• Nisan 2018 • Sayı: 10 • ISSN: 2149-2417

İş Yazıları Dergisi

KARATAHTA

Bu sayıda

KADIN YOKSULLUĞU:
YOKSULLUĞUN KADINLAŞMASININ
TOKAT İLİ ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN
DEĞERLENDİRİLMESİ
Dr. Öğretim Üyesi Seda TOPGÜL

ALAMANYA:
DÖNÜŞÜ OLMAYAN YOL
Dr. Öğretim Üyesi Hasan YÜKSEL

SÖYLEŞİ / **Prof. Dr. Yusuf ALPER**

OTOMOTİV SANAYİİN GELİŞİMİ
VE TÜRKİYE EKONOMİSİNE
OLAN KATKILARI
Merve ÖZKAN

KAMU KESİMİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
ÇERÇEVE ANLAŞMA
PROTOKOLLERİ İLK İKİ ÖRNEK
VE SON DURUM
Dr. Naci ÖNSAL

KAMU KESİMİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
ÇERÇEVE ANLAŞMA
PROTOKOLLERİ
(1990 – 2017)

KARATAHTA

İş Yazıları Dergisi

Sayı: 10 / Nisan 2018
ANKARA

KARATAHTA
İş Yazıları Dergisi

Sayı: 10 / Nisan 2018

Sahibi
Pevrul KAVLAK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. Taliphan KIYMAZ

Genel Yayın Yönetmeni ve Editör
Dr. Naci ÖNSAL

İletişim Adresi
Sümer 2 Sokak No: 23/1
Kızılay - Çankaya / ANKARA
Telefon: 0 (312) 231 01 79
Faks: 0 (312) 231 00 69
e-posta: dergikaratahta@gmail.com
www.dergikaratahta.com

Tasarım ve Baskı
BÜYÜK ANADOLU MEDYA GRUP
Telefon: 0 (312) 384 30 70 (Pbx)
Faks: 0 (312) 384 30 67

ISSN: 2149-2417

Yazı Kurulu
Dr. Naci ÖNSAL, Dr. Öğr. Üyesi Melek İPEK, Özge YAŞAR

Ulusal Danışma Kurulu (*)
Prof. Dr. Nizamettin AKTAY / İstanbul Aydın Üniversitesi - İstanbul
Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT / Beykent Üniversitesi - İstanbul
Prof. Dr. Yusuf ALPER / Uludağ Üniversitesi - Bursa
Prof. Dr. Faruk ANDAÇ / Çağ Üniversitesi - Mersin
Prof. Dr. Kadir ARICI / Gazi Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Ufuk AYDIN / Anadolu Üniversitesi - Eskişehir
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN / Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - Muğla
Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU / Marmara Üniversitesi - İstanbul
Prof. Dr. Talat CANBOLAT / Marmara Üniversitesi - İstanbul
Prof. Dr. Fevzi DEMİR / Yaşar Üniversitesi - İzmir
Prof. Dr. Münir EKONOMİ / İstanbul Teknik Üniversitesi - İstanbul
Prof. Dr. Seyhan ERDOĞDU / Ankara Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Zeki ERDUT / Dokuz Eylül Üniversitesi - İzmir
Prof. Dr. Nüvit GEREK / Anadolu Üniversitesi - Eskişehir
Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ / Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü - Ankara
Prof. Dr. Timur Han GÜR / Hacettepe Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER / Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi - Tekirdağ
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ / Pamukkale Üniversitesi - Denizli
Prof. Dr. Yalçın KARATEPE / Ankara Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Aşkın KESER / Uludağ Üniversitesi - Bursa
Prof. Dr. Cem KILIÇ / Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Aziz KONUKMAN / Gazi Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Metin KUTAL / Gedik Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Ahmet MAKAL / Ankara Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU / Çankaya Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Sedat MURAT / İstanbul Üniversitesi - İstanbul
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU / Kocaeli Üniversitesi - Kocaeli
Prof. Dr. M. Polat SOYER / Yakın Doğu Üniversitesi - KKTC
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN / Okan Üniversitesi - İstanbul
Prof. Dr. Pınar TİNAZ / İstanbul Arel Üniversitesi - İstanbul
Prof. Dr. Türker TOPALHAN / Gazi Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Feryal TURAN / Ankara Üniversitesi - Ankara
Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY / İstanbul Bilgi Üniversitesi - İstanbul
Doç. Dr. Recep KAPAR / Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi - Muğla

(*) *Alfabetik soyadı sırası ile...*

KARATAHTA / İş Yazıları Dergisi, Türk Metal Sendikası'nın dört ayda bir yayımlanan ulusal hakemli dergisidir.
Dergide yer alan yazıların her türlü sorumluluğu yazarına aittir.
Yayımlanan yazılardan, kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir. Dergimiz, abonelere ücretsiz ulaştırılır.

SUNUŞ

Merhaba,

KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi 10. sayısı ile sizlerle. Bu sayıda KARATAHTA'nın Sahibi, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü, Editörü ve basıldığı matbaa değişti. Derginin düzeni aynen devam ediyor. Hakemli Yazılar, Söyleşi, Davet Yazıları ve Belgelerden oluşuyor. Amacımız dergimizi daha nitelikli, güvenilir ve aranır kılmak. Sitemizi yeniledik, artık her sayımıza ve her sayı içinde seçtiğiniz makaleye rahatlıkla ulaşabilirsiniz.

KARATAHTA'nın hakemli yazılar bölümünde bu sayımızda iki makale var. İlki Dr. Öğretim Üyesi Seda Topgül'ün "Kadın Yoksulluğu: Yoksulluğun Kadınlaşmasının Tokat İli Örneği Üzerinden Değerlendirilmesi". Bu makale genel olan konunun Tokat İli üzerinden test edilmesi bakımından orijinal ve düşündürücü.

İkinci makale ise Dr. Öğretim Üyesi Hasan Yüksel'e ait ve "Alamanya: Dönüşü Olmayan Yol" başlığını taşıyor. Emek /sanat ekseninde ufuk açıcı bir çalışma.

Genel Yayın Yönetmenimiz Dr. Naci Önsal, bu kez Bursa Uludağ Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Yusuf Alper ile söyleşti. Söyleşi uzadı gitti, umarız siz de zevkle okursunuz.

Merve Özkan, "Otomotiv Sanayiin Gelişmesi ve Türkiye Ekonomisine Olan Katkıları" başlıklı çalışmasıyla genç bir sosyal politikacının sesi oldu.

Bu sayımıza belge olarak da "Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri"nin tümünü koyduk. Zira bu protokoller, 696 sayılı KHK ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa ilave edilen "Ek Madde 2" düzenlemesiyle yeni bir boyuta taşındı.

Gelecek sayımızda buluşmak dileğiyle...

İÇİNDEKİLER

KADIN YOKSULLUĞU: YOKSULLUĞUN KADINLAŞMASININ
TOKAT İLİ ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ
Dr. Öğretim Üyesi Seda TOPGÜL **1**

ALAMANYA: DÖNÜŞÜ OLMAYAN YOL
Dr. Öğretim Üyesi Hasan YÜKSEL **25**

SÖYLEŞİ / **Prof. Dr. Yusuf ALPER** **53**

OTOMOTİV SANAYİİN GELİŞİMİ
VE TÜRKİYE EKONOMİSİNE OLAN KATKILARI
Merve ÖZKAN **69**

KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA
PROTOKOLLERİ İLK İKİ ÖRNEK VE SON DURUM
Dr. Naci ÖNSAL **93**

KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLLERİ (1990–2017) **101**

CONTENTS

Poverty of Women: Evaluation of Feminization of Poverty
Through the Example of Tokat Province **1**

Germany: Road of No Return **25**

Interview / Prof. Dr. Yusuf ALPER **53**

The Development of Automobile Industry
and its Contributıons to Turkish Economy **69**

Public Sector Collective Agreements Protocols
for Frame Work Agreement
First Two Examples and the Final Situation **93**

Publıc Sector Collectıve Agreements Protocols
For Frame Work Agreement (1990–2017) **101**

KADIN YOKSULLUĞU: YOKSULLUĞUN KADINLAŞMASININ TOKAT İLİ ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ (*)

(**) **Seda TOPGÜL**

ÖZ

Bu çalışmada yoksul kadınların durumlarını ortaya koyabilmek ve yoksulluk ile nasıl başa çıktıklarını Tokat ili özelinde inceleyebilmek amaçlanmıştır. Bu bağlamda, Tokat il merkezinde yoksul mahallelerde yaşayan 242 kadına kolayda örnekleme ve kartopu örneklem yöntemlerine göre anket yapılmıştır. Anket çalışmasında kadınların sosyo-demografik özelliklerini, ekonomik durumlarını, yoksulluk tanımlamalarını ve kendilerini nasıl değerlendirdiklerini ortaya koyacak toplamda 30 soru yöneltilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 21.00 istatistik programı kullanılarak analiz edilerek değerlendirilmiş ve frekans (f), yüzde (%) yöntemi ile yorumlanmıştır. Araştırmada eğitim düzeyi düşüklüğünün düzgün işlere erişimi engellediği, kadını ev içi alanla sınırladığı ve mekansal yoksulluğa yol açtığı belirlenmiştir. Çalışma aynı zamanda bir SWOT analizi içermekte ve yoksulluk araştırmalarına yol gösterici bir özellik taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Yoksulluk, Kadın Yoksulluğu, Tokat, SWOT Analizi

POVERTY OF WOMEN: EVALUATION OF FEMINIZATION OF POVERTY THROUGH THE EXAMPLE OF TOKAT PROVINCE

ABSTRACT

In this study, it is aimed to be able to reveal the situation of poor women and to be able to examine how they cope with poverty in Tokat province. In this context, 242 women who live in poor neighborhoods in Tokat province were surveyed by random sampling methods and snowball sampling methods. In the questionnaire study, a total of 30 questions were asked about the socio-demographic characteristics of women, their economic status, poverty definition and how they assessed themselves. Data obtained from the study were analyzed by using the SPSS 21.00 statistical program and frequency

(*) ***Makale Kabul Tarihi /*** *08.04.2018*

(**) ***Dr. Öğretim Üyesi /*** Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, seda.topgul@gop.edu.tr

(f) was interpreted by percentage (%) method. As a result of the research, it is revealed that the reason of poverty is the low education level. The low level of education also suggests that it hampers access to proper jobs, limits women to the domestic space and also causes spatial poverty. The study also includes a SWOT analysis and a guideline for poverty research.

Keywords: Woman, Poverty, Poverty of Women, Tokat, SWOT Analysis

GİRİŞ

Yoksulluk, insanlık tarihi kadar eski, ancak hiç eskimeyen bir sorundur. Bu sorun her dönemin kendine özgü koşulları içinde varlığını devam ettirmekte ve günümüz dünyasının temel sorun alanlarından biri olmaktadır. Yoksulluk ve yoksulluğun yol açtığı sorunlar özü itibari ile kaynakların adil bir şekilde bölüşülememesinden doğan, siyasal, ekonomik ve kültürel bir sorundur. Genel olarak her ne kadar gelir dağılımındaki adaletsizlikten kaynaklansa da, esas olarak gündelik hayata ilişkin bir mesele olarak yer almaktadır. Bu yönü ile bakıldığında, yoksulluğun giderek yayılması nedeni ile sıradanlaşmasından bahsetmek mümkündür. Bu sıradanlaşmayı sağlayan zeminin taşıyıcıları ise tek tek bireylerin kendisidir.

Bu araştırmada yoksulluğu sıradanlaştıran bireylerle anket yoluyla yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Çalışmada önce yoksulluk kavramı ve farklı yoksulluk türleri ile yoksulluğun nedenleri üzerinde durulmuştur. Ardından kadınlar ve yoksulluk ilişkisine değinilerek yoksulluğun nasıl kadınlaştığı açıklanmaya çalışılmıştır. Son olarak ise, Tokat ili merkezinde gerçekleştirilen kadın yoksulluğu araştırmasına ait bulgulara yer verilerek değerlendirmeler yapılmıştır.

1. YOKSULLUK KAVRAMI VE YOKSULLUK TÜRLERİ

Yoksulluk farklı alanlarda çalışılan ve ilgi gören bir konudur. Yoksulluğun tanımına ilişkin bir görüş birliği bulunmamakla birlikte en temel anlamı ile yoksulluk; temel ihtiyaçların karşılanamaması ve kişilerin asgari yaşam standartlarına sahip olmaması şeklinde tanımlanabilir (Şenkal, 2005: 392). Bu asgari yaşam standardına sahip olunmaması mutlak ya da göreli olarak gelir anlamında belirli bir standardın altında kalınmasını ifade etmektedir (TÜSİAD, 2000: 95). Yoksulluk maddi gelir açısından belirli bir düzeyin altında kalmak şeklinde tanımlanırken, farklı yoksulluk türlerini içeren tanımlarda ortaya konulmuştur. Farklı tanımlar açısından yoksulluk kavramına bakıldığında; gelir üzerinden yapılan tanımlama, mutlak ve göreli yoksulluk olarak ayrılmaktadır. Mutlak yoksulluk minimum gıda harcama-

sı maliyetinin esas alındığı (Ayvaz Kızılgöl ve Üçdoğruk, 2011: 375) ve insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için temel besinlerini tüketememesi olarak ifade edilmektedir (Şener, 2009: 2). Bu da Dünya Bankası tarafından günlük 2400 kalori değerindeki besinlerin alınamaması ya da günlük 1,25 doların altında kazanç elde edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Gelire oranla daha kolay, doğru ölçülebilen (Şenses, 2014: 65) ve daha çok benimsenen göreli yoksulluk ise, toplum tarafından kabul edilen asgari yaşam düzeyi ile ilgili kabul edilmektedir (Aktan ve Vural, 2002: 5). Kişinin ya da hane halkının içinde bulunduğu sosyal grup ya da yerleşim yerinde, diğer grup ve birimlerle karşılaştırılmasına göre yoksul sayılıp sayılmayacağı değerlendirilmektedir (Zengingönül, 2004: 109).

Refah ve fayda yaklaşımı esas alınarak değerlendirilen yoksulluk türleri ise sırası ile objektif yoksulluk ve subjektif yoksulluktur. Objektif yoksulluk, kişilerden bağımsız olarak nesnel ölçütler doğrultusunda mutlak ya da göreli olarak belli standartların altında kalmak olarak tanımlanırken, subjektif yoksulluk, kişilerin yoksulluk hususunda kendilerini nasıl gördüklerine ilişkin değerlendirmeyi esas almaktadır. Kişilerin kendilerini yoksul olarak nasıl tanımladıkları ortaya çıkarılarak öznel bir yoksulluk çizgisi oluşturulmaya çalışılmıştır (Erdugan, 2010: 11).

Kişilerin asgari yaşam standartlarını sağlamak için gerekli olan sınır, yoksulluk sınırı olarak değerlendirilmektedir. Kişilerin bu sınırın altında kalmaları durumunda gelir yoksulluğu ile karşı karşıya kaldığı, 1997 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İnsani Gelişme Raporu ile insani yoksulluk kavramı ile ortaya konulmuştur. İnsani yoksulluk kavramı *"çok boyutlu yoksulluk endeksi"* olarak adlandırılan, kişi ve hane düzeyinde eğitim, sağlık ve yaşam standartları alanında çok boyutlu göstergeleri içeren bir endekstir. Sağlık alanında, beslenme ve çocuk ölümü değerleri kullanılırken, eğitimde okullaşma yılları ve çocukların okula devamları önem taşımaktadır. Yaşam standartlarını belirlemede ise, su, elektrik, varlıklar gibi göstergeler kullanılmaktadır.

Bir başka yoksulluk ayrımı ise kırsal yoksulluk ve kentsel yoksulluktur. Kırsal ve kentsel yoksulluk kavramları yoksulluğun mekansal ayrışmasını ifade etmek için kullanılmaktadır (Erdugan, 2010: 12).

Bir başka yaklaşıma göre ise, insani gelişme ve insani yoksulluk kavramlarının kaynağı Amartya Sen'in "Kapasite Yaklaşımı"na dayanmaktadır. Bu yaklaşım temelde insanların ne yapabilecekleri ya da ne olabileceklerine odaklanmaktadır (Sam, 2008: 60). Sen (2004: 36)'e göre kapasite yoksunluğu olarak tanımlanan yapabilirlikten

yoksun olmak da denilen yoksulluk türü, temel kapasitelerden yoksunluğun diğer alanlarda da başarısızlığı beraberinde getireceğini vurgulamaktadır. Yetersiz beslenme ve hastalıklar, eğitim ve iş yaşamını etkileyebilmektedir. Örneğin, eğitim yaşamının dışında kalmak iş yaşamını etkilemekte ve yoksulluğa neden olabilmektedir. Yaklaşıma göre, temelde gelir yetersizliği bütün yoksunlukların temeli olarak değerlendirilmektedir.

Yoksulluğun yeni yoksulluk adı altında çok farklı türleri de araştırma konularına dâhil olmuştur. Buğra ve Keyder (2003: 21), sosyal dışlanma riski taşıyan dezavantajlı grupların ekonomik anlamda sistemle buluşmasının gittikçe zorlaştığını ve sistemin dışında kalan bu grupların yeni yoksul kesimleri ortaya çıkardığını belirtmişlerdir. Örneğin çocuk yoksulluğu (Kahraman ve Sallan Gül, 2015; Avşar Kurnaz, 2007), engelli yoksulluğu (Elwan, 1999), yaşlı yoksulluğu (Walker, 1980; Minkler ve Stone, 1985; McLaughlin ve Jensen, 1993) gibi farklı yoksulluk türleri ortaya konulmuştur.

2. YOKSULLUĞUN NEDENLERİ

Yoksulluk, bireysel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi dışsal nedenlerle de ortaya çıkabilmektedir. Dışsal nedenler, ekonomik, siyasal ve toplumsal kaynaklı olabilirken; Yoksulların kendisinden kaynaklanan nedenler ise, kişisel özellikler ve yoksulluk kültürü olarak ifade edilen kültürel olarak yapılan açıklamalardır. Yoksulluğun ekonomik ve yapısal açıklamaları, ekonomik durgunluk ve düşüşler, düşük ücretler, işsizlik ve adaletsiz gelir dağılımı olarak sıralanabilir. Siyasal olarak yoksulluğun nedenleri, yolsuzluklar ve düşük ücret politikaları olarak değerlendirilebilir. Toplumsal olarak yoksulluğa iten nedenler ise, boşanmalar, coğrafi hareketlilik olarak ifade edilebilecek göç, ayrımcılıklar, eğitim, hanehalkı özellikleri, nüfus artışı ve ölümler olarak daha kapsamlı nedenler ifade edilebilir. Yoksulluğun kişilerden kaynaklanmasının nedenleri ise, kişisel ve kültürel açıklamalarla değerlendirilmektedir. Bunlar, fiziksel hastalık ya da sakatlıklar, zihinsel hastalıklar, yaşlılık, beceri yoksunluğu ve yoksulluk kültürüdür (Kızılkaya ve ark,. 2010: 14).

Yoksulluk sosyo-ekonomik düzen içerisindeki yapısal koşulların bir sonucu olduğu kabul edilmekle birlikte (Friedman, 2001: 140), işini kaybeden kişilerin özellikle vasıfları, cinsiyetleri ve yaşları bakımından işgüçlerine yönelik taleplerinin zayıf olması da bir neden olarak görülmektedir (Gürsel ve Ulusoy,1999: 126). Alcock (1997: 39) ise yoksulluğu, sosyal güvenlik politikaları ile bağlantılandırarak, yapısal nedenlerle açıklamaktadır. Sosyal güvenlik politikaları, yoksulluğu ortadan

kaldırmada etkilidir. Sosyal güvenlik politikaları yoksulluğu önlemede etkili olduğu kadar, yoksulları kontrol etme ve disipline etme yönlerinde de önemli etkiye sahiptir. Şenses (2014) belirttiği bir noktada, hızlı nüfus artışının istihdam yaratılmadığında, işsiz sayısını arttırmaktan başka bir işe yaramayarak yoksulluğu beslediği yönündedir. Yaygın kanaat hızlı nüfus artışının özellikle düşük gelirli az gelişmiş ülkelerde önemli bir yoksulluk nedeni olduğu yönündedir.

3. YOKSULLUK VE KADINLAR

Yoksulluğun nedenleri ve türleri değerlendirildiğinde bazı sosyal kesimlerin sağlık, eğitim, istihdam olanaklarından yararlanma konusunda yaşadığı problemlerin yoksulluğu beraberinde getirdiği görülmektedir. Geleneksel yoksulların dışında, dünyadaki eşitsizlikler ile yeni yoksulluk türlerinin ortaya çıkması, gelişmiş ülkelerde görülen çalışan yoksullarla birlikte kadın yoksulluğu da hem çalışan hem de çalışmayan kadınlar açısından önem taşımaktadır. Yoksullar ve kadınlar konusu değerlendirildiğinde, konut, istihdam, eğitim, sağlık hizmetleri, sosyal güvenlik gibi başlıca gereksinmelere erişimde kadınlar, diğer kesimlere kıyasla daha olumsuz koşullara sahip görünmektedir (Öztürk ve Çetin, 2009: 2670).

Ecevit (1997: 41)1980'lerin ortasından itibaren yaşanan "işgücü feminizasyonu" denilen süreçte, kadınların işgücüne katılımlarının arttığına dikkat çekmiştir. Bunun nedeni olarak ise, kadınların azalan hane gelirlerini telafi etme ve yoksulluklarını azaltma isteklerinin olduğunu belirtmiştir.

Türkiye'de 2016 yılı yıllık olarak işgücüne katılma oranı yüzde 52, işsizlik oranı yüzde 10,9, istihdam oranı ise yüzde 46,3 olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılı aralık döneminde ise, işgücüne katılma oranı yüzde 52,4, işsizlik oranı yüzde 10,4, istihdam oranı ise yüzde 46,9 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'de 2015 yılı için işgücüne katılma oranı yüzde 51,3, işsizlik oranı yüzde 10,3 ve istihdam oranı yüzde 46 olarak gerçekleşmiştir. 2017 Mart ayı içerisinde TÜİK tarafından yayınlanan" İstatistiklerle Kadın 2016" verilerine göre, nüfusun yüzde 49,8'ini kadınların oluşturduğu ülkemizde kadın istihdamı oranı erkek istihdam oranının yarısından az olarak kalmıştır. 2015 yılı için kadınlarda yüzde 27,5 olan istihdam oranı, erkeklerde yüzde 65 düzeyindedir. Avrupa Birliği üye ülkelerinde kadın istihdam oranı ortalaması ise yüzde 60,4 olmuştur. 2015 yılı için erkeklerde işgücüne katılma oranı yüzde 71,6, kadınlarda yüzde 31,5 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranları değerlendirildiğinde de ülkedeki toplam işsizlik oranı yüzde 10,3 iken, kadın işsizliği oranı aynı dönem için yüzde 12,6 olarak orta-

lamanın üzerinde yer almaktadır.

Türkiye'de okuma yazma bilmeyen kadın nüfus oranımız erkek nüfus oranından beş kat fazla iken, işgücüne katılma oranı eğitimli kadınlarda artış göstermektedir. Gelir ve yaşam koşulları araştırması sonuçlarına göre, 2015 yılı yükseköğretim mezunu kadınların esas iş gelirleri 29 bin 238 Türk Lirası olarak gerçekleşirken, bir okul bitirmeyen kadın çalışanların yıllık ortalama esas iş gelirleri 8 bin 528 Türk Lirası olarak gerçekleştirilmiştir. Ancak okuma yazma bilmeyen kadınların nüfusun yüzde 9'unu oluştururken, yüksekokul veya fakülteden mezun kadın nüfus oranı sadece yüzde 13,1'de kalmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısını ise, eğitim ve işgücüne katılımdan sonra en fazla yoksulluğa neden olan faktör olarak değerlendirmek mümkündür. Yeterli eğitimi alamamış ve üretime katılamamış olan kadınlar, erkek bakış açısında da çalışmaları uygun görülmemektedir. Kadınların çalışmasını uygun bulan erkeklerin oranı yüzde 78,1'dir. Erkek nüfusun yüzde 21,9'u kadınların çalışmasını uygun görmemektedir (TÜİK, 2017).

Eğitim düzeyi düşük kadınlar enformel istihdam da korunmadan yoksun ve eşitsiz bir şekilde işgücü piyasasında yer almaktadır. Kadınlar hem düşük düzeyde düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından giderek daha fazla enformel işgücüne katılmaktadır (Ata, 2006: 19).

4. YOKSULLUĞUN KADINLAŞMASI

Kadın ve yoksulluk kavramına ilişkin çalışmalar 1980'lerden sonra yoksulluk yardımları alanların çoğunun kadın olması ve Amerika Birleşik Devletleri'nde kadın hane reislerinin sayılarının artması ile ortaya çıkmıştır. Kadın hane reislerinin sayısının artması, kentlerdeki kayıt dışı kadın istihdamının artış göstermesine yol açmıştır. Amerika Birleşik Devletleri ve Avustralya'da gelir dağılımının en alt seviyesinde bulunan çocuklu ve tek başına yaşayan kadınların yoksulluğu derin bir şekilde yaşadığı, ancak anne ve babanın çalıştığı hane halklarının yoksul olmadığı görülmüştür. Yapılan bir çalışmada hane halkı reisinin kadın, genç ve düşük eğitim seviyesine sahip olduğu kesimlerde işsizlik ve yoksulluğun yoğun olarak yaşandığı ortaya konulmuştur (Pissrides, 1991: 215; Mead, 1994:330; Şenses, 2014: 139). Bu çerçevede toplumsal cinsiyet ve yoksulluk araştırmaları artmış ve "yoksulluğun kadınlaşması" kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Kardam ve Yüksel, 2004: 45).

"Yoksulluğun Kadınlaşması" kavramı ilk kez 1978 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınların işgücüne katılım oranları artarken, kadınların üçte ikisinin

yoksullaştığa dikkat çeken Diane Pearce tarafından kullanılmıştır. Ardından kavram "Yoksulluğun Kadınlaşması" olarak 1995 yılında 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı'nda kullanılmıştır (Ulutaş, 2009: 25). Rahmena (2009: 257) ise yoksulluğun kadınlaşmasını farklı şekilde ifade etmektedir.

Rahnema, kadınların günümüz dünyasında çalışma yaşamında yükselmeleri, daha fazla istihdama katılmaları, daha fazla eşitlik mücadeleleri içerisinde yer alırken, daha fazla hukuksal ve toplumsal haklardan faydalanırken, dünyada gittikçe artan sayıda kadının yoksullaşmaya başlamasını bir paradoks olarak değerlendirmektedir. Ecevit (2003: 85) ise kadın yoksulluğunu gidermenin yolu olarak hane içi eşitsizliklere, eğitim ve işgücüne katılımdaki sorunları gidermek olduğu ifade ermiştir.

Işık ve Pınarcıoğlu'na göre (2015: 333) yoksulluk sadece gelir ya da tüketim kapasitesi ile belirlenen statik bir olgudan ibaret değildir. Bu anlamda kadınlarda kendi varlık koşullarını değiştirebilen ve refahlarını arttırabilme yeteneğine sahip olarak yoksulluğu dönüştürebilirler. Hattatoğlu'na göre de (2007: 16) yoksulluk hangi kriterlere göre tanımlanırsa tanımlansın kendi kararlarını veren, seçimlerini uygulayan ve dönüştürme gücüne sahip olan insanların içinde bulunduğu bir insanlık durumu olarak anlaşılmalıdır.

5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı yoksul kadınların özelliklerini ortaya koymak ve yoksul kadınlar için kişisel bir SWOT analizi yapmaktır. SWOT analizinin amacı yoksulluk sürecinin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek ve dış çevreden kaynaklanan fırsat ve tehditleri ortaya koymaya yarayan bir teknik eşliğinde değerlendirme yapmaktır. (Çoban ve Karakaya, 2010: 348) Çalışmada, yoksul kadınlar için SWOT analizi bir durum analizi olarak kullanılmış, yoksul kadınların, yoksulluğa karşı güç katan ya da zayıf kılan yönleri nelerdir sorusuna cevap aranmıştır. Aynı zamanda yoksulluğa karşı sadece içerden duruma bakmak değil, dışardan da zor durumda olmanın sunduğu fırsatlar ve getirdiği tehlikelerin de değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır.

6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Tokat ili için gerçekleştirilen kadın yoksulluğu araştırması tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma hem kadın yoksulluğunun ortaya konulması hem de SWOT analizi ile yoksul kadınların kendilerini değerlendirmelerine imkan tanımaktadır. Bu nedenle anket ve görüşmeler yoluyla gerekli verilere ulaşılmıştır.

6.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Tokat merkezde yoksul mahallelerde yaşayan

15 yaş üstü bütün kadınlardır. Bu evren içerisinde en yoksul mahalleler belirlenerek tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme ve kartopu örneklemesi yöntemleri kullanılarak 242 yoksul kadına ulaşılmıştır. Anket uygulanan örnek gurubunun yeterli olduğu ve evreni anlamlı bir şekilde temsil ettiği varsayılmaktadır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken, Malhotra, Birks ve Wills'in (2012) problem çözümüne yönelik araştırmalar için minimum örnek hacminin 200 olması gerektiği temel alınmıştır.

6.2. Veri Toplama

Araştırmanın verileri araştırmacının geliştirdiği anket formu ile toplanmıştır. Anket formu kadınların sosyo-demografik özelliklerini, ekonomik durumlarını, yoksulluk tanımlamalarını ve kendilerini nasıl değerlendirdiklerini ortaya koyacak toplamda 30 sorudan oluşmaktadır. Anketler araştırmacı tarafından katılımcılara Mayıs-Eylül 2016 tarihleri arasında uygulanmıştır.

6.3. Bulgular

Araştırmanın bulguları Tokat ilinin yoksul mahallerinde yaşayan 242 kadın ile yapılan görüşmenin sonuçlarını içermektedir. Araştırma kapsamında Tablo. 1.'de kadınlara ait sosyo-demografik özellikler verilmiştir. Araştırmaya katılan kadınların yüzde 84,7'si evlidir. Kadınların yarısından fazlası (yüzde 54,1) 31-39 yaş aralığında yer almaktadır. Yine yoksullukla karşı karşıya kalan kadınların yüzde 33,5'i 40 yaşının üzerindedir. Kadınların yüzde 46,7'si ilkokul mezunu iken, lise mezunu olarak yoksulluk yaşayanların oranı yüzde 6,2'dir. Kadınların doğduğu yere bakıldığında yüzde 52,1'inin köyde, yüzde 39,3'ünün ise ilçede doğduğu belirtilmiştir. Yoksulluğu yaşayan kadınların yüzde 96,7'sinin herhangi bir mesleği bulunmamaktadır. yüzde 3,3'ü ise, terzilik, garsonluk ve satış danışmanlığını meslekleri olarak belirtmişlerdir. Yoksul kadınların yüzde 65,7'si sosyal güvenceye sahip iken, hem kendi hem de eşinin çalışmamasından dolayı yüzde 34,3'ü sosyal güvenceye sahip olmadığını belirtmiştir. Yoksulluğu yaşayan kadınların hanelerine giren ortalama aylık gelir 751-1001 TL (yüzde 52,1) arasında değişmektedir. Aynı zamanda araştırmaya katılan kadınların yüzde 28,1'i de ailenin aylık gelirinin 1002-1300 TL arasında değiştiğini belirtmiştir. Araştırmada yer alan kadınların evlerinde yaşayan kişi sayısı 3 kişi (yüzde 20,7), 4 kişi (yüzde 31,0) ve 5 kişi (yüzde 24,8) arasında değişmektedir. Araştırmada hane içerisinde anne, baba ve çocuklar dışında kimi zaman büyükler de yaşamaktadır. Araştırmada sahip olunan çocuk sayısının ise en fazla yüzde 40,5 ile 2 çocuk olduğu görülmektedir. 7 ve üzeri çocuğu bulunan sayısı ise yüzde 2,1'dir.

Tablo 1. Yoksul Kadınların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Medeni Durum		
Evli	205	84,7
Dul	17	7,0
Boşanmış	9	3,7
Ayrı Yaşayan	11	4,5
Yaş		
15-18	6	2,5
19-30	24	9,9
31-39	131	54,1
40-49	32	13,2
50-59	27	11,2
60 ve üzeri	22	9,1
Eğitim		
Okur Yazar Değil	18	7,4
Okur Yazar	38	15,7
İlkokul Terk	29	12,0
İlkokul Mezunu	113	46,7
Ortaokul Terk	6	2,5
Ortaokul Mezunu	12	5,0
Lise Terk	11	4,5
Lise Mezunu	15	6,2
Doğduğu Yer		
Merkez	21	8,7
İlçe	95	39,3
Köy	126	52,1
Mesleği		
Mesleği Yok	234	96,7
Mesleği Var	8	3,3
Sağlık Güvence		
Yok	83	34,3
Var	159	65,7

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Ailenin Aylık Geliri		
0–499 TL	3	1,2
500–750 TL	16	6,6
751–1001 TL	126	52,1
1002–1300 TL	68	28,1
1301–1500 TL	16	6,6
1500 ve üzeri	13	5,4
Hanede Yaşayan Kişi		
1 kişi	3	1,2
2 kişi	20	8,3
3 kişi	50	20,7
4 kişi	75	31,0
5 kişi	60	24,8
6 kişi	20	8,3
7 ve üzeri	14	5,8
Çocuk Sayısı		
1 çocuk	25	10,3
2 çocuk	98	40,5
3 çocuk	39	16,1
4 çocuk	35	14,5
5 çocuk	20	8,3
6 çocuk	20	8,3
7 ve üzeri	5	2,1
TOPLAM	**242**	**100**

Tablo 2'de yoksul kadınların eşlerinin durumu ve kadınların evi nasıl geçindirdiği gösterilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan yoksul kadınların yüzde 43,4'ünün eşi çalışmamaktadır, yüzde 28,9'unun ise başkasının yanında geçici olarak çalışmaktadır. Bu yüzden eşi çalışmayan kadınlar için eve hiç para bırakamadığını söyleyen yüzde 43,4'tür. Araştırmaya katılan kadınlardan yüzde 7,4'ünün ise eşlerinin eve hiç para vermediği görülmektedir. Kadınların yüzde 50,9'unun eşlerinin çalışmama nedeni olarak özürlü olması, hasta olması ya da yaşlı olduğu için iş bulamaması olarak gösterilmektedir. Eşi çalışmayan kadınların evi geçindirme yöntemi ise geçici işe girmeleri (yüzde 28,3) ve sosyal yardımlar (yüzde 33) olarak sıralanmaktadır.

Tablo 2. Yoksul Kadınların Geçimlerini Sağlama Durumları

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Eşin Çalışma Durumu		
Ücretli-Maaşlı	52	21,5
Kendi İşi Düzenli	8	3,3
Kendi İşi Enformel	7	2,9
Başkasının Yanında Geçici	70	28,9
Çalışmıyor	106	43,4
Eş Aylık Kazancın Ne Kadarını Eve Veriyor		
Tamamını	51	21,1
Yarısını	20	8,3
Birazını Verir	18	7,4
Hiç Vermez	18	7,4
İhtiyaçlar İçin Gerektiği Kadar Verir	30	12,4
Çalışmadığı İçin Hiç Vermiyor	106	43,4
TOPLAM	**242**	**100**
Eşin Çalışmama Nedeni		
Özürlü, Hasta, Yaşlı	54	50,9
İş Bulamıyor	15	14,2
Çalışmak İstemiyor	6	5,7
İşten Çıkarıldı	18	17,0
Sosyal Güvenceli İş Bulamadı	13	12,3
Eşi Çalışmayan Kadınların Geçinme Yolları		
Yardım Alarak	35	33,0
Kadının Geçici İşte Çalışması İle	30	28,3
Hem Yardım Alınması Hem De Kadının Geçici İşte Çalışması İle	30	28,3
Emekli Maaşı ile	11	10,4
TOPLAM	**106**	**100**

Araştırmaya katılan kadınların yüzde 43,4'ünün eşi çalışmamaktadır. Buna karşılık kadınlar geçici işlerde çalışmakta ve yardım alarak evlerini geçindirmektedir. Araştırmaya katılan kadınların tamamına "hayatınızda hiç önceden gelir getirici bir faaliyette bulundunuz mu?" soru sorulmuştur. Kadınların yüzde 83,1'i (201 kişi) bu soruya evet, yüzde 16,9 'u (41 kişi) ise hayır yanıtını vermiştir. Evet, yanıtını veren kadınlara

çalıştıkları dönemlerde hangi işleri yaptıkları sorulmuştur. Kadınların yüzde 36,3'ü evde parça başı iş, dantel, oya yapmak, ev yemekleri hazırlamak gibi işlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir. yüzde 26,9'u evde çocuk bakımı, hasta bakımı ve yaşlı bakımı ile uğraşmıştır. Kadınların yüzde 20,9'u da ev temizliğine giderek para kazandığını belirtmiştir. yüzde 15,9'u mevsimlik tarım işçiliği yaparak evin geçimine katkıda bulunduğunu ifade etmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Çalıştıkları Dönemde Yaptıkları İşler

	Frekans	**Yüzde (%)**
Temizlik İşi	42	20,9
Çocuk, Yaşlı, Hasta Bakımı	54	26,9
Evde Parça başı iş, dantel, oya, yiyecek yapımı gibi işler	73	36,3
Mevsimlik tarım işçiliği	32	15,9
TOPLAM	**201**	**100,00**

Belirli dönemlerde eve katkı sağlamak amacı ile çalışan kadınların, araştırma dönemi itibari ile neden çalışmadıkları sorulduğunda hastalıklarının olması, yaşlanmaları, sağlık sorunlarının bulunması, yaşları ilerlediği için daha güzel işlerde çalışma istedikleri ancak eğitimlerinin yeterli olmadığı, çocuklarının yeterince zamanlarını alması, eşlerinin çalışmalarına izin vermemeleri ve çalışmak istememeleri belirtilmiştir.

Katılımcılar çalışmama nedenleri olarak yüzde 29,9 hastalık, çeşitli özür durumları ve yaşlarının uygun olmamasını göstermişlerdir.

Diğer nedenler ise, yüzde 19,7'si sağlık sorunlarının bulunması, yüzde 19,2 çocuklarının olması, yüzde 15,4'ü eğitim eksikliği ve yüzde 13,2 eşinin izin vermemesi olarak sıralanmıştır.

Yüzde 1,3 çalışmak istememe ve yüzde 1,3 diğer nedenler yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Çalışmama Nedenleri

	Frekans	Yüzde (%)
Hasta, Yaşlı, Özürlü	70	29,9
Eğitim Yetersizliği	36	15,4
Sağlık Sorunları	46	19,7
Eşin İzin Vermemesi	31	13,2
Çocukların Olması	45	19,2
Çalışmak istememe	3	1,3
Diğer	3	1,3
TOPLAM	**234**	**100,00**

Araştırmaya katılan yoksul kadınların sınırlı olan haneye giren parayı nasıl idare ettikleri ve harcamalarda karı kimin verdiği ile aile bütçesini kimin idare ettiğine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir. Buna göre aile bütçesinin yüzde 78,1 kadın tarafından idare edilmekte ve harcanması gereken yerler ve ihtiyaçlar içinde harcama kararını yüzde 77,3 oranında kadın vermektedir.

Harcamaların yüzde 44,2'si çocukların ihtiyaçları için olurken, yüzde 38,8'i evin ihtiyaçlarına gitmektedir. Bu kısıtlı bütçe ile tasarruf yapmaya çalışan kadınların oranı ise yüzde 14,9'dur.

Tablo 5. Yoksul Kadınların Haneye Giren Parayı Kontrol Durumları

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Paranın Kullanıldığı Yerler		
Evin İhtiyaçları	94	38,8
Çocukların İhtiyaçları	107	44,2
Kendi Özel Harcamaları	5	2,1
Gelecek İçin Tasarruf Amaçlı	36	14,9
Eve Giren Paranın Harcanmasına Karar Veren		
Kadının Kendisi	187	77,3
Kadının Eşi	24	9,9
Kadın ve Eşi Birlikte	13	5,4
Diğer	13	7,4
Hanede Bütçeyi Kimin İdare Ettiği		
Kadının Kendisinin	189	78,1
Kadının Eşinin	23	9,5
Kadın ve Eşi Birlikte	21	8,7
Diğer Aile Büyükleri	5	2,1
Çocuklar	4	1,7
TOPLAM	**242**	**100**

Yoksul kadınların yüzde 64,5'i evde mutfak işlerini kendisi yaparken, yüzde 24,8'inin kız çocukları ya da kız çocukları ile yardımlaşarak ev işlerini yaptıkları belirtilmiştir. Buna karşılık yüzde 5,8'i mutfak işlerini eşinin yaptığını belirtirken; yüzde 3,7'si zaman zaman eşinin de kendisine yardım ettiğini ve birlikte yaptıklarını belirtmiştir. Mutfaktaki işlerde yardım eden erkek çocukların oranı ise yüzde 1,2'dir.

Genellikle yaygın olarak kullanılan kadınların ev içi çalışması erkeklerin ise ev dışında gelir getirmesi ve ev dışı işleri yapması düşüncesi toplumsal cinsiyet ayrımının temelini oluşturmaktadır. Ancak araştırmaya bakıldığında fatura ödeme ya da market ve pazarlardan alışveriş sonrasında poşetleri taşıma gibi ev dışı işlerde de yüzde 43,8 oranında bu işleri de kadın kendisi yaparken, yüzde 12,4 oranında kız çocukları, yüzde 13,6 oranında kadın ve kız çocukları birlikte yapmaktadır. Erkek çocuklar ise ev dışı işlerde yüzde 13,6 oranında yardımcı olmaktadır.

Tablo 5.1. Yoksul Kadınların Mutfak İşleri ve Ev Dışı İşleri Yapma Durumu

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Evde Mutfak İşlerini Yapan ya da Yardım Eden	156	64,5
Kadının Kendisi	14	5,8
Kadının Eşi	9	3,7
Kadın ve Kadının Eşi Birlikte	60	24,8
Kız Çocuklar	3	1,2
Erkek Çocuklar		
Fatura Ödeme, Market ve Pazar Taşıma Gibi Ev Dışı İşler		
Kadının Kendisi	106	43,8
Kadının Eşi	40	16,5
Kız Çocuklar	30	12,4
Kadın ve Kız Çocukları	33	13,6
Erkek Çocuklar	33	13,6
TOPLAM	**242**	**100**

Yoksul kadınların yaşadıkları yerlere bakıldığında yüzde 43,4'ü kirada oturmaktadır. Hanelerine giren ücret ise kirayı karşılamaya ancak yetebilmektedir. Ev sahibi durumunda olan kadınların oranı yüzde 39,7'dir. Ancak kendilerine ait evde yaşayan kadınların evleri ise kötü durumda, tek katlı, bakımsız evlerden oluşmaktadır. Anne, baba ya da bir akrabaya ait ev de yaşayanların oranı ise yüzde 39,7'dir.

Tablo 6. Katılımcıların Yaşadıkları Konut

	Frekans	Yüzde (%)
Kira	105	43,4
Ev Sahibi	96	39,7
Akrabaya ait	31	12,8
Diğer	10	4,1
TOPLAM	**242**	**100,00**

Yoksulluk yaşayan kadınların kentsel mekanlarda nereleri daha fazla kullandıkları sorusuna yüzde 40,1'i pazar yerlerini, yüzde 31,0'ı alışveriş marketlerini, yüzde 20,7'si de şehir merkezini kullandıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 7. Katılımcıların Sıklıkla Kullandıkları Mekanlar

	Frekans	Yüzde (%)
Restoran, Kafe ve Çay Bahçesi	5	2,1
Park	15	6,2
Alışveriş Market	75	31,0
Pazar Yeri	97	40,1
Şehir Merkezi	50	20,7
TOPLAM	**242**	**100,00**

Araştırmaya katılan kadınların zor durumda kaldıklarında maddi ve manevi kimlerden yardım ya da destek aldıklarına bakıldığında her iki durumda da kadınların manevi konularda yüzde 42,1'nin maddi konularda ise yüzde 18,2'sinin hiç kimseden destek ya da yardım istemeyeceği ifade edilmiştir.

Kadınlar manevi konularda hiç kimseden yardım ya da destek almak istememekte ve problemlerini kendileri çözmek istemektedir.

Kadınların yüzde 16,5'i ise eşinden destek görmek istemekte ve sıkıntı ve problemlerini eşi ile paylaşmaktadır Yine kadınların yüzde 13,6'sı komşularından, yüzde 13,2'si akrabalarından ve yine yüzde 13,2'si ailesinden destek görmek istemektedir.

Maddi konularda sıkıntı yaşayan yoksul kadınların desteğe ihtiyacı olduğu zamanlardan kimlerden yardım ya da destek istedikleri konusunda ise en fazla oran yüzde 48,3 ile aile ve yüzde 19,4 ile akrabalar olmaktadır. Bunu yüzde 18,2 ile hiç kimseden yardım istememek takip etmektedir.

Tablo 8. Yoksul Kadınların Maddi ve Manevi Konularda İhtiyacı Halinde Yardım İstedikleri Kişiler

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Manevi Konularda		
Profesyonel Destek	3	1,2
Akraba Desteği	32	13,2
Aile Desteği	32	13,2
Komşu Desteği	33	13,6
Hiç Kimseden Destek Almam	102	42,1
Eşten Destek	40	16,5
Maddi Konularda		
Yardım Almam	44	18,2
Akraba	47	19,4
Komşu	17	7,0
Arkadaş	16	6,6
Aile	117	48,3
TOPLAM	**242**	**100**

Yoksul kadınların yoksulluğu nasıl değerlendirdiklerini ortaya koyabilmek için kadınların yoksulluğu tanımlamaları istenmiştir. Yoksul kadınlar yoksulluğu tanımlarken en çok "zorluklara katlanmak" (yüzde 24,4) tanımını kullanmışlardır. İkinci sırada ise, yoksulluk "rezillik ve muhtaç olma" dır (yüzde 21,5).

Diğer tanımlara bakıldığında yüzde 19,8 ihtiyaçların hep eksik kalması, yüzde 12 para için eşinin eline bakma, yüzde 11,6 kader ve yüzde 10,7 çocuklar için daha iyi imkanlar yaratamamak olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 9.Katılımcıların Yoksulluğu Tanımlaması

	Frekans	Yüzde (%)
Rezillik, Muhtaç Olma	52	21,5
İhtiyaçların Hep Eksik Kalması	48	19,8
Kaderimiz	28	11,6
Çocuklar için daha iyi imkanlar yaratamamak	26	10,7
Zorluklara Katlanmak	59	24,4
Para İçin Eşin Eline Bakmak	29	12,0
TOPLAM	**242**	**100,00**

6.4. Yoksul Kadınların Kişisel SWOT Analizi

SWOT Analizi yapılan çalışmanın güçlü yanlarını (S), zayıf yanlarını (W), fırsatlarını (0) ve tehditlerini (T) ortaya koyan değerlendirmeleri içeren bir analizdir. Bu anlamda kadın yoksulluğu araştırması kapsamında yoksul kadınların kendilerini tanımlama biçimlerinden yola çıkarak hazırlanan SWOT Analizi aşağıda yer almaktadır.

Tablo 10. Yoksul Kadınlar İçin SWOT Analizi

Güçlü Yönleri • Dayanıklı ve mücadeleci olmaları (yüzde 24,4) • Sabır ve anlayışa sahip olmaları (yüzde 7,9) • Anne olmaları (yüzde 25,6) • Güçlü bir iradeye sahip olmaları (yüzde 15,3) • Kadın olmaları (yüzde 7,9) • Cesur ve koruyucu olmaları (yüzde 19,0)	**Zayıf Yönleri** • Yoksul olmaları (yüzde 13,2) • Kadın olmaları (yüzde 32,2) • Eğitimsiz, cahil olmaları (yüzde 22,7) • Evli olmaları (yüzde 11,6) • Çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayamamaları (yüzde 12,4) • Özgüvensiz olmaları (yüzde 7,9)
Fırsatları • Eve destek olmaktan dolayı güçlü ve gururlu olmak (yüzde 54,5) • Çocuklarımın iyi yerlere geleceği beklentisi (yüzde 31,4) • Şartlara uygun düzgün işler bulduğumda çalışabileceğim beklentisi (yüzde 14,0)	**Tehditleri** • Yoksulluk girdabından çıkmanın zor olması (yüzde 55,8) • Çocuklara tek başına bakmak zorunda kalmak (yüzde 21,1) • Çocukların da ileri de yoksulluk yaşamaları (yüzde 23,1)

SONUÇ

Yoksulluğun nedenleri tek bir başlık altında toplanamayacak kadar geniş bir kavramdır. Yoksulluğun nedeni; düşük eğitim seviyesi olabileceği gibi boşanmalar, işsizlikler, gelir düşüşleri, sağlık sorunları gibi nedenler olabilir. Kalaycıoğlu (2003) kadın yoksulluğunun sadece ekonomik boyutu ile değerlendirilemeyeceğinin; gelirden yoksun olması, işsiz olması, sosyal güvencesinin olmaması, mülk sahibi olmama, ev eksenli ya da ev dışında güvencesiz çalışmanın da yoksulluğa neden olabileceğini belirtmektedir.

Araştırmaya katılan kadınların büyük bir çoğunluğu evli ve otuz yaşın üzerindedir. Çoğunlukla ilkokul mezunu, eğitim düzeyi düşük kadınlardan oluşmaktadır. Eğitim oranının düşük olması çalışma yaşamına dahil olmayı dolayısıyla yoksulluğu etkileyen önemli bir etkendir. Topgül (2013: 293) bunu bir kısır döngü olarak ''Yetersiz Katılım Çıkmazı'' ile ifade etmiştir. Buna göre, eğitim düzeyi düşük kadınlar çalışma yaşamında güvencesiz ve kayıt dışı işlere razı olmak zorunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla düşük gelirden çocuklarına yatırım yapamadıkları için özellikle kızlarının aynı döngüye gireceği düşünülmektedir.

Kadınların doğduğu yer merkez değil köy olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda kırsal kesimde daha baskın olan toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün varlığı, kadının çalışma yaşamında yer almasını etkilemektedir. TÜİK verilerine göre, ülkemizde erkeklerin yüzde otuza yakını kadınların çalışmasını olumlu görmemektedir.

Yoksul kadınların büyük çoğunluğu sosyal güvenceye sahip iken, hem kendi hem eşi çalışmadığından dolayı sosyal güvenceye sahip olmayanların oranı ise azımsanamayacak orandadır. Araştırmaya katılan kadınların hanelerinde yaşayan toplam kişi sayısı dört beş kişi ile sınırlı iken, kadınlar genelde iki çocuk sahibidir.

Araştırmada, kadınların eşlerinin çalışma durumu değerlendirildiğinde eşlerin bir başkasının yanında geçici olarak çalışma ile birlikte ücretli-maaşlı çalışmanın yaygın olduğu izlenmiştir. Eşlerin büyük bir çoğunluğu ise çalışmamaktadır. Çalışan eşlerin büyük çoğunluğu aylık kazançlarının tamamını eşine vermektedir. Eşi çalışmayanların ise çalışmama nedeni çeşitli özürleri bulunması, hastalıkları olması ya da yaşlı olduğu için iş bulamaması olarak belirtilmiştir. Eşi çalışmayan kadınların büyük bir kısmı yardım alarak geçinirken, geçici işlerde çalışarak ya da ev eksenli çalışarak, geçimlerini sürdürmektedir.

Kadınların çalıştıkları dönemde yaptıkları işler ise yüzde 36,3 ile ev eksenli işlerden oluşmaktadır. Yüzde 26,9'u çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı yapmakta, yüzde 20,9'u ise temizlik işleri yapmaktadır.

Kadınların düzenli işlerde çalışmama nedenlerine bakıldığında yüzde 29,9'u kendisini hasta, özürlü ve yaşlı olarak değerlendirmekte, yüzde 19,7'si kronik sağlık sorunlarının olduğunu belirtmekte, yüzde 15,4'ü ise eğitiminin yetersiz olduğunu belirtmektedir. Diğer bir veri ise katılımcı kadınların yüzde 13,2'sinin çalışmasına eşinin izin vermemesi nedendir.

Araştırmaya katılan kadınlar eve giren paranın yüzde 44,2'sinin çocukların ihtiyaçları, yüzde 38,8'inin ise evin ihtiyaçları için kullanıldığını belirtmişlerdir. Eve giren paranın harcama kararını yüzde 77,3 ile kadının kendisi vermektedir. Hanede bütçeyi ise yüzde 78,1 ile kadının kendisi idare etmektedir.

Ev içinde mutfak işlerini, sofra hazırlama ve bulaşık yıkama gibi işleri yapan ya da yardım eden yüzde 64,5 oranında kadınların kendileri iken, yüzde 24,8 oranında evdeki kız çocuklarının olduğu belirlenmiştir. Fatura ödeme, eve pazar, market alışverişi yapma gibi eve ait olan ev dışı işlerin, yüzde 43,8 kadının kendisi tarafından yapılırken, yüzde 16,5'i eşler tarafından, yüzde 12,4'ü ise evdeki kız çocukları ve yüzde 13,6'sı erkek çocukları tarafından yapılmaktadır.

Araştırmaya katılan kadınların yüzde 43,4'ü kirada, yüzde 39,7'si ev sahibi durumundadır. Kadınların ev dışında sıklıkla zaman geçirdikleri ve gittikleri yerlerin yüzde 40'nın pazar yerleri, yüzde 31'i alışveriş marketleri ve yüzde 20,7'sinin kent merkezleri olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadınların maddi ve manevi konularda problemler yaşadıklarında kimlerden destek aldıklarına bakıldığında, maddi konularda yüzde 48,3 ile ailelerinden yüzde 19,4 ile de akrabalarından destek aldıkları ifade edilmiştir. Manevi anlamda ise problemler ve sıkıntılar yaşadıklarında yüzde 42,1'i hiç kimseden destek istemem, almam cevabını vermiş. Yüzde 16,5'i ise eşinden destek aldığını belirtmiştir.

Kadınların yoksulluğu tanımlamaları noktasında ise yüzde 24,4'ünün yoksulluğu zorluklara katlanmak, yüzde 21,5'i rezillik ve muhtaç olma durumu, yüzde 19,8'i ise ihtiyaçların hep eksik kalması olarak tanımladığı görülmüştür. Bu bağlamda, kadınların yoksulluğu, Kümbetoğlu'nun ifadesi ile farklı algılayıp, farklı yaşamakta ve farklı stratejiler geliştirmekte olduklarını söylemek mümkündür (Kümbetoğlu, 2002: 129).

Araştırmanın analizlerinin sonucunda yoksul kadınların bugüne dair güçlü yönlerini, zayıf yönlerini ve geleceğe dair fırsat ve tehditlerini değerlendirdikleri SWOT analizi gerçekleştirilmiştir. Analize göre, yoksul kadınların en güçlü yönlerinin ''anne olmaları'' olduğu belirtilirken, bunu dayanıklı ve mücadeleci olmaları izlemektedir. Benzer bir sonuç

da Çamur Duyan'ın (2010) Ankara Altındağ'da kadın yoksulluğuna ilişkin çalışmasında ortaya konmuştur. Yoksul kadınlar kendilerini güçlü kadınlar olarak görmektedir. Bu yüzden Çamur Duyan (2010) yoksul kadınların farkındalıklarının arttırılmasının da sorunların çözümü için önemli olduğunu belirtmektedir. Kadınlar en zayıf yönleri olarak ise kadın olmaları olduğunu belirtmiştir. Bunun dışında eğitimsiz, cahil, yoksul olmaları da en zayıf yönleri olarak kadınlar tarafından ifade edilmektedir. Kadınların geleceğe dair sahip oldukları fırsatlar olarak eve destek olmaktan dolayı güçlü ve gururlu olmayı, çocuklarının iyi yerlere geleceği beklentisi olduğu belirlenmiştir. Kadınların geleceğe dair gördükleri tehditler ise, yoksulluk girdabından çıkmanın zor olması, çocuklarının da kendileri gibi yoksulluğa düşme tehlikeleri ve eşinden ayrılma ya da eşinin ölümü sonrasında çocuklara tek başına bakmak zorunda kalmak olarak sıralanmaktadır.

Sonuç olarak söz konusu çalışmanın sunduğu veriler doğrultusunda, yoksulluk ve kadın yoksulluğu konusunda başlıca öneriler şu şekilde sıralanabilir.

- Yoksulluğun önlenmesi bakımından temel risk alanlarının belirlenerek, ihtiyaçlar ile ilgili envanterlerin çıkarılması,
- Yoksulluğun sebepleri konusunda devletin ilgili kurumu ile üniversitelerin işbirliği yaparak, bölgesel yoksulluk haritalarının çıkarılması,
- Temel yoksulluk nedenlerinden biri olarak işsizlik ile mücadele edilmesi,
- Yoksul kadınlara yönelik mesleki eğitim programlarının hazırlanması,
- Yoksulluk konusunda toplumsal duyarlılığın artırılması olarak sıralamak mümkündür.

KAYNAKÇA

Aktan, C. C. ve Vural, İ. Y. (2002). Yoksulluk: Terminoloji, Temel Kavramlar ve Ölçüm Yöntemleri. *Yoksullukla Mücadele Stratejileri,* Ed: Coşkun Can Aktan, Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayınları.

Alcock, P. (1997). Understanding Poverty. Second Edition. Hong Kong: Macmillan.

Ata, Namık (2006). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Oranları Erkeklerin Ancak Üçte Biri Kadardır. *TİSK İşveren Dergisi,* 44(4), 18-21.

Avşar Kurnaz, Ş. (2007). Çocuk Yoksulluğu. *Aile ve Toplum,* 3 (12), 47-55.

Ayvaz Kızılgöl, Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2011). 2002-2006 Yılları Arasında Türkiye'de Yaşam Standartları ve Yoksulluğa İlişkin Mikro Ekonometrik Analizler. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi 10. Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı,* 373-391.

Buğra, A ve Keyder, Ç. (2003). New Poverty and The Changing Welfare Regime of Turkey, Ankara: UNDP.

Çamur, Duyan, G. (2010). Yoksulluğun Kadınlaşması: Altındağ Örneği. *Aile ve Toplum Dergisi,* Nisan-Mayıs-Haziran, 19-29.

Çoban, B. ve Karakaya, Y. E. (2010). Geleceği Planlamada Stratejik Yönetim ve Swot Analizi: Kavramsal Yaklaşımlar. *E-Journal of New World Sciences Academy,* 5(4), 342-352.

Ecevit, Y. (1997). Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler. *Küresel Pazarlar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği.* Der: Ferhunde Özbay. İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı.

Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?. *C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi,* 25 (4), 83-88.

Elwan, A. (1999). Poverty and Disability A Survey of the Literature. *Social Protection Discussion Paper Series.*

Erdugan, F. E. (2010). Türkiye'de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği. Özürlüler Uzmanlığı Tezi. Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını.

Friedman, J. (2001). Yoksulluğu Yeniden Düşünmek: Yetkilendirme ve Yurttaşlık Hakları. Çev: N. Oktik ve F. Nas. *Doğu Batı Düşünce Dergisi,* 4(17).

Gürsel, S. ve Ulusoy, V. (1999). Türkiye'de İşsizlik ve İstihdam. Ankara: Yapı Kredi Yayınları.

Hattatoğlu, D. (2007). Yoksulluk Örtüsünün Arkasında: Bazı Kavramlaştırma Sorunlarına Dair. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi,* 5(18), 4-29.

Işık, O. ve Pınarcıoğlu, M. M. (2015). Nöbetleşe Yoksulluk Sultanbeyli Örneği. İstanbul: İletişim Yayınları.

Kahraman, F. ve Sallan Gül, S. (2015). Türkiye'de Çocuk Yoksulluğu: Gaziantep Üzerine Bir Araştırma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 8(1), 339-366.

Kalaycıoğlu, S. (2003). Kadın Yoksulluğu Nasıl Anlaşılmalı? *Türkiye İnsan Hakları Hareketi Konferansı,* 286-294.

Kardam, F. ve Yüksel, İ. (2004). Kadınların Yoksulluğu Yaşama Biçimleri: Yapabilirlik ve Yapabilirlikten Yoksunluk. *Nüfusbilim Dergisi,* 26, 45-72.

Kızılkaya, A., Osmanoğlu, E., Çetin, S., Kurt, T. ve Erdem, T. (2010). Türkiye'de Yoksulluk Algısı. Ankara: Cansuyu Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği.

Kümbetoğlu, B. (2002). Afet Sonrası Kadınlar ve Yoksulluk. *Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları* (iç), Ed: Yasemin Özdek, Ankara: TODAİE Yayınları, 129–142.

Malhotra, N. K., Birks, D. F. ve Wills, P. A. (2012). Marketing Research An Applied Approach. Fourth Edition. Always Learning. Pearson.

McLaughlin, D. K. ve Jensen, L. (1993). Poverty Among Older Americans: The Plight of Nonmetropolitan Elders. *The Journal of Gerontology*, 48(2), 44–54.

Mead, L. M. (1994). The New Politics of The New Poverty. *Public Interest*, 103, 3–20.

Minkler, M. ve Stone, R. (1985). The Feminization of Poverty and Older Women. *The Gerontologist*, 25(4), 351–357.

Öztürk, M. ve Çetin, B. I. (2009). Dünya'da ve Türkiye'de Yoksulluk ve Kadınlar. ***J**ournal of Yasar University*, 3(11), 2661–2698.

Pissrides, C. A. (1991). Macroeconomic Adjustment and Poverty In Selected Industrial Countries. *The World Bank Economic Review*, 5(2), 207–229.

Rahnema,M. (2009). Sefaletin Yoksulluğu Kovduğu Bir Dünya. Çev: Şule Ünsaldı, Ankara: Özgür Üniversite Yayınevi.

Sam, N. (2008). Yoksulluğa Bir Yaklaşım Biçimi: Kapasite Yaklaşımı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXVII (1), 59–70.

Sen, A. (2004). Özgürlükle Kalkınma. Çev. Yavuz Alogan. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Şener, Ü. (2009). Kadın Yoksulluğu. TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı) Değerlendirme Raporu.

Şengül, S. ve Fisunoğlu, M. (2014). Türkiye'de Kadın Yoksulluğu. *International Conference On Eurasian Economies Tebliğ.*

Şenkal, A. (2005). Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika. İstanbul: Alfa Yayınları.

Şenses, F. (2014). Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk. İstanbul: İletişim Yayınları.

Topgül, S. (2013). Türkiye'de Yoksulluk ve Yoksulluğun Kadınlaşması. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (1), 277–296.

TÜİK (2017). İstatistiklerle Kadın 2016. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni.

TÜSİAD (2000). Türkiye'de Bireysel Gelir Dağılımı ve Yoksulluk. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.

Ulutaş, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum*, 2 (21), 25–40.

Uzun, A. M. (2003). Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası. *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(2), 153–173.

Walker, A. (1980). The Socila Creation of Poverty and Dependency In Old Age, ***J**ournal of Social Policy*, 9(1), 49–75.

Zengingönül, O. (2004). Küreselleşme Yoksulluk Gelişmişlik ve İşgücü Piyasaları Ekseninde. Ankara: Adres Yayınları.

ALAMANYA: DÖNÜŞÜ OLMAYAN YOL (*)

(**) **Hasan YÜKSEL**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Ernest George Ravenstein ve Everett S. Lee'nin göç kuramlarını kullanarak 1972 yılında çekilen ve Türk işçilerinin Almanya'ya göç etme serüvenini anlatan "Dönüş" filmini bilimsel düzlemde analiz etmektir. Göç konusu sosyal politikanın önemli sorunsallarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle 1961 yılında Türkiye ile Almanya arasında imzalanan İşçi Göçü Antlaşması'na paralel olarak Almanya'ya göç eden Türk işçi sayısında bir hayli artış yaşanmıştır. Söz konusu bu hareketlilik ve o dönem sosyal hayatında yaşananlar toplumun aynası niteliğindeki sinemaya da yansımış ve 1960'lardan günümüze kadar geçen sürede Almanya'ya göç konusunu işleyen onlarca film çekilmiştir. Türkan Şoray ve Kadir İnanır'ın başrolünü oynadığı Dönüş filmi de bunlardan sadece birisidir. Çalışmada göç ve tanımından hareketle göç teorilerine yer verilecek, uluslararası göç kavramı temelinde Almanya'ya işçi göçü Ravenstein'ın göç yasaları ve Lee'nin göçe neden olan faktörleri inceleyen kuramları kullanılmak suretiyle analiz edilecek ve söz konusu bu kuramlar çerçevesinde filmde Almanya'ya göç kararını etkileyen faktörler belirlenecektir.

Anahtar Kelimeler: *Göç*, Göç Kuramları, Sosyal Politika, Sinema, Film

GERMANY: ROAD OF NO RETURN

ABSTRACT

The objective of the study is to analyze the film called "Return" that is based upon Turkish workers immigration to Germany and that was made in 1972 via Ravenstein and Lee's methods. The issue of migration is one of the problematic areas of social policy. In particular, depending upon the Worker Immigration Treaty signed between Turkey and Germany in 1961, an increase took place for the number of Turkish workers immigrating to Germany. This set of mobility and the experiences in that eras' social life were reflected to the cinema which was something like the mirror of a society and tens of films on Turkish immigration to Germany have been made since 1960. The film of "Return" in which Türkan Şoray and Kadir İnanır played the

(*) ***Makale Kabul Tarihi /*** *22.05.2018*

(**) ***Dr. Öğretim Üyesi /*** *Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çankırı, hasanyuksel37@gmail.com*

starring role is one of these films. In the study, moving from immigration and its definition, theories of migration will be mentioned and migration to Germany will be investigated on the basis of international migration concept by using Ravenstein's Laws of Migration and Lee's theory within the context of factors causing for migration and the factors that affect decisions for the migration in the film will be ascertained.

Keywords: Immigration, Immigration Theories, Social Policy, Cinema, Film

GİRİŞ

Göç, bireylerin ya da sosyal yapıların birtakım kaygılarla ya da özendiricilerle karar verdikleri, karar verme süreçlerini, zaman zaman maliyetlerini ve ödülleri de içeren ekonomik, siyasi, kültürel ve dini bir mobilizasyon sürecini ifade etmektedir. Tarihten günümüze kadar geçen sürede biçimi ve koşulları nispeten değişse de göçe maruz kalan kişi, kişiler ve kitlelerin göç etme sebepleri (kaygı verici–motive edici), karar verme sürecinde yaşadıkları, göç esnasında ya da sonrasında katlandıkları maliyetler ve elde ettikleri ödüller halen değişmeden varlığını sürdürmektedir. O açıdan göçü salt kişi ve kitle hareketi olarak görmek yerine neden–sonuç ilişkisi çerçevesinde birey ve toplumda neden olduğu ''kazanımlar'' ya da ''kaybedişler'' diyalektiği çerçevesinde değerlendirmek daha doğru ve etkin bir bakış açısını yansıtacaktır.

Almanların II. Dünya Savaşı'ndan sonra ihtiyaç duyduğu işgücü talebini karşılamak amacıyla 31 Ekim 1961 tarihinde Türk Hükümeti ile Almanya arasında imzalanan İşçi Göçü Antlaşması Türkler'in Almanya'ya kitleler halinde girişine olanak sağlamış; bu tarihten itibaren Türkler Almanya'nın geçici değil; kalıcı ve asli unsurları haline gelmiştir. O dönem itibariyle başlangıçta kitlesel bir nitelik arz etmese de gerçekleşen söz konusu bu kitlesel göç hareketini yalnızca Almanya'nın ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkmış bir realite olarak değerlendirmek eksik bir çözümleme yapmak anlamına gelir. 1960'lı yıllar aynı zamanda Türkiye'de özü itibariyle sosyo–ekonomik, sosyo–politik ve sosyo–kültürel anlamda köklü değişim ve dönüşümlerin yaşandığı yıllardır. Öncelikle 14 Mayıs 1950 tarihinde iktidara gelen Demokrat Parti'yle Türkiye'nin yaşamış olduğu çok partili hayata geçiş deneyiminin 1960 askeri darbesiyle kesintiye uğraması; yoksulluk, işsizlik, kıtlık ve istikrarsızlığın önü alınamaz boyutlara ulaşması; sermaye birikiminin olmaması nedeniyle ithal ikameci modelin kendi içinde doğurduğu sorunsallar 1961'da imzalanan İşçi Göçü Antlaşması'nı yoksul ve gelir düzeyi düşük kesimler açısından meşru bir zemine oturtmuş ve çoğu tarımla meşgul Anadolu insanı için Almanya; onların deyimiyle ''Ala–

manya'' bir çıkış yolu haline gelmiştir.

1960'lar Türk sinemasında toplumsal gerçekçilik rüzgârlarının estiği yıllardır. Toplumsal gerçekçilere göre sinema, sosyal hayattan, yaşanmışlıklardan ve deneyimlerden kopuk olmamalı aksine toplumu, sosyal sorunları bütünüyle inceleyen bir amaca/aynaya dönüştürülmelidir. Toplumsal gerçekçilere göre sinema toplumdan; toplum da sinemadan kopamaz (Toplumsal gerçekçilikle ilgili ayrıca bkz. Otgün, 2008:173; Özonur, 2016: 101; Karataş, 2013: 1157; Demir, 2008: 66; Esen, 2000: 165; Uçakan, 1977: 11, 36; Yüksel, 2017: 31–33). Dolayısıyla 1960'lı yıllarda sosyal sorunlardan kendisini soyutlayamayan Türk sineması, Almanya'ya göç konusunu işleyen onlarca yapıta imza atmıştır (Örn: Bir Türke Gönül Verdim (1969), Baba (Yılmaz Güney) (1971), Dönüş (1972), Otobüs (1974), El Kapısı (1974), Almanya'lı Yarim (1974), Almanya'da Bir Türk Kızı (1974), Almanya Acı Vatan (1979), Metin (1979), Banker Bilo (1980), Düğün (1981), Komşumuz Balta Ailesi (1983), Ölmez Ağacı (1984), Melek Gidiyor (1985), Gurbetçi Şaban (1985), En Alttakiler (1986), Kırkmetrekare Almanya (1986), Sarı Mercedes (1987), Doğum Günün Kutlu Olsun Türk (1986), Yasemin (1988), Polizei (1988), Sahte Cennete Veda (1988), Berlin in Berlin (1993), Duvara Karşı (2004), Kebab Connection (2004), Crossing the Bridge: The Sound of İstanbul/İstanbul Hatırası (2005), Acımasız (2006), Yaşamın Kıyısında (2007), Bahtı Açık (2008), Bunu Gerçekten Yapmalı mıyım (2009), Yedek Memleket (2010), Willkommen in Deutchland (2011) (Pişkin, 2010: 58–61).

Çalışmada neoklasik göç teorilerinin genel çerçevesini oluşturan Ravenstein ve Lee'nin göç kuramları özelinde 1972 yılında Türkan Şoray'ın yönetmenliğini yaptığı ve başrolünü yine Türkan Şoray ile Kadir İnanır'ın oynadığı ''Dönüş'' filmi incelenecektir. Çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde çalışmanın literatürüne ilişkin bilgi verilecektir. İkinci bölümde literatürdeki bilgilerden hareketle Ravenstein'ın ve Lee'nin kuramlarına ve bu kuramların genel çerçevesine değinilerek çalışmanın yöntemi üzerinde durulacak; üçüncü bölümde ise çalışmanın yöntem kısmında açıklanmaya çalışılan Ravenstein ve Lee'nin kuramlarının teorik altyapısının Dönüş filmindeki yansımaları irdelenecek; filmin genelinde göçe neden olan faktörler ve göçün bireysel ve toplumsal sonuçlarına yer verilecektir.

1. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

Çalışmanın genelinde Almanya'ya göç konusu ''Dönüş'' filmi özelinde ve uluslararası göç perspektifinden incelenmiştir. Çalışmaya konu olan ''Dönüş'' filminde göçün nedenleri incelenirken Ravenstein ve Lee'nin göçün nedenlerini tespit etmeye yönelik yöntemleri kulla-

nılmıştır.

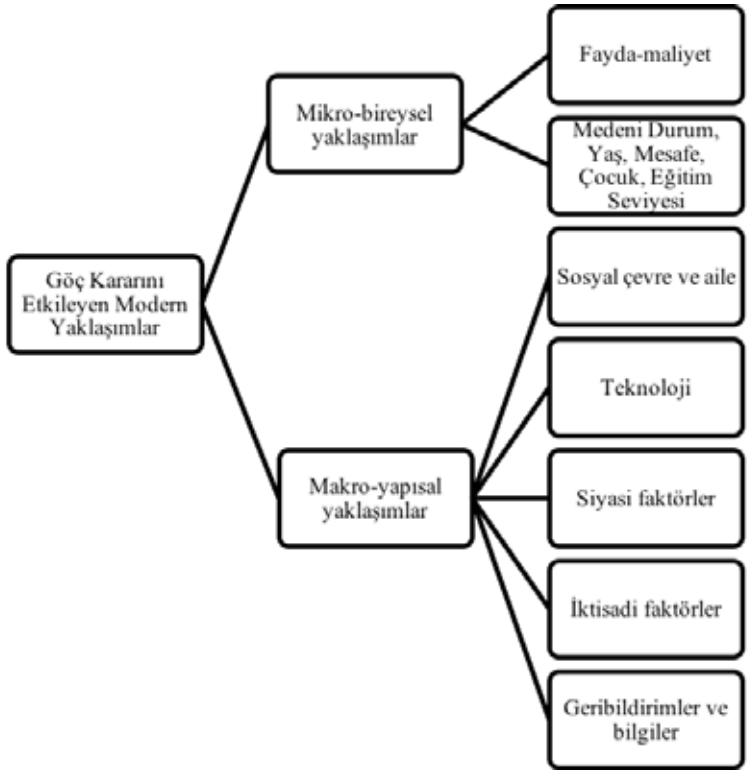
Literatürde modern yaklaşımlar içerisinde yer alan ve her bireyin ya da kitlenin göç kararı vermesinde etkin olan "mikro-bireysel" ve "makro-yapısal" faktörlerin söz konusu olduğu görülmektedir. Mikro-bireysel yaklaşımlar daha çok bireyin karar verme sürecinde etkin olan değişkenleri incelemeye yöneliktir. Öncelikle göçün fayda maliyet analizinin yapılması mikro bireysel değişkenlerin açıklanmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Göç kararının verilmesinde etkin olan fayda-maliyet analizinin yapılması düşüncesi öncelikle 1962 tarihinde Larry Sjaastad'ın yazmış olduğu bir makalede ortaya atılmıştır.

Aynı düşünce sonrasında Stark ve Levhari, 1982; Stark, 1984; Katz ve Stark, 1986; Lauby ve Stark, 1988; Taylor, 1986; Stark ve Taylor, 1991 ve Massey ve diğerleri, 1993 tarafından da dile getirilmiştir (göç kararı verilmesinde etkin olan fayda maliyet analizi ile ilgili ayrıca bkz. (Stark, 1982: 191-196; Stark, 1984: 251-259; Katz ve Stark, 1986: 131-149; Lauby ve Stark, 1988: 473-486; Taylor, 1986: 147-171; Stark ve Taylor, 1991: 1163-1178; Massey ve diğerleri, 1993: 431-466). Sjaastad'a (1962) göre göç, "insan kaynağının verimliliğini artırmak amacıyla gerçekleştirilen ve içinde bir takım fayda ve maliyetleri barındıran bir yatırım" olarak ifade edilmiştir.

Sjaastad'ın göç teorilerine en büyük katkısı beşeri sermayeyi göç teorileri içerisinde kullanmasından kaynaklanmaktadır. Sjaastad'a göre göç, maliyetlerine (mesafe, aile, ev, çocuk, yaş vb.) rağmen beşeri sermayenin kalitesini ve niteliklerini arttırmaya yönelik bir yatırımdır. Birey, söz konusu bu yatırıma dönük vermiş olduğu kararla kendi katma değerini arttıracak, bu da onun istihdam edilebilirliğine olumlu anlamda katkı sunacaktır (Piche ve Dutreuilh, 2013: 142).

Makro-yapısal yaklaşımlar ise göçü bireysel tercih ve inisiyatifler olarak görmenin ötesinde göç kararını etkileyen faktörlerin küresel bir bakış açısıyla değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu anlamda sistem yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre göç, kaynak ve hedef ülke arasında kitlelerin, mal, hizmet ve sermayenin hatta fikirlerin akışkanlığını ifade eden bir sistemden ibarettir. Sistem yaklaşımı teorik olarak ilk defa 1970 yılında Akin Mabogunje tarafından geliştirilmiştir. Mabogunje'nin analitik çerçevesi iktisadi faktörlerden teknolojiye, sosyal çevreden politik faktörlere değin göç kararını vermede etkin olan tüm parametreleri incelemeye dönüktür. Bu bağlamda Mabogunje, sadece bireysel faktörlerin göç kararını açıklamada etkin olamayacağına vurgu yaparak göçe neden olan faktörleri küresel ve evrensel bir bakış açısıyla incelemenin önemine dikkat çekmiştir. Ayrıca daha önce göç edenlerin göç kararı verme aşamasında olanlara göç ettikleri yerle ilgili verdikleri bir

Şekil 1. Göç Kararını Etkileyen Modern Yaklaşımlar



Kaynak: (Piche ve Dutreuilh, 2013: 142, 145).

takım ''bilgiler'' ve ''geribildirimler'' sosyal ağların göç sürecinde ne denli etkin olduğunu kanıtlar niteliktedir. O açıdan Mabogunje'nin yaklaşımına göre göç, lineer ve tek yönlü bir mobilizasyon süreci olmasının ötesinde birbiriyle ilişkili birçok değişkeni içerisinde barındıran dairesel bir fenomendir (Piche ve Dutreuilh, 2013: 145).

Göçün doğasında değişkenlik ve birçok faktörden etkilenme söz konusu olduğundan; kısacası göç kanunları fizik ya da matematik gibi ''katı'' ve ''kesin'' olmadığından (Sinha ve Ataullah, 1987: 23) salt mikro ve makro yaklaşımlar göç teorilerini açıklamada oldukça yetersiz kalmaktadır. Bu açıdan literatürdeki çalışmaların göç ve nedenlerini açıklamaya yönelik yaklaşımları da birbirlerinden farklılıklar içermektedir. Göç edilen yerin kaynak ülkeden uzaklığı, göç edilecek yerde kalınacak süre, göç edilen yerin iktisadi olanakları, göç edilen yerin siyasi ve politik durumu, göç edilen yerdeki akrabalık ilişkileri ve sosyal ağlar, göç edenlerin kişisel özellikleri, göç edenlerin etnik aidiyetleri,

cinsiyetleri gibi bir dizi etken göç kararı vermede kullanılan yaklaşımların özünü oluşturmaktadır (Özcan, 2017: 187).

Göç kuramları kendi içerisinde erken dönem ve çağdaş göç teorileri olmak üzere ikiye ayrılarak incelenmektedir. Erken dönem göç teorileri 1885'lerden 1960'lara kadar olan dönemi kapsarken çağdaş göç teorileri ise 1960'lardan günümüze kadar olan dönemi içermektedir. Erken dönem göç teorileri içerisinde en fazla ön plana çıkanları Ernest George Ravenstein (1885) ve Everett. S. Lee'nin (1966) teorileridir. Literatürde Ravenstein ve Lee'nin teorileri göçün nedenlerini açıklamaya yönelik olarak kullanılan ilk teoriler olarak göze çarpmaktadır. Çağdaş göç teorileri ise Neoklasik Ekonomi Teorisinden[1] başlayarak Zelinsky'nin Hareketlilik Geçiş Hipotezi (1971),[2] Dual İşgücü Piyasası Teorisi (1971),[3] Merkez-Çevre İliş-

[1] Neoklasik ekonomi teorisi uluslararası göç teorileri içerisinde en bilindik ve en eski olanıdır. Teori, ekonomik kalkınma sürecinde işgücü göçünü incelemek amacıyla geliştirilmiştir (Lewis, 1954: 139-191; Ranis ve Fei, 1961: 533-565; Harris ve Todaro, 1970: 126-142). Bu teoriye göre iç göç ve uluslararası göç işgücü arz ve talebine dayalı coğrafi farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işgücü talebinin yetersiz olduğu bölge ya da bölgelerde göç eğilimi de o denli yüksektir. Klasik iktisadi doktrinin temel varsayımlarına göre hareket eden bu teoriye göre, işgücü arzının fazla talebin ise az olduğu piyasalarda ücretler düşük; arzın az talebin ise fazla olduğu işgücü piyasalarında ise ücretler yüksektir. Ücretlerdeki bu bölgesel farklılıklar, işgücünün yüksek ücretlerin verildiği bölgelere ya da ülkelere göç etme eğilimini kolaylaştırmaktadır. Söz konusu bu göç, kaynak ülkedeki işgücü arzını azaltmakta ve ücretlerin yükselmesine neden olmakta iken hedef ülkedeki işgücü arzının artmasına ücretlerin de düşmesine neden olmaktadır. İşgücü arz ve talebinden başka bir ifadeyle istihdam ve işsizlik paradoksundan kaynaklanan bölgeler arası arz-talep dengesizliği bu teorinin temel varsayımını oluşturmaktadır (Massey ve diğerleri, 1993: 433).

[2] Wilbur Zelinsky (1971: 222) tarafından geliştirilen bu teoriye göre bireysel göç kararının verilmesinde etkin olan 'net' bir takım gerekçeler bulunmaktadır. Bireyin göç kararı vermesinde baskın olan bu gerekçeler aynı zamanda modernizasyon sürecinin de bir boyutunu oluşturmaktadır. Zelinsky hareketlilik geçiş hipotezini doğrulamak amacıyla sekiz farklı varsayım geliştirmiştir. (1) Sınırlı fiziki ve sosyal hareketlilikten yüksek düzeyli hareketliliğe geçiş toplumun modernizasyon sürecini tecrübe ettiğinin bir göstergesidir. (2) Belirli toplumlar için hareketlilik geçişi demografik geçiş süreciyle eş anlı olarak gerçekleşmektedir. (3) Geçişin değişik kademelerinde mekânsal hareketliliğin şeklinde ve yoğunluğunda değişimler gözlemlenebilir (hareketliliğin sıklığı, süresi, dönemi, mesafesi, göçmenlerin kategori edilme biçimleri, kaynak ve hedef ülke sınıflandırmaları). (4) Sosyal mobilitenin şeklinde, yoğunluğunda ve bilgi akışında eş zamanlı değişimler meydana gelir ve bazı durumlarda göç eden birey, sosyal yaşamdaki konumunu değiştirme ya da suiistimal etme riski gibi bir takım seçeneklerle karşı karşıya kalabilir. (5) Küçük mekânsal ve geçici bir takım olgular hariç tutulmak suretiyle bir genelleme yapılırsa hareketliliğe neden olan koşulların zamana ve mekâna bağlı olduğu çıkarsaması yapılabilir. (6) Zaman ve mekâna bağlı olarak gerçekleşen hareketlilik belirli bir toplumda tesadüfi faktörlerin birikimi ve yoğunluğu nedeniyle yönü ve şekli gelişmiş lokasyonlardan daha az gelişmiş lokasyonlara doğru gerçekleşen bilgi aktarımı yoluyla daha da artabilir. (7) Böylelikle bir bölge hareketlilik geçiş sürecini geç başlatsa dahi lokasyona bağlı gerçekleşen geçici değişim yani hareketlilik korunabilir ya da değiştirilebilir. (8) Tanık olunan bu süreç gelişimin değiştirilemez boyutlarını oluşturmaktadır (Zelinsky, 1971: 222). Zelinsky (1971: 230, 231) ayrıca çalışmasında toplumların hareketli geçiş sürecini Modernite Öncesi Geleneksel Toplum (i), Erken Geleneksel Toplum (ii), Geç Hareketli Geçiş Toplumu (iii), İleri Toplum (iv) ve Süper İleri Toplum (v) olarak ifade etmektedir. Modernite Öncesi Geleneksel Toplumlarda göç eğilimi oldukça sınırlı iken, Erken Geleneksel Toplumlarda ise köylerden kent merkezlerine kitlesel göçler yaşanmaktadır. Geç Hareketli Geçiş Toplumlarında kırsal alanlardan kentlere halen yüksek düzeyli göçler olmaktadır. İleri Toplumlarda göçler kırsal alanlardan kent merkezlerine doğru değil; daha çok kentlerden başka kentlere şeklindedir. Süper İleri Toplumlarda ise bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişimlere paralel olarak kalıcı göçler daha da azalmıştır (Zelinsky, 1971: 230, 231).

[3] İşgücü piyasaları emek arz ve talebinin buluştuğu, ücret ve çalışma koşullarının belirlendiği piyasalar şeklinde tanımlanmaktadır (Zaim, 1997: 11). İşgücü piyasalarında emeğini işverene arz eden işçi, emeği talep eden ise işverenin kendisidir. Dolayısıyla işgücü piyasaları klasik iktisadi doktrinin arz ve talep yasalarına göre çalışır. Doeringer ve Piore (1971)

kileri Teorisi (1974),[4] Göç Sistemleri Teorisi (1970),[5] İşgücü Göçünün Yeni Ekonomisi Teorisi (1991),[6] İlişkiler Ağı Teorisi (1993), [7] Davranışsal

tarafından geliştirilen dual (ikili) işgücü piyasaları ise istihdamın kapsamı, işlerin kalitesi, çalışanların vasıf düzeyi gibi bir takım nedenlerle işgücü piyasalarının ikiye ayrılmış ve kategorize edilmiş halini ifade etmektedir. Dual işgücü piyasalarında faaliyet gösteren işletmeler her ne kadar birbirlerine benziyor gibi gözükse de esasında istihdam imkânları, çalıştırdıkları işçilerin vasıf düzeyleri, işgören devir hızı oranları ve işlerin kalitesi açısından birbirlerinden ayrışmaktadırlar. Nitekim birincil işgücü piyasalarında istihdam oranı yüksek, işler kaliteli, işgören devir hızı az ve ücretler yüksek iken ikincil işgücü piyasalarında ise istihdam imkânları kısıtlı, yapılan işlerin kalitesi ve niteliği düşük, işgören devir hızı yüksek ve ücretler düşüktür (Albrecht ve Vroman, 1992: 438).

Çağdaş göç teorileri içerisinde yer alan bu teoriye göre modern sanayi toplumlarının işgücü talebi göçün temel nedenini oluşturmaktadır (Massey ve diğerleri, 1993). Başka bir ifadeyle kalitesiz işlerin baskın, işsizliğin yüksek ve ücretlerin düşük; işgören devir hızının yüksek olduğu bir işgücü piyasasından diğerine bir göç hareketliliği gerçekleşmektedir (Özcan, 2017: 199).

4 Wallerstein'ın 1974 tarihli çalışması üzerine inşa edilen Merkez-Çevre İlişkileri Teorisi'nin bir diğer adı Dünya Sistemleri Teorisi'dir. Bu teoriye göre uluslararası göçün nedeni bazı ulusal ekonomilerde işgücü piyasalarının dual özellik taşıması değil; 16. yüzyıldan itibaren büyüyen ve gelişen dünya piyasasının yapısal özellikleridir (Portes ve Walton, 1981; Petras, 1981: 44-63; Castells, 1991; Sassen, 1988; Morawska, 1990: 187-240'dan alıntılayan Massey ve diğerleri, 1993: 444). Bu çerçevede kapitalist özellikler taşıyan ekonomilerin sermaye birikimi bağlamında her geçen gün büyümesi kapitalist özelliklere sahip olmayan toplumlarda yaşayan bireylerin ülke dışına göç etmesine olanak sağlamaktadır. O nedenle çevrede bulunan ve kapitalist niteliklere sahip olmayan ülkelerden merkezde bulunan ve kapitalist nitelikler taşıyan ülkelere doğru göç hareketliliği yaşanmaktadır. Dolayısıyla kapitalist ülkeler "merkez", kapitalist olmayan ülkeler ise "çevre" şeklinde nitelendirilmekte ve merkezden çevreye göçler yaşanmaktadır (Massey ve diğerleri, 1993: 444, 445).

5 Göç Sistemleri Teorisi'ne yönelik çalışmalar öncelikle Mabogunje (1970) öncülüğünde gerçekleşmiş ve James T. Fawcett'in 1989 tarihli "Network, Linkages and Migration Systems" adlı çalışmasıyla günümüzdeki şeklini almıştır. Fawcett'in, Body'nin çalışmasına dayandırdığı makalesinde göç, kaynak ve hedef ülke arasındaki bağlantılardan etkilenmektedir. Bu teoride göç, birbirlerine bir biçimde bağlı bir destinasyondan diğerine doğru mal, hizmet, fikir ve birey ekseninde gerçekleşen bir 'akış' olarak nitelendirilirken göçün yönü, kapsamı ve boyutları itibariyle farklı lokasyonlar arasında karşılaştırma yapmayı da gerekli görmektedir. Ayrıca teoride bir bölgede yaşanan iktisadi, sosyal, ekonomik, politik ve kültürel düzlemde meydana gelen bir değişimin diğer bölgeleri de etkileyeceği varsayımı üzerinde durulmaktadır. Özellikle 1980'lerden sonra somut bir biçimde kendini gösteren küreselleşmeyle birlikte birbirine bağlı, bağımlı ve entegre bir sistemin temelleri atılmıştır. O bakımdan böylesine bir ortamda göç, belirli aralıklarla ve sürekli olarak meydana gelen dinamik bir süreci ifade etmektedir. Fawcett (1989), geliştirmiş olduğu teoride göç sistemleri arasındaki ilişkileri ya da başka bir ifadeyle bağlantıları dört farklı kategoride ele almıştır. Öncelikle devletler arasındaki ticari, ekonomik ve siyasi ilişkilerin bir biçimde göçe yön verdiğini savunmuştur (i). Ayrıca Fawcett (1989), çalışmasında görsel ve yazılı medyanın (ii), kişisel ve ailevi bağlantıların yani tanıdıkların (iii) ve göçmen bürolarının göçe kaynaklık edebileceği (iv) vurgusu yapmıştır (Fawcett, 1989: 671-674).

6 İşgücü Göçünün Yeni Ekonomisi Teorisi Oded Stark (1991) tarafından geliştirilmiştir. Bazı yönleriyle neoklasik geleneğe dayanmasına rağmen teori, göçmen davranışlarını açıklamada ve göçe karar vermede yeni bir pratik geliştirmiştir. Bu bağlamda Stark'a (1991) göre göç kararı vermek sadece bireysel tercihlerle ya da inisiyatiflerle açıklanamaz; aksine göç kararını etkileyen başta aile ve yakın çevre olmak üzere bir takım unsurlar da bulunmaktadır (Özcan, 2017: 201). Stark ve Bloom (1985: 173, 174) "The New Economics of Labor Migration" adlı çalışmada "tuğla" ve "şişe" örneğini vererek bu durumu somutlaştırmaktadırlar. Nasıl ki tuğla ve şişe üreticisi kârını maksimize etmek amacıyla rastgele mal ve hizmet üretmezse emeğin sahibi olan birey de işgücü piyasalarında emeğini arz ederken gelişigüzel hareket etmez. Özellikle işgücü piyasalarının öznesinin insan olduğu dikkate alındığında bu durum daha da baskın bir nitelik arz etmektedir. Çünkü insan duygu ve düşünceleriyle hareket eder. Dolayısıyla göç kararının verilmesinde duygular, düşünceler ve hissiyatlar önemli bir yere sahiptir. Bireylerin ve hane halklarının göç kararının verilmesinde rolü büyüktür. Göçün fayda maliyet analizi yapıldıktan sonra gerek faydası gerekse maliyeti göç kararı veren birey ve hanehalkları arasında paylaşılmaktadır. O nedenle teoriye göre, göç kararı verme "bireysel bağımsızlık" yerine "karşılıklı bağımlılık" esasına dayanmaktadır (Stark ve Bloom, 1985: 173, 174).

7 İlişkiler Ağı Teorisine göre göçmenin arkadaşlarıyla, akrabalarıyla, komşularıyla ya da meslektaşlarıyla olan ilişkileri onları birbirlerine bağlamakta; böylelikle birbirlerini tanıyan birey ya da bireyler arasında göç eğilimi ivme kazanmaktadır. Nitekim sonradan göç eden bireyin ya da bireylerin maliyetleri ve riskleri ilk göç eden bireylere kıyasla düşece-

Model (1965),[8] Sosyal Sistemler Teorisi (1981),[9] Sosyal Sermaye Teorisi (1997–2000),[10] Kurumsal Teori

ğinden göç kararı vermek çok daha kolay olacaktır. İlişkiler ağı teorisinin 6 temel varsayımı bulunmaktadır: (1) Kaynak ülkede göç eden bireyin diğerleriyle olan ilişkilerinin çeşitliliği ve kapsamı arttıkça uluslararası göçte zaman içerisinde artma eğilimi gösterecektir. Fakat sonrasında göç eğilimi düşecektir. (2) İki ülke arasındaki göç akışının büyüklüğü tam anlamıyla ücret farklılıkları ya da istihdam oranları ile ilişkili değildir. Çünkü göçmenlerin zamanla birbirlerini tanımaları nedeniyle göç maliyetleri azalmakta ve göze alınan riskler düşmektedir. (3) Göç eden bireyler arasındaki networkün arması ve derinleşmesine bağlı olarak uluslararası göç daha da kurumsallaşmaktadır. Dolayısıyla göç bireysel ya da yapısal bir karakteristiğe sahip olmaktan çok bağımsız bir olguya dönüşmektedir. (4) İlişkiler geliştikçe ve göç maliyetleri ile göçün riskleri azaldıkça göç akışının sosyo-ekonomik kavramlarla ifade edilme düzeyi azalmaktadır. O bakımdan göçün nedenleri açıklanırken kaynak ülkenin özellikleri daha belirgin hale gelmektedir. (5) İlişkiler ağının gelişmesi devleti yöneten hükümetlerin göç akışını kontrol edememesine neden olur. Göç eden bireylerle göç kararı verme aşamasında olan bireyler arasındaki ilişki düzeyinin artışı göçü kontrol etmeye yönelik geliştirilen göç politikalarını anlamsızlaştırmaktadır. (6) Aileleri birleştirmeye dönük göçmen politikaları ise göç akışını kontrol altında tutmaya olanak sağlar. Keza akrabalar arasındaki birlik ve beraberlik ve aile birliği sağlamak amacıyla hükümetlerin politika geliştirmesi ve uygulamaya koyması her şeyden daha önemlidir (Massey ve diğerleri, 1993: 448–450).

8 Teori 1965 yılında Wolpert tarafından geliştirilmiştir. Davranışsal modele göre bireyin davranışlarını şekillendiren bir takım faktörler bulunmaktadır. Özellikle bireyin göç kararı vermesinde etkin olan bu faktörlerden en önemlisi bireyin göç edeceği hedef ülkede sosyal, iktisadi, kültürel ve çalışma yaşamına dönük beklentilerini karşılama düzeyidir. Beklentiler ile realitelerin örtüşmemesi durumunda göç kararı vermek zorlaşacaktır. Göçmenin katlanmak zorunda olduğu alternatif maliyetler göç ettikten sonra elde edeceği faydadan fazla ise göç eğilimi azalmakta; aksi durumda ise göç eğilimi hızlanmaktadır. Wolpert, geliştirdiği teoride bir bakıma fayda-maliyet analizinin göç eden bireyin göç davranışını şekillendirdiğini savunmakta; bunu da bireyin beklentileri üzerinden açıklamaya çalışmaktadır (Kley, 2011: 472).

9 1981'de Hoffman ve Nowotny tarafından geliştirilen Sosyal Sistemler Teorisi, dual (ikili) işgücü piyasası teorisinin tamamlayıcısıdır. Teoriye göre göç, göçmenin bireysel ve yapısal gerilimleri çözme isteğinin bir sonucudur. Teoride yapısal gerilimler makro düzeyde güç ve iktidar sorunsallarına dikkat çekmeye yönelik iken bireysel gerilimler ise daha çok mikro düzeyde bireyin şahsını, statüsünü ve itibarını lekelemeye çalışan girişimleri ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Yapısal gerilimler içerisinde siyasi istikrarsızlık, iç savaşlar, terör ve terörize gruplar; bireysel gerilimler içerisinde ise kişinin doğrudan şahsını ve ailesini ilgilendiren işsizlik, gelir adaletsizliği, sosyal dışlanma, ayrımcılık, yoksulluk gibi göçün itici unsurları yer almaktadır. Birey göç etmek suretiyle hedef ülkede arzu ettiği itibarı kazanmayı düşünmektedir fakat kaynak ülkedeki gerilimler ve sorunlar azalmak yerine hedef ülkeye de aktarılmaktadır. Sosyo-ekonomik anlamda ve statü düzleminde, yaşadığı toplumun alt kesimlerine mensup olan bireyler büyük olasılıkla hedef ülkede arzu ettikleri ve düşündükleri statüyü elde edemeyeceklerdir. O nedenle göçmenler göç ettikleri toplumun en alt kademesinde yer alacaklar ancak o toplumun yerlileri ise en azından güç ve gelir bağlamında göçmenlere üstünlük sağlayacaklardır. Bu teori ekonomik anlamda göçe neden olan unsurları göz ardı etmemekte onun yerine sosyal düzlemdeki diğer itici faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca Sosyal Sistemler Teorisi'nde göçmenlerin göç ettikleri yerlerde ne tür problemlerle karşılaşabilecekleri de dikkat çekilmektedir. Uygulanabilirliği halen tartışılsa da teori birçok mikro göç teorisinin değinmediği yapısal faktörlere vurgu yapmaktadır (Zanker, 2011: 11, 12).

10 Sosyal Sermaye Teorisi, literatüre genç bireylerin sosyal gelişimine yardımcı olmak amacıyla farklı aileler ve toplumsal yapılar içerisinde yer alan soyut kaynakları ön plana çıkarmak amacıyla bir ekonomist kimliğine sahip Glenn Lorry tarafından (1971) kazandırılmıştır. Ancak sonrasında teori, sosyolog Pierre Bourdieu (1986) tarafından toplumsal yapılarla ilişkilendirilerek daha geniş bir çerçeveye oturtulmuştur. Bourdieu ve Wacquant'a (1992) göre sosyal sermaye, bir bireye ya da gruba atfedilen, tanınırlık üzerine kurgulanmış, kurumsal ya da kurumsallaşmamış ilişkiler ağını kapsayan gerçek ya da sanal kaynakları ifade etmektedir (Palloni ve diğerleri, 2001: 1263). Bourdieu, sosyal sermaye kavramını, toplumun yeniden ortaya çıkışı ve toplumda baskın olan sosyal sınıfların konumlarını korumak amacıyla geliştirdikleri sembolik güç paradigmalarının yeniden tanımlanmasında kullanmıştır. Bourdieu'ya göre bu durum sadece ekonomik girdilerle açıklanamamakta aynı zamanda bireyin sosyal hiyerarşide kendisini konumlandırmada kullandığı kültürel sermaye de önem kazanmaktadır. Bu anlamda Bourdieu, sosyal sermayeyi "belirli bir süre devam eden bireylerin karşılıklı olarak birbirlerini tanımalarına yönelik kurumsal ya da yarı kurumsal ilişki sistematiğine sahip kaynaklar toplamı" şeklinde tanımlamıştır (Bourdieu, ve Wacquant, 1992: 119). Sosyal sermayenin en dinamik özelliği ekonomik sermayeye dönüşebilme kabiliyetinde gizlidir (Harker, Cheleen ve Wilkes, 1990). Bourdeieu (1986) ve Coleman'a (1988) göre insanlar, kurdukları sosyal ilişkiler ve

(2001),[11] Birikimli (Döngüsel) Nedensellik Teorisi (1990),[12] Ulusaşırı Göç Teorisi (Özcan, 2017:187–205),[13] şeklinde 13 farklı başlık altında incelenmektedir (Massey ve diğerleri, 1993: 431–466).

2. YÖNTEM

Çalışmada ''Dönüş'' filmi Ernest George Ravenstein (1885) ve Everett. S. Lee'nin (1966) teorileri ekseninde analiz edilmiştir. Erken dönemde göç akımlarıyla ilgili ilk kanunlar Ernest George Ravenstein (1885) tarafından geliştirilmiştir. Ravenstein tarafından geliştirilen göç akımlarının tümüne yön veren temel gelişme 18. yüzyıl sonunda ve 19. yüzyıl başında gerçekleşerek literatüre ''buharın pamukla evliliği'' şeklinde geçen Sanayi Devrimi'dir (Ekin, 1989: 8). Sanayi Devrimi'yle birlikte binlerce insan kent merkezlerinde kurulan fabrikalarda çalışmak amacıyla göç etmek durumunda kalmış ve bu mobilizasyon süreci Ravenstein tarafından incelenmek suretiyle göç akımlarının kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Ravenstein'a göre

sosyal ağlar ve sosyal kurumlar yoluyla sosyal sermayeye sahip olurlar. Dolayısıyla sosyal sermayenin kapsamı ve düzeyi de göç kararının verilmesinde oldukça etkindir. (Palloni ve diğerleri, 2001:1263, 1264).

11 Kurumsal Teori, Guilmoto ve Sandron (2001: 159) tarafından geliştirilmiştir. Bu teoride göçmen ağları zaman içerisinde kurumsal yapılara dönüşmekte ve kurumsal bir kimlik kazanmaktadır. Bu teoride göçü kurumsallaştıran ekonominin kurumsallaşmış parametreleridir. Göç teorilerinin yeni ortaya atıldığı dönemlerde göç, tamamen tesadüfi ilkeler çerçevesinde şekillenirken ticari işlem maliyetlerinin düşmesi, uzmanlaşmanın artması, ilerleyen zaman dilimi içerisinde otonom hale gelen bir takım yeni normların ortaya çıkışı ve yerel kurumlarla olan ilişkiler göçün sistematik ve kurumsal bir çerçevede ele alınması gerektiğini zorunlu hale getirmiştir. (Guilmoto ve Sandron, 2001: 159). Guilmoto ve Sandron (2001) teoriyi geliştirirken 8 farklı önerme geliştirmişlerdir: (1) Gelişmekte olan dünya piyasalarında halen belirsizlikler söz konusudur. O bakımdan geliri arttırma yerine risklere karşı önlem almak daha elzemdir. (2) Gelişmekte olan ülkelerde işgücü göçü karmaşık ve zamanlararası bir süreci ifade etmektedir. Dolayısıyla bu ülkelerde göçün yönü, kapsamı ve özelliklerini önceden tahmin etmek olası değildir. (3) Gelişmekte olan ülkelerde üretimden ziyade işgücü göçünü karakterize eden ticari işlemlere ağırlık verilmelidir. (4) Belirsizliklerle dolu bir piyasada herhangi bir kurum ticari işlemlerinin devamını sağlayacak bir zemin arar. (5) Kurum, norm; hiyerarşi; kural ve değer demektir. (6) Bazı kurumsal yaklaşımlar işgücü göçünün sıklığını ve derecesini ifade eder. (7) Kurum, tamamıyla optimal bir düzenleme ya da yönetim anlamına gelmez. (8) Kurumsal değişim ve dönüşüm hem iç kaynaklı hem de dış kaynaklıdır (Guilmoto ve Sandron, 2001: 35–164).

12 Sosyal ağların ve göçmenleri destekleyici kurumların sayısındaki artışa ilaveten eş zamanlı gerçekleşen diğer gelişmeler de uluslararası göçü daha olası hale getirmektedir. Öncelikle Mrydal (1957) tarafından 'süreç' olarak nitelendirilen sonrasında Massey tarafından (1990) geliştirilen bu teoriye Birikimli (Döngüsel) Nedensellik Teorisi denir (Massey ve diğerleri, 1993: 451). Göçü etkileyen her bir unsurun bir takım sosyal içerikleri olduğu dikkate alındığında nedenselliğin kümülatif (birikimli) bir özelliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Nitekim birbiri ardısıra verilen göç kararları diğer göç hareketliliklerinin de habercisi olabilir. O nedenle bu teoriye göre göç kararları birbirini etkilemekte ve birbirlerinden etkilenmektedir. Verilen bir göç kararı yeni göç kararlarının verilmesine neden olabilir. Bu kümülatif (birikimli) yaklaşım içerisinde sosyal bilimciler ''gelir dağılımı'', ''toprak dağılımı'', ''tarım topraklarının işlenişi'', ''kültür'', ''insan kaynağının bölgesel dağılımı'' ve ''çalışmanın sosyal anlamı'' olmak üzere göç kararını etkileyen 6 sosyo-ekonomik değişken saptamışlardır (Stark, Taylor ve Yitzhaki, 1985: 173–178 ve Taylor, 1992: 187–208'den alıntılayan Massey ve diğerleri, 1993: 451).

13 Ulusaşırı Göç Teorisi göçü, neoliberal ekonomik doktrini yapılandıran küreselleşme sürecinin bir uzantısı olarak ele almaktadır. Bu bağlamda küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği mal, hizmet ve işgücünün ulus ötesi bir nitelik kazanması, piyasaların yerellikten kurtulmak suretiyle küresel bir yapıya dönüşmesi göçlere ulusötesi bir boyut kazandırmaktadır. 21. yüzyılda gerek kaynak gerek hedef ülkelerin ekonomik, siyasi, kültürel ve diplomatik konumları göçe kaynaklık etmektedir (Özcan, 2017: 205).

göç, kalkınma ve gelişmeyle doğru orantılı bir süreçtir. Göçün artması ülkenin ya da bölgenin kalkındığının ya da geliştiğinin bir göstergesi iken göçün azalması ise ekonomik eksende sorunların yaşandığına işaret etmektedir. Dolayısıyla o dönemde Ravenstein'a göre Sanayi Devrimi kalkınmanın ve göçün itici gücünü oluşturmaktadır (Skeldon, 2008: 6). Ravenstein 1885 ve 1889 tarihli çalışmalarında özetle yedi farklı göç kuramı geliştirmiştir (Ravenstein, 1885:167–227; Ravenstein,1889:198–288 ve Lee, 1966: 48).

1. *Göç ve Mesafe (a):* Göçmenlerin büyük bir kısmı kısa mesafedeki yerlere göç etmektedirler. (*b)* Uzun mesafeli göçlerin yönü ise daha çok sanayi ve ticaret merkezlerine doğrudur.
2. *Kademeli Göç (a): Göç,* göçmenleri absorbe ederek sanayi ve ticaret merkezlerine doğru gerçekleşen ve akımlara neden olan nüfusun yer değiştirmesi süreci olarak tanımlanır. (b) Ülke vatandaşları ekonomik olarak hızla gelişen bölgelere göç etmekte, onların göç etmelerinden kaynaklı kırsal alanda neden oldukları boşluk ise daha uzak bölgelerden gelen başka göçmenler tarafından doldurulmaktadır. Bu bağlamda ülkenin en uzak bölgelerinden merkez olarak nitelendirilebilecek bölgelerine kademe kademe bir göç hareketliliği yaşanmaktadır. (c) Nüfus hareketliliğinde meydana gelen bu dağılım göç alan bölgelerin nüfusu absorbe etme yetenekleriyle ilintilidir.
3. *Akım ve Karşıakım:* Her göç akımı kendine denk karşı akım yaratır.
4. *Göçe Eğilimde Kent ve Kırsal Bölge Farklılıkları:* Kentlere kıyasla kırsal bölgelerde yaşayanlar daha fazla göç etme eğilimi içindedirler.
5. *Kısa Mesafe Göçlerde Kadın Etkisi:* Göç etme eğilimi bağlamında kadınlar özellikle kısa mesafelerde erkeklerden daha etkindirler.
6. *Teknoloji ve Göç:* Teknolojinin gelişmesi, üretim ve ticaretin artması göçün artışında pozitif anlamda etkindir.
7. *Ekonomik Güdülerin Baskın Oluşu:* Kanunların eski ve demode oluşu, kanunların uygulanmasında yaşanan zorluklar, ağır vergi yükleri, köle ticareti, olumsuz iklim şartları ve sosyal çevrenin tamamen çıkar ve menfaat merkezli bir yapı haline gelmesi göçlerin genelinde etkin olsa da göçlere tam manasıyla yön veren ve damgasını vuran ana sebep ekonomik kaygılardır.

Everett S. Lee tarafından 1966 yılında yapılan "A Theory of Migration" adlı çalışmada göç konusu beş farklı başlık altında incelenmiştir. Çalışmasına Ravenstein'ın göç kuram-

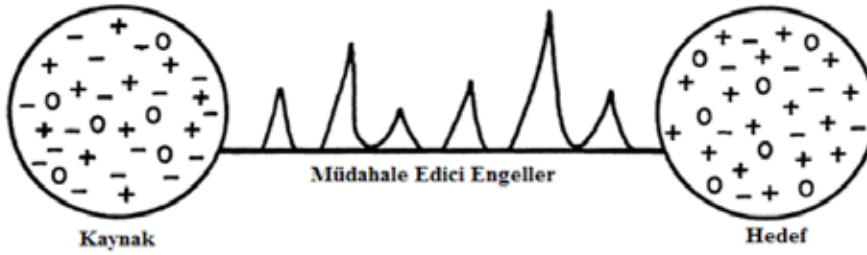
larına kısaca yer vererek başlayan Lee, birinci başlıkta göç kavramını tanımlamış, ikinci başlıkta göçe neden olan faktörler üzerinde durmuş, üçüncü başlıkta göç yoğunluğunu etkileyen faktörlere değinmiş, dördüncü başlıkta "akım" ve "karşı akım" kavramları üzerinde durmuş, beşinci başlıkta ise göçmenlerin karakteristik özelliklerini anlatmıştır (Lee, 1966: 47–57).

Lee'ye (1966: 49, 50) göre göç, sürekli (kalıcı) ya da süreksiz (geçici) yer değiştirme süreci olarak tanımlanmıştır. Göçün mesafesi, derecesi, yönü ve süresi konusunda herhangi bir ayrım yapmayan Lee, bir salondan başka bir salona ya da bir apartmandan başka bir apartmana taşınmayı Bombay Hindistan'dan Iowa Cedar Rapids'e taşınmayla eş anlamlı olarak değerlendirmiştir. O'na göre mesafeler kısa da olsa göç her yönüyle göçtür. Lee, göçe neden olan faktörleri kaynak ülkeye yönelik faktörler (i) hedef ülkeye yönelik faktörler (ii), müdahale edici ve engelleyici faktörler (iii) ve kişisel faktörler (iv) olmak üzere 4 grupta incelemiştir (Lee, 1966: 49, 50).

Esasında Lee, itme-çekme kuramının[14] temel bileşenlerini yukarıdaki şekil vasıtasıyla açıklamaya çalışmıştır. Lee, göçe etki eden faktörleri pozitif, negatif ve nötr olmak üzere üç farklı kategoride ele almıştır. Birey ya da kitlelerin kaynak ülkede kalmalarına olanak sağlayan faktörler pozitif (+), bireyleri göç etmeye zorlayan faktörler negatif (–), bireylerin ya da kitlelerin göç kararı vermeleri üzerinde olumlu ya da olumsuz herhangi bir etkisi olmayan faktörler ise nötr (0) olarak değerlendirilmiştir. Söz konusu bu faktörlerin bir kısmı birçok bireyi aynı oranda etkilerken diğerleri ise farklı kişileri farklı şekillerde etkilemektedir. O açıdan bu faktörlerin etki oranları birbirlerinden farklı özellikler taşımaktadır. Örneğin, olumlu iklim şartları göç sürecinde çekici özellikler taşırken kötü iklim şartları ise itici özelliklere sahiptir. Lee'ye göre müdahale edici engeller içerisinde en önemlisi mesafedir. Sonra sırasıyla gerçek fiziki engeller (Örn. Berlin Duvarı), göç yasaları ve göç etmenin maliyeti yer almaktadır. Ayrıca göçe neden olan kişisel hassasiyetler, zekâ seviyesi, bireyin medeni durumu, tesadüfi bir takım olay ve olgular, yaşanan adaletsizlikler bireyleri şahsi olarak göçe zorlamaktadır (Lee, 1966: 50–52 ve Özcan, 2017: 192).

14 İtici faktörler bireyin hâlihazırda yaşadığı yerden duyduğu tatminsizlik ve bu tatminsizliği doğuran faktörler ile ilişkilidir. Birey her ne kadar istemese de itici faktörler göçü zorunlu hale getirmektedir. Başka bir ifadeyle itici faktörlerin doğasında bireyi ve kitleleri negatif anlamda etkileyen negatif faktörler (Örn. İşsizlik, terör, siyasi istikrarsızlık, adaletsizlik, ücret sorunları vb.) mevcuttur. Söz konusu bu negatif faktörler göçü tek ve yegâne seçenek haline getirmektedir. Çekici faktörler ise göçü cazip hale getiren ve göçün pozitif yönlerine vurgu yapan unsurlardır. Hedef ülkede istihdam imkânlarının; eğitim, sağlık ve altyapı olanaklarının, iş güvenliği ve sosyal güvenlik uygulamalarının kaynak ülkeye kıyasla daha iyi oluşu bireylerin göç kararı vermelerinde oldukça etkilidir (Dorigo ve Tobler, 1983: 1).

Şekil 2. Lee Tarafından Geliştirilen ve Göç Sürecinde Etkin Olan Kaynak ve Hedef Ülkeye Yönelik Faktörler ile Müdahale Edici Faktörler



Kaynak: (Lee, 1966: 49, 50).

Lee çalışmasında göç yoğunluğunu etkileyen faktörleri altı grupta incelemiştir. Bunlar: (1) Belirli bir bölgedeki göçün yoğunluğu bölgesel farklılıklara bağlı olarak değişkenlik gösterir. (2) Bireyler arasındaki sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel ve sosyo-politik faktörler göç yoğunluğunu etkiler. (3) Göçün yoğunluğu müdahale edici engellerin aşılmasındaki zorluğa da bağlıdır. (4) Göç yoğunluğu ekonomideki dalgalanmalara bağlı olarak değişkenlik gösterir. (5) Gerekli önlemler alınmadığı takdirde göçün yoğunluğu ve şiddeti artma eğilimi göstermektedir.(6) Göçün yoğunluğu ve şiddeti bölgenin gelişme ve kalkınma düzeyine göre değişkenlik göstermektedir (Lee, 1966: 52-54).

Tıpkı Ravenstein gibi Lee'de göçün altı ana özelliğe sahip bir ''akım'' ve ''karşı akım'' kavram olduğuna vurgu yapmıştır. Bu bağlamda Lee'ye göre: (1) Göç bir akım şeklinde gerçekleşmektedir. (2) Her bir göç akımı karşı göç akımlarını yaratır. (3) Kaynak ülkede göç akımının gelişiminde belirleyici olan unsurların eksik olması durumunda akımın etkinliği daha yüksek olacaktır. (4) Kaynak ve hedef ülkenin benzer özelliklere sahip olması akımın ve karşı akımın etkinliğini azaltacaktır. (5) Müdahale edici engellerin fazlalığı göç akımlarının etkinliğini arttıracaktır. (6) İktisadi şartlara bağlı olarak göç akımlarının etkinlikleri de farklılıklar arz etmektedir. Ekonominin take off dönemlerinde göç akımları yüksek, resesyon dönemlerinde ise düşüktür (Lee, 1966: 54-56).

Lee, eserinde ayrıca göçmenlerin karakteristik özellikleri hakkında da birtakım bilgiler vermiştir. Göçmenlerin söz konusu bu özelliklerini yedi farklı varsayımdan hareketle açıklamaya çalışmıştır. Bunlar: (1) Göçmenler seçicidir. (2) Sadece hedef ülkenin imkânlarının daha iyi olduğunu düşünen göçmenler göçün avantajlı olduğu kanısındadırlar. (3) Sadece kaynak ülkedeki olumsuzlukları önceleyen göçmenler ise göçün dezavantajlı olduğu kanısın-

dadırlar. (4) Tüm göçmenleri aynı kategoride değerlendirmek doğru sonuçlar vermeyebilir. (5) Müdahale edici engellerin ortadan kalkması göç eğilimini arttıracaktır. (6) Yaşamın belirli aşamalarında giderek artan göç eğilimi göçmenlerin tercihlerinde oldukça önemlidir. (7) Göçmenlerin karakteristik özellikleri kaynak ve hedef ülkede bulunan nüfusun karakteristik özelliklerini yansıtmaktadır şeklindedir (Lee, 1966: 56, 57).

3. FİLM ANALİZİ

Filmde Ravenstein ve Lee'nin göç kuramları kullanılmak suretiyle 1950 sonrası Türkiye'sinde yaşanan sosyal, ekonomik ve siyasi sorunlar nedeniyle Almanya'ya göç eden İbrahim'in ve Gülcan'ın hikayesi incelenmiştir. Filmin bütününde İbrahim ve Gülcan özelinde Türkiye'den Almanya'ya göç eden kitlelerin gerek kendileri gerekse geride bıraktıkları açısından yaşanan mağduriyetler anlatılmaktadır.

3.1. Filmin Konusu

1960'lı yıllar Türkiye'de askeri darbe ile demokrasinin ve demokratik rejimin askıya alındığı yıllardır. Askeri darbenin gerçekleşmesine bağlı olarak ülke genelinde sosyo-ekonomik ve sosyo-politik sıkıntılar yaşanmaktadır. Başlangıçta sermayenin ve emeğin henüz yeni yeni kentleşmeye başladığı o dönemde Türkiye'nin bir tarım ülkesi olmasından kaynaklı tarım yoğun çalışmanın getirdiği sorunlar, kırsal bölgelerde daha çok ağalık düzeninin var oluşu, tarım işçilerinin karın tokluğuna uzun saatler tarlada çalışmak zorunda kalmaları, toprağın mülkiyetinin tam manasıyla "ağaya" ait olması ve ağanın köylüleri köle gibi kullanarak araçsallaştırması kırsal alanlarda yaşayan bireyleri farklı arayışlar içerisine itmiştir. Ayrıca politik anlamda yaşanan sıkıntılara yoksulluk, işsizlik, gelir adaletsizliği, sermaye birikiminin olmayışı, kayıtdışı istihdamın varlığı, ücret gelirlerinin oldukça düşük oluşu gibi sorunlar eklenince Türk insanı bir tercih yapmak zorunda bırakılmıştır. Diğer taraftan II. Dünya Savaşı'nda genç ve dinamik nüfusunun büyük bir kısmını kaybetmek suretiyle fiziki, beşeri ve sosyal sermaye anlamında ağır bir yenilgiye uğrayan Almanya, kalkınma hızını arttırmak istemektedir. Dolayısıyla sanayileşmesini tamamlamış bir ülke olarak Almanya'nın II. Dünya Savaşı'ndan sonra ihtiyaç duyduğu insan kaynağını başka bir ifadeyle beşeri sermayeyi Türkiye'den tercih etme yönünde bir inisiyatif alması 31 Ekim 1961 tarihinde Türkiye ile Almanya arasında İşçi Göçü Antlaşması'nın[15] imzalanması ile sonuçlanmıştır. Antlaşmanın imzalanmasıyla Türk işçileri legal

15 Almanya ile Türkiye arasında imzalanan İşçi Göçü Antlaşması milyonlarca işçinin 31 Ekim 1961 tarihinden başlayarak yasal bir biçimde Almanya'ya göç etmesine olanak sağlamıştır. Antlaşma toplamda 12 maddeden meydana gelmektedir. Antlaşmayla Türk işçilerinin Almanya'da işe yerleştirilmelerinin usul ve esasları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu

olarak Almanya'da çalışma hakkını elde etmişlerdir. Bu bağlamda 1974 tarihinde yönetmenliğini Türkan Şoray'ın yaptığı ve başrolde de yine Türkan Şoray ile Kadir İnanır'ın yer aldığı ''Dönüş'' filmi, Türklerin ülkelerinde yaşadıkları çaresizlik ve sefalet nedeniyle Almanya'ya göç etme zorunluluğunu anlatmaktadır. Ancak filmde Almanya'ya gitmek mümkün fakat geri dönmek pek mümkün değildir. Almanya'ya göç edenler kimliklerini, kişiliklerini, karakterlerini, değerlerini hatta yaşamlarını kaybetmekte geride kalanlar ise çok daha farklı mağduriyetler yaşamaktadırlar. O nedenle gerek göç edenler gerek onları

kapsamda Türk işçilerinin işe yerleştirilmelerini düzenlemek amacıyla Almanya adına Federal Alman Çalışma Kurumu, Türkiye adına ise Türkiye İş Kurumu yetkilendirilmiş, bu kurumlar Türk işçilerinin Almanya'da istihdamını kolaylaştıracak işlemler yapmaya yetkili kılınmıştır (md. 1). Alman Çalışma Kurumu, Türk işçilerinin başvurularını incelemek amacıyla Türk makamları ile ortaklaşa Türkiye'de bir irtibat bürosu kuracak, söz konusu bu irtibat bürosunda Türk işçilerinin Almanya'da çalışmak için uygun olup olmadıkları yapılan muayeneler sonucunda kararlaştırılacaktır (md. 2). İrtibat Bürosu'nun görevi sadece tıbbı muayeneler ile sınırlı değildir. Ayrıca Alman işgücü piyasasında var olan açık işler ve bu işlerin Türk işgücünün vasıflarıyla örtüşmesi, başka bir ifadeyle açık işlerin özellikleri ile çalışanların niteliklerinin uyumlaştırılması da büronun temel görevlerinden bir tanesidir (md. 3). Alman İrtibat Bürosu Türkiye İş Kurumu yoluyla, Türk işçilere toplu bir biçimde Almanya'da çalışma şartları, sosyal sigorta, işsizlik sigortası ve vergi mükellefiyetleri konusunda detaylı bilgiler vermekte; Almanya'ya gidecek işçilerin işgücü piyasasında adaptasyon ve uyum problemleri yaşamaması amaçlanmaktadır (md. 4). İşçilerin seçimi Türkiye İş Kurumu tarafından yapılmaktadır. Seçim yapılırken esas alınan temel kriterler işçilerin adli sicilleri, sağlık koşulları ve mesleki donanımlarıdır. Seçim yapıldıktan sonra Alman İrtibat Bürosu seçilen kişilerle ilgili bilgilendirilmektedir. Daha önce hüküm giyen ve müracaatta bulunanların müracaatları alınmakta fakat Alman İrtibat Bürosu'na bildirilmemektedir. Dolayısıyla daha önce hürriyeti sınırlama cezası ile hüküm giymiş ve mahkûm olmuş kişilerin iş başvuruları alınsa da Alman İrtibat Bürosu'na verilmediği anlaşılmaktadır (md. 5). Kabul edilen işçiler için Almanca ve Türkçe dillerinde yazılmış bir iş sözleşmesi (çalışma mukavelesi) hazırlanmakta; işçinin, işverenin veya işveren temsilcisinin imzalaması sağlanmakta; iş ilişkisinin hukuki bir boyut kazanmasına yardımcı olunmaktadır (md. 6). Almanya'ya gidecek işçilere Türk makamları pasaport ve işçinin medeni durumunu gösteren bir vesika çıkarmakla, Alman İrtibat Bürosu ise çalışma izin belgesi vermekle yükümlü kılınmıştır (md. 7). Alman İrtibat Bürosu hareket mahallinden Almanya'ya seyahati organize ederken Türkiye İş Kurumu ise kabul edilen işçilerin hareket mahalline tam zamanında ulaşımını temin etmektedir. Türkiye içinde seyahati organize eden ve düzenleyen Türkiye İş Kurumu, Türkiye'den Almanya'ya seyahati organize eden ise Alman İrtibat Bürosu'dur. Fakat gerek ülke içinde (hareket mahalleri) gerek ülke dışında (Türkiye–Almanya) yapılacak yolculuğun tüm masrafları Alman İrtibat Bürosu tarafından karşılanmaktadır (md. 8). İşçilerin Almanya'ya vardıktan sonra yapmaları gerekenler düzenlenmiştir. Bu bağlamda işçiler Almanya'ya vardıktan sonra ilk yapmaları gereken o yerin yabancı işlerine bakan makamlardan oturum (ikamet) izni almalarıdır. Bir yıldan fazla çalışmak isteyen Türk işçileri çalışma izinleri bitmeden bir ay önce ikamet ettikleri yerin yetkili makamlarına bizzat kendileri müracaat etmekle yükümlüdürler. Ayrıca ikamet izninin süresinin bitiminden önce Alman yetkili makamlarına başvuru yapması gereken de yine işçinin kendisidir. İkamet izni iki seneden fazla verilmemektedir. Türk işçilerinin adaptasyon sorunları yaşamamaları amacıyla Alman Kurumları ve mahalli teşkilatları Türk işçilerini bilgilendirecek ve onlara yardımcı olacaktır (md. 9). İşçi Göçü Antlaşması Türk makamlarının her an, kayıtsız, şartsız ve formalitesiz Almanya'ya gönderdiği Türk işçilerini geri alması koşuluyla imzalanmıştır. Dolayısıyla Alman ekonomisinde göçe bağlı olarak yaşanabilecek olası sıkıntılar, problemler, işgücü piyasası aksaklıkları gibi ortaya çıkma ve yaşanma ihtimali yüksek sorunlarla karşılaşılması durumunda Türk işçilerin Türk makamları tarafından geri alınmaları hukuki güvenceye kavuşturulmuştur (md. 10). Antlaşma hükümlerinin antlaşmanın imzalanmasından sonraki üç ay içinde Berlin Land'ı içinde geçerli olduğu ifade edilmiştir. Antlaşma maddelerinin yürürlük tarihi ve hangi bölgelerde geçerli olacağı tespit edilmiştir (md. 11). Antlaşmanın son maddesinde belirtildiği üzere antlaşma, geçmişi de kapsayacak bir biçimde 1 Eylül 1961 tarihinde yürürlüğe girmiş, başlangıçta bir yıllık bir süre için imzalanmış ve antlaşmanın geçerlik süresi sona ermeden önceki 3 ay içerisinde taraflardan birisinin antlaşmayı feshetmemesi durumunda antlaşmanın kendiliğinde 1 sene daha uzayacağı belirtilmiştir (md. 12) (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uluslararası İşgücü Antlaşmaları, 2014: 15–19).

bekleyenler sıkıntılar çekmekte ve hayatları alt üst olmaktadır. Nitekim İbrahim ile Gülcan'ın yaşamlarında da aynısı gerçekleşmiştir. İbrahim Almanya'ya göç ettikten sonra Almanya'nın cazibesine aldanarak doğup büyüdüğü yerleri, değerlerini, kimliğini, kişiliğini, karakterini hatta eşini ve çocuğunu dahi unutmuştur. Gülcan ise Reşit Ağa'nın kendisine musallat olması (i), Tarlasının yakılması (ii), Evinin yıkılması (iii), Parasızlık nedeniyle hayvanını satmak zorunda kalması (iv), Köyde İbrahim'in kendisini bıraktığına dair dedikodusunun çıkması (v), Boykot uygulanması ve açlığa mahkum edilmesi (vi), Köy öğretmeniyle adının çıkması (vii) ve Çocuğunu kaybetmesi (viii) şeklinde bir dizi sıkıntıya maruz kalmıştır. O yönüyle Almanya'ya göçten sonra ne İbrahim eski İbrahim, ne de Gülcan artık eski Gülcan'dır. Neticede göç, ikisinin de hayatlarını karartmış, İbrahim Almanya dönüşü hayatını kaybetmiş, Gülcan ise oğlunun intikamını almak amacıyla Reşit Ağa'yı öldürmüş ve katil olmuştur. Gülcan filmin son sahnesinde trafik kazası geçiren İbrahim'in cansız bedenine bakarak "İbrahim, dönüşün böyle mi olacaktı?" diyerek Almanya'dan dönüşün mümkün olmadığına vurgu yapmıştır.

3.2. Filmin Öyküsü

Filmde Anadolu'nun küçük bir köyünde yaşayan ve yoksulluk nedeniyle eşi Almanya'ya göç etmek zorunda kalan Gülcan ve ailesinin dramı anlatılmaktadır. Gülcan ve İbrahim Anadolu'nun ufak bir köyünde yaşamaktadırlar. Her ikisi de oldukça fakir ve yoksuldur. Kendilerine ait tarlaları bile bulunmamaktadır. Tarlası olanlar ve çiftçilikle geçinimi sağlamak zorunda kalanlar ise borçları nedeniyle tüm mal ve mülklerini köyün ağası konumunda bulunan Reşit Ağa'ya kaptırmaktadırlar. Herkes Reşit Ağa'nın tarlasında ırgat olmuştur. Gülcan bu durumu *"Tarlama sahip çıktı güzelce; bizleri de kendi işçisi yapıverdi."* şeklinde ifade etmektedir.

Köyde tarlanın, arazinin hatta köyde yaşayan kadın ve erkeğin kısacası her şeyin mülkiyeti Reşit Ağa'ya aittir. Gülcan'ın deyimiyle *"Bu köylük yerde tarlanın dikeni, taşı, kuşun kurdun aşı bile Reşit Bey'*in" kendisine aittir. İbrahim böyle bir ortamda dişinden tırnağından arttırdığı bir kısmı da babasında kalma 10 bin lira ile Müslim'den bir tarla satın alır. Ayrıca Müslime'de bir miktar borçlanır.

Tarlayı satın aldıktan bir müddet sonra Gülcan ve İbrahim birbirlerini severek evlenirler. Reşit Ağa kendisiyle evlenmediği için Gülcan'dan intikam almanın yollarını aramaktadır. İbrahim neredeyse gece gündüz çalışarak tarladan elde edecekleri mahsul ile Müslim'e olan borçlarını ödemeye çalışmaktadır. Reşit Ağa, Müslim yoluyla İbrahim'i sıkıştırmakta ve borçlarını bir an önce ödemesini aksi takdirde tarlayı

elinden alacağını salık vermektedir. Bu arada Gülcan ve İbrahim bebek beklemektedirler. Bebekleri dahi tarlada dünyaya gelir. İbrahim bebeğin ismine İsmail Hasan koyar. İsmail Hasan Onlar için bir ümittir. İbrahim, Müslim'e ne kadar dil döktüyse de O'nu ikna edemez. Tarlanın borcunu ödeyemez. Müslim'den herkesin işçi olarak Almanya'ya gittiğini ve iyi para kazandığını duyar. Durumu Gülcan'la paylaşır. Gülcan her ne kadar istemese de İbrahim Almanya'ya gitmeyi aklına koymuştur. Artık tarlada ırgatlık yapmak, başkalarına avuç açmak istemez. İbrahim, bir sabah erken vakitte Almanya'nın yolunu tutar.

İbrahim Almanya'ya gittikten sonra Reşit Ağa Gülcan'a bir çok sıkıntı yaşatır. Tarlasını ateşe verdirir, evini yıktırır ve O'nu tüm köyden tecrit ettirir. Tüm parasının tükendiği ve elindeki hayvanını Reşit Ağa'ya sattığı gün İbrahim Almanya'dan çıkagelmiştir. Gülcan'a İsmail Hasan'a onlarca hediye getirmiş, Müslim'e tarlanın borcunu ödemiştir. Ancak İbrahim tekrar Almanya'ya gitmek istemekte, tarlada çalışmak istememekte; hatta sürekli Almanya ile köyünü kıyaslamaktadır. Gülcan'ın tüm itirazlarına rağmen oğlu ve karısına geçinebilecekleri kadar para bırakarak tekrardan Almanya'ya gider.

İbrahim ilk gittiği zamanki gibi artık mektup yazmamaktadır. Gülcan ve İsmail Hasan'ı unutmuş ve Onları kendi kaderlerine terk etmiştir. Kimliğini, kişiliğini, değerlerini kaybederek Almanya'da bir Alman ile evlenmiş hatta Ondan çocuk sahibi bile olmuştur. Gülcan ise Reşit Ağa yüzünden türlü sıkıntılara maruz kalmakta, köyde işkence hayatı yaşamaktadır. Reşit Ağa'ya muhtaç olması için Reşit Ağa'nın adamları tarafından tarlası yakılır, evi yıkılır, tavukları telef edilir, dedikodusu yapılır ve en sonunda biricik oğlu İsmail Hasan Reşit Ağa'nın adamları tarafından dereye atılır ve İsmail Hasan hayatını kaybeder. Gülcan bunları kaldıramaz ve babası gelene dek İsmail Hasan'ın defnetmeyeceğini söyler. Günlerce bekler ancak İbrahim gelmez. Sonunda çaresiz kalır ve oğlunu defneder. Gülcan, İsmail Hasan'ın intikamını almak amacıyla Reşit Ağa'nın evlenme teklifini kabul eder gibi yapar. İsmail Hasan'ın öldüğü derenin yakınına geldiklerinde Reşit Ağa'nın silahıyla O'nu öldürür. Köye dönerken bir kalabalık görür. Meğerse İbrahim Almanya'daki eşiyle ve çocuğuyla köye döndüğü esnada trafik kazası geçirmiş ve çocukları hariç kendisi ve eşi hayatını kaybetmiştir. Netice de İbrahim'in ve Gülcan'ın Almanya macerası bir dram ile sonuçlanmıştır. Almanya ne İbrahim'e ne de Gülcan'a mutluluk getirmemiş; aksine ikisin de hayatını alt üst etmiştir.

3.3. Bulgular

Ravenstein ve Lee'nin kuramlarının filmdeki karşılıkları iki tabloda gösterilerek analiz edilmiştir.

Ravenstein'nın göç nedenlerini tespit etmeye yönelik kuramı 1. Göç ve Mesafe, 2. Kademeli Göç, 3. Akım ve Karşı Akım, 4. Göçe Eğilimde Kent ve Kırsal Bölge Farklılıkları, 5. Kısa Mesafe Göçlerde Kadın Etkisi, 6. Teknoloji ve Göç ve 7.Ekonomik Güdülerin Baskın Oluşu şeklinde yedi başlık altında; Lee'nin kuramı ise 1. Kaynak ülkeye yönelik faktörler, 2. Hedef ülkeye yönelik faktörler, 3. Müdahale edici ve engelleyici faktörler ve 4. Kişisel faktörler olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir.

Ravenstein'nın göçün nedenlerini tespit etmeye yönelik yedi önermesinin Dönüş filmindeki karşılıkları üzerine genel bir değerlendirme yapılmıştır. Önerme a'nın filmde herhangi bir karşılığı bulunmamaktadır. İbrahim uzun mesafeli bir göç gerçekleştirmiştir. İbrahim tarafından yapılan göç, mesafesine göre göç kategorisi içerisinde dış olarak değerlendirilmektedir. İbrahim>e göre kendisinin Almanya'ya gitmesi tarlanın ellerinden gitmesinden daha iyidir. Ailenin yoksulluktan kurtularak bir mülk edinebilmesi İbrahim'in mesafe faktörünü göze alarak göç etmesine bağlıdır (1. Göç ve Mesafe). Türkler'in Almanya'ya göçlerinin en önemli nedeni Almanya'nın sanayi ve ticaret merkezi başka bir ifadeyle sermayenin merkezi olması nedeniyle sağladığı istihdam imkânlarıdır. Dolayısıyla Almanya'nın iktisadi koşulları göçmenlerin absorbe edilmesine olanak sağlamıştır. Önerme b'nin filmde kısmen karşılığı bulunmaktadır. Çünkü Türkiye örneğinde göç nedeniyle boşalan yerlerin yeni göç dalgalarıyla dolması söz konusu değildir (2. Kademeli Göç). İbrahim'in gerçekleştirdiği göçe karşı yeni bir göç akımı gerçekleşmemiştir. Ancak İbrahim'in Gülcan'ı ikna etmek için *''İlk giden ben miyim?''*, *''İlk ayrılan biz miyiz?''* şeklindeki ifadeleri Almanya'ya göçün karşı akım yaratmasa da akım yarattığını göstermektedir (3. Akım ve Karşı Akım). Esasında Ravenstein'ın bu önermesi kırdan kentte, kentten kıra, kentten kentte ve kırdan kıra şeklinde kategorize edilen özelliklerine göre göç türüne atıf yapmaktadır. Nitekim filmde İbrahim'in göç etme eğilimi kırdan kentte şeklinde gerçekleşmiştir (4. Göçe Eğilimde Kent ve Kırsal Bölge Farklılıkları). Filmde cinsiyet değişkenine göre mesafenin göç kararı vermede etkili olduğu gözlenmektedir. Başka bir ifadeyle filmin genelinde göçün karakteri daha çok ataerkil özellikler taşımaktadır.

Her şeye rağmen göç kararı veren ve pratikte uygulamaya koyan İbrahim'in kendisidir. Mesafenin oldukça uzak olması, İbrahim'in eşine kıyasla emek yoğun işlerde daha kolay istihdam edilebilme imkânı, duygusallık yerine rasyonel tercih yapma kabiliyetinin fazlalığı Gülcan yerine İbrahim'in göç etmesinde büyük bir rol oynamıştır (5. Kısa Mesafe Göçlerde Kadın Etkisi).

Tablo 1. Ravenstein'nın Teorisinin Filmdeki Karşılığı

Kuram	**Açıklama**	**Filmdeki Karşılığı**	**Değerlendirme**
1. Göç ve Mesafe:	*(a)* Göçmenlerin büyük bir kısmı kısa mesafedeki yerlere göç etmektedirler. *(b)* Uzun mesafeli göçlerin yönü ise daha çok sanayi ve ticaret merkezlerine doğrudur.	İbrahim'in sanayi ve ticaret merkezi olan Almanya'ya göç etmesi	Önerme a'nın filmde herhangi bir karşılığı bulunmamaktadır. İbrahim uzun mesafeli bir göç gerçekleştirmiştir. İbrahim tarafından yapılan göç, mesafesine göre göç kategorisi içerisinde dış olarak değerlendirilmektedir. İbrahim›e göre kendisinin Almanya'ya gitmesi tarlanın ellerinden gitmesinden daha iyidir. Ailenin yoksulluktan kurtularak bir mülk edinebilmesi İbrahim'in mesafe faktörünü göze alarak göç etmesine bağlıdır.
2. Kademeli Göç:	*(a) Göç*, göçmenleri absorbe ederek sanayi ve ticaret merkezlerine doğru gerçekleşen ve akımlara neden olan nüfusun yer değiştirmesi süreci olarak tanımlanır. (b) Ülke vatandaşları ekonomik olarak hızla gelişen bölgelere göç etmekte, onların göç etmelerinden kaynaklı kırsal alanda neden oldukları boşluk ise daha uzak bölgelerden gelen başka göçmenler tarafından doldurulmaktadır. Bu bağlamda ülkenin en uzak bölgelerinden merkez olarak nitelendirilebilecek bölgelerine kademe kademe bir göç hareketliliği yaşanmaktadır. (c) Nüfus hareketliliğinde meydana gelen bu dağılım göç alan bölgelerin nüfusu absorbe etme yetenekleriyle ilintilidir.	Yoksul ve çaresiz olan İbrahim'in diğerlerinin yaptığı gibi Almanya'ya göç kararı vermesi	Türkler'in Almanya'ya göçlerinin en önemli nedeni Almanya'nın sanayi ve ticaret merkezi başka bir ifadeyle sermayenin merkezi olması nedeniyle sağladığı istihdam imkânlarıdır. Almanya'nın iktisadi koşulları göçmenlerin absorbe edilmesine olanak sağlamıştır. Önerme b'nin filmde kısmen karşılığı bulunmaktadır. Çünkü Türkiye örneğinde göç nedeniyle boşalan yerlerin yeni göç dalgalarıyla dolması söz konusu değildir.

Kuram	**Açıklama**	**Filmdeki Karşılığı**	**Değerlendirme**
3.Akım ve Karşıakım	Her göç akımı kendine denk karşı akım yaratır.	Almanya'ya göçün bir akıma dönüşmesi fakat karşı akıma dönüşmemesi	İbrahim'in gerçekleştirdiği göçe karşı yeni bir göç akımı gerçekleşmemiştir. Ancak İbrahim'in Gülcan'ı ikna etmek için *"İlk giden ben miyim?"*, *"İlk ayrılan biz miyiz?"* şeklindeki ifadeleri Almanya'ya göçün karşı akım yaratmasa da akım yarattığını göstermektedir.
4. Göçe Eğilimde Kent ve Kırsal Bölge Farklılıkları	Kentlere kıyasla kırsal bölgelerde yaşayanlar daha fazla göç etme eğilimi içindedirler.	Kırsal bir bölgede yaşayan İbrahim'in doğup büyüdüğü ve ailesinin yaşadığı köyü bırakarak yabancı bir ülkeye ya da kentte göç etmesi	Esasında Ravenstein'ın bu önermesi kırdan kentte, kentten kıra, kentten kentte ve kırdan kıra şeklinde kategorize edilen özelliklerine göre göç türüne atıf yapmaktadır. Nitekim filmde İbrahim'in göç etme eğilimi kırdan kentte şeklinde gerçekleşmiştir.
5. Kısa Mesafe Göçlerde Kadın Etkisi	Göç etme eğilimi bağlamında kadınlar özellikle kısa mesafelerde erkeklerden daha etkindirler.	Almanya'ya göçün mesafesine göre bir dış göç olması ve bir takım sosyo-ekonomik ve kültürel şartlar nedeniyle Gülcan yerine İbrahim'in göç etmesi	Filmde cinsiyet değişkenine göre mesafenin göç kararı vermede etkili olduğu gözlenmektedir. Başka bir ifadeyle filmin genelinde göçün karakteri daha çok ataerkil özellikler taşımaktadır. Her şeye rağmen göç kararı veren ve pratikte uygulamaya koyan İbrahim'in kendisidir. Mesafenin oldukça uzak olması, İbrahim'in eşine kıyasla emek yoğun işlerde daha kolay istihdam edilebilme imkânı, duygusallık yerine rasyonel tercih yapma kabiliyetinin fazlalığı Gülcan yerine İbrahim'in göç etmesinde büyük bir rol oynamıştır.

Kuram	Açıklama	Filmdeki Karşılığı	Değerlendirme
6. Teknoloji ve Göç	Teknolojinin gelişmesi, üretim ve ticaretin artması göçün artışında pozitif anlamda etkindir.	Filmde otobüs, araba, radyo ve telgrafa yer verilmesi	Filmde ulaşım araçları (otobüs ve araba) ile iletişim araçları (radyo ve telgraf) olmak üzere göç eğilimini kolaylaştıran dört temel teknolojik unsur tespit edilmiştir. Ulaşım araçları ve iletişim araçları göçün iletici unsurları içerisinde değerlendirilebilir. İbrahim otobüsü Almanya'ya gitmek için arabayı ise dönmek için kullanmıştır. Almanya'dan ilk gelişinde İbrahim, yanında radyo getirmiş; İsmail Hasan öldükten sonra da İbrahim'e telgraf yoluyla bilgi verilmiştir. Ulaşım araçlarından otobüs ve araba; iletişim araçlarından radyo filmde somut bir biçimde gösterilmiş ancak telgraf ise gösterilmemiştir. Gerek ulaşım gerek iletişim araçları göç edenlerle geride kalanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırmıştır.
7.Ekonomik Güdülerin Baskın Oluşu	Kanunların eski ve demode oluşu, kanunların uygulanmasında yaşanan zorluklar, ağır vergi yükleri, köle ticareti, olumsuz iklim şartları ve sosyal çevrenin tamamen çıkar ve menfaat merkezli bir yapı haline gelmesi göçlerin genelinde etkin olsa da göçlere tam manasıyla yön veren ve damgasını vuran ana sebep ekonomik kaygılardır.	Ağalık (feodal) sistemi, Yoksulluk, Geçim sıkıntısı, Mülkiyet sorunu	İbrahim'i göçe zorlayan ekonomik güdüler içerisinde kırsal bölgelerde ağalık düzeninin varlığı, yoksulluk, geçim sıkıntısı, mülkiyet problemi, tarım arazilerinin geçimi sağlamaya yetmemesi yer almaktadır.

Kaynak: (Ravenstein, 1885: 167–235 ve Ravenstein, 1889: 198–288).

Filmde ulaşım araçları (otobüs ve araba) ile iletişim araçları (radyo ve telgraf) olmak üzere göç eğilimini kolaylaştıran dört temel teknolojik unsur tespit edilmiştir. Ulaşım araçları ve iletişim araçları göçün iletici unsurları içerisinde değerlendirilebilir. İbrahim otobüsü Almanya'ya gitmek için arabayı ise dönmek için kullanmıştır. Almanya'dan ilk gelişinde İbrahim, yanında radyo getirmiş; İsmail Hasan öldükten sonra da İbrahim'e telgraf yoluyla bilgi verilmiştir. Ulaşım araçlarından otobüs ve araba; iletişim araçlarından radyo filmde somut bir biçimde gösterilmiş ancak telgraf ise gösterilmemiştir. Gerek ulaşım gerek iletişim araçları göç edenlerle geride kalanlar arasındaki iletişimi kolaylaştırmıştır (6. Teknoloji ve Göç).

İbrahim'i göçe zorlayan ekonomik güdüler içerisinde kırsal bölgelerde ağalık (feodal) düzeninin varlığı, yoksulluk, geçim sıkıntısı, mülkiyet problemi, tarım arazilerinin geçimi sağlamaya yetmemesi yer almaktadır (7. Ekonomik Güdülerin Baskın Oluşu) (Tablo 1).

Lee'nin göçe etki eden faktörler teorisinin filmdeki karşılığı;

1. Kaynak ülkeye yönelik faktörler,
2. Hedef ülkeye yönelik faktörler,
3. Müdahale edici ve engelleyici faktörler,
4. Kişisel faktörler şeklindeki dört temel kriter çerçevesinde analiz edilmiştir.

Kaynak ülkedeki sorunların çokluğu ve derinliği (siyasi istikrarsızlık, yoksulluk, fakirlik, cehalet, mülk edinme isteği) filmde kaynak ülkeye yönelik pozitif faktörleri gölgelemektedir (1. Kaynak ülkeye yönelik faktörler). Filmin genelinde kaynak ülkeden göç etmeye zorlayan negatif faktörler Ağalık (feodal) sistemi, Yoksulluk, Geçim sıkıntısı, Mülkiyet sorunu şeklinde sıralanabilir. Hedef ülkeye yönelik çekici faktörler içerisinde İbrahim'in köye birinci dönüşünden sonra *''Daha neler var oralarda neler, görmeli!''*, *''Su aynı borulardan gelmekte, tepesinde de süzgeci var. Bi güzel akmakta.''*, *''Görmek lazım medeniyeti.''*, *''Öyle yapmıyorlar, adam da arabayla geliyor, kız da arabayla geliyor, bir yerde buluşuyorlar. Vız diye gidiyorlar.''* diyerek sürekli köyü ile Almanya'yı kıyaslaması hedef ülkeye yönelik çekici faktörlerin ne denli baskın olduğunu göstermektedir (2. Hedef ülkeye yönelik faktörler). Mesafe İbrahim'le beraber Gülcan'ın da göç etmemesinde temel belirleyicidir.

Ayrıca İbrahim'in Almanya'da eşinin ve çocuğunu unutarak kimliği, kişiliğini ve karakterini kaybetmesi de çok büyük etkendir (3. Müdahale edici ve engelleyici faktörler). Filmde göç kararı vermeyi etkileyen kişisel faktörler olarak yoksulluk, mülk sahibi olma isteği, Ağalık sistemi, Ailenin geleceğini düşünme kaygısı yer almaktadır (4. Kişisel faktörler) (Tablo 2).

Tablo 2. Lee'nin Göçe Etki Eden Faktörler Teorisinin Filmdeki Karşılığı

Kuram	Açıklama	Filmdeki Karşılığı	Değerlendirme
1. Kaynak ülkeye yönelik faktörler	Lee, göçe etki eden faktörleri pozitif, negatif ve nötr olmak üzere üç farklı kategoride ele almıştır. Birey ya da kitlelerin kaynak ülkede kalmalarına olanak sağlayan faktörler pozitif (+), bireyleri göç etmeye zorlayan faktörler negatif (–), bireylerin ya da kitlelerin göç kararı vermeleri üzerinde olumlu ya da olumsuz herhangi bir etkisi olmayan faktörler ise nötr (0) olarak değerlendirilmiştir. Söz konusu bu faktörlerin bir kısmı birçok bireyi aynı oranda etkilerken diğerleri ise farklı kişileri farklı şekillerde etkilemektedir. Dolayısıyla bu faktörlerin etki oranları birbirlerinden farklı özellikler taşımaktadır. Örneğin, olumlu iklim şartları göç sürecinde çekici özellikler taşırken kötü iklim şartları ise itici özelliklere sahiptir.	Kaynak ülkeye yönelik pozitif (+) faktörler bulunmamaktadır.	Kaynak ülkedeki sorunların çokluğu ve derinliği (siyasi istikrarsızlık, yoksulluk, fakirlik, cehalet, mülk edinme isteği) filmde kaynak ülkeye yönelik pozitif faktörleri gölgelemektedir.
2. Hedef ülkeye yönelik faktörler		İbrahim'i kaynak ülkeden göç etmeye zorlayan negatif faktörler ise Ağalık (feodal) sistemi, Yoksulluk, Geçim sıkıntısı, Mülkiyet sorunu şeklinde sıralanabilir. İbrahim'in Gülcan'a rağmen göç etmek istemesi bir bakıma Gülcan'ın bizzat kendisinin göç kararı vermede nötr bir faktör olduğunu göstermektedir. Neticede İbrahim, Gülcan'a rağmen göç etmiştir.	Filmin genelinde kaynak ülkeden göç etmeye zorlayan negatif faktörler Ağalık (feodal) sistemi, Yoksulluk, Geçim sıkıntısı, Mülkiyet sorunu şeklinde sıralanabilir. Hedef ülkeye yönelik çekici faktörler içerisinde İbrahim'in köye birinci dönüşünden sonra *"Daha neler var oralarda neler, görmeli!"*, *"Su aynı borulardan gelmekte, tepesinde de süzgeci var. Bi güzel akmakta."*, *"Görmek lazım medeniyeti."*, *"Öyle yapmıyorlar, adam da arabayla geliyor, kız da arabayla geliyor, bir yerde buluşuyorlar. Vız diye gidiyorlar."* diyerek sürekli köyü ile Almanya'yı kıyaslaması hedef ülkeye yönelik çekici faktörlerin ne denli baskın olduğunu göstermektedir.
3. Müdahale edici ve engelleyici faktörler	Lee'ye göre müdahale edici engeller içerisinde en önemlisi mesafedir. Sonra sırasıyla gerçek fiziki engeller (Örn. Berlin Duvarı), göç yasaları ve göç etmenin maliyeti yer almaktadır	Mesafe İbrahim'le beraber Gülcan'ın da göç etmemesinde temel belirleyicidir.	Mesafe İbrahim'le beraber Gülcan'ın da göç etmemesinde temel belirleyicidir. Ayrıca İbrahim'in Almanya'da eşini ve çocuğunu unutarak kimliğini, kişiliğini ve karakterini kaybetmesi de çok büyük etkendir.
4. Kişisel faktörler	Kişisel hassasiyetler, zekâ seviyesi, bireyin medeni durumu, tesadüfi bir takım olay ve olgular, yaşanan adaletsizlikler bireyleri şahsi olarak göçe zorlamaktadır	Yoksulluk, mülk sahibi olma isteği, Ağalık sistemi, Ailenin geleceğini düşünme kaygısı	Filmde göç kararı vermeyi etkileyen kişisel faktörler olarak yoksulluk, mülk sahibi olma isteği, Ağalık sistemi, Ailenin geleceğini düşünme kaygısı yer almaktadır.

Kaynak: (Lee, 1966: 50–52).

SONUÇ

Göç, zorunlu ya da gönüllü (nedenlerine) ; kısa ya da uzun mesafeli (mesafesine); geçici ya da kalıcı (oluşum nedenlerine) veya özelliklerine göre farklı tanımlamalar içermektedir. O nedenle kapsamlı bir göç tanımı yapmak sanıldığı kadar kolay değildir. Birey(ler)in ya da kitlelerin kaynak–hedef ülkeye (bölge) dönük bir takım pozitif ya da negatif koşullar nedeniyle kaynak–hedef ülke (bölge) arasında yaptıkları yer değişikliği sürecine göç denir. Başka bir ifadeyle göç, ''her toplumun biçimlendirdiği tarihte yeni yaşam alanları bulma, yeni topraklara veya kazanç imkânlarına kavuşma...''(Abadan–Unat, 2006:1) gayesiyle gerçekleştirilen başta zaman ve mekân gibi bir takım değişkenlerin belirleyici olduğu topyekûn bir süreci ifade etmektedir (Gençler, 2015: 5).

Türkiye tarihi açısından 1960'lı yıllar büyük bir öneme sahiptir. Bir taraftan askeri darbe ve ülke siyasetini itibarsızlaştırma ya da istikrarsızlaştırma girişimleri diğer taraftan ekonomik anlamda yaşanan sıkıntılar 31 Ekim 1961 tarihinde Türkiye ile Almanya arasında imzalanan İşçi Göçü Antlaşması'nın en etkili sonuçları arasında yer alan Türklerin Almanya'ya göçlerini meşrulaştırmıştır. Kademeli olarak milyonlarca Türk, imkânsızlıklar ve çaresizlikler nedeniyle Türkiye'den Almanya'ya göç etmek zorunda kalmıştır. Nitekim söz konusu bu hareketliliğe Almanya'nın işgücü ihtiyacı da eklenince kaynak ülke Türkiye'den hedef ülke Almanya'ya göç süreci kaçınılmaz boyutlara ulaşmıştır.

1960'lar ise Türk sinemasında toplumsal gerçekçilik rüzgârlarının estiği yıllardır. Toplumsal gerçekçilere göre sinema, sosyal hayattan, yaşanmışlıklardan ve deneyimlerden kopuk olmamalı aksine toplumu, sosyal sorunları bütünüyle inceleyen bir amaca/aynaya dönüştürülmelidir. Toplumsal gerçekçilere göre sinema toplumdan; toplumda sinemadan kopamaz. Marksizm'in uzantısı olarak Sovyetler Birliği'nde geliştirilen toplumsal gerçekçilik, sanatın ne olduğundan ziyade nasıl olması gerektiği üzerine odaklanmıştır. Bu kurama göre sanat bir yansıtmadır, fakat sanatın yansıttığı gerçeklik toplumsal gerçekçiliktir. Toplumsal gerçekçilikte Marksizm'in bilgi teorisi ile Hegel'in estetik anlayışı birleştirilmiş ve sanat eseri dış gerçekliği yansıtan somut bir yapıya dönüşmüştür (Ötgün, 2008:173). Nitekim toplumsal gerçekçilikte ''materyalist dünya görüşü ve diyalektik yöntem ile olayların temelinde yatan güçleri, maddi toplumsal süreçleri'' içermek esas amaçtır (Özonur, 2016:101). Dolayısıyla 1960'lı yıllarda sosyal sorunlardan kendisini soyutlayamayan Türk sineması, Almanya'ya göç konusunu işleyen onlarca yapıta imza atmıştır (Örn: Bir Türke Gönül Verdim (1969), Baba (Yılmaz

Güney) (1971), Dönüş (1972), Otobüs (1974), El Kapısı (1974), Almanya'lı Yarim (1974), Almanya'da Bir Türk Kızı (1974), Almanya Acı Vatan (1979), Metin (1979), Banker Bilo (1980), Düğün (1981), Komşumuz Balta Ailesi (1983), Ölmez Ağacı (1984), Melek Gidiyor (1985), Gurbetçi Şaban (1985), En Alttakiler (1986), Kırkmetrekare Almanya (1986), Sarı Mercedes (1987), Doğum Günün Kutlu Olsun Türk (1986), Yasemin (1988), Polizei (1988), Sahte Cennete Veda (1988), Berlin in Berlin (1993), Duvara Karşı (2004), Kebab Connection (2004), Crossing the Bridge: The Sound of İstanbul/İstanbul Hatırası (2005), Acımasız (2006), Yaşamın Kıyısında (2007), Bahtı Açık (2008), Bunu Gerçekten Yapmalı mıyım (2009), Yedek Memleket (2010), Willkommen in Deutchland (2011) (Pişkin, 2010: 58–61).

Çalışmada söz konusu bu yapıtlar içerisinde yer alan ve 1972 tarihinde çekilen Dönüş filmi Ravenstein (1885) ve Lee'nin (1966) kuramları çerçevesinde analiz edilmiştir. Ravenstein'ın göç nedenlerini tespit etmeye yönelik kuramı 1. Göç ve Mesafe, 2. Kademeli Göç, 3. Akım ve Karşı Akım, 4. Göçe Eğilimde Kent ve Kırsal Bölge Farklılıkları, 5. Kısa Mesafe Göçlerde Kadın Etkisi, 6. Teknoloji ve Göç ve 7.Ekonomik Güdülerin Baskın Oluşu şeklinde yedi başlık altında; Lee'nin kuramı ise 1. Kaynak ülkeye yönelik faktörler, 2. Hedef ülkeye yönelik faktörler, 3. Müdahale edici ve engelleyici faktörler ve 4. Kişisel faktörler olmak üzere dört başlık altında incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Ravenstein'nın yedi kuramının ve Lee'nin dört kuramının neredeyse birebir filmdeki göç nedenlerini açıklamada kullanılabileceği ortaya konulmuştur. Bu bağlamda Ravenstein'nın ve Lee'nin kuramlarının filmdeki göç nedenlerini açıklamaya yönelik karşılıkları aşağıda özetlenmiştir:

Ravenstein:

1. İbrahim uzun mesafeli bir göç gerçekleştirmiştir *(1. Göç ve Mesafe Faktörü)*.
2. Türkler'in Almanya'ya göçlerinin en önemli nedeni Almanya'nın sanayi ve ticaret merkezi başka bir ifadeyle sermayenin merkezi olması nedeniyle sağladığı istihdam imkânlarıdır *(2. Kademeli Göç Faktörü)*.
3. Almanya'ya göçün karşı akım yaratmasa da akım yarattığını göstermektedir *(3. Akım ve Karşıakım Faktörü)*.
4. Filmde İbrahim'in göç etme eğilimi kırdan kentte şeklinde gerçekleşmiştir *(4. Göçe Eğilimde Kent ve Kırsal Bölge Farklılıkları)*.
5. Filmin genelinde göçün karakteri daha çok ataerkil özellikler taşımaktadır *(5. Kısa Mesafe Göçlerde Kadın Etkisi Faktörü)*.
6. Filmde ulaşım araçları (otobüs ve araba) ile iletişim araçları

(radyo ve telgraf) olmak üzere göç eğilimini kolaylaştıran dört temel teknolojik unsur tespit edilmiştir *(6. Teknoloji ve Göç Faktörü)*.

7. İbrahim'i göçe zorlayan ekonomik güdüler içerisinde kırsal bölgelerde ağalık düzeninin varlığı, yoksulluk, geçim sıkıntısı, mülkiyet problemi, tarım arazilerinin geçimi sağlamaya yetmemesi yer almaktadır. Bu bağlamda İbrahim'in göç etmesinde ekonomik güdüler daha baskındır *(7. Ekonomik Güdülerin Baskın Oluşu Faktörü)*;

Lee:

1. Kaynak ülkedeki sorunların çokluğu ve derinliği (siyasi istikrarsızlık, yoksulluk, fakirlik, cehalet, mülk edinme isteği) kaynak ülkeye yönelik negatif (itici) faktörler içerisinde yer almaktadır *(1. Kaynak Ülkeye Yönelik Faktörler)*.
2. Almanya'da su, elektrik, ulaşım, eğitim gibi altyapı ve hizmetlere dönük konularda göçe yönelik çekici faktörler daha baskındır *(2. Hedef Ülkeye Yönelik Faktörler)*,
3. Mesafe İbrahim'le beraber Gülcan'ın da göç etmemesinde temel belirleyicidir *(3. Müdahale Edici Ve Engelleyici Faktörler)*,
4. Filmde şahsi olarak göç kararı vermeyi etkileyen kişisel faktörler olarak yoksulluk, mülk sahibi olma isteği, ağalık sistemi, ailenin geleceğini düşünme kaygısı yer almaktadır *(4. Kişisel Faktörler)*.

KAYNAKÇA

Abadan, U. N. (2006), Bitmeyen Göç, 2. Baskı, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 30.

Albrecht, J. W. ve Vroman, S. B. (1992), ''Dual Labor Markets, Efficiency Wages, and Search'', Journal of Labor Economics, Vol 10, No 4, ss. 438–461.

Bourdieu, P. ve Wacquant, L. J. D. (1992), An Invitation to Reflexive Sociology Chicago, USA, University of Chicago Press.

Castells, M. (1991), The Informational City: Information Technology, Economic Restructuring and the Urban Urban Regional Process, Oxford, Basil Blackwell.

Demir, A. (2008), ''Toplumcu Gerçekçi Objektiften Yansıyan Bir Anadolu Fotoğrafı: Bacayı İndir Bacayı Kaldır'', Modern Türklük Araştırmaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, ss. 65–80.

Dorigo, G. ve Tobler, W. (1983), ''Pull–Push Migration Laws'', Annals of the Association of American Geographers'', Vol 73, No 1, ss. 1–17.

Ekin, N. (1989), Endüstri İlişkileri, Beşinci Baskı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 208.

Esen, Ş. (2000), ''80'ler Türkiyesi'nde Sinema'', 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.

Fawcett, J. T. (1989), ''Networks, Linkages, and Migration Systems'', The International Migration Review, Vol 23, No 3, Special Silver Anniversary Issue: International Migration on Assessment for the 90's, ss. 671–680.

Gençler, A. (2015), Emek Göçü ve Ekonomisi, İstanbul, Der Yayınları.

Guilmoto, C. Z. ve Sandron, F. (2001), ''The Internal Dynamics of Migration Networks in Developing Countries'', Population: An English Selection, Vol 13, No 2, ss. 135–164.

Harker, R. Cheleen, M. ve Wilkes, C. (1990), An Introduction to the Work of Pierre Bourdieu, The Practice of Theory, London, MacMillan.

Harris, J.R. ve Todaro, M. P. (1970), ''Migration, Unemployment, and Development: A Two Sector Analysis'', American Economic Review, No 60, ss. 126–142.

Karataş, Ö. F. (2013), ''Hilmi Yavuz'un Doğu Şiirlerine Toplumcu Gerçekçi Bir Yaklaşım'', Turkish Studies, International Periodicals For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Volume 8/13, ss. 1157–1173.

Katz, E. ve Stark, O. (1986), ''Labor Migration and Risk Aversion in Less Developed Countries'', Journal of Labor Economics, No 4, ss. 131–149.

Kley, S. (2011), ''Explaining the Stages of Migration within a a Life–Course Framework'', European Sociological Review, Vol 27, No 4, ss. 469–486.

Lauby, J. ve Stark, O. (1988), ''Individual Migration as a Family Strategy: Young Women in the Phillippines'', Population Studies, No 42, ss. 473–486.

Lee, E. S. (1966), ''A Theory of Migration'', Demography, Vol 3, No 1, ss. 47–57.

Lewis, W. A. (1954), ''Economic Development with Unlimited Supplies of Labor'', The Manchester School of Economic and Social Studies, No 22, ss. 139–191.

Massey, D. S. Arango, J. Hugo, G. Kouaouci, A. Pellegrino, A. ve Taylor, J. E. (1993), ''Theories of International Migration: A Review and Appraisal'', Population and Development Review, Vol 19, No 3, ss. 431–466.

Morawska, E. (1990), ''The Sociology and Historiography of Immigration in Virginia'', içinde Yans McLaughlin, Immigration Reconsidered, History, Sociology, and Politics, Oxford University Press, New York, ss. 187–240.

Ötgün, C. (2008), ''Sanat Yapıtına Yaklaşım Biçimleri'', Sanat ve Tasarım Dergisi, Sayı 2, ss. 159–178.

Özcan, E. D. E. (2017), ''Çağdaş Göç Teorileri Üzerine Bir Değerlendirme'', Türkiye Gıda ve Şeker Sanayii İşçileri Sendikası İş ve Hayat Dergisi, Sayı 4, ss. 183–215.

Özonur, D. (2016), ''Bir Sinema Filminde Sınıfların Temsili ve Politik Duruş: Kış Uykusu'', İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı 43, ss. 98–117.

Palloni, A. Massey, D. S. Ceballos, M. Espinosa, K. ve Spittel, M. (2001), ''Social Capital and International Migration: A Test Using Information on Family Networks'', American Journal of Sociology, Vol 106, No 5, ss. 1262–1298.

Petras, E. M. (1981), ''The Global Labor Market in the Modern World Economy'', içinde Mary M. Kritz, Charles B. Keely, and Silvano M. Tomasi, (eds.), Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements, Center For Migration Studies, Staten Island, New York, ss. 44–63.

Piche, V. ve Dutreuilh, C. (2013), ''Contemporary Migration Theories as Reflected in Their Founding Texts'', Population, (English Edition), Vol 68, No 1, ss. 141–164.

Pişkin, G. (2010), ''Türkiye'de Göç ve Türk Sinemasına Yansımaları: 1960–2009'', E-Journal of New World Sciences Academy, Volume 5, Number 1,ss. 45–65.

Portes, A. ve Walton, J. (1981), Labor, Class and the International System, New York, USA, Academic Press.

Ranis, G. ve Fei, J.C.H. (1961), ''A Theory of Economic Development'', American Economic Review, No 51, ss. 533–565.

Ravenstein, E. G. (1885), ''The Laws of Migration'', Journal of the Statistical Society, Vol 48, No 2, ss. 167–227.

Ravenstein, E. G. (1889), ''The Laws of Migration'', Journal of the Statistical Society, Vol 52, No 2, ss. 241–305.

Sassen, S. (1988), The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow, Cambridge, Cambridge University Press.

Sinha, V.N.P. ve Ataullah, MD. (1987), ''Migration-An Interdisciplinary Approach'', First Edition, Delhi, India, Seema Publications.

Skeldon, R. (2008), ''International Migration as a Tool in Development Policy: A Passing Phase?'', Population and Development Review, Vol 34, No 1, ss. 1–18.

Stark, O. (1982), ''Migration Decision Making: A Review Article'', Journal of Development Economics, No 31, ss. 191–196.

Stark, O. (1984), ''Migration Decision Making: A Review Article'', Journal of Development Economics, No 14, ss. 251–259;

Stark, O. Taylor, J. E. Ve Yitzhaki, S. (1985), ''Remittances and Inequality'', The Economic Journal, No 75, ss. 173–178

Stark, O. ve Bloom, D. E. (1985), ''The New Economics of Labor Migration'', The American Economic Review, Vol 75, No 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Seventh Annual Meeting of the American Economic Association, ss. 173–178.

Stark, O. ve Taylor, J. E. (1991), ''Migration Incentives, Migration Types, The Role of Relative Deprivation'', The Economic Journal, No 101, ss. 1163–1178.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Uluslararası İşgücü Antlaşmaları, 2014.

Taylor, J. E. (1986), ''Differential Migration, Networks, Information and Risk'', in Oded Stark (Ed.), Research in Human Capital and Development, Vol 4, ''Migration, Human Capital and Development, JAI Press, Greenwich, ss. 147–171.

Taylor, J. E. (1992), ''Remittances and Inequality Reconsidered: Direct, Indirect, and Intertemporal Effects'', Journal of Policy Modeling, No 14, ss. 187–208.

Uçakan, M. (1977), Türk Sineması'nda İdeoloji, İstanbul, Düşünce Yayınları.

Yüksel, H. (2017), Çalışma Yaşamında Sinema, Bursa, Ekin Yayınları.

Zaim, S. (1997), Çalışma Ekonomisi, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Zanker, J. H. (2011), ''Why Do People Migrate? A Review of the Theoretical Liteature'', Munich Personal RePEC Archive (MPRA), Paper No, 28197, ss. 1–26.

Zelinsky, W. (1971), ''The Hypothesis of Mobility Transition'', Geographical Review, Vol 61, No 2, ss. 219–249.

SÖYLEŞİ [*] / : **PROF. DR. YUSUF ALPER**[**]

Prof. Dr. Yusuf Alper *Dr. Naci Önsal*

■ 4 Yıldır Türk Metal Sendikası ile AKADEMEK toplantılarını düzenliyorsunuz. Ben de memnuniyetle katılıyorum.

■ Sonuçtan memnun musunuz?

Öncelikle AKADEMEK (Akademi/Üniversite–Sendika/Emek) Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün düzenlediği bir faaliyettir ve geçen 4 yıllık süreçte Prof. Dr. Serpil Aytaç, Prof. Dr. Aysen Tokol ve benim öne çıktığım, ancak değişik şekillerde diğer bölüm arkadaşlarımızın da organizasyon çalışmalarına katıldığı ve katkıda

---

[*] ***Prof. Dr. Yusuf Alper*** *ile söyleşiyi, dergimiz Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal gerçekleştirmiştir.*

[**] *1959 yılında Konya'da doğdu. Orta ve lise eğitimini Konya/Ereğli İvriz Öğretmen lisesinde, Lisans eğitimini Bursa Üniversitesi, İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesinde tamamladı. 1981 yılında Bursa (Uludağ) Üniversitesi, İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyal Siyaset ve Kooperatifçilik Bölümü Sosyal Siyaset Kürsüsünde asistan olarak göreve başladı. 1985 yılında Doktor, 1988 yılında Doçent ve 1995 yılında profesör unvanlarını aldı. Halen Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesi görevini sürdürmektedir. / alperyusuf@gmail.com*

KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi
Sayı : 10 / Nisan 2018 (s: 53–68)

bulunduğu bir bölüm faaliyetidir. Özellikle işin emek-yoğun organizasyon ve iletişim-yazışma aşamasında bölüm araştırma görevlisi olan arkadaşların ciddi katkıları olmuştur. Bu yıl 5'incisini düzenleyeceğimiz ve bu toplantılarla ilgili olarak aşağıda dile getirilen cevaplar, kişisel görüşlerimi yansıtmakla birlikte, Bölümümüz adına verilen cevaplar olduğunu da özellikle belirtmek isterim.

Öğrenciye yönelik her proje/çalışma insanı fazlası ile memnun eder. Ancak, Uludağ Üniversitesi olarak Türk Metal Sendikası ile birlikte bu yıl 5'incisini düzenleyeceğimiz AKADEMEK, yani Üniversite ile Emeğin *Ortak Platformu* olarak gördüğümüz, bu faaliyet beni fazlası ile memnun ediyor. Bu memnuniyet ifadesi, yalnızca benim değil başta akademik çalışmalarını endüstri ilişkileri ve sendikacılık üzerine yoğunlaştıran Prof. Dr. Aysen Tokol ve bölüm başkanı Prof. Dr. Serpil Aytaç olmak üzere bu organizasyonda yer alan bütün arkadaşlarım için de geçerli bir tespit. Bu organizasyonun hiçbir aşamasını ben ve düzenleyici diğer arkadaşlar için bir yük olarak değerlendirmiyoruz. Türkiye'de bünyesinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümü olan 24-27 üniversiteden gelen ve sayıları 150-190 arasında değişen öğrencilerle bir arada olmak, onların birbirleri ile tanışmasını, kaynaşmasını ve gelecek yıllarda sürdürecekleri arkadaşlık bağları ve yeni sosyal ağlar oluşturmalarını görmek/izlemek bizleri fazlasıyla memnun ediyor ve çok mutlu ediyor. Bu faaliyetin bir karşılığı olması ve değer yaratması için Kurultay açış konuşmalarında; AKADEMEK'i bir tür *"serbest kürsü/platform"* olarak değerlendirmelerini; *"eğitim gördükleri alanla ilgili olarak düşündüklerini, söylemek istediklerini akademik bir formatta ve tartışma ortamında serbestçe dile getirmelerini"* özellikle vurguluyoruz. Onlara, üniversitelerinde gördükleri teorik endüstri ilişkileri eğitimi ile aldıklarını, sistemin önemli bir aktörü olan sendikalar/sendikacılar önünde kendi özgün görüşleri olarak savunmalarını öneriyoruz. *"AKADEMEK'in onların katkıları ile büyüyen ve gelişen ortak değerleri olduğunu;* bizim Uludağ Üniversitesi olarak bu faaliyetin akademik organizasyonu ile ilgilendiğimizi, Türk Metal Sendikasının da sağladığı maddi destekle bu tür organizasyonların olmazsa olmazı mekân, konaklama ve ulaşım konularında sağladığı imkân ve kolaylıkla bu faaliyetin yapılabilir ve sürdürülebilir olmasını mümkün kıldığını, bunun da bir fırsat olarak görülerek değerlendirilmesi gerektiğini" vurguluyoruz. AKADEMEK'i bir fırsat olarak değerlendirmemizin sebebi daha önce Uludağ ve İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencilerinin benzer amaçlarla düzenlemeye çalıştıkları faaliyetlerle ilgili tecrübelerimiz oldu. Bunların bir kısmı toplanma amaçları bakımından başarılı da oldu. Ancak, sürekliliğini ve sürdürülebi-

lirliğini sağlayacak maddi desteğin olmaması, mezun olan öğrencilerin yerini dolduracak yeni öğrencilerin olmaması bu faaliyetleri en fazla 2 toplantıdan sonra sona erdirdi. Bu faaliyetler arasında kesintiye uğramadan halen devam eden *Siyasal Bilgiler Fakültesinin (SBF)* düzenlediği ve bu yıl 10'uncusu gerçekleştirilen *"Genç Sosyal Politikacılar Kongresi"*. Bu kongreyi de sürdürülebilir hale gelen SBF'deki meslektaşlarımızın bu faaliyete yönelik olağanüstü katkı ve çabalarıdır. Halen Türkiye'deki bütün ÇEEİ Bölümleri öğrencilerinin katılabildiği süreklilik arz eden öğrenci odaklı iki faaliyetten biri Türk Metal Sendikası ile Üniversitemizin düzenlediği AKADEMEK Öğrenci Kurultayı; diğeri SBF Genç Sosyal Politikacılar Kongresidir. Bunlardan biri eğitim-öğretim yılının başında *güz yarıyılı*; diğeri de eğitim öğretim yılı sonuna doğru, *bahar yarıyılı* faaliyetleri olarak devam etmekte ve kişisel görüşüm odur ki birbirini tamamlayan bir formatta gerçekleştirilmektedirler. Birine katılan öğrenci diğerine de katılma konusunda istekli ve arzulu olmaktadır. *AKADEMEK faaliyetine katılan öğrenciler aynı tecrübeyi bir daha yaşamak istedikleri zaman Genç Sosyal Politikacılar Kongresine katılmaktadırlar.*

Uludağ Üniversitesi olarak, 5 yıl önce düzenlenen ilk AKADEMEK ile 5'incisi arasında geçen sürede yaşadığımız tecrübeden hareketle, bu Kurultayın düzenlenme amaçlarına daha uygun olacağı düşüncesiyle bazı değişiklikler yapıldı. Bu değişiklik, öğrenci Kurultayına katılan her üniversiteye mutlaka kürsü hakkı verme ve sunum yaptırma yönünde oldu. Ancak, Kurultaya mutlaka akademik katkıda bulunarak katılmak isteyen öğrenciler için de herhangi bir sınırlama olmaksızın poster bildiri ile katılma imkânı da sağlandı. Kanaatimce Kurultayların en önemli sonuçlarından biri de farklı üniversitelere ait öğrenciler tarafından yapılan akademik sunumlar ve poster çalışmaları dinleyen öğrencilerin diğer üniversitelerdeki arkadaşlarının sunumlarını dinlerken, kendi eğitim-öğretim programlarının yeterliliğine yönelik değerlendirmeler ve karşılaştırmalar yapma imkânı da bulmalarıdır.

AKADEMEK, Karadeniz Ereğli'si ve her Kurultay'da gezi yapılan Ereğli Demir Çelik Fabrikası ile de ayrı bir bütünleşme sağlamıştır. Nitekim, mekan problemi dolayısıyla 3'üncü Kurultay'ın Ankara'da yapıldığı zaman bunu daha iyi anladık ve kavradık. Öğrenci Kurultayı, Karadeniz Ereğli ve Ereğli Demir Çelikle bir başka değer ve anlam kazanmaktadır. Nisan sonu-Mayıs ayı ilk günlerinde gerçekleştirilen düzenlenme tarihi itibarıyla hava şartları da bütün olumlu düşüncelerin pekişmesine yardımcı olmaktadır. Bir başka ifade ile, mekan, tarih ve ortam bakımından çok sayıda doğru bir araya getirilmiş görünmektedir. Bize göre AKADEMEK, *emeğin başkenti* Zonguldak'a ve Türk Sanayisinin devlerinden biri olan

Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Yusuf Alper (solda), KARATAHTA/İş Yazıları Dergisi Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal (sağda)'ın sorularını cevapladı.

Ereğli Demir Çelik'in olduğu Ereğli'ye *yakışmakta ve anlam bulmaktadır.*

Sorunun başına dönersek; bu organizasyondan memnun musunuz? Tabi ki memnunum. Ancak daha iyisinin ve amaca uygun olanının yapılabileceğine inanıyorum. Bunun için *''kurultayların kendi iç motivasyonu ile zamanla kendiliğinden bir iyiye gidiş olacağı''* beklentisine girmek yerine *daha iyisi için* doğru müdahalelerin de yapılması gerekiyor. Bu konuda yalnızca öğrencilerden ve akademisyenlerden değil bu Kurultay'ın paydaşı olan Sendika ve sendikacıların da değerlendirmeleri yol gösterici olabilecektir.

■ Üniversite düzeyinde katılım yeterli mi?

Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü eğitim veren bölümler dikkate alınınca (Kurultay tarihi ile sınav tarihlerinin çakışması dolayısıyla katılamayan 2-3 bölüm dışında) tamamına yakınının katıldığı bir platform olarak dikkat çekmektedir. Bunu organizasyonun çok dikkat çeken başarılarından biri olarak görüyorum. Kurultaya katılan öğrenci sayısı bakımından 4 kongrede, bölümler adına katılan öğretim üyeleri hariç, 140-170 arasında değişen öğrenci katıldı. Bu yıl 5'incisine katılacak öğrenci sayısı 190 civarında.

Biz Üniversite olarak Kurultayın düzenlendiği otelin kapasitesi yanında, Kurultay'ın etkinliği bakımından da sayının 150 civarında olmasını arzu ediyoruz. Çünkü *sayı çokluğunun Kurultayın sağlamayı amaçladığı yakın sosyal ilişkiler kurmayı engelleyeceğini düşünüyoruz.*

Kurultaya katılım konusunda organizasyon sürecinde çözmekte zorlandığımız diğer konular ise şu noktalarda yoğunlaşmaktadır:

a) Bazı üniversitelerden üniversiteye ayrılan kontenjanın üzerinde öğrencinin katılma isteğinde bulunması (İstisnai olarak katılmayan veya eksik sayıda öğrenci ile katılan üniversitelerin kullanmadığı kontenjanı yeniden dağıtarak çözmeye çalışıyoruz)
b) Yüksek lisans öğrencilerinin de Kurultaya katılma istekleri: Kurultay esas olarak lisans öğrencilerine yönelik olarak düzenlendiği için yüksek lisans öğrencilerinin katılmasını arzu etmiyoruz. Ancak, çok sayıda üniversiteden gelen yoğun talepleri dikkate alarak bazı üniversiteler için 1 veya 2 yüksek lisans öğrencisinin katılmasına izin verildi.
c) Katılım konusunda yaşadığımız en ciddi problem daha önceki yıllarda katılan öğrencilerin tekrar katılmak istemelerinden kaynaklanıyor. Bu talepleri, Kurultayın düzenlenmesinin ne kadar isabetli olduğunu da gösteren bir kriter olarak da değerlendiriyoruz. Ancak, başlangıç amaçlarını ve sınırlılıkları da düşünerek daha geniş sayıda öğrencinin katılması için lisans eğitimi süresince öğrencilere bir defa katılma izin verilmesinin daha doğru olduğuna inanıyoruz.

2018 yılında 5'incisi düzenlenecek Kurultayın bir tür gala özelliği taşıması, sınırlı sayıda daha önceki toplantılara katılan mezun olmuş ve çalışma hayatında olanların katılımlarının sağlanarak Kurultay tecrübelerini yenilere aktarmalarını arzu ediyoruz. Bu sebeple hem katılan üniversite hem de öğrenci sayısı bakımından en fazla öğrencinin katıldığı Kurultay olacak gibi görünüyor.

■ Bu organizasyonun tarafı olmanız nasıl karşılanıyor?

Bu soru benim için çok açık değil, ancak anladığım kadarıyla Uludağ Üniversitesi tarafından düzenlenmesi, her yıl aynı bölümün düzenlenmesi dolayısıyla ortaya çıkan *"taraf olmaktan"* bahsediyorsunuz. Bu sorunun biraz da diğer bazı üniversitelerin de organizasyona ev sahipliği yapma arzusundan ve bu arzu ile Sendikaya yönelik taleplerinden kaynaklandığını düşünüyorum.

Öncelikle, bir Kurultay düzenlenmesi fikrinin Türk Metal Sendikası ile Uludağ Üniversitesi tarafından bir proje olarak geliştirilmesi taraf olmamın doğal sebebi. İlk Kurultay düzenlenirken ilk planda 5 yıllık bir

dönem için düzenlenmesi, bu 5 yılın sonunda bir değerlendirme yapılarak devam edilip edilmeyeceğine karar verilmesi üzerinde hemfikir kalınmıştı. Dolayısıyla ilk 5 yılın bu çerçevede aynı Üniversite tarafından, aynı yerde ve benzer formatla düzenlenmesini olması gereken olarak değerlendiriyorum. Geçen 4 yıllık organizasyon sürecinde düzenleyici üniversite olarak belirli bir tecrübe birikimine ve pratiğine sahip olduğumuzu düşünüyoruz. Yalnızca biz öğretim üyelerinin değil, Üniversitemiz bölüm öğrencilerinin de bu Kurultayı Üniversitemizin bir faaliyeti olarak sahiplendiklerini, Kurultay ile Bölümümüzü özdeşleştirdiklerini görüyoruz. Kurultayın öğrencilerin genel olarak çalışma hayatına ancak özellikle de sendikalara yönelik ilgilerini artırdığını gözlemliyoruz.

Son olarak Kurultayı, Üniversitemizin Türkiye'deki Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans eğitimine yönelik olarak yarattığı BİR DEĞER olarak görüyoruz, sahipleniyoruz ve devam ettiği sürece Üniversitemizce düzenlenmesini arzu ediyoruz.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde sınavsız, konferans ve dersler yapılmasını ve bu dersleri işin pratiğinden gelenlerin vermesi konusunda ne düşünüyorsunuz?

Kesinlikle çok olumlu ve mutlaka olması gereken olarak değerlendiriyorum. Aslında birçok öğretim üyesinin aklından geçen, bir şekilde ve dersin içeriği uygunsa zaman zaman da hayata geçirmeye çalıştığı, ancak süreklilik ve kurumsallık niteliği kazanmayan bir uygulamadan bahsediyoruz. Çok faydalı olacağını düşünmekle birlikte sınavsız olması dolayısıyla karşılaşılabilecek *"öğrenci ilgisizliği"* problemini çözecek bir yöntem bulmak gerekiyor. Çünkü bazen biz öğretim üyelerinin, bazen de öğrenci topluluklarının düzenlediği toplantılarla ilgili en önemli sıkıntı yeterli katılımcı ile toplantıları gerçekleştirmektir. Her ne kadar *"önemli olan nicelik değil, niteliktir"* diyerek katılımcı sayısı eksikliğini telafi edecek bir *haleti ruhiye* içine girerek çok önemsemiyor gibi görünsek de ciddi bir organizasyon gerektiren bu nitelikteki bir derse/faaliyete yeterli katılımın sağlanması ve öğrencinin ilgilendiğinin görülmesi devamlılığı için önemli bir motivasyon sebebini oluşturuyor.

Kişisel düşüncem, bölüm programları içinde yer alan ve diğer dersler gibi 14 hafta süresince devam eden, mutlaka öğrencinin transkriptinde yer alacak şekilde değerlendirmesi yapılan, her hafta başka bir kişinin ders verdiği bir programın düzenlenmesi üzerinde düşünmek gerekir. Bu üniversite–sanayi veya üniversite çevre ilişkileri bakımından önemli bir proje olur.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri bölümleri olarak bu içerikte bir organizasyonu düzenlemede zorlanmayacağımızı, konu ve konuşmacı bulma konusunda sıkıntımız olmayacağını düşünüyorum. Ancak, öğ-

renci lisans eğitimi yönetmeliklerinde bu içerikte bir ders veya proje için sürekliliği sağlayacak bir değişiklik yapılmasına yönelik çalışmaları başlatmak gerekiyor diye düşünüyorum. Belki halen yürüttüğümüz araştırma yöntemleri-güncel konular dersleri bu amaçla kullanılabilecek şekilde modüler bir yapıya dönüştürülebilir.

■ Sosyal güvenlik sistemimiz düzene girdi mi? Yoksa bir savrulma mı yaşıyor?

Herhalde 1990'lı yıllarda Türk Sosyal Güvenlik Sistemi *"krize gidiyor, kriz içine düştü, krizde"* kelimelerinin yer aldığı en fazla sayıda yazıyı yazan, çoğunluğunu sendikaların düzenlediği panel ve konferanslarda dile getirenlerden biriyimdir diye düşünüyorum. O yazılar, bir felaket tellallığı yazıları değildi. Ülkenin isminin Türkiye veya bir başka ülke olduğuna bakmadan, sosyal sigorta sistemimizle ilgili bazı temel verilere bakarak ve süregelen uygulamaları değerlendirerek o yazıları kaleme alındı ve yazılarda dile getirilen hususlar da kimsenin bilmediği hususlar değildi. Her şey hepimizin gözü önünde oluyordu. Benim yapmaya çalıştığım, Dünya'da sosyal güvenlik alanında yaşanan gelişmeleri ve ortaya çıkan problemleri izleyerek bu problemlerin kaçınılmaz olarak bize de yansıyacağını öngörerek "kral çıplak" demekten başka bir şey değildi.

1990'lı yıllarda Türk sosyal güvenlik sistemi her alanda bir "yetersizlik" problemi yaşıyordu. Kişi olarak kapsam yetersizdi; sigorta kolları itibarıyla kapsam yetersizdi; sosyal güvenlik garantisi olarak seviye yetersizdi, gelir ve aylıklar düşüktü ve nihayet standart olarak sağlık hizmetleri yetersizdi.

Ancak asıl öne çıkan ve tartışılan sorun sosyal sigorta kurumlarının finansman açıkları idi. Ancak bu problem de çok yanlış tartışılıyor, problemin boyutu anlaşılamıyordu? Niçin? Esasen Türk sosyal sigorta kurumlarının uzun vadeli sigorta kolları fon esasına göre kurulmuştu. Yani her nesil çalışma hayatında ödediği primlerle kendi emeklilik dönemini karşılayacak primleri ödüyordu. Dolayısıyla herhangi bir zaman diliminde SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının "kasasında", bütün emeklilerinin bugün ve gelecekte ödenecek emekli aylıklarının karşılığının yanı sıra halen çalışanların da yatırdığı primlerin karşılığı (matematik karşılıklar) olması gerekiyordu. Ancak başta fonların yanlış kullanılması ve erken yaşta emeklilik uygulaması olmak üzere bir dizi "*görünür ve adeta kasti uygulamalar*" ile bu fonlar eritildi. Sistem fiilen dağıtım esasına dönüştü ve bugün çalışanların bugün emekli olanları finanse ettiği bir yapıya dönüştü ve 1990'lı yılların başında bu Kurumlar, bırakın "kasalarında" para olmasını, o yılın gelirleri o yılın giderlerini karşılayamaz hale gelmişti. Yani fiilen dağıtım esasına dönüşen sistem bu durumda bile gelirleri ile giderlerini karşılayamaz ve açık

verir hale gelmişti. 1990'lı yıllarda sıklaşan ekonomik kriz dönemlerinde sosyal sigortaların finansman açıkları öncelikle çözülmesi gereken *"akut problem"* haline gelmişti ve her hükümet programında sosyal güvenlik sistemi ile ilgili kapsamlı düzenlemeler yapılmasına yönelik politika önerileri yer alıyordu.

1999 yılında 4447 sayılı Kanun böyle bir ortamda gündeme gelmişti. Kanun esasen, orta ve uzun dönemde gelirleri artıran ve giderleri azaltan uygulamalarla sosyal sigorta kurumlarının finansman dengesini sağlamayı amaçlıyordu. Emeklilik yaşının yükseltilmesi, prime esas kazançların kapsamının ve sınırlarının yükseltilmesi bu çerçevede hayata geçirildi. Ancak kabul etmek gerekir ki "havuç politikasının" sonucu da olsa aynı Kanunla Türkiye 1959 yılından beri tartıştığı işsizlik sigortasına kavuştu. 4447 sayılı Kanun beklenen sonuçları getirmeyince ve 2002 yılında "köklü bir iktidar değişikliği" ile birlikte yeniden kapsamlı bir düzenleme yapma ihtiyacı ortaya çıktı ve 5510 sayılı Kanun bu ortamda kanunlaştı.

5510 sayılı Kanun, ister yeniden yapılandırma isterse reform olarak adlandırılsın, esas olarak farklı çalışan gruplarını tek bir rejim altında toplayarak sosyal güvenlikte *"norm ve standart birliğini sağlama"* ve *mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal sigorta sistemi oluşturma* amacını güdüyordu. 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun, 1945 yılında başlayan ve 60 yılı aşan sosyal sigorta tecrübesi de dikkate alınarak hazırlanan, *"sosyal sigortacılık ilkelerine göre işleyen bir sistem oluşturma"* arayışlarının ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik alanında bu tür kapsamlı değişiklikler ve reform sıklıkla rastlanmaz. Çünkü sistemin işleyişinden kaynaklanan geçmiş dönem ve geleceğe yönelik haklar–yükümlülükler ilişkisi bu alanda sıklıkla değişiklik yapılmasını engeller. 5510 sayılı Kanundan sonra beklenen Türk sosyal güvenlik sisteminde bir istikrar döneminin başlaması, sorudaki ifade ile *"düzene girmesi"* idi.

Ancak bugün gelinen noktada, yani Sisteme istikrar getirmesi gereken yeni bir Kanunun yürürlük tarihinden 10 yıl sonra, *"sosyal güvenlikte bir savrulma mı yaşıyoruz?"* sorusunun gündeme gelmesi ilgi çekicidir.

Hemen belirteyim, mevzuat açısından bakılırsa tam bir savrulma yaşıyoruz. Bu konuşmanın yapıldığı Nisan 2018 tarihi itibarıyla, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden bugüne kadar geçen 9,5 yıllık sürede 5510 sayılı Kanunda 52 değişiklik yapılmıştır. Yürürlük tarihinde 109 asıl ve 13 geçici maddeden oluşan Kanun Nisan 2018 tarihi itibarıyla 107 asıl, 16 ek ve 75 geçici madde olmak üzere toplam 198 maddelik bir Kanun haline gelmiş Madde sayısı bakımından yüzde 57 oranında yeni madde ilave edilmiştir. 5510 sayılı Kanunda, 2016 yılında 9; 2017 yılında 9 ve 2018

yılının ilk 3 ayında 5 ayrı değişiklik yapılmıştır. Bu durum o hale gelmiştir ki 2017 yılı Yıllık Programında 154 nolu tedbir ile 2017 yılı aralık ayı sonuna kadar *"sosyal güvenlik mevzuatının sadeleştirilmesi"* bir politika hedefi olarak konulmuştur. Ancak bu hedefin 2017 yılı içinde gerçekleşmeyeceği kesin olarak anlaşılmış olmalı ki 2018 yılı programında da 123 nolu politika tedbiri ile *"Bireylerin sosyal güvenliğe ilişkin hak ve yükümlülüklerini doğrudan mevzuata başvurarak anlayabilmelerini kolaylaştırmak için öncelikli olarak belirlenecek konulardan başlamak üzere mevzuat sadeleştirmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir"* ifadesi konulmuştur.

Aslında bu savrulma ile ne kastettiğimi tam da bu söyleşinin yapıldığı günlerde *sosyal sigortalar hukuku kitabını güncellerken yaşadıklarımla açıklamaya çalışayım. Yukarıda belirttiğim sık düzenlemeler sosyal güvenlik hukuku alanında yazılmış bütün kitapları kısa sürede "tarihi geçmiş, güncelliğini kaybetmiş" hale getirdi. Yeni baskılar için de bu "mevzuat değişikliği" fırtınasının bitmesini beklemek en akılcı davranış olacaktı. Ancak yayınevi kitabın yeni baskısı için talep iletince önce kesinleşmiş değişiklikleri ilave ettim. Bu arada 7103 sayılı Kanun numarası ile Kanunlaşan torba tasarı TBMM'de idi ve kitabın yeni baskısında bu tasarı ile getirilen değişikliklerin yer almasını istiyordum. Önce tasarı üzerinden getirilen değişiklikleri kitaba işledim. Tasarının yasalaşma sürecinde TBMM görüşmelerini takip etmeye çalıştım. Bu arada ittifak yasası devreye girdi ve gecikti. Ben de bu gecikmeye rağmen bekledim. Tasarı Kanunlaştıktan sonra Resmi Gazetede yayınlanmasını bekledim. Şansıma Kanun, TBMM'de Kanunlaştıktan 6 gün sonra ve 27 Mart 2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlandı. Ancak resmi gazetenin o günkü asıl sayısında değil, o gün yayınlanan 3 mükerrer sayının ikincisinde 7103 Kanun numarası ile yayımlandı ve ben bu bilgileri de ekledim. Tam her şey bitti derken KDV ile ilgili Kanun tasarısının TBMM'de görüşmeleri devam ederken verilen bir önerge ile 5510 sayılı Kanunda değil ama 5510 sayılı Kanunda GSS kapsamını etkileyen "Genelkurmay başkanı ile generaller, emeklileri ve ailelerinin GSS kapsamı dışına çıkarılmasını düzenleyen" değişiklik gündeme geldi. Bu defa bu değişikliği beklemeye başladım. Ancak, tasarı kanunlaştıktan sonra daha fazla beklememek için Resmi Gazetede yayınlanmasını beklemeden değişikliğin özünü ilgili bölüme ekledim ve kitap baskıya gönderildi. Bitmedi. Benim de gözümden kaçmış olmalı ki, 7103 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerin Başbakanlık Mevzuat Dairesinde Kanun metnine işlenmiş şekli 3 Nisan 2018 itibarıyla yayınlanınca Tasarıda yer alan "18 yaşından büyük ancak 25 yaşından küçük olanların sigortalılık ilişkilerinin aynı gün bildirilmesi" ile ilgili değişikliğin TBMM görüşmeleri*

sırasında çıkarıldığını fark ettim. 1999 yılında getirilen önceden bildirme ilkesini önemli ölçüde zedeleyecek bu değişiklikle ilgili eleştirilerimi dile getiren uzun sayılabilecek bir dipnot bilgisi ile kitapta bu bilgiye yer vermiştim. Kitabın basılmamış olmasına dua ederek yayınevini aradım. Kitabın baskı için hazır olduğunu ancak başlamadıklarını bildirince yalnızca bu değişikliğin yer aldığı sayfada, ancak kitapta dipnot düzenini bozmadan son değişikliği yaptım. Bu değişikliği yaptığım gün 3 Nisan 2018 günü i*di. Bitti mi? Hayır. Bugün, yani 4 Nisan 2018 tarihi itibarıyla KDV yasası olarak bilinen yasa Kanun Numarası verilerek (7104) Cumhurbaşkanlığına sunuldu ve ben bu Kanun numarasını ilgili bölümdeki açıklamaya ilave edemedim. Şimdi, kitap çıkmadan bir başka değişiklik daha yapılmasın diye bekliyorum!*

Ancak *sosyal güvenlik sisteminin düzene girmesi veya savrulması* ile soruda esas kastedilen sistemin temel göstergelerindeki durum ise burada da iç açıcı şeyler söylemek mümkün görünmemektedir. Nitekim, kendi ifadelerimizi kullanmadan Kalkınma Bakanlığı 2018 yılı yıllık programının sosyal güvenlikle ilgili kısmında;

1) Sistemde gerçekleştirilen reformlara rağmen, sosyal sigorta sisteminin gelirleri giderlerini karşılayamamakta ve sistem açık vermeye devam etmektedir. Bütçeden SGK'na yapılan transferler GSYİH'nın yüzdesi olarak 2015 yılında yüzde 0,53 iken, 2016 yılında 0,78'e yükselmiştir.
2) Sosyal sigorta sisteminin finansal sürdürülebilirliğinin önemli göstergelerinden biri olan aktif/pasif oranı 2014 yılı sonu itibarıyla 1,77 iken, 2015 yılında 1,76; 2016 yılında ise 1,67 olarak gerçekleşmiştir.

İfadeleri yer almıştır. Bir başka gösterge SGK'nun finansman açıkları ile ilgilidir. Buna göre 2016 yılında Hazineden SGK'na yapılan toplam transfer 108 milyar TL iken, 2017 yılında 128 Milyar TL'ye yükselmiştir. Bu miktarın azalacağı yönünde de bir gelişme yoktur. Esas olarak devletin finansmana doğrudan katılımını doğru bulmakla birlikte bu şekilde bütçeden yapılan transfer anlamında bir katılım, bu söyleşide sebeplerine giremediğim gerekçelerle, doğru bulmadığım bir yöntemdir.

Hem finansman açıkları, hem de aktif/pasif sigortalı oranlarındaki kötüye gidiş, gerek 1999 gerek se 2008 yılı reformlarında iyimser yorumlar için dile getirilen "*Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfus yapısının sunduğu demografik fırsat penceresine*" rağmen olmuştur. Dönem itibarıyla aktif sigortalı sayısını artıracak işgücüne katılma oranının yükselmesine, (2008 yüzde 44,9; 2017 de yüzde 52,8), kayıtdışı istihdam ciddi oranda düşmesine (2008 de yüzde 43,5; 2017'de yüzde 33,3) rağmen aktif/pasif sigortalı oranı iyileşmemiştir. Ve nihayet, 1999 yılında kademeli olarak yükseltilen emeklilik yaşı

ile ilgili geçiş döneminin yarısının geçilmesine rağmen (çeşitli açıklamalar olmakla birlikte prim gün ve hizmet süresini doldurduğu halde yaş sebebiyle bekleyenlerin sayısı 300-700 bin arasında değişmektedir) bu kötüleşme gerçekleşmiştir. Kısaca, Türkiye reform yaparken *"fırsat"* olarak sunulan avantajlarının bir kısmını kullanmasına rağmen kötüye gidiş devam etmiştir.

Hükümetin SGK'na para aktarma konusundaki istekliliği ve kararlığı dikkate alınırsa, kötüye gidişin sigortalıya yansıması bir süre daha geciktirilebilir. Bir savrulmadan bahsetmek için erken olabilir ancak Genel Sağlık Sigortası bakımından nüfusun yüzde 98,6'sını kapsama alınması ile ilgili *olağanüstü iyi* göstergenin dışında *"sosyal güvenlikle ilgili hiçbir göstergenin"* iyiye gitmediğini söylemek abartma olmayacaktır.

Sosyal güvenlik sistemi ile ilgili bir savrulmadan bahsedilecek ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yürütülen kamu sosyal güvenlik harcamaları için söz konusu olabilir. 2003 yılında GSYİH'nın yüzde 0,40'ı civarında olan sosyal yardım ve hizmet harcamaları 2009 yılında GSYİH'nın yüzde 1,37'sine kadar yükselmiş ancak sürdürülememiştir. Nitekim bu harcamalar 2015 yılında yüzde 1,03'e, 2016 yılında yüzde 1,08'e düşmüştür. Ekonomik durgunluk yanında resmi rakamlara göre sayıları 3.2 milyona ulaşan *"geçici koruma statüsüyle"* ülkemizde bulunan 3.2 milyon Suriyeli ile Suriye'lilerin gölgesinde kalan Afganistan, Irak, Somali, Pakistan ve diğer ülkelerden gelen sayıları 1 milyona yaklaşan diğer yabancılar Türkiye'nin sosyal politikasını doğrudan etkilemeye başlamıştır. 2017 yılında toplam sosyal yardım harcamaları 27 milyar TL iken, 5 yıllık sürede Suriyeliler için harcanan paranın toplamı TL olarak 84 milyar; ABD doları olarak 30 milyar dolar olarak açıklanmıştır (Recep Akdağ, 6 Aralık 2017, gazeteler). Bu kişiler için yapılan harcamaların ötesinde, yukarıda belirtildiği gibi sosyal yardım ve hizmetleri için ayrılan bütçenin küçülmesi Aile Sosyal Politikalar Bakanlığının 2012 yılı başında hayata geçirmeyi planladığı *"Bütünleşik Sosyal Yardım Ağı"* ve *"Aile Sosyal Destek Projeleri"* hayata geçirilememektedir. Bu gecikme sosyal sigorta sistemini de olumsuz etkilemekte, sosyal sigorta sisteminin aksaklıkları sosyal yardım ve hizmetleri, sosyal yardım ve hizmetlerdeki aksaklıklar da sosyal sigortaları olumsuz etkilediği için Türk sosyal güvenlik sistemi birbirini olumsuz olarak etkileyen negatif bir sarmal içine düşmektedir.

■ Sigortalıların istekleri ile Kurum uygulamaları ne ölçüde telif ediliyor.

Sosyal güvenlik reformu ile ilgili olarak yukarıda belirtilen eleştirilerin dışında söylenmesi, dile getirilmesi gereken son derecede olumlu gelişmeler de var. Bunlardan ilki Genel Sağlık Sigortası (GSS) ile ilgilidir. Kabul etmek gerekir ki, nüfusun yüzde

98,5'i GSS kapsamına alınmıştır. 7,9 milyon kişinin primi devlet tarafından ödenerek GSS kapsamındadır. Bu sayı ve oran yüksek ve biraz da sanal bulunabilir. Bağımlı nüfusun fazlalığı, pasif sigortalıların fazlalığı dile getirilebilir. Ancak gerçek olan o dur ki Nüfusun yüzde 98,5'inin kapsama alınmış olması, diğer hiçbir ekonomik-sosyal göstergede rastlanmayan bir şekilde yüksek bir orandır ve olumludur. Bu noktada atılan doğru adımlar şunlar olmuştur. SSK hastanelerinin devrinden önce (bu devirle ilgili tartışmaları bir yana bırakarak) nüfusun yüzde 60'ını oluşturan SSK'lıların sağlık hizmetlerini, Türkiye'de toplam sağlık hizmetlerinin yüzde 18'ini arz eden SSK hastanelerinden almak zorunda olması çok doğal olarak bir *"kuyruk-kalitesizlik-muayenehane-bıçak parası-cepten para harcama"* fasit dairesini doğuruyordu. Nüfusunyüzde 17-18'ini oluşturan Emekli Sandığı Mensupları, toplam sağlık hizmetlerinin 80'ini arz eden Sağlık Bakanlığı, Üniversiteler ve MSB hastanelerinden sağlık hizmeti taleplerini karşılayabiliyorlardı ve bu da son derecede önemli bir rahatlık kalite getiriyordu. Hatta, kendi sağlık tesisleri olmayan Bağ-Kur yapmış olduğu hizmet alımı sözleşmeleri ile mensuplarına bütün devlet hastaneleri ve bazı özel hastanelerden sağlık hizmet alma imkanı sağladığı zaman bu kesim de sağlık hizmetleri bakımından SSK'lıların önüne geçmişti. Üzerinden çok süre geçmediği için hep birlikte hatırlayalım. Aylıkların seviyesi ile birlikte sağlık hizmetlerinden faydalanma kişilerin sigortalılık statü tercihlerini etkiliyor, *Bağ-Kur'dan SSK'ya, SSK'dan Emekli Sandığına doğru bir sigortalı iç-göçü gerçekleşiyordu.*

Bu noktada 5510 sayılı Kanunla hayata geçirilen GSS ile bütün sigortalıların aynı şartlarla bütün sağlık kurumlarına başvurma imkânının getirilmesi sağlık sistemindeki en önemli rahatlamayı beraberinde getirmiş *"etkin kaynak kullanımı"* gerçekleştirilmiştir. Bunun istatistiklere yansıması cepten harcamaların azalması, hastane/özel muayenehane döngüsünün kırılması, hizmete erişimin kolaylaşması, memnuniyetin artması ve nihayet sağlık hizmet sunucularına başvuru sayısının yükselmesi olmuştur. SGK'nın tek hizmet alıcısı olması bu talep artışının getirdiği maliyet artışının da sınırlı kalmasını sağlamıştır. Ancak, yukarıdaki olumlu değerlendirmeler, bu alanın sorunsuz olduğu anlamına da gelmemektedir. Şimdi tartışılması gereken konular; sağlık personeline yönelik performansa dayalı ücret sisteminin Türkiye'de toplam sağlık hizmetleri kalitesine yönelik etkileri, artan özel sağlık kuruluşları ve cepten ödemelerin artışı, Üniversite hastaneleri başta olmak üzere kamu sağlık kuruluşlarında e-randevu sistemi dolayısıyla hastane önünde görülmeyen ancak randevu alamamadan kaynaklanan uzun süreli beklemeler (evde kuyruk) ve nihayet özel sağ-

lık kuruluşlarının artan cazibesi ile kamu sağlık kuruluşlarından ayrılan hekimlerin sayısal artışı bu alanın yeni problemlerini oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik reformunun bir amacı, sistemin paydaşları bakımından *kolay erişilebilir bir işleyiş sistemi* oluşturmaktı. Kabul etmek gerekir ki 2000'li yıllarda SSK ile başlayan e-sigorta uygulamaları sigortalıların, işverenlerin ve aylık alanların Kurumla olan ilişkilerinde önemli bir zaman tasarrufu hizmet kalitesi artışı sağlamıştır. Birçok ülke *bakımından iyi uygulama örneği* olarak değerlendirilecek çok sayıda işlem e-sigorta ortamında gerçekleştirilmektedir ve Türkiye'de e-devletin en geniş kapsamlı ve etkin uygulaması SGK tarafından gerçekleştirilmektedir. Gelinen nokta itibarıyla ayrıca bir belge veya karta ihtiyaç duyulmaksızın vatandaşlık numarası ile bütün SGK hizmetleri ve en önemlisi de bütün sağlık hizmetleri faydalanma süreci işlemleri (sağlık kuruluşuna başvuru, muayene, ayakta/yatarak tedavi, ilaç-iyileştirme araçları temini vb.) erişilebilir hale gelmiştir. Sağlık sistemi *"tam da istendiği gibi"* birçok bakımdan şeffaf ve erişilebilir hale gelmiştir. Sigortalılar bakımından hizmet süresi ve sağlık hizmetleri kullanımı ile ilgili bilgilere erişim kolaylığı sağlayan bu sistem, işverenler bakımından sigortalı bildiriminden primlerin ödenmesine kadar bir dizi işlemi e-sigorta ortamında zaman kaybı olmadan gerçekleştirme imkânı vermiş, önemli bir zaman kaybı önlenmiştir.

Ancak her şey yukarıda belirtildiği gibi güllük-gülistanlık değil. Bilişim teknolojisinin sosyal güvenlik alanında kullanılması ile ilgili en önemli ve hayati eksiklik, Dünya'da birçok sosyal güvenlik kurumunun kendi internet erişim sayfasında verdiği *"aylık hesaplama"* hizmetinin SGK tarafından verilmemesidir. Türkiye'de insanlar bakımından iki önemli hayati soru:

1) Ne zaman ve nasıl emekli olabilirim?
2) Emekli olursam ne kadar aylık alırım?

sorularıdır. Sigortalıların bu sorulara cevap arama sürecindeki belirsizlik ve boşluk, zaman zaman sigortalıların istismarına da yol açan "piyasa" yaratmıştır. Muhtemelen çok sayıda kişi bu piyasada hatırı sayılır miktarda ödeme yapmakta veya yanlış ve yetersiz bilgilerle hak kaybına uğramaktadır. "Aylık hesaplama sisteminin sayfaya konulmaması bir programlama eksikliği midir? Yoksa yeni sistemde miktarı giderek düşecek olan aylıkların seviyesi ile bilgileri açıklamaktan kaçınmak mıdır?" sorularının cevabını Kurum yetkililerine bırakmak gerekir.

■ Sosyal güvenlik uygulamaları AB normlarına uygun mu?

Bu soruyu cevaplamak için AB katılım müzakerelerinde yer alan 35 fasıldan 19 numaralı fasılı oluşturan "Sosyal Politika ve İstihdam" faslı ile ilgili gelişmeleri değerlendirmek gerekir. AB müktesebatına uyum

bakımından bu fasıl altında yer alan sosyal güvenlikle ilgili olanları kısaca hatırlamak gerekirse;

- Bütün nüfusa, ancak özellikle 18 yaş altındaki nüfusa ücretsiz sağlık hizmeti temini,
- Gelir testi ile düşük gelirlilerin sağlık hizmetlerinden faydalanmasının sağlanması,
- Kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik haklarına yönelik düzenlemeler yapılması,
- Kadın-erkek ayırımını ortadan kaldıran ve aile yükümlülüklerinin eşit paylaşılmasına imkân veren düzenlemelerin yapılması,
- Yabancıların sosyal güvenlik haklarının düzenlenmesi,
- Engelli kişilerin sosyal güvenlik haklarının pozitif ayırımcılık uygulaması ile genişletilmesi,
- Geçici tarım işçileri, kısmi süreli çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar gibi a-tipik işlerde çalışanların sosyal güvenlik haklarının sağlanması,

gibi konularda çeşitli destekleyici ve teşvik edici yasal düzenlemeler yapılmış, dar kapsamlı da olsa projeler hayata geçirilmiştir (çalışan kadınların bakıcı ücretlerinin karşılanması gibi). Bu düzenlemeler bütün sorunların çözüldüğü anlamına gelmese de toplumda çeşitli bakımlardan dezavantajlı olan grupların sistemle entegrasyonu sağlanmak istenmiştir. AB uyum sürecinin dışında sistemin kendi işleyiş esasları da yukarıda belirtilen düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılan hususlardı. Dönem olarak AB uyum sürecinden bağımsız olarak bu düzenlemelerin hayata geçirilmeye çalışıldığı bir dönem içindeyiz.

Türkiye'nin sosyal güvenlik bakımından en önemli eksikliği sosyal yardım ve hizmetlerle ilgilidir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması bu alanda bütünleştirici politikaların oluşturulması ve yürütülmesi bakımından önemli bir avantaj sağlamış olmakla birlikte sosyal yardım ve hizmetlerde *"hak temelli, objektif-nesnel koşullarla, talep şartına bağlı olmaksızın"* güvence sağlama hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli eksiklikler vardır. Anlık ve politik endişelerle başlatılan bazı sosyal yardım ve hizmet uygulamaları Bakanlığın bütünleşik sosyal yardım ve hizmetleri hayata geçirmesini geciktirmiş görünmektedir. Sosyal yardımlarla ilgili bir başka problem alanı da şüphesiz Suriyeliler olmuştur. Yapılan yardımlar için katlanılan maliyetin yüksekliği bir yana sistemsiz ve *Ensar anlayışı* ile yürütülen sosyal yardım ve hizmetler, Türkiye'nin bütüncü bir sosyal yardım ve hizmet sistemi oluşturmasını engellemiş görünmektedir.

Sıklıkla dile getirmeye çalıştığım gibi, toplumun Suriyeliler sorunu olarak ifade ettiği, ancak Suriyelilerin gölgesinde kalan fakat sayıları onlara yaklaşan, giderek artan ve çok sayıda ülkeden gelen düzensiz, kontrolsüz insan göçü Türkiye'nin bütün sosyal politikasını etkilemeye başlamış-

tır. Görünür ve kısa dönemde de bu problemin çözüleceği yönünde bir gelişme yoktur. Bu insan göçünün bir tarafını oluşturan başta AB ülkeleri olmak üzere çeşitli ülkelerle dış politikaya bağlı olarak yaşanan politik gerilimler de *sorunun Türkiye'nin sorunu* olarak kalmasına, kronikleşmesine yol açmaktadır.

Geçici, dönemsel olarak görülen sorunun kalıcılık niteliği göstermeye başlaması, (sorunların üzeri örtülmediği, görmezden gelinmediği sürece), Türkiye'yi önümüzdeki yıllarda sıklıkla bu sorunu tartışmaya itecektir. Türkiye, Suriyeliler başta olmak üzere düzensiz insan göçüne yönelik *"üst-devlet politikasının temel esaslarını"* belirgin hale getirmedikçe Türk insanının günlük hayatını doğrudan etkileyecek çok yönlü sosyal sorunların yaşanması kaçınılmaz görünmektedir.

■ Bir anınızı anlatır mısınız?

Herhalde en zor sorulardan birisi bu olsa gerek. Herkesin birçok anısı vardır. Ancak hangisinin insanın hem kendisi ve okuyanlar için önemli olduğuna karar vermek çok kolay değildir. Meslek hayatımı çok derinden etkileyen bir gelişmeyi bu vesile ile anlatmak isterim.

Bir şekilde öğretmen okulu mezunu olduğum için akademik kariyer yapmayı daha okulun ilk yılından itibaren hedef olarak belirlemiştim. O zamanki ismi ile Bursa Üniversitesi, İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesinin ilk iki sınıfı ortak, üçüncü sınıfta ise iktisat, işletme, sosyal siyaset ve kooperatifçilik ile siyasal bilimler bölümlerinden biri seçiliyordu. Ben iktisat bölümünü tercih ettim. Bugün hepsine minnet hissi duyduğum bütün hocalarımız da İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinden geliyordu. Derslere olan devam ve ilgim dolayısıyla 3'üncü sınıfta Rahmetli Prof. Dr. Ahmet Kılıçbay, "Bursalı, seni buraya asistan alalım" dediği zaman duyduğum memnuniyeti anlatamam. Bu söz, beni mezun oluncaya kadar hem çalışmalarım hem de hedeflerim bakımından etkiledi. Ancak, okulun son yılında Ahmet Kılıçbay hocamız Bursa'ya gelmeyi bıraktı. Mezuniyet sonrası, verdiği söze istinaden İstanbul Üniversitesine gittiğimde beni hatırladı ancak Bursa Üniversitesi ile bir ilgisi kalmamıştı.

Son sınıfta, Rahmetli Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş tarafından verilen "sosyal planlama" dersine hoca gelmediği zaman yine Rahmetli olan Prof. Dr. Haşmet Başar geliyordu ve ben o dersin yürütümünde ders sırasındaki ilginin ötesinde final sınavında Haşmet Hocanın dikkatini çekecek şekilde yüksek bir not almıştım. Bu yüksek not ve sosyal politikaya ilgimde, ikinci sınıfta rahmetli Prof. Dr. Orhan Tuna hocadan aldığımız sosyal politika, üçüncü sınıfta rahmetli Prof. Dr. Sabahattin Zaim hocadan aldığımız Çalışma Ekonomisi derslerinin de etkisi oldu. Sınıf ve devam eden öğrenci sayısı da az olduğu için de Haşmet Başar hoca ile yakın ilişki kurma imkanımız olmuştu. Ancak,

o günkü ismi ile sosyal siyaset, bugünkü ismi ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü akademik kariyer için düşündüğüm bir bölüm değildi. Bir hafta sonu ders çalışmak için arkadaşlarla buluşmaya giderken, oturduğum yere yakın Şeker Şirketinin idare binasının olduğu yerde Haşmet Başar hocayı arabasını yıkarken gördüm ve selam vererek yanına yaklaştım. Ders dışındaki bu ayaküstü konuşma sırasında ben akademisyen olmak istediğimden ve hedeflerimden bahsedince Haşmet hocanın "Seni bizim bölüme alalım, yarın okula gel görüşelim", sözü hayatımı değiştirdi.

Ertesi gün Haşmet Hoca ile yaptığımız görüşme, hayatımda yeni bir yolun başlangıcı oldu. Kürsü başkanı Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş hoca ile İstanbul'da yapılan görüşme, sınav süreci ve sınav sonuçları açıklanmadan 6 Kasım 1981 tarihli Yükseköğretim Kanunun çıkması ayrı bir anının konusunu oluşturdu.

Şüphesiz birçok ortamda dile getirdiğim ve dile getirmeye devam edeceğim husus, "İyi ki sosyal politikayı seçmişim" ifadesi olacaktır. Ve kendimi o kadar şanslı addediyorum ki, Türkiye'nin ilk kuşak sosyal politikacıları olan "Prof. Dr. Orhan Tuna, Prof. Dr. Sabahattin Zaim, Prof. Dr. Nusret Ekin, Prof. Dr. Metin Kutal, Prof. Dr. Toker Dereli, Prof. Dr. Gülten Kutal, Prof. Dr. Haşmet Başar ve doktora tez hocam Prof. Dr. Turan Yazgan'dan" ders alma, onların öğrencisi/asistanı olma imkânını buldum.

OTOMOTİV SANAYİİN GELİŞİMİ VE TÜRKİYE EKONOMİSİNE OLAN KATKILARI

(*) **Merve ÖZKAN**

ÖZ

Otomotiv sanayii temel olarak motorlu taşıt araçları ve bu araçların üretimi için gerekli parçaları üreten sanayidir. Bu sanayi, kendisi dışında birçok sanayi dalıyla yakın ilişki içindedir. Bunlar arasında özellikle demir-çelik sanayiini, lastik ve petrokimya sanayiini saymak mümkündür. Bunların yanı sıra ulaşım sektörü de otomotiv sanayii ile doğrudan bağlantılıdır. Otomotiv sanayii bu özelliği ve belirtilen sanayi dallarıyla olan yakın ilişkisi nedeniyle, var olduğu her ülkede, o ülkenin ekonomisi için lokomotif bir sanayi olarak görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Otomotiv sanayii, Dış ticaret, İstihdam

THE DEVELOPMENT OF AUTOMOBILE INDUSTRY AND ITS CONTRIBUTIONS TO TURKISH ECONOMY

ABSTRACT

Automobile industry is mainly produces motor vehicles and the related components for their production. Automobile industry has close links with other sectors. Specifically iron-steel industry and the industry for rubber and petro-chemicals can be regarded as the prominent ones among them. On the other hand automobile industry is directly linked with transportation sector and the automotive industry. Due to its characteristics and above-mentioned linkages, automobile industry is regarded as the leading sector for that specific country that it operates in.

Keywords: Automotive industry, Foreign trade, Employment

GİRİŞ

Bu çalışmada, Türkiye'de otomotiv sanayiinin ülke ekonomisindeki yeri ve katkıları incelenecek, ülkemiz dış ticaretine ve istihdamına katkıları ortaya konulacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde; otomotiv sanayiinin genel özellikleri, dünya ekonomisindeki önemi ve gelişimi anlatılacaktır. İkinci bölümünde ise, Türkiye'de otomotiv sanayiinin gelişme süreci değerlendirilecektir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise bu sektörün Türkiye ekonomisine katkıları, ithalat ve ihracat durumu ile istihdama katkısı üzerinde durulacaktır.

(*) ***Yüksek Lisans Öğrencisi*** */ Hacettepe Üniversitesi, merveozkan@turkmetal.org.tr*

Son olarak sonuç bölünde ise sektörün ülke ekonomisine olan katkıları değerlendirilip sektöre dair önerilerde bulunulacaktır.

1. OTOMOTİV SANAYİİN GENEL ÖZELLİKLERİ VE DÜNYA EKONOMİSİNDEKİ ÖNEMİ

Otomotiv sanayii, ekonominin diğer sanayileriyle olan yakın ilişkisinden ötürü tüm sanayileşmiş ekonomiler için lokomotif sektör olarak kabul edilir. Ülke ekonomilerine oluşturduğu katma değer, yan sanayi, istihdam seviyesine katkısı, farklı sektörlerde talep yaratması ve yeni üretim tekniklerinin geliştirilmesi için diğer sanayileri de direkt etkilemesiyle önemli katkılar sağlamaktadır.

Otomotiv sanayiin başlangıcı, 19. yüzyılın sonlarına kadar gitmektedir. Üretimin ilk başladığı yıllarda yalnızca otomobil ile sınırlı olan üretim, 1900'lü yılların başında ticari araç üretimini de kapsamıştır. Ancak buna rağmen, toplam üretim içinde asıl pay, otomobil üretiminin olmuş ve sektör bu yönüyle gelişme ve ilerleme kaydetmiştir.

Dünyada otomobilin tarihçesine baktığımızda, ilk otomobil buhar gücünün bulunması ile üretilmiştir. Çeşitli kaynaklar, bu otomobilin 1769 senesinde Fransız Yüzbaşı Nicholas Joseph Cugnot tarafından üç tekerlekli olarak üretildiğini belirtmektedir. Ancak bu aracın kullanımının yetersiz oluşu nedeniyle seri üretime geçilememiştir. Üretilen bu otomobil, 1801 yılında İngiliz Richard Trevithick' in ve 1805 yılında Amerikalı Oliver Evans' ın otomobil üretimi üzerindeki çalışmalarından geliştirilmiştir.

İlk içten yanmalı motor Etienne Lenoir tarafından 1860 yılında keşfedilmiştir. Böylece 1864 yılında Almanya'da Gasmotorenfabrik Deutz fabrikasında içten yanmalı motorların üretimine başlanmıştır. Bu üretimi başlatanlardan olan Otto, yaptığı çalışmalarla, dört silindirli içten yanmalı benzinli motoru üretmeyi 1876'da başarmıştır.

Bugünkü anlamda bir otomobil ilk kez Karl Benz ve Gottlieh Daimler tarafından 1886 yılında üretilmiştir. Bu üretimin ardından seri üretime geçilmiş, Avrupa'da otomobil kullanımı kısa sürede artmıştır.

Modern anlamda otomobil üretimi Amerika Birleşik Devletleri'nde ise 1893 yılında başlamıştır. Bu dönemde tüm dünyada otomobil marka sayısı artış göstermiş, 1880'de 8 adetten, 1885'te 50'ye, 1890 da ise 500 adede ulaşmıştır (BEDİR, A, 2002, Sf.2). Ancak bu üretim, bugünkü fabrika üretiminin çok gerisinde küçük atölyelerde yapılmıştır. Otomasyon sürecinin henüz başlamamış olması nedeniyle üretim çoğunlukla işgücüne dayalı olarak yapılmıştır.

Dünyada otomotiv endüstrisi, 1900'lü yılların başında kurulmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde girişimci H. Ford'un geliştirdiği ''Kitlesel Üretim'' yöntemiyle önce ABD'de daha sonra da dünyanın diğer bölgelerinde büyük bir sanayi

haline dönüşmüştür. Ancak otomobilin üretimin sayıca artması, daha çok üretilmesi, Ford'un "Model T" adı verilen otomobilinin üretimi ile başlamıştır. Böylece diğer birçok sanayi dalını etkileyen standart ve seri üretime de bu şekilde başlanmıştır. Otomobil üretimi böylece Amerika Birleşik Devletleri'nde, kısa zamanda yüksek düzeye ulaşmıştır. Avrupa kıtasında 1940'lı yıllarda gelişen otomobil üretimi, 2. Dünya Savaşı ile birlikte savaş ekonomisine geçilmesi nedeniyle çeliğe ihtiyaç duyulmasıyla gelişimine ara vermiştir.

İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinin ardından, başta Almanya olmak üzere birçok Batı Avrupa ülkesinde otomotiv sanayii büyük bir atılım gerçekleştirmiş ve birçok fabrika kurulmuştur. Avrupa'da ortaya çıkan bu gelişmeyle birlikte, Amerika Birleşik Devletleri şirketleri de 1960'lı yıllardan itibaren bu kıtada yatırımlar yapmaya başlamış, bir yandan kendi kurdukları fabrikalarda, diğer yandan Avrupalı firmalarla kurdukları ortaklıklarla, üretimlerini Avrupa'ya da kaydırmışlardır. ABD firmaları bu yolla, Avrupa pazarına girerek üretimine başlamışlardır. Avrupa'da 2. Dünya Savaşı sonrasında hızla büyüyen ekonomi sonucunda, başta Almanya olmak üzere birçok ülkede kişi başına düşen milli gelir artmış, özellikle karayollarında ortaya çıkan gelişmeyle birlikte otomotiv endüstrisi hızla büyümüştür.

Böylece Avrupa'daki otomobil üretimi 1960 yılında 6,2 milyona yaklaşmış, 7,0 milyon adet olan ABD otomobil üretimine yakın bir düzeye gelmiştir. Bu yıllarda otomotiv üretimi yeni gelişen Japonya'da yalnızca 165 bin adettir. Japonya 1970'li yıllarda otomotiv sanayiinde büyük bir atılım gerçekleştirerek kaliteli ve düşük maliyetli üretim yöntemi ile ABD ve Avrupa pazarına yavaş yavaş girmeye başlamıştır. Japonya özellikle Türkiye'nin de içinde bulunduğu Meksika, Brezilya ve Arjantin gibi ülkelerin pazarında önemli bir yer kapmıştır.

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun özellikle 1980'lerde gelişmesi ve Avrupa'nın tek bir ortak pazara gidişi, otomotiv sanayiin daha da gelişmesine ve Avrupa kıtasına daha çok yayılmasına neden olmuştur. Avrupa'da gittikçe gelişen otomobil endüstrisine, özel teşvikler nedeniyle önemli yatırımlar yapan İspanya'da katılmıştır. İspanyol arabaları da böylece pazardaki yerini almıştır.

Otomotiv endüstrisinde önemli bir atılım yapan Japon firmaları da Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Avrupa Birliği'nde fabrikalar kurarak, üretimlerini buralardaki pazarlarına taşımışlardır. Japon otomotiv sanayiin Batılı sanayileşmiş ülkelerde yaptıkları bu yeni yatırımlarla pazarı büyük ölçüde ele geçirmelerinin ardından, Japon firmalar bu bölgelerde özellikle 1980'lerin ikinci yarısında pazarın büyük bir kısmını ele geçirmişlerdir.

1999 yılına gelindiğinde, bölgelere göre otomobil üretiminin dağılımı şu şekilde olmuştur: Avrupa ülkelerinin payı 14,8 milyon üretimle yüzde 38,

Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Meksika'dan oluşan Kuzey Amerika ülkelerinin payı 8,3 milyon üretimle yüzde 21, Japonya 8,1 milyon üretimle yüzde 21 ve G. Kore ise 2,4 milyon üretimle yüzde 6'dır. Diğer ülkelerin payı ise yüzde 14'tür (KILIÇ, M, 2008, Sf.135).

Dünya ekonomisinde yaşanan son gelişmelerin ardından otomobil üretimi sanayileşmiş ülkelerden diğer ülkelere kaymıştır. Bunun en temel nedeni, sanayileşmiş ülkelerde iç pazarın doyum noktasına gelmesidir. Global ölçekte 2000 yılından itibaren baktığımızda motorlu araç üretiminin yıllık ortalama yüzde 3 büyüdüğü gözlemlenmektedir. 2001, 2008 ve 2009 yıllarında yaşanan ekonomik krizler nedeniyle bu büyüme oranı görülmemiştir.

Toplam ihracat içinde otomotiv sektörünün ihracat payı 2015 yılında bir önceki yıla göre yüzde 6 azalarak, 1,3 trilyon dolar seviyesine geldiği görülmektedir.

2. TÜRKİYE'DE OTOMOTİV SANAYİİN GELİŞİMİ

Ülkemizde 1954 yılında kurulan Türk Willys Overland Ltd. Şti. Türk Silahlı Kuvvetleri'ne jeep ve kamyonet üretmeye başlamıştır. Söz konusu üretimi, 1955 yılında kurulan Türk Otomotiv Endüstrisi A.Ş.'nin kamyon fabrikası izlemiş, ardından da Otosan ve Çiftçiler AŞ.'nin kamyon fabrikaları kurulmuştur.

Ancak sektörün asıl gelişimi 1960'lı ve 1970'li yıllarda kurulan montaj fabrikalarıyla olmuştur. İstanbul Otobüs Karöseri San. A.Ş. 1963 yılında faaliyete başlamış ve "Magirüs" marka otobüslerin montajı burada yapılmıştır.

1961 yılında ise, o günkü adı Eskişehir Devlet Demiryolları Fabrikası olan bugün Eskişehir'de faaliyet gösteren Tülomsaş' ta üretilen ve "Devrim" adı verilen otomobil, tarihe "ilk Türk otomobili" olarak geçmiştir. 1960 yılında yaşanan askeri müdahalenin ardından yerli otomobil üretimi için başlatılan projede, toplamda 4 adetlik prototip üretimle sınırlı kalınmış, bu ilk yerli otomobilin üretimine devam edilmemiştir. Üretime devam edilmemesinin gerekçesi olarak talep yetersizliği ileri sürülmüştür. O yıllarda talebin 5 bin adedin altında olduğu, bu talebin hedeflenen ekonomik ölçeğin çok altında seyrettiği, o nedenle de üretimin verimsizliği ileri sürülerek "Devrim" otomobilinin üretimi sonlandırılmıştır.

Ülkemizde ilk ciddi otomobil üretimi 1966 yılında başlamıştır. Bu yıl üretilen "Anadol" marka otomobil için ilk yerli otomobil tanımı kullanılabilir. O dönemde Anadol' un yıllık üretimi 7 bin 200 adet düzeyindedir. Bu aracın üretimi 1982 senesine kadar devam etmiş ve bu yıldan itibaren üretimi sonlandırılmıştır. "Anadol" otomobili toplam 87 bin adet üretilmiştir.

Türkiye'de otomotiv sanayiin gelişimi asıl olarak montaj sanayi ile sürdürülmüştür. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından 1963 yılında hazırlanan Birinci Beş Yıllık Kalkın-

ma Planı'nda, ''otomotiv sanayiin endüstrileşmedeki itici gücünden yararlanma'' ilkesine uygun olarak hazırlanmış olan ''Montaj Sanayi Talimatı'', otomotiv sanayinin gelişmesinde önemli katkı sağlamıştır (BEDİR, A, 2002, Sf.26),

Bu Talimatın amacı, üretimde dış alıma bağımlılığın azaltılmasıdır. Yerli üretimde belli bir orana ulaşılması amacıyla, ithalattaki koruma oranları yüksek tutulmuştur. Yerli üretimin artırılması için dış alımı yasaklanmış parçalar listesi genişletilmiş ve dış alım şirketlerine sağlanan döviz tahsisi azaltılmıştır. Uygulanan bu ''ithal ikameci'' politikalar sayesinde, ülkemizde otomotiv sektöründe yan sanayi kuruluşları üretime başlamıştır.

1968 ve 1969 yıllarında kurulan birçok otomotiv fabrikası, sektörün gelişiminde önemli rol oynamıştır. Ülkemizde otomotiv sanayi, 1960'lı yıllardan itibaren Avrupa otomotiv endüstrisi ile yakın bir işbirliği içinde olmuştur. 1970'li yıllarda lisans alarak ''Teknik İşbirliği'' ile üretim başlatılmıştır. Bu işbirliği 1980'li yılların ortasında giderek artan yabancı sermaye katılımı ile ''Ekonomik İşbirliği'' ne dönüşmüştür (KILIÇ, M, 2008, Sf.121).

Bursa'da kurulu Organize Sanayi Bölgesinde 1971 senesinde faaliyete geçen Tofaş ve Oyak-Renault firmaları, ülkemizde otomotiv sanayinin büyüyüp gelişmesinde etkili olan en önemli kuruluşlardır. Bu iki büyük kuruluş sayesinde, otomotiv endüstrisi ana sanayi üretimi içinde otomobilin payı büyük oranda artmıştır. Otomobilin bu üretim içindeki payı yüzde 70'ler civarında olmuştur. Bu üretim de büyük ölçüde Tofaş ve Oyak-Renault tarafından gerçekleştirilmiştir.

Bu şekilde gelişen otomobil endüstrisinde üretim 1970 yılında 16 bin adet olmuştur. Bu üretim 1976 yılında 6,9 kat artışla 110 bin adede yükselmiştir. 1970'li yılların ikinci yarısında ülkemizde yaşanan siyasi ve ekonomik olumsuzluklar sonucu otomobil üretimi 2,3 kat azalmış, 1981 yılında 47 bin adede kadar gerilemiştir (KILIÇ, M, 2008, Sf,121). Bu gerilemenin ardından yaklaşık on yıl kadar sonra üretim yeniden 110 bin adedin üzerine çıkarak 1970'li yılların ilk yarısındaki düzeye ulaşabilmiştir.

Türkiye'de 1980'li yılların başlarına kadar uygulanan ithal ikameci ekonomik politikalar sonucu otomotiv endüstrisi daha çok iç pazara dönük olarak faaliyet göstermiştir. Bu dönemde ana sanayi üretimine yaşanan gelişmeler yan sanayi üretiminde de etkisini göstermiş, yan sanayide de önemli ölçüde gelişmeler olmuştur.

Otomobil yan sanayiin gelişmesinin bir başka temel nedeni, ülkemizde ilk otomobil üretiminin başlamasından 1990 yılına kadar geçen yaklaşık 25 yıllık sürede imal edilen motorlu araçlardır. Motorlu araçlarda yerli üretimin katkısı, geçen zaman içinde yüzde 90'ları aşmıştır.

Ülkemizde 1980'li yıllardan itibaren bir yandan uygulanan 24

Ocak Kararları ve ardından gelen neoliberal ekonomi politikalarıyla, otomotiv sektörünün dışa açık, modern teknoloji kullanan, ekonomik ölçeklerde üretim yapabilen, fiyat ve kalite açısından uluslararası rekabet gücüne sahip bir konuma gelmesi amaçlanmıştır (SALİHOĞLU, T, 2008, Sf.95). Fakat bu senelerde de koruma oranlarının yüksek tutulmasıyla beraber sektör daha çok iç pazara dönük üretim yapmıştır. Uygulanan neoliberal ekonomik politikaların yaygınlaşması ve etkisini göstermesiyle, 1980'li yılların sonlarından itibaren koruma oranları düşürülmüş, yeni yatırımlar desteklenmiştir.

1990 yılına gelindiğinde, yapılan ekonomik düzenlemeler ve alınan bir dizi tedbirlerle, otomotiv sektörü ülkeye döviz kazandıran bir sektör konumuna getirilmeye çalışılmıştır. O güne kadar üretilenlerden daha farklı modelde araç üretimine dönük yatırımlar teşvik edilmiştir. Bu amaçla, sektör teşviklerle desteklenmiş, teknoloji ithali serbest bırakılmış, yabancı sermaye ortaklıklarının önü açılmıştır.

1990'ların başlarında, ülkemizde karayolu ağının gelişmesi, iç turizmin artması ve diğer bazı nedenlerle, otomobilde talep her yıl yüzde 25'ler düzeyinde artmıştır. Bu sayede ana sanayi ve yan sanayide büyük yatırımlar yapılmıştır. Kapasitede ortaya çıkan bu artış ile beraber meydana gelen yeni rekabet koşullarının gerektirdiği yeni teknolojik yatırımlar ve yeni modellere yönelik yatırımlar hız kazanmıştır.

Her geçen gün artan otomotiv üretimi ve yurt dışına ihracı, sektörün gelişmesi için getirilen düzenlemelerin ve yapılan yatırımların doğru ve yerinde yatırımlar olduğunu göstermiş, bu doğrultuda yeni yatırımlara yönelerek sektör daha da büyütülmüştür.

1980'li yıllara kadar otomobil ithalindeki yüksek gümrük koruması nedeniyle ülke içinde oluşan talep ağırlıklı olarak yerli üretimle karşılanmıştır. Ancak 1990'lardan itibaren koruma oranlarında yapılan indirimler ve özellikle de 1996 yılında imzalanan Gümrük Birliği anlaşması sebebiyle dış alımda ciddi bir yükseliş olmuştur. Avrupa Birliği ile 1996 yılında gerçekleştirilen Gümrük Birliği anlaşması, otomobil pazarında yeni koşulların ortaya çıkmasına neden olmuş ve özellikle dış alımın serbest bırakılması ile pazarda rekabet koşulları oluşmuştur. Bu dönemde, sektör uzun vadeli hedeflere yönelmiş, yabancı firmalarla rekabet koşulları zorlanmaya başlanmıştır. Bu dönemde, yerli otomobil talebinde ciddi artışlar ortaya çıkmıştır.

Ancak Gümrük Birliği uygulamasında ortaya çıkan bazı zorluklar nedeniyle, otomotiv ana ve yan sanayisinde istenen hedefler yeterince gerçekleştirilememiş ve bu hedefler belirsiz bir tarihe ertelenmiştir. Gümrük Birliği sürecinde yaşanan bazı eksiklikler ve tamamlanamayan mevzuat nedeniyle, otomotiv sektörünün ihracat koşulları zorlaşmıştır. Özellikle endüstri ürünlerinin serbest dolaşımı için gerekli olan mevzuatın

uyumunda gerekli düzenlemelerin yapılmasındaki yetersizlikler nedeniyle ülkemiz endüstri ürünlerinin ihracı zorlaşmıştır. Böylece Gümrük Birliği uygulaması istenen hedeflere varılmasında yetersiz kalınmasına neden olmuştur. Bu sorunlar otomotiv sektöründe ithalatı artırmış, yurt dışından alınan araçların pazar payı 2000 yılında yüzde 52'ler düzeyine yükselmiştir.

Ülkemizde gitgide yaygınlaşan yabancı sermayeli şirketlerle işbirliği nedeniyle, otomobil endüstrisinde de bu yönde gelişmeler yaşanmıştır. Gümrük Birliği süreciyle birlikte ülkemizde büyük yatırımları bulunan ve otomobil yan sanayinin gelişmesinde büyük katkıları olan Tofaş-Fiat, Oyak-Renault, Ford-Otosan ve Toyotasa (2001 yılından sonra Toyota) gibi şirketlerde yabancı ortaklarla ilişkiler farklı bir boyut kazanmıştır. Bu şirketlerde ortaklıklar sermaye ve yönetimde eşitlenmiştir. Bu sürece son zamanlarda Hyundai-Assan da katılmaktadır (TÜBİTAK, 2002,Sf.2).

Bu gelişmelerin sonucu olarak yabancı ortaklar Türkiye'de kurdukları fabrikalarını, kendi küresel stratejik gelişme projeleri içine almıştır. ''Tam Entegrasyon'' adı verilen bu süreçte, ülkemizdeki bu fabrikalar dünya pazarlarına üretim yapacak konuma ulaşmıştır. Bu firmaların yeni yüzyılın başlarında dış satımı 400 bin düzeyine yükselmiştir. 2001 yılında gerçekleşen ihracat, yüzde 139 artışla yaklaşık 165 bin adet olmuştur. Bu duruma, özelikle yan sanayinin ulaştığı rekabet düzeyi ve dış satım gücü önemli katkılar sağlamıştır.

Mercedes-Benz ve Man şirketlerinin otobüs üretiminde de aynı süreçlerin yaşandığını söylemek mümkünüdür. Bu iki kuruluşun ülkemizde yapılan üretimleri, AB ülkeleri, Asya ve Kuzey Afrika'da pazarlanmaktadır. BMC şirketi kamyon serisini 1998 yılı içinde AB ülkelerine ihraç etmeye başlamıştır. Bütün bu gelişmeler Türkiye'deki otomotiv sanayiin, özellikle 1980'li yılların sonundan bu yana yapmış olduğu yoğun çalışmalar sonucunda, her türlü olumsuz koşula rağmen rekabet edebilir bir düzeye ulaştığını göstermektedir (BEKTAŞ, S, 2003, Sf.39).

2.1. Otomotiv Sektörünün Geleceği

Ülkemizde otomotiv sanayiin gelişmesiyle, sanayinin gelişmesi paralellik göstermektedir. Otomotiv sektörü, özellikle verimlilik, kalite, küresel rekabet gibi alanlarda başarı göstermiş, sektörde faaliyet gösteren güçlü firmalar ihracatta rekorlar kırmış ve kar patlamaları yaşamıştır.

Bu süreçler özetle:

1941-1950	Devlet yatırımları öncelikli gelişme
1951-1960	Özel yatırımların başlangıcı
1961-1980	İthal ikameci politikalarla sanayileşme
1981-1995	İhracat öncelikli sanayileşme ve tam rekabete hazırlık

1996–2005	Gümrük Birliği ve Dünya Ticaret Örgütü üyeliği kapsamında tam rekabet
2006–.....	Teknoloji yönetimi ve yenilikçi yaklaşım ile sürdürülebilir küresel rekabet.

Bu süreçlerin 13 Mayıs 2006 Tarih ve 26167 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2006/10399 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile açıklanan Plan Stratejisine de yansıdığı görülmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014, Sf. 73).

Dokuzuncu Kalkınma Planında yer alan hedeflerin gerçekleştirilmesi için bazı stratejik amaçlar da belirlenmiştir. Bunlar:

- Rekabet Gücünün Artırılması,
- İstihdamın Artırılması,
- Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi,
- Bölgesel Gelişmenin Sağlanması,
- Kamu Hizmetlerinde Kalite ve Etkinliğin Artırılması (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014,Sf.74).

Bu gelişme eksenlerine paralel olarak, birçok mali ve hukuki düzenleme yapılmış, sektörün gelişimi için birçok uygulama getirilmiştir. Örneğin "İndirimli Kurumlar Vergisi" uygulaması ile bazı yatırımdan elde edilen kazançlar için düşük oranlı kurumlar vergisi uygulanmak suretiyle yatırımların bir bölümünün devlet tarafından finanse edilmesine dayanan bir teşvik sistemi kurulmuştur (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014, Sf.76).

Bu uygulamanın temel amacı, yatırım karlılığının yükseltilmesi, yeni yatırımlara olanak sağlanması, böylece ekonomik kalkınmanın hızlanmasını sağlayarak işsizliğin önlenmeye çalışılmasıdır.

Ancak bu mevzuatın uygulanmasında ortaya çıkan aksaklıklar, yatırım yapan ve indirimli kurumlar vergisinden yararlanmak isteyen yatırımcıların sistemden gerçek anlamda yararlanmasını engellemiştir. O nedenle de, Türkiye ekonomisinde bir sıçrama oluşturacak büyük ölçekli imalat sanayi yatırımlarında beklenen gelişmenin olmadığı gözlenmektedir. Bu nedenle, otomotiv endüstrisindeki son tesis yatırımı 2003 yılında olmuştur.

Otomotiv sanayiinde yapılan üretimin büyük bir bölümü dış pazarlara ihraç edilmektedir. Böylece yetersiz olan iç pazardaki talebin eksikliği giderilmek istenmektedir. Otomotiv endüstrisindeki üretimin yaklaşık 1/3'ü iç pazar ve 2/3'ü dış pazar olarak şekillenmiştir. Ülkemizin otomobilde son 10 yıllık dış satım rakamları yıllık ortalama olarak 398 bindir. Bu rakam hafif ticari araçlarda 266 bin, toplamda ise 674 bin adettir. Bu rakamlar son 5 yıllık ortalamada artmıştır. Otomobilde 522 bin, hafif ticari araçlarda 364 bin, toplamda 898 bin adede çıkmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014, Sf.80).

Türkiye pazarında otomotivde uygulanan aşırı vergilendirme talebin sınırlı olmasının en temel nedenidir.

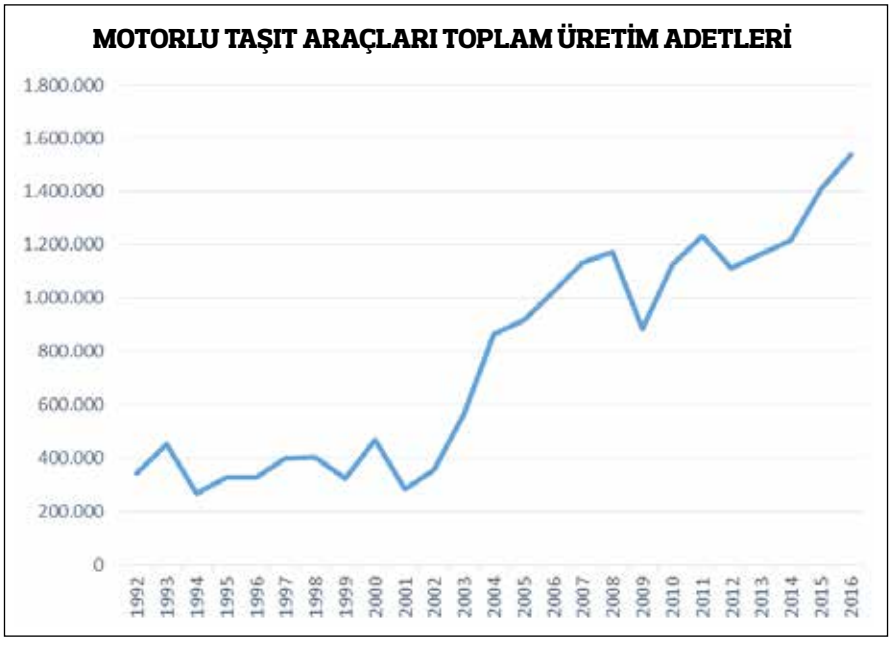
Ülkemizde otomotiv ürünlerine talebi belirleyen temel faktörlerin başında nüfusta meydana gelen artış ve bir ölçüde ortaya çıkan gelir artışı gösterilebilir. Ancak gelir dağılımının da otomotiv talebinde belirleyici olduğunu söylemek gerekmektedir.

Sektörün geleceğine yönelik yapılan birçok senaryo çalışmasına bakıldığında, otomotiv endüstrisinin önümüzdeki 5 yıllık süreç içerisinde yıllık ortalama yüzde 5,5 büyümeyle üretimin 1,6 milyona yükselmesi beklenmektedir. Ülkemizde kurulu otomotiv sanayii şirketlerinin her anlamda yatırımlarını devam ettirmeleri ve küresel rekabet güçlerini sürdürmeleri hedeflenmektedir. Sektöre en az 300 bin üretim kapasitesi olan iki tane yeni yatırımın yapılması beklenmektedir. Ancak iç pazarda talebin sınırlı olması nedeniyle ortaya çıkan dış satımdaki yüksek rekabet, yeni yatırımların dış satıma yönelik olmasını gerekli kılmaktadır.

Ülkemiz 2000'lerin başında hafif ticari araç üretimine yönelmiştir. Bu durum otomotiv endüstrisinde çok önemli bir gelişmeye neden olmuştur. Türkiye bu sayede Avrupa Birliği ülkeleri içinde hafif ticari araç üretiminde birinci sıradadır. Bu araçların özellikle KOBİ düzeyindeki işletmelerde yaygın olarak kullanılması, bu tür ticari araçlara yönelik önemli bir talep doğurmuştur.

Son olarak belirtmek gerekir ki, otomotiv sanayiinde üretimin artma-

Grafik 1: Motorlu Taşıt Araçları Toplam Üretim Adetleri



Kaynak: Otomotiv Sanayii Derneği (OSD)

sı, iç ve dış pazarlarda talebin artmasıyla doğru orantılıdır. Talebin yeterli oranda artması halinde, otomotiv sanayii, 50 yılı aşan otomotiv üretimi geleneğiyle bunu karşılayacak güce sahiptir. Sektör ayrıca uluslararası düzeyde rekabet edebilecek bir deneyime de sahiptir. Sektörde çalışan ve verimlilikte önemli bir düzeye ulaşmış, sendikalı işçilerin varlığı, bu mavi ve beyaz yakalı işgücünün çalışma barışına katkısı ile uygun üretim ve çalışma koşulları sağlandığı takdirde üretimde gerekli atılımı yapabilecek nitelik taşımaktadır. Böylece üretim sürecinde üstün kalite ve verimlilik ile küresel başarı da sağlamaktadır. Devlet yardımlarının sürmesi halinde, özellikle bu başarı artarak devam edecektir.

3. OTOMOTİV SANAYİİN TÜRKİYE EKONOMİSİNE KATKISI

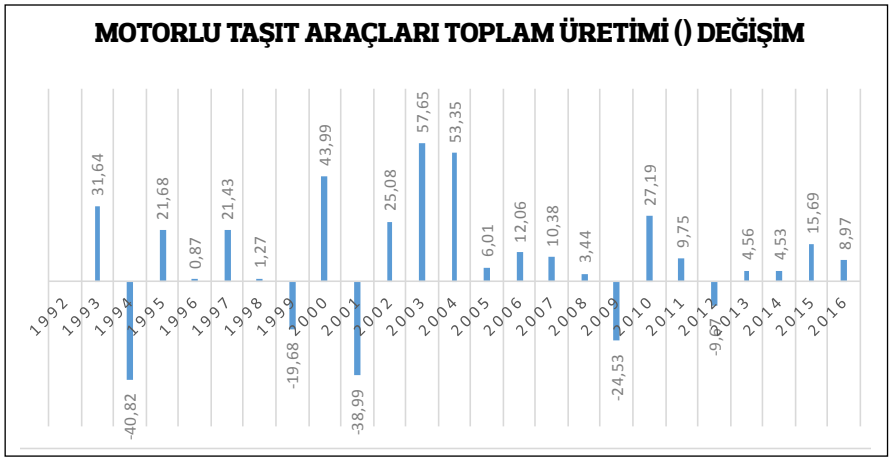
3.1. Otomotiv Sanayiinde Üretim

Ülkemizde geçmişi 1950'li yıllara dayanan otomotiv sanayii üretimi, 1960'larda hız kazanmıştır. Günümüzde motorlu taşıt üretimi dendiğinde otomobil, kamyon, kamyonet, minibüs, midibüs, otobüs, traktöre kadar geniş bir yelpaze olduğunu görmekteyiz. Grafik 1'de 1992–2016 dönemi motorlu kara taşıtları üretim adetleri verilmiştir. 1990'lar itibariyle baktığımızda motorlu taşıt toplam üretim adedinde ciddi bir artış gözlemlemekteyiz. 1992 yılında 344.482 adet olan motorlu kara taşıtları 2016 yılında 1.536.473 adede yükselmiştir. Bu artışta iç talepteki hızlı artışın yanı sıra dış talepteki artış da etkili olmuştur.

Grafik 2'de motorlu kara taşıtları üretimindeki yüzde değişmeler verilmiştir. Buna göre 1994 yılında bir önceki yıla göre motorlu kara taşıt üretimi yüzde 40,82 düşüş göstermektedir. Bu düşüşün nedeni, 1994 yılında yaşanan ekonomik krizdir. 1996 yılında imzalanan Gümrük Birliği anlaşması gereğince AB ülkelerinde üretilen otomobillerin ithalatından alınan gümrük vergisinin kaldırılması bu ülkelerden ülkemize farklı model ve fiyatta aracın girmesine neden olmuştur. Bu durum yerli otomobil üretimini olumsuz etkilemiş ve iç talebin ithalatla karşılanması durumu ortaya çıkmıştır. 1996 yılında talebin yeniden artışıyla birlikte ithalat yeniden artma eğilimine girmiş ve iç üretim olumsuz etkilenmiştir. Bu durum kapasite kullanım oranlarını da etkilemiştir. 1992 ve 1993 yıllarında kapasite kullanım oranı yüzde 77 iken bu aran 1994 ve 1995 yıllarında yüzde 46 düzeyine gerilemiştir.

2001 yılında yaşanan ekonomik krizin ardından otomotiv sanayiinde üretim yüzde 38,9 oranında bir azalma göstermiştir. Ancak 2002 yılı ile birlikte, krizin etkisinin azalmasıyla motorlu taşıt aracı üretimi yüzde 25,08 artmış, 2002 yılında 357.405 adet olan üretim 2003 yılında yüzde 25,08'lik artışla 563.450 adede yükselmiştir. 2009 krizinde ise motorlu taşıt üretiminde yüzde 24,53'lük bir

Grafik 2: Motorlu Taşıt Araçları Üretimi Yüzde Değişim



Kaynak: OSD

düşüş görülmüştür. Özellikle 2008 yılı göz önüne alındığında, otomotiv pazarı 2008 sonu itibariyle daralırken, 2009 yılında toplam üretimin yüzde 24,53 azaldığı görülmektedir.

2008 yılında 1 milyon 17 bin 917 adet olan motorlu taşıt araçları üretimi, 2009 yılında 869 bin 953 düzeyine gerilemiştir. 2007'nin sonlarına doğru ABD'de başlayan kriz, küresel bir nitelik kazanmış ve dünyanın önemli bölgelerindeki pazarlarda talep düşüklüğüne yol açmıştır. Bu nedenle, 2002 yılından bu yana devamlı artış gösteren otomobil dış satımı, 2008 yılının ilk yarısında yıllık 1 milyon üretim hızına ulaşılmıştır. Dünyada hızla gelişen küresel kriz nedeniyle, 2008 yılının ikinci yarısında dış satım siparişleri iptal edilmiş ve iç pazarda ortaya çıkan daralma sonucunda 2008 yılı üretimi 1 milyon 17 bin 917 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Otomotiv sanayisinde çok önemli bir yer tutan ticari araçların dış satımı da azalmış, bu nedenle ciddi bir üretim kaybı ortaya çıkmıştır.

2007'nin sonlarına doğru Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan küresel finans krizi, 2008'in başlarında birçok ülkeye de yayılmıştır. Böylece finansal kriz yalnızca bu ülkeyi değil diğer birçok ülkeyi de etkisi altına almıştır.

Ortaya çıkan bu küresel krizin Türk otomotiv sektörü üzerindeki etkilerine bakarsak, 2009 yılı üretiminde ciddi bir azalma yaşandığı görülmektedir. Ancak 2010 yılında Özel Tüketim Vergisi (ÖTV) indirimi nedeniyle özellikle iç pazarda otomotiv sanayi satışlarında bir önceki yıla göre yükseliş görülmüştür. Motorlu taşıt araçları üretiminde bir önceki seneye oranla yüzde 27 oranında yükseliş yaşanmıştır. Uygulanan vergi indirimi sektör üzerinde kalıcı bir etki bırakmamış, sadece sektör

Tablo 1: Otomotiv Sanayii Firmalarının 2006 – 2016 Üretim Kapasiteleri

Yıllar	Otomobil	Kamyon	Kamyonet	Otobüs	Minibüs	Midibüs	Traktör	Toplam
2006	796.000	64.650	238.150	7.650	83.422	18.733	60.000	**1.268.605**
2007	796.000	64.650	263.150	7.650	88.422	18.733	72.500	**1.311.105**
2008	1.000.000	67.900	283.150	7.250	86.422	18.483	70.500	**1.533.705**
2009	1.060.000	51.900	294.000	8.100	90.422	12.483	45.500	**1.562.405**
2010	1.060.000	51.200	294.250	8.500	88.972	12.733	45.500	**1.561.155**
2011	1.060.000	62.200	361.000	11.100	81.922	4.633	45.500	**1.626.355**
2012	1.060.000	62.200	361.000	11.100	81.922	6.733	55.000	**1.637.955**
2013	1.060.000	47.418	319.600	8.980	69.122	6.733	55.000	**1.566.853**
2014	1.060.000	35.900	416.600	10.725	43.422	9.433	55.000	**1.731.080**
2015	1.200.000	39.200	391.100	10.725	43.422	9.433	65.000	**1.758.880**
2016	1.415.000	48.000	387.100	12.995	47.142	7.200	75.000	**1.992.437**

Kaynak: OSD

içerisinde bulunan tekel firmaların stoklarını eritmesine yaramıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde otomotiv sektörünün genel ekonomik gelişmelere hızla reaksiyon gösterdiğini söyleyebiliriz. Ekonominin kriz döneminde ekonomik daralmadan çok fazla etkilenirken, hızlı büyüme dönemlerinde de önemli şekilde etkilenmektedir.

Ayrıca otomotiv talebi faiz oranları ve kurlardaki değişmeden önemli ölçüde etkilenen sektörlerden birisidir. Faiz oranlarındaki hızlı artış otomotiv talebini önemli ölçüde azaltmaktadır. Bunun yanında otomotiv sektöründe ithal girdi oranının yüksek olması kur artışlarına karşı duyarlılığını artırmaktadır. Artan kur artışları üretim maliyetini artırdığı için yurtiçi satış fiyatlarının artmasına ve talebin azalmasına yol açarken kur etkisiyle dış talebin artması ile toplam talep bir şekilde dengelenebilmektedir.

3.2. Otomotiv Sanayiinde Kapasite

Ülkemizde üretim yapan 14 tane otomotiv sanayii üretim tesisi bulunmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatının (DPT, 1991) verilerine göre, otomotivde 1975 yılında üretim kapasitesi 136 bin civarındayken günümüzde bu rakamın 2 milyona yaklaştığı görülmektedir. Otomotiv sanayiinde en çok kapasitenin 1.415.000 adetle otomobilde olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 2: Otomotiv Sanayii Firmalarının 2017 Yılı Üretim Kapasiteleri

Firmalar	Otomobil	Kamyon	Kamyonet	Otobüs	Minibüs	Midibüs	Traktör	Toplam
ANADOLU ISUZU	0	8.000	7.300	1.070	2.642	0	0	**19.012**
FORD OTOSAN	30.000	15.000	334.000	0	36.000	0	0	**415.000**
HATTAT TARIM	0	0	0	0	0	0	25.000	**25.000**
HONDA TÜRKİYE	50.000	0	0	0	0	0	0	**50.000**
HYUNDAI ASSAN	245.000	0	0	0	0	0	0	**245.000**
KARSAN	0	0	40.500	2.025	7.000	2.700	0	**52.225**
MAN TÜRKİYE	0	0	0	2.400	0	0	0	**2.400**
MERCEDES-BENZ TÜRK	0	17.500	0	4.500	0	0	0	**22.000**
OTOKAR	0	0	5.300	1.000	1.500	2.500	0	**10.300**
OYAK RENAULT	360.000	0	0	0	0	0	0	**360.000**
TEMSA GLOBAL	0	7.500	0	2.000	0	2.000	0	**11.500**
TOFAŞ	450.000	0	0	0	0	0	0	**450.000**
TOYOTA	280.000	0	0	0	0	0	0	**280.000**
TÜRK TRAKTÖR	0	0	0	0	0	0	50.000	**50.000**
TOPLAM	**1.415.000**	**48.000**	**387.100**	**12.995**	**47.142**	**7.200**	**75.000**	**1.992.437**

Kaynak: OSD

Otomotiv sanayii kapasite kullanım oranlarının 2006 – 2016 yılları arasındaki gelişimini Tablo:1'de gözlemleyebiliriz. Sektör bu on yıllık süreç içerisinde toplam 1 milyon 268 bin 605 motorlu taşıt aracı üretim kapasitesinden 1 milyon 992 bin 437 adede yükselmiştir. Bu durumun yatırımların arttırılarak, gelişen teknolojinin ve verimlilik düzeyindeki artışın etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle otomobil kapasite kullanım oranına baktığımızda bu on yıllık süreç içerisinde kapasite kullanım oranı yaklaşık olarak iki kat artmıştır.

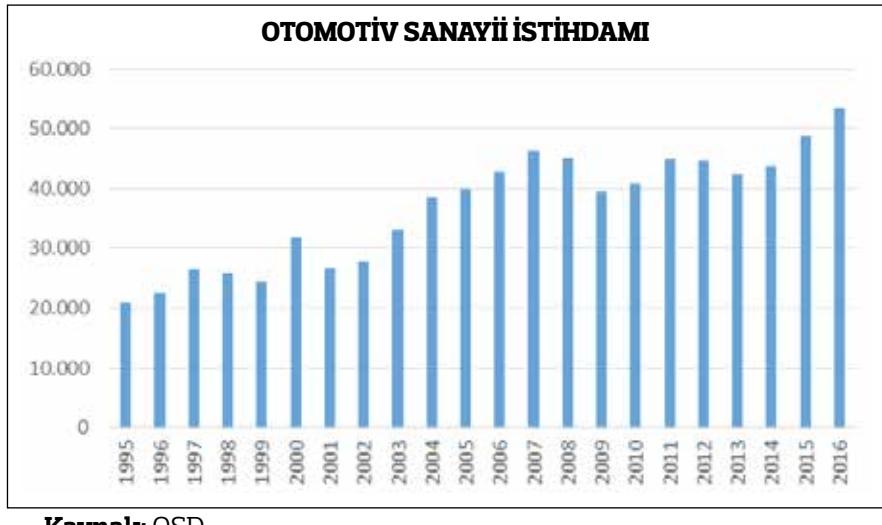
Tablo 2'de 2017 yılı verileriyle, ülkemizde bulunan otomotiv sanayii kuruluşlarının otomobil, kamyon, kamyonet, otobüs, minibüs, midibüs ve traktör olarak kapasite gösterilmektedir. Otomobilden sonra üretim kapasitesi en yüksek olan motorlu taşıt aracı traktördür. Kapasite olarak sırayı kamyonet ve kamyon devam ettirmektedir. Lokomotif sanayi olarak görülen otomotiv endüstrisinin tarım ve inşaat ile olan yakın ilişkisini buradan gözlemleyebiliriz.

3.3. Otomotiv Sanayiinde İstihdam

Otomotiv sanayii, ülkemiz için büyük bir istihdam alanı oluşturmaktadır. Gelişen bu sanayi kolu 1995'ten itibaren istihdam edilen kişi sayısında da artış göstermektedir. En büyük sanayi kuruluşunda istihdam edilen mavi ve beyaz yakalılar dikkate alındığında, 1995 yılında 20 bin kişinin istihdam ettiği sektör günümüzde 50 bini aşkın kişinin çalıştığı bir sektör haline gelmiştir.

Ülkemizde faaliyet gösteren otomotiv yan sanayiinde çalışan sayısı da dikkate alındığında, bu rakam yaklaşık olarak 200 bine ulaşmaktadır.

Grafik 3: Otomotiv Sanayii İstihdamı



Kaynak: OSD

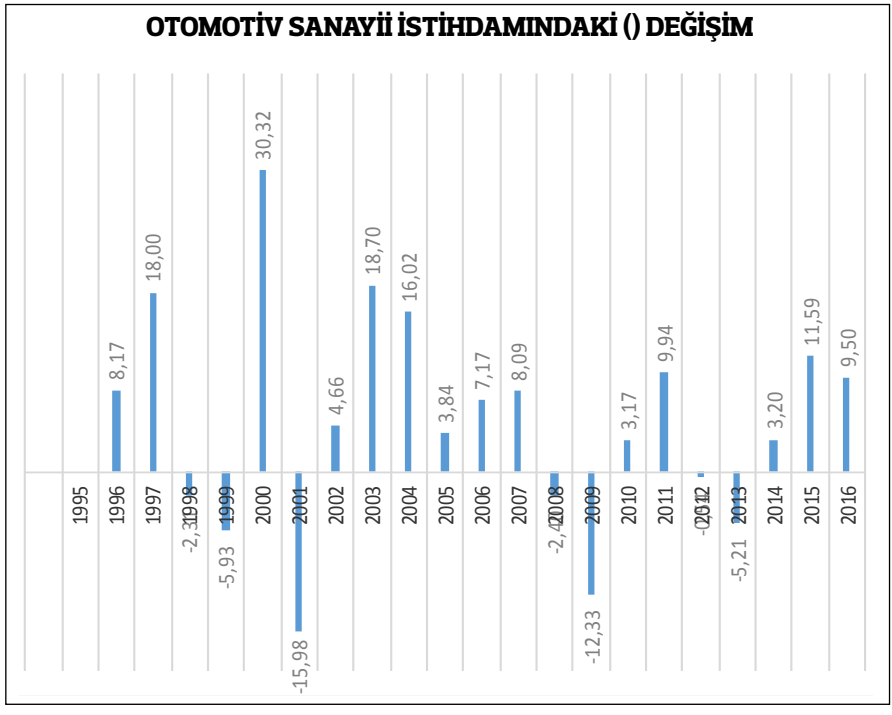
1999 ve 2001 krizlerinin etkisiyle yüzde 5'lere kadar düşen otomotiv sanayii istihdamının, sektörün istihdamda bir daralmaya gittiğini göstermektedir. 2009 küresel finans krizinde de yüzde 12,33'lük bir düşüşle otomotiv sanayii istihdamı 39.584 kişi olmuştur.

Kriz dönemlerinin haricinde de 2012 ve 2013 yıllarında düşüşlerin olduğunu gözlemlemekteyiz.

Gelişen teknolojinin olumsuz etkilerinin görüldüğünü bu dönem için söylemek mümkün olabilir.

Teknolojinin gelişmesiyle insan gücüne daha az ihtiyaç duyulduğunu, üretimin makinalaştığını söyleyebiliriz.

Grafik 4: Otomotiv Sanayii İstihdamındaki Yüzde Değişim



Kaynak: OSD

3.4 OTOMOTİV SANAYİİNDE DIŞ TİCARET

3.4.1. İhracat

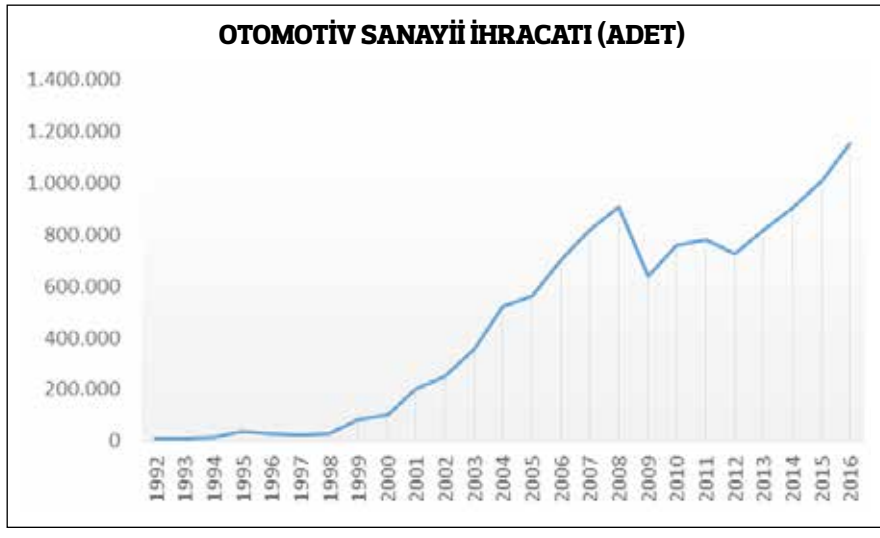
Ülkemiz ihracatının önemli bir kısmını oluşturan otomotiv sanayii, 1990'lı yıllardan itibaren kriz dönemleri haricinde yükselen bir ivmeyle gelişim göstermektedir. 1995 yılında 36.041 olan ihracat adedi, 2016 yılında toplam 1.155.067 adede yükselmiştir.

2001 ve 2002 yıllarında birçok ülkede olduğu gibi, ülkemizde de etkisini gösteren ekonomik krizin

ardından, 2003 yılı itibariyle iç pazara ek olarak Avrupa Birliği ülkeleriyle geliştirilen ekonomik işbirliği ile birlikte, otomotiv sanayiin dış satımı hızlı bir gelişim göstermiştir. Otomotiv sanayiinde yapılan yeni yatırımlar, otomobil üretiminin yüzde 80'lik bir bölümünü ihraç edebilecek duruma getirmiştir. Otomotiv sektörü bu sayede üretimini 2008' de 1 milyon 171 bin 917 adede yükseltmiştir.

2000 yılına göre ihracatımız 6 kat artmıştır. Böylece otomotiv sanayiimiz Türkiye ihracat sıralamasında yedinci sıradan birinciliğe yükselmiştir.

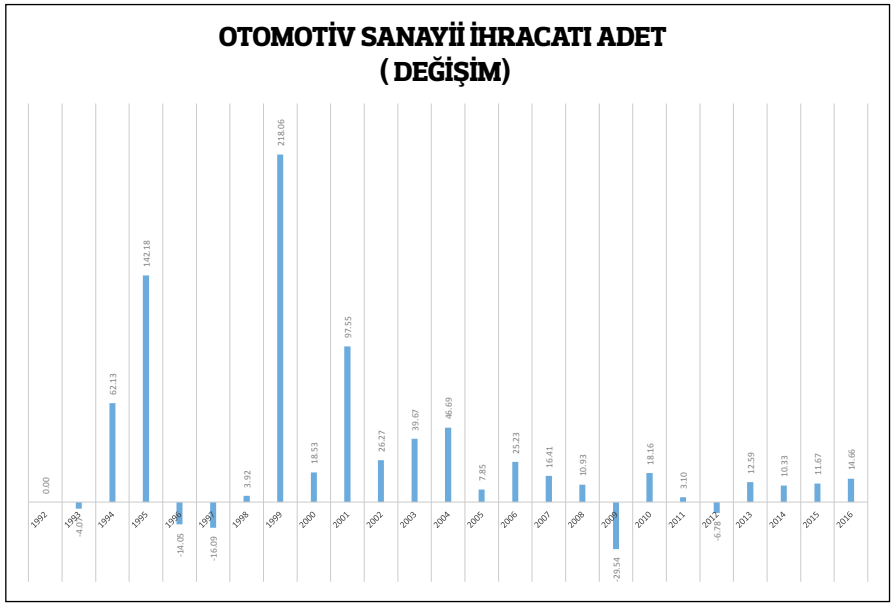
Grafik 5: Otomotiv Sanayii İhracatı Adet



Kaynak: OSD

1992 yılında motorlu kara taşıtları ihracatı 9.568 adet ve 126 milyon 674 bin dolar hacmindeyken, 2016 yılında motorlu kara taşıtları ihracatı 1 milyon 155 bin 067 adede çıkarak 15 milyar 739 milyon 729 bin 793 dolar hacmine yükselmiştir.

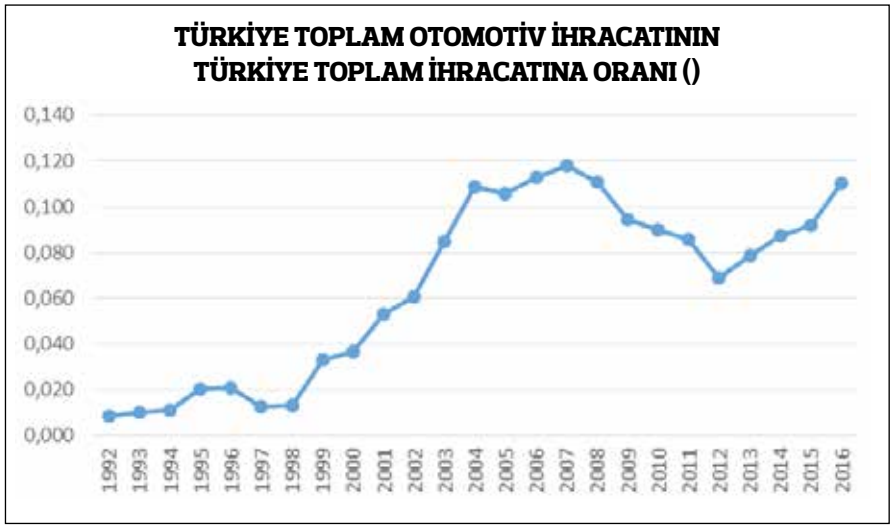
Grafik 6: Otomotiv Sanayii İhracatı Adet Yüzde Değişim



Kaynak: OSD

1992 yılında ülkemizdeki toplam ihracat 15 milyar 345 milyon dolar hacminde iken 2016 yılında ihracatımız 142 milyar 530 milyon dolar hacmine yükselmiştir. 1992 yılında otomotiv sanayii ihracatının Türkiye toplam ihracatının yüzde 20'si iken 2016 itibarıyla bu payın yüzde 12'ye çıkmıştır. 1992–2016 döneminde otomotiv sanayii ihracatı Türkiye ekonomisi için önemli bir yer almıştır.

Grafik 7: Türkiye Toplam Otomotiv İhracatının Türkiye Toplam İhracatına Oranı (Yüzde)



Kaynak: OSD ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

3.4.2. İthalat

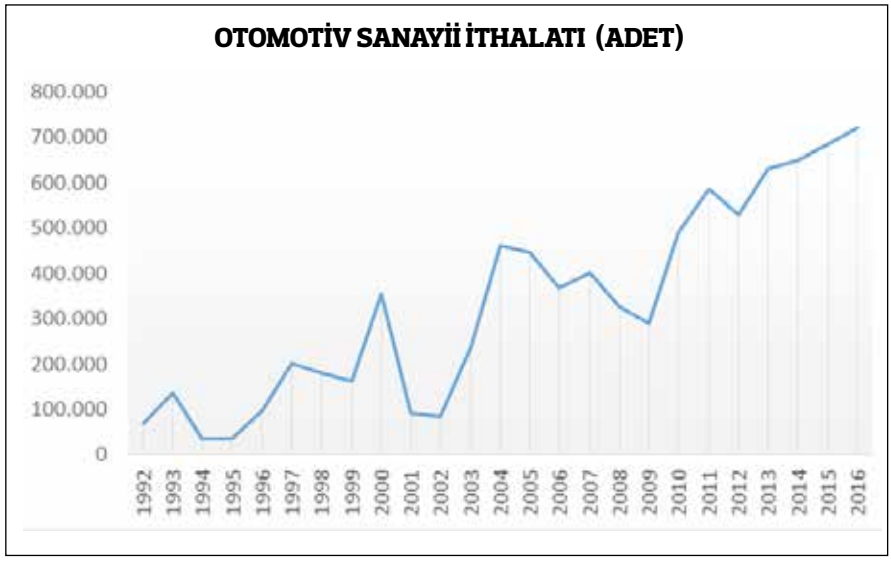
1993 yılında 136.665 olan motorlu taşıt araçları ithalatı, 1994 yılında yaşanan krizin etkisiyle yüzde 75,5 düşüşle 34.104 adede gerilemiştir. 1994 yılında yaşanan bu kriz, otomotiv sanayiin olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Yaşanan krizle beraber Türk Lirasının değer kaybetmesi de ithalat oranının düşme sebeplerinden birisidir.

1996 yılında imzalanan Gümrük Birliği anlaşması sonucunda otomotiv ithalatında artış yaşanmış ve bu oran yüzde 185 olarak gerçekleşmiştir. Gümrük Birliği anlaşmasıyla kalkan gümrük tarifelerinin ardından ülkemize farklı marka ve model araç girişleriyle ithalat, 1996 yılından sonra artan bir ivme göstermektedir. Bu trend artarak devam etmiş ve 2000 yılında yüzde 119'a çıkmıştır. Ancak 1999 ve 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin etkisiyle 1999 yılında bu oran yüzde 10, 2001 yılında ise yüzde 73,98'e kadar gerilemiştir.

Krizle beraber biranda yükselen döviz kuru ithalatta bu denli düşüşe sebep olmuştur.

Ancak ithalat 2003 yılında yeniden yükselmeye başlamış ve yüzde 184 artış göstermiştir. Bu oran 2004 yılında ise yüzde 95 oranında artış göstermiştir.

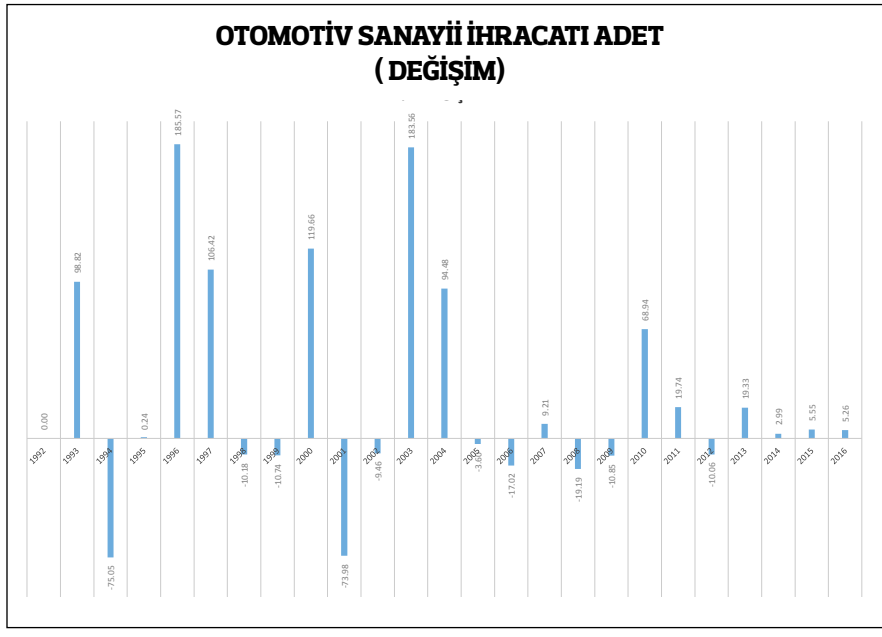
Grafik 8: Otomotiv Sanayii İthalatı Adet



Kaynak: OSD

ABD'de 2007 yılında başlayıp 2009'a kadar etkisinin gösteren küresel finans kriziyle beraber motorlu kara taşıt araçlarının ithalatında da yüzde 10,85 düşüş göstermektedir.

Grafik 9: Otomotiv Sanayii İthalatı Adet Yüzde Değişim



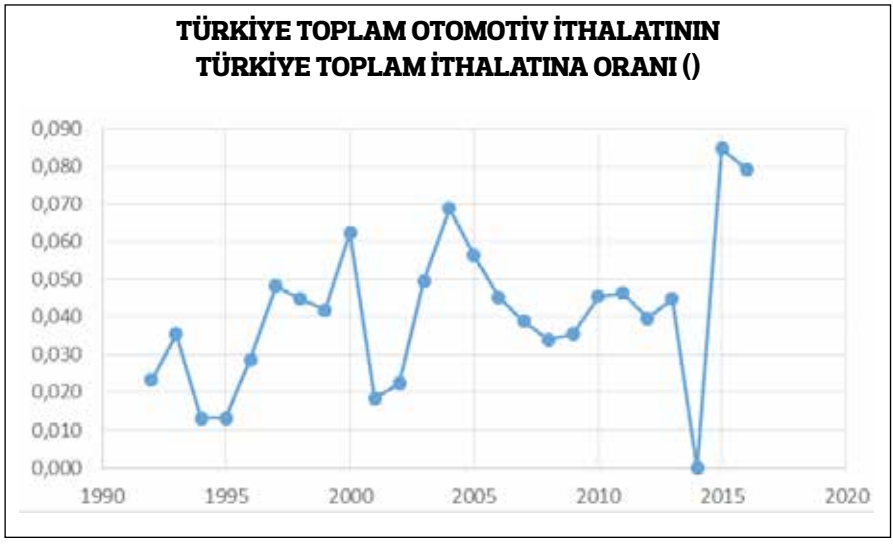
Kaynak: OSD

1992'den günümüze ithalatın gelişimine baktığımızda, 1992 yılında motorlu kara taşıtları ithalatı 68.738 adet 534 milyon 188 bin dolar hacmindeyken, 2016 yılında motorlu kara taşıtları ithalatı 720 bin 816 adede çıkarak 17 milyar 840 milyon 634 bin dolar hacmine yükselmiştir.

1992 yılında ülkemizdeki toplam ithalat 15 milyar 345 milyon dolar hacminde iken 2016 yılında ihracatımız 198 milyar 618 milyon dolar hacmine yükselmiştir. 1992 yılında otomotiv sanayi ithalatının Türkiye toplam ithalatının binde 23'ü iken 2016 itibarıyla bu pay binde 79'a çıkmıştır.

1994, 1999, 2001 ve 2009 yıllarında yaşanan krizlerinden dolayı otomotiv sanayii ithalatı ciddi bir düşüş göstermiştir. Bu dönemlerde kurlardaki yükseliş oranları sektörü olumsuz etkilemiştir. Kriz dönemleri haricinde ise 2005, 2006, 2012 yıllarında da ithalatta bir düşüş gözlemlemekteyiz. İthalatın Türk Lirasının değer kaybetmesiyle düşüş yaşadığını söyleyebiliriz. Bunun yanı sıra büyümenin yavaşladığı dönemlerde de ithalattın doğrudan etkilendiğini gözlemlemekteyiz.

Grafik 10: Türkiye Toplam Otomotiv İthalatının Türkiye Toplam İthalatına Oranı (Yüzde)



Kaynak: OSD ve TÜİK

SONUÇ

Ülkemizde temelleri 1950'li yıllarda atılan otomotiv sanayii, 1990'lardan sonra hızlı bir gelişim göstermiştir. 1996' da imzalanan Gümrük Birliği anlaşmasının ardından Türkiye'ye yapılan yabancı sermaye yatırımlarında, özellikle de otomotiv sektöründe yapılan yatırımlarda önemli ölçüde artış olmuştur. Yabancı sermaye yatırımlarının artmasının en önemli nedenleri arasında ülkemizde işgücünün ucuz olmasını ve hızla büyüyen, gelişime açık ve dinamik bir piyasa yapısının bulunmasını sayabiliriz.

Amerika Birleşik Devletleri'nde 2007'de başlayıp oradan sonra tüm dünyaya yayılan küresel finans krizi otomotiv sanayiini de etkilemiştir. Meydana gelen krizde sektördeki birçok firma zor duruma düşmüş, küresel düzeyde bir işsizliğin yaşanmasına ve birçok fabrikanın kapanmasına sebebiyet vermiştir.

Ülkemiz otomotiv sanayiinde bu dönemde uygulanan ÖTV indirimi, böylesi bir dönemde sektör içerisinde bir canlanmaya neden olmuştur. Ancak Türk otomotiv sektörünün önünün açılması ve sektörün ülkemizde lider sektör konumunu sürdürmesi için bu alana yönelik teşvik politikalarının giderek arttırılması gerekmektedir. Bunun için de, bu alandaki ekonomik politikaların direkt yabancı sermaye yatırımlarını ülkemize getirecek kapsamda oluşturulması zorunludur.

Ayrıca sektördeki vergilerin yük-

sek olması, iç piyasadaki tüketimi negatif etkilediğinden, otomotiv endüstrisinin canlanmasını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Ülkemiz otomotiv sanayiinde kullanılan üretim yöntemleri ve bulunan teknoloji, uluslararası düzeydeki sanayi kuruluşlarının uyguladıkları metot ve teknolojiyle aynı düzeydedir. Günümüzde artık dünya piyasalarında önemli ölçüde yeri olan ülkemiz otomotiv sanayii, gelişimini ilerletebilmek için verimlilik, üretim, ihracat gibi konularda daha fazla yatırım ve gelişim göstermelidir. Bunun için hızla gelişen teknolojilerin doğrudan takip edilmesi, sektör içerisindeki yan kuruluşlarla arasında işbirliği sağlanması, sektöre olan teşviklerin artırılması ve sektör yatırımların geliştirilmesi gerekmektedir. Otomotiv sanayii günümüzdeki gibi ilerleyen dönemlerde de ülkemiz ekonomisi için önemli bir sektör olmaya devam edecektir.

Ekonominin her alanına, vergi gelirleri açısından maliyeye, istihdama ve ödemeler dengesine önemli katkıları olan otomotiv sektörünün gün geçtikçe gelişmesi, ülke ekonomisi açısından gereklidir. Ancak bunun için sektörün uluslararası rekabet gücünü artırması büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

BEDİR, A. (2002). Türkiye'de Otomotiv Sanayii Gelişme Perspektifi. Sf.2 Erişim adresi:https://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&as_sdt=0,5&q=tC3BCrkiye27de+otomotiv+sanayii+geliC59Fme+perspektifi

KILIÇ, M. (2008). Küreselleşme sürecinde ortak teşebbüsler (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir) Sf.135 Erişim adresi:http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/11355/215757.pdf?isAllowed=y&sequence=1

BEDİR, A. (2002). Türkiye'de Otomotiv Sanayii Gelişme Perspektifi. Sf.26 Erişim adresi:https://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&as_sdt=0,5&q=tC3BCrkiye27de+otomotiv+sanayii+geliC59Fme+perspektifi

KILIÇ, M. (2008). Küreselleşme sürecinde ortak teşebbüsler (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir) SF.121 Erişim adresi:http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/11355/215757.pdf?isAllowed=y&sequence=1

KILIÇ, M. (2008). Küreselleşme sürecinde ortak teşebbüsler (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir) SF.121 Erişim adresi:http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/11355/215757.pdf?isAllowed=y&sequence=1

SALİHOĞLU, T.(2008). Teknolojik değişime koşut otomotiv endüstrisinin mekânsal gelişimi (Yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Mühendislik ve fen bilimleri enstitüsü, Gebze) Sf.95 Erişim adresi:https://www.academia.edu/4045073/TEKNOLOJC4B0K_DEC49EC4B0C59EC4B0ME_KOC59EUT_OTOMOTC4B0V_ENDC39CSTRC4B0SC4B0NC4B0N_MEKANSAL_GELC4B0C59EC4B0MC4B0

TUBİTAK,(2002). MMP Vizyon 2023 otomotiv sektör raporu 1. SF.2 Erişim adresi: http://tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/mm/Ek3.pdf

BEKTAŞ, S. (2003). Türk Patent Enstitüsü Yedek Parça Tasarımlarının korunması konusundaki ihtilaflar ve ülkemiz sınai mülkiyet sisteminin konuya yaklaşımına dair öneriler. SF.39 Erişim adresi:

http://www.teknolojitransferi.gov.tr/TeknolojiTransferPlatformu/resources/temp/D94C2F67-2D43-4140-80D6-A3EE70186A8B.pdf;jsessionid=78B50A161A25D8C983C70E0E925594AE

T.C Kalkınma Bakanlığı. (2014). T.C Kalkınma Bakanlığı Onuncu kalkınma planı 2014-2018 Otomotiv sanayi çalışma kurulu raporu 2014, SF.73 Erişim adresi:http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=0e61756a-b3f2-4261-8c0d-2350283f9855&ID=236&Source=http3A2F2Fwww2 Ekalkinma2Egov2Etr2FPages2FOzelIhtisasKomisyonuRaporlari2Easpx&ContentTypeId=0x010073418295019B8B429A88657B85E98E48

T.C Kalkınma Bakanlığı. (2014), T.C Kalkınma Bakanlığı Onuncu kalkınma planı2014-2018 Otomotiv sanayi çalışma kurulu raporu 2014, SF.74 Erişim adresi:http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=0e61756a-b3f2-4261-8c0d-2350283f9855&ID=236&Source=http3A2F2Fwww2 Ekalkinma2Egov2Etr2FPages2FOzelIhtisasKomisyonuRaporlari2Easpx&ContentTypeId=0x010073418295019B8B429A88657B85E98E48

T.C Kalkınma Bakanlığı. (2014), T.C Kalkınma Bakanlığı Onuncu kalkınma planı2014-2018 Otomotiv sanayi çalışma kurulu raporu 2014, SF.76, 05.10.2017http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=0e61756a-b3f2-4261-8c0d-2350283f9855&ID=236&Source=http3A2F2Fwww 2Ekalkinma2Egov2Etr2FPages2FOzelIhtisasKomisyonuRaporlari2Easpx&ContentTypeId=0x010073418295019B8B429A88657B85E98E48

T.C Kalkınma Bakanlığı. (2014), T.C Kalkınma Bakanlığı Onuncu kalkınma planı2014-2018 Otomotiv sanayi çalışma kurulu raporu 2014, SF.80, 05.10.2017 http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=0e61756a-b3f2-4261-8c0d-2350283f9855&ID=236&Source=http3A2F2Fwww2 Ekalkinma2Egov2Etr2FPages2FOzelIhtisasKomisyonuRaporlari2Easpx&ContentTypeId=0x010073418295019B8B429A-88657B85E98E48

ARER, C. (2010). Türk otomotiv sektöründe uluslararası rekabet gücünün artırılmasında tasarımın önemi (Yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: http://polen.itu.edu.tr/bitstream/11527/961/1/10742.pdf

ARER, C. (2010). Türk otomotiv sektöründe uluslararası rekabet gücünün artırılmasında tasarımın önemi (Yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul). Sf.58 Erişim adresi: http://polen.itu.edu.tr/bitstream/11527/961/1/10742.pdf

VERİLER

Otomotiv Sanayii Derneği, (2016). Otomotiv sanayii genel ve istatistiki bülteni, otomotiv sanayi firmaları üretim adetleri, SF.8 Erişim adresi: http://www.osd.org.tr/sites/1/upload/files/YILLIK2016-146.pdf

Otomotiv Sanayii Derneği, (2014). Otomotiv sanayiinde dış ticaret 1992-2013. Sf.14, SF.72 Erişim adresi: http://www.osd.org.tr/sites/1/upload/files/OSD _Dis_Ticaret_Raporu_1992-2013-49.pdf

Otomotiv Sanayii Derneği, (2014). Otomotiv sanayii dış ticaret raporu 2014, 2015, 2016 Erişim adresi: http://www.osd.org.tr/osd-yayinlari/dis-ticaret-raporlari/

Otomotiv Sanayii Derneği, (2016). Otomotiv sanayii genel ve istatistik bülteni, otomotiv sanayii firmalarının 2016 yılı üretim kapasiteleri, SF.4 Erişim adresi: http://www.osd.org.tr/sites/1/upload/files/YILLIK2016-146.pdf

Otomotiv Sanayii Derneği, (2016). Otomotiv sanayii genel ve istatistik bülteni, otomotiv sanayii istihdamı Sf.12-15 Erişim adresi: http://www.osd.org.tr/sites/1/upload/files/YILLIK2016-146.pdf

Otomotiv Sanayii Derneği, (2006-2016). Otomotiv sanayii genel istatistik bülteni, otomotiv sanayii istihdamı Erişim adresi: http://www.osd.org.tr/osd-yayinlari/istatistikler/

Türkiye İstatistik Kurumu, (2017). Dış ticaret, istatistiksel tablolar, yıllara göre dış ticaret Erişim adresi: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1046

KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLLERİ İLK İKİ ÖRNEK VE SON DURUM

(*) **Naci ÖNSAL**

ÖZ

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin taraf kamu işveren sendikaları ile Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Hükümet arasında görüşülerek, toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılacağı çerçevenin belirlendiği "Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" nün imzalanması, protokolün niteliği ve son yasal değişiklikler sonucu nasıl amacından uzaklaştığı ve yeni düzenlemelerin hukuki anlamı bu makalenin konusudur.

Anahtar Kelimeler: Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri, kamu işveren sendikaları, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşmaları protokolü.

PUBLIC SECTOR COLLECTIVE AGREEMENTS PROTOCOLS FOR FRAME WORK AGREEMENT FIRST TWO EXAMPLES AND THE FINAL SITUATION

ABSTRACT

The subject of this article is based on the negotiations which have been concluded between the parties of the collective agreement for public sector. The parties in question are Public Employers Union, Confederation of Turkish Trade Unions and the Government. The scope is specified and the Protocol for Framework Agreement in Public Sector is ratified. The characteristics of this protocol and how it became distant from its aim and the legal conception of recent amendments also constitute the basis of this article.

Keywords: Public sector collective agreements, Public Employer's Unions, Protocol for framework agreement in public sector

GİRİŞ

1989 yılında kamu yönetimi, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerini ortak bir disiplin içinde yürütebilmek amacıyla, "Koordinasyon Kurulu" ismi verilen bir kurul oluşturdu. Kamu kurum ve kuruluşları, bu kurulun onayını almadan toplu iş sözleşmelerini bağıtlayamıyorlardı. Buna karşılık, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu da (TÜRK-İŞ) kendi bünyesinde bir komisyon oluşturdu. 1989 yılı kamu kesimi

(*) ***Dr.*** */ Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM) Başkanı , nacionsal@hotmail.com*

toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri, taraflar arasında gerilimli bir havada başladı. Bahar aylarında işçiler, alışılmamış eylem türleriyle Hükümeti istekleri doğrultusunda zorladılar. SEKA ve DEMİRÇELİK işletmelerinde, uzun süre devam eden grevler yaşandı.

14 Mart 1989 tarihinde toplanan TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun ardından, Genel Başkan Şevket Yılmaz, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerini bağıtlamak için isteklerini 5 madde halinde sıraladı:

1. Süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinde yapılmış ücret zamları, enflasyonun altında kalmışsa, aradaki fark yeni sözleşme döneminin başında ödenmeliydi. Bunun için zam oranları ile aynı döneme ait enflasyon oranlarının karşılaştırılması isteniyordu.
2. 1989-1990 yıllarını kapsayacak yeni dönem toplu iş sözleşmelerinde, gerçekleşmesi olası enflasyon oranı hesaplanacak ve bu oranda ücret zammı yapılacaktı.
3. Gayri Safi Milli Hâsıla (GSMH) artış oranındaki emeğin payı yıllar itibariyle ücret artışlarına eklenecekti.
4. Yapılacak ücret artışı hesaplamalarında, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (DİE) Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksleri kullanılacak ve hesaplanma tarzında bilimsel gerçekler geçerli olacaktı.
5. Sosyal yardımların ve işkollarının kendine has özelliklerinin gerektirdiği diğer ödemeler bağımsız bir biçimde ele alınarak artırılacaktı.

TÜRK-İŞ, önceki dönem toplu iş sözleşmelerinde ücretlerin (almış oldukları ücret zamlarına rağmen) fiyat artışlarının gerisinde kaldığını belirlemişti. Birinci talebinde geçmiş döneme ait alacaklarının yeni dönemin başında karşılanmasını istiyordu. İkinci talebinde, yeni sözleşme dönemi için öngörülen enflasyon oranında zam istiyordu. Üçüncü talep de, ikinci talepteki zammın üzerine GSMH artışı oranında ikinci bir ücret zammıydı. Dördüncü talepte, "Endeks" kelimesinin çoğul olarak "Endeksler" şeklinde kullanılmış olması kafaları biraz karıştırmıştı. "Bilimsel gerçekler" ibaresi ise üst üste istenen ücret zamları oranlarının toplanmasının istenmediğini, kümüle edilmesinin istendiğini gösteriyordu. Beşinci talep ile işkolu özelliklerinden kaynaklanan ödemeler ile sosyal yardımların bir kalıba sokulmayacağı, tarafların görüşmelerine bırakılacağı anlaşılıyordu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı, 5 Nisan 1989 tarihli Bakanlar Kurulu Toplantısında, "Toplu sözleşme çıkmazı" denilen karmaşık bir yapının yol açtığı sorunlarla karşı karşıya olduklarını söylemiş; Başkanlar Kurulu açıklamasında ise; "Toplu sözleşme çıkmazının aşılabilme-

si, işçilerimizi ve temel işçi hak ve özgürlüklerini hedef alan haksızlık ve adaletsizliklerin derhal ortadan kaldırılmasına bağlıdır" denilmişti.

Toplu iş sözleşmeleri taraflar arasındaki müzakerelerde sonuçlanmadı. Uyuşmazlıkların sayısı artıyordu. TÜRK-İŞ, işi Başbakanla bitirmek istiyordu. İstek gerçekleşti. Başbakanlık konutunda gece yarısı yapılan müzakereler çok yoğundu. Metal İşverenleri Sendikası (MESS) başkanlığı da yapmış olan Başbakan Turgut Özal, çetin bir müzakereciydi ama sabaha karşı yorulmuştu. Bunu anlayan sendikacılar yükleniyorlardı. Yakalanan anlaşma zemini kaybolabilirdi. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri, "Görüşmeler tamamlandı" dedi. İşçi liderleri de durumu kavradılar, 18 Mayıs 1989 tarihinde anlaşma sağlandı.

20 Temmuz 1989 günü yapılan Başkanlar Kurulu toplantısında Şevket Yılmaz, "Hatırlanacağı gibi, Kurulumuz son olarak 17 Mayıs 1989'da olağanüstü toplanmış ve kamu kesiminde çalışan yaklaşık 600 bin işçimiz ile ilgili toplu pazarlık sonuçlarını gözden geçirerek, işçi görüşünü saptamıştı. Bilindiği gibi, toplu iş sözleşmeleri Yönetim Kurulumuzun, toplu pazarlığı koordine etmekle görevli Komisyonumuzun ve Başkanlar Kurulumuzun oybirliği ile aldığı kararlar istikametinde birlikte bağlanmış bulunmaktadır" diyordu.

1. İLK İKİ PROTOKOL

1989 yılı ücret zamları altı aylık olarak belirlendi. Birinci altı ay için 80 oranında zam yapıldı, üzerine seyyanen 10 bin lira ilave edildi. İkinci altı ay zammı yüzde 40 oldu, üzerine seyyanen 70 bin lira ilave edildi. İkinci yılın ücret zamları birinci altı ayı için yüzde 25, ikinci altı ayı için yüzde 20 olarak belirlendi. Ayrıca, sözleşmelerin birinci yılı enflasyonun yüzde 60'ı aşması halinde, aşan kısmın ikinci yılın birinci altı ay zammına ilave edileceği karara bağlandı.

TÜRK-İŞ,1990 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin birlikte bağıtlanması kararı aldı. 1989 yılında kurulan Komisyon "Koordinasyon Kurulu" adını aldı. Kurulun, TÜRK-İŞ Genel Merkezinde her hafta toplanması kararlaştırıldı. TÜRK-İŞ kayıtlarına göre, 1990 yılında 623 bin 758 işçi için toplu iş sözleşmesi yapılacaktı. Bu işçilerin 268 bini kamu kesimindeki işçilerdi.

1989 yılı sonunda enflasyon yüzde 68,8 olarak gerçekleşti. Anlaşma koşullarına uygun olarak 1 Ocak 1989 tarihinden geçerli olan toplu iş sözleşmelerinin ikinci yıl zammı yüzde 8,8 ilavesiyle ödenecekti. Öyle de oldu. Yürürlük başlangıcı 1989 yılında olan toplu iş sözleşmelerinin büyük bölümü 1 Mart 1989 tarihinde başlamıştı. Enflasyon farkının Mart ayında yüzde 8,8'den düşük çıkacağı da anlaşılmıştı. 13 Mart 1990 tarihinde Başbakan Yıldırım Akbulut

ile yapılan toplantıda TÜRK-İŞ, yürürlük başlangıcı 1989 yılı içinde olan tüm toplu iş sözleşmelerine enflasyon farkının yüzde 8,8 olarak uygulanmasını istedi ve bu isteğini kabul ettirdi. Ayrıca, 1989 yılında başlayan bu toplu iş sözleşmelerinin ikinci yılında enflasyonun yüzde 45'i aşması halinde, aşan kısmın 1991 yılında yeniden bağıtlanacak toplu iş sözleşmelerinde dikkate alınması da kararlaştırıldı.

12 Haziran 1990 tarihinde ikinci çerçeve anlaşma yapıldı ve protokolü imzalandı. Protokol üç sayfadan ibaretti. İkinci sayfanın sonu Orhan Balta (Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı), Mustafa Başoğlu (Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı), Mehmet Bamyacı (T. Yol-İş Sendikası Genel Sekreteri), Sabri Özdeş (Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı), Ziya Ustaoğlu (Koop-İş Sendikası Genel Eğitim ve Teşkilatlanma Sekreteri), Bahattin Sak (Tezkoop-İş Sendikası Genel Mali Sekreteri) ile Kamu İşveren Sendikaları Genel Sekreterleri, Av. Metin Yılmaz (Türk Kamu Sen Genel Sekreteri), Rahmi Cıbıroğlu (TÜHİS Genel Sekreteri), Naci Önsal (Kamu-İş Genel Sekreteri) tarafından imzalanmış; üçüncü sayfası ise Devlet Bakanı Cemil Çiçek, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Enver Toçoğlu, Kamu-İş Genel Sekreteri Naci Önsal imzalamıştı.

Protokolün birinci maddesinde üç kamu işveren sendikası ile altı işçi sendikası arasında bağıtlanacak 17 toplu iş sözleşmesi ismen sayılmış, protokolün ikinci sayfasının son cümlesi olarak yazılan "İş bu protokolü I. maddede anılan toplu iş sözleşmeleri için anlaşma tutanağı kabul ederek imzalamışlardır" düzenlemesi ile de 1990 protokolü, anılan bu 17 toplu iş sözleşmesi için aynı zamanda "Anlaşma Tutanağı" niteliği kazanmıştır.

Protokolün ikinci maddesinde akçalı (parasal) konular düzenlenmiştir. II-1 ile 400 bin liranın altındaki ücretlerin 400 bin liraya çekilmesi (ücret skalası olan işyerlerinde ortalama ücret 400 bin liranın altındaysa ortalama ücret 400 bin liraya yükseltilerek uygulanacaktır), II-2 ile işçilerin işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için aylık ücretlerine 5 bin lira (kıdem zammı) ilave edilmesi kararlaştırılmıştır. II-3 ile ücret zamları 6 aylık süreler için belirlenmiştir. Birinci altı ay için yüzde 50 oransal zamma ilave olarak 120 bin lira ilave edilecektir. İkinci altı ay zammı yüzde 25 oransal zamdan sonra ilave olarak 50 bin liradır. Üçüncü altı ay zammı yüzde 25, dördüncü altı ay yüzde 25'tir. II-4 ile sosyal yardımlar sözleşmenin birinci yılında her ay ödenmek üzere 100 bin lira, ikinci yılında 150 bin lira olarak belirlenmiştir.

II. maddenin birinci fıkrasında açılan parantezin kapatılmaması, üçüncü fıkrada "Ücret Zammı" ibaresinin bulunmaması protokol metninde göze çarpan ilk noksan-

lıklardır. Dördüncü fıkradan sonra düzenlenen paragrafı anlamak neredeyse olanaksızdır (taraflar o tarihte anlamışlar ve protokolün imzasız dördüncü sayfasında düzenlenmiş "geçici madde" uygulamayı sağlamıştır). Protokolün üçüncü sayfasında daha önce bağıtlanmış iki toplu iş sözleşmesi için yapılacak işlem ise Devlet Bakanının açıklamalarına bırakılmıştır.

2. PROTOKOLLERİN HAZIRLANMASI VE NİTELİĞİ

Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri (KKTİSÇAP) 1991,1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 yıllarında da yapılmıştır. Bu protokoller uzun, yorucu, gergin müzakerelerin sonunda genellikle günün ilerleyen saatlerinde yapılır. Protokolü kaleme alacak uzmanlar yoğun bir stres altındadır, taraflar protokolün hemen yazılıp imzalanmasını isterler, hazırlanan metin de kolayca imzalanmaz, taraflardan itirazlar ve düzeltme istekleri gelir. Uzun müzakerelere katlanan taraflar bu kadar önemli bir metnin dikkatle yazılması için bekleyemezler, taraflar iyi niyetli değilse son anda kazanımlar elde etme çabasında da bulunabilirler. Bu nedenle bu protokoller, tarafların olağan koşullarda yapmayacakları hatalar ile doludur.

KKTİSÇAP TÜRK-İŞ, Kamu İşveren Sendikaları ve Hükümet arasında imzalanan centilmen (iyi niyet belgeleri) anlaşmalarıdır. Bu protokollerin hukuki bir yaptırımı yoktur. Uygulamada işçi sendikaları ve kamu işveren sendikaları (birkaç istisna dışında) bu protokollere sadık kalarak toplu iş sözleşmelerini imzalamışlardır.

3. ÇERÇEVE SÖZLEŞME

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)'nun hazırlık çalışmalarına Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)'deki görevim nedeniyle katılmıştım. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) temsilcileri; kamu kesiminde yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerini sonuçlandırmak için Kamu İşveren Sendikaları ile İşçi Sendikaları Konfederasyonları arasında 1989 yılından itibaren her sözleşme döneminde düzenlenip imza edilen (Hükümet temsilcilerinin de imza koydukları) KKTİSÇAP'nü özel sektörü de kapsayacak şekilde bir sözleşme türü olarak Kanuna koymak istemişlerdi.

Yapılmak istenenin doğru olmayacağını; protokolün niteliğini, toplu sözleşme hakkını, serbest toplu pazarlık ilkesini vb. anlatarak Kanuna böyle bir maddenin girmesini engellemiştik. Ancak Kanunun 2. ve 33. maddelerinde yapılan düzenlemeler ile "çerçeve sözleşme" adıyla anılan, toplu iş sözleşmesi sayılmayan, bu

nedenle de toplu iş sözleşmesinin yapımına ilişkin Kanun maddelerine de uyulmadan taraflar anlaşırlarsa bağıtlanabilecek bir sözleşme türünün Kanuna girmesini engelleyemedik.

12.09.2010 tarihinde yapılan Anayasa Referandumu ile "Bir işyerinde aynı zamanda birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz" yasağı 1982 Anayasası metninden çıktığı için artık STİSK'da da böyle bir hüküm yer alamazdı. ÇSGB temsilcileri gerçek bir "işkolu toplu iş sözleşmesi" yapılmasını istemiyorlar ve bunu engellemek için de Kanuna işkolu düzeyinde olduğunu söyledikleri "çerçeve sözleşme"yi yerleştirmiş oluyorlardı. Tabii işveren temsilcilerinin katılımı ile.

Çerçeve sözleşme, içeriği ile de toplu iş sözleşmesi tanımı dışında kalıyordu. Çerçeve sözleşme, mesleki eğitim, iş sağlığı güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdama ilişkin hükümler içerebilecekti. Büyük olasılıkla böyle bir "sözleşme" yapılmayacaktı.

6356 sayılı STİSK 07.11. 2012 tarihinde yürürlüğe girdi, aradan geçen 5 yıl içinde de bir tane bile çerçeve sözleşme imzalanmadı.

4. 03.07.2017 TARİHLİ KKTİSÇAP

Son KKTİSÇAP 03.07.2017 tarihinde düzenlendi ve imzalandı. Aynı gün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan (ÇSGB) yapılan açıklamada, tarafların "gönüllü" olarak bir araya geldikleri ve "bağlayıcılığı olmayan" bu protokolü düzenledikleri açıklandı.

5. 696 SAYILI KHK İLE 6356 SAYILI STİSK'NA EKLENEN EK MADDE 2

"EK MADDE 2– (1) Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan diğer kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında,

b) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç), birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin 50'sinden fazlası kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan her türlü işletme ve şirketler, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda,

c) İl özel idareleri, belediyeler ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, belediyelerin bağlı kuru-

luşları, müessese ve işletmeleri ile bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin 50'sinden fazlasına sahip oldukları şirketlerde,

çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır.**"**

SONUÇ

Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK/696)'nin 112. maddesi ile 6356 sayılı STİSK'na "EK MADDE 2" eklendi. Bu madde ile KKTİSÇAP madde kapsamındaki idareler ve protokole taraf konfederasyona üye sendikalar için "bağlayıcı" hale geldi. Olağanüstü hal (OHAL) kapsamında yapılan düzenleme için Anayasa Mahkemesi ne de gidilemeyeceği yorumu yapılmaktadır. Maddenin çok tartışılacağını düşünüyorum. Bu aşamada varabildiğim sonuçları ve cevabını bilmediğim sorularımı yazmakla yetineceğim.

1. KKTİSÇAP eskiden olduğu gibi ihtiyaridir. Yani taraflar böyle bir protokol düzenleyip düzenlememekte serbesttirler. EK MADDE 2'nin son paragrafındaki "çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir" ibaresi bunu anlatmaktadır.
2. KKTİSÇAP, sadece kamu işveren sendikaları ve işçi sendikaları konfederasyonu arasında imzalanırsa "bağlayıcı" olmayacaktır.
3. KKTİSÇAP, Hükümet, Kamu İşveren Sendikaları ile İşçi Sendikaları tarafından imzalanırsa "bağlayıcı" olacaktır.
4. EK MADDE 2'nin son paragrafındaki "geçerlilik süresi"ni nasıl anlamak gerekecektir? 03.07.2017 tarihli KKTİSÇAP'nü örnek alırsak; KKTİSÇAP metninde bir geçerlilik süresi belirtilmemiştir.
   a. KKTİSÇAP'nün yürürlük başlangıcı 2017 yılı içinde olan toplu iş sözleşmeleri için geçerli olduğu dikkate alınırsa "geçerlilik süresi"nin sonunun 31.12.2017 olduğu düşünülebilir. Hiç kuşkusuz yürürlük başlangıcı 2017 yılında olan ancak yetkisi daha sonra örneğin 2018 yılında alınacak bir toplu iş sözleşmesi içinde KKTİSÇAP'nün geçerli olduğunu kabul etmek gerekecektir.
   b. Bu bakış açısıyla "geçerlilik süresi"nin sonunun bir sonraki KKTİSÇAP'nün imza tarihi olacağı söylenebilir.
   c. Bir başka açıdan, KKTİSÇAP

uygun olarak bağıtlanacak toplu iş sözleşmelerinden süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona ereceği tarih "geçerlilik süresi"nin sonu olarak düşünülebilecektir.

5. KKTİSÇAP, EK MADDE 2'de sayılan kamu idareleri ve taraf işçi konfederasyonu üyeleri için "bağlayıcı" olacaktır. Bunun anlamı; toplu iş sözleşmesi için ehil ve yetkili olmayanlar arasında yapılan KKTİSÇAP'nün toplu iş sözleşmesi hükmü haline gelmiş olmasıdır.
6. EK MADDE 2'de sayılan idareler kamu işveren sendikası üyesi olmasalar da KKTİSÇAP bu idareler için bağlayıcı olacaktır. Bu durumda hangi konfederasyonun imza koyduğu KKTİSÇAP geçerli olacaktır? Yapılan her KKTİSÇAP'de Hükümetin imzası varsa Hükümet dilediği protokolü mü uygulayacaktır?
7. Hangi işçi sendikaları konfederasyonu böylesine bir KKTİSÇAP'nü imzalayarak serbest toplu pazarlığı kısıtlayacaktır?

KAMU KESİMİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
ÇERÇEVE ANLAŞMA
PROTOKOLLERİ (1990–2017)

PROTOKOL

12.06.1990

Aşağıda imzaları bulunan Türk-İş üyesi sendikaların yetkilileri ile Kamu İşveren Sendikalarının yetkilileri 12.06.1990 günü biraraya geldiler;

I- 1- Kamu-İş ile Tez Koop-İş Sendikaları arasında Vakıflar Genel Müdürlüğü işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

2- Kamu-İş ile Tek Gıda-İş Sendikaları arasında Vakıflar Genel Müdürlüğü Memba Suları İşletmesi işyerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin,

3- Kamu-İş ile Koop-İş Sendikaları arasında M.E.B. Van İl Müdürlüğü işyerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin,

4- Kamu-İş ile Tez Koop-İş Sendikaları arasında Uludağ Üniversitesi işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

5- Türk Kamu-Sen ile Koop-İş Sendikaları arasında Karadeniz Bakır İşletmesi işyerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin,

6- Türk Kamu-Sen ile Koop-İş Sendikaları arasında Etibank işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

7- Tühis ile Tarım-İş Sendikaları arasında Tarım Orman ve Köyişleri Bakanlığına ait işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

8- Tühis ile Sağlık-İş Sendikaları arasında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Sıtma Savaş Dairesi işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

9- Tühis ile Sağlık-İş Sendikaları arasında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Etimesgut işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

10- Tühis ile Tez Koop-İş Sendikaları arasında Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin

11- Tühis ile Tekgıda-İş Sendikaları arasında Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü Horozlu Un Fabrikası işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

12- Kamu-İş ile Tez Koop-İş Sendikaları arasında Atatürk Üniversitesi işyerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin,

13- Kamu-İş ile Koop-İş Sendikaları arasında M.E.B Atatürk (Hasanoğlan) Öğretmen Lisesi işyerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin,

./..

14- Kamu-İş ile Tez Koop-İş Sendikaları arasında Yıldız Üniversitesi işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

15- Kamu-İş ile Yol-İş Sendikaları arasında Vakıflar Genel Müdürlüğü İstanbul Baş Müdürlüğü işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

16- Kamu-İş ile Tez Koop-İş Sendikaları arasında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi işyerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin,

17- Kamu-İş ile Tez Koop-İş Sendikaları arasında Gima T.A.Ş Genel Müdürlüğü işyerlerini kapsayan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin,

II- 1) Aylık ücretleri 400.000 .- TL.sının altında olan işçilerin ücretlerinin 400.000.- TL.sına yükseltilmesi, (Skalası olan işyerlerinde ortalama ücret 400.000.- TL.sının altında ise ortalama ücretini 400.000.- TL.sına yükseltecek şekilde düzenlenmesi

2) İşçilerin işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için aylık ücretlerine 5.000.- TL. ilave edalmesi,

3) Sözleşmenin birinci altı ayı için % 50 + 120.000.- TL/Ay, Sözleşmenin ikinci altı ayı için % 25 + 50.000.- TL/Ay, Sözleşmenin üçüncü altı ayı için % 25, Sözleşmenin dördüncü altı ayı için % 25,

4) Sosyal Yardımların; Sözleşmenin birinci yılında ayda 100.000 TL., ikinci yılında ayda 150.000.- TL. olmasına,

Aile, çocuk, tahsil, yakacak, izin harçlığı ve bayram harçlığı gibi birleştirilerek ödenen aylık sosyal yardımlar ile 94.000.- TL/Ay arasındaki fark, yukarıda sayılan Toplu İş Sözleşmelerinin 01.01.1989 01.08.1989 tarihleri arasında yer alan ikinci yıl dönemleri dikkate alınarak, bir defada ödenmesine karar vererek,

İşbu protokolü I. maddede anılan Toplu İş Sözleşmeleri için anlaşma tutanağı kabul ederek imzalamışlardır.

Orhan BALTA	Mustafa BAŞOĞLU	Mehmet BAMYACI
Tek Gıda-İş Gnl.Bşk.	Sağlık-İş Gnl.Bşk.	Yol-İş Genel Sekreteri
Sabri ÖZDEŞ	Ziya USTAOĞLU	Bahattin SAK
Tarım-İş Gnl.Bşk.	Koop-İş Gnl.Eğt.Teş.Sek.	Tez Koop-İş Gnl.Mal.Sek.
Av. Metin YILMAZ	Rahmi CIBIROĞLU	Naci ÖNSAL
Türk Kamu-Sen Gnl.Sek.	Tühiş Genel Sek.	Kamu-İş Genel Sek.

Daha önce sonuçlandırılmış olan ;

Tek Gıda-İş ile Kamu-İş Sendikaları arasındaki Vakıflar Toplu İş Sözleşmesi,

Tez Koop-İş ve Sağlık-İş Sendikaları ile Kamu-İş arasındaki SSK Toplu İş Sözleşmeleri Devlet Bakanı Sayın Cemil ÇİÇEK'in açıklamaları uyarınca bu esaslar içinde tadil edilecektir. 12.06.1990

Enver TOÇOĞLU
Türk-İş Genel Mali Sekreteri

Naci ÖNSAL
Kamu-İş Genel Sekreteri

GEÇİCİ MADDE :

Anlaşma tutanağının imza edildiği 12.06.1990 tarihinde hizmet akdi devam eden işçilerden 1.1.1989-1.8.1989 tarihleri arasında işyerinde çalışmış olanlara bir defaya mahsus olmak ve başka herhangi bir ödemeyi etkilememek kaydıyla 500.000.-(Beşyüzbin)TL. Sosyal Yardım yapılır.

1.1.1989-1.8.1989 tarihleri arasındaki sürenin tamamını işyerinde çalışarak geçirmemiş olanlar bu 500.000.-TL. lık yardımdan çalıştıkları süre ile orantılı olarak yararlanırlar.

TUTANAK

1991 yılı Ağustos ayına kadar süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin aşağıdaki esaslar içinde akdedilmeleri kabul edilmiş ve bu tutanak imza altına alınmıştır.

A) Toplu İş Sözleşmesinin sona erdiği tarihte ayda 750.000 TL.nin altında olan ücretler 750.000 TL.ya yükseltilecektir.

B) Geriye dönük olarak Ağustosunda geçirdikleri her hizmet yılı için 7.500 TL/Ay kadem zamma ödenecektir.(Bu kadem zamma sıhhiesi olan kuruluşlarda % veya soyyanen ilave edilecektir)

C) Sosyal Yardım : 1991 yılı için 150.000 TL/Ay
1992 yılı için 200.000 TL/Ay
1993 yılı için 300.000 TL/Ay
olarak uygulanacaktır.

D) Sözleşmenin 1.dilimi ayında %10 + 300.000 TL.
" 2. " " %30
" 3. " " %30
" 4. " " %25 zam yapılacaktır.

E) Toplu iş Sözleşmesinin 1.yılı sonunda DİE.Tüketici Fiatlarına genel endeksi %60 'ı aştığı takdirde aşan miktar 2.yılın 1.dilimi ücretle zammına ilave edilecektir.22.Temmuz.1991

TUTANAK

1991 yılı Ağustos ayına kadar süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin aşağıdaki esaslar içinde akdedilmeleri kabul edilmiş ve bu tutanak imza altına alınmıştır.

A) Toplu İş Sözleşmesinin sona erdiği tarihte ayda 750.000 TL.nin altında olan ücretler 750.000 TL.sına yükseltilecektir.

B) Geriye dönük olarak işyerinde geçirdikleri her hizmet yılı için 7.500 TL/Ay kıdem zammı ödenecektir.(Bu kıdem zammı skalası olan kuruluşlarda % veya seyyanen ilave edilecektir)

C) Sosyal Yardım : 1991 yılı için 150.000 TL/Ay
1992 yılı için 200.000 TL/Ay
1993 yılı için 300.000 TL/Ay
olarak uygulanacaktır.

D) Sözleşmenin 1.altı ayında %60 + 300.000 TL.
" 2. " " %30
" 3. " " %30
" 4. " " %25 zam yapılacaktır.

E) Toplu iş sözleşmesinin 1.yılı sonunda DİE.Tüketici Fiatları genel endeksi %60 'ı aştığı takdirde aşan miktar 2.yılın 1.dilimi ücreti zammına ilave edilecektir.22.Temmuz.1991

Fahrettin KURT
Devlet Bakanı

Metin EMİROĞLU
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Şevket YILMAZ
Türk-İş Başkanı

Orhan BALTA
Türk-İş Genel Sekreteri
(Tek Gıda-İş Genel Başkanı)

Enver TOÇOĞLU
Türk-İş Genel Mali Sekreteri
(Demiryol-İş Genel Başkanı

Mustafa BAŞOĞLU
Türk-İş Eğitim Sekreteri
(Sağlık-İş Genel Başkanı)

Mehmet BAMBACI
Türk-İş Genel Teşkilatlanma Sekreteri

Bayram MERAL
Yol-İş Genel Başkanı

./..

-3-

Mustafa ÖZBEK
Türk Metal Genel Başkanı

Faruk BARUT
Tes-İş Sendikası Genel Başkanı

Emin KUL
T.Denizciler Sendikası Genel Başkanı

Kenan DURUKAN
Türk Harb-İş Genel Başkanı

Münir CEYLAN
Petrol-İş Genel Başkanı

H.Hüseyin KAZABAŞI
T.Maden-İş Genel Başkanı

Hikmet ALCAN
Şeker-İş Genel Başkanı

Nazım TUR
Dok-Gemi-İş Genel Başkanı

Ahmet BALATAN
Koop-İş Sendikası Genel Başkanı

Melih YILMAZ
Likat-İş Genel Başkanı

Ali TOPTAŞ
Çalışma Genel Müdürü

Metin YILMAZ
T.Kamu-Sen Genel Sekreteri

Rahmi CIBIROĞLU
Tühis Genel Sekreteri

Naci ÜNSAL
Kamu-İş Genel Sekreteri

1993 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
ANLAŞMA TUTANAĞI

(11.08.1993)

1993 yılı içinde yürürlük başlangıcı olan toplu iş sözleşmelerinin aşağıdaki esaslar içinde aktedilmeleri kabul edilmiş ve bu tutanak imza altına alınmıştır.

01.01.1993 - 31.12.1993 tarihleri arasında yürürlük başlangıcı olan toplu iş sözleşmelerinde ;

I- Doğum Yardımı, toplu iş sözleşmesi süresince 400.000.- TL. olarak ödenecektir.

II- Evlenme Yardımı, toplu iş sözleşmesi süresince 625.000.- TL. olarak ödenecektir.

III- Giyim Yardımı, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde parası yazılı ise, toplu iş sözleşmesi süresince 650.000.- TL./Yıl olarak ödenecektir. Kumaş ve elbise (İş elbisesi dışında) alanlara bu madde uygulanmaz.

IV- Yemek yardımından ayni olarak yararlanmayan işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 16.000.- TL./Gün, ikinci yılında 20.000.- TL./Gün yemek yardımı ödenecektir.

V- Sosyal Yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 400.000.- TL./Ay, ikinci yılında 500.000.- TL./Ay olarak ödenecektir.

VI- Ücret zammından önce işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için 8.500.- TL./Ay kıdem zammı uygulanacaktır.

VII- Ücret zammından / ve kıdem zammından önce, 4.500.000.- TL./Ay çıplak ücreti bulunan işçilere, 650.000.- TL. ile sınırlı iyileştirme (örnek: 3.850.000.- TL./Ay ücreti olan işçiye 650.000.- TL., 4.000.000.- TL./Ay ücreti olan işçiye 500.000.- TL. ilave edilecektir.) yapılacaktır.

/...

VIII- Ücret Zamları ;

1.Altı Ay Zammı %37 oranında,
2.Altı Ay Zammı %28 oranında,
3.Altı Ay Zammı 2.altı ayda gerçekleşen enflasyon oranında,
4.Altı Ay Zammı 3.altı ayda gerçekleşen enflasyon oranında,

yapılacaktır.

IX- Toplu işten çıkarma ve iş güvencesi ile ilgili olarak aşağıdaki metnin yer alması kabul edilmiştir.

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ :

1- İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

2- Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlarlar.

3- İşveren 1.fıkrada sayılan sebepler olmaksızın veya 2.fıkrada öngörülen bildiride bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkardığı her işçiye, yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında, 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

Ancak, işveren tarafından öncelikle işbu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre veya yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi feshedilen, disiplin cezası olarak işten çıkarılan, mevsim veya kampanya işlerinde çalışan, emeklilik veya yaşlılık aylığına yahut toptan ödemeye hak kazanan işçilere bu tazminat ödenmez.

4- T.B.M.M.'den iş güvencesi yasası çıktığında bu madde yeniden gözden geçirilir.

X- İhaleli işlerde çalışan işçiler ile ilgili olarak aşağıdaki metnin yer alması kabul edilmiştir.

İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER :

İşveren; 3.şahıslara veya firmalara resen veya ihale ve benzeri şartlarla yaptıracağı işlerde, 88/13168 sayılı Bakanlar Kurulu kararının (1 Milyardan fazla ve enflasyona endeksli) uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder.

İşveren, ayrıca 1475 sayılı İş Kanunu'nun 29.maddesi hükümleri çerçevesinde, yukarıdaki fıkrada yazılı olan işleri alan müteahhit veya taşeronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda yasanın öngördüğü tedbirleri alır.

Prof.Dr. Tansu ÇİLLER

Başbakan

Prof.Dr. Erdal İNONÜ

Devlet Bakanı ve
Başbakan Yardımcısı

Yıldırım AKTUNA
Devlet Bakanı

Bekir Sami DAÇE
Devlet Bakanı

Bayram MERAL
Türk-İş
Genel Başkanı

Şemsi DENİZER
Türk-İş
Genel Sekreteri

Enver TOCOĞLU
Türk-İş
Genel Mali Sekreteri

Salih KILIÇ
Türk-İş
Genel Eğitim Sekreteri

Sabri ÖZDEŞ
Türk-İş Genel
Teşkilatlandırma Sekreteri

Mustafa ÖZBEK
Türk Metal Sendikası
Genel Başkanı

Faruk BARUT
Tes-İş Sendikası
Genel Başkanı

Hasan Hüseyin KAYABAŞI
T.MADEN_İŞ GENEL BAŞKANI

Asım CEBECİ
DEVLET BAKANI DANIŞMANI

MÜnir CEYLAN
PETROL_İŞ GENEL BAŞKANI

Av.Metin YILMAZ
TÜRK KAMU_SEN GENEL SEKRETERİ

Orhan BALTA
TEK GIDA_İŞ GENEL BAŞKANI

Ahmet ATEŞ
TÜHİS GENEL SEKRETERİ

Hikmet ALCAN
ŞEKER_İŞ GENEL BAŞKANI

Dr.Naci ÖNSAL
KAMU_İŞ GENEL SEKRETERİ

Tamer ERALAN
ÇİMSE_İŞ GENEL BAŞKANI

Cengiz TEKE
HABER_İŞ GENEL BAŞKANI

İzzet ÇETİN
HARB_İŞ GENEL BAŞKANI

Mustafa BAŞOĞLU
SAĞLIK_İŞ GENEL BAŞKANI

Nazım TUR
DOKÇEMİ_İŞ GENEL BAŞKANI

Enis BAĞDADİOĞLU
DANIŞMAN

Erkin OKAY
DANIŞMAN

1995 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
ANLAŞMA TUTANAĞI
(27.10.1995)

1995 yılı içinde yürürlük başlangıcı olan toplu iş sözleşmelerinin aşağıdaki esaslar içinde akdedilmeleri kabul edilmiş ve bu tutanak imza altına alınmıştır.

01.01.1995 - 31.12.1995 tarihleri arasında yürürlük başlangıcı olan toplu iş sözleşmelerinde;

1) İyileştirme Zammı :
Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin bitim tarihinde çıplak brüt aylık ücretleri oniki milyon TL'nin altındaki ücretler, ücret zammından önce, oniki milyon TL'ye çekilecek ve ücret zammı bu miktar üzerine yapılacaktır.

2) Ücret Zamları :
a) 1995 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçilerin; süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin bitim tarihindeki çıplak brüt aylık ücretlerine, birinci yıl birinci 6 ay zammı olarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden geçerli olmak üzere işçi sendikasının tercihine göre, seyyanen brüt 3.050.000.- TL veya yüzde 16 oranında zam yapılır (Aynı toplu iş sözleşmesindeki işçiler için ayırım yapılmaz.)

b) Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin çıplak ücretlerine, ikinci altı ay ücret zammı olarak, yüzde 16 oranında zam yapılır.

c) Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin çıplak ücretlerine, üçüncü altı ay ücret zammı olarak, yüzde 18 oranında zam yapılır.

d) Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin çıplak ücretlerine, dördüncü altı ay ücret zammı olarak, yüzde 20 oranında zam yapılır.

3) Sosyal Yardım :
Toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 625.000.-TL/Ay, ikinci yılında 815.000.-TL/Ay olarak uygulanır.

4) Yemek Yardımı :
Toplu iş sözleşmesinin birinci yılında 25.000.-TL/Gün, ikinci yılında 35.000.-TL/Gün olarak uygulanır.

5) Giyim Yardımı :
Süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinde giyim yardımı (parasal) verilmesi öngörülen işçilere, toplu iş sözleşmesinin birinci yılı için yılda 800.000.-TL giyim yardımı yapılır. Giyim yardımı ikinci yıl için 1.000.000.-TL olarak uygulanır.

6) Doğum Yardımı :
Doğum yardımı 800.000.-TL'ye yükseltilmiştir.

7) Evlenme Yardımı :
Evlenme yardımı 1.500.000.-TL'ye yükseltilmiştir.

8) Ölüm Yardımı :
İşçinin kendisinin ölümünde 1.500.000.-TL, eş ve çocuklarının ölümünde 750.000.-TL ve iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin kendisinin ölümünde 3.000.000.-TL ölüm yardımı yapılır.

9) Toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve yukarıda sayılanların dışında kalan diğer maktu ödemelere, birinci yıl yüzde 25,3 ve ikinci yıl yüzde 29,8 oranlarında zam yapılacaktır. Yapılan hesaplama sonucunda yüz liranın altındaki küsüratlar yüz liraya iblağ edilecektir. (Örnek: 10.000.-TL/Gün olan bir ödeme 10.000 x 1.253 = 12.530.-TL/Gün 12.600.-TL'sına iblağ edilecektir.

10) Ücrete bağlı ödemelerin hiç birinin oranlarında artış yapılmayacaktır.

11) İşçi sendikaları tarafından yeni getirilen teklifler toplu iş sözleşmelerinde yer almayacaktır. Süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve yüzde esasına göre kabul edilmiş maddeler korunacaktır.

12) Greve katılmayıp çalışan işçiler de bu toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır.

13) Sendikalar işbu tutanağın taraflarca imzalanmasını takiben, 2822 sayılı Yasada öngörülen biçimde, uygulamakta oldukları grevleri kaldıracaklar ve ilgili yerlere bildireceklerdir.

14) Toplu iş sözleşmesinden doğan hakediş farkları makul süreler içinde ödenir.

Ateş AMİKLİOĞLU
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanı

Bayram MERAL
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Ali TOPTAŞ
Çalışma Genel Müdürü

Şemsi DENİZER
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

Naci ÖNSAL
KAMU-İŞ Genel Sekrteteri

Enver TOÇOĞLU
TÜRK-İŞ Gn.Mali Sekreteri

Av.Metin YILMAZ
T.KAMU-SEN Gn.Sekreteri

Salih KILIÇ
TÜRK-İŞ Gn.Eğitim Sekreteri

Ahmet ATEŞ
TÜHİS Genel Sekreteri

Sabri ÖZDEŞ
TÜRK-İŞ Gn.Teş.Sekreteri

Asım CEBECİ
Bakan Danışmanı

Mustafa ÖZBEK
TÜRK METAL Gn.Başkanı

Faruk BARUT
TES-İŞ Gn.Başkanı

Tamer ERALAN
ÇİMSE-İŞ Gn.Başkanı

Bayram YILDIRIM
PETROL-İŞ Gn.Başkanı

İzzet ÇETİN
T.HARB-İŞ Gn.Başkanı

H.Hüseyin KAYABAŞI
T.MADEN-İŞ Gn.Başkanı

1999 YILI KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ANLAŞMA TUTANAĞI
(27 MART 1999)

Yürürlük başlangıç tarihleri 1999 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin aşağıdaki esaslar içinde sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve bu tutanak imza altına alınmıştır.

1. ÜCRET ZAMLARI :

a) Birinci Altı Ay Zammı :

Kapsamda bulunan işçilerin toplu iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihteki aylık brüt çıplak ücretlerine % 30 (Yüzdeotuz) oranında zam yapılacak ve oluşan ücretlere 15.000.000.TL. (Onbeşmilyon) ilave edilecektir.

b) İkinci Altı Ay Zammı

Kapsamda bulunan işçilerin birinci altı ayın son günündeki aylık brüt çıplak ücretlerine, yedinci ayın birinci gününden geçerli olmak üzere, ilk altı ayda gerçekleşecek enflasyon oranında zam uygulandıktan sonra bu zam ile oluşan aylık brüt çıplak ücretin % 5 (Yüzdebeş)'i tutarında ilave yapılacaktır. (Birinci altı ayda gerçekleşecek enflasyon oranı; toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihleri dikkate alınmak suretiyle T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsünün 1994 = 100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeks sayısındaki altı aylık değişim oranıdır.)

c) Üçüncü Altı Ay Zammı

Kapsamda bulunan işçilerin ikinci altı ayın son günündeki aylık brüt çıplak ücretlerine, takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ikinci altı ayda gerçekleşecek enflasyon oranında zam uygulandıktan sonra bu zam ile oluşan aylık brüt çıplak ücretin % 5 (Yüzdebeş)'i tutarında ilave yapılacaktır. (İkinci altı ayda gerçekleşecek enflasyon oranı; toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihleri dikkate alınmak suretiyle T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsünün 1994 = 100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeks sayısındaki altı aylık değişim oranıdır.)

d) Dördüncü Altı Ay Zammı

Kapsamda bulunan işçilerin üçüncü altı ayın son günündeki aylık brüt çıplak ücretlerine, takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere üçüncü altı ayda gerçekleşecek enflasyon oranında zam uygulandıktan sonra bu zam ile oluşan aylık brüt çıplak ücretin % 5 (Yüzdebeş)'i tutarında ilave yapılacaktır. (Üçüncü altı ayda gerçekleşecek enflasyon oranı; toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihleri dikkate alınmak suretiyle T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsünün 1994 = 100 Temel Yıllı KentselYerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeks sayısının altı aylık değişim oranıdır.)

2. ÜCRETE BAĞLI ÖDEMELER - ORANSAL ÖDEMELER

Ücrete bağlı olan ikramiyeler vb. Ödemeler ile ücretin %'si ile ifade edilen ödemelerde (Doğal olarak ücretteki artış oranında arttıkları için) bir artış yapılmayacaktır.

3. MAKTU ÖDEMELER

a) Toplu İş sözleşmesinin birinci altı ayında;
- Sosyal Yardım : Brüt 10.000.000. (Onmilyon) TL/Ay
- Yemek Yardımı : Brüt 500.000. (Beşyüzbin) TL/Gün

olarak tespit edilmiştir.

Sosyal Yardım ve Yemek Yardımı miktarları toplu iş sözleşmelerinin birinci yılı ikinci altı ayı, ikinci yılının birinci altı ayı ve ikinci altı ayı başlarında ücrete yapılan enflasyon zammı oranında artırılacaktır.

b) Giyim Yardımı;
Toplu iş sözleşmelerinin birinci yılında Brüt 10.000.000. (Onmilyon) TL, ikinci yılında Brüt 20.000.000. (Yirmimilyon) TL olarak tespit edilmiştir.

c) Evlenme Yardımı ;
Toplu iş sözleşmelerinin birinci yılında 10.000.000 (Onmilyon) TL, ikinci yılında 20.000.000 (Yirmimilyon) TL olarak tespit edilmiştir.

d) Doğum Yardımı ;
Toplu iş sözleşmelerinin birinci yılında 5.000.000 (Beşmilyon) TL, ikinci yılında 10.000.000 (Onmilyon) TL olarak tespit edilmiştir.

c) Ölüm Yardımı ;
- İşçinin kendisinin ölümü halinde Toplu İş sözleşmelerinin birinci yılında 30.000.000 (Otuzmilyon) TL, ikinci yılında 50.000.000 (Ellimilyon) TL olarak tespit edilmiştir.

- İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde Toplu İş sözleşmelerinin birinci yılında 50.000.000 (Ellimilyon) TL, ikinci yılında 80.000.000 (Seksenmilyon) TL olarak tespit edilmiştir.

- İşçinin yakınının ölümü halinde Toplu iş sözleşmelerinin birinci yılında 20.000.000 (Yirmimilyon) TL, ikinci yılında 30.000.000 (Otuzmilyon) TL olarak tespit edilmiştir.

f) Bu bölümde yukarıda belirtilen maktu ödemeler dışında kalan diğer maktu ödemeler birinci altı ay için % 40 (Yüzdekırk) oranında artırılacaktır. Bu ödemeler ikinci, üçüncü ve dördüncü altı aylar için bu dönem başlarında ücrete yapılan enflasyon zammı oranında artırılacaktır.

g) Bu bölümün (a) ve (f) fıkralarında belirtilen maktu ödemelerde enflasyon uygulaması sonucu bulunacak yeni miktarların 100.-TL (Yüz) küsuratları 100.-TL (Yüz)'ye tamamlanacaktır.

4. ÖDEMELER :

Toplu iş sözleşmelerinden doğan hak ediş farkları imkanlar ölçüsünde en kısa süre içerisinde ödenecektir.

5. ADİL DAĞILIM :

Kararlaştırılmış olan ücret zamlarının adil dağılımı için Kamu-İş ve Tühis ile İşçi Sendikaları arasında bir çalışma başlatılacaktır.

Prof.Dr.Şükrü Sina GÜREL
Devlet Bakanı

Bayram MERAL
Türk-İş Genel Başkanı

Şemsi DENİZER
Türk-İş Genel Sekreteri

Salih KILIÇ
Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri

Mustafa BAŞOĞLU
Sağlık-İş Genel Başkanı

İzzet ÇETİN
Harb-İş Genel Başkanı

Dr.Naci ONSAL
Kamu-İş Genel Sekreteri

2001 YILI
KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
GENEL ANLAŞMA PROTOKOLÜ
(22 MAYIS 2001)

1) ÜCRET ZAMMI

A) Birinci Altı Ay

01.01.2001 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.12.2000 tarihi itibariyle almakta oldukları saatlik/günlük/aylık çıplak ücretlerine 01.01.2001 tarihinden geçerli olmak üzere % 15(Yüzdeonbeş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Zam farkları dönem içinde ödenmeyecek; toplu iş sözleşmelerinin onüçüncü ayının sonunda ödenecektir.

B) İkinci Altı Ay

01.07.2001 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 30.06.2001 tarihi itibariyle almakta oldukları saatlik/günlük/aylık çıplak ücretlerine 01.07.2001 tarihinden geçerli olmak üzere % 15 (Yüzdeonbeş) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Ancak, Başbakanlık DİE'nün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2001 indeks sayısının, Haziran 2001 indeks sayısına göre değişim oranının % 15'i aşması halinde, aşan kısmın 0,80 ' i Üçüncü Altı Ay Ücret Zammı oranına ilave edilecektir.

C)Üçüncü Altı Ay

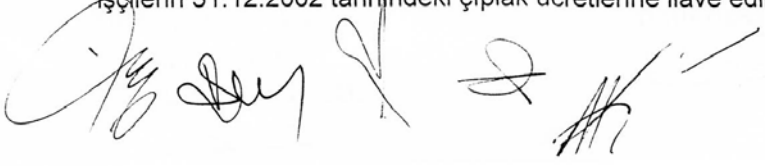
01.01.2002 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 31.12.2001 tarihi itibariyle almakta oldukları saatlik/günlük/aylık çıplak ücretlerine 01.01.2002 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (Yüzdeon) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Ancak, Başbakanlık DİE'nün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2002 indeks sayısının, Aralık 2001 indeks sayısına göre değişim oranının % 10'u aşması halinde, aşan kısmın 0,80 ' i 'Dördüncü Altı Ay Ücret Zammı oranına ilave edilecektir.

D) Dördüncü Altı Ay

01.07.2002 tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin 30.06.2002 tarihi itibariyle almakta oldukları saatlik/günlük/aylık çıplak ücretlerine 01.07.2002 tarihinden geçerli olmak üzere % 10 (Yüzdeon) oranında ücret zammı yapılacaktır.

Ancak, Başbakanlık DİE'nün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2002 indeks sayısının, Haziran 2002 indeks sayısına göre değişim oranının % 10'u aşması halinde, aşan kısmı işçilerin 31.12.2002 tarihindeki çıplak ücretlerine ilave edilecektir.



AÇIKLAMA : Yukarıdaki düzenleme 01.01.2001 yürürlük süreli toplu iş sözleşmeleri içindir. Bu tarihten sonra yürürlüğü başlayacak toplu iş sözleşmelerinde yukarıdaki tarihler sırasıyla aşağıda düzenlendiği şekilde yazılacaktır.

YÜRÜRLÜK BAŞLANGICI	(A) DAKİ TARİHLER	(B) DEKİ TARİHLER	(C) DEKİ TARİHLER	(D) DEKİ TARİHLER
01.02.2001	01.02.2001 31.01.2001 01.02.2001	01.08.2001 31.07.2001 01.08.2001	01.02.2002 31.01.2002 01.02.2002	01.08.2002 31.07.2002 01.08.2002 31.01.2003
01.03.2001	01.03.2001 28.02.2001 01.03.2001	01.09.2001 31.08.2001 01.09.2001	01.03.2002 28.02.2002 01.03.2002	01.09.2002 31.08.2002 01.09.2002 28.02.2003
01.04.2001	01.04.2001 31.03.2001 01.04.2001	01.10.2001 30.09.2001 01.10.2001	01.04.2002 31.03.2002 01.04.2002	01.10.2002 30.09.2002 01.10.2002 31.03.2003
01.05.2001	01.05.2001 30.04.2001 01.05.2001	01.11.2001 31.10.2001 01.11.2001	01.05.2002 30.04.2002 01.05.2002	01.11.2002 31.10.2002 01.11.2002 30.04.2003

2)Ücrete bağlı olan ödemeler (İkramiye vb.) ile ücretin % si ile ifade edilen ödemelerin hiç birinde artış yapılmayacaktır.

3)Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (Ücrete bağlı olmayan ödemeler) ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

4)İşçi Sendikaları tarafından yeni getirilen teklifler toplu iş sözleşmelerinde yer almayacaktır.

5)Bu genel anlaşma protokolünde düzenlenmeyen diğer hususları; taraflar iyi niyet ve dikkatle uzlaşma gayretine özen göstererek, işyerinin veya işletmenin özelliklerini ve imkanlarını dikkate alarak çözeceklerdir.

6) Hükümet,İş Güvencesi Yasa Tasarısının öncelikli yasa tasarıları ile birlikte görüşülüp sonuçlandırılması için gerekli gayreti gösterecektir.

7) Hükümet, özelleştirme nedeniyle işten çıkarılan ve emekliliğine hak kazanmamış işçilerin, uygun görülen Kamu Kurum ve Kuruluşlarında işe yerleştirilmesi için gerekli gayreti gösterecektir.

8) Hükümet, istek dışı emekliliği gündeme getirmeyecektir.

Mehmet KEÇECİLER
Devlet Bakanı

Bayram MERAL
TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI

Mustafa KUMLU
TÜRK-İŞ GENEL MALİ SEK.

Salih KILIÇ
TÜRK-İŞ GENEL EĞT. SEK.

Dr. Naci ÖNSAL
KAMU-İŞ GENEL SEKRETERİ

Ahmet ATEŞ
TÜHİS GENEL SEKRETERİ

2001 YILI KAMU KESİMİ TİS LERİ GENEL ANLAŞMA PROTOKOLÜ İMZA SAYFASI DEVAMIDIR.

Çetin ALTUN
TÜRK-İŞ GENEL TEŞK. SEK.

Bedrettin KAVKAC
TARIM-İŞ GENEL BŞK.

Mustafa ÖZTAŞKIN
PETROL-İŞ GENEL BŞK.

Ergün ATALAY
DEMİRYOL-İŞ GENEL BŞK.

Orhan ATAY
TÜRKHARB-İŞ GENEL BŞK.

Yusuf ÇELİK
SAĞLIK-İŞ GENEL SEK.

2003 YILI KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ANLAŞMA PROTOKOLÜ (22/07/2003)

Yürürlük başlangıç tarihleri 2003 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin aşağıdaki esaslar içinde sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve bu protokol imza altına alınmıştır.

1. ÜCRET ZAMLARI :

(a) İyileştirme:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri 400 milyon TL'nin (1.777.777 TL/saat;13.333.333 TL/gun) altında olan işçilerin brüt çıplak ücretleri 400 milyon TL/ay (1.777.777 TL/saat; 13.333.333 TL/gün) düzeyine yükseltilecektir.

(b) Birinci Altı Ay Zammı :

(a) fıkrasındaki iyileştirme yapıldıktan sonra, İşçilerin toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihindeki saatlik / günlük / aylık brüt çıplak ücretlerine yürürlük başlangıç tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ilk altı ay % 5'in (yüzde beş) altına düşmemek üzere seyyanen 55 milyon TL/ay (244.444 TL/saat; 1.833.333 TL/gün) zam yapılacaktır.

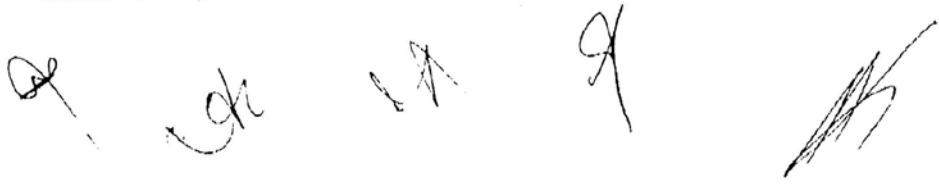
(c) İkinci Altı Ay Zammı :

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci altı ayının son günündeki saatlik / günlük / aylık brüt çıplak ücretlerine, toplu iş sözleşmesinin yedinci ayının birinci gününden geçerli olmak üzere % 9 (yüzde dokuz) oranında zam yapılacaktır.

(d) **Üçüncü Altı Ay Zammı :**

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci altı ayının son günündeki saatlik / günlük / aylık brüt çıplak ücretlerine, takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere % 5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, Başbakanlık DİE'nün 1994=100 Temel Yılı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2004 indeks sayısının, Aralık 2003 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i aşması halinde, aşan kısmın 0,80'i Dördüncü Altı Ay Ücret zammı oranına ilave edilecektir.(Üçüncü altı ayda gerçekleşecek enflasyon oranı; toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihleri dikkate alınmak suretiyle T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsünün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)



e) Dördüncü Altı Ay Zammı :

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin üçüncü altı ayının son günündeki saatlik / günlük / aylık brüt çıplak ücretlerine, takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere %.5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır

Ancak, Başbakanlık DIE'nün 1994=100 Temel Yılı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2004 indeks sayısının, Haziran 2004 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i aşması halinde, aşan kısmın tümü Dördüncü Altı Ay Ücret zammı oranına ilave edilecektir.(Dördüncü altı ayda gerçekleşecek enflasyon oranı; toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihleri dikkate alınmak suretiyle T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsünün 1994=100 Temel Yıllı Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeksi sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

2. ÜCRETE BAĞLI ÖDEMELER- ORANSAL ÖDEMELER :

Ücrete bağlı olan (ikramiyeler vb.) ödemeler ile ücretin % 'si ile ifade edilen ya da ücret artışına bağlı olarak artan ödemelerde herhangi bir artış yapılmayacaktır.

3. MAKTU ÖDEMELER:

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler) toplu iş sözleşmesinin birinci altı aylık dönemi için yüzde 5, ikinci, üçüncü ve dördüncü altı aylarda ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

4. SOSYAL YARDIM

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan sosyal yardım, toplu iş sözleşmesinin birinci altı aylık dönemi için ayda 40 milyon TL/ay ve ikinci altı aylık dönemi için ayda 45 milyon TL/ay olarak ödenecektir. Bu ödeme toplu iş sözleşmesinin ikinci yılında yapılan ücret zammı oranlarında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir. (Her toplu iş sözleşmesindeki madde düzenleniş biçimi korunacaktır.)

5. YENİ HAK VE DÜZENLEMELER

İşçi ve işveren sendikaları tarafından, yeni getirilen teklifler toplu iş sözleşmelerinde yer almayacaktır ve müktesep haklar korunacaktır.

6. İSTEK DIŞI EMEKLİLİK

Hükümet, istek dışı emekliliği gündeme getirmeyecektir.

7. ÖZELLEŞTİRME

Hükümet, özelleştirme nedeniyle işten çıkarılan ve emekliliğine hak kazanamamış işçilerin uygun görülen kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilebilmesi için gerekli yasal düzenlemeyi yerine getirecektir.

GEÇİCİ MADDE: FARKLARIN ÖDENME ZAMANI

İşbu toplu iş sözleşmesinin Birinci altı aylık döneminde oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin sözleşme farkları dönem içinde ödenmeyecek; bu farklar, toplu iş sözleşmelerinin on üçüncü ayının sonunda ödenecektir.

Ancak, Geçici 1.maddeden yararlananlar ile sözleşmenin imzası tarihinden sonra herhangi bir nedenle hizmet akdi sona erenlere, varsa sözleşme farkları, on üçüncü ayın sonunu beklemeksizin hizmet akdinin sona erdiği tarih esas alınarak kendilerine veya kanuni mirasçılarına ödenir.

Mehmet Ali Şahin
Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı

Salih Kılıç
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Hüseyin Karakoç
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

Mustafa Kumlu
TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri

Ergün Atalay
TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri

Çetin Altun
TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

2005 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLÜ
(04.07.2005)

Yürürlük başlangıç tarihleri 2005 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak) aşağıdaki esaslar dahilinde sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek imza altına alınmıştır.

1. ÜCRET ZAMLARI :

a) Birinci Yıl Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki saatlik/günlük/aylık brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden itibaren geçerli olmak üzere birinci yıl % 10 (yüzde on) un altına düşmemek kaydıyla seyyanen 120,00 (*Yüzyirmi*) YTL/AY (Günlük ücret sisteminde : 4,00 (*Dört*)YTL, Saatlik ücret sisteminde : 53(*Elliüç*) YKr) zam yapılacaktır.

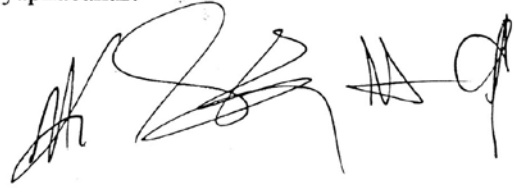
b) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı :

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yılının son günündeki saatlik/günlük/ aylık brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere % 3 (yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2006 indeks sayısının, Aralık 2005 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü aşması halinde, aşan kısmın 0,80'i İkinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek; yürürlük başlangıcı 01.01.2005 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı :

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci altı ayının son günündeki saatlik/günlük/aylık brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere % 3 (yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.



Ancak, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2006 indeks sayısının, Haziran 2006 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü aşması halinde, aşan kısmın tamamı İkinci yıl ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek; yürürlük başlangıcı 01.01.2005 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C.Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

NOT: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

2. ÜCRETE BAĞLI ÖDEMELER- ORANSAL ÖDEMELER :

Ücrete bağlı olan (ikramiye vb.) ödemeler ile ücretin %'si (ücretin yüzdesi) ile ifade edilen ya da ücret artışına bağlı olarak artan ödemelerde herhangi bir artış yapılmayacaktır.

3. MAKTU ÖDEMELER :

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler - sosyal yardım, doğum, evlenme yardımları, yemek yardımı, prim ve tazminat gibi) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

4. YENİ HAK VE DÜZENLEMELER :

İşçi ve İşveren Sendikaları tarafından yeni getirilen teklifler toplu iş sözleşmelerinde yer almayacaktır ve müktesep haklar korunacaktır.

5. İSTEK DIŞI EMEKLİLİK :

Hükümet, istek dışı emekliliği gündeme getirmeyecektir.

6. GEÇİCİ MADDE ( ) : FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

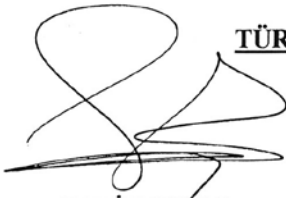
Toplu iş sözleşmelerinin Birinci yılının birinci altı aylık döneminde oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar dönem içinde ödenmeyecek; bu farklar toplu iş sözleşmesinin on üçüncü ayının sonunda ödenecektir.

-3-

Ancak, Geçici 1. maddeden yararlananlar ile sözleşmenin imzası tarihinden sonra herhangi bir nedenle hizmet akdi sona erenlere, varsa sözleşme farkları on üçüncü ayın sonunu beklemeksizin hizmet akdinin sona erdiği tarih esas alınarak kendilerine veya kanuni mirasçılarına ödenir.

MEHMET ALİ ŞAHİN
DEVLET BAKANI VE BAŞBAKAN YARDIMCISI

TÜRK-İŞ GENEL YÖNETİM KURULU



SALİH KILIÇ
GENEL BAŞKAN

MUSTAFA KUMLU
GENEL SEKRETER

ERGUN ATALAY
GENEL MALİ SEK.

MUSTAFA TÜRKEL
GENEL EĞİTİM SEK.

ÇETİN ALTUN
GENEL TEŞK.SEK.

2007 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLÜ (26.06.2007)

Yürürlük başlangıç tarihleri 2007 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak) aşağıdaki esaslar dahilinde sonuçlandırılması kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek imza altına alınmıştır.

1- İYİLEŞTİRME:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri 900 YTL'nin (30 YTL/Gün, 4 YTL/Saat) altında olan işçilerin brüt çıplak ücretlerine, 900 YTL'nı geçmemek kaydıyla 50 YTL/Ay (1,67 YTL/Gün, 0,22 YTL/Saat) iyileştirme yapılacaktır.

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki aylık/günlük/saatlik brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden itibaren geçerli olmak üzere birinci yıl için % 10'un altına düşmemek kaydıyla seyyanen 140,00 YTL/Ay (Günlük ücret sisteminde: 4,67 YTL, Saatlik ücret sisteminde: 0,62 YTL) zam yapılacaktır.

b) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yılının son günündeki aylık/günlük/saatlik brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere % 3 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2008 indeks sayısının, Aralık 2007 indeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek; yürürlük başlangıcı 01.01.2007 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci altı ayının son günündeki aylık/günlük/saatlik brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere % 3 oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2008 indeks sayısının, Haziran 2008 indeks sayısına göre değişim oranının % 3'ü aşması halinde, aşan kısmın tamamı ikinci yıl

ikinci altı ayın son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek; yürürlük başlangıcı 01.01.2007 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

NOT: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

3- ÜCRETE BAĞLI ÖDEMELER-ORANSAL ÖDEMELER:

Ücrete bağlı olan (ikramiye vb.) ödemeler ile ücretin yüzdesi ile ifade edilen ya da ücret artışına bağlı olarak artan ödemelerde herhangi bir artış yapılmayacaktır.

4- MAKTU ÖDEMELER:

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler, sosyal yardım, doğum, evlenme yardımları, yemek yardımı, prim ve tazminat gibi) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında (Birinci yıl için %10) ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

5- GEÇİCİ MADDE (...): FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar imza tarihinden itibaren dört ay içinde ödenecektir.

MEHMET ALİ ŞAHİN
DEVLET BAKANI VE BAŞBAKAN YARDIMCISI

TÜRK-İŞ GENEL YÖNETİM KURULU

SALİH KILIÇ
GENEL BAŞKAN

MUSTAFA KUMLU
GENEL SEKRETER

ERGÜN ATALAY
GENEL MALİ SEK.

MUSTAFA TÜRKEL
GENEL EĞİTİM SEK.

GETİN ALTUN
GENEL TEŞK.SEK.

KAMU İŞVEREN SENDİKALARI

ADNAN ÇİÇEK
TÜHİS GENEL SEKRETERİ

ERHAN POLAT
KAMU-İŞ GENEL SEKRETERİ

2009 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLÜ (07.07.2009)

Yürürlük başlangıç tarihleri 2009 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak) aşağıdaki esaslar dahilinde sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek imza altına alınmıştır.

1- İYİLEŞTİRME

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri 1.100,00 (Binyüzlira) TL'nin (Günlük ücret sisteminde 36,67 TL/Gün, saatlik ücret sisteminde 4,89 TL/Saat) altında olan işçilerin brüt çıplak ücretlerine, 1.100,00 (Binyüzlira) TL'sını geçmemek kaydıyla 60 TL/Ay (Günlük ücret sisteminde 2,00 TL/Gün, saatlik ücret sisteminde 0,27 TL/Saat) iyileştirme yapılacaktır.

2- ÜCRET ZAMLARI :

a) Birinci Yıl Birinci Altı ay Zammı :

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine yürürlük başlangıç tarihinden itibaren geçerli olmak üzere birinci altı ay için %3 (Yüzdeüç) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı ay Zammı :

İşçilerin birinci altı ayın son günündeki brüt çıplak ücretlerine (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayın başından geçerli olmak üzere %5,5 (Yüzdebeşbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı :

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yılının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %2,5 (Yüzdeikibuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2010 indeks sayısının, Aralık 2009 indeks sayısına göre değişim oranının %2,5'i (Yüzdeikibuçuk) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek; yürürlük başlangıcı 01.01.2009 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli İndeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yılının birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %2,5 (Yüzdeikibuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2010 indeks sayısının, Haziran 2010 indeks sayısına göre değişim oranının %2,5'i (Yüzdeikibuçuk) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek; yürürlük başlangıcı 01.01.2009 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C.Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli İndeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

NOT: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

3.ÜCRETE BAĞLI ÖDEMELER – ORANSAL ÖDEMELER :

Toplu iş sözleşmelerindeki ücrete bağlı olan (ikramiye vb.) ödemeler ile ücretin %'si (ücretin yüzdesi) ile ifade edilen ya da ücret artışına bağlı olarak artan ödemelerde herhangi bir artış yapılmayacaktır.

4. MAKTU ÖDEMELER :

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler, sosyal yardım, doğum, evlenme yardımları, yemek yardımı, prim ve tazminat gibi) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

5. Yetki ihtilafı nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanamayan işyerlerinde çalışan işçilere de Maliye Bakanlığı'nın daha önceki yıllarda verdiği görüş doğrultusunda; bu protokol hükümlerine göre uygulama yapılır.

6. 5620 sayılı kanun kapsamında daimi kadroya geçirilen işçilerden imtihana girip de kazananlardan kadro ve derecelerinde değişikliğe hak kazananlara, atandıkları derecenin ücretlerinin verilmesi hususunda toplu iş sözleşmelerinde gerekli düzenlemeler yapılır.

7. GEÇİCİ MADDE (...) FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumların bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

HAYATİ YAZICI
DEVLET BAKANI

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

MUSTAFA KUMLU
GENEL BAŞKAN

ERGUN ATALAY
GENEL MALİ SEKRETER

KAMU İŞVEREN SENDİKALARI

ADNAN ÇİÇEK
TÜHİS GENEL SEKRETERİ

ERHAN POLAT
KAMU-İŞ GENEL SEKRETERİ

PEVRUL KAVLAK
GENEL TEŞK. SEKRETERİ

BEDRETTİN KAYKAÇ
TARIM – İŞ BAŞKANI

RAMİS MUSLU
GENEL MADEN-İŞ BAŞKANI

MUSTAFA ÖZTAŞKIN
PETROL – İŞ BAŞKANI

İSA GÖK
ŞEKER – İŞ BAŞKANI

RAMAZAN AĞAR
YOL – İŞ BAŞKANI

GÜRSEL DOĞRU
TEZ KOOP-İŞ BAŞKANI

AHMET KALFA
HARB – İŞ BAŞKANI

2011 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLÜ 19.07.2011

Yürürlük başlangıç tarihleri 2011 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak) aşağıdaki esaslar dahilinde sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek imza altına alınmıştır.

1- İYİLEŞTİRME:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri;

1) 1.000.-TL/Ay altında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine, 1.120.-TL/Ay'ı geçmemek üzere 150.-TL/Ay,

2) 1.001-1.200.- TL/Ay arasında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine, 1.290.-TL/Ay'ı geçmemek üzere 130.- TL/Ay,

3) 1.201-1.425.- TL/Ay arasında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine, 1.425.-TL/Ay'ı geçmemek üzere 100.-TL/Ay,

İyileştirme yapılacaktır.

Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30'a, saatlik ücret sisteminde 225'e bölünmek ve bulunan rakamın kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır.(Örnek: 1.120.- TL rakamı günlük ücret sisteminde 37,33 TL, saatlik ücret sisteminde ise 4,98 TL olarak yazılacaktır.)

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı ay Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden itibaren geçerli olmak üzere birinci altı ay için %4 (Yüzdedört) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı ay Zammı:

İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %4 (Yüzdedört) oranında zam yapılacaktır.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3 (Yüzdeüç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2012 indeks sayısının, Aralık 2011 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (Yüzdeüç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük

başlangıcı 01.01.2011 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3 (Yüzdeüç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2012 indeks sayısının, Haziran 2012 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (Yüzdeüç) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2011 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

NOT: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

3- SOSYAL YARDIM:

Toplu İş Sözleşmelerinde yer alan Sosyal Yardım ödemesi, TİS'in birinci yılı için brüt 145.-(Yüzkırkbeş) TL/Ay olarak belirlenmiştir. Bu ödeme TİS'in ikinci yılında ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

4- ÜCRETE BAĞLI ÖDEMELER-ORANSAL ÖDEMELER:

Toplu iş sözleşmelerindeki ücrete bağlı olan (ikramiye vb.) ödemeler ile ücretin %'si (ücretin yüzdesi) ile ifade edilen ya da ücret artışına bağlı olarak artan ödemelerde herhangi bir artış yapılmayacaktır.

5- MAKTU ÖDEMELER:

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler, doğum, evlenme yardımları, yemek yardımı, prim ve tazminat gibi) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

6- YETKİ İHTİLAFI OLAN TİS'LER:

Yetki ihtilafı nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanamayan işyerlerinde çalışan işçilere de Maliye Bakanlığının daha önceki yıllarda verdiği görüş doğrultusunda, bu protokol hükümlerine göre uygulama yapılır.

7- GEÇİCİ MADDE (...) FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumların bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

FARUK ÇELİK
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

MUSTAFA KUMLU
GENEL BAŞKAN

PEVRUL KAVLAK
GENEL SEKRETER

ERGUN ATALAY
GENEL MALİ SEKRETER

İSA GÖK
GENEL EĞİTİM SEKRETERİ

CEMAİL BAKINDI
GENEL TEŞK. SEKRETERİ

KAMU İŞVEREN SENDİKALARI

ADNAN ÇİÇEK
TÜHİS GENEL SEKRETERİ

ERHAN POLAT
KAMU-İŞ GENEL SEKRETERİ

BEDRETTİN KAYKAÇ
TARIM İŞ GENEL BAŞKANI

NURETTİN AKCUL
TÜRKİYE MADEN-İŞ BAŞKANI

EYÜP ALABAŞ
GENEL MADEN-İŞ BAŞKANI

MUSTAFA OZTAŞKIN
PETROL – İŞ BAŞKANI

RAMAZAN AĞAR
YOL – İŞ BAŞKANI

OSMAN GÜRSU
TEZ KOOP-İŞ BAŞKANI

AHMET KALFA
HARB – İŞ BAŞKANI

2013 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLÜ (23/07/2013)

Yürürlük başlangıç tarihleri 2013 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak) aşağıdaki esaslar dahilinde sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek 23/07/2013 tarihinde imza altına alınmıştır.

1- İYİLEŞTİRME:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri;

a) 1.100 TL/Ay'ın altında olanların aylık brüt çıplak ücretleri 1.100 TL/Ay'a yükseltilecektir.

b) 1.850 TL/Ay'ın altında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine, 1.850 TL/Ay'ı geçmemek üzere 200 TL/Ay, iyileştirme yapılacaktır.

Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30'a, saatlik ücret sisteminde 225'e bölünmek ve bulunan rakamın kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır.(Örnek: 200 TL rakamı günlük ücret sisteminde 6,67 TL, saatlik ücret sisteminde ise 0,89 TL olarak yazılacaktır.)

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:
İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden itibaren geçerli olmak üzere birinci altı ay için %4 (Yüzde dört) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:
İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %4 (Yüzde dört) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2013 indeks sayısının, Haziran 2013 indeks sayısına göre değişim oranının %4'ü (Yüzde dördü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2013 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3 (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2014 indeks sayısının, Aralık 2013 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (Yüzde üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2013 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3 (Yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2014 indeks sayısının, Haziran 2014 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (Yüzde üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2013 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

NOT: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

3- ÜCRETE BAĞLI ÖDEMELER-ORANSAL ÖDEMELER:

Toplu iş sözleşmelerindeki ücrete bağlı olan (ikramiye vb.) ödemeler ile ücretin %'si (ücretin yüzdesi) ile ifade edilen ya da ücret artışına bağlı olarak artan ödemelerde herhangi bir artış yapılmayacaktır.

4- MAKTU ÖDEMELER:

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler, doğum, evlenme yardımları, giyim yardımı, yemek yardımı, prim, tazminat v.b ödemeler) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

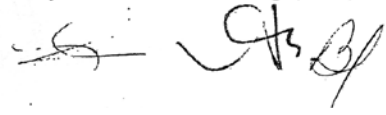
5- Mülga Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünden 2005 yılında Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile İl Özel İdarelerine devredilen işçilerden dava açmamaları kayıt ve şartıyla Köy Hizmetlerinde Mevsimlik İşçilik statüsünde çalıştıkları sürelerin derece ve kademe terfiinde dikkate alınması yönündeki Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 18.03.2013 tarih ve 2013/ 5910 Esas, 2013/3266 Sayılı Kararı emsal alınarak gerekli intibak işlemleri ilgili kuruluşların toplu iş sözleşmelerinde yapılacaktır.

6- SOSYAL YARDIM:

Süresi biten Toplu İş Sözleşmelerinin ikinci yıl ikinci altı ayında (enflasyon farkları dahil) sözleşmelerin yürürlük sürelerine göre brüt 155,58 TL/Ay ile 158,58 TL/Ay arasında ödenen Sosyal Yardım, brüt 180 (Yüz seksen) TL/Ay'a yükseltilecek ve birinci ve ikinci yılda ücret zamları oranında artırılacaktır.

Ancak, mevcut sosyal yardım ödemesi süresi biten kamu toplu iş sözleşmelerinin genelinde öngörülen miktarın altında olan toplu iş sözleşmelerinde ise bu ödeme, yukarıda belirtilen miktarı aşmamak kaydıyla sözleşmenin birinci altı ayında %20 oranında, ikinci altı ayı ve ikinci yılında ise ücret zamları oranında artırılacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde birden fazla isim altında ödenen sosyal yardım var ise bu ödemelerin toplamı yukarıdaki miktarları geçemeyecektir.



7- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumların bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

FARUK ÇELİK
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

MUSTAFA KUMLU
GENEL BAŞKAN

PEVRUL KAVLAK
GENEL SEKRETER

ERGUN ATALAY
GENEL MALİ SEKRETER

RAMAZAN AĞAR
GENEL EĞİTİM SEKRETERİ

NAZMİ IRGAT
GENEL TEŞK. SEKRETERİ

BEDRETTİN KAYKAÇ
TARIM-İŞ GENEL BAŞKANI

NURETTİN AKÇUL
T.MADEN-İŞ GENEL BAŞKANI

EYÜP ALABAŞ
GENEL MADEN-İŞ GENEL BAŞKANI

MUSTAFA ÖZTAŞKIN
PETROL-İŞ SENDİKASI GENEL
BAŞKANI

KAMU-İŞVEREN SENDİKALARI

ADNAN ÇİÇEK
TÜHİS GENEL SEKRETERİ

ERHAN POLAT
KAMU-İŞ GENEL SEKRETERİ

2015 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLÜ (30/05/2015)

Yürürlük başlangıç tarihleri 2015 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak) aşağıda belirtilen esaslar göz önüne alınarak sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek 30/05/2015 tarihinde imza altına alınmıştır.

1- İYİLEŞTİRME:

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri;

a) 2.150 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 2.150 TL'yi geçmemek üzere 100 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.

b) 2.151 TL ile 2.250 TL arasında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 2.250 TL'yi geçmemek üzere 75 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.

c) 2.251 TL ile 2.350 TL arasında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 2.350 TL'yi geçmemek üzere 50 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.

Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30'a, saatlik ücret sisteminde 225'e bölünmek ve bulunan rakamın kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır. (Örnek: 100 TL olan rakam; günlük ücret sisteminde 3,33 TL, saatlik ücret sisteminde ise 0,44 TL olarak, 75 TL olan rakam; günlük ücret sisteminde 2,50 TL, saatlik ücret sisteminde ise 0,33 TL olarak, 50 TL olan rakam ise; günlük ücret sisteminde 1,67 TL, saatlik ücret sisteminde ise 0,22 TL olarak yazılacaktır.)

2- ÜCRET ZAMLARI:

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %6 (yüzde altı) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2015 indeks sayısının, Haziran 2015 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beşi) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2015 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. Birinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3 (yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2016 indeks sayısının, Aralık 2015 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (yüzde üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2015 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3 (yüzde üç) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2016 indeks sayısının, Haziran 2016 indeks sayısına göre değişim oranının %3'ü (yüzde üçü) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2015 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

NOT: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

3- MAKTU ÖDEMELER:

İşbu protokolde düzenlenmiş bulunan Sosyal Yardım, Giyim Yardımı ve Denge ödeneği hariç toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler, doğum, ölüm, evlenme, yemek ve yol yardımları ile prim, tazminat vb. ödemeler) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

4- SOSYAL YARDIM:

Süresi biten Toplu İş Sözleşmelerinin ikinci yıl ikinci altı ayında (enflasyon farkları dahil) sözleşmelerin yürürlük sürelerine göre brüt 210 TL/Ay ile 215 TL/Ay arasında ödenen Sosyal Yardım, sözleşmelerin birinci yılı için brüt 220 (iki yüz yirmi) TL/Ay'a yükseltilerek uygulanacaktır. Bu ödeme sözleşmelerin ikinci yılında 235 (iki yüz otuzbeş) TL/Ay olarak uygulanacaktır.

Ancak, mevcut sosyal yardım ödemesi süresi biten kamu toplu iş sözleşmelerinin genelinde öngörülen miktarın altında olan toplu iş sözleşmelerinde ise bu ödeme, yukarıda belirtilen miktarı aşmamak kaydıyla sözleşmenin birinci yılında %9 (yüzde dokuz) oranında artırılarak uygulanacaktır. Bu ödeme sözleşmelerin ikinci yılında ise ücret zammı oranında artırılacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde birden fazla isim altında ödenen sosyal yardım var ise, bu ödemelerin toplamı yukarıdaki miktarları geçemeyecektir.

5- DENGE ÖDENEĞİ:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Eylül ayında brüt 500 (beş yüz) TL denge ödeneği ödenecektir. Yıl içinde alınan ücretsiz izin günleri dikkate alınarak kıstelyevm yapılır.

6- GİYİM YARDIMI:

Süresi biten Toplu İş Sözleşmelerinin Giyim Yardımı, sözleşmelerin birinci yılında 150 (yüz elli) TL/Yıl'a yükseltilerek uygulanacaktır. Bu ödeme sözleşmelerin ikinci yılında ücret zamları oranında artırılacaktır.

7- İŞYERİNE/ İŞLETMEYE ÖZGÜ SORUNLAR:

İşletme veya işyerine özgü sorunlar toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında görüşülerek çözüme kavuşturulur.

8- FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumların bütçe imkânları göz önüne alınarak gecikmeden ödenecektir.

9- ALTI AYDAN AZ ÇALIŞAN GEÇİCİ İŞÇİLER:

Kamu idare, kurum ve kuruluşlarında bir mali yılda 6 (altı) aydan az süreyle geçici işçi pozisyonlarında çalıştırılan işçilere, aynı mali yıl içinde ihtiyaç duyulması halinde, bu işçilerin çalıştırılmalarını temin edecek yasal düzenleme çalışmaları başlatılacaktır.

10- HİZMET ALIMI YOLUYLA İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:

4734 sayılı Kamu İhale Kanunun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerinin Bakanlar Kurulunca tespit edilerek yayımlanmasını müteakip hizmet alımı suretiyle kamu kurum ve kuruluşlarına ait asıl işlerde alt işveren işçileri çalıştırılmayacaktır. Asıl işte çalıştırılan alt işveren işçilerinin kadroya alınmasına ilişkin işlemler başlatılacaktır.

FARUK ÇELİK
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

TÜRK-İŞ TEMSİLCİLERİ

ERGUN ATALAY
GENEL BAŞKAN

PEVRUL KAVLAK
GENEL SEKRETER

KAMU İŞVEREN SENDİKALARI

ADNAN ÇİÇEK
TÜHİS GENEL SEKRETERİ

ERHAN POLAT
KAMU-İŞ GENEL SEKRETERİ

RAMAZAN AĞAR
GENEL MALİ SEKRETER

NAZMİ IRGAT
GENEL EĞİTİM SEKRETERİ

EYÜP ALEMDAR
GENEL TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ

İLHAMİ POLAT
TARIM-İŞ GENEL BAŞKANI

NURETTİN AKÇUL
T.MADEN-İŞ GENEL BAŞKANI

AHMET DEMİRCİ
GENEL MADEN-İŞ GENEL BAŞKANI

MUSTAFA ÖZTAŞKIN
PETROL-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

HASAN PEKDEMİR
T. DENİZCİLER SENDİKASI GENEL BAŞKANI

HASAN ÖZTÜRK
T. SAĞLIK-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

BAYRAM BOZAL
T. HARB-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

MUSTAFA ŞAHİN
TESİŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

OSMAN GÜRSU
TEZ KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

İSA GÖK
ŞEKER-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

2017 YILI KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLÜ

Yürürlük başlangıç tarihleri 2017 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK – İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak) aşağıda belirtilen esaslar göz önüne alınarak sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek 03/07/2017 tarihinde imza altına alınmıştır.

I-İYİLEŞTİRME

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 3.000 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 3.000 TL'yi geçmemek üzere 90 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır. Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30'a, saatlik ücret sisteminde 225'e bölünmek ve bulunan rakamlar kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır. (Örnek; 90 TL'lik rakam; Günlük ücret sisteminde 3,00 TL saatlik ücret sisteminde ise 0,40 TL olarak yazılacaktır.)

II-ÜCRET ZAMLARI

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin (1.) fikradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %7.5 (yüzde yedi buçuk) oranında zam yapılacaktır.

b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %.5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2017 indeks sayısının, Haziran 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %5'ü (yüzde beş'i) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. Birinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2018 indeks sayısının, Aralık 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüzde üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C.

Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5(yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2018 indeks sayısının, Haziran 2018 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüzde üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

Not: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

1-MAKTU ÖDEMELER:

İşbu protokolde düzenlenmiş bulunan Ek Ödeme ve Yemek Yardımı maddeleri hariç toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler; doğum, ölüm, evlenme ve yol yardımları, birleştirilmiş sosyal yardım, giyim yardımı ile prim, tazminat vb. ödemeler) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

2-YEMEK YARDIMI:

Süresi biten Toplu İş Sözleşmelerinin **"Yemek Yardımı"** başlıklı maddesinde yer alan yemek yardımı bedeli toplu iş sözleşmelerinin birinci yılı için 1,5 TL/gün artırılarak uygulanacaktır. Bu bedel toplu iş sözleşmelerinin ikinci yılında ise ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

3-EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750 (Yediyüz elli) TL ek ödeme yapılacaktır. Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

4-İŞYERİNE/İŞLETMEYE ÖZGÜ SORUNLAR:

İşletme veya işyerine özgü sorunlar toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında görüşülerek çözüme kavuşturulur.

5-ALT İŞVEREN SORUNLARI:

Alt işveren işçilerinin (taşeron) Kamu Kurum ve Kuruluşlarında istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalara devam edilecektir.

6-GEÇİCİ İŞÇİLER:

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalışan geçici işçiler Kanunun öngördüğü süre ile çalıştırılmaya devam edilirler. Bu işçilere gördürülen işler alt işveren (taşeron) işçilerine gördürülemez.

7-TİS YÜRÜRLÜK BAŞLANGIÇ TARİHLERİ:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük sürelerinin bitiş tarihleri Şubat sonu olarak düzenlenecektir.

8-GEÇİCİ ÖDEME:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihlerinde iyileştirme ve ücret zammı yapıldıktan sonra oluşan aylık ücret ve bu ücretle birlikte ödenen, prim, tazminat, birleştirilmiş sosyal yardım, yemek ve yol yardımı gibi her türlü aylık nakdi ödemeler ile ikramiye, ilave tediye, ek ödeme, giyim yardımı gibi ödemelerin aya düşen miktarı ve aylık asgari geçim indirim tutarının hesaplanması sonucu oluşan aylık net gelirin (kişiye ait özel kesintiler hariç) 2.600 TL'nin altında kalması halinde aradaki fark tazminat olarak işçilere ödenir.

9-EK MADDE:

Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

10-FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumların bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.

Dr. MEHMET MÜEZZİNOĞLU
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

TÜRK İŞ TEMSİLCİLERİ TEMSİLCİLERİ

ERGÜN ATALAY
GENEL BAŞKAN

PEVRUL KAVLAK
GENEL SEKRETER

RAMAZAN AĞAR
GENEL MALİ SEKRETER

KAMU İŞVEREN SENDİKALARI

ADNAN ÇİÇEK
GENEL SEKRETER

ERHAN POLAT
GENEL SEKRETER

NAZMİ IRGAT
GENEL EĞİTİM SEKRETERİ

EYÜP ALEMDAR
GENEL TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ

İLHAMİ POLAT
TARIM – İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

İSA GÖK
ŞEKER –İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

NURETTİN AKÇUL
TÜRKİYE MADEN – İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

AHMET DEMİRCİ
GENEL MADEN – İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

ALİ UFUK YAŞAR
PETROL – İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

HAYDAR ÖZDEMİROĞLU
TEZ KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

MUSTAFA ŞAHİN
TES – İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

HASAN PEKDEMİR
TÜRKİYE DENİZCİLER SENDİKASI GENEL BAŞKANI

HASAN ÖZTÜRK
SAĞLIK –İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

BAYRAM BOZAL
TÜRK HARB –İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI

YAYIN İLKELERİ VE YAZIM KURALLARI

KARATAHTA/*İş Yazıları Dergisi*, dört ayda bir yayımlanan ulusal hakemli bir dergidir.

Dergimize gönderilen yazılar öncelikle Yayın Kurulu'nca değerlendirilir ve uygun görülen yazılar, hakeme gönderilir. En az iki hakemin olumlu görüşü ile yayımlanmasına karar verilen yazılara telif ücreti ödenir. Hakem değerlendirme süreci gizli olup, hakem formları dergi arşivinde saklanır.

Hakem denetiminden geçmeyen ve telif ücreti ödenmeyecek davetli yazılar, Yayın Kurulu değerlendirmesi sonucuna göre dergide yer alır ya da yazarına iade edilir.

Dergiye gönderilecek yazılar, başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

Dergiye gönderilecek yazılarda, Türkçe ve İngilizce özet ile 3-6 arasında anahtar kelime yer almalıdır. Yazılar Times New Roman karakteriyle 12 punto ve 1,5 satır aralığında, sol yana yaslı ve sayfanın tek yüzüne basılmalıdır.

Yazılar, dergimizin, **dergikaratahta@gmail.com** elektronik posta adresine ya da derginin,

Sümer 2 Sokak No: 23/1

Kızılay – Çankaya / ANKARA

adresine iki nüsha halinde gönderilir.

Gönderilecek yazılardaki tablolar ve şekiller metin içinde, başlık ve sıra numarası ile yer almalıdır.

Yararlanılan kaynaklar makalenin sonunda ayrı bir sayfada, **KAYNAKÇA** başlığıyla, yazar soyadlarına göre alfabetik sıraya düzenlenmelidir.

Yazıda yararlanılan ve gönderme yapılan kaynaklar, American Psychological Association **(APA)** referanslama sistemine uygun gösterilmelidir.

Buna göre;

- Metin içindeki atıflar, yazarın adı cümle içinde geçiyorsa,

Dominelli (2002: 66)

- Yazarın adı cümle içinde geçmiyorsa;

(Şahin, 2010: 67) şeklinde yazılmalıdır.

- Metinde ikiden fazla yazarlı kitaplara atıfta bulunurken ilk seferinde bütün isimler kullanılmalı; (Carr ve Chen, 2004: 9) aynı yayına daha sonra yapılan atıflarda sadece birinci isim yazılmalı, diğer yazarlar için ''ve diğerleri''ibaresi kullanılmalıdır. (Houston ve diğerleri (1979).

- Kaynakça'da bütün yazarların isimleri yer almalıdır.

- Kaynakça'da kitaplar, **Yazarın Soyadı ve Adı (Yıl), Başlık, Baskı, Basıldığı Yer, Yayınevinin İsmi**'ni içermelidir

Başar, E. (2010), Demografiye Giriş, Ankara, Gazi Kitabevi.

- Makaleler, **Yazarın Soyadı ve Adı (Yıl), Makalenin Başlığı**, **Derginin İsmi,Cilt Numarası, İlk ve Son Sayfa Numaraları** ile gösterilmelidir.

Hansen, L. L. (2007), ''From Flexicurity to FlexicArity: Gendered Perspectives on the Danish Model'', Journal of Social Sciences, Vol.3, No.2, ss.88-93.

- İki yazarlı kitaplar ve makaleler, metin içindeki atıfta (kitap);

(Tuncay ve Ekmekçi,2015:112).

Kaynakça'da:

Makal, A. Toksöz, G. (2015), Geçmişten Günümüze Türkiye'de kadın Emeği, Ankara, İmge Kitabevi.

Metin içindeki atıfta (makale);

(Tiryaki ve Tatar, 2000:125).

Kaynakça'da:

Tiryaki, Derya ve Mehtap Tatar (2000) ''Sağlık Sigortası: Teori ve Uygulama'', Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 11 (1),103-132. şeklinde gösterilir.

- Kurum Yayınları; metin içindeki atıfta,

(Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

Kaynakça'da;

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012) Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik, Ankara. Şeklinde gösterilir.

- İnternetten alınan dökümanlar ise,

http://www.geohive.com/earth/his_history1.aspx Erişim: 12.06.2014 sıralamasıyla gösterilmelidir.

- Atıflar dışındaki açıklamalar için dipnot kullanılmalıdır.

Sümer 2 Sokak No: 23/1
Kızılay - Çankaya / ANKARA
Tel : 0.312 231 01 79 **Faks:** 0.312 231 00 69

www.dergikaratahta.com
e-posta: dergikaratahta@gmail.com