

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI



COVID-19'UN YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA
İLİŞKİLERİNDE YARATTIĞI DEĞİŞİM:
ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

YAZAR

Yasin YILMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Sebiha KABLAY

ORDU- 2023

TEZ KABUL SAYFASI

Yasin YILMAZ tarafından hazırlanan “Covid-19’un Yerel Yönetim Çalışanlarının Çalışma İlişkilerinde Yarattığı Değişim: Ordu Büyükşehir Belediyesi Örneği” başlıklı bu çalışma, **20.07.2023** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından **YÜKSEK LİSANS tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan	Prof. Dr. Sebiha KABLAY Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü	İmza
Üye	Doç. Dr. Yasemin MAMUR IŞIKÇI Giresun Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü	İmza
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ali İhsan ÇELEN Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü	İmza

ETİK BEYANI

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yasin YILMAZ

ÖZET

ORDU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

COVID-19'UN YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE YARATTIĞI DEĞİŞİM: ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

YASİN YILMAZ

Bu yüksek lisans tezi, COVID-19 salgınının yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerindeki değişimleri incelemektedir. Odak noktası, Ordu Büyükşehir Belediyesi'ndeki deneyimler üzerinden bu değişimleri analiz etmektir. Salgın, dünya çapında sağlık, sosyal ve ekonomik açıdan önemli etkiler yaratmıştır. Yerel yönetimler, salgınla mücadelede önemli bir rol oynamış ve çalışanlarının iş deneyimleri salgından etkilenmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanların COVID-19 salgınıyla birlikte yaşadıkları değişimleri belirlemek ve analiz etmektir. Niteliksel araştırma yöntemi çerçevesinde "yüz yüze görüşme" tekniği kullanılarak derinlemesine görüşmeler yapılmış ve çalışanların salgın dönemindeki deneyimleri, duygusal tepkileri, çalışma ortamı, ev yaşantısı ve iletişim süreçleri anlamak amaçlanmıştır.

Elde edilen bulgular, COVID-19 salgınının yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerinde çeşitli değişimlere yol açtığını göstermektedir. Salgın sürecinde çalışma ortamı önemli ölçüde değişmiş, bazı işler uzaktan çalışma, tele çalışma ile yapılmaya başlanmış ve çalışanların uyum sağlaması gereken birçok yeni durum ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma, Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan 50 kişiyle gerçekleştirilen yüz yüze görüşmeler sonucunda, çalışanların çalışma ilişkilerinin büro çalışanları için değiştiği, uzaktan çalışma ve esnek çalışma modelleriyle tanıştıkları görülmüştür. Araştırmada, pandemi koşullarında bireylerin sosyalleşme imkanının sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda sürekli ev içinde faaliyet gösteren bireylerin elektrik, su, ısınma gibi rutin giderlerinin arttığı ve evde daha fazla zaman geçirmeleri nedeniyle tüketimlerinin arttığı gözlemlenmiştir. Kadın çalışanlar pandemi sürecinden genellikle daha olumsuz etkilenmiş, iş hayatındaki sorumluluklar ve sürekli ev içinde bulunmanın getirdiği ev işleri kadınlar üzerinde ciddi bir baskı unsuru oluşturmuştur. Ayrıca, bu dönemde çocukların bakımını üstlenen kreş ve anaokulu gibi kurumların kapalı olması, kadınların iş yükünü daha da artıran faktörlerden biri olarak belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 pandemisi, yerel yönetim, Ordu Büyükşehir Belediyesi.

ABSTRACT

**ORDU UNIVERSITY, INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF LABOUR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS,
MASTER'S THESIS
THE IMPACT OF COVID-19 ON THE WORKING RELATIONSHIPS OF
LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES:
THE CASE OF ORDU METROPOLITAN MUNICIPALITY**

YASİN YILMAZ

This master's thesis examines the changes in the working relationships of local government employees due to the COVID-19 pandemic. The focus is to analyze these changes based on the experiences at Ordu Metropolitan Municipality. The pandemic has had significant health, social, and economic impacts worldwide. Local governments have played a crucial role in combating the pandemic, which has affected the work experiences of their employees.

The aim of this study is to identify and analyze the changes that employees at Ordu Metropolitan Municipality have experienced during the COVID-19 pandemic. In-depth interviews were conducted using the qualitative research method with a "face-to-face" approach to understand the employees' experiences, emotional reactions, work environment, home life, and communication processes during the pandemic.

The findings indicate that the COVID-19 pandemic has led to various changes in the working relationships of local government employees. The work environment has undergone significant transformations, with some tasks transitioning to remote work and telecommuting, leading to the emergence of new situations that employees needed to adapt to.

Based on face-to-face interviews with 50 employees at Ordu Metropolitan Municipality, it was observed that the working relationships of employees have changed, especially for office workers who have encountered remote work and flexible work arrangements. The study also revealed that individuals had limited opportunities for socializing during the pandemic. Moreover, those who spent more time at home experienced increased routine expenses such as electricity, water, and heating, as well as higher overall consumption. The pandemic had a more negative impact on female employees. Balancing work responsibilities and the additional burden of household chores due to staying at home put significant pressure on women. Additionally, the closure of childcare facilities like kindergartens and nurseries during this period further increased the workload on women. Overall, this research sheds light on the changes in the working relationships of local government employees during the COVID-19 pandemic and highlights the importance of remote work and flexible work arrangements in adapting to the new circumstances. It also emphasizes the need to address the challenges faced by female employees during the pandemic.

Key Words : *Covid-19 pandemic, local government, Ordu Metropolitan Municipality*

TEŞEKKÜR

Bu yüksek lisans tezi, "Covid-19'un Yerel Yönetim Çalışanlarının Çalışma İlişkilerinde Yarattığı Değişim: Ordu Büyükşehir Belediyesi Örneği" başlığı altında gerçekleştirilmiştir. Bu tez, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanındaki bilgi ve deneyimimi derinleştirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Tez sürecim boyunca en büyük destekçim, danışmanım Prof. Dr. Sebiha Kablay olmuştur. Kendisinin bilgeliği, rehberliği ve özverisi sayesinde bu tezi tamamlama fırsatı buldum. Her zaman motive edici ve yapıcı geri bildirimleriyle beni destekledi. Onun yol göstericiliği sayesinde tezimdeki sorularıma cevaplar bulabildim ve analizlerimi derinleştirebildim. Kendisine teşekkür etmekten büyük bir mutluluk duyuyorum.

Ayrıca, derslerimde katkıda bulunan tüm akademisyen hocalarıma teşekkür etmek istiyorum. Onların derslerinde edindiğim bilgi ve perspektifler, tezimdeki araştırma sürecimi zenginleştirdi. Sağladıkları destek ve ilham için minnettarım.

Ordu Büyükşehir Belediye Başkanı Dr. Mehmet Hilmi Güler'e teşekkür etmek istiyorum. Kendisi, bu çalışmanın gerçekleştirilmesi için gerekli izinleri sağlayarak ve destek vererek büyük bir rol oynadı. Belediye çalışanlarıyla yapılan görüşmelere erişim sağlamamı mümkün kıldığı için kendisine teşekkür ediyorum.

Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde araştırmam sürecine katkıda bulunan tüm çalışma arkadaşlarıma da teşekkür etmek istiyorum. Onların iş birliği, yardımseverlik ve deneyimleri, bu tezin başarılı bir şekilde tamamlanmasına katkıda bulundu. Kendilerine minnettarım.

TRT Ordu muhabiri Selim Gürcan Becioğlu'na da teşekkür etmek istiyorum. Kendisi, araştırmamın geliştirilmesi konusunda büyük desteklerde bulundu. Kendisinin desteği, tezimle ilgili araştırmaları daha geniş çapta yapabilmeme olanak sağladı.

Yüksek lisans sürecim boyunca beni destekleyen en önemli kişilere teşekkür etmek istiyorum; ailem, eşim ve oğlum. Sizin sevgi ve destekleriniz beni her zaman ileriye taşıdı. Yüksek lisans eğitimim boyunca bana inanmanız, teşvikleriniz ve sabrınız olmasaydı, bu çalışmayı başaramazdım. Sizin varlığınız, benim için en büyük motivasyon kaynağı oldu.

Ayrıca, bu süreçte yanımda olan ve moral veren tüm arkadaşlarıma teşekkür etmek istiyorum. Sizlerin destekleri ve paylaştığımız deneyimler, tez çalışmamı daha keyifli bir hale getirdi.

Son olarak, bu çalışmanın tamamlanmasında emeği geçen herkese teşekkür etmek istiyorum. Destekleriniz ve katkılarınız, benim için çok değerli oldu. Bu tezin başarılı bir şekilde tamamlanması, sizlerin güveni ve yardımları sayesinde mümkün oldu.

Yasin YILMAZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ KABUL SAYFASI	ii
ETİK BEYANI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM BİR KAMU HİZMETİ OLARAK YEREL YÖNETİMLER	4
1.1 Kamu Yönetiminin Tarihsel Gelişimi	4
1.2 Kamu Hizmeti Kavramının Ortaya Çıkışı	9
1.2.1 İngiltere’de Kamu ve Kamu Hizmeti Kavramının Ortaya Çıkışı	9
1.2.2 Fransa’da Kamu ve Kamu Hizmeti Kavramının Ortaya Çıkışı	12
1.2.3 Türkiye’de Kamu ve Kamu Hizmeti Kavramının Ortaya Çıkışı	13
1.3 Kamu Hizmeti	15
1.3.1 Kamu Hizmetlerinin Niteliği ve Yönetimi	23
1.3.2 Kamu-Özel İş Birliği: Neoliberal Politikaların Genişlemesi	25
1.4 Ekonomi Politikalarına Göre Kamu Hizmeti Kavramının Değişimi	26
1.5 Yerel Yönetim Kavramı ve Yerelleşme	31
1.6 Yerel Yönetimlerin Görev ve Sorumlulukları.....	34
1.7 Sosyal Devlet.....	40
1.8 Sosyal Devletin Araçları.....	42
1.8.1 Sosyal Hizmet.....	42
1.8.2 Sosyal Yardım	45
1.9 Sosyal Belediyecilik Kavramı	46
1.10 Sosyal Belediyeciliğin Temel Amaçları	48
1.10.1 Kılavuzluk Etme, Rehberlik Etme ve Yönlendirme	48
1.10.2 Sosyal Kontrol, Rehabilitasyon ve Sosyalleştirme	50
1.11 Türkiye’de Sosyal Belediyeciliğin Gelişimi	51
1.12 Türkiye’de Sosyal Belediyeciliğin Hukuksal Boyutu	54
1.12.1 Belediye Kanunu.....	54
1.12.2 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Yasasında Sosyal Belediyecilik	57
1.12.3 5393 Sayılı Belediyeler Yasasında Sosyal Belediyecilik	58
1.12.4 6360 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu.....	60
2. İKİNCİ BÖLÜM- ESNEKLİK KAVRAMI VE COVID-19 PANDEMİSİNDE ESNEKLİK UYGULAMALARI	62
2.1 Esneklik Kavramı ve Tarihsel Süreçte Gelişimi	62
2.1.1 Esneklik Kavramı.....	62
2.1.2 Dünyada Esneklik Uygulamaları ve Tarihsel Gelişimi	64
2.2 Esnek Çalışmanın Doğuşuna Neden Olan Faktörler	65
2.3 Esnek Çalışma ve Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları.....	69
2.4 Esneklik Türleri.....	74
2.5 Türkiye’de İş Hayatında Esnek Çalışmanın Çalışanlara Etkisi	77
2.5.1 Kadın İşgücüne Etkisi	77
2.5.2 İş Güvencesi Açısından Etkisi.....	80
2.5.3 Ücretler Açısından Etkisi.....	80

2.5.4	Kayıt Dışı İstihdama Etkisi	81
2.5.5	Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Etkisi	82
2.5.6	İşsizlik ve İstihdam Üzerine Etkisi	83
2.6	Dünyada Esnek Çalışma Uygulamaları.....	84
2.6.1	Avrupa Birliğinde Çalışma Sürelerinde Esneklik	84
2.6.2	Avrupa Birliğinde Esnek Çalışmanın Esasları	86
2.6.3	Avrupa Birliğinde Esnek Çalışmanın Yasal Dayanakları	87
2.7	Covid-19'da Belediye Hizmetleri ve Uzaktan Çalışma	88
2.7.1	Uzaktan Çalışma Çağının Yeni Boyutu.....	90
2.7.2	Covid-19 Sonrası Uzaktan Çalışma	91
2.7.3	Pandeminin Etkileri	92
2.8	Tele Çalışma.....	93
2.8.1	Tele Çalışmanın Gelişim Süreci.....	94
2.8.2	Tele Çalışmanın Unsurları.....	95
2.8.3	Tele Çalışmanın Türleri	96
2.8.3.1	Mobil Tele Çalışma.....	96
2.8.3.2	Tele Çalışma Merkezleri.....	97
2.8.4	Tele Çalışmanın Türkiye'de Hukuki Boyutu	98
2.8.5	Tele Çalışma İlişkisinin Kurulması.....	98
2.8.6	Tele Çalışmanın İşçi ve İşveren Açısından Avantajları ve Dezavantajları	99
2.8.6.1	İşçiler Açısından Avantajları ve Dezavantajları.....	99
2.8.6.2	İşverenler Açısından Avantajları ve Dezavantajları	100
2.8.7	Taraflar Arasındaki Hukuki İlişki	101
2.8.8	Tarafların Hak ve Borçları.....	102
2.8.9	Covid-19 Döneminde Tele Çalışma.....	104
2.8.10	Evde Çalışma Kavramı	106
2.8.11	Evde Çalışma Kavramının Gelişimi ve Çeşitleri	109
2.8.12	Evde Çalışmanın Hukuki Boyutu.....	110
2.8.13	Evde Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları	111
2.8.13.1	Evde Çalışmanın Tercih Edilme Nedenleri	111
2.8.13.2	Evde Çalışma Modelini Ayıran Yönler	112
2.9	Literatür Özeti	112
3. BÖLÜM- COVID-19 DÖNEMİNDE YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDEKİ DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜME DAİR BİR ARAŞTIRMA: ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ		117
3.1	Araştırmanın Konusu.....	117
3.2	Araştırmanın Amacı.....	118
3.3	Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	118
3.4	Araştırmanın Önemi	119
3.5	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	120
3.6	Araştırmanın Yöntemi	123
3.7	Araştırmanın Bulguları	124
3.7.1	Çalışmaya Katılanların Ekonomik ve Sosyo-Demografik Özellikleri	124
3.7.2	Çalışanların Meslek ve Kurumla İlgili Özellikleri	126
3.7.3	Covid-19 Döneminde Alınan Tedbirler ve Uygulamalar	131
3.7.4	Covid-19 Döneminde Verilen Hizmetler	134
3.7.5	Covid-19 Döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesinde Çalışanların Çalışma Hayatı.....	136
3.7.6	Ordu Büyükşehir Belediyesinde Covid-19 Döneminde Uygulanan Çalışma Türleri	138

3.7.7 Yerel Yönetimlerde Uzaktan Çalışma ve Esnek Çalışma Modellerinin Avantajları.....	140
3.7.8 Yerel Yönetimlerde Uzaktan Çalışma ve Esnek Çalışma Modellerinin Dezavantajları	143
3.7.9 Covid-19 Döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	148
3.7.10 Ordu Büyükşehir Belediyesinde Dezavantajlı Çalışanların Durumu	151
3.7.11 Covid-19 Döneminde Çalışanların İş – Yaşam Dengesi.....	152
3.7.12 Ordu Büyükşehir Belediyesi Hizmetlerindeki Değişim ve Dönüşüm	154
3.7.13 Ordu Büyükşehir Belediyesindeki Sosyal Belediyecilik Uygulamaları..	157
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	159
KAYNAKLAR.....	164
EKLER	193

TABLULAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1 Çalışmaya Katılanların Ekonomik ve Mesleki Özellikleri.....	121
Tablo 3.2 Çalışmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	125
Tablo 3.3 Çalışmaya Katılanların İstihdam Özellikleri.....	126
Tablo 3.4 Çalışmaya Katılanların Çalışma İlişkileri Özellikleri.....	128

SİMGELER VE KISALTMALAR**Kısaltmalar**

AB	:	Avrupa Birliği
ASM	:	Aile Sağlığı Merkezi
BM	:	Birleşmiş Milletler
CDC	:	Hastalık Kontrol ve Korunma Merkezleri
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB	:	Dünya Bankası
DISK	:	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	:	Uluslararası Para Fonu
İK	:	İş Kanunu
KİT	:	Kamu İktisadi Teşebbüsü
OECD	:	Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
PCR	:	Polimeraz Zincir Reaksiyonu
s.	:	sayfa
SARS	:	Şiddetli Akut Solunum Sendromu
SEKA	:	Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları A.Ş
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
TANSA	:	Tanzim Satış
TEKEL	:	Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü
TESEV	:	Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdlere Vakfı
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	:	ve benzeri
WHO	:	Dünya Sağlık Teşkilatı

GİRİŞ

Son yıllarda dünya genelinde yayılan COVID-19 salgını, küresel ölçekte ciddi sağlık, sosyal ve ekonomik sorunlara neden olmuştur (WHO, 2020b). Salgının etkileri, tüm sektörleri derinden etkilemiş ve toplumun her kesiminde büyük değişikliklere yol açmıştır (World Bank, 2021). Bu bağlamda, yerel yönetimlerin salgınla mücadelede önemli bir rol üstlendiği görülmektedir (Birleşmiş Milletler, 2020). Yerel yönetimler, halkın sağlığını koruma, kriz yönetimi ve kamu hizmetlerinin sürdürülmesi gibi kritik görevleri yerine getirmekle yükümlüdür (Smith & Johnson, 2020).

Bu tez, COVID-19 salgını döneminde yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimleri incelemektedir. Özellikle, Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan çalışanların çalışma ilişkilerinde salgının yarattığı etkileri araştırmaktadır. Ordu Büyükşehir Belediyesi, Türkiye'nin önemli bir yerel yönetim birimidir ve salgın sürecinde aktif bir rol oynamıştır. Belediye, salgının ilk ortaya çıkışından itibaren çeşitli önlemler alarak, halkın güvenliğini sağlamaya ve hizmetlerini sürdürmeye çalışmıştır (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2023).

Bu çalışmanın amacı, COVID-19 salgınıyla birlikte Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanların çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimleri anlamaktır. Salgının yol açtığı zorluklar, çalışma ortamının dönüşümü, iş birliği ve iletişimdeki değişiklikler gibi konular ele alınacaktır. Ayrıca, belediye çalışanlarının yaşadığı psikolojik ve sosyal etkiler de incelenecektir.

Bu araştırmanın sonuçları, yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimleri anlamamıza ve gelecekteki benzer kriz durumlarında daha etkili müdahale stratejileri geliştirmemize yardımcı olacaktır. Yerel yönetimlerin salgın süreçlerindeki rolünün daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu çalışma, yerel yönetimlerin kriz dönemlerinde çalışanlarının; sağlık, güvenlik ve refahını nasıl koruyabilecekleri konusunda önemli bilgiler sunacaktır.

Bu tez, literatür taraması ve Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde gerçekleştirilen yüz yüze görüşmelerle desteklenmiştir. Literatür taraması, COVID-19 salgınının yerel yönetim çalışanları üzerindeki etkilerini inceleyen önceki çalışmaları kapsamaktadır. Yüz yüze görüşmeler, Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanların deneyimlerini, algılarını ve duygularını anlamak amacıyla anketler, mülakatlar ve gözlem yöntemlerini kullanarak

gerçekleştirilecektir. Elde edilen veriler, nitel ve nicel analiz yöntemleriyle değerlendirilecektir.

Bu tez, "COVID-19'un Yerel Yönetim Çalışanlarının Çalışma İlişkilerinde Yaratdığı Değişim: Ordu Büyükşehir Belediyesi Örneği" başlığı altında yerel yönetimlerin salgın sürecindeki rolünü, çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimleri ve çalışanların deneyimlerini anlamaya yönelik bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

Araştırmanın veri toplama sürecinde, Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanlar arasından örneklem seçimi yapılmıştır. Örneklem, farklı departmanlardan ve farklı pozisyonlarda çalışanları temsil edecek şekilde oluşturulmuştur. Yüz yüze görüşmeler, araştırmacı tarafından bireysel olarak gerçekleştirilmiş ve katılımcıların deneyimlerini, algılarını ve duygularını anlamak amacıyla önceden belirlenmiş sorular çerçevesinde yapılmıştır.

Veri toplama sürecinde, katılımcılara gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmak için davet edilmeleri sağlanmıştır. Görüşmeler, gizlilik ve gizlilik politikalarına uygun şekilde gerçekleştirilmiş ve katılımcıların bilgileri gizli tutulmuştur. Görüşmeler ses kaydedici cihazlar aracılığıyla kaydedilmiş ve daha sonra dikkatlice transkripte edilmiştir. Verilerin analizi, nitel veri analizi yöntemleriyle gerçekleştirilmiş, çeşitli teknikler kullanılarak incelenmiştir. Bu analizler, çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimleri, ortaya çıkan temaları ve katılımcıların deneyimlerini anlamak için kullanılmıştır.

Bu tezin yüz yüze görüşme metoduyla gerçekleştirilen veri toplama süreci, Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanların deneyimlerini ayrıntılı bir şekilde anlama imkânı sağlamıştır. Araştırma sonuçları, yerel yönetim çalışanlarının salgın dönemlerindeki çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimleri anlama ve gelecekteki kriz durumlarında daha etkili stratejiler geliştirme açısından önemli bir katkı sunacaktır. Bu çalışmanın önemi, yerel yönetimlerin kriz dönemlerinde çalışanlarının çalışma ilişkilerini yönetme ve destekleme stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olacak olmasıdır. Salgın gibi olağanüstü durumlar, çalışanların sağlığını, motivasyonunu ve performansını etkileyebilmektedir. Bu nedenle, yerel yönetimlerin, çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamak, psikolojik destek sağlamak ve iletişimi güçlendirmek için etkili politika ve uygulamaları benimsemeleri gerekmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde yerel yönetimlerin tarihçesi, kamu hizmetleri, yerel yönetimlerle genel yönetim arasındaki farklar literatür taraması yöntemiyle araştırmaya dahil edilmiştir. Böylelikle kamu hizmetlerinin aksamaması ve sürdürülebilir olması için yerel yönetimlerin ve uyguladığı politikalarının güçlenmesinin ne kadar önemli olduğu görülmüştür.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma ilişkileri incelenmiştir. Bu bölümde uzaktan çalışma ve esnek çalışma başta olmak üzere birçok alandaki çalışma ilişkilerine değinilmiştir. Böylelikle bu bölümdeki kazanımlarla çalışanların çalışma ilişkilerini algılamak, daha objektif bir bakış açısına sahip olmak açısından ne kadar stratejik öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde covid-19 pandemisinin Ordu Büyükşehir Belediyesi ölçeğinde çalışanlarının çalışma ilişkilerini nasıl değiştirdiği ve farklılaştırdığı görülmekte, uygun politikaların neler olabileceği tanımlanmaktadır.

Çalışmanın sonuç bölümünde ise genel bir perspektiften bakılarak covid-19 sürecinde yaşanan değişim ve dönüşüm süreçleriyle uygulanabilecek politikaların, elde edilen bulgular doğrultusunda sunulan teorik bilgilerin araştırmayla bağdaştığı noktalara yer verilmiştir. Sonuç olarak, bu çalışma, COVID-19 salgını döneminde yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerindeki değişimleri anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, teorik bilgileri destekleyerek önemli bir katkı sağlamıştır. Bu çalışmanın sonuçları, yerel yönetimlerin kriz dönemlerinde çalışanlarını desteklemek için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olacak ve gelecekteki benzer durumlar için yol gösterecektir.

1. BÖLÜM

BİR KAMU HİZMETİ OLARAK YEREL YÖNETİMLER

1.1 Kamu Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

Klasik kamu yönetimi kavramına baktığımızda aşırı merkezileşmiş ve bürokrasiye bağımlı bir yapı olduğu görülmektedir. Sistem işleyişinin, sonuçlardan daha önemlidir. Mevzuat burada önemli bir rol oynamaktadır. Ancak küreselleşme ve bilgi çağı, devletlerin yönetimlerini gözden geçirmelerini zorunlu kılmıştır. Aşırı kuralcılık demokrasi ve vatandaşların temsiliyeti üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır (Demir, 2014, s.152).

Kamu yönetimi, devletin ve devlet çalışanlarının davranışlarını inceleyen bir bilim dalıdır. Aynı zamanda, devletin faaliyetlerini koordine etmek ve yönetmek için örgütleri bir araya getiren bir teknik destek ve örgütlenme biçimidir. Bu nedenle "teknik iktidar" olarak da adlandırılabilir. Teknik iktidar, siyasal iktidardan farklı olarak sürekli bir durumu ifade eder ve devletle birlikte varlığını sürdürür. Kamu yönetimi aynı zamanda devletin amacına uygun bir şekilde kurumsal yapılanma ve personel istihdamını da içermektedir (Bozkurt, 2008, s.133).

Yönetim kavramına ihtiyacın fark edilmesi büyüyen ve gelişen devletin yönetilmesiyle meydana gelmiştir. Devlet maliyesiyle eş gösterilen kavram bilimle de ilişkilendirilmiştir. Dar alanda devlet hazinesini çoğaltmayı amaçlar, geniş anlamda ise iktidarın yönettiği insan sayısının ve egemenlik alanının genişlemesiyle artan ihtiyaçları giderme sürecini kapsamaktadır (Gürkan, 2007, s.121).

Verimlilik kavramı, özellikle Amerikan bakış açısıyla geleneksel kamu yönetimi yaklaşımında önemli bir yer tutar. Bu yaklaşımda, az girdi ile çok çıktı elde etmek odak noktasıdır. Kamu yönetimi kavramı, verimlilik yaklaşımına göre gelişim göstermiştir. Weber'in akılcılık ve otorite yaklaşımlarıyla bürokrasi, insanlar üzerinde otorite kurmanın en iyi yolu olarak benimsenir. Ancak günümüzde bu anlam, işleri yavaşlatma değil, daha hızlı ve işlevsel hale getirme amacını taşımaktadır (Leblebici, 2008, s.105).

Max Weber, sosyoloji ve yönetim alanında önemli bir figürdür ve akılcılık, otorite ve bürokrasi kavramlarıyla ilişkilendirilir. Weber'e göre, bürokrasi akılcı bir organizasyon biçimidir ve belirli hedeflere ulaşmak için rasyonel düşünce ve planlamayı içerir. Otoriteyi üç türde ele alır: geleneksel, karizmatik ve yasal-rasyonel otorite. Bürokrasi

temel olarak yasal-rasyonel otoriteye dayandığından etkili bir yönetim biçimidir (Weber, 1978, s.87).

Yönetim bilimleri, yönetimin bir bilim mi yoksa sanat mı olarak algılanması konusunda Avrupa'da yönetim hukuku kavramıyla çatışmış ve hukuk içerisinde bir bölüm olarak algılanmıştır. Bu durum Avrupa'nın yönetim bilimlerine sahip çıkamaması ve Amerika'nın bu alana ilgi göstermesiyle sonuçlanmıştır. Amerika'nın kamu yönetimi alanındaki üstünlüğü, yönetim bilimlerine olan ilgiyi artırmış ve Amerika bu alanda bir merkez haline gelmiştir (Çiner, 2009, s.16).

Küreselleşme olgusu hayatın birçok alanında bulunan sosyal, teknolojik ve ekonomik dönüşümü anlatmaktadır. Birbirinden habersiz birçok siyasal sistemi çeşitli araçlarla ortak noktada buluşturmaya başlamıştır. Bu iletişim ağına girenler verimlilik, şeffaflık, etkililik ve hesap verilebilirlik gibi birçok alandaki konu başlıklarını sorgulamaya başlamışlardır. Klasik merkezîyetçi kamu yönetimi anlayışını yönetişime doğru evirilmektedir (TESEV, 2008, s.13-14).

Yönetişim kavramı, 1989 yılında Dünya Bankası tarafından Afrika'nın kalkınmasıyla ilgili bir raporda kullanılmıştır. Yönetişim, politik gücün kullanımıyla ülke meselelerinin yönetimi olarak tanımlanır. 1990'lı yıllardan sonra kamu yönetimi literatüründe ve uluslararası örgütlerde sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Farklı disiplinlere ve ölçeklere hitap eden bir kavramdır ve hukuktan siyasete, kamu yönetiminden işletmeye ve uluslararası ilişkilere kadar geniş bir yelpazede kullanılır (World Bank, 1989, s.170).

Yönetişim, gelenekleri ve kurumsal mekanizmaları içeren bir kavramdır ve güç ve yetkinin kullanımını belirler. Vatandaşların ve toplumsal grupların çıkarlarını korumak, yasal haklarını kullanmak ve farklılıkları uzlaştırmak için kurum ve süreçleri kullanır. "Steering" kelimesi yönetişim kavramında önemli bir rol oynar ve devletin rolünü belirlerken "devlet kürek çekmez, dümen tutar" anlamına gelir. Yönetişim, devlet-yurttaş ilişkilerinin değişen dinamiklerini açıklamak için kullanılan ve çok disiplinli bir yaklaşımı temsil eden bir kavramdır. Kamu yönetimi alanında önemli bir araştırma ve tartışma konusu olmuştur (OECD, 1995, s.207).

Klasik kamu yönetimi dışı kapalı, paylaşmayan, kamu hukukuna bağlı ve tüm süreçleri denetleyen bir yapıda faaliyet göstermektedir. Ekonomik ve toplumsal şartların değişimiyle ihtiyaçlar ve sorunlar da değişim göstermektedir (Şat, 2009, s.97). Max Weber, Fredrick Taylor ve Woodrow Wilson klasik kamu yönetimi anlayışının fikirsel

temellerini oluşturan kişilerdir. Ayrıca bu kişiler kamu yönetiminin siyasetten ayrılarak bir bilim dalı olarak incelenmesini önermişlerdir. Buna göre yönetim uzmanlık işiyken siyaset karar alıcı özelliği taşımaktadır (Eryılmaz, 2012, s.44).

Devlet halen ülkeler için son derece önemlidir. Fakat buna rağmen geçmişe nazaran üstlendiği görev ve sorumluluklar farklılık göstermektedir. Özellikle sivil toplum kuruluşları başta olmak üzere topluluk ve özel sektör ile hareket ederek onlara yön veren bir yapıya sahip hale gelmiştir (Genç, 2010, s.154). 1980'li yılların ardından gelen süreçte yeni modeller için arayışa gidilerek klasik kamu yönetimi anlayışının sorgulanması gündeme gelmiştir. Bürokrasinin yoğun hüküm sürdüğü katı ve hiyerarşik yapıdan daha esnek bir yönetime yerini bıraktığı bir dönem olmuştur (Özer, 2005, s.4).

Küreselleşme, dönüşümler, mali krizler ve toplumsal olaylar, kamu yönetimi sisteminin yeniden sorgulanması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Mevzuata dayalı yönetim anlayışı, açık bırakılan veya kapsam dışı bırakılan alanlarda boşluklar oluşmasına neden olabilir. İletişim kanallarındaki problemler de kamu kurumlarını sorunların muhatabı haline getirebilir. Klasik kamu yönetimi araçlarında siyasal yöneticilerle ilişkiler resmi boyuttadır ve emirlere dayalı teknik konular siyasi liderlerle önemli bir diyalog unsuru haline gelmiştir (Özer, 2005, s.9).

Klasik kamu yönetiminin en büyük olumsuzlukları arasında merkeziyetçiliğin ön planda olması, hiyerarşik yapıların katılığı ve işlevsizliği, verimsizlik, kalite düşüklüğü, israf ve içe kapalılık unsurlarıdır (Canpolat, 2010, s.8).

Yerelleşme kavramı, merkezi yönetimin kontrolündeki kaynakların yerel yönetimlerce yönetilmesini ifade eder. Bu kavramda merkezi yönetim tek ve son belirleyici unsur değildir. Karar verici merci olarak farklı düzeylerde örgütlenen kamu kurumları da yer alır. Yetkilerin merkezi yönetimden yerel yönetimlere yönlendirilmesi, demokratikleşme açısından önemli bir adım olarak kabul edilir. Yerelleşme, merkezi yönetimin küçülmesini ifade eder (Eryılmaz, 2012, s.123).

Merkezileşmenin etkisini gösterdiği kamu hizmetleri tek noktadan planlanmaktadır. Mali açıdan ve yönetsel açıdan merkeziyetçi olan bu sistemle sorumluluklar artarak bürokrasinin de artmasına neden olmuştur. Yerel yöneticilerin de gelişim göstermesine bu süreç zarar vermektedir. Yönetim yapısının yerelleşmesi merkezi yönetimin bütçe açıklarının kapanmasında, kaynakların adaletli ve etkili kullanılmasında ve krizlerden

kurtulabilme reflekslerinin gelişmesinde etkilidir. Böylelikle şeffaflık ve hesap verilebilirlik oranı artmaktadır (Acartürk ve Özgür, 2004, s.147).

Klasik kamu yönetimi, bürokrasiye bağlı ve merkezi yönetimin etkisiyle faaliyet gösterir ve mevzuat büyük bir önem taşır. Küreselleşmenin etkisiyle sınırlar daralmış ve iletişim kanallarının gelişmesiyle dünya daha geniş bir hal almıştır. Bu süreçte, merkezi yönetime sahip ülkelerin gelişimden yeterli pay alamadığı gözlemlenmektedir. Bu sebeple, kamu yönetimi anlayışının yerel düzeyde daha etkili olması ve yerelleşmeye odaklanması önem kazanmıştır. Yerelleşme, üst yönetimden yerele yetki devri ile gerçekleşir. Kamu yönetiminin vatandaş odaklı bir yapıya doğru evrilmesi kaçınılmazdır ve bu süreçte yerel yönetimlerin önemli görevleri vardır. Hedeflenen yönetim yapısı, katılımcı, özgürlükçü ve hesap verebilir bir yapı olmalıdır (Palabıyık, 2004, s.81).

Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımı, 1970'lerin sonu ve 1980'lerin başında ortaya çıkan bir kamu yönetimi yaklaşımıdır. Perry ve Kraemer'in "Public Management: Public and Private Perspectives" adlı kitabıyla temelleri atılmıştır. Bu yaklaşımda, kamu örgütlerinin görevlerini yerine getirmesi, yönetici yetkinliklerinin artırılması ve kesimler arası karşılaştırmalara odaklanması amaçlanmıştır. Ancak, kuramsal düzeyde bazı sorunlarla karşılaşması ve metodolojik sınırlamaları nedeniyle entelektüel bir krize girmiştir. Bu krizin ardından kendini yeniden tanımlayarak "Yeni Kamu İşletmeciliği" okulu ortaya çıkmıştır. YKİ, özellikle Anglo-Sakson kökenli bir yaklaşımdır ve 1990'ların başından itibaren birçok ülkede uygulamaları görülmüştür. Bu yaklaşımda, kamu örgütlerinin verimliliği ve özerkliği artırmak için geleneksel bürokratik yapılar yerine icracı kuruluşlar ve yerinden yönetim sistemi önerilir (Üstüner, 2000, s-16-19).

YKİ, rekabeti teşvik etmek ve işletme prensiplerini kamu yönetiminde egemen kılmak amacıyla piyasa benzeri yapıları kullanmayı öngörür. Bunun için, hizmet sağlayıcı ve hizmeti satın alan kamu kuruluşları arasında sözleşmeye dayalı ilişkiler kurulması önerilir. YKİ'nin diğer bir özelliği, amaç odaklı bir yönetim tarzına geçmeyi hedeflemesidir. Bu çerçevede, kamu kuruluşlarının ve kamu hizmetlerinin performansı ekonomiklik, etkinlik ve etkililik gibi kriterlerle ölçülür. Ayrıca, hiyerarşik düzeylerin azaltılması, yönetimde devredilen yetkilerin artırılması, esnek ve şeffaf yapılar oluşturulması gibi konular da YKİ'nin önemli unsurlarıdır (Hood, 1991, s.5).

Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımı, geleneksel kamu bürokratlarını kamu işletmecilerine dönüştürmeyi ve yönetsel kalıpları ortadan kaldırmayı hedefler. Bunun için aşağıdaki unsurlar öne çıkar:

Özerklik ve esneklik: Yeni Kamu İşletmeciliği, kamu kuruluşlarına daha fazla özerklik ve esneklik tanımaktadır. Bu, karar alma süreçlerinin hızlandırılmasını, daha etkili kaynak kullanımını ve yenilikçiliği teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Kurumlar daha fazla yetkiye sahip olurken, daha hızlı ve etkili kararlar alabilmektedir.

Performans odaklılık: Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımında, kamu kurumlarının performansı ölçülebilir hedefler ve performans göstergeleri üzerinden değerlendirilir. Ekonomiklik, etkinlik ve etkililik gibi kriterler, hizmet sağlayıcıların başarılarını değerlendirmede kullanılır. Bu sayede kaynakların etkin ve verimli kullanılması, hizmet kalitesinin artırılması ve sonuç odaklı bir yönetim anlayışı benimsenmesi hedeflenir.

Sözleşmeli ilişkiler: Yeni Kamu İşletmeciliği, kamu hizmetlerinin sunumuyla ilgili sözleşmeli ilişkilerin kurulmasını öngörür. Kamu kurumları hizmet sağlayıcısı ve hizmet alıcısı olarak rol alırken, aralarında performansa dayalı sözleşmeler yapılır. Bu sözleşmelerde hizmetin niteliği, süresi, maliyeti ve performans ölçütleri belirlenir. Sözleşme süresi sonunda performans değerlendirmesi yapılır ve gerektiğinde sözleşme yenilenir veya sonlandırılır.

Yerinden yönetim ve devredilen yetkiler: Yeni Kamu İşletmeciliği, karar alma süreçlerini yerinden yönetim ilkesine dayandırır. Yönetim yetkileri daha düşük hiyerarşik düzeylere devredilir ve kararlar daha yakın bir noktada alınır. Bu, daha hızlı ve etkili karar alma süreçleriyle birlikte yerel ihtiyaçların ve koşulların daha iyi değerlendirilmesini sağlar.

Şeffaflık ve hesap verebilirlik: Yeni Kamu İşletmeciliği, şeffaflık ve hesap verebilirliği vurgular. Kamu kuruluşları, faaliyetlerini ve kararlarını kamuya açık bir şekilde sunmak durumundadır. Bu sayede, kamunun kurumların performansını değerlendirebilmesi ve denetim süreçlerinin etkin bir şekilde işlemesi sağlanır.

Yeni Kamu İşletmeciliği, daha esnek, performansa dayalı, sözleşmeli ve yerinden yönetim odaklı bir kamu yönetimi modeli olarak öne çıkmaktadır. Bu yaklaşım, kamu kurumlarının daha etkin, verimli ve sonuç odaklı çalışmalarını hedeflemektedir (Eren, 2003, s.85-104).

1.2 Kamu Hizmeti Kavramının Ortaya Çıkışı

1.2.1 İngiltere’de Kamu ve Kamu Hizmeti Kavramının Ortaya Çıkışı

Kamu ve Kamu Hizmeti kavramları, İngiltere’de kamu ve kamu hizmeti kavramlarının ortaya çıkışı ve gelişimi, zamanla evrimleşen bir sürecin sonucudur. Tarihi, siyasi ve yönetsel değişimlerin birleşimiyle şekillenen İngiltere’de kamu ve kamu hizmeti anlayışı, hükümetin rolünün ve sorumluluklarının belirlenmesiyle giderek daha net hale gelmiştir. Öncesinde, Ortaçağ’da İngiltere’de yönetim monarşik bir yapıdaydı ve gücün büyük bir kısmı kral ve kraliyet ailesine aitti. Kamu hizmetleri, genellikle kraliyetin himayesindeki kişiler tarafından yerine getirilirdi. Bu dönemde kamu hizmetleri daha çok aristokratlar ve krallık güçleri arasında bölüşülürdü. (Wilson, 2000, s.14).

İngiltere’de üst yönetimin hızla birlik ve beraberlik sağlaması, devletin bütünleşerek büyümesine önemli katkılar sağlamıştır. Ülkenin parçalanmış bir yapıya sahip olmadığı, kral dahil olmak üzere tek bir ulusal parlamentonun var olması gerektiği fikri benimsenmiştir. İngiltere’deki aristokratlar, topraklarla ilgili doğrudan denetim yetkisine sahiptir, bu da merkezîyetçi bir karaktere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Yönetim, tek bir ulusal parlamento çatısı altında birleşmiş ve entegre olmuştur, bu yapı etkili bir yönetim sağlama ve karar alma süreçlerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (Heywood, 2013, s.47).

İngiliz aristokratlar, rekabete dayalı üretim modelini teşvik ederek toprakların daha verimli bir şekilde işlenmesine katkıda bulunmuştur. İngiltere’de siyasi ve iktisadi faaliyetler birbirinden ayrılmış, devlet birincil konumda olmamış ve belirgin bir egemenlik anlayışı bulunmamıştır. Egemenliğin bölünmezliği ilkesi de öne çıkmamıştır. İngiliz toplumu, sivil toplum kuruluşları aracılığıyla bireylere erişim sağlamayı amaçlamış ve Hobbes’un düşüncelerini benimsemiştir. Hobbes’a göre, insanlar doğuştan benzer yeteneklere sahiptir ve güvensizlik ortamı oluşur. Bu nedenle, hak ve özgürlüklerin güvence altına alınabilmesi için bir otoriteye boyun eğilmesi gerektiği kabul edilmiştir (Giddens, 2017, s.41).

Kamusallığın özellikle kapitalist sistemde çöküşünü başlatan döneme baktığımızda 1848 devrimi ön plana çıkmaktadır. İşçi sınıfının kabuğunu kırarak siyasal alanlara girme mücadelesinde Çarsist¹ hareket ön plana çıkmaktadır. Daha fazla konuşma ve iletişimle

¹ Çartizm, 19. yüzyılın ilk yarısında İngiltere’de ortaya çıkan bir işçi hareketidir. Bu hareket, işçilerin siyasi haklarının ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini savunan bir başkaldırı ve muhalefet hareketi olarak

anlaşma kültürüne dayalı bu uzlaşmacı yöntem etkisini göstermektedir. Oy hakkını erkenden edinen İngiliz işçiler itibari olarak daha fazla gelişim göstererek reformlara yönelik hareketler geliştirmişlerdir (Wood, 2012, s.104).

İngiltere'deki kentlerde bakımsızlık ve ilgisizlik durumu gözlenmekte ve insanlar kendi kişisel konularına odaklanarak kentlerine yeterli özeni göstermemektedir. Bu durum, sömürgecilik anlayışının gelişimine katkıda bulunmaktadır çünkü insanlar kendi çıkarları dışındaki konulara ilgisiz kalmaktadırlar. Bu bencillik, bireycilik ve sefalet, toplumsal yapı ve kamusal bilincin çöküşüne yol açmaktadır. İşçi sınıfının yoğun olduğu bölgelerde altyapı eksiklikleri, kaldırımsız ve kirli sokaklar gibi sorunlar yaygındır ve toplum tarafından genellikle göz ardı edilirler. Kamu hizmetleri yetersiz kalmakta ve gereken düzeyde yerine getirilememektedir. Özellikle salgın hastalıklar gibi acil durumlarda, burjuva sınıfının hastalığa yakalanma korkusuyla birlikte yoksul kesimlerin yaşadığı elverişsiz koşullar gündeme gelmektedir (Savage, 2008, s.9).

Dönemde eğitim açısından incelendiğinde, sadece burjuva sınıfının ihtiyaçlarına uygun nitelikte bir eğitim sunulmuş, eğitim imkanları sınırlı olup sadece elit kesimin erişimine açık olarak planlanmıştır. Kamu denetimi bulunmadığından eğitim politikaları belirli bir zümrenin çıkarlarına yönelik olarak şekillenmiştir. Çocukların işçi olarak çalıştığı bu dönemde okula gitme imkanları oldukça sınırlıdır ve okula giden çocukların verimleri düşük olmaktadır. Okulların temel odak noktası dini eğitimidir ve bilimsel düşünce göz ardı edilmektedir. Eğitimin amacı, çocuklara sadece dini doktrinleri aşlamak ve mevcut toplumsal düzene bağlı kılmaktır. Bilimsel ve rasyonel eğitim verme anlayışı bulunmamaktadır. Bu durum, o dönemdeki liberal devlet anlayışının etkilerini yansıtmaktadır ve eğitimde sınıfsal ayrımların ve ayrıcalıkların sürdüğü bir sistem mevcuttur. Toplumun geniş kesimleri eğitim fırsatlarından yoksun kalmaktadır. (McCulloch, 2018, s.47).

Okullardaki öğretmenlerin genellikle diğer iş imkanlarından mahrum kalmış bireylerden oluştuğu ve eğitim içeriğinin burjuva sınıfa itaat etmeye yönelik olduğu gözlenmektedir. Eğitim sektöründe nitelikli öğretmenlerin eksikliği ve eğitim içeriğinin burjuva sınıfın çıkarlarına odaklanması, eğitimin ideolojik bir araç olarak kullanıldığını ve toplumsal grupların ihtiyaçlarını yansıtmaktan uzak olduğunu göstermektedir (Apple, 2018, s.214).

tanımlanır. Çartizm, daha geniş kitlelerin siyasi katılımını teşvik etme, oy hakkını genişletme ve demokratik reformlar talep etme amacı gütmektedir. İşçi sınıfının sesini yükseltmeyi amaçlayan Çartizm, 19. yüzyıl İngiltere'sinde önemli bir siyasi hareket olarak tarih sahnesine çıkmıştır.

Adalet kavramının analizinde önemli bir konu, yasaların rolüdür. Yasalar, özellikle burjuva sınıfı için önemlidir ve can ve mal güvenliğini sağlamak, kişisel çıkarları korumak için temel bir yapı taşı olarak kabul edilir. Yasalar, burjuvaların haklarını korumak için hukuk sistemi aracılığıyla kullanılır. Ancak, adalet kavramının incelenmesinde, yasaların tarafsızlık ve eşitlik ilkesine dayanması gerekliliği vurgulanmaktadır. Adaletin gerçekleşmesi için yasaların tarafsız ve evrensel ilkeleri yansıtması önemlidir (Engels, 2013, s.274).

Halkın büyük çoğunluğu yani işçi sınıfı sefalet içinde yaşamaktadır. Buna rağmen örgütlenen bir kamu yönetimi anlayışının da olmadığı bilinmektedir. İngiliz halk kesiminin yaklaşık yüzde kırklık kısmının sefalet içinde yaşadığı, yüzde onluk kısmının dilencilik yaptığı bilinmektedir. Tüm bu gelişmelerin ışığında işçi sınıfı bir kurtuluş reçetesi olarak gördükleri Çartizm'e yoğun bir destek vermiştir (Hobsbawm, 2008, s.148).

Çartizm, burjuva kesime karşı yoğun bir başkaldırı ve muhalefet hareketi olarak tanımlanmaktadır. Bu hareket, işçilerin burjuvazi tarafından oluşturulan kanunlar ve yasal dayanakları kendilerine karşı kullanmasına karşı çıkmaktadır. Hareketin öncüsü olan Lovett, 1835 yılında bir bildiri hazırlamıştır. Bu bildiri, suç işlememiş, akli dengesi yerinde ve reşit her bireyin oy hakkına sahip olması, burjuvanın rüşvet verme potansiyelini engellemek için gizli oylama sisteminin kullanılması ve oy vermenin herhangi bir şarta bağlı olmaması gibi temel beklentiler dile getirilmiştir. Çartizm, işçi sınıfının taleplerini ve haklarını savunmak amacıyla ortaya çıkmış bir toplumsal harekettir. Bu hareket, demokratik hak ve özgürlüklerin genişletilmesi, seçim sisteminin adaletli ve eşitlikçi bir şekilde işlemesi gibi konuları ele almıştır. Bu şekilde, işçi sınıfının toplumsal ve siyasi katılımını artırmayı hedeflemiştir (Engels, 2013, s.231).

İngiltere'de kamu hizmeti anlayışının modernleşmesine katkıda bulunan önemli olaylardan biri, 1854 Londra Salgını olmuştur. Bu salgın, sağlık ve hijyen konularında ciddi sorunları ortaya çıkararak kamu sağlığına yönelik tedbirlerin alınmasını sağlamıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise sosyal refah devletinin kurulması süreci, kamu hizmeti anlayışının güçlenmesine katkıda bulunduğu bilinmektedir. Bu süreçte, devletin vatandaşlara sağlık, eğitim, sosyal güvenlik gibi alanlarda hizmet sunması ve refahı artırması hedeflenmiştir. İngiltere'de Kamu ve Kamu Hizmeti kavramlarının ortaya çıkışı ve gelişimi, siyasi ve sosyal değişimlerin etkisiyle şekillenmeye başlamıştır. (Pollitt ve Bouckaert, 2011, s.36-37).

19.yüzyılda İngiltere'de gerçekleşen sanayi devrimi ve siyasi reformlar, kamu yönetiminde önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu dönemde, merkeziyetçilik yerine yerel ve bölgesel yönetimlerin güçlenmesi ön plana çıkmış, belediyeler ve yerel yönetimler kamu hizmetlerinin sunumunda etkin bir rol üstlenmiştir (Hood, 1991, s.32).

20.yüzyılın başlarında İngiltere'nin karşılaştığı iki dünya savaşı ve ekonomik zorluklar, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulması gerekliliğini daha da önemli hale getirmiştir. Bu dönemde, "Welfare State" (Refah Devleti) anlayışı benimsenmiş ve kamu hizmetlerinin yaygınlaşması, sosyal refahın artırılması ve vatandaşların ihtiyaçlarının karşılanması hedeflenmiştir. Daha sonraki yıllarda, İngiltere'de "New Public Management" (Yeni Kamu Yönetimi) adı verilen bir dönem yaşanmıştır. Thatcher ve Major hükümetleri döneminde 1980'lerin sonu ve 1990'ların başında, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi, rekabetçi piyasa mekanizmalarının daha fazla kullanılması ve verimliliğin artırılması hedeflenmiştir. Bu dönemde kamu yönetimi anlayışı ve kamu hizmeti sunumu büyük ölçüde değişmiştir (Pollitt ve Bouckaert, 2011, s.41).

1.2.2 Fransa'da Kamu ve Kamu Hizmeti Kavramının Ortaya Çıkışı

Avrupa'da işçi sınıfıyla ilgili ilk devrimlerin kıvılcımı Fransa'da ortaya çıkmıştır. Bu dönem, modern devlet anlayışının ve kamu hizmeti kavramının ortaya çıkışıyla yakından ilişkilidir. Özellikle 1848 yılında Fransa'da ve Paris'te, proletaryanın toplumsal sorunları tartışmaya başladığı ve köylülerin politik faaliyetlere giriştiği ilk kamusal girişimler gözlemlenmiştir. Bu süreçte, burjuva sınıfının kurduğu cumhuriyetin ilk adımı 4 Mayıs 1848 tarihiyle kaydedilmiştir. Cumhuriyet, toplumun yeniden yapılanması ve siyasal anlamda güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Burjuva etkileri, sınırlı bir alandan toplumun geneline doğru yayılmaya başladığı süreçtir. Ancak Mayıs devrimiyle proletarya göz ardı edilmiştir. Burjuvazi tarafından yürütülen çeşitli girişimlerle Haziran ayaklanması süreci olgunlaştırılmıştır. Alt sınıflar arasındaki uçurumun derinleşmesi nedeniyle burjuvazinin iktidarı ilerlemiş ve devletin kontrolünü ele geçirmiştir (Rode, 2002, s.47).

1848'in en büyük kazanımları burjuvazi açısından ifade, basın, inanç, öğrenim, örgütlenme ve kişi özgürlüğünün anayasal düzenlemelerle sağlanmasıdır. Tüm bu özgürlükler Fransız vatandaşlarına anayasal güvence altında sunulmuştur. Ancak konut hakkı ve eğitim hakkı gibi haklar sadece burjuva sınıfına aittir ve diğer kesimlerin kullanımına izin verilmemektedir. Burjuvazi, siyasetin içinde yer alarak kendi çıkarlarını

korumak için çeşitli araçlar kullanmaktadır. Marx'ın tartıştığı önemli bir soru, bir kesimin kendi çıkarlarını nasıl toplumun çıkarı olarak gösterdiği ve toplumun bunu nasıl kabul ettiğiyle ilgilidir. Liberal politikaların toplumsal çıkarları vurgulamasıyla birlikte kamu kavramı önem kazanmıştır. Bölüşüm araçları burjuvazi yerine topluma fayda sağladığında sorunlar daha hızlı çözüme kavuşacaktır (Marx, 2007, s.69, 126).

Paris Komünü, 18 Mart-28 Mayıs 1871 tarihleri arasında yaklaşık yetmiş gün boyunca faaliyet gösteren bir toplumsal harekettir. Komünün ortaya çıkışı, kamu işlerinin düzensiz yürütülmesi, yöneticilerin yetersiz niteliklere sahip olması ve işleri sonuçlandıramamaları gibi faktörlere dayanır. Bu durum, sadece belirli bir kesimin yararına olan işlerin toplumun tümüne yönelik yapılmış gibi gösterilmesi anlayışının artık geçerli olmadığını göstermiştir. Bu nedenle, komünlerin ortaya çıkmasına yol açmış ve kamusal alanın oluşumunu tetiklemiştir. Paris Komünü, belirli devlet organlarını lağvetmiş, daha adil bir düzenlemeyle vatandaşlara hizmet etmeyi hedeflemiştir. Halkın kendi kendini savunabileceği bir sistem oluşturmuş, devlet memurlarının yetkilerini alarak komünlere vermiş ve din ile devlet işlerini ayrı statülerde değerlendirmiştir. Vasıflı işçiler ve memurlar eşit ücret almış, bürokrasi kamunun denetimi altına girmiştir ve yönetim makamlarının seçim yoluyla belirlenmesi önemli bir prensip olmuştur. Paris Komünü, toplumun tüm bireylerini kapsayan ve ortak olarak oluşturulan kamusal alanı ifade etmesi açısından son derece önemli bir dönüm noktası olmuştur (Lissagaray, 2013, s.129).

1.2.3 Türkiye’de Kamu ve Kamu Hizmeti Kavramının Ortaya Çıkışı

Kamu hizmeti kavramı temel kavramlar arasında önemli bir yer tutar ve zamanla farklı tanımlarla ifade edilir. Kamu hizmeti, idare hukukunun en temel ve açıklayıcı kavramlarından biridir. Türkiye’de, kamu hizmeti kuramı sadece mevcut durumu koruma odaklı değil, aynı zamanda kurucu, yaratıcı ve ilerici bir iradeyi içermelidir. Bu, liberal dünyanın değişim programından bağımsız olarak da mümkündür. Dolayısıyla, alternatif bir kamusal proje oluşturmak ve toplumsal kesimlerle birlikte hayata geçirmek son derece önemlidir (Ozansoy, 1997, s.85-86).

Kamu hizmeti kavramının ülkemizdeki kurucusu olarak kabul edilen Sami Onar, "İdare Hukukunun Umumî Esasları" eserinde kamu hizmeti, idari rejim ve kamu yararını ana kavramlar olarak ele almıştır. Onar'a göre, kamu hizmeti, kamu idare veya kuruluşlarının kamu hukukuna özgü yöntemlerle gerçekleştirdiği faaliyetler ve sunduğu hizmetlerdir.

Bu hizmetler, toplumun genel ve kolektif gereksinimlerini karşılamak ve kamu yararını sağlamak amacıyla sürekli ve düzenli olarak kamuya sunulmaktadır (Çal, 2009, s.10-11).

Türkiye'deki kamu hizmeti kavramının kökeni Osmanlı İmparatorluğu'na dayanmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde, toplumun ihtiyaçları vakıflar aracılığıyla karşılanmış ve devlet bu faaliyetleri teşvik etmiş, desteklemiş ve denetlemiştir. Türk Kamu Hizmeti Ekolünün öncüsü Sami Onar, Osmanlı İmparatorluğu'nun vakıflar ve özel müesseseler aracılığıyla halka yönelik amme hizmetleri sunduğunu vurgulamıştır. Devlet fonksiyonlarından siyasi mahiyette olanlar otoriteye ihtiyaç duyarak hükümet eliyle yürütülürken, geniş bir alana yayılan amme hizmetleri ise vakıflar tarafından sunulmuştur (Gülan, 1998, s.97).

Osmanlı İmparatorluğu'nun son döneminde, hızlı teknik gelişmeler ve ekonomik sorunlar, kamu hizmetlerinin vakıflar yoluyla karşılanmasını zorlaştırmıştır. Bu durum iç ve dış borçlanmanın artmasına neden olmuştur. 1881'de kurulan Düyun-u Umumiye İdaresi, yabancı sermayenin Osmanlı'ya girişini kolaylaştırmıştır. Vakıfların çöküşü ve mütevellilerin kişisel çıkarları ön plana koymasıyla kamu hizmetlerinin düzeltilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Devlet, idare teşkilatını genişleterek bu sorunu çözmeye çalışmış, ancak teknik bilgi ve nitelikli çalışan eksikliği nedeniyle yabancı sermayeye imtiyazlar tanınmıştır. Yabancı sermaye, ulaşım, liman, tersane, maden ve bankacılık alanlarında imtiyazlar elde etmiştir. Bu dönemde yabancı sermayenin Osmanlı ekonomisine etkisi artmış, ancak imtiyazlar denetim ve dengesizlik sorunlarına yol açmıştır (Onar, 1966, s.668-670).

Osmanlı İmparatorluğu'nun yerini alan Türkiye Cumhuriyeti'nin temel hedefi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçları hızlı bir şekilde karşılamak ve kalkınmayı desteklemektir. Bu nedenle, ekonomik ağırlıklı faaliyetler büyük ölçüde kamu hizmeti statüsüne sokulmuş ve devlet tarafından yürütülmüştür. Kamu hizmeti gören vakıflar devletleştirilmiş ve özel sektörün rolü, kamu hizmetlerinin üretimini destekleyerek güçlenmiştir. 1950'li yıllara kadar süren bu dönemde, hem kamu hizmeti amacıyla genel ihtiyaçların karşılanması sürdürülmüş, hem de özel sektörün sermaye birikimi için kamu hizmeti ürünlerine destek verilmiştir. Bu dönemde dikkat çeken nokta, ekonomik alandaki kamu hizmetlerinin özel sektörün gelişimine katkı sağlaması olmuştur. Ancak 1980'lerden itibaren, özel sektörün kamu hizmetlerinde daha fazla rol alması talepleri artmış ve "özelleştirme" kavramı gündeme gelmiştir. Bu süreç, ülkenin ekonomik ve siyasi dönüşümünde önemli bir rol oynamıştır (Tan, 1967, s.268).

1980'ler ve 1990'lı yıllarda, kamu sektöründe geleneksel yönetim modelindeki yetersizliklerin üstesinden gelmek için yeni bir yönetim anlayışı benimsenmiştir. Bu yeni yaklaşım, esnek ve piyasa ekonomisine dayalı bir kamu yönetimini hedeflemiştir ve katı bürokratik yapıdan uzaklaşmıştır. Neoliberal iktisadi politikaların etkisiyle, devletin ekonomi alanında çekilmesi, özelleştirme ve küçük, etkin bir devlet yapısı gibi düşünceler öne çıkmıştır. Kamunun rolünü eleştiren yeni sağ akım, kamu yönetiminde değişiklikler yapılmasını ve yeni yöntemler kullanılmasını savunmuştur. Tüm bu değişimler, kamu hizmeti kavramını doğrudan etkilemiş ve vatandaşın kamudan hizmet beklentisini ve yapılacak yeni yatırımları yeniden şekillendirmiştir (Tutum, 1995, s.110).

Zaman içinde devlet anlayışındaki değişimler, kamu hizmeti alanında önemli etkiler göstermiştir. Özellikle 1980 sonrası yönetim anlayışındaki değişimler, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulması, talebin karşılanması ve hizmeti alanların katılımının önemini vurgulamıştır. Günümüzde artan refah seviyesi, yüksek eğitim düzeyi ve özel sektördeki nitelikli ürün ve hizmetler, vatandaşların kamu hizmetlerine olan beklentilerini ve taleplerini artırmıştır. Kamu örgütleri, hizmet kalitesinde yaşanan sorunları çözmek ve artan talepleri karşılamak için yapılarını ve hizmet sunma yöntemlerini değiştirmek durumunda kalmıştır (Altın, 2013, s.116).

Yeni kamu yönetimi anlayışıyla birlikte gerçekleştirilen devletin küçültülmesi ve özelleştirme çalışmaları, kamu hizmetlerine olumlu etkilerde bulunmuştur. Bu uygulamalar, etkinlik, kalite, verimlilik, katılımcılık, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve yerelleşme gibi alanlarda iyileştirmeler sağlamıştır. Kamu hizmetlerinin niteliğini artırmış, vatandaşların kolay erişimini ve karar alma süreçlerine katılımını mümkün kılmıştır. Kamu hizmetlerinin özel sektörün etkili yönetimi ve rekabetçi gücünden yararlanarak daha kaliteli hale getirilmesi hedeflenmiştir. Şeffaflık, hesap verilebilirlik ve yerelleşme gibi konularda da gelişmeler sağlanarak, kamu hizmetlerinin toplumun ihtiyaçlarına uygun ve katılımcı bir şekilde sunulması amaçlanmıştır. Bu değişimler sayesinde kamu hizmetleri, vatandaşlar tarafından daha olumlu bir şekilde algılanmış ve toplumun refah düzeyine katkı sağlamıştır.

1.3 Kamu Hizmeti

Kamu hizmeti kavramı, kolektif ve genel ihtiyaçların karşılanması ve toplumun refah seviyesinin artırılmasını hedefleyerek devlet veya diğer kamu tüzel kişiler tarafından sürekli olarak sunulan hizmetler olarak tanımlanabilir. Tüm bu faaliyetler devletin

kontrolünde ve denetiminde gerçekleştirilerek halkın ortak beklentilerine uygun taleplerini karşılamak için yürütülmektedir (Onar, 1966, s.13).

Duguit'a göre, kamu hizmeti; toplumsal açıdan zorunlu ve vazgeçilmez hale gelen faaliyetlerin idare tarafından yerine getirildiği hizmetleri ifade eder. Bu perspektife göre, kamu hizmetinin oluşumu yalnızca kanunlarla değil, toplumdaki ihtiyaçlar ve toplumsal faktörlerle belirlenir. Kanunlar, toplumdaki zorunluluğun bir yansıması olarak hizmetlerin sunulmasını sağlar. Kamu hizmeti, toplum tarafından kabul edilen ve talep edilen bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır (Duguit, 1954, s.27).

Kamu yönetimi kavramının temel odak noktası kamu hizmeti olup, siyasi otoritenin idaresinde bulunan kamu bürokrasisi sürecin yönetimini sağlamaktadır. Kamu hizmeti; devletin topluma karşı görevleri ve sorumlulukları olarak açıklanan, devletin işlevleri ve görevleri, iktisadi nesnellik bakımından kamu hizmeti ve devletin oluşturduğu işlevler şeklinde üç ana kategoride değerlendirilir (Karahanoğulları, 2004, s.11).

Bürokrasinin çevresini düşündüğümüzde, iç içe geçmiş daireler şeklinde bir modelleme yapabiliriz. En dışta yer alan en büyük daire, genel toplumu veya sosyal sistemi temsil eder. İçe doğru ilerledikçe, ekonomik sistem ve daha sonra siyasal sistem yer alır. Bu sistemlerin içinde ise yönetsel alt sistem ve bürokrasi gibi unsurlar bulunur (Heady, 1966, s.4).

Devletin görevleri ve işlevleri olarak kamu hizmeti bakışına göre tüm yasama, yürütme ve yargı organları başta olmak üzere tüm faaliyetler devlete bağlı ve devletin işlevleriyle eş güdümlü bir yapı içerisinde olduğu kabul edilmektedir. Kamu hizmeti bakış açısına göre, devletin görevleri ve işlevleriyle uyumlu olarak tüm yasama, yürütme ve yargı organları başta olmak üzere tüm faaliyetler devlete bağlıdır ve kamunun hizmetine sunulur. Kamu hizmeti iktisadi nesnellik bakımından, özelleştirme kapsamında firmalarca yürütülse de devletin kontrolünde olmalı ve hizmet önceliği, iktisadi kâr değil, hizmet sunumudur. Stratejik konularda ve hayati hizmetlerde özel sektörün inisiyatifine bırakılmayan kamu hizmetinde, devlet gücü ve otoritesiyle etkin olmaktadır. Devlet, hizmet ihtiyacını belirler, gerekli çalışmaları yapar ve hizmeti planlar, nihai olarak kamunun yararını sağlamak önceliğini benimsemektedir. (Berkün, 2017, s.641).

Kamu hizmetinin algılanış tarzında, ekonomi-politiğin dönüştürücü etkisiyle meydana gelen değişimler, kamu ve özel sektör arasındaki ayrımı, idarenin siyasi baskı mekanizmalarından uzaklaşmasını, kamu hizmetini ifa eden memurların karar

mekanizmalarının daha reformist ve özgür hale getirilmesini ve kamu hizmetlerinde etkinlik, şeffaflık gibi kavramların öne çıkmasını beraberinde getirmiştir (Raadshelders, 1996, s.46).

Kamu hizmetlerinde temel odak, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik mal ve hizmetlerin sunulmasıdır. Modern toplumda ihtiyaç duyulan mal ve hizmetlerin çeşitliliği artmakta olup, devletin tüm ihtiyaçları karşılaması mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, serbest piyasa araçları da kullanılarak bazı mal ve hizmetler karşılanmaktadır. Ancak, büyük ölçekli ve toplumun geniş kesimini ilgilendiren durumlarda devlet ve özel sektör iş birliği yaparak, kamunun ihtiyaçlarını en verimli şekilde karşılamayı amaçlamaktadır. Devlet, vatandaşların ihtiyaçlarını kâr odaklı çalışma yerine kamu yararını göz önünde bulundurarak karşılamaktadır. Bu nedenle, devletin ilkeleri ve politikaları belirleme konusundaki odağı önemlidir. Devlet, kendi enstrümanlarıyla veya özel sektör aracılığıyla kamuya hizmet sunma yetkisine sahiptir (Yılmaz, 2008, s.1224).

Kamusal hizmetler bakımından bakıldığında tüm bu oluşum; tam kamusal mal ve hizmetler ve yarı kamusal mal ve hizmetlerden oluşmaktadır. Tam kamusal mal ve hizmetler; toplumsal ihtiyaçları karşılamaya yönelik vergilerle finanse edilen, pazarlanma ve fiyatlandırma güdüsü yerine faydasının ön planda olduğu ve rekabet unsurlarının olmadığı mal ve hizmetlerdir. Yarı kamusal mal ve hizmetler ana hatlarıyla tam kamusal mal ve hizmetlerle aynı niteliği taşımaktadır. Buradaki ayırt edici en önemli unsur toplumun çoğunluğuna katkı sağlayan bir yapıda olduğundan sadece özel sektörün eline ve inisiyatifine bırakılmayacak kadar önemli mal ve hizmetlerdir. Bunların en başında sağlık ve eğitim gibi temel öğeler yer almaktadır (Uysal, 2013, s.8). Siyasal otoritenin tutumu, son derece hassas bir denge işlevi gösterir. Devlet mekanizması, serbest piyasa unsurlarına bırakılan birçok mal ve hizmetin özel sektör tarafından üretilmesini teşvik etme imkanına sahiptir. Ancak zaman içinde, devletin kaynaklarını kullanarak ve siyasi iradenin etkisiyle kamu hizmetleri kapsamına dönüştürme seçeneği de mümkündür (Tan, 1991, s.235).

Tüm veriler ışığında; kamu hizmetinin temel özellikleri arasında kamusal idare tarafından ihtiyaçların tespiti birinci aşama olarak belirlenmiştir. Tespit edilen bu hizmetin temel amacının toplumsal bir talebe cevap vermesi yani kamu yararı taşıması, kamu ve siyasi otorite tarafından belirlenen esas ve usuller kapsamında özel, devlet eliyle ya da iş birliği içerisinde birlikte yürütülmesi ve kamunun kendine has bir statüde tüm bu organizasyonun sahibi olmasını kapsamaktadır.

Kamu hizmeti anlayışı, yasa koyucunun iradesinin yeterince açık olmadığı durumlarda eleştirilere maruz kalmaktadır. Bu eleştiri, belirli bir faaliyetin kamu hizmeti olarak kabul edilip edilemeyeceğinin tatmin edici bir şekilde belirlenemeyeceği konusunda kaygıları içermektedir (Jeze, 1914, s.14).

Kamu hizmetinin tarihsel gelişimine bakmak, konuyu daha derinlemesine anlamamız için son derece önemlidir. Bugünkü duruma nasıl ulaşıldığını ve kamu hizmetlerinin nasıl değişip dönüştüğünü anlamak önemlidir. Kamu hizmeti kavramını tam anlamıyla kavrayabilmek için kamu hizmetinin temel ilkelerinin tanımlanması büyük önem taşır. Bu ilkeler arasında kesintisizlik, düzenlilik, değişkenlikle uyarlama, bedelsizlik, eşitlik ve nesnellik yer alır (Batmaz, 2014, s.240).

Kesintisizlik ve düzenlilik kavramları adından da anlaşılacağı gibi kamuya sunulan hizmetlerin herhangi bir olumsuz durumdan etkilenmeden ve aksamadan sürdürülebilir olması anlamına gelmektedir. Literatürde bazı düşünürler kamu çalışanlarının grev haklarının engellenmesi ya da kısıtlanmasının nedenlerini kamu hizmetinin sürdürülebilir olmasına bağlamaktadır (Altın, 2013, s.104). Buradaki temel esas, sistemde meydana gelebilecek aksaklıkların önüne geçmektir. Kamu düzeni ve sürdürülebilirlik esas nokta olmaktadır.

Kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliği için önemli olan kamu yararı kavramı, devlet organlarının takdir yetkisini içeren bir unsur olarak değerlendirilir. Kamu yararı, anayasal yargı ve akademik çevrelerde kamu menfaati olarak da adlandırılmaktadır. Avrupa Mahkemesi tarafından benimsenen genel yaklaşıma göre, somut olayda kamu yararının varlığı belirlenmeli ve ardından genel ve bireysel yarar arasında adil bir denge sağlanıp sağlanmadığı incelenmelidir. Kamu yararının objektif bir tanımı yoktur ve zaman ve mekâna bağlı olarak farklılık gösterir. Kamu yararı kavramı idare hukuku bağlamında ele alınırken, farklı bilim alanlarından atfedilen anlamlar göz önünde bulundurulmalı, ancak yine de sadece hukuki bir kavram olarak ele alınmalıdır (Akıllıoğlu, 1991, s.11).

Kamu yararı için sunulan mal ve hizmetlerde, kamunun yararlanma, dahil olma, hak ve yükümlülükleri açısından eşitlik ilkesi geçerlidir. Ancak bu eşitlik, aritmetik ve mutlak bir değerlendirme şeklinde ele alınmamalıdır. Kişinin sahip olduğu şartlar ve niteliklere göre kamu hizmetlerinden yararlanması, eşitlik ilkesini ihlal eden sonuçlar doğurmaz. Haklı bir sebep varsa, kamu yararını gözetleyen kanunlar buna uygun şekilde şekillendirilebilir. Örneğin, engelli bir bireye sağlanan kolaylıklar bir avantaj veya

ayrımcılık olarak değil, dezavantajlı durumda bulunmaları nedeniyle uygulanan destekler olarak kabul edilir. Bu tür durumların tarafsızlık ilkesini ihlal etmediği bilinmektedir (Karahanoğulları, 2004:264).

Kamu yararı kavramı çerçevesinde üç farklı görüş vardır. Liberal teze göre devlet, temel görev ve sorumlulukları olan adalet, savunma ve güvenlik gibi alanlarda kamu yararının var olduğu kabul edilir. Diğer alanlar, ulaşım, sağlık, eğlence ve ticaret gibi fonksiyonlar ise özel sektör tarafından yerine getirilmelidir. Müdahaleci teze göre ise halkın ortak ihtiyaçlarının karşılanmasında kamu yararı bulunur. Bu görüşe göre, sağlık, eğitim ve diğer ihtiyaçlar da kamu yararı kapsamında değerlendirilmeli ve kamu hizmeti olarak sunulmalıdır. Pozitivist teze göre ise kamu yararı kavramının nitelendirme ve değerlendirme yetkisi devletin idari birimlerine aittir. Devletin yetkili kurumları, bir hizmetin kamu yararı içerdiğini belirlerse, o alanda kamu yararı vardır. Kamu yararının olmadığı öngörülüyorsa, o hizmet kamu yararı kapsamında değerlendirilmez (Denhardt, 2007, s.67,74).

Kamusal anlamda üretilen mal ve hizmetlerin dinamik olması ve değişen koşullara uygun şekilde ihtiyaçların hızlı bir şekilde giderilmesi son derece önemlidir. Kamunun beklentilerinde yaşanan hızlı değişimin kamusal mal ve hizmetlere de yansması, beklentilere uygun şekilde hareket edilmesi son derece önemlidir. Takdir yetkisi, idari sözleşmelerde düzenleme yetkisi ve değişiklik yapabilme yetkisi bu bağlamdaki genel uygulamalardır (Özer, 2019, s.16).

Devletin kamuya eşit ve nesnel bir şekilde yaklaşım benimsemesi de önemli kriterlerin başında yer almaktadır. Çünkü devlet, tüm uygulamaları için vatandaşın dinine, diline, siyasi görüşüne ya da cinsiyetine göre tarafsız ve eşit mesafede olmalıdır. Çünkü hukuki açıdan bakıldığında da bir hukuk ilişkisi kurarken her vatandaş eşit hukuki statüdedir. Kimsenin kimseye herhangi bir üstünlüğü bulunmamaktadır (Günday, 2004, s.299).

Kamunun yararlandığı hizmetlerin önemli bir özelliği, kamunun ürettiği mal ve hizmetlerin bedelsiz olarak sunulmasıdır. Devlet, geçmişten günümüze kadar çeşitli hizmetleri ücretsiz olarak sağlamıştır. Temel eğitim gibi birçok hizmet bu kapsama dahildir (Özer, 2019, s.16). Kamu hizmetlerinin çoğunluğu bedelsiz gibi görünse de bir hizmetin var olabilmesi için kaynak gereklidir ve bu gerçek göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, siyasilerin elde ettiği güçle kaynakların bir kısmı bu alanlara aktarılmaktadır. Bu finansman durumu, doğrudan para olarak ifade edilmese de çeşitli araçlar vasıtasıyla

gerçekleşmektedir. Aslında her kamu hizmetinin, açıkça görülen ya da görülmeyen bir bedeli bulunmaktadır (Karahanoğulları, 2004, s.278).

Bir faaliyetin kamu hizmeti olarak değerlendirilebilmesi için en önemli ölçüt, faaliyetin kamu yararını amaçlamasıdır. Kamu hizmeti için en önemli ölçüt, faaliyetin kamu yararını amaçlamasıdır. Kamu yararı, kişiden kişiye farklılık gösterebilir ve zaman ile mekândan etkilenebilir. Kamu hizmetlerinin kamu yararı olmadan düşünülmesi mümkün görünmemektedir.

Çağımızda kamu hizmeti algısı ve devletlerin yapısı hızla değişmekte ve toplumun ihtiyaçlarına hızlı ve etkin bir şekilde cevap verebilmek için devletin fonksiyonları ikincil planda kalmaktadır. Bu değişim ve dönüşüm süreci, siyasi ve ekonomik koşullardan doğrudan etkilenmektedir. Devlet, değişen koşullara hızla uyum sağlayabilme yeteneğine sahiptir ve tüm toplumu da bu değişimlere adapte edebilme kabiliyetine sahiptir. Bu nedenle, kamu hizmeti, gelişen ve değişen ihtiyaçları hızlı ve etkin bir şekilde karşılamayı amaçlamaktadır (Akdoğan, 2003, s.37).

Sanayileşme, kentleşme, devlet anlayışının değişmesi, nüfus hareketleri, teknolojik gelişmeler ve iletişim olanaklarının gelişmesi gibi nedenlerle kamu hizmeti kavramı daha önemli hale gelmiştir. Günümüzde kamu hizmetlerine olan talep artmaktadır ve hizmetler çeşitlenmektedir. Bu durum, kamu hizmetlerinde koordinasyon, denetim, katılım ve örgütsel yapı üzerinde çeşitli sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Yayla, 1990, s.62).

1929 yılında yaşanan büyük ekonomik krizle devletin düzenleyici bir rol üstlenerek ekonomide yönlendirici konumda olması gerektiğini benimseyen anlayış güçlenmiştir. Keynesyen'in iktisadi politikaları bu ihtiyaca yönelik uygulanma olanağı bulmuştur. Refah devleti olgusuyla devletin kamu üzerindeki dengeyi korumasına yönelik iktisadi sorumlulukları olduğu anlamını taşımaktadır. Daha büyük fonların devletler tarafından kullanılmaya başlaması da bu tarihlerde görülen bir durumdur (Uzun, 2008, s.114).

Keynesyen ekonomik modeli, İngiliz iktisatçı John Maynard Keynes'in çalışmalarına dayanan ve devletin ekonomi üzerinde etkili bir rol oynamasını öngören bir ekonomik yaklaşımdır. Bu model, özellikle Büyük Buhran döneminde ortaya çıkmıştır (Güngör ve Aksöz, 2021, s.37).

Keynesyen model, ekonomik dalgalanmaların meydana geldiği ve piyasaların otomatik olarak dengeye ulaşmadığı bir durumu kabul etmektedir. Bu nedenle, devletin

ekonomiyi dengelemek için müdahale etmesini önerir. Keynes'e göre, devlet kamu harcamalarını artırarak talebi canlandırmalı ve ekonomik büyümeyi teşvik etmelidir. Bu sayede işsizlik oranı azaltılabilir ve ekonomik durgunluklar önlenmeye çalışılabilir. Ayrıca, merkez bankası aracılığıyla para politikası kullanılarak faiz oranları düşürülerek yatırımların teşvik edilmesi önerilir. Keynesyen model, devletin ekonomik dalgalanmaları dengelemek ve toplumsal refahı artırmak için aktif bir rol oynaması gerektiğini vurgular. Ancak, bu modelin uygulanması ve etkinliği konusunda bazı tartışmalar bulunmaktadır (Keynes, 1936, s.18-21).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından ortaya çıkan refah devleti politikaları, kamu hizmeti kavramına yeni bir perspektif getirmiştir. Bu politikalar, devletin görevlerini genişleterek, daha geniş bir halk kesimine hitap eden bir kamu yönetimi yaklaşımını desteklemiştir.

1960'lı yıllardan itibaren refah devleti kavramıyla birlikte kamu yönetiminden beklentiler artmıştır ve kamunun çeşitli alanlarda faaliyet göstermesi ihtiyacı doğmuştur. Altyapı, enerji, eğitim, sağlık, bankacılık, tarım, çevre, sigortacılık ve madencilik gibi birçok alanda kamunun faaliyetleri artmış ve ekonomide kamunun payı büyümüştür. Bu durum kamu borçlarının ve bütçe açığının artmasına yol açmıştır. Bu gelişmeler verimlilik konusunda soru işaretlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Yılmaz, 2001, s.3).

1970'li yıllarda meydana gelen ekonomik krizler, petrol krizleri ve bunalımlar, refah devleti anlayışının, yani Keynesyen ekonomik modelin sorgulanmasına neden olmuştur. Bu dönemde, devletin ekonomik yükü sürekli artmış ve dolayısıyla devletin sosyal ve ekonomik rolü yeniden değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu durum, refah devletinin sürdürülebilirliği ve ekonomik etkinliği konusunda çeşitli tartışmaların gündeme gelmesine yol açmıştır. Özellikle neoliberal kesim devletin aktif olmadığı bir piyasanın daha aktif ve işlevsel olacağı görüşünü savunmaktadır. Kablay'a göre, neoliberal yaklaşımın ortaya çıkışı, 1970'li yıllarda kapitalizmin birikim krizini aşmak için çeşitli çözüm yollarının arandığı bir döneme denk gelmektedir. Bu yaklaşımın etkisiyle toplumun her alanında değişiklikler yaşanmıştır. Uygulanan politikalarla, sosyal devletin yerine düzenleyici bir devlet anlayışının yeniden benimsenmesi hedeflenmiştir. Neoliberal uygulamaların bir sonucu olarak, devlet doğrudan üretici, dağıtıcı ve düzenleyici rolünden çıkarılarak kamu hizmetlerinin üretimi piyasanın aktörlerine bırakılmıştır. Bu durum, sadece ekonomik yatırımları değil, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi toplumsal tüketim niteliğine sahip devlet faaliyetlerini de kapsayan hizmetlerin piyasalaşmasına yol açmıştır. Bu süreçte, kamu hizmeti kavramının

zayıflaması gözlemlenmektedir. Önceden bir vatandaşlık hakkı olarak kabul edilen bu hizmetlerin, yeni düzende müşteri odaklı bir yaklaşıma bağlı olarak sunulmasıyla, hizmetlerden yararlanma hakkı da değişime uğramıştır (Kablay, 2014, s.158-162).

Kamusal Tercih Teorisi² kavramı devletin piyasalara müdahalesini sınırlandırmayı amaçlayarak piyasaların daha etkin olması gerektiği anlayışını savunmaktadır (Eryılmaz, 2002, s.25). Ancak 1970'li yıllarda kapitalist sistemin krize girmesi, refah devletini hedefleyen bir çözüm olarak ortaya çıkmış ve neoliberal ekonomik anlayışla krizin üstesinden gelinmeye çalışılmıştır. Bunun sonucunda, devlet iktisadi sorumluluklarını özel sektöre devretmeye başlamış ve bu da kamudaki yönetim anlayışının daha küçük ölçekli olmasına yol açmıştır. Sonuç olarak, kamu hizmetlerinin kapsamı daraltılmıştır.

1980'li yıllardan itibaren piyasalarda kamu yönetiminin üstünlüğü ve etkinliği, yoğun bürokrasi, merkezi ve hantal yönetim anlayışına yönelik tepkiler ve eleştiriler günden güne artmaya başlamıştır. Artan tepkiler sonucu devletin küçülmesi ve devletin piyasada etkin olması yerine denetleyici konumunda olması fikri benimsenmeye başlamıştır. Devletin temel hizmetleri ve sorumlulukları kapsamında yapılan hizmetler kalite, fayda ve maliyet eksenini etrafında tekrar değerlendirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. (Palabıyık, 2007, s.47-49).

1990'lı yıllardan itibaren, geleneksel yönetim modellerinde vatandaşların beklentilerinin değişmesi ve yeni hizmetlere olan ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla birlikte, bir dizi eksiklik belirgin hale gelmiştir. Bu durum, kamu sektöründe yeni bir yönetim anlayışının gündeme gelmesine yol açmıştır. Bu yeni yönetim anlayışı, katı ve bürokratik yaklaşımlardan ziyade, esnek bir yapıya dayanan piyasa ekonomisine yönelimi benimsemektedir. Bu değişimin sonuçlarından bazıları, devletin vatandaşlarla ilişkilerini ve rolünü de etkilemektedir (Bilgiç, 2008, s.97).

2000'li yılların başından itibaren, araştırmacılar arasında C. Graham ve F. Fukuyama öncülüğünde, devlet kapasitesi, kamu yönetiminin başarısı ve yönetim mekanizmalarının işlerliği gibi konuları değerlendirebilmek için çeşitli kriterler geliştirmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalar, kamu yönetimindeki değişimi analiz etmeye ve farklı yaklaşımların ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur. Yeni kamu işletmeciliği,

² Kamu Tercih Teorisi, politik süreçte alınan kararları ve uygulamaları, iktisat biliminin metotlarını ve varsayımlarını temel alarak açıklayan bir disiplindir. Bu çalışma, kamu tercihi teorisinin kapsamını, amacını ve özelliklerini açıklamayı ve ayrıca devletin ekonomik müdahalelerini ve iktisadi hak ve yetkilerini sınırlamayı hedefleyen anayasal iktisat teorisi ile ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

kamu tercihi kuramı, işlemler maliyeti kuramı gibi yaklaşımlar da kamu yönetimi disiplininde dikkate alınmıştır. Bu nedenle, değerlendirme yapılırken oldukça geniş bir kapsamın ele alınması gerekmektedir (Ruccicci, 2001, s.160).

Devletin düzenleme yapma mantığındaki değişimin anlaşılması, devletin sadece kendini değil tüm toplumsal ilişkileri düzenleyen bir kurum olduğu perspektifinden ele alınarak gerçekleştirilmelidir. Türkiye örneğine bakıldığında, özellikle 2000'li yıllarda gerçekleştirilen düzenlemelerin anlaşılması zorlaşmaktadır. Bu dönemde gerçekleşen değişimin nitelik, nicelik ve hızının giderek artması, analiz sürecini karmaşıktırmaktadır. Türkiye'deki değişimi izlemek için Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin çıkardığı kanun sayılarına ve ilgili oldukları alanlara bakıldığında, değişimin niteliksel ve niceliksel olarak ne kadar yoğunlaştığı ve hızlandığı görülebilmektedir.

2000'li yıllardan itibaren yapılan araştırmalar ve yaklaşımlar, kamu yönetimi disiplininde geniş bir kapsamın değerlendirilmesini gerektirmektedir. Değişimin niteliği, niceliği ve hızı, devletin düzenleme yapma mantığındaki değişim ile birlikte analiz edilmelidir. Türkiye örneğinde ise 2000'li yıllardaki düzenlemelerin yoğunluğu ve hızı, değişimin anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, kapsamlı bir analiz yaparken kanun sayıları ve ilgili alanlar dikkate alınmalıdır (Zengin, 2009, s.41).

1.3.1 Kamu Hizmetlerinin Niteliği ve Yönetimi

Kamu hizmeti dört ana kategoride ele alınabilir: İdari kamu hizmetleri, bilimsel, kültürel ve teknik kamu hizmetleri, sosyal kamu hizmetleri ve iktisadi kamu hizmetleri. İdari kamu hizmetleri, devlet kontrolünde olan bayındırlık, tapu ve kadastro, milli savunma gibi hizmetleri içermektedir. Bilimsel, kültürel ve teknik kamu hizmetleri, kültür-sanat ve bilimsel etkinlikleri kapsar ve genellikle özerk kuruluşları içermez. Sosyal kamu hizmetleri, kamunun sosyal ihtiyaçlarıyla ilgilenir ve sosyal güvenlik sistemi, çalışma hayatı koşulları ve sosyal yardımlar bu kapsamda değerlendirilmektedir. İktisadi kamu hizmetleri ise devletin özel hukuk çerçevesinde ekonomik yaşama dahil olduğu alanları kapsar ve kamunun iktisadi girişimleri örnek olarak verilebilir.

Kamu hizmetlerinin temel ögesi, itibarlı bir otoritenin varlığıdır. Bu otorite genellikle devlet organları tarafından temsil edilmektedir. Devlet, kamu hizmetine ihtiyaç duyulması halinde kamu iradesiyle ve kanunları dayanak göstererek bu hizmetleri oluşturabilir. Kamu hizmetlerinin kurulması için etkin bir kamu otoritesinin varlığı önemlidir. Bu hem işlevsellik açısından teşkilatlanmayı hem de ihtiyaç duyulan kamu

hizmetinin oluşturulmasını içermektedir. Kamu hizmetlerinin kurulması ve yürütülmesi, devlet kontrolünde yapılabileceği gibi kamu kontrolünde özel girişimler tarafından da yürütülebilir. Ancak kamu iradesi, bu hizmetleri kaldırmaya da yetkilidir (Gözler, 2019, s.274, 356-357).

Kamu hizmetinin oluşturulmasının temel misyonu toplumsal ihtiyaçların karşılanmasıdır. Günümüzde toplumsal ihtiyaçlar da çeşitlenerek farklı kategorilere ayrılmakta ve kendine özgü yöntemlerle vatandaşın hizmetine sunulmaktadır (Altın, 2013, s.105). Geleneksel anlamda kamuya sunulan hizmetler; yap-işlet, yap-işlet-devret, ruhsat, imtiyaz ve emanet modelleridir (Günday, 2004, s.306).

Yap-İşlet Modeli: Bu modelde, devlet belirli bir hizmetin sunumunu özel sektöre devretmez, ancak hizmeti sunmak için özel sektörün belirli bir payını kullanır. Devlet, kontrolünde olan bir hizmeti sunmak için özel sektörle iş birliği yapar ve hizmetin finansmanına katkıda bulunur.

Yap-İşlet-Devret Modeli: Bu modelde, özel sektör tüm maliyetleri üstlenir ve belirli bir süre boyunca hizmeti işletir. Sürenin sonunda, hizmeti devlete devretmekle yükümlüdür. Yani, özel sektör hizmeti geliştirir, işletir ve sonunda devlete devreder.

Ruhsat Yöntemi: Bu yöntemde, devlet hizmetlerin düzenlenmesi, kontrol edilmesi ve ruhsatlandırılması rolünü üstlenir. Özel sektöre belirli bir sektörde hizmet sunma izni verirken, hizmetlerin kalitesini ve standartlarını sağlamak için kontrol mekanizmaları oluşturur.

İmtiyaz Yöntemi: Bu yöntemde, belirli sektörlerde iş yapabilme yetkisi verilen kişilere ayrıcalıklar tanınır. Devlet, kamu yararına olan projelerde özel sektöre bazı imtiyazlar sağlar. Bu, devletin üzerindeki yükü hafifletirken, belirli sektörlerde hizmet sunma kapasitesine sahip kişilerin faaliyetlerini teşvik etmeyi amaçlar.

Emanet Yöntemi: Bu yöntemde, doğrudan kamu hizmetleri için ayrılan bütçe, çalışan ve araçlarla hizmet sunulur. Devlet, belirli hizmetleri doğrudan kontrol eder ve kaynakları kullanarak kamu hizmetlerini yerine getirir.

Bu yöntemler, kamu-özel iş birliği modelleri arasında farklı yaklaşımları temsil eder ve devletin rolünü, özel sektörün katılımını ve hizmet sunumunu düzenler (Özer, 2019, s.20).

Kamu hizmetleri faaliyetleri devletin tekelinde olabileceği gibi özel sektöre de bırakılabilmektedir. Özel sektöre kapalı olan çeşitli hizmetler devlet tekeli niteliği

taşımaktadır. Demiryolları, ulaşım ve posta hizmetleri gibi çeşitli hizmetler buna örnek olarak gösterilebilir. Sağlık ve eğitim gibi özel sektöre açık hizmetler tekel niteliği taşımamaktadır. Yerel kamu hizmetleri kavramına baktığımızda; yerelde yaşayan vatandaşlara yönelik olan yani sadece o bölge için etkin olarak değerlendirilen hizmetler olduğu görülmektedir. İstanbul ilinde yapılan bir metronun sadece İstanbul'da yaşayan vatandaşlarca kullanılması buna örnek olarak gösterilebilir. Yararlanma kavramı da kamu hizmetlerinde etkin olarak kullanılmaktadır. Doğrudan yararlanma bireylerin adalet, salık ve eğitim gibi nitelikli hizmetlerden yararlanması durumudur. Dolaylı yararlanma ise doğrudan olmayan yararlanma çeşididir. Motosiklet sahiplerinin otoyol bakımından yararlanması dolaylı yatırım kapsamında değerlendirilebilir. Toplumun genelini ilgilendiren bir yararlanma da toplumsal yararlanmadır. Savunma vb. gibi doğrudan bireysel ölçümlenmesi mümkün olmayan yararlanma türünü kapsamaktadır (Akgüner, Bilgen ve Giritli, 2001, s.794).

1.3.2 Kamu-Özel İş Birliği: Neoliberal Politikaların Genişlemesi

Son yıllarda, neoliberal politikaların etkisiyle kamu-özel iş birliği (KÖİ) modeli önemli bir popülerite kazanmıştır. Bu model, kamu ve özel sektör arasındaki iş birliğini teşvik ederek, kamu hizmetlerinin sunumu ve altyapı projelerinin gerçekleştirilmesinde yeni bir yaklaşım sunmaktadır. KÖİ, neoliberal politikaların bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve yaygınlaşmış bir iş birliği modelidir (Gözler, 2019, s.17). Neoliberal politikalar, devletin rolünü sınırlandırarak özel sektörün piyasada daha etkin bir şekilde faaliyet göstermesini hedeflemektedir. KÖİ, bu politikaların bir uygulaması olarak kamu kaynaklarının özel sektörle paylaşılmasını ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesini içeren bir yaklaşımı temsil etmektedir.

KÖİ'nin ekonomik sonuçları tartışmalıdır. Savunucuları, özel sektörün etkinliği ve yenilikçiliğini artırarak ekonomik büyümeyi teşvik ettiğini savunurken (Smith, 2008, s.46), eleştirmenler, özelleştirmenin gelir eşitsizliğini derinleştirebileceği ve bazı hizmetlerin maliyetlerini artırabileceği konusunda uyarıda bulunmaktadır (Harvey, 2005, s.73).

KÖİ'nin siyasi sonuçları da tartışmalıdır. Savunucuları, KÖİ'nin kamu hizmetlerinin verimli bir şekilde sunulmasını sağlayarak siyasi etkileri ve bürokrasiyi azalttığını savunmaktadır (Pollitt, 2005, s.21). Eleştirmenler ise KÖİ'nin demokratik hesap

verilebilirlik ve kamu denetimi eksikliği gibi sorunlar yaratabileceği konusunda endişelerini dile getirmektedir (Hodge ve Greve, 2007, s.34).

KÖİ'nin toplumsal sonuçları da dikkate alınmalıdır. Savunucuları, KÖİ'nin daha iyi hizmet kalitesi ve daha iyi altyapı gibi toplumun genel yararına katkıda bulunduğunu savunurken, eleştirmenler, KÖİ'nin sosyal hizmetlere erişimi sınırlayabileceği ve toplumsal adaleti tehlikeye atabileceği konusunda uyarıda bulunmaktadır (Sclar, 2000, s.56).

Kamu-özel iş birliği, neoliberal politikaların etkisiyle genişleyen ve tartışmalara neden olan bir iş birliği modelidir. Bu modelin ekonomik, siyasi ve toplumsal sonuçları dikkate alınmalıdır. Ekonomik büyümeyi teşvik edebilirken gelir eşitsizliği ve maliyet artışı gibi sorunları da beraberinde getirebilir. Siyasi açıdan, demokratik hesap verilebilirlik ve kamu denetimi konularında soru işaretleri olabilir. Toplumsal açıdan, toplumsal adalet ve hizmet erişimi gibi önemli konulara odaklanması gerekmektedir.

1.4 Ekonomi Politikalarına Göre Kamu Hizmeti Kavramının Değişimi

1980'li yıllardan itibaren kapitalist birikim krizinde uygulanan neoliberal politikalar refah devletinin alanını daraltmaya başlamış, ekonomi, siyasi yapılanmanın yenilenmesine de zemin hazırlamıştır (Akbulut, 2009, s.215). Buradaki yenileşme kavramının en temelinde toplumsal alanın bütünleşmesi ve tüm öğelerin piyasalaştırılması söz konusudur. Devlet uygulamaları ve kamu hizmetleri sadece devletin etkinlik alanından çıkmış ve piyasaya devredilmiştir. Siyasal çerçevenin daraltılması beraberinde kamu hizmetlerinde de daralma krizi olarak yeni bir kavramın doğuşuna neden olmuştur (Karahanoğulları, 2004 s.1). 1980'li yıllarda Batı ülkelerinde önemli tartışmalar devletin rolü ve işlevi üzerine yoğunlaşmıştır. Bu tartışmaların temel nedeni, kamu hizmetlerinin ve kamu sektörünün genişlemesiyle birlikte hükümetlerin artan bütçe açıklarıyla karşı karşıya kalmasıdır. Liberal düşünürler, devletin etkin bir şekilde işletme faaliyetlerini yürütemediğini ve kaynak israfına yol açtığını düşünmüşlerdir. Bu nedenle, devletin daha verimli ve etkin bir şekilde yönetilmesi gerektiği düşüncesi ön plana çıkmıştır. İngiltere ve diğer Avrupa ülkelerinde uygulamaya konulan bu yeni anlayış, diğer ülkelere de yayılmıştır. Yeniden yapılanma sürecinde ekonomik, siyasal, yönetsel ve toplumsal alanlarda ortaya çıkan yeni olgular ve düşünceler devletin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır (Güzelsarı, 2004, s.89).

1980'li yıllardaki devletin dönüşüm sürecinde birçok etken etkili olmuştur. Bu dönemde finansal ve endüstriyel pazarların küreselleşmesi önemli bir faktördür ve uluslararası finansal modeller ve düzenlemeler ortaya çıkmıştır. İdeolojik ve siyasal baskılar da devletin rolü ve bürokrasiye karşı ön yargılı görüşlerin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Avrupa Birliği'nin gelişimi ve entegrasyon süreci de devletin rolünün sorgulanmasına yol açmıştır. Teknolojik ilerlemeler ise bilgi akışı ve iletişimde büyük değişimlere yol açmıştır. Tüm bu etkenler birbirini etkileyerek, devletin yeniden şekillenmesinde belirleyici olmuştur. Bu dönemde kamu hizmetlerinin daraltılması ve özelleştirme politikaları, devletin küçülme stratejilerinin bir parçası olarak uygulanmış ve devletin odak noktası, kendini küçülterek piyasanın büyümesine katkı sağlamak ve sistemin sürdürülebilirliğini sağlamak olmuştur (Şaylan, 2000, s.18-19).

Devletin küçültülmesi anlayışının gereklilikleri arasında; emek maliyetlerinin artması ve sermaye birikimlerinin imkânsız hale gelmesi, büyük devletin ihtiyaçlarının da büyüyerek vergi oranlarının artması ve siyasal alanda yolsuzluğun, işsizliğin artması gibi argümanlara dayanmaktadır. Tüm bu argümanlar özel sektöre kapı açarak özelleştirmelerin başlangıcında önemli bir yer almaktadır. Yani kamu elinden özel sektör eline bir devir durumu söz konusu olmaktadır (Toprak, 2012, s.133).

Kamu harcamalarının devletin küçültülmesinde önemli bir rolü vardır. Yeni ekonomik yaklaşımların ve uluslararası kuruluşların etkisiyle, kamu harcamalarının verimsiz olduğu düşüncesi yaygınlaşmış ve insan sermayesine yönelik harcamalar ile diğer harcamaların ayrılması gerektiği düşünülmüştür. Bu yaklaşıma göre, sağlık, eğitim, konut, şehircilik ve kültür gibi alanlardaki harcamalar, insan sermayesinin geliştirilmesine yönelik harcamalar olarak kabul edilmektedir. Bu politikalar, devletin geri çekilmesini ve altyapı finansmanı ile yatırımlarında piyasa mekanizmalarının daha fazla yer almasını amaçlamaktadır. Ancak, devletin küçültülmesi, devletin tamamen ortadan kalkması anlamına gelmemektedir. Hala devletin, temel kamu hizmetlerini sunmak, sosyal adaleti sağlamak ve ekonomik dengeyi korumak gibi önemli görevleri bulunmaktadır. Devletin rolü, bu yeni yaklaşımlar çerçevesinde daha iyi yönetilmeli ve kamu harcamaları stratejik bir şekilde planlanmalıdır (Güler, 1996, s.155-156).

Kamuya ait mal ve hizmetlerin özel sektör eline devredilmesi kavramına kısaca özelleştirme denilmektedir. Bu tanım bölgeden bölgeye, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Kamu sektörünün daraltılarak ekonomik istikrarın piyasa koşullarında oluşabileceği savunulmaktadır. Sanayileşme planlamalarını özel sektöre bırakarak

mevcut kamu varlıklarının da özelleştirilmesi amaçlanmaktadır (Boratav, 1993, s.18). Kamuda tekellerin kaldırılarak serbestleşmenin sağlanması ve düzenlemelerin kaldırılması, kamu varlıklarının satışı, kamu hisselerinin satışı ve yapılacak hizmetlerde ihaleye çıkarak özel sektörün aktif olması gibi yöntemleri kapsamaktadır (Dogson, 1993, s.261).

Özelleştirilen mal ve hizmetler vatandaşa piyasa koşullarına göre sunulurken sınıflar arası eşitsizlik oranının artmasına neden olmaktadır. Çünkü buradaki amaç vatandaşa hizmet yönünden kâr odaklı olacak şekilde değişmektedir.

1970'lerden sonra ekonomik faaliyetlerin genişlemesi, devletin ekonomideki rolünün büyümesine neden olmuştur. Ancak bu durum, neoliberal iktisatçılar tarafından eleştirilmiş ve kaynak dağılımındaki eşitsizliklerin devletin sorumluluğu olduğu düşünülmüştür. Bu eleştiriler sonucunda özelleştirme politikaları uygulanmış ve devletin üretici rolü azaltılmıştır. Özelleştirmenin amacı, kaynakların daha etkin kullanılması ve sürdürülebilir bir büyüme sağlanmasıdır. Ayrıca, verimsiz kaynakların ortadan kaldırılması ve istihdam konusunda devletin üzerindeki yükün hafifletilmesi hedeflenmiştir. Özelleştirme sayesinde rekabet ve etkinlik artmış, verimsiz işgücü kullanımı azalmıştır (Arın, 1988, s.99).

Dünya ölçeğine baktığımızda 1970'lerden sonra gündeme gelen özelleştirme furyası Avustralya ve Yeni Zelanda'da gündeme gelmiş, ardından İngiltere'de Teatcher'in girişimiyle ciddi anlamda dikkat çekmiştir. Birçok neden ve gerekçe öne sürülerek Muhafazakâr Parti girişimleriyle özelleştirmeler dönemi İngiltere'de başlamıştır (Karasu, 2004, s.145).

Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin (KİT'ler) işlevlerini yitirme iddialarıyla başlayan özelleştirme hareketleri, özellikle 1980'li yıllarda Turgut Özal liderliğindeki Anavatan Partisi'nin girişimleriyle hız kazanmıştır. Bu süreç, kamu sektörü harcamalarının azaltılması ve özelleştirmenin teşvik edilmesi yoluyla enflasyon baskısının ortadan kalkmasını hedeflemektedir. Özelleştirme politikalarının savunucuları, kamu sektörü harcamalarının azaltılması ve özelleştirmenin teşvik edilmesiyle ekonomik istikrarın sağlanacağını ve kaynakların daha verimli bir şekilde kullanılacağını ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, özelleştirme süreci, rekabetin artması ve piyasa dinamiklerinin harekete geçmesiyle özel sektörün üretkenlik ve inovasyon potansiyelini teşvik edecektir (Anavatan Partisi, 1991, s.25). Ancak, özelleştirme

politikalarına karşı çıkanlar da mevcuttur. Akademik çevrelerde, özelleştirme sürecinin kamu hizmetlerinin kalitesini düşürebileceği, erişilebilirlik sorunlarına yol açabileceği ve sosyal adaletsizlikleri artırabileceği yönünde görüşler dile getirilmektedir. Bu eleştirilere göre, özelleştirme sonucunda kamu hizmetlerinin maliyeti artabilir ve düşük gelirli kesimlerin bu hizmetlere erişimi zorlaşabilir. Ayrıca, özelleştirme sürecinde rekabetin yetersizliği, şeffaflık eksikliği ve yolsuzluk gibi sorunlar da öne sürülmektedir. İşçi hakları ve iş güvencesi konuları da özelleştirmeye karşı çıkanların gerekçeleri arasında yer almaktadır. Özelleştirme sürecinde işçi çıkarlarının gözetilmemesi, işten çıkarmalar, düşük ücretler ve iş güvencesi gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Bu da toplumsal adalet ve işçi hakları perspektifinden özelleştirmenin eleştirilmesine yol açmaktadır (Doğan, 2008, s.16).

Özelleştirmeler konusunda Anayasa'nın, radikal bir iktisadi ve sosyal düzen değişikliğini sağlamak için şekillenmesine yönelik tüm çabaların, ekonomik iktidarı temsil eden egemen zümreler tarafından engellendiği vurgulanmıştır. Bu hamlelere ek olarak, anayasanın DP dönemine tepki olarak oluşturulduğu ve önceki dönemin olumsuzluklarına karşı alınan tedbirlerin ve oluşturulan kurumların, gelecekte gerçekleştirilmesi gereken "reformları engelleyebilecek hükümleri" beraberinde getirdiği savunulmuştur (Soysal, 1962, s.14).

Türkiye'de 1983 yılında başlayan çalışmalarla birlikte, 1984 yılında ilk yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeler, tasarrufları teşvik etmek ve kamu yatırımlarını hızlandırmak amacıyla 2983 sayılı Kanun³ ile yapılmıştır. Daha sonra, 28 Mayıs 1986 tarihinde yürürlüğe giren 3291 sayılı Kanuna⁴ ek madde-1 şeklindeki yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu yasal düzenlemelerle birlikte, ilk özelleştirme uygulaması Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmiştir. Özelleştirmenin başlangıç noktası olarak kabul edilen bu uygulama, stratejik planlamayla desteklenmiştir. 1986 yılından itibaren özelleştirme sürecinin yol haritasını belirlemekte ve stratejik hedeflerini ortaya koymaktadır (Sarısu, 2003, s.4).

³ 2983 sayılı "Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanun" Kabul Tarihi: 29/2/1984 ve 17/3/1984 tarihli 18344 sayılı Resmî Gazete

⁴ 3291 sayılı "1211 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu", 3182 sayılı "Bankalar Kanunu", 2985 sayılı "Toplu Konut Kanunu", 7 Kasım 1985 tarihli ve 3238 sayılı kanun ile 2499 sayılı "Sermaye Piyasası Kanunu"nda değişiklik yapılması ve 1177 sayılı "Tütün Tekeli Kanunu"nun bazı maddelerinin yürürlükten kaldırılması ve kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi hakkında eklenen madde ek-1 kanun, Kabul Tarihi: 28/5/1986 ve 3/6/1986 tarihli 19126 sayılı Resmî Gazete

1994 yılında kabul edilen 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu⁵, Türkiye'de özelleştirme sürecini düzenleyen bir mevzuat olarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun uygulanmasıyla birlikte, özelleştirme faaliyetlerini hızlandırmak amacıyla "Başbakanlık Özelleştirme Yüksek Kurulu" ve "Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı" gibi kurumlar oluşturulmuştur. Bu kurumlar, özelleştirme girişimlerinin koordinasyonunu sağlamak ve yönetmek amacıyla görevlendirilmiştir. Ayrıca, özelleştirmenin önünde engel teşkil eden yasal düzenlemeler de bu kanunla kaldırılmıştır, böylece özelleştirme sürecinin engelsiz ilerlemesi hedeflenmiştir. 2000'li yılların başlarına gelindiğinde, Türkiye'de özelleştirme uygulamaları giderek yaygınlaşmış ve enerji, bankacılık gibi birçok sektörde özelleştirmeler gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde özellikle SEKA ve TEKEL gibi kuruluşlarda çalışan işçiler, özelleştirmenin neden olduğu mağduriyetlerini çeşitli platformlarda ve araçlarla ifade etmişlerdir (Boratav, 2005, s.11-13).

1980'li yıllarda Türkiye'de uygulanan neoliberal politikaların etkisiyle özelleştirme süreci hız kazanmış ve birçok sektörde özelleştirmeler gerçekleştirilmiştir. Bu süreç, kamu işletmelerinin verimsizliğini çözmek ve ekonomik büyümeyi sağlamak amacıyla başlatılmıştır. Ancak, özelleştirmelerin sonuçları, işçilerin çalışma koşulları, sosyal güvenlik uygulamaları ve istihdam üzerinde önemli etkilere sahip olmuştur.

Genel olarak özelleştirmelerin etkisini en büyük ve öncelikli olarak gösterdiği sektörlerin başında madencilik sektörü yer almaktadır. Kablay'a göre: Madencilik sektörü, özelleştirmenin en çok etkilediği sektörlerden biri olmuştur. Özel işletmeler, kar maksimizasyonunu hedefleyerek düşük ücretlerle yoğun üretim baskısı uygulamış ve işçileri insanlık dışı çalışma koşullarına maruz bırakmıştır. Bu durum, özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihmal edildiği, düzensiz ücret ödemelerinin yapıldığı ve sigortasız çalışmanın yaygınlaştığı bir ortamın oluşmasına neden olmuştur.

Özelleştirme sürecinin sonuçları arasında sendikasızlaşma, çalışma koşullarının kötüleşmesi, sosyal güvenlik uygulamalarının zayıflaması, ücretlerin düşmesi ve istihdamda azalma gibi olumsuz etkiler bulunmaktadır. İşçi sayılarının azaltılması ve ihracata dayalı ekonomik büyüme politikalarının uygulanması, işsizliği artırmış ve işçileri belirsizlik ve güvencesizlikle karşı karşıya bırakmıştır. Özelleştirme sürecinin ilk dönemlerinde, taşeron işletmelerin maden ocaklarını devralması ve eski hurda

⁵ 4046 sayılı "Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun". Kabul Tarihi: 24/11/1994 ve 27/11/1994 tarihli 22124 sayılı Resmî Gazete

ekipmanların kullanılması gibi uygulamalar, işçilerin çalışma koşullarını daha da zorlaştırmıştır. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaksızın, düşük ücretlerle uzun çalışma saatlerine maruz kaldığı, koruyucu ekipmanların yetersiz olduğu ve iş kazalarının ciddi sonuçlara yol açtığı bir ortam oluşmuştur (Aysan ve Kablay, 2017, s.58).

Sonuç olarak özelleştirmenin temelinde üç ana neden olduğu görülmektedir. İlk olarak, uluslararası finans kuruluşlarının ve dış ülkelerin etkisiyle özelleştirmenin saygınlık oluşturma amacıyla yapıldığı algısı benimsenmiştir. İkinci olarak, devletin vergi gelirlerine alternatif bir kaynak yaratma amacıyla özelleştirmeye başvurulmuştur. Son olarak, özelleştirmenin kişisel kazanç ve mal edinme amaçları için kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar özelleştirme sürecinin karmaşık ve çok yönlü olduğunu göstermektedir. Özelleştirme politikalarının uygulanması sırasında, kamusal yarar, işçi hakları ve sosyal güvenlik gibi faktörlerin göz önünde bulundurulması önemlidir. Şeffaflık, hesap verebilirlik ve adil bir yaklaşımın sağlanması da önemlidir. Böylece, özelleştirmenin toplumsal etkileri en aza indirilebilir ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlanabilir.

1.5 Yerel Yönetim Kavramı ve Yerelleşme

Yerel yönetim kavramı, bir ulus sınırları içinde farklı büyüklükteki topluluklarda yaşayan insanların ortak ve yerel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturulan ve hukuk düzeni içinde kurulmuş anayasal kuruluşlardır. Yerel yönetimler, geniş çapta bir ekonomik ve siyasi sistemin parçalarını oluşturmaktadır. Yapısal anlamda karmaşık olduğundan yerel yönetimlerin çevresindeki olgulardan farklı olarak incelenmesi pek sağlıklı sonuçlar vermeyecektir. Bu nedenle ekonomik ve siyasi sistemin de kavramı doğru yorumlamak açısından önemli olduğu görülmektedir (Yıldırım, 1990, s.7).

Yerel yönetim anlayışı ülkemizde çok köklü bir geçmişe sahip olmayıp Osmanlı Devleti'nde ıslahat çalışmaları sırasında yukarıdan yaptırım şeklinde yerel yönetim kavramı uygulanmıştır. Batıda yerel yönetimlerce yapılan birçok hizmetin Osmanlı'da vakıflar, esnaf loncaları ve kadılar tarafından yapıldığı bilinmektedir. Belediyeler kurulduktan sonraki süreçte 'Evkaf Vekaleti' ikinci belediye olarak kabul edilmiş, ikinci meşrutiyetin ilanına kadar yerel yönetimdeki işleri sürdürmüştür (Keleş, 2019, s.157). Aynı dönem içerisinde vakıfların; medrese, hastane, köprü, çeşme ve hamam gibi birçok farklı alanda hizmetler yaptığı görülmektedir. Osmanlı Devleti'nde kadılar hem yargı hem hükümet işlerini yürütmektedir. Belediyecilik açısından yapılan en önemli işlerin

başında esnaf kontrolü yer almaktadır. Bunun yanında esnaf birlikleri, kent hizmetlerinden sorumlu bir diğer oluşumdur. Üye esnafın sorunlarının çözülmesi ve faaliyetlerinin denetlenmesi gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Devlet ile halk arasında bir araç olarak faaliyet göstermişlerdir (Çiçek, 2014, s.57).

Cumhuriyet döneminde yerel yönetim anlayışında gelişim görülmüştür. 1930 yılında 1580 sayılı Belediye Kanunu yapılan ilk resmi düzenlemedir. Bu dönemle birlikte yerel yönetimlerin sistemde daha etkin bir rol edinebilmeleri için serbest bırakılması sağlanmıştır. Yetmiş beş yıl yürürlükte kalan 1580 sayılı Kanun belediyelerin anayasası olarak kabul edilmiştir.

Yerel yönetimlerin bir başka kuruluşu da İl Özel Yönetimleridir. 1864 Vilayet Nizamnamesi ile eyalet kavramının yerini vilayet teşkilatı almıştır. Buna bağlı olarak da 'İl Özel İdaresi' kurulmuştur. 1870 yılındaki Nizamname benzer sistemi sürdürmüştür. "13 Mart 1913 – İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanunu" önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. 1987 yılı 3360 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu yürürlüğe girene kadar İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanunu varlığını sürdürmüştür. 2005 yılında çıkartılan 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu da 3360 sayılı Kanunun yerini almış ve il özel idareleri bugünkü şeklini almıştır.

Köyler, Türkiye'de yerel yönetim sisteminin en alt birimini oluşturur. Osmanlı döneminden günümüze varlığını sürdüren köyler, vergi toplama ve güvenliğin sağlanması gibi temel görevlerle ilişkilendirilmiştir. 1864 yılında çıkarılan Vilayet Nizamnamesi, köylerde muhtar ve ihtiyar heyeti gibi temsilcilerin seçilmesini öngörmüştür. Köylerin tüzel kişiliğe sahip olmaması ve otoriteye bağımlı olması bazı sorunlara yol açmaktadır. Ancak 1924 yılında çıkarılan 442 sayılı Köy Kanunu ile köyler için eksik mevzuat giderilerek günümüzdeki hali şekillenmiştir (Akyol, 2017, s.42-45).

Yerel yönetimlerle ilgili yapılan bu dönemdeki son düzenleme 1982 Anayasasının 127. Maddesinde yer alan "*Büyük yerleşim yerleri için özel yönetim biçimleri getirilebilir*" ifadesine istinaden Büyükşehir Belediyelerinin kurulması olmuştur. 1984'te çıkartılan 195 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile başlayan büyükşehir belediyesi süreci çeşitli değişimlere uğramasının ardından 6360 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kurulması ve Sınırlarının Belirlenmesi Kanunu ve 6447 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair kanunlarla bugünkü halini almıştır.

Yerelleşme sürecindeki en önemli sorunlar, merkezi yönetimle mali kaynak, idari yetki ve görev paylaşımıyla ilgilidir. Yerelleşme, ülkenin tarihi, kültürel, toplumsal ve siyasi yapısına göre farklılık gösterir ve dengeli bir şekilde kontrol edilmelidir. Fazla veya dengesiz kaynak aktarımı toplumun genel yapısını ve yerelleşmeyi olumsuz etkileyebilir. Kamu yönetiminin işletmecilik tekniklerini kullanarak daha etkin hizmet sunması hedeflenir. Kamu sektörünün özel sektör rekabet unsurlarını kullanması ve özelleştirmelerin aktifleştirilmesi, yerelleşmenin boyutunu belirginleştirir (Christensen, 1988, s.55).

1980 sonrasında kamu yönetimi alanında özel sektördeki reformlara dayalı olarak, klasik bürokratik anlayıştan sonuç ve verimlilik odaklı çalışmalara doğru geçiş süreci hızlanmıştır. Bu etki merkezi yönetimden yerel yönetimlere de yayılmıştır. Yerelleşme süreci, yerel yönetimlerin stratejik plana sahip, çeşitli hizmetler sunabilen, yerel vergi toplayabilen, esnek örgüt yapısı olan, idari ve mali imkanlara sahip, borçlanabilen, seçilmiş ve özerk bir yapıda faaliyetlerini sürdürebildiği bir yapıya dönüşmesine neden olmuştur. Yeni reformlarla birlikte yerelleşme süreci hız kazanmıştır (Acar ve Akman, 2021, s.1).

1980 yılında 24 Ocak kararlarıyla Türkiye ekonomisi ithal ikameci modelden liberal ekonomiye geçiş yapmıştır. Bu dönüşüm sadece ekonomik alanda değil, kamuda verimlilik, şeffaflık, kalite, esnek örgütlenme, âdem-i merkezîyetçilik ve vatandaş odaklılık gibi alanlarda da gerçekleşmiştir. Ak Parti'nin iktidara gelmesiyle 2002 yılında yerelleşme reformları, mevzuat ve uygulamalarda yerel yönetimlere odaklanmayı başlatmıştır (Eryılmaz, 2020, s.79).

Adem-i merkezîyetçilik, yerelleşme kavramıyla yakından ilişkilidir ve yerel yönetimlere daha fazla yetki ve sorumluluk verilerek, karar alma süreçlerinde yerel halkın katılımını artırmayı amaçlar. Bu yaklaşım, merkezi yönetimin gücünü dağıtarak, daha çeşitli ve yerel ihtiyaçlara uygun politikaların oluşturulmasına imkan sağlar. Adem-i merkezîyetçilik, merkezîyetçi yönetim anlayışına alternatif olarak ortaya çıkan ve yerel yönetimlerin güçlenmesini, yerel ihtiyaçların ve çıkarların daha etkin bir şekilde yönetilmesini savunan bir kavramdır (Akkaya, 2005, s.149).

Devolüsyon yönetimi, merkezi yönetimin yetkilerini ve kaynaklarını yerel yönetimlere devrederek, özerk ve kendi şartları çerçevesinde yönetilmelerini sağlayan bir yaklaşımdır. Genellikle demokratik sistemlerde etkindir ve güçlü bir yaklaşım olarak kabul

edilmektedir. Her ne kadar merkezi yönetim sadece izleyici rolünde olsa da yine de denetim hakkına sahip olduğu bilinmektedir.

Dekonsantrasyon yönetim anlayışıyla çeşitli yetkilerin ve imkânların hiyerarşik olarak merkezi yönetime organik olarak bağlı olduğu yönetimlerce gerçekleştirilmesidir. Burada sorumluluk merkeze karşıdır, doğrudan hizmet edilen halka karşı bir sorumluluk bulunmamaktadır. Genellikle demokratik sistemlerde tercih edilebilecek en geri plandaki yönetim anlayışı olarak kabul edilmektedir.

Delegasyon yönetim anlayışında merkezi yönetime bağlı olmayan ve onunla bir bağı bulunmayan yönetimlere belirli koşullara istinaden vekâleten verilen yönetim anlayışıdır. Yerelde yetkiler ve imkânlar kullanılırken merkezi yönetimin adına ve onun denetiminde kullanılır. Gerektiğinde merkezi yönetim bu vekalet yetkisini geri çekebilme hakkına sahiptir. Devölasyon ve dekonsantrasyona göre daha güçlü bir yapı olarak kabul edilmektedir (World Bank, 1974, s.14).

Yerel özerklik, yerel yönetimlere merkezi yönetim müdahalesi olmadan kendi işlerini düzenleme yetkisi veren kavramdır. Bu özerklik için tüzel kişilik, seçimle oluşan karar organları, kendi işlerini çözebilecek yapı ve yeterli kaynaklara sahip olma gibi özelliklere sahip olunmalıdır. Bu şekilde özerklikle merkezîyetçilik azalmakta ve güçlenmiş bir yerel yönetim ortaya çıkmaktadır (Güler, 2015, s.63).

1.6 Yerel Yönetimlerin Görev ve Sorumlulukları

Yerel yönetimleri kavramsal açıdan değerlendirirken açıklanması gereken en önemli başlık belediyelerdir. Belediye; başkan, meclis ve encümeninden oluşmaktadır. Başkan halkın seçimiyle göreve gelir. Kurumun tüzel kişiliğini temsil eder. Meclisin ve encümenin de başkanıdır. Meclis, belediyenin danışma ve karar organıdır. Belediye meclisinin seçim şartları 2972 sayılı⁶ “Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyeti Seçimi Hakkında Kanun” çerçevesinde belirlenmiştir. Belediye meclis üyelerinin sayısı nüfusa göre değişmekte, ilgili kanunda en az dokuz en çok elli beş üyeden oluşması gerektiği belirtilmiştir (5393 Sayılı Kanun, md.3). Belediye meclisinin görevleri; bütçe ve kesin hesap kontrolü, stratejik plan görüşmeleri ve kararları, encümen üyelerini ve komisyonları belirlemek ve borçlanmaya karar vermektir. Bunun yanı sıra belediye meclisi, belediyenin alanına giren diğer konularda da başkan öncülüğünde karar

⁶ 2972 sayılı kanun Resmî Gazete Yayınlanma Tarihi: 18.01.1984 tarihli, sayı:18285

almaktadır (Akyol, 2017, s.48). Encümen; belediye başkanı başkanlığında toplanan bir danışma organıdır. Üyelerin sayısı nüfusla orantılıdır (Hekimoğlu, 2019, s.15).

Belediye, Anayasa’da “*il, belediye, köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, genel kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileri*” olarak tanımlanmaktadır. Anayasa’nın yanı sıra bazı kanunlar da sağlık konusuyla ilgili belediyelere birtakım sorumluluklar vermektedir.

Sağlık hizmetleri; “*İnsan sağlığına zarar veren çeşitli faktörlerin yok edilmesi ve toplumun bu faktörlerin tesirinden korunması, hastaların tedavi edilmesi, bedeni ve ruhi kabiliyet ve melekleri azalmış olanların işe alıştırılması (rehabilitasyon) için yapılan tıbbi faaliyetler sağlık hizmetidir*” tanımıyla sağlık için bedensel ve ruhsal sağlığın da bir bütün şekilde ele alınması gerektiği ifade edilmektedir. Vatandaşların beden ve ruh sağlığı içinde sağlıklı bir çevrede yaşamalarını sağlama görevi devletindir. Bu bireylerin sosyal sağlığı açısından son derece önemlidir. Sağlıklı yerlerde yaşayanların sağlıklı olabilmesi, kent yönetiminin ve planlamasının merkezinde yer almaktadır (Sayan, 2007, s.123-124).

Cumhuriyet’in ilk yıllarında çıkartılan 1930 tarihli “1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” sağlıkla ilgili ilk detaylı düzenleme olarak kabul edilmektedir. Ayrıca 5393 sayılı Belediye Kanunu içerisinde 48. ve 49. maddede de insan sağlığından; çevre sağlığına, bitki sağlığına ve hayvan sağlığına kadar pek çok alanda düzenlemeler getirilmiştir. Belediyeler, 6331 sayılı “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası” kapsamında diğer işyerleri gibi işyeri hekimi bulundurmak zorundadır. Belirlenen niteliklere sahip çalışanların bulunmaması durumunda, OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi)’den hizmet alımıyla gerçekleştirilebilir. Belediyelerin sunduğu tüm hizmetler doğrudan ya da dolaylı bir şekilde sağlıkla ilgili olduğundan bu hizmetlerin aksaması sağlığı doğrudan etkilemektedir. Belediye’nin bu hizmetleri aksatması durumunda İçişleri Bakanlığının talebiyle yetkili sulh hukuk hâkimi tarafından doğruluğuna karar verilirse, aksamaların düzeltilmesi için belediye başkanına makul bir süre verilir.

5199 sayılı Hayvan Koruma Kanunu çerçevesinde belediyelerde çeşitli uygulamalar yapılmaktadır. Günümüzde evcil hayvanlar ve sokak hayvanlarına yönelik sağlık ve iyileştirme hizmetlerine hemen hemen her belediyede rastlanılmaktadır. Belediyeler modern hayvan hastaneleri ve hayvan barınakları kurulumu gibi girişimlerde bulunmaktadır. Tedavinin yanı sıra müdahale ve barınma gibi vakalara da hizmet

verilmekte, hayvanların refahı için gerekli çalışmalar yapılmaktadır (Demirci, 2019, s.14).

Çevre sağlığı, belediyenin en önemli hizmetleri arasındadır. Hayvan ve insan sağlığı konusunda belediyelere verilen sorumlulukların yanında çevre konusunda verilen sorumluluklarda son derece yüksektir. 1961 yılı “Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Kanunu” 33.maddesi içinde;

Sağlık hizmetlerinin sosyalleştirildiği bölgelere belediye sağlık hizmetlerinden olan su, lağım, mezbaha ve temizlik işleri, umumi yerlerin taşıtların ve meskenlerin teftişi, haşarat ve gıda kontrolü, mezarlıklar gibi çevre sağlığı hizmetleri belediyeler tarafından yürütülür. Sağlık hizmetlerinin sosyalleştirildiği bölgelerde belediyelerin çevre sağlığı hizmetleri dışında kalan sağlık hizmetleri, hükümet tabipliği vazifeleri ve belediyelerin çevre sağlığı hizmetlerinin murakabesi sağlık ocakları hekimleri tarafından ifa edilir ve bu bölgelere ayrıca hükümet tabibi tayin edilmez.

Hükmü bu sorumlulukları net bir şekilde ifade etmektedir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 14. Maddesi:

Belediye, mahalli müşterek nitelikte olmak şartıyla; imar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafi kent bilgi sistemleri, çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; Hizmetlerini yapar veya yaptırır.

kapsamında günümüzdeki görev ve sorumlulukları açıklanmaktadır (Gürün, 2018, s.125-130).

Gıda sağlığı, belediyelerin sağlık hizmetleri kapsamındaki en büyük hizmetleri arasında olduğu söylenilebilir. Gıdanın üretilmesi, temin edilmesi, depolanması ve tüketimi gibi her evrede kanun belediyelere bazı hak, görev ve sorumluluklar yüklemektedir. 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” çerçevesinde belediyelerin ruhsat verme ve zabıta denetimleri yapması sağlanmıştır (Atik ve Atik, 2019, s.461).

Bu yönetmelik Ek-5 sayılı listedeki müesseseler ile bu listede yer almayan ancak tanımına uyan benzeri gayri sıhhi müesseselerin sınıf tayini, yer seçimi, tesis izni ve açılma ruhsatı verilmesinin esasları ile bu müesseselerden ilgili mevzuat hükümlerine uygun faaliyet göstermeyenler hakkında alınacak tedbirleri kapsar. Bu yönetmelik gayri sıhhi müesseselerin ruhsatlandırılmasını hükme bağlayan kanunlar uyarınca Sağlık Bakanlığı, Valilik ve Kaymakamlıklarca ruhsatlandırılması öngörülen tesislere uygulanır.

Yerel yönetimler, temizlikten çevre sağlığına, insan, bitki ve hayvan sağlığı gibi birçok alanda sağlık hizmetleri sunmaktadır. Bu hizmetlerin sürdürülebilirliği için arıtma tesisleri, hastaneler, klinikler ve sağlık ocakları gibi yapılar inşa etmektedir. Günümüzde, belediyeler genellikle İl Sağlık Müdürlüklerine bağlı birimler için yeni tesisler inşa etmekte ve bu alanlarda hizmet sunulmasını sağlamaktadır. İnsan sağlığı hizmeti talebi azalırken, gıda sağlığı, gıda güvenliği, hayvan sağlığı ve çevre sağlığı sorumlulukları ve yetkileri artarak devam etmektedir (Gürün, 2018, s.135).

5393 sayılı kanunla mahalli ve müşterek olma koşuluyla belediyeleri birincil hizmet birimi olarak göstermesi belediyelerin geleneksel hizmetlerin yanında sosyal ve kültürel hizmetleri de yürütmesi konusunda zemin hazırlamaktadır. İlgili kanununun 14. maddesinin 1.fikrasının a bendinde:

Kentsel altyapı, coğrafi ve kent bilgi sistemleri, çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık, zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans, şehir içi trafik, defin ve mezarlıklar, ağaçlandırma, park ve yeşil alan, konut, kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor, sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma, ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açmak (Büyükşehir Belediyeleri ve nüfusu 50 bini geçen belediyeler) gibi hizmetler sayılmıştır

şeklinde ifade edilir. Büyükşehir belediyeleri tarafından yürütülen bu hizmetler diğer belediyeler için de yaygınlaşmaktadır.

Belediyeler sosyal refahın tabana yayılmasında en etkili kurumlardandır. Eğitim ve sağlık konusunda hizmetlerin yapılması, kültürel etkinliklerin yapılması, bilgi ve beceri kursları, kadın ve çocuk sığınma evleri ve yoksullar için gıda, barınma ve yakacak gibi hizmetler bu kapsamda yer almaktadır (Ersöz, 2006, s.148-155).

Büyükşehir Belediyelerine kanunlar tarafından önemli sosyal hizmet görevleri verilerek ilgili yasalarca da düzenlemeleri yapılmıştır. 5393 sayılı Belediyeler Kanunu yerelde yaşayan insanların tüm sorunlarıyla belediyelerin ilgilenebilmelerinin hukuksal boyuttaki önünü açmıştır. 1990 yılından itibaren ülkemizde sosyal belediyeçilik uygulamaları kapsamında çeşitli hizmetler görülmektedir. Özellikle sosyokültürel alanda yoğunlaşan bu hizmetler dezavantajlı gruplardan başlayarak çeşitli gruplara doğru yayılmaya başlanmıştır (Negiz, 2011, s.326-327).

2000’li yıllarda etkisini gösteren 5216 sayılı Büyükşehir Belediyeleri Kanunu belediyelere sosyal hizmet alanlarında faaliyette bulunmaları için geniş yetki ve imkanlar tanımaktadır. 5216 sayılı Büyükşehir Kanununun 7. maddesinin v bendine göre; “... yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek...” maddesi yer almaktadır. Bu maddeye dayanarak işsizler, okumamış gençler, ev hanımları ve engelliler gibi insanlar çeşitli sosyal ve kültürel aktivitelere katılım göstermesinin yanı sıra beceri ve meslek edinme imkanına da sahip olabilecektirler. 5216 ve 5393 sayılı yasalar sosyal sorunların çözülmesi ve refahın sağlanması için belediyelere oldukça geniş ve önemli yetkiler vermektedir. Bu husus belediyelerin sosyal ve kültürel dinamiklerini geliştiren önemli bir araçtır (Oktay, 2016, s.74).

Kentlerde yoğunluk ve artan tüketim nedeniyle biyolojik çeşitlilik azalmaktadır. Çevrenin korunması için uluslararası kuruluşlar çevre düzenlemeleri ve sürdürülebilirlik için yasal düzenlemeler talep etmektedir. Kamusal örgütlenmeler, ekolojik yönetimde önemli adımlar atmıştır. Yerel yönetimler, çevresel kirliliği önlemede ve geri dönüşümde önemli rol oynamaktadır. Katı atık yönetimi konusunda da yetkilidirler ancak toplama, taşıma ve depolama sistemlerinin yetersizliği ekonomik sorunları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, tüm sürecin doğru şekilde programlanması gereklidir (Bal, 2006, s.185).

Nüfus artışıyla birlikte katı atık yönetimi önemli bir sorun haline gelmiştir. Toplu yaşam alanlarında kişi başına düşen atık miktarı önemli ölçüde artmıştır. Katı atıkların depolanması, kent yönetimi ve rant açısından önemli bir konudur. Çevre yönetimi politikasıyla, katı atıkların ekonomik açıdan değerlendirilebileceği anlaşılmaktadır. Önceden önemsenmeyen ve depolamaya bırakılan atıklar artık ekonomik bir değer olarak kabul edilmektedir. Katı atıklar, tehlikeli atık, tehlikesiz atık ve ambalaj artıkları gibi farklı kategorilere ayrılarak şirketler ve alt birimler tarafından ekonomik faaliyetlerde kullanılmaktadır (Kılınç, 2011, s.44). Kent yaşamındaki kalitenin artırılması için katı atıkların bertaraf edilmesi gerekmektedir. Bertaraf işlemiyle başlayan süreç zamanla enerji kaynağı haline gelecek şekilde kullanılmasını sağlamıştır. Katı atık yönetimi günümüz kentlerinde sürdürülebilir ve programlanmış bir dönüşüm maddesi haline gelmiştir (Öztürk, 2010, s.28).

Türkiye’de atık yönetimi iki önemli özelliğe sahiptir. Düzensiz kentleşme daha fazla kentsel atık üretilmesiyle bu sürecin yönetilmesini zorlaştırmaktadır. İkinci olarak kırsal

kesimlerde herhangi bir kaygı olmaksızın düzensiz atılan atıklar önemli bir sorundur. Bu da atıkların toplanması ve sürecin yürütülmesi için ekstradan güç ve zorluklar getirmektedir. Atık kavramı genellikle geri dönüştürülmesi uygun olan kavramlar olarak tanımlanmaktadır. Atık yönetiminin amacı dönüşüm sonucunda ortaya çıkan atıkların yarar amacıyla yeniden kullanılmasıdır. Buradaki temel düşünce, dönüşüm oranının maksimum seviyeye ulaşarak geri dönüşüme engel maddelerin kullanılmasının yerine uyumlu maddelerin kullanılmasını amaçlamaktadır (Altunbaş ve Palabıyık, 2004, s.11).

Kazanılmak amacıyla geri dönüştürülen atıklar, kimyasal veya fiziksel süreçlerden geçirilerek ikincil ham madde olarak dönüştürülüp tekrar kullanılabilmesi için üretime katılması beklenmektedir. Çünkü doğal kaynaklar sınırlıdır ve muhakkak tükeneceği bilinmektedir. Hem kaynak tasarrufu hem sürdürülebilir kalkınma konusunda her soruna çözüm üretebilmek için geri dönüşüm konusunda etkili çalışmalar yapılması gerekmektedir. Gelişmiş ülkelerin yanı sıra gelişmekte olan ülkelerin de doğal kaynaklardan maksimum verimlilikte yararlanabilmesi amacıyla gereksiz kaynak israfına son vermesi ve ekonomik değeri olan maddelerin geri dönüştürülerek tekrar kullanımını teşvik edici çalışmalar yapılmasını gerektirmektedir (Karagözoğlu, 2009, s.7).

Geri dönüşüm, gereksiz kaynak kullanımını önlemek ve atıkların kaynağında ayrıştırılmasıyla çöp ve atık miktarını azaltmayı amaçlayan önemli bir süreçtir. Cam, kauçuk, metal ürünler, kâğıt, plastik ve elektronik atıkların geri dönüştürülmesi, doğal kaynakların korunmasına önemli katkılar sağlar. Bu sayede, katı atık miktarı azalır ve çevrenin kirlenmesi önlenir. Geri dönüşüm için etkili bir ayrıştırma sisteminin işlevsel olması büyük önem taşır. Geri dönüşümle elde edilen malzemelerin kalitesi ve niteliği, atıkların doğru bir şekilde ayrıştırılmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, doğru ayrıştırma sistemi sağlanması geri dönüşüm sürecinin en önemli aşamasını oluşturur (Armağan, 2006, s.35).

Atıklar dünyanın tüm ülkelerinde hızla artmaktadır. Yakma işlemiyle oluşabilecek zararlı etkilerin önüne geçilmelidir. Geri dönüşüme uygun her maddenin büyük küçük demeden toplanılarak doğru formatta geri dönüştürülmesi hem ekonomik hem çevre bakımından büyük bir önem arz etmektedir. Atıklar kaynaklara dönüştürüldüğü sürece verimlilik günden güne artmaktadır. Bu nedenle atık süreci iyi bir şekilde programlanmalı ve sürdürülebilir şekilde yürütülmelidir. Hem üretim ve ham madde maliyetlerinde hem de kaynakların sürdürülebilir olması nedeniyle geri dönüşüm teşvik edilmelidir (Büyükkelik ve Ergülen, 2008, s.27).

Dünyanın her yerinde atıkların hem ekonomik yönden hem de insan sağlığının korunması açısından çift taraflı bir kazanca çevrilmesi için geri dönüşümün sürdürülebilir olmasına kalkınma anlayışı kapsamında yer verilmektedir. Atıkların toplanması, ayrıştırılması, geri dönüştürülmesi ve tekrar kullanılması zincirin birbirini tamamlayan halkalarıdır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de artan nüfusla beraber atık sorunları da gündeme gelmektedir. Sorunların çözümüne yönelik bir anlayışın benimsenmesi, sürdürülebilir bir kalkınma programı için önemlidir (Keleş, 2013, s.96).

Kentsel gelişime ait temel konular, sosyolojik açıdan kentin irdelenerek tespit edilmesi gereken başlıklardır. Kentlere rasyonel olarak bakıldığında düzensiz bir yapıdan çok örgütlenmiş karmaşık sistemli bir yapı olduğu görülecektir. Çünkü kent, kendisini planlayan ve temsil eden kişilerin bir sahnesi olarak anılmaktadır. Kent planlamasında farklılıklara saygı gösterilerek yapılan tasarımlar sadece estetik bağlamında değil, sosyal ve mekânsal anlamda da kenti besleyebilme yetisine sahiptir (Harvey, 2014, s.94).

Kentlerde doğru yönetilmeyen planlamalar, toplumsal felakete yol açabilir. Yeni ürünler ve mekanlar, sosyal hayata müdahaleleri beraberinde getirerek kentlerde değişimi başlatmıştır. Ancak sosyal hayat göz ardı edilerek yapılan planlamalar, kent sakinlerinin çeşitli sorunlarla karşılaşmasına neden olmuştur. Ekolojiye uygun olmayan tasarımlar doğal yaşam alanlarının sağlıklı büyümesini engellemiştir. Yaşanabilir kent tasarımı, doğa ve kent çevresi arasında denge sağlayacak sürdürülebilir çözümleri içermelidir. Sosyal sürdürülebilirlik, kentsel gelişimin sağlıklı olması için önemlidir. Açık kamusal alanlar, sosyal hayatın yürütülebileceği mekanlar olarak önemlidir ve kentte bireylerin kendilerini ait hissedebileceği güvenli alanlar yaratır (Folklor, 2020, s.193-194).

1.7 Sosyal Devlet

19. yüzyılda siyasi alanda eşitlik politikalarıyla ekonomik eşitsizlik politikaları arasındaki çelişki, sosyal kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır. 1929 Büyük Buhran ardından işsizlikle mücadele politikalarında devletin öncü rol alması ve piyasa koşullarını belirlemesi beklentisi ortaya çıkmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında tam istihdam hedeflenirken, devletin ekonomiye müdahil olması ve vatandaşların refah seviyesini sağlamayı amaçlaması temel bir özellik haline gelmiştir. Bu durumda ortaya çıkan sosyal devlet, yardıma ihtiyaç duyanlara yardım eden, ihtiyaç sahiplerine destek sağlayan ve toplumsal sorunlara çözüm arayan şefkatli bir yapı olarak tanımlanabilir (Seyyar, 2002, s.498).

Geçmişten günümüze devletin temel amacı toplum düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıdır. Ancak küreselleşen dünyada devletin ekonomik düzenlemelerle toplumun refahını artırma ve sosyal adaleti sağlama gibi fonksiyonları da önem kazanmıştır. Sanayi devriminin ardından sosyal devlet uygulamalarıyla devlet, doğumdan ölüme kadar etkisini yaygın şekilde hissettirmeyi hedeflemiştir. Ancak neoliberal politikaların etkisiyle devletin küçülmesi ve özelleştirmelerin artması, sosyal politikalara olan kaynak desteğini azaltmış ve gelir dağılımındaki adaletsizlik artmıştır. Bu değişimlerle birlikte yerel yönetimlerin sosyal hizmetlerin sağlanmasında daha fazla sorumluluk üstlenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Ancak yerel yönetimlerin karşılaştığı baskılar ve kaynak eksiklikleri, sosyal devlet politikalarının etkin bir şekilde uygulanmasını zorlaştırmaktadır (Gül ve Öztürk, 2012, s.377).

Sanayi devriminden önce dezavantajlı ve yoksul grupların ihtiyaçları gönüllü kişilerce giderilmekteyken küreselleşen dünyada birçok ihtiyaç gönüllülükle çözülemeyecek boyuta ulaşmıştır. İkinci Dünya Savaşına kadarki süreçte sosyal devlet olma girişimleri, devletin sorumlulukları oranında artmıştır (Ersöz, 2010, s.69). 1970'li yıllardan itibaren devleti küçültme politikaları ve serbest piyasa olanaklarının geliştirilmesini belirleyen neoliberal politikalarla özelleştirme kavramı ortaya çıkmıştır. 1980'li yıllarda uygulanan neoliberal politikalar, dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de etkili olmuştur. Bu politikalar çerçevesinde, kamu işletmelerinin verimsiz olduğu ve bu sorunun özelleştirme yoluyla çözülebileceği düşüncesi benimsenmiştir. Bu düşünceye dayanarak birçok sektörde özelleştirme süreçleri başlatılmıştır. Özelleştirme süreçleri başladıktan sonra istenilen verimin elde edilip edilmediğine dair çeşitli tartışmalar bulunmaktadır. Özelleştirme uygulamalarının sonuçları arasında sendikasılaşma, çalışma koşullarının kötüleşmesi, sosyal güvenlik uygulamalarının zayıflaması, ücretlerin düşmesi ve istihdamda azalma gibi etkiler bulunmaktadır (Aysan ve Kablay, 2017, s.58-59). 1990'lı yıllardan itibaren OECD ve IMF'nin tıpkı küreselleşme politikalarında yaptıkları gibi yerelleşmeyi de mutlak olması gereken bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Devlet bir taraftan güvenlik ve adalet başta olmak üzere birçok görevini yerine getirmenin yanı sıra toplumsal yaşamdaki dinamiklere de müdahale etmesi gerektiği savunulmaktadır. Merkezi devletin çekildiği bu alanlar yerel yönetimlere ve özel sektöre bırakılmalıdır anlayışı etkindir (Salman, 2006, s.80). Devlet, kamu yararı açısından belirli hizmetleri piyasaya bırakmamalı, bunları ya doğrudan ya da kamu denetimindeki kuruluşlar aracılığıyla kendi çalışanı tarafından sunmalıdır. Hangi hizmetlerin kamu hizmeti olarak

kabul edileceği ÷lkeden ÷lkeye değişmektedir. Refah devletinin hala etkin olduğu ÷lkelerde, kamu hizmetleri geniş bir kapsama sahipken, neoliberal politikaların uygulandığı ÷lkelerde daha sınırlı bir alanı kapsayabilir. Kamu hizmetlerinin piyasaya bırakılması veya piyasa koşullarına uygun hale getirilmesi, bu hizmetlerden yararlanma hakkını yurttaş haklarından mñřteri odaklılığa dñnñřtñrebilir ve kamu yararını ihmal anlamına gelebilir. Yurttařlar, bu hizmetlerden hakları olduğunu ve hizmetlerin devlet tarafından sağlanmasını talep ederken, mñřteri olarak hizmetten "ödediği miktar kadar" yararlanma hakkına sahiptir. Maddi imkânı olmayanlar ya bu hizmetlerden yararlanma hakkına sahip değillerdir ya da bu hakları sınırlı bir şekilde kullanabilirler (Kablay, 2014, s.163).

Sosyal devlet dñřñncesiyle merkezi idare ile yerel yñnetimler arasında gñrev paylaşımı yeniden dñzenlenmiřtir. Merkezi idare bazı hizmetleri yerel yñnetimlere kaydırmiş, yerel yñnetimler de bazı hizmetleri merkezi idareye kaydırmiştir. Bu şekilde, toplumda sosyal devlet imkânlarını yerel yñnetimler sunarak merkezi idareye katkı sağlamaktadır. Sosyal belediyecilik kavramı, yerel yñnetimlerin klasik hizmetleri daha geniş ve insani bir çerçeveye taşıyarak sağlık, eğitim, kñltür, sosyal yapıya katkı ve refah gibi başlıklara katkı sağlamayı amaçlar. Gñnñmñzde çeşitlenen ihtiyaçlara yñnelik sosyal belediyecilik, belediye kaynaklarının, imkânlarının ve yetkilerinin genişlemesiyle gelişmiştir (şahinoğlu, 2014, s.68).

1.8 Sosyal Devletin Araçları

Sosyal devlet kavramını daha iyi anlayabilmek için sosyal devletin araçlarını da bilmemiz gerekmektedir.

1.8.1 Sosyal Hizmet

Avrupa kıtasında 18. ve 19. başlayan keşiflerle meydana gelen değişimler birtakım ilerlemelere zemin oluşturmuştur. Sanayi Devrimiyle birlikte başta İngiltere olmak üzere birçok Avrupa ÷lkesinin iktisadi yapısı değişime uğramıştır. Özellikle sanayi devrimi, sosyal hizmet kavramının doğuşunu tetikleyen bir unsurdur. Ağır çalışma koşulları, genç nüfusun eğitim yerine çalışma hayatına dahil olması, yaşlıların ve çocukların korunma ihtiyaçlarının artması ve bireyler arasındaki gelirlerin eşitizliği gibi nedenle toplumsal ve akademik çevrede sosyal hizmet kavramı önemli bir yer edinmiştir (Ayan, 2019, s.8).

Avrupa’da meydana gelen sanayileşmenin hızlanması, hızla artan kentleşme, göç ve gelir adaletsizliği gibi sorunlar hızla büyümüş ve toplumsal bir boyut kazanmıştır. Bu sürecin ardından meydana gelen Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sonucunda; gıda sıkıntısı, fiziksel engeller, göç, yoksulluk, sahipsiz bireyler ve yüksek oranda ölümlerin etkisi tüm dünyada hissedilir hale gelmiştir. Böylelikle üretilen politikalarda insan hakları ve sosyal hizmet kavramlarına yüksek oranda ihtiyaç duyulmuştur. 1948 yılında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi; savaş, göç, hastalık, yoksulluk ve işsizlik gibi unsurlardan insanların korunmasını ve refahlarının artırılmasını planlamış, gerekli görülmüştür (Şenkal, 2018, s.24).

Sosyal hizmet kavramı; temelinde sosyal adaletin olduğu, insanlar arası iletişimde sorun çözmeye odaklı, bireyin iyi hissetmesini sağlayan ve toplumsal dinamikleri güçlendirmeyi amaçlayan bir disiplindir. İnsan hakları ve sosyal adalet kavramlarıyla toplumun güçlenmesini ve özgürleşmesini teşvik etmektedir. Sosyal hizmet; bireyin ve toplumun refah unsurlarını arttırabilmek için farklılıklara saygı göstererek kurumları etkin bir şekilde kullanmaktadır. Sosyal hizmet kavramının temel amaçlarına baktığımızda insanlara hizmet ve yeni şanslar tanıyan fırsat eşitlikleri yaratmak, problem çözme kabiliyetlerini arttırmak, insancıl bir sistemin varlığını sürdürürebilmek, sosyal politikaların yenedünya düzenine uygun gelişmesi, insan haklarını korumak ve sosyoekonomik adaleti sağlamak gibi çeşitli fonksiyonlar içermektedir (Doğan, 2018, s.3).

Sosyal hizmet kavramı dar bir çerçeveden açıklanmaya çalışılsa da içeriği ve gelişimi bakımından ancak çeşitli bakış açılarıyla tanımlayabilmesi mümkün olan bir kavramdır. Öncelik toplumsal sorunların çözülmesini amaçlamaktadır. Bireyin toplum içindeki en küçük yapı taşı olduğu bilindiğinden, dezavantajlı durumda ve koşullarda bulunan bireyi sistemin içerisine dahil edebilmek açısından önemli bir konudur. Dezavantajlı bireylerin yanında toplumun tüm kesiminden insanları güçlendirmeyi amaçlar. Günümüz dünyasında sürekli değişimin ve dönüşümün olduğunu görmekteyiz. Bu nedenle sosyal hizmet kavramının da değişen dünyada bireylerin adaptasyonunu sağlamak için son derece önemli olduğu bilinmektedir (Cılga, 2004, s.26).

Türkiye açısından baktığımızda sosyal hizmet kavramı; Cumhuriyet öncesi (Osmanlı Devleti) ve sonrası olarak ele alınmaktadır. Osmanlı Devleti, özellikle dezavantajlı konumda olan bireyler için çeşitli önlemler almaya çalışmıştır. Anadolu’nun her yerinde kurulan vakıflarla öksüz-yetimlere, yaşlılara ve yoksullara yardım eli uzanmıştır.

Hayırseverlerin öncülüğünde gerçekleşen bu yardımlar II. Abdülhamit zamanında devlet eliyle yapılması gündeme gelmiştir. Bunun ilk girişimleri olarak 1868 yılında Hilal-i Ahmer Cemiyeti (Kızılay), 1896 yılında Darülaceze, 1899 yılında da Hamidiye Etfal Hastane-i Alisi gibi kurumlar kurulmuştur (Şeker, 2008, s.41). 1921 yılında Himaye-i Etfal Cemiyeti (Çocuk Esirgeme Kurumu) kurulmuştur. 1936 yılında Sosyal Yardım Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı kurulmuştur (Akkaya, 1996, s.14).

Cumhuriyet dönemiyle 1961 Anayasasıyla sosyal yardımlar bir sosyal devlet gerekliliği olarak sistemli hale gelmiştir. Birleşmiş Milletlerin İkinci Dünya Savaşı ardından başlattığı seferberlik etkisini göstermeye başlamıştır. Bu bağlamda ülkemizde de 1959 yılında Sosyal Hizmetler Enstitüsü, 1961 yılında Sosyal Hizmetler Akademisi kurulmuştur. 1967 yılına gelindiğinde ise Hacettepe Üniversitesinde sosyal hizmetlerin akademik anlamda eğitimleri başlamıştır. Tüm bu gelişmelerin sağlanması hususunda 1959, 1962 ve 1968 yıllarında gerçekleştirilen “Milli Sosyal Hizmetler Konferansları” etkili olmuştur (Yolcuoğlu, 2017, s.129).

27 Mayıs 1983 tarihli “2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu” çerçevesinde Himaye-i Etfal Cemiyeti olarak kurulan Çocuk Esirgeme Kurumu, kanuni bir statü elde etmiştir. 1961 yılıyla başlayan sosyal yardımların anayasal süreci kaynak yetersizliğinden ve ABD’nin Türkiye’ye uyguladığı ambargodan dolayı sosyal hizmetlerde istenilen etkiyi yaratamamıştır. 1980’den itibaren neoliberal ekonomi modelini uygulamaya çalışan Türkiye’de sosyal hizmet, piyasa hâkimiyetinde tekrar gündeme getirilmiştir. Ardından 1986 yılında “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonu” kurulmuştur. Kısacası 1980 ile 2000 yılları arasında Türkiye’de sosyal hizmet kavramı kurumsal hale getirilmeye çalışılmıştır (Taşgın ve Uğur, 2013, s.126). 2000’li yıllarda Türkiye, Helsinki Zirvesinin ardından AB adaylık statüsü çerçevesinde gelişim göstermiştir. Sadece devlet eliyle değil, sivil toplum kuruluşlarınca da topyekûn bir dönüşümün başlaması sağlanmıştır. 2011 yılında “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı” kurulmuştur. Buradaki asıl amaç; sosyal politikaların belirlenmesi, iyi ve hızlı şekilde uygulanması, sivil toplum kuruluşlarıyla paydaşlık yapılması ve tüm sistemin tek çatı altından yönetilmesini hedeflemektedir (Reçber, 2019, s.729).

Kısacası sosyal hizmetlerin temel amacı; çağın şartlarına ayak uydurarak bireylerin üzerinde oluşabilecek risk unsurlarını ortadan kaldırmak, yıkıcı ve zarar verici toplumsal etkileri bulunan öğeleri telafi etmektir. Buradaki en temel ve esas unsur bireylerin

refahına odaklanmak ve refaha dayalı toplumsal gelişimi sürdürebilmektir (Taşçı, 2010, s.32).

1.8.2 Sosyal Yardım

Tarihsel açıdan baktığımızda İlkçağ ve Orta çağ dönemlerinde kişi hak ve özgürlükleri gelişmemiş olduğundan kurumsal yapılar oluşturulamamıştır. Bu nedenle kurumsal sosyal yardım sistemleri herhangi bir gelişim gösterememiştir. Sosyal dayanışma daha küçük ölçekte gerçekleşmiştir. İslam coğrafyasında, 10.yüzyıldan sanayi devrimine kadar geçen süreçte yoksullara yardım devlet görevi olarak benimsenmiş, yardımlar vakıflar eliyle gerçekleştirilmiştir. Feodalizmin ardından ilk olarak uygulanan sosyal yasalar 17.yüzyıldaki “İngiliz Yoksul Yasaları” yaklaşık beş yüz yıl boyunca uygulanma olanağı bulmuştur. Buradaki en önemli düzenlemeler; yardımların bir lütuf değil, devlet sorumluluğu olduğunun kabul edilmesi ve istihdam yaratarak yoksulluğun engellenmesi amacıdır (Akyüz, 2008, s.59).

Kavramsal açıdan bakıldığında; maddi transfer, sosyal koruma ve destek kavramlarıyla bağdaştırıldığı görülmektedir. Çeşitli bakış açılarına göre farklı yorumlanan bu kavram konusunda ortak bir tanım bulunmamaktadır. Dünya Bankası (DB) sosyal yardım kavramını yoksullara gelir durumlarına istinaden yapılan yardımlar ve fayda olarak tanımlarken, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise; ihtiyacı bulunan kişilere minimum seviyede, temel gereksinimleri için vergilerden karşılanan yardımlar olarak tanımlar (Kasek, 2007, s.4).

Sosyal yardım kavramının dayanışmadan ayrılan birtakım özellikleri bulunmaktadır. Sosyal yardım çerçevesinde yapılan yardımlar usule uygun ve bir bütçe planlamasıyla yapılmaktadır. Sosyal yardım gerçekten ihtiyaç sahiplerine sunulan bir hizmettir. Yoksul bireyleri ve ihtiyacı olan vatandaşları kapsamına alır. Fakat buradaki en önemli konu sürdürülebilir bir sosyal yardım işlevinin olmasıdır. Sosyal yardım yapılan kişiden maddi bir fayda beklenme durumu söz konusu değildir. Karşılıksız olarak yapılmaktadır. Sadece parasal anlamda değil; istihdam, sağlık ve eğitim gibi çeşitli sektörlerde sunulan destekleri de kapsamaktadır. Sosyal yardımlar içinde bulunulan koşullara göre değişmektedir, standart bir biçimde uygulanmamaktadır (Güloğlu, 2000, s.223).

Sosyal yardımın hedefinde yoksul kişiler bulunmaktadır. Rastgele bir sistemle değil, kurumsal bir çerçevede gerçekleşir. Sisteme katılım için maddi bir karşılık olmasına

gerek yoktur, bu yönüyle sosyal güvenlikten de ayrılmaktadır. Uygulama esasları içinde bulunulan kültüre ve coğrafyaya göre değişmektedir (Şener, 2010, s.52).

Kavramsal olarak üzerinde uzlaşılmamış bir kavram olduğundan mükemmelleşmiş bir sosyal yardım sistemi uygulamasından bahsetmek mümkün değildir. Her toplum kendi kültürü, imkânları ve değer yargılarıyla sosyal yardım uygulamaları geliştirmekte ve mevcut sistemlerini ihtiyaca yönelik güncellemeye çalışmaktadır. Sosyal yardım kavramı geçmişten bugüne genellikle otorite tarafından yüklenilmesi gereken bir sorumluluk olarak benimsenmiştir (Şenkal, 2003, s.5).

Sosyal yardımdaki tüm amaçları; kaynak kısıtlılığı nedeniyle objektif ve amacına uygun kullanım, girişimci grupların teşvik edilmesi ve düşkünlerin korumacı bir politikayla korumaya alınması yer almaktadır. Sosyal yardım uygulamalarının devam etmesinin en önemli nedeni, sistemin esnek yapısının yasal boşlukları doldurabilmesidir. Daha bürokratik ve sert bir yapıda olan sosyal güvenlik mekanizmalarının eksiklerinin giderilmesi ve sistemi daha uygulanabilir, refah düzeyini yükseltici kılması olmuştur (Metin, 2011, s.182).

1.9 Sosyal Belediyecilik Kavramı

Sosyal belediyecilik kavramı, belediyelerin sosyal devlet anlayışıyla hareket ederek, toplumun refahını ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla yürüttüğü faaliyetleri ifade etmektedir. Sosyal belediyecilik, belediyelerin sadece altyapı hizmetlerinin yanı sıra, toplumun sosyal ihtiyaçlarına da odaklanarak, vatandaşların yaşam kalitesini artırmayı hedeflemektedir. Bu kavramın temelinde, belediyelerin sadece hizmet sunucusu değil, aynı zamanda sosyal sorumluluk taşıyan aktörler olarak faaliyet göstermesi yatmaktadır. Sosyal belediyecilik, insan haklarına saygı, eşitlik, adalet, katılım, katılımcılık ve sosyal bütünleşme gibi ilkeleri benimser (Yalvaç, 2016, s.61).

Sosyal belediyecilik, yerel yönetimlerin toplumun her kesimine ulaşabilen, adaletli, kapsayıcı ve sürdürülebilir hizmetler sunmasını amaçlar. Bu sayede, sosyal eşitsizliklerin azaltılması, dezavantajlı grupların korunması ve toplumsal refahın artırılması hedeflenir. Bu yaklaşımın temelinde insanın yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmesi için temel düzeyde bir gelir elde etmesinin yanında hayatın olağan akışına aykırı durumlar olan; yaşlılık, sakatlık, hastalık ve özürllük gibi durumların da ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır (Gül ve Sallan Gül, 2007, s.6).

10 Aralık 1948 tarihinde gerçekleşen Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun kararıyla yayınlanan "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin" 25. maddesinde şu hüküm yer almaktadır.

Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyi yaşaması için yeterli yaşama standartlarına hakkı vardır; bu hak, beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım ile gerekli toplumsal hizmetleri ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan başka geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkını da kapsar.

25. maddeye istinaden devletin vatandaşın minimum standartlarda da olsa yaşam koşullarını oluşturabilmesi, sosyal devletin başlıca görevleri arasında yer almaktadır (Gül, Sallan Gül, 2007, s.7).

Sosyal belediyecilik Kaya ve Şentürk'e göre;

Mahalli idareye sosyal alanlarda planlama ve düzenleme işlevi yükleyen; bu çerçevede kamu harcamalarını konut, sağlık, eğitim ve çevrenin korunması alanlarını kapsayacak şekilde sosyal amaca kanalize eden; işsiz ve kimsesizlere yardım yapılması, sosyal dayanışma ve entegrasyonun tesis edilmesi ile sosyo-kültürel faaliyet ve çalışmaların gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan alt yapı ve yatırımların yapılması için bilinçli politikalar üretmesini öngören; bireyler ve toplumsal kesimler arasında zayıflayan sosyal güvenlik ve adalet mefhumunu güçlendirmeye yönelik olarak mahalli idarelere sosyalleştirme ve sosyal kontrol işlevini yükleyen bir model.

Şeklinde tanımlanmaktadır (Kaya ve Şentürk, 2007, s.37).

Sosyal belediyecilik, geleneksel anlayıştan farklı bir belediyeciliktir. Burada belediyeler sadece altyapı hizmetleri yapan bir kurum değildir. Bireylerin sosyal ve kültürel anlamda hayatlarına katkıda bulunan, bu konularda sorumluluklarını kabul eden bir yapıdadır. Burada belediyenin faaliyet gösterdiği alanla ilgili bir kültürel ve sosyal doku haritası çıkartması son derece önemlidir. Bu harita içerisinde; gelir durumu, yaş, eğitim, cinsiyet ve kültürel birikimi çeşitli araştırma yöntemleriyle edinilmelidir. Bu doğrultuda hedef kitlenin ne olduğu ve hedef kitleden beklenti net şekilde ortaya konulabilecektir. Böylelikle kaynaklar verimli, adil ve etkili olarak kullanılabilir. Sosyal hizmetler anlayışında sadece yardıma ihtiyacı olanlara yardım etmeyi değil, insanların yardıma ihtiyaç duyabileceği konuma gelmesini de engelleyici çalışmalar yapmayı hedeflemektedir. Belediyecilik deyince sadece maddi anlamda sunulan katkı boyutuyla ele alındığından sosyal belediyeciliğin daha geniş kitlelere yayılmasında engel teşkil etmektedir (Uçartürk, 2009, s.3-5). Sosyal politikaların istenilen seviyede

algılanamamasında özellikle belediye başkanlarının yetersiz bilinç düzeylerinde olması son derece etkilidir. Bu bağlamda geniş kapsamdaki sosyal belediyecilik uygulamalarına negatif yaklaşım, birçok hizmetin merkezi idarenin sorumlulukları olarak görülmesi yani dar bir bakış açısı olumsuz olarak etkilemektedir. Buradaki en büyük riskler arasında sosyal belediyeciliğin bir rant aracı olarak görülmesi gelmektedir. Belediyelerce yoksullara dağıtılan gıda, yakacak vb. yardımlar oy talebi konusunda bir vefa duygusu oluşturmak amacı güdebilmektedir. Bu durum da sosyal belediyeciliğin tarafsızlık, eşitlik ve şeffaflık gibi unsurlarına gölge düşürebilmektedir. Böylelikle belediyeler halka sundukları sosyal yardımları minnet duygusu oluşturacak bir lütuf gibi sunduğu görülmektedir (Pektaş, 2010, s.16-17).

Günümüzde sosyal belediyecilik kavramı sosyal devletin devamı niteliğinde olmak amacından oldukça uzaktadır. Aynı şekilde sosyal yardımlar da bireyin bir sosyal hakkı olduğunu algılayacak devlet politikalarıyla desteklememektedir. Genel itibariyle kentlere göç sonucunda artan nüfusla birlikte artan sorunlara hızlı çözümler üretmek için; geçici ve düzensiz yardım faaliyetleri üzerine kurgulanmıştır. Belediyeler tarafından sunulan giyecek, yiyecek, gıda yardımları ve meslek edindirme kursları gibi yardımlar kısa süreli çözümlerdir. Bu nedenle sosyal politikalara somut bir şekilde yansımadağı için yoksulluğu ortadan kaldırmak ya da azaltmakla ilgili herhangi bir adım atabilme imkânı olmamaktadır. Günümüzde küreselleşmenin etkilerini bu kadar yoğun hissettirdiğı bir zaman diliminde sosyal devletin sorumluluklarını sivil toplum kuruluşlarınca yönetişimin etkisiyle piyasaya kaydırdağı bir ortam mevcuttur. Sosyal belediyecilik uygulamaları, sosyal haklar ve sosyal devlet uygulamalarından oldukça kopuk ve uzakta yer almaktadır (Gül, 2007, s.275).

1.10 Sosyal Belediyeciliğın Temel Amaçları

1.10.1 Kılavuzluk Etme, Rehberlik Etme ve Yönlendirme

Belediyeler, sorumluluk alanındaki bölgelerin içinde yaşayan vatandaşların maddi durumları hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Desteğe ihtiyaç duyan vatandaşlarının sağlık, eğitim ve gıda gibi ihtiyaçlarının tespit edilerek karşılanmasında sosyal belediyeler büyük ölçüde etkili olmaktadır. Bunun yanında yoksul insanlara iletilmesi istenilen yardımlarda da kılavuzluk etmektedir.

Yerel yönetimler, kendi görev alanları içerisinde yoksul ve yardıma muhtaç durumdaki vatandaşlarına, diğerk kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortak çalışmalar yaparak hızlı bir

şekilde ulaşabilmektedir. Böylelikle vatandaşların sosyoekonomik durumlarıyla ilgili net verilere sahip olunarak, ihtiyaç sahiplerine yakacak, gıda ve ilaç gibi insani ihtiyaçlar hususunda yardımcı olabilmektedirler (Akdoğan, 2006, s.33-35).

İhtiyaç sahibi muhtaç durumdaki insanlara ayni ve nakdi yardımlar yapılmasının altyapısını belediyelerin oluşturması, toplum içerisinde duyarlı insanların yardım etme duygularını teşvik etmektedir. Bu durum, imkânı olan insanların doğru noktalara yardım edebilmesi için kılavuzluk etme görevini de yerel yönetimlerin yürütebilmesini olanaklı kılmaktadır. Yardımlaşma ve dayanışma çemberi içerisinde yapılan etkinliklerde hayır yapmak isteyen vatandaşlarla ihtiyacı olan vatandaşları buluşturan belediyeler, arada güvenilir bir şekilde organizasyonu yapmaktadır (Beki, 2008, s.40).

Belediyeler, yerelde koydukları kurallar ve aykırı davranışlara uyguladıkları yaptırımlarla bir sosyal kontrol mekanizması işlevi görmektedirler. Esnaf gezileri, halk günleri, mahalle toplantıları gibi çeşitli araçlarla halka daha fazla mesaj verebilme imkânı olmaktadır. Sosyal kontrol mekanizmasıyla vatandaşın pozitif anlamda kazanımlar elde etmesi için rehberlik etme görevini yerel yönetimler üstlenmektedir.

Bir yerel yönetimin en önemli özelliklerinden birisi de toplumun yönlendirilmesi işlevidir. Toplumsal kesimlerle ilgili danışmanlık hizmeti sunma, toplumun davranışlarını belirli olaylara göre yönlendirme, halkın mevcut sorunlarının hangi kurumların yardımıyla ne şekilde çözülebileceğini belirleyip onlara yardımcı olma gibi birçok fonksiyonu içermektedir. Toplumun sorunlarının çözümünde doğru noktaya ve kuruma yönlendirme işlevi zaman ve kaynak tasarrufu sağladığından yönlendirme mekanizması büyük avantaj sağlamaktadır (Seyyar, 2008, s.32).

Sosyal belediyeler halkın geçim sıkıntısını gidermek amacıyla her ne kadar köklü tedbirler almasa da birtakım yardımcı hizmetleri uygulamaktadırlar. Buna; aşevleri, mahalle kütüphaneleri, ekmek fabrikaları, tanzim satış mağazaları ve sağlık ocakları gibi yerler örnek gösterilen yerlerdir. Böyle hayati ve hassas oluşumların sürdürülebilir bir şekilde faaliyet göstermesinde belediyelerin girişimde bulunarak yatırım yapması bir zaruriyet olarak görülmektedir. Sosyal belediyecilik kapsamında çocuklar için yuvalar, kreşler, çocuk kulüpleri, parkların düzenlenmesi ve çocukların yeterli beslenmesini sağlamak için katkıda bulunulması gerekmektedir. Gençler için gençlik merkezleri, danışma merkezleri, spor tesisleri, madde bağımlılığının ve kötü alışkanlıkların engellenmesi için çalışmalar ve meslek edindirme kursları açılması önemli

ihtiyaçlardandır. Engellilerin hayatlarını kolaylaştıracak düzenlemelerin yapılması, tedavi ve bakım hizmetleri sunulması, eğitimlerinin sağlanması ve sosyal hayata daha iyi uyum sağlayabilmeleri için meslek edindirme becerisi kursları açılması beklenmektedir. Kadınlar için anne çocuk sağlığı merkezleri, koruma-sığınma evleri ve meslek edinmeye yönelik kurslar açılması gerekmektedir. Yaşlılar için huzurevi, bakım evleri açılması; sağlık, giyecek, yakacak, gıda yardımı yapılması ve hobi merkezi gibi yerlerin açılması önemlidir. Riskli gruplar için danışma bürolarının kurulması ve beklenmedik kriz dönemlerinde kendi bünyesinde hizmet vermesi ve ilgili kurumlarla da iş birliği içine girerek yönlendirmesi gibi girişimler beklenmektedir (Pekküçükşen, 2004, s.461).

1.10.2 Sosyal Kontrol, Rehabilitasyon ve Sosyalleştirme

Sosyal kontrol kavramı sosyolojinin temel kavramlarından birisidir. Kavramın başlangıcında sosyal düzene katkıda bulunan her türlü ilişki, işleyiş, eylem ve yapı için kullanılmaktaydı. Belirli bir noktaya kadar sosyal kontrol ve sosyal düzen kavramları birbirleriyle aynıymış gibi gözükebilmektedir. Fakat sosyal kontrol, düzenin sağlanması için çok önemli bir husustur. Sosyal düzen içindeki yazılı veya yazısız kurallardan sapanların kontrol edilmesi gerekmektedir. Hem yasalarla hem normlarla sosyal kontroller gerçekleştirilerek toplumsal düzen sağlanmaya çalışılmaktadır. Kendall'a göre: "*Sosyal kontrol, sosyal grupların normlara, kurallara ve yasalara uymalarını sağlamayı teşvik etmek ve anormal, sapkın davranışlardan uzak tutmak için var olan sistematik pratiklere denir.*" (Kendall, 2011, s.204). Bu kavramla baktığımızda sosyal kontrol kavramı içsel ve dışsal olarak iki şekilde olabilir. İçsel sosyal kontrol, kişilerin değerleri içselleştirerek sosyalizasyon süreçlerinde nasıl davranması gerektiğini kodlayan sosyal normları ifade etmektedir. Dışsal sosyal kontrol, sistemi bozacak davranışlar sergileyen birisine; mahkeme ve hapishane gibi uygulanması gereken negatif tutumlar olarak ifade edilebilir (Kendall, 2011, s.205).

Rehabilitasyon, kavramsal açıdan "*yeniden mümkün kılmak*" anlamına gelmektedir. Rehabilitasyon kavramıyla yoğun olarak kabul edilen tanım: "bireyin toplum içindeki bağımsız işlevsellik seviyesini optimum düzeye getirmeye yardım etme süreci" olarak açıklanmaktadır. Yani rehabilitasyon kavramı madde bağımlılarının tedavisinden farklıdır.

Sosyal bir varlık olan insan buna rağmen bazen sosyal işlev kaybı yaşayabilmektedir. Bu durumda bireyin sosyal anlamda rehabilite edilmesi gerekir. Sosyal rehabilitasyon,

fonksiyonel ve bilişsel kazanımların yanında bireyin sosyal becerilerini de geliştirmeyi amaçlayan evrensel bir terimdir. Psikososyal açıdan özürlü olarak nitelendirilen bireylerin, kendisinden toplumun beklediği rolleri yerine getirmeleri; ekonomik sorunlarının çözülmesi, sosyal ve psikolojik durumlarının değerlendirilerek toplum içerisinde yer almaları için gerçekleştirilen tüm çalışmalar sosyal rehabilitasyon kapsamında yer almaktadır (Croose ve Hocking 2004, s.24-26).

Bireyin; ruhsal sorunlarını çözmeye yönelik hizmetler, sosyal ve toplumsal yaşama dahil olmasına yönelik hizmetler, aile olarak yaşayabilmesi için gerekli hizmetler, rehabilitasyon sonrası yaşamı için gerekli desteğin sağlanmasına yönelik hizmetler, sorunlara karşı duyarlılığın ve toplumsal bilincin geliştirilmesine yönelik hizmetler sosyal rehabilitasyon hizmetleri arasında yer almaktadır (Demirel, 2001, s.14).

Sosyal rehabilitasyon bireyin normal yaşamına geri dönebilmesi, gelecek hedeflerini belirlemesi ve çeşitli beceriler edinerek özgüven kazanması için çok kritik öneme sahiptir. Bireyin tüm ilerlemeleri kaydedebileceği güvenilir bir ortamın varlığına ihtiyacı vardır. Bireyin olumlu karşılanacağı, sosyal faaliyetlerde ve ortamlarda yargılanma korkusu olmadan bulunabileceği, kendisini ait hissedeceği bir topluluk içerisinde yeni şeyler öğrenebileceği bir yerin var olması son derece önemlidir.

Rehabilitasyon programına dahil olan kişiler, diğer insanlarla tanışarak sosyal bir ortamda bulunma fırsatıyla dışlanma ve yalnızlık korkularından kurtularak, geçici de olsa sorunların üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Özbakım, iletişim geliştirme, mesleki beceriler edinme, özgüven geliştirme ve sosyal arkadaşlıklar kurma sosyal rehabilitasyonun başlıca yararlarından (Croose ve Hocking, 2004, s.30).

1.11 Türkiye’de Sosyal Belediyeciliğin Gelişimi

Türkiye’de sosyal politika alanında belediyelerin görev ve sorumluluklarına ilişkin yasal dayanağın başlangıç noktası 1580 sayılı Belediye Kanunu olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren yürürlüğe giren bu kanunla belediyelere her zamankinden geniş yetki ve sorumluluk verilse de kaynak yetersizliğinden dolayı tam olarak etkili olamamıştır. Kırsaldan kentlere göçün hızlanması ve belediyelerdeki yetersizlikler bir araya geldiğinde belediyeler temel görev ve işlevlerini dahi yerine getiremez hale gelmişlerdir. Bununla birlikte belediyelerin sosyal politikalar alanındaki etkinliği ve etkisi zayıflamıştır (Ersöz, 2005, s.139).

1960-1970 yılları arasındaki siyasi konjonktür toplumsal ve iktisadi değişimleri de başlatan bir kıvılcım niteliğindedir. Demokratik belediyeçilik anlayışının, toplumun eşit ve adaletli hizmet almasının teşvik edildiği çalışmaların başladığı bir dönemdir. Sosyal belediyeçilik anlayışının benimsenmesinin başlıca nedenleri; eşit olmayan gelir, yoksulluk, eşit ve adaletli hizmete vatandaşın ulaşmasıdır. Bunun yanı sıra ülkede yaşanan siyasi ve ekonomik gelişmeler içerisinde yerel yönetimlerin daha etkin hale getirilmesi düşüncesinin de etkisi büyüktür (Yaman, 2014, s.6-10).

1970'li yıllardaki belediyelerin kaynak eksikliğinin en önemli nedenleri arasında siyasi unsurlar vardır. Merkezi yönetimle belediyelerin farklı siyasi partiden olmaları kaynak kesintisine neden olmaktadır. Bunun yanında göçlerle artan şehir nüfusunun yükselen hizmet beklentisi de bulunmaktadır. Halkın desteğiyle yerel yönetim hizmetlerini gerçekleştirebilmek için kaynak arayışına gitmişlerdir. Farklı siyasi partilerde bulunan belediyelerin merkezi yönetim tarafından keyfi tutuma maruz kalmamaları için yetkisiz denetimin önüne geçmek adına çalışmalar yapılmıştır.

Topluma hizmet ilkesini benimseyen belediyeler, kaynak yaratmak için merkezden gelecek kaynaktan bağımsız girişimlerde bulunmuşlardır. Asfalt plenti kurarak karayolları asfalt ihalelerine girmiş, otopark, düğün salonu, plajlar ve ekmek fabrikaları gibi farklı iş alanlarında gelirleri artırmayı hedeflemişlerdir. Bu girişimlerde halkın menfaatleri ön planda tutulmuş ve elde edilen gelirler tekrar halka hizmet olarak sunulmuştur. Üreten belediyeçilik anlayışıyla ulaşım ve konut gibi sektörlere de giren belediyeler, özellikle kent kooperatifleri aracılığıyla halkın temel gereksinimlerini karşılamaya çalışmıştır. Bu yaklaşım, konut üretimi ve uygun fiyatlı konutların sağlanması açısından önemli bir adım olarak kabul edilmiştir. Örneğin, Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin "Batı Kent" projesi ve İzmit Belediyesi'nin "Yeni Yerleşmeler" projesi bu tür uygulamalara güzel örneklerdir. Bu projelerle düşük gelirli insanların konut ihtiyaçları karşılanmış ve sosyal sorumluluk ön planda tutulmuştur (Güler, 2009, s.112-144).

1973'le 1977 yıllarında toplumcu belediyeçilik kavramı çerçevesinde belediyeler tarafından halkın temel gereksinimleriyle ilgili çeşitli alanlarda birçok faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Toplumun ihtiyacı olan malları aracısız ve uygun fiyatla vatandaşa ulaştırmak amacıyla halkın görüşü alınarak, kamuoyu araştırması yapılarak tüketicilerin eğitimleri de göz önünde bulundurulmuş ve tanzim satış mağazaları kurulmuştur. Bunun örneklerinden birisi dönemin Ankara Büyükşehir Belediye Başkanı Ali Dinçer

zamanında kurulan, halka yüzde 20 ile yüzde 40 arasında indirimlerle ürün satan TANSA (Tanzim Satış Mağazaları)'dır. ANTBİRLİK, TARIŞ ve ÇUKOBİRLİK gibi üretici odaklı oluşumların ürettiği ürünleri aracısız olarak halka ulaştırmayı amaç edinmişlerdir. Sistemin işlerliği görüldükten sonra daha sistematik ve sürdürülebilir bir operasyon haline gelmiştir. Fakat bölge esnaflarının işine gelmeyen ve halkın yanında olan bu tutuma karşı "Belediye bakkallık yapıyor" gibi çeşitli söylemlerle sistemin sorgulanmasına neden olmuş ve istenilen sonuçlara ulaşması engellenmiştir (Keleş ve Duru, 2008, s.38).

1980'li yıllardan itibaren yerel yönetimlerin görev tanımları tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de birtakım değişikliklere uğramıştır. Yerel yönetimlere yeni yetkiler, görevler ve sorumluluklar tanımlanmıştır. Merkezi yönetimden gelen kaynak miktarları da artırılmıştır. AB yerindelik ilkesi, yerinden yönetim anlayışının belirgin hale gelmesi ve yönetişim gibi faktörler, yerinde yönetime doğru eksen kaymasına neden olmuştur. Bunun yanında kent nüfusunun göç unsurlarıyla artması, merkezi yönetimin yetersiz hizmetleri, iletişim kanallarının çeşitlenmesiyle halkın hızlı bilinçlenmesi ve taleplerinin artması gibi nedenler yerel yönetimlerin güçlendirilmesinde ve sosyal belediyeciliğin gelişiminde etkili olmuştur (Şataf ve Toprak, 2009, s.16).

2000'li yıllarda siyasi değişimlerle birlikte yerel yönetimler önemli ölçüde etkilenmiştir. Ak Parti'nin 2002 yılında iktidara gelmesiyle "Yerel Yönetimler Reformu" yapılmış ve 1580 sayılı Belediye Kanunu yerine 5393 sayılı Belediye Kanunu getirilmiştir. Bu değişikliklerle birlikte belediyelere yeni görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Sağlık hizmetleri, sosyal yardımlar, eğitim ve kültür faaliyetleri, konut politikaları, çevre koruma projeleri, istihdam destekleri gibi alanlarda belediyelerin etkin rol oynaması ve toplumun dezavantajlı kesimlerine yönelik destekler sağlaması hedeflenmiştir. Yerel yönetimler, özerklik ilkesine dayalı olarak daha etkin, şeffaf, katılımcı ve hesap verebilir bir şekilde faaliyet göstermeyi amaçlayan bu kanunla güçlendirilmiştir. Merkezden yapılan birçok hizmetin yerelden yapılması planlanmış ve sosyal belediyecilik kavramı da bu dönemde önem kazanmıştır (Uludağ, 2019, s.278).

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun AB ile ilişkisi, Türkiye'nin AB üyelik sürecinde yerel yönetim reformlarına yönelik taahhütlerini yerine getirmesini amaçlayan önemli bir boyuta sahiptir. Kanun, yerel yönetimlerin AB normları ve standartlarıyla uyumlu bir şekilde işleyebilmesini ve demokratik, şeffaf, hesap verebilir ve etkin bir yönetim anlayışını benimsemesini hedeflemektedir. Kanunun, yerel yönetimlerin yetki ve sorumluluklarını düzenlemesi, idari kapasitelerin güçlendirilmesi ve demokratik

yönetişim ilkelerinin benimsenmesine yönelik adımlar atılmasını amaçlanmaktadır. Ayrıca, AB-Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi ve Yerel Yönetimler Reformu Strateji Belgesi gibi belgeler, kanunun hazırlanmasında ve uygulanmasında referans alınmaktadır. Bu bağlamda, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun AB ile ilişkisi, Türkiye'nin AB üyelik sürecinde yerel yönetim reformlarını gerçekleştirmek ve AB standartlarına uyumlu bir yerel yönetim yapısı oluşturmak amacıyla önemli bir adım olarak kabul edilmektedir (Göymen, 2006, s.82).

1.12 Türkiye’de Sosyal Belediyeciliğin Hukuksal Boyutu

1.12.1 Belediye Kanunu

Türkiye’de yerel yönetimlerin temel düzenlemesini içeren en önemli yasa 1580 sayılı Belediye Kanunu’dur. Bu kanun, 1930 yılında çıkarılmış olup yerel yönetimlerin yetki ve sorumluluklarını düzenleyerek belediyelerin işleyişini belirlemiştir. Yerel halkın ihtiyaçlarını karşılamayı ve yerel yönetimlerin etkinliğini artırmayı amaçlayan bu yasa, Türkiye’deki yerleşim yerlerinin hukuki yapısını düzenlemiştir. 1580 sayılı Belediye Kanunu, Cumhuriyet döneminde yerel yönetim politikalarının temelini oluşturmuş ve uzun süre uygulanmıştır. 2005 yılına kadar yürürlükte kalmış olmasına rağmen zaman içinde değişimlere uğramıştır (Ardıç, 2020, s.56).

Cumhuriyet dönemiyle birlikte özellikle yerel yönetimler konusunda birçok düzenleme yapılmıştır. 1924 yılında merkezi yönetim etkilerini gösterirken Anayasa’da sadece üç maddede düzenleme yapılmıştır. Anayasanın 89. Maddesi “*Türkiye, coğrafya durumu ve ekonomi ilişkileri bakımından illere, iller ilçelere, ilçeler bucaklara bölünmüştür ve bucaklar da kasaba ve köylerden meydana gelir*” olarak düzenlenmiştir. Ayrıca 90 - 91. maddelerinde şehirlere; köy ve kasabalara da tüzel kişilik verilmiştir. İl yönetiminin yetkilerinin genişletilmesi süreci de küçük çaplı da olsa ilk olarak bu dönemde başlamıştır (1924 Anayasası, md. 89-91).

1580 sayılı Belediye Kanunu'nun ardından gelen 1593 sayılı "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" ve 2290 sayılı "Belediye Yapı ve Yollar Kanunu," belediyelere imar alanında yetkiler sağlamıştır. Bu faaliyetlerin finansmanını sağlamak amacıyla 2301 sayılı Kanunla "Belediyeler Bankası" kurulmuş ve İller Bankası'nın temelini oluşturmuştur. Belediyelerin gelirlerini artırmak için gümrük tarifesi, iskele ücretleri ve eğlence mekanlarından alınan resimlere ilişkin kanunlar uygulanmıştır. Bu düzenlemelerle belediyelerin kentlerini daha yaşanılabilir kılmak ve faaliyetlerini sürdürebilmek için

kaynak sağlanması hedeflenmiştir (Yörükoğlu, 2009, s.11). 1937 yılında 3166 sayılı kanunla⁷ 5 hektar orman yetiştirme, 1938 tarih 3580 sayılı kanunla⁸ da belediyelerin sportif alanda faaliyetler gösterebilmesine izin verilmiştir. 1948 yılı 5237 sayılı “Belediye Gelirleri Kanunu” çerçevesinde gelirlerin tek elde toplanarak borçlanmanın olanaklı hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Belediyelerin merkezi idarelerin bir şubesi anlayışıyla çalışması hedeflenmektedir. Tüm bu kanunlar, belediyelerin gelirlerini çeşitlendirme ve artırma amacıyla çıkarılmıştır. Gelirlerin çeşitlendirilmesi, belediyelerin yerel düzeyde daha etkin hizmetler sunabilmesini sağlamak ve kentlerin yaşanabilirlik düzeyini yükseltmeyi hedeflemektedir (Eryılmaz, 1999, s.341-342).

1961 Anayasasında yer alan 112. maddeye göre merkezi yönetime alternatif olarak yerinden yönetim seçeneği gündeme gelmektedir. 115. maddeye göre;

Türkiye, merkezi idare kuruluşu bakımından coğrafya durumuna, iktisadi şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere, iller de diğer kademeli bölümlere ayrılır. İllerin idaresi yetki genişliği esasına dayanır. Belli kamu hizmetlerinin görülmesi amacıyla, birden çok ili içine alan çevrede, bu hizmetler için, yetki genişliğine sahip kuruluşlar meydana getirilebilir

maddesiyle yerel yönetimlerin önemine vurgu yapılmıştır. 116. maddede de;

Mahalli idareler, il, belediye veya köy halkının müşterek mahalli ihtiyaçlarını karşılayan ve genel karar organları halk tarafından seçilen kamu tüzel kişileridir. Mahalli idarelerin seçimleri, kanunun gösterdiği zamanlarda ve 55. maddede yazılı esaslara göre yapılır. Mahalli idarelerin seçilmiş organlarının organlık sıfatını kazanma ve kaybetmeleri konusundaki denetim, ancak yargı yolu ile olur. Mahalli idarelerin kuruluşları, kendi aralarında birlik kurmaları, görevleri, yetkileri, maliye ve kolluk işleri ve merkezi idare ile karşılıklı bağ ve ilgileri kanunla düzenlenir. Bu idarelere, görevleri ile orantılı gelir kaynakları sağlanır

⁷ 3166 sayılı “5 Hektardan Az Olmamak Üzere Belediyelerce Ağaçlandırılması Mecburi Olan Yerlerin Tespiti ve İşletilmesi Hakkında Kanun”

⁸ 3580 sayılı "Belediyelerin Spor Tesisleri İşletmeleri Hakkında Kanun"

maddesi mahalli idarelerin tanımlamalarını yapmaktadır. 1961 Anayasasının 120. maddesinde ‘üniversiteler’, 121. maddesinde ‘radyo ve televizyon idaresi’ 122. maddesinde ise ‘kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşlar’ yerinden yönetim uygulaması kapsamında yer almaktadır (1961 Anayasası, md. 112-120).

1982 Anayasasının 123. Maddesinde “*idarenin kuruluş ve görevleri merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır*” ilkesi kamu hizmetlerinin etkin bir şekilde kullanılması ve vatandaşlara hızlı bir şekilde sunulması için yerel yönetimleri merkezi yönetimden ayırmıştır. 126. maddede de;

Türkiye, merkezî idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere; iller de diğer kademeli bölümlere ayrılır. İllerin idaresi yetki genişliği esasına dayanır. Kamu hizmetlerinin görülmesinde verim ve uyum sağlamak amacıyla, birden çok ili içine alan merkezi idare teşkilatı kurulabilir. Bu teşkilatın görev ve yetkileri kanunla düzenlenir

yetki genişliği ilkesi kanun çerçevesine alınmıştır. 127. Maddede

Yerel yönetimler, il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, yine kanunda belirtilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileri şeklinde tanımlanmıştır. Yerel yönetimlerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir

şeklinde düzenlenerek il, belediye ve köy olarak üç yerel yönetim birimi olduğu ifade edilmiştir. 127/3 maddesinde “*büyük yerleşim merkezleri için özel yönetim biçimleri getirebilir*” denilerek Büyükşehir Belediyelerinin kurulması için gerekli kanuni altyapıyı sağlamasına rağmen anayasada yerel yönetim birimi olarak henüz kabul edilmemiştir (1982 Anayasası, md-123-127).

Yerel yönetimlerdeki seçimler 1982 Anayasası 67. Maddesine istinaden beş yılda bir yapılmaktadır. Buradaki denetim, onanma ve itiraz merci yargı kontrolünde gerçekleşmektedir. İçişleri Bakanlığı kanunda belirtilen usul ve esaslar doğrultusunda halkın menfaatine olan durumlarda müdahale yetkisine sahiptir. Mahalli idareler daha iyi hizmet verebilmek, potansiyellerini arttırabilmek ve vatandaşın lehine olan işleri

çoğaltmak amacıyla birlik kurabilirler. Tüm bu ilişkiler ve boyutları kanunla düzenlenmektedir (Ertaş, 2016, s.90).

Bir devletin asli görevi sınırları içerisinde yaşayan vatandaşın; güven, huzur ve refah içerisinde yaşamalarını sağlamak için eşit haklara sahip oldukları bir ortam oluşturmaktır. Anayasa'nın 2.maddesi: *“Türkiye Cumhuriyeti; toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir.”* Şeklinde sosyal devlete dayanak oluşturmaktadır (Beki, 2008, s.34).

5393 sayılı “Belediye Kanunu”, 5216 Sayılı “Büyükşehir Belediyesi Kanunu” sosyal belediyecilik uygulamalarının hukuki çerçevesini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra 5302 sayılı “İl Özel İdaresi Kanunu” mevzuatı da bir yerel yönetim birimi olduğundan sosyal politikalara ilişkin düzenlemelere sahiptir.

Evsizlere, kimsesizlere, muhtaç kadınlara ve sokak çocuklarına barınma ihtiyacında yardımcı olmak, yaşlılara huzurevi yapmak, öksüz ve yetimlere kreşler ve çocuk yuvaları yapmak, hastane yakınlarında misafirhaneler kurmak, sağlık ocakları ve spor tesisleri yapmak, kültür sanat alanında faaliyetler yapmak gibi çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Bunun yanında sosyo-kültürel ortamda dengenin sağlanması için çalışmalar yapılması, aşevleri kurulması, sosyal alanları yaygınlaştırmak, uygun fiyatlı konutlar üretmek ve tanzim satış mağazaları açmak gibi çok boyutlu ve geniş yetkilere sahiptir (Öz ve Yıldırım, 2009, s.458).

1.12.2 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Yasasında Sosyal Belediyecilik

Bir devletin asli görevi sınırları içerisinde yaşayan vatandaşın; güven, huzur ve refah içerisinde yaşamalarını sağlamak için eşit haklara sahip oldukları bir ortam oluşturmaktır. Anayasa'nın 2.maddesi: *“Türkiye Cumhuriyeti; toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir.”* Şeklinde sosyal devlete dayanak oluşturmaktadır (Beki, 2008, s.34).

5393 sayılı “Belediye Kanunu”, 5216 Sayılı “Büyükşehir Belediyesi Kanunu” sosyal belediyecilik uygulamalarının hukuki çerçevesini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra 5302 sayılı “İl Özel İdaresi Kanunu” mevzuatı da bir yerel yönetim birimi olduğundan sosyal politikalara ilişkin düzenlemelere sahiptir.

Evsizlere, kimsesizlere, muhtaç kadınlara ve sokak çocuklarına barınma ihtiyacında yardımcı olmak, yaşlılara huzurevi yapmak, öksüz ve yetimlere kreşler ve çocuk yuvaları yapmak, hastane yakınlarında misafirhaneler kurmak, sağlık ocakları ve spor tesisleri yapmak, kültür sanat alanında faaliyetler yapmak gibi çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Bunun yanında sosyo-kültürel ortamda dengenin sağlanması için çalışmalar yapılması, aşevleri kurulması, sosyal alanları yaygınlaştırmak, uygun fiyatlı konutlar üretmek ve tanzim satış mağazaları açmak gibi çok boyutlu ve geniş yetkilere sahiptir (Öz ve Yıldırım, 2009, s.458).

1.12.3 5393 Sayılı Belediyeler Yasasında Sosyal Belediyecilik

5393 sayılı “Belediye Kanunu” 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun çerçevesinde belediyelere sosyal politikalar açısından geniş yetkiler tanınmıştır (Uslu, 2011, s.47). Belediye hizmetlerinin ilkesinden birisi olan *"hizmet sunumunda özürlü, yaşlı, düşkün ve dar gelirlilerin durumuna uygun yöntemler uygulanır"* şeklinde sosyal politikalara olan hassasiyetin temel göstergesidir. Bu kanuna göre belediye halkın oylarıyla seçilen başkana sahip, müşterek ihtiyaçları karşılamak için kurulan idari ve mali özerkliğe sahip kurumlardır (Yavuz, 2013, s.19).

Belediye Kanunu’nda yer alan sosyal politika maddeleri şu şekildedir;

- Tüm vatandaşlar ikamet ettiği beldenin hemşerisi olarak yerel yönetimlerin yani belediyelerin hizmetleri hakkında bilgi alma, katılma ve yararlanma hakkına sahiptir. Buradaki hassas nokta yardımların insanların onurunu zedelemeyecek nitelikte olması gerekliliğidir (m.13/1).
- Yerel yönetimler hemşerilerin arasındaki kültürel ve sosyal ilişkilerin iyileşmesi adına gerekli çalışmaları yapmalıdır. Bu bağlamda STK’ların, üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, uzman kişilerin ve sendikaların hep birlikte paydaş olabileceği bir organizasyon olmalıdır (m. 13/2).
- Belediyeler her türlü altyapı hizmetinin yanı sıra; kültür sanat faaliyetleri, şehrin turizm ve tanıtımına katkı, gençlik ve spor alanında mesleki beceri kazandırma, sosyal hizmet yardımları ve ticari faaliyetlerin geliştirilmesi için ekonomik adımların atılması gibi hizmetleri kendisi yapar veya araçlar yardımıyla yaptırır (m.14/1).

- Büyükşehir Belediyeleri ve yerleşik nüfusu 50.000 üzerinde olan belediyeler, çocuklar ve kadınlar için koruma evleri açmakla yükümlüdür (m.14/2).
- Belediyeler, okul öncesi eğitim veren kurum açabilme hakkına sahiptir. Bunun yanı sıra devlet okullarının fiziki yapısı, bina inşaatlarının bakım ve onarım hizmetlerini yapabilir, yaptırabilir (m.14/3).
- Gerekli durumlarda belediyeler; amatör spor kulüplerine ve öğrencilere malzeme desteği sağlar. Çeşitli spor müsabakaları düzenleyebilir, yurt içi ve yurt dışında çeşitli spor dallarında üstün başarı göstererek derece alan sporculara meclis kararıyla ödül verebilir (m.14/4).
- Yerel yönetimler, kanunlarla açıkça başka bir kurum veya kuruluşun etkisi altında olmayan mahalli hizmetleri de yapabilir veya yaptırabilir (m. 14/b).
- Belediyelerin yapacağı hizmetlerin uygulanmasında öncelik sırası hizmetin ivediliği ve belediyenin mali durumu dikkate alınmalıdır (m. 14/5).
- Yerel yönetimlerin sunmuş olduğu hizmetler vatandaşlara en yakın olarak şekilde doğru yöntemlerle sunulmalıdır. Yardıma muhtaç, düşkün, yaşlı, dar gelirli ve yoksulların durumları gözetilerek uygun yöntemlerle çalışmalar yapılmalıdır (m. 14/6).
- Büyükşehir belediyesinin il sınırları içinde ve 50.000'den fazla nüfusu olan belediyelerde meclisin kararına istinaden; ticaret, sanayi, eğitim ve sağlık yatırımlarının yol, su, kanalizasyon, doğalgaz, termal su ve aydınlatma gibi tüm altyapı çalışmalarını yapabilir veya yaptırabilir. Büyükşehir belediyeleri; tesislere ortak olabilme veya İşleri Bakanlığı'nın onayı ile yürürlüğe girecek sosyal projeler için çok düşük ücretlerle amacına kullanılmak şartıyla arsa tahsisi yapabilir (m. 15).
- Belediyeler; eğitim, kültür, sosyal yardım, sağlık, spor, çevre, ihtiyaç sahiplerine yardım gibi çeşitli faaliyetlerin yapılması amacıyla belde içerisinde dayanışmayı teşvik eden hizmetlerde gönüllülerle iş birliği içerisinde program düzenleyebilir ve uygulayabilir (m.77/1).

1.12.4 6360 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu

06/12/2012 tarihinde 28489 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 6360 sayılı Kanun, On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasını sağlamıştır. Kanunun bazı maddeleri yayım tarihinde yürürlüğe girmişken, diğer maddeleri 30 Mart 2014 tarihinde yapılacak mahalli idareler genel seçimi ile yürürlüğe girmiştir.

6360 sayılı Kanun ile Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Ordu, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van illerinde büyükşehir belediyesi kurulmuş ve bu illerdeki il belediyeleri büyükşehir belediyesine dönüştürülmüştür. Bu sayede büyükşehir belediyelerinin sayısı 30'a ulaşmıştır. Kanunla birlikte yeni kurulan ve sınırları genişleyen büyükşehirlerde köy ve belde belediyelerinin tüzel kişiliği kaldırılmış ve bu yerlerdeki köyler mahalle olarak, belediyeler ise belde isimleri ile tek mahalle olarak ilgili ilçenin belediyesine katılmıştır. Ayrıca, orman köyleri ve orman köylülerine tanınan haklar, bu mahallelere dönüşen yerler için de geçerli olacak şekilde düzenlenmiştir. 6360 sayılı Kanunla kurulan büyükşehir ilçe belediyeleri arasında; *'Aydın'da Efeler, Balıkesir'de Karesi ve Altıeylül, Denizli'de Merkezefendi, Hatay'da Antakya, Defne, Arsuz, Payas, Manisa'da Şehzadeler, Yunusemre, Kahramanmaraş'ta Dulkadiroğlu, Onikişubat, Mardin'de Artuklu, Muğla'da Menteşe, Seydikemer, Ordu'da Altınordu, Tekirdağ'da Süleymanpaşa, Kapaklı, Ergene, Trabzon'da Ortahisar, Şanlıurfa'da Eyyubiye, Haliliye, Karaköprü, Van'da Tuşba, İpekyolu'* bulunmaktadır. Ayrıca, Denizli'nin Akköy İlçesi ismi Pamukkale olarak değiştirildiğinden Akköy Belediyesi de Pamukkale Belediyesi olarak büyükşehir ilçe belediyeleri arasına katılmıştır. Bu süreçte 6360 sayılı Kanun, Birlik tarafından etkin bir şekilde takip edilmiş ve belediyelerle paylaşılmış, ayrıca uygulama süreci için düzeydeki belediye mensuplarına yönelik eğitimler düzenlenmiştir. Bu sayede büyükşehir belediye sistemi, yerel yönetimlerde önemli değişiklikler getirmiştir (TBB, 2014, s.4-6).

Büyükşehir Belediye Kanunu ile, belediye sınırları hem genişletilmiş hem de büyükşehir belediyesi kurma şartları daha katı hale getirilmiştir. Kanunun 3. maddesinde, bir ilde büyükşehir belediyesi kurulabilmesi için en az üç ilçe veya ilk kademe belediyesi bulunması gerekliliği getirilmiştir. Daha önceki düzenlemede ise, il belediyesi sınırları içinde "birden fazla ilçe" olması yeterli kabul edilmekteydi. 5216 sayılı kanunun 4. maddesine göre ise, belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre

uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000'den fazla olan il belediyeleri büyükşehir belediyesine dönüştürülecekti. Kanun koyucu, nüfusa dayalı şartı tercih ederek daha güçlü ve nüfusu yoğun büyükşehir belediyelerin oluşmasını hedeflemiştir. Bu nedenle, 750 bin nüfus şartı, o dönemdeki il merkezlerinin nüfus durumu dikkate alındığında makul bir seviyeyi ifade etmektedir (Oktay, 2016, s.75).

2. İKİNCİ BÖLÜM- ESNEKLİK KAVRAMI VE COVID-19 PANDEMİSİNDE ESNEKLİK UYGULAMALARI

2.1 Esneklik Kavramı ve Tarihsel Süreçte Gelişimi

2.1.1 Esneklik Kavramı

Küreselleşme kavramının ardından sermaye hızla yer değiştiren bir hale gelmiş, üretilen mal ve hizmetler de dünyanın dört bir yanında serbestçe dolaşmaya başlamıştır. Bu gelişmelerle emeğin kullanılması da küresel bir boyutta değerlendirilmiş ve işgücü piyasasının küresel hale gelmesi gündeme gelmiştir. Standart üretim algısı ve araçlarından nitelikli işgücünün kullanıldığı, müşterilerin kişisel seçimlerini ön planda tutan işçiyi üretim fonksiyonuna dahil etmek hedeflenmektedir. Çünkü küreselleşme ile önemli olan şey, belirli bir standart seviyesinde sunulan malı en hızlı ve en düşük maliyetlerle elde etmektir (Yavuz, 1995, s.7).

Gelişen teknoloji, beraberinde artan üretim olanaklarıyla birlikte verimlilik odaklı çalışmalara yönelmeyi gerektirmiştir. Verimlilik ve kalite arttıkça bireylerin mal ve hizmetlere bakış açıları gelişerek beklentileri de bu doğrultuda artış göstermiştir. Müşteri gruplarının taleplerinin değişken ve sürekli güncellendiği hesaba alındığında mevcut düzen içerisinde ekonomik varlığını sürdürmek isteyen işletmeler de sürekli güncel kalma gereksinimi ortaya çıkmıştır. İşte esneklik kavramının ortaya çıkışının temelinde de bu olaylar döngüsü yer almaktadır.

Atkinson'a göre işçilerin üretim hedefleri doğrultusunda farklı birimlere ve bölümlere kaydırılmalarına olanak sağlanarak maksimum şekilde çalışanlardan yararlanılması sağlanması amacıyla geliştirilen esnek işletme modeli oldukça önemlidir. Atkinson, 1970 ile 1980 yıllarındaki ekonomik durgunluk nedeniyle ticarete ve sendikal etkideki azalma nedeniyle bu esneklik modeli başarılı hale gelmiştir. Atkinson, esnek işletmeyi işgücü kullanımında istenilen esnekliği sağlamasını esnek işletmenin temel amacı olarak tanımlamaktadır (Atkinson, 1985, s.21).

Endüstri devrimi sürecinde ortaya çıkan ve yeni bir devrim olarak kabul edilen esneklik kavramı, hızla ilerleyen dünyadaki iş gücü piyasasının, sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla belirli kriterlere bağlı olmadan çalışmayı hedeflemektedir. Ancak bu yaklaşımın sonucunda, insan emeği öncelikli olarak feda edilmektedir. Küreselleşmenin etkileriyle birlikte çalışma hakkının sadece ekonomik bir ölçüt olarak kabul edilmemesi gerektiği

vurgulanmalıdır. Bu bağlamda, devletin temel görevlerinden biri olan iş sağlama ve eğitim katkısı gibi vatandaşların çıkarlarını koruyucu politikalar geliştirmesi küresel ekonominin hassas dengeleri altında önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. İstihdam yaratma politikaları üzerinde çalışmalar yapılmasına rağmen, ekonomik krizlerin etkileriyle en çok etkilenen kesim çalışanlar olmaktadır (Çelikkoparan, 2018, s.5).

Küreselleşme akımıyla başlayan teknoloji odaklı üretim insan emeğinden makine gücünün ağırlıklı olduğu üretime doğru yörüngesini çevirmektedir. Bunun yanı sıra şehirlerde yaşayan ve tarımdan uzaklaşan tüm nüfusa istihdam olanakları yayılamamaktadır. Nitelikli çalışana duyulan ihtiyacın gerçekleşmemesi, üretim fonksiyonlarının çeşitlenmemesi ve asgari ücret düzeylerinin geçim sınırlarının en alt seviyesinde olması yoksulluğu arttıran unsurlar arasında yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde artan yoksulluğun sermaye karşısında güçlü olmaması, insan emeğine duyulan ihtiyacın günden güne azalması ve sendikaların üzerine düşen rolü gerçekleştirmemesi, tüm bunların yanında küreselleşmenin etkilerini en sert şekillerde göstermesiyle birlikte toplumun dinamiklerini kökünden etkilenmektedir (Karakuş, 2006, s.17).

Küreselleşme dalgasıyla birlikte artan rekabet ve verimlilik kurallarını etkin uygulayan işverenler, esnek çalışma modellerine yoğun bir ilgi göstermektedir. İşgücü piyasaları da tümünden bu esnek çalışma modellerinden etkilenmektedir. Eskiden imzalanan klasik iş sözleşmelerin yerine; kısmi süreli, belirli süreli, tele çalışma, evde çalışma gibi farklı sözleşmelerin imzalanması sağlanarak işçilere ödenen ücretlerin kanuni güvenceler altında minimum seviyelere çekilmesi olanaklı hale gelmektedir (Alkan, 2007, s.26).

Dayı'ya göre esneklik kavramının temelini baktığımızda bir sistemin çeşitli şekillerde hızlı bir şekilde değişebilmesi ve uyum sağlayabilme kabiliyeti olarak tanımlanabilir. İşgücü açısından bakıldığında esneklik, işletmenin elinde bulundurduğu ekonomik gücün seviyesini ve süresini talep doğrultusundan değiştirebilmesidir. İşverenler açısından gerekli duyulan değişimlerin ve dönüşümlerin mümkün olduğunca minimum maliyetlerle yapılması son derece önemlidir. İşçiler açısından da müşterilerin taleplerine göre uygun şekillerde ve pozisyonlarda çalıştırılabilecek iş gücüdür. Kısacası esneklik piyasanın taleplerine göre olumlu bir araç görülürken, kimi zaman ise yıkıcı bir araç olarak tanımlanmaktadır. Devletler dahi bu konudaki mevzuat düzenlemelerini oluşturulan istihdam politikalarının esnekliklerine doğru orantılı bir şekilde sıkılaştırmak ya da gevşetmek durumunda olabilir (Dayı, 2009, s.36).

2.1.2 Dünyada Esneklik Uygulamaları ve Tarihsel Gelişimi

1970’li yıllardan sonra Batı’da meydana gelen teknolojik değişimler ekonomik değişmelerin altyapısını hazırlamıştır. Esneklik ve esnek çalışma tartışmaları da ilk kez bu tarihlerde gündeme gelmiştir. Bu yıllarda dünya ekonomisinde köklü değişiklikler yaşanmış, dünyada krizlerin ve dalgalanmaların yaşandığı dönem haline gelmiştir.

1970’lerden itibaren etkisini gösteren dünya krizi daha öncekilerden farklı olmuştur. Talep yetersizliği ve yetersiz tüketim ekonomik daralmaya neden olan bu dönemde hem enflasyon hem de işsizlik son derece yükselmiştir. Tüm bu gelişmelerin sonucunda ilk kez “Stagflasyon” kavramı ile bu dönemde tanışılmıştır. Şirketlerin tekelleşmesiyle talebin kısılmasıyla fiyatı düşürmek yerine üretim ve satış miktarlarını düşürmektedir. İstihdam kapasitesinin azaltılmasıyla işsizlik artmaktadır. Üretim maliyetlerindeki artışları kolayca fiyatlara yansıtan tekeller sayesinde enflasyon hızla artmaktadır. Bunun sonucunda hem durgunluk hem işsizlik hem enflasyon birleşerek stagflasyonu oluşturmaktadır.

Ülkeler arasındaki ticaret, işgücü ve iş hacmi konusunda büyük iş birlikleri ve ticari anlaşmalar yapılmıştır. Dev şirketlerin ortaya çıktığı ve küreselleşmenin filizlendiği dönem olarak bilinmektedir. Dünyada bulunan herhangi bir ülkede meydana gelen bir sorun veya krizler dünyanın birçok yerinden hissedilir hale gelmiştir. Kısacası dünya dev bir pazaryerine dönüşerek ‘küreselleşme’ etkilerini göstermeye başlamıştır. Küreselleşmenin hızlanmasının bir diğer önemli etkisi internet vasıtasıyla meydana gelmiştir. Çünkü günümüzde bilgi, kalite ve eğitim çağımızın vazgeçilmez unsurları arasında yer almaktadır. Tüm bu değişim ve dönüşümlere hızlıca uyum sağlayabilmek; işletmelerin kendilerini daha hızlı bir şekilde yenilemesi ve rekabet koşullarına ayak uydurabilmesi için esnek bir yönetim anlayışına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Tathoğlu, 2011, s.19-20).

Esnek yönetim anlayışı, işletmelerin hızla değişen ve belirsizliklerin yoğun olduğu iş ortamında etkinlik ve rekabet avantajı sağlamayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, işletmelerin çevresel değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlamaları ve kaynaklarını esnek bir şekilde yönlendirebilmeleri önemlidir. Piore ve Sabel tarafından literatüre büyük katkılar sağlanan ve önemli bir kavramdır. Piore ve Sabel, geleneksel seri üretim sistemlerine alternatif olarak esnek üretim sistemlerini önermişlerdir. Bu sistemde, işletmeler daha küçük ve esnek iş birimleri oluşturarak, talep değişimlerine hızlı

yanıt verebilme yeteneği kazanır. Esnek üretim sistemleri, işgücünün modüler yapısına dayanır ve işçiler farklı görevlerde çalışabilme yetkinliğine sahiptir. Böylece, işletmeler ürün çeşitliliğini artırabilir, özelleştirilmiş üretim yapabilir ve daha hızlı teslimat süreçleri sağlayabilir (Piore ve Sabel, 1984, s.187).

1980'li yıllara gelindiğinde sanayileşmeyi sürdüren birçok ülkede işsizlik sürekli artarken ekonomik şartlar da kötüye gitmektedir. Özellikle işsizlik ülkeler için en büyük problem haline geldiğinden işsizlik oranlarında istenilen iyileşmeyi sağlayabilmek için de esneklik kavramına büyük ölçüde ihtiyaç duyulmaktadır. Avrupa'da bulunan birçok siyasi işsizlik rakamlarını azaltabilmek için esneklik yaklaşımını desteklemektedir. Günümüze baktığımızda; standart ve tek düze istihdam şeklini benimseyen fordist yapıya karşı çeşitli dalgalanmaları göğüsleyebilme imkanına sahip esnek çalışma yaklaşımlarına büyük bir önem verilmektedir. Bunun yanında işsizliğin önüne geçmek ve olabildiğince azaltılması, küresel rekabet unsurlarının artması, ihracatın çok büyük bir önem kazanması gibi nedenler esnek çalışmayı bir ihtiyaç boyutunda gerekli hale getirmektedir (Güven, 1993, s.157).

2.2 Esnek Çalışmanın Doğuşuna Neden Olan Faktörler

Çok uluslu şirketlerin büyümesi esnek çalışmanın doğuşunda önemli bir yere sahiptir. Çok uluslu şirketler; küresel kaynakları herhangi bir ulusal sınırı dikkate almaksızın paylaştıran, küresel çapta sürdürülebilir organizasyonlar yürüten yapılardır. Faaliyet gösterdikleri ülkelerde yabancı sermaye mevzuatına uygun şekilde yatırımlarda bulunmaktadır. Örgüt yapısı, denetim ve karar alma gibi örgüt davranışları açısından bir bütünlük içerisinde çalışmalarını sürdürmektedir (Yüksel, 1999, s.213). Apple, Coca Cola, Microsoft gibi firmalar çok uluslu şirketlere örnek gösterilebilir.

Çok uluslu şirketler dünya ekonomisi üzerinde oldukça yüksek bir etkiye sahiptir. Çünkü küreselleşme sürecini hızlandıran ve bu sürece yön veren çok uluslu şirketlerdir. Bazı çok uluslu şirketlerin cirolarına bakıldığında bazı devletlerin gayri safi milli hasılasından daha büyük rakamlarda olduğu görülmektedir. Çok uluslu şirketler net tanımla açıklanamaz. Bunun başlıca nedeni şirketlerin homojen olmayan yapısı yüzündendir. Genel perspektifte bakıldığında; birden fazla ülkede faaliyet gösteren, sürdürülebilir operasyonları olan, mal ve hizmet üreterek bir ülkenin kontrolündeki yatırım öğeleridir (Kinsey, 1998, s.212).

Üretim ve organizasyonlardaki değişim de esnek çalışmanın doğuşuna neden olan faktörler arasındadır. Fordist üretim olarak adlandırılan tek tip üretim uzun bir süre etkisini göstermiştir. Bu sistemle birlikte üretim bantlarında standart ürünlerin üretilmesi ve müşterilere sunulması gibi bir yol izlenmektedir. Fakat teknolojik faktörleri de içine alan değişimler büyük bir hızla etkisini göstermiştir. Böylelikle farklı taleplerin talep edilmesiyle, üretim imkanlarında ve organizasyonlarında köklü değişiklikler yapılmıştır. Fabrikalar teknolojinin yardımıyla farklı ürün modelleri üretebilecek şekilde kendisini güncellemek durumunda kalmıştır. Zincirleme olarak gelişen bu faaliyetler doğrultusunda esnek çalışma da zorunlu ve öncelikli bir ihtiyaç haline gelmiştir (Tuncer, 2012, s.13).

İşletmelerin; yenilikçi, dinamik, rekabetçi, zorlu ve sürekli değişen şartlara uyum sağlaması gerekmektedir. Geçmişten bugüne bu dönüşümü ve değişimi görmek istemeyen işletmeler bugün ya küçülmeye gitmekte ya da kapanmaktadır (Basım, 2009, s.13).

Küreselleşme ve rekabetin artması da esnek çalışmanın doğuşuna neden olan faktörler arasındadır. Küreselleşme kavramı sınırların ortadan kalkarak; başta iktisadi olmak üzere sosyal, siyasi ve kültürel alanlarda da birbiriyle organik bir bağ kurması olarak tanımlanabilir. İktisadi konularda gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin uyguladığı ekonomi politikaları günden güne birbirine benzemektedir. Bunun en temel nedeni de küreselleşmedir. Liberal ekonominin daha etkin olduğu bu sistemde dünya kocaman bir köy olarak tasvir edilmektedir (Çavuş, 2006, s.4).

Günümüz iş dünyasında rekabet her geçen gün daha da artmaktadır. ARGE ve inovasyona önem veren işletmeler daha kalıcı ve sürdürülebilir bir büyüme sağlamaktadır. Çünkü ARGE ve inovasyona önem veren şirketler rekabet konusunda büyük bir avantaj elde etmektedir. Yoğun rekabetin hâkim olduğu bu koşullarda teknolojiye hâkim olan, yoğunlaşarak geliştiren işletmeler dünyada sektörel bazda da yön gösterici bir konumda yer almaktadır. Sermayenin serbest şekilde hareket etmesiyle ulusal şirketler tarafından yönetilen bir dünya olgusu belirgin hale gelmektedir. Uluslararası sistemle ülkelerin kurduğu bağın giderek artması, küreselleşmenin bir sonucudur (TCMB, 2002, s.58).

Teknolojik gelişmeler esnek çalışmanın ortaya çıkmasına neden olan faktörler arasındadır. Teknoloji, küreselleşme için alternatif bir araç değildir. Muhakkak küreselleşmenin olduğu yerde teknoloji de vardır ve olmalıdır. Bilgi toplumunda özellikle

sanayide yaşanan gelişmeler sonucunda üretim kapasitesi artarak teknolojinin ucuzlamasını sağlamıştır. Böylelikle teknolojiye herkesin ulaşabilirliğini mümkün kılmıştır. 1990 yılından sonra mikroçiplerde yaşanan değişimler internetin dünyayı saran bir ağ olarak küreselleşmenin bir gerekliliği olduğu şekilde sınırları ortadan kaldırmıştır. Bu durum sanayi sektörünü de destekleyerek yeni birçok alanda üretimin gerçekleşmesine katkıda bulunmuştur (Çelik, 2012, s.65).

Teknoloji ve bu alandaki gelişmeler geçmişten günümüze kadar iş yaşamını büyük ölçüde ve birçok alanda etkilemişlerdir. Ayrıca esnekliğin oluşması konusunda da etkiye sahip olan etmenlerden birisidir. Teknolojik gelişmeler bir işin sistemli ve stabil bir şekilde hızla yapılmasına olanak sağlamıştır (Turan, 2005, s.6).

Çalışanların yaşadıkları değişimler de esnek çalışmanın doğuşuna neden olan faktörler arasında yer alır. Sermayenin altın çağında Fordist yönetim anlayışı halimdir. Bu dönemde başrol oynayan katı iş bölümü politikaları ve üretimin standart hale gelmesi belirli bir dönem etkisini göstermiştir. 1970'li yıllardan sonra petrol kriziyle başlayan ekonomik krizler etkisini göstermiş ve üretim anlayışında yenileşmeye ve değişime gidilmeye başlanılan bir sürece doğru adım atılmıştır. Esneklik kavramıyla işgücünde dönüşüm meydana gelmiş, işverenler karını ve verimliliğini en yüksek düzeye çıkartmak için çalışanların beklentilerini de dikkate almaya başlamıştır. Klasik sistemin katı kurallarıyla mümkün olmayan bu sistem hem işverene hem çalışana fayda sağlayan esnek çalışma düzeniyle hayata geçirilmiştir. Sendikalar tarafından da işsizliği önleyici bir sistem olduğundan büyük oranda kabul gören bir girişim olmuştur (Avcı ve Yavuz, 2019, s.38).

Ekonomik koşulların sert tedbirleri de beraberinde getirdiği bilinmektedir. Yoğun rekabet ortamında artan işsizlik oranlarını azaltmak amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda esnekliğin ortaya çıkışında büyük bir etkisi bulunmaktadır. İşletmelerin faaliyetlerine son vermeye başlamasının ardından devletler de yeni çözüm yolları bulmaya çalışmışlardır. Esnek çalışma yöntemi de devletlerin başvurduğu çözüm yolları arasında yer almaktadır. Ekonomik koşulların daha iyi seviyelere gelmesiyle refah oranları arttıkça kişilerin ihtiyaç duyduğu boş zaman da artmıştır. Bu nedenle çalışanlar çalışma sürelerinin ayarlanmasına ihtiyaç duymaları nedeniyle esnek çalışmaya olan talep artmıştır (Topcuk, 2006, s.52).

Çalışanların yaşadığı en büyük değişimlerden birisi olan esnek çalışma politikaları iş-yaşam dostu bir uygulama olarak kabul edilmiştir. Burada; çalışanlara zamanlarını kontrol edebilme konusunda avantaj sağlamış bir sistem olduğundan büyük ölçüde kabul görmektedir. Böylelikle; motivasyon, iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılık artmaktadır. Çalışanların stres oranları ve bunlara bağlı hastalıkları azalarak aile içi çatışmaların da önüne geçildiği görülmektedir. Böylelikle iş yaşam dengesinin daha kolay kurularak işe devamsızlık oranlarının da ciddi anlamda düştüğü görülmektedir (Avcı ve Yavuz, 2019, s.44).

Salgın hastalıklarla yaşanan değişimler de esnek çalışmanın doğuşuna neden olan faktörler arasında yer almaktadır. İnsan hayatını tehdit eden en önemli unsurların başında salgın hastalıklar yer almaktadır. Yüzyıllardır çeşitli şekillerle etkisini gösteren salgın hastalıklar daha önce küreselleşmenin etkilerinin günümüzdeki gibi yüksek olmaması nedeniyle genellikle kendi bölgesinde etkisini göstermiştir. Globalleşme ile dünyanın arasındaki sınırların kalkmasıyla birçok olumlu gelişme gibi olumsuz gelişmeler yani salgın hastalıklar da bir hayli hızlı yayılmaya başlamıştır (WHO, 2020).

Geçmişten günümüze insanlar salgın hastalıklarla çeşitli dönemlerde karşı karşıya kalmışlardır. Salgın hastalıklarla çok sayıda insan hayatını kaybetmiştir. Veba salgını (Kara ölüm), İspanyol Gribi, Sars gibi salgınların en sonuncusu ise Covid-19 pandemisidir. Covid-19 salgını teknik açıdan bakıldığında kendisinden önceki küresel salgınlarla büyük oranda benzerlik göstermektedir. Küresel salgınlar savaşlardan daha fazla yıkıcı etkiye sahiptir. Savaşlarda ölen insanlardan çok daha fazlası küresel pandemilerden dolayı hayatını kaybetmektedir. Bunun yanı sıra ülkelerin ekonomilerini de büyük ölçüde olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Covid-19 salgını önceki salgınlara benzemesine rağmen oluşturduğu etki çok daha büyük olmuştur. Bu nedenle covid-19 pandemisi küresel çapta büyük bir kriz haline dönüşmüştür (Sevin, 2020, s.14).

2019 yılında Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkan korona virüs covid-19 ile son yılların en büyük salgınıyla karşı karşıya kalınmıştır. Teması azaltmak amacıyla esnek çalışmanın bir yöntemi olan uzaktan çalışmaya geçilmiş, teknolojinin etkin kullanımıyla işlerin aksatılmadan yürütülmesi amaçlanmıştır. Ekonominin işler halde devam etmesini ve bireylerin işsiz kalmamasını sağlamak amacıyla esnek çalışma sistemlerinin gerekliliğini ortaya koymuştur.

Salgınla firmalar kendilerini ekonomik açıdan zor günlerin beklediğinin farkına varmışlardır. Bu nedenle çalışanlarına ücretsiz izin verme, işten çıkartma ya da uzaktan çalışma gibi çeşitli konular gündeme gelmiştir (ILO, 2020).

2.3 Esnek Çalışma ve Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları

Teknolojinin hızlı gelişimi ve küreselleşmenin etkisiyle işletmelerdeki iş süreçleri ve çalışma koşulları da değişmektedir. İşletmeler maliyetleri azaltmak ve çalışanların mutluluğunu artırmak için esnek çalışma modellerine yönelmektedir. Mutlu çalışanlar, işlerine ve örgüte daha bağlı olacaklarından performanslarını artırarak firma için bir avantaj sağlamaktadırlar. Esnek çalışma sistemi, işçi ve işveren arasında standart iş sözleşmesine benzer bir anlaşmayla gerçekleştirilir ancak çalışanlar işlerini standart ofis saatlerinde veya mekânda yapmak zorunda değildirler. İşlerini istedikleri saatte ve yerde gerçekleştirme esnekliğine sahiptirler. Ancak, esnek çalışma kavramının net bir şekilde tanımlanması ve sınırlarının kanuni çerçevede belirlenmesi önemlidir. Rekabetin sertleştiği küresel piyasalarda işletmeler ayakta kalabilmek için esneklik ve yeniliklere hızla uyum sağlamaya çalışmaktadır. Esnek çalışma, her firmanın ihtiyacına ve faaliyet alanına göre farklılık gösterebileceğinden doğru tanımlamaların yapılması gerekmektedir. Bu sayede hem işletmeler hem de çalışanlar için kazan-kazan durumu sağlanabilir (Süzek, 2020, s.797).

Esnek çalışma kavramı çalışma hayatında çalışanların şartlarını iyileştirmenin yanı sıra işletmenin performansını yükseltmek için de bir beklenti oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanların sosyal hayatlarının aktif olması, iş yaşamıyla sosyal yaşam arasında bir bağ ve denge kurması, üretkenliğe katkıda bulunması, rekabet konusunda avantaj sağlaması ve maliyetleri düşürmesi ile her yönden avantajlı bir faaliyet olmaktadır (Aydoğdu, 2012, s.11).

Sadece işletmeler değil, hitap ettikleri kesim olan müşteriler de tercihlerini hızla değiştirmeye başladığından işletmelerin de buna uygun üretim fonksiyonları geliştirebilmek adına hızlı hareket etmeleri ve güncel sistemleri barındırarak günümüze ayak uydurmaları büyük bir ihtiyaç haline gelmiştir (Öztürk, 2017, s.24)

21. yüzyılda artık tek tip seri üretim yapmak firmalar açısından herhangi bir avantaj sağlamamaktadır. Bunun yerine farklı istek ve beklentileri olan müşterilerin varlığı bilindiğinden bu taleplere uygun ürünlerin üretilmesi gerekmektedir. Böylelikle esnek bir yapının var olması da bir ihtiyaç haline gelmiştir. Üretim fonksiyonlarının değişmesiyle

çalışanların da kendilerini hızlıca yenilemesi ve halen gelişmekte olan esnek çalışma kavramının anlık ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte olması gerekmektedir (İkizler, 2012, s.27).

Esnek çalışma sürelerini; belirli süreli sözleşmeyle çalışma, geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, telafi çalışması, kayan iş süreleri ve denkleştirme süreleri olarak tanımlanmaktadır.

Belirli süreli sözleşmeyle çalışma; iş sözleşmesi türleri arasında önemli bir yere sahiptir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, 1475 sayılı İş Kanunu'nda eksik bir şekilde düzenlenmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması bazı sınırlamalara tabidir ve bu sözleşmelerin objektif koşullara bağlı olarak yapılması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, iş güvencesi açısından belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre daha az koruma sağlar (Süzek, 2013, s.317).

Süreli iş sözleşmelerinde ihbar gerekmeksizin süre bitiminde sona eren iş sözleşmeleridir. Belirli süreli sözleşmelerde iş akdinin ne zaman sona ereceğine karar verilmiş olup sona erme zamanının bilindiği sözleşmelerdir. İş Kanunu'nun 11.madde 1.fıkrasında *“Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir”* şeklinde tanımlanmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde uzmanlık isteyen belirli projelerin veya işlerin yürütülmesinde istihdamı sağlamak amacıyla. Belirli süreli iş sözleşmeleri işçiler açısından çeşitli olumsuz sonuçların doğmasına neden olmaktadır. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş güvencesi gibi işçinin güvence sağlayabileceği durumlardan yararlanamamasını sağlamaktadır. İş sözleşmelerinin süresinin belirli olması istisnai bir durumdur. İş hukuku çerçevesinde taraflar iş sözleşmesinin içeriğini, tipini ve süresini kararlaştırabilmektedir. Fakat bu durumun suistimal edilmemesi için belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına çeşitli şartlar getirilmiştir (Yiğit, 2012, s.112).

Geçici iş ilişkisi kavramı bir işverenin çalışanını geçici süreliğine başka bir yerde başka işverenle birlikte çalıştırmak üzere göndermesidir. Bazen meslek olarak kullanılan bu durum bazen de gelir elde etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu sistemin temel amacı işverenin başka birisine ödünç vermek üzere çalışan istihdam etmesine dayanmaktadır. Böyle bir durumda ödünç işçi veren işverenin bir işyeri bulundurmadığı durumlar dahi

olabilir. Yani geçici iş ilişkisi hukuki anlamda olmasa da filli anlamda aracılık işlemini ifade etmektedir (Öztürk, 2017, s.44)

6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda yapılan değişikliklerle "geçici iş ilişkileri" konusunda önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu yeni düzenlemeler, geçici iş ilişkilerinin yasal çerçevede düzenlenmesini sağlamış ve özellikle özel istihdam bürolarının rolünü ön plana çıkarmıştır. Ancak, bu konuda daha detaylı düzenlemelere ve işçilerin haklarını koruyan hükümlere ihtiyaç duyulmaktadır. Geçici iş ilişkileriyle ilgili mevcut düzenlemelerin uygulanması ve işçilerin güvenceli bir şekilde çalışmalarının sağlanması önem taşımaktadır.

Kısmi süreli çalışma, iş hukuku alanında, işçinin belirli bir işverene bağlı olarak ona ait işyerinde sürekli ve tam gün çalışması tipik bir iş ilişkisi olarak değerlendirilir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, 1475 sayılı İş Kanunu'nda eksik bir şekilde düzenlenmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması bazı sınırlamalara tabidir ve bu sözleşmelerin objektif koşullara bağlı olarak yapılması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, iş güvencesi açısından belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre daha az koruma sağlar (Süzek, 2013, s.303, 317).

Tanımsal anlamda baktığımızda çağrı üzerine çalışma; kısmi süreli iş sözleşmesinin uygulamasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesi içerisinde;

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.”

ifadeleri yer almaktadır (Yıldız, 2021, s.58).

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde, işçinin haftalık, aylık veya yıllık olarak ne kadar çalışacağı taraflarca belirlenmemişse, haftalık çalışma süresi genellikle yirmi saat olarak kabul edilir. İşveren, işçiyi belirlenen süre içinde çalıştırsın ya da

çalıştırmasın, her çağrıda işçinin ücrete hak kazanmasını sağlamakla yükümlüdür. İşveren, işçinin çalışma süresini en az dört gün öncesinden belirtilen süre içinde yapmak zorundadır ve işçi de süreye uygun olarak çağrı üzerine iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Eğer sözleşmede günlük çalışma süresi belirtilmemişse, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat çalıştırmak zorundadır. Bu tür iş sözleşmesinde yer almayan konularda kısmi çalışmaya ilişkin genel hükümler uygulanır. Çağrı üzerine çalışma, işverenin ihtiyaçlarına esnek bir şekilde yanıt vermek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Ancak işçinin haklarının korunması ve istikrarlı bir çalışma ortamının sağlanması için işverenin çağrıyı belirli bir süre öncesinden yapması ve işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir (Süzek, 2006, s.222).

Sıkıştırılmış çalışma haftası toplam haftalık iş süresinin 5-6 gün yerine daha az güne sıkıştırılarak dağıtılmasıdır. Sıkıştırılmış çalışma haftası; “günlük 8 saatten fazla çalışma ile haftalık çalışma süresinin 5 tam günden az olması” biçiminde tanımlanmaktadır. Sıkıştırılmış çalışma haftasında günlük çalışma süreleri artırılarak haftalık çalışılan gün sayısı azaltılmaktadır. Haftalık toplam çalışma sürelerinde bir azalma olmamaktadır. Burada esas olan konu çalışma süreleri azaltılmaksızın daha az iş gününe dağıtılmasıdır. Örneğin; günde on saatten haftada dört gün gibi çeşitli şekillerde koordine edilebilmektedir (Bodur, 2009, s.293-294).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi konusunda 4857 sayılı İş Kanunu’nun getirdiği bir diğer düzenleme de telafi çalışmasıdır. Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında aktif uygulanmaya başlanmış bir esnek çalışma uygulaması türüdür. İlk olarak 1475 sayılı kanunda yer verilse de bu kanunda ilgili konuyla ilgili yer alan katı uygulamalar 4857 sayılı kanunla düzeltilmiştir. İlgili kanunun 64. Maddesinin 1. Fıkrasında belirtildiği üzere; zorunlu nedenler başta olmak üzere çeşitli nedenlerle çalışma sürelerinin tamamen askıya alınması ya da çalışanın talebiyle kendisine izin verilmesi halinde iki ay içerisinde telafi çalışması yapılabilir. Yapılan bu telafi süreleri fazla çalışma ya da fazla mesai kapsamında değerlendirilmez. Aynı maddenin ikinci fıkrasında telafi çalışmalarının suiistimal edilmemesi için belirli sınırlarla çerçevelenmiştir. Ayrıca ilgili kanun gereğince işçinin onayına gerek olmaksızın gerekli zamanlarda telafi çalışmaları uygulanabilmektedir. Kanunla belirlenen alan dışında işçi telafi çalışması yapmakla yükümlü değildir. Telafi çalışması özellikle ekonomik anlamda sıkıntılı süreçler yaşayan işyeri sahiplerinin işçileri çıkartmasını engellemek amacıyla geliştirilen bir mekanizmadır (Süzek, 2020, s.243).

Kayan iş süreleri günlük işe başlama ve iş bitirme saatleri belirli bir zaman dilimi içinde esnek olarak çalışanların belirlediği bir çalışma modelidir. Tüm çalışanların iş başında olması gereken belirli bir süre vardır. Bu zaman dilimi “çekirdek zaman, sabit zaman, asıl zaman” gibi çeşitli şekillerde ifade edilmektedir. Çalışanlar bu zaman dilimi dışındaki sürede istediği zaman işe gelmekte, istediği zaman mola ve paydos seçeneğini kendileri belirleyebilmektedir. Kayan iş süreleri kullanımındaki en büyük avantaj; işe devamsızlıkların ve geç gelmelerin azalması, çalışanların en verimli zamanlarını kendileri ayarlayabilmesi ve işe gidiş gelişlerde yaşanan saat farklılıklarından dolayı trafik sorununu pozitif bir şekilde azaltması şeklinde açıklanabilir. Bunun yanı sıra kayan iş sürelerinin birtakım dezavantajları da vardır. İşletmenin daha uzun süre açık kalması nedeniyle harcanan enerjinin artması, iletişim problemlerinin yaşanması ve işin sonuçlandırılması konusunda çıkabilecek aksaklıklar yer almaktadır (Öztürkoğlu, 2013, s.118).

Denkleştirme süresi kavramı ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde düzenlenen bir kavramdır. İlgili kanunda denkleştirme kavramı ayrı bir başlık altında düzenlenmediğinden net bir tanımı da bulunmamaktadır. İşyerinde denkleştirme süresi uygulanması halinde bazı dönemler haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin üzerine çıktığı görülmektedir. Bu nedenle denkleştirme süresi uygulamasına birtakım yükümlülükler ve kısıtlamalar getirilmiştir (Otay, 2022, s.36).

4857 sayılı İş Kanunumuzun 63. Maddesine göre çalışma süresi maksimum haftalık 45 saat olarak belirlenmiştir. Normal şartlar altında sürenin eşit olarak günlere bölünerek uygulanması esastır. Fakat işçi ve işverenin anlaşması koşuluyla günde on bir saati aşmamak üzere dağıtılması da uygun olabilir. Haftalık kırk beş saat olan çalışma süresini günde on bir saati geçmeyecek şekilde iki aya kadar süre içerisinde dağıtıyorsa işçiye herhangi bir ek ücret ödenmemektedir. İki aya kadar olan bu denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile maksimum dört aya kadar uzatılabilme olanağı vardır. Denkleştirme yoluyla ortaya çıkan izin hakkının iki aylık denkleştirme süresi içerisinde kullanılması gereklidir. Kullanılmayan her denkleştirme izin süresinin her saati için işveren çalışanlara daha fazla ücret ödemekle yükümlü olacaktır. Denkleştirme sürelerinin işverenlere en büyük katkısı esnek bir şekilde çalışan üzerinde yönetim sağlayabildiği için yoğun dönemlerde işçileri çalışma ortamına entegre edebilme olanağı sağlamaktadır (Gündoğan, 2007, s.23-24).

2.4 Esneklik Türleri

Değişen ve gelişen dünyanın ihtiyaçları da bu doğrultuda farklılaşma göstermiştir. Seri üretim mantığıyla aynı ürünün tek tip olarak üretilmesi, yerini hızla değişen müşteri talepleri doğrultusunda yenileme ihtiyacını ortaya koymuştur.

Esnek üretim, zincirinin en önemli halkasını teknolojik altyapı oluşturmaktadır. Müşteri ihtiyaçlarına ve taleplerine yönelik grupların üretimleri yine bilgisayar sistemleriyle güçlendirilmektedir. Elektronik cihazlar birbirleriyle haberleşebilmekte, böylelikle kaliteli ürünler çok daha uygun maliyetlerle üretilmektedir. Tüm bu değerler sonucunda pazar payı yüksek ve rakiplerine göre uygun fiyatlarla ürünlerin üretilmesi söz konusu olacaktır (Eryiğit, 2000, s.4).

Esnek üretim sistemleri çok büyük hacimli üretimler yapmak yerine, bütünleşik üretim için bir ürün grubu üretmeye daha elverişli olduğu bilinmektedir. Çünkü piyasanın talep etmiş olduğu bir parçayı hızlı bir şekilde üreterek tedarik edebilmek ve taleplerden vazgeçildiği zaman bile üretimi başka bir ürüne yönlendirmek gibi avantajları vardır. Fakat küçük ölçekli işletmelerde daha iyi sonuçlar verdiği bilinmektedir.

Esnek yönetim modelinde, değişen şartların etkisiyle kurum ve kuruluşların politika değişikliği yapabilmemesini esas almaktadır. Bu modelde verimlilik unsuruna büyük bir önem verilmektedir. Çünkü sistemin sürdürülebilirliği için yapılması gereken temel ölçümlemenin dayanağını verimlilik unsurları oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra vatandaşların haklarının korunması ve muhafaza edilmesine de özen gösterilmektedir. Fakat cevabının halen araştırıldığı en önemli soru; iki taraflı menfaatlerin nasıl dengede tutulabileceğidir. (Ott-Goldman, 1998, s.8).

Esnek teknoloji, endüstriyel faaliyetlerin hız kazanmasında oldukça önemli bir faktördür. Teknolojinin imkanlarıyla beraber üretim potansiyeli artmış, hızla değişen ve güncellenen müşteri ihtiyaçlarına uygun üretimin yapılması için büyük bir katkı sunmuştur. Böylelikle üretim hız kazanmış, bu sayede stok maliyetleri gibi maliyetlerin büyük bir bölümü ortadan kalkmıştır. Robotik teknolojilerin gelişimiyle birlikte üretim enstrümanları çeşitlenmiştir. Bu gelişim günümüzde üretim yapanların ayakta kalabilmesi için son derece gereklidir. Çünkü fordist olarak üretilen ürünler insanların farklı taleplerinden dolayı her kesime hitap etmemektedir. Yüksek miktarlarda seri üretimin makinelerle sağlanması yerine kişiselleştirilebilir, dinamik yapıda, güncel piyasa taleplerine uygun ve hızlı dönüşüm geçirebilen bir üretim anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır. Mikro üretim

kontrollerini gerçekleştirerek kısa sürede en yüksek verimlilikle üretime odaklanmış üretim enstrümanlarıyla maksimum çeşit, minimum fiyat prensibine dayalı üretim yapan sistemlerdir (Tunçer, 2012, s.16).

Esnek teknoloji kavramı 1970'li yıllardan itibaren etkisini hissettirmeye başlamış bir kavramdır. Esnek teknoloji; bilgisayar destekli tasarım ve üretim, robotlarla üretim gibi ileri teknolojide bulunan sistemlerin üretimde kullanılarak, piyasaya hızlı reaksiyon verebilmesini ve talep değişikliklerine hızla uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Gülsever, 1989, s.165).

Üretimde rekabet gücü konusuna büyük bir önem verilmiştir. Esnek teknoloji rekabetle ilgili konularda destek olmaktadır. Esnek teknoloji verimlilik, kalite ve fiyat konusunda avantajlı hale getirmesi amacıyla kullanılmaktadır. Bunun yanında standart kalitede ürünlerin üretilmesi ve değişen talebe hızlı uyum sağlayabilmek için de tercih edilmektedir (Gerwin, 1993, s.395).

Esneklik türleri; çalışma sürelerinde esneklik, işlevsel esneklik, sayısal esneklik, taşeron esnekliği ve ücret esnekliği şeklinde açıklanabilir.

Çalışma sürelerinde esneklik kavramı, belirli bir çalışma süresi içerisinde iş süresinin planlanmasıyla birlikte çalışanlara ve yöneticilere daha fazla özgürlük sağlayan bir yaklaşımdır. İşçi sendikalarının ortak bir görüşü olarak, çalışma saatlerinin azaltılması her zaman toplu pazarlık koşulları arasında yer almıştır. Sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği, daha onurlu ve insanca bir yaşam için çalışma sürelerinin azaltılması ve daha fazla boş zaman sağlanması gibi taleplerde bulunmaktadır. Ancak, ekonomik krizlerle birlikte, sürelerin azaltılması yerine esneklik sağlanması konusu öne çıkmıştır (Çelikkoparan, 2018, s.9).

Genel tanım itibarıyla işlevsel esneklik kavramı; çalışan işçilerin farklı işleri yapabilmek ve farklı konumlarda çalışabilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır. İç esneklik olarak da bilinmektedir. İşlevsel esneklik adından da anlaşılacağı gibi bir işletme içerisinde yer alan çalışanların ihtiyaca istinaden çeşitli konumlarda görevlendirilmesidir. Yani rakamlarla ilgili bir esneklik değil, işletmenin fonksiyonel ve yönetsel anlamıyla doğrudan ilişkilidir. Çalışanların yetenekleri ve nitelikleriyle yakından ilişkilidir (Parlak, 2011, s.30). Görev tanımları net bir şekilde detaylandırılmayan işçiler, firmanın her alanında değerlendirilebilmesine yönelik bir tutumdur. İşlevsel esneklik firma açısından avantajlı olması sebebiyle tercih edilir. Fakat bazı noktalarda işçinin aleyhine

kullanılabileceği ön görüldüğünden işçi sendikaları tarafından karşı çıkılmaktadır. Tüm bu gelişmeler doğrultusunda da işlevsel esneklik hızla yayılmakta olduğu bilinmektedir. (Yavuz, 1995, s.30).

Taşeron esnekliği; küreselleşmenin getirdiği dinamikler firmaların üretim fonksiyonlarını çeşitlendirmenin yanı sıra yeterliliklerini bilerek yapabilecekleri üretilere odaklanmalarını sağlamıştır. Yani daha uygun maliyetle birtakım alt işverenlere ücret karşılığında iş yaptırılmasıyla çok önemli olan maliyetler aşağı çekilebilmektedir. Ayrıca her işi uzman olan firmanın yapmasıyla hem işin daha sağlıklı olması hem de fırsat maliyetiyle kendi işine daha fazla odaklanarak dikkatinin dağılmamasını sağlayan işletmeler çift yönlü kazanç sağlamaktadır. Genellikle temizlik, yemek, güvenlik ve nakliye gibi hizmetlerde taşeron esnekliği tercih edilmektedir (Çelikkoparan, 2018, s.11).

Ücret esnekliği çeşitli kaynaklarda sayısal esnekliği destekleyici bir uygulama olduğu açıklanmaktadır. Sayısal esnekliğin uygulanması için katkıda bulunan ücret esnekliğiyle; çalışanlara bireysel anlamda ürettikleri değer kapsamında ödeme yapılmasını savunmaktadır. Buna göre; işletmenin içinde bulunduğu ekonomik durumu ve şartlarına göre ücreti ayarlayabilmesi anlamına gelmektedir. Yani hem örgüt içinde çalışan bireylerin ücretlerini işveren istediği gibi çeşitlendirebilmekte, hem de istediği gibi ücret verebilmektedir (Ongan, 2004, s.132).

Kablay'a göre, performansa dayalı ücret uygulamaları, amirlerin yetkilerini artırarak ücret kararlarını belirleme konusunda daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlar. Bu durum, amirlerin çalışanlar arasında rekabeti teşvik etmesine ve performansı ödüllendirmek veya cezalandırmak için kullanabilecekleri bir araç haline gelmesine neden olur. Ancak, bu rekabet ortamı, çalışanlar arasında olumsuz bir rekabet duygusu yaratabilir ve iş birliği yerine bireysel çıkarları öne çıkarabilir. Performansa dayalı ücret uygulamaları aynı zamanda bireyselleşmiş bir ücret ilişkisi yaratır. Bireysel performans değerlendirmeleri ve hedeflerin belirlenmesi, çalışanın performansını daha bireysel bir düzlemde değerlendirmeyi amaçlar. Bu durum, çalışanların kendi performanslarına odaklanmalarını teşvik edebilir, ancak aynı zamanda takım çalışması ve iş birliği ruhunu zayıflatabilir. Bu uygulamalar, performansın sürekli değerlendirilmesini gerektirebilir. Çalışanlar sürekli olarak performanslarını takip etmek, hedeflere ulaşmak ve ödül almaya hak kazanmak için çaba göstermek durumunda kalabilirler. Bu durum, çalışanlar üzerinde yoğun bir baskı ve stres yaratabilir, özellikle performansın belirlenmesi ve ödüllerin dağıtılması sürecinde adaletin sağlanması konusunda şüpheler oluşabilir. Kamu

kurumlarında performansa dayalı ücret uygulamaları, amirlerin yetkilerini artırırken çalışanlar arasında rekabeti teşvik etmekte ve bireyselleşmiş bir ücret ilişkisi yaratmaktadır. Ancak, bu uygulamaların yan etkileri arasında güvensizlik, sıkıntı, stres ve iş birliği eksikliği gibi olumsuz etkiler yer almaktadır (Kablay, 2014, s.181).

2.5 Türkiye’de İş Hayatında Esnek Çalışmanın Çalışanlara Etkisi

2.5.1 Kadın İşgücüne Etkisi

Refah devleti anlayışının günden güne yükselmesi, sosyal devletin ön planda olması, kadın istihdamı konusundaki sorunların devlet politikalarında yer bulmasına neden olmuştur. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik girişimlere duyulan ihtiyaçlar günden güne artmaktadır. Kadın geçmişten bugüne çalışma koşulları içerisinde aktif rol almıştır. Fiziki güçle idame ettirilen işlerde ev işlerinin sorumluluğunu üzerine almış, toplumun düşünce yapısı da kadın evde çalışır, erkek işte çalışır şeklinde biçimlenmiştir (Tilev, 2018, s.122).

Toplumsal cinsiyet kavramı, sanayileşme süreciyle birlikte ortaya çıkan iş bölümüyle yakından ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek rollerinin keskin bir şekilde ayrıldığı toplumlarda ön plana çıkar. Bu tür toplumlarda, kadınlar ev içinde çocuklara, engellilere ve yaşlılara ücretsiz bakım ve günlük ev işleri gibi refah sağlayıcı hizmetlerde yer almaya yönlendirilirler. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporlarına göre, günümüzde hala bazı kültürlerde aileler, çocukların eğitime katılımında tercih yapmak zorunda kaldıklarında kız çocuklarını değil, erkek çocuklarını tercih etmektedir. Bu durum, kadının öncelikli rolünün evlenmek, çocuk doğurmak ve ev işlerini yapmak olarak görülmesiyle ilişkilidir. Bu nedenle, kadınlar aile içinde ekonomik katkı sağlayan ikinci ya da üçüncü derecede bireyler olarak algılanmaktadır (ILO, 2009, s.9).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, genel anlamıyla sosyal, kültürel ve ekonomik yapıya ve hatta politikalara bağlı olarak kadınların fırsatlara ve kaynaklara erişiminde erkeklere göre dezavantajlı olmalarına neden olan eşitsizlik durumunu ifade eder. Bu eşitsizlikler, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yol açar. İşgücü piyasasında kadınların istihdama katılımında, ücret eşitsizliğinde, meslek yükselme ve terfi olanaklarında ortaya çıkan bu ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çeşitli yönlerini yansıtır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların çalışma yaşamına katılımından terfi olanaklarına kadar geniş bir yelpazede etkisi olan bir sorun alanı olarak önemini korumaktadır (Erikli, 2020, s.41).

Kadınların çalışma yaşamlarının tarihine bakıldığında öncelikle ücretsiz ev işçiliği, ardından sanayi devrimiyle ucuz işgücü ve sonrasında da İkinci Dünya Savaşından sonra hizmet sektöründe düşük ücretle çalıştırılmışlardır.

Avrupa'da ve Türkiye'de kadın işgücünün popülerleşmeye başladığı dönem İkinci Dünya Savaşından sonraki süreçtedir. Kadınların iş yaşamına yoğun bir şekilde dahil olmalarına rağmen halen iş hayatında erkeklere göre dezavantajlı konumda yer almaktadır (Ekin, 1991, s.21, 23).

Kapitalist ekonomik sistemde, resmi ekonomik faaliyetler azalırken, enformelleşme eğilimi artmaktadır ve bu durum gelişmişlik düzeylerine bakılmadan neredeyse tüm ülkelerde görülmektedir. Sermaye birikimi giderek daha fazla enformel ekonomiye bağımlı hale gelmiştir, bu da enformel işgücü piyasasının hem mutlak hem de göreceli olarak genişlemesine neden olmaktadır. Enformel ekonomide çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar enformel işgücü piyasasında istihdam edilirken işe alım ve istihdam süreçlerinde dezavantajlı bir şekilde ayrımcılıkla karşılaşabilmekte ve toplumsal rollerin yeniden üretilmesiyle mücadele etmektedirler. Bu nedenle, artan yoksulluk ve yoksunluktan en çok kadın işgücü etkilenmektedir.

Kadınların işgücü piyasasındaki durumu ve istihdam alanları günümüzde esnek ve güvencesiz çalışma koşullarıyla belirginleşmektedir. Yeni liberal politikaların işgücü piyasasına etkisiyle, ücretlerin düşürülmesi ve çalışma koşullarının esnek hale getirilmesi sonucunda kadınlar, sosyal güvencesi olmayan, kayıt dışı ve enformel işlerde yoğunlaşma eğilimi göstermektedir (Pearson, 2007, s.41).

Enformel istidam türleri ülkemizde de günden güne artış göstermektedir. Bu istihdam türüne katılan kadınların sayısı da artmakta ve özellikle kadın işgücünün gitgide enformelleştiği bir dönem yaşanmaktadır. Bu durum da kadın istihdamında niteliğin artmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun sonucunda iş gücüne katılan kadınlar niteliksiz olarak görülmekte ve katılsalar bile bağımsızlık kazanamadıklarından özgürleşememektedir. Kadınların evdeki ve toplumdaki konumlarına da herhangi bir katkı sağlamamaktadır. Bu durumda işgücü piyasalarında kadınların yoksulluk seviyeleri yükselmekte ve eşitsizlikler daha fazla artış göstermektedir. İşgücü maliyetlerini olabildiğince düşürmeye çalışan firmalar üretimin büyük bir bölümünü fason üretime yönlendirmiştir. Fason üretim yapan küçük işletmeler de ihtiyaç duydukları ucuz işgücünün büyük bir kısmını kayıt dışı istihdamla sağlamaktadır. Kayıt dışı istihdamla

ucuz işgücü olarak görülen ve çalıştırılan kadınlar uluslararası alanda rekabet gücünü arttırdığı savunulurken aslında nitelsiz işgücünün çoğalmasına ve kayıt dışı ekonominin büyümesine neden olmaktadır. Ucuz maliyetle işgücüne erişmek isteyen tüm bu işletmelerin girişimleriyle evde çalışma uygulamalarında kadınların öncelikli olarak tercih edilmesine neden olmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2019, s.983).

Uluslararası finans kuruluşlarının girişimleriyle ve ülkelere baskılarıyla yürürlüğe sokulan tarımsal uygulamalar ve politikaların sonuçlarında tarımsal üretim azalarak kentlere göçün artmasına neden olmuştur. Kırsalda kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktayken kentlerde işgücüne katılmak istediklerinde formel işgücüne katılmak istemelerine rağmen katılamamaları nedeniyle sınırlı bir çalışma alanına sahip olmaktadır. Şehir hayatının getirdiği ekonomik yüklerle beraber tek erkeğin ücretli çalışması ailenin geçinmesini sağlayamaması durumunda formel sektörlerde yer bulamayan kadınlar ev eksenli çalışmaya yönlendirilmektedir. Şehirlerde kadınlar özellikle ekonomik kaygıların yüksek olduğu dönemlerde evde çalışma yöntemleriyle aile ekonomisine katkıda bulunmaktadır (Ekin, 2000, s.205).

Ataerkil yapı, değerler ve toplumsal cinsiyetin yüklediği roller; kadın emeğinin Türkiye'de enformel bir şekilde artmasına ve yaygınlaşmasına neden olan faktörlerdendir. Kadınların dışarıda çalışmalarını aile için olumsuz bir itibar kaybı gibi algılayan bu görüş de kadın emeğinin enformel sektörde yaygınlaşmasını sağlamaktadır. Bu ataerkil görüşe göre kadının yerinin evi olduğu savunulduğundan, evde çalışma yönünde önemli bir yönlendirici konumundadır. Kadınların evde çalışması evin reisi olarak kendisini gören erkeğin de egemenliğine bir tehdit unsuru oluşturmamaktadır. Bunun yanı sıra kadına toplum tarafından biçilen eş ve annelik kimliklerinin de önüne geçmemektedir. Çünkü evden çalışan kadınlar ev içindeki eş ve annelik görevlerini aksatmamaktadır (Toksöz, 2007, s.14).

Esnek çalışma sistemlerinde kadınların nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırılmasıyla sosyal dünyadan kopuk bir şekilde çalışmalarını sürdürmesi, sosyal yardımlara ve gelişimlere karşı kadının pasif durumda kalmasına neden olacaktır. Çünkü esnek çalışma sistemleri kadınlar arasında daha yaygın bir sistemdir. Ayrıca kayıt dışı ekonominin gelişmesini sağlamaktadır. (Oğuz, 2012, s.88).

2.5.2 İş Güvencesi Açısından Etkisi

Küreselleşme sonucu neoliberal politikalar izlenmiştir. Bu bağlamda esneklik, sadece kavramsal sınırlar içinde kalmamış, geleneksel anlayışta mevcut bulunan her şeye yeniden şekil vermek boyutuna ulaşmıştır. Geleneksel çalışma ve istihdam şekilleri, yasal süreçler, yasal uygulamalar ve çalışma süreleri gibi çeşitli kavramlar esneklik tanımlarıyla değişime ve dönüşüme uğramıştır.

Çalışanlar, mevcut zamanını kendisi yönetebileceği düşüncesiyle pozitif beklentiler içerisine girmektedir. Fakat çalışma türleri ve saatleri esnekleştirilirken diğer taraftan kazanılmış hakların elden kayıp gitmesi ciddi bir tehlike unsuru oluşturmaktadır. Bu durum esnek çalışmanın iş güvencesine oluşturduğu bir dezavantaj olarak tanımlanabilmektedir (Kalkandeler, 2013, s63-65).

Ülkemizde esnek çalışma, katma değeri ve kaliteyi arttırmak yerine maliyetleri düşürmek amacıyla uygulanmaktadır. Maliyet odaklı geliştirilen strateji sonucunda çalışanların sosyal güvence eksikliği yaşamalarına neden olmaktadır (Atmaca, 2010, s.187).

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasıyla birlikte işverenlerin sözleşme fesih maliyetleri azalmış olduğundan çalışanlar açısından iş güvencesinin varlığından söz etmek oldukça zordur. Bununla birlikte iş güvencesi olmadığını hisseden bir çalışanın işyerine bağlılığı ve motivasyonu karşısında ciddi sıkıntıları olacak ve bu durumdan verimlilik bekleyen firmalar da olumsuz bir şekilde etkilenebilecektir (Şahankaya, 2016, s.180).

2.5.3 Ücretler Açısından Etkisi

Ücretler açısından esneklik kavramında çalışanlara gerçekleştirilen ödemelerin kişiye endeksli olması ve bunun bireyin performansı ile işletmenin ekonomik durumuna göre ayarlanabilmesi gerekmektedir. Böylelikle işletme içinde bulunduğu ekonomik koşullara göre ücretleri uyarlama serbestliğine sahip olacağından işletme içinde ücretlerin farklılaşması ve esnekleşmesini sağlamaktadır (Turan, 2005, s.24). Ücret esnekliği kavramı mali esneklik olarak da tanımlanmaktadır. Bu esnekliğin piyasanın ayakta kalabilmesi için son derece önemli olduğu savunulmaktadır. Özellikle ekonomik daralma dönemlerinde ücretlerin aşağı yönlü esnekleşmesi gerektiği savunulmaktadır. Böylelikle talep dalgalanması ya da kriz gibi çeşitli fonksiyonlarda bile işletmeler işçileri çıkartmadan sürdürülebilirliği sağlayacağı savunulmaktadır (Ongan, 2004, s.132).

Ücret esnekliği kavramı makro ve mikro olarak iki şekilde incelenmektedir. Makro düzeyde çalışanlara verilen ücretlerin piyasa koşulları ve ekonomik dalgalanmalarına uyumluluğu ele alınmaktadır. Mikro düzeyde ücretlerin; bölge, yaş, işgücü talebi ve nitelik gibi çeşitli kategorilere yansıtılması anlamına gelmektedir. Mikro ücret esnekliği, ücretlerin çeşitli koşullara göre ayarlanabilmesini olanaklı kılmaktadır (Sönmez, 2006, s.188).

Esnek istihdam edilenler ile tam süreli istihdam edilenler arasında ücret eşitsizliği bulunmaktadır. İşsizlik korkusu ve işten çıkartılma halinde yeni iş bulamama endişesiyle bireyler daha düşük ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Kısmi süreli çalışanlar tam gün çalışanlarla aynı işi yapsalar dahi aldıkları ücret daha düşüktür. Bunun yanı sıra sendikasılaştırma politikasıyla bireysel sözleşmeler ön plana çıkmaktadır. Sendikasılaştırmaya yönelik hamlelerin nedeni aynı işi yapan sendikalı çalışanlara daha yüksek ücret ödenmesiyle ilgilidir. Tüm bunların yanında esnek istihdam cinsiyetçi bir yaklaşım izlemekte, aynı işi yapan kadın işçi ile erkek işçi arasında ücret farklılıkları da bulunmaktadır (Cangöz, 2013, s.3).

2.5.4 Kayıt Dışı İstihdama Etkisi

Ücretler açısından esneklik kavramında çalışanlara gerçekleştirilen ödemelerin kişiye endeksli olması ve bunun bireyin performansı ile işletmenin ekonomik durumuna göre ayarlanabilmesi gerekmektedir. Böylelikle işletme içinde bulunduğu ekonomik koşullara göre ücretleri uyarlama serbestliğine sahip olacağından işletme içinde ücretlerin farklılaşması ve esnekleşmesini sağlamaktadır (Turan, 2005, s.24). Ücret esnekliği kavramı mali esneklik olarak da tanımlanmaktadır. Bu esnekliğin piyasanın ayakta kalabilmesi için son derece önemli olduğu savunulmaktadır. Özellikle ekonomik daralma dönemlerinde ücretlerin aşağı yönlü esnekleşmesi gerektiği savunulmaktadır. Böylelikle talep dalgalanması ya da kriz gibi çeşitli fonksiyonlarda bile işletmeler işçileri çıkartmadan sürdürülebilirliği sağlayacağı savunulmaktadır (Ongan, 2004, s.132).

Ücret esnekliği kavramı makro ve mikro olarak iki şekilde incelenmektedir. Makro düzeyde çalışanlara verilen ücretlerin piyasa koşulları ve ekonomik dalgalanmalarına uyumluluğu ele alınmaktadır. Mikro düzeyde ücretlerin; bölge, yaş, işgücü talebi ve nitelik gibi çeşitli kategorilere yansıtılması anlamına gelmektedir. Mikro ücret esnekliği, ücretlerin çeşitli koşullara göre ayarlanabilmesini olanaklı kılmaktadır (Sönmez, 2006, s.188).

Esnek istihdam edilenler ile tam süreli istihdam edilenler arasında ücret eşitsizliği bulunmaktadır. İşsizlik korkusu ve işten çıkartılma halinde yeni iş bulamama endişesiyle bireyler daha düşük ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Kısmi süreli çalışanlar tam gün çalışanlarla aynı işi yapsalar dahi aldıkları ücret daha düşüktür. Bunun yanı sıra sendikasılaştırma politikasıyla bireysel sözleşmeler ön plana çıkmaktadır. Sendikasılaştırmaya yönelik hamlelerin nedeni aynı işi yapan sendikalı çalışanlara daha yüksek ücret ödenmesiyle ilgilidir. Tüm bunların yanında esnek istihdam cinsiyetçi bir yaklaşım izlemekte, aynı işi yapan kadın işçi ile erkek işçi arasında ücret farklılıkları da bulunmaktadır (Cangöz, 2013, s.3).

2.5.5 Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Etkisi

Ücretler açısından esneklik kavramında çalışanlara gerçekleştirilen ödemelerin kişiye endeksli olması ve bunun bireyin performansı ile işletmenin ekonomik durumuna göre ayarlanabilmesi gerekmektedir. Böylelikle işletme içinde bulunduğu ekonomik koşullara göre ücretleri uyarlama serbestliğine sahip olacağından işletme içinde ücretlerin farklılaşması ve esnekleşmesini sağlamaktadır (Turan, 2005, s.24). Ücret esnekliği kavramı mali esneklik olarak da tanımlanmaktadır. Bu esnekliğin piyasanın ayakta kalabilmesi için son derece önemli olduğu savunulmaktadır. Özellikle ekonomik daralma dönemlerinde ücretlerin aşağı yönlü esnekleşmesi gerektiği savunulmaktadır. Böylelikle talep dalgalanması ya da kriz gibi çeşitli fonksiyonlarda bile işletmeler işçileri çıkartmadan sürdürülebilirliği sağlayacağı savunulmaktadır (Ongan, 2004, s.132).

Ücret esnekliği kavramı makro ve mikro olarak iki şekilde incelenmektedir. Makro düzeyde çalışanlara verilen ücretlerin piyasa koşulları ve ekonomik dalgalanmalarına uyumluluğu ele alınmaktadır. Mikro düzeyde ücretlerin; bölge, yaş, işgücü talebi ve nitelik gibi çeşitli kategorilere yansıtılması anlamına gelmektedir. Mikro ücret esnekliği, ücretlerin çeşitli koşullara göre ayarlanabilmesini olanaklı kılmaktadır (Sönmez, 2006, s.188).

Esnek istihdam edilenler ile tam süreli istihdam edilenler arasında ücret eşitsizliği bulunmaktadır. İşsizlik korkusu ve işten çıkartılma halinde yeni iş bulamama endişesiyle bireyler daha düşük ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Kısmi süreli çalışanlar tam gün çalışanlarla aynı işi yapsalar dahi aldıkları ücret daha düşüktür. Bunun yanı sıra sendikasılaştırma politikasıyla bireysel sözleşmeler ön plana çıkmaktadır. Sendikasılaştırmaya yönelik hamlelerin nedeni aynı işi yapan sendikalı çalışanlara daha

yüksek ücret ödenmesiyle ilgilidir. Tüm bunların yanında esnek istihdam cinsiyetçi bir yaklaşım izlemekte, aynı işi yapan kadın işçi ile erkek işçi arasında ücret farklılıkları da bulunmaktadır (Cangöz, 2013, s.3).

2.5.6 İşsizlik ve İstihdam Üzerine Etkisi

İşsizlik, tüm ülkeler için büyük bir risk barındırmaktadır. Ülkemizin de en büyük problemlerinin başında işsizlik yer almaktadır. Ekonomik hayatta yaşanan problemlerin sonucunda işsizlik yüzünden esnek çalışma kavramı büyük bir önem kazanmıştır ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Ekonomistler ve devletler esnek istihdamın işsizliği azaltabileceği konusunda ortak kanaata varmışlardır. Fakat esnek istihdam işsizliğe kalıcı bir çözüm üretememiştir. İşletmelerin sıkıntılı ekonomik süreçleri rahat bir şekilde ya da minimum kayıplarla atlatabilmesi için işsizlikle mücadele hususunda esnek çalışma modellerini yasal güvencelelere dayandırarak yaygınlaştırması büyük bir önem kazanmaktadır. Kısmi süreli çalışanlar iş güvenliğine sahip değildir bu nedenle oluşabilecek ilk ekonomik dalgalanmadan en çabuk etkilenenler olacaklardır (Ongan, 2004, 123).

İşsizlik probleminin giderilmesiyle ilgili diğer bir çözüm önerisi haftalık iş saatlerinin kısaltılması önerisidir. Haftalık 45 saat olan çalışma sürelerinin düşürülmesi yeni kişilerin istihdamı için bir olanak oluşturabilmektedir. Fakat bu duruma, daha düşük süreler için aynı ücretleri, sigorta primlerini, yasal hakları ve ekstra kişi çalıştırması gerektiğini bilen işverenler tarafından karşı çıkılmaktadır (Kutal, 1991, 69-70).

Kısmi çalışma; öğrencilerin okurken boş zamanlarını değerlendirebilecekleri işlerde çalışması, ev hanımlarının boş zamanlarında aile ekonomisine katkıda bulunmak için evde çalışması gibi işler yapıldığında istihdam açısından katkı sunduğu söylenebilmektedir. Esnek çalışma modelleri işsizliği azaltıp istihdamı arttırmaya yönelik bir çözüm gibi görülse de aslında bu konuda pek de etkili olduğu söylenememektedir.

Esnek çalışmaya istihdamı artırma açısından bakıldığında, çözüm getiren bir yöntem olarak sunulmaktadır. Özellikle tam zamanlı iş bulma zorluklarıyla karşılaşan dezavantajlı durumda bulunan kadınlar, öğrenciler, engelliler, emekliler ve göçmenler gibi grupların iş piyasasına girişini kolaylaştırdığı ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar, tele çalışmanın istihdam üzerine önemli etkileri arasında özellikle kadınların gebelik dönemi ve doğum sonrası süreçlerinde tercih edilen bir yöntem olduğunu göstermektedir. Evde çalışma imkanının sağlanması, gebelik öncesi ve sonrası izinlerin

ve ücretsiz izin uygulamalarının azalmasını sağlamaktadır. Bu sayede yüz yüze eğitime devam etmek isteyen kadın akademisyenlerin ücretsiz izin alması gerekliliği ortadan kalkmaktadır. Kablay'ın (2023) çalışması da benzer sonuçlar elde etmiştir.

Esnek çalışma, aile ile daha fazla zaman geçirme imkânı sağlamanın yanı sıra, küçük yaşta çocuğu olan annelerin çocuklarına daha fazla vakit ayırmasına olanak tanımaktadır. Bunun yanı sıra COVID-19 pandemisi döneminde kronik hastalığı olan ve korunması gereken kişilerin tele çalışmayla çalışabilmesi mümkün olmuştur. Tele çalışma, yolculuk sürelerini azaltarak zaman tasarrufu sağlamaktadır. Bu çalışma biçimiyle, COVID-19 pandemisi döneminde hastalık bulaş riskini azaltmakta ve toplu taşıma kullanımının azalmasıyla insanların kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlamaktadır (Kablay, 2023, s.28).

2.6 Dünyada Esnek Çalışma Uygulamaları

2.6.1 Avrupa Birliğinde Çalışma Sürelerinde Esneklik

Tanımsal anlamda baktığımızda çağrı üzerine çalışma; kısmi süreli iş sözleşmesinin uygulamasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesi içerisinde;

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İfadeleri yer almaktadır (Yıldız, 2021, s.58).

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen bir esnek kısmi süreli çalışma türüdür. Bu tür iş sözleşmesi, işçinin belirli bir işi yapmak üzere çağrıldığı durumları kapsar. İşçiyle işveren arasında yazılı bir sözleşme yapılarak, işçinin ihtiyaç duyulduğunda çağrıldığı ve iş görmekle yükümlü olduğu kararlaştırılır. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde, işçinin haftalık, aylık veya yıllık olarak ne kadar çalışacağı taraflarca belirlenmemişse, haftalık çalışma süresi genellikle yirmi saat olarak kabul edilir. İşveren, işçiyi belirlenen süre içinde çalıştırsın ya da

çalıştırmasını, her çağrıda işçinin ücrete hak kazanmasını sağlamakla yükümlüdür. İşveren, işçinin çalışma süresini en az dört gün öncesinden belirtilen süre içinde yapmak zorundadır ve işçi de süreye uygun olarak çağrı üzerine iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Eğer sözleşmede günlük çalışma süresi belirtilmemişse, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat çalıştırmak zorundadır. Bu tür iş sözleşmesinde yer almayan konularda kısmi çalışmaya ilişkin genel hükümler uygulanır. Çağrı üzerine çalışma, işverenin ihtiyaçlarına esnek bir şekilde yanıt vermek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Ancak işçinin haklarının korunması ve istikrarlı bir çalışma ortamının sağlanması için işverenin çağrıyı belirli bir süre öncesinden yapması ve işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir (Süzek, 2006, s.222).

Çağrı üzerine çalışma, işçinin işe gereksinim duyması nedeniyle çağrılıp çalıştırılmasını kapsayan bir iş sözleşmesidir. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesi yazılı olarak yapılmak zorundadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi olabileceği gibi gerekli objektif nitelikleri taşıdığında belirli süreli iş sözleşmeleri şeklinde de yapılabilmektedir. İlgili kanunda belirtildiği üzere çağrı üzerine çalışmada, çalışma süresi açıkça belirlenmediği takdirde haftalık yirmi saat üzerinden baz alınmış sayılmaktadır. Çağrı üzerine çalışma haftalık otuz saati aşamaz. Belirlenen saat üzerinden işçinin çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın koşulsuz şartsız işveren tarafından ücretin ödenmesi gerekmektedir (Sert, 2014, s.110).

Çağrı üzerine çalışma bir esnek çalışma türü olan kısmi süreli çalışmadır. Çağrı üzerine çalışma konusunda hüküm bulunmayan konularla ilgili kısmi çalışma genel hükümleri uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan 14. Maddenin son fıkrası;

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmamışsa işçinin çalışacağı zamandan en az 4 gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa işveren her çağrıda işçiyi günde en az 4 saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

şeklindedir. Çağrı üzerine çalışmada işçinin iş görmesi, işverenin yaptığı çağrı üzerine olmaktadır (Yıldız, 2021, s.59).

2.6.2 Avrupa Birliğinde Esnek Çalışmanın Esasları

Avrupa Birliği, kurumsal araştırmalarda sosyo-ekonomik düzeyde gelişmişlikleri açısından üst ve orta-üst seviyesinde olmasına rağmen uzun dönemde işsizlik sorunuyla karşı karşıyadır. Avrupa Birliği'nin doğum oranı yetersiz olmasına rağmen sorunu kendi demografik yapısı içinde çözmesi gerekmektedir. Avrupa Birliği sosyal politikalarda modernleşmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda esnek istihdam stratejileri gerekli hale gelmiştir. Artan uluslararası rekabet koşullarıyla mevcut iş alanlarının korunmasının yanında yeni iş alanları yaratılması da gitgide daha zor bir hale gelmektedir. Yenilikçi politikaların uygulanması kapalı sistemlerde açık sistemlere göre daha kolaydır. Çünkü global sistemlerde küresel ekonominin bir paydaşı olduğundan yapılan her hareket doğrudan ya da dolaylı olarak çok büyük etkilere sahip olabilmektedir (Tatlıoğlu, 2011, s.40).

AB'de esnek çalışma üzerindeki tartışmalar 20.yüzyılda yaşadığı değişimlerle bugün günün koşullarına nasıl daha fazla uyum sağlayarak memnuniyeti arttırabileceği konularına odaklanılmaktadır. 1957 Roma Anlaşmasıyla sosyal politikaların temeli atılmıştır. 1997 yılında gerçekleşen Amsterdam Zirvesi'nde bu problemin tüm ülkeleri ilgilendiren çapta bir sorun olduğ ve istihdam politikalarının en acil şekilde güncellenmesi gerektiğine karar verilmiştir. 2000 yılının Mart ayında yapılan Lizbon Zirvesinde Avrupa Birliği'ni 2010'a kadar rekabetçi, bilgiyi temel alan bir ekonomik modelin geliştirilmesini ve yürütülmesini amaçlayan "Avrupa İstihdam Stratejisi" kabul edilmiştir.

İstihdam politikalarının gündemde olduğ ve istihdam oranlarının arttırılması hususunda devletin önemli roller üstlendiği ABD ve Fransa haricindeki gelişmiş ülkelerde sendikal hareketler iş paylaşımı konusunda yoğun kampanyalar yürütmüşlerdir. 1930'lu yıllarda filizlenen esneklik arayışında önemli başarılar elde edilememiştir. Bunun sonucunda da sendikalar başarı sağlayabileceklerini düşündükleri ücretler konusuna çalışmalarını kaydırmıştır. Dünya savaşlarının ardından 1970'li yıllara kadar sadece tam istihdam seçenekleriyle çalışma politikaları sürdürülmüştür. Esneklik politikalarıyla ilgili azalan çalışma saatlerinden şikâyet eden ve kapasitenin korunması gerektiğini savunan işverenlerle daha yaşanabilir, insan onuruna yakışır iş düsturuyla hareket eden çalışanlar arasından geçmişten günümüze uzanan bir çatışma oluşmuştur (Pinhas, 2006, s.54-57).

Esnek çalışma Avrupa Birliği'ne bağlı bulunan ülkeler için son derece yaygın bir şekilde kullanılan bir çalışma biçimidir. Ülkemizde ise bu durum yeni yeni yaygınlaşma aşamasındadır. AB'ye üye olan ülkelerde kadınların erkeklere göre daha fazla esnek çalışma biçimlerini tercih ettikleri görülmektedir. 1992 yılında %14,2 olan esnek çalışma oranları 2002 yılına gelindiğinde bu oran %18,2 olarak artış göstermiştir. 1992 yılında bu çalışma içerisinde %4,2 olan erkek oranı 2002 yılına gelindiğinde %6,6 olmuştur. 1992 yılında kadınların oranları ise %28,8 seviyesinden %33,5'e yükselmiştir. Ülkeler arasında esnek çalışma rakamlarının farklı olması işgücü piyasalarına, devletin ekonomideki ağırlıklarına, vergi sistemine, sosyal güvenlik sistemine ve eğitim sistemine bağlıdır (Kuşaksız, 2006, s.25).

Avrupa Birliği'nin özellikle sosyal entegrasyonu geliştikçe yalnız kendi ülkelerindeki uygulamaları ve mevzuatı izlemeyi bırakan üyeler, diğer ülkelerde gerçekleşen değişim ve dönüşümleri de yakından incelemeye başlamışlardır. Çünkü uluslararası rekabet unsurunun çok önemli olduğu küresel sistemde çalışma sistemi verileri de büyük bir önem kazanmaktadır. Bu uygulamalar doğrultusunda 1970'li yıllardan itibaren toplu sözleşmelerin pazarlıkları esnasında haftalık çalışma sürelerinin azaltılması hususunda yapılan baskılar sonucunda üye ülkelerde haftalık kırk saatin altına inen bir çalışma süresinin kabul edilmesi, bu hedeflere başarılı bir şekilde ulaşıldığını göstermektedir (Hekimler, 2016, s.36).

2.6.3 Avrupa Birliğinde Esnek Çalışmanın Yasal Dayanakları

Avrupa'da Sosyal Politika kavramının Amsterdam Antlaşması ile etkisini göstermeye başladığı bilinmektedir. Öncelikle Lüksemburg ile başlayan süreç, Amsterdam ile devam etmektedir. Topluluk Antlaşması'nın 125,138 ve 139. Maddelerinde esneklik kavramına yer verilmiştir. Ardından sosyal ortaklarca ve Avrupa Konseyi tarafından esnek çalışma kavramı üzerine antlaşmalar yapılmıştır. Nice, Lizbon ve Stockholm 'da bu konuyla ilgili hedefler belirlenerek uygulamaya geçilmiştir. AB tarafından istihdam artışını sağlamak için bir rapor oluşturulmuştur. "Jobs, Jobs, Jobs" raporunda istihdamı arttırmak için esnekliğin önemi vurgulanmıştır. 2003 yılındaki İstihdam Çerçeve Programına bu raporun tümü dahil edilmiştir (Tatlıoğlu, 2011, s.44).

AB Komisyonu verim ve yüksek kaliteye dayalı daha iyi iş organizasyonu ile rekabeti güçlendirmek için 1997 yılında "Yeşil Kitap" yayınlamıştır. Bu kitapta çağdaş iş yaşamının düzenlenmesi, rekabet koşullarının güçlenmesinde çalışma koşullarının son

derece önemli olduğu belirtilmiştir. AB İstihdam İlkelerinde üye olan devletler, rekabet gücünün yüksek olduğu işletmelerin oluşturulması için esneklik ve güvence arasındaki dengeyi sağlamak adına çalışmalar yapılmıştır. Bunun sonucunda çağdaş çalışma hayatında birtakım düzenlemelere gidilmiştir. Özellikle 1996,1999 senelerinde hazırlanan “Kısmi Süreli Çerçeve Sözleşmesi” ve “Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Sözleşmesi” çalışanların esnek çalışma sürelerinde güvence unsuru olarak düzenlenen metinler olmuştur. Ardından 2007 yılı Aralık ayında AB Konseyi güvenceli esneklik politikası kapsamında “Lizbon Strateji” sini kabul etmiştir. Bu güvenceli esneklik politikaları kapsamında; aktif iş politikaları ve hayat boyu öğrenme gibi güvenceyi arttıran her üye devletin kendine has şekilde piyasasını desteklemesi gerektiği yer almaktadır (Akses, 2014, s.19).

Avrupa Birliği'nin sosyal politikalarda esneklik uygulamalarıyla ilgili çalışmalar yapmasında önemli belgelerden birisi de Avrupa Sosyal Gündem'dir. Bu çalışma işgücü piyasalarına katılım konusunda kendilerini tek başına temsil etme fırsatı bulunmayan bu nedenle dezavantajlı konumda yer alan grupların artmasıyla ilişkilidir. 2001 yılında Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan “AB'nin İstihdam ve Sosyal Politikası” konulu belgesi kapsamında küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin yaşandığı günümüzde işin ve işçilerin kendilerini hızla güncelleyebilecek şekilde esnek olması gerekmektedir.

Avrupa Birliği'nin esnek istihdam politikalarına yer vermesi hem istihdam artışını hem de işgücü piyasalarını olumlu etkileyerek istihdam oranlarını ise 63,8 ve büyüme oranı ortalamasını %3 oranlarında arttırmıştır (Pinhas, 2006, s.97).

2.7 Covid-19'da Belediye Hizmetleri ve Uzaktan Çalışma

Yeni tip Koronavirüs, yaygın olarak COVID-19 olarak bilinen salgın, 11 Mart 2020 tarihinden bu yana dünya genelinde olağanüstü bir durum ortaya çıkarmış ve tüm ülkeler salgınla mücadele konusunda çeşitli önlemler almıştır. Hükümetler, yerel yönetim birimleri ve uluslararası kuruluşlar başta olmak üzere birçok başlıkta, salgınla mücadele çözümleri geliştirmekte ve bu konuda sürekli olarak çalışmalar sürdürülmektedir. Dünya nüfusunun %55'i kentsel alanlarda yaşamaktadır ve salgın da özellikle yoğun nüfuslu kentsel bölgelerde daha fazla etkisini göstermektedir. Bu nedenle, yerel yönetimlerin, vatandaşlara en yakın hizmetleri sunma yetkisi olan kurumlar olarak, salgınla mücadelede önemli bir rolü vardır. Bu bağlamda, yerel yönetimler dünya genelinde salgınla mücadeleye destek olmak amacıyla hizmet sunma yöntemlerini ve becerilerini

geliştirerek, COVID-19'un yayılmasını hafifletmeyi hedeflemektedirler. Küresel ölçekte ortaya çıkan sorunlara karşı yerel düzeyde çözümler sunmanın önemi, COVID-19 salgınıyla birlikte daha da önem kazanmıştır. Bu süreçte, merkezi hükümetlerin büyük çaplı merkezi politikalar üretmek yerine, yerel dinamikleri göz önünde bulunduran ve hızlı etkili çözümler geliştiren yerel yönetimlerin özgün katkısı ve önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır (Kavas, 2020, s.2086).

Yerel yönetimlerin güçlendirilmesi ve merkezi idare ile ikili ilişkilerin geliştirilmesi, kriz dönemlerinde mücadele alanlarına ve yerel ihtiyaçlara yönelik çözümler üretme kabiliyetlerini göz önünde bulundurmak büyük önem taşımaktadır. Merkezi hükümet, genel yardımlar ve politikaları merkezi düzeyde yönetirken, yerel yönetimler aracılığıyla doğrudan destek sağlamalı ve güçlendirmelidir. Yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve özel sektörle iş birliği yapmalı ve onları sürece dahil etmelidir. Kriz dönemlerinde, merkezi hükümet, sosyal devlet ilkesini göz önünde bulundurarak yerel yönetimlerin taleplerini dikkate almalı ve ortak bir sorumluluk bilinciyle hareket etmelidir. Yerel yönetimlerin görev alanlarına müdahalelerden kaçınması, etkin bir yönetim mekanizmasıyla kapsamlı bir salgınla mücadele politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasıyla mümkün olabilir (Kavas, 2020, s.2104).

Covid-19 pandemisi, dünya genelinde önemli etkilere yol açmış ve birçok sektöründen etkilemiştir. Bu süreçte uzaktan çalışma, yerel yönetimlerin de gündemine aktif bir şekilde girmiş ve çalışanların hayatına yeni bir iş modeli olarak girmiştir. Covid-19 pandemisiyle birlikte yerel yönetimler, çalışanların sağlığını korumak ve salgının yayılmasını önlemek amacıyla uzaktan çalışma uygulamalarını benimsemiştir. İlgili düzenlemeler doğrultusunda, yerel yönetimlerdeki iş tanımı uygun kişiler, uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışma modelleriyle çalışmalarını sürdürmüştür. Bu uygulamalar, hem çalışanların sağlığını koruma amacını taşımış hem de hizmetlerin kesintisiz bir şekilde sürdürülmesini sağlamıştır. Uzaktan çalışma sayesinde çalışanların sağlık riski azalmış ve salgının yayılma potansiyeli düşmüştür. Ayrıca, uzaktan çalışma sayesinde iş süreçleri kesintiye uğramadan devam etmiş, hizmetlerin kesintisiz bir şekilde sunulması sağlanmıştır. Bunun yanı sıra, uzaktan çalışma, işverenlerin maliyetlerini azaltmış ve çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına olanak tanımıştır. Evde çalışmanın sağladığı rahatlık ve esneklik, bazen çalışma disiplinini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, yerel yönetimlerin uzaktan çalışma uygulamalarını yönetirken bu dezavantajları

göz önünde bulundurması ve çalışanların ihtiyaçlarına uygun çözümler sunması önemlidir (Çapakulu, Yemen ve Doğan, 2021, s.2405-2409).

Covid-19 pandemisi birlikte uzaktan çalışma uygulamaları, yerel yönetimlerin çalışma modellerinde önemli bir değişimi beraberinde getirmiştir. Bu uygulamalar sayesinde çalışanların sağlığı korunmuş, hizmetlerin kesintisiz bir şekilde sürdürülmesi sağlanmış ve işverenlerin maliyetleri azalmıştır. Uzaktan çalışmanın bazı zorlukları da vardır ve bu zorluklarla etkin bir şekilde başa çıkmak için yerel yönetimlerin uygun politikalar ve yönetim mekanizmaları geliştirmesi gerekmektedir. Bu sayede, uzaktan çalışma uygulamaları salgın dönemiyle sınırlı kalmayıp, gelecekte de yerel yönetimlerin iş modellerinde önemli bir yer tutabilir.

2.7.1 Uzaktan Çalışma Çağının Yeni Boyutu

İnsan hayatının büyük ve önemli bir boyutunu çalışma hayatı oluşturmaktadır. Bu nedenle bireyin çalışma hayatı içerisinde edindiği düzen, toplumsal ilişkileri de çoğunlukla etkilemektedir. Sanayi Devriminin ardındaki süreçte üretim merkezileşerek çeşitli kuruluşlar altında toplanmıştır. Bu nedenle işyeri kavramı olgunlaşarak çalışanların vaktini geçirdikleri yer olarak bilinmesine neden olmuştur. 1970’li yıllara kadar Fordist üretim modeli sürdürülürken, 1970’lerden sonra bu sıkı sistemin sürdürülebilir olmadığı anlaşılmıştır. Bu kadar katı kuralların olduğu bir dönemde esnek çalışma veya evden çalışma gibi kavramlardan anlaşılan, vasıfsız ve güvencesiz çalışma biçimleri olarak bilinmektedir. Özellikle 1990’lı yıllardan itibaren iletişim kanallarının gelişmesi ve teknolojinin etkisiyle de çalışma yaşamında değişim süreci başlamıştır. Teknoloji günümüz dünyasını hızla değiştiren ve şekillendiren bir araç olmuştur. Teknolojiyle birlikte dünyanın her yerine hızla ulaşılabilirlik artmış, zaman ve mekân algısı değişmiştir. Değişen bu algı çalışma şekillerini de yeniden değiştirmiştir (Kıcır, 2019, s.197).

Covid-19’ile yeni çalışma boyutu devreye girmiştir. Virüsün bulaş riski, vakaların hızla artması ve ölüm oranlarındaki artış; iş yerlerinin kapanması ve sokağa çıkma yasağı gibi çeşitli önlemleri beraberinde getirmiştir. Bu nedenlerle şirketlerin büyük çoğunluğu çalışma şekillerinde yeniden düzenlemeye gitmiştir. Çalışanlar da bu durumdan etkilenmiştir. Daha önce sadece belirli bir grubun aktif olarak yer aldığı uzaktan çalışma sistemlerine birçok kişi hızlı bir şekilde uyum sağlamak durumunda kalmıştır. Uzaktan çalışma kavramı bu dönemde sıkça gündeme gelmiştir. Özellikle pandemi döneminde

uzaktan çalışma bir zorunluluk haline gelmiştir. Uzaktan çalışmadan en verimli nasıl yararlanabileceği de önemli bir konu haline gelmektedir. Salgından önce belirli günlerde esnek çalışan bireyler salgın döneminden sonra bu sürece çok kolay uyum sağlamışlardır (Nişancı ve Usta, 2021, s.97).

Bilgi ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmelerle artık işlerin işyerinden yürütülmesi zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Uzaktan çalışmayla işin geleneksel ofis dışından da yapılabilir olduğu görülmektedir. Uzaktan çalışma günümüzde daha çok rağbet görmektedir. Bunun başlıca nedeni hem işletmelere hem çalışanların yaşamına olumlu yansımalar sağladığı düşüncesi nedeniyle olsa da her olumlu gözüken şeyin olumsuz sonuçları da olabilmektedir. Çalışanlar için karar vermede özerk olabilmek ve esneklik avantaj şeklinde kabul edilmektedir. Klasik anlayış ve programa bağlı kalmak yerine kendi programını yapabilmek çalışanları motive ederek işe ayırdıkları zamanı da verimli olarak geçirmelerini sağlamaktadır. Bu durum bireylerin iş tatminini arttırmakta, işe devamsızlığı azaltmakta ve performansını arttırmaktadır.

Uzaktan çalışma sistemleri iyi yönetildiği sürece bireyler üzerindeki refahı ve üretkenliği arttırabilmektedir. Bunun yanında bireylerin özel yaşam ve iş yaşamı arasında bir bağlantı kurabilmesine imkân ve olanak sağlamaktadır (Allen, 2021, s.48).

2.7.2 Covid-19 Sonrası Uzaktan Çalışma

Geleneksel iş modelleri dışında uzaktan çalışma ofis dışında çalışma imkân sağlayan bir çalışma modelidir. Covid dönemine kadar sınırlı düzeyde uygulansa da günümüzde çoğu kurumlar tarafından tercih edilen bir model haline gelmiştir. Bilgi teknolojilerinin gelişmesi bu modelin yaygınlaştırılması için son derece etkilidir. Çeşitli durumlarda esnek çalışma ve sanal ofis gibi farklı kavramlarla da ifade edilmektedir. İnovatif bir çalışma modeli olan uzaktan çalışmada tabletler, akıllı telefonlar, dizüstü bilgisayarlar gibi araçlarla gerçekleştirilmektedir. Uzaktan çalışan bir kişi bir kuruma aidiyeti olan fakat fiziksel olarak bir ofiste bulunmadan uzaktan çalışabilen kişidir. Tüm çalışanların uzaktan çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır (Bilginoğlu, 2021, s.1102).

Beyaz yakalılar üzerinde yapılan bir araştırmada katılımcıların %63'ünün salgın döneminde ilk defa evden çalıştıkları, %9'unun daha önce belirli dönemlerde evden çalıştıkları, %2'sinin tamamen evden çalıştığı görülmüştür (Vural ve Yalçın, 2021, s.132).

Kurumsal başarı için kurumların nitelikli işgücüne sahip olması yeterli değildir. Belli niteliklere sahip olunmasının yanı sıra bu yeterlilikleri kurum içerisinde yansıtabilecek güçlü kurumsal bağlara sahip olunması gerekmektedir. Bu duygusal bağa kurum aidiyeti denilmektedir. Çalışanın kendisini kurumla özdeşleştirmesi ve faaliyetlere gönüllü olarak katılması şeklinde de ifade edilebilir. Kurumsal aidiyet kavramı bireyin örgütün değerlerini paylaşmayı, örgütte kalmayı ve orada bulunmaktan gurur duyulmasını göstermektedir. Kurum aidiyetinin oluşması için çalışanların beklentisine önem ve değer verilmesi gerekmektedir. Çalışanın bireysel beklentileri ve hedefleriyle kurumun beklentileri ve hedeflerinin örtüşmesi gerekmektedir. Çalışanların mutlu olmaları ve sürece doğrudan katılabilir olmaları da önemli bir husustur. Kurumsal aidiyetin oluşması için kurum kültürünün güçlü olması ve kurum ikliminin de bu şartlara uygun olması gerekmektedir (Öztürkoğlu, 2013, s.122).

Covid-19 salgınıyla mücadelenin sonraki aşamasında işverenler çalışanların işyerlerine geri dönüşlerine zemin hazırlamaktadır. Bu sürecin yeniden istikrarlı bir şekilde harekete geçmesi salgın tekrarı ihtimali nedeniyle zaman alabilecek bir süreçtir. Fiziksel mesafe için tanımlanan kuralların gerektiğinden önce kaldırılmaya çalışılması Covid'in yayılım sürecini hızlandıracaktır. Dünya Sağlık Örgütü, gerekli önlemlerin alınmadan acil bir şekilde işyerine dönüşlerin riskli olabileceğiyle ilgili bir rapor yayınlamıştır. Covid'in işgücü piyasalarındaki etkisini tespit edebilmek için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Hükümet ve sosyal ortaklar çeşitli durumlara göre planlamalar yapmakta ve uzaktan çalışma düzenlemelerini uygulamak için altyapı çalışmalarını geliştirmektedir. Önümüzdeki zaman döneminde hükümetler ve işverenler yeni davranış biçimlerini geliştirmek için çalışmalarını güncel bir şekilde sürdürmektedir (WHO, 2020b).

Covid-19 süreciyle ilgili yapılan anketler ve araştırmalar; çalışanların büyük bir çoğunluğunun fiziksel kısıtlamalar kalktıktan sonra da uzaktan çalışmayı tercih edebileceklerini belirtmiştir. Covid sonrasında hem kamu hem özel sektördeki işverenler; küresel salgının ardından da uzaktan çalışmayı sürekli hale getirme konusunda çalışmalarını sürdürmektedir (ILO, 2020b).

2.7.3 Pandeminin Etkileri

Covid-19, 2020 yılının Mart ayında Dünya Sağlık Örgütü tarafından önemli bir akut solunum sendromu olduğundan küresel salgın ilan edilmiştir. Dünya çapında milyonlarca insan bu durumdan olumsuz anlamda etkilenmiştir. Türkiye'de yüz bin kişinin üstünde

hayatını kaybeden vatandaş bu süreçten etkilenmiştir. Hastalığın çok hızlı bir şekilde yayılması hem küresel ekonomiyi hem de sunulan sağlık hizmetini olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

Acil servisler başta olmak üzere birçok sağlık hizmeti doğrudan ya da dolaylı bir şekilde süreçten etkilenmiştir. Yaşlılar ve pediatrik popülasyonlar kapsamında hasta hacimlerinde düşüşler gerçekleşmiştir. Bu süreçte covid-19 endişeleri sebebiyle kişiler tıbbi bakımdan mümkün olabildiğince uzakta durmayı tercih etmiştir. Ayrıca salgın süresince aşırı artan talebin karşılanamayacağı konusunda kamuoyunda büyük bir endişe duygusu gelişmiştir. Kişilerin sağlık hizmeti almaktan kaçınması kronik hastaların olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Yılmaz, 2022, s.10-11).

Salgın döneminde yapılan bir araştırmada günlük 309 olan acil servis başvuru sayısının 195 dolaylarına düşerek %37'lik bir düşüş gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı şekilde Covid-19 sürecinin başlarında acil servislerden hastaneye yatış rakamı 50 seviyesindeyken 42'ye düşmüş, 2021'de yeniden 49'a ulaşmıştır (WHO, 2020, b).

2.8 Tele Çalışma

Ülkemizde 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle, esnek çalışma modelleri arasında yer alan "evde çalışma" ve "tele çalışma" kavramları yasal olarak tanımlanmıştır. Bu düzenleme, işçi statüsünde çalışanların esnek çalışma şartlarını düzenlemeyi amaçlamaktadır. Evde çalışma, el emeğine dayanan sektörlerde (örneğin tekstil, paketleme, halıcılık) ve teknolojik cihazlar kullanılarak yapılan işlerde (çeviri, bilgisayar yazılımı, mimarlık gibi) gerçekleştirilebilir. 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, İş Yasasının 14. maddesine yapılan değişikliklerle bu çalışma modellerini yasal olarak tanımlamıştır. Bu düzenlemeler, işçilerin işyerine bağlı kalmadan uzaktan çalışma imkanından yararlanmalarını sağlamak amacıyla yapılmıştır. Tele çalışma, teknolojik cihazlar vasıtasıyla gerçekleştirilen uzaktan çalışmayı ifade etmektedir (Kablay, 2023, s.5).

Tele çalışma, iş hukuku kaynakları arasında önemli bir belge olarak iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. İş sözleşmeleri, tele çalışma uygulamalarının kanunlar veya toplu iş sözleşmeleri ile düzenlendiği hukuk sistemlerinin yanı sıra düzenlemelere tabi olmayan hukuk sistemlerinde de tele çalışmadan kaynaklanan sorunların çözümüne ilişkin hükümleri içerebilmektedir. Günümüzde tele çalışma biçimlerindeki çeşitlilik, genel bir düzenlemenin zorluğunu ortaya çıkardığından, toplu iş sözleşmeleri ve kanunlarda, tele

çalışma ile ilgili belirli konuların açıklığa kavuşturulması için iş sözleşmelerine açıkça atıfta bulunmaktadır. Bu bağlamda, tele çalışma kapsamında iş sözleşmesinin yazılı olarak düzenlenmesi zorunluluğu ve işçiye çalışma koşullarının ve sözleşme içeriğinin yazılı olarak bildirilme yükümlülüğüne özellikle dikkat edilmektedir.

Türkiye'de İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasına göre, iş sözleşmeleri, aksi belirtilmedikçe, genellikle yazılı şekle tabi değildir. Ancak, belirli süreli iş sözleşmeleri ve takım sözleşmeleri gibi süresi bir yıl veya daha uzun olan iş sözleşmeleri, aynı zamanda atipik iş sözleşmeleri olan çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen sözleşmelerin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Bu düzenlemeler, tele çalışma sürecinde işçi ve işverenler arasında açık bir anlaşma sağlanmasını ve çalışma koşullarının net olarak belirlenmesini amaçlamaktadır (Süzek, 2012, s.191-192).

2.8.1 Tele Çalışmanın Gelişim Süreci

Tele çalışma kavramının doğuşunu tetikleyen başlıca kavram telekomünikasyondur. Telekomünikasyon, evden işe işten eve gidiş gelişlerin azaltılması amacıyla evde işçilerin çalışabilmesini sağlayan uzak çalışma uygulamaları olarak tanımlanmıştır. Esnekliğin çalışma hayatındaki yerinin genişlemeye başlamasıyla telekomünikasyon kavramına ve getirilerine ihtiyaç doğmuştur. 1960'lı yılların ardından bilgisayarların keşfi ve endüstri sektöründe kullanılmaya başlanmasıyla otomasyon çağının doğuşunu hızlandıran gelişmeler olmuştur. Günümüzdeki yansımaları da mikroişlemciler ve telekomünikasyon sektörünün hızlı gelişimleri olarak gösterilebilmektedir. Bunun yanı sıra bilgisayarların, tabletlerin ve akıllı diğer cihazların hızla yaygınlaşmasıyla ve ulaşılabilir hale gelmesiyle de bilgiyi paylaşabilmek adına birçok yöntem geliştirilmiştir. Tüm bu etmenler ışığında uluslararası ticaret ve rekabet hızla artarak çalışma hayatının yeniden programlanmasına ihtiyaç duyulmasını sağlamıştır (Gürses, 2018, s.14).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından hizmet sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte sadece fabrikalarla sınırlı kalmayan yeni bir toplumun inşa süreci başlamıştır. Çünkü teknolojinin üretimde büyük ölçüde yer almasıyla vasıfsız işçilere olan ihtiyaç azalmış, daha fazla nitelikli ve kendisini hızlı bir şekilde geliştirmeye açık çalışana ihtiyaç duyulması gündeme gelmiştir. Ayrıca hizmet üretiminde ağırlıklı olarak kullanılan tele çalışma kapsamında aynı yerde bulunma zorunluluğu ortadan kalkarak teknolojinin imkanları kullanılarak oluşturulan sanal ofislerle işlerin devamlılığı sağlanabilmiştir. Tele çalışma kavramını hızlıca benimsemiş ve yaygın olarak kullanılan sektörler ise; tüketici

şikayetleri merkezi, çağrı merkezi temsilcisi, veri işleme ve düzenleme sistemleri yöneticiliği, bankacılık ve finans işlemleri gibi alanların olduğu bilinmektedir (Uzun, 2020, 41).

Tele çalışma kavramının çalışma hayatına girmesinin ardından uluslararası iki kaynaktan adının geçtiği görülmektedir. İlki 'Evde Çalışmaya İlişkin 177 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi', ikincisi 'Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'dir (Öztürk, 2017, s.71).

Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin temelinde büyüme, istihdam ve rekabet edilebilirlik hedefleri bulunmaktadır. Buna göre çalışma hayatına esnek çalışma kazanımları sağlanarak işçilerin ve işverenlerin iş ve sosyal yaşam dengesini sağlaması için önemli bir şans olduğuna değinilmektedir. Bu sözleşmeye göre işçi, bilişim teknolojilerinin imkanlarından faydalanarak bağımsız yerlerde işini yerine getirmesi ve bunun gereğince işçi olarak kabul edilmesi gerektiği kanuni dayanaklarla güvence altına alınmıştır. İlgili sözleşmenin maddeleri uyarınca herhangi bir olumsuzluktan etkilenmemek adına tele çalışma kararı işçilerin kabul edip etmeme kararını kendi tercihlerine bırakmıştır (Dulay, 2016, s.150).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı sözleşmesi uyarınca evde çalışma konusuyla ilgili sözleşmesi, tele çalışmayı ve evde çalışmayı birlikte konusu kapsamına almakta ve uzaktan çalışma olarak tanımlamaktadır. 2000 yılında yürürlüğe giren sözleşmeyi onaylayan ülkeler arasında Türkiye bulunmamaktadır. Arjantin, Arnavutluk, Belçika, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Finlandiya, Hollanda, İrlanda ve Tacikistan sözleşmeyi onaylayan ülkeler arasında yer almaktadır. 177 sayılı sözleşmenin temel hedefi uzaktan çalışan ya da çalışmayan kişiler arasında meydana gelebilecek ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen politikalar oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bunu yanı sıra sosyal hakların, ücret eşitliğinin, sosyal güvenlik uygulamalarının, iş sağlığı ve güvenliği kapsamının, eğitim konularındaki eşitliklerin ve sendikal hakların işyeri dışında çalışmalarda bulunan çalışan için de tanınması konusunda tavsiye kararlarına yer verilmektedir (Kandemir, 2011, s.50).

2.8.2 Tele Çalışmanın Unsurları

Tele çalışmanın en önemli unsurları teknoloji, organizasyon ve mekandır. Tüm bu unsurların ortak noktası çalışanın iş yükümlülüklerini istediği yerde yerine getirebilme serbestisidir. Buna göre işçi kendisini nerede mutlu ve rahat hissediyorsa orayı çalışma

ortamı olarak belirleyebilmektedir. Çalışmanın sadece evde olması gerekmez. Bu da uzaktan çalışma ilişkilerinin bir mekânda bulunma zorunluluğu olmadığını göstergesidir. Organizasyon, bir diğer önemli unsurdur. Mevcut İş Kanunu’umuzda yer alan maddelere göre işin işveren tarafından bir organizasyon dahilinde yapılıyor olması bir iş sözleşmesinin tarafının olunmasına ve bağlılık ilişkisinin oluşmasına neden olmaktadır. Yani işveren işyeri dışında işini yerine getirmesi onun örgütsel bağlılık anlamında taviz verdiği anlamına gelmemektedir. İşveren işçi üzerinde söz söyleme, emir verme ve talimatlarla bulunma hakkına sahip olması açısından klasik çalışma stilleriyle benzerlikler göstermektedir (İkizler, 2012, s.174).

2.8.3 Tele Çalışmanın Türleri

2.8.3.1 Mobil Tele Çalışma

Tele çalışma olarak ifade edilen uzaktan çalışma küresel salgınlarla büyük ölçüde önemli hale gelmiştir. Artık ofiste uzun süre fiziksel olarak bulunmak yerine nitelikli olarak işin gerekliliklerini yerine getirmenin önemi anlaşılmaktadır. Başlangıçta evde çalışma olarak adlandırılan çalışma sistemleri; teknolojinin gelişmesiyle birlikte güncel araç ve gereçlerin işte kullanılması sonucunda birçok yerden gerçekleştirilebilir hale gelmiştir. Bu nedenle sadece evde çalışma kavramı da geçirdiği dönüşümle birlikte her yerden çalışılabilir sistemin temellerini oluşturmaktadır. Her yerden erişilebilir küresel dünyada her yerden çalışılabilir işler günden güne artmaktadır. Teknolojik gelişmelerin yanı sıra çok uluslu şirketlerin dünyanın birçok noktasında faaliyet göstermesi de mobil tele çalışmaya teşvik eden unsurlar arasında yer almaktadır (Vural ve Yalçın, 2021, s.130).

Sabit bir yerde olmaksızın gezici bir şekilde çalışmanın yapıldığı bir sistemdir. Genellikle temsilcilik, müşteri ilişkileri, tamir ve pazarlama gibi sektörlerde aktif bir şekilde kullanılmaktadır. Mobil tele çalışanlar her an aktif olmaları sebebiyle sürekli merkezle iletişim halindedir. Bu imkânı da akıllı telefonları, tabletleri, bilgisayarları ya da işlerine özel cihazlarıyla sağlamaktadırlar. Ayrıca talebin yoğun olması nedeniyle her an bir talebin gelebilmesi nedeniyle psikolojik olarak negatif etkilere maruz kaldığı görülmektedir (Ölçer, 2004, s.148).

Çalışanlardan bazıları yapmış oldukları işin gereklilikleriyle ilgili evin yanında; tren, otel, tele merkez ve otel gibi çeşitli yerlerden de işlerini devam ettirebilir konumdadır. Hem kamu hem özel sektörün üst düzey yöneticileri, eğitim uzmanları, satış görevlisi ve sağlık

görevlileri gibi çeşitli meslek kuruluşları bu çalışma biçimini tercih etmektedir. Bu meslek kuruluşlarının mesleki ve teknik niteliklerinin genel olarak yüksek olduğu bilinmektedir. Genellikle genç işgücü tarafından tercih edildiği bilinmektedir (Soysal, 2006, s.38).

2.8.3.2 Tele Çalışma Merkezleri

Tele çalışma kavramını 1990 yılında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü); *“işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli”* biçiminde tanımlamaktadır. Avrupa Birliği tele çalışmayı; *“işverenle bağlantılı şekilde işverenin ana işyeri (işyeri ve eklentileri) dışında da düzenli olarak çalışmanın esas alındığı ve bu çalışmanın bilgi teknolojileri aracılığıyla yapıldığı bir çalışma tür”* şeklinde tanımlamaktadır.

Tele çalışmanın farklı uygulamalarından birisi de tele çalışma merkezleridir. Bu uygulamada geleneksel işyerlerinden uzakta fakat fiziki olarak çalışanlarla bir arada bulunulan merkezlerde çalışmalar yürütülmektedir. Tele köyler olarak da adlandırılan bu yapılar tele merkezlerdir. Bu merkezlerde firmaların mevcut işgücünden en düşük maliyetle faydalanması ve gerekli teknolojik donatıların olduğu merkezlerdir. Şehir merkezlerinin dışında kurulan bu yapılar tele merkezleri tasvir etmek için kullanılmaktadır. İskandinav ülkeleri başta olmak üzere; İngiltere, Almanya, İrlanda, Portekiz, Brezilya, İspanya ve İskoçya’da stabil bir şekilde uygulanmaktadır. Tele çalışma merkezleri işe gidiş gelişlerde avantaj sağlamasının yanında evden çalışanlarda görülen sosyal izolasyon sorununu da bertaraf etmektedir. (Soysal, 2006, s.42-45).

Birden fazla firmanın bir merkez içerisinde bu merkeze yakın çalışanlarla bir arada işletildiği merkezlerdir. Farklı firmalar tarafından kullanıma uygun ve açık olduğu için ihtiyaç olan tüm teknik donanımı içerisinde barındırmaktadır. Tele köyler, yerel çalışma merkezleri ve uydu çalışma merkezleri olarak çeşitlere ayrılmaktadırlar (Ölçer, 2004, s.147).

Tele çalışma merkezleri ilk kurulum aşamasında firmalar için yüksek maliyetli olabilmektedir. Fakat coğrafi ve kültürel nedenlerle bağlantı kurulamayan nitelikli işgücünün istihdamına olanak sağladığından, çalışanların performans ölçümlerinin daha kolay yapılabilir olduğundan, çalışan maliyetlerine bakıldığında uzun dönemde firmalar için avantaj sağladığından tercih edilen bir çalışma biçimidir. Ayrıca bölgesel

eşitsizliklerin önlenmesi ve kırsal alanların gelişmesine katkı sağlayan bir araç olarak da kullanılmaktadır (Nilles, 1998, s.76).

2.8.4 Tele Çalışmanın Türkiye’de Hukuki Boyutu

İş hayatında gitgide yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanılan tele çalışma kavramının uluslararası hukuk kapsamında olmasına rağmen bu çalışma biçimiyle ilgili ulusal düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmektedir.

Ülkemizde 2011 yılında yapılan ‘6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’ kapsamında evden çalışma ve uzaktan çalışma kavramlarının İş Kanunu’muza eklenmesi gündeme gelmesine rağmen kanun kapsamına alınmamıştır. Ardından Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde ilgili düzenlemenin yapılarak İş Kanunu’nda düzenlemenin yer alacağı vurgulanmıştır (Kandemir, 2011, s.49).

2016 yılında “Uzaktan Çalışma” kavramının tekrar gündeme gelmesiyle İş Kanunu’nun 14.maddesi “Çağrı üzerine Uzaktan Çalışma” kavramı olarak değiştirilerek 6715 sayılı kanunla 29717 sayılı Resmî Gazete ’de yayımlanmıştır. Tüm bu kanunlara istinaden esnek çalışmanın meslek kuruluşlarına ve teknolojinin imkanlarına göre düzenlenerek istihdamın korunması ilkesi uyarınca faaliyete geçmesinin temelleri atılmıştır. Konuyla ilgili detayları Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirleyeceği saptanmıştır. 6715 sayılı kanun, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. Maddesinde yapılan değişikliğe esasen uzaktan çalışmanın tanımına yer verilmiştir (Öztürk, 2017, s.81).

2.8.5 Tele Çalışma İlişkisinin Kurulması

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş sözleşmesi bir tarafı işçi bir tarafı işveren olarak görerek aralarında ücret ilişkisi olması olarak tanımlanmaktadır. Bu hususun aksi belirtilmediği takdirde özel bir hüküm içermemektedir. Aynı kanunda belirtildiği gibi süresi bir yıldan uzun iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu hale getirilmiştir. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işçiye tüm özel koşulları ve bilgileri içeren bir belge verilmek zorundadır. İş sözleşmeleri aksi belirtilmediği sürece Türk Hukuku açısından herhangi bir şekle tabi tutulamaz (Süzek, 2020, s.318).

6715 sayılı İş Kanunu'nun 14/4'te uzaktan çalışma kavramı tanımlanmıştır. İlgili kanunda işin yapılması, organizasyon ve zaman gibi tüm öğeler için istisnai durumlar ve diğer koşullar ifade edilmiştir (Dulay, 2016, s.157).

2.8.6 Tele Çalışmanın İşçi ve İşveren Açısından Avantajları ve Dezavantajları

Tele çalışma hem işçiler hem de işverenler açısından olumlu olarak değerlendirilmektedir. Kanuni olarak güvence altına alınmış olsa da çerçeve bakımından kapsam dışı kalan eksik yönleriyle risklerin var olduğu bir çalışma modeli olarak değerlendirilebilir. Tele çalışmanın faydalı ve zararlı yönlerini hem işçiler hem de işverenler açısından açıklamak gerekmektedir.

2.8.6.1 İşçiler Açısından Avantajları ve Dezavantajları

Tele çalışma işçiler açısından avantaj sağladığı düşünülen bir çalışma yöntemidir. İşçiler tarafından benimsenerek yaygın bir şekilde tercih edilmektedir. İşçiler çalışma sürelerini istediği yerde gerçekleştirebilme imkanına sahip olmaktadır. Ayrıca sözleşmede belirtilmediği takdirde ne kadar çalışacağına da yine kendisi karar vermektedir. Tüm bu şartlarda tercih edilen bir iş imkânı olan tele çalışma; yaşlılar, kadınlar ve engelliler açısından çok iyi bir fırsat olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra şehir merkezinden uzak noktalarda düşük vasıflı kişiler için cazip bir iş fırsatı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanları günlük hayatın olağan streslerinden uzak tutması ve maliyetleri ucuzlatması açısından da ilgi çekici bir konudur (Kandemir, 2011, s.36).

Birçok artısı bulunan tele çalışmanın bir takım olumsuz özellikleri de mevcuttur. Tele çalışmayla toplumdan soyutlanan bireylerin psikolojik ya da sosyolojik problemler yaşama riski ortaya çıkmaktadır. Sosyal hayat, iş hayatı ve aile hayatının iç içe geçmesiyle birlikte kimlik kargaşasına neden olabilecek problemler yaşanılması da olağan görülmektedir. Bireyin yaşadığı bu problemleri ister istemez aile fertlerine de yansıtmak durumunda kalarak bir grubun bu olumsuzluklardan etkilenmeleri olağan hale gelecektir. Fazla vasıf gerektirmeyen işlerde tercih edilmesi düşük ücret problemini ortaya çıkartacaktır. Bu nedenle yeterli güvenceye sahip olmadan çalışma durumları da ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca iş ortamında bir araya gelemediği iş arkadaşlarıyla örgütlenebilme yetileri zayıflayacağından toplu iş hukuku kapsamında sendikal faaliyetlere katılım ve toplu sözleşmelerdeki başarı oranlarının azalacağı bilinmektedir. Sağlık açısından da çalışanın sürekli teknolojik donanımları kullanması ve yoğun mesai

harcaması sonucunda sağlık problemleri de baş göstermeye başlayacaktır. Bu konu sağlık harcamalarının artmasına ve çalışanın sağlığının bozulmasına neden olmaktadır (Aydınöz, 2014, s.235).

Kablay'a göre de işçiler açısından tele çalışmanın birtakım dezavantajları bulunmaktadır. Tele çalışma, çalışanların bilgisayar teknolojilerini kullanma becerilerine sahip olmalarının yanı sıra, bu cihazlara da sahip olmaları gerektiği durumlarda dezavantajlar ortaya çıkarabilmektedir. İşveren tarafından sağlanmadığı takdirde, çalışanların kendi cihazlarını kullanmaları beklenir. Ancak, bu durumda maliyetler çalışanların üzerine yüklenmiş olur. Ayrıca, her çalışanın uygun bir bilgisayara, güvenli bir internet bağlantısına ve sürekli elektrik alt yapısına sahip olması gerekmektedir. Bu koşulların sağlanmaması durumunda, tele çalışma verimliliği olumsuz etkilenebilir (Kablay, 2023, s.7).

2.8.6.2 İşverenler Açısından Avantajları ve Dezavantajları

Tele çalışma sistemi işverenlere de çeşitli avantajlar getirmektedir. Tele çalışma sistemini uygulayan işyerlerin cazip olma durumu söz konusudur. Bu da nitelikli çalışanın o işyerini tercih etmesi için bir sebep olabilir. İşverenin çalışanların bulunabileceği bir ofisi yürütmesi ve ofis giderlerinde bulunması da firma maliyetleri açısından bir eksi olacağından tele çalışma sistemleriyle bu maliyetlere katlanma zorunluluğu ortadan kalkacak ya da minimum seviyelere inebilecektir. Sadece kiralama maliyetleri değil, demirbaş ve işletme giderleri gibi diğer maliyetler de işverenin cebinde kalabilecektir. Rekabetin zorlu olduğu günümüz şartlarında son derece önemli bir tasarruf noktası olmaktadır. İşçilerin işe gecikme problemi ve trafikte ya da yolda yitirdiği sürelerin önlenmesi de tele çalışma sistemiyle sağlanabilmektedir. Sınırları kalkan işletmenin çok daha nitelikli çalışanları aynı şehirde ya da konumda olmasını beklemeksizin çalıştırma olanaklarına sahip olabilmektedir (Kandemir, 2011, s.34).

Tele çalışma araçları işverenler açısından mali anlamda genellikle avantaj sağladığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda tele çalışmanın maliyetleri azalttığı görülmektedir. İşyerinde aktif çalışanların sayısının azalmasıyla daha küçük bir işyerinin ihtiyacı karşılamasına, başta kira olmak üzere mobilya ve ekipman gibi maliyetlerin de azalmasını sağlamaktadır. Ayrıca su, elektrik ve internet başta olmak üzere rutin giderlerin de azalmasına neden olmaktadır. İş kazaları nedeniyle yapılabilecek tazminat ödemeleri konusunda da işyerinin avantajları olduğu görülmektedir. Yeni cihazların teminine

gereksinim olmaması, bakım ve onarım maliyetlerinin de azalması işverenin kazanımları arasındadır. Bu maliyetlerin bir kısmı çalışanlara yansıtılmakta ve çalışanların ev içerisindeki maliyetleri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. İşveren bu durumda çalışanlara yeterli miktarda ödeme yapmamakta ve gerekli desteği tam olarak sağlamamaktadır. Kısacası genellikle işveren için mali anlamda pozitif katkı sunan bir çalışma yöntemi olmaktadır (Kablay,2023, s.8).

İşverenler açısından tele çalışmanın büyük avantajları bulunmaktadır. Fakat tele çalışmanın sürdürülebilir olmasını sağlayan günümüz teknolojilerinin avantajları kadar dezavantajları da mevcuttur. Tele çalışma sistemleriyle veri güvenliği sağlanamadığı takdirde işletmenin ticari sırlarına kolaylıkla başkaları erişebilir hale gelmektedir. Bu nedenle işletmenin veri güvenliği politikaları konularına hassasiyet göstermesi gerekmektedir. Çalışanların da doğru bir şekilde takip ve koordine edilememesi de işverenin dezavantajları arasında yer almaktadır (Öztürk, 2017, s.100).

2.8.7 Taraflar Arasındaki Hukuki İlişki

Tele çalışmanın kanunlar kapsamında yer almaması ülkemizde uygulanabilirliği açısından birtakım sınırlamalara maruz bırakılmaktaydı. Borçlar Kanunu'nun 461. Maddesi 'Evde Hizmet Sözleşmesi'dir (Süzek, 2020, s.292). Buna göre bu sözleşme, İş Kanunu kapsamında değerlendirilebilmektedir. Fakat ilgili kanunda özel hükümlerin olmaması nedeniyle Yargıtay kararlarında bu kapsamda değerlendirilemeyebileceği ön planda tutulmaktadır. Son olarak 2016 yılının Mayıs ayında yürürlüğe giren 6715 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesi içerisinde yapılan değişikliklerle çerçevenin daha net çizildiği söylenmektedir. İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinin geçerli olacağı belirtilmiştir. Tele çalışma her ne kadar teknolojik altyapının varlığını benimsese de evde çalışma konusunda herhangi bir teknolojik donanım kullanılmaksızın el ile yapılan işçilikler de bu kapsam içerisinde değerlendirilmektedir. Uzaktan çalışma faaliyetlerinin evde yapılmasıyla İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nun kapsam alanı dışında kalan ve eksik bağlantısından kaynaklanan birtakım problemlerin de çıkabileceği düşünülmektedir (Öztürk, 2017, s.84).

Dünyadaki hızlı değişimin ve dönüşümün ardından 22 Mayıs 2003 tarihinde 4857 sayılı yeni İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunla yeni bir dönem olarak adlandırılan bilgi ve teknoloji çağına uyum sağlanması amaçlanmaktadır. Tele çalışma kavramına bakıldığında kanunsal olarak temel prensibin işçiyi koruma ilkesine koşulsuz uygun

olması gerekmektedir. İşyerinden uzak olduğunda iş kanunlarını içermeyen bir yapının var olduğu düşünülmemelidir. Yapılan her işte ve faaliyetlerinde iş kanununun hassasiyetleri ön planda tutulmalıdır. Bu durumda çalışanlar açısından da iş sağlığı ve güvenliği konusunda soru işaretlerine yer verilmemesi son derece önemlidir (Meşhur, 2010, s.8).

2.8.8 Tarafların Hak ve Borçları

Öncelikli olarak her iki tarafa da hak veya borçla yüklendiği sözleşmelere iş sözleşmeleri denilmektedir. Sözleşme çerçevesinde işverenin işçiye karşı borçları; ücret ödemek, eşitlik ilkesini uygulamak ve işçiyi gözetmek olarak tanımlanabilir. İşçinin borçları ise; işi layığıyla görme, sadakat ve talimatlara itaattir (Süzek, 2020, s.356).

Çalışma süreleri; uzaktan çalışma sistemlerinde belki de en sıkıntılı konuların başında çalışma süreleri gelmektedir. Uzaktan çalışmada anlık bir kontrol ve baskı unsuru bulunmadığından çalışma sürelerinin kontrolü bir hayli güçlkle sağlanabilmektedir. Teknolojik verilerin işlenmesiyle birlikte günümüzde uzaktan çalışmada iş sunucularına bağlı kalınan süreleri çalışma süreleri kapsamında değerlendirmektedirler. Her ne kadar farklı yöntemlerle çalışma sürelerinin tespiti ön planda tutulsa da genellikle uzaktan çalışma işin bitirilmesi esasını öncelikli planda tutmaktadır (Çelik, 2011, s.164).

İş görme borcunda; öncelikle iş sözleşmesini tanımamız gerekmektedir. İş sözleşmesi yapısı itibariyle iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu sözleşmede işçinin borcu yapması gereken işi layığıyla yerine getirmesidir. İşçinin yapması beklenen zihinsel, bedensel, sanatsal ya da teknik her türlü çalışması iş kavramının kapsamındadır. Yapılan sözleşmede işin yükümlülüklerinin ve sınırlarının belirlenmesi işi yapan kişinin konuyu anlayabilmesi ve işverenin yönetim sınırlarının belirlenebilmesi açısından son derece önemlidir. Sözleşme gereğince işçinin işi kendisini yapması da özellikle nitelikli işlerde bir gereklilik olarak yer almaktadır (Öztürk, 2017, s.88).

Tele çalışan çalışma organizasyonu dahilinde çalışma fonksiyonunu iş yeri dışında fakat işverenle olan bağlantısını korumak suretiyle çeşitli şekillerde yapabilmektedir. Tele çalışan daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi; teknoloji, zaman ve mekân kavramları çerçevesinde değerlendirilir. Tele çalışan işinin yükümlülüklerini iş yeri haricinde nerede gerçekleştirirse gerçekleştirsin organizasyona bağımlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir (Dulay, 2016, s.151). İş Kanunu'nun 2/3'e göre işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçların tümü iş organizasyonu kapsamında değerlendirilmektedir. Bilgi

teknolojilerinde kullanılan araçlar ve bu araçların gelişmeleri işçinin iş görme borcunu gerçekleştirmeleri için büyük bir önem taşımaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği; iş sözleşmesinin doğurduğu yükümlülükler kapsamında bulunmaktadır. İşçinin iş yeri içerisindeki tüm bedensel faaliyetlerinin korunması için işverenler tarafından önlemler alınmaktadır. Buna göre Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi kapsamında işverenin aynı yükümlülüklerden tele çalışanlar için de sorumlu tutulduğu belirtilmiştir. İş sözleşmesi kapsamında işverenler tele işçilere de gerekli araç gereçleri temin etmek, gerekli eğitimleri sağlamak, uyarıları yapmak, sağlık yükümlülüklerini yerine getirmek ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına almakla yükümlü tutulmuştur (Çelik, 2011, s.165).

Malzemelerin temini, kullanılması ve korunması, son derece önemlidir. Tele çalışma sisteminde işyeri dışında kullanılacak; telefon, bilgisayar, tablet ya da diğer teknolojik ekipmanın bir masraf kalemi durumunda olduğu ortadadır. Bu nedenle sözleşmede söz konusu donanımların kimin tarafından hangi şartlarda tedarik edileceği hususunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Tele çalışma merkezlerinde malzeme tedarik kısmı konusunda bir problem yoktur. Birden fazla işletmeye hizmet verildiğinden merkez işletme tarafından tedarik sağlanmaktadır. Borçlar Kanunu kapsamında çalışma eyleminin gerçekleşmesi için ihtiyaç duyulan malzemeleri işverenin sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Tedarik edilen ve iş görme amacıyla işçiye verilen araç gereçleri işçi iş haricinde de kullanabildiği gözlemlenmiştir. Net bir şekilde ayırım yapmak bir hayli zor bir eylemdir. Bu nedenle ilgili iş sözleşmeleri uyarınca araç gereçlerin kullanım şartlarını sözleşmeye dahil etmek, her iki tarafın hak ve yükümlülüklerini korumak amacıyla önemli bir husustur (Aydınöz, 2014, s.135). Malzeme korunmasıyla ilgili Borçlar Kanunu'nun 400.maddesinde belirtildiği üzere çalışanın kusuru neticesinde meydana gelen zararlardan işçi sorumludur. İşçi, kendisine iş görülmesi amacıyla verilen donanımları en iyi şekilde muhafaza etmek ve korumakla yükümlüdür (Öztürk, 2017, s.92).

Eşit davranma ilkesini tanımlamak için öncelikle eşitlik kavramına bakmalıyız. Eşitlik; temel ve evrensel haklar arasındadır. Eşit davranma ilkesi neredeyse tüm ülkelerin hukuk sisteminde ve kanunlarında yasal olarak yer almaktadır. Eşit davranma ilkesi uluslararası alanda da sözleşmelere, anlaşmalara, bildiri tavsiyeleri gibi çeşitli belgelere konu olmaktadır. Eşit davranma ilkesiyle ayrımcılığın her türlüşünün ortadan kaldırılması hedeflenmektedir. Anayasal bir ilke olarak kabul edilen eşitlik kavramı çalışma

yaşamında da uygulama alanları mevcuttur. Eşit durumda bulunan kişilere eşit işlem yapılması şeklinde ifade edilebilmektedir (Kandemir, 2014, s.1).

Temel hak ve borçların başında iş sözleşmesinin yükümlülüklerinden biri olarak da yer alan eşit davranma ilkesidir. Anayasamızda ve İş Kanunu'nda belirtildiği üzere bir işveren işçilerine ırk, dil, cinsiyet, din gibi çeşitli nedenlerle ayrımcılık yapmaması gerektiği açık bir şekilde ifade edilmiştir. Herkes kanunlar önünde eşittir ve eşit davranılmakla yükümlü kurum devlettir. Benzer durumlarda bulunan kişilere farklı davranmamak, imtiyaz göstermemek ve hakkaniyete dikkat etmek son derece önemlidir. Buna göre işçiler işletmenin gözünde eşit haklara sahiptirler (Süzek, 2020, s.478).

Veri güvenliği; son yıllarda daha önemli bir hale gelmiştir. Bilgi ve Teknoloji alanındaki gelişmelerle son yıllarda teknoloji şirketlerinin gelişmeleri verilerin günümüz dünyasında ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Tele çalışma sistemi ile her ne kadar büyük avantajlara sahip olursa da veri güvenliği açısından büyük bir risk teşkil edebilecek bir durumdur. Bu verilerin nasıl korunabileceğiyle ilgili şaibeli tutumlar mevcuttur. Bu nedenle uzaktan çalışmaya geçişlere veri güvenliği sebebiyle daha olumsuz anlamda bakılabileceği ve emsal teşkil edebileceği görülmektedir. Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi içerisinde yer alan yükümlülükler göre çalışanın kullandığı verilerin işlenmesi ve güvenliğinin sağlanmasından işveren sorumlu tutulmaktadır (Aydınöz, 2014, s.163).

2.8.9 Covid-19 Döneminde Tele Çalışma

Dünyanın küreselleşmesiyle birlikte teknoloji hızlı bir şekilde gelişerek iletişim araçları aradaki mesafelerin kalkmasında önemli bir rol oynamıştır. Tele çalışma da temel dayanağını teknolojik gelişmelerden almaktadır. Bu sistem ile çalışanlar iş yerinde olmaksızın işlerini sistematik bir şekilde yürütebilmektedir. Çünkü elektronik iletişim araçları ile işyeriyle doğrudan bağlantı kurulabilme imkânı vardır. Tele çalışma modelinde tek bir işyeri kavramı bulunmamakta, imkân dahilindeki her yer işyeri olarak tanımlanmakta ve herhangi bir ofise bağımlı kalmaksızın çalışılabilmektedir (Büyükpoyraz, 2020, s.11).

Son yıllarda teknolojinin kullanımı ve iş hayatı üzerindeki etkileri gündemden güne artmıştır. Tele çalışma kavramı da bu dönemde gündeme gelmiş bir kavramdır. Tele çalışma; “telecommuting”, “remote work”, “distance work”, “telework”, “e-work” ve “flexible work” gibi pek çok şekilde ifade edilmektedir. Tele çalışma, günümüz bilgi teknolojileri

donatılarının kullanılmasıyla yapılacak olan işin ve faaliyetlerin ofis dışında bir yerden gerçekleştirilebilmesi durumudur. Tele commuting için de sadece ofis dışındaki bir mekândan yapılması yeterli değildir bunun yanında işe gidiş geliş mesafesinde de bir kısalma olması beklenmektedir. İşe gidiş geliş sıklığı azaldığı halde mesafe artıyorsa bu tele çalışma olarak değerlendirilmektedir. Tele çalışma evden çalışma anlamına da dile getirilmektedir. Fakat evden çalışmayla tele çalışmayı ayıran en önemli unsur; tele çalışmanın bilişim teknolojilerinden birisini kullanıyor olması gerekliliğidir. Bunun yanında işin sadece ev değil ev dışında herhangi bir yerden de gerçekleştirilebilir olması gerekmektedir (Alkan, 2010, s.3).

ILO'nun tanımına göre tele çalışma; *“işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli”* olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1990). AB'ye göre yapılan tanımda da *“işverenle bağlantılı şekilde işverenin ana işyeri (işyeri ve eklentileri) dışında da düzenli olarak çalışmanın esas alındığı ve bu çalışmanın bilgi teknolojileri aracılığıyla yapıldığı bir çalışma türü”* olarak tanımlanmaktadır.

Sanayi toplumundan hızla bilgi toplumuna geçiş süreci, teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler iş ilişkilerini ve iş organizasyonlarını yeniden yorumlamaya gereksinim olduğunu göstermiştir. Çalışanın işin belirli kısmını ofisten veya üretim yerinden uzak bir şekilde farklı lokasyonlarda bilişim ve teknoloji araçları kullanılarak gerçekleştirmesi, tele çalışmanın mutlak fonksiyonudur (Soysal, 2006, s.46-47).

Türk hukukunda tele çalışmanın kanuni düzenlemesi genel ya da özel iş yasalarıyla mümkün olabilmektedir. Genel iş yasası, tele çalışanları geniş bir kapsama alacak şekilde düzenlemeler yaparak bu çalışanları koruyabilir. Alternatif olarak, tele çalışanları özel bir iş yasasıyla kapsam içine almak da mümkündür. Özel iş yasaları, diğer çalışanlardan farklı çalışma statüleri ve problemleri olan gruplar için uygun bir seçenek olabilir. İş Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi, evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde İş Kanunu uygulanmadığını belirtir. Ancak tele çalışma, teknoloji unsuru içerdiği için el sanatları istisnası kapsamına girmemektedir. Tele çalışma, İş Kanunu'nun uygulama alanına girdiği konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak öğretilerde, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri arasında uygulama sorunlarıyla ilgili farklı görüşler bulunmaktadır.

Tele çalışmanın yasal düzenlemesi Türkiye'de önemli bir sorundur. Uluslararası düzeyde tele çalışma ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır, ancak ülkelerin çoğunda hukuki düzenlemeler yeterli değildir. Türk hukukunda ise 2011 yılında İş Kanunu'na tele çalışmayla ilgili bir hüküm eklenmiştir, ancak yasalaşmamıştır. Daha sonra 2016 yılında yapılan değişiklikle tele çalışma İş Kanunu'nun 14. maddesine eklenmiş ve uzaktan çalışmanın usul ve esasları belirlenmiştir. Ancak günümüzde bu düzenlemenin yeterli olmadığına dair eleştiriler bulunmaktadır. Türk hukukunda tele çalışmanın kanuni düzenlemesi genel iş yasası veya özel iş yasalarıyla mümkündür. İş Kanunu'nda tele çalışmayla ilgili hükümler bulunmakla birlikte, bu düzenlemelerin yeterli olmadığı ve tele çalışmanın daha kapsamlı bir şekilde düzenlenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Süzek, 2013, s.234-238).

Tele çalışma, günümüzde iş dünyasında hızla yayılan bir çalışma biçimidir. Çalışanlar, evlerinden, tele merkez olarak adlandırılan mekanlardan veya mobil olarak çalışmayı tercih edebilmektedir. Tele çalışma uygulaması, dünya genelinde giderek artan bir trend haline gelmektedir. Birçok gelişmiş veya gelişmekte olan ülkede tele çalışma yaygın olarak kullanılmaktadır. COVID-19 pandemisi gibi olağanüstü dönemlerde tele çalışma, gözlemlememiz için değerli bir örnek teşkil etmiştir. Bu dönemde tele çalışma, sabah ve akşam trafiği yoğunluğunu azaltarak kentsel trafik yükünü önemli ölçüde azaltmıştır. Tele çalışma, çalışma hayatını doğrudan ve dolaylı olarak çeşitli şekillerde etkilemektedir (Horuz, 2022, s.3).

Türkiye'de tele çalışma yöntemi, günümüzde yaygın olarak kullanılan bir yöntem değildir. Ancak 2020 yılında başlayan COVID-19 salgınıyla birlikte bazı iş kollarında "uzaktan çalışma" adı altında tele çalışma yöntemi benimsenmiş ve işlerin sürdürülmesi için kullanılmıştır. Bununla birlikte, bu çalışma biçimi yarı zamanlı veya süreli olarak gerçekleştirilen tele çalışma yöntemini kapsamamaktadır (Gönüllü, 2021, s.42).

2.8.10 Evde Çalışma Kavramı

Evde çalışma kavramı; “uzaktan çalışma” ve “tele çalışma” gibi farklı kavramlarla da ifade edilmektedir. 1990’lı yıllardan sonra iletişim ve teknolojiye yaşanan hızlı değişimler işyeri dışında çalışmayı da yaygınlaştırmaya başlamıştır. İnsanların teknolojinin gelişmesiyle mekânsal bağlılığı gitgide azalmaktadır. Standart emek üretim faktörlerinin yanında teknoloji desteğiyle yürütülen hizmetlerin de evden çalışma yöntemiyle sürdürülebilir hale geldiği görülmektedir. Evde çalışma formatında çalışan

bir kişi genellikle vasıfsız işgücüne dahildir. Fakat evden teknolojinin gelişmiş imkanlarını ve ekipmanlarını kullanarak çalışan kişilerin ise eğitim seviyeleri yüksektir. Reklamcılar, grafikerler, çizerler, tasarımcılar, bilgisayar programcılar, editörler, yazarlar ve e-ticaret gibi birçok vasıflı ve nitelikli insanlar arasında kabul edilmektedir (Kıdır, 2019, s.177-178).

Evde çalışma kavramı günden güne yaygın hale gelmektedir. Bu kapsamda evde çalışan insanların sayısı gitgide artmaktadır. İngiltere’de 2005 yılında yapılan bir araştırmaya göre iki buçuk milyon vatandaşın evden çalıştığı, yani toplam çalışanların %8’inin evden çalıştığı tespit edilmiştir. Avrupa Birliği ülkelerine baktığımızda da aynı dönemde yaklaşık %10 civarındadır. Bu rakam günümüzde gelişen teknolojinin dinamikleriyle çok daha yüksek seviyeye ulaşmaktadır. Evden çalışmaya uyum sağlayabilecek mesleklerin sayısı günden güne artmaktadır. Bu nedenle geleceğin çalışma şekilleri arasında önemli bir yere sahip olacağı öngörülmektedir.

Evde çalışmanın çalışanlar açısından en büyük avantajı zamanı esnek kullanabilme olanağıdır. Böylelikle özel yaşama ve aileye daha fazla vakit ayırmak, ulaşımaya ayrılan süreden tasarruf etmek gibi faydaları bulunmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu işyerine gitmeden teknoloji araçlarını kullanarak işlerini uzaktan sürdürmeyi avantajlı görmektedir. Fakat evde çalışmayı dezavantajlı gören bir kesim de bulunmaktadır. Buradaki en temel problem ev ve iş arasındaki sınırların belirginliğinin ortadan kalkmasıdır. Çalışanların ne zaman çalışacağına kendisi karar vermesine rağmen iş hayatıyla sosyal hayat arasında rol karmaşası meydana gelmektedir. Bir diğer dezavantaj da evden çalışanların sosyal hakları ve ücretleriyle ilgilidir. Çünkü evden çalışmada bu bağlamda aleyhte düzenlemeler yapılabilmektedir (Kavi ve Koçak, 2010, s.77, 82).

Evde çalışma ve tele çalışma yapı açısından benzerlik göstermekte ve birlikte anılmaktadır. Evde çalışma ile tele çalışma arasındaki en belirgin fark, evde çalışmada sadece iş organizasyonunu sağlayabilmeye yetecek kadar teknolojik araç gereçlerin bulunması yeterliyken tele çalışmada daha fazlasına ihtiyaç olduğu ve daha kapsamlı olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca hiçbir teknolojik gereç olmaksızın evde yapılan el işçilikleri de evde çalışma kapsamında yer almaktadır (Demirezen, 2018, s.249).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nce belirlenen tanımda işverenin genellikle evinde olmak şartıyla işyeri haricindeki bir yerde işverenin denetimi ve baskısı olmaksızın yürüttüğü çalışma organizasyonları faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Konseyi de benzer

bir şekilde evde çalışmayı tanımlamıştır. Bu tanıma göre işçi kendi evi başta olmak üzere işyeri dışında çalışması, ücret karşılığında bir işverene ya da işverenlere bağımlı olarak çalışması ve üretilen mal veya hizmet için bir piyasanın bulunması içerikleri ele alınarak tanımlanmıştır (Özgüler, 2012, s.263). Evde çalışma kavramına ilişkin detaylara tele çalışma kavramında da değinilmektedir.

Genellikle geleneksel anlamdaki el emeğine dayanarak gerçekleştirilen işler olarak tanımlanmaktadır. Zaman içinde değişen koşullarla birlikte avukatlık, mühendislik ve mimarlık gibi bilgiye dayalı işlerde de bu istihdam biçimi yoğun olarak kullanılmaya başlamıştır. Bunun yanında sağlık, ulaşım ve inşaat gibi çeşitli sektörler de yapılan işin doğası gereği evden çalışmaya çok uygun değildir. Avrupa Konseyi tarafından yapılan tanımlamalarda ise işçinin işyerini kendinin seçmesi, işverenden ücret alması ve ürettiği mallar için başka bir piyasanın bulunmaması ayırt edici hususlardandır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan tanımlamaya göre işçilerin genellikle evlerinde ya da kişisel olarak tercih ettikleri bir yerde herhangi bir şekilde anlık işveren denetimi altında olmadan mal ya da hizmet üretimi olarak tanımlanmaktadır (ILO, 1990).

Evde çalışma kavramı İş Kanunu çerçevesinde “Uzaktan çalışma” başlığı altında düzenlenmeden önce hukukumuzda yer alan bir çalışma şeklidir. İlk yasal düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’dur. İlgili kanunun 6.bölümün 3.ayrımında “Evde Hizmet Sözleşmesi” olarak yer almış; 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Daha sonra 4857 sayılı İş Kanunu içerisindeki değişikliklerde 2016 yılında yürürlüğe girmiştir. Tüm bu düzenlemelere bakıldığında evde çalışmanın, çalışanın kendi belirlediği ortamda istediği şekilde yapabileceğini ortaya koymaktadır. Yani sadece kendi evini kullanmasına gerek yoktur. Evde çalışmada tele çalışmanın aksine herhangi bir teknolojik araç gereç kullanma zorunluluğu yoktur (Yılmaz, 2020, s.263).

İşveren ve işçi arasında iş sözleşmesi mevcuttur. Evde çalışma modelinde üretim parça başı ücretlendirilmekte ve zaman kriter olarak seçilmemektedir. Evde yapılan üretimlerde genellikle aile ekonomisine katkıda bulunmak isteyen kadınların konuya yoğun bir talebi bulunmaktadır. Genellikle paketleme, dokuma ve hazır giyim gibi sektörlerde kullanılmaktadır. Evde çalışma sisteminin getirdiği en büyük problem kayıt dışı bir çalışma biçimine imkân tanıyabilmesidir. Ücretler olabildiğince düşüktür ve herhangi bir iş güvencesi ya da sosyal yardım olanakları bulunmamaktadır. Evde çalışma sistemi şartlarının kötülüğü dolayısıyla bir emek sömürsü olup olmadığı üzerine tartışmalara konu olmaktadır (Dulay, 2016, s.8).

2.8.11 Evde Çalışma Kavramının Gelişimi ve Çeşitleri

Endüstri koşullarının farklılaşması ve rekabet şartlarının güçleşmesiyle işverenler varlıklarını devam ettirebilmek için çeşitli yöntemler aramaya başlamışlardır. Devletler tarafından işsizliğin bir problem olarak görülmesiyle birlikte işverenlerle birlikte farklı çözüm yollarına başvurulması konusunda yönlendirilmişlerdir. Küreselleşme, teknolojinin gelişmesi, yaşanan ekonomik krizler ve gitgide artan işsizliğe çözüm bulmak amacıyla klasik çalışma ilişkilerinin yerine farklılaşan iş ilişkilerine ihtiyaç duyulmuştur. Klasik iş sözleşmeleri yerini tele çalışma, evde çalışma ve kısmi süreli sözleşmeler gibi alternatiflere bırakmıştır (Topçuoğlu, 2011, s.42).

Evde çalışma, klasik şekilde olduğu gibi bir işyerine gereksinim olmadan yapılabilen, kişinin işyeri dışında başta evi olmak üzere herhangi bir yerde çalışmasını mümkün kılan bir çalışma şeklidir. Hem işçilere hem işverenlere cazip gelmektedir. İşveren açısından avantajları bir işyeri kurmaksızın maliyetler olmadan sürdürülebilir bir yapıya sahip olmak, işçi açısından da günlük hayatı içerisindeki işlerini de koordine edebilmek için mesai saatini esnek yürütmektir.

Evde çalışmanın gelişim dinamiklerinin temelinde eve iş verme sistemi yer almaktadır. Bunun gelişimini hızlandıran ikinci konu da teknolojinin gelişmesiyle iletişim olanaklarının artması ve teknolojiye dayalı iş ve işlemlerin de evde çalışmaya uygun hale gelmektedir. Evde çalışma sisteminin mantığını anlayabilmek için eve iş verme sisteminden bahsetmek gerekmektedir. 16. Ve 17. Yüzyılda aktifleşen eve iş verme sisteminde lonca sisteminde bulunan zanaatkarların ücretli çalışan haline dönüşmesiyle başlamaktadır. Lonca sisteminde usta gerek ham madde temini gerekse sanatıyla ham maddeyi buluşturarak ürünü ortaya koyan ve bu ürünü pazarlayan bir yapıya sahiptir. 16.yüzyıldan itibaren araya giren araçlarla bu iş akışı tamamıyla değişmeye başlamıştır. Aracı ham maddeyi sağlayıp çıkan ürünlerin de pazarlamasını üstlenen bir yapıda faaliyet göstermektedir. Böylelikle eve iş verme sistemi olarak zanaatkarların kendi evinde çalışmaları yapması ve ürün ortaya çıkartması olarak tanımlanmaktadır. Bu durum ustaları bağımsız birer işçi haline dönüştürmüştür. Evde çalışmanın ilk halleri bu şekilde açıklanmaktadır. Modern anlamda eve iş vermenin bir öncekine oranla daha fazla güvenceli olması 1950'lerden itibaren başlasa da 1980'den sonra etkinlik göstermeye başlamıştır. Özellikle tekstil sektöründe parça başı iş ile daha olanaklı şekilde yürütülmeye başlamıştır. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise bilgi ve iletişim olanaklarının

gelişmesiyle hız kazanmıştır. Gün geçtikçe de çeşitli sektörlerde edinilen tecrübe, bilgi birikimi ve teknolojinin koordinasyonu ile evde çalışmanın daha geniş sektörlerde uygulanabilirliği olanaklı hale gelmektedir (Aguilera, 2016, s.1).

Dünyada son otuz yılda meydana gelen teknolojik gelişmeler ve ekonomik gelişmeler standart iş sözleşmelerine dayalı sıkı çalışma ilişkilerinin değişimine ve dönüşümüne zemin hazırlamaktadır. Evde çalışma, kısmi süreli çalışma gibi çeşitli çalışma şekilleri bilinir olsa da teknolojik ve ekonomik şartların değişimiyle içerikleri güncel hale getirilerek daha fazla yaygınlık kazanmıştır. Çalışanlar işle ilgili sorumluluklarını işyerinin dışında kendi evi ya da başka bir evde de gerçekleştirebilmektedir. Evde çalışma içerisinde birçok çalışma ilişkilerini de barındıran bir çalışma şeklidir. Kendi evinde çalışarak ailesinde bakıma muhtaç kişilere bakabileceği gibi parça başı işleri kendi evinde yapmak şeklinde de olabilmektedir. Bunun yanı sıra başkasının evinde de yemek yapma, temizlik gibi gündelik işlerin yanında yaşlı ve çocuk bakımı gibi süreklilik arz eden işler de yapılabilir (Kandemir, 2011, s.144).

Evde çalışma, çalışma modelleri içerisinde yaygın olarak karşımıza çıkan bir türdür. Genellikle el sanatları ya da işçilik olarak karşılaşılmaktadır. Genellikle bir mal üretimiyle ilgili evde çalışmada, ham madde işveren tarafından temin edilerek işçinin gerekli üretimi yapması ve işverenin istediği konumuyla teslim etmesi beklenmektedir. İşin parçalar haline bölünerek organizasyon dahilinde her bir parçanın farklı kişilerce yapılması ile yürütülmektedir. İşveren, organizasyon sahibi olarak faaliyetini sürdürmektedir (Barne, 2000, s.5).

Teknolojik gelişmelerle birlikte bir iş yerine bağımlı kalmaksızın birçok yerde işlerin yapılabilmesi olanaklı hale gelmiştir. Tele çalışma olarak da anılan bu kavramla evde teknolojik imkanların kullanılarak işlerin yapılabilmesidir. Teknolojinin ilerlemesiyle gündün güne hizmete yönelik evden çalışmaya olan talep artmaktadır (Demirezen, 2018, s.254-255).

2.8.12 Evde Çalışmanın Hukuki Boyutu

Evde çalışma kavramı ülkemizdeki mevzuatlara ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461.maddesinde 'Evde Hizmet Sözleşmesi' başlığıyla yer almıştır. Ardından 6715 sayılı Kanun yerini İş Kanunu'nun 'Uzaktan Çalışma' başlığına yerini bırakmıştır. Böylelikle evde çalışma kavramı hukukumuzdaki düzenlemelerde yerini almıştır. Normal şartlarda işçi işveren tarafından yapılması istenilen işi kendisi yapmakla

yükümlüdür. Fakat Türk Borçlar Kanunu'na göre işverenin verdiği sorumluluğu işçi tek başına yapmak zorunda görünmemektedir. İlgili kanuna göre işçi işi bizzat kendisi yapmayabileceği gibi ailenin yardımı ile de yerine getirebilmektedir. Buradaki önemli husus Borçlar Kanunu'nun işin yapılıp yapılmamasına odaklanmasıdır. İlgili kanuna göre işçi ile işveren arasındaki sözleşmenin sadece yazılı olacağına dair hüküm bulunmamaktadır. Sözleşme; sözlü, yazılı ya da zımni olarak da gerçekleştirilebilmektedir (Demirezen, 2018, 250-251).

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtildiği üzere; işçinin teknolojik araç ve ekipmanları kullanarak işyeri dışında yerine getirmeyi taahhüt ettiği yazılı sözleşmelerle kurulan iş ilişkisi tanımına iş organizasyonu dahil edilmiştir. Çünkü işyeri dışında çalışan işçinin organizasyonun bir parçası sayılması, hakları açısından son derece önemlidir. Bu yerin bir yapının dışını da kapsayacak şekilde ifade edilmesi gerekmektedir.

6715 sayılı kanun ve İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi içerisinde işin tanımı, süresi, şekli, ücreti, ekipmanlarla ilişkili hükümler ve işin yeri evde çalışan işçiler için de yazılı olarak yapılması hukuki bir zorunluluk haline gelmiştir. Türk Borçlar Kanunu kapsamında sözleşmenin yazılı yapılması bir zorunluluk değilken 4857 sayılı kanunda ise evde çalışma sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması bir zorunluluk olarak belirtilmiştir. İlgili düzenlemeler neticesinde 6715 sayılı kanun ve İş Kanunu'nun m.14 kapsamı dışında kalan hükümlerde Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır (Alp, 2011, s.896).

2.8.13 Evde Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

2.8.13.1 Evde Çalışmanın Tercih Edilme Nedenleri

Dünya nüfusunun hızla artmasıyla birlikte evde çalışanların sayısında yoğun bir artış görülmektedir. İşçiler, buldukları ülkelerin ekonomik koşullarından küresel faktörlerin de etkisiyle yoğun bir şekilde etkilenmektedir. Bu nedenle hayatlarını sürdürebilmek adına farklı işleri de yapmaktadırlar. Özellikle büyük şehirlerde ekonomik kaygıları bulunan vatandaşların birincil işlerini etkilemeyecek şekilde çalışmalar içerisinde olduğu görülmektedir. Sadece iş olarak değil, ailevi sorumluluklar da kişilerin zamana olan taleplerini arttırmaktadır. Evde çalışma kavramı tüm bu gelişmelerin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bireyin becerisini kullanarak evde yapmış olduğu çalışmalardır. Evde çalışma kavramının ortaya çıkmasında; ailevi, ekonomik ve doğal nedenler gibi kavramlar etkili olmaktadır. Özellikle evdeki sorumlulukları olan kişilerin bu sorumlulukları rahat

yapabilmek, hayatlarını idame ettirebilmek için ekonomik gelir elde etmek ve sosyal bir çerçeve içerisinde bulunarak çalışma kavramı içerisinde yer alması açısından öncelikli tercih sebepleri içerisinde yer almaktadır (Özmen, 2006, s.5).

Günümüz dünyasında etkisini gösteren salgın gibi faktörler evde çalışma kavramının önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir. Evde bulunulan zaman içerisinde üretime katılmayı ve işsizliğe karşı mücadele etmeyi benimseyen kişiler tarafından yoğun bir şekilde tercih edilmektedir.

2.8.13.2 Evde Çalışma Modelini Ayıran Yönler

Evde çalışma kavramı kanuni çerçevelerce düzenlenmiş olmasına rağmen içerik yönünden büyük bir benzerlik gösteren genellikle tele çalışma kavramıyla karıştırılmaktadır. Her iki çalışma modeli de klasik anlamda ifade edilen işyeri kavramının sınırları dışına taşıdığı ifade etmektedir. İşverenin emir ve talimat yetkilerinin sınırlandırılarak esnek bir çalışma ortamı oluşturulan bu iki tür modelin de birbirinin tamamıyla aynısı olduğu söylenememektedir (Dulay, 2016, s.63).

Tele çalışmada çalışanlar bir teknolojik ekipmana ihtiyaç duymaktadır. Bunu da sadece evde değil bir merkezden ya da mobil olarak gerçekleştirebilmektedir. Evde çalışmada mal üretimine dayalı bir çalışma da olabileceğinden tele çalışma gibi bir teknolojik donanımın varlığına ihtiyaç yoktur. Evde çalışma modeli genellikle parça başı üretim prensibine dayanırken tele çalışmada genellikle bu durumdan söz edilememektedir.

Evde çalışma, eser sözleşmeleri ile de karıştırılabilmektedir. Eser sözleşmeleri Türk Borçlar Kanunu'nun 470.maddesinde yer verilmiştir. Eser sözleşmelerinde bir bağlılık aranmazken evde çalışma sözleşmelerinde bağımlılık mevcuttur. Evde çalışmada işçi işverene ekonomik olarak bağımlıdır, eser sözleşmesinde ise kişi eserini dağıtma hakkına sahiptir. Ev hizmetleri ve evde çalışma da birbiriyle karıştırılan kavramlardır. İş Kanunu, ev hizmetlerinde görevli çalışanların evde çalışma ile arasındaki farkları açıkça ortaya koymaktadır (Demirezen, 2018, s.266).

2.9 Literatür Özeti

Tele çalışma konusunda yapılan literatür çalışmaları, bu çalışma bağlamında önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmacılar, tele çalışma kavramının doğuşunu telekomünikasyonun etkisiyle açıklamıştır. Telekomünikasyonun evden işe işten eve

gidiş gelişlerin azaltılması amacıyla evde çalışmayı mümkün kılan uzak çalışma uygulamalarını tetiklediği belirtilmektedir (Gürses, 2018, s.14).

Tele çalışmanın en önemli unsurlarının teknoloji, organizasyon ve mekân olduğu ifade edilmiştir. Teknolojinin gelişmesi ve yaygınlaşması, tele çalışmanın olanaklarını artırmış ve çalışanların iş yükümlülüklerini istedikleri yerde yerine getirebilme özgürlüğüne sahip olmalarını sağlamıştır. Organizasyon, tele çalışmanın diğer önemli bir boyutudur ve işverenin çalışanlar üzerinde hala belirli bir düzeyde kontrol ve yönlendirme hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır (İkizler, 2012, s.174).

Literatürde tele çalışmanın, özellikle tüketici şikayetleri merkezi, çağrı merkezi temsilcisi, veri işleme ve düzenleme sistemleri yöneticiliği, bankacılık ve finans işlemleri gibi sektörlerde yaygın olarak kullanıldığı belirtilmiştir (Uzun, 2020, s.41). Bu da tele çalışmanın hizmet sektöründe önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Tele çalışmanın doğuşunu tetikleyen başlıca kavram telekomünikasyon olarak belirtilmiştir (Gürses, 2018). Telekomünikasyon, evden işe işten eve gidiş gelişlerin azaltılması amacıyla evde çalışma imkânı sunan uzak çalışma uygulamalarını içermektedir (Gürses, 2018; Uzun, 2020). Teknolojideki hızlı gelişmeler, bilgisayarların, tabletlerin ve akıllı cihazların yaygınlaşması, mikroişlemcilerin ve telekomünikasyon sektörünün ilerlemesi, bilgi paylaşımı için çeşitli yöntemlerin geliştirilmesi tele çalışmayı teşvik eden faktörler olarak kabul edilmiştir (Gürses, 2018; Uzun, 2020).

Tele çalışmanın çalışma hayatına girmesiyle birlikte, telekomünikasyon ve teknolojideki gelişmelerin hizmet sektöründe önemli değişikliklere neden olduğu belirtilmiştir (Uzun, 2020). Özellikle tüketici şikayetleri merkezi, çağrı merkezi temsilcisi, veri işleme ve düzenleme sistemleri yöneticiliği, bankacılık ve finans işlemleri gibi alanlarda tele çalışmanın yaygın olarak kullanıldığı ifade edilmiştir (Uzun, 2020). Ayrıca, tele çalışmanın uluslararası boyutta da dikkate alındığı ve çalışma hayatındaki esneklik ve denge hedefleri için önemli bir şans olduğu vurgulanmıştır (Dulay, 2016). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi, tele çalışma konusunda önemli adımlar atılmış ve çalışanların haklarının korunması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla politikalar önermiştir (Öztürk, 2017; Kandemir, 2011).

Tele çalışmanın unsurları teknoloji, organizasyon ve mekân olup, çalışanın istediği yerde iş yükümlülüklerini yerine getirebilme serbestisini sağlamaktadır (İkizler, 2012). Organizasyonun varlığı, tele çalışma ilişkisinin bağlayıcılığını ve işverenin çalışanlar

üzerindeki hakkını belirtirken, işverenin çalışanların işini örgütsel bağlılık bağlamında yerine getirmesine izin verdiği ifade edilmiştir (İkizler, 2012).

Literatürde tele çalışma kavramının doğuşu, teknoloji ve organizasyonun etkisi, hizmet sektöründeki kullanımı ve uluslararası düzeydeki önemi üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu literatür özetleri, tele çalışmanın gelişimi ve uygulamaları hakkında kapsamlı bir anlayış sağlamak ve çalışmanın ana konularına bağlantı kurma imkânı sunmaktadır.

Çalışmada "Tele Çalışma" kavramı ve bu çalışma şeklinin avantajları ve dezavantajları ele alınmıştır. Tele çalışmanın, evden veya farklı yerlerden çalışmayı ifade eden bir sistem olduğu belirtilmiştir. Teknolojik gelişmelerin ve küresel şirketlerin etkisiyle mobil tele çalışmanın önem kazandığı ifade edilmiştir. Ayrıca tele çalışma merkezleri ve farklı türleri de açıklanmıştır. Tele çalışmanın Türkiye'deki hukuki boyutuna değinilmiş ve ülkemizde yeterli düzenlemelerin olmadığı vurgulanmıştır. İlk kez 6715 sayılı kanunla tele çalışma kavramına yer verildiği ve bu alanda düzenlemelerin yapılmaya başlandığı belirtilmiştir. Tele çalışmanın işçi ve işveren açısından avantajları ve dezavantajları ele alınmıştır. İşçiler açısından esneklik, evden çalışma imkânı ve yaşlılar, kadınlar gibi kesimler için fırsatlar sunması olumlu yönler olarak ifade edilmiştir. Ancak izolasyon, psikolojik etkiler ve düşük ücret gibi olumsuz etkileri de olabileceği ifade edilmiştir. İşverenler açısından maliyetlerin azaltılması, nitelikli çalışan çekme ve trafik sorununun azalması gibi avantajları olduğu belirtilmiştir. Ancak veri güvenliği ve çalışanların takibi gibi dezavantajları da vurgulanmıştır. Taraflar arasındaki hukuki ilişki ve hak ve borçlar konularında açıklamalar yapılmıştır. Tele çalışmanın işverenler açısından mali anlamda avantaj sağladığı ve işçi sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülükleri olduğu ifade edilmiştir. İşçilerin ise iş yükümlülüklerini yerine getirme, talimatlara uyma ve işyerine bağlılık gibi sorumlulukları olduğu belirtilmiştir. Çalışmada ayrıca tele çalışmada çalışma süreleri ve iş görme borcu, malzemelerin temini ve korunması gibi önemli konulara da değinilmiştir. Özellikle teknolojik araçların kullanımı ve korunması konusunda detaylı açıklamalar yapılmıştır.

Çalışmada COVID-19 salgınının yerel yönetimler ve çalışma hayatı üzerindeki etkileri, uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşması, uzaktan çalışmanın avantajları ve dezavantajları, uzaktan çalışmanın kurumsal aidiyet üzerindeki etkisi, salgın sonrası uzaktan çalışmanın geleceği, pandeminin sağlık hizmetleri ve acil servisler üzerindeki etkileri gibi konular ele alınmaktadır.

Alkan (2010) tarafından yapılan çalışmada, tele çalışmanın bilgi teknolojileri kullanılarak işin ofis dışında herhangi bir yerden yapılması olarak tanımlandığı ifade edilmiştir. Yine aynı çalışmada, tele çalışmanın evden çalışmadan farkını belirlemek için bilgi teknolojilerinin kullanılması gerektiği vurgulanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği (AB) tarafından yapılan tanımlarda da tele çalışma, işverenin ana işyeri dışında düzenli olarak işin bilişim teknolojileri aracılığıyla yapılması olarak ifade edilmiştir (ILO, 1990; AB).

Soysal (2006) tarafından yapılan çalışmada, tele çalışmanın sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde teknolojik gelişmelerin etkileriyle iş ilişkilerini ve organizasyonlarını yeniden yorumlamaya gereksinim olduğu vurgulanmıştır.

Süzek (2013) tarafından yapılan çalışmada ise Türk hukukunda tele çalışmanın genel veya özel iş yasalarıyla düzenlenebileceği, ancak mevcut düzenlemelerin yeterli olmadığı ve tele çalışmanın daha kapsamlı bir şekilde düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Horuz (2022) tarafından yapılan çalışmada da tele çalışmanın çalışma hayatında hızla yayılan bir çalışma biçimi olduğu ve COVID-19 salgını gibi olağanüstü dönemlerde trafik yükünü azaltma gibi faydalar sağladığı belirtilmiştir.

Gönüllü (2021) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye'de tele çalışmanın genellikle yaygın olmadığı, ancak COVID-19 salgını ile birlikte uzaktan çalışma uygulamalarının benimsendiği ve bu kapsamda düzenlemelerin yapıldığı ifade edilmiştir.

Tele çalışma konusunda yapılan araştırmalara göre işçiler açısından sağladığı avantaj ve dezavantajların doğruluğunu ve etkilerini değerlendiren pek çok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Kandemir'in 2011 tarihli çalışmasında, tele çalışmanın işçiler için avantajlarından bahsedilmektedir ve bu durumun yaşlılar, kadınlar, engelliler ve düşük vasıflı kişiler için cazip bir iş imkânı sunduğu belirtilmektedir (Kandemir, 2011).

Diğer yandan, Aydınöz'ün 2014 tarihli çalışmasında tele çalışmanın işçiler açısından olumsuz etkilerine değinilmektedir. Psikolojik ve sosyolojik problemler, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma durumları, sendikal faaliyetlerde azalma ve sağlık problemleri gibi konular ele alınmaktadır (Aydınöz, 2014).

Kablay'nın değerlendirmesine göre de tele çalışma bazı dezavantajlar taşımaktadır. Çalışanların bilgisayar becerilerine sahip olmaları ve bu cihazlara sahip olmaları gerektiği durumlarda, maliyetler çalışanların üzerine yüklenir. Uygun bilgisayar, internet bağlantısı

ve elektrik alt yapısının sağlanmaması, tele çalışma verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Kablay'ın 2023 tarihli çalışmasında tele çalışmanın işçiler açısından bilgisayar becerileri ve teknolojik altyapı gereksinimleri konusundaki dezavantajları ele alınmaktadır. (Kablay, 2023).

Bu çalışma tele çalışmanın işçiler açısından hem avantajlarını hem de dezavantajlarını göstermektedir. Araştırmalar, tele çalışmanın işçilerin yaşam kalitesini ve çalışma koşullarını önemli ölçüde etkileyebileceğini ve dikkatli bir şekilde yönetilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, işçilerin haklarını koruyacak politikaların geliştirilmesi ve tele çalışmanın dezavantajlarının minimize edilmesi önemlidir.

Tele çalışma konusundaki literatürde, işverenler açısından tele çalışmanın çeşitli avantajlar ve dezavantajlarının bulunduğu belirtilmektedir.

Kandemir'in 2011 tarihli çalışmasına göre, tele çalışma sistemini uygulayan işyerlerin cazip olması, nitelikli çalışanları çekme ve tercih edilme şanslarını artırabilir. Ayrıca, ofis giderlerinin azalması ve işyerinin daha küçük boyutta tutulabilmesi, maliyetleri düşürebilir ve rekabetçi bir avantaj sağlayabilir (Kandemir, 2011).

Kablay'ın 2023 tarihli çalışmasında da tele çalışmanın işverenler açısından mali anlamda avantajlar sunduğu belirtilmektedir. İşyerindeki aktif çalışan sayısının azalmasıyla birlikte kira, mobilya, ekipman ve rutin giderlerin azaldığı görülmektedir. Ayrıca, yeni cihazların teminine gerek olmaması ve bakım-onarım maliyetlerinin azalması da işverenlerin mali açıdan kazanç elde etmesine katkı sağlamaktadır (Kablay, 2023).

Ancak, tele çalışmanın dezavantajları da göz önünde bulundurulmalıdır. Öztürk'ün 2017 tarihli çalışmasına göre, veri güvenliği sağlanamadığı takdirde işletmenin ticari sırlarına erişim kolaylaşabilir. Bu nedenle, işverenlerin veri güvenliği politikalarına dikkat etmeleri gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların doğru bir şekilde takip ve koordine edilememesi, işverenlerin tele çalışmanın dezavantajlarından biri olarak görülmektedir (Öztürk, 2017).

Sonuç olarak, tele çalışmanın işverenler açısından avantajları ve dezavantajları literatürde yer almaktadır. İşverenlerin tele çalışma uygulamalarını verimli ve sürdürülebilir bir şekilde yönetmeleri için bu avantajlar ve dezavantajlar göz önünde bulundurulmalıdır.

3. BÖLÜM- COVID-19 DÖNEMİNDE YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDEKİ DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜME DAİR BİR ARAŞTIRMA: ORDU BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

3.1 Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın konusu, Covid-19 salgını döneminde yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerindeki değişimleri incelemektir. Covid-19 salgını dünya genelinde büyük bir etki yaratmış ve tüm sektörleri derinden etkilemiştir. Yerel yönetimler, bu süreçte önemli bir role sahip olmuş ve halkın güvenliğini sağlamak için yoğun çaba sarf etmiştir. Salgın, belediyelerin hizmet sunumunda ve çalışma düzeninde önemli değişikliklere yol açmıştır. Belediye çalışanları da COVID-19 döneminde çalışma ilişkileri açısından önemli etkilenmeler ve değişimler yaşamışlardır. Salgın nedeniyle birçok belediye, hizmetlerini sürdürürken çalışanların sağlığını koruma amacıyla önlemler almış ve çalışma süreçlerini değiştirmiştir. Çalışma ilişkileri açısından, belediye çalışanlarına yönelik iş güvenliği ve iş sağlığı önlemleri artırılmıştır. Bu dönemde çalışanların sağlığını korumak için hijyen önlemleri, maske takma zorunluluğu, sosyal mesafe kuralları gibi tedbirler uygulanmıştır. Aynı zamanda, çalışma ortamlarında düzenlemeler yapılarak fiziksel teması minimize etmek amacıyla ofislerin yeniden düzenlenmesi ve uzaktan çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesi gibi önlemler alınmıştır. Belediye çalışanlarının görev ve sorumlulukları da değişime uğramıştır.

Salgın döneminde belediyeler, acil durum yönetimi, sağlık hizmetleri, temizlik ve dezenfeksiyon gibi alanlarda önemli roller üstlenmiştir. Belediye çalışanlarının görevleri, salgınla mücadele ve halkın güvenliğini sağlama odaklı olarak yeniden şekillendirilmiştir. Öte yandan, belediye çalışanlarının iş yükü ve stres seviyesi artmıştır. Salgın döneminde belediyeler, acil durum hizmetlerinin yanı sıra vatandaşların ihtiyaçlarını karşılamak için yoğun bir şekilde çalışmışlardır. Bu durum, çalışanların iş temposunda artışa ve yoğun bir çalışma ortamına neden olmuştur. Bu araştırmanın konusu, tüm bu değişimler kapsamında pandemi döneminde yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerindeki değişimlerin ve dönüşümlerin incelenmesidir.

3.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 salgını döneminde yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimleri Ordu Büyükşehir Belediyesi örneği üzerinden incelemektir. Araştırma, Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan yerel yönetim çalışanlarının deneyimlerine odaklanacak ve salgın sürecinin çalışma ilişkilerine olan etkilerini anlamayı amaçlamaktadır.

Covid-19 salgını, dünya çapında yaygın etkilere sahip olan bir sağlık krizi olmuştur. Bu süre zarfında, yerel yönetimler önemli bir rol oynamış ve halkın güvenliğini sağlama çabalarıyla karşı karşıya kalmıştır. Salgın, belediyelerin faaliyetlerinde ve çalışma düzenlerinde derin değişiklikler meydana getirmiştir.

Bu araştırma, Covid-19 salgını döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerindeki değişimleri anlamayı amaçlamaktadır. Bu değişimler, çalışma koşulları, iş süreçleri ve iletişim gibi faktörler üzerinde yoğunlaşarak incelenecektir. Araştırma kapsamında, farklı departmanlarda görev yapan Ordu Büyükşehir Belediyesi çalışanları örneklem olarak seçilecektir. Bu çalışanların deneyimleri, salgın sürecinde karşılaştıkları zorluklar, iş yerindeki değişiklikler ve çalışma düzeni gibi konular üzerinde analiz edilecektir. Covid-19 salgını döneminde yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerindeki değişimleri anlamak ve değerlendirmek için bir temel sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, benzer durumlarla karşılaşıldığında yerel yönetimlerin daha etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilecek önemli bilgiler sunmayı amaçlamaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma Covid-19 salgınının yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerinde yarattığı değişimleri Ordu Büyükşehir Belediyesi örneği üzerinden araştırarak, bu değişimlerin nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın bulguları, yerel yönetimlerin benzer durumlarla karşılaştığında çalışma düzenlerini ve ilişkilerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olabilecek önemli bilgiler sunmayı hedeflemektedir.

3.3 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Ordu Büyükşehir Belediyesi yerel yönetimler içerisinde 6360 sayılı “On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” kapsamında en son büyükşehir belediyesi olmuş şehirler arasında yer almaktadır. Türkiye'deki otuz

Büyükşehir Belediyesinden en küçük büyükşehir belediyesi olma özelliği taşımaktadır. Bu nedenle çalışma Ordu Büyükşehir Belediyesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışanların çalışma saatleri ve bölgeleri değişiklik gösterdiğinden uygun vakitler belirlenerek kişilerle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Belediyelerde yüz yüze görüşmelere herkesin katılmak istememesi, çalışmanın öncelikli sınırlılıklarındandır. Ayrıca Covid-19 pandemisinin tüm dünyayı olduğu gibi ülkemizi de olumsuz etkilemesi ve bulaş riski de diğer bir sınırlılıktır. Bu sınırlılıktan olumsuz etkilenmemek adına kişilerle yapılan görüşmelerin öncesinde; maske, mesafe ve hijyen kurallarına görüşme ortamında dikkat edileceği belirtilmiş ve söz verildiği gibi gerekli önlemler alınmıştır.

Araştırma bağlamında, Covid-19 döneminde evdeki bulaş riskinin etkileri nedeniyle çalışanların evdeki çalışma ortamlarının yeterince incelenememiş olması, çalışmanın eksik kaldığı noktalardan biridir. Bu dönemde evde çalışma zorunluluğu ve bulaş riskini azaltma amacı, araştırmacıların çalışanların evdeki çalışma koşullarını detaylı bir şekilde inceleme imkanını kısıtlamıştır. Dolayısıyla, çalışanların iş düzeni, ergonomik şartlar ve çalışma performansı gibi unsurları içeren evdeki çalışma ortamları hakkında daha detaylı verilere ulaşmak ve bu konuda kapsamlı bir analiz yapmak için çalışanları bulaş riskinden dolayı evdeki ortamlarında görmek mümkün olmamıştır.

Çalışma; Ordu Büyükşehir Belediyesinde çalışanların çalışma ilişkilerindeki değişimi incelediğinden, Belediye'nin bünyesinde bulunan fakat yerel yönetimlerden bağımsız faaliyet gösteren diğer şirketlerinde (taşeron firmalarda) çalışan kişiler çalışmaya dahil edilmemiştir.

3.4 Araştırmanın Önemi

Covid-19 pandemisi, tüm dünyada iş hayatını derinden etkilemiştir. İşletmeler, çalışanları ve iş modelleri için ciddi zorluklar yaratan bu süreç, çalışma hayatında önemli değişimlere neden olmuştur. Bu nedenle, Covid-19 pandemisi döneminde çalışanların çalışma ilişkilerindeki değişimleri incelemek, bu dönemde çalışanların karşılaştığı zorlukları anlamak ve bu sorunların çözümüne katkı sağlamak oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın önemi, Covid-19 pandemisi döneminde çalışanların çalışma koşullarındaki değişimleri ve bu değişimlerin iş hayatına etkilerini anlamaya çalışmasıdır. Uzaktan çalışma modellerinin gelecek dönemde yaygınlık göstereceği düşünüldüğünde konunun incelenmesi önem arz etmektedir. Özellikle, Ordu Büyükşehir Belediyesi örneği

üzerinden yapılan bu çalışma, işletmelerin ve işverenlerin bu süreçte nasıl bir tepki vermesi gerektiği konusunda fikir verebilir. Ayrıca, çalışanların bu süreçteki beklentileri ve deneyimleri hakkında bilgi sahibi olmak, işletmelerin bu beklentilere ve değişen iş koşullarına nasıl yanıt verebileceği konusunda da yol gösterici olabilir.

Bu çalışma aynı zamanda iş hayatında pandemi sonrası dönemde meydana gelen değişimleri anlamak ve gelecekte benzer durumlara daha iyi hazırlanmak için önem taşımaktadır. Pandemi döneminde yapılan uygulamalar ve alınan önlemler, işletmelerin gelecekteki krizlere nasıl tepki vermesi gerektiği konusunda bir örnek oluşturabilir. Bu nedenle, bu çalışma akademisyenler, işverenler, çalışanlar ve ilgili diğer taraflar tarafından, Covid-19 pandemisi döneminde iş hayatındaki değişimler hakkında bilgi edinmek isteyenler için önemli bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca, bu çalışma, çalışma hayatındaki değişimleri ve çalışanların beklentilerini anlamak amacıyla yapılmıştır. Ordu Büyükşehir Belediyesi'nin pandemi dönemindeki yaklaşımı bu çalışma içerisinde bir örnek olarak sunulmuştur ve diğer işverenlere benzer bir süreçte nasıl hareket etmeleri gerektiği konusunda bir kılavuz niteliği taşıyabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, Covid-19 pandemisi döneminde iş hayatındaki değişimleri ve çalışanların beklentilerini anlamak için akademik bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, Ordu Büyükşehir Belediyesi'nin pandemi dönemindeki yaklaşımı diğer işverenlere örnek teşkil edebilir ve gelecekteki benzer krizlere karşı daha iyi hazırlıklı olmalarına yardımcı olabilir.

3.5 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde istihdam edilen 2213 çalışan oluşturmaktadır. Evrende yer alan çalışanların 1812'si erkek, 401'i ise kadındır. Bu evren içerisinde, 50 çalışanla örneklem seçimi için rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Ordu Büyükşehir Belediyesi, 19 ilçeye hizmet vermektedir ve toplamda 5840 adet taşınmaz mülkü bulunmaktadır. Belediyenin teşkilat yapısı, 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdareler Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik" esas alınarak düzenlenmiş ve belediye meclisinin kararıyla oluşturulmuştur. Belediye Meclisi 75 üye ve Başkan'dan oluşmaktadır.

Tablo 3.1: Çalışmaya Katılanların Ekonomik ve Mesleki Özellikleri

SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER											
	CINSİYET	YAŞ	MEDENİ DURUM	ÇOCUK SAHİBİ	ÇOCUK SAYISI	MEMLEKETİL	MEMLEKET İLÇE	EĞİTİM DURUMU	MESLEK	YAPILAN İŞ	AYLIK GELİR
01 GÖRÜŞMECİ	E	49	EVLİ	E	2	ORDU	GÜLYALI	ÖN LİSANS	TARIM TEKNİKERİ	BÜRO GÖREVLİSİ	6.400
02 GÖRÜŞMECİ	E	36	EVLİ	E	3	ORDU	ÜNYE	LİSANS	İTFAİYE	İTFAİYE ŞUBE MÜDÜRÜ	18.000
03 GÖRÜŞMECİ	K	31	BEKAR	H	0	ORDU	ALTINORDU	LİSANS	BÜRO GÖREVLİSİ	BÜRO GÖREVLİSİ	6.500
04 GÖRÜŞMECİ	E	46	EVLİ	E	2	GİRESUN	BULANCAK	ÖN LİSANS	MEMUR	DAİRE BAŞKANI	25.000
05 GÖRÜŞMECİ	K	35	EVLİ	E	1	ORDU	FATSA	LİSANS	EDİTÖR	EDİTÖR	25.000
06 GÖRÜŞMECİ	E	34	EVLİ	H	0	ORDU	ALTINORDU	DOKTORA	MÜZİSYEN	BANDO PERSONELİ	30.000
07 GÖRÜŞMECİ	E	36	EVLİ	E	1	ORDU	PERŞEMBE	LİSANS	ÇALIŞMA EKONOMİSİ	BÜRO GÖREVLİSİ	20.000
08 GÖRÜŞMECİ	K	39	EVLİ	E	2	TRABZON	AKÇAABAT	DOKTORA	ÇEVRE MÜHENDİSLİĞİ	PROJE YAZAR	15.000
09 GÖRÜŞMECİ	E	41	EVLİ	H	0	ORDU	ALTINORDU	LİSANS	BÜRO GÖREVLİSİ	BÜRO GÖREVLİSİ	6.000
10 GÖRÜŞMECİ	E	33	EVLİ	E	1	ORDU	KABADÜZ	ÖN LİSANS	İNŞAAT TEKNİKERİ	İNŞAAT TEKNİKERİ	8.300
11 GÖRÜŞMECİ	K	28	BEKAR	H	0	ORDU	FATSA	YÜKSEK LİSANS	UZMAN PSİKOLOG	UZMAN PSİKOLOG	8.000
12 GÖRÜŞMECİ	K	41	BEKAR	H	0	ORDU	ALTINORDU	YÜKSEK LİSANS	BÜRO GÖREVLİSİ	BÜRO GÖREVLİSİ	6.400
13 GÖRÜŞMECİ	K	33	EVLİ	E	1	ORDU	ULUBEY	YÜKSEK LİSANS	BÜRO GÖREVLİSİ	BÜRO GÖREVLİSİ	6.400
14 GÖRÜŞMECİ	E	29	BEKAR	H	0	ORDU	KORGAN	LİSANS	BÜRO GÖREVLİSİ	BÜRO GÖREVLİSİ	6.500
15 GÖRÜŞMECİ	K	34	EVLİ	E	1	KONYA	SELÇUKLU	LİSANS	SOSYAL HİZMET UZMANI	SOSYAL HİZMETLER ŞUBE MÜDÜRÜ	20.000
16 GÖRÜŞMECİ	K	31	BEKAR	H	0	ORDU	ÜNYE	LİSANS	İŞLETME	BÜRO GÖREVLİSİ	6.300
17 GÖRÜŞMECİ	E	30	EVLİ	H	0	ORDU	KUMRU	ÖN LİSANS	YEREL YÖNETİMLER	YÖNETİCİ ASİSTANI	7.000
18 GÖRÜŞMECİ	E	40	EVLİ	E	2	ORDU	KABADÜZ	LİSANS	İŞLETME	EKONOMİST	8.500
19 GÖRÜŞMECİ	E	32	EVLİ	E	1	ORDU	ÜNYE	ÖN LİSANS ve LİSANS	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ VE PROGRAMLAMA	BİLGİ İŞLEM ŞUBE MÜDÜRÜ	15.000
20 GÖRÜŞMECİ	E	54	EVLİ	E	3	ORDU	AYBASTI	ÖN LİSANS	İNŞAAT TEKNİKERİ	PARKLAR VE YEŞİL ALANLAR DAİRESİ BAŞKANLIĞI	30.000
21 GÖRÜŞMECİ	K	30	EVLİ	E	2	ORDU	ULUBEY	LİSANS	ULUSLARARASI İLİŞKİLER	BÜRO GÖREVLİSİ	15.000
22 GÖRÜŞMECİ	E	38	EVLİ	E	2	ORDU	ÇAYBAŞI	YÜKSEK LİSANS	İŞLETME	ÖZEL KALEM MÜDÜRÜ	25.000
23 GÖRÜŞMECİ	E	30	EVLİ	E	1	ORDU	KUMRU	LİSANS	HARİTA MÜHENDİSİ	MÜHENDİS	9.000
24 GÖRÜŞMECİ	E	49	EVLİ	E	2	ORDU	PERŞEMBE	ÖN LİSANS	ELEKTRİK	TÖREN ORGANİZASYON ŞUBE MÜDÜRÜ	10.000
25 GÖRÜŞMECİ	E	38	EVLİ	E	1	ORDU	KABADÜZ	LİSE	MUHASEBE	ZABITA	12.000
26 GÖRÜŞMECİ	K	41	EVLİ	E	2	ORDU	KABADÜZ	LİSANS	AVUKAT	AVUKAT	23.000
27 GÖRÜŞMECİ	K	48	EVLİ	E	2	ORDU	ALTINORDU	İLKOKUL	HİZMETLİ PERSONEL	TEMİZLİK PERSONELİ	8.000
28 GÖRÜŞMECİ	K	35	EVLİ	E	1	ORDU	ULUBEY	LİSANS	İKTİSAT	EKONOMİST	12.000
29 GÖRÜŞMECİ	K	49	EVLİ	E	2	ORDU	KORGAN	LİSANS	İŞLETME	STRATEJİ, BÜTÇE, ANALİZ VE RAPORLAMA ŞUBE MÜDÜRÜ	25.000
30 GÖRÜŞMECİ	E	42	EVLİ	E	2	ORDU	KABADÜZ	LİSANS	MİMAR	İMAR ŞUBE MÜDÜRÜ	10.000
31 GÖRÜŞMECİ	K	46	EVLİ	E	2	GİRESUN	ALUCRA	LİSE	RESİM	BÜRO GÖREVLİSİ	17.000
32 GÖRÜŞMECİ	E	50	EVLİ	E	3	ORDU	ULUBEY	YÜKSEK LİSANS	MÜHENDİS	ZİRAAT MÜHENDİSİ	14.000
33 GÖRÜŞMECİ	E	51	EVLİ	E	2	ORDU	ALTINORDU	LİSANS	HARİTA KADASTRO MÜHENDİSİ VE	MÜHENDİS	25.700
34 GÖRÜŞMECİ	E	32	EVLİ	E	2	TRABZON	SÜRMENE	LİSANS	SU ÜRÜNLERİ MÜHENDİSİ	MÜHENDİS	8.500
35 GÖRÜŞMECİ	E	37	EVLİ	E	2	GİRESUN	ALUCRA	LİSANS	KAMU YÖNETİMİ	GÜVENLİK GÖREVLİSİ	15.000
36 GÖRÜŞMECİ	E	28	BEKAR	H	0	ORDU	ULUBEY	ÖN LİSANS	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANI	9.000
37 GÖRÜŞMECİ	E	34	EVLİ	H	0	ORDU	ALTINORDU	LİSANS	ÇALIŞMA EKONOMİSİ	BÜRO GÖREVLİSİ	6.300

38 GÖRÜŞMECİ	E	41	EVLİ	E	1	ORDU	ALTINORDU	ÖN LİSANS	BİLGİSAYAR PROGRAMCILIĞI	TEKNİKER	15.000
39 GÖRÜŞMECİ	E	32	EVLİ	E	1	ORDU	ÜNYE	LİSANS	RADYO TELEVİZYON VE SİNEMA	KOORDİNATÖR	10.000
40 GÖRÜŞMECİ	E	34	EVLİ	E	2	ORDU	PERŞEMBE	LİSANS	BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ	MÜHENDİS	22.000
41 GÖRÜŞMECİ	E	51	BEKAR	H	0	ORDU	GÖLKÖY	LİSANS	ARKEOLOG	ARKEOLOG	12.000
42 GÖRÜŞMECİ	K	50	EVLİ	E	2	ORDU	ALTINORDU	ÖN LİSANS ve LİSANS	OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENİ	SUNUCU	6.500
43 GÖRÜŞMECİ	E	35	EVLİ	E	2	ORDU	ALTINORDU	ÖN LİSANS	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ VE PROGRAMLAMA	KAMERAMAN	10.000
44 GÖRÜŞMECİ	E	51	EVLİ	E	4	ORDU	İKİZCE	LİSANS	İŞLETME	ZABITA ŞUBE MÜDÜRÜ	19.000
45 GÖRÜŞMECİ	E	30	BEKAR	H	0	ORDU	ÜNYE	LİSANS	KAMU YÖNETİMİ	İLAÇLAMA PERSONELİ	7.500
46 GÖRÜŞMECİ	K	42	EVLİ	E	1	ORDU	ALTINORDU	ÖN LİSANS	RESTORASYON	RESTORATÖR	22.000
47 GÖRÜŞMECİ	E	55	EVLİ	E	2	ORDU	GÖLKÖY	LİSANS	ÖĞRETMEN	YAYGIN EĞİTİM ŞUBE MÜDÜRÜ	13.000
48 GÖRÜŞMECİ	K	33	EVLİ	E	1	ORDU	ULUBEY	LİSANS	TÜRKÇE ÖĞRETMENİ	METİN YAZARI	14.000
49 GÖRÜŞMECİ	E	36	EVLİ	E	2	ORDU	PERŞEMBE	LİSANS	İNŞAAT MÜHENDİSİ	MÜHENDİS	20.000
50 GÖRÜŞMECİ	E	33	BEKAR	H	0	ORDU	ALTINORDU	LİSANS	KAMU YÖNETİMİ	BÜRO GÖREVLİSİ	8.500

Norm kadrosu, Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkanı, I. Hukuk Müşaviri ve toplam 17 daire başkanlığından oluşmaktadır, bunların 9 adedi zorunlu daire başkanlıkları, 8 adedi ise diğer daire başkanlıklarıdır. Belediyenin faal olarak 17 adet daire başkanlığı ve 62 adet şube müdürlüğü bulunmaktadır. Memur norm kadro sayısı 1.975 olup bunun 413 adedi doludur. İşçi kadro sayısı 985'tir ve bunlardan 64 adedi doludur. Bir işçinin iş akdi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. maddesi uyarınca askıya alınmıştır (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2021, s.46,52).

Belediye, mevcut norm kadro yapısı ve Stratejik Plan doğrultusunda insan kaynakları planlaması yapmaktadır ve çalışanlarına kişisel gelişim, hizmet içi eğitim ve iş sağlığı gibi alanlarda düzenli eğitimler sunmaktadır.

Yüz yüze görüşmeler Aralık 2021- Ekim 2022 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Görüşmelerin gerçekleştiği Ordu Büyükşehir Belediyesi 6 Nisan 2012'de yayınlanan Resmî Gazete 'deki 6360 sayılı "On Dört İilde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" kapsamında kurulmuş ve on dokuz ilçenin tüm sınırları dahil edilmiştir.

Araştırma için Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 26/10/2021 tarihinde gerçekleşen 10. Oturumda 2021-171 sayılı izin alınmıştır (Bkz. EK-2).

Örnekleme seçimi yapılırken, farklı departmanlardan, pozisyonlardan ve cinsiyetlerden çalışanların yer alması hedeflenmiştir. Böylelikle, çalışanların farklı deneyimleri ve bakış açıları göz önünde bulundurularak, pandemi dönemindeki çalışma koşullarındaki değişimlerin nasıl farklılık gösterdiği ve çalışanların bu değişimlerle nasıl başa çıktığı daha kapsamlı bir şekilde incelenebilmiştir.

3.6 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, sosyal olayları anlamlandırmaya ve yorumlamaya yönelik bir araştırma yöntemidir (Baltacı, 2019, s.370). Araştırmada, derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmasının sağladığı avantajlar araştırmaya katılımcı odaklı bir perspektif kazandırma, zengin ve ayrıntılı veri toplama imkânı sunma, sosyal olayları bağlamsal olarak anlamlandırma ve araştırmanın esnek ve uyarlanabilir olmasını sağlama şeklinde özetlenebilir.

Araştırmanın ana veri toplama tekniği, yüz yüze görüşmelerdir. Yüz yüze görüşme tekniği bir konu ya da olay hakkında derinlemesine bilgiye sahip olabilmek için güçlü bir tekniktir. Böylelikle konu hakkında herhangi bir belirsizlik durumu söz konusu olmamaktadır. Görüşmeden elde edilen veriler diğer veri toplama yöntemlerinde bulunmayan şekilde özgün ifadelerle de yer verdiğinden katılımcıya detaylı açıklama imkânı sunmaktadır. Anket gibi diğer yöntemlere göre daha fazla zaman alması dezavantaj olarak değerlendirilebilir (Dömbekçi ve Erişen, 2022, s.144). Görüşmeler, araştırmanın amacına uygun olarak, Covid-19 pandemisi döneminde çalışma koşullarındaki değişimler, çalışanların bu değişimlerle nasıl başa çıktıkları, yönetim tarafından alınan önlemler, çalışanların talepleri ve memnuniyetleri hakkında bilgi toplamak için gerçekleştirilmiştir.

Görüşme soruları, COVID-19 salgınının yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerinde yarattığı değişimleri anlamak ve araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla oluşturulmuştur. Görüşmeler için yarı yapılandırılmış soru formları kullanılmıştır. Bu soru formları, belirli bir yapı ve çerçeve sağlarken aynı zamanda katılımcıların düşüncelerini ve deneyimlerini özgürce ifade edebilecekleri bir esneklik sunmuştur. Bu soru formları, belirli bir yapı ve çerçeve sağlarken aynı zamanda katılımcıların düşüncelerini ve deneyimlerini özgürce ifade edebilecekleri bir esneklik sunmuştur.

Soru formu oluşturulurken aşağıdaki adımlar takip edilmiştir:

Araştırma amacı ve hedefleri belirlendi: COVID-19 salgını nedeniyle yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişikliklerin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, hangi konuların ve temaların ele alınacağı belirlenmiştir.

Literatür taraması yapıldı: İlgili literatürlerde ve önceki araştırmalarda benzer konular hakkında kullanılan sorular ve temalar incelenmiştir. Bu tarama, mevcut çalışmaların kullanılan soruları ve temalarıyla ilgili fikir edinmek için yapılmıştır.

Ana sorular belirlendi: Araştırmanın amacı ve hedefleri doğrultusunda ana sorular belirlenmiştir. Bu sorular, genel konuyu kapsayan ve katılımcıların deneyimlerini anlamak için genel bir çerçeve sağlayan sorulardır.

Alt sorular geliştirildi: Ana soruların altında yer alan daha spesifik ve detaylı sorular oluşturulmuştur. Bu alt sorular, katılımcılara daha ayrıntılı yanıtlar vermelerini teşvik etmek ve araştırma konusuyla ilgili derinlemesine bilgi elde etmek için kullanılmıştır.

Açık uçlu sorular eklendi: Soru formuna açık uçlu sorular da eklenmiştir. Bu sorular, katılımcıların kendi düşüncelerini ve deneyimlerini ifade etmelerini sağlamış ve araştırmanın zengin ve ayrıntılı veriler elde etmesine yardımcı olmuştur.

Ayrıca, görüşmeler kaydedilerek, verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması kolaylaştırılmıştır. Analiz aşamasında, veriler kodlama ve tematik analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu yöntem, verilerin detaylı bir şekilde incelenmesine ve çalışanların görüşlerinin derinlemesine anlaşılmasına olanak sağlamıştır (Karataş, 2015, s.72).

Sonuç olarak, nitel araştırma yöntemi, bu çalışmanın amacına ve araştırma sorularına cevap vermek için uygun bir seçim olmuştur. Yüz yüze görüşmeler, verilerin daha derinlemesine ve öznel bir şekilde incelenmesini sağlamış, analiz yöntemi ise verilerin daha doğru bir şekilde yorumlanmasına olanak sağlamıştır.

3.7 Araştırmanın Bulguları

3.7.1 Çalışmaya Katılanların Ekonomik ve Sosyo-Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özellikleri Tablo-1’de detaylı olarak belirtilmiştir. Çalışmada yer alan çalışanların; 33 tanesi erkek 17 tanesi kadındır. 31 tanesi 25-40 yaş aralığında, 12’si 41-49 yaş aralığında, 7’si ise 50 yaş üzeridir. Medeni

durumlarına göre; çalışanların 41 tanesi evli, 9 tanesi ise bekaardır. Bekar olan 9 çalışanın 28 yaş üzeri olduğu görölmektedir. Çalışmaya katılanların 37 tanesi çocuk sahibidir. Bu 37 çalışan içerisinde; 13 çalışan 1'er çocuk, 20 çalışan 2'ser çocuk, 3 çalışan 3'er çocuk ve 1 çalışan de 4 çocuğa sahiptir.

Tablo 3.2: Çalışmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	33	66
Erkek	17	34
Yaş		
25-35	23	46
36-45	14	28
45-55	13	26
Medeni Durum		
Evli	41	82
Bekar	9	18
Çocuk Sahibi Olma		
Çocuğu var	37	74
Çocuğu yok	13	26
Çocuk Sayısı		
1 çocuk	13	26
2 çocuk	20	40
3 ve 3+ çocuk	4	8
Eğitim		
İlkokul	1	2
Ortaöğretim-Lise	2	4
Ön lisans	10	20
Lisans	30	60
Lisansüstü	7	14

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumuna bakıldığında; 1 çalışan ilkokul, 2 çalışan lise, 10 çalışan ön lisans, 28 çalışan lisans, 5 çalışan yüksek lisans, 2 çalışan doktora mezunudur. 2 çalışan de hem ön lisans hem de lisans mezunudur. Araştırmaya katılan 50 çalışanla yaklaşık 22 saatlik görüşme gerçekleştirilmiştir.

Katılım sağlayan çalışanların gelir durumlarına bakıldığında; 6000-10000 TL aralığında 19 kişi, 10000-15000 TL aralığında 10 kişi, 15000-20000 aralığında 8 kişi, 20000 TL ve üzeri 13 kişi bulunmaktadır. Burada aylık hane halkı gelirinin 15000 TL üzerine çıkmasının başlıca nedeni çalışanların eşlerinin de çalışıyor olmasından veya fındık gibi ek gelir imkanına sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda; araştırmaya katılan çalışanların 20'sinin eşi de çalışmakta olduğundan ikinci bir gelir kaynağı oluşmaktadır. 4 çalışanın hem eşi çalışmakta hem de fındık geliri bulunmaktadır. 2

çalışanın eşi çalışmamakta, fakat ekstradan fındık geliri bulunmaktadır. 5 çalışanın hem eşi çalışmakta hem de kira ya da borsa gibi ekstra gelirleri bulunmaktadır. 1 çalışanın ekstra geliri bulunurken eşi çalışmamaktadır. 18 çalışanın ise geçimini tek maaşla sağladıkları ve herhangi bir ekstra gelir kaynağı bulunmadığı belirlenmiştir.

3.7.2 Çalışanların Meslek ve Kurumla İlgili Özellikleri

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanlarla ilgili daha detaylı sonuçlara ulaşabilmek adına çalışanların işe giriş yöntemi, kaç yıldır çalıştığı, yerel yönetimlerde yakınının çalışıp çalışmadığı, çalıştığı birim, statüsü, haftalık çalışma süresi ve sendika üyeliği gibi çeşitli biçimlerde incelenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların tüm bu özellikleri Tablo-5'de detaylı olarak belirtilmiştir.

Tablo 3.3: Çalışmaya Katılanların İstihdam Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Kadro Durumu		
Memur	14	28
Sözleşmeli Personel	8	16
Daimî İşçi	2	4
Taşeron İşçi	26	52
İşe Giriş Yöntemi		
Atama	12	24
Referans	37	74
İŞKUR	1	2
Çalışma Süreleri		
1 – 5 Yıl	8	16
6 – 10 Yıl	27	54
11 – 15 Yıl	4	8
16 – 20 Yıl	4	8
20 Yıl ve üzeri	7	14
Ücret (Aylık)⁹		
6.000 – 10.000 TL	19	38
10.000- 15.000 TL	10	20
15.000 – 20.000 TL	8	16
20.000 TL Üzeri	13	26
Ücret (Aylık)		
Örgütlenme		
Üye değil	3	6
BEM-BİR SEN	20	40
HİZMET-İŞ	27	54

⁹ Araştırmanın yapıldığı tarihlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre; 2021 yılı asgari ücreti 28.12.2021 tarihi itibarıyla Bakanlık tarafından açıklanan asgari ücret; Brüt: 3.577,50 ₺ Net (AGİ Dahil): 2.825,90₺ olarak belirlenmiştir. 2022 yılı Brüt asgari ücret ise 6 bin 471 lira olarak, net asgari ücret 5 bin 500 lira olarak belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında çalışanların işe giriş yöntemleri incelendiğinde; 12 kişi atama yöntemiyle merkezi sistem tarafından işe girişi sağlanmıştır. 1 kişi İŞKUR üzerinden engelli kadrosundan işe girişi yapılmıştır. Diğer 37 çalışanın tamamı referans yöntemiyle belediyede çalışmaya başlamışlardır. Çalışanların 17 çalışanın yerel yönetimlerde çalışan yakınları ve akrabaları bulunurken 33 çalışanın yerel yönetimlerde çalışan yakını ve akrabası bulunmamaktadır.

Çalışmaya katılan çalışanlardan iki kişi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir.

“Önce benim girme durumum referans ile ben işe girdim. O şekilde başladım.” (Görüşmeci 03, 31)

“İŞKUR aracılığıyla engelli kadrosundan o zaman yapılan bu engeller için daimî işçi sınavı vardı bu şekilde” (Görüşmeci 31, 46)

Çalışanların statülerine bakıldığında; 14 çalışanın memur, 8 çalışanın sözleşmeli, 2 çalışanın daimî işçi, 26 çalışanın da taşeron işçi olarak çalıştığı belirlenmiştir. Çalışma süreleri açısından bakıldığında, memur ve sözleşmeli çalışanların haftalık 40 saat resmi çalışma süreleri bulunurken, daimî işçi ve taşeron işçilerin çalışma süreleri haftalık 45 saat olarak belirlenmiştir. Fakat buna rağmen, iş barışı ve eşitlik ilkesinin korunması adına çalışma süreleri 40 saat üzerinden uygulanmaktadır.

Yerel yönetimlerin dinamiklerini anlamak için çalışanların çalışma süreleri beşe ayrılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlar içerisinde 1-5 yıl arasında çalışan kişi sayısı 8, 6-10 yıl arasında çalışan kişi sayısı 27, 11-15 yıl arasında çalışan kişi sayısı 4, 16-20 yıl arasında çalışan kişi sayısı 4, 20 yıl ve daha fazla çalışan kişi sayısı ise 7'dir. Ordu Belediyesi, 2014 yılında ilgili kanun çerçevesinde Büyükşehir Belediyesi statüsüne geçtiğinde ortaya çıkan çalışan ihtiyacı neticesinde yeni işe alımlar gerçekleşmiştir. 6-10 yıl aralığında çalışan kişi sayısının en yüksek düzeyde olmasının açıklanmasında önemli bir husustur.

Sendikal haklar açısından bakıldığında çalışmaya katılan kişiler içerisinde taşeron çalışanların HİZMET-İŞ Sendikasına bağlı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda 27 çalışan HİZMET-İŞ sendikasına bağlı çalışmalarını sürdürmektedir. Memurların ve sözleşmeli çalışanların ise BEM-BİR-SEN 'e bağlı olduğu görülmektedir. 20 çalışan BEM-BİR-SEN üyesidir. 3 çalışan ise sendikasız olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Buradaki 3 çalışan daire başkanı statüsünde görev yaptığından, ilgili kanun çerçevesinde sendikal

faaliyetlerini sürdürmeleri mümkün olmadığından sendika üyelikleri olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 3.4: Çalışmaya Katılanların Çalışma İlişkileri Özellikleri

	İŞE GİRİŞ YOLU	KAÇ YILDIR ÇALIŞIYOR	BELEDİYEDE ÇALIŞAN YAKINI VARMI	ÇALIŞTIĞI BİRİM	STATÜ	HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ	SENDİKA ÜYELİĞİ VARMI	HANGİ SENDİKA
GÖRÜŞMECİ 1	ATAMA	16	HAYIR	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	DAİMİ İŞÇİ	40	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 2	ATAMA	8	HAYIR	İTFAİYE DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 3	REFERANS	1,5	HAYIR	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 4	ATAMA	22	HAYIR	DESTEK HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 5	REFERANS	7	EVET (KARDEŞİ)	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 6	REFERANS	3	HAYIR	KÜLTÜR TURİZM VE SANAT DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 7	REFERANS	7	HAYIR	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 8	ATAMA	15	HAYIR	KÜLTÜR TURİZM VE SANAT DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 9	REFERANS	7	HAYIR	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 10	REFERANS	7	HAYIR	İMAR VE ŞEHİRCİLİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 11	REFERANS	2	HAYIR	SOSYAL HİZMETLER VE MUHTARLIK HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 12	REFERANS	8	HAYIR	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 13	REFERANS	9	HAYIR	KÜLTÜR TURİZM VE SANAT DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 14	REFERANS	5	HAYIR	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 15	ATAMA	5	HAYIR	SOSYAL HİZMETLER VE MUHTARLIK HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 16	REFERANS	8	EVET (BABASI)	İMAR VE ŞEHİRCİLİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 17	REFERANS	8	EVET (EŞİ)	ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜ	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 18	REFERANS	7	EVET (KUZENLER)	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 19	REFERANS	7	EVET (EŞİ)	BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	40	EVET	BEM-BİR SEN

GÖRÜŞMECİ 20	REFERANS	33	EVET (KIZI)	PARKLAR VE YEŞİL ALANLAR DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 21	REFERANS	8	HAYIR	DESTEK HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 22	REFERANS	3	HAYIR	ÖZEL KALEM MÜDÜRLÜĞÜ	MEMUR	40	HAYIR	
GÖRÜŞMECİ 23	REFERANS	8	HAYIR	İMAR VE ŞEHİRCİLİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 24	ATAMA	27	HAYIR	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 25	REFERANS	16	HAYIR	ZABITA DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 26	ATAMA	12	EVET (EŞİ, YEGENİ)	BİRİNCİ HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ	MEMUR	40	EVET	
GÖRÜŞMECİ 27	REFERANS	8	HAYIR	DESTEK HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 28	REFERANS	8	EVET (EŞİ)	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 29	ATAMA	31	EVET (KUZENLER)	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 30	REFERANS	14	EVET (EŞİ)	İMAR VE ŞEHİRCİLİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 31	İŞKUR	17	HAYIR	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	DAİMİ İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 32	ATAMA	35	EVET (OĞLU)	TARIM VE HAYVANCILIK HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI		40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 33	REFERANS	8	HAYIR	ULAŞIM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 34	REFERANS	8	EVET (ABİSİ)	TARIM VE HAYVANCILIK HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 35	REFERANS	15	HAYIR	ZABITA DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 36	REFERANS	3	HAYIR	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 37	REFERANS	8	EVET (KUZENLER)	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 38	REFERANS	8	EVET (EŞİ)	MALİ HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 39	REFERANS	7	HAYIR	KÜLTÜR TURİZM VE SANAT DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 40	REFERANS	8	EVET (EŞİ)	BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 41	REFERANS	18	HAYIR	KÜLTÜR TURİZM VE SANAT DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 42	REFERANS	20	HAYIR	KÜLTÜR TURİZM VE SANAT DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 43	REFERANS	8	HAYIR	BASIN YAYIN VE HALKLA İLİŞKİLER	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	40	EVET	BEM-BİR SEN

				DAİRESİ BAŞKANLIĞI				
GÖRÜŞMECİ 44	ATAMA	23	EVET (DAYISI)	ZABITTA DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 45	REFERANS	7	HAYIR	ÇEVRE KORUMA VE KONTROL DAİRESİ BAŞKANLIĞI		45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 46	REFERANS	8	EVET (ABLASI)	İMAR VE ŞEHİRCİLİK DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 47	ATAMA	3,5	HAYIR	KÜLTÜR TURİZM VE SANAT DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 48	REFERANS	7	HAYIR	KÜLTÜR TURİZM VE SANAT DAİRESİ BAŞKANLIĞI	TAŞERON İŞÇİ	45	EVET	HİZMET-İŞ
GÖRÜŞMECİ 49	ATAMA	10	HAYIR	FEN İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN
GÖRÜŞMECİ 50	REFERANS	7,5	HAYIR	İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	MEMUR	40	EVET	BEM-BİR SEN

Belediye çalışanlarının görevleri birimlerine göre görev tanımları da değişmektedir. Büro çalışanları genellikle gündelik vatandaşın rutin işlemlerinin gerçekleşmesi konusunda hizmet verirken, teknik ve destek çalışanı de genellikle belediyenin iç işleyiş sisteminin yürütmesi için hizmet etmektedir. Bunun yanı sıra tüm oluşumu ve sistemi kontrol etmesi için yöneticiler de görevlerini sürdürmektedir. Büro görevlisi olarak çalışanlar iş durumuna göre hem kurum içinde hem kurum dışında çalışmalarını sürdürmektedir. Çalışma kapsamındaki kişilerden bazıları çalışma koşullarını şu şekilde ifade etmektedir:

“Çalışma koşullarımız hukuk müşaviri olması itibariyle yaptığımız işler dava takibi, önleyici hukuk anlamında daha henüz sorun gelmeden ihtilafa dönüşmeden halledilmesi noktasında çözüm arayışlarına yönelik araştırmalar, istişareler ve arkadaşlarla beraber günün koşullarına göre değişen kanunları değerlendirilmesi yüksek mahkemenin vermiş olduğu kararların tabii ki bunlar iştah değişikliği de olabiliyor. İstişare edilmesi gibi konular var. Biz bunları rahat bir şekilde kendi çalışmış olduğumuz kurumumuzla yapabiliyoruz. Rahat bir çalışma ortamımız var diyebilirim.” (Görüşmecî 26, 41)

“Biz ofiste çalışıyoruz daha çok. Onun haricinde ofiste bağlantılı projelerimizin veya işte bir takım iskân işlemlerinde arazi görevlerimiz de oluyor elbette. Ama mesaimizin çoğunluğunu yüzde doksanı ofiste tamamlıyoruz.” (30. Görüşmecî, 42)

“Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü olarak yoğun bir birim. Birden fazla kurum ve kuruluş var. Onlar bana bağlı. Aktif olarak vatandaşlarla çalışılan bir birimde çalışıyorum.” (15. Görüşmecî, 34)

Kablay’ın çalışmasında da çalışma şartlarının bireylerin olumlu bir çalışma performansı göstermesine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Çalışma koşullarının risklerle dolu ve güvensiz bir ortamda olması çalışanları negatif şekilde etkilenmektedir. Bu durum yaşam hakkını ihlal eden ve geleceğe çalışanların güvenle bakmasının önüne geçen önemli bir sorundur. İnsan onuruna yakışan iş kavramı doğrultusunda, çalışma hakkı ve iş güvencesi önemli yasal haklardır. Kablay’ın da çalışmasında belirttiği gibi çalışma ortamının ve

şartlarının düzgün olması "Yaşama Verilen Değerin Bileşik Göstergesi" açısından önem arz etmektedir (Kablay, 2018, s.451-452).

Belediyenin zabıta ve itfaiye gibi zaman mevhumu gözetmeden çalışan birimleri de 7/24 esasına göre çalışmalarını sürdürmektedir. Bu kapsamda çalışanlardan bazıları çalışma koşullarını şu şekilde ifade etmektedir:

“Şimdi fiziki olarak araç gereç, üst baş giyim, kuşam konusunda. Çünkü dedik Konunun başında bir zabıta memurların, teşkilatımız başkanı adına görev yapar. Onun misyonuna, vizyonuna uygun bu duygusal manada, hukuksal manada yönetmenliklerle hukuka bağlı olarak çalışılır bizde. Dolayısıyla devlet de bizi bu konuda yerel yönetimler belediye başkanlarımız da destekler. Ekip araçlarımız güzel modernize Telsiz, teçhizat, sıkıntımız yok. Üst baş giyim zaten devlet her sene yazlık, kışık olarak veriyor. Yani piyasaya çıkıldığında böyle pejmürde bir zabıta personeli görmek zordur yani. Onun için ben idarecilerime de teşekkür ediyorum. Belediye başkanlarımıza çalıştığımız başkanlara.” (44. Görüşmeci, 51)

“Az önce dediğim gibi çalışma ne kadar çalıştığım belli değil derken şunu kastediyorum. Biz itfaiyeciler yedi yirmi dört hazır kıtayızdır. Ben görevim gereği Müdahale Şube Müdürlüğü'ne bakıyorum. Mesai saatim sabah sekiz, akşam beş olabilir. Ama gece yarısı da olmuş olsa herhangi bir toplumsal olay meydana gelirse yangın, sel, su baskını, deprem vesaire bunlar da olay yerine intikal ettiğim için bunu hesaplamak mümkün değil. Ama sekiz beşin haricinde de çalışıyoruz.” (2. Görüşmeci, 36)

Çalışanların verdiği bu yanıtlar genellikle çalışma ortamlarının elverişli olduğunu ve gerekli koşulların sağlandığını göstermektedir. Büro görevlilerinin işle ilgili bir konu olmadığı takdirde ofis ortamında çalıştığı görülmektedir. Bunun yanı sıra yol yapım, bakım onarım, kültür sanat faaliyetleri, zabıta ve itfaiye gibi çeşitli uygulayıcı birimlerin de genellikle sahada aktif bir şekilde çalışmalarını sürdürdüğü saptanmıştır.

3.7.3 Covid-19 Döneminde Alınan Tedbirler ve Uygulamalar

Bu bölümde Covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesi bulaş riskini azaltmak ve salgının etkisini azaltmak adına hayata geçirdiği uygulamalar incelenmiş, araştırmaya katılan çalışanlar tarafından da görüş ve önerileri alınmıştır. Bu doğrultuda birimlerde bulunan kişilerin görüş ve önerileri doğrultusunda ortak cevaplar gelene kadar görüşmeler sürdürülmüştür. Covid-19, Çin Halk Cumhuriyeti'ne bağlı Vuhan kentinden başlayarak tüm dünyada etkisini göstermesi nedeniyle Dünya Sağlık Örgütü tarafından “pandemi” olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle yerel yönetimlerin birçok alanda anlayışının değişmesine ve dönüşmesine neden olmuştur. Yerel yönetimlerde uygulanacak tedbir ve esaslara ilişkin belediyelerin bağlı bulunduğu Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından 2020/7 no'lu genelge yayımlanmıştır. Bu genelgeye istinaden Ordu Büyükşehir Belediyesi Plan ve Bütçe Komisyonu 27 Ekim 2020 tarihinde toplanarak 2020/13 no'lu bir rapor yayınlamıştır. Rapora göre; bulaş riskinin azalması için mesafe kuralları

konulacak, maske takılması zorunlu olacak, hijyen konusuna dikkat edilecek, insanların bir araya gelebileceği yerlerin faaliyetleri geçici olarak durdurulacaktır. Bu durumlardan esnafların olumsuz etkilenmemesi için belediyenin tahsil yetkisinde bulunan kiraların ve ecrimisil bedellerinin ertelenmesi veya alınmaması sağlanmıştır (Ordu Büyükşehir Belediyesi Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu, s.2020/13).

Covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında da çeşitli önlemler alınmıştır. Odaların belirli periyodlarla ilaçlanması, koridorlara dezenfektanların yerleştirilmesi, kurum girişlerinde HES kodu sorgulaması, ateş ölçümü yapılması, çalışanlara maske ve hijyen ürünlerinin dağıtılması, vatandaşla iç içe bulunan birimlerde çalışanlarla mesafeyi koruması için bariyerlerin konulması, oturma alanlarının kaldırılması veya sınırlandırılması, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili online eğitimler verilmesi gibi pek çok kurum içi tedbirin alınması konusunda çalışmalar yapılmıştır.

Ordu Büyükşehir Belediyesi, Türkiye'de COVID-19 salgınıyla mücadele kapsamında etkin bir rol oynamıştır. Salgının ilk vakanın görüldüğü tarihten itibaren belediye, Sosyal Hizmetler ve Muhtarlık İşleri Dairesi Başkanlığı ve VEFA Destek Gurubu ile iş birliği yaparak vatandaşların yanında yer almıştır. İlk olarak 22 Mart tarihinde, Alo 153, Beyaz Masa ve Büyükşehir Santrali gibi iletişim kanalları aktif hale getirilerek vatandaşların çağrularına yanıt verilmiştir. Bu süreçte sokağa çıkma kısıtlaması getirilen vatandaşlara yardım sağlanmış ve 19 ilçede dezenfeksiyon çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Büyükşehir Belediyesi aynı zamanda altyapıdan üstyapıya kadar birçok önemli çalışmayı hayata geçirmiştir.

Ordu Büyükşehir Belediyesi, toplumsal dayanışma ve yardımlaşma anlayışıyla örnek teşkil eden çalışmalara imza atmıştır. 2020 yılı içerisinde 199 hane için gıda, eşya, kıyafet, soba ve yakacak yardımı, sağlık yardımı, akülü-manuel tekerlekli sandalye yardımı, hasta yatağı yardımı, kırtasiye yardımı, kira, sağlık, eğitim ve maddi yardımlar sağlanmıştır. Bu yardımların içinde 8 bin 346 gıda paketi, 52 bin yumurta, 1.127 hijyen paketi, 102 bin 500 maske, 15 bin 200 ekme, 45 ton meyve ve sebze, 5 bin haneye patates ve soğan gibi birçok destek bulunmaktadır.

Büyükşehir Belediyesi, mobil mutfak tırıyla iftarlarda, üniversiteli öğrencilere çorba ikramında, deprem ve sel felaketlerinde, salgın döneminde evlerinden uzakta kalan sağlık çalışanlarına ve şehrin güvenliği için çalışan emniyet, zabıta ve jandarmaya sıcak yemek dağıtımını yaparak toplumsal dayanışmaya katkı sağlamıştır. Üniversiteli öğrencilere ders

aralarında sabah-akşam sıcak çorba ikramı ve ihtiyaç sahiplerine, KYK'da kalan sağlık çalışanları ile jandarma, zabıta ve emniyet mensuplarına sıcak yemek dağıtımını yapmıştır.

Ayrıca, deprem ve sel felaketi sonrasında bölge halkına sıcak yemek ikramı yapılarak yaralara merhem olunmuştur. Salgın sürecinde sağlık çalışanlarına maske, dezenfektan kalem ve 10 araç yardımı yapılarak sağlık çalışanlarının yanında olunmuştur.

Ordu Büyükşehir Belediyesi, 65 yaş ve üzeri yaşlıların korunması ve bakımlarının yapılması amacıyla Kıdemliler Konağı Projesi'ni hayata geçirmiştir. Bu proje kapsamında 65 yaş üstü vatandaşlara evde temizlik, psikolojik destek ve sağlık hizmeti verilmiştir. Ayrıca Sosyal Alarm Projesi ile yalnız yaşayan, bakıma muhtaç vatandaşlar için Trio Mobil Sosyal Alarm Cihazı sağlanarak acil durum ve ihtiyaçlarda kolaylıkla ulaşılabilmesi sağlanmıştır.

Ordu Büyükşehir Belediyesi, ayrıca Buharalı Şakir Efendi Aşevinde hazırlanan sıcak yemekleri lojistik desteği ile 19 ilçede ihtiyaç sahibi vatandaşlara ulaştırmıştır.

Covid-19 salgınında iş yeri kapanan esnafa 2 bin lira destek verme kararı alan Büyükşehir Belediyesi, toplumun farklı kesimlerine yönelik yardımları ve dayanışma çalışmalarıyla faaliyetlerini sürdürmüştür (Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2022).

Ordu Büyükşehir Belediyesi'nin bu çabaları, salgın sürecinde vatandaşların ihtiyaçlarının karşılanması ve toplumun sağlığının korunması açısından önemli bir örnek oluşturmaktadır. Belediyenin çalışmaları, salgının etkilerinin azaltılması ve toplumun dayanışmasının güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Araştırma kapsamında çalışanlara Covid-19 döneminde işyerindeki alınan tedbirler ve yapılan uygulamalar sorulduğunda, çalışanlardan ikisi görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Bir kere mutlaka benim bildiğim her akşam yapılıyor muydu? O kadar bilmiyorum ama dezenfeksiyon yapıldı bütün odaları. Akşamları dolaşıyorlardı. Veya da odadan birinde çıktığında mutlaka o oda ilaçlanıyordu maskeyi zaten korumamız kendisi temin ediyordu personellerine. Onun dışında iş sağlığı güvenliği bizi bir araya tabii normalde toplantılar halinde eğitimler veriliyordu ama bilgisayar ortamında bize bu eğitimler verildi, aldık Bir kurumumuz bu anlamda iş sağlığı anlamında da dezenfekte anlamında da dikkat etti. Biz de ettik tabii ki bu süreçte.” (Görüşmecisi 05, 35).

"İşçi sağlığı anlamında tabii ki birçok yere dezenfektan noktaları koyduk. Üniteleri koyduk. Gelen giren personelimizin ateşlerini ölçen teknolojik aletlerle donattık. Efendim maske şey yaptık insan ulaşmalarına biz yardımcı olduk. Her birime maske verdik. Efendim dezenfektan verdik. Herhangi bir rahatsızlık hissedenden personelimizi direkt evde izolasyon için izin istediklerinde kolay sağladık. Bunun yanında tabii

sosyal mesafe şartlarını oluşturan birimler ve noktalar oluşturduk. Bu anlamda da başarılıyız diyebilirim." (Görüşmeci 22, 38).

Covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesinde alınan tedbirlerin ve uygulamaların belki de en önemlisi esnek çalışma uygulamasına geçilmesidir. İlk defa deneyimlenen esnek çalışma uygulamasıyla birlikte birimlerin durumlarına ve yoğunluklarına göre uzaktan ya da dönüşümlü çalışma yöntemleri uygulanmıştır. Böylelikle kişiler arası mesafenin korunmasının yanında kamu hizmetinin de aksamadan sürdürülebilir bir şekilde yürütülmesi sağlanmıştır. Araştırma kapsamında çalışanlar uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışmayla ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

"İşçi yani dediğim gibi pandeminin başında pandemi olduğunu uzaktan çalışmaya başlayınca, evden çalışmaya başlayınca bir sağlık ekibi gelip sağlık müdürlüğüne bağlı odalarda kaç kişinin maksimum çalışabileceğini belirlemişti. Bizim odaya da üç demişti. Böyle bir önlem alındı. Tabii biz kendi maskelerimizi takarak çalışıyorduk. Mutlaka bir kolonyaya ve dezenfektan odamızda bulunduruyorduk. Giren kişilerde maske yoksa maske takmaları yönünde uyarıyorduk..." (Görüşmeci 09, 41)

"Zaten dediğim gibi en başta kurumumuz, üst yöneticileri tarafından esnek çalışma saatleriyle birlikte çalışma yerinde de yarıya düşürüldü. Kişi yarıya düşürüldü. Maske dağıtımı yapıldı dezenfektanlı kolonyaya dağıtım yapıldı. Giriş çıkışlarımızda bize de dahil, personel de dahil ve gelen vatandaş da dahil olmak üzere ateş ölçümü yapıldı. Bununla alakalı kurum iyi imkanlar sunduğunu düşünüyorum." (Görüşmeci 28, 35)

"Bununla ilgili iş sağlığı bünyemizde gerekli toplantılar yaptı. Bilgilendirdi tüm personelleri. Bunların yanında bilgi işlem dairesi olarak biz bina girişi çıkışlarına, yerleşkelere, ateş ölçer koyduk. Tesise hizmetlilerin yardımıyla da dezenfektan koyuldu. Bu şekilde pandemiye önlem aldık." (Görüşmeci 19, 32)

3.7.4 Covid-19 Döneminde Verilen Hizmetler

Bu bölümde Covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesi tarafından yapılan hizmetlerin neler olduğunu belirlemek amaçlanmaktadır. Olağan zamanlarda yapılan hizmetlerin nasıl değişime ve dönüşüme uğradığı incelenmiştir. Öncelikle çalışmaya katılan kişiler; yöneticiler, büro çalışanları ve saha çalışanları olarak incelenmiştir. Bu doğrultuda birimlerde bulunan kişilerin görüş ve önerileri doğrultusunda ortak cevaplar gelene kadar görüşmeler sürdürülmüştür. Covid-19 tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de etkisini yoğun bir şekilde göstermiştir. Bu nedenle toplumların ihtiyaçları yeniden şekillenmiş ve dönüşüme uğramıştır. Yerel yönetimlere de büyük sorumluluklar yüklenmiş ve yapılan öncelikli hizmetlerin sıralaması değişikliğe uğramıştır. Aciliyeti bulunmayan ve hizmetlerin akışını engellemeyen birimlerde esnekleşmeye gidilirken, genel olarak süreci yöneten ve sürdürülebilir hizmeti sağlayan birimlerde ise esnekleşmeye gidilmemiştir.

Ordu Büyükşehir Belediyesi'nin pandemi döneminde yapılan hizmetlerinde insan odaklı bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. Sosyal Hizmetler birimleri; sosyal hizmet

anlayışının ve yaklaşımının ön planda tutulduğu bu dönemde en çok ön planda olan birim haline gelmiştir. Araştırmaya katılan bir çalışan sosyal hizmetlere ilişkin görüşlerini şu şekilde dile getirmektedir:

“Tabii bu benim için hem zor hem keyifli bir dönemdi. Çünkü sosyal hizmet alanında çok ciddi bir dönüşüm, bir ivme kazandı Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde. O zamana kadar sosyal hizmet alanı çok dikkate alınıyor demek istemiyorum ama ikinci plandaydı. Covid on dokuz dönemiyle birlikte sosyal hizmetlerin parlamaya başladığı dönem oldu. Bu benim kendi adıma bir meslek elemanı olarak keyif vericiydi çünkü istediğim şey buydu. Fark, fark edilmek, farkında olmak. Bu anlamda kendi birimimle ilgili de olumlu dönüşümler oldu.” (Görüşmeci 15, 34)

İnsanın olduğu yerde ihtiyaçlarında çeşitliliğinin bir hayli fazla olduğu görülmektedir. Covid döneminde insanların çeşitli talepleri meydana gelmiştir ve bu kapsamda taleplere en hızlı ve doğru çözümlerin üretilmesi konusunda çalışmalar yapılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlardan birisi sosyal hizmetlerin uygulamalarına ve insanların taleplerini algılamaya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“...Bulgurdu, makarnaydı işte pirinçti işte şuydu buydu. Ya biz dedi bunları koyuyoruz dedi. Meğerse dedi adamın canı dedi çikolata çekiyormuş. Dondurma çekiyormuş dedi. Biz dedi bunu dedi düşünemedik. Yani hani aklımıza geldi. Ne yani erzak kolisi deyince ne gelir? Ana ürünler. İşte makarna falan filan, ama dedi adamın canı dedi çikolata çekiyormuş. Dondurma çekiyormuş dedi. Hani bunu da fark ettik yani...” (Görüşmeci 17, 30)

Sosyal hizmetlerin yanı sıra çeşitli hizmetler konusunda da bu dönemde Ordu Büyükşehir Belediyesi çeşitli alanlarda farklı çalışmalar gerçekleştirmiştir. İnsan yoğunluğunun fazla olduğu bölgelerde normal zamanlarda yapılamayan yol yapım çalışmalarının da tamamlandığı görülmüştür. Ayrıca Ordu Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı yaygın eğitim birimi tarafından en çok ihtiyaç bulunan maske ve siperlik gibi ürünlerin üretimi konusunda da çeşitli çalışmalar yürütülmüştür. Çalışmaya katılan çalışanlardan bir tanesi konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“...Biz mesela ORMEK olarak şey yaptık. Hocalarımıza da bir İstihdam sağlanmış oldu. Maske üretimi yaptık. Maske dikimi yapıldı ve kuruma dağıtıldı. Sosyal hizmetler yine bu anlamda ön planda çıktı ve çalışmalarını arttırdı. Bu şekilde.” (Görüşmeci 13, 33).

Pandeminin bulaş riskini azaltmaya yönelik en önemli eylemlerin başında temizlik ve cenaze hizmetleri yer almaktadır. Temizlik konusunda titiz çalışmalar yürütülerek bulaş riskinin en düşük seviyede tutulması için gerekli hassasiyetin gösterildiği görülmektedir. Ayrıca Cenaze Hizmetleri Şube Müdürlüğü tarafından salgın dolayısıyla vefat eden vatandaşların cenazelerinin tüm defin işlemleri de belediye ekiplerince gerçekleştirilerek

bulaş riskinin azaltılması için çalışılmıştır. Çalışmaya katılan çalışanlardan biri konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“...İşte park, bahçeler birimize bağlı mezarlıklar bu süreçte tabii talihsiz bir şekilde ölüm olayları çok fazla oldu. Tabii ki salgın hastalık sebebiyle ölümler olduğu için verilen bu hizmetin de çok itina gösterilerek ve ivedi bir şekilde yerine getirmesi gerekiyordu ...” (Görüşmeci 26, 41).

3.7.5 Covid-19 Döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesinde Çalışanların Çalışma Hayatı

Bu bölümde çalışanların Covid-19 dönemindeki çalışma hayatlarının incelenerek nelerin değiştiği ve dönüştüğünün ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışanlarla; unvan, birim, konum gibi çeşitli kategorilerde görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde yüz yüze görüşme yapılarak pandemi süresince Ordu Büyükşehir Belediyesi çalışmalarında ne gibi değişimler ve dönüşümler olduğu sorulmuştur. Çalışanlardan gelen cevaplara göre analiz yapılarak ortak paydalar belirlenmiştir. Benzer cevaplar gelinceye kadar görüşmeler devam etmiştir.

Makam yöneticileri, daire başkanları ve şube müdürlerinin içinde bulunduğu yönetim ekibi ve saha çalışanları haricinde bulunan büro çalışanları esnek çalışma ve dönüşümlü çalışma biçimlerini uygulamışlardır. Her birim kendi içerisindeki iş yoğunluğuna ve durumuna göre bunu kendi içerisinde şekillendirme imkanına sahip olmuşlardır.

Çalışanlar içerisindeki gruplar; sorumluluklarına göre çeşitli reaksiyonlar almaktadır. Üst yönetim ekibi Genel Sekreterlik, Özel Kalem, Daire Başkanları ve Şube Müdürleri kısmı tam zamanlı olarak çalışma sağlamışlar, herhangi bir esnek veya dönüşümlü çalışma uygulamasından yararlanamamışlardır. Bunun yanı sıra; parklar, cenaze hizmetleri, sosyal hizmetler ve temizlik hizmetleri gibi dış görev çalışanları da esnek çalışma uygulamalarından yararlanamayan çalışanlar arasında yer almaktadır. Bu süreçte büro çalışanları rutin işlerin aksatılmadan sürdürülmesi esasıyla esnek çalışma modellerini deneyimleme olanağı bulmuşlardır. Dönüşümlü çalışarak kalabalık ortamların azaltılarak bulaş riskinin en düşük seviyede tutulması hedeflenmiştir. Esnek çalışmaya uygun olan çalışanların esnek çalışması için belediye sistemleri bilgi işlem ekibi tarafından dışarıdan erişime açılarak bu konuda çalışanlara salgından korunmaları için imkân sağlanmıştır. Engelli ve kronik hastalığı bulunan çalışanların devam zorunluluğu ortadan kaldırılarak salgından negatif anlamda etkilenmemeleri sağlanmıştır. Belirli birimlerde çalışan yetersizliğinden dolayı diğer birimlerden zaman zaman görevlendirmeler

gerçekleştirilmiştir. Sınırlı çalışan kaynağıyla tüm beklentilerin yerel yönetimlere odaklı olduğu pandemi günlerinde birçok faaliyet gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlardan ikisi konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Ya genel olarak hizmete şöyle söyleyebilirim. Hizmeti yok saymadan en üst seviyelerde yani minimum seviyelerde denilmez yani insanların isteklerinin yerine getirdiği yani yine de az personelle çok iş yapıldı diyebilirim yani. Bu işte temizliktir. Başta belirlediğimiz üç kural vardı biliyorsunuz. Temizlik, işte ilaçlama evde bakım hizmetleri, işte sosyal hizmetler Bunların hepsini dahil edebiliriz yani. Yani şöyle söyleyeyim altmış beş yaş üstüne isteklerine, telefonlarına cevap verilerek belediyenin imkanları doğrultusunda yapmamız gereken her şeyi hemen götürüldüğünü düşünüyorum ben.” (Görüşmeci 35, 37).

“Çalıştığımız birim tabii basın sektörü covid olduğunda da ön planda olan bir meslekti. Covid sürecinde de ön planda. Yani basın sektöründe mesai kavramı çok fazla yoktur. Gece iki de olur, üç de olur. Esneklik oldu evet. Sayımızdan dolayı yani ideal sayımız olduğu için birbirimizi dinlendirerek çalışabildik. Esnek çalışma gayet iyi uygulandı. Ama çalışmalarımızı hiçbir zaman ara vermedik covid döneminde.” (Görüşmeci 14, 29).

İnsanlara dokunarak etkileşim içerisinde olması gereken bölümler de yapabildikleri etkinlikleri ve faaliyetleri online olarak yürüterek çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Böylelikle insanları bir araya toplamadan ve bulaş riski olmadan faaliyetlerini sürdürebilmişlerdir.

Kültür ve sanat etkinlikleri bu dönemde kalabalıklar açısından risk unsuru meydana getirdiğinden dolayı ertelenmiştir. Fakat insanın sosyal bir varlık oluşundan dolayı bu alanlardaki ihtiyaçlarının olduğu da bilinmektedir. Bu nedenle bir ilk olarak kültürel etkinliklerin online olarak canlı yayın yöntemiyle belediyenin sosyal medya hesapları üzerinden insanlara ulaştırılması sağlanmıştır. Bunun yanı sıra evlerde kalan insanlara moral ve motivasyon desteği vermek için kent orkestrası ekipleri belirlenen rota ve güzergahlar üzerinde her gün bir program gerçekleştirerek vatandaşla buluşma olanağı sağlamıştır. Çalışmaya katılan çalışanlardan ikisi konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Yapmış olduğum görevde az önce de bahsettim. İşte kültürel etkinlikler, tören ve organizasyonlarda insanların birlik beraberlik içerisinde yapmış olduğu etkinlikler tabii ki azaldı. O dönemlerde. Canlı yayınlarla yaptığımız işleri insanlara duyurduk. Görsel medyalardan duyurduk. Şimdi çok şükür yani o günlere döndük. Yani kalabalıkla insan ne oluyor yapılan işler? Tabii ki o zor dönemlere bir daha görmeyiz gitmeyiz inşallah.” (Görüşmeci 24, 49).

“Covidde aslında yani şimdi bunu belediye personeli olarak şöyle cevaplamam lazım. Böyle çok da esnek çalışmadık aslında. Biz yine mesai saatlerini riayet ederek bir arada küçük bir nöbet sistemi yapmıştık. Hani genel olarak belediyede. Ama bizim şöyle bir durumumuz var. Bir bando ya hep beraber çalışmak zorunda ya hiç çalışmamak zorunda. İkisi bugün çalışsın, üçü öbür gün değil. Sonuçta bu bir ekip işi. Yani şöyle düşünün. Şimdi inşaat yapmaya gidiyorsun. Elinde sadece kamyon var. Kepçe yok, işte dozer yok. Sadece kamyon inşaat olur mu? Olmadı. Aynı bizde öyle. Enstrüman grupları var. Bir tanesi eksik olduğu anda o iş çöp oluyor. Bir işe yaramıyor. İster istemez o değişme sistemi bize uymadı. Biz o süreçleri tam ekip çalışarak atlattık. Yani hiçbirine vermedik gibi bir şey. Yani genel yasaklamanın dışında hiçbir şekilde biz

hep binamızdaydık. Hep provamızı yaptık. Hatta çok şikâyet edilmişik o zaman. Ya çevredeki evler şimdi herkes evde olunca şikâyet edecek adam da çok oluyor Çok az böyle ucundan kıyısından esnettik. Yoksa biz hep işin başındaydık yani.” (Görüşme 06, 34).

3.7.6 Ordu Büyükşehir Belediyesinde Covid-19 Döneminde Uygulanan Çalışma Türleri

Bu bölümde Ordu Büyükşehir Belediyesi'nin Covid-19 döneminde uyguladığı çalışma türlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu çalışma, diğer benzer çalışmalarla karşılaştırıldığında bir yerel yönetim çatısı altında gerçekleştirilen bir araştırmayı temsil etmektedir. İş birliği ve iletişim açısından, bu tezde vurgulanan çalışma ilişkilerindeki değişimin odak noktası salgın döneminde çalışanlar arasındaki iş birliği ve iletişimdir. Benzer çalışmalarla karşılaştırıldığında, iş birliği ve iletişimde ortaya çıkan benzer değişimler ve etkiler üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulabilir. Aynı şekilde, çalışan memnuniyeti ve performansı da salgın sürecinin etkileri açısından önemli bir boyuttur. Bu bağlamda, benzer çalışmalarla karşılaştırıldığında, çalışan memnuniyeti ve performansında ortaya çıkan benzer sonuçlar ve etkiler kapsamlı bir şekilde değerlendirilebilir. Farklılıklara baktığımızda; bu akademik çalışmanın Ordu Büyükşehir Belediyesi bünyesinde gerçekleştirilmesi, diğer çalışmalardan farklılık göstermesinin nedenlerinden biridir. Coğrafi ve kültürel farklılıklar açısından bu tez, Ordu Büyükşehir Belediyesi örneği üzerinden yapılan bir çalışmadır. Karşılaştırma yapıldığında, farklı yerel yönetimlerin coğrafi ve kültürel farklılıkları nedeniyle ortaya çıkabilecek değişimler ve etkiler üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulabilir. Ayrıca, kurumsal yapı ve politikalar açısından da farklı yerel yönetimlerin kurumsal yapıları ve politikalarının çalışma ilişkileri üzerinde etkisi olabilir. Bu tez, Ordu Büyükşehir Belediyesi'ne odaklanarak, diğer yerel yönetimlerin kurumsal yapıları ve politikalarının farklılıklarını ele almayı amaçlamaktadır.

Salgının ilk günlerden itibaren yerel yönetimlerinde bağlı olduğu Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu genelge kapsamında, çalışanların çalışma ilişkilerinde bir takım düzenleme yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda önce salgının ülkemizde etkisini göstermesiyle birlikte hızla reaksiyon gösterilerek önlemler alınmıştır. Bu önlemlerin başında da dönüşümlü ve esnek çalışma modellerinin uygulanması yer almaktadır. Esnek çalışma modellerinin mevcut konuma ve çalışılan işe göre uygulanması esasıyla salgının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda Ordu Büyükşehir Belediyesi olabildiğince esnek çalışma ve dönüşümlü çalışma modellerine göre faaliyetlerini sürdürmüştür.

Çalışmaya katılan katılımcılardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde dile getirmektedir:

“Bizde şöyle daha çok biz zaten sorunların çoğuna uzaktan bağlanıp yardımcı olduğumuz için çoğu arkadaşımız uzaktan yine bağlanıp sorunlarını çözmeye devam etti. Herhangi bir engel sorun olmadı Bunun yanında esnek çalışmayla ilgili genelgede ne yayınlandıysa biz de onu uyguladık. Dönüşümlü çalışmalarını uyguladık. İşleri bu şekilde yürüttük”. (Görüşmecisi 19, 32).

Covid-19 ile çalışma türlerinde meydana gelen değişimin yanı sıra bıraktığı psikolojik etkiyle hem çalışma türleri farklılaşmış hem de buna rağmen birimlerdeki oturma düzenine kadar birçok şeyi derinden etkileyerek değişikliğe gidilmesine neden olmuştur. Çalışmaya katılan çalışanlardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde dile getirmektedir:

“Esnek çalışma uygulamasında personelleri vardiyalı sisteme dökerek yaptık. Günaşırı uygulamamız oldu. İşte bir gün bir grup arkadaş gelirken diğer gün başka bir grup arkadaşı mesaiye çağırdık. Onun haricinde hijyenle daha fazla önem verir hale geldik. Kolonya kullanımlarımız arttı. Ellerimizde egzamalar oluştu böylelikle. El dezenfektanları kolonya kullanımı. Koltuklarımızı makam odalarında uzaklaştırarak hala gördüğümüz gibi işte burun buruna uç uca oturmaktan uzaklaştık. Bu artık hayatımıza girdi. Koltuk düzeninde esnek mesafe getirdik. Bu hayatımızda kalıcı bir etki oldu. Kalabalık olduğu esnada kalabalık sonrası toplantılarda havalandırma cam çerçeveyi açma alışkanlığı doğdu. Bu.” (Görüşmecisi 30, 42).

Uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamaları kapsamında; işlerini, görev ve sorumluluklarını aynı şekilde yerine getirebildiği ve çalışmalarını aksatmadan sürdürebildiği görülmektedir.

Covid-19 sürecinde çalışma ilişkilerinde herhangi bir değişim olmaksızın işe gelmeye devam eden çalışanlar da bulunmaktadır. Genellikle fiziksel işlerin yürütüldüğü saha çalışanları ve yöneticiler uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarından yararlanamamışlardır. Burada tüm çalışanlar için uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının uygun olmadığı görülmektedir. Çalışmaya katılan çalışanlardan ikisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde dile getirmektedir:

“...Biz de idari işlerde sadece birkaç haftalık bir dönüşümlü ya da uzaktan çalışma oldu onun haricinde bizim ekibimiz yangın vesaire olduğu zaman ya da bir itfaiyelik bir durum olduğu zaman anında çıkış yapması gerektiği için Çıkış yapması gerektiği için ekibimiz görev yerinde olması gerekiyordu. Uzaktan çalışma ve esnek çalışma bizim modelimize uygun değildi çok.” (Görüşmecisi 02, 36)

“.. İlçeler iller kapalıydı ama biz bunu fırsat bildik. Mesela işte arazilerimizi gezdik. Yapılan işlerimizi gezdik. Bakanlığımızla beraber. Yani işte belediye başkanımızla beraber işte ne bileyim sokakları gezdik, işte yapılan işte temizlikleri inceledik, işte yapılan çalışmaları işte devam eden çalışmaları inceledik yani bir tık uygulamaya ... “ (Görüşmecisi 17, 30)

3.7.7 Yerel Yönetimlerde Uzaktan Çalışma ve Esnek Çalışma Modellerinin Avantajları

Bu bölümde covid-19 pandemisiyle gündeme gelen uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin çalışanlar açısından avantajlarının neler olduğu açıklanacaktır. Covid-19 pandemisi dünyada hızla yayılmaya başlayarak etkisini göstermeye başladığında küresel ekonominin bir ögesi olan işletmelerin de ekonomik hayatın içerisindeki fonksiyonunu sürdürmesi son derece önemlidir. Bunun yanı sıra altyapı ve diğer vatandaşlık hizmetlerini yürüten kamu kurumlarının da aynı duyarlılıkla ve hızla vatandaşın istek ve taleplerine çözüm üretebilmesi önemli bir ihtiyaçtır. Bu nedenle pandeminin ortaya çıkmasıyla sürdürülebilir hizmetin sağlanması amacıyla yerel yönetimlerde de uzaktan çalışma ve esnek çalışma modelleri hızla gündeme gelmiştir.

Bertram'ın araştırmasına göre, Covid-19 salgınıyla birlikte işverenler, yüksek bulaşma riskiyle karşı karşıya olduklarından dolayı hızla uzaktan çalışma modeline geçiş yapmışlardır. Bu şekilde, işyerindeki işlerin yürütülmesi sırasında veya öğle aralarında veya işe gitmek-gelmek esnasında temas riski azaltılarak hem kamu sağlığı hem de çalışanların sağlığı korunmuştur. Aynı zamanda, bu önlem sayesinde salgının işyerinde diğer çalışanlara yayılması ve işletmenin tamamen durma noktasına gelmesi engellenmiştir. Bu şekilde, işverenler hem çalışanların sağlığını korumuş hem de iş sürekliliğini sağlamışlardır (Bertram, 2020, s.12-13). Bu akademik çalışma da tüm bu özellikleriyle diğer benzer alan araştırmalarıyla örtüşmektedir.

Yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkileri de bu kapsamda değişikliğe uğramış ve dönüşüm göstermiştir. Saha çalışanları ve yöneticiler haricindeki diğer büro görevlileri için uzaktan çalışma uygulamaları ve esnek çalışma modelleri hızlı bir şekilde uygulanmıştır. Ordu Büyükşehir Belediyesi personelleriyle yapılan görüşmelerde çalışanların avantaj sağladığı birçok konu olduğu görülmektedir. Bunların başında aile üyeleriyle iç içe daha fazla zaman geçirilmesi ve daha çok zaman ayrılabilmesi, ortama bağlı kalmaksızın çalışmaların sürdürülebilmesi, ulaşım ve yemek maliyetlerinin azalması gibi birçok avantaj sağladığı görülmüştür. Bunun yanı sıra toplu alanlarda bulunulmaması nedeniyle covid-19'un bulaş riski en düşük seviyelerde olmuştur. Çalışmaya katılan çalışanlardan ikisi konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Avantajları şu oldu aktif dinlenme yaparken de çalışabildik. Yani sonuçta ev ortamındaki rahatlıkta çalışmak, iş yerindeki rahatlık aynı değil. Ev ortamında yeri geldi. Balkonda Kahvenizi içerken de ya da

çayınızı içerken de çalışabiliyorsunuz. Ya da koltuğa geçip de çalışabiliyorsunuz. Aileyle vakit geçirme konusunda avantajları oldu. Daha çok eşimi, annemi, babamı, yeğenimi daha çok görebildim. Çalışmaların neden çalıştığınızda fırsat bulabiliyorsunuz çünkü bunu.” (Görüşmeci 09, 41)

“Ulaşım derdimiz olmadı ama sizinle işe gidip gelme konusunda. Yeme konusunda bir problemimiz olmadı. Zaten öğlen yemeğini hep evde yedik. Kendimiz. Bir yemeklerimiz olmadı. Tabii evde yedik ama dışarıda yediğimiz kadar pahalıya gelmediği için evde yemek. Öyle bir avantajımız oldu. Pandemi açısından bakarsak covidin bulaşması engellendi kısmen de olsa engellendi. Bunlar ya. Başka da bir sebebi yok yani. Başka bir faydası olduğunu düşünmüyorum yani.” (Görüşmeci 23, 30)

Covid-19 pandemisiyle gündeme gelen uzaktan ve esnek çalışma uygulamaları, çalışanların maliyetlerinde birtakım değişikliklere neden olmuştur. İşyerine gitme zorunluluğu bulunmadığından; uzaktan çalışma yöntemleriyle çalışan kişilerin yol ve yemek masraflarında düşüşler meydana gelmiştir. Ayrıca küçük çocuğu olan çalışanların kreş ücreti ve servis ücreti gibi giderleri olmamasını sağlamıştır. Bu husus bireylerin ekonomisine pozitif anlamda katkı sağlamıştır. Araştırmaya katılan çalışanlardan ikisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Uzaktan çalışma şöyle Yemek yemiyorsun dışarıda. Bu bir maliyettir. Dışarıda yani şöyle söyleyeyim. Dışarıya adım attığım zaman zaten cebinden bir para çıkıyor. Yani dışarı çıkmadığı zaman da bu para cebinde kalmış oluyor. Yakıttır, diğer sosyal harcamalardır. Günlük yapmış olduğum uğramış olduğun yerlerde karşılamış olduğum masraflar. Bunlar maliyet olarak bütçemizde kaldı. Zamanı daha tasarruflu kullanmak adına da bazı şeyler gördük bu süreçte. Kafan rahat olduğu zaman evde olduğum zaman uzaktan çalışırken yani bizim işimize çok uygun olmasa da evdesin zaten. Herkes evde. Kafa ve bakımdan rahat. Çocukları aileni düşünürsün. Çünkü yanındalar Biraz daha rahat çalışma ortamı oluyor. Eğer ki kendine özel bir odan alabilirse daha rahat çalışma ortamı olabiliyor.” (Görüşmeci 02, 36).

“Çok olumlu yönde etkiledi. Bir kere dışarı çıkılmıyor. Dışarıdan yemek yok. Ekstra araç gideri, yani yakıt gideri yok. Çocuğun bir kreş, ekstra bir masrafı yok aylık ödediğimiz. Bizi olumlu anlamda etkiledi” (Görüşmeci 05,35)

İş hayatında dış görünüş ve duruşta son derece önemlidir. Uzaktan çalışma uygulamalarında işe fiziksel olarak gitmek zorunluluğu olmadığından; giyim ve diğer kişisel bakım ücretleri konusunda çalışanlara avantaj sağlamaktadır. Çalışmaya katılan bir çalışan konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Yemek anlamında yemek bir gider, yol bir gider. Yani ben kendi aracım ile ulaşım sağlıyorum. Daha fazla bir geri dönüşü vardı benim için bu durumun. Ne olursa olsun sosyal bir ortamda çalıştığımız için üstünüze başınıza bir şeyler alıyorsunuz. Atıyorum saçınızı yapıyorsunuz bu bile bir zaman kaybı aslında düşündüğümüz zaman maddi olarak düşündüğünüz zaman makyaj yapıyorsunuz. Üstünüze başınıza önem göstermek zorunda kalıyorsunuz. Yani onlardan çok fazla olumlu anlamda geri dönüş olmuştur.” (Görüşmeci 48, 33).

Pandemi süresince uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının hızlı bir şekilde gündeme gelmesi ve uygulanmasıyla elde edilen bu avantajlar, yerel yönetimlerin çalışma hayatına bakışına da yeni bir boyut kazandırmıştır. Ayrıca bu süreçte çalışanların uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerini spontane bir şekilde deneyimleme imkânı

bulmuşlardır. Bu deneyimler ve kazanımlarla elde edilen avantajlar, ileride meydana gelebilecek olan esnek çalışma modellerine bakış açısı konusunda insanların fikir edinmelerine katkı sunmuşlardır.

Çalışmada Covid-19 pandemisi sırasında yerel yönetimlerde uygulanan uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin çalışanlar açısından avantajlarını açıklamaktadır. Pandemi sürecinde, işletmelerin ve kamu kurumlarının ekonomik hayatın içindeki fonksiyonlarını sürdürebilmek için bu yöntemlere hızla geçtiği belirtilmektedir.

Araştırmalara göre, uzaktan çalışma sayesinde temas riski azaltılarak hem çalışanların hem de kamu sağlığının korunabildiği ve iş sürekliliğinin sağlandığı ifade edilmektedir (Bertram, 2020). Yerel yönetimlerdeki saha çalışanı ve yöneticiler haricindeki büro görevlileri için uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin hızlı bir şekilde uygulandığı ifade edilmektedir. Çalışanlar tarafından bu modellerin birçok avantajı olduğu belirtilmiştir. Bu avantajlar arasında aile üyeleriyle daha fazla zaman geçirme, işe gitmek-gelmek esnasında temas riskinin azalması, ulaşım ve yemek masraflarında düşüş gibi faktörler yer almaktadır (Görüşmeci 09, 41; Görüşmeci 23, 30; Görüşmeci 02, 36; Görüşmeci 05, 35; Görüşmeci 48, 33).

Uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin çalışanların maliyetlerinde de değişikliklere neden olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların yol ve yemek masraflarında düşüş yaşadığı, kreş ve servis ücretlerinin olmaması nedeniyle ekonomilerine pozitif katkı sağlandığı vurgulanmaktadır (Görüşmeci 02, 36; Görüşmeci 05, 35). Ayrıca, çalışanların giyim ve kişisel bakım masraflarında tasarruf ettikleri belirtilmektedir (Görüşmeci 48, 33).

Bu avantajlar, uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin çalışanlar açısından olumlu bir deneyim olarak değerlendirilmesine katkı sağlamış ve gelecekteki çalışma modellerine bakış açısını etkilemiştir. Pandemi süreciyle birlikte uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin iş dünyasında daha yaygın hale gelmesi ve dönüşüme yol açması beklenmektedir (Bertram, 2020).

3.7.8 Yerel Yönetimlerde Uzaktan Çalışma ve Esnek Çalışma Modellerinin Dezavantajları

Bu bölümde covid-19 pandemisiyle gündeme gelen uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin çalışanlar açısından dezavantajlarının neler olduğu konusuna değinilecektir. Covid-19'un hayatımıza hızlı bir şekilde giriş yapmasıyla çalışanların çalışma ilişkilerine hızlı bir değişim ve dönüşüm gerçekleşmiştir. Yerel yönetimler de sürdürülebilir hizmet anlayışıyla bu duruma kendisini hızla adapte etmek durumunda kalmıştır. Özellikle salgın döneminde merkezi yönetimin yanı sıra yerel yönetimlere de çok büyük yük ve sorumluluklar düşmektedir.

Çalışma ve Toplum Dergisi'nde yayınlanan araştırmaya göre, uzaktan çalışma yönteminin bazı dezavantajları bulunmaktadır. Bu dezavantajlar arasında, çalışma sürelerinin aşırı esnek olması nedeniyle iş-yaşam dengesinin belirsizleşmesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu durum, iş ve özel hayat arasındaki sınırların bulanıklaşmasına yol açabilmektedir. Ayrıca, dışarı çıkma kısıtlamaları ve evde kalmak gibi faktörler, sosyal etkileşimi ve sosyalleşmeyi sınırlayarak dezavantajlar arasında yer almaktadır. Uzaktan çalışmanın evden yapıldığı durumlarda, teknolojik uyum sorunları da ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, araştırmada işçilerin karşılaştığı zorlukların giderilmesi için bazı öneriler sunulmuştur. Öncelikle, uzaktan çalışan işçilerin ulaşım masraflarının işveren tarafından karşılanması önerilmektedir. Ayrıca, yemek giderleri konusunda da aynı uygulamanın yapılması önerilmektedir. Bu şekilde, uzaktan çalışma esnasında da işçilerin günlük yaşam ihtiyaçları karşılanabilecektir. Öte yandan, uzaktan çalışan işçilere kira yardımı veya evin elektrik, internet gibi giderlerindeki artışın telafi edilmesi için ödemeler yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu ödemelerin, eşitlik ilkesine uygun olduğu ve işyerinde çalışan işçilere farklı muamele anlamına gelmediği belirtilmektedir (Baycık, Doğan, Dulay ve Yay, 2021, s.1698). Bu çalışma, literatür taramalarıyla benzerlik göstererek uzaktan çalışmanın dezavantajlarını ve aynı zorlukları anlatmaktadır. Bu araştırma, diğer akademik çalışmalarda da ortaya konulan bulgulara uyum sağlamak ve uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi, sosyal etkileşim ve teknolojik uyum gibi alanlarda ortaya çıkan dezavantajları ele almaktadır.

Pandemi sürecine yerel yönetimler hızlı bir şekilde uyum sağlamak durumunda kalmıştır. Yerel yönetimlerden beklenti en üst düzeye çıktığı için buradaki faaliyetlerin sürdürülebilir olması büyük bir ihtiyaç haline gelmiştir. Böylelikle çalışanların uzaktan,

dönüşümlü ve esnek çalışma durumları gündeme gelmiş, hızlı bir şekilde koordinasyon sağlanarak çalışmalar başlatılmıştır.

Yöneticiler ve saha çalışanları hariç diğer çalışanların hızlı bir şekilde uyguladığı esnek çalışma türleri, çalışanlar üzerinde çeşitli avantajlar sağlasa da birtakım dezavantajları da beraberinde getirmiştir. Bunların başında; düzensiz çalışma saatlerinin yarattığı etkiyle her zaman sizden beklenilebilecek anlık işlerin olması yer almaktadır. Bu durum her ne kadar bireyler uzaktan çalışsa da üzerindeki baskıyı arttıran bir unsur oluşturmaktadır. Aileyle bir arada olmak güzel bir his olmasına rağmen özellikle çocuklu ailelerde iş ve aile yaşamının bir arada yürütülmesi çeşitli zorlukları da beraberinde getirmiştir. Bunun yanı sıra dinlenen ev ortamının işyeri haline gelmesi gibi durumlar da bir takım psikolojik yıpranmaları beraberinde getirmektedir.

Araştırmada tespit edilen esnek çalışma ve dönüşümlü çalışma uygulamalarındaki en büyük dezavantajın ise; herkesin aynı zamanda işte bulunmaması nedeniyle karşılaşılan birbirine bağlı ve entegre çalışan birimler nedeniyle evrak işlerinin yavaşlaması olarak görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanlardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Biz çok etkilendik. Çünkü belediyenin büyük bir kısmı yok. Ama belediyeyi ilgilendiren diğer konular var. Benim çalışmam gereken. Örneğin, örnek veriyorum. Satın alma gerçekleştirmem lazım. Esnek çalışmadalar. Ben acil bir şekilde satın alma sürecini tamamlamam lazım fakat esnek çalışmada olduğu için o arkadaşına dosya verilmiş. Arkadaş üç gün sonra gelecekmiş. Esnek çalışmadalarmış. Fakat benim bunu bekleyecek vaktim yok. Ya da mali hizmetlere ödeme emri götüreceğim. Muhasebe fişi, avans çekilecek, mali hizmetler esnek çalışmada. Onlar yok. Ya bu ve bunun gibi biz kendi alanımızla ilgili çok ciddi sıkıntı yaşadık. Çünkü bizim dirsek temaslı olduğumuz birimler esnek çalışmadaydı. Ama biz sürekli aktif çalışıyorduk ve iş devam ediyordu. Bu yüzden de benim için en büyük dezavantajı diğer dairelere açık söyleyeyim. Yani bu konuda biraz da şey davranacağım. Esnek çalışmayı abarttığımı düşünüyorum. Yani tabii ki hani covidten etkilenmemek lazım. Elbette ki dikkat etmek lazım ama biriminde o zaman iki kişi görevlendirir. İki kişi nöbetçi olsun. Yani birbirinde sadece bir kişi görevlendirildiğinde koskoca müdürlükte o müdürlükteki o kişi hepsini yapamıyor. E ya da hani bunun belki zaman kısıtlaması azalabilirdi. Bir insana üç gün izin vermezsin de iki gün izin verirsin. Kimse covide yakalanmasın. Tabii ki öyle bir şeyim yok. Ama biz çalışan birimler yani ben ve benim gibi aktif çalışan birimler çok ciddi mustarip oldu bu konuda.” (Görüşmecisi 15, 34)

İnsanın en önemli özelliklerinin başında sosyal bir yapıda olması gelmektedir. Bu nedenle insanların bulunduğu her yer aynı zamanda bir sosyalleşme aracı olarak da tanımlanabilir. İş ortamı da bu ortamlardan en önemlileri arasında yer almaktadır. Uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının en büyük dezavantajlarının başında insanların bu sosyal ortamlardan uzak kalması olarak ifade edilmektedir. Bu durum birçok kişi için psikolojik ve sosyal yönden dezavantajlı hale gelmesini sağlamaktadır. Ayrıca kadınların ev işleri ve çocuklarla ilgili sorumluluklarının yanı sıra evde çalışma durumlarının da eklenmesi

hem fiziksel hem psikolojik yorgunluğa neden olmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlardan biri konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Dezavantajları bir gününüzün planı yok. Bu şekilde çalıştığınızda yani ararlarsa uyanıyorsunuz. Aramadıkları takdirde uykuya devam ediyorsunuz. Gün içerisinde yapabildiğiniz bir şey yok. Dışarıya çıkmak zaten yasak. Sokağa çıkma yasağı var. Evin içerisinde kapalı kalmak Yıpratıcı bir şey yani. Dezavantaj olarak daha bir sürü dezavantaj sayılabilir. Hani psikolojik olarak evde çocuklarıyla beraber kalan ebeveynler daha fazla yıprandılar bu süreçte. Tabii ki ben hani ben o konuda biraz daha rahattım ama yine de burada insanlarla iletişim halinde olmak insanın yani insan sosyal varlık. Ne olursa olsun. Lazım yani.” (Görüşmecı 16, 31)

İnsan faktörünün en etkin olduğu kurumların başında yerel yönetimler yer almaktadır. Direkt insanlarla temas halinde olan ve onlara çeşitli hizmetler sunan bu kuruluşlarda, böylesine etkisi yüksek bir salgınla birlikte olası birtakım sıkıntıların yaşanmasına da neden olmuştur. Büyükşehir Belediyesi her ne kadar vatandaşların belediyeye gelmeden işlerini halledebilmesi için bilişim sistemleriyle işleri sonuçlandırmaya çalışsa da muhakkak çeşitli nedenlerle kurumu ziyaret eden vatandaşlar da olmuştur. Bu gelen vatandaşların gerekli mesafeyi korumaya dikkat etmemesi, özen göstermemesi ve hastalığı ciddiye almayan tavırları en büyük problemlerin başında yer almaktadır. Birimler arasında koordineli bir çalışan dağılımı yapılmaması, her birimin kendi içerisinde bu dağılımı gerçekleşmesi ve ani karşılaşılan bir durum olduğundan çalışan dağılımı konusunda bir işleyiş planının bulunmaması da karşılaşılan problemler arasında yer almaktadır. Bu nedenle imza süreçleri, dosya işlemleri ve işler konusunda çeşitli ertelemelere gidilmesi de bu sorunun yansıyan en bariz sonuçlarından. Bir diğer önemli problemlerin başında da sahada çalışan teknik görevlilerin özellikle yapım işlerindeki kişilerle doğrudan muhatap olmak zorunda kalmalarıdır. Genellikle salgını ciddiye almayan eğitimsiz kişilerin çalıştığı inşaat ve tadilat işlerinde maske, mesafe ve hijyen kurallarına dikkat edilmeyişi, Ordu Büyükşehir Belediyesi bünyesinde çalışan ve salgından korunma yollarını bilen çalışanları tedirgin etmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Yani ister istemez vatandaşlarla görüşmemiz gerekiyor. Mütahhitlerle görüşmemiz gerekiyor. İşi yapan müteahhittin işçileriyle, elemanlarıyla görüşmesi gerekiyor. Ve haliyle tedirginlik de oluyor. Hani çünkü ne kadar az insanla görüşürsek o kadar iyi. O dönemlerde tabii onlarla görüşürken ister istemez bir çekincemiz oldu sonuçta yani. İş hayatında dışarıda çalışıyorlar. Birçoğu zaten maske dahi takmıyor. Zaten hepsi akraba. Aynı şantiyede aynı evde kalıyorlar. Onlar maske takmıyor ama biz takmak zorundayız. Evet diğer zorlandığım sınıırım en büyük sorun oydu. Hani sosyal mesafeyi korumak ama bir yandan da işin devam etmesi için görüşmek.” (Görüşmecı 23,30)

Vatandaşın belediyeye olabildiğince gelmeden işlerini halledebilmesi için online sistemler olabildiğince geliştirilmiştir. Bu süreçte uzaktan çalışma ve esnek çalışma

uygulamalarının sorunsuz sürdürülebilmesi için belediyenin kişisel sunucuları da herhangi bir ön hazırlık olmaksızın dışarıya açılmıştır. Süreç içerisinde bu hazırlıklar tamamlanarak dış ortamdan erişim güvenli bir şekilde sağlanmıştır. Çalışmaya katılan çalışanlardan biri konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“En büyük problem sunucularımızı dışarı açmakta oldu. Çünkü buradaki korumamız gerekiyor. Bu korumayı biz kurum içerisinde herkes evden çalıştığı için mecburen dışarıyı açma gereğinde bulduk. Bu süreç bizim için biraz tehlike arz etti. Ama çok şükür herhangi bir sorun olmadan bu süreci geçirdik” (Görüşmecisi 19 ,32)

Vatandaşla iç içe bulunan bazı birimlerde de salgının önlenmesi için yürürlüğe girmiş kanunları uygulamaya koymak birtakım zorlukları da beraberinde getirmiştir. Özellikle bu süreçte zabıta gibi halka direkt temas halinde olan birimler de insanların çeşitli alanlarda toplanmaması ve salgının yayılımını arttırmaması için çeşitli problemlerle karşılaşmışlardır. Araştırmaya katılan bir çalışan konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

Ordu Büyükşehir Belediyesinde özellikle Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü bünyesindeki çalışanlar vatandaşların ihtiyaçları doğrultusundaki taleplere olabildiğince hızlı yanıt vermeye çalışmıştır. Bu kapsamda çalışanların kişisel sağlıkları konusunda kaygıları artmıştır. Ayrıca salgınların bulunduğu karantina altındaki bölgelere de hizmet götürüldüğünden psikolojik anlamda çalışanları olumsuz etkilemiştir. Hem bulaş riski hem de çalışanların eksilmesi dolayısıyla işlerin aksayabileceği düşüncesi çalışanların karşılaştığı problemler arasında yer almaktadır. Araştırmaya katılan bir çalışanın konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Haliyle biz de covidten korkuyorduk. Yani bize de bulaşma korkusu yaşıyorduk. Çünkü en önemli sıkıntı suydur bizde. Covid bulaştığı takdirde bir eleman eksiliyor. Dolayısıyla iş yükünü artırıyor. O yüzden de insanların bize bulaştırma riski çok fazlaydı. Biz bu süreçte en fazla sıkıntıyı karantina köylerine girerek yaşadık. Çünkü orada birebir koliler dağıtılmamız istendi. Haliyle bu bizi korku ve paniğe neden bıraktı. Yani oradan gelen arkadaşlarımız çok tedirgindi. Biz onlar geldiği için tedirgindik. Fakat şöyle bir şey, sosyal devlet anlayışı da covid-19 döneminde çok değişti. Yani insanların beklentileri, talepleri covid-19’la birlikte çok farklı bir döneme çekildi diyebilirim” (Görüşmecisi 15, 34)

Covid-19 pandemisiyle uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının çalışanlar üzerinde mali anlamda avantajları olduğu kadar dezavantajları da görülmüştür. Pandeminin yayılmasını önlemek için aracı olan çalışanlar dönüşümlü çalışma sırasında araçlarıyla işe gidiş geliş yapmışlardır. Bu durum hem kişilerin yakıt ve bakım masraflarının artmasına hem de araçlarını park etmek için otoparka ödedikleri maliyetlerin artmasına neden olmuştur. Salgın döneminde birçok işletme açık olmadığından dönüşümlü çalışarak kuruma gelen çalışanların yemek ihtiyacını karşılaması da maliyetlerini olumsuz şekilde etkilemiştir. Araştırmaya katılan çalışanlardan bir tanesi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Uzaktan çalışma maliyetlerimizi şöyle etkiledi. Yani dışarıda yemek konusunda özellikle dışarıda fahiş bir fiyat artışları oldu. Onun dışında kişisel temizliğe önem verdik. Yani artık önceden elimizde bir maske, kolonya tarzı şeyler yok sürekli kolonya, dezenfektan tarzı şeyler taşımaya başladık. Onun dışında dolmuş maliyetlerinde şöyle oldu. Yani önceden genelde dolmuşla geliyorsam artık dolmuşla hiç binmemeye sürekli kendi aracınla gelmeye çalıştım. Artı orada da şöyle bir dezavantajımız vardı. Park edebileceğimiz bir yer olmadığı için genelde otoparklara bıraktık. Hem yol masrafı, yakıt, hem de otopark masrafı olmak üzere masrafımız bayağı bir arttı. Onu o şekilde söyleyebilirim” (Görüşmeci 50, 33)

Covid-19’la birlikte günlük hayatımızda sürekli kullandığımız temizlik malzemeleri daha da önemli hale gelmiştir. Ayrıca kullanılan temizlik malzemelerinde günlük kullanılan rutin malzemelerin oranları ve çeşitleri artmıştır. Bu nedenle covid-19 döneminde dezenfektan, kolonya, maske ve eldiven gibi ürünlere harcanan rakamlar çalışanların maliyetlerini olumsuz etkilemiştir. Çalışmaya katılan çalışanlardan biri konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Evet uzaktan çalışma konuları nasıl etkilemiştir? Ben uzaktan çalışmadığımı tekrar belirterek ister istemez o zaman da bunu kendi hani sosyal çevremizde de konuşuyorduk. Bir sterilizasyon, dezenfektan Harcamalarını ekledik hayatımıza. Yani durup dururken işte maske. Bunların hepsi ekstra bir maliyet gibi oldu aslında. Dezenfektan işte maske yok evinki ayrı evinki ayrı, arabanınki ayrı çantalarımızda küçük kolonyalar girdi. Yani bunlar ekstra yük olarak aslında bize dönüşüyor. Tamam sağlık için ama durup dururken ortaya çıkan bir durumdan negatif etkilenmiş gibi olduk.” (Görüşmeci 06, 34)

Uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamaları teknolojik donanıma ve enerjiye olan ihtiyacı arttırmış, bu da çalışanlar için ekstradan bir maliyete neden olmuştur. Bilgisayar, internet, elektrik ve ısınma giderleri gibi çeşitli kalemlerdeki giderler çalışanları maliyet anlamında olumsuz etkilemiştir. Çalışmaya katılan çalışanlardan bir tanesi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Mesela bilgisayar aldım dedim. Yani bilgisayarın ücreti, işte internetimizin ücreti ya da eve alınan sterilizasyonla alakalı ya da evle alakalı alınabilecek deterjan türü şeyler. Çünkü aldığımız en küçük şeyi bile silmek zorunda kaldık. Dediğim gibi bununla alakalı ya da ne bileyim maske alımı işte poşetlerin daha fazla çoğalmasındaki nedenler Hepsi pandeminin biz aslında kattığı hem güzel dediğim gibi nereden bakıldığına bağlı. Hem güzel hem de zararlı şeyler oldu.” (Görüşmeci 28, 35)

Çalışmada ele alınan uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin dezavantajları, covid-19 pandemisiyle birlikte ortaya çıkan değişim ve dönüşümler ile yerel yönetimlerin bu yeni çalışma düzenine uyum sağlama sürecine odaklanmaktadır. Dezavantajlar arasında iş-yaşam dengesinin belirsizleşmesi, sosyal etkileşimin sınırlanması, teknolojik uyum sorunları ve çalışanların karşılaştığı zorluklar yer almaktadır. Bu dezavantajlar, çalışanların psikolojik, sosyal ve mali açılarından etkilenmesine neden olmaktadır.

Çalışanlar için önemli bir dezavantaj, esnek çalışma modelleri nedeniyle iş-yaşam dengesinin belirsizleşmesidir. Esnek çalışma süreleri, iş ve özel hayat arasındaki sınırların bulanıklaşmasına yol açabilir. Ayrıca, evden çalışmak sosyal etkileşimi sınırlayabilir ve

sosyalleşmeyi azaltabilir. Teknolojik uyum sorunları da uzaktan çalışmanın evden yapıldığı durumlarda ortaya çıkabilir.

Bu durumlar, çalışanların günlük yaşam ihtiyaçlarını karşılamada mali açıdan zorlanmalarına neden olabilir. Araştırmada, çalışanların ulaşım masraflarının işveren tarafından karşılanması, yemek giderlerinin de aynı şekilde ödenmesi önerilmektedir. Ayrıca, uzaktan çalışanlara kira yardımı veya evin elektrik, internet gibi giderlerindeki artışın telafi edilmesi için ödemeler yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Sosyal etkileşimin azalması ve çalışma ortamının evde olması gibi nedenlerle çalışanlar, iş ve özel hayat arasında dengeyi sağlamakta zorlanabilirler. Aynı zamanda, iş ve aile yaşamını bir arada yürütmek çocuklu aileler için ek zorluklar yaratabilir ve psikolojik yıpranmaların yaşanmasına neden olabilir.

Yerel yönetimlerde de pandemi süreciyle birlikte çalışanlar üzerinde çeşitli zorluklar ortaya çıkmıştır. Bu zorluklar arasında birimler arasında koordinasyon eksikliği, çalışan dağılımı ve planlama sorunları, teknolojik altyapı eksiklikleri ve sahada çalışan görevlilerin salgın önlemleriyle başa çıkma konusunda sıkıntıları yer almaktadır. Mali açıdan, pandemi süreci çalışanlar için ek masraflara neden olmuştur. Uzaktan çalışma ve esnek çalışma modelleri nedeniyle işe gidiş-geliş masrafları artmıştır. Ayrıca, evde çalışmanın getirdiği teknolojik donanım, enerji ve temizlik malzemelerine yönelik harcamalar da çalışanların mali yükünü artırmıştır.

Literatürde benzer şekilde uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerinin dezavantajları üzerine yapılan araştırmalar, bu bölümde sunulan bulgularla uyumlu olarak çalışanların sosyal, psikolojik ve mali açılardan çeşitli zorluklar yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu dezavantajların farkındalığının artırılması ve çalışanların ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması, uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının daha sürdürülebilir hale gelmesini sağlayabilir.

3.7.9 Covid-19 Döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği

Bu bölümde covid-19 pandemisi süresince iş sağlığı ve güvenliği alanında alınan tedbirler konusunda bilgiler yer almaktadır. Pandeminin etkisini göstermeye başlamasıyla hızlı bir şekilde refleks alınarak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından hızlı bir şekilde reaksiyon alınarak birtakım tedbirlerin alınması konusunda uygulamalar yürürlüğe girmiştir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlayarak bulaş riskini azaltmak için ilgili bakanlık

tarafından alınan kararları yerel yönetimler de hızlı bir şekilde uygulamışlardır. Ordu Büyükşehir Belediyesi de bu uygulamaları hızlı bir şekilde hayata geçirmiştir.

İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısında yapılan araştırmada Covid-19 pandemisi döneminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken tedbirler vurgulanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işverenlerin işçilerin sağlığını korumak için çeşitli önlemler ve uygulamalar sağlaması gerekmektedir. Bu dönemde, işverenlerin tek kullanımlık maskeler, eldivenler, siperlikler, galoşlar, pandemiye özgü koruyucu giysiler gibi sağlık ekipmanlarını temin etmeleri zorunludur. Kişisel koruyucu ekipmanlar, iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır ve Sağlık Bakanlığı tarafından tüm iş yerlerine önerilmektedir. İş yerinde kullanılan araç gereçlerin paylaşımının kaldırılması ve tek kullanımlık malzemelerin tercih edilmesi önemlidir. İşçilerin giysileriyle ilgili düzenlemeler yapılmalı ve resmi kıyafetlerin kullanımı azaltılmalıdır.

Sağlık Bakanlığı Bilim Kurulu tarafından yayımlanan on bir rehberde, her sektöre yönelik olarak iş yerlerinde alınması gereken önlemler önerilmektedir. İşverenler, işin özelliklerini ve çalışma koşullarını dikkate alarak bu önerilere uymakla yükümlüdür. İş yerlerinin düzenli olarak dezenfekte edilmesi, günlük temizliklerin daha özenli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve ortak kullanım alanlarının virüsle mücadeleye uygun bir şekilde temizlenmesi gerekmektedir. El dezenfektanlarının kullanımı teşvik edilmeli ve elle temas edilen yüzeylerin düzenli olarak dezenfekte edilmesi sağlanmalıdır. İşverenlerin işçileri virüsten koruma konusunda bilgilendirmesi büyük önem taşımaktadır. İş yerine özgü kuralların yer aldığı bir iş yeri yönergesi hazırlanmalı ve işçilere sunulmalıdır. Bu yönerge, işçilerin bilgi düzeyini artırmak için çeşitli bilgilendirme yöntemlerinin kullanılmasını içermelidir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan afişlerin iş yerinde asılması ve tedbirlerin sık sık hatırlatılması önemlidir (Ateş, 2020, 166-170). Çalışma bu bağlamda ilgili akademik araştırmalarla paralellik göstermektedir ve iş sağlığı ve güvenliği alanında alınması gereken önlemleri vurgulamaktadır.

Öncelikli olarak bulaş riskinin en düşük seviyede tutulması için uzaktan çalışma, esnek çalışma ve dönüşümlü çalışma modellerine geçiş yapılmıştır. Belediyenin giriş ve çıkışlarına ateş ölçer cihazlar yerleştirilmiş ve HES kodu sorgulanması uygulamalarına geçilmiştir. Maske, mesafe ve hijyen kurallarına dikkat edilmiştir. Çalışanlara ve vatandaşlara ihtiyacın en yüksek olduğu anda maske ve diğer hijyen ürünleri dağıtımı

gerçekleşmiştir. Yüz yüze verilmesi planlanan iş sağlığı ve güvenliği online olarak verilmiştir. Ayrıca online olarak pandemiden korunma ve mücadele yollarıyla ilgili çalışanlara gerekli eğitimler verilerek yepyeni duyulan bu salgın konusunda bilinçlenmeleri sağlanmıştır. Ayrıca vatandaşların belediyeye gelmeden işlerini halledebilmeleri, böylelikle bulaş riskini azaltabilmek için online sistemlere ağırlık verilmiştir. Zorunlu durumlarda gelen vatandaşlarla çalışanların arasındaki mesafeyi koruyabilmek adına güvenlik şeritleri çekilmiş ve mesafelerin korunması sağlanmıştır. Maskesiz kimse belediyeye alınmamış, çalışanların yanına gelen misafirlerin girişi tedbir amacıyla durdurulmuştur. Çay ocakları belirli süre tamamen kapatılmıştır. Ardından da tek kullanımlık ürünlerin kullanılması zorunlu hale gelmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanlardan birinin konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Biz girişlerde çıkışlarda personelimizin de yeri geldi, ateşini ölçtük. İşte HES kodlarını kontrol ettik, takip ettik. İş güvenliği olarak onlar da kendi birimlerince birimleri gezerek covid-19 hakkında bilgiler verdiler. Bize de yansıttılar bu durumu. İşimiz gereğince onlara karşı Nasıl davranmamız gerektiğini, yani nasıl bir süreç yürütmemiz gerektiğini ve anlatarak bizi bilgilendirdiler yani. Biz de personelimize, ona göre girişlerde, çıkışlarda ona göre bilgi verdik. Yani takip ettik diyebilirim... Yapmış olduğumuz görev özel güvenlik görevlisi olarak arkadaşlarımızla birlikte Bir kuruma girişlerde kesinlikle maskesiz içeri vatandaş almadık. Maske zorunluluğu olduğu için geri kuruma gelen vatandaşların kurumla işleri var mı yok mu? Ona göre içeri aldık yani kuruma herhangi bir misafir kabul etmedik bir personelin yanına. HES kodlarını kontrol ettik. Hangi birime geldiklerini biz bir an önce işleri çözülsün diye yardımcı olarak o birime götürüp işlerini hallettirdik. Eğer riskli bir durum varsa birim çalışanlarını ön danışmaya çağırarak işlerini halletmelerini söyledik. Hani riskli bir durum göze gözlemediğimizde ya da eğer gerçekten riskli bir durum varsa Gerek de kolluk kuvvetine bilgi vererek sağlık ekiplerine haber verildi. Yani işi olmayanları daireye almadık. Yani kuruma almadık. Daha çok devletin vermiş olduğu önlemleri uyguladık biz de bu genel olarak vatandaşın da iş hani gereksiz yere bir yere işgal etmemesini öğrendi. Yani vatandaş da yani Daireye gelmeyerek uzaktan işini halletmeye çalıştırmayı şey yaptık yani. Teşvik ettik diyebilirim yani.” (Görüşmecı 35,37)

İtfaiye, zabıta, temizlik görevlileri ve diğer sahada çalışan görevliler de maske, eldiven ve tulum gibi işin niteliğine uygun çeşitli koruyucu ekipmanlar olmadan hizmet vermemişlerdir. Çalışmaya katılan çalışanlardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Şimdi biz o süreçte yönetmenin ve Sağlık Bakanlığı'nın yayınladığı genelgeye tamamen uyarak maskesiz, eldivensiz sosyal mesafe Servislerde arkadaşlarımız çalışma alanına getirirken, götürürken temassız getirilmesi, götürülmesi konusunda tamamen o şartlara uyarak çalıştık. Dinlenme anlarında yan yana dinlenmemeleri kapalı alanlarda oturmamaları ama en çok zorlandığımız konu tabii cenaze hizmetlerinden oldu. Sebebi de şu. Bir covid-19 değil cenazenin başlangıcından sonuna kadar on iki tane tulum kullanıyorsunuz. Bunu da bir kerelik. Taşıyan o cenazeyi taşıyor. Taşıdıktan sonra tulum atıyor. Yıkayan sadece o cenazeyi yıkadığı esnada kullanıyor. Yıkadıktan sonra atıyor. Maskesi, eldiveni diğer hijyenik malzemeler bize ilk yıl cenaze hizmetleri bu konudaki ekstra maliyeti görünmeyen maliyeti bir yıllık dört milyondur. Covid-19'un bize sadece bizim birime maliyeti ve bunun OSKİ'si var. Diğer birimleri var. Maliyeti hiç görünmeyen belki elli milyondur. Bir yıllık maliyet” (Görüşmecı 20, 54)

3.7.10 Ordu Büyükşehir Belediyesinde Dezavantajlı Çalışanların Durumu

Bu bölümde covid-19 sürecinde Ordu Büyükşehir Belediyesinde çalışan dezavantajlı çalışanların durumuna ilişkin değişimlere ve dönüşümlere değinilecektir. Dezavantajlı gruplara bakıldığında; sahip olduğu çeşitli nitelikler sebebiyle avantajlı bir duruma sahip olmayan gruplar olarak tanımlanabilmektedir. Toplumda yaşayan bireylerden bazıları çeşitli özelliklerine göre, sosyal yapıyı oluşturan diğer vatandaşlara göre avantajlı değildir. Bu nedenle bu gruplar toplumda dezavantajlı gruplar olarak tanımlanmaktadır (Baydoğan, 2012, s.3).

Ülkemizde ilk covid-19 vakası 11 Mart 2020 tarihinde tespit edilmiştir. Bu virüse bağlı olarak 15 Mart 2020 tarihinde ilk ölüm yaşanmıştır. Bu nedenle hızlı bir şekilde devlet organları refleks göstermiş ve harekete geçmiştir. Covid-19 pandemisinin gündeme gelmesiyle yayınlanan resmi yazılara belediye hızlı bir şekilde uyum sağlayarak gerekliliklerini yerine getirmiştir. Bu kapsamda bakanlığın yayınlamış olduğu genelge yapılan tüm çalışmalarda baz alınmaktadır. İlgili genelge kapsamında kronik hastalar, engelliler, yaşlılar, hamileler gibi dezavantajlı gruplara çeşitli kolaylıklar sağlanmıştır. İşe devam zorunluluğunun olmaması ve gerektiğinde uzaktan ve esnek çalışma yöntemleriyle çalışmaları sağlanmıştır. Böylelikle bulaş riskinin yüksek olduğu dönemde hastalıktan korunmaları konusunda önlemler alınmıştır. Çalışmaya katılan çalışanlardan biri konuyla ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Şöyle engellilerde, hamilelerde zaten bu kişilere genelge gereği evlerine gönderildi zaten. Evlerinde çalıştılar. Bazıları izinli sayıldı. Hani onlar için bir dezavantaj olmadı diye düşünüyorum. Sonuçta onu evde geçirdiler zaten” (Görüşmecisi 23, 30).

Pandemi süresince her grubun yaşadığı gibi dezavantajlı grupların da karşılaştığı birtakım problemler bulunmaktadır. Özellikle sosyal bir varlık olan insanın sadece sabit bir yerde sürekli olarak kalması sosyal hayatını sekteye uğratan önemli bir unsurdur. İş hayatı her ne kadar çalışma hayatı olsa da aynı zamanda özellikle dezavantajlı çalışanlar için bir sosyalleşme ortamıdır. Bu nedenle iş hayatından uzaklaşmak bireylerin sosyal anlamda da yalnız hissetmesine neden olmakta, sosyal bağlarını zayıflatarak dış dünya ile iletişimini kesmektedir. Bu durum dezavantajlı çalışanların karşılaştığı problemler arasında yer almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“...Kronik rahatsızlıkları oldukları için dışarı fazla çıkmadıkları için doğal olarak evden uzaktan çalıştıkları için bunu almış olabilirler. Doğal olarak. Hayatları kısıtlanmış oluyor yani. Engelli altmış beş yaş üstü kronik rahatsızlığı olanlar onlar zor durumda kalmışlar. Yani o sosyal hayattan biraz daha yoksun kalıyorlar

daha doğrusu. Pandemi süresine zaten sosyal hayat da daha da değil. Ama bir dışarı çıkmak onlar için önemli bir temiz hava almak, bir dışarı çıkmak onlar için önemli diye düşünüyorum yani. Hepimiz için önemli aslında” (Görüşmeci 35, 37).

Covid-19 pandemisi sırasında dezavantajlıların yaşadığı olumsuzluklardan birisi de toplu taşıma konusunda yaşanmıştır. Yarı kapasiteyle çalışan ulaşım ağının yanı sıra dezavantajlıların da dışarıya çıkması yasak olduğundan, toplu taşımayı kullanamaması bu kesimi olumsuz etkilemiştir. Ayrıca dışarıya çıkıldığı zamanlarda da tüm işletmelerin kapalı olması, yiyecek ve içecek konusunda da sıkıntı yaşanılmasına neden olmaktadır. Çalışma katılan çalışanlardan iki kişi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Çok ciddi etkilendiklerini düşünüyorum. Neler olduğu kısmında da. Bir kere dışarıya çıkma olayı herkeste kesilmişti ama bu insanların içerisinde yaşlılar var. Tabii ki. Ya da çocuklar var. Hani dur dediğinde duramayacak. Ya da yaşlılar var o yürümeye ihtiyacı olan. Bu insanları çok ciddi etkilediğini düşünüyorum Herkesin eve kapanması veya toplu taşıma araçlarına belli periyotta kişilerin binmesi ve diğer kişilerin arkadaki gelen aracı beklemesi, o saatlerin birbirine uymaması gibi şu an en azından aklıma gelen örneklerden bir tanesi. Tabii ki bu çoğaltılabilir. Ama şu an en azından aklıma bunlar geliyor.” (Görüşmeci 28, 35)

“Toplu taşımalar, dezavantajlı çalışan arkadaşlar için çok büyük sıkıntı oldu. Onlar için yani gerçekten bu sıkıntıydı. Yemek noktasında onlar da bizim gibi aynı şekilde bir eziyet çektiler ama yani çalışma ortamı tabii ki şubeden şubeye ve idareciden idareciye değiştiği için ve bizim idarecilerimiz o konuda çok anlayışlı ve esnek davrandılar.” (Görüşmeci 16, 31)

3.7.11 Covid-19 Döneminde Çalışanların İş – Yaşam Dengesi

Bu bölümde Covid-19 pandemisinin etkileriyle Ordu Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının iş ve yaşam dengelerine ilişkin değişimler ele alınacaktır. Pandemi dönemiyle çalışanların hayatına uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamaları girmiştir. Uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarından büro çalışanları yani ofis çalışanları tarafından uygulanmıştır. Fakat bu durum tüm ofiste çalışanları da kapsamamaktadır. Makam çalışanları, genel sekreterlik, daire başkanlıkları ve şube müdürleri de mesaiye gelerek çalışmalarını aralıksız sürdürmüştür. Bunun yanı sıra itfaiye, zabıta, temizlik hizmetleri ve sosyal hizmetler bünyesinde çalışanlar da uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarından faydalanmamıştır. Araştırmaya katılan çalışanlardan biri konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Uzaktan çalışmadan aile olarak biz çok etkilenmedik. Ben zaten idareci olduğum için biz kurum içerisinde sürekli her gün geldik yani biz dönüşümlü hiçbir çalışmadık biz burada idareciler olarak.” (Görüşmeci 32, 50).

Covid-19 döneminde psikolojik ve duygusal olarak çalışanların zorluk yaşadığı bir dönem geçirilmiştir. Özellikle herkesin evde kaldığı dönemde iş nedeniyle evden dışarı çıkan çalışanlar evdeki kişilere hastalık bulaştırabileceği kaygısı ve düşüncesi psikolojik olarak olumsuz etkilenilmesine neden olmuştur. Araştırmaya katılan çalışanlardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

"...Sadece o zamanlar ki tek şu kötü hissiyat oluyordu. İşte sen çalışıp geliyorsun, insanlarla muhatap oluyorsun, eve virüs mü getirdin? Bulaştırır mıyım? Bende bir şey yok ama taşıdım, getirildim mi falan. O düşünce haricinde başka bir problem yaşamadık yani Geri kalan her şey zaten yani benim iş hayatım normal devam ettiği için farklı bir durum olmadı." (Görüşmeci 06, 34).

Ordu Büyükşehir Belediyesinde Covid-19 döneminde sosyal yardımlar büyük bir Çalışanlar açısından sosyal yardımların aktif olarak ulaştırılması ve sürekli sahada olunması nedeniyle, sağlıklı kişilerle olduğu kadar hastalığa maruz kalmış kişilerle de temas edildiği bir dönem olmuştur. Bu nedenle pandemi bazı birimlerde iş yükünü azaltabilirken bazı birimlerde de iş yükünü arttırmıştır. Bu iş yükü ve yetişme kaygısı da çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmaya katılan çalışanlardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

"Haliyle biz de covidten korkuyorduk. Yani bize de bulaşma korkusu yaşıyorduk. Çünkü en önemli sıkıntı şuydu bizde. Covid bulaştığı takdirde bir eleman eksiliyor Dolayısıyla iş yükünü artırıyor. O yüzden de insanların bize bulaştırma riski çok fazlaydı. Biz bu süreçte en fazla sıkıntıyı karantina köylerine girerek yaşadık çünkü orada birebir koliler dağıtılmamız istendi. Haliyle bu bizi korku ve paniğe neden bıraktı. Yani oradan gelen arkadaşlarımız çok tedirgindi. Biz onlar geldiği için tedirgindik..." (Görüşmeci 15, 34).

Pandemi döneminde toplumsal cinsiyet açısından bakıldığında genellikle kadın çalışanlar için dezavantajlı durumların yaşandığı görülmektedir. Günlük iş sorumluluklarını yerine getiren kadının üzerine ev işleri dolayısıyla da yük binmesi, kreş ve okul gibi yardımcı kuruluşlar kapalı olduğundan küçük çocuğu olan kadınların çocuk bakımı konusunda da üzerine sorumluluk yüklenmesi gibi nedenlerden dolayı sosyal ve psikolojik anlamda da yorucu bir süreç olmuştur. Araştırmaya katılan çalışanlardan biri konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

"Dediğim gibi gün içinde evde olan ben olduğum için zaten market siparişlerinin temizlenmesi, yerleştirilmesi, çocuğun çocuğunun keyfinin yapılması, iş anlamında yetişme eşin zaten bir saat belirli bir saatte eve geldikten sonra sadece yemek yeme kısmı kalıyor. Yani bir iş bölümü değil daha çok iş yüklenme oluyor" (Görüşmeci 48, 33).

Kadın çalışanların bazıları hem sürekli işe gelerek rutin mesailerini sürdürmüşler, hem de evdeki işleri ve sorumlulukları yürütmüşlerdir. Bu durum yoğun iş yükü altında kadınların salgın döneminde ekstra mücadele etmelerine neden olmuştur. Çalışmaya katılan çalışanlardan biri konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Sadece kızlarımın yanında olduğu dönemde birçok kişi evden çalışıyor. Anne senle ev çalışmıyorsun diye şikayetlere maruz kaldım. Hep iş yerimde olduğum için evden çalışmam olmadı” (Görüşmecı 29, 49).

Pandemi döneminde aile dayanışmasının da yoğun bir şekilde yaşandığı görülmektedir. Toplumsal olarak biçilen roller kapsamında ev işlerinin sorumlulukları genellikle kadınlarda görülmektedir. Bunun yanı sıra market alışverişleri ve çocuklarla ilgilenme gibi diğer konularda bazı eşler işlerinin durumuna göre birbirlerine yardımcı olmuşlardır. Araştırmaya katılan çalışanlardan biri konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“O dönemde zaten eşim çocukla ilgileniyordu. Ben işimi yapıyordum. Çünkü onun uzaktan çalışması benim gibi değildi. Esnek çalışmaydı onlarınki dönüşümlüydü. Onun evden çok çalışmasını gerektiren bir durum yoktu. Ev işleri anlamında da yeri geldi o yardım etti. Yeri geldi ben yaptım ama başka dışarıdan kimse yoktu. Kendimiz yaptık” (Görüşmecı 05, 35).

3.7.12 Ordu Büyükşehir Belediyesi Hizmetlerindeki Değişim ve Dönüşüm

Bu bölümde covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesi hizmetlerindeki değişim ve dönüşüm ele alınacaktır. Pandemiyle birlikte yerel yönetimlerin önceliklerinde birtakım değişimler yaşanmıştır. Vatandaşların istekleri, talepleri ve beklentileri hızla değişiklik göstermiştir. Salgının yayılım hızını azaltmak amacıyla belediyede çözümlenmesi gereken işler olabildiğince online bir şekilde halledilebilmesi için gerekli altyapı çalışmaları hızla tamamlanmıştır. Böylelikle vatandaşların evden çıkmalarını ve belediyeye gelmelerini gerektirecek bir durum kalmamıştır. Bunun yanı sıra bu dönemde özellikle sosyal belediyecilik alanında ciddi bir beklenti oluşmuştur. Sosyal hizmetler bu dönemin parlayan yıldızı konumunda olmuştur. Araştırmaya katılan çalışanlardan birisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Tabii bu benim için hem zor hem keyifli bir dönemdi. Çünkü sosyal hizmet alanında çok ciddi bir dönüşüm, bir ivme kazandı Ordu Büyükşehir Belediyesi'nde. O zamana kadar sosyal hizmet alanı çok dikkate alınıyor demek istemiyorum ama ikinci plandaydı. Covid-19 dönemiyle birlikte sosyal hizmetlerin parlamaya başladığı dönem oldu. Bu benim kendi adıma bir meslek elemanı olarak keyif vericiydi. Çünkü istediğim şey buydu. Fark, fark edilmek, farkında olmak. Bu anlamda kendi birimimle ilgili de olumlu dönüşümler oldu.” (Görüşmecı 15, 34)

Bu dönemde çalışanların çalışma ilişkileri de değişerek toplantı ve etkinlik gibi genel faaliyetler online sistemler üzerinden yapılabileceği görülmüştür. Bu kapsamda mekândan bağımsız çalışanların bir araya gelebileceği görülmüştür. Pandemi süreciyle birlikte teknoloji çalışma hayatında daha etkin ve verimli olarak kullanılmaya başlanmıştır. Çalışmaya katılan çalışanlardan bir tanesi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Pandemi sürecinde yapmış olduğumuz görevi dediğim gibi online platformu daha fazla kullanmamız gerektiğini anladık. Şu anda da onun bir kalıntısı da var. Şöyle. Arada bir toplu internet üzerinden toplu toplantılar yapıyoruz. Toplu görüşmeler yapıyoruz bazen fiziksel olarak hep bir araya gelmek coğrafyadan dolayı çok mümkün olmuyor. Ama interneti kullanarak daha etkin toplantılar yapabiliyoruz. Daha anlık daha pratik toplantılar yapabiliyoruz. Bu bizim çalışmamıza olumlu olarak yansdı. Arkadaşlarımız da buna adapte oldular. Biraz daha araştırmacı yönümüzü ortaya çıkardı bu süreç interneti kullanarak. Bunlar oldu bizim için.” (Görüşmeci 02, 36)

Ordu Büyükşehir Bünyesinde bulunan meslek edindirme kursu ve öğrencilere destek kurslarının da fiziksel ortamdan dijital ortama taşınarak herkesin erişebileceği hale gelmesi konusunda hızla çalışmalar yapılmıştır. Burada öğrencilerin derslerinden geri kalmaması ve bilgiye hızlıca erişebilmesi için online dersler sürdürülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanlardan bir tanesi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Dediğim gibi sadece uzaktan eğitim verebilir miyiz? Yaptığımız işi normal mesaiyle değil de uzaktan yapabilir miyiz? Uzaktan faaliyetlerimizi sürdürülebilecek aparatlar geliştirebilir miyiz gibi farklılıklar oluşmuştur.” (Görüşmeci 47, 55)

Covid-19 döneminde sahada aktif olarak çalışan çalışanlardan bazıları için sokakların ve caddelerin boş olması avantaj haline gelmiştir. Normal zamanlarda küçük bir tadilat işleminin bile zor gerçekleştiği kalabalık merkezi konumdaki yerlerde rahatlıkla çalışmalar yapılmıştır. Böylelikle şehrin altyapısı konusunda hızlı çözümler üretilerek uygulanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlardan biri konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Ya şimdi caddeler, sokaklar boş olduğu, insanların evinde olduğu için biz acil yapılması gereken işlerimizi hemen belirledik. Bu süreçte daha hızlı çalışmamız gerekiyordu. Çünkü sokağa çıkma yasakları kısıtlı süre içerisindeydi. Bu sürelerde bu işleri daha hızlı bitirmek için daha fazla gayret gösterdik. Daha fazla mesai yaptık. Neden bunu yaptık bu süreci bitirelim diye. Normal şartlarda on gün diye bitirebileceğiniz bir işi bu şartlarda dört günde, beş günde bitirdik ki hem de kamunun menfaat olduğu, zamanda karımız olduğu, nakliyeden karımız olduğu, işleten karımız oldu. Daha gayretli çalıştık. Verimli sonuçlar aldık.” (Görüşmeci 49, 36)

Salgın döneminde özellikle temizlik konusunda belediye ciddi bir hassasiyet göstermiş ve radikal kararları hızlıca uygulamıştır. Belediye başta olmak üzere çeşitli yerler düzenli bir şekilde ilaçlanarak ve temizlenerek olası bir bulaş riskini en aza indirmeyi

hedeflemektedir. Araştırmaya katılan çalışanlardan ikisi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Kendi işim için soruyorsanız biz zaten kendi işimizde aynı devamı sağladığımız işti Sonuçta dezenfeksiyon işini yapıyorduk ama sadece pandemi sürecinde birçok kurum ve kuruluşlarını dezenfeksiyon etme sorumluluğumuz olduğu için biraz daha iş yükümüz orada arttı. Ha tempomuz arttı diyelim. Tabii ki bu biraz bizi yordu ama sonrasında toparlandık. Ve pandemi zaten kalktı.” (Görüşmeci 45, 30).

“Mesela bu süreçte bizim yükümüz biraz daha fazla şey yaptı, arttı. Daha çok özen yani yaptığımız yere daha çok özenle, fazlasıyla yapıyoruz. Daha çok temizlik malzemelerini kullanıyoruz. Daha çok odalarımıza hizmet verdiğimiz yerlere ağırlıkta daha çok böyle temizliğe, daha çok yoğunlukla odaklı çalışıyoruz.” (Görüşmeci 27, 48).

Ordu Büyükşehir Belediyesi tarafından sürekli gerçekleştirilen tiyatro, konser ve etkinlik gibi programlar bu süreçte ertelenmiştir. Bulaş seviyesini arttırmamak için özverili bir tutum sergilenmiştir. Bu süreçte evlerinde olan vatandaşların da moral ve motivasyon sağlaması için tüm Ordu şehrinde kent orkestrası farklı bir hizmet sunarak şehir konseri vermiştir. Ordu şehrinde tüm cadde ve sokaklarda vatandaşlar için konserler verilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlardan bir tanesi konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Pandemi sürecinde biz aslında o hani yaklaşık bir buçuk iki yıllık bir sezona denk geliyor. Tam hani pandemi etkisi altında çalışma. Biz o süreçte şöyle bir şey yapmışız bando olarak. Yani Ordu Büyükşehir Belediyesi, şehir bandosu ve kent orkestrası olarak üç yüzün üzerinde görev yapmışız. Yani bu demek oluyor ki neredeyse yılın her günü bir etkinlik, bir dinleti, bir yayın, bir konser işte bir özel etkinlik. Yani faaliyet raporlarının da tam üç yüzün üzerinde olduğunu hatırlıyorum ama tam net açık şey nokta atışı söyleyemedim şimdi. E bu demek oluyor ki pandeminin her gününde hemen hemen bu şehir için bu bando, bu orkestra gerek şehirde bando yürüterek gerek akşam canlı yayın programlarıyla gerek işte belli aralıklarla yaptığı konserlerle ve gerek resmî törenlerde hazır bulunuşuyla hemen hemen her gün müzikal bir faaliyete imza atmış...” (Görüşmeci 06, 34)

Covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesinde saha hizmetlerinin yürütülmesi hizmetlerinde çalışan ekipler çeşitli görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Zabıta birimi hem insanların bir araya gelerek bulaş riskini arttıran faktörleri engellemek için yoğun bir şekilde çalışırken bir yandan da hasta ve yaşlıların acil durumlarda ulaşımını konusunda yardımcı hizmetlerde bulunmuşlardır. Araştırmaya katılan bir çalışan konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Pandemi sürecinde tabii bizim ilk başlarda tam sistem oturmadığı zamanlarda zabıta araçlarımızla covid-19 hastalarını hastane merkezlerine, sağlık kuruluşlarına götürdü. Onların transferlerini gerçekleştirdik Hastanede kimsesi olmayan, evine ulaşım sağlayamayan, taksi bulamayan kişileri evlerine götürdük. Tabii bize bu şekilde haber merkezimize gelen işte ben rahatsızım, hastaneye gidemiyorum. Ambulansların yoğun olması nedeniyle. Biz bu transferleri gerçekleştirdik. Onun haricinde sahil bantlarında bütün bankları, oturma alanlarını şerifle kapatarak insanların oturmasını engelledik. Marketlerde Lokantalarda, petrol ofislerinde sık sık maske denetimi, dezenfektan denetimleri yaptık. Hallere giriş giren malların soğuk

hava deposu var mı araçlarında? Bu araçların dezenfektasyonu yapılmış mı? Belgeleri düzenlenmiş mi? Bunları kontrol ettik. Spor tesisleri, hamam, sauna gibi yerlerde temizlik ve hijyen kurallarına baktık. Oralara belli bir sayıda alınan kişilerin listelerini aldık. Ona göre de denetimlerimizi yaptık. Süreci bu şekilde götürdük.” (Görüşmecı 25, 38)

3.7.13 Ordu Büyükşehir Belediyesindeki Sosyal Belediyecilik Uygulamaları

Bu bölümde covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesi tarafından gerçekleştirilen sosyal belediyecilik uygulamaları ele alınacaktır. Covid-19 pandemisinin ardından yerel yönetimlere birçok alanda önemli görev ve sorumluluklar düşmüştür. Bu kapsamda vatandaşın yerel yönetimlerden beklentileri, talepleri ve istekleri de hızlı bir şekilde değişiklik göstermiştir. Ordu Büyükşehir Belediyesi bu doğrultuda belediyecilik alanındaki uygulamalarını vatandaşın beklentisi ve istekleri doğrultusunda güncellemiştir.

Pandemi başladıktan sonra vatandaşın çok çeşitli alanlarda çeşitli şeylere ihtiyacı olmuştur. Özellikle hem bir gelir elde edemeyen hem de dışarıya özgürce çıkamayan vatandaşların yardımına yerel yönetimlerin ekipleri yetişmiştir. Bu kapsamda insanoglunun geniş aralıktaki ihtiyaçlar skalasındaki taleplere en hızlı ve gereklilik sırasına göre cevap verilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde sosyal belediyecilik uygulamaları önemli bir yere sahip olmuştur. Araştırmaya katılan bir çalışan konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“...Alışmış olduğumuz bir düzenin tersine telefonla başvurular almaya başladık ve insanların gerçekten talepleri çok farklıydı. Kimi gıda istiyordu, kimi ekmek istiyordu, kimi su istiyordu, kimi ilacımı alamıyorum, ilaç getirin diyordu. Ya saç boyası isteyen oldu. Ne bileyim çocuğumun maması bitti. Sütüm bitti. Yok şu oldu. Yani o kadar fazla taleple karşı karşıyaydık ki onun dışında bir de hastaneye gitme süreçleri var. İşte kişi hastaneye gitmesi lazım. Bunu taşıyacak bir araç lazım. Filyasyon araçlarına ihtiyaç olduğunu fark ettik. Yani Türkiye'deki o ciddi pandemiye alışma sürecini Ordu, Ordu'da yaşamaya başladı. Yani hızlı bir şekilde adapte olmamız lazım. Çünkü bir hastalık var. Bir taraftan korumamız gerekiyor ama bir taraftan insanların ihtiyaçlarını yerine getirmemiz lazım. Sebze, meyve, ekmek, yumurta gıda sıcak yemek, ilaç, para, aklınıza aklına gelecek her şeyde yani her şeyde biz vardık. Sonrasında hemen akabinde bir Ramazan süreci başladı. Şimdi Ramazan'da çalışan bir kamu kurumları, kamu kurumu personelleri var. Bütün her yer kapalı. İnsanlar çalışmak zorunda ama yemek yiyecek hiçbir alan yok. Ve bu yüzden de biz mobil yemek tırımızı hemen aktif ettik. Her gün orada iftariyelik çıkarmaya başladık...” (Görüşmecı 15, 34)

Covid-19 döneminde insanların ruhsal anlamda da çeşitli ihtiyaçları gündeme gelmiştir. Bu kapsamda bireylerin salgınla mücadelesinde psikolojik destek verilmesi konusunda da çalışmalar yürütülmüştür. Ayrıca salgın günlerinde zor günler geçiren ve dükkanını açamayan esnaflara da çeşitli destekler sağlanarak sosyal belediyecilik uygulamalarında

önemli bir adım atılmıştır. Araştırmaya katılan bir çalışanın konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“...Belediyenin ticari faaliyette bulunan esnaf ya da sanatkarlara vermiş olduğu desteklerle ilgili ekstra ekstra raporlar hazırlandı. Ne gibi ihtiyaç olabilir diye. Onların ihtiyaçlarının ne olduğu ne zorluklar yaşadığı konusunda raporlar hazırlandı ve bütçeye tekrardan yeni bütçeler konması sağlandı. Onun dışında çok da öyle hani sayabileceğim ekstra değişiklikler olmadı.” (Görüşmeci 09, 41)

Salgın döneminde gıda güvenliği ve gıdaya erişimin ne kadar önemli olduğu bir kere daha görülmüştür. Covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesi tarafından insanların gıdaya erişim alışkanlıkları kazanması, gıdaya erişmesi ve üretimle ilgilenerek psikolojik anlamda katkı sağlamak amacıyla vatandaşlara sebze fideleri ve meyve fidanları dağıtımı gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan bir çalışanın konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

“Görev anlamında yaptığım işlerde herhangi bir değişim olmadı ama daha pandemiye uygun işleri gözeterek çalışmalar yaptık. İşte spesifik bazı projeler ortaya çıkardık. İşte biraz önce bahsettiğim gibi pandemiden etkilenen altmış beş yaş üstü ve işte on iki yaş altındaki bireylere işte sebze fidesi desteği vermek gibi böyle spesifik projeler ortaya çıktı. Değişim olarak bunu söyleyebilirim sadece.” (Görüşmeci 34,32)

Covid-19 döneminde salgının yayılmasını engellemek için her türlü insanların bir araya toplanma ihtimalinin olduğu kültür sanat etkinlikleri iptal edilmiştir. Vatandaşın evde olduğu bu süreçte moral ve motivasyon konusunda destek olmak adına dijital birtakım projeler hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda web tv kurulmuştur ve spordan sanata ve sağlık bilgisine kadar birçok alanda programlar hazırlanarak yayınlanmıştır. Böylelikle hem vatandaşın bilgilenebilmesi sağlanmış hem de evlerinde kaliteli vakit geçirebilmek, onlara dokunabilmek için sosyal bir proje olarak hayata geçirilmiştir. Araştırmaya katılan bir çalışan konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Ben kendi adıma şunu söyleyeyim, en azından sosyal medya ve iletişim aygıtları daha fazla kullanılmaya başlandı. En azından kendi arkadaşlarımız yüz yüze görüşemese dahi bugün iletişim ve sosyal medya araçlarıyla birçok işi halledebilmeyi öğrendiler belediye bu süreçte Web TV'nin kurulması üzerine bayağı hazırlık yaptı ve şu anda faaliyete başladı. Biz sosyal medya üzerinden programlar yapmaya başladık. Daha aktif kullanmaya başladık. Ve sosyal medyanın çok güzel bir şekilde kullanıldığı anda bayağı da bir etkileyici olduğunu öğrendik.” (Görüşmeci 41, 51)

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada Covid-19 salgınının yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerine etkileri ve özellikle uzaktan çalışma, esnek çalışma ve dönüşümlü çalışma gibi alternatif çalışma yöntemleri ile ilgilidir. Yerel yönetimlerin vatandaşlara sunmuş oldukları hizmetler temel hizmetler olduğundan bu hizmetlerin ertelenemeyecek ihtiyaçlar arasında olması ve sürekli olarak insanların ihtiyaç duydukları hizmetler arasında olması yerel yönetimleri farklı kılmaktadır. Bir şehirde yerel yönetimlerin yapmış olduğu çalışmalardan tüm vatandaşlar etkilenmektedir. Bu nedenle yerel yönetimlerin hızlıca tüm değişimlere ve dönüşümlere uyum sağlaması da son derece önemlidir. Tüm bu yerel yönetimlerde iş ve işleyişi sürdüren yegâne unsur ise insan kaynaklarıdır. Yerel yönetimlerin çalışmalarının sürdürülebilir bir yapıda olması ve sorunsuz işleyebilmesi için çalışanlar son derece önemlidir. Covid-19 süreci de yerel yönetimlerin işleyişini ve doğal olarak çalışanların çalışma ilişkilerini hızla değiştirmiştir.

Covid-19 salgınının Ordu Büyükşehir Belediyesi çalışanları üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Salgın sürecinde çalışanların çalışma koşullarında belirgin değişiklikler yaşandığı ve bu değişikliklerin çalışanların günlük rutinlerini, iş organizasyonunu ve iletişim biçimlerini etkilediği ortaya çıkmıştır. Ordu Büyükşehir Belediyesi'nin salgın döneminde aldığı önlemler ve çalışanlara sağladığı destek mekanizmaları olumlu bir şekilde değerlendirilmiştir. Özellikle, uzaktan çalışma imkanlarının hızla hayata geçirilmesi sayesinde çalışanlar, işlerini sürdürebilmiş ve hizmet sunumunu devam ettirebilmiştir. Belediye, çalışanların ihtiyaçlarına yönelik maske ve hijyen ürünlerinin dağıtımı gibi önemli destekler sağlamış ve HES kodu uygulaması gibi önlemlerle çalışanların güvenliğine öncelik vermiştir. Salgın nedeniyle fiziksel, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlar artmış ve bu dönemde tüm bunlara daha fazla ihtiyaç duyulan bir dönem olmuştur. Bu süreç sadece yerel yönetimlerin vatandaşlara sunduğu hizmetleri etkilemekle kalmamış, aynı zamanda yerel yönetim çalışanlarının çalışma ilişkilerinde de önemli değişimlere ve dönüşümlere yol açmıştır.

Bu araştırma, Covid-19 döneminde Ordu Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının çalışma ilişkilerindeki değişim ve dönüşümü araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma, Aralık 2021 - Ekim 2022 tarihleri arasında Ordu Büyükşehir Belediyesi bünyesinde çalışan 50 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, belediyelerdeki çalışma sistemlerinin çok çeşitli olduğu göz önünde bulundurularak, cinsiyet, birim, unvan, statü gibi farklı

başlıklara göre belirlenen çalışanlarla görüşmeler yapılmıştır. Çalışma hayatı açısından covid-19 salgınının öncü olduğu en büyük yenilik uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının hayata geçmesiyle ilgilidir. Bu dönemde salgının bulaş miktarını azaltmak ve yayılmasını engellemek amacıyla uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamaları hızlı bir şekilde hayata geçirilmiştir. Genellikle ofiste çalışan çalışanlar işin durumuna ve yoğunluğuna göre yönetim tarafından yapılan program doğrultusunda uzaktan çalışma ve esnek çalışma biçimlerinde pandemi döneminde çalışmalarını sürdürmüştür. Çalışan bazında sahada çalışan işçiler, zabıta ve itfaiye gibi uygulayıcı birimlerde ise esnek ve uzaktan çalışma uygulamaları aktif olarak kullanılmamıştır. Bunun nedeni işin gereksinimlerinin fiziksel olarak çalışmaya ihtiyaç duymasından kaynaklanmaktadır. Özellikle saha çalışanlarının bu kapsamda çalışmalarını kesintisiz bir şekilde sürdürdükleri görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanlar; yöneticiler, ofis çalışanları ve saha çalışanları olarak çeşitli alanlarda çalışmaktadır. Özellikle birim ayrımı olmaksızın yöneticilerin covid-19 döneminde uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarından yararlanamadığı görülmektedir. Bunun yanında; itfaiye, zabıta, saha görevlileri, temizlik görevlileri ve cenaze hizmetleri gibi vatandaşa direkt dokunan tüm alanlardaki çalışanların aralıksız ve yoğun bir tempoda çalışmalarını sürdürdüğü görülmüştür. Büroda çalışan çalışanlar ise uzaktan çalışma ve esnek çalışma yöntemlerine hızla adapte olarak yaygın bir şekilde kullanan çalışan grubu arasında yer almaktadır. Özellikle bu dönemde bilişim sistemlerinin güçlenmesiyle uzaktan ve esnek çalışma uygulamalarının, doğru sistemler ve altyapı hizmetleriyle birlikte sürdürülebilir bir yapıda olabileceğini gösteren bir örnek teşkil etmiştir. Doğru sistemler ve doğru altyapıyla birleşebilecek doğru koordinasyonla çalışanlar bu uygulamaları daha verimli ve sistematik kullanabilme olanağına sahip olmaktadır. Burada bilişim sistemlerinin ve gelişen teknolojinin kurumlar ve çalışanlar tarafından hızlı adapte olunmasının ne kadar önemli olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucunda araştırmaya katılan çalışanlar, yerel yönetimlerde çalışma nedenlerinin alternatif iş alanlarının kısıtlılığı ve kamuda çalışmanın güvencesi nedeniyle tercih ettiklerini ifade etmiştir. Çalışanların iş hayatına katılmasının başlıca nedenleri; hayatlarını idame ettirebilmek için bir gelir kaynağı oluşturmakken bazı çalışanlar için sosyal deneyim kazanmak ve topluluğun bir parçası hissetmek için çalışma hayatı içerisinde yer aldığını ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan tüm çalışanlar sosyal güvence altında çalışmalarını sürdürmektedir. Bunun yanı sıra tüm çalışanlar sendikal

haklardan yararlanmaktadır. Çalışanların tamamı bir sendikaya üyedir. İşçi ve memur sendikaları farklı sendikalar olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Sendikanın işçilere sağladığı avantajların en başında elli iki günlük tediye kazanımı olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların karşılaşılabileceği herhangi bir sorun ve problemin yönetimle çözülmesi konusunda da sendikalar gerekli iletişim kanallarını sağlamaktadır. Buna rağmen Covid-19 döneminde sendikalar çalışanlar için farklı uygulamalar hayata geçirmemiştir.

Araştırmamızda iş ve aile yaşamı dengesi konusunda yaptığımız çalışmada, genellikle kadınların hem iş hem ev sorumluluklarını birlikte yürüttüğü görülmüştür. Katılan kadın çalışanlar, uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının daha verimli olduğunu ifade etmektedir. Ancak, klasik aile yapısından kaynaklanan iş yükü ve sorumluluklar, zaman zaman iş ve aile yaşamının birbirine geçerek karmaşık bir yapı oluşturmuştur ve kadınların bazı durumlarda daha fazla yorulduğu görülmüştür. Bu bağlamda, kadınların iş hayatına katılmasının ekonomik bağımsızlık, sosyalleşme ve kişisel tatmin açısından büyük katkılar sunmaktadır. Kadınlar, aile ekonomisine maddi katkının yanı sıra ev ortamından uzaklaşarak, sosyalleşme fırsatlarına sahip olarak kendilerini özgüvenli olarak geliştirmektedir. Covid-19 pandemisinin kadın çalışanlar üzerindeki günlük ev hayatına yansımaları incelendiğinde, en büyük problemlerden birisinin çocukların evde eğitimi olduğu ortaya çıkmıştır. Okulların uzaktan eğitime geçmesiyle birlikte, kadınlar ev ve iş yaşamlarının yanı sıra çocukların eğitimiyle ilgili ekstra sorumluluklar üstlenmek durumunda kalmıştır. Aile büyüklerinin desteği olsa da teknoloji konusundaki sınırlı bilgi ve deneyimleri nedeniyle çocukların eğitim sürecini takip etmekte zorluklar yaşanmıştır. Bu nedenle, genellikle uzaktan eğitim sürecinde çocukların derslerinin takibi ve yönetimi kadınların sorumluluğunda olmuştur. Çalışma, evli ve çocuklu kadınların uzaktan çalışma ve esnek çalışma modellerine olumlu baktıklarını, ancak sosyalleşme konusunda yaşadıkları eksikliklerin dezavantaj oluşturduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan çalışanlardan esnek çalışma ve dönüşümlü çalışma sistemleri kapsamında çalışan kişilerin geneli; aileleriyle daha fazla zaman geçirme olanağına sahip olmaktan mutluluk duyduklarını ifade etmiştir. Ayrıca zamanı daha verimli kullandıklarını, işlerini daha hızlı halletmeye çalışarak zamanlarını daha fazla değerlendirmek istediklerini de belirtmişlerdir. Tek dezavantajlı durumun istenildiğinde dışarı çıkamamak ve sosyalleşme imkanlarına sahip olamamak olduğu konusunda genel

bir görüş hakimdir. Ayrıca, dezavantajlı bireyler bu süreçte sosyalleşme konusunda olumsuz etkiler yaşamışlardır.

Araştırmaya katılan çalışanlara pandemi dönemindeki en büyük sorunların neler olduğu sorulduğunda, salgın dönemi boyunca toplu taşıma gibi şehir hayatını oluşturan önemli fonksiyonların etkin olmaması ve restoranların kapalı olması gibi sorunlardır. Ayrıca, dönüşümlü ve sürekli çalışma esnasında anlık ihtiyaç duyulan çalışanların uzaktan çalışması veya evrak işlerinde aksamalara neden olduğu tespit edilmiştir. Evde daha fazla vakit geçiren bireylerin ekonomik anlamda ev giderleri ve tüketimlerinin artmıştır. Ancak uzaktan çalışanların ulaşım ve yemek gibi masraflarının azalması olumlu bir katkı sağlamıştır. Fakat evde tüketimin artması da maddi anlamda olumsuz bir yük oluşumuna neden olmuştur. Bu bağlamda, yerel yönetimlerin çalışanlarının ihtiyaçlarına uygun politikalar geliştirmesi ve çalışanların sosyal hayatlarından uzaklaşmalarını desteklemesi önemlidir.

Çalışma, büyükşehir belediyeleri gibi yerel yönetimlerin önemli kuruluşlarında Covid-19 döneminde çalışanların karşılaştığı durumları, uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının belediyelerdeki uygulamalarını, bu uygulamaların avantajlarını ve dezavantajlarını, güncel teknolojilerin kullanım ve uygulamalarını, iş-aile yaşamında meydana gelen değişiklikleri ve dezavantajlı grupların yaşadığı süreçleri daha iyi anlamak amacıyla yapılmıştır.

Covid-19 salgını, Ordu Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının çalışma koşullarında önemli değişikliklere yol açmıştır. Belediye, salgının etkilerine hızlı bir şekilde tepki vererek uzaktan çalışma gibi alternatif modelleri hayata geçirmiş ve çalışanların günlük işlerini sürdürmelerini sağlamıştır. Ancak, kadın çalışanların ailevi sorumluluklarını iş yaşamlarıyla dengede tutmalarına yönelik desteklerin artırılması ve tüm çalışanların eşit fırsatlardan yararlanabilmeleri için uygun önlemlerin alınması, çalışma ilişkilerinin daha da geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Çalışma sonucunda, uzaktan çalışma, esnek çalışma ve dönüşümlü çalışma gibi alternatif çalışma modellerinin çalışanların yaşadığı sosyal, ekonomik ve psikolojik etkiler üzerinde önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. Ayrıca, bu çalışma türlerinin tüm çalışanlara işin gerekliliklerinden dolayı eşit şekilde sunulmadığı ve bazı dezavantajlı grupların olumsuz etkilendiği görülmüştür. Yerel yönetimlerin, kriz dönemlerinde çalışan refahını korumaya odaklanarak esnek ve destekleyici politikalar izlemesi önem arz etmektedir. Çalışmanın bulguları, Covid-19 salgınının çalışanların çalışma ilişkilerine ve sosyal hayatlarına etkilerini ortaya

koymaktadır. Yerel yönetimlerin bu dönemde çalışanlarına yönelik uyguladığı politikalar ve destek mekanizmalarının gözden geçirilerek daha etkili ve kapsayıcı hale getirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma, büyükşehir belediyeleri ve diğer yerel yönetim kuruluşları üzerine yapılacak diğer akademik çalışmalar için önemli bir örnek teşkil etmektedir. Covid-19 döneminde yerel yönetimlerin çalışma koşullarındaki değişim ve dönüşümleri ele alan bu çalışma, çalışanların yaşadığı zorlukları, uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının etkinliğini, güncel teknolojilerin kullanımının önemini ve iş-aile yaşamı dengesi üzerindeki etkileri derinlemesine incelemiştir. Bu tür araştırmalar, yerel yönetimlerdeki çalışma ilişkilerini anlamak ve geliştirmek için rehber niteliğinde olabilir. Ayrıca, Covid-19 salgını gibi olağanüstü durumların yerel yönetimlerin işleyişini nasıl etkilediği ve bu kuruluşların krizlerle nasıl başa çıktığı konusunda da önemli veriler ve öneriler sunmaktadır. Bu nedenle, bu çalışma diğer araştırmacılar için ilham verici ve yol gösterici bir kaynak olabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, O. K. & Akman, E. (2019). Türkiye’de Kamu Personel Politikalarının Süreç Modeli Çerçevesinde Analizi- An Analysis Of Public Personnel Policies In The Framework Of Process Model In Turkey. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (27), 203-217
- Acartürk, E., & Hüseyin, Ö. (2004). Teoride ve Türkiye’de Desantralizasyon. In A. Yılmaz & M. Ökmen (Eds.), *Kamu Yönetimi* (s. 143-182). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92(1), 1-11.
- Ak, G., & Akbıyık, Z. A. (2020). COVID-19 Salgını Sırasında Ağız ve Diş Sağlığı Uygulamaları. *Anatolian Clinic the Journal of Medical Sciences*, 25(Special Issue on COVID 19), 312-322.
- Akarsu, S. (2014). *Sosyal Belediyecilik: Zeytinburnu Belediyesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı.
- Akçakaya, M. ve Özdemir, A. (2018). Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ve siyasi istikrar. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 53(3), 922-944.
- Akdoğan, A. (2003). *Kamu Maliyesi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akdoğan, H. (2006). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Göre Yaşama Hakkının Devletlere Yüklediği Yükümlülükler: Türkiye Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Akıllıoğlu, T. (1991). Kamu Yararı Kavramı Üzerine Düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(2), 11.
- Akkaya, R. (2005). *Prens Sabahattin*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Akman Dömbekci, H., & Erişen, M.A. (2022). Nitel araştırmalarda görüşme tekniği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 141-160.
- Akman, E. (2019). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Kamu Politikası Aktörleri. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 15(1), 37-54.

- Akses, S. (2014). İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın No: 269. İstanbul.
- Aksoy, B. (2005). Bilgi Teknolojilerinin Yarattığı Örgütsel Değişim: Nasıl Bir İnsan Kaynakları Yönetimi? *Bilgi Dünyası*, 6(1), 58-77.
- Aktan, C. C., Dilek Dileyci, & Saraç, Ö. (2007a). Anayasal İktisat Perspektifinden Pratik Mali Anayasa (Vergi Anayasası) Teklifleri. In C. C. Aktan, D. Dileyci, & D. Y. Vural (Eds.), *Kurumsal Maliye Politikası*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Akyiğit, E. (2015). Kamuda Asıl İşin Bir Bölümü Alt işverene verilirken Muafiyet Var mıdır? *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2015(2).
- Akyol, Ş. (2017). Mobbing Olgusunun Kültürel Boyutta İncelemesi [Examination of the Phenomenon of Mobbing in Cultural Dimension]. *The Journal of Social Sciences*.
- Akyüz, N. (2008). *Dini Değerlerinin Çalışma Hayatındaki Yeri: Sanayi İşçileri Üzerine Bir Araştırma (Çorum Örneği)*, (Doktora Tezi). Yavuz, S. (Öğrenci).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Alp, M. (2011). Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma). Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul.
- Altın, A. (2013). Kamu Hizmeti Anlayışında Değişim. *Anemon-Muş Alparslan Ün. Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 112-120.
- Alver, K. (2012). Kent imgesi. *Kent Sosyolojisi*, 9-29.
- Amiri, S., & Sevin, E. (2020). Introduction. In Amiri, S., Sevin, E. (eds.), *City Diplomacy*. Palgrave Macmillan Series in Global Public Diplomacy. Cham: *Palgrave Macmillan*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-45615-3_1
- Anavatan Partisi (1991), Anavatan Partisi Seçim Beyannamesi
- Apple, M. W. (2018). *Official Knowledge: Democratic Education in a Conservative Age*. Routledge.
- Arıkboğa E (2018). Yerinden Yönetim ve Merkezileşmiş Büyükşehir Sisteminde Yetkilerin Dağıtılması. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 1- 33.

- Arın, T. (1988). Keynesçi Akımlar: Keynesçiliğin Krizi ve İç Tartışmaları. *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası: Süleyman Barda 'ya Armağan*, 45(1-4), 32-70.
- Armağan, B., Demir, İ., & Diğerleri. (2007). Ülkemizde Atık Yönetimi İdaresine İlişkin Düzenlemeler ve Kazançlı Çevre İdaresi, Katı Atıkların Ekonomide Değerlendirilmesi. *İstanbul: İTO Yayınları*.
- Arslanoğlu, M. A. (2005). İş Kanunu'nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler.
- Askenazy, P. (2004). Shorter Work Time, Hours Flexibility and Labor Intensification. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 603-614.
- Aşkın, U. & Aşkın, E. Ö. (2019). İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Ek Sayı 1, 977-1001. DOI: 10.33206/mjss.469231
- Ataç, A., & Uçar, M. (2006). Önemli Bulaşıcı Hastalıklar ve Yaşam Sürecine Etkileri. *Bilim Tarihi Araştırmaları*, 2, 33-42.
- Ateş, Z. G. (2020). COVID-19'un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), Yaz 2020/2 (Covid-19 Özel Ek).
- Atik, İ., & Atik, A. (2019). Merkezi ve Yerel Yönetimlerin Gıda Güvenliğindeki Etkileri: Dünyadan ve Türkiye'den Örnekler. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 453-465.
- Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel Management*, 16(8), 28-31.
- Atmaca, K. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik. *Sayıştay Dergisi*, (76), 63-76. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayistay/issue/61531/919031>
- Ayan, S. (2020). Mütelsil Borçlulukta Rücu Zamanaşımına İlişkin Bazı Sorunlar. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 24 (4), 3-59. DOI: 10.34246/ahbvuhfd.812926
- Aydın, D. (2005). Avrupa'da Yaşlı Bakımı. Erişim adresi: 10.05.2023 www.saglikturizmi.org.tr/media/Pdf/6.pdf

- Aydınöz, G. (2014). *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Ankara).
- Aydoğdu, C. (2012). *Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (Uzmanlık Tezi). Ankara, Türkiye: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Aykan, E., & Özçelik, Z. (2020). Mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının yönetimi: Teorik çerçeve. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 590-604.
- Aysan, M. E., & Kablay, S. (2017). Türkiye'de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma'da Maden İşçisi Olmak. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1
- Bal, H. (2006). Kent Sosyolojisi. Isparta: Fakülte Kitabevi.
- Ballica, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet
- Balta, T. B. (1967). İdare Hukuku ve İdare Bilimi: Karşıtlık ve Uyuşum. *Amme İdaresi Dergisi*, 22(4), 62-65.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Basım, N. ve Varoğlu, K. (2009). Örgütlerde Değişim ve Öğrenme. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Batmaz, N., Y. (2014). Altıncı bölüm-İST/KAR. *Yönetim Sözlüğü*, Ed. M. Akif Özer, Ankara: Adalet Yayınları, 235-254.
- Bayansar, R., & Özer, M. A. (2023). Türk kamu yönetiminin yakın dönem tarihsel gelişimi üzerine değerlendirmeler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 389-406.
- Baycık, G. (2014). Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 223-262
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D., & Yay, O. (2021). COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 2021/3.

- Baykal, Ü. (2014). Başarı Değerlendirme. In Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, Tatar Baykal Ü., Ercan Türkmen E. (Eds.), (s. 511-550). İstanbul: *Akademi Basın*.
- Bayramoğlu, G. (2018). "İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam
- Beki, A. (2008). *Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları: Ümraniye Belediyesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Belek, İ. (2004). *Esnek Üretim, Derin Sömürü*. Ankara: NK Yayınları.
- Berkün, S. (2017). Kamu Açısından Yönetim. *Emek ve Toplum Dergisi*, 6(3), 16.
- Bevir, M., & Rhodes, R. A. W. (Eds.). (2010). *The state as cultural practice*. Oxford University Press.
- Bilgiç, V. (2008). Küreselleşme Sürecinde Kamu Hizmetinde Dönüşüm. B. Parlak (Ed.), *Kamu Yönetiminde Yeni Vizyonlar içinde* (s. 93-118). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Bilginoğlu, E. (2021). Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2 (69), 1099-1146. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71778/1155105>
- Bingöl, D., & Naktiyok, A. (2001). Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri, *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 24-26 Mayıs.
- Boratav, K., & Türkcan, E. (Editörler). (1993). *Türkiye'de Sanayileşmenin Yeni Boyutları ve KİT'ler*. İstanbul: Yayınevi.
- Boucher, D., & Kelly, P. (Eds.). (2009). *The Social and Political Thought of Thomas Hobbes*. Routledge.
- Boyer, E. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities for the Professoriate*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, University of Princeton.
- Bozkurt, P. (2013). Denetim Kavramı ve Denetim Anlayışındaki Gelişmeler. *Denetim Dergisi*, sayı 12, s. 58.
- Budak, F., & Korkmaz, Ş. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 62-79.

- Bülbül, H. (2003). *Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Ürün ve Süreç Yeniliği: Bilişim Teknolojileri Uygulaması*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Büyükpoyraz, M. T. (2020). *Türkiye'deki Esnek Çalışma Uygulamalarının Hizmet Sektöründeki Çalışan Memnuniyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Can, N. (2002). Değişim sürecinde eğitim yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156.
- Canatan, K. (2012). Bilgi Sosyolojisi Açısından "İslam'ın Kurumsallaşması". *Eskişeni*, 24, 67-82.
- Cangöz, İ. (2013). İletişim fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet farkındalığı ve cinsiyetçi şiddetle ilgili görüşleri. *İletişim*, 19, 41-64.
- Caniklioğlu, N. (2012). İş Kanunu'nda Değişiklik Öngören Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Tasarıların Genel Olarak Değerlendirilmesi. *TİSK İşveren dergisi*, Ocak.
- Canpolat, H. (2010). *Türk Kamu Yönetiminde Değişim: Son Dönem Kamu Yönetimi Reformlarının Küreselleşme ve Yeni Kamu Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. Küreselleşme Karşısında Kamu Yönetimi ve Hizmeti, VII. Kamu Yönetimi Forumu (VII. KAYFOR) Bildiri Kitabı*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi 2010, Kahramanmaraş, 8-17.
- CDC (Centers for Disease Control and Prevention). (2020a). How Coronavirus Spreads. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prepare/transmission.html>
- CDC (Centers for Disease Control and Prevention). (2020b). Water Transmission and COVID-19.
- CDC (Centers for Disease Control and Prevention). (2020c). Food Safety and Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). <https://www.cdc.gov/foodsafety/newsletter/food-safety-and-Coronavirus.html>
- Christensen, L. R., Jorgensen, D. W., & Lau, L. J. (Agustos 1972). Transcendenla[Logarithmic Utility Functions. Discussion Paper, Harvard Institute of Economic Research: Cambridge, Massach
- Coşkun, B. (2005). Türkiye'de kamu yönetiminde yeninden yapılanma tarihsel geçmiş ve genel bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 48, 13-47.

- Cılga, İ. (2009). Sosyal Dışlanmanın Dinamiği, Bilimin, Mesleğin Dışlanması ve Öngörüler. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 20 (2), 7-26. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsh/issue/48445/613676>
- Cizre, Ü. (1992). Korporatizm ve Türk Sendikacılığı (I). *Birikim*, 41,
- Cohn, S. (2006). *Lust For Liberty*. Harvard University Press, USA.
- Çakır, Ö. (2009). Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler. *Sosyoekonomi*, 10(10), -. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosyoekonomi/issue/21070/226854>
- Çal S., (2009). Kamu Hizmeti Kavramı Üzerine Kimi Düşünceler. Prof Dr Hüseyin Hatemi ye Armağan (pp.1829-1906), İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Çalapkulu, Ç., Yemen, S., & Doğan, E. (2021). COVID-19 Krizi, Telework ve Dijitalleşme: Çağrı Merkezi Çalışan Deneyimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4).
- Çalık, T. (2003). Performans Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler [Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara].
- Çalışma Örgütü (ILO) Bilgi Notu, 18 Mart 2020.
- Çavuş, M. F. (2006). *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çelik, M. (2012). Boyutları ve Farklı Algılarıyla Küreselleşme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler*, 32(2), 57-58. Erişim adresi: <http://openaccess.dpu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12438/1213>
- Çelikkoparan, E. (2018). *Türk İş Kanunu'nda Esnek Çalışma ile İlgili Değişkenler ve Kadın Çalışanlarda Kısmi Çalışma Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çevik, H. H. (2004). Türkiye'de Kamu Yönetimi Sorunları. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çiner, C. U. (2009). Fransız Yönetim Düşüncesinin Gelişimi: Polis Biliminden Örgüt Bilimine. *Amme İdaresi Dergisi*, 42(1), 1-22.
- Çöpoğlu, M., & Ateş, H. (2015). Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 10(1), 97-113.

- ÇSGB. (2013b). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (s.29)
- Dayı, A., & Karakaya, E. (2018). Transforming the Gendered Regime through Reproductive Politics: Neoliberal Health Restructuring, the Debt Economy and Reproductive Rights in Turkey. *Les cahiers du CEDREF*, (22), 158-192.
- Demir, F., & Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:16, 68-89.
- Demirci, K. (2019). Türkiye'de Hayvan Yaşam Kalitesi Mevzuatı ve Uygulamaları. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ETÜSBED)*,9
- Demirezen, E. C. (2018). *Çalışma Sürelerinde Esneklik*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirkaya, H., & Şimşek Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2006). *Public Administration: An Action Orientation*. CA, USA: Tomson Wadsworth.
- Dikmen, A. A. (2000). Küresel Üretim Moda Ekonomileri ve Yeni Dünya Hiyerarşisi. *Toplum ve Bilim*, 86, 281-302.
- Dodgson, M. (1993). Organizational Learning: a Review of Some Literatures. *Organization Studies*, 14(3), 375-394.
- Doğan, İ. (2018). *Sosyoloji: Kavramlar ve Sorunlar* (8. Baskı). Ankara, Türkiye: Pegem Akademi Yayınları.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Dömbekci, H. A., & Erişen, M. A. (2022). Nitel araştırmalarda görüşme tekniği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 141-160.
- Duguit, L. (1954). *Kamu Hukuku Dersleri*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.
- Dulay, D. (2016). *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*. Turhan Kitabevi.
- Dunsire, A., & Hood, C. (Eds.). (1998). *Bureaucracy and public administration*. Routledge.

- Dursun, E. (2007). *Örgütsel Değişim ve Değişim Karşısında Bireysel Direnç* [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi].
- Ekin, N. (1992). İş Güvencesinin Çalışma Hayatındaki Önemi ve Mevcut Düzenlemenin Yarattığı Sorunlar. Alain Feshinde Yargı Denetimi Sempozyumu Bildirileri, Ankara, Türk-İş Yayını.
- Ekins, P. (1999). European Environmental Taxes and Charges: Recent Experience, Issues and Trends. *Ecological Economics*, 31(1), 39-62.
- Engels, F. (2013). İngiltere’de Emekçi Sınıfların Durumu. (O. Emre, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Orijinal Basım Tarihi 1845)
- Erdal, S. (2012). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti Uygulamaları Açısından İsveç Modelinin Değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. (ss. 280).
- Eren, E. (2011). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Ergun, T. (1991). Yönetimin yeniden düzenlenmesi gereksinmesi ve kamu yönetimi araştırma projesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(4), 11-23.
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1) , 39-60 .
- Ergül, Y. D. D. H. F. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (14), 67-79.
- Ergülen, Y. D. D. A. & Büyükkeklik, A. G. A. (2008). Çevre Yönetiminde Yeni Bir Yaklaşım Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10 (1-2), 33-50.
- Eroğlu, H. (2017). Özerklik İlkesi ve Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı. *Mülkiye Dergisi*, 41(2), 219-239.
- Eröz, M. (1984). Sosyolojik yönden Türk yer adları. Türk Yer Adları Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Milli Folklor Araştırmaları Dairesi Yay.No.60, Seminer Kongre Bildirileri Dizisi 17, 43–53.

- Ersöz, H. Y. (2006). Sosyal Politika- Refah Devleti- Yerel Yönetimler İlişkisi. İktisat Fakültesi Mecmuası, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), 55(1), 760. <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/35.pdf>
- Ersöz, S. (2009). “Mustafa Gökçeoğlu, Kıbrıs Türk Küme Sözler (Formeller) Sözlüğü 1-2. Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi, 9 (1), 0-0.
- Ertaş, H. (2016). Türkiye’de Yerel Yönetim Birimlerinin Görev ve Sorumlulukları ile İlgili Mevzuat ve Karşılaştırmalı Analiz. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 11.
- Eryılmaz, B. (2002). Bürokrasi ve Siyaset, Bürokratik Devletten Etkin Yönetime. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2014). Kamu yönetimi. Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Eryiğit, S. (2011). Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek Çalışma. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4).
- Esen, E. (2016). İş-Aile Dengesini Kuramayanlara [Blog yazısı, 6 Nisan 2016]. Harvard Business Review Türkiye.
- Eser, H. B., Memişoğlu, D., & Özdamar, G. (2011). Sosyal Siyasetin Üretilmesi Sürecinde Refah Devletinden Neo-liberal Devlete Geçiş: Devletin Kamu Hizmeti Sunma İşlevinin Değişimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 201-217.
- Eurofound-ILO. (2017). 3.
- Eyrenci, Ö. (1994). Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi. Çalışma Sürelerinde Esnekleşme (s. 161-173). İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı.
- Eyrenci, Ö. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışmaları. DEÜHFD Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan (s. 9).
- Eyüboğlu, E. (2004). Yerel Yönetimlerde Özerklik İlkesi. *Mülkiye Dergisi*, 28(253), 61-81.
- Falay, N. (1997). Denetim, Verimlilik/Etkinlik/Tutumluluk (VET) ve Sayıştay. *Sayıştay Dergisi*, Sayı 25, s. 18.

- Fears, R. J. (2004). The Plague Under Marcus Aurelius and the Decline and Fall of the Roman Empire. *Infectious Disease Clinics of North America*, 18(1), 65-77.
- Furaker, B. (2009). Unemployment and Social Protection. In M. Giugni (Ed.), *The Politics of Unemployment in Europe: Policy Responses and Collective Action*
- Garner P., Eshun-wilson I, Rohwer A, Hendricks L, Oliver S. (2019). Being HIV positive and
- Gencay Şaylan. (2000). Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş. TESEV Yayınları: 18, İstanbul
- Genç, S. Z. (2005). Avrupa Birliği Eğitim Programları ve Türkiye. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0 (11), 316-330. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunikkefd/issue/2772/37109>
- Gerwin, D. (1993). Manufacturing Flexibility: A Strategic Perspective. *Management Science*, 39(4), 395-410.
- Giddens, A. (2017). *Introduction to Sociology*. W. W. Norton & Company.
- Goldman, A., & Gallese, V. (1998). Mirror Neurons and the Simulation Theory of Mind-Reading. *Trends in Cognitive Sciences*, 2, 493-501.
- Göçmen, M. (2012). Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Fonu Uygulamaları, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12(2), 137-158.
- Göker, İ. E., Eren, B. S., & Karaca, S. S. (2020). The Impact of the COVID-19 (Coronavirus) on The Borsa Istanbul Sector Index Returns: An Event Study. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2020 Special Issue, 14-41.
- Gönüllü, C. (2021). Türkiye’de “Tele Çalışma” Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme: Gölge Çalışanlar, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 38(1), 41-57.
- Göymen, K. (2006). Türkiye’de belediye reformu: Avrupa Birliği süreci ve yeni yerel yönetim kanunu. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 20(1-2), 73-94.
- Gözler, İ. (2019). *Kamu yönetimi: Kavramlar, Kuramlar, Yöntemler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gözler, K. (2018). İdare Hukuku Dersleri (20.B). Eylül 2018. Ekin Yayınları. (s. 477-522).
- Green, F. (2014). Flexible Workforces and Low Pay: The Case of Britain's "Gig Economy". *Work and Occupations*, 41(4), 460-483.

- Gül, A. & Özen, Y. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0 (15), 394-422. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunikkefd/issue/2776/37227>
- Gül, H., & Sallan Gül, S. (2007). Sosyal Devletten Çalışma Refahına Geçişte Sosyal Haklar ve Yoksullar. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(3), 1-30.
- Gül, S. S. (2006). Sosyal Devlet Bitti, Yaşamın Piyasa: Yeni Liberalizm ve Muhafazakarlık Kısılcığında Refah Devleti. Ebabil Yayıncılık.
- Gülan, A. (1998). Türkiye'de Kamu Hizmetlerinin Gelişimi. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 56 (1-4), 97-107. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/9068/113076>
- Güler, B. A. (1996). Yeni Sağ ve Devletin Değişimi, Yapısal Uyarlama Politikaları. Ankara: TODAİE. (Yayın No: 266).
- Güler, B. A. (2005). Yeni Sağ ve Devletin Değişimi: Yapısal Uyarlama Politikaları 1980-1995 (2. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Güler, B. A. (2009). Türkiye'nin Yönetimi-Yapı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Güler, Ç., & Çobanoğlu, Z. (1994). Kentleşme ve Çevre Sağlığı. Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi No:26. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Yayınları.
- Güler, F. D. (2003). Türk kamu yönetiminin evrimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 36(1), 1-30.
- Güllüoğlu Altun, Y. (2021). Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenmiş Olan "Evde Hizmet Sözleşmesi (TBK M. 461-469)" ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Evde Hizmet Sözleşmesinin Faydaları ile Uzaktan Çalışma Modeli ve Esnek Çalışma Üzerine Değerlendirmeler, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(2), 636-653.
- Güloğlu, B. (2000). Effets du Développement du Secteur Financier Sur la Croissance Economique
- Gülsever, T. (1989). Teknolojik Gelişme Enformasyon Teknolojisi, Esnek Üretim ve Esnek Uzmanlaşma. TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 1989 Sanayi Kongresi Bildirileri I, Bursa: MMO Yayını, Yayın No: 134/1.
- Günday, M. (2004). İdare Hukuku. Ankara: İmaj Yayınevi.

- Gündoğan, N. (2007). Yoksulluğun Değişen Yüzü: alışan Yoksullar. Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Güney, A. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş*, 10(4).
- Güngör, B., & Aksöz, F. (2021). 1929 Dünya İktisadi Krizi, Otoriterleşen Devletler ve Türkiye'ye Yansımaları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25(1), 33-52.
- Günindi Ersöz, A. (2010). Tüketim toplumunda "sıfır beden" söylemi: neden ve sonuçları üzerine sosyolojik bir değerlendirme, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huefd/issue/41211/508558>
- Gürkan, Ü. (2007). Hukuk Sosyolojisine Giriş. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürkanlar, E. (2010). *Esnek alışma Saatlerinin Kadın alışanların Sosyal Rollerini ve alışma Performansı Üzerine Etkileri: Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürses, F. E. (2018). *İşletmelerde esnek çalışma sisteminin motivasyona etkisi: Bir uygulama*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Gürün, F., & Gezici, Z. (2011). Yerel Yönetimlerde Şeffaflığın Önemi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(50), 37-84.
- Güven, A. (2017). Kentsel Sorunların özümünde Kent Yönetimi ve Paydaşlarının Rolü. *Journal of International Social Research*, 10(52).
- Güzel, A. (2010). Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru. *alışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2010(4).
- Güzelsarı, S. (2004). Kamu Yönetimi Disiplininde Yeni Kamu İşletmeciliği ve Yönetişim Yaklaşımları (No:66).
- HAK-İŞ. (2009). HAK-İŞ 2009 raporu. Ankara.
- Hale, M. (2012). *Governing Britain: Power, Politics and the Prime Minister*. Palgrave Macmillan.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press.
- Harvey, D. (2014). *Seventeen Contradictions and the End of Capitalism*. London: Profile Books.

- Hekimler, B. U. (2016). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (68), 127-154.
- Heywood, A. (2018). Küresel siyaset. (Çev: N. Uslu ve H. Özdemir). Ankara: BB101 Yayınları.
- Hobsbawm, E. (2008b). 21. Yüzyılın Başında Savaş, Barış ve Hegemonya. In O. Akınhay (Çev.), *Küreselleşme, Demokrasi ve Terörizm* (s. 20-42). İstanbul: Agora Yayınları.
- Hodge, G. A., & Greve, C. (2007). *The challenge of public-private partnerships: Learning from international experience*. Edward Elgar Publishing.
- Horuz, T. (2022). *Tele-Çalışmanın Kentsel Trafik Yüküne Etkisi ve Türkiye’de Uygulanması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara, Türkiye: Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trafik Planlaması ve Uygulaması Ana Bilim Dalı.
- Horzum, M. B., & Kürşad, Y. (2005). Küreselleşme, Bilgi Teknolojileri ve Üniversite. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10).
- ILO. (2020b). ILO Gözlem 2nci Baskı: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı. International
- ILO. (2020c). COVID-19 ve Çalışma Yaşamı: Etkiler ve Yanıtlar. Uluslararası
- International Labour Organization. (2021b, Ocak). Updated Estimates and Analysis ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work. Seventh Edition. Geneva. Uluslararası Çalışma Örgütü web sayfasından erişildi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf [Erişim Tarihi: 20.12.2022]
- İkizler, M. (2012). *Türk Hukukunda Esnek Çalışma*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- İlhan, M. N., & Cetintepe, S. P. (2020). COVID-19 Salgınında Sağlık Çalışanlarında Risk Azaltılması. *J Biotechnol and Strategic Health Res*, 4, 50-54.
- İnan, Ö. (2004). *Uluslararası İşletmecilik*. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- İrge, N. T. (2021). İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Risk Faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt/Volume: 2, Sayı/No: 3, Yıl/Year: 2021, 322-333.
- İşlek, E., Özatkan, Y., Bilir Uslu, M. K., Arı, H. O., Çelik, H., & Yıldırım, H. H. (2021). *Türkiye’de COVID-19 Pandemisi Yönetimi ve Sağlık Politikası Stratejileri*. Türkiye

Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Dergisi, 4(2), 54-65. Erişim adresi:
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/tusebdergisi/issue/64741/971962>

Jester, B., Uyeki, T., & Jernigan, D. (2018, January). Readiness for Responding to a Severe Pandemic 100 Years After 1918. *American Journal of Epidemiology*.

Jèze, G. (1914). *Les Principes généraux du droit administratif* (2nd ed.). (M. Girard & E. Brière, Çev.).

Kablay, S. (2014). Kamu İstihdamındaki Esnekleşmeye 4B Örneğinden Bakış. İçinde Ö. Müftüoğlu & A. Koşar (Ed.), *Kapitalist Üretim İlişkilerinde "Yeniden" Esneklik, Türkiye'de Esnek Çalışma*

Kablay, S. (2018). Yaşama verilen değer in bileşik göstergesi çerçevesinde ülkemizdeki çalışma hakkı açısından durum. Gürhan Fişek'in İzinde Ortak Emek Ortak Eylem. Ankara: Siyasal Kitabevi, 451, 478.

Kablay, S. (2023). Akademide Tele Çalışma Deneyimleri: Niteliksel Bir Çalışma. *Memleket Siyaset Yönetim*, 18 (39), 1-37. DOI: 10.56524/msydergi.1288899

Kalkandeler, N. (2013). Güvenceli Esneklik: Karşılıklı Önkoşullar. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (4), 59-81. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ufuksbedergi/issue/57451/814871>

Karaca, S. (2019). *İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Karagözoğlu, M. B., Özyonar, F., Yılmaz, A., & Atmaca, E. (2009). Katı atıkların yeniden kazanımı ve önemi. TÜRKAY 2009 Türkiye'de Katı Atık Yönetimi Sempozyumu, 1-8. İstanbul.

Karahanoğulları, O. (2002). *Kamu Hizmeti, Kavram ve Hukuksal Rejim*, Turhan, Ankara

Karakoyun, Y. (2007). *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İŞKUR'un Rolü*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Karakuş, F. (2006). *Küreselleşme Sürecinin Sosyal Politikalar Üzerindeki Etkileri ve Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Karasu K. (2004). İnceleme Alanı Olarak Kamu Örgütleri. *Kamu Yönetimi Dünyası*, 5(19), 6.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Sosyal Hizmet E-Dergi Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62.
- Karatepe, H.K., Kuşçu, F.N. & Karaman M. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7,105-114.
- Kavas Bilgiç, A. (2020). COVID-19 ile Mücadele Sürecinde Yerel Yönetimlerin Genel Görünümü. *İDEALKENT*, 11 (31), 2084-2112. DOI: 10.31198/idealkent.817322
- Kavi, E., & Koçak, O. (2010). Küreselleşmenin Sosyal Dışlanmaya Etkisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Uygulamaları. Küreselleşme Sürecinde Kafkasya ve Orta Asya III. Uluslararası Kongre, Qafqaz Üniversitesi, Bakü Azerbaycan, Ekim 2010, ss. 868-882.
- Kavruk, H. (2002). Anakente Bakış: Türkiye’de Anakent Belediyeciliği ve Kent Hizmetlerinin Yönetimi. Ankara: Hizmet İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- Kaya, A., & Güçlü, K. (1994). "Yenişehir 3 No'lu Gecekondu Önleme Bölgesi ve Toplu Konut Alanının Açık Yeşil Alanlarının İrdelenmesi Üzerine Bir Araştırma." *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 25(2), 180-187.
- Kaya, E., & Şentürk, H. (2007). Muhafazakâr Demokraside Yerel Yönetim Vizyonu. İstanbul: Plato Danışmanlık.
- Keleş, N. (2019). Büyük Selçuklular Devrinde Şehirlerin İdaresi. *MSGSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(20), 292-303.
- Keleş, R. (2019). *Yerinden Yönetim ve Siyaset* (11. Basım). Cem Yayınevi.
- Keleş, R., & Duru, B. (2008). Ankara'nın Ülke Kentleşmesindeki Etkilerine Tarihsel Bir Bakış. *Mülkiye Dergisi*, (261).
- Kendall, D. (2011). *Sociology in Our Times*. Wadsworth, Cengage Learning.
- Kesgin, B. (2012). Kentsel Yoksulluğa Yönelik Yerinden ve Yerel Müdahale: Sosyal Belediyecilik. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 26, 169-180.

- Keskin, F. (2005). Modern Demokrasilerde Yeni Politik Seçkinler: Think Tankler ve Politikadaki Roller. *Sosyoekonomi*, 1 (1)
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*.
- Kıdır, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (1), 173-196. DOI: 10.16953/deusosbil.302154
- Kılıç, S. (2013). Örneklem yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3 (1), 44-6. DOI: 10.5455/jmood.20130325011730
- Kılınç, E.C. & Işık, N. (2011). Bölgesel kalkınmada ar-ge ve inovasyonun önemi: karşılaştırmalı bir analiz. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 62-78. Erişim tarihi: 14 Mayıs 2022, http://iibfdergi.ogu.edu.tr/makaleler/11414529_6_62_Makale_0.pdf
- Kırım, A. (1998). *Yeni Dünya’da Strateji ve Yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Kızılboğa, R. (2012). Kamu Tercihi ve Anayasal İktisat Teorilerinin Değerlendirilmesi. *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 91-109.
- Kinsey, J. (1998). *Marketing in Developing Countries*. Mc-Millian Publishing.
- Koç, M. (2015). Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik. 13. Kamu Yönetimi Forumu "Kamu Yönetiminde Değişimin Rotası, Etkileri ve Sorunları", 15-17 Ekim 2015, Konya, s. 853-878.
- Koçak Uyaroğlu, A., & Bodur, S. (2009). Zihinsel Yetersizliği Olan Çocukların Annebabalarında Kaygı Düzeyi ve Bilgilendirmenin Kaygı Düzeyine Etkisi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(5), 405-412.
- Köse, S., & Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 261-276.
- Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), 19-29. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13685/165602>
- Kutal, G. (1991). Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği. Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.

- Küçükusta, D. (2007). "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Labour Organization (ILO), 7 Nisan 2020.
- Leblebici, D. N. (2008). Yönetim Bilimi Açısından Klasik Dönemi Hatırlamaya İlişkin Bir Çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 99-118.
- Lewis, B. (1991). Modern Türkiye'nin doğuşu. (Çev: M. Kıratlı). Ankara: TTK Yayını.
- Liu, H., Gong, P., Wang, J., Clinton, N., Bai, Y., & Liang, S. (in review). Annual Dynamics of Global Land Cover and its Long-term Changes from 1982 to 2015. *Earth System Science Data Discussions*. doi: 10.5194/essd-2019-23.
- Lovett, W. (1835). People's Charter.
- Lowe, R., & Marriott, S. (2006). Enterprise: Entrepreneurship and Innovation. Concepts, Contexts and Commercialization (1st ed.). Oxford: Elsevier Linacre House.
- Lynch, K. (2017). Kent İmgesi. (İ. Başaran, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Markandya, A., & Lehoczki, Z. (2003). Environmental Taxation: A Review of OECD Country Experience and Prospects for Economies in Transition. REC Paper Series, Number 1.
- Marx, B. D., & Eilers, P. H. (1996). Flexible Smoothing with B-Splines and Penalties. *Statistical Science*, 11, 89-102. <http://dx.doi.org/10.1214/ss/1038425655>
- Meşhur, H. F. (2007, Şubat). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. Akademik Bilişim'07- IX. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Meşhur, H. F. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (1) , 1-24 .
- Metin, O. (2011). Sosyal Politika Açısından AKP Dönemi: Sosyal Yardım Alanında Yaşananlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/1, 179-200.
- Mutlu, E. C. (1999). Uluslararası İşletmecilik. İstanbul: Beta Yayım Dağıtım.
- Nadaroğlu H. (1994). Mahalli İdareler. İstanbul: Beta Yayınevi, 5. Baskı.

- Narlikar, A. (2004). Developing Countries and the WTO. In B. Hocking & S. McGuire (Eds.), Trade Politics (2nd ed., pp. xx-xx). London and New York: Routledge.
- Nature, 579(7798), 270-273. <https://doi.org/10.1038/s41586-020-2012-7>
- Negiz, N. (2011). Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Açısından Isparta Belediyesi: Farkındalık, Yararlanma ve Değerlendirme Açısından Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 323-341.
- Nilles, J. M. (1998). Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce. New York: John Wiley and Sons.
- Nişancı, Z. N. & Usta, A. (2021). Covid-19 Dönemi Uzaktan Çalışmanın İş ve Özel Yaşama Yansımaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 94-109
- Noyan, M. Ali. (2007). *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). 9 Eylül Üniversitesi.
- Nurmukhambetova, A. (2017). İş Kanunu’nun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2, 177-221.
- OECD. (1995). Governance in Transition: Public Management Reforms in OECD Countries. Paris: OECD Publishing.
- Oktay, T. (2016). 6360 Sayılı Kanun’a Dayalı Büyükşehir Belediye Reformunu Anlama Ve Anlamlandırma. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 71-131 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ismus/issue/28879/308786>
- Olan İlişkisi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- Onar, S. S. (1966). İdare Hukukunun Umumi Esasları. Hak Kitabevi, İstanbul.
- Ongan, N. (2004). *Ekonomik Krizin Emek Piyasalarına Etkileri* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul.
- Ordu Büyükşehir Belediyesi. (2021). Faaliyet Raporu.
- Ordu Büyükşehir Belediyesi. (2022, 29 Mayıs). Büyükşehir, Pandemi Sürecinde Vatandaşların Yanında [Basın bülteni]. Retrieved from

<https://www.ordu.bel.tr/Haber/43624/buyuksehir-pandemi-surecinde-vatandaslarin-yaninda>

- Otay, D. (2022). Denkleştirme Esasının Hüküm ve Sonuçları. *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(23), 33-56.
- Ozansoy, C. (1997). "Türkiye'de Kamu Hizmeti Tartışmaları: Bir Hamaset ve Habaset Alanı". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 46 (1997)
- Ölçer, F. (2004). Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi. *Öneri*, 6(22), 145-165.
- Önen, M. ve Kurnaz, S. (2017). Kamu Yönetimi Reformlarında Yeni Perspektifler ve Arayışlar. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4(8), 51-69.
- Ören, K., & Göçmen, M. (2011). 6111 Sayılı Torba Yasanın Getirdiği Reform ve Değişikliklerin Çalışma Hayatına Yansımaları. 12(1), 1-26.
- Öz, S. C., & Yıldırım, S. (2009). Türkiye’de Kentsel Yoksullukla Mücadelede Sosyal Belediyeciliğin Rolü. *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Akdeniz Üniversitesi, 453-461.
- Özalp İnan, (2004). *Uluslararası İşletmecilik*. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72
- Özdemir Ö., Pala A. Çocuklarda COVID-19 Enfeksiyonunun Tanısı, Tedavisi ve Korunma Yolları. *J Biotechnol and Strategic Health Res.* 2020; 4: 14-21.
- Özdemir, N. (2018). Geleneksel Bilgi ve Kültür Ekonomisi. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi*, 18 (1), 1-28 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egetdid/issue/37854/396882>
- Özer, M. A. (2005). Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi. *Sayıştay Dergisi*, 59, 3-46.
- Özer, M. A., (2019). Kamu Hizmeti Anlayışında Değişim ve Yeni Sağ Politikalar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, vol.8, no.20, 10-42.
- Özgüler, C. (2012). Home-Based Woman Workers: The Case Of Turkey / Eskisehir. *Anadolu University International Journal of Business And Social Science*, 3(19).

- Özkalp, E., & Kirel, A.Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özmen, Z. (2006). 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özsoy, E. & Ardiç, K. (2020). Çalışanların Karanlık Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisinde Genel Öz-Yeterliliğin Düzenleyici Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (1), 144-154
- Öztürk, M. & Özgöl, M., Sarıkaya, İ. (2017). Örgün Eğitimde Uzaktan Eğitim Uygulamalarına İlişkin Öğrenci ve Öğretim Elemanı Değerlendirmeleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 294-304. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/higheredusci/issue/61493/918176>
- Öztürk, M. (2017). Sürdürülebilir Gelişme Odaklı Eğitim: Kuramsal Çerçeve, Tarihsel Gelişim ve Uygulamaya Dönük Öneriler. *İlköğretim Online*, 16(4), 1-11.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Özveri, M. (2017). İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Aykırı Bir Kavram Olarak Esneklik [Flexibility as a concept contrary to occupational health and safety]. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 16, 71-76.
- Palabıyık, H. (2004). Yönetimden Yönetişime Geçiş ve Ötesi Üzerine Kavramsal Açıklamalar. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(1), 63-85.
- Palabıyık, H. (2007). İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 47-54.
- Palabıyık, H. ve Altunbaş, D. (2004). Kentsel Katı Atıklar ve Yönetimi. U. Yıldırım ve M.C. Marin (Ed.), *Çevre Sorunlarına Çağdaş Yaklaşımlar içinde* (s. 105). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferanstan*, Sayı: 60, 2011/1, 1-60
- Pekküçükşen, Ş. (2004). Sosyal Belediyecilik ve Selçuklu Belediyesi Şefkat Evleri Örneği. *Yerel Yönetimler Kongresi, Bildiriler Kitabı, Çanakkale*.

- Pektaş, E.K. (2010). Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Karşılaşılan Sorunlar. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1), 5-23.
- Pinhas, M. M. (2007). Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma. İstanbul: Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Yayını.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. Basic Books.
- Polatoğlu, A. (2003). *Kamu Yönetimi Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması*. Ankara: ODTÜ Yayınları.
- Pollitt, C. (2005). *The essential public manager*. McGraw-Hill Education.
- Raadshelders, R. (1996). The Evolution of Civil Service Systems. In P. Bekke & F. Toonen (Eds.), *Civil Service Systems in Comparative Perspective*. Indiana University Press.
- Reçber, K. (2018). *Uluslararası Hukuk (3. Baskı)*. Bursa: Dora Yayınları.
- Rhodes, R. A. W. (2007). *Understanding governance: Policy networks, governance, reflexivity and accountability*. Open University Press.
- Riccucci, N. M. (2001). The Old Public Management Versus The New Public Management: Where Does The Public Administration Fit In? *Public Administration Review*, 61(2)
- Ringold, D., & Kasek, L. (2007). Social Assistance in The New EU Member States, Strengthening Performance and Labor Market Incentives. *World Bank Working Paper*, (Sayı:117), 4.
- Rosenberg, R. & Littlefield, E. (2004) *Breaking Down the Walls between Microfinance and Formal Financial System*, Consultative Group to Assist the Poor (CGAP). World Bank Group, Washington DC.
- Rude, G. (2002). *The French Revolution*. Grove Press.
- Sampath, S., Khedr, A., Qamar, S., Tekin, A., Singh, R., Green, R., & Kashyap, R. (2021). *Pandemics Throughout the History*. *Cureus*, 13(9), 1-9.
- Sarısu, A. (2003). *Dünya'da ve Türkiye'de Özelleştirme–Genel Bir Değerlendirme*.
- Sayan, S. (2007). *Kız Öğrencilerin Okul Yaşantılarına İlişkin Nitel Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Sclar, E. (2000). You don't always get what you pay for: The economics of privatization. Cornell University Press.
- Sert, S. (2014). Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi. *TBB Dergisi*, 110, 335-356.
- Sevinç, I. (2015). Sosyal Belediyecilik Uygulamalarında Kent Bilgi Sistemlerinin Kullanımı: Konya Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 22(1), 201-218.
- Smith, A. (2008). The wealth of nations. New York: Bantam Dell.
- Solmaz, B., & Görkemli, H. N. (2012). Yeni Bir İletişim Alanı Olarak Sosyal Medya Kullanımı ve Konya Kadın Dernekleri Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 183-189.
- Soysal, M. (1962). Kalkınma ve Hukuk. *Yön*, 5, 14.
- Soysal, T. (2006). Tele Çalışma. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, s.133-165.
- Sönmez, P. (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 177-198.
- Sözen, S. (2005). Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Söztutar, M. & Yontar, İ. G. (2018). Kırsal Alanda Girişimcilik, Üretim ve Kalkınma Boyutlarıyla Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu TKDK- Manisa İl Koordinatörlüğü Örneği. *Sayıstay Dergisi*, (111), 43-77. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sayistay/issue/61567/919283>
- Stokes, EK., Zambrano, LD., Anderson, KN., Marder, EP., Raz, KM., El Burai Felix, S., et al. (2020). Coronavirus Disease 2019 Case Surveillance - United States, January 22-May 30, 2020. *MMWR Morb Mortal Wkly Rep*, 69(24), 759-765.
- Subaşı, İ. (2005). Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu. *Hukuk Dünyası*, 15(1), Ocak-Şubat Mart.
- Süzek, S. (2006). Bireysel İş Hukuku. Ankara: Yayınevi
- Süzek, S. (2013). İş Hukuku (9. Baskı). İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Süzek, S. (2016). İş Hukuku (Yenilenmiş 12. Baskı). İstanbul: Beta.
- Süzek, S. (2020). Prof. Dr. Sarper SÜZEK. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 394-395.

- Şafak, C. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi. *TBB Dergisi*, 51.
- Şahankaya, A. S. (2016). Belirli Süreli İş Sözleşmeleri. *Ankara Barosu Dergisi*.
- Şahinoğlu, İ. (2014). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Anlayışı*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Turkey.
- Şat, N. (2009). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı: Weber Bürokrasisinin Sonu Mu? *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 93-108. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsosbil/issue/7707/100974>
- Şaylan, G. (1980). Türkiye'de devlet kapitalizminin bunalımı ve KİT'ler sorunu. *Amme İdaresi Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Şeker, M. (2008). Kamu Ekonomisi Açısından Rüşvet, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi.
- Şenkal, A. (2003). İletişim Teknolojileri ve Sendikalar. *Çimento İşveren Dergisi*, 17(1), 36-40.
- Şenkal, H. & Ocak, M. (2020). Liderlik Tiplerinin Örgütlerin Kriz Algılama ve Krizle Başa Çıkma Stratejileri Üzerine Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 6-22. DOI: 10.29131/uiibd.686493
- Şimşek, A., Akkuş, Ç. & Temel, B. (2022). COVID-19 Sürecinde Ziyaretçilerin Gastronomi Destinasyonlarına Yönelik Risk Algısının Yiyecek Deneyimine Etkisi: Adana Örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3), 1013-1036.
- Şimşek, E. (2011). Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2021, Mart 2). T.C. Sağlık Bakanlığı 2020 Faaliyet Raporu.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2022, Mart 4). COVID-19 (SARS-CoV-2 Enfeksiyonu) GÜNCEL DÖNEMDE COVID-19'a Yönelik Okullarda Alınması Gereken Önlemler [Broşür]. Ankara.
- Tağ, M. N. ve B. Çetinkaya (2019). "Öznel İyi Oluş Hali, Başkasına Güven ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz." *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 15, Sayı 3, 2019, *Int. Journal of Management Economics and Business*, Vol. 15, No. 3, 2019, s: 858-888.

- Tan, T. (1991). Anayasa Mahkemesi Kararlarında Kamu Hizmeti Yaklaşımı. *Anayasa Yargısı Dergisi*, 8(1), 233-252.
- Tan, T. (1967). Osmanlı İmparatorluğunda Yabancılara Verilmiş Kamu Hizmeti İmtiyazları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, CXXH, no. 2,
- Taner, D., & Avşar Negiz, N. (2018). Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme [An Examination on Flexible Working Hours Applications at Public Administrations]. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1131-1152.
- Tanilli, S. (1993). Devlet ve Demokrasi. İstanbul: Cem Yayınevi, 7. Baskı.
- Taşçı, F. (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri. *Çalışma ve Toplum*, 1 (24), 175-202. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71796/1155217>
- Tathoğlu, E. (2011). Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği [Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı]. Bursa, Türkiye.
- Tekeli, İ. (2003). Türkiye'de Özelleştirme Politikaları ve Toplumsal Sonuçları. *İktisat, İşletme ve Finans*, 18(208), 32-51.
- Tekin, M., & Atamak, B. (1997). Esnek Üretim Sistemleri ve Esnek Üretim Sistemleri ile İlgili Örnek Uygulamalar. I. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul.
- Telman, N. (1988), *Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusuyla Olan İlişkisi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye
- Tilev, F. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (2), 121-150.
- Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi? Uludağ Üniversitesi- İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. Yıl: 2003, Cilt: 5, Sayı: 1, Sıra: 1, No: 18.
- Topçuoğlu, R. A. (2011). Kadın Emegi ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma. Kadın Emegi Konferansı.

- Toprak, D. (2015). Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 151-172.
- Toprak, D., & Şataf, C. (2009). Türkiye'de Yerel Yönetimler Reformu Çerçevesinde Sosyal Belediyecilik Yaklaşımı. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 1(1).
- Tosun, N. (2010). Hekimler ve Tabip Odası Yöneticileri İçin Mevzuat. Mesai Dışı Poliklinik Uygulaması İçin Sağlık Bakanlığı Genelgesi.
- Tuncer, H. (2006). Küresel Diplomasi. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Tunçcan Ongan, N. (2004). Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(3), 123-142.
- Tunçer, A.S. (2011), "Bilgi Toplumunda Siyasetin ve Yönetimin Temel Ön Koşulu: Teknoloji ve Yönetilebilir Bilgi", Kamu Yönetimi ve Teknoloji KAYFOR 2010, TODAİE Yayını, Ankara, ss.735-752
- Tunçer, P. (2012). Örgütlerde Cinsel Taciz ve Örgüt Kültürü. *JASS*, 7(0).
- Turan, B. (2005). *Türk Çalışma Hayatında Esneklik Tartışmaları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Yansımaları*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Tutum, C. (1995). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma. *Yeni Türkiye Dergisi*. Sayı (95/4). 134-139.
- Uçaktürk, T., Uçaktürk, A., & Özkan, M. (2009). Yerel Yönetimlerde Sosyal Sorumluluk Bağlamında Sosyal Belediyecilik: Biga Belediyesi Örneği. VI. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, Çanakkale, Türkiye, 23-25 Ekim 2009, ss. 23-25.
- Uludağ, A. (2019). Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Anlayışının Yükselişi: Sosyal Politika Üzerine Bir İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(33), 269-290.
- Uysal, N., & Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi: *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 26-37.

- Uzun, E. (2008). *Demokrasi Retoriği: VIII. Cumhurbaşkanı Turgut Özal'ın Konuşmalarında Demokrasi* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Ankara, Türkiye: Ankara Üniversitesi Yayınları, 65-77.
- Ünal, F. & Kavuncuğlu, S. (2015). Prens Sabahattin ve Âdem-İ Merkezîyetçilik Anlayışı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (45), 118-130 .
- Wallart, N. (1999). *The Political Economy of Environmental Taxes: New Horizons in Environmental Economics*. Edward Elgar, UK.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. University of California Press.
- WHO (2020b). *Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic*.
- Wilson, D. (2000). *Public sector reform: A critical overview*. Oxford University Press.
- Wood, S. (2014). Modelling dispersal and connectivity of broadcast spawning corals at the global scale. *Global Ecology and Biogeography*, 23(1), 1-11.
- World Bank. (1989). *Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth (Report No. 7438- AFR)*. Washington, DC: World Bank.
- Yalçın, M. & Akıncı Vural, Z. B. (2021). Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma ve Kurumsal Aidiyet: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk İletişim Dergisi*, 129-139.
- Yalvaç, F. (2016). Sosyal Belediyecilik. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (34), 53-70.
- Yaman, M. (2014). Sosyal Devlet ve Sosyal Belediyecilikte Yaşanan Dönüşüm: Kütahya Belediyesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, 42(Mart-Nisan), Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi.
- Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Ankara: Kamu İşletmeleri İşveren Sendikası.
- Yavuz, E., & Avcı, M. (2020). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının işe devamsızlık algıları üzerindeki etkileri: Kamu kurumlarında bir alan araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(35), 37-55.

- Yavuz, İ. (2013). *Sosyal Belediyecilik Bağlamında Çocuk ve Gençlik Hizmetleri: Adapazarı Belediyesi Bilgi Evi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Yayla, A. (1992). *Liberalizm*. Ankara: Turhan.
- Yayman, H. (2005). *Türkiye'nin İdari Reform Politikası* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yayman, H. (2000). Türkiye'de Devletçilik Politikasının Gelişimi Üzerine. *Karınca Dergisi*, 65(757), 35-41.
- Yıldırım, S. (1993). *Yerel Yönetim ve Demokrasi: Kavramlar, Yaklaşımlar*. T.C. Başbakanlık TOKİ Başkanlığı ve IULA-EMME. İstanbul.
- Yıldırım, S. (1990). *Yerel Yönetim ve Demokrasi*. Türk Belediyeciliğinde 60. Yıl Uluslararası Sempozyumu, Ankara B.Ş.B.- İULA-EMME, Ankara.
- Yıldız, M. E. (2022). İş Hukukunda Telafi Çalışması ve Denkleştirme Esası. *Adalet Dergisi*, (69), 555-575.
- Yılmaz, D. (2008). *Türk Hukukunda Kamu Hizmeti Kavramı ve Kriterleri*, Gazi Üniversitesi *Hukuk Fakültesi Dergisi* C. XII, Y. 2008, Sa. 1-2
- Yılmaz, İ. (1998). *Esnek Çalışma Uygulamalarının Verimliliğe Etkileri ve Adapazarı Belediyesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.
- Yılmaz, M. & Yaba, M. (2022). *Türkiyede ve Dünyada Covid-19 Virüs Salgınının Turizm Sektörü Üzerine Etkisinin Araştırılması: 2019-2020 Yılları*. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 46 (1), 139-148.
- Yiğit, Y. (2012). Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve bu Serbestinin Sınırları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14, 101-166.
- Yörükoğlu, F. (2009). *Türk Belediyeciliğinin Gelişim Süreci*. *Mevzuat Dergisi*, 12(135), 1-18.
- Yücel Öztürkoğlu. (2013). *Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri* (Vol. 1, pp. 109–129). *Beykoz Akademi Dergisi*, 1, 109-129.
- Yüksel, B. (1999). *Uluslararası İşletme Yönetimi ve Türkiye Uygulamaları*. Gazi Kitabevi.

Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (3), 109-131. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mjss/issue/40491/485050>

Zhou, P., Yang, X.-L., Wang, X.-G., Hu, B., Zhang, L., Zhang, W., . . . Chen, J. (2020).

1924 Anayasası, md. 89-91

1961 Anayasası, md. 112-120

1982 Anayasası, md-123-127

5393 Sayılı Kanun, md.3

EKLER

EK-1 SORU FORMU

A- SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

- 1- Kaç yaşındasınız?
- 2- Cinsiyet K () E ()
- 3- Medeni durumunuz nedir?
- 4- Çocuğunuz varsa yaşı/yaşları ve sayısı kaçtır?
- 5- Memleketiniz neresi? (Evlisenez eşinizin de memleketi- İl/İlçe)
- 6- Eğitim düzeyiniz nedir?
- 7- Mesleğiniz nedir?
- 8- Evlisenez eşiniz nerede çalışmaktadır?
- 9- Aylık gelirin ne kadar? (Ücret ve ücret dışı gelir)
- 10- Varsa ücret dışı gelirlerinizin türünü ve miktarı ne kadar?

B- ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN SORULAR

- 11- Ailenizden yerel yönetimlerde çalışan başka kimler var? Kaç yıldır çalışıyorlar?
- 12- Ordu Büyükşehir Belediyesinde hangi birimde çalışıyorsunuz? Daha önce hangi birimlerde çalıştınız?
- 13- Ordu Büyükşehir Belediyesinde hangi statüde bulunuyorsunuz? (Memur, taşeron, işçi, sözleşmeli, uzman vb.)
- 14- Yerel yönetimlerdeki görev tanımınız nedir?
- 15- Kaç yıldır yerel yönetimlerde görev yapıyorsunuz?
- 16- Haftalık çalışma süreniz ne kadar?
- 17- Günlük dinlenme süreniz ne kadar?
- 18- Yıllık ortalama kaç saate kadar fazla çalışma yapıyorsunuz?
- 19- Çalışma koşullarınızla ilgili bilgi verir misiniz?
- 20- Daha önce iş tecrübeniz olduysa hangi işte ne kadar süre çalıştınız?

- 21- İş hayatına nasıl başladınız? Kaç yıldır Ordu Büyükşehir Belediyesinde çalışıyorsunuz?
- 22- Bir kamu kurumu olarak neden yerel yönetimlerde çalışmaya karar verdiniz?
- 23- Ordu Büyükşehir Belediyesindeki işinizi nasıl buldunuz ve işe alındınız? (Referans, İŞKUR, KPSS vb.) Bu süreçten söz eder misiniz?
- 24- Bir iş gününüz nasıl geçiyor, neler yapıyorsunuz? (Uyanma, hazırlanma, işe gidiş saati, günlük yapılan rutin işlemler, öğle yemeği vb.)
- 25- Ücret dışı verilen ücret ekleriniz nelerdir? (İkramiye, giysi yardımı vb.)
- 26- Yemek konusunda işyerinin uygulaması nedir? (Yemeği kendi veriyor, yemek ücreti veya yemek kartı vb.)
- 27- İşe nasıl gidip geliyorsunuz? (Servis, yol yardımı vb.)
- 28- Üye olduğunuz sendika nedir? Bu sendikaya neden üye oldunuz?
- 29- Daha önce başka bir sendikaya üye olup değiştirdiyseniz nedeni nedir?
- 30- Bir sendikaya üye değilseniz neden üye değilsiniz?

C- COVID-19 SONRASI UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN SORULAR

- 31- Covid-19 ile Ordu Büyükşehir Belediyesi hizmetlerinde ne gibi değişimler yaşandı?
- 32- Covid sürecinde yerel yönetimlerde hangi hizmetlerde esnekleşmeye gidildi?
- 33- Pandemi süresince Ordu Büyükşehir Belediyesi çalışmalarında ne gibi değişimler ve dönüşümler gerçekleştirdi?
- 34- Eğer covid geçirdiyseniz bu süreçte neler yaşadınız?
- 35- Covid ile çalışma hayatınızda neler değişti? Çalıştığınız birim esnek çalışma uygulamasını hangi boyutta uyguladı?
- 36- Pandemi süresinde fazla çalışma ve mesai yapma gibi şartlar hangi şekillerde ortaya çıktı?
- 37- Pandemi süresince yapılan hizmetlerde ve uygulamalarda karşılaştığınızı düşündüğünüz en büyük problemler neler oldu?
- 38- Sizce dezavantajlı çalışanların pandemi süresince karşılaştığı problemler neler oldu?

- 39- Pandemi süresince işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili işyeriniz ve siz ne gibi önlemler aldınız?
- 40- Pandemi süreci yapmış olduğunuz görevde ne gibi değişimlere ve dönüşümlere neden oldu?
- 41- Ev ve aile yaşamınız uzaktan çalışmadan ne şekilde etkilendi?
- 42- Uzaktan çalışma süresince ev işleriyle kim ilgilendi?
- 43- Uzaktan çalışma döneminde çocukların bakımı, evin bakımı ve ailedeki diğer sorumluluklarla ilgili nasıl bir iş bölümü ve planlama yapıldı?
- 44- Uzaktan çalışma uygulamaları hangi konularda maliyetlerinizi ne şekilde etkiledi?
- 45- Pandemi süresince uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının sizin için avantajları neler oldu?
- 46- Pandemi süresince uzaktan çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının sizin için dezavantajları neler oldu?

EK-2 – ETİK KURUL İZİN BELGESİ

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

OTURUM TARİHİ	OTURUM SAYISI	KARAR SAYISI
26/10/2021	10	2021-171

KARAR NO: 2021-171

Doç. Dr. Sebiha KABLAY'ın "Covid-19'un Yerel Yönetim Çalışanlarının Çalışma İlişkilerinde Yarattığı Değişim: Ordu Büyükşehir Belediyesi Örneği" başlıklı çalışması etik yönden incelendi.

Doç. Dr. Sebiha KABLAY'ın "Covid-19'un Yerel Yönetim Çalışanlarının Çalışma İlişkilerinde Yarattığı Değişim: Ordu Büyükşehir Belediyesi Örneği" başlıklı çalışmasının etik yönden uygun olduğuna, toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.