

## Mevsimlik İşçiler, Çalışma Koşulları ve Sorunları

Birsen ERSEL<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye

\*Sorumlu Yazar  
e-posta: birsenersel@gmail.com

Geliş Tarihi: Nisan 03, 2014  
Kabul Tarihi: Mayıs 14, 2014

### Özet

Makalede, Türkiye’de Kamu Kesiminde çalışan mevsimlik işçiler ele alınıp incelenmeye çalışılmıştır.

Giriş bölümünde, mevsimlik işçilerin genel durumları, çalışma koşulları, nasıl tanımlandıkları anlatılmıştır.

Türkiye’de Batı’daki gibi bir sanayi Devrimi’nin olmamasından söz edilerek, işsizlik sorununa değinilmiş ve buna bir çözüm önerisi gibi bakılarak mevsimlik-geçici işçi uygulamasına geçildiği işlenmiştir. Mevsimlik çalışma anlatılarak mevsimlik-geçici işçi çalıştırmanın nedenleri üzerinde durulmuştur. “İşin doğası”, “işçinin özellikleri”, “ekonomik ve mali yetersizlikler”, “sosyal amaçlı istihdam” durumları açıklanmıştır. Mevsimlik-geçici işçi istihdamının yararları ve sakıncaları hem işveren ve hem de işçi açısından ele alınarak anlatılmıştır. Daha sonra da “Türkiye Ekonomisi açısından yararları ve sakıncaları üzerinde durularak, sonuç bölümüyle bildiri sonlandırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mevsimlik-Geçici İşçiler, İşsizlik.

## Seasonal Workers, Working Conditions and Problems

### Abstract

In this paper, seasonal workers working in the Public Sector in Turkey are considered and investigated.

In the introduction section, the general state of the seasonal workers, their working conditions, and how they are identified are described.

After mentioning that there was no industrial revolution in Turkey just as in the West, the unemployment problem and how seasonal-temporary workers were proposed and implemented as a solution to this problem are discussed. By explaining seasonal-temporary labor the reasons behind employing seasonal workers are expounded on. “The nature of the work”, “worker’s characteristics”, “economic and financial inadequacies”, “social purposes of employment” cases are explained. The benefits and drawbacks of seasonal-temporary employment both to the employers and workers are also discussed. Then its benefits and drawbacks in terms of the “Economy of Turkey” are emphasized, and the paper is finalized with the Conclusions section.

**Keywords:** Seasonal-Temporary Workers, Unemployment.

## GİRİŞ

Bir toplumu oluşturan bireylerin kimseye muhtaç olmadan yaşamaları, o bireylerin kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlayabilecek bir işe sahip olmaları mümkündür. Bu nedenle, insanların devamlı gelir elde edebilecekleri bir işe sahip olmaları kendileri, aileleri ve tüm toplum açısından çok önemli, yaşamsal bir konudur. Çünkü, çalışma hakkı, bir bakıma yaşama hakkının da bir uzantısını oluşturmaktadır. Bazı durumlarda bu gelir getiren iş devamlılık sağlamaktan yoksun olmaktadır. Yılın belli zamanlarında, belli mevsimlerde veya işin niteliğine göre bazı durumlarda çalışıp, gelir sağlanmaktadır. Yılın öteki aylarında veya mevsimlerinde, çalıştırılan işçiler işten çıkarılmaktadır. Yılın diğer zamanlarında işlerini kaybeden, kendi iradeleri dışında işsiz kalıp, iş ve ücretten yoksun kalan bu kimselere “Geçici İşçi”, “Mevsimlik İşçi”, “Fon İşçisi”, “Emanet İşçi” gibi isimler verilmektedir.

Bu bildiride söz konusu işçilerin sosyo-ekonomik durumlarını çeşitli bakımlardan ele alıp incelemeye çalıştık. “Geçici İşçi”-Mevsimlik İşçi” çalıştıran Üniversiteler, Bakanlıklar, Kamu Kuruluşları, Genel Müdürlükler ve Belediyeler inceleme konumuzu oluşturdu.

Türkiye ne Osmanlı döneminde, ne de Cumhuriyetten sonra Batı’daki gibi bir Endüstri Devrimini yaşamamış bir ülkedir. Türkiye’de hızlı ve dengeli bir sanayileşme

sürecinin gerçekleştirilmeyişine paralel olarak, sanayileşmeden bağımsız biçimde oluşan ve sanayileşme hızından daha yüksek bir hızla gelişen “demografik” kentleşmenin de etkisiyle, işsizlik sorunu hızla büyümüş ve şimdilerde de gündemdeki ilk sırayı alan en yaşamsal sorun haline gelmiştir.

Özellikle 1960’lı yıllardan başlayarak hükümetler, giderek artan işsizlik baskısı karşısında, bu sorunu ertelemeye yönelen yapay kimi çözümler getirmeye çalışmışlardır. 1960’lı yılların ikinci yarısından sonra milyonlarca insanımız Batı Avrupa ülkelerine çalışmaya gönderilmiştir. Ancak, bütün bu girişimlere karşın, işsizlik azalacağı yerde giderek artmıştır. Öte yandan, kırdan kente göç eden milyonlar, kentlerdeki örgütlü resmi sektörlerde ve modern kesimde istihdam olanaklarına kavuşamamış ve hizmetler sektörü içinde “informel sektör” istihdamı çarpık bir yapıda gelişmiştir. “İstihdam içinde işsizler” diyebileceğimiz informel sektör istihdamı, Türkiye’deki eksik istihdamın sadece bir yönünü oluşturmuştur. Öte yandan işsizliğin artan baskısı altında özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında geçici statüde işçi çalıştırılması yoluyla işsizliğin baskısı geçici olarak azaltılmaya ve KİT’lerde ikili istihdam yapısı oluşturulmaya başlanmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında, geçici hizmet sözleşmesiyle yılın belli aylarında çalıştırılan istihdam içindeki işsizlerin sayısı hızla artmıştır. Geçici işsizlik, diğer bir ifadeyle “mevsimlik işçi” tanımı dışında, bu işçilerin hizmet sözleşmeleri zincirleme olarak yenilenme suretiyle, Türkiye’de “kalıcı” bir olgu konumuna getirilmiştir. Kendine özgü istihdam, ücret, örgütlenme ve ekonomik sorunları olan geçici işçiler –mevsimlik işçiler- günümüzde 100 bine varan sayıları aile ve çocuklarıyla birlikte yarım milyona ulaşan varlıklarıyla önemli bir baskı grubu olarak Türkiye’nin toplumsal yapısı içindeki yerlerini almışlardır. Toplumsal yapıda kendilerine özgülenen kompartımandan hoşnut olmayan bu kesim, aynen gecekondulu ve informel sektör kesimleri gibi, Türkiye’nin hızlı ve dengeli sanayileşememesi olgusuna bağlı olarak, aslında geçici olması gerekirken, Türkiye’nin toplumsal yapısının kalıcı ya da kronikleşmiş unsurları konumuna gelmişlerdir.

Biz bildiriye sadece Kamu Kesiminde çalışan mevsimlik, başka bir deyişle Geçici İşçileri incelemeye almış bulunuyoruz. Türkiye’de kamu kesiminde geçici işçi istihdamında, işin gerekleri de etkili olmakla birlikte, siyasal iktidarların çokluk oy kaygısıyla ve ağırlaşan işsizlik sorunlarını erteleme ve kalıcı çözümler yerine yapay çözümler getirme eğilimlerinin de etkisiyle, KİT’lerde istihdam içinde işsizliğin oluşturduğu eksik istihdam, hem görülebilir, hem de görülemez biçimleriyle etken olmuştur.

Türkiye’de geniş bir kitleyi içeren geçici işçilerin sorunları, sık sık gazetelerde zaman zaman da parlamentoda ve kamuoyunda yansımakta, tartışılmakta ve işçi sendikalarıyla hükümetler arasında gerginliklere yol açmaktadır. Geçici işçilerin işten çıkarılma ya da çalışma sürelerinin kısaltılması girişimleri sık sık gündeme gelmekte ve kamuoyu bu girişleri çokluk ilgiyle ve endişeyle izlemektedir.

Sosyal, ekonomik ve siyasal yönlerden karmaşık boyutlar taşıyan mevsimlik işçi olgusu üzerinde, mevsimlik ve geçici işçilerin toplumsal-ekonomik özellikleri ve sorunlarına ilişkin bilimsel çalışmaların yok denecek kadar az olduğu görülmektedir.

Bu bildiriye, Türkiye’de bu denli geniş bir kitleyi içeren geçici mevsimlik işçilerin toplumsal ve ekonomik profillerinin çizilmesi ve saptanması ele alınıp incelenmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda, geçici mevsimlik işçilerin kırsal-kentsel kökenleri, işçileşme süreçleri, üretim sürecindeki konumları, çalışma koşulları, istihdam güvenceleri, sendikal ilişkileri, bilinç düzeyleri ve yaşam koşulları bildiriye ele alınmaya çalışılacaktır.\*

Mevsimlik çalışmayı açıklamaya çalışalım.

### **Mevsimlik Çalışma**

Eksik çalışma türlerinden biri olan Mevsimlik Çalışma bildirinin konusu olduğundan diğer eksik çalışmalara değinilmeden (hem bildirimizin konusu olmadığı hem de zamanımızın kısıtlı olması nedeniyle ele alınmamıştır.)

Kimi mesleklerde ve kimi faaliyet alanlarında işin niteliği gereği çalışma imkânları mevsimlere göre değişmektedir. İş mevsimi gelince o sahada çalışma olanakları artmakta ve mevsim gelince de işsizlik başlamaktadır. Yılın belli mevsimlerinde iş bulabilen kimseler, bu dönemler dışında işsiz kalmakta, bunlara “mevsimlik işçi” denilmektedir.

Mevsimlik istihdamın ya da işsizliğin en açık şekli, üretimin büyük ölçüde doğal koşullara bağlı olduğu tarım alanlarında görülmektedir. Ekim yapılacağı zaman veya hasat mevsiminde geniş çapta çalışma imkânı açılan tarım

alanında ekim ve hasat mevsimleri dışında çalışma olanakları birdenbire daralmakta ve işsizlik başlamaktadır. Mevsimlik faaliyetlerin en hızlı olduğu bu dönemlerde, tarımsal işgücü tarımsal faaliyetlerin yürütülmesine yeterli gelmezken, aynı işgücünün önemli bir bölümü ölü mevsimde işsiz hale girmektedir [2]. Benzer durumlar, tatil köylerinde, kış sporları yapılan yerlerde ve kimi turistik iş alanlarında da görülmektedir [6]. Burada üretimin doğal koşullar bakımından bütün bir yıl boyunca devam ettirilmeyişi, üretimin belli mevsimlerde canlanıp, belli mevsimlerde duraklaması etken olmaktadır [8]. Mevsimlik işlere tarım sektörü dışında bilhassa inşaat sektöründe de rastlamak mümkündür. [7]

Bu tür eksik çalışma, ekonomik faaliyetlerin yıl içindeki dalgalanmalarından büyük ölçüde etkilenmekte ve mevsimlik işçiler yılın belli mevsimlerinde tam süreli çalışsalar bile, öteki mevsimlerde çalışmak isteseler dahi, işsiz kalmaktadırlar. Bu niteliğiyle, mevsimlik çalışma, kısmi süreli çalışmadan çok kısa süreli çalışmaya daha çok yaklaşmaktadır. Mevsimlik işçiler, bu geçici çalışma özellikleri nedeniyle, geçici işçi niteliğini de taşımaktadırlar. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken şey, her geçici işçinin, mevsimlik işçi olmasının gerekmediğidir. Çünkü geçici işçiliği belirleyen ekonomik faaliyetlerin yıl içindeki dalgalanmaları dışında daha pek çok etmen rol oynamaktadır. Örneğin, bütçe olanaklarının yetersizliği, sosyal amaçlı çalıştırma, işin doğası, geçici işçi çalıştırmanın ucuzluğu vb. gibi.

### **Mevsimlik-Geçici İşçi Çalıştırmanın Nedenleri**

Kamu kesiminde geçici işçi çalıştırmanın çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunları: işin doğası, işçinin özellikleri, ekonomik yetersizlikler, sosyal hedefler vb. gibi başlıklar altında toplayabiliriz.

### **İşin Doğası**

“Mevsimlik İşçi” çalıştırmak işin doğasından ileri gelmektedir. Öyle işler vardır ki, bu işlerde sürekli işçi çalıştırılması hemen hemen olanaksız görülmektedir. Örneğin kışın karayollarında kar temizleme işlerinde çalıştırılan işçiler, bunlar sadece çok şiddetli kış mevsimlerinde kardan kapanan şehirlerarası ve diğer yerleşim bölgelerindeki karayollarının devamlı trafiğe, ulaşımına açık tutulması amacıyla çalıştırılırlar. Kar yağışı kesilip hava şartları normale dönünce de işlerine son verilir.

İşin doğasından ileri gelen bunun gibi daha başka işler de vardır. Örneğin Orman Bakanlığı Fidanlık İşletmelerinde, fidan dikim zamanında Köy hizmetlerinde sadece bir mevsimde yapılması gereken sulama işleri veya tarla, bahçe işlerinde sadece belli bir mevsimde yapılması gereken işlerde çalıştırılmaktadır.

Yine tarımsal işlerde, zirai mücadelede ilaçlama işlerinde, sadece belli mevsimlerde haşerelerle mücadele etmek için ilaçlama yapıldığında geçici veya mevsimlik işçiler çalıştırılmaktadır. Eğitim tesislerinde ve söz konusu kurum ve kuruluşların kamplarında ve sosyal tesislerinde çalışan işçiler de bu işler bitince işlerine son verilmektedir.

Üniversitelerde çalıştırılan mevsimlik işçiler de akademik takvim süresince çalıştırılmaktadır. Akademik tatilin başlamasıyla işlerine son verilmekte, bir dahaki akademik yıla kadar bunların hizmet akdi askıya alınmış olmaktadır. Yeni akademik yılda tekrar işbaşı yapmaktadırlar.

Belediyeler de belli bir yerin kazılması, örneğin bir su arızasının veya kanalizasyon arızasının giderilmesi için mevsimlik işçi çalıştırmaktadırlar. Aynı şekilde bir yolun asfaltlanması işinde de mevsimlik işçi çalıştırıyorlar. Bir

yere su veya doğalgaz bağlanmasıyla ilgili olarak söz konusu işin yapıpıp tamamlanması amacıyla “mevsimlik işçi” çalıştırdıklarını görüyoruz. Park ve bahçelerin bakımı için de aynı uygulama söz konusudur. İş bitince işçilerin işine son verilmektedir.

Konumuz içinde incelememiz gereken diğer bir husus da işçinin özellikleri olmaktadır. Şöyle ki:

### **İşçinin Özellikleri**

“Mevsimlik İşçilik”, adından da anlaşılacağı gibi hiçbir güvencesi olmayan, mevsimlik-geçici belli bir süre yapılan işçiliktir. İşveren, işçinin işini veya hal ve davranışını beğenmediği takdirde, hiçbir yükümlülük altına girmeden hemen işine son verecektir. Bu nedenlerle geçici işçinin kurallara daha titiz ve dikkatli olarak uyacağı kesindir. Ayrıca işini de en iyi şekilde özen göstererek yapacağından mevsimlik işçi çalıştırmak, devamlı işçi çalıştırmaktan daha verimli ve daha özendirici olmaktadır. Mevsimlik işçilerin çokluk iyi organize olamamış örgütsüz ve pazarlık gücü düşük bir işçi kitlesini belirlemesi ve istihdam maliyetinin düşüklüğü, bu işçilerin çalıştırılmasını işveren yönünden çekici bir konuma getirmektedir.

Mevsimlik işçi çalıştırmak, işvereni işçiye karşı yükümlülük altında bırakmamakta işveren istediği anda geçerli bir sebebi olsun veya olmasın mevsimlik işçinin işine son verebilmektedir. Bu durumda işverene aşırı bir serbestlik bir özgürlük tanımaktadır. İşveren istediği an tek yanlı iradesiyle işçinin hiçbir savunma ve söz hakkı olmadan işine son verebilmektedir. Elbette ki böyle bir uygulama işveren açısından kaçırılmaması gereken bir fırsat olduğundan işveren tercih hakkını kullanıp sürekli işçi çalıştırmaktansa “mevsimlik-geçici işçi” çalıştırmayı yeğlemektedir.

### **Ekonomik ve Mali Yetersizlikler**

Kimi işler nitelik olarak devamlı olmasına karşın, Bütçe Kanunlarında yeterli ödenek ayrılmamaktadır. Ödenek yetersizliğinden devamlı işçi çalıştırılmamaktadır. Ödenek yetersizliği nedeniyle süreklilik arz eden işlerin mevsimlik-geçici işçilere yaptırılması, bu işçilerin işlerinden çıkarılınca, işlerin aksamasına makine ve iş aletlerinin bakım ve revizyonlarının yapılmamasına yol açabilmektedir.

Gerçekte, mevsimlik veya geçici bir iş için işçi alınmakta ve iş tamamlandıktan sonra işçinin gitmesi gerekmektedir. Ancak, çoğu kez, iş tamamlandıktan, ödeneksizlikten, yani kurumların bütçelerinde para olmadığı için işçiler işten çıkarılmaktadır. Sonra, aynı işçiler aynı işlere alınmaktadır. Böylelikle zincirleme bir iş akdi yapılmış olmaktadır. On yıl gibi uzunca bir süreyle iş akitleri bu şekilde devam eden mevsimlik-geçici işçiler bulunmaktadır.

Bu durumda, hem hukuken, hem de tanım gereği mevsimlik-geçici işçi niteliği kaybolmaktadır. Bunlar geçici statüde çalıştırılan sürekli işçiler konumuna girmektedir.

Öte yandan, bütçeden ayrılan ödeneklerin devamlı işçiler ve geçici-mevsimlik işçiler için ayrı ayrı belirlenmesi ve bunlardan birinden ötekisine kaynak aktarılmanın olanaksızlığı da, yukarıda değindiğimiz sakıncaların ya da sorunların çözümüne imkân vermemektedir.

### **Sosyal Amaçlı İstihdam**

Türkiye’de siyasal iktidarlar artan işsizliğe bir çözüm olarak hızlı ve dengeli bir sanayileşmeyi gerçekleştirmek

yerine, işsizliğin baskısını geçici önlemlerle ertelemeye çalışmışlardır. Bu bağlamda, yurt dışına işçi gönderimleriyle son otuz yılda 2,5 milyon kişiye istihdam sağlanırken yurt içinde mevsimlik-geçici işçi çalıştırılması yoluyla 100 bin kişiye çalışma olanağı sağlamışlardır.

Mevsimlik-geçici işçi çalıştırmak, işsizliğin yüksek oranlarda seyrettiği dönemlerde, artan işsizliğe geçici bir çözüm olarak, kamusal istihdam politikasının bir parçası şeklinde uygulanmıştır. Bu açıdan bakıldığında, mevsimlik işçi çalıştırmanın artması, yüksek işsizlik oranının bir göstergesi olarak da değerlendirilmektedir.

### **Mevsimlik – Geçici İşçi İstihdamının Yararları ve Sakıncaları**

#### **Geçici- Mevsimlik İşçi Çalıştırmanın Yararları**

Geçici- Mevsimlik işçi çalıştırılmasının sağlayacağı yararları işveren, işçiler ve Türkiye ekonomisi açılarından ayrı ayrı inceleyebiliriz.

#### **İşveren Açısından Yararları**

Mevsimlik İşçi çalıştırmak, işverene büyük bir esneklik sağlamaktadır. Kimi işlerin belli dönemlerde ya da mevsimlerde yapılmasının zorunluluğu, işverenin işgücü sağlamadaki yetersizliklerini, mevsimlik işçi çalıştırarak gidermektedir. Böylelikle, mevsimlik işçiler hizmetlerine gereksinim duyulduğu zamanlarda çalıştırılan, duyulmadığı zamanlarda ise işlerine son verilen işçiler olarak işletmelere büyük esneklik sağlamaktadırlar.

İşverenlerin mevsimlik işçi çalıştırması, belli zamanlarda geçici işgücü talebinden kaynaklanmakta ve bu zamanlarda işgücü arzındaki eksiklik, mevsimlik işçilerle kapatılmaktadır. İşletmelerde üretilen mal ve hizmetlerin talebinde ve buna bağlı olarak üretim yoğunluğundaki değişimler, esnek bir çalışma politikası izlenmesini gerektirmekte ve bu bağlamda mevsimlik işçi çalışması, gerektiği zaman çalışmasına başvuru, maliyeti düşük esnek bir işgücünden yararlanma olanağını vermektedir. Böylelikle mevsimlik işçi çalıştırılması, işverene işgücünün planlanmasında ve istihdamında büyük ölçüde esneklik sağlamaktadır.

Öte yandan, işveren daimi işçilere göre mevsimlik işçilere daha düşük ücret ödemekte, sosyal güvenlik ve sosyal yardım harcamalarını düşük tutmakta ve bu tür işler daha az özel eğitim gerektirdiğinden, işverenlerin işe alma ve yerleştirme maliyetleri daha düşük olmaktadır. Kısa süreli çalışanlara, çalışma süreleri boyunca yapılan eğitim harcamaları ya çok sınırlı olmakta ya da hiç olmamaktadır. İşverenler kısa süreli çalışanlara yani mevsimlik işçilere eğitim harcaması yapmaktan genellikle kaçınılmaktadırlar. Böylelikle işgücünün maliyeti çok düşük olmaktadır.

Mevsimlik işçi çalıştırmayla birlikte işletmelerde iki tür işçi ortaya çıkmaktadır. Birincil işler dediğimiz, güvenceli, yüksek ücretli ve rahat işler daimi kadrodaki işçilere özgülenirken; düşük ücretli, güvencesiz, tehlikeli ağır ve yorucu işler mevsimlik işçilere verilmektedir. Böylelikle işletme içinde birincil ve ikincil işgücü ayrımı ortaya çıkmakta, işgücü piyasası ikiye bölünmektedir. Ekonomide bir durgunluk baş gösterdiğinde öncelikle mevsimlik işçilerin çalışma süreleri kısaltılmakta ya da işlerine son verilmektedir. Özellikle mevsimlik işçi çalıştırmanın bir çalışma (istihdam) biçimi olarak yaygınlık kazanması halinde, birincil işgücü piyasasının yanı sıra ayrıcalıklı koşullarda çalıştırılan ve mevsimlik işçilerin doldurduğu ikincil işgücü piyasasının oluşması söz konusudur.

Öte yandan, kısa süreli çalışma ile işçiler arasındaki dayanışma azalmakta, yönetim güçlenmekte, yönetimin

kontrolü artmakta, sendikaların ve toplu sözleşmelerin etkinliği azalmaktadır.

Kamu kuruluşlarında mevsimlik işçi çalıştırılarak, işlerin daha çabuk bitirilmesi, işverenin bir başka avantajını oluşturmaktadır. Mevsimlik işçi olmadığında işlerde aksamalar ortaya çıkmaktadır. Mevsimlik işçiler, işten çıkarılınca, verimlilikte de düşmeler olabilmektedir. Ayrıca, mevsimlik işçilerin ücretleri de çok düşük olduğundan, işletmeler daha az ücret ödeyip, daha ok işçi çalıştırmak gibi bir üstünlüğe de sahip olmaktadır. Gerçekten de, kamu kuruluşlarının büyük bir kısmında, geçici işçiler asgari ücretle çalıştırılıp, kendilerine başkaca bir ödeme yapılmamaktadır.

Öte yandan mevsimlik işçiler, kendi açılarından olumsuz durumlarla karşılaştıklarında, kadrolu işçilerde olduğu gibi, tepki göstererek sorunlarını çözememektedirler. Çokluk kendilerini savunma olanağından yoksun kalmaktadırlar. Çünkü, iş güvenceleri olmadığı gibi, gerek ücret konusunda, gerekse çalışma şartları konusunda pazarlık güçleri çok düşük düzeyde kalmaktadır. İşverenlerce ne tespit edilirse onu almak ve kabul etmek durumundadırlar.

Mevsimlik işçilerin önemli bir bölümünün çalışma alanlarının arazi olması ve arazide bu işçilerden çok yüksek verim alınması, işveren tarafına sağlanan yararlardan bir başkasıdır.

Öte yandan, acil bir işin kısa sürede yapılması için önce 29 günlük çalışmayla, o yetişmediği takdirde 2-3 kez uzatılarak işin görülmesi sağlanabiliyor. Bu durum, devamlı kadro verilmeden, süreleri uzatma inisiyatifi işverende tutarak işletme lehine esneklik ve yarar sağlıyor. Sürekli olmayan işler bu şekilde en ekonomik biçimde, zamanında ve ucuza yaptırılıyor oluyor.

Kısacası mevsimlik işçiler, maliyeti en düşük, sosyal hakları kısıtlı bir işçi kümesini belirlediğinden, işverenin de yeğlediği işçileri oluşturuyorlar. Çalışmasına ihtiyaç olduğu zaman çağrılan, gerek kalmadığı zaman kolaylıkla işten çıkarılan mevsimlik işçiler, işletmeye büyük esneklik ve rekabet gücü sağlayarak kadrolu işçilerle gerçekleştiremeyecekleri olanaklara kavuşmaktadırlar.

Kamu kuruluşlarında çalıştırılan geçici, işteki motivasyon ve verimlilikleri, onların nitelik düzeylerine ve işe almış biçimlerine göre farklılıklar gösterebilecektir. Bu konuda, aşağıdaki olasılıklar bulunmaktadır.

a) Nitelikli işçi olup, niteliksiz işçi gibi çalışanlar. Bu grupta birinci derecedeki sorun; bu işçilerin ileride kadroya atanma inancı içinde olmalarıdır. Söz konusu kalifiye elemanların ileride kendilerini kadroya geçemeyeceklerini öğrendikleri andan itibaren, (geçici) işçi olarak kamu kuruluşlarında çalışmaları ve üretken olmaları beklenemez.

b) İkinci grupta ise, niteliksiz düz işçi olup, nitelikli işçinin aldığı ücreti alıp, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler yer almaktadır. Piyasada çalışsa, alacağı ücretin en az iki mislini aldıklarından dolayı bu kurumlarda çalışmayı yeğlemektedirler. Bunların 4 ay sonunda aldığı ücret 8 ay çalışmayla alacakları ücrete eşit olduğundan ve ayrıca çalıştıkları müddet içinde devlet güvencesine de sahip olacaklardır.

#### *Geçici İşçiler Açısından Yararları*

Geçici işçilerin bir bölümü, az çalışmaktan memnun olabilirler. Çalışmadıkları zamanlarda köylerine gidip, tarla, bağ ve bahçeleriyle uğraşarak, bu tarz çalışmayı yeğleyebilirler. Özellikle kentle bütünleşemeyen ve "köylü-işçi" tipiyle tanımlanan bir küme işçi için, geçici işçilik, köylü (işçi) ailesinin gelirini çeşitlendiren, tarım dışından da, refahı arttıran bir olgu şeklinde değerlendirilebilir.

Öte yandan, hiç işsiz olmaksızın yılda birkaç ay çalışma şansına sahip olmaları ve niteliksiz olanların nitelikli işçi gibi ücret almaları, sendikacı olanların toplu sözleşme hükümlerinden ve sosyal haklardan yararlanmaları, bu tarz çalışmayı çekici hale getirmektedir. Geçici işçilerden çoğu, niteliksiz (düz) işçi olduğundan ve KİT'lerde iş verimlilikleri hesap edilmediğinden, verimsiz de olsalar, dışarıda alabilecekleri ücretlerden daha fazlasını alabilmeleri de geçici işçiliği çekici kılmaktadır.

Geçici olmakla birlikte, bunlar arasında kadrolu işçilerle aynı koşullarla çalışanlarda bulunmaktadır. Kimi kamu kuruluşlarında, bunların devamlı işçilerden bir farkı bulunmadığı görülmektedir. Geçici işçilerden sendikaya üye olanların haklarını bu kuruluşlar korumaktadır. Böylelikle birçok konuda danışabilecekleri, onlara destek olan işverene karşı haklarını savunan bir kuruluşa sahip olmaktadır.

#### *Türkiye Ekonomisi Açısından Yararları*

Geçici işçi istihdamı, işsizliğin yaygın olduğu dönemlerde, tam süreli iş bulamayanlara iş olanağı sağlayarak, işsizliğin toplumsal baskısını azaltıcı yönde işlev görebilir. Geçici işçi çalıştırmanın kısa süreli de olsa, ekonomide iş yaratma gibi bir yararı bulunmaktadır.

Kamu kuruluşlarının bağlı olduğu sendikalarından sağlanan verilere göre: Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde 43 bin, Karayolları Genel Müdürlüğünde 5 bin, Orman İşletmelerinde 30 bin, Tarım İşletmelerinde 3.500, Devlet Su İşlerinde 18 bin geçici işçi çalışmaktadır.<sup>1</sup>

Diğer bir kaynağa göre de: Özellikle, kamu ağırlıklı olmak üzere, Orman Bakanlığı iş yerlerinde 80 bin, Çay-Kur iş yerlerinde 25 bin, Tekel İşletmelerinde 13 bin, Köy Hizmetlerinde 48 bin dolayında mevsimlik geçici işçi çalışmaktadır. Ayrıca, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü iş yerlerinde 9 bin, Şeker Fabrikaları iş yerlerinde de yine aynı koşullarda işçiler çalıştırılmaktadır [4].

Kısacası işsizlik Türkiye'nin gündeminde ilk sırayı alan en başta bir sorundur. Bu bağlamda, mevsimlik ya da geçici işçi istihdamı, yılda birkaç aylık kısa süreli çalışmayı da içerse, çalışma olanağının yaratılması, hiç yoksun iyi olarak düşünen bir olgu olarak, işsizliğin baskısını azaltmada geçici de olsa bir çözüm olarak görülebilir.

#### *Öteki Yararları*

Geçici istihdamla gerek kadın, gerekse erkek olsun niteliksiz olsun, çoğu ilkököl mezunu olan ilkököl dahi bitirememiş bulunan işgücüne iş olanağı sağlamak ve bunların üretim sürecine katılarak topluma yararlı konuma getirilmesi imkânları yaratılmaktadır. Öte yandan kırsal kesimde işçi çalıştıran kamu kuruluşları bu işçilerden bir bölümüne lojman sağlayarak, onların ücretsiz barınmalarına olanak tanımaktadır. Bu işçilerin iş akitleri sona erdiğinde de bu meskenlerde oturmaya devam etmelerine izin verilmektedir. Tekrar işe başlayınca kadar yersiz, yurtsuz bırakılmamaktadırlar.

Ayrıca, geçici işçilerden, asgari prim ödeme koşullarını gerçekleştirebilenler, ücretsiz sağlık ücretlerinden yararlanabilmektedirler.

#### *Geçici İşçi Çalıştırmanın Olumsuzlukları*

Geçici işçilik, adından da anlaşıldığı gibi, iş güvencesi olmayan, işverenin istediği zaman, işine son verebildiği işçilik demektir. İşçiler Kamu kuruluşlarında çalıştıkları için, kendini devlet kuruluşunun içinde güvencede

<sup>1</sup> Sayılar, kuruluşların bağlı oldukları, Orman-İş, Tarım-İş, Tez-İş, Yol-İş sendikalarından alınmıştır.

görmektedirler. Ama her an işten çıkarılma korkusu yaşadıklarından da, bu çalışma statülerini içlerine sindirememektedirler. Motivasyonları olumsuz yönde gelişmektedir. Kendilerini ayrıcalıklı koşullarda çalıştırılan bir alt işçi grubu olarak algılamaktadırlar. İş yerinde 4 ay çalışıp, 8 ay dışarıda iş aramayı, ya da işsiz kalmayı aşağılayıcı bir durum olarak görmektedirler. Kimileri de kendilerini vasıflı sayıp, (Kimi durumlarda haklıdır. Bunların arasında makine mühendisleri, ziraat mühendisleri de vardır.) vasıfsız işçi olarak çalıştırılmayı haksız bir uygulama şeklinde değerlendirmektedirler. Geçici işçiliği, geleceğe dönük güvencesi olmayan, hakları kısıtlı, gelir durumu düzensiz bir çalışma şekli olarak görmektedirler. Bu çalışma biçiminin işverenler, işçiler, ekonomik ve toplum açısından olumsuzluklarını, izleyen başlıklarda incelemekteyiz.

#### *İşveren Açısından Olumsuzlukları*

İşveren açısından geçici işçi çalıştırmanın daha önce değindiğimiz yararlarının yanı sıra, kimi olumsuzlukları da bulunmaktadır. Geçici işçilerin, “nasıl olsa ben geçici işçiyim” yaklaşımı içinde kendisini yeterince işe vermeyip, işini özenle yapmaması ve verimli olmaması olanak dâhilindedir. Bu işçilerin, “Nasıl olsa beni çıkaracaklar” düşüncesine, nitelik düzeylerinin düşüklüğü de eklenince, iş başındaki üretkenliklerinin yetersiz olması mümkündür.

Öte yandan, ekonomik zorluklar nedeniyle, kendilerini tam olarak işlerine veremediklerinden iş kazalarına ortam hazırlamaları da söz konusudur. Kısa süreli çalışmaları, onların işe tam olarak intibak etmelerini güçleştirmekte ve bu olguda, işveren yönünden verim düşüklüğü şeklinde sonuçlanmaktadır. Bu bağlamda, iş güvencesizliği, düşük ücretler, elverişsiz sağlık ve çalışma koşulları hepsi birlikte, bu işçilerin üretkenliklerinin düşük düzeylerde kalmasına neden olmaktadır.

Öte yandan, iş disiplini açısından da bu işçilerin yönlendirilmeleri çok güç olmaktadır. Çünkü, bu işçiler çokluk birkaç ay çalıştırılıp, işten çıkarılacaklarını bildikleri için onların işyeri disiplinine ve amirlerine karşı uyumlu çalışmalarının sağlanması, kadrolu işçilere göre daha sorunlu olmaktadır.

Üstelik, geçici işçilerin kamu kesiminde istihdam edilmesinin uzun bürokratik işlemleri gerektirmesi ve iş akitlerinin yıllarca zincirleme olarak yenilenmesi, işverenin motivasyonlarını da olumsuz yönde etkilemektedir.

#### *Geçici İşçiler Açısından Olumsuzlukları*

Geçici işçi istihdamının daha önce açıkladığımız işveren açısından sağladığı avantajlar, bir bakıma aynı olgunun geçici işçiler yönünden olumsuzluklarını da oluşturmaktadır.

Geçici işçiler yılın sadece birkaç ayında çalışma olanakları bulabildikleri için ailelerin geçimini sağlamada önemli ekonomik yetersizliklerle karşılaşmaktadırlar.

Ancak geçim sıkıntısından da önemli olan bir yön de, işsiz kalmanın işe yaramamanın verdiği psikolojik eziklik duygusu içinde olmalarıdır. Gerçekten de L. Beveridge’in de vurguladığı gibi; işsizliğin doğurduğu en büyük fenalık bedensel değil ruhsal getirebileceği sefalet değil, doğurduğu umutsuzluk, kin ve korkudur. İstem ve çalışmayı sürdürmeyi yalnız işverenlerden beklemek de gülünç bir şey olur. Bunlar demokrasinin denetimi ve gözetimi altında, devlet tarafından yoluna konulmalı ve parlamento adamları tarafından gerçekleştirilmelidir. İşsizliğin yarattığı en büyük yıkım ekonomik olmaktan çok psikolojik etmenlerde temellenmektedir [1]. Geçici işçiler de kendilerini, hizmetlerine, çalışmalarına sürekli talep

olmayan yararsız insanlar olarak görmektedirler. Her an işten çıkarılma endişe ve kuşkusuyla çalıştıkları için, kendilerini işe verememekte, sürekli huzursuz ve hırçın bir ruh hali içinde bulunmaktadırlar.

Ayrıca, her işi yapan, iş güvencesi olmayan işçi gözüyle bakıldığı için, kadrolu işçilerin yapmadığı, beğenmediği bütün işlerin, geçici işçilere yüklenmesi söz konusu olmaktadır. İşten her an çıkarılma korkusu, geçici işçilerin bu istihdam koşullarını kabul etmelerine neden olmaktadır.

Öte yandan, çalıştıkları işletmelerde ve toplumda geçici işçilere, siyasilerin oy deposu olarak bakılmakta ve hükümetler geçici işçileri çokluk seçim zamanlarında işe alıp daha sonra onların sorunlarıyla hiç ilgilenmemektedirler. Bu işçilerden sendikacı olanların sorunlarına da, sendikalar yeterli ilgi göstermemektedirler. Geçici işçiler, kadrolu işçilerin işveren karşısında sahip oldukları pazarlık güçlerini zayıflatan unsurlar şeklinde algılanmaktadır.

Son derece büyük bir nüfusa sahip olan mevsimlik işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının asgari standartların çok üzerinde olmaması ve yeterli yasal koruyuculuktan da uzak olması, önemli olumsuzluklardır. [5]

Bütün bu olumsuzluklar, geçici işçilerin işletmelerinden ve toplumdaki dışlanmasına, yabancılaştırılmasına neden olmaktadır. İşçi içine kapanmakta, yakınlarıyla, iş arkadaşlarıyla ve çevresiyle iletişim kurmaktan kaçınmaktadır. Kimi kez de bunların tersi olmakta ve her iki durumda da, işçi agresif, kırıncı, saldırgan olmakta, ruh sağlığı bozulmaktadır.

Sonuç olarak, ikili emek pazarlarında, ayrıcalıklı koşullarda çalıştırılan işçilerin karşılaştıkları tüm olumsuzluklar, geçici istihdamda da kendisini göstermektedir.

#### *Türkiye Ekonomisi Açısından Olumsuzlukları*

Geçici işçiliğin, daha önce değindiğimiz Türkiye ekonomisi ve toplumu açısından sağladığı kimi yararların yanı sıra, önemli sakıncaları da taşıdığı açıktır.

Bu sorunların başında, geçici işçi istihdamının Türkiye’nin istihdam sorunlarına kalıcı bir çözüm olmaktan uzak kalması ya da bu sorunları ertelemekten öteye bir işe yaramaması gelmektedir. Geçici istihdam, eksik istihdamı ya da istihdam içindeki işsizliği içerdiğinden, tam süreli çalışmak istemelerine karşın, bu olanağı bulunmayan geniş işçi kesimleri için Anayasa’da öngörülen çalışma hakkının, gerçek yaşama geçirilememesini ifade etmektedir.

Türkiye’nin hızlı ve dengeli bir biçimde sanayileşmesine paralel olarak toplumsal ve ekonomik yapıda ortaya çıkan “gecekondu olgusu” ve “informel sektör olgusu” gibi, “geçici işsizlik olgusu” da, birer geçiş olgusu olmaktan çıkıp, bu yapıların kalıcı unsurları durumuna gelmiştir. Kronikleşen bu sorunların kalıcı çözümleri, hiç kuşkusuz hızlı ve dengeli bir sanayileşmeden geçmektedir.

Öte yandan, geçici işçilerin, siyasal iktidarların elinde, kamu kuruluşlarında istihdam edilmesinin bir “kayırmacılık sistemine” dönüştürülmesi, kamu kesiminde gizli işçilerin oluşturduğu, istihdam içindeki işsizliğin boyutlarının gelişmesine yol açmakta ve üretkenliği olumsuz yönde etkilemektedir.

#### *Öteki Olumsuzluklar*

Geçici işçi istihdamı, bu statüde çalıştırılan işçilere çalışma olanağı sağladığı sürece, geçici de olsa gelir sağlıyor. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki öncelikli ve mevsimlik işler zamanında yapılıyor. Her iki tarafın da

istemleri bir ölçüde karşılanıyor. Ancak, geçici işçiler, işlerini ve gelirlerini yitirince yoksul duruma düşüyorlar. Güvenceleri kalmıyor ve bu durum geçim sıkıntısı, aile içi uyumsuzluk ve tartışmalarla neden oluyor. Aile de toplumun temelini oluşturduğu için, bu olumsuzluklar topluma da yansıyor. Bu nedenle, konuya salt ekonomik açıdan bakmak yetersiz kalıyor. Kısacası, bu sorun salt bir istihdam sorunu olmaktan öteye, geniş bir kesimi ve toplumu etkileyen psikolojik ve sosyal boyutları da içeriyor.

Öte yandan, geçici işçiler, kadrolu işçilerle aynı koşullarda çalışmalarına karşın, ekonomik, mesleki ve sosyal haklarını onlar gibi alamıyorlar. Bu durumda, emek pazarı ikili bir yapıya bürünmüş oluyor. Geçici işçiler, bir "alt proleterya" olarak, en ağır, yorucu, pis, tehlikeli ve güvencesiz işlerde, düşük ücretlerle çalıştırılıyorlar. Üstelik, aynı işleri yapmalarına, aynı çalışma koşullarını paylaşmalarına karşın, farklı statülerde çalışan işçilerin olması, sosyal politikanın temel hedeflerini oluşturan, sosyal denge, sosyal eşitlik ve sosyal adalet hedefleriyle de çatışıyor. Bütün bunlar da, sosyal gelişme ve sosyal refah yönünden sakıncalar yaratıyor.

### İşçileşme Süreci ve "Köylü-İşçi" Tipi

Gelişmekte olan ülkelerde kentleşme ve sanayileşmenin niteliği, istihdam biçimlerini de etkilemektedir. Geleneksel sektör dışında, kentsel merkezlerde eksik istihdam kendisini, daha çok hizmetler sektöründe geçici istihdam, kısa süreli istihdam ve marjinal sektör istihdamı şeklinde göstermektedir [3].

Gelişmekte olan ülkelerde, kırsal kesimlerden kentlere göç eden köylüler, bu ülkelerin sosyo-ekonomik yapısal koşulları gereği çokluk modern sektörde (sanayide) iş bulamamakta ve hizmetler sektöründe marjinal ve geçici işlerde çalışmaktadırlar. Ya da mevsimlik işçi olarak istihdam edilmektedirler.

Bu ülkelerde, Batı'daki gibi bir endüstri devrimi ve sanayileşme süreci yaşanmadığından, çokluk gecekondularda oturan, geçici işlerde çalışan ve işçi sınıfının bilincini taşımayan, "köylü-işçi" tipi denilen geçiş aşamasındaki işçi türü ortaya çıkmaktadır. Bu ülkelerde sanayileşme hız kazandıkça, "gecekondulu" olgusu gibi, marjinal sektör olgusu gibi, bu "köylü-işçi" olgusu da ortadan kalkacak ve bu ülkelerde de, Batı'daki gibi bir işçi toplumu oluşacaktır.

Köyle bağlarını sürdüren, topraktan, tarımdan tümüyle bağlarını koparmamış olan, köylü-işçilerin büyük bir bölümünü, mevsimlik işçiler oluşturmaktadır. Geçici işçilerden bir bölümünü de bu kümeye dâhil etmek mümkündür.

Tarım dışı sektörlerde, mevsimlik ya da geçici işlerde yılın belli aylarında çalışıp, çalışma olanağı bulunmadığı zamanlarda köylerine dönüp tarımsal işlerle uğraşan az topraklı ya da topraksız işçiler "köylü-işçi" tipinin en belirgin örneğini oluşturmaktadırlar. KİT'lerde mevsimlik işlerde çalışanlardan önemli bir bölümünü, çokluk o yöreden topraksız ya da çok az toprağı olan köylü-işçiler oluşturmaktadır. Toprak bakımından verimsiz ve ekilebilir arazinin sınırlı oluşu, bu olanağı vermektedir.

Bu tip işçiler, tarımdan ayrılışları bile, köyle olan bağlarını koparmamaktadırlar. Bu objektif koşullarının yanı sıra, emek pazarlarının ikiye bölünmüşlüğü içinde bir alt proleterya olarak, ayrıcalıklı koşullarda çalıştırılmaları da, onların bu objektif ve subjektif marjinal yapısal etmenler nedeniyle, işçi sınıfının bilincine varmalarını engellemektedir. Yasal bir engel olmadığı halde, bu işçiler arasında etkin bir sendikalaşma görülmemektedir.

## SONUÇ

Türkiye'nin hızlı ve dengeli bir biçimde sanayileşmesi ve buna bağlı olarak üretim ve hizmet sektörlerinde istihdam sorununa kalıcı çözümlerin getirilemeyişi sonucunda, giderek artan işsizliğin yarattığı baskı, kamu kesiminde geçici mevsimlik işçi istihdamını arttırmış ve niteliği gereği geçici bir olgu olması gereken bu tür eksik istihdamın toplumsal ve ekonomik yapının süregelen ve kalıcı bir unsuru olmasına yol açmıştır.

Hızlı ve dengeli bir sanayileşmeyi gerçekleştirmede yetersiz olan, başarı sağlayamayan hükümetlerin, işsizliğin baskısını hafifletmek, bu sorunu geçici çözümlerle ertelemek girişimlerinin bir sonucu olarak, kamu kesiminde geçici işçilik görüntüsü altında süreklilik arz eden, mevsimlik-geçici işçilik tanımına uymayan, kalıcılık özelliği taşıyan, marjinal verimliliği düşük olan bir gizli işsizler kümesinin hızla oluşmasına yol açmıştır. Türkiye'de özellikle planlı dönemde, sanayileşme yönündeki yapısal değişimin yeterli ölçüde gerçekleştirilemeyişi ve sanayileşme hızı aşan demografik bir kentleşmenin de etkisiyle, kamu kesiminde geçici hizmet sözleşmesiyle çalışan çokluk kırsal kökenli olan ve işçi sınıfının objektif ve subjektif bilinç öğelerini taşımayan, kavrayamayan bir "köylü-işçi" tipi ortaya çıkmıştır. Siyasal iktidarların istihdam sorununa getirmiş gördükleri bu kolaycı ve geçici çözümler, kentsel informal (marjinal) sektör istihdamının yanı sıra, KİT'lerde çalıştırılan geçici statüdeki yarı-formel sektör istihdamını hızla arttırmıştır.

Türkiye'de yoğun bir ekonomik bunalım ortamının yaşandığı, kamunun borçlanma gereksiniminin giderek arttığı ve bütçede personel ödeneklerinin kısıtlandığı, tasarrufu teşvik önlemlerinin uygulanmak zorunda kaldığı son yıllarda, bu mali sorunlar nedeniyle geçici işçilerin kamu kesiminde çalıştırılma süreleri giderek kısıtlanmaktadır.

Her şeyden önce, siyasi amaçlı, kayırmacılığa dayanan işçi alımları durdurulmalıdır. Geçici işçilik-mevsimlik işçilik tanımına uygun olarak geçici işlerle özgülendirilmelidir. Mevsimlik işçilerin çalışma süreleri, siyasal ya da mali etmenlere göre değil işin gereklerine göre düzenlenmelidir. Bu bağlamda mevsimlik işçilere mesleki eğitim ve sendikalaşma eğitimi verilerek haklarının ve statülerinin geliştirilmesi sağlanmalıdır. Mevsimlik işçilerle, kadrolu işçiler arasındaki ücret, çalışma koşulları, sosyal güvenlik vb. gibi haklar yönünden, yerleşik uçurumlar kaldırılarak, bu iki işçi kesimi arasındaki dayanışma güçlendirilmeli, sendika ve toplu sözleşmelerin etkinliği artırılmalıdır.

Mevsimlik işçilerin ücretsiz sağlık hizmetlerinden ve emeklilik haklarından yararlanabilmelerini sağlayacak düzenlemelere gidilmelidir.

## KAYNAKLAR

- [1] Beveridge, W. H. Du Travail Pour Tous. 1945.
- [2] Ekin, N. Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik. Sermet M., İstanbul, 1971.
- [3] Ekin, N., 1982. "İstihdam Sorunu ve İşsizliğin Azaltılması," İzmir İktisat Kongresi İstihdam Komisyonu Tebliğleri, İzmir, 15 s.
- [4] Millet Meclisi Tutanak Dergisi, 1996. Millet Meclisi, Dönem: 20-28, Birleşim: 26.03.1996, 435 s.
- [5] Öz, C. S. ve Bulut E., 2013. "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri," Çalışma Dünyası Dergisi, Temmuz-Eylül 2013 C.1 S. 1: 95.

[6] Üstünel, B. Makro Ekonomi, Mısırlı M., İstanbul, 1983.

[7] T.C. Başbakanlık, “Geçici ve Döngüsel Göç: Fırsatlar ve Zorluklar” [http://www.abgs.gov.tr/files/haberler/2011/gecici\\_ve\\_dongusel\\_goc.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/haberler/2011/gecici_ve_dongusel_goc.pdf), [06.09.2014].

[8] Zaim, S. Çalışma Ekonomisi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yay., No: 2015, 1975.