

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DEMİRYOLU TAŞIMACILIĞINDA İSTİHDAM
POLİTİKALARI VE TÜRKİYE CUMHURİYETİ DEVLET
DEMİRYOLLARI ÖRNEĞİ

İŞLETME ANA BİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Mesut ARSLAN

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. İsmail Cem AY

İSTANBUL 2015

TEZ TANITIM FORMU

ADI SOYADI : Mesut ARSLAN

TEZİN DİLİ : Türkçe

TEZİN ADI : Demiryolu Taşımacılığında İstihdam Politikaları ve
Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Örneği

ENSTİTÜ : Sosyal Bilimler Enstitüsü

ANA BİLİM DALI : İşletme

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİN TARİHİ : 14.07.2015

SAYFA SAYISI : 94

TEZ DANIŞMANI : Yrd. Doç. Dr. İsmail Cem AY

DİZİN TERİMLERİ : Ulaştırma, TCDD, Demiryolu, İstihdam, İktisat
Okulları, İnsan Kaynakları

TÜRKÇE ÖZET : TCDD' de istihdam sürecinde kuruma ve personele
düşen görevler. Yaşanan değişimler paralelinde
ulaştırma içerisinde demiryollarının konumu ve
insan kaynaklarının önemi.

DAĞITIM LİSTESİ : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Mesut ARSLAN

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DEMİRYOLU TAŞIMACILIĞINDA İSTİHDAM
POLİTİKALARI VE TÜRKİYE CUMHURİYETİ DEVLET
DEMİRYOLLARI ÖRNEĞİ

İŞLETME ANA BİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Mesut ARSLAN

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. İsmail Cem AY

İSTANBUL 2015

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mesut Arslan

14.07.2015

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Mesut Arslan' ın Demiryolu Taşımacılığında İstihdam Politikaları ve Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Örneği adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME ana bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Yrd. Doç. Dr. İsmail Cem AY
(Danışman)

Üye

Yrd. Doç. Dr. Erdal ŞEN

Üye

Yrd. Doç. Dr. Ebru NERGİZ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

.../.../2015

Doç. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

ÖZET

Ulaştırma, ekonomik gelişmenin ve bölgeler arası dengesizlikleri gidermenin en önemli araçlarından biridir. Teknolojinin gelişmesine paralel olarak dünya küçülmüş, dünyanın tek bir pazar haline dönüşmesi neticesinde ulaştırma hizmetlerinin önemi daha da artmıştır. Taşımacılık mal ve hizmetin üretilmesi, dağıtılması ve tüketilmesi aşamasında büyük öneme sahiptir. Ulaşım talepleri ekonominin büyümesi, çoğalan nüfus, ülkeler arası ticaretin gelişmesi ve hızlı şehirleşme gibi nedenlerle her geçen gün artmaktadır. Taşımacılık hizmetlerinin bütün mal ve hizmet gelişiminin en önemli unsurlarından olması, ekonomik büyüme ile ulaşım sektörü arasında karşılıklı bir bağımlılık oluşturmuştur. Son yıllarda demiryolu sektörü Türkiye ve dünyada büyük değişimlerle birlikte zorlu ve fırsatlarla dolu bir süreçten geçmektedir. Küresel ticaretin gelişmesi neticesinde demiryollarında da önemli bir yapısal ve teknik değişim süreci geçirilmektedir.

Türkiye’ de demiryollarının gelişmesi ve büyümesi için, öncelikle personelin istihdam sürecinde kuruma adaptasyonu ’nu sağlamak, İstihdam sürecinden sonra ise çalıştığı işten memnun olmasını sağlamak büyük önem arz etmektedir. Kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi için kurum politikalar geliştirecek, çalışan için iyi bir iş ortamı oluşturacak, çalışan ise kendisine verilen imkânlar neticesinde verimli bir çalışma gerçekleştirecektir. Önümüzdeki yıllarda demiryolu sektörünün gelişmeye devam etmesi taşımacılığın karayollarından demiryollarına kayması beklenmektedir. Demiryollarının bu gelişmeye ayak uydurabilmesi için nitelikli işgücüne ihtiyaç vardır.

Bu yüksek lisans tezinin amacı, ülkemiz demiryollarının genel yapısını ana hatlarıyla incelemek ve uygulanan istihdam sürecinde karşılaşılan sorunlara odaklanarak çözüm önerileri getirmeye çalışmaktır.

Anahtar Kelimeler: Ulaştırma, TCDD, Demiryolu, İstihdam, İktisat Okulları, İnsan Kaynakları

SUMMARY

Transportation is one of the most important means of removing the imbalances between economic development and regions. Parallel world has become smaller and the development of technology in the world, the importance of transport services as a result of conversion into a single market has increased. Transport of goods and services produced, distributed and consumed in the stage has a great importance. Transport demand growth of the economy, growing population, the development of trade between countries and for reasons such as rapid urbanization is increasing every day. To be one of the most important elements of the development of all goods and services, transportation services, has created a mutual dependence between the transport sector and economic growth. In recent years, Turkey and the railway sector is going through a challenging process and deals with major changes in the world. An important structural and technical change process in the development of the railways as a result of global trade is passed.

In Turkey, for the development and growth of the railways, primarily in the recruitment process of staff adaptation institution's to provide, after the recruitment process to ensure that the work is not satisfied with the work of great importance. Institutions to develop policies for the realization of corporate objectives, to create a good working environment for employees, employees will perform the work in an efficient opportunities given to him as a result. The continuing development of the railway sector in the coming years is expected to shift freight from the roads to the railways. Railways in order to keep pace with these developments, there is a need for qualified labor.

The purpose of this thesis is to examine the overall structure of our country and focus on the main line of railway problems in the employment process is to try to apply solutions.

Key words: Transportation, TCDD, Railway, Employment, Schools Of Economics, Human Resources

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET.....	I
SUMMARY	II
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMALAR.....	VII
TABLolar LİSTESİ	IX
ÖN SÖZ.....	X
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
İKTİSAT OKULLARINA GÖRE İSTİHDAM POLİTİKALARI.....	2
1.1. KLASİK İKTİSAT.....	2
1.1.1. Klasik İktisatın Temel Özellikleri	2
1.2. KEYNEZYEN İKTİSAT	4
1.2.1. Keynes ve Genel Teori.....	4
1.3. MARKSİST İKTİSAT	5
1.3.1. Emek-Değer Teorisi	6
1.3.2. Artı Değer Teorisi	6
1.3.3. Kâr Teorisi	7
1.4. MONETARİST İKTİSAT	7
1.5. NEO-KLASİK İKTİSAT	8
İKİNCİ BÖLÜM	9
İSTİHDAM VE TÜRKİYE'DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI	9
2.1. İŞSİZLİK	10
2.1.1. İşsizlik Türleri	11
2.2. İSTİHDAM	11
2.2.1. İstihdam Türleri	12
2.2.1.1. Tam İstihdam	12
2.2.1.2. Eksik İstihdam	12
2.2.1.3. Aşırı İstihdam	13
2.3. TÜRKİYE'DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI	13
2.3.1. Türkiye'de İşgücü Piyasasının Yapısı.....	13
2.3.1.1. Demografik Yapı.....	13
2.3.1.2. Çalışma Çağı Nüfusu	14
2.3.1.3. İşgücüne Dâhil Olmayanlar	15
2.3.1.4. İşgücüne Katılma ve İstihdam.....	15

2.3.1.5. İşsizlik ve İstihdam	16
2.3.1.6. İşgücünün Eğitim Düzeyi	18
2.3.2. Türkiye’de İşgücü Politikaları.....	19
2.3.2.1. Pasif İstihdam Politikaları	19
2.3.2.1.1. İşsizlik Sigortası	20
2.3.2.1.2. İşsizlik Yardımı	20
2.3.2.1.3. Kıdem Tazminatı	21
2.3.2.1.4. İhbar Tazminatı.....	21
2.3.2.1.5. Erken Emeklilik	21
2.3.2.2. Aktif İstihdam Politikaları	22
2.3.2.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları.....	23
2.3.2.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları	24
2.3.2.2.3. Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı	24
2.3.2.2.4. Mesleki Eğitim Programları	25
2.3.2.2.5. İş ve Meslek Danışmanlığı.....	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	28
TÜRKİYE’ DE VE DÜNYADA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ	28
3.1. ULAŞTIRMANIN TANIMI	28
3.2. DÜNYADA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ	28
3.3. TÜRKİYE’DE ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ	30
3.3.1. Osmanlı Dönemi	30
3.3.2. 1923-1945 Dönemi.....	32
3.3.3. 1945-1960 Dönemi.....	36
3.3.4. 1960-1980 Dönemi.....	40
3.3.5. 1981 ve Sonrası Dönem.....	41
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	44
DÜNYADA VE TÜRKİYE’ DE DEMİRYOLU SEKTÖRÜNÜN DURUMU	44
4.1. DÜNYADA DEMİRYOLU SEKTÖRÜNÜN DURUMU	44
4.1.1. Amerika’da Demiryolu Sektörünün Durumu.....	46
4.1.1.1. Yolcu Hizmetleri	46
4.1.1.2. Yük Hizmetleri	47
4.1.2. Japonya’ da Demiryolu Sektörünün Durumu	47
4.1.3. Çin’ de Demiryolu Sektörünün Durumu	48
4.1.4. Avrupa’ da Demiryolu Sektörünün Durumu	48
4.1.4.1. Avrupa’da Demiryolu Sektörünün Yeniden Canlandırılması	50
4.1.4.2. Avrupa’ da Hızlı Tren Sektörü.....	52

4.2. TÜRKİYE' DE DEMİRYOLU SEKTÖRÜNÜN DURUMU	53
4.2.1. TCDD' nin Yasal Yükümlülükleri.....	56
4.2.2. TCDD' nin Mevcut Durumu	58
4.2.2.1. TCDD'nin Yol Durumu	58
4.2.2.2. TCDD' nin Çeken-Çekilen Araç Durumu.....	58
4.2.2.3. TCDD' nin Personel Durumu	59
4.2.3. TCDD' nin İşletme Faaliyetleri	60
4.2.3.1. Yük Taşımacılığı.....	60
4.2.3.2. Yolcu Taşımacılığı.....	62
4.2.3.2.1. Banliyö Taşımacılığı	62
4.2.3.2.2. Anahat Yolcu Taşımacılığı	63
4.2.3.3. Liman İşletmeciliği	64
4.2.3.3.1. Elleçleme Hizmetleri	64
4.2.3.3.2. TCDD Feribot Hizmetleri.....	65
4.2.3.4. TCDD' nin Mali Durumu.....	66
BEŞİNCİ BÖLÜM	67
TCDD' DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI	67
5.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	67
5.1.1. Liyakat ve Yeterlilik	67
5.1.2. Eşitlik İlkesi	68
5.1.3. Kariyer İlkesi	68
5.1.4. Güvence İlkesi	69
5.1.5. Tarafsızlık (Yansızlık) İlkesi.....	69
5.2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ'NİN ÖNCELİK ve AMAÇLARI	69
5.2.1. Dış Etmenler	70
5.2.2. İç Etmenler.....	70
5.3. TCDD' DE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	72
5.3.1. Personel Hukuki Statüsünü Belirleyen Yasal Çerçeve.....	72
5.1.2. TCDD'de Hizmetlerinin Yürütülmesi	73
5.1.3. Görev ve Beklentiler	76
5.3.3.1. TCDD Personelinin Karşılaştığı Sorunlar.....	77
5.3.3.1.1. Ücret Politikası.....	78
5.3.3.1.2. Yükselme/ Terfi.....	78
5.3.3.1.3. Çalışma Koşulları	79
5.3.3.1.4. İş Güvencesi.....	79
5.3.3.1.5. Aşırı İş Yükü	80

5.3.3.1.6. Yöneticilerin Tutumu	80
5.3.3.1.7. Mesai Arkadaşları	81
5.3.3.1.8. TCDD'de Personel Memnuniyeti.....	81
5.3.3.2. TCDD Personelinin Motivasyonunu Etkileyen Unsurlar	86
5.3.3.2.1. Motivasyon	86
5.3.3.2.2. Motivasyonu Sağlayan Unsurlar	86
5.3.3.2.2.1. İçsel Motivasyon	86
5.3.3.2.2.2. Dışsal Motivasyon	87
SONUÇ	89
KAYNAKÇA.....	94

KISALTMALAR

a.g.e	:	adı geçen eser
a.g.r.	:	adı geçen rapor
AB	:	Avrupa Birliği
AİP	:	Aktif İstihdam Politikası
AO	:	Anonim ortaklık
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AŞ	:	Anonim Şirket
CER	:	Avrupa Demiryolları Topluluğu
DB	:	Denizcilik Bankası
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
DMK	:	Devlet Memurları Kanunu
DMU	:	Dizel Motorlu Ünite
EC	:	Avrupa Konseyi
EMU	:	Elektrik Motorlu Ünite
EGM	:	Emniyet Genel Müdürlüğu
Km	:	Kilo Metre
KİT	:	Kamu İktisadi Teşekkülü
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
KOSGEB	:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KGM	:	Karayolları Genel Müdürlüğu
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
TCK	:	Türkiye Cumhuriyeti Karayolları
TL	:	Türk Lirası
TAŞ	:	Türk Anonim Şirketi
TCDD	:	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
TCMB	:	Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
THY	:	Türk Hava Yolları
TÜLOMSAŞ	:	Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii Anonim Şirketi
TÜDEMSAŞ	:	Türkiye Demiryolu Makineleri Sanayii Anonim Şirketi
TÜVASAŞ	:	Türkiye Vagon Sanayii Anonim Şirketi
TEN-T	:	Trans – Avrupa Ulaştırma Ağları
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu

OPEC	:	Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü
OECD	:	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ÖSDP	:	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
PİP	:	Pasif İstihdam Politikaları
UBAK	:	Ulaştırma Bakanlığı
UDHB	:	Ulaştırma Denizcilik Haberleşme Bakanlığı
UIC	:	Uluslararası Demiryolları Birliği
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
ICAO	:	Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı
İDT	:	İktisadi Devlet Teşekkülü
İİBF	:	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İKY	:	İnsan Kaynakları Yönetimi
İİBK	:	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
İZBAN AŞ	:	İzmir Banliyö Sistemi Anonim Şirketi
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
M.Ö	:	Milattan Önce
NATO	:	Kuzey Atlantik Antlaşması Teşkilatı
FIR	:	Uçuş hattı düzenlemesi
GSYİH	:	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
Vb.	:	Ve benzeri
YHT	:	Yüksek Hızlı Tren
YPK	:	Yüksek Planlama Kurulu
YSE	:	Yol, Su, Elektrik

TABLolar LİSTESİ

	SAYFA
Tablo.2.1 : Nedenlerine Göre İşgücüne Dâhil Olmayanlar	15
Tablo 2.2 : Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranları	16
Tablo 2.3 : Tarım Dışı İşsizlik Oranı ve İşsizlik Oranı	16
Tablo 2.4 : İstihdamın Sektörel Dağılımı	17
Tablo 2.5 : İşgücünün Eğitim Düzeyi	18
Tablo 2.6 : İŞKUR Meslek Edindirme Kursları ve Katılımcı Sayısı	26
Tablo 2.7 : Yıllar İtibariyle İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri	26
Tablo 3.1 : Ulaştırma Türlerinin Özelliklerine Göre Karşılaştırılması	30
Tablo 3.2 : Karayollarının Gelişim Evreleri	35
Tablo 3.3 : Karayolları Araç Sayısı	37
Tablo 3.4 : Ulaştırma Sektörü Yatırımları	40
Tablo 4.1 : Hızlı Trenlerin Pazar Payı	45
Tablo 4.2 : Taşımacılığın Ulaştırma Sistemlerine Göre Dağılımı	54
Tablo 4.3 : TCDD Demiryolu Hat Uzunlukları	58
Tablo 4.4 : TCDD Çeken-Çekilen Araç Durumu	59
Tablo 4.5 : TCDD Personel Durumu	59
Tablo 4.6 : TCDD Personel Eğitim Durumu	60
Tablo 4.7 : TCDD Yük Taşıma Tablosu	61
Tablo 4.8 : TCDD Uluslararası Yük Taşıma Oranları	61
Tablo 4.9 : TCDD Banliyö Yolcu Taşımaları	63
Tablo 4.10 : TCDD Anahat Yolcu Taşımaları	63
Tablo 4.11 : TCDD Liman Elleçleme Miktarları	65
Tablo 4.12 : TCDD Feribot Taşımacılığı	65
Tablo 4.13 : TCDD Mali Durumu	66

ÖN SÖZ

Demiryolu Taşımacılığında İstihdam Politikaları ve Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları adlı tez konusunun gerek seçilme aşamasında gerek yazım aşamasında bana her türlü desteğini esirgemeyen tez danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. İsmail Cem Ay hocama teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tüm çalışmam sürecinde beni sabırla ve anlayışla destekleyen eşim Özlem Arslan'a, katkısını esirgemeyen arkadaşım ve ağabeyim Kamil Karlıdağ'a teşekkür ediyorum.

İstanbul 2015

Mesut Arslan

GİRİŞ

Tarih öncesinden bugüne insanoğlunun en ilkel iktisadi eyleminden başlayarak ulaşım başat rol üstlenmiştir. Avcı toplayıcı insandan modern çağ insanına ihtiyaçların giderilmesi daima bir yerden bir yere hareketle mümkün olabilmektedir. Bitki toplamak ve avlanmak için yola çıkan insanoğlu, bugün karada, denizde ve havada yolculuğuna devam etmektedir. Bir yerden başka bir yere hammadde, yarı mamul ve mamullerin taşınması daima iktisadi hayatın merkezinde ola gelmiştir. Üretim faktörlerinin ve ürünlerin kısa sürede, güvenli ve ucuz biçimde nakledilmesi arz ve talebin nicelik ve niteliğini de doğrudan etkilemiştir.

Günümüzde arz ve talep bilimsel ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak artarken, pazar da ulusal sınırları aşmış uluslararası hale gelmiştir. Büyüyen rekabet ve talep ise mal ve hizmet arzı üzerinde giderek daha da belirleyici olmaktadır. İletişim teknolojisindeki olağanüstü gelişim, sermayeye olabildiğince geniş hareket alanı açarken tüketiciyi de belirli kalıplara sokarak yine sermayenin talebi doğrultusunda hareket etmeye yönlendirmektedir. Değişim dinamiği iktisadi faaliyet olan tüm toplumlar, ister gönüllü isterse zorunlu olarak kurumlarını değişime uyarlayarak gelişme ya da ayakta kalma mücadelesi vermektedir.

Tüm diğer ülkeler gibi ülkemiz ve kurumlarımız da gelişmelerden muaf değildir. Öteki sektörlerin yanı sıra ulaşım sektörü de değişime ve yeni formlara bürünen ihtiyaç ve taleplere cevap vermek zorunluluğuyla karşı karşıyadır. Üretim faktörlerinin bir birine denk olduğu durumlarda, fark yaratan tek unsurun emek olduğu gerçeğinden yola çıkarak, rekabet ve artan talepleri göğüsleme yarışında bir adım öne geçmenin ancak emeğin niteliğiyle mümkün olabileceği açıktır.

Ülkemizde de iktisadi faaliyetin vazgeçilmezi olan ulaştırma sektörünün alanlarından biri olan demiryolları da değişim talebini dikkate almak ve ihtiyaçlara olumlu karşılık vermek amacıyla son yıllarda adımlar atmaya girişmiş, yasal ve yapısal düzenlemelerle adımlarını desteklemeye başlamıştır. Değişim taleplerinin nasıl anlaşıldığı, nasıl değerlendirildiği ve nasıl karşılanacağı öncelikle siyasal ve yönetsel bir faaliyet gibi gözükse de tüm hizmet sektörlerinde olduğu gibi demiryollarında da amaçlara ulaşılması ancak çalışanların inancı ve çabasıyla gerçekleştirilebilecektir. Yeni yatırımlar, modernizasyon ve yerinde yönetsel uygulamalar kadar, çalışan motivasyonu da demiryollarının geleceğinde belirleyici olacağından, demiryollarında insan kaynakları yönetiminin de ayrıntılı olarak incelenmesine ihtiyaç bulunduğu aşikârdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İKTİSAT OKULLARINA GÖRE İSTİHDAM POLİTİKALARI

1.1. KLASİK İKTİSAT

Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" adlı kitabının yayımlanması (1776) klasik iktisadın doğuşunda, sanayi devrimi de gelişmesinde önemli bir yere sahiptir. Çünkü sanayi devrimi ile birlikte Homo Economicus ve Laissez Faire ilkeleri kabul görmeye başlamış, ilk defa bireysel üretim yapan müteşebbis fikri ile serbest dış ticaret uygulamaları gündeme gelmiştir¹.

20. yy. ın ilk çeyreğine kadar hâkim olan Klasik iktisat görüşü tam istihdamı sağlayan bir piyasa mekanizmasına dayalı rekabetin esas olduğu bir iktisadi sistemin teorisi üzerine kurulmuştur. Umulmadık gelişmeler (harpler, darbeler, doğal felaketler vb.) sistemi sarssa dahi bu şokların yarattığı sapmaların, kendi kendini ayarlayan piyasa mekanizması tarafından düzeltileceğine inanılmaktadır. Ekonomiye böylesine bir bakış kuşkusuz, en doğru politikanın devletin ellerini bu iyi dengelenmiş, hassas ayarlı mekanizmadan çekmesi olarak tanımlanmıştır².

Nitekim bu düşüncenin söz konusu olduğu yüzyılda W. Petty 'nin bilimsel dedüksiyon (tümdengelim) yöntemini kullandığı, malların değerini içerdikleri emek miktarının belirlediği, ona göre malların doğal ve siyasal iki fiyatının olduğunu, doğal fiyatının maliyetler, siyasal fiyatının ise, pazar fiyatı olduğunu belirtmiştir. Emeğin fiyatının ise pazar fiyatı olduğunu belirtmiştir³.

1.1.1. Klasik İktisatın Temel Özellikleri

Smith, ulusal zenginlik ve bu zenginliğin nasıl arttırılacağı konusu üzerinde durmuştur. Smith "Ulusların Zenginliği" adlı kitabında, ulusal zenginliğin ana kaynağının Fizyokratların ileri sürdüğü gibi "doğa" olmadığını, "insan emeği" olduğunu savunmuştur.

Smith'e göre verimliliğin ve ekonomik büyümenin itici gücünü iş bölümü oluşturmaktadır. İş bölümü, üretim artışına, teknik ilerlemeye ve sermaye birikimine yol açmaktadır⁴.

Fiyat mekanizması düzgün işlediği sürece (piyasaların temizlenmesi, yani ücretin ve faizin esnekliği), ekonomide tam istihdam dengesi sağlanacaktır. Bu denge fikrine göre, her arz (üretim) kendi talebini (tüketimini) yaratacağından, (dışarıdan hiçbir müdahale olmaması durumunda piyasa fiyatında) alıcı bulamayan

¹ Osman Z. Orhan ve Seyfettin Erdoğan, *Para Politikası*, Avcı Ofset, 2003, s., 122

² Sevgi Güran, *Makroekonomik Analize Giriş Ulusal Gelir-Faktör Kullanımı*, DER Yayınevi, İstanbul, 1989, s., 115

³ Nazif Kuyucuklu, *İktisadi Olaylar Tarihi*, Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul, 1990, s., 26

⁴ Aydın Yılmaz, *Çağdaş İktisat Okullarının Emek Piyasalarına Yaklaşımı ve Türkiye'de Emek Piyasasının Yapısı*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s., 8, (Yayımlanmamış Doktora Tezi)

mal ve istihdam edilmeyen üretim faktörü bulunmayacaktır (Say Kanunu)⁵. Bu durumda ekonomide aşırı üretim veya eksik tüketim sorunu ortaya çıkmayacaktır⁶. Tam istihdam sağlandığında, tüm üretim faktörleri üretime koşulmuş olacağından, ekonomide işsizlik olmayacağı gibi, toplam üretim ve dolayısıyla milli gelir, en yüksek düzeye erişecektir.

Ekonomi doğal olarak dengeye yöneliktir. Dengeyi sağlayan güç, fiyat mekanizmasıdır. Ekonomiyi dengeye getiren ana koşul ise rekabettir. Eğer bir ekonomide rekabet tam olarak sağlanırsa, piyasa mekanizmasının işleyişi dengeyi otomatik olarak sağlayacaktır. Bu nedenle klasik iktisatçılar devletin ekonomiye, piyasa mekanizmasının işleyişini bozabilecek nitelikteki her türlü müdahalelerini yasaklamışlardır⁷.

Ünsal'a göre: göre görünmez el prensibinin iktisattaki yeri ve önemi, yer çekimi kavramının fizikteki yerinden ve öneminden farklı değildir. Görünmez el prensibi, toplumcu bir sistem olmayan kapitalizmde, piyasa mekanizması sayesinde kişisel ve sosyal yararların hür bir ortamda bağdaştırıldığını ve dolayısıyla da kapitalist sistemde hükümetlerin piyasanın işleyişine müdahale etmemeleri gerektiğini ifade eder⁸. Onlara göre eğer devlet ekonomiye müdahale ederse, ekonomik etkinliğin sağlanmasını engelleyerek, kaynak dağılımını olumsuz yönde etkileyecektir. Devletin asli görevi, rekabeti sağlayıcı düzenlemeleri yapmak ve rekabeti önleyici her türlü engeli ortadan kaldırmaktır⁹.

Klasik iktisatçılar, devletin ekonomik hayata gereksiz müdahalelerde bulunmalarını, sadece alt yapı yatırımları ve özel teşebbüsün ilgilenmediği yatırım alanlarına yönelmesini istemişlerdir. Fakat bazı durumlarda müdahale edilebileceğini de görmüşlerdir. Bu bağlamda, bütçe, maliye, dış ticaret, hazine ve para, kadınlarla çocukların çalışma ve ücret koşullarının düzenlenmesi, spekülasyon faaliyetleri yolu ile aşırı kazançların önlenmesi gibi, alanlarda da kimi zaman devlet müdahalesinin kaçınılmaz olduğunu sezmişlerdir¹⁰.

Aynı zaman da Klasik iktisatçılar, değer teorisini para teorisinden ayırırlar. Analizlerini önce, ekonomik mekanizmanın işleyişine parasal ilişkileri göz önüne almadan, "reel" ilişkiler yönünden açıklarlar. Daha sonra analizlerine parayı katarlar. Onlara göre para sadece bir mübadele aracıdır, ekonomik olaylar üzerinde hiçbir etkide bulunmamaktadır. Bir başka deyişle, mübadeleye aracı olmaktan öte bir işlevi

⁵ Zeynel Dinler, *İktisada Giriş*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2012, s., 325-326

⁶ Uğur Selçuk Akalın, *Makroekonomik Modeller ve İktisat Politikaları*, Set Yayınları, İstanbul, 2003, 1. Baskı, s., 57

⁷ Dinler, a.g.e., s., 326

⁸ Erdal M. Ünsal, *İktisada Giriş*, İmaj Yayınevi, Ankara, 2007, s., 53

⁹ Dinler, a.g.e., s., 326

¹⁰ Orhan ve Erdoğan, a.g.e., s., 140

olmayan para, mallar üzerine örtülmüş tülden başka bir şey değildir. Gerçekte mallar birbiriyle mübadele edilmektedir¹¹.

1.2. KEYNEZYEN İKTİSAT

Keynezyen İktisat, 1929 Dünya Ekonomik Buhranı' nın ortaya çıkardığı işsizlik ve toplam talepteki yetersizlikleri gidermek amacıyla geliştirilmiş iktisadi bir düşüncedir. I. Dünya Savaşı sonrasında toplam arzdaki düşüş, belirli ölçülerde giderilmeye çalışılmış olmasına rağmen başarılı olunamamıştır. Bu durum, Klasik İktisadi düşüncenin aksine devletin düzenleyici ve müdahaleci fonksiyonlar üstlenmesini savunan talep yönlü iktisadın ortaya çıkmasına neden olmuştur¹².

Keynes ekonominin kendiliğinden ve her zaman tam istihdam dengesine ulaşamayacağını, ekonomi kendi işleyişine bırakılırsa işsizlik ve duraklama gibi bunalımların sürekli olabileceğini ileri sürmüştür. Keynes'e göre bunalımın nedeni, özel tüketim ve yatırım harcamalarının yetersizliğidir. Dolayısıyla devlet depresyon dönemlerinde toplam talep üzerinde uyarıcı yönde etki etmelidir.

Devletin toplam talep üzerinde uyarıcı yönde etkide bulunabilmesi özel sektörün karakteristik yapısına bağlıdır. Özel sektörde meydana gelebilecek olumsuz bir durumda devletin ekonomiye müdahale etmesi gereklidir. Dolayısı ile ekonomideki istikrarı devam ettirebilmek için, özel sektörün olumsuz şartlar altındaki hareketsizliği nedeniyle, kamu harcamalarının artırılması gerekir. Kamu harcamalarının artırılması ile birlikte, toplam piyasa talebindeki azalış, kamu ekonomisi talebindeki artışla telafi edilmiş olur. Aynı şekilde piyasa talebinin canlı olduğu bir durumda ise kamu harcamaları azaltılarak toplam talep dengede tutulabilir¹³.

1.2.1. Keynes ve Genel Teori

Keynes Genel Teoride "efektif talep" kavramını yenilik olarak bulmuştur. Keynes Neoklasik iktisatçıların aksine reel ücretlerin düşürülmesinin çözüm olmadığını, hatta bu durumun krizi daha da derinleştireceğini ileri sürmüştür.

Keynes'e göre krizin temel sebebi, talep yetersizliğidir ve krizin aşılması efektif talebin genişletilmesini gerektirir. Keynes, efektif talebi cari istihdam düzeyinde girişimciler tarafından satılacağı düşünülen, yani talep edileceği düşünülen tüketim ve yatırım malları toplamı olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre, efektif talep bir beklenti büyüklüğüdür¹⁴.

¹¹ Dinler, a.g.e., s., 326

¹² Murat Özdemir, İktisadi Ekollerde Devlet Anlayışı, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2010, s., 62, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

¹³ Orhan ve Erdoğan, a.g.e., s., 114-115

¹⁴ Yılmaz, a.g.e., s., 64

Keynes'in analizinde, parasal bir ekonomide tasarruf sahiplerinin parasal fonları para, tahvil vb. finansal varlıklar olarak ellerinde tutmaları, iradi olmayan işsizliğin varlığı için gerekli ve yeterli koşulu sağlamış olur. Tasarrufların yatırım harcamasına dönüşmemesi anlamına gelen bu durum efektif talep yetersizliğine neden olur. Efektif talep yetersizliği ise gayri iradi işsizliğin ortaya çıkmasına ve ekonominin tam istihdam düzeyinin altında çalışmasına yol açar¹⁵.

Keynes'in yaklaşımındaki değişkenler arasındaki ilişkiler tek yönlü değil, aksine oldukça karmaşık ve birbirlerini karşılıklı etkilemektedir. Örneğin Keynes'te gelir tüketim harcamalarını belirlerken, tüketim harcamaları da gelir düzeyini etkilemektedir.

Yatırım hacmi, bir yandan faiz oranına diğer yandan da sermayenin marjinal etkinliğine bağlıdır. Bu iki büyüklük doğrudan belirsizliğin etkisi altında olduğundan, yatırım hacminin zaman zaman önemli ölçüde dalgalanmalar göstermesi doğaldır. Buna göre, ekonomide tam istihdamı sağlayacak efektif talep ancak tesadüfen gerçekleşebilir. Daha da önemlisi, tam istihdamı sağlayan efektif talep gerçekleşse bile sistem tam istihdam düzeyini sürdüremeyecektir.

Keynes'e göre yaygın olan bu durum, ekonomilerin toplam talepten kaynaklanan eksik istihdamda dengeye gelmeleridir. Yani mal ve hizmet (bu arada para) piyasalarında denge sağlandığı halde, emek piyasalarında arz fazlası ortaya çıkabilir¹⁶.

Ekonomide eksik istihdam düzeyinde de dengenin olabileceğini öne süren Keynes, tam istihdamdan uzaklaşmış olan ekonominin yeniden tam istihdam dengesine dönmesini sağlayabilmek için, devletin ekonomiye müdahalesini öngörmüştür. Devletin, talep yetersizliğini ortadan kaldırabilmek için ekonomiye para ve maliye politikalarıyla müdahale etmesi gerektiği düşüncesini savunmuştur¹⁷.

Sonuç olarak Genel Teori, ilgiyi üretim seviyesindeki bir değişimin nedenleri üzerine yapılan analiz yerine, üretim seviyesindeki bir değişimin sonuçları konusunda yapılan analiz üzerinde yoğunlaştırmıştır. Bu bağlamda Keynes, Genel Teori' de talebin arzın gerisinde kalması durumunda, üretimin arz ile talep arasındaki dengeyi sağlamak üzere kısılabileceğini göstermiştir¹⁸.

1.3. MARKSİST İKTİSAT

Marksist Teori kavramı, çok yönlü bir sistemi ifade etmek için kullanılmıştır. Bu sistem içerisinde çeşitli fikirler, bakış açıları ve tahlil yöntemleri yer almaktadır. Ancak, genel olarak Marksist teori üç ana kaynaktan oluşmaktadır. Bunlardan ilki,

¹⁵ a.g.e., s., 65

¹⁶ a.g.e., s., 66

¹⁷ Dinler, a.g.e., s. 327

¹⁸ Yılmaz, a.g.e., s., 66

Marks'ın 1790' ler de Fransa'da meydana gelen devrim ve bu devrimi takiben 19. Yüzyılın sınıf mücadelesine ilişkin analizi, İkincisi, Marks'ın İngiltere'de geliştirdiği kapitalizm analizi, Üçüncüsü ise, Marksizm'in tarihsel olarak üzerinde durduğu "Alman Felsefesi" dir¹⁹.

Marksist teorinin temelini oluşturan ana unsur "materyalizm" dir. Marksist teoriye göre, tüm gerçekliğin özünde madde vardır ve düşünceler (bilinç) maddeyi değil madde düşüncüyü oluşturmaktadır. Bu teoriye göre, düşünceden kaynaklanan ahlak, sanat, politika, hukuk vs. gerçekte maddi kaynaklıdır. Böylece din, ahlak, metafizik ve tüm ideolojiler bağımsız görünümünü kaybederler. Böylece, bir materyalist maddi olgular için bir açıklama ararken, Tanrı ve metafizik güçlere değil sadece maddi nedenlerine bakar²⁰.

1.3.1. Emek-Değer Teorisi

Marks bir malın değişim değerini belirleyen unsuru, o malın üretimi için gerekli olan emek miktarı olarak ifade etmiştir. Marks'a göre malların üretimi için harcanan emek miktarı malların değerini belirler. Emek değeri, o malın fiyatına eşittir. Marks sermaye mallarını stok edilmiş emek olarak görmüştür²¹.

Marks, emek-değer teorisini açıklarken öncelikle malların tanımını yapmıştır. Malları fayda düzeylerine göre ayırmıştır. Bir malın fayda düzeyi o malın kullanım değerini belirlemektedir. Marks'ın tanımladığı kullanım değeri, malların emek değerlerinden farklı bir değer olarak ortaya çıkmaktadır. Kullanım değeri malların maddi varlığıyla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Malların değişim değerini ise, nicelik yönleri belirler. Bu durumun nedeni, kullanım değeri olan malların, kullanım değeri olan başka mallarla değiştirilmesidir.

Marks kullanım ve değişim değerlerini "Kullanım değeri olarak bakıldığı zaman, malların nitelik bakımından birbirinden farklı olduğu görülür; mübadele değeri olarak bakılınca ise onlar ancak nicelik bakımından fark gösterirler. Çünkü bu görüş açısından onların hiçbir kullanım değeri yoktur. Malların kullanım değerleri bir kenara bırakılacak olursa, hepsinde ortak olarak bulunan bir tek vasıf kalır ki, o da malların emek ürünü olmaları vasfıdır" şeklinde tanımlamıştır²².

1.3.2. Artı Değer Teorisi

Emek-değer teorisi artı değer teorisinin temelini oluşturmaktadır. Artı değer doğrudan üç etkene bağlıdır; Bunlar iş gününün uzunluğu, reel ücrete giren mal miktarları ve emeğin verimliliğidir. Artı değer oranı, çalışma süresi (iş günü)

¹⁹ Ramazan Kılıç, *İktisadi Düşüncenin Gelişimi*, Hakan Basın Yayın Dağıtım, Ankara, 2011, s., 95

²⁰ a.g.e., s., 95

²¹ a.g.e., s., 96

²² a.g.e., s., 99

uzatılarak, emeğin verimliliği artırılarak, ya da reel ücret azaltılarak artırılabilir. Bu üç etken bir arada da artırılabilir²³.

Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse; işveren ödediği ücret karşılığında bir işçiyi günlük 12 saat çalıştırma olanağına sahip olsun. Söz konusu emek faktörünün günlük değerinin 6 saatlik çalışmaya denk olduğu düşünülürse, ya da işçi ve aile bireylerinin yaptıkları tüketimler 6 saatlik emeğe eşitse. Eğer bu işçi 6 saat çalışırsa, ona ödenen ücret ile üretim değeri eşit olacağından işveren herhangi bir kâr elde edemeyecektir. Burada 12 saatlik bir çalışma söz konusu olduğundan 6 saatlik bir “artı değer” oluşacaktır. Emek faktörünün ilk 6 saatlik çalışması karşılığındaki üretimine “değer” ikinci 6 saatlik çalışmasına ise “artı değer” adı verilmektedir. Dolayısıyla işçinin hakkı olan geliri işveren kendisine almakta ve bu şekilde servetini arttırmaktadır. Marks’ a göre işverenlerin işçi çalıştırmasının temel amacı artı değer elde etmektir. İşveren açısından işçilerin istihdamı ancak onlara ödenen ücretten yüksek miktarda bir değer üretmeleriyle mümkün olabilmektedir²⁴.

1.3.3. Kâr Teorisi

Marks’ a göre girişimci kâr oranını sürekli olarak arttırmak için piyasaya daha çok sürüm yaparak üretim miktarını arttırmalıdır. Ancak, fazla üretim ekonomik buhrana yol açacaktır. İşçi ücretlerinin azlığı ise talep yetersizliğine yol açacaktır. Bu durum “kitlese işsizliğe” yol açacaktır²⁵.

1.4. MONETARİST İKTİSAT

Monetarizm (Parasalcılık) Milton Friedman tarafından geliştirilmiş bir iktisat teorisi. Monetarizm esas itibariyle enflasyonu konu almaktadır. Enflasyonun temel nedeni para arzının hükümetler tarafından gereksiz ve aşırı yere artırılması olarak belirtilmektedir. Ekonomideki istikrarsızlığın büyük bir kısmı parasal kökenlidir²⁶.

Monetaristlere göre enflasyonu kontrol altına almanın en etkili aracı para politikasıdır. Para arzındaki değişimler, para talebinden bağımsız olarak para otoritesince belirlenmektedir. Ancak para otoritesinin bu gücünün sık sık değişen para artış hızları şeklinde uygulanması istikrar değil istikrarsızlık getirmektedir. Monetaristler, bu istikrarsızlıkları önlemek için para arzının belirli bir oranda ve ekonomideki gelişmelere bağlı olarak kademeli bir şekilde artırılmasını savunmaktadırlar²⁷.

Monetarizm esas itibariyle klasik iktisadın temel ilkelerini benimsemekle birlikte klasik iktisatçılardan iki noktada ayrılmaktadır. Birincisi miktar teorisinin

²³ Esmâ Köymen, Emperyalizm Kapitalizmin Doğasında (mı) dır, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2009, s., 14, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

²⁴ Kılıç, a.g.e., s., 100

²⁵ a.g.e., s., 101

²⁶ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Parasalcılık>, (Erişim Tarihi: 05.07.2014)

²⁷ Coşkun Can Aktan, **Yeni İktisat Okulları**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2004, s., 165-166

yetersiz olduğunu, ikincisinin ise her ülkenin her zaman tam istihdam düzeyinde dengede olamayacağıdır²⁸.

1.5. NEO-KLASİK İKTİSAT

Yeni Klasik İktisat yaklaşımı iktisadi yaşamda gözlenen sorunların piyasanın kendiliğinden işleyen mekanizmaları aracılığıyla ortadan kalkacağını ileri sürmüşlerdir. Başka bir ifade ile piyasa dinamikleri hasıla düzeyindeki sapmaları önleyerek, ekonominin doğal düzeyine ulaşmasını sağlar. Devletin ekonomiye müdahale etmesine gerek yoktur²⁹.

Neo-Klasik yaklaşım, ekonomide genel dengenin oluşumunu incelerken “rasyonel beklentiler hipotezinden” hareket etmektedir. Bu hipotez, kişilerin gerekli bilgileri kullanarak beklentilerini çok çabuk değiştirdiklerini varsaymaktadır. Rasyonel beklentiler görüşü, kişilerin her türlü bilgiyi kullanarak, sadece geçmiş deneyimlerine dayanarak değil, aynı zamanda şimdiki ve gelecekteki politika beklentilerine göre hareket edeceklerini savunmaktadır.

Neo-klasik iktisatçılar Keynezyen iktisadın tam anlamıyla başarısız olduğunu, makroekonominin mikro temeller aracılığıyla yeniden inşa edilmesi gerektiğini iddia etmektedirler³⁰.

Adam Smith’ in ulusların zenginliği aslı eserinin yayınlanması İktisatın doğuşu olarak nitelendirilmektedir. Aynı zamanda bu eserin yayınlanması klasik İktisatın da başlangıcı sayılmıştır. Klasik İktisat 1929 Dünya Ekonomik Buhranının çıkması neticesinde farklı bir bakış açısıyla Keynezyen iktisatla varlığını sürdürmüştür. İktisat kuramı, Marksist iktisat, Monetarist iktisat ve Neo-klasik iktisatla devam etmiş ve bugünkü halini almıştır.

²⁸ Özdemir, a.g.e., s., 82

²⁹ Orhan ve Erdoğan, a.g.e., s.,199

³⁰Mücahit Muslu, İktisat Politikası Çerçevesinde İstihdam Politikalarının Yeri ve Önemi 2001 Sonrası Türkiye Örneği, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s., 32, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE TÜRKİYE'DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

İşsizlik ve istihdam birbiriyile iç içe olan kavramlardır. İstihdam kavramı sadece çalışmak veya çalıştırmak anlamına gelmediği gibi, her çalışmayan kişi de işsiz değildir. Her iki kavramında çeşitli türleri vardır. İşsizlik sorununu aşmak ve istihdam yaratmak amacıyla işgücü piyasasına yapılan müdahaleler genel olarak istihdam politikası olarak tanımlanır. Farklı işsizlik ve istihdam düzeyleri, istihdam politikasının içeriğini de belirleyebilmektedir³¹.

Dünyanın ve Türkiye'nin gündemdeki en önemli sorunu işsizlik ve istihdamdır. İşsizlik ve istihdam ekonomik, sosyal ve politik birçok değişken tarafından etkilenmektedir. 1973 Petrol Krizi sonrasında istihdam ve işsizlik ülkelerin gündemlerinde temel bir sorun alanı olarak yerini almıştır. 1970'lerin başından bu yana artmakta olan işsizlik, OECD ülkelerinin çoğunda ekonomik ve sosyal yönden başlıca sorunlardan birisi olmuştur. OECD'de ortalama işsizlik oranı 1973'te sadece % 3 iken, bu oran 1994'te % 7,8'e, 2009 yılında ise % 8,2'ye ve 2010 yılında da % 8,6'ya yükselmiştir³².

1973 yılındaki ağır bunalım sonrasında ekonomik ve sosyal yapıda köklü değişimler yaşanmıştır. Bu ağır ekonomik bunalımdan çıkmak için yeni politika arayışlarına girilmiştir. Bu kapsamda 1970 yılı öncesindeki korumacı politikalar yerini mal ve hizmet piyasalarında serbestleşmeye bırakmıştır. Küreselleşme, dolayısıyla rekabetin artması ve teknolojik değişimler işsizlik artışında önemli etkenler olarak ön plana çıkmaktadır.

Rekabetin artmasına bağlı olarak maliyeti en aza indirme faaliyetleri kapsamında üretim birimleri işgücünün ucuz olduğu ve kuralların daha az olduğu ülkelere yönelmiştir. Bu durum gelişmiş ülkelerdeki işsizliğin boyutlarını daha da arttırmıştır³³.

Küreselleşme ve teknolojik değişimler tüm piyasaları temelden etkilemiştir. Mal ve hizmet piyasaları değişimlere hızlı cevap verebilmekte iken, temelde insana dayanan işgücü piyasaları değişime çok daha yavaş biçimde uyum sağlayabilmektedir. Söz konusu gelişmeler iş ve iş örgütlenmelerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu durum gerekli işgücü niteliğinin farklılaşmasına neden olmuştur. İşgücünün yeni nitelikler kazanması ve değişimlere uyum sağlaması zaman almıştır.

³¹ Hilal Kuvvetli Yavaş, Türkiye'de Genç İşsizliği Ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğe Etkileri, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s., 3-5, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

³² Sinem Çapar Diriöz, *İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü Uzmanlık Tezi*, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler Ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Yayın No:2835, Ankara 2012, s., 6

³³ a.g.e., s., 8-9

Bu süreçte işgücü talebi ile işgücü arzı arasında nitelikten kaynaklanan dengesizlikler ortaya çıkmıştır. Bu durum işsizler ve boş işlerin bir arada var olmasına neden olmuştur. Yani hem işverenler aradıkları nitelikteki işgücünü bulamamakta hem de işsizler cari ücret düzeyinde çalışmak istemelerine rağmen iş bulamamaktadırlar. Bu değişimler yapısal işsizliğin atmasına neden olmuştur³⁴.

İstihdam sürecini etkileyen bir başka faktörde Kellecinin ifade ettiği gibi:

Fordist³⁵ kitle üretim dönemlerinde daha çok sanayi sektöründe yoğunlaşan ve mavi yakalı (beden) işçilerden oluşan işgücü giderek hizmetler sektöründe yoğunlaşan ve büyük bölümü beyaz yakalı (fikir) işçilerden oluşan bir yapıya dönüşmüştür³⁶.

Diğer yandan teknolojinin gelişmesiyle beraber bilgi teknolojileri de temelde işgücünü etkilemiştir.

Bunlar³⁷:

- **Bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması:** Rutin işlerin bir kısmının makineler tarafından yapılmasına ve özellikle niteliksiz ve az nitelikli işgücünün işlerini yitirmesine yol açmıştır. İşini kaybedenlerden görece yaşlı olanların yeniden istihdam edilme oranları çok zayıflamıştır.
- **Üretim birimlerinin küçülmesi:** Bu durum üretim sürecindeki işgücünün bir kısmının işini kaybetmesine neden olmaktadır. Geriye kalan işgücünün ise niteliklerinin ve değişimlere uyum kabiliyetinin yüksek olması işte kalmalarını sağlayacaktır.
- **Kurumsal düzeydeki yeniden yapılanmalar:** Bu kapsamda yönetici kademesi, yani yüksek eğitilmiş ve yüksek becerili kişiler de dâhil olmak üzere bazı sektörlerde işini kaybetme riskini ortaya çıkarmıştır.

Bu durum uygun nitelikleri olmayanlar için uzun süreli işsizliği getirmektedir. Bu çerçevede işgücünün yeni süreçlere uyumunun hızlı biçimde gerçekleştirilmesi ve bu alandaki nitelik arzının talebe yetişmesinin sağlanması gerekmektedir.

2.1. İŞSİZLİK

İşsizlik, çalışma yaşları arasında olup (15-65) herhangi bir sağlık engeli bulunmayan insanların iş bulamamaları nedeniyle ya da kendi istekleri ile çalışmama durumudur. Ya da başka bir ifadeyle çalışma çağında olan, çalışmak için yeterli zihinsel ve fiziksel güce sahip olan ve çalışma arzusu ve iradesini gösteren

³⁴ a.g.e., s., 10

³⁵ Üretim bandının uygulamaya konmasını içeren üretim sistemi

³⁶ Mehmet Ali Kelleci, **Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler**, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Stratejik Araştırmalar Dairesi, Yayın No: 2674, Ankara, 2003, s., 19

³⁷ Diröz, a.g.e., s., 10

insanların her hangi bir nedenle çalışmaması, yani boşta olması durumudur. İşsizlik oranı ise ekonomideki işsiz sayısının, işgücü sayısına oranlanmasıdır³⁸.

Burada özellikle, bir kişinin çalışmak istemesine ve bu yönde çaba sarf etmesine ve her türlü ücret haddini kabul etmesine rağmen bir iş bulamaması durumu vurgulanmaktadır. Bir kişinin işsiz olması, iş piyasasına hiç girmemiş olmaktan kaynaklanabileceği gibi, mevcut işini kaybetmesi şeklinde de olabilir. Dolayısıyla iş hayatına girme yaşına geldiği halde ve iş bulmak istek ve arzusunda olmasına rağmen iş bulamamış ve iş piyasasına girememiş kişilerden işsiz diye söz etmek mümkün olabileceği gibi, mevcut işini kaybeden ve yeni bir iş arayışında bulunanlarda işsiz olarak tanımlanmaktadır³⁹.

İşgücü ise, çalışanlar (istihdam edilenler) ile iş arayanların (işsizlerin) toplamı olarak ifade edilmektedir⁴⁰. İş gücü terimi bazen ülkenin aktif nüfusu ile eş anlamlı olarak da kullanılabilir. Aktif nüfus belli bir yaşın üstündeki nüfusun kazanç sağlamak amacıyla doğrudan doğruya veya kendilerine bakan yakınlarına yardımcı olarak fiilen çalışan veya iş arayan kısmı ifade etmektedir. Çalışılabilir yaştaki nüfus iş gücüne ek olarak hasta ve sakatlar ile cari ücret haddini yetersiz bularak veya çalışma saatlerini beğenmeyerek çalışmayanları da kapsamaktadır⁴¹.

2.1.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik türleri açık işsizlik ve gizli işsizlik olmak üzere iki çeşittir. Açık işsizlik; Çalışma arzu ve iktidarına sahip olduğu halde, piyasadaki cari ücret düzeyi üzerinden iş bulamama durumudur. Geçici İşsizlik (Friksiyonel ve Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik), Yapısal İşsizlik, Teknolojik İşsizlik, Mevsimlik İşsizlik gibi türlere ayrılır⁴². Gizli işsizlik ise çalışma hali mevcutken verim düşüklüğü sonucu ortaya çıkan işsizliğe denilmektedir. Bir başka anlatımla, çalışır görünen, fakat elinde olsun ya da olmasın herhangi bir sebeple normalin altında çalışma veya verim düşüklüğü durumudur⁴³.

2.2. İSTİHDAM

Geniş anlamıyla istihdam kavramı, bir ekonomide üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla mal veya hizmet üretimi sürecine dâhil edilmesidir. Dar tanımıyla

³⁸ Sema Ay, *Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme*, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt:19/2, 321-341, Manisa, 2012, s., 322

³⁹Metin Erk, Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Türkiye'de İstihdam Politikaları Üzerine Etkileri, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2007, s., 69, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

⁴⁰ Robert Joseph BARRO, *Macroeconomics*, Fifth Edition, The MIT Press, London, 1997, s., 351

⁴¹ Erk, a.g.e., s., 70

⁴²İŞKUR, http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/BEKİR%20AKTÜRK, (Erişim tarihi: 25.06.2014)

⁴³ Orhan Türkay, *Gizli İşsizlik*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1968, s., 1

istihdam ise bir ekonomide çalışma ve gelir elde etme arzusu ve yeteneğinde olan kişilerin sürekli olarak çalışması veya çalıştırılmasıdır.

İstihdam ve çalışma kavramları birbirinden farklıdır ve bu kavramları birbirinden ayıran temel nokta gelir elde amacıdır. Şu halde istihdam belirli bir getiri (ücret, kâr gibi) karşılığında çalışmayı tanımlarken, çalışma kavramı ise daha genel bir kavramdır ve tanımının içinde parasal bir karşılık yer almamaktadır (ev kadınının çalışması, öğrencinin ders çalışması gibi)⁴⁴.

2.2.1. İstihdam Türleri

İstihdam; tam, eksik ve aşırı istihdam olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır.

2.2.1.1. Tam İstihdam

Tam istihdam, geniş anlamıyla eldeki tüm üretim faktörlerinin üretim sürecine sokulması, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabilmesidir. Bu durumda emek piyasasında arz ve talep birbirine eşit olacaktır⁴⁵.

Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa bu ekonominin tam istihdam durumunda olduğu ya da tam istihdama ulaştığı söylenmektedir. Tam istihdamın gerçekleşmiş olduğu bir ekonomide, mevcut çalışma koşullarında çalışmak isteyen tüm emek sahipleri iş bulabildiği gibi ülkenin mevcut sermaye malları, stoku ve tabiat faktörü de tamamen üretime katılmış durumdadır⁴⁶.

2.2.1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam kavramı genelde üç durumu göstermektedir. Bunlar: Daha uzun sürelerde çalışmaya uygun oldukları halde haftada 40 saatten az çalışanlar, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanlardır⁴⁷.

Eksik istihdam, genellikle güvencesiz, düşük verimlilik düzeyine sahip, düşük gelir getiren, resmi düzenlemelerin dışında kalan işler için kullanılırken, gelişmekte olan ülkelerde kentlere göç eden, kentlerde sürekli bir iş ve gelir kaynağından yoksun olarak korunmasız, güvencesiz durumdaki nüfus gruplarını da ifade etmektedir. Yapılan çalışmalar eksik istihdam kavramının kayıt dışı ekonomi sektörü istihdamıyla ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Düşük verimlilik, düşük gelir düzeyi ve güvencesiz çalışma kayıt dışı ekonomik sektörün tipik özellikleridir⁴⁸.

⁴⁴ Yavaş, a.g.e., s., 3

⁴⁵ Tezer Öcal , *Makro İktisat*, Arıkan Basım Yayım, 17. Baskı, İstanbul, 2007, s., 8

⁴⁶ Şuayip Durak, İşsizlik, İstihdam Politikaları ve İşsizlikle Mücadelede Başarı Örnekleri, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2011, s., 17, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

⁴⁷ Mustafa Kemal Biçerli, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; no. 184, Eskişehir, 2004, s., 253

⁴⁸ Yavaş, a.g.e., s., 4

Türkiye de eksik istihdam rakamları incelendiğinde eksik istihdam edilenlerin büyük bir çoğunluğu (% 70-80) “gelir azlığı nedeniyle iş arayanlar” ın oluşturduğu, onu “ekonomik nedenlerle 40 saatten az çalışanlar” ın izlediği (% 20) görülmektedir. Esas mesleğinde çalışmadığı için iş arayanları oranı % 2-3’ ler civarında kalmaktadır. Bu üç gruptan daha fazla çalışmak istediği halde ekonomik nedenlerle 40 saatten az çalışanları “gerçek eksik istihdam” olarak nitelendirmek mümkündür. Eğitim düzeylerine göre istihdam oranlarına baktığımız zaman bu istihdam türünün daha çok eğitim düzeyi düşük kişilere has olduğunu (% 80) görmekteyiz. Eksik istihdam daha ziyade hizmetler sektöründe sosyal güvencesi ve düzenli gelir garantisi olmayan alanlarda yoğunlaşmıştır⁴⁹.

2.2.1.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam kavramı, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumunu anlatmak için kullanılmaktadır. Bu durumda istihdam hacmi arttırılmadığı için kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması da imkânsızdır. Üretim öğelerinin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artacaktır. Ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin de altına düşecektir⁵⁰.

2.3. TÜRKİYE’DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

2.3.1. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı

Türkiye genç ve dinamik bir işgücü yapısına sahiptir. Bu durum ekonomik büyüme açısından bir fırsat olarak görülmektedir. Türkiye yeteri kadar yeni iş ve istihdam yaratamaması ve genç nüfusu işgücü piyasasıyla bütünleştirememesi nedeniyle bu fırsattan tam olarak yararlanamamaktadır.

Türkiye’nin insan kaynakları potansiyelini eksiksiz biçimde değerlendirebilmesi, istihdam performansını artırabilmesi için, ihracata dayalı büyüme stratejisi çerçevesinde kapsamlı bir milli istihdam politika ve programının yürürlüğe konulması gerekmektedir. Söz konusu programın ertelenmesi/ötelenmesi, sahip olunan mevcut kaynakların ve potansiyelin etkin olarak kullanılamamasına neden olur⁵¹.

2.3.1.1. Demografik Yapı

Bir ülkenin demografik yapısı işgücü piyasasını şekillendiren en önemli unsurlardan birisidir. Türkiye’de çalışma çağı nüfusunun yaklaşık dörtte biri 15-24

⁴⁹ Biçerli, a.g.e., s., 255

⁵⁰ Erk, a.g.e., s., 56

⁵¹ Selahattin Bulut, Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s., 38, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

yaş grubundan oluşmaktadır. Bu durum yüksek bir genç işgücü potansiyeline sahip ülkemizde ILO'nun düzgün iş olarak tanımladığı insan onuruna yakışır nicel ve nitel olarak yeterli işlerin yaratılmasını gerektirmektedir⁵².

Yapısal olarak genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin ilerleyen yıllarda nüfus artış hızının azalması beklenmektedir. TÜİK' in nüfus projeksiyonlarına göre 1990 yılında yüzde 1,8 olan yıllık doğal nüfus artış hızının, 2020 yılına gelindiğinde binde 8,6' ya, 2050 yılında ise binde 0,3' e düşeceği tahmin edilmektedir. Nüfus artış hızındaki azalmaya karşın, 1990 yılında yüzde 60 seviyesinde olan çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfusa oranının 2015 yılında yüzde 69 civarında olması beklenmektedir. 2025 yılından itibaren ise toplam nüfusta azalmasının başlayacağı beklenmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise toplam nüfus içindeki yaşlı nüfus oranı hızla artmaktadır. Genç nüfusun toplam nüfus içindeki payı gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'de çok daha yüksek seviyelerdedir. Bu olgu doğru politikalarla yönlendirildiğinde Türkiye'nin kalkınması için eşi bulunmaz bir fırsat sunacak, aksi durumda ise genç bir işsizler ordusu ve bunun sonucunda ortaya çıkacak ciddi problemler ile başa çıkmak zorunlu olacaktır⁵³.

TÜİK' in yapmış olduğu başka bir projeksiyonda ise 2050'li yıllarda ortanca yaşın 40 olması beklenmektedir. Ortanca yaşın genç nüfus grubunda olması, o ülkedeki çocuk ve genç nüfusun fazla olduğunu göstermektedir. 2010 yılı tahminlerine göre dünya nüfusunun ortanca yaşı 29,2 iken Türkiye'nin ortanca yaşı 28,9 olarak 180 ülke içinde 80. sırada yer almaktadır. 2050 yılında dünya nüfusunun ortanca yaşınının 38 olacağı, Türkiye'nin ise 40,2 olarak 180 ülke arasında 89. sırada yer alacağı tahmin edilmektedir⁵⁴.

2.3.1.2. Çalışma Çağı Nüfusu

Türkiye'de nüfus artışına bağlı olarak çalışma çağı nüfusu da artmaktadır. Hane halkı işgücü anketi verilerine göre Türkiye'de 1990-2010 döneminde çalışma çağı nüfusu yıllık ortalama % 2, işgücüne dâhil olmayanlar % 2,8, işgücü % 2,2, istihdam % 1 ve işsiz sayısı da % 3,2 oranında artmıştır. Bu durum son 20 yıldaki Türkiye'nin işgücü ve istihdam performansının çok da başarılı olmadığını göstermektedir⁵⁵.

Çalışma çağı nüfusunun 1990 yılında % 87,7'si lise altı, % 8,9'u lise ve % 3,4'ü ise lise üstü eğitim seviyesinde iken, 2010 yılında % 61'i lise altı, % 17,4'ü lise ve % 21,6'sı lise üstü eğitim seviyesindedir. Bu durum çalışma çağı nüfusunun

⁵² Diriöz, a.g.e., s., 109

⁵³ a.g.e., s., 109

⁵⁴ T.C Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, *İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2023*, Ankara, 2014, s., 29

⁵⁵ Diriöz, a.g.e., s., 110

eğitim düzeyinin yıllar itibarıyla yükselmekle birlikte hala çok düşük olduğunu göstermektedir. Eğitim seviyesinin düşüklüğü Türkiye iřđc piyasasının en önemli problemlerinden birisidir⁵⁶.

2.3.1.3. İřđcne Dâhil Olmayanlar

İş piyasasındaki durgunluklar ve kötü iş koşulları iş arayanları yıldırılmakta ve iş gücünün dışında kalmaya itmektedir. Dolayısıyla, işsizlik oranının yanında iřđcne katılmayanlarda önemli bir kesimi temsil etmektedir⁵⁷.

Tablo 2.1: Nedenlerine Göre İřđcne Dâhil Olmayanlar (Yüzde)

	iş bulma bulma ümidi yok	Diger	Mevsimlik alışan	Ev işleri ile meşgul	Eğitim/đ retim	Emekli	çalışamaz halde	Diger	Toplam
2004	1,2	3,1	1,5	51,1	13,4	12,2	11,3	2	100
2005	1,9	4,2	1,5	49	13,3	12	12	2,4	100
2006	2,4	4,9	1,3	47	13,6	12,3	12,5	2,4	100
2007	2,3	4,2	1,1	45,1	13,7	13,1	12	3,4	100
2008	2,3	4,6	1,2	45,2	13,9	12,9	12,7	2,6	100
2009	2,8	4,8	0,3	44,9	14,7	13,4	12,6	0,9	100
2010	2,7	4,8	0,3	44,3	15,3	13,3	12,6	1,2	100
2011	2,5	4,7	0,2	44,1	15,7	13,8	12,6	6,4	100
2012	2,5	4,7	0,2	43,7	16,1	14	12,6	6,1	100
2013	2,3	5,2	0,1	41,9	16,3	13,8	13,4	6,5	100
2014	2,1	5,2	0,2	42,2	17,4	13,4	12,7	6	100

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İřđc Araştırması

2004-2014 yılları arasında iřđcne dâhil olmayanlar içerisinde en büyük grup ev kadınlarıdır. Bu grubun payı söz konusu dönem içerisinde azalmakla birlikte hala yüksektir. İşsizlik açısından çok önemli bir grup da iş bulma ümidi olmayanların iřđcne dâhil olmayanlar içindeki payı ise özellikle 2009 ve 2010 yıllarından itibaren artış göstermiş daha sonra tekrar düşme eğilimi göstermiştir. Bu grubun payındaki artış ise açık işsizliğin daha da yükselmesi anlamına gelmektedir⁵⁸.

2.3.1.4. İřđcne Katılma ve İstihdam

İstihdam oranlarında 2010 yılına kadar ciddi bir değişim yaşanmamıştır. 2010, 2011, 2012 yıllarında önemli bir artış meydana gelmiştir. Kent/Kır ayrımına göre istihdam oranında, kentteki erkek istihdam oranı kırdaki istihdam oranına nazaran daha düşük olmakla birlikte, kentteki kadın istihdam oranı kırdaki istihdam oranına nazaran daha düşüktür. Hem kent, hem kırsal istihdam oranı açısından bakıldığında en düşük istihdam kentli kadınlardır⁵⁹.

⁵⁶ a.g.e., s., 110

⁵⁷ Hacer Ansal, Suat Kki, zlem Onaran, Benan Zeki Orbay, *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 2000, s., 107

⁵⁸ Diriz, a.g.e., s., 110

⁵⁹ T.C Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, *İstihdam ve alışma Hayatı zel İhtisas Komisyonu Raporu 2023*, Ankara, 2014, s., 40

Söz konusu oranın düşük olması kadınlardan, özellikle de düşük eğitilmiş kadınlardan kaynaklanmaktadır. İşgücüne katılma oranlarının düşük olma nedenleri arasında; yüksek nüfus artış hızı, tarımsal istihdamın artması sonucu artan kente göçün özellikle kadınların sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel sebeplerle işgücünden çekilmesine neden olması, yaşanan ekonomik krizler, yeni işgücüne yeterince iş yaratılamaması, ortalama eğitim süresinin uzun olması, yüksek işsizlik ortamında kişilerin, özellikle kadınların, iş bulmaktan ümitlerini kesip iş aramamaları, erken emeklilik ve işgücünün eğitim seviyelerinin düşüklüğü gibi nedenler sayılmaktadır⁶⁰.

Tablo 2.2: Kent-Kır ve Cinsiyet Ayırımında İşgücüne Katılma Oranları (Yüzde)

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Türkiye	52,1	50	46,7	45,6	44,4	43,2	41,3	41,5	41,5	41,5	41,7	41,2	43
Erkek	73,5	71,7	68,9	66,5	63,9	62,9	62,7	63,2	62,9	62,7	62,6	60,7	62,7
Kadın	31,2	28,7	24,9	25,1	25,3	23,9	20,8	20,7	21	21	21,6	22,3	24
Kent	41,5	40,3	40,2	38,9	38,1	37,7	37,1	38,5	38,9	39	39,2	38,2	40,1
Erkek	69,5	67,4	65,4	63,3	60,7	60,3	60,5	61,9	61,7	61,8	61,5	59,2	61,5
Kadın	13,1	13,7	15,2	14,5	15,5	15,1	14,6	15,6	16,3	16,6	17,3	17,7	19,3
Kır	63,6	62,6	56,4	55,9	54,3	51,9	51,4	48,8	48	47,4	47,7	48	49,6
Erkek	78	77,4	74,1	71,4	69	67,1	68,3	66,5	66	65,1	65,4	64,3	65,4
Kadın	50,2	48,1	39,4	41	40,2	37,4	35,6	32,6	31,8	31,2	31,4	32,8	34,7

Kaynak⁶¹: T.C. Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı, Ankara, 2014

Halen % 26,5 seviyesinde olan kadınların işgücüne katılma oranı ile Türkiye, 30 OECD ülkesi içerisinde en düşük orana sahip ülkedir⁶².

2.3.1.5. İşsizlik ve İstihdam

Türkiye'nin en temel sorunlarından birisi olan işsizlik özellikle küresel ekonomik krizinde etkisiyle 2009 yılında rekor düzeye ulaşmıştır. Türkiye'de işsizlik oranı 1990 yılında % 8 iken 2001 krizinin etkisiyle yükselerek 2004 yılında % 10,5 seviyesine tırmanmıştır. 2006 ve 2007 yıllarında azalma eğilimi gösteren işsizlik oranı küresel krizin etkisiyle de 2008'de % 13,1'e yükselerek rekor düzeyi görmüştür. 2010 yılında ise gerçekleşen yüzde 9 düzeyindeki yüksek büyüme oranı ve son üç yıldır uygulamaya koyulan istihdam düzenlemelerinin de etkisiyle kriz ortamında artması beklenirken işsizlik oranında önemli bir düşüş gözlenmiştir.

Tablo 2.3: Tarım Dışı İşsizlik Oranı ve İşsizlik Oranı (15+ Yaş Yüzde)

	1990	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
İşsizlik Oranı	8	10,5	9,5	9	9,2	10	13,1	11,1	9,1	8,4	9	10,1
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12	11,1	11,2	12,3	16	13,7	11,3	10,3	10,9	12,3

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması

⁶⁰ Diriöz, a.g.e., s., 111

⁶¹ Not: Tablo 2.2.' de 2014 yılı verilerine ulaşılamamıştır.

⁶² Erdal Tanas Karagöl ve Tekin Akgeyik, SETA ANALİZ Raporu, *Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler*, Sayı:21, Ankara, 2010, s., 10

Kırsal yerlerde tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması kişilerin işsiz görülmemelerine neden olmaktadır. Bu durum hesaba katıldığında, işsizlik daha da yükselmektedir. Bu durum Türkiye’de mevcut durumda yüksek olan işsizlik oranının çok daha önemli bir problem olarak algılanması gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye’de genç işsizlik yüksek olan işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. 2010 yılında genel işsizlik oranı % 11,1 iken, genç işsizlik oranı % 21,7’dir. Türkiye’de 15-24 yaş grubunun 2010 yılında işgücüne katılma oranı % 38,3’tür. Gençlerin işgücüne katılma oranı Türkiye ortalaması olan % 48,8’in altındadır⁶³.

Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağı etkin bir biçimde kurulumadığı ekonomilerde gençlerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde eğitim almamaları da genç işsizliğin temel nedenlerindedir. Türkiye’de AİP’lerin özellikle de en etkin AİP kabul edilen iş istihdam hizmetlerinin hem kamu hem de özel sektörde sınırlı olması da bir başka neden olarak sıralanabilmektedir⁶⁴.

İstikrarsız büyüme, ekonominin iş yaratma kapasitesinin azlığı, sermaye birikimi artışı ve yatırımların işgücü arzını karşılamaya yetmeyen düzeyde olması gibi nedenlerden dolayı istihdam azalmakta ve işsizlik artmaktadır⁶⁵.

Tablo 2.4: İstihdamın Sektörel Dağılımı (Yüzde)

	1988	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tarım	46,5	36	25,5	23,3	22,5	22,4	23,1	23,3	23,3	22,1	21,2	22,1
Sanayi	15,8	17,7	21,6	21,9	21,8	22	20,3	21,1	20,8	20,5	20,7	20
Hizmetler	37,7	46,3	47,3	48,3	49,6	49,5	50,4	49,1	48,7	50,2	50,9	50,5
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması

Türkiye’de 1988-2014 yılları arasında istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörleri lehine bir değişim görülmektedir. 1988 yılında % 46,5 olan tarım sektörünün istihdam içerisindeki payı, 2014 yılına gelindiğinde % 22,1’e gerilemiştir. Bu azalışın çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Türkiye geliştikçe sektörel transformasyonun hızlanması ve şehirleşme bu durumun gerisinde yatan en önemli faktördür⁶⁶.

2010 yılında sanayi sektörü GSYH büyüme hızı % 12,6 iken, bu sektördeki istihdam artış hızı % 10,2 olarak gerçekleşerek istihdam esnekliği % 1’e yaklaşmıştır. İnşaat sektörü GSYH büyüme oranı % 17,1 iken bu sektördeki

⁶³ Diriöz, a.g.e., s., 113

⁶⁴ a.g.e., s., 114

⁶⁵ Verda Canbey Özgüler, *Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi*, Cinius Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2013, s., 727

⁶⁶ Diriöz, a.g.e., s., 115

istihdam artış hızı % 9,6 olmuştur. Hizmetler sektöründe ise sırasıyla GSYH ve istihdam büyüme oranları % 8,5 ve 3,1 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu sektörde büyüme oranı % 2,4 olurken, istihdam artış hızı % 8,5 olarak kaydedilmiştir. Tarım sektörünün istihdam içerisindeki payı da artış göstermiştir⁶⁷.

2.3.1.6. İşgücünün Eğitim Düzeyi

Türkiye’de istihdam ve eğitim arasında etkin bir ilişkinin kurulamaması işgücü piyasasında talep edilen ve arz edilen beceriler arasında dengesizliklere yol açmaktadır. Ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda ara eleman temininde zorluklar yaşanmaktadır. Bununla birlikte, mesleki eğitim mezunlarının işsizlik oranları da yüksektir. Bunun nedenleri, mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilememesi, işverenlerin talep ettikleri nitelikte işgücü bulamaması, işverenlerin talep ettikleri işgücü niteliklerini işgücü piyasasına tam olarak yansıtamamasıdır⁶⁸.

Tablo 2.5: İşgücünün Eğitim Düzeyi (Yüzde)

	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İKO	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
Toplam	100	100	100	51,2	46,1	10,1
Okur-Yazar Olmayanlar	5,7	4,8	5,2	19,4	18,4	5,2
Lise altı eğitimler	59,3	59,4	9,8	48,7	44,3	9
Lise	10,6	10,2	12,1	53,4	46,9	12,2
Mesleki ve Teknik Lise	9,8	9,6	10,6	65,1	58,1	10,7
Yükseköğretim	15,8	16	12,7	78,9	68,8	12,8

*Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması

Tablo 3.5. incelendiğinde Türkiye’de 2010-2014 yılları arasında işgücünün yüzde 65’ i istihdamın yüzde 64,2’ si ve işsizlerin yüzde 15’ i lise altı seviyesindekiler ve okur-yazar olmayanlardan oluşmaktadır.

Eğitim seviyeleri itibarıyla yükseköğretim mezunları dışında kalan gruplarda eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranı da yükselmektedir. Ancak eğitim seviyesi yükseldikçe özellikle yükseköğretim mezunları için işgücüne katılma ve istihdam oranları da artmaktadır.

Türkiye’de lise eğitimi bir iş vasfı kazandırmamaktadır. Fakat lise mezunlarının ücret seviyesi ve iş kalitesi beklentileri daha düşük eğitimlilere göre oldukça yüksektir. Bu nedenle lise mezunlarının iş bulma olasılıkları daha düşük olmaktadır⁶⁹.

⁶⁷ a.g.e., s., 115

*TÜİK’ in 2010 ve 2014 verileri baz alınarak hazırlanmıştır.

⁶⁸ Diriöz, a.g.e., s., 116

⁶⁹ Ansal, Küçükçifçi, Onaran, Orbay, a.g.e., s., 113

2.3.2. Türkiye’de İşgücü Politikaları

İşsizlikle mücadelede farklı politikaların izlenmesi mümkündür. Bu politikalar, pasif işgücü politikaları ve aktif işgücü politikaları olmak üzere iki ana başlık altında toplanabilir. Bu politikalar birbirinin ikamesi değil, aksine tamamlayıcısı durumundadır ve gerektiğinde bir kaçının birden uygulanması söz konusu olabilir. İşsizlik oranlarını azaltmak yerine işsizliğin birey, ailesi ve toplum üzerinde neden olabileceği olumsuzlukları gidermeye yönelik politikalara “Pasif işgücü politikaları” denir. İşsizlik oranlarını azaltmaya, emek arzı ve talep yönlerinden işsizliğin sebeplerini ortadan kaldırmaya yönelik olan ve genelde belirli grupların hedeflendiği politikalara da aktif işgücü politikaları denir⁷⁰.

OECD’ ye göre ise işsizlere sadece gelir desteği yapılmasına yönelik politikalar pasif, emek piyasasındaki işleyiş bozukluklarını iyileştiren, mesleki becerileri geliştiren ve emek piyasalarının etkinliğini arttıran politikalara da aktif istihdam politikaları denilmektedir⁷¹.

Türkiye’de aktif ve pasif işgücü politikaları nitelik ve nicelik olarak OECD ülkelerine göre çok zayıftır. Pasif İstihdam Politikalarının (PİP) varlığı daha eskilere dayanmakla birlikte, Aktif İstihdam Politikaları (AİP) son 15-20 yıl içerisinde gelişmiştir. Türkiye’de PİP denince akla, daha çok kıdem ve ihbar tazminatı gelmektedir. İşsizlik sigortasının olmadığı dönemde, çalışanların işsiz kalmaları sonucunda ortaya çıkacak olumsuz etkilerin giderilmesi amacıyla işten çıkarılanlara işverenler tarafından ödenen bu tazminatlar Türkiye’de en eski geçmişe sahip pasif politikalarıdır. Bunun yanı sıra, erken emeklilik uygulamaları da Türkiye’deki bir diğer PİP’ tir. 1999 yılında işsizlik sigortası sisteminin kurulmasıyla birlikte, gelişmiş ülkelerde asıl PİP olan bu sistem Türkiye için de önemli bir politika halini almıştır. Yeşil Kart sistemi ve ayrıca Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) kapsamındaki politikalar da pasif politikalarıdır.

Türkiye’de kurumsal anlamda AİP ilk olarak İş ve İşçi Bulma Kurumunun (İİBK) 1946 yılında iş ve işçi bulma konusunda aracılık hizmeti vermeye başlamasıyla birlikte uygulanma alanı bulmuştur⁷².

2.3.2.1. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, iş piyasalarına ilişkin yapılan düzenlemeler sonucunda dengenin oluşmadığı durumlarda işgücünün maruz kalacağı zararları ve olumsuz etkileri ortadan kaldırmaya yönelik politikalarıdır. Bunlar genellikle belirli bir

⁷⁰ Erk, a.g.e., s., 90

⁷¹ Biçerli, a.g.e., s., 46

⁷² Diriöz, a.g.e., s., 117

iktisadi güvence sağlamaya yönelik olup tarihsel süreç içerisinde uygulanan ilk istihdam politikası türünü oluşturmaktadır⁷³.

Pasif istihdam politikaları geliştirmekte olan ülkelerden daha çok gelişmiş ülkelerde uygulanan istihdam politikalarıdır. Bu politikaların temel amacı istihdamı artırarak işsizlik oranlarını azaltmak yerine işsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararları en aza indirmektir⁷⁴.

2.3.2.1.1. İşsizlik Sigortası

Türkiye’de işsizlik sigortası sistemi 8 Eylül 1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun’u ile kurulmuştur.

İşsizlik sigortasının iki temel amacı vardır. Birincisi işsizliğin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerinin en az düzeyde tutulması yoluyla toplumsal dengeyi bozucu sonuçların ortaya çıkmasını engellemektir. İkincisi ise piyasada işsizlik dolayısıyla meydana gelecek olan satın alma gücünün düşmesinin engellenerek üretimin daha da azalmasının ve işsizliğin artmasının önlenmesidir⁷⁵.

İşsizlik sigortası bir yandan işsizlerin sıkıntılarını hafifletirken, öte yandan iradi işsizliği ve arama işsizliğini (iş arama esnasında işsiz kalınması) artırarak işsizliğe katkıda bulunabilmektedir⁷⁶. Nitekim kaza, hastalık, yaşlılık gibi diğer sigorta dallarına göre çok daha zor ortaya çıkmış ve kabul edilmiştir. Sigortadan faydalanma süresi ve miktarının düzgün hesaplanamaması işsizliği artıran birincil faktördür. Faydalanma süresi ve miktarına bağlı olarak işçilerin iş ararken daha seçici davranmaları ücret ve işsizlik sürelerini artırmaktadır⁷⁷.

Türkiye’de işsizlik sigortası kanunu 1 Haziran 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda ilk ödeme Mart 2002’ de gerçekleşmiştir. 2014 yılı itibariyle işsizlik sigortasından 510.943 kişi yararlanmıştır. Türkiye’de 2014 yılında 2.805.000 kişinin işsiz olduğu düşünülürse işsizlik sigortasından yararlanan kişilerin sayısının ciddi şekilde az olduğu ve bu sigortanın kapsamının çok dar olduğunu söylemek mümkündür. Gelişmiş ülkelerde hemen hemen tüm işsizler işsizlik sigortasından yararlanabilmektedirler⁷⁸.

2.3.2.1.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı, ihtiyaçlı işsizlere asgari bir gelir güvencesi sağlayan bir yardım sistemidir. Finansmanı tamamen devlete aittir. Nakit ya da aynı yardım

⁷³ Sertaç Demirci, Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011, s., 31, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

⁷⁴ Erk, a.g.e., s., 91

⁷⁵ Recep Varçın, **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004, s., 10

⁷⁶ Richard G. LİPSEY, Peter O. STEİNER, Douglas D. PURVİS, Paul N. COURANT, (Çeviren: Ahmet ÇAKMAK), **İktisat 2**, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, 1990, s., 326

⁷⁷ Durak, a.g.e., s. 20

⁷⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2014, s., 56

şeklinde de olabilmektedir. Amacı işsizlere asgari bir geçim standardı sağlamasıdır⁷⁹.

2.3.2.1.3. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı uygulaması Türkiye'deki en eski PİP olduğu söylenebilir. 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen bu PİP türü günümüzde de varlığını sürdürmektedir. Kıdem tazminatı, iş yerinde bir iş güvencesi aracı olarak düşünülmektedir. İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince geçen her tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir⁸⁰.

Kıdem tazminatı; işverenin haklı bir sebep olmadan işten çıkartması, işçinin haklı bir sebeple işi bırakması, erkek çalışanların askerlik için işi bırakması, emekli olmak amacıyla işçinin işi bırakması, emeklilikle ilgili diğer şartları tamamlayıp, emeklilik yaşını evinde beklemek amacıyla işçinin işi bırakması, kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıl içinde işi bırakması, işçinin ölmesi gibi durumların gerçekleşmesi sonucunda çalışana ödenir⁸¹.

2.3.2.1.4. İhbar Tazminatı

İşverenin işten çıkartacağı işçiye iş araması için kıdemine göre vereceği süreye ilişkin verdiği peşin ücrete "ihbar tazminatı" denir⁸².

Ya da işçinin işten haber verilmeksizin veya ihbar süresi bitiminden önce çıkarılması durumunda işveren tarafından işçiye ödenmesi gereken tazminata denmektedir⁸³.

4857 sayılı İş Kanununun 13. Maddesine göre belirsiz süreli iş akitlerinde işverenin işçiyi çıkaracağını işçiye önceden haber vermesi yasal bir zorunluluktur. Bu süreler içerisinde işveren işçiye iş arama izni vermek durumundadır. Bu şartları yerine getirmeyen işveren ise bu sürelerle orantılı olarak hesaplanacak bir ihbar tazminatı ödemek zorundadır⁸⁴.

2.3.2.1.5. Erken Emeklilik

Erken emeklilik ile yaşlı işgücünün istihdam dışına çıkarılmasının sağlanması işyerlerinde aksi takdirde işten atılmakla karşı karşıya kalabilecek genç işgücünün istihdamının devamı amaçlanmıştır. Ancak uygulamada belirli bir iş tecrübesine sahip olan emeklilerin yeniden iş piyasasına girdikleri ve genç işsizlerin iş bulma imkânlarının bu nedenle daraldığı görülmüştür. Erken emeklilik genellikle

⁷⁹ Muslu, a.g.e., s., 38

⁸⁰ Diriöz, a.g.e., s., 118

⁸¹ http://tr.wikipedia.org/wiki/Kıdem_Tazminatı, (Erişim tarihi: 01.07.2014)

⁸² Durak, a.g.e., s., 21

⁸³ http://tr.wikipedia.org/wiki/İhbar_tazminatı, (Erişim tarihi: 02.07.2014)

⁸⁴ Diriöz, a.g.e., s., 118

ekonominin kötüye gittiği dönemlerde ya da zarar edilen dönemlerde uygulanan bir pasif istihdam politikasıdır⁸⁵.

1992 yılında 3774 sayılı kanun ile 1986 yılında sosyal güvenlik sistemine getirilen minimum emeklilik yaşına ilişkin düzenlemeler kaldırılarak emeklilik için, kadınlarda 20, erkeklerde 25 sigortalılık yılının yeterli görünmesi sağlanmıştır. Bu durum yalnız sosyal sigorta kuruluşlarının mali durum açısından değil ulusal ekonomi açısından da büyük sorun ve sakıncalar doğurmuştur. Erken emeklilik uygulaması 1999 yılında 4447 sayılı kanun ile sona erdirilmiştir⁸⁶.

2.3.2.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif İstihdam Politikaları işsizlerin iş bulmalarına aktif olarak yardıma bulunduğu programlardır. Bu programlar ilk kez I. Dünya Savaşı ve II. Dünya Savaşı arasında kalan dönemde (1918–1939) gelişmiş ülkelerde aşırı yüksek seyreden işsizlik oranlarını aşağıya çekmek amacıyla uygulamaya konulmuştur. AİP' larının etkileri kısa vadeli, dar kapsamlı ve geçicidir⁸⁷.

Aktif istihdam politikaları iki bölümden oluşur; ilk bölümde işgücü talebini arttırmaya ve işsizliği önlemeye yönelik iktisadi tedbirler, ikinci bölümde ise, mesleki eğitim, mesleğe yöneltme ve gerekli ve yeterli işgücü hareketliliğinin sağlanması ile ilgili politikalar.

Kısaca iş piyasalarını düzenleyici, iş piyasalarında dengeyi sağlayıcı tedbirler aktif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır⁸⁸.

Türkiye'nin bir ulusal istihdam stratejisi ve politikası yoktur. İstihdam politikasının yokluğu özellikle 15-24 yaş grubundaki gençleri etkilemektedir. Çünkü bu yaş dönemi işgücü piyasasına ilk defa giriş dönemi olduğu için istihdam konusunda önemli sorunlar yaşayan Türkiye'de özellikle bu yaş grubundaki gençlerin sağlıklı bir yönlendirme süreçlerine ihtiyaçları vardır. İşgücü talebi ve arzı arasındaki nitelik uyumsuzluğu da aktif istihdam politikalarını gerekli kılmaktadır. Özellikle iş piyasası ve eğitim bağlantısının sağlıklı kurulamamış olduğu Türkiye'de eğitim sürecinin ardından iş hayatına geçişte yaşanan sorunlar en çok gençleri etkilemekte, son derece kıymetli işgücü potansiyelleri değerlendirilememekte ve gençlerin ümitlerini tüketmektedir. Bu bağlamda mesleki eğitim çalışmaları,

⁸⁵ Durak, a.g.e., s., 21

⁸⁶ Diriöz, a.g.e., s., 119

⁸⁷TCMB, <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TCMB+TR/TCMB+TR/Search+Results/>, (Erişim tarihi: 02.03.2014)

⁸⁸ İda Boduryan, Küreselleşme İle Artan İşsizlik ve Avrupa Birliği ve Türkiye'de İstihdam Politikaları, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,2004, s., 129, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

danışmanlık hizmetleri, girişimcilik alanında eğitim ve teşvikler son derece önemli uygulamalar olarak ortaya çıkmaktadır⁸⁹.

Avrupa ülkelerinde, 1960' lı yıllarda tam istihdam politikasının tamamlayıcı bir unsuru olarak görülen ve işgücü sunumunu artırmayı emek arz ve talebini meslek, işyeri, sektör ve bölge bazında uyumlu hale getirmeye çalışan aktif istihdam politikaları 1980' lerde işsizliğin artması ile popüler hale gelmeye başlamıştır. Ancak, günümüzde aktif istihdam politikalarının etkinliği özellikle de bazı araçları sorgulanır hale gelmiştir. Örneğin 2007 – 2010 yılları arasında OECD ülkelerinde aktif istihdam politikaları için yapılan harcamalar % 21 oranında artmasına rağmen işsizlik oranı % 54 artmıştır. Yapılan analizler sonucunda aktif istihdam politikalarının yapısal işsizlikte daha iyi sonuç verdiği ancak Konjonktürel işsizlikte daha az etkili olduğu görülmektedir⁹⁰.

Aktif işgücü politikalarının Türkiye'deki temel uygulayıcısı İŞKUR' dur. Aktif işgücü politikaları kapsamında yapılan harcamaların GSYİH' ya oranı AB ortalaması olan % 0,7' nin çok altındadır⁹¹.

2.3.2.2.1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

İşverenleri yeni işçi almaya veya desteklenmediğinde işletmeden kaynaklanan nedenlerle işten çıkarılma ihtimali olan çalışanları korumaya teşvik eden sübvansiyonlardır. Bu programlar genellikle gençleri ve uzun süreli işsizleri hedeflemektedir. Devlet işverenlere, sübvansiyon programı ile desteklenen gruptaki işsizleri işe almaları karşılığında vergi indrimi veya ücret katkısı sağlamaktadır.

Özelleştirme ya da diğer ekonomik gerekçelerle işyerlerini kapatmayı ya da çalıştırdığı işgücünün beceri ve yeteneklerinin yeni teknolojilere uygun olmadığı düşüncesiyle işten çıkarma yapmayı düşünen işverenlere uygulanacak ücret ve istihdam sübvansiyonları işsizliğin artışının engellenmesinde önemli bir politika aracıdır. Yapılan destek, işyerlerini de bazı yükümlülükler altına sokmaktadır. Bu yükümlülükler kapsamında devlet, ücretlerini desteklediği çalışanların destek sonrası belirli bir süre işyerinde çalışmalarını ya da işyerlerine destek sona erdiğinde yeni çalışanlar almalarını zorunlu tutabilmektedir. Bu programlar genelde iyi hedeflendiklerinde başarılı sonuçlar vermektedir. Ancak; bazı durumlarda sübvansiyon programları ikame, etkinlik kaybı, işten çıkarılma ve damgalanma

⁸⁹ Yavaş. a.g.e., s., 84

⁹⁰ M. Engin Sanal, *Aktif İstihdam Politikaları*, Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sayı: 99, Edirne, 2013, s., 1

⁹¹ Özgüler, a.g.e., s.,668

etkileri nedeniyle katılımcılarının istihdam fırsatlarını geliştirmek yerine daha da kötüleştirmektedir⁹².

Ücret ve istihdam süspansiyonlarının temel mantığı işgücü maliyetini ucuzlatmak ve istihdam artışını teşvik etmektir. Maliyetlerdeki bu düşüş fiyat baskısını azaltarak fiyatların düşmesini sağlayacak, bu ise mal ve hizmet talebini arttıracığından istihdamın genişlemesini sağlayacaktır⁹³.

2.3.2.2.2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları

Kendi işini kurmak isteyen kişilere yani girişimcilere yapılan yardımlar ile işsizliği azaltmaya ve sonraki süreçte; istihdam yaratma ve rekabet gücünü arttırmaya yönelik uygulanan programlardır. Bu programların yeni işler yaratılmasına olanak sağlaması; birçok ülkede bu politikalara olan ilgiyi arttırmıştır. Bu politikaların temel amacı bireylerin işsizlikten kurtulmasını sağlamaktır. Aynı zamanda kurulan yeni işlerin başkalarına istihdam sağlamasını da amaçlamaktadır.

Kendi işini kuranlara yardım programları ile rekabet gücü artacak ve bu durum ekonomik kalkınmaya olumlu etki edecektir. Rekabet artışı verimlilik artışına neden olacaktır. Bu etkileşim sayesinde girişimciler ülkenin ve toplumun refahını arttıracaklardır. Bu nedenle girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi, hali hazırda faaliyet gösteren firmalara kolaylık ve büyüme imkânları sağlayacaktır. Bu programlar ülkemizde yeni dikkate alınan fakat hızla ilerlenen bir istihdam yaratma ve iş kurma stratejisidir⁹⁴.

2.3.2.2.3. Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı

İşsizlere kamu sektöründe istihdam imkânı sağlayan programları genellikle yaygın ve büyük ölçekli işsizlik problemi ile başa çıkmak üzere uygulanırlar⁹⁵. Bu programların temel amacı; uzun süreli işsizler, emek piyasalarındaki dezavantajlı kesimleri (eğitim ve vasıf düzeyi düşük işçiler, kadınlar, gençler, eski hükümlüler, madde bağımlıları gibi) normal piyasa işlerine yönlendirmektir⁹⁶.

Kamu çalışma programlarının kısa dönemde işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında olumlu etkisi varken, uzun dönemde ise, işsizliğin azaltılmasında önemli bir etkisi bulunmamaktadır.

Doğrudan kamu istihdam programlarının katılımcılarının normal istihdama dâhil olamamasının bir başka sebebi de bu programların işsizlik sigortasından yararlanma süresi dolan işçilerin bundan tekrar yararlanmalarını sağlamak amacıyla

⁹² Özlem Küpeli, *Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014, s., 21

⁹³ Biçerli, a.g.e., s., 74

⁹⁴ Küpeli, a.g.e., s., 24

⁹⁵ Erk, a.g.e., s., 96

⁹⁶ Biçerli, a.g.e., s., 122

bir “ara çözüm” olarak kullanılmalardır. Ayrıca bu programlar damgalanma etkisine de neden olabilmekte, bu ise programların başarısını olumsuz yönde etkilemektedir⁹⁷.

2.3.2.2.4. Mesleki Eğitim Programları

Günümüzde hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmelerin üretim süreçlerine uygulanması işgücü piyasasının talep kesiminde hızlı değişimler yaratmakta, fakat bu hızlı değişimlere emek arz kesimi, hemen tepki gösterememektedir. Arz kesimi örgün eğitimle sınırlandırıldığından, örgün eğitim kurumlarının, talep kesiminin ihtiyaçlarını doğrudan karşılayabilecek nitelikte işgücü üretebilme olanağı bulunmamaktadır. Nüfusun hızlı artışı da eğitim sistemi üzerinde ciddi bir baskı oluşturmaktadır. Dolayısıyla genç işgücünün yöneliminin ve uygunluğunun tespitinin yanında, tercih edilecek işlere yönelik olarak mesleki eğitim programları son derece önemli hale gelmektedir. Nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılamak amacıyla oluşturulmuş mesleki eğitim sisteminin koordineli olarak uygulanması, talep edilen nitelikte işgücü arzını sağlayacaktır. Türkiye’de uygulanan aktif istihdam politikaları içerisinde en geniş paya sahip olan mesleki eğitim programlarıdır. Türkiye’de kamusal ve özel eğitim kurumları, İŞKUR, MEB, KOSGEB, belediyeler, vakıflar, sivil toplum örgütleri gibi kuruluşlar mesleki eğitim programları uygulamaktadırlar⁹⁸.

Kursların içeriği kamu kesimi ile özel kesim ya da sivil toplum kuruluşları (STK) tarafından birlikte belirlenmekte, İŞKUR kurs hizmetlerini bu kuruluşlardan temin etmekte ve kurslara, İŞKUR’ a kayıtlı işsizler katılmaktadır. Anlaşma çerçevesinde bu kurslara katılanların en az yüzde 60’ının birlikte çalışılan kuruluş tarafından istihdam edilmesi gerekmektedir⁹⁹.

Genel Eğitim Programları; gelişmiş yörelerde % 80, normal yörelerde % 90 ve kalkınmada öncelikli yörelerde % 100 oranında desteklenmektedir. Normal yörelerde ve gelişmiş yörelerde yer alan işletmeler için; eğitim süresi 6 saate kadar olan genel eğitim programları % 100 desteklenmektedirler¹⁰⁰.

İŞKUR, istihdamın artırılması ve işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla, Aktif İşgücü Programları çerçevesinde, işgücü yetiştirme faaliyetleri yürütmektedir. İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin eğitim durumlarına bakıldığında, başvuranların % 48,5’i ilköğretim mezunu, % 17,5’i, meslek lisesi mezunu, % 17’si

⁹⁷ Küpeli, a.g.e., s., 23

⁹⁸ Yavaş, a.g.e., s., 86

⁹⁹ Seyhan Taş ve Gülferah Bozkaya, *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 10, 151-176, 2012, s., 165

¹⁰⁰ Yavaş, a.g.e., s., 87

genel lise mezunu, % 8'i yüksekokul mezunu, % 6,9'u lisans ve lisansüstü mezunu ve % 2,1'ini ise okur-yazar olmayanlar oluşturmaktadır¹⁰¹.

Tablo 2.6. İŞKUR Meslek Edindirme Kursları ve Katılımcı Sayısı

Kurs Türü	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
Çalışanların Mesleki Eğitimi	177	3640
İşbaşı Eğitim Programı	15.324	38.013
Meslek Eğitim Kursu	2.658	61.195
Girişimcilik Eğitim Programı	675	16.299
Engelli Kursu	134	1.380
Hükümlü ve Eski Hükümlü Kursu	16	281

Kaynak: İŞKUR, 2014 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu

Tablo 2.6. da görüleceği gibi İŞKUR 2014 yılı Ocak-Ağustos dönemlerinde toplam 18.958 kurs açmıştır. Bu kurslardan toplamda 120.948 kişi yararlanmıştır. İŞKUR 2009 yılından sonra bu kurslara aktardığı kaynağı arttırmıştır. Bu vesileyle kursiyer sayısında kayda değer bir artış görülmüştür¹⁰².

2.3.2.2.5. İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve meslek danışmanlığı; kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi süreci olarak ifade edilmektedir¹⁰³.

Tablo 2.7: Yıllar İtibariyle İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Yıllar	İş Yeri Ziyaretleri	İş Danışmanlığı	Meslek Danışmanı
2008	2.758	265	65
2009	5.188	558	245
2010	6.277	3.925	413
2011	4.479	14.336	269
2012	15.738	120.574	4.032
2013	35.426	129.054	4.427
2014	40.128	253.129	3.823

Kaynak: İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Tablo 2.7 de de görüleceği gibi en yoğun yürütülen faaliyetin işsizlere yönelik danışmanlık faaliyeti olduğu görülmektedir. 2008 yılında 265 kişiye danışmanlık hizmeti verilmişken 2014 yılı sonu itibariyle 253.129 kişiye iş danışmanlığı hizmeti

¹⁰¹İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx>, (Erişim tarihi: 03.09.2014)

¹⁰² ÇSGB, İş ve İşçi Bulma Kurumu, **2014 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu**, Ankara, 2014, s., 30

¹⁰³ Alpaslan Karabulut, **Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s., 83

verildiği görülmektedir. Sayının bu kadar büyük artış göstermesindeki en önemli etken 2012 ve 2013 yıllarında gerçekleştirilen iş ve meslek danışmanı alımlarıdır. Büyük miktarda artış gösteren bir diğer faaliyet ise işyeri ziyaretleridir. 2008 yılında 2.758 işyeri ziyareti gerekleştirilmişken 2014 yılı sonunda bu sayı 40.128' e yükselmiştir¹⁰⁴.

İş ve Meslek Danışmanlık Hizmetleri 2014 yılı itibariyle İŞKUR bünyesinde hizmet veren 3.823 İş ve Meslek Danışmanı aracılığıyla yürütülmüştür. İŞKUR'a kayıtlı tüm işsizler yaş, öğrenim seviyesi, sosyal durum, işgücü ve iş arama durumları dikkate alınarak İş ve Meslek Danışmanlarına eşit olarak dađıtılmaktadır¹⁰⁵.

¹⁰⁴ a.g.e., s., 59

¹⁰⁵ Ferhat Atar, *İşveren Taleplerine Dayalı Aktif İşgücü Piyasası Programları Uygulama Biçimleri ve Bir Model nerisi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014, s., 58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE' DE VE DÜNYADA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

3.1. ULAŞTIRMANIN TANIMI

Ulaştırma tarihten günümüze kadar insan hayatı için vazgeçilmez hatta zorunlu bir unsur olmuştur. İlk zamanlarda medeniyetlerin gelişmesi, daha sonra ise teknolojinin gelişmesiyle beraber ulaştırma insan hayatına daha fazla girmiş, gerek sosyal gerek ise ekonomik anlamda toplumu etkilemiştir. Ulaştırma diğer tüm faaliyetlerle çift yönlü bir etkileşime sahiptir: Bir yandan kendi yapısı itibari ile diğer faaliyetlerin gelişimini ve yapısını biçimlendirirken diğer yandan bu faaliyetlerin özelliklerine göre kendisi de değişmektedir¹⁰⁶.

Ulaştırma kelime anlamı itibarıyla tarihten günümüze kadar herhangi bir değişim gerçekleştirilmemiştir. Sadece geçen zaman, insanın ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte farklı ulaştırma şekilleri ortaya çıkmış ve ulaştırma kelimesine bir takım eklemeler meydana getirmiştir.

Ulaştırma: İnsanların, malların, haberlerin ulaşılmasını sağlayan işlerin ve araçların tümü, münakalat¹⁰⁷.

Açıklamadan anlaşılacağı üzere ulaştırmanın gerçekleştirilmesi için taşınması için bir mal ve yer değiştirmesini sağlayan bir araç olmak üzere iki unsur gereklidir. Ayrıca ulaştırmanın en kısa sürede, güvenli ve ekonomik taşınması ulaştırmanın diğer unsurlarını meydana getirmektedir.

Bir başka ifadeyle ulaştırmayı tanımlamak gerekirse, ulaştırma; mal ve hizmetlerin, zamanında, değerini, karakteristik özelliklerini ve durumunu koruyarak yer değiştirmesidir¹⁰⁸.

3.2. DÜNYADA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

Ulaştırma, sırasıyla insanlığın göçebe toplumdaki tarım toplumuna ve sanayi toplumuna geçişi ile gelişme göstermiştir. Ulaştırma bir ülkenin kalkınmasının ve uygarlaşmasının temelidir. Rudyard Kipling “ulaştırma medeniyettir” diyerek ulaştırma ve toplumsal gelişim arasındaki ilişkiyi özetlemiştir.

Ulaştırma tarihi endüstri devrimine kadar olan insan, hayvan ve rüzgâr gücüne bağımlı olunan ve endüstri devriminden sonraki buhar, çelik, elektrik ve makinelerin kullanıldığı olmak üzere iki ayrı dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ulaştırmanın bilinen tarihi M.Ö. 7000 yıllarına uzanmaktadır. İnsanoğlu ilk olarak

¹⁰⁶ Cihan Kurt, Türkiye’de Ulaştırma Sektörü İçerisinde Lojistiğin Yeri ve Önemi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İstanbul, 2010, s.,8, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

¹⁰⁷ Türk Dil Kurumu Sözlüğü, (01.02.2014)

¹⁰⁸ Akinyemi Edward Olatunji, *A Policy-Oriented Model System For Transportation Regions or Corridors*, State University of New York at Buffalo, University Microfilms International, 1980, s., 1

hayvanları taşımacılıkta bir araç olarak kullanmıştır. M.Ö. 2000'de atların evcilleştirilerek taşımacılıkta kullanıldığı bilinmektedir.

M.Ö. 3000 yıllarına ait araştırmalarda ulaştırmada önemli bir icat olan tekerleğe rastlanmıştır. Nasıl bir ihtiyacın bu icada yol açtığı bilinmemekle birlikte, çeşitli varsayımlara göre, Yontma Taş çağından başlayarak insan, avladığı hayvanı ve kaya parçaları gibi bazı gereçleri taşıma ihtiyacı duymuştur. Sümerlere ait kazılarda M.Ö. 3.000'den kalma kızaklar ve arabalar bulunmuştur. Tekerleğin icadını, araba icadının izlediği kesindir. M.Ö. 3000 yıllarından kalma Sümer kalıntılarında tekerlekli arabalara rastlanmıştır. Bunu izleyen yüzyıllarda araba, savaş alanlarında fetih aracı olarak kullanılmıştır. Taşımacılığın gelişiminde yolların da büyük önemi vardır. Örneğin Romalılar yolları merkezi otoritenin bir göstergesi olarak görmüşlerdir¹⁰⁹.

M.Ö. 4000 yıllarında Mısırlılar tarafından Nil nehrinde basit tekneler kullanılarak ulaşım sağlanmıştır. M.Ö. 3000 yıllarında ise tekerleğin icadı ile insanlar basitte olsa bir araç kullanmayı becermişlerdir. 18. yüzyıla gelinceye kadar, gemilerin haricinde, ulaştırma fazla etkili olmamıştır. Buhar gücünün, elektriğin ve petrolün taşıma araçlarında kullanılmaya başlanması ile ulaştırma alanlarında yenilikler ortaya çıkmış ve hızlı bir gelişme kaydedilmiştir¹¹⁰.

1776 yılında Mr. Watt Buhar Makinesini bulmuştur. Bu Buhar Makinesi öncelikle Bloomfiel Colliery madeninde çalıştırılmış, bunu takiben 30 kömür madeninde, 22 bakır madeninde, 28 dökümhanede, 17 bira fabrikası ve 84 pamuklu imalathanesinde kullanılmıştır¹¹¹.

1783 yılında ise ilk sıcak hava balonu Joseph ve Etienne Montgolfier tarafından kullanılmış, 1903 yılında ise Wright kardeşlerin ilk motorlu uçağı kullanmaya başlamaları da havacılık sektöründeki gelişmeleri başlatmıştır.

1814 yılında George Stephenson ilk buharlı lokomotifini yaparak demiryolu ulaşımı başlatmıştır. 19. yüzyılın ilk yarısında gemiler demirden üretilip pervane kullanılmaya başlanması ile denizyolu ulaşımının gelişmesi sağlanmıştır¹¹².

Son yüzyılda teknolojinin hızla ilerlemesi ulaştırma sektörünü olumlu etkilemiş; ulaşım araçlarındaki hızlilik, taşıma kapasitesi, ulaşımın güvenli ve ekonomik olması sonucu insanların ulaşımdan faydalanmaları sağlanmıştır. Tüm bu gelişmeler sayesinde küreselleşme ile sınırlar adeta ortadan kalkarak dünyanın dört

¹⁰⁹ TÜSİAD, www.tusiad.org.tr/rsc/shared/file/ulastirma.pdf, (Erişim tarihi: 02.02.2014)

¹¹⁰ Lokman Aslan, Türkiye'de Ulaştırma Sektörünün Gelişmesinde Devletin Yeri ve Önemi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, 2009, s., 4, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

¹¹¹ Leo Huberman, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, Çev. Murat Belge, İletişim Yayınları, İstanbul, 1976, s., 194

¹¹² Aslan, a.g.e., s., 4

bir yanında bulunan hammaddelerin değerlendirilmesi sonucunda ülkelerin ekonomik gelişmesi sağlanmıştır. Ulaştırma aynı zamanda yeni coğrafyaların keşif edilmesi, yeni kaynakların bulunmasını hızlandırmıştır. Ulaştırma ağının bulunduğu noktalar hızla gelişmiş, ulaşım ağının dışında kalan bölgeler fakir kalmıştır¹¹³.

Taşıma türlerinin özelliklerine baktığımız zaman Demiryolu, Karayolu, Havayolu, Suyolu ve Boru hattı gibi türlerin farklı özelliklerinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1. Ulaştırma Türlerinin Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Taşıma Türü	Maliyet	Ulaştırma Hızı	Hizmet Verilen Yerlerin Sayısı	Çeşitli Malları Kullanma Becerisi	Tarifeli Yükleme Sıklığı	Tarifelerin Uygulanmasının Güvenliği
Karayolu	Yüksek	Hızlı	Çok Geniş	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Denizyolu	Çok Düşük	Yavaş	Sınırlı	Çok Yüksek	Çok Düşük	Orta
Havayolu	Çok Yüksek	Çok Hızlı	Geniş	Sınırlı	Yüksek	Yüksek
Demiryolu	Düşük	Yavaş	Sınırlı	Yüksek	Düşük	Yüksek
Suyolu	Düşük	Yavaş	Sınırlı	Yüksek	Düşük	Orta
Boru Hattı	Düşük	Yavaş	Çok Sınırlı	Çok Sınırlı	Orta	Yüksek

Kaynak: <http://bilgilojistik.webnode.com.tr> (Erişim Tarihi: 14.02.2014)

Tablo 3.1' i incelediğimizde en yüksek maliyetli ulaştırma türünün karayolu ulaştırması olduğunu, buna karşın hizmet alanlarının geniş, ulaştırmasının hızlı ve çeşitli malları taşıma becerisi olduğundan demiryolu, denizyolu, havayolu, suyolu ve boru hattı taşımacılıklarına göre daha tercih edilebilir bir ulaştırma sektörü olmuştur. Bunun yanı sıra karayolu taşımacılığının esnek olması, kapıdan kapıya hizmet verebilmesi, yükleme ve boşaltma işlemlerinin kolay olması, kısa sevk süresi gibi nedenlerde karayolu taşımacılığının tercih edilme sebeplerindedir¹¹⁴.

3.3. TÜRKİYE'DE ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

Türkiye de ulaşım sektörünün gelişimini Osmanlı dönemi, 1923-1945 dönemi, 1945-1960 dönemi, 1960-1980 ve 1981'dan günümüze olmak üzere beş dönemde incelemek yerinde olacaktır.

3.3.1. Osmanlı Dönemi

İngiliz Ticaret Anlaşması (1838) ve Tanzimat Fermanı (1839) sonrasında Osmanlı dışı açılınca ve piyasa mekanizmasının kuralları işlemeye başlayınca, özellikle Osmanlı'nın hammaddelerinin dış pazarlara akıtılabilmesinde geleneksel kervan sistemi yetersiz olmaya başlamış, yeni taşıma taleplerinin karşılanabilmesi için Rumeli'de bulunan araba, Anadolu'da da yaygınlaşmaya başlamıştır. Arabanın girişi beraberinde araba için gerekli araba yollarının yapımını gerektirmiştir. İlk şose Bursa-Gemlik arasında 1850 yılında yapılmıştır. 1856 yılında kurulan Nafia

¹¹³ a.g.e., s., 4

¹¹⁴ <http://bilgilojistik.webnode.com.tr/news/lojistikta%taşıma-modları>, (Erişim Tarihi: 14.02.2014)

Nezareti'nden (Bayındırlık Bakanlığı) sonra araba yolları ve şoselerin yapımının hızlandığı görülmüştür. 1860'lı yıllarda Trabzon-İran, Samsun-Sivas gibi Karadeniz limanlarını İç Anadolu'ya bağlayan yollar yapılmış, 1866'da da kabul edilen Turuk-u Maabir (Yol ve İnşaat) Nizamnamesiyle yol yapım tekniği standartlaştırılmış, başka bir deyişle Mc Adam (Makadam)¹¹⁵ türü yol yapımı Osmanlı coğrafyasına girmiştir¹¹⁶.

Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde demiryolu sektörü, ekonomik gelişmenin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle de ekonomik gelişmenin sağlanması için büyük çabalar harcanmış ve demiryolu yapımına hız verilmiştir. Özellikle yabancı sermaye yatırımlarının % 68 gibi büyük bir kısmının demiryollarına ayrılması, demiryolları yatırımlarına verilen önemin bir göstergesidir¹¹⁷. Yabancı sermaye Osmanlı İmparatorluğu'nda 1914 yılına kadar demiryolu yapımı için 46,9 milyon sterlin yatırım yapmıştır. Bu yatırımların % 46,9 Fransızlar, % 36,8 Almanlar, % 9,8'ini İngilizler oluşturmuştur¹¹⁸. Osmanlıların Anadolu'daki ilk demiryolu olan İzmir-Aydın Hattı 1866'da bir İngiliz şirketine yaptırılmıştır. Osmanlıda demiryolu yapılmasının asıl nedenleri, ülkede sık sık görülen iç karışıklıkların zamanında bastırılması, hızlı asker sevkiyatının gerçekleştirilmesi, demiryolunun götürüldüğü bölgelerden tarımsal ürünlerin diğer bölgelere taşınarak pazarlamasının temin edilmesi, Hac ibadetini yerine getirmek için Mekke ve Medine'ye Hicaz demiryolu sayesinde kolayca ulaşılmasını sağlayarak, Müslümanlar arasında birlik, beraberlik ve dayanışmayı arttırarak İslam'ın gücü ile Halife olarak sultanlığında gücünü arttırmak, demiryollarını Kızıldeniz'e kadar uzatarak Süveyş kanalını ele geçirerek mısır üzerinde tekrar otorite kurmak, tarımsal bölgelerde üretimi arttırarak daha fazla vergi toplama imkânlarını gerçekleştirmektir¹¹⁹. Ayrıca, tarımdan alınan vergilerin arttırılmasını sağlamanın yanında, ticareti geliştirecek olan demiryolu ile ticaret gelirlerinin vergilendirilmesini, ithalat ve ihracattan alınan gümrük vergilerinin arttırılması sonucu devlet hazinesine sağlanacak katkı projesinin sağlanması da hedeflenmiştir. Ancak İngilizlerin Anadolu'yu ve Ortadoğu'yu sömürme politikalarının neticesi olarak demiryolu yapımı ekonomik olmamış ve zikzaklı döşenmesi nedeniyle de yüksek maliyetle gerçekleştirilmiştir¹²⁰.

¹¹⁵ İskoçyalı mühendis John L. McAdam'ın adıyla bilinen yol döşeme tekniği. Mc Adam, yolun esas ağırlığının yüzeyde değil, alta döşenecek tabanda olduğunu bularak, en alta granit gibi sert taşla döşeme yöntemini geliştirdi. Bugün ise alt döşeme katran veya sıcak asfaltla karıştırılmış micirle yapılır.

¹¹⁶ İlhan Tekeli ve Selim İlkin, *Cumhuriyetin Harcı-3: Modernitenin Altyapısı Oluşurken*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2004, s., 434

¹¹⁷ Serdar Altınok, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Türkiye de Ulaştırma Politikaları, Karayolları ve Demiryollarının Mukayesesi 2001, 72-87, s., 1-2

¹¹⁸ Hüseyin Şahin, *Türkiye Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2012, s., 20

¹¹⁹ Fettullah Akın ve Filiz Sultanoğlu, *1856'dan 2006'ya demiryollarının 150 yılı*, Demir yol-İş / Türk-İş Yayınevi, 2006, Ankara, s., 40

¹²⁰ Altınok, a.g.e., s., 76

Denizyollarında ise 1843 yılında ilk Osmanlı gemisi Seyri Bahri sefere konulmuştur. Daha sonra kurulan Fevaidi Osmaniye ve Şirket-i Hayriye'nin gemi işletmeciliği ve yabancı gemilerin artan trafiği 1860'da Osmanlı'nın deniz trafiğinin emniyetini sağlama yolunda tedbirler almaya zorlamıştır.

1860'lı yıllarda ortaya çıkan, Osmanlı İmparatorluğu'nun ulaşım altyapısını geliştirme eğilimleri, özellikle 1881'de Düyun-u Umumiye idaresinin kurulması sonrasında, yabancı sermayenin öncülüğünde devam etmiştir. Ortaya çıkan ulaşım şeması tipik bir yarı-sömürge şemasıdır¹²¹.

Bu ulaşım şemasına göre amaçlanan, ülkenin iç pazar bütünlüğünü sağlayacak bir ulaşım sisteminin kurulmasından çok, ülkenin etkisi altında olduğu dış gücün ekonomisiyle bütünleşmesini sağlayan bir ulaşım sisteminin kurulması olmuştur. İmparatorluğun bölgesel merkez niteliğindeki kentlerinin limanları yabancı şirketlere verilen imtiyazlarla yaptırılmıştır. Örneğin İzmir Limanı 1875'te Gifret Şirketi'ne, İstanbul Limanı Fransız M.Marius Michel'e yaptırılmıştır. Bu büyük limanlar denetlediği hinterlanda ağaç şeklinde bir demiryoluyla bağlanmıştır. Bu hinterlant iki yarışan sermaye grubu tarafından bölüşülmüştür: İzmir-Aydın Hattı ve uzantılarının İngiliz sermayesine, İzmir-Kasaba Hattı ve uzantılarının Fransız sermayesi tarafından yapılması ve işletilmesi örneğinde olduğu gibi. Bu demiryollarının uçları ve önemli istasyonları çevresine kervanlarla ya da karayolları ve arabalarla bağlanmıştır. Demiryollarının geliştiği bölgelerde araba yolları ya da şoseler uzun mesafe taşıma hizmetlerini görerek, demiryolu ile yarışmaktan çok kısa mesafeli taşıma ve demiryolunu tamamlamaya çalışmaktadır¹²².

3.3.2. 1923-1945 Dönemi

Kurtuluş Savaşı sonrasında İkinci Dünya Savaşı sonuna kadar geçen dönem ulaşım politikası bakımından oldukça homojen bir nitelik göstermektedir. Bu dönemin ulaşım politikasının, büyük ölçüde demiryoluna dayanması, ulaşım sisteminin ülkenin dışarıyla bütünleşmesini sağlamaktan çok, iç pazar bütünlüğünü sağlamaya dönük olması, yabancılar elindeki altyapı şirketlerinin satın alınması, devlet işletmeciliğine ağırlık verilmesi nitelikleriyle önceki dönemden ayrılmaktadır¹²³.

İsmet İnönü'nün "Bir an evvel memlekette bir karış fazla demiryolu yapmak ne vasıta ile kimin tarafından olursa olsun... Şirketler mi yapacak, ben mi yapacağım, o mu işletecek velhasıl kim yapacaksa yapsın..." Sözüyle Türkiye

¹²¹ Tekeli ve İkin, a.g.e., s., 435

¹²² a.g.e., s., 435

¹²³ a.g.e., s., 437-438

Cumhuriyeti için demiryollarının ne kadar acil ve büyük bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır¹²⁴.

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında ulaştırma politikasının esasını demiryollarının kamulaştırılması ve yeni demiryolu yapımı oluşturmuştur. Cumhuriyetin kuruluşunda Türkiye'nin elinde 1.734 km ve yabancı ortaklıkların elinde de 2.352 km demiryolu vardı. On beş yıllık süre zarfında yabancıların elindeki demiryolları millileştirilmiş, buna ek olarak demiryolu uzunluğu % 66,6 artırılarak 6800 km' yi aşmıştır¹²⁵. 1945 yılına kadar olan dönemde de toplamda 3.383 km yeni demiryolu yapılmış, böylece demiryolu uzunluğu 7.521 km ye ulaşmıştır¹²⁶.

Cumhuriyet dönemi Demiryolu politikasına baktığımız zaman:

- a) Türkiye'nin doğal kaynaklarına ulaşmak,
- b) Tüketim ve Üretim merkezlerini birbirine bağlayarak, limanlarla ard bölgeler arasındaki ilişkiyi demiryolu ile sağlamak,
- c) Ülkede ekonomik kalkınma ile birlikte sosyal kalkınmayı da sağlamak,
- d) Milli güvenlik ve bütünlüğü sağlamak amacıyla, tüm ülke genelinde demiryolu yapımına başlanılmıştır¹²⁷.

Yeni hatların yapılmasında üç ilkenin egemen olduğu görülmektedir.

- a) Demiryolu bulunmayan doğu kesimini "ana hatlar" ile Orta Anadolu'ya ve batıya bağlamak.
- b) Birbirinden ayrı şirketlerin yaptığı var olan hatları ağ haline dönüştüren "İltisak hatları" 'nı yapmak.
- c) Orta Anadolu'da gelişen demiryolu ağını limanlara bağlama ilkeleridir.

1923 yılında hazırlanan Umur-u Nafia Programı'nda demiryollarının yabancı imtiyazlarla yaptırılması öngörülmüştür. Bu doğrultuda doğuda büyük bir demiryolu ağı kurmak için bir ABD sermayesine Chester İmtiyazı verilmiştir¹²⁸. Bu politikada dönüşüm ilk olarak 24 Mayıs 1924'te Anadolu-Bağdat, Haydarpaşa-Ankara, Eskişehir-Konya, Arifiye-Adapazarı hatları satın alınmıştır. Ancak, Anadolu Hattı'nın satın alınması 1928 yılında gerçekleştirilmiştir. 1937 yılının sonuna gelindiğinde ise yabancı şirketlerin elinde bulunan demiryollarının tümünün devlete geçişi tamamlanmıştır¹²⁹.

¹²⁴ <http://kentvedemiryolu.com/icerik.php?id=832>, (Erişim tarihi: 11.01.2014)

¹²⁵ Yakup Kepenek ve Nurhan Yentürk, *Türkiye Ekonomisi*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1994, 9. Baskı, s., 39-40

¹²⁶ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 438

¹²⁷ İsmet Ergün, *Türkiye'nin Ekonomik Kalkınmasında Ulaştırma Sektörü*, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No: 10, Ankara, 1985, s., 72

¹²⁸ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 438

¹²⁹ Leyla Şen, *Türkiye'de Demiryolları ve Karayollarının Gelişim Süreci*, Tesav Yayınları, Ankara, 2003, s., 54

Bu dönemde demiryolları 23 Mayıs 1927 tarihinde kurulan Devlet Demiryolları ve Limanları İdaresi'nce işletilmiştir. Yeni demiryollarının yapıldığı ve ekonomik bunalım sonucunda dünya genelinde demiryollarının ziyan edildiği bir dönemde Türkiye'de demiryolları kârlılığını koruyabilmiştir¹³⁰.

1923-1945 döneminde Osmanlı İmparatorluğu'ndan devralınan karayolu uzunluğu 18.335 km'lik bozuk bir yol ağıdır. Bu durum karayollarında atlı araba kullanımının önemini arttırmıştır. Bu dönemde, ilk kez Birinci Dünya Savaşı öncesinde ülkeye giren motorlu araçlar önemli ölçüde yaygınlaşma eğilimi göstermiştir, hatta 1929 yılında İstanbul'da oluşturulan serbest bir bölgede Ford bir montaj fabrikası kurmuş ve imalata geçmiştir. Ekonomik bunalım fabrikanın kapanmasına neden olmuş, motorlu araçların yaygınlaşmasını da engellemiştir. Demiryolunun gelişmesi ile demiryoluna yakın bölgelerde iç pazarın büyümesi ve pazar için üretim yapar hale gelmesi sağlanmış olup, Cumhuriyet döneminin esas ulaşım sistemi olan demiryollarının her yere varamamasından dolayı karayolları tamamlayıcı bir fonksiyon üstlenmiş ve demiryollarının etkinliğini arttırmıştır¹³¹.

Genel olarak Cumhuriyetin ilk yıllarında karayolu ulaştırması oldukça ilkel. Kurtuluş savaşı yıllarında seyahat süreleri bugün ile kıyaslanamayacak kadar uzundu. Örneğin İstanbul-Ankara 79 saat, Ankara-Bursa 67 saat, Ankara-Samsun 96 saat, Erzurum-Trabzon 57 saat, Diyarbakır-İskenderun 102 saat idi. Bu durum ulaştırma sistemimizin ne kadar geri kaldığını ve nasıl bir ulaştırma sisteminin devralındığının bir göstergesidir¹³².

Karayolları araçlarının gelişimi sınırlı kalınca yol yapımındaki gelişmelerde sınırlı kalmıştır. Yol yapımının finansmanı büyük ölçüde halkın bedel ya da çalışarak ödeyeceği yol mükellefiyetine bağlı kalmış, 19 Ocak 1925'de "Mükellefiyeti Bedeniye Kanunu" çıkarılmıştır. Bu kanuna göre 18-60 yaş arası erkekler yol mükellefiyetine tabi tutulmuştur. Bu kanunla il yollarının yapımı ve bakımı için kısıtlı olanaklar sağlanmış ise de 1926 yılından sonra demiryoluna verilen ağırlık nedeniyle bütçeden yeterli ödenek ayrılamamış ve karayolu yapımında büyük ilerlemeler sağlanamamıştır¹³³.

İkinci Dünya Savaşı içinde yol yapımında bir atılım vardır. Bir yandan Alman deneyinden esinlenerek yol yapmak için askeri amele birlikleri oluşturulmuş, öte yandan İstanbul ve Cenup Yolları Mıntika Müdürlükleri oluşturularak merkezi yönetim karayolu yapımına girişmiştir. Yol teknolojisinde de makadam yollardan

¹³⁰ Tekeli ve İkin, a.g.e., s., 439

¹³¹ a.g.e., s., 440

¹³² Besim Darkot, *Türkiye İktisadi Coğrafyası*, İstanbul Üniversitesi Yayınları Coğrafya, İstanbul, 1972, s., 165

¹³³ Ergün, a.g.e., s., 74

stabilize yol yapımına geçiş için ilk adımlar atılmış, Çukurova'da stabilize yol yapımına başlanmıştır¹³⁴.

Tablo.3.2. Karayollarının Gelişim Evreleri

	Karayollarının Gelişimi
1923	Erişilebilirliği Sağlayan Yollar
1950	Yaz-Kış Geçit Veren Yollar
1960	Asfalt Sathi Kaplamalı Yollar
1970	Bitümlü (Asfalt) Sıcak Karışım Kaplamalı Yollar
1985	Otoyollar
2003	Bölünmüş yollar
2013	Akıllı Yollar

Kaynak: www.kgm.gov.tr

Tablo 3.2' de görüldüğü gibi 1923 ile 2013 yılları arasındaki yol gelişimleri incelendiğinde ilk zamanlarda sadece erişilebilirliği sağlayan yollar günümüze kadar geçirdiği evrelerden sonra akıllı yollar olarak anılmaktadır¹³⁵.

Deniz ulaşımındaki gelişmelere baktığımız zaman Cumhuriyet bu dönemde deniz ulaşımında korumacılığa çok erken girmiştir. Yabancı şirketlere geçici olarak tanınan iki yıllık işletme imtiyazı kaldırılmış, kabotaj işletmeciliği tam olarak ulusallaştırılmıştır. Bu koruyuculuk ilk yıllarda özel ve kamu kesim gemileri tonajının hızla yükselmesine sebep olmuştur. Cumhuriyet Türkiye'si 1923 yılında 35.000 tonluk filo devralmıştır. Yaklaşık on yılda filonun tonajı hemen hemen üç kat artarak 99.500 tona çıkmıştır. 1932 yıllarına ulaşıldığında ortaya çıkan filo çok yaşlı olan gemilerden meydana gelmiş ve yabancı ülkelerin limanlarına girişte önemli sorunlarla karşılaşmıştır. Bir yandan buhran nedeniyle talebin düşmesi, öte yandan sektör içindeki yarışma gemiciliği krize itmiş, 1933 yılında Devlet Denizyollarının kurularak deniz ulaşımındaki filonun modernleştirilmesinde devlet sorumluluk almıştır. 1936 tarihinde hazırlanan II. Sanayi Planı içinde yeni gemi alımına önem verilmiştir. 1926-1938 yılları arasında devletin deniz yolu taşımacılığında yük ve yolcu taşımacılığı karma olarak yapılmış, ilk kez 1938 yılında 3 şilep satın alınarak yolcu ve yük taşımacılığında uzmanlaşmaya gidilmiştir. İkinci Dünya Savaşı öncesinde Alman tezgâhlarına 10 gemi ismarlanmış, bunlardan Etrüsk, Kadeş, Tan, Tırhan, Marakaz, Sus ve Trak gelmiş, öbürleri savaş nedeniyle alınamamıştır. Bu dönemde hizmete giren yeni gemilerde deniz ticaret filosu 1939 yılında 260.170 tona, 1945 yılında ise 318.907 tona ulaşmıştır¹³⁶. Bu dönemde yabancı şirketler elindeki liman işletmeleri, kurulan Türk Liman İnhisarları 'na ya da Demiryolları

¹³⁴ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 441

¹³⁵ KGM, <http://www.kgm.gov.tr/SiteCollectionImages/KGMImages/Gorseller/DundenBuguneKarayollaritarihce.pdf>, (Erişim tarihi: 15.02.2014)

¹³⁶ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 441

İdaresi'ne geçmiştir. Deniz ulaşımının güvenliğini sağlamak üzere yabancı şirketlere verilen imtiyazla kurulan Fenerler İdaresi, Gemi Kurtarma İşletmeleri 1930'lu yıllardan sonra devletleştirilmiştir¹³⁷.

Cumhuriyetin ilk 15 yılında daha çok demiryolu inşaatlarının malzeme taşımaları için Samsun, Mersin, Filyos, Bandırma I ve Derince de küçük iskeleler yapılmış, 1939 yılından sonra askeri gerekçelerle Maltepe(İstanbul) Zeytinburnu Mudanya, Gemlik, Tekirdağ, Bandırma II, Marmara Ereğlisi, Silivri, Şarköy, Lâpseki, Erdek, Çanakkale, Mersin II, İskenderun iskeleleri yapılmıştır¹³⁸.

Sivil havacılık konusunda da ise ilk adımlar bu dönemde atılmıştır. 1925 yılında Alman Junkers Marke ve Lufthansa firmasına Ankara-İstanbul arasında ilk uçuş izni, 1926 yılında İtalyan Havacılık Şirketi'ne İstanbul-Brindizi arasında yolcu ve posta taşıma izni verilmiştir. Ama ilk önemli gelişme 1933 yılında 2186 sayılı kanunla Havayolları Devlet İşletme İdaresinin kurulması ve aldığı De Havilland tipi altı kişilik uçaklarla İstanbul-Ankara seferlerini başlatması olmuştur. Daha sonra seferler İstanbul-İzmir, Ankara-Adana'ya kadar uzatılmıştır¹³⁹. 1945 yılına gelindiğinde ise filodaki uçak sayısı 52' ye, koltuk kapasitesi 845' e, üç kente yapılan sefer sayısı ise 19 kente yükselmiştir¹⁴⁰.

3.3.3. 1945-1960 Dönemi

İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulan yeni uluslararası düzende, Türkiye yerini seçerken dış ilişkiler biçimini, siyasal rejimini ve ekonomik gelişme politikalarını önemli değişikliklere tabi tutmuştur. Kalkınma seçmeleri arasında önemli değişiklikler geçiren politikalardan biri de ulaşım politikasıdır. Savaş öncesinin demiryolu geliştirme politikası yerini karayoluna bırakmıştır. Türkiye'de Karayollarında makineli çalışma devri bu dönemde başlamıştır. Motorlu taşıtlarda büyük bir gelişme olmuş ve bu gelişme demiryollarının tekeli kırarak karayolu ulaşımına olan talebin artmasına neden olmuştur. Ayrıca bu dönemde petrol fiyatlarının düşük olması ve motorlu taşıtların yaygınlaşması neticesinde demiryoluna olan rağbet azalmıştır¹⁴¹. Özellikle 1950-1954 yılları arasında demiryolu taşımacılığında sınırlı bir iyileşme sağlanmış ve bunun sonucunda taşınan yolcu sayısı 53 milyondan 62 milyona (% 17), yük miktarı 8,7 milyon tondan 11,3 milyon tona (% 30) çıkmıştır¹⁴².

¹³⁷ Havva Tuba Erdoğan, Türkiye'de Ekonomik Kalkınma Perspektifinden Ulaştırma Sektörü ve Politikaların Evrimi: Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Sektörel Swot Analizi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s., 275, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

¹³⁸ Tekeli ve İkkin, a.g.e., s., 442

¹³⁹ a.g.e., s., 442

¹⁴⁰ THY, <http://www.turkishairlines.com/tr-tr/kurumsal/tarihce>, (Erişim tarihi: 14.03.2014)

¹⁴¹ Ergün, a.g.e., s., 75

¹⁴² a.g.e., s., 82

Türkiye'nin yeni karayolu politikasının esasları 1947 yılında Amerikan Federal Yollar İdaresince hazırlanan bir raporla saptanmıştır. Bu rapor üzerine Türkiye 23.000 km' lik bir devlet karayolu ağı kabul ederek 9 yıllık bir program hazırlamıştır. Tüm yol ağı, devlet yollarına ek 26.000 km'lik il yolu ve 15.000 km'lik köy yoluyla 200.000 km olacaktır. Bu yol yapımı 11 Şubat 1950'de 5539 sayılı kanunla kurulan Karayolları Genel Müdürlüğü'ne bırakılmıştır. Karayollarının finansmanında da artık geleneksel "yol vergisi" sistemi bırakılmış, akaryakıttan dolaylı vergi alınması ve bütçeden doğrudan tahsis yapılması yoluna gidilmiştir¹⁴³.

Karayolları Genel Müdürlüğü'nün kurulması neticesinde karayolları yapımına büyük önem verilmiştir. Ayrıca Türkiye'de demiryollarını besleyecek yerde ve onlara paralel giden ya da birbirleriyle yarışan uzun mesafeli karayollarının yapımı, gelişmişliğin değil, az gelişmişliğin en belirgin göstergelerinden biri olup, yapılan telkinler doğrultusunda diğer gelişmekte olan ülkelerde de karayolları demiryollarına göre öldürücü bir dinamizmle gelişmiştir. Bu dinamizme bağlı olarak Amerikan kökenli araçların sayısı artmış, yollar ağının sağlamış olduğu iktisadi yayılma sonucu ticaretin hızlı bir şekilde gelişmesine Amerikan kaynaklı malların ülkenin en ücra köşelerine kadar ulaşması sağlanmıştır¹⁴⁴.

İl ve Köy yollarının yapımı ilk aşamada illere bırakılmıştır. Karayollarının başarısı il yollarının yapımı, 1955-1966 arasında TCK' ya, köy yollarının yapımı da 1965 yılında kurulan YSE Genel Müdürlüğü'ne bırakılarak merkezileştirilmiştir¹⁴⁵.

Tablo.3.3. Karayolları Araç Sayısı

	Otomobil	Otobüs ve Minibüs	Kamyon ve Kamyonet
1950	13.405	3.755	15.404
1970	147.014	37.581	126.817
1981	746.506	99.680	341.713

Kaynak: Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 443

Tabloda görüleceği üzere 1950 yılından 1981 yılına kadar Otomobil, Otobüs, Minibüs, Kamyon ve Kamyonet sayılarında karayolları gelişimine paralel olarak bir artış olmuştur.

1950 yılında yük taşımalarının yüzde 32,5'i karayollarında, yüzde 63'ü demiryollarında yapılırken, 1970 yılında yük taşımalarının yüzde 73,9'u karayollarında, yüzde 25,8'i demiryollarında yapılmaya başlanmıştır. 1981'e

¹⁴³ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 443

¹⁴⁴ Sami Güven, *1950'li Yıllarda Türk Ekonomisi Üzerinde Amerikan Kalkınma Reçeteleri*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1991, s., 19

¹⁴⁵ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 443

gelindiğinde karayollarının payı yüzde 83'e ulaşmıştır. Yolcu taşımalarında ise karayollarının payı 1950'de yüzde 59 iken, 1978'de yüzde 91,4'e yükselmiştir¹⁴⁶.

Karayollarında yapılan büyük atılıma rağmen yine de diğer ülkelerle kıyasladığımızda çok gerilerde olduğumuz söylenebilir. Örneğin Türkiye'de 1975 yılında 1000 km²' ye düşen karayolu uzunluğu 77 km iken, bu rakam Bulgaristan' da 352 km, Romanya' da 327 km, Yunanistan' da 270 km ve İspanya' da 280 km dir¹⁴⁷.

Bu dönemde OPEC'in petrol fiyatlarını arttırması ve Türkiye'nin ekonomik bunalıma girmesi üzerine karayoluna dayanan taşımacılık politikası sorgulanmaya başlanmış ve tekrar demiryollarının geliştirilmesi önerileri ortaya çıkmışsa da, bu konuda yapılanlar sınırlı kalmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise yeni hat yapımı yavaşlamıştır¹⁴⁸.

İzlenen ulaşım politikası ve bu gelişmeler sonucu karayollarının yolcu ve yük taşımasındaki payı hızla artmıştır. Karayolları, toplam yolcu taşımacılığında, 1950'de % 46, yük taşımacılığında % 17'lik bir paya sahipken, 1960 yılına gelindiğinde yolcu taşımacılığında % 67, yük taşımacılığında ise % 37'lik bir paya ulaşmıştır¹⁴⁹.

Bu dönemde yeterli gelişme gösteremeyen sektörlerden biri de denizyolu taşımacılığı olmuştur. İkinci dünya savaşı sonrasında Türkiye'nin liman yapımında bir atılıma girdiği görülmüştür. 1948'de Ereğli I, 1949'da Trabzon Limanı ihale edilmiş, aynı yıllarda İnebolu ve Amasra barınaklarının inşasına başlanmıştır. 1948-1949'dan itibaren büyük ticaret limanlarının yapımı planlanmıştır. Bu planda Alsancak, Samsun, Mersin, İskenderun, Giresun, Haydarpaşa, Salıpazarı-Tophane limanlarının yapılması öngörülmüştür. Bu limanların inşaatlarının birinci kısmı 1952-1954 yılları arasında yabancı firmalarca gerçekleştirilmiştir. Öbür aşamalar 1959-1969 yılları arasında adım adım tamamlanmıştır. Bu dönemde Bartın ve İskenderun limanlarının yapımı, İnebolu ve Amasra'nın limana dönüştürülmesi gerçekleştirilmiştir¹⁵⁰.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1952 yılında Denizyollarının 196,148 tonluk bir filosu vardır. Bu filonun yaşlı olması ve yük taşımacılığında uzmanlaşmamış olması neticesinde 1953'te filo gençleştirilerek kırk yedi gemiye indirilmiştir. Filo 1950 ve 1952'de İtalya ve Hollanda'ya ismarlanan Samsun, İskenderun, Ayvalık, Gemlik gibi yolcu gemileriyle modernleştirilmeye çalışılmış, fakat yolcu taşımacılığında bir gelişme olmamıştır. Deniz taşımacılığı daha çok yük taşımacılığına dönmüştür. 1955 yılında Denizyolları İşletmeciliğinde yolcu ve yük

¹⁴⁶ a.g.e., s., 444

¹⁴⁷ Ergün, a.g.e., s., 81

¹⁴⁸ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 444

¹⁴⁹ Kepenek ve Yentürk, a.g.e., s., 107

¹⁵⁰ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 446

filolarının ayrılmasına gidilerek DB Deniz Nakliyatı TAŞ Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu yıldan sonra gelişme daha çok bu yönde olmuştur. Bir yandan Türkiye'nin ekonomik gelişmesine paralel olarak artan ithalat ve ihracat miktarı, yük gemilerine olan talebi arttırmış, öte yandan ülke içinde artan akaryakıt tüketimi ve kurulan yeni rafineriler tanker taşımacılığına olan talebi yükseltmiştir¹⁵¹.

Deniz ticaret filosu, 1945-1950 arasında % 70 artmıştır. Büyüme daha çok özel sermayenin dış ticarete kullanılan deniz ulaştırma araçlarını satın almasıyla gerçekleşmiştir¹⁵².

Türkiye'de özel sektör özellikle koster taşımacılığında uzmanlaşmış buna rağmen Türk ticaret filosu 1980'li yıllara gelindiğinde tüm yük talebinin ancak % 2,5'lik bir kesimini taşıyabilmiştir¹⁵³.

Bu dönemin karayolu taşımacılığında sonra en hızlı gelişme gösteren ulaştırma kesimi havayolu taşımacılığı olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Türkiye hem hava meydanlarını hem de uçak filosunu geliştirmek için atılımlar gerçekleştirilmiştir. Türkiye, daha İkinci Dünya Savaşı sürerken, 1944 yılında Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı'na (ICAO) kurucu üye olarak katılmış, 1949 yılında Bayındırlık Bakanlığı içinde Hava Meydanları Bürosu'nun kurulmasıyla modern havaalanlarının yapımına başlamıştır. 1949-1957 yılları arasında Yeşilköy, Esenboğa, Adana, Trabzon, Van meydanları işletmeye açılmıştır. 1957-1965 yılları arasında Türkiye'de yapılan on sekiz NATO havaalanlarının önemli bir kısmından sivil havacılık amacıyla da yararlanılmıştır¹⁵⁴.

Hava meydanlarının işletilmesi ve uçuş emniyetinin sağlanması için 28 Şubat 1956'da 6686 sayılı kanunla Devlet Hava Meydanları İşletmesi kurulmuştur. Bu işletme uçuş emniyetini sağlamak için iki havalimanı Yeşilköy ve Esenboğa'yı işletmiştir. Bunların yönettiği iki uçuş haber merkezi FIR vardır. Uçakların inişi için beş terminal kontrol sahası ve 12 havaalanı kontrol kulesi işletilmiştir. Ulusal ve uluslararası uçuşları emniyete almak için 7233,14 km'lik bir havayolu şebekesi oluşturulmuştur. İkinci Dünya Savaşının hemen sonrasında Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğü DC-3 ve C-47 uçakları getirerek içte on dokuz havaalanına sefer yapmıştır. 1947 yılında bu uçaklarla önce Atina, daha sonra Beyrut ve Kahire hatları açılmıştır. 1954 yılında filoya on dörder kişilik yedi Heron uçağı katılmıştır. 1955 yılında Devlet Havayolları 6623 sayılı yasa ile Türk Hava Yolları AO'ya dönüştürülmüştür. Artan havayollarıyla yolculuk talebini karşılamak için 1958'de kırk sekiz kişilik beş adet Viscount uçağı, 1960'ta da onar tane kırkar kişilik F-27 uçağı

¹⁵¹ a.g.e., s., 446

¹⁵² Kepenek ve Yentürk, a.g.e., s., 107

¹⁵³ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 447

¹⁵⁴ Kepenek ve Yentürk, a.g.e., s., 107

sefere konulmuştur. Viscount uçakları Avrupa'ya uzanan uzun mesafe dış hatların açılmasına imkân sağlamıştır¹⁵⁵.

3.3.4. 1960-1980 Dönemi

1960 yılında 91 sayılı kararla DPT kurulmuştur. Planlama tüm sektörleri kapsayan makro plan niteliğinde olmuştur. Bu bağlamda toplumsal ve ekonomik gelişmenin gösterdiği yolcu ve mal akışlarını gerçekleştirmek üzere ulaştırma alt sistemlerinde koordinasyon sağlanması hedeflenmiştir. Bu nedenle Birinci Kalkınma Planında o zamana kadar düzensiz olan ulaştırma hizmetlerinin de düzenlenmesi öngörülmüştür. Demiryollarında alt yapı eksikliği, fiziksel ve geometrik standartların düşüklüğü vb. sorunlar devam etmiştir. 1940 yılından önce yılda ortalama 200 km yeni demiryolu yapılırken 1950-1980 yılları arasında yılda ortalama 30 km yeni demiryolu yapılmıştır¹⁵⁶.

Genel olarak 5 yıllık kalkınma planlarında ulaştırma sektöründe ön görülen yatırım hedeflerine varılmış hatta bazen aşılmıştır. Örneğin 1. Plan döneminde plan hedefi % 13,7 iken % 15,6, 2. Plan döneminde % 16,1 iken % 16, 3. Plan döneminde ise % 14,5 iken % 20,6 olarak gerçekleşmiştir. Ancak ulaştırma yatırımlarının alt sistemlere dağılımını incelediğimiz zaman (Tablo: 1.3) kesin bir şekilde karayolu taşımacılığına önem verildiğini görürüz¹⁵⁷.

Tablo.3.4. Ulaştırma Sektörü Yatırımları (% olarak)

	1.Plan Dönemi 1963-1967	2.Plan Dönemi 1968-1972	3.Plan Dönemi 1973-1977
Karayolu	72	73	52
Demiryolu	17	19	22
Denizyolu	9	5	12
Havayolu	2	3	14

Kaynak: Ergün, a.g.e., s., 83

Tablo 3.4' de görüleceği gibi ulaştırma sektöründeki dengesiz yatırım politikasının bir sonucu olarak yük ve yolcu taşımalarının alt sistemlere göre dağılımı da dengesiz olmuştur¹⁵⁸. Kalkınma planlarında ulaştırma sektörüne yaklaşık % 20 oranında yatırım yapılacağı planlanmış; ancak ulaştırma sektörüne ayrılan payın % 70-75'i karayollarına verilerek sektörün kendi içindeki dengesi bozulmuştur. Karayollarına ağırlık verilmesi neticesinde demiryollarının yolcu taşımacılığındaki payı % 3'e, yük taşımacılığındaki payı % 7'ye düşmüştür. Buna karşın karayollarının

¹⁵⁵ a.g.e., s., 107

¹⁵⁶ Akın ve Sultanoğlu, a.g.e., s., 45

¹⁵⁷ Ergün, a.g.e., s., 82

¹⁵⁸ a.g.e., s., 83

yolcu taşımadaki payı % 95'e, yük taşımacılığındaki payı ise % 93'e yükselmiştir. Bu sonuçta gösteriyor ki karayolları planlı dönemler boyunca ulaştırma sisteminde tek sektör konumundadır¹⁵⁹.

Demiryollarında ise 1963 ve sonrası dönemde Van-Kotur, Gebze-Arifiye Çift Hattı, Keban Varyantı, Edirne-Pehlivan köy Hatları yapılmıştır¹⁶⁰.

Deniz ticaret filosunda yolcu gemisi sayılarında bir azalma görülürken yük gemisi ve tanker sayılarında önemli artışlar olmuştur. Özellikle tanker sayısı 1950 yılında 13 iken 1970 yılında 82'ye 1980 yılında 137'ye yükselmiştir. Deniz yolları taşıtlarında gros ton olarak bir artış yaşanmıştır¹⁶¹.

1963 yılından sonra Türkiye'den Avrupa'ya büyük sayılarla dış göçün başlaması, dış yolculuk talebini hızla arttırmıştır. 1968'den sonra Türk Hava Yolları büyük modern jetler alarak filosunu dış yolculuklara hazır hale getirmiştir. 1968 yılında 2 DC-9 uçağının alınmasıyla başlayan atılım daha sonra DC-10, Boeing 707, Boeing 727'lerin alınması ve kiralanmasıyla sürmüştür¹⁶². Hava ulaşımında THY KİT biçiminde yeniden örgütlenmesine rağmen dönem süresince taşıma ikiye katlanmakla birlikte havayollarıyla yolcu ve yük taşınması toplam ulaşım içinde % 1 gibi çok düşük bir düzeyde kalmıştır¹⁶³.

1960-1980 arasında Havayollarında uçak sayısının da bir düşüş görülmüş 1980 sonrası dönemde ise önemli bir gelişme görülmüştür. 1950 yılında 33 olan uçak sayısı 1980 yılında 21'e düşmüş 1992 yılında ise 40'a yükselmiştir¹⁶⁴.

3.3.5. 1981 ve Sonrası Dönem

Bir yandan 1980 kararlarıyla ekonomisini dışa açmak isteyen Türkiye için ulaşımdaki darboğazlar önemini artırırken, öte yandan İran-Irak Savaşının sürmesi Türkiye'ye önemli transit taşımacılığı işlevleri yüklemiştir. Bu durumda Türkiye'nin ulaşım altyapısını geliştirme sorunu gündeme gelmiştir. 1981 yılında DPT'nin koordinasyonunda tüm ilgili sektörlerin katıldığı Ulaştırma Ana Planı çalışmaları başlatılmıştır. Türkiye' de yapılmış tek ulusal ulaştırma planı olan, ulaştırma sistemimizin iyileştirilmesi yönünde bir adım olarak görülen, karayolu ulaşım payının % 72' den % 36' ya düşürülmesini hedefleyen "1983-1993 Ulaştırma Ana Planı" da uygulanmamış ve 1986 yılından sonra uygulamadan kaldırılmıştır¹⁶⁵.

1950' li yıllardan sonra uygulanan karayolu ağırlıklı ulaşım politikaları sonucunda, 1950-1997 yılları arasında karayolu uzunluğu % 80 artarken, demiryolu

¹⁵⁹ Akın ve Sultanoğlu, a.g.e., s., 49

¹⁶⁰ a.g.e., s., 46

¹⁶¹ Kepenek ve Yentürk, a.g.e., s., 353

¹⁶² Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 449

¹⁶³ Kepenek ve Yentürk, a.g.e., s., 107

¹⁶⁴ Yentürk, a.g.e., s., 353

¹⁶⁵ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s. 449

uzunluğu sadece % 11 artmıştır. Ulaştırma sektörleri içindeki yatırım payları ise; 1960'li yıllarda karayolu % 50, demiryolu % 30 pay alırken, 1985'den bu yana demiryolunun payı % 10' un altında kalmıştır¹⁶⁶.

Bu ulaşım politikalarının doğal sonucu olarak Türkiye ulaşım sistemi adeta tek bir sisteme dayandırılmıştır. Türkiye yolcu taşıma paylarına bakıldığında, karayolu yolcu taşıma payı % 96, demiryolu yolcu taşıma payı ise yalnızca % 2' dir. Demiryollarının, mevcut altyapı ve işletme koşullarının iyileştirilmemesi ve yeni koridorlar açılmaması nedeniyle yolcu taşımacılığındaki payı son 50 yılda % 38 oranında gerilemiştir.

Diğer taraftan, 2002 yılında yaklaşık 14 milyon ton yük taşımacılığı gerçekleştirilmiştir. Türkiye'nin ulaşım sistemi içerisinde karayolu, demiryolu yük taşıma paylarına bakıldığında, karayolu yük taşıma oranı % 94, demiryolu yük taşıma payı ise % 4' dür. Demiryollarının yük taşımacılığındaki payı son 50 yılda % 60 oranında gerilemiştir¹⁶⁷.

1981'den itibaren izlenmeye başlanan yeni ulaşım politikaları içinde en hızlı gelişme deniz ulaştırmasında görülmüştür. Deniz ticaret filosu 1980 yılında 1,7 milyon grostondan, 1984 yılında 4,9 milyon grostona yükselmiştir. O dönemde sağlanan Dünya Bankası kredisiyle Limanları İyileştirme Projesi uygulamaya konulmuş; limanlardaki araç ve gereçler geliştirilerek yükleme ve boşaltma kapasiteleri geliştirilmeye çalışılmıştır¹⁶⁸.

Bu yıllar içinde demiryolu taşımacılığında TCDD şebekesinde yeni hatlar eklenmesinden çok, var olan hatların yenilenmesine, darboğaz olan yerlerde yeni paralel hatlar kurulmasına, elektrifikasyona ve sinyalizasyona önem verilmiştir. Buharlı lokomotifler yerine dizelli ve elektrikli lokomotifler konularak taşıma kapasiteleri arttırılmaya çalışılmıştır. 1984 yılında hat yenilemelerinde 240 km yenileme ile son yılların en yüksek değerine ulaşılmış, yük taşımada da yüzde 29' luk bir artış gerçekleşmiştir¹⁶⁹. Demiryollarının yolcu taşıma payının düşüşüne rağmen, taşınan yolcu sayısının 1980' lerin sonuna kadar arttığı görülmektedir. 1990' ların başından 2004 yılına kadar geçen süreçte, yolcu sayısında yaklaşık 143 binlerden 75 binlere yaklaşık % 50' lik bir düşüş yaşamıştır¹⁷⁰.

Havayollarında ise 1982 yılında filoya dört adet B-727 alınmış ve 1983 yılında kısa iniş ve kalkış mesafeli uçaklar kiralanarak hizmet alımında bir gelişme olmuştur. 1983 yılında ülke içinde on beş ile Avrupa'da on sekiz, Asya ve Afrika'da

¹⁶⁶ TCDD, <http://www.tcdd.gov.tr/genel/tarihçe.htm>, (Erişim tarihi: 28.06.2014)

¹⁶⁷ TCDD, <http://www.tcdd.gov.tr/genel/tarihçe.htm>, (Erişim tarihi: 28.06.2014)

¹⁶⁸ Tekeli ve İkin, a.g.e., s., 449

¹⁶⁹ a.g.e., s., 450

¹⁷⁰ L. Özge Oral ve Özlem Yavuz, *Türkiye' de Demiryolları ve Karayollarının Ekonomik ve Sosyal Etkileri: 1856-2008 Dönemi İçin Bir İnceleme*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2012, s., 63

dokuz merkeze düzenli uçuşlar yapar hale gelmiştir. Bu dönemde havaalanlarında gelişmeler sağlanmıştır. Dalaman havaalanı tamamlanmış, gece ve gündüz uçuşlarına açılmış; Antalya Havaalanı gece uçuşlarına açılmış; Adana Havaalanı'nın büyük onarımı yapılmış; Cuma Ovası Havaalanı'nın geliştirilmesine başlanılmış; Yeşilköy Dış Hatlar Terminali'nin yapılması tamamlanmıştır. Türkiye hava sahasını radarla kaplama projesi ihale safhasına gelmiştir¹⁷¹.

2012 yılına gelindiğinde ise sivil hava trafiğine açık 52 tane havalimanı, Askeri meydanlar dâhil toplam 71 adet havalimanı mevcuttur. Türkiye' de hava limanları yolcu trafiği 1980-2003 yılları arasında % 10,5 artış yaşamışken, 2003-2012 yılları arasında ise bu oran yolcu trafiğinde % 16, uçak trafiğine % 11 ve kargo taşımacılığında ortalama % 9 oranında artmıştır¹⁷².

Bu dönemin üzerinde durulması gereken bir başka gelişmesi, boru hattındaki gelişmelerdir. Çünkü Türkiye dünya petrol rezervlerinin % 73' üne sahip bölgelere komşudur. Bu konumundan dolayı boru taşımacılığı daha da önem kazanmıştır. Türkiye'deki mevcut petrol ve doğal gaz boru hatlarının uzunluğu yaklaşık 15,5 bin km olup bunun 3332 km' si petrol boru hattıdır. Mevcut boru hatları kullanılarak, 2011 yılında tüketilen petrolün yaklaşık % 13' ü doğal gazın ise % 84' ü boru hatlarıyla taşınmıştır¹⁷³.

¹⁷¹ Tekeli ve İlkin, a.g.e., s., 450

¹⁷² 11.Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Şurası 2013, **Çalışma Grupları Rapor Özetleri**, T.C. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2013, s., 205 (5-7 Eylül)

¹⁷³a.g.r., s., 448

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE' DE DEMİRYOLU SEKTÖRÜNÜN DURUMU

4.1. DÜNYADA DEMİRYOLU SEKTÖRÜNÜN DURUMU

Ulaştırma sektörünün, mal ve hizmetlerin üretimi, dağıtımı ve tüketimi aşamalarında oldukça önemli payı bulunmaktadır. Günümüzde, Dünyanın büyük bir pazar haline dönüşmesi sonucunda ulaştırma hizmetlerinin önemi daha da artmıştır. Ulaştırma, ekonomik gelişmenin, özellikle bölgeler arası dengesizliği gidermenin önemli bir aracı konumuna gelmiştir. Ulaşım sektörüne olan talep, ekonomik büyüme, nüfus artışı, dış ticaret hacminin artışı ve kentleşme gibi nedenlerle her geçen gün artmaktadır. Taşımacılık hizmetlerinin, mal ve hizmet üretim sektörlerindeki gelişimin vazgeçilmez bir parçası olması, ekonomik büyüme ile ulaşım sektörü arasında karşılıklı bir bağımlılık oluşmasına neden olmakta, ülkelerin ekonomik büyümelerine paralel olarak ulaşım sektörüne olan taleplerini de artırmaktadır. Türkiye'de de buna paralel olarak ekonomik büyümedeki her yüzde 1'lik artışa karşılık olarak, ulaşım talebinin yüzde 1,43 oranında arttığı görülmektedir¹⁷⁴.

Ülkelerin ekonomilerinin büyümesi, iç ve dış pazarlar için üretim yapabilmeleri ve bölgesel fiyat farklılıklarının giderilmesi, ulaştırma sektörünün gelişimine bağlıdır. Bir bölgenin refahının artırılması, ülke içinde dengeli bir gelir dağılımının sağlanması, bölgesel kaynaklara hareketlilik kazandırılması, pazarların birbirine entegrasyonunun gerçekleştirilmesi, ulaştırma sektörünün gelişimi ile mümkün olabilmektedir. Gerekli yatırımları yapamadıkları için ulaşım sektörlerini geliştiremeyen ülkelerin uluslararası rekabet gücü görece olarak azalmakta ve ekonomik büyümeleri sınırlı düzeyde kalmaktadır¹⁷⁵.

Demiryollarının gelişiminden önce taşıma karayolu ile yapılmakta ancak, karayolu ile taşınan ürünlerin fiyatları taşıma maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle iki katına çıkmaktaydı. Demiryollarının gelişimi taşımacılık maliyetlerini düşürerek, ticaret hacmini hızla arttırmış, pazar için üretim yapma, dolayısıyla sanayileşme sürecine geçmenin başarılmasını sağlayan en önemli faktörlerden biri olmuştur. Demiryollarının geliştiği bölgelerde, işletmelerin taşıma maliyetleri ve pazara ulaşma olanakları arttığı için bu bölgelerde sermayenin verimliliği daha da yükselmiştir¹⁷⁶.

Demiryolu taşımacılığı, Dünyada ilk defa işletilmeye başlandığı 1825 yılından sonra en önemli taşımacılık türü haline gelmiştir. Ancak 1960'lı yıllardan itibaren

¹⁷⁴ Semiha Özlem Çabuk, Türkiye Demiryolları Sektörü ve A.B.' ye Katılım Sürecinde Yeniden Yapılanma Çalışmaları, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s., 7, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

¹⁷⁵ a.g.e., s., 7

¹⁷⁶ Fettullah Akın, *Türkiye'nin gelişimi için demiryolları*, Demir yol-İş / Türk-İş Yayınevi, Ankara, 2003, s., 109

karayolu taşımacılığında yaşanan gelişmeler nedeniyle önemini yitirmeye başlamıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra otomotiv sanayinin gelişerek yaygınlaşması sonucunda demiryolunun ulaştırma sektöründeki üstünlüğü de sona ermiştir. Bu süreçten tüm ülkelerin demiryolları etkilenmiştir¹⁷⁷. Yolcu taşımacılığı açısından demiryolu sektöründeki en önemli gelişme, 1959 yılında ilk defa hızlı tren yapımına başlanmasıdır. 1964 yılında tamamlanan Japonya' nın Tokaido-Shinkansen hızlı treni, Tokyo-Osaka arasındaki denemelerde 250 km/h hıza ulaşmıştır. Daha sonra, Fransa, İtalya, Almanya, İspanya ve Güney Kore gibi ülkelerde de hızlı demiryolu hatları yaygınlaşmaya başlamıştır¹⁷⁸. Teknolojik gelişmelerle, demiryollarında karayollarından çok daha fazla hız ve konfor farkı yaratılabilmesi sonucu, yolcu taşımacılığına talebin yüksek olduğu bölgelerde hızlı tren yolu hatlarının yaygınlaştırılması ile demiryolu sektörünün diğer ulaştırma türleri karşısında toplam sektördeki payının artırılması mümkün olmaya başlamıştır. Ayrıca teknolojik gelişmeler neticesinde trenlerin hızlarının artması diğer taşıma türleri karşısındaki dezavantajlı durumu büyük ölçüde gidermiş sadece karayolu ile değil havayolu ile de rekabet edebilir seviyeye getirmiştir¹⁷⁹.

Tablo 4.1. Hızlı Trenlerin Pazar Payı

Hızlı Tren	Mesafe (km)	Pazar Payı %
"	500	80
"	680	65
"	825	49-51
"	1075	10

Kaynak: Teker ve Camcı, a.g.e., s., 55

Tablo 4.1' de görüleceği üzere hızlı trenlerin 500 km' ye kadar olan mesafelerde taşıma oranı % 80, 680 km' ye kadar % 65, 825 km' ye kadar % 49-51 ve 1075 km'nin üzerinde eğer gece yolculuğu da yapılıyorsa % 10' luk bir pazar payına sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda 1000 km' ye kadar olan yolcu taşımaların da hızlı trenin rakipsiz olduğu görülmektedir¹⁸⁰.

Dünya' da 2025 yılı hedeflerine baktığımız zaman 22.954 km' si yapımda, 4.459 km planlanmış, 12.754 km' si yapım aşamasında, 14.382 km' si uzun vadede, toplamda 54.550 km yüksek hızlı tren yolu yapımı planlanmaktadır¹⁸¹.

¹⁷⁷ Çabuk, a.g.e., s., 8

¹⁷⁸ Suat Teker ve Alper Camcı, *Hızlı Trenler ve Türkiye'deki Geleceği Sempozyumu*, 18 Şubat 2011, 1.Baskı, Es Yayınları, İstanbul, 2011, s., 22

¹⁷⁹ Çabuk, a.g.e., s., 9

¹⁸⁰ Teker ve Camcı, a.g.e., s., 55

¹⁸¹ UIC, http://www.uic.org/IMG/pdf/20140901_high_speed_lines_in_the_world.pdf, s., 16, (Erişim tarihi: 18.05.2014)

4.1.1. Amerika'da Demiryolu Sektörünün Durumu

Amerika Birleşik Devletleri'ne baktığımızda demiryolu sistemi çok farklı ve kendine özgü bir sistemdir. Kuruluşundan beri yük taşımacılığında özel sektör ağırlıklı bir faaliyet göstermiştir. Yolcu taşımacılığı hizmeti ise "Amtrak" (Amerika Ulusal Demiryolu Yolcu Şirketi) adlı bir kamu şirketi tarafından verilmektedir¹⁸².

Amerika Birleşik Devletleri 2013 yılı itibarı ile 228,2 bin km demiryolu uzunluğu ile gelişmiş bir demiryolu şebekesine sahiptir¹⁸³. Amerika Birleşik Devletleri demiryolu politikalarını geliştirirken arazi yapısı nedeniyle yolcu taşımacılığında çok yük taşımacılığına önem vermiştir. Bunun neticesinde A.B.D.' de şehirlerarası yük taşımacılığı % 45,2 gibi bir orana sahipken¹⁸⁴, Yolcu taşımacılığında bu oran sadece % 0,2 gibi çok düşük bir oranda kalmıştır¹⁸⁵. Bunun başlıca nedenleri arasında: doğal, yapısal, coğrafi farklılıklar, taşıma mesafeleri, ürün çeşitliliği, bir kısmı da yolcu taşımacılığı, sınırlarda çoklu işletim yoksunluğu, hizmet kalitesi ve değerleri ve demiryolu işletimi teşvikleri dâhil "kamu politikaları değişimi" başlıca nedenleridir.

A.B.D. 'de demiryolları uzun mesafe taşımacılığı tırlara oranla daha rekabetçidir. Bunun en büyük nedeni ortalama nakliye maliyetlerinin düşük olmasıdır. 2000 yılı itibarıyla karasal yük taşımacılığında 0-50 km arası mesafelerde % 3, 500-1000 km arası mesafelerde % 38, 2000-6000 km arası mesafelerde % 72 oranında bir taşıma gerçekleşmiştir. Taşıma oranlarına ve mesafelerine bakıldığında mesafeler arttıkça taşıma oranları da artmıştır. Bu da gösteriyor ki uzun mesafe taşımacılığında demiryolları karayollarına göre rekabet edilemeyecek derecede bir taşıma üstünlüğüne sahiptir¹⁸⁶.

4.1.1.1. Yolcu Hizmetleri

Bir kamu şirketi olarak 1971 yılında kurulan Amtrak yolcu taşımacılığının yaklaşık yarısını üstlenmiştir. Geri kalan kısmının çoğuna da son verilmiştir. Amtrak Washington ve Boston arasında daha yüksek hızdaki Kuzeydoğu Koridoru (NEC) Bölgesel (210 km/s) ve Acela Ekspresini (sınırlı kesimlerde 250 km/s) yönetmektedir ve altyapının sahibidir.

Amtrak toplamda 40,000 km demiryolu ağına sahiptir. Amtrak yük ağına yaklaşık 39,000 km' de kiracıdır ve NEC 'de sadece 1000 km' lik kendi hattını işletmektedir. Sekiz banliyö acentesi ve üç yük demiryolu, Amtrak' a erişim ücreti

¹⁸² Zersin Aksu Ülker, *Ulaştırma Sektöründe Serbestleştirme, Rekabet ve Rekabet Hukuku Sempozyumu*, 14-15 Ekim 2011, Aydoğdu Ofset, İzmir, 2011, s., 363

¹⁸³ UDHB, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, *2010-2014 İstatistik Yıllığı*, Ankara, 2014

¹⁸⁴ Mehmet Çağrı Kızıldaş, Yüksek Hızlı Demiryolları Mevcut Durum, Gelişme Eğilimleri, Türkiye ve Dünyadaki Örneklerin Değerlendirilmesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ulaştırma Mühendisliği Programı, İstanbul, 2013, s., 40, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

¹⁸⁵ Jeremy Drew ve Johannes Ludewig, *Demiryolları Reformu Tecrübeden Öğrenmek*, 2. Baskı, Eurail Press CER, B-1000 Brüksel, 2011, s., 51

¹⁸⁶ Kızıldaş, a.g.e., s., 42

ödeyerek kiracı olarak NEC' de işletim yapmaktadır. NEC, Amtrak'ın yolcularının % 37 'sini taşımakta ve gelirin % 47 'sini üretmektedir. Uzun mesafeli trafik, seyahatlerin % 15 'ine tekabül etmesine karşın özellikle de daha düşük ortalama ücretlerden ötürü daha fazla ortalama mesafeye rağmen (995 km) gelirin sadece % 25 'ine karşılık gelmektedir¹⁸⁷.

4.1.1.2. Yük Hizmetleri

Amerika Birleşik Devletleri 1980' lerde devlet kısıtlamalarının azaltılması ve kaldırılması sonucunda teşebbüslere kârlı olmayan alanlardaki hizmetlerin sonlandırılmasıyla ilgili imkân tanımıştır. Ancak bu önlemler demiryollarındaki krizi çözememiştir¹⁸⁸. Bu kriz neticesinde Penn Central ve beş küçük yük şirketinin çöküşüyle Kuzey Doğu'daki demiryolu sisteminin çoğu iflas etmiştir. İki Orta Batı demiryolu şirketi de iflas etmiştir. İflas etmeyen demiryolları bile dengesiz finansman ve kısıtlayıcı düzenlemelerden çok çekmiş ve birçoğu birleşme yoluna gitmiştir.

1980' den günümüze kadar gerçekleşen gelişmeler oldukça olumludur. 1981 yılında demiryollarındaki kısıtlamaların kaldırılması "Staggers Yasası" demiryolu yük tarifelerindeki ve hizmetlerindeki hükümet müdahalesini büyük ölçüde azaltmıştır. Kısıtlamaların kaldırılmasının beklenmeyen bir sonucu da yük tarifelerinde reel anlamda yüzde elliden fazla düşüş yaşanmasıdır ki bunun sebebi büyük ölçüde hem işgücü hem de yatırım verimliliğinde meydana gelen büyük artışlardan dolayı maliyetin azalması ve kamyonla taşımacılık yapan şirketlerin daha katı rekabetine yol açan kamyonculukta kısıtlamaların kaldırılması olmuştur. Demiryolu işgücü verimliliği 5,4 kat, yük vagonu verimliliği 2,3 kat ve lokomotif verimliliği 2,2 kat artmıştır. Demiryolu yük trafiği % 93 artış gösterirken yüz pazar payı % 37' den % 43' e yükselmiş ve bu seviyede kalmıştır; kaza oranları ise % 80' in üzerinde bir düşüş göstermiştir. Demiryolları kârlı duruma geçmiştir ve bazı taşıma şirketleri sermaye maliyetlerini birkaç yılda kazanabilmiştir¹⁸⁹.

4.1.2. Japonya' da Demiryolu Sektörünün Durumu

Japonya da ilk tren 14 Ekim 1887 yılında Tokyo-Yokohama arasında sefere başlamıştır. Japonya toplam 27.268 km' lik bir demiryolu ağına sahiptir. Bu ağlarda yılda ortalama 22.63 milyar yolcu taşımaktadır¹⁹⁰.

Japonya Ulusal Demiryolları (JNR)' nin uzun vadeli borçlanması ve diğer taşıma türlerinden özellikle havayolu taşımacılığı ile rekabet edemeyişi sebebiyle 1986 yılında şirket iflas etmiştir. Japonya' da JNR' nin iflasından sonra 1986 yılı

¹⁸⁷ Drew ve Ludewig, a.g.e., s., 52-53

¹⁸⁸ Ülker, a.g.e., s., 363

¹⁸⁹ Drew ve Ludewig, a.g.e., s., 57

¹⁹⁰ Ahmet F. Yüksel ve Turhan Doğan, *Bir Demiryolu Ülkesi Japonya*, <http://www.sufizmveinsan.com>, (Erişim tarihi: 20.05.2014)

itibariyle gerçekleştirilen yeniden yapılanma neticesinde 6 bölgesel demiryolu yolcu şirketi ve 1 adet demiryolu yük şirketi kurulmuştur. Japonya' da 7 işletme ile başlayan demiryolu şirket sayısı son yıllarda 205' e kadar yükselmiştir. Bu şirketler tren işletmeciliğinin yanı sıra altyapı inşası, satın alma, bakım ve onarım gibi hizmetleri de vermektedirler¹⁹¹.

Dünyada ilk defa hızlı tren yapımı 1964 yılında Japonya da gerçekleştirilmiştir. Tokaido-Shinkansen hızlı treni 250 km/h hıza ulaşmıştır¹⁹². Japonya da 2014 yılı itibariyle 2.118 km' si kullanıma açık 377 km' si yapım aşamasında olmak üzere toplam 2.495 km hızlı demiryolu hattı bulunmaktadır¹⁹³.

4.1.3. Çin' de Demiryolu Sektörünün Durumu

Çin' de demiryolları uzun bir süre devlet tarafından işletilmiştir. Çin' de demiryolu ağı 14 bölgesel işletmeye ayrılmıştır. 100.000 km demiryolu ağıyla Amerika' dan sonra en büyük demiryolu ağına sahip ikinci ülkedir. Çin' de kişi başına düşen demiryoluyla seyahat etme uzunluğu ortalama 134 km' den 431 km' ye yükselmiştir. Diğer ülke demiryollarıyla kıyaslandığında Çin' de demiryolları daha kısa mesafeli seyahatler için kullanılmaktadır.

Çin'deki demiryolu taşımacılığı hizmetleri ile ilgili son yıllarda büyük gelişmeler kaydedilse dâhi demiryolu taşımacılığının toplam ulaştırma sistemleri içerisindeki payı yıldan yıla düşmektedir. Örneğin, 1980 yılında toplam yolcu taşımacılığında demiryolunun aldığı pay % 60,6 iken bu oran 2000 yılında % 37' ye düşmüştür. Aynı şekilde toplam yük taşımacılığında demiryolunun payı 1989 yılında % 48 iken 2000 yılında % 31,3' e gerilemiştir. Sivil havacılığın ve karayollarının gelişimine bağlı olarak demiryollarının geri planda kalabileceği düşünülmektedir¹⁹⁴.

Çin' de hızlı tren işletmeciliği yakın bir zamanda başlamıştır. Çin' de 2014 yılı itibariyle 6.158 km' se kullanıma açık 14.160 km' si yapım aşamasında olmak üzere toplam 20.318 km hızlı demiryolu ağı bulunmaktadır¹⁹⁵. 2020 yılı itibariyle yaklaşık 12.900 km hızlı tren hattı inşa etmeyi planlamaktadırlar¹⁹⁶.

4.1.4. Avrupa' da Demiryolu Sektörünün Durumu

Demiryolu ulaştırma hizmetleri farklı dilimlerin bulunduğu heterojen bir pazar özelliği göstermektedir. Avrupa Birliğinde her yıl 6 milyar yolcu banliyöler, şehirler ve

¹⁹¹ Meltem Yavuz, Rekabet Stratejilerinin Demiryollarındaki Uygulamaları: Serbestleşme Sürecindeki Türkiye İçin Durum Analizi Ve Öneriler, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, s., 74, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

¹⁹² Teker ve Camcı, a.g.e., s., 22

¹⁹³ https://tr.wikipedia.org/wiki/Hızlı_tren, (Erişim tarihi: 23.04.2014)

¹⁹⁴ Yavuz, a.g.e., s., 75

¹⁹⁵ https://tr.wikipedia.org/wiki/Hızlı_tren, (Erişim tarihi: 23.04.2014)

¹⁹⁶ Kızıldaş, a.g.e., s., 75

bölgeler arası seyahatlere katılarak ulaşım hizmeti almaktadır¹⁹⁷. Bu durum Avrupa' da demiryollarının potansiyel rolünün belirlenmesinde büyük role sahiptir.

Avrupa' da demiryolu ile ilgili mevcut duruma 19. Yüzyılın ilk yarısında İngiltere' de Stockton ile Darlington arasındaki ilk demiryolu inşaatı ile başlayan ve günümüze kadar uzanan uzun bir süreçten sonra gelinmiştir. Demiryolları ulusal ekonomilerin gelişmesinde ve kalkınmasında önemli bir rol oynadığından, yıllar itibariyle biriken teknolojik ve örgütsel sorunlara yönelik çözümler, temelde ulusal ihtiyaçları karşılayamamıştır.

Avrupa birliği ülkelerine bakıldığı zaman bazı uygulama farklılıkları göze çarpmaktadır. Bu nedenden dolayı demiryolu taşımacılığı hizmetlerinin tüm Avrupa ülkelerinde işlerlik kazanması mümkün değildir. Buna ilaveten sınır geçişlerindeki gecikmeler ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ilave maliyetler, demiryollarının diğer ulaştırma türleri karşısındaki rekabet gücünü azaltmaktadır¹⁹⁸.

Avrupa' da genel itibariyle demiryolu hatlarının uzunluğunda azalma gözlemlenmektedir. AB ülkelerinin 1970 yılında 235,5 bin km olan demiryolu uzunluğu 2005 yılında 215,4 bin km' ye 2007 yılında ise 209,8 bin km' ye düşmüştür¹⁹⁹. Daha sonrasında atılan adımlar neticesinde 2013 yılı itibariyle toplam ana hat uzunluğu 224,4 bin km olmuştur²⁰⁰.

Avrupa' da son 30 yılda taşınan eşyaların genel hacmi artmış olmasına rağmen demiryolları ile taşınan eşyaların pazar payı % 21,2' den % 8,4' e düşmüştür. Avrupa' da demiryolu taşımacılığı azalırken, ABD' de artmıştır. ABD' de demiryollarıyla taşınan yük toplam taşınan yükün % 40' nı oluştururken bu oran Avrupa' da % 8 olarak gerçekleşmiştir²⁰¹. Bu süre zarfında karayollarıyla taşıma oranı % 30,8' den % 43,8' e yükselmiştir. Bu durum demiryollarındaki düşüşün kaçınılmaz olduğunu göstermektedir.

Avrupa' da düşüş gösteren tek ulaşım şekli demiryolları olmuştur. Diğer sektörlerin hepsi performanslarını arttırmışlardır. Demiryolları ile seyahat eden yolcu oranı nakliye oranı kadar olmasa da 30 yıllık dönem itibariyle % 10,2' lik orandan % 6,3' lük orana düşmüştür. Bunun temel nedeni demiryollarının karayolları kadar rekabetçi olmamasıdır²⁰².

¹⁹⁷ R. Pars Şahbaz ve Sedat Yüksel, *Avrupa Birliği' nde Demiryolu Ulaştırması Standartlar, Politikalar, Hedefler*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2006, s., 61

¹⁹⁸ Şahbaz ve Yüksel, s., 24

¹⁹⁹ https://tr.wikipedia.org/wiki/Demiryolu_uzunluğuna_göre_ülkeler_listesi, (Erişim tarihi: 20.06.2014)

²⁰⁰ UDHB, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, *2010-2014 İstatistik Yıllığı*, Ankara, 2014

²⁰¹ T.C. EGM Trafik Hizmetleri Başkanlığı, *Beyaz Kitap, 2010 Yılı İçin Avrupa Ulaştırma Politikası Karar Verme Zamanı*, EGM Basımevi, Ankara, 2007, s., 30

²⁰² Uğur Özgöker, *Avrupa Birliği Ortak Ulaştırma Politikası*, <http://www.subconturkey.com>, (Erişim tarihi: 20.06.2014)

Avrupa birliği üyesi bazı ölkeler de başarılı yeniden yapılandırma çalışmalarına rağmen demiryollarının pazar payındaki düşüş devam etmektedir. Çünkü demiryollarında sunulan hizmet kalitesi tatmin edici olmaktan uzaktır. Demiryollarının yük taşıma hizmetlerindeki ortalama hızı bütün gecikmeler dahil 18 km/h' dır. Avrupa' da demiryolu hizmetlerinde giderek artan bir tıkanıklık görölmektedir. Bu durum demiryollarının tercih edilmeme nedenlerinden bir tanesidir²⁰³.

4.1.4.1. Avrupa'da Demiryolu Sektörünün Yeniden Canlandırılması

AB' nin demiryollarını öne çıkarmasının nedenleri; Karayolu ve hava yolu taşımacılığında giderek artan trafik tıkanmalarının Avrupa'nın taşımacılık sistemlerini tehdit etmesi, demiryolu sektörünün çevre ve enerji sorunlarına karşı en uygun taşıma modu olması, taşıma sistemlerinin üye ölkeler düzeyinde entegrasyonu, olarak sayılabilir. Bu nedenlerden dolayı demiryolu işletmeciliği kamu ve özel ayrımı yapılmaksızın açılmaktadır. Bunun hızlanması için AB' de demiryollarının canlandırılması gerekmektedir²⁰⁴.

Avrupa birliğinde demiryollarının yeniden canlandırılması adeta bir zorunluluk haline gelmiş AB ortak ulaştırma politikasının en önemli önceliği haline gelmiştir.

Avrupa demiryollarıyla ilgili en önemli düzenleme Avrupa Konseyi kararıyla onaylanan 91/440/EEC sayılı karardır. Bu kararla birlikte demiryollarının bazı alanlarında belirli bir düzeyde serbestlik sağlanmış ve demiryollarındaki tüm unsurlar rekabete odaklı hale getirilmiştir. Bunu takiben 2001, 2004 ve 2007 yıllarında hayata geçirilen üç adet demiryolu paketi ile AB demiryolu politikası bugünkü şeklini almıştır²⁰⁵.

1991 yılında 91/440/EEC sayılı konsey kararıyla;

- Demiryolu işletmeciliğinde bağımsız bir yönetim,
- Demiryolu ulaştırma işletmeciliği ile demiryolu altyapı işletmeciliğinin birbirinden ayrılması,
- Demiryolu işletmeciliğinde mali şartların iyileştirilmesi,
- Demiryolu hatlarının ortak kullanılması,

Gibi hususlarda çerçeve sayılacak bir politika belirlenmiştir²⁰⁶.

2001 yılında Avrupa konseyi gerçek bir demiryolu pazarı oluşturmak için ilave tedbirler ortaya koymuştur. Paket içerik olarak genel çıkarlarla ilgili görevler ile ekonomik ve toplumsal kaynaşmayı dikkate almış ve şu hususlara yönelmiştir.

²⁰³ Şahbaz ve Yüksel, a.g.e., s., 28

²⁰⁴ Ülker, a.g.e., s., 284

²⁰⁵ Canan Karamanoğlu, *Demiryolu Sektöründe Yapısal Reformlar ve Rekabet: Serbestleşme Öncesi Türkiye İçin Öneriler*, Rekabet Kurumu Uzmanlık Tezleri Serisi, No:117, Ankara, 2012, s., 44

²⁰⁶ Şahbaz ve Yüksel, a.g.e., s., 31

- Ulusal yük taşıma pazarlarında kabotaj hakkının kaldırılması,
- Yüksek emniyet standartlarının oluşturulması,
- Birlikte işleyebilirlik yönergelerinin güncellenmesi,
- Uluslararası yolcu taşımacılığının kademeli olarak serbestleştirilmesi,
- Demiryolları hizmetlerinin kalite ve kullanıcı haklarının korunması,
- Emniyet ve birlikte işleyebilirlik noktasında bir topluluk yapısının oluşturulması,

Bunlara ek olarak demiryolu taşımacılığının % 13' ü dizel yakıtlı trenlerle gerçekleştirildiğinden otomobil sektörü ile işbirliğine gidilmesi ve bu doğrultuda hava kirliliği ve gürültü kirliliğinin azaltılmasının yollarının araştırılması hususunda bir mutabakata varılmıştır²⁰⁷.

Avrupa komisyonu 3 Mart 2004 yılında demiryolları ile ilgili dört tekliften oluşan üçüncü bir paket hazırlamıştır.

- Avrupa birliğinde yük ve yolcu taşımacılığında istihdam edilen makinistlerin sertifikasyonuna dair ortak bir yaklaşımın benimsenmesi,
 - Uluslararası demiryolu yolcuları ile ilgili bir karar tasarısı hazırlamak,
 - Demiryolları' nın rekabete açılması,
 - Demiryollarında taşıma kalitesinin yükseltilmesi,
- Kararları alınmıştır²⁰⁸.

Son zamanlarda 2020 yılına kadar Avrupa demiryolu sisteminin oluşturulmasına yönelik ortak bir strateji tanımlanmıştır.

Bu doğrultuda 2020 yılına kadar;

- Demiryollarının Pazar payının yolcu taşımalarında % 6' dan % 10' a, yük taşımalarında ise % 8' den % 15' e çıkarılması,
- Demiryollarında insan gücü üretkenliğinin üç katına çıkarılması
- Enerji verimliliğinde % 50 kazanım,
- Çevreyi kirleten gaz emisyonlarında % 50 azalma,
- Trafik hedefleri ile orantılı altyapı kapasitesinin artırılması gerekmektedir²⁰⁹.

2004-2030 yılları arasında ulaştırma sektöründen kaynaklanan karbon emisyonlarının artacağı tahmin edilmektedir. Avrupa ülkelerinde sera gazı karbondioksit salınımının % 28' i ulaştırma sektöründen bunun % 1' i ise demiryollarından kaynaklanacaktır²¹⁰. Örnek vermek gerekirse Londra' dan Brüksel'

²⁰⁷ Beyaz Kitap, a.g.e., s., 34

²⁰⁸ Şahbaz ve Yüksel, a.g.e., s., 57-58

²⁰⁹ Beyaz Kitap, a.g.e., s., 31

²¹⁰ UBAK, *Türkiye Ulaşım ve İletişim Stratejisi Hedef 2023 Raporu*, Ankara, 2011, s., 28

e uçakla yolculuk eden bir kişi, bu yolculuğu trenle gerçekleştiren bir kişiye göre 9 kat daha fazla sera gazı emisyonuna maruz kalmaktadır²¹¹.

Avrupa' da gerek duyulan demiryolu taşımacılığının ulaştırma sistemleri içerisinde öncü olabilmesi için yeterli rekabet gücüne sahip olması, bunu engelleyen sorunların çözülmesi, taşımacılığa uygun altyapıların yapılması, ağlar ve sistemler arasında birlikte işletilebilirlik oluşturulması, yenilikçi üretim tekniklerinin geliştirilmesi, maliyetlerin şeffaflaştırılması ve güvenlik noktasında tedbirlerin bir an önce alınması gerekmektedir²¹².

4.1.4.2. Avrupa' da Hızlı Tren Sektörü

Tüm dünyada, karayolu ağırlıklı mevcut taşımacılık sisteminin sebep olduğu kirlenme, kazalar ve trafik tıkanıklığı ile ekonominin gelişmesinde büyük rol oynayan hareketliliği sınırlamaktadır. Avrupa ve Asya'nın birçok ülkesinde bu durumu değiştirmek için demiryollarına özel önem verilmiştir ve ilk olarak 1964 yılında Japonya'da kullanılmaya başlanan ileri teknoloji ürünü hızlı trenler 1980'lerden itibaren Avrupa'da da yaygınlaşmaya başlamıştır²¹³. Japonya'dan sonra Avrupa' da Fransa ve İtalya hızlı trenle tanışmış, onları Almanya, İspanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, İsveç gibi ülkeler takip etmiş en son ise buna Türkiye eklenmiştir²¹⁴.

Dünya' da ve Avrupa' da hızlı trene geçme nedenlerine bakıldığında; zaman, çevre, enerji tasarrufu ve güvenilirlik ön plana çıkmaktadır²¹⁵.

Hızlı tren' in olduğu ülkelerde ortalama 200-600 km arasındaki mesafelerde demiryolu diğer ulaştırma türlerine göre tercih edilmektedir. AB' de ve diğer gelişmiş ülkelerde 600 km' ye kadar, hatta bazı bölgelerde 800 km' ye kadar olan mesafelerde en uygun taşıma aracı olarak hızlı trenler görülmektedir²¹⁶.

Avrupa' da en yüksek hıza 1990 yılında Fransa'nın TGV adlı trenleri 515,3 km hıza ulaşmıştır²¹⁷. Dünya' da ise Japonya'nın Şinkansen adlı hızlı treni 575 km hıza ulaşarak bu alandaki en yüksek hızı gerçekleştirmiştir²¹⁸.

Hızlı trenlerle gerçekleştirilen taşımacılık, 1990 yılında toplam demiryolu taşımacılığının %4,2' sini oluştururken, 2004 yılında bu pay %21,6' ya yükselmiştir.

²¹¹ Çağdaş Özenmiş, **Sorularla AB Politikaları ve Türkiye Serisi Ulaştırma Politikası**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın no: 245, İstanbul, 2011, s., 38

²¹² Beyaz Kitap, a.g.e., s., 31

²¹³ Selim Çalık, **Avrupa Birliği Ulaştırma Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Programı, İzmir, 2008, s., 33, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

²¹⁴ Ülker, a.g.e., s., 309

²¹⁵ Teker ve Camcı, a.g.e., s., 54

²¹⁶ Devlet Planlama Teşkilatı, **9. Kalkınma Planı Karayolu Ulaştırması Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2006, s., 3

²¹⁷ <http://www.demiryolcuyuz.biz/forum/hizli-tren-teknolojileri-t956.0.html>, (Erişim tarihi: 21.06.2014)

²¹⁸ Teker ve Camcı, a.g.e., s., 56

1994 yılında açılan Manş Denizi Tüneli ile İngiltere ve Fransa arasında Eurostar hızlı tren seferleri başlamıştır. Eurostar'ın yolcu sayısı 2007 yılında 8,26 milyona ulaşmıştır²¹⁹. 1996 yılında faaliyete geçen Fransa, Hollanda ve Alman demiryollarının ortak işlettiği hızlı tren Thalys' in yolcu sayısı 2013 yılı itibariyle 6,9 milyona ulaşmıştır²²⁰.

Avrupa Bakanlar Konseyince planlanan orijinal 14 TEN-T projesi içinde 9 proje demiryolları ile ilgilidir ve bu 9 projeden 4'ü ise yüksek hızlı demiryolu projesidir²²¹. Avrupa 2025 yılı hedeflerine baktığımız zaman 7.351 km' si yapımda, 3.200 km' si planlanmış, 2.929 km' si yapım aşamasında, 7.615 km' si uzun vadede olmak üzere toplam 21.095 km yüksek hızlı tren yolu yapımı planlanmaktadır²²². Avrupa' da yılda ortalama 375 km hızlı demiryolu hattı yapıldığı düşünülürse bu yolların yapılması zor gözükmemektedir²²³.

4.2. TÜRKİYE' DE DEMİRYOLU SEKTÖRÜNÜN DURUMU

“Osmanlı İmparatorluğundan devir alınan ve Türkiye sınırları içerisinde kalmış olan Demiryollarının uzunluğu 4.136 km' dir. Türkiye' nin kuruluşundan sonra demiryolu inşaat teknolojisinin oldukça geri olduğu bir dönemde (1923-1950) yaklaşık 3.764 km demiryolu yapılmış ve işletmeye açılmıştır. 1950 yılından sonra karayolu ağ ve araçlarının gelişimine paralel olarak diğer ulaşım modlarında dengeli bir büyüme olmamış, bunun sonucu 1950-2002 döneminde ancak 945 km demiryolu yapılabilmektedir”²²⁴.

2003 yılı itibariyle ulaştırma sistemleri içerisinde demiryolu yatırımlarına öncelik verilmesi sonucu 2004–2013 yılları arasında 1.724 km yeni demiryolu yapılmıştır²²⁵. Böylece 1950-2003 yılları arasında yılda ortalama 16 km olan yol yapımı, 2003- 2011 yılları arasında yılda ortalama 121 km' ye çıkmıştır²²⁶.

1950 yılından sonra ulaştırma politikasında meydana gelen değişim sonucu Türkiye' de hem yolcu hem yük taşımacılığında karayolu ağırlıklı bir taşımacılık gerçekleşmiştir.

²¹⁹ Çalık, a.g.e., s., 33

²²⁰ <https://en.wikipedia.org/wiki/Thalys>, (Erişim Tarihi: 17.02.2014)

²²¹ a.g.e., s., 34

²²² http://www.uic.org/IMG/pdf/20140901_high_speed_lines_in_the_world.pdf, s., 8, (Erişim tarihi: 18.05.2014)

²²³ Teker ve Camcı, a.g.e., s., 52

²²⁴ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2011 Yılı Sektör Raporu**, Ankara, 2011, s., 8

²²⁵ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, Ankara, 2013, s., 10

²²⁶ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2011 Yılı Sektör Raporu**, Ankara, 2011, s., 8

Tablo:4.2.Taşımacılığın Ulaştırma Sistemlerine Göre % Dağılımı

Yıllar	Yük (Netton-Km)					Yolcu (Yolcu-Km)			
	Karayolu	Demiryolu	Denizyolu	Havayolu	Petrol Boru Hattı	Karayolu	Demiryolu	Denizyolu	Havayolu
1950	25	68,2	6,8	0	0	50,3	42,2	7,5	0
1960	45	52,9	2	0,1	0	72,9	24,3	2	0,8
1970	75,4	24,3	0,2	0,1	0	91,4	7,6	0,3	0,7
2000	71	4,3	6,4	0,1	18,2	96	2,2	0	1,8
2010	75	4,5	5	...	15,6	97,8	1,6	0,7	...
2012	76,8	4,1	5,8	...	13,3	96,3	1,1	0,6	6,97
2013	88,7	4,4	6,9	90,5	1,0	0,56	7,88
2014	89,5	4,6	5,9	89,8	1,1	0,59	8,52

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

Tablo 4.2' ye bakıldığında 1950 yılından sonra dengeli bir ulaştırma politikası yürütülmediğinden demiryollarının ulaştırma sistemleri içerisindeki yolcu taşıma payı 1950 yılında % 42,2 iken 2014 yılında % 1,1 seviyesine, yük taşıma payı ise % 68,2' den 2014 yılında 4,6 seviyesine düşmüştür²²⁷.

Günümüzde ulaştırma alanında istikrarlı bir büyüme ancak tüm ulaştırma sistemlerinin bir bütün olarak düşünülmesi, birbirleriyle entegre edilmesi ve çevresel etkilerin en aza indirilmesiyle mümkündür²²⁸.

1945-2002 yılları arasında ulaştırma sektörüne yapılan yatırımlar karayolu ağırlıklı olmuştur. Bunun neticesinde demiryollarında;

- Demiryolu ağının yetersiz olması,
- Altyapı standardının düşüklüğü,
- Demiryolu araçlarının sayı ve nitelik olarak yetersizliği,
- Sinyalli ve elektrikli hat sayısının azlığı,
- Nitelikli personel sayısının azlığı,
- Diğer ulaştırma sistemleriyle entegrasyonda ve rekabette meydana gelen sıkıntılar,

Gibi sıkıntılar meydana gelmiştir. 2002 yılından sonra demiryoluna yapılan yatırımlar ve atılımlar neticesinde bu durum azda olsa düzeltilmiş fakat dünya ve Avrupa ülkelerindeki gelişimleri yakalamak zorlaşmıştır²²⁹.

Son yıllardaki büyüme eğilimlerinin sürmesi durumunda, 2020 yılında Türkiye' de yolcu trafiğinin bugünkü 164 milyon yolcu/km düzeyinden yaklaşık 3,3 katına, yük trafiğinin ise 120 milyon ton/km' den 2,5 katına çıkması beklenmektedir. Türkiye' de sürekli artma eğilimi gösteren taşıma talebinin karayolu ile karşılanması

²²⁷ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 11

²²⁸ a.g.r., s., 11

²²⁹ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2011 Yılı Sektör Raporu**, s., 11

sürdürülebilir bir politika değildir. Artan taşıma talebinin karşılanması ancak demiryolu ağının genişletilmesiyle mümkün olabilir²³⁰.

TCDD' de demiryollarının gelişimini hızlandırmak için bir takım yasalar çıkarmış ve bu doğrultuda öncelikle 2023 yılı hedef olarak seçilmiştir. 2023 yılına kadar demiryolları;

- 3.500 km yüksek hızlı demiryolu, 8.500 km hızlı demiryolu, 1.000 km konvansiyonel demiryolu olmak üzere toplam 13.000 km demiryolu yapılarak toplamda 25.000 km demiryolu uzunluğuna ulaşmak,
- 4.400 km uzunluğundaki eski hatları yenileyerek tüm hatları yenilemek,
- Demiryollarının taşımacılıktaki paylarını yolcu taşımacılığında % 10' a yük taşımacılığında % 15' e çıkarmak,
- Demiryollarının serbestleşmesini sağlamak,

Gibi hedefleri gerçekleştirmektedir. Bu hedeflere ulaşıldığı takdirde 2035 yılına kadar da;

- Mevcut hızlı tren ağına 6.000 km hızlı demiryolu ilave edilerek toplamda 31.000 km hızlı demiryoluna ulaşmak,
- Demiryollarının taşımacılıktaki paylarını yolcu taşımacılığında % 15' e yük taşımacılığında % 20' ye çıkarmak,
- Demiryollarını diğer ulaştırma sistemleri ile entegre ederek akıllı ulaşım altyapı ve sistemlerini geliştirmeye çalışmak,
- Boğaz ve körfez geçişlerinde demiryolu hat ve bağlantılarını tamamlayarak Asya-Avrupa-Afrika kıtaları arasında Türkiye' yi önemli bir koridor haline getirilmesini,

Hedef olarak koymuştur. Bu hedefler yakalandığı takdirde Türkiye hem Avrupa' da hem de Dünya' da ulaştırma alanında söz sahibi bir ülke konumuna getirilecektir. Bu durum aynı zamanda ekonomik olarak Türkiye' yi küresel bir güç haline getirecektir²³¹.

2023 ve 2035 yılı hedeflerine ulaşılması yatırım programlarında da kendini göstermiştir. 2003 yılında 509 milyon TL²³² olan demiryolu ödeneği, 2014 yılı sonunda toplamda 52 milyar TL olmuştur²³³. "Demiryoluna ayrılan bu ödeneklerle hızlı, ekonomik ve güvenli bir demiryolu taşımacılığının sağlanması, diğer ulaştırma

²³⁰ Hürrem Cansevdi, **Avrupa Birliği' nin Enerji ve Ulaştırma Politikaları ve Türkiye' nin Uyumuna**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul, 2004, s., 129

²³¹ Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **Demiryolu Sektörü Ulaşan Erişen Türkiye 2014**, www.udhb.gov.tr/images/faaliyet/c19d85352980eaf.pdf, (Erişim Tarihi: 24.06.2014), s., 128

²³² UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 11

²³³ UDHB, **Demiryolu Sektörü Ulaşan Erişen Türkiye 2014**, a.g.e., s., 131

modları karşısında TCDD' nin rekabet gücü artırılarak yolcu ve yük taşımacılığındaki payının yükseltilmesi amaçlanmıştır²³⁴. Bu ödeneklerle;

- Hızlı tren hatları inşa edilmiştir.
- Mevcut hatlar ve araç parkları iyileştirilerek ve geliştirilerek trenler hızlandırılmıştı.
- Demiryolları yeniden yapılandırılarak daha etkin ve verimli bir kuruluş haline getirilmiştir.
- Özel sektörün demiryolu işletmeciliği yapabilmesi için düzenlemeler yapılmıştır²³⁵.

2002-2014 yılları arasında 311 km yeni demiryolu ile 1.196 km hızlı demiryolu hattı yapılarak demiryollarının toplam hat uzunluğu 12.466 km' ye çıkarılması yine bu ödeneklerle gerçekleştirilmiştir²³⁶.

4.2.1. TCDD' nin Yasal Yükümlülükleri

TCDD; Tüzel Kişiliğe sahip, faaliyetlerinde özerk ve sorumluluğu sermayesiyle sınırlı bir İktisadi Devlet Teşekkülüdür. TCDD 233 sayılı KHK ve Ana Statü hükümleri saklı kalmak üzere özel hukuk hükümlerine tabidir. Kuruluşun sermayesinin tamamı devlete aittir.

TCDD yükümlülüğü Ana Statüsünde; konvansiyonel, hızlı ve yüksek hızlı yeni demiryolları inşa etmek ve devletçe kendisine verilen demiryollarını, Liman, Rıhtım ve İskeleleri işletmek, genişletmek, yenilemek, bunları tamamlayıcı faaliyetlerde bulunmak olarak belirlenmiştir²³⁷.

Yurtiçinde çeken ve çekilen araç üretimi ve ağır bakımları TÜLOMSAŞ (Eskişehir), TÜVASAŞ (Adapazarı) ve TÜDEMSAŞ'ta (Sivas) yapılmaktadır. TCDD mevcut demiryolu ağı üzerinde anahat yolcu ve yük taşımacılığı, Ankara ve İstanbul'da banliyö hizmeti vermektedir. Ayrıca, Haydarpaşa, İzmir ve Derince limanlarının işletmeciliğini yürütmektedir. İstanbul Boğazı ve Van Gölü Tren-Feribot işletmeciliği de TCDD tarafından gerçekleştirilmektedir. Çankırı' da makas, Afyon ve Sivas'ta ise travers üretimini gerçekleştirmektedir. TCDD çeşitli işyerlerindeki atölye ve depolarda çeken-çekilen araçların bakım onarımlarını da kendi bünyesinde gerçekleştirmektedir²³⁸.

TCDD Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının ulaşım politikalarına paralel olacak şekilde Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının yönlendirmesi, Hazine Müsteşarlığının finansal desteği ve garantörlüğünde,

²³⁴ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 12

²³⁵ a.g.r., s., 12

²³⁶ UDHB, **Demiryolu Sektörü Ulaşan Erişen Türkiye 2014**, a.g.e., s., 132

²³⁷ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 13

²³⁸ a.g.r., s., 13

Kalkınma Bakanlığının yatırım planlamasındaki desteği ile faaliyetlerini yürütmektedir.

TCDD' nin merkezi Ankara'dadır. TCDD' nin nominal sermayesinin tamamı hazineye aittir. TCDD sermayesi ilgili Bakanlığın teklifi üzerine Yüksek Planlama Kurulu ile değiştirilebilir. İlgili olduğu Bakanlık, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığıdır. İlgili olduğu Bakanlık, Başbakanlığın teklifi ve Cumhurbaşkanlığı'nın onayı ile değiştirilebilir²³⁹.

TCDD 6085 Sayılı Kanun ile Sayıştay'ın denetimine tabi olup, 3346 sayılı Kanun uyarınca da TBMM tarafından denetlenmektedir.

TCDD' nin Adapazarı' ndaki bağlı ortaklığı TÜVASAŞ' ın kullanılmayan boş arazileri üzerinde, Türkiye'de teknolojisi bulunmayan her türlü elektrikli tren dizisi ve hafif raylı araçlar ile hızlı tren setleri ve hızlı tren yolcu vagonlarının üretimini yapmak üzere; HACO (Türkiye), ASAŞ (Türkiye), Hyundai ROTEM (Güney Kore) ile TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü arasında 2007 yılında HYUNDAI EUROTREM adlı bir iştirak şirketi kurulmuştur²⁴⁰.

Türkiye' de üretilmeyen her türlü konvansiyonel ve yüksek hıza uygun makasların üretimini gerçekleştirmek üzere iştirak kurulması çalışmaları kapsamında; Adapazarı'nda kurulan Hızlı Tren fabrikası model alınarak, 26.05.2010 tarihinde VOESTALPİNE KARDEMİR Demiryolu Sistemleri San. Ve Tic. A.Ş (VADEMSAŞ) kurulmuştur.

Türkiye ve çevresinde faaliyet gösteren raylı sistem inşaa ve işletmecilerinin ihtiyaç duyacağı beton travers üretimini gerçekleştirmek üzere; KOLSAN İnşaat Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş. (Türkiye), MARGARITELLI S.p.A. (İtalya), ESER Beton İnşaat Taahhüt Mühendislik Makine Nakliyat İthalat İhracat Ticaret Ve Sanayi A.Ş. (Türkiye) ile TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü arasında 2011 yılında SİTAŞ (Sivas Travers İmalat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi) isimli bir iştirak şirketi kurulmuş ve 2012 yılı Haziran ayında üretime başlamıştır²⁴¹.

İzmir Banliyösünün İzmir Büyükşehir Belediyesi ile ortak işletilmesi için gerekli YPK kararı çıkarılmış olup, bu amaçla Belediye'yle % 50' şer hisseli bir iştirak şirketi (İZBAN AŞ) kurulmuştur. Bu şirket Cumaovası-Aliğa arasında EGERAY adı altında 06.03.2011 tarihinden itibaren banliyö işletmeciliğine başlamıştır²⁴².

Demiryolu sektörünün serbestleştirilmesi ve TCDD'nin yeniden yapılandırılması amacıyla Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı tarafından

²³⁹ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2012 Yılı Sektör Raporu**, s., 13

²⁴⁰ a.g.r., s., 14

²⁴¹ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 14

²⁴² a.g.r., s., 14

Türkiye Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi Hakkında Kanun (6461) 24.04.2013 tarihinde kabul edilmiştir²⁴³.

4.2.2. TCDD' nin Mevcut Durumu

4.2.2.1. TCDD'nin Yol Durumu

"Türkiye' de 2014 yılı sonu itibariyle 8.907 km' si konvansiyonel anahat, 2.363 km' si tali hat (İltisak hattı ve İstasyon yolları) olmak üzere toplam 10.103 km konvansiyonel hat, 1.196 km'si Yüksek Hızlı Tren hattı olmak üzere toplam 12.466 km demiryolu hattı bulunmaktadır. Mevcut ana hatların % 91'i tek hattır. Toplam hatların 3.304 km' si elektrikli, 4.035 km'si sinyallidir. Toplam yol uzunluğu içerisindeki elektrikli hat oranı % 27,3, sinyalli hat oranı ise % 33,4' tür"²⁴⁴.

Tablo 4.3. TCDD Demiryolu Hat Uzunlukları

Demiryolu Yapımları (2.3, ve 4. hatlar dahil)	Km
Cumhuriyet Öncesi	4.136
Cumhuriyet Dönemi	
1923-1950	3.764
1951-2003	945
2014 Sonu Toplam Konvansiyonel Anahat Yol Uzunluğu	8.907
2014 Sonu Hızlı Tren Hat Uzunluğu	1.196
Toplam (Hızlı+Konvansiyonel) Anahat Uzunluğu	10.103
2014 Sonu İltisak Hattı ve İstasyon Yolları	2.363
Toplam Yol Uzunluğu	12.466

Kaynak: Ulaşan Erişen Türkiye 2014 ve TCDD 2013 yılı sektör raporu²⁴⁵

4.2.2.2. TCDD' nin Çeken-Çekilen Araç Durumu

Tablo 4.4.' de bakıldığında TCDD' de 2014 yılı sonu itibariyle çeken araç parkında 80 adet elektrikli loko, 434 adet anahat dizelli loko, 106 adet manevra loko, 117 adet elektrikli dizi seti, 80 adet dizelli dizi seti, 12 set yüksek hızlı tren, çekilen araç parkında ise 944 adet yolcu, TCDD' ye ait 18.167 adet, sahibine ait 4.066 adet olmak üzere toplam 22.233 adet yük vagonu bulunmaktadır²⁴⁶. Son olarak 12 adet Acil Kurtarma ve Müdahale Aracı ile 3 adet Derayman Vinci alınmıştır²⁴⁷.

Ayrıca 2 adet Marmaray Kurtarma Aracı ve Marmaray Çoklu Elektrikli Üniteleri 34 adet 10'lu vagon ve 20 adet 5'li vagon dan oluşan, tren seti şeklinde toplam 440 vagon dan oluşan bir araç grubu daha bulunmaktadır²⁴⁸.

²⁴³ Resmi Gazete, Sayı 28634, 1 Mayıs 2013

²⁴⁴ TCDD Araştırma Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı İstatistik Şubesi, **2009-2013 İstatistik Yıllığı**, Ankara, 2013, s., 24-25

²⁴⁵ Ulaşan Erişen Türkiye 2014 ve TCDD 2013 yılı sektör raporu verilerinden derlenmiştir.

²⁴⁶ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, Ankara, s., 16

²⁴⁷ UDHB, Ulaştırma **Denizcilik ve Haberleşme Şurası, Demiryolu Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2013, s., 27

²⁴⁸ MARMARAY, <http://www.marmaray.gov.tr/icerik/marmaray/Marmaray-Araçları/47>, (07.09.2014)

*Marmaray Çoklu Elektrikli Üniteler Marmaray internet sitesinden eklenmiştir.

Tablo 4.4. TCDD Çeken-Çekilen Araç Durumu

Çeken Araçlar (Adet)	Mevcut	Faal
Elektrikli Loko	80	72
Anahat Dizelli Loko	434	339
Manevra Loko	106	75
Elektrikli Dizi	117	109
Dizelli Dizi	80	60
Yüksek Hızlı Tren Seti	12	11
*Marmaray Çoklu Elektrikli Üniteleri	34 (10'lu) +20 (5'li)	54
*Marmaray Kurtarma Aracı	2 Adet	2
Çekilen Araçlar		
Yolcu Vagonu	944	835
Yük Vagonu	18.167	16.833
Kapalı Vagon	5.243	4.794
Açık Vagon	6.294	5.889
Sarnıçlı Vagon	824	716
Platform Vagon	6.606	6.133
3.Şahıs Vagonları	4.066	4.026
İdari Hizmet Vagonu	1.745	...

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

4.2.2.3. TCDD' nin Personel Durumu

Tablo 4.5' e bakıldığında TCDD' de 2009 yılında 33.998 personelle faaliyet yürütürken, 2014 yılına gelindiğinde aynı hizmetler 29.829 personelle yürütülmektedir. Sinyalizasyon, elektrifikasyon, telsiz kullanımı gibi teknolojik yenilikler, yatırımlar ve Demiryolu Kanunu ile sağlanan emekliliğe teşvik sistemi sonucu personel sayısında önemli bir düşüş meydana gelmiştir²⁴⁹.

Tablo:4.5. TCDD Personel Durumu

Yıllar	Memur	Sözleşmeli	Daimi İşçi	Geçici İşçi	TCDD Toplam	Bağlı Ortaklıklar	Bağlı Ortaklık+ TCDD Toplamı
2009	858	15.613	11.993	1.275	29.739	4.259	33.998
2010	818	15.271	11.025	1.428	28.542	4.100	32.642
2011	955	15.021	11.218	1.577	28.771	4.031	32.802
2012	970	15.105	11.089	909	28.073	3.784	31857
2013	870	13.432	11.019	863	26.184	3.717	29.901
2014	1057	14.499	13.408	865	25.957	3.872	29.829

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

²⁴⁹ UDHB, *Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Şurası, Demiryolu Çalışma Grubu Raporu*, s., 37

“TCDD 2013 yılında bazı hizmet kollarındaki personel açığını hizmet alımı yöntemi ile kapatmıştır. 2013 yılında hizmet alım yöntemi ile 3.077 kişi çalıştırılmıştır”²⁵⁰.

“TCDD personel mevcudunu, diğer ülkeler ile kıyasladığımızda, 2011 ve 2012 yılı verilerine göre 1 km demiryoluna düşen personel sayısı; Almanya’da 3,3, İngiltere’de 3,5, İtalya’da 4,4, Bulgaristan’da 5,7 iken Türkiye’de bu oran 2,7 olarak gerçekleşmiştir”²⁵¹.

Tablo:4.6. TCDD Personel Eğitim Durumu

	Toplam	Toplam İçindeki Yüzdesi
Mühendis	1.259	9
Doktor	24	0
Avukat	73	1
Mimar	33	0
Diğer Yüksekokul	7.211	50
Lise ve Dengi	4.958	35
Ortaokul	744	5
İlkokul	0	0

Kaynak: TCDD 2013 Yılı Faaliyet Raporu, s., 40

Tablo 4.6.’yı incelediğimizde TCDD’de istihdam edilen personelin eğitim durumlarına bakıldığında 744 kişinin ortaokul, 4.958 kişinin lise ve dengi okul, 7.211 kişinin ise yüksekokul ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. İstihdam edilen personelin toplam personel içindeki ortalamasına bakıldığında ise personelin % 5’ inin ortaokul, % 35’ nin lise ve dengi okul, % 60’ nın ise yüksekokul ve lisans düzeyinde bir eğitime sahip olduğu görülmektedir²⁵².

4.2.3. TCDD’ nin İşletme Faaliyetleri

4.2.3.1. Yük Taşımacılığı

TCDD demiryolu yük taşımalarında 2013 yılında 2012 yılına göre % 4, 2012 yılında 2011 yılına göre de % 1,2 oranında artış meydana gelmiştir²⁵³.

“Yol yenileme ve poz çalışmaları nedeniyle 2012 yılında 21, 2013 yılında ise 31 ayrı hat kesiminde yollar belirli ve aralıklı sürelerle veya tamamen işletime kapatılmıştır. Bu nedenlerden dolayı taşımalar ağırlıklı olarak yurt içinde yapılmaya başlanmış, yurtiçi ve uluslararası uzun mesafeli taşımaların yerine daha kısa mesafeli taşımalar yapılmak zorunda kalınmıştır. Bu nedenle ortalama taşıma mesafesi 2012 yılında 454 km iken 2013 yılında 429 km’ye düşmüştür. Ancak,

²⁵⁰ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 17

²⁵¹ a.g.r., s., 17

²⁵² UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2013, s., 40

²⁵³ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2012 Yılı Sektör Raporu**, Ankara, 2012, s., 19

yaşanan sıkıntılara rağmen 2013 yılında 26,5 milyon ton yük taşınarak, 2003 yılına göre yük taşıma miktarında % 67 oranında artış sağlanmıştır²⁵⁴.

Tablo: 4.7. TCDD Yük Taşıma Tablosu

Yük Taşımaları (Milyon)	2012	2013	2014
Ton	25,6	26,5	28,7
Ton-Km	12	11	11,9
Ortalama Taşıma Mesafesi	454	429	...
Rotasyon (Gün)	10.1	10,4	9,8

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

“TCDD 2004 yılından itibaren yük taşıma anlayışını değiştirmiş ve blok tren işletmeciliğine geçmiştir. Blok tren işletmeciliğine geçilmesi sonucu yük taşımaları önemli oranda artmış ve kaynaklar daha etkin kullanılmıştır²⁵⁵. Taşıma maliyetlerinde önemli oranda bir düşüş yaşanmıştır.

“Blok tren işletmeciliğine geçilmesi, alt ve üst yapının yenilenmesi ile çeken-çekilen araç parkının gençleştirilmesi rotasyon sürelerinin düşürülmesinde etkili olmuştur. 2013 yılında rotasyonda 2003 yılına göre % 32 oranında iyileşme sağlanmıştır²⁵⁶.

11. Ulaştırma şurası sonuç raporunda ise 2035 yılı hedefi olarak demiryolu yük taşımacılığında halen % 4,1 olan yük taşıma oranını % 20’ ye ulaştırma hedefi koyulmuştur²⁵⁷.

Tablo: 4.8. TCDD Uluslararası Yük Taşıma Oranları

Uluslararası Yük Taşımaları (Bin Ton)	2012	2013	2014
İhracat	883	578	675
Avrupa Yönü	481	419	429
Asya Yönü	402	159	246
İthalat	1.229	1.113	1.350
Avrupa Yönü	1.091	1.015	871
Asya Yönü	138	98	105
Transit	11	21	28
Toplam	2.123	1.712	1.679

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

“Türkiye coğrafi konum itibariyle transit taşımacılık açısından elverişli bir konumda bulunmasına rağmen transit yük taşımacılığı toplam uluslararası yük taşımacılığının % 1,2’ si civarındadır.

²⁵⁴ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, *2013 Yılı Sektör Raporu*, s., 18

²⁵⁵ a.g.r., s., 18

²⁵⁶ a.g.r., s., 19

²⁵⁷ T.C. Ulaştırma Bakanlığı, *11. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası*, 5-7 Eylül, İstanbul, 2013

Yük taşımacılığında ülke genelinde % 91' lere varan karayolu ağırlıklı taşıma etkisini azaltmak için, taşıma modlar arasında entegrasyonu sağlamak hem de ulaştırma sektörünün sağlıklı bir yapıya kavuşturulmaya yönelik kuruluş olarak kombine taşımacılığına yönelik yatırımlar yapılmakta, projeler üretilmekte ve uygulamaya konulmaktadır²⁵⁸.

Türkiye coğrafik konumu nedeniyle, kombine taşımacılık konusunda büyük bir potansiyele sahiptir. TCDD'nin bu potansiyeli değerlendirmek için 2003 yılından beri başlattığı projeler ve uygulamalar ise;

- Blok tren taşımacılığına geçilmesi,
- Üretim merkezlerinin demiryollarına bağlanması,
- Kombine taşımacılık yapılması,
- Özel sektörün vagon sahibi yapılması,
- Otomobil taşımacılığının yapılması,
- Lojistik köylerin kurulması,
- Liman bağlantılı demiryolu taşımacılığının yapılması,

Şeklinde. Bu projeler kapsamında 2012 yılında 135 adet yurt içi, 14 adet yurt dışı olmak üzere günde toplam 149 adet karşılıklı yük treni taşımacılığı gerçekleştirilmiştir. Mevcut trenlerin % 95' i blok trendir²⁵⁹.

2002 yılında 281 adet ve 382 km olan iltisak hattı 2013 yılı sonunda 339 adede ve 483 km' ye çıkartılmıştır. Taşımaların % 55' i iltisak hatlarından yapılmaktadır.

Kombine taşımacılıkta ise 2003 yılında 658 bin ton/yıl olan demiryoluyla yapılan konteynır taşımacılığı 2013 yılında yaklaşık 15 kat artarak 9,9 milyon ton/yıla çıkmıştır²⁶⁰.

TCDD hatlarında işletilen özel sektöre ait vagon sayısı 2003 yılında 771 adet iken, 2014 yılı itibarı ile bu sayı 4.066 adet vagona yükselmiştir²⁶¹.

4.2.3.2. Yolcu Taşımacılığı

4.2.3.2.1. Banliyö Taşımacılığı

TCDD kent içi ulaşım hizmetlerini İstanbul' da Ayrılıkçeşme-Kazlıçeşme hattında Marmaray, Ankara' da Sincan-Kayaş hattında Başkentray ve İzmir' de Aliağa-Cumaovası hattında % 50 iştirak ile İzban A.Ş. ile Türkiye' de banliyö hizmeti vermektedir²⁶².

²⁵⁸ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 21

²⁵⁹ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2012 Yılı Sektör Raporu**, s., 19

²⁶⁰ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 22-23

²⁶¹ TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

²⁶² UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2012 Yılı Sektör Raporu**, s., 27

Tablo 4.9. TCDD Banliyö Yolcu Taşımaları

Banliyö Yolcu Taşımaları (Bin Kişi)	2012	2013	2014
Sirkeci (İst. Avrupa Yakası)	24.341	4.868	...
Haydarpaşa (İst. Anadolu Yakası)	26.020	125.478	...
MARMARAY (İstanbul)	...	3.693	43.651
Ankara	...	4.343	11.749
İzmir
İzmir (İZBAN A.Ş.)	50.361	61.205	75.196
Toplam	100.722	86.656	130.596

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

Tablo 4.9. incelendiğinde banliyö taşımacılığında 2013 yılında, 2012 yılına göre ise % 14 oranında bir azalış olmuştur. 2012 yılındaki azalışın nedeni Ankara’ da Sincan-Kayaş, İstanbul’ da Haydarpaşa-Gebze ve Halkalı-Sirkeci banliyö hatlarının Başkentray ve Marmaray çalışmaları kapsamında kapatılmasıdır. 2014 yılında ise bu hatların açılmasıyla beraber tekrar bir yükseliş olmuştur²⁶³.

4.2.3.2.2. Anahat Yolcu Taşımacılığı

TCDD’ de bir başka yolcu taşıma şeklide anahat yolcu taşımacılığıdır. Anahat yolcu taşımacılığı Ekspres trenler ve Yüksek Hızlı Trenlerle gerçekleştirilmektedir.

Tablo 4.10. TCDD Anahat Yolcu Taşımaları

Anahat Yolcu Taşımaları (Bin)	2012	2013	2014
Yurtiçi	16.449	16.685	17.762
Yüksek Hızlı Trenler	3.350	4.207	5.086
Uluslararası	125	99	156
Toplam	19.923	20.991	23.004

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

Türkiye’ de Yüksek Hızlı Trenlerle 40, diğer anahat yolcu trenleriyle 258 adet yurt içi ve 6 adet uluslararası olmak üzere günde toplam 304 adet seferle taşımacılık hizmeti vermektedir.

“Anahat yolcu taşımacılığında, konvansiyonel trenlerde 2013 yılında, 2012 yılına göre % 1, 2014 yılında 2013 yılına göre % 6, hızlı trenler de ise % 26 oranında artış, uluslararası trenlerde ise % 21 oranında azalış olmuştur. Toplam anahat yolcu taşımacılığında ise % 5 oranında artış olmuştur”²⁶⁴.

²⁶³ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 27

²⁶⁴ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2012 Yılı Sektör Raporu**, s., 30

Türkiye’de 2014 yılı itibariyle hızlı tren taşımacılığına rağmen demiryollarının yolcu taşımacılığındaki payı ulaştırma sistemleri içerisinde ancak % 1,1 gibi bir orana sahip olmuştur²⁶⁵.

5-7 Eylül 2013 yılında gerçekleşmiş olan 11. Ulaştırma şurası sonuç raporunda 2035 yılı hedefleri arasında demiryollarının yolcu taşımada ki oranını halen % 1,1 oranından % 15 ulaşmasını sağlamak olarak belirtilmiştir²⁶⁶. Demiryolu yapımının yavaş ilerlemesi ve Türkiye’ nin demiryolu ulaşımına geç yatırım yapması neticesinde 2035 yılı hedefi olan % 15 oranının yakalanması zor gözükmektedir.

“Hızlı trenler saatte 250 km/s ve üzeri hız yapan trenlerdir. Elektrikli EMU setleri ile şehirlerarası direkt yolcu taşımacılığı yapmaktadırlar”²⁶⁷.

Yüksek hızlı tren yolcu sayısı 2010 yılında 2009 yılına göre % 100, 2011 yılında % 35, 2012 yılında % 31 ve 2013 yılında % 26 ve 2014 yılında % 20 oranında bir artış göstermiştir²⁶⁸.

11. Ulaştırma şurası sonuç raporunda 2035 yılı hedefi olarak 60 milyon nüfusun olduğu 15 ilde hızlı ve yüksek hızlı tren bağlantısını gerçekleştirmektedir²⁶⁹.

4.2.3.3. Liman İşletmeciliği

4.2.3.3.1. Elleçleme Hizmetleri

Elleçleme; gümrük gözetimi altındaki eşyanın asli niteliklerini değiştirmeden istiflenmesi, yerinin değiştirilmesi, büyük kaplardan küçük kaplara aktarılması, kapların yenilenmesi veya tamiri, havalandırılması, kalburlaması, karıştırılması ve benzeri işlemleri ifade etmektedir²⁷⁰. TCDD’ de elleçleme hizmetleri 2013 yılı itibarıyla liman bağlantıları bulunan Haydarpaşa, Derince ve İzmir limanlarınca verilmektedir.

TCDD’ ye bağlı Mersin, Samsun, Bandırma ve İskenderun limanları Özelleştirme Yüksek Kurulu’nun 30.12.2004 tarih ve 2004/128 sayılı kararı ile özelleştirilmişlerdir. Haydarpaşa hariç İzmir ve Derince limanları da özelleştirme kapsamına alınmışlardır²⁷¹.

²⁶⁵ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Faaliyet Raporu**, s., 40

²⁶⁶ T.C. Ulaştırma Bakanlığı, **11. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası, 5-7 Eylül**, İstanbul, 2013

²⁶⁷ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 34

²⁶⁸ a.g.r., s., 34

²⁶⁹ T.C. Ulaştırma Bakanlığı, **11. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası, 5-7 Eylül**, İstanbul, 2013

²⁷⁰ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Elleçleme>, (Erişim tarihi:15.06.2014)

²⁷¹ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 43

Tablo: 4.11. TCDD Liman Elleçleme Miktarları

Limn Hizmetleri (Bin Ton)	2012	2013	2014
Yükleme	7.182	8.978	9.434
Boşaltma	5.752	7.096	8.324
Toplam	12.934	16.074	17.758

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

Tablo 4.11' i incelediğimizde elleçleme miktarları 2013 yılında toplam yüklemelerde 2012 yılına göre % 25, 2014 yılına göre % 5, toplam boşaltmalarda ise % 23 oranında bir artış göstermiştir.

Toplam Liman elleçleme miktarlarında, 2013 yılında, 2012 yılına göre; Haydarpaşa Limanında % 120, Derince Limanında % 20, İzmir Limanında ise % 8 oranında bir artış gerçekleşmiştir²⁷².

Lojistik köyler faaliyete başladıkları zaman lojistik sektöründe ve elleçleme miktarında yıllık bazda toplam 27 milyon ton taşıma, 9 milyon metre kare konteyner stok ve elleçleme sahası kazandırılması umulmaktadır²⁷³.

4.2.3.3.2. TCDD Feribot Hizmetleri

TCDD feribot taşımacılığı Haydarpaşa-Sirkeci, Tatvan-Van ve Muratlı-Derince limanları arasında sağlanmaktadır. Tatvan-Van arasında 4, Haydarpaşa-Sirkeci arasında 2 ve Muratlı-Derince arasında 2 olmak üzere toplam 8 adet feribotla Türkiye'de feribot taşımacılığı yapılmaktadır.

Tablo: 4.12. TCDD Feribot Taşımacılığı

Vangölü-Haydarpaşa Feribot Hizmetleri	2012	2013	2014
Sefer Sayısı	3.058	1.840	2.390
Yük (Ton)	425	185.204	283.505
Vagon Sayısı	169	14.707	20.960

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

Tablo: 4.12.' yi incelediğimiz zaman Haydarpaşa-Sirkeci feribot taşımacılığının 2013 yılında durdurulması sonucu 2003 yılında taşınan vagon sayısı 40,448 iken bu sayı 2014 yılında 20,960 vagona düşmüştür²⁷⁴.

²⁷² a.g.r., s., 111

²⁷³ a.g.r., s., 103

²⁷⁴ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 44

4.2.3.4. TCDD' nin Mali Durumu

Tablo: 4.13. TCDD Mali Durum

TCDD'nin Mali Durumu (Milyon TL)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gelir	1.863	1.548	1.643	1.754	2.108	2.007	2.661	2.563	2.540	1.972
Gider	2.076	2.052	2.273	2.566	2.624	2.873	3.394	3.440	3.821	3.847
Kar/Zarar	-213	-504	-630	-812	-516	-866	-733	-877	-1281	-1875

Kaynak: TCDD 2010-2014 İstatistik Yıllığı

TCDD' nin mali durumuna baktığımız zaman 2005 yılında 1.863 milyon TL olan gelirlerinin toplamı 2014 yılı itibariyle 1.972 milyon TL' ye yükselmiştir. Aynı dönem içerisinde TCDD' nin giderleri 2.076 milyon TL' den 3.847 milyon TL' ye yükselmiştir. Söz konusu dönemde toplamda demiryolları kâr yapamamış 2014 yılındaki zararı ise 2013 yılına göre % 46' lık bir artışla 1.875 milyon TL olarak gerçekleşmiştir²⁷⁵.

2003 yılında 1.025 milyon TL olan demiryolu sektörü ödeneği, yıldan yıla katlanarak artmış ve 2014 yılında 7 Milyar 652 Milyon TL'ye ulaşmıştır²⁷⁶.

²⁷⁵ a.g.r., s., 32-44

²⁷⁶ UDHB, *Demiryolu Sektörü Ulaşan Erişen Türkiye 2014*, a.g.e., s., 141

BEŞİNCİ BÖLÜM

TCDD' DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

TCDD'de istihdam politikalarına bakıldığında demiryollarının Osmanlı İmparatorluğu dönemi ve Cumhuriyet döneminde istihdam edilen personel durumunda gerek zaman, gerek bulunulan dönemler itibariyle sürekli bir değişim ve gelişim gözlemlenmiştir. Özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarında istihdam edilen personel genellikle okuma yazma bilmeyen veya ilköğrenimi tamamlayanlardan oluşurken, TCDD personel yönetmeliğinin 38. Madde/ c²⁷⁷ bendinde TCDD personelinin eğitim durumunun en az ilkokul mezunu olarak belirtilmesine rağmen, 2015 yılına gelindiğinde personelin Lise, Yüksekokul veya Fakülte mezunu olduğu görülmektedir. Uzun yıllara bağlı değişim personelin eğitim düzeyinin giderek artması şeklinde gerçekleşerek bu alanda atılım sayılabilecek düzeye gelmiştir.

5.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kaynakları yönetimi kabul görmüş ihtiyaçlar hiyerarşisi kapsamında TCDD açısından; yasayla verilen görevlere ve belirlenen hedeflere ulaşabilmek için karar alma, uygulama ve rekabetçi üstünlükler sağlamayı da içerecek şekilde;

- İhtiyaç duyulan iş gücünün niteliksel ve sayısal temini, personeli kurumda tutabilmek,
- Personelden üst düzeyde verim sağlamak,
- Değişen teknoloji ve sektörel koşullara göre işgücü planlaması yapmak ve personel açığını ve fazlasını optimal (en uygun, en ekonomik) değerlendirmek,
- Personel maliyetini kontrol altında tutmak ve gereksiz maliyet oluşmasını engellemek,
- Etkin planlama ile denetim sağlamak, amacına hizmet etmelidir.

Amaçların gerçekleştirilebilmesi için tüm kurumlarda olduğu gibi TCDD' de insan kaynakları yönetimi konusunda uygulamalar genel kabul görmüş aşağıdaki ilkeler temel alınarak gerçekleştirilmelidir:

5.1.1. Liyakat ve Yeterlilik

Liyakat, bir görevi başarı ile yapabilme gücü olarak tanımlanır; layık olma, hak ediş kavramını da içermektedir. Dar anlamda yeterlik ilkesi her görev için en yetenekli elemanın seçilmesidir. Geniş anlamda ise "etkin ve verimli bir personel sisteminin kurulmasına olanak veren kural ve uygulamaların bütünü" demektir²⁷⁸. Bu anlamıyla yeterlilik ilkesi ile yalnızca kuruma giriş değil, kuruma girdikten sonra da

²⁷⁷ TCDD Personel Yönetmeliği, Madde 38/c

²⁷⁸ Bashar M. Sattar, İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmesi: TCDD Genel Müdürlüğü Örneği, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s., 33, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

etkinliği sağlayıcı uygulamaları içerir. Kuruma girişte ve kurumda yükselme de yalnızca işin gerektirdiği bilgi, beceri, yetenek ve başarının dikkate alındığı bir sistem sağlanmalı; eşit işe eşit ücret anlayışı benimsenmelidir. 657 sayılı DMK' da devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak olarak ifade etmektedir²⁷⁹. Benimsenen ilkelerden biri olan liyakat ilkesi, kamu hizmetleri yerine getirme görevinin ehline teslimi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle liyakat, kamu görevine girişin ve hizmet içinde yükselişin işe uygunluk ve performans ölçütüne bağlandığı, ücret ve diğer çalışma koşullarının, hizmetin etkinliliğine ve sürekliliğine katkıda bulunduğu bir personel sistemidir²⁸⁰.

5.1.2. Eşitlik İlkesi

Eşitlik ilkesi, "işe girmede ve yükselmeye dil, din, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç gibi ayrılıkların dikkate alınmaması ve hiçbir kişiye, aileye veya zümreye ayrıcalık tanınmaması" anlamına gelmektedir. Özellikle kurumlarda işe alma ve işte ilerleme konularında fırsat eşitliği tanımak; personelin bilgi, beceri, teknik donanım, kişilik ve yeteneklerinin dışında başka kriterlere yer verilmemesini içermektedir. İstihdam aşamasında dış baskıların etkisinde kalınarak "işe göre adam yerine adama göre iş" politikası izlenirse bu durumda nesnellik ve eşitlik ilkesinden uzaklaşmış olur²⁸¹. Kamu yönetimi söz konusu olduğunda; eşitlik ilkesinden, kamu hizmetlerine girmede her vatandaşın bu hakka sahip olması anlaşılmalıdır. Hizmete alınmada hizmetin gerektirdiği gerekçeli niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmez, aynı niteliklere sahip kişiler arasında eşitlik söz konusudur²⁸².

5.1.3. Kariyer İlkesi

Kariyer ilkesi insanların genç yaşta yükselme ümidi ile başlanılan ve emekli oluncaya kadar devam eden bir durumdur²⁸³.

Kamu kesiminde kariyer ilkesinin anlamı, memurluğun bir meslek haline getirilmesine odaklaşmaktadır. Amacı, yetenekli kişileri memurluk hizmetine çekmek ve onları hizmette tutmaktır. Buna göre, yeterli (liyakat) ilkesine göre en yetenekli kişileri hizmete almak yetmez, aynı zamanda bu kişilere hizmet içinde kariyer yapma olanağı da tanımak gerekmektedir²⁸⁴.

²⁷⁹ TCDD, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/657_12056.html, Madde, 2/C

²⁸⁰ Sattar, a.g.e., s., 33

²⁸¹ Sabuncuoğlu, a.g.e., s., 21

²⁸² Sattar, a.g.e., s., 32

²⁸³ <http://www.merakname.com/kamu-personel-yonetiminin-ilkeleri-nelerdir/>, (Erişim Tarihi: 25.07.2014)

²⁸⁴ Sattar, a.g.e., s., 33

5.1.4. Güvence İlkesi

Bu ilke, özellikle kamu görevlileri için geçerlidir. Kamu görevlilerinin, istenen verimlilik düzeyine ulaşabilmeleri için, ağır bir kusur işlemedikleri müddetçe işlerini ve buna bağlı haklarını yitirmemeleri temeline dayanmaktadır.

İlke kamu yönetimi alanında iki şekilde görülebilir; bunlardan birincisi mevki güvencesi olup, belirli mevkilerden uzaklaştırılmama söz konusudur. İkincisi ise hizmette kalma iş güvencesidir. Kamu görevlilerinin kazanılmış hakları ile memurluk statülerinin korunması söz konusudur ve bu şekilde kamu görevlileri korumalı bir statüye tabi kılınmaktadır. Özel sektörde iş güvencesi ise, çalışanların güvenlik ihtiyaçlarının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Kişiler, hiçbir haklı neden bulunmuyorsa, ancak belli bir süre önceden haber verilmek suretiyle işten çıkarılabilirler²⁸⁵.

Güvence ilkesinin, örgütsel bağlılığı arttırması gibi faydalarının yanında; örgütün giderek kapalı bir sistem haline gelmesi ve önlenmesi güç bir bürokrasiye neden olması gibi sakıncaları da mevcuttur.

5.1.5. Tarafsızlık (Yansızlık) İlkesi

Yansızlık ilkesi, genelde siyasi amaçlı atamalardan korunmayı amaçlamaktadır. Yönetimin siyasal iktidarlara bağımlılığı ile özellikle kamu kesiminde bir sorun olarak karşılaşılmaktadır. Bu nedenle kamu kesiminde çalışanlara; siyasi partiye üye olma, seçim kampanyalarına katılma, siyasi amaçlı gazete çıkarma, memurluk dolayısıyla elde edilen bilgileri siyasi amaçlarla sızdırma gibi alanlarda çeşitli yasaklar ve kısıtlamalar getirilmiştir. Bu şekilde, kamu görevlilerinin yansızlığının sağlanması amaçlanmaktadır²⁸⁶.

5.2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ'NİN ÖNCELİK ve AMAÇLARI

İlkeler ve amaçlar doğrultusunda oluşturulan insan kaynakları uygulamasının kısa ve uzun vadeli planlanmasında öncelik ve amaçları şöyledir:

- Personel ihtiyacının belirlenmesi (Görevler, amaçlar ve öngörü ve beklentiler doğrultusunda personel planlaması)
- Personel temini ve seçimi (İstenilen nitelikte elemanın kurum içi veya dışından, objektif değerlendirme ve yöntemlerle seçimi)
- Performans değerlendirmesi (Görevlendirilen personelin işin gereğini ne ölçüde yaptığının, işe katkı ve geliştirme becerisinin objektif yöntemlerle, tarafsızca denetlenmesi)

²⁸⁵ a.g.e., s., 34

²⁸⁶ a.g.e., s., 32

- Ücretlendirme (İşin zorluk ve önemine, çalışanın yarattığı katma değere, çalışmaya yönlendirmeye ve insan gereksinimlerine göre ücret, ödül vs. nakdi ödemelerin belirlenmesi)
- Geliştirme (Çalışanların beceri, nitelik ve üretkenliklerini artıracak programları belirleme ve uygulama, hizmet içi eğitim, sağlık ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi)
- Etkili iş ortamı yaratılması ve sürdürülmesi (İstenilen nitelikte personelin devamlılığının temini için ücret ve sosyal hakların tanınması, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına saygı gösterilmesi) olmalıdır.

İnsan kaynakları yönetiminin çerçevesini, uygulanabilirliğini ve sonuçlarını belirleyen etmenler (dış ve iç) şunlardır:

5.2.1. Dış Etmenler

İnsan Kaynakları Yönetimi dış etmenleri yasalar, işgücü niteliği, Toplumsal talepler, Sendikalar, Müşteri, Teknoloji, Ekonomik durum gibi başlıklardan oluşur.

- Yasalar ve mevzuat (Demiryolları Kanunları, 657 Sayılı DMK, İş yasası, 399 sayılı KHK, Tüzük, yönetmelik ve toplu iş sözleşmelerine ek olarak taraf olunan uluslararası sözleşmeler)
- İşgücü niteliği (toplumdaki iş gücünün eğitim, yaş, cinsiyet vb. özellikleri)
- Toplumsal talepler (Kamu kurumu olan TCDD' den toplumun giderek değişen ve önem kazanan ihtiyaç ve beklentileri)
- Sendikalar (Çalışanların hak ve taleplerinin doğrudan temsilcisi olarak en önemli belirleyici)
- Müşteriler (TCDD' den yolcu ve yük taşımacılığı, işletmecilik talebinde bulunun kişi ve kurum talepleri)
- Teknoloji (Bilgisayar ve otomasyon sistemleri)
- Ekonomi (Gerek ülkenin genel ekonomik görünümü gerekse TCDD' nin mali durumu)

5.2.2. İç Etmenler

İnsan kaynakları yönetiminin iç etmenleri görev ve amaçlar, İKY politikaları, kurumsal ortam (çalışılan ortam), yöneticiler, personel gibi başlıklar altında incelenmektedir.

- Görev ve amaçlar (Kurumun yükümlülükleri ve amaçlarına uygun İKY uygulamaları)
- İKY Politikaları (Personelin verimliliğini, başarısını ve memnuniyetini amaçlayan teşvik ve uygulamalar)

- Kurumsal ortam (Çalışılan ortamın güvenilirliği, samimiyet, karar alma süreçlerine katılım vb.)

İnsan kaynakları yönetimi açısından TCDD personelini üç sınıfa ayırmak gerekir:

- Üst, orta ve alt düzey yöneticiler
- İdari (yöneticiler dışında idari görevleri yürüten) ve teknik (teknik hizmetleri yürüten mühendis, tekniker, teknisyen, makinist vb.) personel
- İşçiler (üretim, tamirat, bakım, servis işlerini ve bunlara yardımcı diğer işleri gören personel)

Tüm kamu kurumlarında olduğu gibi TCDD' de üst düzey yöneticiler çoğunlukla kurum dışından atamayla görevlendirilmektedir. Atamalarda kurumsal amaçlar ve liyakatin belirleyici olup olmasının yanı sıra bu durum;

- a) Eski personelle yeni personel arasında neredeyse kuşak farkı oluşturarak teknik, kültürel ve sosyal olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.
- b) İdari personel alımının yetersiz oluşu nedeniyle halen birçok idari iş teknik personel veya işçi personele gördürülmektedir.
- c) Memur/ sözleşmeli personel unvanında işçi personel alınması aynı işi yapan personel arasında statü ve ücret farkı yarattığından olumsuz rekabete yol açmaktadır. (Mühendis, mimar, makinist, tren teşkil, yol bakım onarım, vinç operatörü vb.) Uygulamanın yaygınlaşması halinde hizmetin yerine getirilmesini de güçleştirecek çekişmelerin ortaya çıkması olasıdır.
- d) Öte yandan memur/ sözleşmeli personel görev tanımının, aynı unvandaki işçi personel için genişletilerek yapılması eşitlik ilkesi açısından tartışmalıdır.
- e) Kimi unvanların ortadan kaldırılması, kimi yeni unvanlar yaratılması bir başka personel uygulamasıdır. Bilgisel ve teknolojik modernizasyon, otomasyon sonucu insan emeği ile görülen kimi işlerin makinelerle görülmeye başlanması bazı unvanları doğal olarak ortadan kaldırırken, aynı gerekçelerle yeni unvanları yaratması kaçınılmazdır. Atıl kalan personelin değerlendirilmesi, ortaya çıkan yeni iş ve faaliyetlerin sahiplendirilmesi açısından uygulama olumlu görülmektedir. Aynı uygulamanın olumsuz sayılabilecek yanı ise ortadan kaldırılan birden çok unvana ait görevlerin yeni yaratılan bir unvanda toplanmasıdır. Birleştirilen unvanların bazıları bir üst unvanla birleştirilirken bazıları da bir alt unvanla birleştirilmiştir. Birleştirmelerde bir üst unvanla birleştirmelerde her hangi bir sıkıntı yaşanmazken alt unvanla birleşmelerde maaş düşüklüğü nedeniyle bir sıkıntı meydana gelmiştir. Birleştirmeler neticesinde meydana gelen başka bir

sıkıntıda çok sayıda unvanın bir çatı altında birleşmesi sonucu personel üzerinde meydana gelen iş yoğunluğudur.

- f) Kuruma alt ve orta düzey yönetici ve teknik eleman yetiştiren Demiryolu Meslek Lisesinin kapatılması sonucu, kurum kültüründen haberdar, nitelikli eleman temininin önemli bir yolu da ortadan kalkmıştır. Mevcut kadrolar içerisinde bu şekilde gelenlerin sayısı ve nitelikleri incelendiğinde konunun önemi anlaşılacaktır. Demiryolu okulu kapandıktan sonra personel temini teknik okullar mezunları arasından seçilmiş hizmet içi eğitim programlarıyla da iş hayatına entegre edilmişlerdir.

İşçi istihdamında KPSS ve geçici işçi (yılda altı ay ve daha az çalışan) uygulaması halen sürdürülmektedir.

- a) Uzun süredir işçi alımı olmaması, özellikle teknik işleri gören sanatkâr kadrosunda ciddi bir daralmaya yol açmıştır. Sanatkâr işçi ihtiyacı yine kurum içerisinden, eğitim düzeyi ve niteliği düşük sanatsız personelden temin edilerek giderilmeye çalışılmış, bu durum işin niteliğini düşürdüğü gibi maliyeti arttırmış ve nitelikli personele daha çok yük binmesine neden olmuştur.
- b) Sanatkâr işçi alımı ancak son yıllarda sınırlı sayıda, memur/ sözleşmeli unvan ikamesi sayılmazsa, elektronik işçiliği gibi yaygın olmayan işler için gerçekleştirilmektedir.
- c) TCDD' nin sanatkâr, nitelikli işçi ihtiyacını karşılayan Pratik Sanat Okullarının kapatılması sanatkâr açığının en önemli nedeni olup hizmeti miktar ve kalitesinin düşmesinin en önemli etmenlerinden biridir.
- d) Sanatkâr kadrosu açığının sanatsız işçilerle kapatılması yoluna gidildiğinden bu defa da sanatsız işçilik işleri görülemez hale gelmiştir. Çözüm olarak ise hizmet alımı (taşeron) uygulaması benimsenmiş, temizlik, kalorifer yakımı vb. işler devredilmiştir. Bu uygulama da başka birçok sıkıntıya neden olmuştur. Örnek vermek gerekirse iş yerlerinde kadrolu çalışan işçiler başka işleri de taşeron işçilere yaptırmaya çalışmakta taşeron işçilerde işten çıkarılma endişesiyle verilen işleri yapmaktadırlar. Bu durum iş ahlakı ve güvenliği noktasında zaafılara neden olmaktadır.

5.3. TCDD' DE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

5.3.1. Personel Hukuki Statüsünü Belirleyen Yasal Çerçeve

Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü, 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi Kamu İktisadi Kuruluşu (KİK) iken, 2013 yılında yapılan yasal düzenlemeyle

organizasyonuna TCDD Taşımacılık A.Ş.'nin eklenmesiyle İDT olarak tanımlanmış olup personelin yasal sınıflandırması şu şekilde belirlenmiştir:²⁸⁷

“1 - Kadrolu Personel (Memur): 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu' na tâbi olarak görev yapan ve genel idare hizmetlerine göre yürütülen asli ve sürekli işleri gören personeli kapsar. 2014 yılı verilerine göre TCDD'de 1057 memur personel görev yapmaktadır.

2 - Sözleşmeli Personel (Memur): 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname' ye tâbi olarak görev yapan, genel idare esasları dışında yürütülen ve İlgı KHK' ye göre akdedilen bir sözleşme ile görevlendirilen, işçi statüsünde olmayan personeli kapsar. 2014 yılı verilerine gören halen TCDD'de 14.499 sözleşmeli memur görev yapmaktadır.

3 - İşçi Personel: 4857 Sayılı İş Kanunu' na tâbi olarak görev yapan, ücret ve çalışma esasları iş sözleşmesiyle belirlenen belirsiz süreli (daimi) ve görev süresi yılda altı ayı geçmeyen belirli süreli (geçici) personeli kapsar. 2014 yılı verilerine göre halen TCDD'de 13.408 daimi işçi, 865 tane de geçici işçi olmak üzere toplam 11.468 işçi personel çalıştırılmaktadır”²⁸⁸.

4 - Hizmet alımı yoluyla, kuruluş işlerinde ve işyerlerinde çalıştırılan, alt işvereni değişebilmesine karşın üst işvereni TCDD olan ve iş akdi devamlılık arz ettiği halde kuruluş personeli sayılmayan taşeron elemanı istihdamı da bir başka personel statüsü yaratmaktadır. “2013 yılı itibarı ile TCDD'de hizmet alımı yöntemiyle toplam 3.077 kişi çalıştırılmıştır”²⁸⁹.

Hizmet alım yöntemleriyle TCDD'de temizlik işleri, kalorifer yakımı, bilet satışı, hemzemin geçit bekçileri, YHT bilet kondüktörü, özel güvenlik hizmetleri, ray, yol bakım onarım işleri gibi görevlerde çalıştırılmaktadırlar.

5.3.2. TCDD'de Hizmetlerinin Yürütülmesi

“TCDD' nin kuruluş amaçları, görev tanımı ve faaliyet konuları içerisinde sayılan:

1. Konvansiyonel, hızlı ve yüksek hızlı yeni demiryolları inşa etmek, Devletçe kendisine verilen Demiryollarını, Liman, Rıhtım ve İskeleleri işletmek, genişletmek, yenilemek, bunları tamamlayıcı faaliyetlerde bulunmak.
2. Kanun, Tüzük, Yönetmelik, Kalkınma Planı ve yıllık programlar çerçevesinde müesseselerini, bağlı ortaklıklarını ve iştiraklerini yönlendirmek ve bunlar arasındaki koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

²⁸⁷ UDHB, TCDD Genel Müdürlüğü, **2014 Yılı Performans Programı**, Ankara, 2014, s., 3

²⁸⁸ UDHB, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, **2010-2014 İstatistik Yıllığı**, Ankara, 2014

²⁸⁹ UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, s., 17

3. Kanun, Tüzük ve bunların uygulanmasına ilişkin yönetmelikler ile kendisine verilen diğer görevleri yerine getirmek.
4. Tamamlayıcı işler olarak gerektiğinde;
 - a) Demiryolu taşımacılığını tamamlayıcı nitelikteki feribot ve tesisleri dâhil, her türlü deniz ve kara taşıma işlerini yapmak ve Vangölü İşletmesini işletmek,
 - b) Bakım, onarım ve yenileme için kurulan tesislerin fazla kapasitelerini değerlendirmek; çeken, çekilen araç ve gereçler ile benzerlerini yapmak veya yaptırmak,
 - c) Görevlerinin gerektirdiği ambar, antrepo, depo, sundurma, silo, akaryakıt depoları ile benzeri tesisler ve umumi mağazalar kurup işletmek; yolcu ihtiyaçları için emanet odaları, otel, lokanta, gazino, büfe, büvet ve benzeri yerleri kurup işletmek veya işleticiliğini vermek,
 - d) Görevleri ile ilgili olarak yurtiçinde ve dışında acentelikler ve temsilcilikler kurmak,
 - e) Yabancı Ülke Demiryolları ile anlaşmalar yapmak ve demiryolu taşımacılığı ile ilgili olan uluslararası birliklere katılmak,
 - f) Sigorta acenteliği yapmak, sigorta şirketlerine ortak olmak,
 - g) Yurtiçinde veya dışında yapılmakta veya yapılacak olan demiryolu ve tesisleri inşaatı, işletmeciliği, bakım, eğitim, danışmanlık ve benzeri işleri yalnız başına veya ortaklık halinde birinci veya ikinci yüklenici olarak üstlenmek,
5. Devletçe kendisine verilen liman, iskele ve rıhtımlarda tekel olarak;
 - a) Yükleme, boşaltma, aktarma ve hamaliye işlerini yapmak ve bu işler için gerekli tesisleri kurup işletmek.
 - b) Gemilere su vermek, yakıtlarını yüklemek, boşaltmak, aktarmak ve bu işler için gerekli tesisleri kurup işletmek.
 - c) Deniz kıyısında veya geri sahalarda, antrepolar, ambarlar, sundurmalar, hangarlar, açık sahalarda, yolcu salonları kurup işletmek,
 - d) Her cins yakıt ve akaryakıt depolama, yükleme, boşaltma, aktarma ve hamaliye işlerini yapmak ve bu işler için gerekli tesisleri kurup işletmek,
 - e) Palamar şamandıraları kurup işletmek.
 - f) Kılavuzluk, römorkörcülük ve palamar işlerini yapmak.
 - g) Gazino, lokanta ve büfe emanet odası gibi yolcu ihtiyaçlarını karşılayacak tesisler ve servisler kurup işletmek,
6. Faaliyet konuları ile ilgili olarak Bakanlar Kurulu tarafından verilen görevleri yapmak,

7. Kurulmuş ve kurulacak küçük ve orta büyüklükteki özel Kuruluşlara idari ve teknik alanlarda rehberlik yapmak,
8. Demiryolu araçlarının yapım ve kullanma bakımından demiryolu yapısına ve işletme güvenliğine uyma zorunluluğunu yerine getirmek üzere; yapım ve işletmeye kabul aşamasında, 3. şahıslarca yurtiçinde üretilen yük vagonlarının yapım tipi kabul sertifikası ile işletmeye kabul sertifikasını vermek, buna dair usul ve esasları belirlemek²⁹⁰.

Gibi hizmetlerin yerine getirilmesi yukarıda çerçevesi çizilen; kadrolu ve sözleşmeli memur, daimi ve geçici işçi personeli ile hizmet alımı yoluyla iş gören (taşeron) firma elemanlarınca sağlanmaktadır. Yasal çerçeveye ek olarak tüzük, yönetmelik, yönerge ve genel emirlerle görev, hizmet ve istihdamın esasları belirlenmektedir.

Memur/ sözleşmeli personel statüsü görev, yetki ve sorumluluk çerçevesinin çizildiği unvanlardan oluşmaktadır. Her bir unvanın çalışma birimi/ alt birimi/ işyeri ve işyerindeki görev ve sorumlulukları ile kurum hiyerarşisindeki konumu mevzuatla belirlenmiş, çalışandan beklentiler de bu kapsamda oluşturulmuştur. Mevzuatta anılmayan hususlarda ise insancılık ve etik ilkelerin (güvenilirlik, mesleki yeterlilik, sorumluluk bilinci ve sorumluluk alma, başkasının hakkına riayet ve refahını düşünme, çevreye ve topluma karşı sorumluluk duyma vb.) belirleyici olması umulmaktadır. TCDD' de halen 151 adet kadrolu (657' ye tabi), sözleşmeli memur (399' a tabi) unvanı bulunmaktadır. Bu unvanların bir kısmı teknik bir kısmı ise genel idari hizmetler sınıfındadır²⁹¹.

TCDD işçileri ise buldukları sanat kollarında; uzman usta, usta, işçi, adı altında Akümülatörcülük, Elektrikçilik, Elektronik İşçiliği, Haberleşme Cihaz Telefon Havai, Hassas Dakik Alet Tamir, Hat Bakım Onarım/ Yol Posta Başlığı, İnşaatçılık, Kalorifer ve Su Sıhhi Tesisat, Kaynakçılık, Lokomotif Tamirciliği, Makinist/ Makinist İşçiliği, Mekanik Elektrik Sinyalizasyon ve Kumanda, Mekanik Vasıtalar Tesis Cihaz Operatörü, Mekanik Vasıta Tesisler Cihaz Tamir, Motor Tamirciliği, Sanatsız İşçilik, Tezgâh Makine Ve Talaşlı, Tren Teşkil İşçiliği, Vagon İmal ve Tamirciliği, Vagon Teknisyeni/ Vagon Baş Teknisyeni/ Vagon Muayene Bakım Onarım İşçiliği, Vasıta Sürücüsü, Yol Bakım Onarım İşçiliği, Yol ve Geçit Kontrol İşçiliği, Yüksek Gerilim Tesisat İşçiliği gibi unvanlarla sınıflandırılmıştır²⁹². Her ana sanat kolunda yer alan bir unvanın görev çerçevesi yine mevzuatla ve ek olarak da toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmiştir. Memurlar için olduğu gibi işçiler için de mevzuatta ve toplu iş

²⁹⁰ TCDD <http://www.tcdd.gov.tr/home/detail/?id=222>, (28.08.2014)

²⁹¹ UDHB, TCDD Genel Müdürlüğü, **Norm Kadro Kitabı**, Ankara, 2013

²⁹² UDHB, TCDD Genel Müdürlüğü, **Norm Kadro Kitabı**, Ankara, 2013

sözleşmesinde anılmayan hususlarda yine etik ilkelerin belirleyici olması beklenmektedir.

5.3.3. Görev ve Beklentiler

TCDD' nin ve TCDD Taşımacılık A. Ş.' nin görev tanımı içerisinde, yapmakla yükümlü olduğu görevleri memur/ sözleşmeli/ işçi/ taşeron personel eliyle yerine getirmekte olup öncelikli beklenti (en az) standart kalitede hizmet sunumu olmalıdır. Standart hizmetten anlaşılması gereken, TCDD' nin görev tanımıyla çerçevelendirilen; demiryolu altyapısı işletmeciliği ile yük ve yolcu taşımacılığının süre, maliyet, emniyet... gibi unsurların tümünü vaat edilen ve beklenen şekilde gerçekleştirmesi olarak tanımlanabilir. Demiryollarında işlerin personel tarafından yürütülmesi neticesinde gerek kurumdan kaynaklanan gerekse personel kaynaklı birçok sorun mevcuttur. Örnek vermek gerekirse bir trenin tehir etmesi o trenin sefer numarası değiştirilerek tren tehirlenmesi telafi edilmesi cihetine gidilmektedir. Söz konusu tehir için hiçbir şey yapılmamaktadır. Aynı sorun devam etmektedir. Kurum personelinin çalışma koşullarını iyileştirme cihetine gitmemekte kurum personeli sağlıksız şartlarda tamamen bireysel bir çabayla işleri yürütmektedir. Hem kurum hem personel birçok konuda üzerlerine düşen görevleri yerine getirmedikleri için gerek kurum gerekse personel kaynaklı sorunlar neticesinde yıllar itibarıyla kurum birçok konuda geri kalmıştır.

Söz konusu hizmet sunumu çalışanlar eliyle gerçekleştirildiğinden;

1. Hizmetin niteliklerini belirleyen en önemli faktörlerden birincisi kuruluşun görevin yerine getirilmesi için sağladığı;
 - **Bilgi** (Genel idari bilgi teknolojileri, haberleşme, sektörel kurumsal bilgi teknolojilerinin güncellenmesi, uygulanması, denetlenmesi, aksaklıklarının takibi ile yeniden üretilmesi ve uyarlanması...)
 - **Teknoloji** (çeken- çekilen ve yol bakım, yenileme vs. demiryolu araçlarının günün koşullarına göre yenilenmesi, verimli kullanılması ve araç üretiminin de bu kapsamda değerlendirilmesi...)
 - **Araç gereç** (demiryolu araçları dışında, hizmetin devamlılığı ve hizmet kalitesinin artırılması amacıyla kullanılan araçların üretimi, yenilenmesi ve verimli şekilde kullanımı...)
 - **Ekipman** (Bakım, tamir ve hizmet gereği kullanılan ekipmanların teknolojik değişim ve gelişmeler doğrultusunda, amacına uygun ve verimli şekilde kullanılması ve yenilenmesi...)
 - **İşyeri** (İdari ya da teknik olarak demiryolu üzerinde yürütülmeyen tüm işleri için uygun bina, gar, atölye, fabrika... gibi alanların amaca uygun ve ihtiyacı karşılayacak şekilde donatılması...)

- **Diğer hizmet unsurları** (Başlangıçta öngörülemeyen, zamanla işin ve çalışanın ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkan...), çağın gereklerine uygun olmalıdır.

Finans ve karar alma mekanizmalarının bağımsız ve verimli çalıştırılması yukarda sayılan unsurlar bakımından yaşamsal önemdedir.

2. Diğer en önemli unsur ise kuruluşun yükümlülüklerini yerine getiren insan kaynağı olarak çalışanlarının niteliğidir. Personelin standart ve standart üstü iş görmesi doğrudan hizmetin kalitesini belirlediğinden,
- **Kişi nitelikleri** (genel ve özel yetenekler, kişilik özellikleri ve fiziksel özellikler, değerler sistemi ve tutumlar, ilgi ve motivasyon, eğitim, yaş, cinsiyet -ayrımcılık içermeyecek-, mesleki deneyim, sosyokültürel çevre vb.)
- **Örgütsel ve sosyal değişkenler** (görev, sorumluluk ve unvan dağıtımında ehliyet, liyakat vs. unsurların göz önüne alınması, mesleki eğitim ve değerlendirme, ücret, ödüllendirme ve diğer parasal uygulamalar)

5.3.3.1. TCDD Personelinin Karşılaştığı Sorunlar

Çalışan memnuniyeti, iş görenin işinden ve iş ortamındaki diğer şartlardan tatmin ve hoşnut olmasını ifade eder²⁹³.

Bazı meslek grupları, görev işlevleri ve rolleri gereği (çarpışma, trenin raydan çıkması, uçak düşmesi, tren tahliyesi, istasyon tahliyesi, yangın, terörist eylemler, tehlikeli maddeler, tren yolu üzerinde intiharlar, deprem, sel gibi doğal afetler, elektrik kesintileri, özellikle Marmaray'da sel kapaklarının kullanılması vb.) diğer meslek gruplarına kıyasla daha tehlikeli ve streslidir. Örneğin Tren makinistliği, OCC çalışanları (tren trafik kontrolörlüğü, süpervizör vb.) gibi işlerde istihdam olunanlar büro çalışanları, bakım işleri, alım, satım gibi işlerde istihdam olanlara oranla daha fazla stres altındadırlar. Stresiz bir iş ortamı çalışan memnuniyeti ve motivasyonu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir²⁹⁴.

Diğer mali, teknolojik ve yapısal gerekliliklerin yerine getirildiği verili koşullarda TCDD' nin hizmet kalitesini ve hizmet sürekliliğini sağlayan belirleyici unsur olarak insan kaynakları yönetimi; buna bağlı olarak da çalışan memnuniyeti öne çıkmaktadır. Çalışan memnuniyeti; yapılan işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumlar toplamı ve çalışanın işinden duyduğu haz ve mutluluk olarak tanımlanabilir (kişinin yaptığı işin inanç, değer ve yargılarına uygunluğu). Bilgi ve eğitim düzeyi

²⁹³ Reyhan Çabukel, Çalışan Memnuniyeti Analizleri, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2008, s., 4, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

²⁹⁴ Barbaros Bozacı, Raylı Sistemlerde İnsan Kaynakları Yönetimi'ni Etkileyen Unsurlar ve Niceliksel İşgücü Belirleme Yöntemi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, s., 16, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Bitirme Projesi**)

artıkça personel taleplerinin arttığı, memnuniyeti belirleyen unsurların çeşitlendiği bir gerçek olmakla birlikte, çalışan memnuniyeti şu başlıklarda açıklanabilir:

5.3.3.1.1. Ücret Politikası

Çalışanın kuruma alınması, sürekliliğinin sağlanması, güdülenmesi ve sistemin etkin bir yapıya kavuşturulması için iyi bir ücretlendirme sistemi gereklidir. Çünkü çalışanların büyük bir çoğunluğu yaşamlarını bu ödemelerle sürdürmektedir. Ödeme yalnız emeğin, edimin karşılığı olarak değil işteki başarının da karşılığı olarak görülmektedir. Ödemenin az görülmesi işten memnuniyetini azalttığı gibi denklik duygusunu da azaltmaktadır. Çalışan içinde bulunduğu kurumda, eğitimine, yaptığı işe, sorumluluğuna, işin güçlüğüne ve kendi ve diğer kurumlardaki benzer işlere göre değerini belirler²⁹⁵. Örneğin “ Ben hem üniversite mezunuyum, hem iki dil biliyorum. Arkadaşım ise lise mezunu ama aynı parayı alıyoruz. Bu haksızlık” diye düşünen biri ne kadar çok kazanırsa kazansın aldığı ücret konusunda doyum olmaz²⁹⁶. Ücretin yeterli olması işin niteliği, zorluğu gibi kriterlere göre belirlenirse; ikramiye, prim, sosyal ödeme vb. ne kadar tatminkâr olursa çalışanlarında kuruma bağlılığı o derece artacaktır.

Bu nedenle ücret sistemi ne kadar adil ve çalışanın beklentilerini ne kadar çok karşılıyorsa o kadar fazla çalışan memnuniyetine neden olmaktadır²⁹⁷.

5.3.3.1.2. Yükselme/ Terfi

Kurum hiyerarşisi içerisinde bulunulan yerin ve yükselme/ terfi koşullarının adilane, objektif ve şeffaf olarak belirlenmesi, görevlendirme, terfi ve yükselmede liyakatin belirleyiciliği ile sübjektif uygulamalardan kaçınılması çalışan memnuniyetini etkileyen önemli bir unsurdur. Çünkü terfi kişinin başarılı olduğunun ve ileride başarılı olacağı tahmin edilmesinin bir göstergesidir²⁹⁸. Eğer istihdam edilen bir çalışan, kuruma girer girmez önünde yükselme olanağının bulunmadığı duygusuna kapılırsa bu her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir duygu geliştirecek ve işten duyulan doyum düşecektir.

Bir kurumda yükselme konusunda yüksek beklentisi olan çalışanlar, bunu sağladıklarında daha fazla çalışan memnuniyeti elde edeceklerdir. Genellikle yönetici düzeyindeki terfilerde fazla ücret artışı söz konusu olduğundan çalışanlara göre yöneticilerde çalışan memnuniyeti yüksek olmaktadır.

²⁹⁵ Gültekin Gülakan, Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 2013, s., 35, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

²⁹⁶ Nursel Telman ve Pınar Ünsal, *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2004, s., 40

²⁹⁷ Gülakan, a.g.e., s. 35

²⁹⁸ Telman ve Ünsal, a.g.e., s., 42

5.3.3.1.3. Çalışma Koşulları

İş ortamının ve iş görme koşullarının çalışmaya uygun olması (tehlike, soğuk, aşırı sıcak, karanlık, gürültü, işyerinin eve yakınlığı ile ulaşım vb.); yöneticilerin tutumlarının çalışmayı destekler nitelikte olması, işyerinin mesleki açıdan çalışmaya uygun olması gerekmektedir. Çalışanlar özellikle en çok bunlara önem vermektedir. Çalışma koşulları çalışanların iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri çalışanların aile ve arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememesine yol açabilmektedir. Göreli olarak çalışma saatleri veya çalışma günündeki azlık, çalışanların kendilerine daha çok zaman ayırmasına neden olacaktır²⁹⁹.

Kurumun sahip olduğu kötü çalışma koşullarının memnuniyeti azaltacağı, iyi koşulların ise memnuniyeti artırabileceği düşünülebilir. Ancak, çalışanın kendi çalışma koşulları ile toplumsal koşulları karşılaştırarak yapacağı değerlendirmeler sonucundaki farkın memnuniyeti etkileyeceği söylenebilir. Çalışan toplumsal çalışma koşullarının kötü olduğu bir ortamda, kendi çalışma koşullarını iyi görüyorsa memnuniyeti yükselecektir³⁰⁰.

TCDD' de ise gerek iş koşulları gerekse personel azlığından dolayı istem dışı fazla mesaide çalışılması hem performans düşüklüğüne hem de çalışan memnuniyetsizliğine neden olmaktadır.

5.3.3.1.4. İş Güvencesi

İş güvencesinin olması çalışanlar için ayrı bir memnuniyet faktörüdür. İnsan, doğası gereği maddi ve manevi varlığını tehdit eden risklerden arınmış sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak ister. Her an işini kaybetme endişesi içinde olan kişi verimli bir çalışma gerçekleştiremez³⁰¹.

İş güvencesine sahip olmak, haklı bir gerekçe olmaksızın işe son verilememesi ve hataya hukuka uygun yaptırımla karşılık verilmesi, ayrıca işin fiziksel açıdan güvenceli olması, çalışan da hem sosyal hem de psikolojik olarak bir memnuniyet oluşturur.

Aşırı gürültü, yüksek ya da düşük ısı koşulları, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma şartları en fazla doyumsuzluk yaratan fiziksel çalışma koşullarıdır. Bunun temel nedeni olumsuz şartların aynı zamanda stresin meydana çıkardığı vücut tepkilerine, yaşanan gerginlikte iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Örneğin, gürültülü bir ortamda çalışan kişilerde özellikle karmaşık bir iş yapısında

²⁹⁹ Gülakan, a.g.e., s., 37

³⁰⁰ a.g.e., s., 37

³⁰¹ Zeyyat Sabuncuoğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2011, s., 22

çalışılıyor ise bu durum kan basıncında yükselme ve iş doyumunda azalmaya neden olmaktadır³⁰².

5.3.3.1.5. Aşırı İş Yükü

Organizasyonlarda iş tatminsizliği, dolayısıyla da iş stresi oluşturan faktörler arasında aşırı iş yükü önemli bir yer tutmaktadır³⁰³.

Aşırı iş yüklemesi çok sayıda işin yapılması ya da işin çok kısa sürede bitirilmesinin istenmesi şeklinde sayısal olabileceği gibi, kişinin yetenek ve becerilerinin tamamının kullanılmasının istenmesi şeklinde niteliksel de olabilir. Bu durumun tersi düşük iş yüklemesi de can sıkıntısına ve ilgisizliğe yol açar ve bunun sonucunda kaygı ve gerilim oluşabilmektedir. Özellikle birçok kararı aynı anda vermesi gereken personel yüksek performans beklentisinden kaynaklanan büyük bir baskı altındadırlar. Bu psikolojik baskı nedeni ile kendilerini kısa zamanda çok iş yapmaya adayarak A tipi kişilik sergilemeye başlarlar ve psikofizyolojik bozukluklar yaşarlar. Yapılan araştırmalarda insanlardan sorumlu olmanın, gayrimenkul, menkul ve eşyalardan sorumlu olmaya göre daha yüksek oranda başta fiziksel (kalp, vs. hastalıklar) ve A tipi kişilik rahatsızlıklarına neden olduğu ortaya çıkarmıştır³⁰⁴.

Demiryollarında ve Marmaray'da yaşanan sağlık sorunlarını bu kapsamda değerlendirebiliriz. Aşırı iş yükü, stres, aynı anda birden fazla işin yapılması kişi üzerinde baskı ve strese neden olmakta bu durum neticesinde bireylerde sağlık sorunları meydana gelmesi muhtemeldir.

5.3.3.1.6. Yöneticilerin Tutumu

Yönetici, bireyin işten tatmin olup olmamasının sağlanmasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir tatmin kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini artırıcı etkiye sahip olabilmektedir³⁰⁵.

İhtiyaç duyulması halinde yöneticilere ulaşma kolaylığı, fikirlerin korkmadan söylenmesi; işle ilgili yardım ve geri besleme sağlanması, hata yapıldığında gösterilen tepki, çalışana duyulan güven ve inisiyatif (öncelik) kullanabilme özgürlüğü veya yetki verme, yöneticilere duyulan saygı işin yapılabilmesi açısından önemlidir. İdarecilerin yapması gereken çalışanların rahatça fikirlerini söylemesi, başarılarının ödüllendirilmesi gibi bir çalışma ortamı sağlamaktır. Çünkü çalışanlar fikirlerinin alındığı, kendilerine değer verildiğinin hissettirilmesi gibi ortamlarda çalışmayı severler.

³⁰² Telman ve Ünsal, a.g.e., s., 40

³⁰³ Haluk Tanrıverdi, Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar, 2006, 1-29, s., 3

³⁰⁴ Bozacı, a.g.e., s., 17

³⁰⁵ Çabukel, a.g.e., s., 17

5.3.3.1.7. Mesai Arkadaşları

Çalışan personel çoğu zaman aileleriyle geçirdikleri zamandan fazlasını iş yerinde geçirmektedir. İş dışında görüşmelerin olduğu da düşünülürse en yakın arkadaşların iş arkadaşları olduğu görülmektedir. İletişim, takım çalışması, işbirliği ve yardımlaşma, ortak karar alma, uyumlu çalışma, yerleşik kurum kültürü vb. nedenler çalışanların iş performanslarını etkilemekte ve memnuniyet açısından önemli bir etken olmaktadır.

5.3.3.1.8. TCDD’de Personel Memnuniyeti

Personel uygulamalarının belirleyicisi olan yöneticilerin atanma şekli ve hiyerarşik konumu nasıl olursa olsun TCDD’ nin “vizyonunu ve misyonunu” belirlemeleri nedeniyle; kurum kültürünü, geleneğini, toplumsal konumunu, amaçlarını ve vizyonunu bilen, onaylayan ve destekleyen, nitelikli ve liyakatli kişilerden seçilmesi kurumsal başarının olmazsa olmazıdır. Yöneticiler tarafından uygulanan “yönetmelik” fonksiyonlardan biri olarak insan kaynakları yönetimi çalışan memnuniyetinin de en önemli göstergesidir. Çalışan memnuniyeti açısından TCDD’ ye bakıldığında;

1. Kurumda yönetici, memur/ sözleşmeli ve işçi ücretleri arasında önemli farklar olduğu gibi çeşitli unvanlar arasında da farklar mevcuttur.
- Özellikle idari unvanlarda bulunan personelin teknik unvanlara göre daha düşük ücret alması sorun olmaktadır. Unvan birleştirmelerine rağmen çok sayıda unvan bulunması, unvanlar arasındaki ücret farkları kafa karışıklığına neden olmaktadır.
- Ücretlerin genel seviyesi kimi personel tarafından iyi bulunurken, bir kısım personelce şikâyet sebebi sayılmaktadır.
- Diğer kamu kurumlarıyla karşılaştırıldığında ücretin yanı sıra sosyal ödemeler de kimi personel tarafından yetersiz bulunabilmektedir.
- Son yıllarda uygulanan memur/ sözleşmeli personel yerine aynı unvanlı işçi istihdamı da bir diğer ücretten şikâyet nedeni olmaktadır. Aylara göre değişkenlik gösteren, hatta kimi aylarda hiç olmayan ek ödemeler (manevra tazminatı, km ödemesi, fazla mesai, harcırah vb.) dışındaki temel ücretler ve maaş farkları personel arasında giderek önemli bir sorun ve rekabet nedeni olma potansiyeli taşımaktadır.
- Memur/ sözleşmeli ve işçi ücretleri arasındaki farklılıklar da personelin karşılıklı şikâyetine konu olabilmektedir.
- Personelin verimliliği, yarattığı katma değer, iş koşulları vb. kişiye özgü etmenleri değerlendirecek nesnel ölçütler uygulanmadığından, aynı

- unvanda bulunan kişilerin aynı ücreti almaları da sorun olabilmektedir. (İşe devamlılığı olmayan personelle diğerlerinin aynı maaşı alması vb.)
- Ücreti yeterli veya yetersiz bulmada, sosyokültürel var oluş, tüketim ve davranış alışkanlıkları da önemli bir belirleyici olmaktadır.
 - 2. Görevde yükselme, terfi imkânının sınırlı olması; yükselme ve terfi etmenin eğitim, görev süresi, norm kadro vb. birden fazla şarta bağlanması nedeniyle çoğu personel için nerdeyse imkânsız olması memnuniyetsizlik nedeni olarak öne çıkmaktadır. Özellikle hizmet süresi az, eğitilmiş personelin kurumda görev yapma isteğinde gözle görülür azalmaya neden olmaktadır.
 - 3. İş güvencesi konusunda ciddi bir sorun yaşanmamakla birlikte, işten çıkarmanın mevzuatta bulunması, zaman zaman özellikle idari ceza olarak uygulanması en azından cezaya maruz kalan personelin şikâyetine yol açabilmektedir.
 - 4. TCDD' de yöneticilerin tutumu çalışan memnuniyeti açısından ücretten sonra en büyük etmendir. Uygulamalarından daha evvel; yöneticinin bulunduğu konuma geliş/ getiriliş biçimi, ifa ettiği göreve layık olup olmadığı, kişisel nitelikleri, çalışan tarafından (görev, yetki veya sorumluluğunda olmasa dahi) değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bir başlangıç olarak yöneticiye saygı ve inancın olumlu ya da olumsuz olması önem arz etmektedir.
 - a) Personelin atanma, terfi etme ya da görevden alınması gibi konulardaki uygulamalar çeşitlilik göstermektedir. Kimi unvan ve görevler sınav sonucu elde edilirken, kimi unvanlar ise atama yoluyla elde edilmektedir. Buna rağmen özellikle yönetici kadroları her zaman tartışmaya açık olmuştur. Kuruma tepeden yapılan müdahaleler de bu eğilimi arttırmaktadır.
 - b) Yönetici kadroları dışındaki görevlendirmelerde liyakat ilkesinin ne denli dikkate alındığı da bir başka sorundur. Kurum içi görevlendirmelerde işyerinde veya işyeri dışında avantajlı görevlendirmelerin yönetime yakın kişilere, dezavantajlı görevlendirilmelerin ise yönetime mesafeli personele verildiği iddiaları süregelmektedir. Görevlendirmelerde kurum çıkarı yerine kişi ya da grup çıkarlarının belirleyici olduğu ise bir başka iddiadır. İddiaların doğruluğunu kanıtlayacak nesnel veriler bulunmadığı sürece, iddiadan öte bir şey sayılmayacaktır.
 - c) Kimi personelin iş yükünün çok fazla, kimilerinin ise çok az olması bir başka sorun olarak gözükmektedir.
 - Personel dağılımının iş yüküyle orantılı olmaması: Bazı kısımlarda iş çok personel yetersiz iken bazı kısımlarda iş az personel yoğun olabilmektedir. Bir başka husus ise işyeri içerisinde iş yükünün adil paylaşılmamasıdır. İşe

devam, iş yapma isteği, sorumluluk alma gibi konular dikkate alınmadan iş, iş yapma isteğinde olan personele verilmektedir. Yetersizliğin herhangi bir yaptırımı olmadığı gibi gereğinden çok çalışmanın da herhangi bir şekilde takdir edildiği gösterilememektedir. Bu durum iş yapan, dürüst, iyi niyetli personelin haksızlığa uğradığına inanmasına yol açmakta, motivasyonunu olumsuz etkilemekte ve iş yerinde memnuniyetsizliğe neden olmaktadır.

- Personel arasındaki yaş, eğitim ve sağlık farkları da iş dağıtımındaki bir başka olumsuz belirleyici olmaktadır. Hizmet süresi fazla personel, iş yükünün hizmet süresi az personele yüklenmesi gerektiğine inanmakta ve talep etmektedir. Kimi personel eğitim durumunu öne sürerek iş yapmakta yetersiz olduğunu veya işin daha düşük eğitimde birine verilmesi gerektiğini iddia edebilmektedir. Sağlığı unvandaki görevi yapmaya uygun olmayan personel, unvan değişikliğinin ücret kaybına yol açması halinde buna yanaşmamakta, "idare edilmeyi" talep etmektedir. Kimi personel ise yine gelir kaybı kaygısıyla sağlığı elvermediği halde görevini sürdürme konusunda ısrar edebilmektedir.
- Kuruma uzun süre personel alınmamış olması nedeniyle bugün ortaya çıkan personel profili üçe ayrılmış gözükmemektedir. Birinci grup personel hizmet süresini doldurmuş, emekliliği hak etmiş personel. İkinci grup hizmet süresini doldurmuş emeklilik için yaş bekleyen personel ve üçüncü grup da nispeten yeni diye nitelendirilecek personel. Kurumun uzun süre ihmal edilmesi nedeniyle özellikle birinci grup personelde "gittiği yere kadar" inancı hâkim olmuş, emeklilik dilekçesinin cebinde olduğunu iddia ederek rahat bir çalışma talep etmesi, emekliliği hak etmenin rahatlığıyla adeta koyuvermiştir. Kurumun geleceğine inancın kaybedilmesi, sorumluluk alma ve iş yapma isteğini törpülemiş, iş ve işyeri emeklilik öncesi bir sosyal faaliyet alanı olarak algılanmaya başlanmıştır. Yeni sayılabilecek personelin iş deneyiminin sınırlı oluşu, ait olduğu kuşağın değerleri ve sosyokültürel davranış şekilleri ise kurumun geleneksel, kültürel yapısıyla çatışmakta, bu da motivasyon kaybına neden olabilmektedir. Gözlemsel olarak tespit edilebilecek gerçek ise kurumun iş yükünün halen büyük oranda ikinci grup personel üzerinde bulunduğuudur.
- Yöneticilerin tutumlarından kaynaklanan veya yöneticilerce gerçekleştirilen olumsuz uygulamaların tüm sorumluluğunun yöneticilere yüklenmesi haksızlık olacaktır. Çünkü bürokrasinin yönetime müdahale eğilimi ve alışkanlığı da önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Haksızlıktan çıkar sağlandığında haksızlığın desteklenmesi veya en azından görmezden

gelinmesi; zarar görüldüğünde ise haksızlığı karşı çıkılması veya söylenme maalesef toplumumuzun bir gerçeği olarak önümüze çıkmaktadır.

5. İş ortamı ve mesai arkadaşlarının tutumu TCDD çalışanlarının memnuniyeti açısından belirleyici olmayı sürdürmektedir. Eski/ yeni, emekliliği hak etmiş/ etmemiş, sendika üyesi/ değil vb. ayrımlar iş ortamı, iletişim ve işbirliğinde sorunlar yaratan unsurlar olarak öne çıkabilmektedir.
 - Eski personel hizmet süresinin ve yaşının fazlalığı nedeniyle gerek kuşak farkı gerekse mesleki deneyim ve birikiminin çok oluşundan kibirli, boş vermiş ya da işbirliğinden kaçınan tutumlar sergilemektedir. Yeni personel ise eğitim düzeyi, sosyokültürel fark ve kuşak farkını kendi lehine yorumlayarak iletişim ve işbirliğinde sorunlar yaşayabilmektedir. Yerleşik kurum kültürünün kurumsal ve toplumsal etmenlerle giderek törpülenmesi sorunu daha da derinleştirmektedir.
 - Emekliliği hak etmiş personel, istisnaları olmakla birlikte, kurumu, işi ve işyerini emeklilik öncesi bir hazırlık alanı olarak gördüğünden, sorumluluk almaktan ve işbirliği yapmaktan kaçınabilmektedir. Kurumdan umudunu kestiği halde düşük emekli maaşına katlanmama düşüncesiyle işe devam etmekte, işe ve işyerine ait sorunların diğer personel tarafından çözülmesi gerektiği inancı taşımaktadır. Diğer personel ise iş yükünün artmasından ve maaş alan bu personelin iş paylaşımına gönüllü olmamasından şikâyet etmektedir.
 - Siyasal tutum ve davranış da maalesef işyerinde iletişim ve işbirliği için bir engel olarak öne çıkmaktadır. Doğrudan işin ve işyerinin konusu olmamakla birlikte ülkemizin uzun yıllara dayanan siyasal bölünmüşlüğü ve cepheleşme kurum personelini de etkilemekte, özellikle yöneticilere mesafe, işyerindeki konumu da belirleyebilmektedir.
 - Sendika üyeliği de bir başka sorun olarak iletişim ve işbirliğini engeller hale gelebilmektedir. Siyasal benzerlik ve yönetime yakınlık ya da karşıtlık sendikal tutumun ve sendikalara karşı yönetsel tutumun belirleyicisi olabilmektedir. Bazı sendikalar yönetim tarafından makul görülüp “desteklenirken” diğerleri makul sayılmamaktadır. Yönetimler “makul saymayı” şiddetle reddettikleri halde; görevlendirme, atama ve terfilerde belli sendika üyeliklerinin ezici çoğunluk oluşturması dikkat çekmektedir. Öte yandan sendika yöneticilerinin üye kazanmak için “yönetime yakınlığı” öne sürmeleri de bir başka gerçeklik olarak ortaya çıkabilmektedir.
 - Yukarıda sayılmasa da siyasal, bölgesel, etnik ve dinsel (mezhep, tarikat) gerekçeler de zaman zaman yönetici- personel ve personel- personel

ilişkisinde sorunlara neden olabilmekte, tüm bu sorunlar iletişim, işbirliği, ortak karar alma, yardımlaşma, sorumluluk alma, özveri vb. unsurlarla verimli iş yapmayı ve nitelikli kurum kültürü oluşumunu ve geliştirilmesini maalesef engellemektedir.

Çalışan memnuniyetinin karmaşık bir süreç olduğu aşikârdır. Yukarıda saydığımız gerekçelerden de çıkarılabileceği gibi TCDD çalışanları açısından memnuniyetten çok, memnuniyetsizlikten söz etmek olasıdır. Yine de çalışan memnuniyetini bilimsel, gerçekçi ve nesnel yöntemlerle araştırılması gerekmektedir.

Ancak TCDD' de son yıllarda işe giren personel arasındaki istifa oranları çalışan memnuniyetsizliği açısından anlamlı bir örnek oluşturmaktadır.

TCDD'ye uzun yıllar personel alınmadıktan sonra 2007 yılında tekrar personel alınmaya başlanmıştır. 2007 yılında alınan personelle birlikte bir dizi sıkıntı açığa çıkmıştır. 2007 ve sonrasında işe giren personel sayısı 3040 iken bu personelden istifa edenlerin sayısı 663' tür³⁰⁶. Yani işe girip istifa edenlerin sayısı % 21,8' dir. Ülkemizde mevcut ekonomik koşullar ve işsiz sayısı göz önüne alındığında istifalar dikkate değer orandadır. Kişi açısından istifa kurum açısından personeli kurumda tutamamak anlamına gelmekte olup kişisel ve kurumsal nedenlerin varlığı açıktır.

İstifa yoluyla kurumdan ayrılan personel profiline bakıldığında ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- Yaşı, ortalamanın altında, genç
- Eğitim düzeyi ortalamanın üstünde
- Yeni mezun veya halen öğrenci
- Hizmet süresi az
- Ücret, kariyer, sosyal beklenti ve tüketim alışkanlıkları ortalamadan farklı
- Kurum kültürüne yabancı ya da değişim talep ediyor

İstifa gerekçeleri incelendiğinde ise;

- **Kariyer olanaklarının sınırlı olması:** Unvan değiştirmenin sınırlı oluşu veya hiç olmaması, hiyerarşik olarak yükselme seçeneklerinin yetersiz oluşu veya hiç olmaması, unvanın hiyerarşik yerinin muğlak ya da belirsiz oluşu,
- **Ücret yetersizliği:** Ücretin az bulunması, eğitilmiş- nitelikli iş gücünün piyasada daha yüksek ücret elde edebilmesi veya yüksek ücret elde edebilme inancı,
- **Çalışma koşullarının zorluğu:** Ülkemizin büyük bir kısmında, kentlerden kırsala çeşitli coğrafi alanlara faaliyet yürüten TCDD' nin hizmet çeşitliliğinin

³⁰⁶ BİMER, (bilgi@udhb.gov.tr), 12.09.2014 tarih, 116643 numaralı başvuru

yanında hizmet verilen alanların bina, tesis gibi fiziki, iklim ve yeryüzü gibi coğrafi, sosyolojik ve kültürel insani özellikleri nedeniyle karşılaşılan zorluklar. Kurumun kendi işleyişinden kaynaklı teknik, yönetsel ve insani zorluklar vb.

- **Yöneticilere ulaşma**, sorunların ve taleplerin iletilmesi, yöneticilerin personele, personel taleplerine ve sorunlara yaklaşımı, saygı görme ve sorunların çözümü vb.
- **Kurumun ve kişinin geleceğine ilişkin belirsizlikler**, kaygılar ve beklentiler, kurum ile personel beklentilerinin uyuşmaması,
- **Yönetsel olarak**; liyakat, eşitlik, adalet, tarafsızlık vb. unsurların tam olarak gerçekleştirilememesi,
- **Mesai arkadaşlarıyla iletişim sorunları**, işbirliği ve yardımlaşmadaki aksamalar, deneyim aktarımının sınırlı oluşu, kurum kültürünün yeniden üretilmesi ve geliştirilmesindeki zorluklar, sayılabilir.

5.3.3.2. TCDD Personelinin Motivasyonunu Etkileyen Unsurlar

5.3.3.2.1. Motivasyon

Motivasyon sezgisel ve potansiyel olarak içten gelen itici güçlerle belirli bir hedefe yönelen; belirli bir amacı olan davranışı kapsar ki bu kişinin bir işi yapmak için duyduğu istek olarak da tanımlanabilir. Davranışı hedefe yönlendiren ve amaç uğrunda devamlılık sağlayan insanın düşünceleri, umutları, inançları; kısaca, istek, ihtiyaç ve diğer içsel gereksinimleridir. İnsanın bireysel gereksinimleriyle güdülenmesi olağan ve yaşamın devamı açısından zorunludur. Birey motivasyonu ile koşullara bağlı olarak bireye özgün tembellik unsurlarının ortadan kaldırılması ve gönüllü olarak sorumluluk almayı kabul etmesi, güdüleme ile sağlanabilir. Ancak kişinin iş ortamının gereksinimleri doğrultusunda güdülenmesi yapaydır ve işe başlama ve çalışmanın devamlılığını sağlayacak etmenlerin yaratılmasına memnuniyet ve memnuniyetsizlik faktörlerinin iyi belirlenmesine ihtiyaç vardır. Motivasyonla performans ve verimlilik arasında doğrusal bir ilişki bulunduğundan kurumsal amaçların gerçekleştirilmesi de buna bağlıdır.

5.3.3.2.2. Motivasyonu Sağlayan Unsurlar

5.3.3.2.2.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon bireylerin ihtiyaçları, beklentileri, inançları, onu yapma nedenleri ve zevkleri ile ilgili hedefleridir. İçten güdülemenin en belirgin özelliği, bireyin kendisini herhangi bir dışsal faktörün etkisinden bağımsız olarak harekete geçirebilmesidir. İçten güdülemenin bir diğer belirgin özelliği ise yapılacak işin sonunda elde edilecek hazzın ve derecesinin bireyin kendisi tarafından belirlenmiş ve tamamen içsel olmasıdır.

İçsel motivasyon aynı zamanda kişilerin duygusal motivasyonu da ilgilidir. Duygusal motivasyon faktörleri uzaklaşma ve yakınlaşma başlıkları altında toplanmaktadır. Buradaki uzaklaşma, motivasyonunun azalması sonucu kişinin işine duyduğu ilginin azalması dolayısıyla da kişinin işten uzaklaşmasını belirtmektedir. Yakınlaşma ise motivasyonun artması sonucu kişinin işine ilgisinin artması ve bunun sonucunda da işine gereksiz daha çok yakınlaşmasını ifade etmektedir. Bu duygusal motivasyon faktörleri aşağıda sıralanmıştır³⁰⁷.

İçsel motivasyon unsurları olumlu ve ya olumsuz olabilir. Olumlu içsel motivasyon mutluluk, heyecan, tutku, kendisi ile gurur duyma, kararlılık, sevgi gibi kavramları barındırırken, olumsuz içsel motivasyon ise can sıkıntısı, hayal kırıklığı, yaşamın boşa geçtiği duygusu, aile de meydana gelen huzursuzluk, İsteklerini gerçekleştirilememeye duygusu içsel motivasyonun unsurlarını oluşturmaktadır.

5.3.3.2.2.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon ise kişinin dışından kaynaklanır, kişinin çevreden gelen bir pekiştirme ya da ödüllendirme ile bir şey yapmasını sağlar. Dışsal motivasyonun etkisi geçici, yapılan davranışın kalıcılığı ve yoğunluğu düşüktür. Dışsal motivasyonda içsel motivasyon gibi olumlu ve olumsuz unsurları barındırır. Olumlu dışsal unsurlar not, mükâfat, ödül, sertifika, kupa, madalya, kulüp veya dernek üyeliği, tasdik edilme ve beğenilme duygusu, arkadaş baskısı gibi unsurları içerirken olumsuz unsurlar ise alay etme, aşağılama, sözlü olarak incitme, saldırganlık, cezalandırma, haklarını geri alma gibi unsurları içerir³⁰⁸.

İçsel ve dışsal motivasyon unsurlarına baktığımız zaman içsel motivasyonda kişinin ihtiyaç ve mutluluğu ön plana çıkarken, dışsal motivasyonda başkasının ihtiyaç ve mutluluğu ön plana çıkmaktadır.

Her çalışanın farklı özelliklere sahip olmasına ve tümünü kapsayacak tek bir motivasyon stratejisi belirlenememesine karşın, personeli; verimli çalışmaya, sorumluluk almaya, inisiyatif kullanmaya ve sorun çözmeye yönlendirecek, başarıyı ödüllendirecek bir iş ortamı önceliklidir.

İnsanın sosyokültürel bir varlık olması nedeniyle, kişiyi çalışmaya özendirmek karmaşık nitelikli bir kavramdır. İnsan ihtiyaçlarının bir karşılaştırılması yapıldığında benzerliklerinin yanı sıra pek çok farklılıklarının da bulunduğu görülecektir. Dolayısıyla motivasyon aracı olarak hangi araç alınırsa alınsın (ücret de dâhil) tatmin olma ve güdülenme duyguları arasında eşitlik sağlamak olanaklı olmayacaktır. Kişisel özellikler ve yaşanan çevrenin varlığını hissettirdiği ihtiyaçları

³⁰⁷ Seyhan Korkmaz, Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2008, s., 21, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

³⁰⁸ a.g.e., s., 23

karşılama için öncelikli amaç olup iş görme ve sorumlulukları yanında bu ihtiyaçların karşılanması bekler. Kurum açısından ise öncelik; mali, fiziki ve insan kaynakları ile belirlenen hedeflere ulaşmaktır. Çalışanlardan da kurumsal hedefler doğrultusunda yapılan planlama, organizasyon ve çalışma esaslarına uyumlu hareket etmeleri beklenir. Personel ve kurum önceliklerinin uyumlu hale getirilmesi ve taraflar açısından amaçların gerçekleştirilmesi akılcı ve etkin bir insan kaynakları yönetimi ile olanaklıdır.

SONUÇ

Ulaşım tarihten günümüze karada atlarla, Nil nehrinde basit teknelerle denizde, buhar makinesinin icadıyla demiryolunda, ilk sıcak hava balonunun bulunmasıyla havada başlamıştır. Günümüzde ise karada lüks ve aşırı süratli arabalar, denizde sürat motorları, devasa yolcu ve yük gemileri vb., demiryollarında 575 km hıza ulaşan yüksek hızlı trenler, havada yolcu uçakları veya savaş, jet uçakları ile yolculuklarına devam etmektedir.

Ulaştırma türlerini birbirleriyle kıyasladığımızda karayolu taşımacılığı diğer ulaştırma türleri karşısında en yaygın ve avantajlı ulaşım türüdür. Bu taşıma türünün tercih edilme sebeplerine bakıldığında; kapıdan kapıya hizmet verebilmesi, yükleme ve boşaltma işlemlerinin kolay yapılabilmesi, sevkiyat süresinin kısa olması gibi nedenlerden dolayı tercih edilmektedir. Karayolu taşımacılığının dezavantajlarını ise taşıma maliyetlerinin yüksek olması, çevresel koşullardan ve trafikten çabuk etkilenmesi gibi nedenler oluşturmaktadır.

Demiryolu taşımacılığında ise taşıma maliyetleri düşük fakat ilk yatırım ve bakım maliyetleri yüksektir. Ulaşım sürelerinin uzun olması, hizmet verilen noktaların sınırlı olması, karayoluyla rekabet etmekten çok karayolları tarafından tamamlanan yerler göz önüne alınarak demiryolu projelerinin hazırlanması demiryollarını karayollarına karşı dezavantajlı konuma getirmektedir.

Havayolu ulaşımına bakıldığında ise daha çok uzun mesafeler için kullanılması, hizmet noktalarının geniş olması, taşımacılığının güvenli olması, havayollarının sağladığı hız sayesinde depolama maliyetlerinin düşük olması bir avantajken, taşıma maliyetlerinin yüksek olması diğer ulaştırma türleri karşısında havayollarını dezavantajlı bir konuma getirmektedir.

Denizyolu taşımacılığı ise uluslararası taşımacılıkta en çok kullanılan ve dünyada en çok tercih edilen ulaşım türüdür. Ulaştırma türleri içerisinde en düşük maliyetli ve güvenli taşıma türü olması bir avantajken, hizmet verilen noktaların sınırlı olması, düşük hızla hizmet verilmesi diğer ulaştırma türleri karşısında denizyolunu dezavantajlı bir konuma getirmektedir.

Boru taşımacılığı da demiryollarında olduğu gibi ilk yatırım maliyeti yüksek fakat taşıma maliyeti düşüktür. Daha çok ham petrol, doğalgaz gibi likit ya da gaz şeklindeki ürünlerin taşınması için kullanılmaktadır. Güvenli, ürün taşıma kapasitesinin yüksek olması avantajken, esnekliğinin düşük, hizmet verilen noktaların sınırlı, ulaşım hızının düşük olması gibi nedenler boru taşımacılığını diğer ulaştırma türleri karşısında dezavantajlı bir konuma getirmektedir.

İstihdam alanında Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" adlı kitabının yayımlanması klasik iktisadın doğuşunu sağlamış, devamında Neo-Klasik iktisat, Keynezyen iktisat, Marksist iktisat ile iktisat alanındaki çalışmalar günümüze kadar devam etmiştir.

Dünyada ve Türkiye'deki istihdam politikalarına baktığımız zaman pasif istihdam politikaları ve aktif istihdam politikaları olmak üzere iki çeşit istihdam politikası uygulanmaktadır. Pasif istihdam politikalarının amacı işsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin neden olduğu bireysel zararı en aza indirmektir. Aktif istihdam politikalarının amacı ise işsiz kalan bireylerin iş bulmalarına katkıda bulunmaktır.

TCDD ile ilgili literatür taraması yapıldığı zaman genel itibariyle TCDD' de personel ve performans değerlendirme uygulamalarının yeterince gelişmediği, demiryolu hat uzunluğunun kısa olması ve bunun neticesinde yük ve yolcu taşımacılığında istenilen seviyelerin yakalanamadığı, hukuki yapısının ve işletmecilik anlayışının değiştirilmesi gerektiği, Ulaştırma sistemlerinde yatırımların dengesiz olduğu ve uzun yıllar demiryollarının en düşük payı aldığı, Avrupa demiryollarına göre Türkiye demiryollarının çok geri olduğu, atılan adımların genelde olumlu bulunmasına rağmen uygulamalarının yavaş olması, rekabetin sınırlı olması, demiryollarının geçtiği bölgelerde ekonomik olarak bir hareketlilik getirmesi, iyileştirme ve modernizasyonunun sağlanması ve reform hareketlerinin hızlandırılması, gürültü kirliliğinin fazla, karbon emisyonunun düşük olması, meydana gelen karayolu kazalarının temel nedeninin demiryollarına verilmeyen önemin neticesi olduğu, yolcu ve yük taşımacılığında kolay, hızlı ve ekonomik taşıma fırsatlarının tepildiği, Avrupa ülkeleriyle ortak bir ulaştırma sisteminin olmaması neticesinde uluslararası ticarete yaşanan sıkıntılar, demiryollarının emniyetli ve çevresel bir ulaştırma sistemi olduğu sonuçlarına ulaşılması muhtemeldir.

Dünyada demiryollarının durumuna baktığımız zaman ise belli ülkeler demiryollarında çok ilerlemişken belli ülkeler çok geri kalmış, bazı ülkeler ise henüz demiryolu ile tanışmamıştır. Demiryolu sektörü Dünyada ve Türkiye' de çok büyük bir yapısal süreçten geçmektedir. Bu süreçte ulaştırma sektörünün istihdam oranının dünyada % 5' lerde³⁰⁹ Türkiye ve Avrupa'da % 7' lerde olduğu bir ortamda TCDD'deki istihdam politikalarının önemi bir kat daha artmaktadır. Geline nokta itibarı ile personel seçme sürecinde ve seçildikten sonra kurumda istihdam edilmesinde bir takım sıkıntılar meydana gelmektedir. TCDD' nin dışa kapalı oluşu,

³⁰⁹ UBAK, *Türkiye Ulaşım ve İletişim Stratejisi Hedef 2023 Raporu*, Ankara, 2011, s., 14

istihdam sürecinde personeli kurumda tutmak için her hangi bir çabanın sarf edilememesi ve bu sürecin sonunda genel itibarıyla kurumdan ayrılmaların olması sürecin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu durum kurumu maddi açıdan zarara uğratmakta, sürekli bir personel sirkülasyonunun olması sonucunda kurumda bir istikrar ortamı da maalesef görülememektedir.

TCDD' de insan kaynaklarına baktığımız zaman personel sayısının ve unvanların fazla, yapılan iş nevi' nin az olduğu görülmektedir. Bu durum personel dağılımın bölgeler arasında homojen olmamasından ve asıl yapılan işe destek birimlerindeki personel fazlalığından kaynaklanmaktadır. TCDD'nin kısa vadede istisnalar olmak kaydıyla Genel Müdürlük ve Bölge Merkez ofislerinde % 20 - % 25' lere varan oranlarda destek birimlerinde genel bir işgücü azaltımına gitmesi olağan görülse de, kurum kültürü olan bu personele nitelik ve nicelik kazandırılarak asıl işe yönlendirilmesi ve bu unvanlarda istihdam ettirilmeleriyle mümkündür.

Belli alanda personel fazlalığı varken belli alanlarda da personel kıtlığı had safhadadır. Bölgeler arası personel eksikliği ya vekâlet yöntemiyle ya da personel sayısının fazla olduğu unvanlarda çalışan personele diğer işlerin yaptırılmasıyla çözülmeye çalışılmaktadır. Çalışmak için sürekli vekâlete gidilmesi ailesine fazla zaman ayıramaması gibi nedenler çalışan memnuniyetsizliğinin başlıca sebeplerindendir.

TCDD' de başka bir sorunu da özellikle kuruma yeni girmiş gelecek beklentileri yüksek olan personel oluşturmaktadır. İşe girme sürecinde birçok insanın tam olarak ne iş yapacağı ayrıntılı olarak belirtilmediği için kişi işe girdikten sonra birçok hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bu personel içerisinde idealist olanlar üniversite eğitimlerini tamamladıktan sonra kurumdan genelde istifa yöntemleriyle ayrılmaktadırlar. Bazı unvanlarda iş yükünün ağırlığına rağmen maaş durumunun iyi olmasından dolayı personel kurumda kalmakta üniversite eğitimini tamamladıktan sonra başka bir kuruma geçmektedir. Personelin neden başka bir kuruma gittiği demiryollarının çalışanı (hizmet içi eğitimlerden sonra) neden kurumda tutamadığı üzerinde önemle durulması gereken konulardan biridir. Yaşı ilerlemiş personel açısından böyle bir sorunun olmadığı, yapılan incelemeler neticesinde insanların yaşı ilerledikçe kurumsal bağlılığı arttığı sonucundan hareketle söylenebilir. TCDD' de de bu durum gözlenmekte yaşı ilerlemiş personel yaşı genç personele göre kuruma daha bağlı ve kurumdan ayrılmaları genelde emeklilik yöntemiyle olmaktadır.

TCDD' de personel uygulamalarına bakıldığı zaman faal personelin iş yükünün ve şartlarının ağırlığına rağmen gerek alınan ücret gerekse sosyal imkânların kısıtlı olması, emeklilik yaşının fazla olması, herhangi bir fiili hizmet

zamminin olmaması (yıpranma), fazla işin az personelle yapılması gibi nedenlerden dolayı iş ortamında bir takım sıkıntıların olduğu gözlenmektedir. Bu durumun çözüme kavuşması için yasal düzenlemelerin yanında idari olarak da amirlerin tutumlarının değişmesi yıkıcı olmaktan çok yapıcı olması gerekmektedir. Bunun tahsis edilmesi içinde yöneticilerin kurum içerisinde tahsil durumları da dikkate alınarak terfi edilmesi yerinde olacaktır. Bunu yaparken de sadece belli iş kollarında değil tüm iş kollarında görevde ve kurumda yükselmeyi sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

TCDD' de son zamanlarda istihdam ettirilen personel durumlarına bakıldığı zaman aynı unvanda önceden memur personel çalışmasına rağmen yeni alınan personelin işçi statüsünde alındığı görülmektedir. Örnek vermek gerekirse daha önce kurumda tren teşkil memuru unvanına, tren teşkil işçisi, makinist unvanına, makinist işçisi gibi unvanlarda personel alımı olmuştur ve alınmaya da devam etmektedir. Özlük haklarına baktığımız zaman yapılan iş aynı olmasına rağmen gerek alınan maaş gerek mesai ücretleri vb. ödemelerde farklılıklar göze çarpmaktadır. İşçilerin mesai ücretleri fazla olduğu için fazla çalıştırılmamakta, memur mesai ücretleri düşük olduğu için daha fazla çalıştırılmaktadır. Bu durumun eşit işe eşit ücret uygulamasına 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye³¹⁰ aykırı olduğu ve personel arasında bir takım sıkıntılara neden olduğu aşikârdır.

Raylı sistemlerde emek yoğunudur. İşletmelerin mimari yapılanması iş kompleksi şeklinde olup genellikle 7/24 (7 gün, 24 saat), 365 gün geniş bir insan gücü yelpazesi, esnek gruplar ile elektroşok ve psikofizyolojik etkileri olan ortamlarda çalışmayı gerektirir. Raylı sistem çalışanlarına verilecek eğitimlerle, işletmelerin ve çalışanlarının uluslararası çalışabilirliğinin kazandırılması gereklidir. İKY stratejik sorunlar, taktiksel sorunlar ve operasyonel sorunlar ile baş etmek zorundadır. İK'nda disiplinli, iyi eğitilmiş yetişmiş insan gücünden, gelişmiş teknolojilerden, inovatif gelişmelerden, psikologlardan faydalanmak zorundadırlar.

Sonuç olarak TCDD' de yıllar itibarıyla süre gelen sorunlar çözüme kavuşturulamamış, sürekli olarak artmış ve içinden çıkılmaz bir hal almıştır. Son zamanlarda maddi anlamda en fazla desteği alan kurum olmasına rağmen maalesef aynı oranda bir verimlilik artışı gösterilememiştir. 2023 hedeflerine bakıldığı zaman yük taşımacılığındaki payın % 15' e yolcu taşımacılığındaki payının da % 10' un üzerine, 2035 hedeflerine bakıldığı zaman ise yük taşımacılığındaki payın % 20' ye yolcu taşımacılığındaki payının da % 15' in üzerine çıkılması hedeflenmektedir³¹¹.

³¹⁰ Resmi Gazete, Sayı 28103, 2 Kasım 2011

³¹¹T.C. Ulaştırma Bakanlığı, **11. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası, 5-7 Eylül**, İstanbul, 2013

Mevcut yapıyla bunun gerçekleşmesi zor görölmektedir. Yapılması gereken siyasiler, yöneticiler, çalışanlar vb. bir komisyon oluşturup kurumun sorunlarını dile getirip ortak bir çözüm geliştirilmesidir. Demiryolları her ülke için farklı bir gelişme alanı bulduğu için ulusal alanda Avrupa ile bütönlüşmiş bir demiryolu politikası geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKIN Fettullah ve SULTANOĞLU Filiz, **1856'dan 2006'ya demiryollarının 150 yılı**, Demir yol-İş / Türk-İş Yayınevi, Ankara, 2006

AKIN, Fettullah, **Türkiye'nin gelişimi için demiryolları**, Demir yol-İş / Türk-İş Yayınevi, Ankara, 2003

AKALIN Uğur Selçuk, **Makroekonomik Modeller ve İktisat Politikaları**, Set Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2003

AKTAN Can Coşkun, **Yeni İktisat Okulları**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2004

ATAR Ferhat, **İşveren Taleplerine Dayalı Aktif İşgücü Piyasası Programları Uygulama Biçimleri ve Bir Model Önerisi**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014

ANSAL Hacer, KÜÇÜKÇİFÇİ Suat, ONARAN Özlem, ORBAY Benan Zeki, **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 2000

BARRO Robert Joseph, **Macroeconomics**, Fifth Edition, The MIT Press, London, 1997

BİÇERLİ Mustafa Kemal, **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; no. 184, Eskişehir, 2004

CANSEVDİ Hürrem, **Avrupa Birliği' nin Enerji ve Ulaştırma Politikaları ve Türkiye' nin Uyumu**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul, 2004

DARKOT Besim, **Türkiye İktisadi Coğrafyası**, İstanbul Üniversitesi Yayınları Coğrafya, İstanbul, 1972

DİNLER Zeynel, **İktisada Giriş**, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2012

DREW Jeremy ve LUDEWİG Johannes, **Demiryolları Reformu Tecrübeden Öğrenmek**, 2. Baskı, Eurail Press CER, B-1000 Brüksel, 2011

ERGÜN İsmet, **Türkiye'nin Ekonomik Kalkınmasında Ulaştırma Sektörü**, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No: 10, Ankara, 1985

HUBERMAN Leo, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, Çev. Murat Belge, İletişim Yayınları, İstanbul, 1976

KARABULUT Alpaslan, **Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007

KEPENEK Yakup ve YENTÜRK Nurhan, **Türkiye Ekonomisi**, Remzi Kitabevi, 9. Baskı, İstanbul, 1994

KELLEÇİ Mehmet Ali, **Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler**, Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Stratejik Araştırmalar Dairesi, Yayın No: 2674, Ankara, 2003

KUYUCUKLU Nazif, **İktisadi Olaylar Tarihi**, Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul, 1990

KÜPELİ Özlem, **Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014

KILIÇ Ramazan, **İktisadi Düşüncenin Gelişimi**, Hakan Basın Yayın Dağıtım, Ankara, 2011

LİPSEY Richard G., STEİNER Peter O., PURVİS Douglas D., COURANT Paul N., (Çeviren: Ahmet ÇAKMAK), **İktisat 2**, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, 1990

TELMAN Nursel ve ÜNSAL Pınar, **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2004

TEKELİ İlhan ve İLKİN Selim, **Cumhuriyetin Harcı-3: Modernitenin Altyapısı Oluşurken**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2004

TÜRKAY Orhan, **Gizli İşsizlik**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1968

T.C. EGM Trafik Hizmetleri Başkanlığı, **Beyaz Kitap, 2010 Yılı İçin Avrupa Ulaştırma Politikası Karar Verme Zamanı**, EGM Basımevi, Ankara, 2007

Olatunji Akinyemi Edward, **A Policy-Oriented Model System For Transportation Regions or Corridors**, State University of New York at Buffalo, University Microfilms International, 1980

ORHAN Z. Osman ve ERDOĞAN Seyfettin, **Para Politikası**, Avcı Ofset, İstanbul, 2003

ORAL Özge L. ve YAVUZ Özlem, **Türkiye' de Demiryolları ve Karayollarının Ekonomik ve Sosyal Etkileri: 1856-2008 Dönemi İçin Bir İnceleme**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2012

ÖZENMİŞ Çağdaş, **Sorularla AB Politikaları ve Türkiye Serisi Ulaştırma Politikası**, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Yayın no: 245, İstanbul, 2011

ÖCAL Tezer, **Makro İktisat**, Arıkan Basım Yayım, 17. Baskı, İstanbul, 2007

ÖZGÜLER Verda Canbey, **Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi**, Cinius Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2013

UDHB, TCDD Genel Müdürlüğü, **Norm Kadro Kitabı**, Ankara, 2013

ÜNSAL Erdal M., **İktisada Giriş**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2007

SABUNCUOĞLU Zeyyat, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2011

SANAL M. Engin, *Aktif İstihdam Politikaları*, Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sayı: 99, Edirne, 2013

ŞAHİN Hüseyin, *Türkiye Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2012

ŞAHBAZ R. Pars ve YÜKSEL Sedat, *Avrupa Birliği'nde Demiryolu Ulaştırması Standartlar, Politikalar, Hedefler*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2006

ŞEN Leyla, *Türkiye'de Demiryolları ve Karayollarının Gelişim Süreci*, Tesav Yayınları, Ankara, 2003

GÜVEN Sami, *1950'li Yıllarda Türk Ekonomisi Üzerinde Amerikan Kalkınma Reçeteleri*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1991

GÜRAN Sevgi, *Makroekonomik Analize Giriş Ulusal Gelir-Faktör Kullanımı*, DER Yayınevi, İstanbul, 1989

VARÇIN Recep, *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004

MAKALELER

ALTINOK Serdar, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Türkiye de Ulaştırma Politikaları, Karayolları ve Demiryollarının Mukayesesi 2001, 72-87

AY Sema, *Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme*, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt:19/2, Manisa, 2012, 321-341

ÖZGÖKER Uğur, *Avrupa Birliği Ortak Ulaştırma Politikası*, <http://www.subconturkey.com>, (Erişim tarihi: 20.06.2014)

TANRIVERDİ Haluk, Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar, 2006

TAŞ Seyhan ve BOZKAYA Gülferah, Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 10, 151-176, 2012

YÜKSEL Ahmet F. ve DOĞAN Turhan, *Bir Demiryolu Ülkesi Japonya*, <http://www.sufizmveinsan.com> (Erişim tarihi: 20.05.2014)

TEZLER

ASLAN Lokman, Türkiye'de Ulaştırma Sektörünün Gelişmesinde Devletin Yeri ve Önemi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

BULUT Selahattin, Türkiye'de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

BODURYAN İda, Küreselleşme İle Artan İşsizlik ve Avrupa Birliği ve Türkiye’de İstihdam Politikaları, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

BOZACI Barbaros, Raylı Sistemlerde İnsan Kaynakları Yönetimi’ni Etkileyen Unsurlar ve Niceliksel İşgücü Belirleme Yöntemi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Bitirme Projesi)**

ÇABUK, Semiha Özlem, Türkiye Demiryolları Sektörü ve A.B.’ ye Katılım Sürecinde Yeniden Yapılanma Çalışmaları, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

ÇABUKEL Reyhan, Çalışan Memnuniyeti Analizleri, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2008, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

ÇALIK Selim, Avrupa Birliği Ulaştırma Politikası ve Türkiye’nin Uyumu, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Programı, İzmir, 2008, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

DEMİRCİ Sertaç, Türkiye’de İstihdam Aracılık Hizmetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

DURAK Şuayip, İşsizlik, İstihdam Politikaları ve İşsizlikle Mücadelede Başarı Örnekleri, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2011, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

ERDOĞAN Havva Tuğba, Türkiye’de Ekonomik Kalkınma Perspektifinden Ulaştırma Sektörü ve Politikaların Evrimi: Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Sektörel Swot Analizi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

ERK Metin, Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının Türkiye’de İstihdam Politikaları Üzerine Etkileri, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2007, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KIZILTAŞ Mehmet Çağrı, Yüksek Hızlı Demiryolları Mevcut Durum, Gelişme Eğilimleri, Türkiye ve Dünyadaki Örneklerin Değerlendirilmesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Ulaştırma Mühendisliği Programı, İstanbul, 2013, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KORKMAZ Seyhan, Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2008, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KÖYMEN Esmâ, Emperyalizm Kapitalizmin Doğasında (mı) dır, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2009, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

KURT Cihan, Türkiye’de Ulaştırma Sektörü İçerisinde Lojistiğin Yeri ve Önemi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

MUSLU Mücahit, İktisat Politikası Çerçevesinde İstihdam Politikalarının Yeri ve Önemi 2001 Sonrası Türkiye Örneği, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

ÖZDEMİR Murat, İktisadi Ekollerde Devlet Anlayışı, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2010, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

SATTAR Bashar M., İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmesi: TCDD Genel Müdürlüğü Örneği, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

GÜLAKAN Gültekin, Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 2013, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

YAVAŞ Hilal Kuvvetli, Türkiye’de Genç İşsizliği Ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğe Etkileri, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

YAVUZ Meltem, Rekabet Stratejilerinin Demiryollarındaki Uygulamaları: Serbestleşme Sürecindeki Türkiye İçin Durum Analizi Ve Öneriler, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

YILMAZ Aydın, Çağdaş İktisat Okullarının Emek Piyasalarına Yaklaşımı ve Türkiye’de Emek Piyasasının Yapısı, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

RAPORLAR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **2014 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2014

ÇSGB, İş ve İşçi Bulma Kurumu, **2014 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu**, Ankara, 2014

DPT, **9. Kalkınma Planı Karayolu Ulaştırması Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2006

DİRİÖZ Sinem Çapar, **İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü Uzmanlık Tezi**, T.C. Kalkınma Bakanlığı, Sosyal Sektörler Ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Yayın No: 2835, Ankara, 2012

KARAGÖL Erdal Tanas ve AKGEYİK Tekin, **SETA ANALİZ Raporu**, Türkiye’de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler, Sayı:21, Ankara, 2010

T.C Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018, **İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2023**, Ankara, 2014

TCDD Araştırma Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı İstatistik Şubesi, **2009-2013 İstatistik Yıllığı**, Ankara, 2013

UDHB, Ulaştırma **Denizcilik ve Haberleşme Şurası, Demiryolu Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2013

UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2011 Yılı Sektör Raporu**, Ankara, 2011

UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2012 Yılı Sektör Raporu**, Ankara, 2012

UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Sektör Raporu**, Ankara, 2013

UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, 2013

UDHB, TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü, **2014 Yılı Performans Programı**, Ankara, 2014

UDHB, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, **2010-2014 İstatistik Yıllığı**, Ankara, 2014

UDHB 11.Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Şurası 2013, **Çalışma Grupları Rapor Özetleri**, T.C. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2013, (5-7 Eylül)

UBAK, **Türkiye Ulaşım ve İletişim Stratejisi Hedef 2023 Raporu**, Ankara, 2011

İNTERNET

DMK http://mevzuat.meb.gov.tr/html/657_12056.html

MARMARAY <http://www.marmaray.gov.tr/icerik/marmaray/Marmaray-Araçları/47>
(Erişim tarihi: 07.09.2014)

İŞKUR <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/kursarama.aspx> (Erişim Tarihi: 03.09.2014)

İŞKUR http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/BEKİR%20AKTÜRK
(Erişim tarihi: 25.06.2014)

KGM

<http://www.kgm.gov.tr/SiteCollectionImages/KGMimages/Gorseller/DundenBuguneKarayollari/tarihce.pdf>, (Erişim tarihi: 15.02.2014)

TCDD <http://www.tcdd.gov.tr/genel/tarihçe.htm>, (Erişim tarihi: 28.06.2014)

TCDD http://www.tcdd.gov.tr/home/detail/?id=222_ (Erişim tarihi: 28.08.2014)

TÜRK Dil Kurumu Sözlüğü (Erişim tarihi: 01.02.2014)

THY <http://www.turkishairlines.com/tr-tr/kurumsal/tarihce> (Erişim tarihi: 14.03.2014)

TÜSİAD www.tusiad.org.tr/rsc/shared/file/ulastirma.pdf (Erişim tarihi: 02.02.2014)

UDHB Demiryolu Sektörü Ulaşan Erişen Türkiye 2014
www.udhb.gov.tr/images/faaliyet/c19d85352980eaf.pdf (Erişim Tarihi: 24.06.2014)

UIC http://www.uic.org/IMG/pdf/20140901_high_speed_lines_in_the_world.pdf
(Erişim tarihi: 18.05.2014)

<http://bilgiolojistik.webnode.com.tr/news/lojistik-tetayima-modlari/>
(Erişim Tarihi:14.02.2014)

<https://en.wikipedia.org/wiki/Thalys>, (Erişim Tarihi: 17.02.2014)

<http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TCMB+TR/TCMB+TR/Search+Results/>,
(Erişim tarihi: 02.03.2014)

https://tr.wikipedia.org/wiki/Hızlı_tren (Erişim tarihi: 23.04.2014)

<https://tr.wikipedia.org/wiki/Elleçleme> (Erişim tarihi:15.06.2014)

https://tr.wikipedia.org/wiki/Demiryolu_uzunluğuna_göre_ülkeler_listesi (Erişim tarihi: 20.06.2014)

http://tr.wikipedia.org/wiki/Kıdem_Tazminatı (Erişim tarihi: 01.07.2014)

http://tr.wikipedia.org/wiki/İhbar_tazminatı (Erişim tarihi: 02.07.2014)

<http://kentvedemiryolu.com/icerik.php?id=832> (Erişim tarihi: 11.01.2014)

<http://www.demiryolcuyuz.biz/forum/hizli-tren-teknolojileri-t956.0.html> (Erişim tarihi: 21.06.2014)

<https://tr.wikipedia.org/wiki/Parasalçılık>, (Erişim Tarihi: 05.07.2014)

<http://www.merakname.com/kamu-personel-yonetiminin-ilkeleri-nelerdir/> (Erişim tarihi: 25.07.2014)

KONFERANS

ÜLKER Zerşin Aksu, ***Ulaştırma Sektöründe Serbestleştirme, Rekabet ve Rekabet Hukuku Sempozyumu***, 14-15 Ekim 2011, Aydoğdu Ofset, İzmir, 2011

TEKER Suat ve CAMCI Alper, ***Hızlı Trenler ve Türkiye'deki Geleceği Sempozyumu***, 18 Şubat 2011, 1.Baskı, Es Yayınları, İstanbul, 2011

RESMİ YAYINLAR

BİMER (bilgi@udhb.gov.tr), 12.09.2014 tarih, 116643 numaralı başvuru

Resmi Gazete, Sayı 28103, 2 Kasım 2011

Resmi Gazete, Sayı 28634, 1 Mayıs 2013

TCDD Personel Yönetmeliği, Resmi Gazete, Sayı 21615, 22 Haziran 1993

