T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESNAF VE SANATKARLARIN İSTİHDAMA İLİŞKİN SORUNLARININ İNCELENMESİ

Gamze AYDIN

Danışman
Doç. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR – 2014

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2010800569

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Adı ve Soyadı : Gamze AYDIN

Tez Başlığı : Esnaf ve Sanatkarların İstihdama İlişkin Sorunlarının İncelenmesi

Savunma Tarihi : 03.07.2014

Danışmanı : Doç.Dr.Özlem ÇAKIR

JÜRİ ÜYELERİ

Ünvanı, Adı, Soyadı	Üniversitesi	İmza
Doç.Dr.Özlem ÇAKIR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	.....
Doç.Dr.Barış SEÇER	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	.....
Doç.Dr.Ahmet ÖZEN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	.....

Oybirliği (X)
Oy Çokluğu ( )

Gamze AYDIN tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**Esnaf ve Sanatkarların İstihdama İlişkin Sorunlarının İncelenmesi**" başlıklı Tezi( ) / Projesi( ) kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **‘’Esnaf ve Sanatkarların İstihdama İlişkin Sorunlarının İncelenmesi’’** adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih
07/07/2014
Gamze AYDIN
İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Esnaf ve Sanatkarların İstihdama İlişkin Sorunlarının İncelenmesi

Gamze AYDIN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

Esnaf ve Sanatkarların mevcut durumunu ortaya koymak, sorunlarını incelemek ve ilgili otoritelerin konuya ilgisinin arttırılmasını sağlamak amacıyla bu çalışmanın yapılmasına gerek duyulmuştur.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, esnaf ve sanatkarlığın tarihsel sürecine yer verilmiş, esnaf ve sanatkarlığın temelini oluşturan Ahilik ve Fütüvvet kavramları irdelenmiştir. İkinci bölümde, Türkiye ekonomisi bağlamında işgücü piyasasının mevcut durumu, istihdam ve ilgili sorunlar esnaf ve sanatkarlar yönünden incelenmiştir. Üçüncü bölümde, İzmir'de faaliyet gösteren kadın kuaförleri üzerine bir anket uygulanmış, bu anket sonuçlarına ilişkin bulgulara ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

Çalışma, Tarama Modeline dayalı, Betimsel Araştırma Yöntemleri ile yapılmıştır. Esnaf ve Sanatkarların önemli bir kesimini temsil eden kuaförlerin, istihdama ilişkin sorunlarının incelenmesi için 34 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan anket 163 işyeri sahibine uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan kuaförlerin yarısından fazlası haftanın tüm günlerinde ve günlük 8 saatten fazla çalışmaktadır. İşlerinde en sevmedikleri özelliği aşırı çalışma olarak ifade etmişler, sağlık durumlarında ise en çok sırt ağrılarından ve varisten yakınmışlardır.

Anahtar Kelimeler: Esnaf ve Sanatkarlar, İstihdam, Lonca.

ABSTRACT

Master's Thesis

Analysing Employment Problems of Craft and Related Trades Workers

Gamze AYDIN

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labor Economics and Industrial Relations
Human Resources Program

To put forward the current status of tradesmen and craftsmen and in order to arouse interest of related authorities, this study was need to be done. Study consists of three parts. In the first part, the historical process of artisans and craftsmanship was stated, Akhism and Futuwwa concepts which form the basis of artisans and craftsmanship were examined. In the second part, the current state of the labor market in the context of Turkey's economy, employment and related issues were examined in terms of craftsmen and artisans. In the third part, a survey on women's hairdressers that operates in İzmir was carried out, the findings and assessments related to the issue were studied concerning to survey.

Study was carried out by means of Descriptive Research Methods based on Screening Model. A questionnaire form consisting of 34 question was prepared to study hairdressers', which represent a significant class of tradesmen and craftsmen, employment related problems. The survey which was prepared was applied to 163 business owners. According to obtained findings, more than half of the hair dressers that participated to the study work all week and more than 8 hours a day. They expressed that what they disliked the most in their jobs was overworking, as for health conditions what they complained the most about were backache and varicosis.

Keywords: Craftsmen and Tradesmen, Employment, Guild.

ESNAF VE SANATKARLARIN İSTİHDAMA İLİŞKİN SORUNLARININ İNCELENMESİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI ii
YEMİN METNİ iii
ÖZET iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER vi
KISALTMALAR ix
TABLOLAR LİSTESİ x
EK LİSTESİ xii

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
ESNAF ve SANATKAR

I. ESNAF ve SANATKAR KAVRAMI 3
II. ESNAF ve SANATKAR ÖRGÜTLENMELERİ 4
A. Loncalar 4
B. Kooperatifler 7
C. Vakıflar 8

III. ESNAF ve SANATKARLIĞIN TARİHSEL SÜRECİ 10
A. Fütüvvet ve Ahilik Kavramı 11
B. Ahilik Teşkilatının Kuruluşu ve Amacı 13
C. Ahilik Teşkilatında Yönetim 17
1. Kadı 18
2. Muhtesip 19
3. Kethüda 20
4. Yiğitbaşı 21
D. Ahilik Teşkilatında Ekonomik Hayat 22
E. Ahilik Teşkilatında Eğitim 24

1. Yamak 26
2. Çırak 27
3. Kalfa 28
4. Usta (Üstat) 29
F. Ahilik Teşkilatında Sosyal Güvenlik 30
H. Ahilik Teşkilatının Çözülüşü 32
I. Günümüzde Esnaf ve Sanatkarlar 33
1. Cumhuriyet Öncesi Dönem 33
2. Cumhuriyet Sonrası Dönem 35

İKİNCİ BÖLÜM
ESNAF ve SANATKARLARIN İSTİHDAMA İLİŞKİN SORUNLARI

I. İSTİHDAM ve İLİŞKİLİ KAVRAMLAR 37
A. Tam İstihdam 37
B. Eksik İstihdam 37
C. Aşırı İstihdam 38
D. Kayıtdışı(Enformel) İstihdam 39

II. İŞGÜCÜ PİYASASI ve İŞSİZLİK 41
A. İşgücüne Katılma Oranı 42
B. İşgücünün Eğitim Durumu 42
C. İşgücünün Sektörel Yapısı 43
D. İşsizlik 44

III. ESNAF ve SANATKARLARIN İSTİHDAMA İLİŞKİN SORUNLARI 49
A. Sağlık 51
B. Vergi ve Finansman 53
C. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar 54
D. Mesleki Eğitim 55
E. Nitelikli Eleman Temini 56
F. Sosyal Güvenlik 58
G. Haksız Rekabet 59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KADIN KUAFÖRLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 62
II. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ 66
III. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI 66
IV. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 67
V. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME 68
A. İşyeri Sahiplerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 68
B. İşyeri Sahiplerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular 70
C. İşyeri Sahiplerinin İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Bulgular 72
D. İşyeri Sahiplerinin Destekleyici Kurumlar Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular 74
E. İşyeri Sahiplerinin Çalışma İlişkilerine İlişkin Bulgular 76
F. İşyeri Sahiplerinin Mesleki Eğitim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular 78
G. İşyeri Sahiplerinin Vergi Borçlarına İlişkin Bulgular 80
H. İşyeri Sahiplerinin Sağlık Durumlarına İlişkin Bulgular 81
SONUÇ 83
KAYNAKÇA 86
EK 103

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
Ar&Ge	Araştırma Ve Geliştirme
Bağ-Kur	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
CBÜ	Celal Bayar Üniversitesi
Ed.	Editör/yayına hazırlayan
ESOB	Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği
ICA	International Cooperative Alliance
ILO	International Labour Organization
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
md.	Madde
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MESOB	Manisa Esnaf ve Sanatkar Odaları Birliği
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
s.	Sayfa No
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
vb.	ve Benzeri

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler s.41
Tablo 2: Türkiye'de Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı s.42
Tablo 3: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı s.43
Tablo 4. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı s.44
Tablo 5: Yıllara Göre İşsizlik Oranı s.44
Tablo 6: Türkiye Genelinde Faal Esnaf ve Sanatkar Sayılar s.50
Tablo 7: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu s.50
Tablo 8. İlgili Araştırmalar s.63
Tablo 9. İşyeri Sahiplerinin Cinsiyete Göre Dağılımı s.68
Tablo 10. İşyeri Sahiplerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı s.69
Tablo 11. İşyeri Sahiplerinin Medeni Durumu s.69
Tablo 12. İşyeri Sahiplerinin Eğitim Durumu s.69
Tablo 13. İşletmelerin Mülkiyeti s.70
Tablo 14. İşletmelerin Faaliyette Bulunduğu Süre s.70
Tablo 15. Çalışan Sayısı s.71
Tablo 16. İşletmelerin Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı s.71
Tablo 17. İşletmelerin Çalışma Günlerine Göre Dağılımı s.71
Tablo 18. İşletmelerin Kazanç Durumu s.72
Tablo 19. İşyeri Sahiplerinin İşe Alım Prensiplerine İlişkin Verilerin Dağılımı s.72
Tablo 20. İşe Alımda İzledikleri Yollara İlişkin Verilerin Dağılımı s.73
Tablo 21. İşyeri Sahiplerinin İşe Alımda Önem Verdikleri Kriterlere İlişkin Verilerin Dağılımı s.73
Tablo 22. Destekleyici Kuruluşlara İlişkin İstatistiki Sonuçlar s.74
Tablo 23. İşyeri Sahiplerinin Mesleği Tercih Etme Nedeni s.76
Tablo 24. İşyeri Sahiplerinin Mesleklerinde Sevmedikleri Özelliklerin Dağılımı s.77
Tablo 25. İşyeri Sahiplerinin Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunların Dağılımı s.77
Tablo 26. İşyeri Sahiplerinin Çalışanlarıyla Yaşadıkları Sorunların Dağılımı s.78
Tablo 27. İşyeri Sahiplerinin Mesleki Eğitime İlişkin Görüşlerinin Dağılımı s.79
Tablo 28. İşyeri Sahiplerinin Mesleki Eğitimleriyle İlgili Faaliyetleri Takip Etme Sıklığı s.79
Tablo 29. İşyeri Sahiplerinin Mesleki Faaliyetlerinn Geliştirilmesine İlişkin

Görüşleri s.79
Tablo 30. İşyeri Sahiplerinin Vergi Borçlarının Durumu s.80
Tablo 31. İşyeri Sahiplerinin SGK Prim Borçlarının Durumu s.80
Tablo 32. İşyeri Sahiplerinin Sağlık Durumu s.81
Tablo 33. İşyeri Sahiplerinin Sağlık Muayenelerine Verdikleri Önem s.81
Tablo 34. İşyeri Sahiplerinin Sağlık Sorunlarına İlişkin Verilerin Dağılımı s.82

EK LİSTESİ

EK 1: Anket Formu ek s.1

GİRİŞ

Esnaf ve sanatkarların temeli olan ahilik kurumunun miraslarından olan bu dükkan yazısı, güzel ahlak ve ticaretin aynı potada eritilmesi gerektiğini manidar bir şeklide özetlemektedir. Günümüzde usta-çırak ilişkisi ile devam eden ahilik ruhu, küreselleşmeye ve istihdamdaki parametrelerin değişmesine rağmen sürdürülmeye çalışılmaktadır. Esnaf ve sanatkarlar, gerek el işçiliğini ve geleneklerimizi geleceğe aktarmalarıyla, gerekse devletin yetersiz kaldığı noktalarda istihdam yaratmak ekonomilerin vazgeçilmez aktörlerindendir. Hem ekonomik hem sosyal yönden kalkınmaya katkıda bulunan, istihdam yaratan, eğitim seviyesi nispeten düşük kesimin de küresel dünyada yer almasını sağlayan esnaf ve sanatkarlarımız günümüzde de önemli bir yere sahiptir.

Literatürde esnaf ve sanatkarlarımızın sorunlarına doğrudan eğilen çalışmalar azınlıktadır. Kuaförlerin sorunlarına ilişkin yapılan çalışmalar, ağırlıklı olarak sağlık sorunları üzerinedir. İnsan kaynakları bakış açısıyla kuaförlerin sorunlarını inceleyen bir çalışmanın olmamasından hareketle bu araştırma yapılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, esnaf ve sanatkarlığın temelini oluşturan Ahilik ve Fütüvvet kavramları, Ahilikteki eğitim sistemi, Ahilerin sosyal güvenliği sağlamak için oluşturdukları örgütlenmeler ve günümüze kadar uzanmış olan usta-çırak ilişkisinin tarihçesine yer verilmiştir.

İkinci bölümde, Türkiye ekonomisi bağlamında istihdama ilişkin vergi, finansman, nitelikli işgücü temini, haksız rekabet gibi sorunlar esnaf ve sanatkarlar yönünden incelenmiş; son yıllarda işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler ve mevcut istihdamın genel görünümü incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise, İzmir'de faaliyet gösteren işyeri sahiplerine bir anket uygulanmış; bulgular kuaförlerin demografik özellikleri, sağlık durumları, mesleki eğitime dair görüşleri, mevcut sorunları ve insan kaynakları uygulamaları başlıkları altında incelenerek yorumlanmıştır.

Bu araştırma, kişisel bakımına özen gösteren günümüz insanının yakın etkileşimde olduğu kuaförlerin sorunlarının farkına varılması, ilgili kurum ve kuruluşların, esnaf ve sanatkarların önemli bir kesimini oluşturan kuaförlerimizin

sorunlarına eğilmesi dileğiyle yapılmış olup; hem literatüre önemli bir katkıda bulunması hem de pratikte fayda sağlaması amacındadır.

BİRİNCİ BÖLÜM
ESNAF ve SANATKARLAR

I. ESNAF ve SANATKAR KAVRAMI

Esnaf; Arapça sınıfın çoğulu olup, çeşitler, zümreler ve bir sanatla geçinen kimse anlamındadır (Altıntaş ve Doğan, 2003: 2). Osmanlı esnafı temelde, devlet için maaş karşılığı çalışanlar ve serbest olarak kendi iş yerlerinde faaliyet gösterenler diye ikiye ayrılmaktaydı. Esnafa genel manada ehl-i hiref denilmekle birlikte, devlete ait iş yerlerinde maaş karşılığı çalışanlara ehl-i hiref-i hâssa denilirdi (Demirel, 2002: 256).

Ülkemizde esnaf ve sanatkarların kapsamı ve tanımı, Avrupa Birliği ülkelerindeki uygulamalardan biraz farklıdır. Ülkemizde, "esnaf " ve "sanatkar" deyimleri genellikle bir arada kullanılmaktadır. "Esnaf" ticaret ve hizmet işkollarında çalışan, ancak faaliyetleri ve geliri "tacir" sayılacak ölçüde büyük olmayan girişimci olarak kabul edilmektedir. "Sanatkar" deyimi ile imalat işkollarında çalışan, ancak faaliyetleri ve geliri "sanayici" sayılacak ölçüde büyük olmayan girişimciler anlaşılmaktadır (TESK, 2008b: 23).

5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununun 3. Maddesine göre, esnaf ve sanatkar: İster gezici ister sabit bir mekanda bulunsun, Esnaf ve Sanatkar ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkar meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedeni çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseleri ifade eder.

En genel manada esnaf, şehir ve kasabalarda, mal ve hizmet üretimi ile ilişkili herhangi bir iş kolunun belirli bir alanında uzmanlaşmış olarak çalışanların meydana getirdiği mesleki örgütlenmeler olarak tanımlanmaktadır (Tiryaki, 2006: 11).

Ahilerin kurduğu esnaf ve sanatkar birliklerinin koyduğu ana kurallar, günümüzdeki kooperatifçiliğin, sendikacılığın, meslek eğitimi sisteminin, sosyal güvenliğin, standart kalitede mal ve hizmet üretiminin ve bankacılığın temellerini

oluşturmuştur. Esnaf ve sanatkarlar yüzyıllar boyunca bu kültürü yaşatmışlar ve özünde çok büyük değişikliğe uğratmadan günümüze taşımışlardır (TESK, 2008a: 4). Esnaf birlikleri Anadolu Selçukluları zamanından başlayarak fütüvvet ve ahilik felsefesiyle yoğrulup Osmanlı döneminde birer lonca örgütlenmesi haline gelmiştir (Öztaşkın Bektaş, 2008: 93).

II. ESNAF ve SANATKAR ÖRGÜTLENMELERİ

Bu bölümde esnaf ve sanatkar kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için, tarihsel akışı içinde esnaf ve sanatkar örgütlenmeleri olan loncalar, vakıflar ve kooperatifler irdelenecektir.

A. Loncalar

Osmanlı döneminde 15. yüzyılın sonlarına doğru askeri, siyasi ve idari işlevlerinden arındırılan ahiliğin, sosyal ve ekonomik işlevleri belirginleşmiş; 18. yüzyıldan itibaren isim değiştirerek ‘’esnaf birliği’’ (gedik/lonca) şeklinde kurumsallaşmıştır (Mahiroğulları, 2008: 140).

Kavram olarak lonca, sanat sahiplerinin ve esnafın kendi aralarında kurdukları düzenli birliği ve özel işleri için toplandıkları yeri (odayı) ifade etmektedir. Lonca teşkilatı mesleğe giriş ve ilerleme açısından esnaf zaviyeleri ölçüsünde ağır koşullar koymadığı gibi, din ve tarikat esasında tabi olmamıştır. Merasimsiz olarak hangi dinden olursa olsun bütün esnafın toplanabileceği ve serbestçe müzakere yapabileceği bu tür yerlere lonca denildiği için bu esnaf örgütüne de lonca teşkilatı adı verilmiştir (Kara, 2009: 478).

Lonca kelimesinin Katalancada kullanılan Ilonya’dan alınmış olduğu tespitler arasındadır (Baran, 1998: 75). Kelimenin İtalyanca *Loggia* ve Fransızca *Loge* ile ilişkisi de, Avrupa ile artan ticari ilişkilerin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Sonuç itibariyle Lonca; Osmanlı ülkesindeki bir merkezde, aynı mesleği icra eden esnaf ve sanatkarın, mesleki dayanışma amacıyla oluşturdukları, devlet kontrolündeki organizasyon ve bu organizasyonun bulunduğu yere verilen isim olmuştur (Yazıcı, 1996: 156). Yüzyıllar boyunca loncaların en önemli işlevi hükümet

ve kentsel nüfus arasında idari bir bağlantı olarak hizmet vermesidir (Baer, 1970: 50). Esnaf loncaları, belirli bir mesleği karşılıklı kontrol ve yardım esasları çerçevesinde, hiyerarşik bir işbölümüne dayalı olarak gerçekleştiren kesimlerin bir araya gelip oluşturdukları kentsel üretim örgütleridir (Yıldırım, 2000: 148).

Lonca teşkilatında esnafın işleri doğrudan doğruya esnaf tarafından seçilmiş olan bir başkan (reis) tarafından yönetilmiştir. Esnafa karşı sorumlu olan başkanın başlıca görevleri, esnafla ilgili uyuşmazlıkları çözümlemek, esnafın sandık gelirlerini almak, hesabını tutmak, esnafa ait hayır kurumları varsa onların idarelerini ve devamını sağlamak, esnafın özel ve genel durumunu incelemek, kontrol etmek, lonca yönetim kuruluna başkanlık etmek, çırak ve kalfa merasimini icra etmek gibi işlerdir (Şen, 2002: 28).

Osmanlı lonca örgütlenmesi usta, kalfa, çırak gibi birtakım terimleri günümüzde de yaşayan hiyerarşik bir yapıya sahipti. Buna iradet (istek), hizmet (yetişme) ve icazet (olgunluğun belgelenmesi) aşamaları deniyordu (Özparlak, 2006: 71). Loncalar eski ahilik teşkilatına ilave olarak birçok özelliklere de sahipti. Sıkı bir disiplin ile yönetiliyorlardı ve bu disiplinli yönetim, düzenli ve verimli üretim yapılmasını sağlamaktaydı. Ayrıca devlet, loncalar aracılığı ile kalite kontrolü yapmakta ve fiyatları denetlemekteydi. Loncalar içinde rekabet yasaktı. Hammaddeler loncalar yardımı ile sağlanmakta ve dağıtılmaktaydı. Fiyatlar da loncalar vasıtası ile belli bir kar marjı koymak sureti ile tespit edilmekteydi. Böylece her türlü spekülasyon önleniyordu. Lonca yönetimi kendilerine bağlı esnafların işlerini yürüttüğü gibi hükümet ile esnaf arasında da işbirliğini de sağlamaktaydı (Karayılmazlar ve diğerleri, 2007: 153).

Lonca sisteminde işçi, üretim sürecinin her aşamasında çalıştığı için, işin tümünü görebilmekte ve hammaddeden başlayarak mamulün bitimine kadar her konuyu bilmektedir. Bugün de aynı amaçla iş rotasyonu ve iş zenginleştirme yöntemleri uygulanmaktadır (Çiftçi, 2004: 25).

Loncaların başlıca görevleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Koçum, 2010):

- Çıraklara geleneklere göre iyi muamele yapılması.
- Sebepsiz ve haksız olarak ustasının yanından ayrılan ve başka bir yerde çalışmasının meni.
- Ustaların teklifi ile çırakların kalfa çıkarılması.

- Kalfalara peştamal(şüd) kuşatılarak usta çıkarılması.
- Zanaat ticaret iptidai madde ve emtialarına narh konulması bunların esnafın ihtiyaçlarına göre bölüştürülmesi ve dağıtılması.
- Mamul malların tip ve vasıflarının tayin ve tespiti ile standardize edilmesi fiyatlandırılması.
- Kötü vasıflı iptidai madde kullanan kalitesi ve işi bozuk mal yapan yüksek fiyatla mal satan müşterilerini her hangi bir suretle aldatan esnaf geleneklerine Lonca kararlarına aykırı harekette bulunanlara ceza tayini ve tatbiki.
- Kandil günlerinde esnaf tebriklerinin kabulü için tören yapılması hayır dualar edilmesi. (Bu dualar esnaf şeyhleri tarafından yapılırdı.).
- Başka yerlerden gelen ticaret mallarının ve iptidai maddelerin muayyen fiyatlarla esnafa veresiye dağıtılması dağıtılan bu tahsil ve ödenmesine kefalet edilmesi.
- Herhangi toplu bir sipariş vukuunda esnafın vereceği malların miktarı fiyatların tayini.
- Her esnafın kendi işiyle uğraşmasının başka işlere karışmamasının sağlanması.
- Orta sandığının ve akçasının idaresi.

Loncaların iki temel amacından biri, ustalar arasında eşitlik sağlamak, diğeri ise toplumda ekonomik anlamda bir güç meydana getirmektir. Loncalar üretimin örgütlenmesinin yanı sıra ücretler, çalışma şartları, üretim standartları, üyelerin yapmakla zorunlu oldukları hayır işleri, yurttaşlık görevleri, giyim kuşamları, hal ve hareketleri gibi birçok sosyal konuda da düzenlemeler getirmiştir. Lonca Sistemi 16. yüzyıldan itibaren çökmeye başlamıştır. Bunun başlıca nedenleri; usta olabilme güçlüğü, işgücünü kendi tekellerinde tutma eğilimi, sermayenin belirli kişilerde toplanması, gereksinimlerin artması, devletle olan ilişkinin bozulması, gelişmekte olan ev işletmeleri sistemi ile rekabet olarak gösterilebilir (Aladağ, 2006: 18).

1727'den sonra din farkı gözetilmeksizin oluşturulan; ancak eski niteliğinden büyük farkı olmayan ve "Gedik" adı verilen yeni bir örgütlenme doğmuştur. Tekel, imtiyaz gibi anlamlara gelen ve terim olarak ilk kez 3. Ahmet devrinde kullanılan gedik, sahiplerinin işleyeceği işi başkalarının işleyememesi ve satacağı şeyi

başkalarının satamaması şartıyla hükümetin verdiği senedin içindeki hükümlerin kullanılması ve yürütülmesidir. 1860'a kadar süren gedik uygulamasına göre bir kişi çıraklık ve kalfalıktan yetişip ustalık derecesine erişmedikçe, başka bir deyişle gedik sahibi olmadıkça dükkan açarak, üretim yapamazdı (Turan, 2007: 178).

Gedikler, sabit veya seyyar olmak üzere iki türlüdür. Seyyar veya havzi gedikler, kişiye özgü olup, sahibinin istediği yerde sanatını ve ticaretini yapmasını sağlıyordu. Sabit gedikler ise dükkan, mağaza, atölye gibi yerlere ait olduğundan, sahipleri başka bir yerde sanat ve ticaret yapamazlardı. Tanzimat'ın ilanından ve yabancı devletlerle ticaret anlaşmaları yapılmaya başlandıktan sonra, öteden beri süregelen tekelci uygulamaların sanat ve ticaretin gelişmesinde zararlı olduğu anlaşılmış, ticaret ve sanayiinin gelişmesi gerektiğinden ve istendiğinden, artık gedik düzeni ile tekelci uygulamalar kuralının sürdürülmesinde hükümetçe yarar görülmeyerek kaldırılmıştır. 1912 yılında loncalar tamamen ortadan kaldırılmıştır (TESK, 2012).

B. Kooperatifler

Kooperatif kavramı, Latince "coopera'tion" kelimesinin kaynağını teşkil eden Fransızcadaki "coeperer" kelimesinden doğmuş ve tüm dünyada kabul görmüş olup, birlikte iş görmek ya da işbirliği anlamında kullanılmaktadır (Çetin, 2009: 36).

Uluslararası Kooperatifler Birliği (ICA: International Co-operative Alliance) kooperatifi kişilerin ortak ekonomik, sosyal ve kültürel gereksinim ve özlemlerini, ortaklaşa sahip olacakları ve demokratik kurallarla yönetecekleri bir işletme aracılığıyla karşılamak için gönüllü olarak oluşturdukları özerk bir örgüt şeklinde tanımlamıştır (Kurtaslan, 2004: 115). Ülkemizdeki kooperatifçilik hareketi, doğuşu ve gelişmesi bakımından diğer ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bunun da nedeni toplumsal ekonomik ve tarihi yapılardaki farklılıklardır. Kendi kendine yardım hareketi olan kooperatifçiliğin de, bu değişkenler tarafından etkilenmektedir. Buradan kooperatif hareketinin, ülkenin yapısına göre değiştiği sonucu çıkmaktadır. Türkiye'de kooperatifçilik tarihinde, çağdaş kooperatiflerden önce kooperatif benzeri yapılardan dolayı kavram yabancı değildir. Bu yapılar imece, ahi birlikleri, loncalar ve gediklerdir (Baykul, 2009: 31).

Anadolu insanının yaşamında, dönemin getirdiği şartların da etkisiyle, kooperatif özellikleri taşıyan karşılıklı yardımlaşma biçimleri, tarihin bütün dönemlerinde söz konusu olmuştur. Bu örgütlenme biçimi, kırsal kesimde daha çok "imece" seklinde kendini gösterirken, kentsel kesimde ise Ahi-lonca teşkilatlarıyla ortaya çıkmıştır. Ayrıca Osmanlı Devleti'nin, özellikle kuruluşunda ve yükselmesinde önemli rol oynayan mirî toprak rejimi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan tımar (dirlik) sistemi de üretim kooperatifçiliğinin ilk örnekleri arasında sayılabilir (Hatipler, 2010: 28).

Ahilik, günümüzdeki kooperatiflerin bazı işlevlerini üstlenerek üreticiye ucuz hammadde temini yoluna gitmiştir. Her sanatkar, ürettiği malın ham maddesini kendi mesleğiyle ilgili kurumdan almakla; kurumu da kendi üyelerine hammadde temin etmekte zorunlu tutulmuştur. Ahi yöneticileri, ham maddeyi toplu şekilde ucuz fiyata alıp, günümüzdeki ''üretim kooperatifi'' mantığıyla üyelerine ucuz fiyata satmayı hedeflemiştir. Ahiliğin söz konusu işlevi sayesinde, o dönemde ''haksız rekabet'' önlenmiş; üretici ve tüketici ikilisine ''aracılar'' girememiş; ürettiği malı sadece üreten esnaf pazarlamış ve tek fiyata satılması sağlanmıştır (Mahiroğulları, 2008: 151).

C. Vakıflar

Vakıf, ekonomik yönden hali vakti yerinde olan kişiler tarafından kurulan ve geliri tamamen ihtiyaç sahiplerine tahsis edilen bir hayır müessesesidir. Vakıf Arapça bir kelime olup, sözlükte "hapsetmek, durdurmak, alıkoymak ve bağlamak" anlamlarına gelmektedir (Akdemir, 2007: 66). İslam hukuk doktrininde vakıf, "bir malın menfaatini insanlara tahsis edip çıplak mülkiyetini Allah'ın mülkü hükmünde kabul etmek ve böylece temlik ve temellükü ebediyen engellemek ve yasaklamak" şeklinde tanımlanır (Sağlam, 2009).

Vakıf, insanla beraber mevcut olan karşılıklı dayanışma ve başkasına iyilik yapma duygusunu, hukuki statüye kavuşturan ve ona süreklilik kavramı sağlayan, milletlerin sahip bulunduğu manevî güç ve değerlerin tanımlanmasına yardımcı tüzel kişiliğe sahip demokratik, sivil bir toplum kuruluşudur (Öztürk, 2002b: 434).

Ahi birliklerinin en önemli özelliklerinden biri Ahilik düşünce ve anlayışına uygun biçimde ekonomik hayatın düzenlenmesi amacıyla kurulan ve işletilen Orta Sandıkları esnaf kesesi ya da vakıf adlarıyla anılmışlardır (Yardımcı, 2012).

Osmanlı'da vakıfların başında hükümdarlar, şehzadeler, valide sultanlar ve sultan hanım vakıfları gelmektedir. Onları vezirler, beylerbeyi, zeamet ve has sahipleri izlemekte; toplumdaki diğer zenginler ve orta sınıf, esnaf ve zanaatkarlar, ulema ve sanatkarlar da onları takip etmekte idi. Görüldüğü üzere vakıf kurmada esnaflar, gelirlerine paralel şekilde alt sıralarda yer almaktadırlar (Erşahin, 2007: 120-121). Başlangıçtan itibaren vakıflar, hem mali hem idari bakımdan özerk kurumlar olarak, fethedilen kentlerde kültürel ve ticari kompleksler oluşturmakla yükümlüydüler (Yıldırım, 2000: 156).

Vakıfların kuruluş, şekil ve hizmetler bakımından pek çok çeşidi bulunmaktadır. Osmanlı'daki vakıflar genel anlamıyla; eğitim, belediye, sağlık, bayındırlık gibi hizmetleri karşılamaktaydı. Modern toplumlarda devletlerin eğitim, sağlık, bayındırlık gibi hizmetler için ayırdığı bütçeyi, Osmanlı'da vakıflar karşılıyordu. Osmanlı döneminde kurulan vakıflardan biri de; geliri köy veya mahalle sakinlerinin ihtiyaçlarına sarf edilmek üzere tesis edilmiş avarız vakıfları idi. Hastalık dolayısıyla, güç ve kazançtan aciz kalanların, giydirilip, yedirilip, içirilmesine, tedavilerinin sağlanmasına, sermaye bulamayanlara para verilmesine, fakirlerden ölenlerin kefenlenmesine, borcunu ödeyemeyenlerin borçlarının ödenmesine, fakir kızların çeyizlerine, köy ve mahallelerin, yol, kaldırım, kuyu, suyolu gibi yerlerinin tamirlerine sarf olunmak üzere tesis olunan vakıflar bu kabildendir. Bu gibi vakıflar, bir hayır sahibi tarafından tesis olunduğu gibi, zenginlerden veya esnaftan para toplanarak da kurulurdu (Arı, 2002).

Vakıflar vasıtasıyla oluşturulan finansman sistemi, kültür, eğitim, sağlık, altyapı, bayındırlık, dini ve sosyal hizmetlerin görülmesinde önemli bir rol oynamış, ayrıca sosyal güvenlik ve hayır işleri gibi değişik alanlarda ihtiyaç duyulan altyapı ve finansmanın karşılanmasına da önemli katkıda bulunmuştur. Günümüz Türkiye'sinde eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, ibadet ve bayındırlık faaliyetlerinin devlete yaklaşık 100 milyar TL'yi aşkın bir maliyeti vardır. Günümüzde devlet bütçesine önemli bir yük getiren bu hizmetler, Osmanlı'da vakıflar tarafından karşılanmaktaydı (Türkoğlu, 2012: 176).

Vakıflar kendilerinden yararlanma açısından, biri aynından yararlanılanlar, diğeri, gelirinden yararlanılan olarak ikiye ayrılmıştır. Birinci grup "müessesatı hayriye" (hayır kurumları) olarak isimlendirilir ve içine camiler, medreseler, imaretler, hastaneler, kütüphaneler, hanlar gibi kurumlar girer. İkinci grubun en güzel örneği ise "avarız vakıfları" dır. Özellikle, mahalle veya köylerdeki fakir hastaların tedavisi ile hastalık yüzünden kazanç sağlayamayanların bakımlarını ve kimsesizlerin korunmasını amaç edinmiştir (Şen, 2002: 38). Hayır vakıfları, cami, mescit, okul, kütüphane, imarethane, kervansaray, misafirhane, hamam, kabristan, hastane, dispanser, darülaceze, yol, köprü, liman, çeşme, kuyu, sebil, orman ve spor sahası ve benzeri tesislerle; fakirlere yemek yedirilmesi, kurban kesilmesi, aşure pişirilmesi gibi hizmetler; bu tesis ve hizmetlerde çalışan personelin tayin, terfi ve ücretlerinin ödenmesi konularında çalışan vakıflardan oluşmaktaydı. Avarız vakıfları ise düşük gelirli köy ve mahalle sakinlerinin yangın, hastalık, ölüm gibi durumlarla geçimlerini tehlikeye düşüren başka durumlarda ihtiyaçlarının karşılanması, tedavilerinin yapılması amacıyla kurulmuştu (Dilik,1988: 68-69).

Osmanlı devletinde kurulan vakıflar, insanlar arasında din, dil, ırk, düşünce farkı gözetmeden ihtiyaç sahipliği esasını göz önünde bulundurarak hizmet sunmuşlardır. Aç insanların doyurulmasında, çıplakların giydirilmesinde, kimsesizlerin barınmasında imkan sağlayan vakıflar sayesinde toplumda hırsızlık, gasp, anarşi, isyanların önüne geçilebilmiş, zengin, fakir ayrımının veya sınıf farklılığının sosyal çatışmalara yol açabilmesi önlenmiş, ülkede sosyal patlamalar yaşanmamış, huzurun ve asayişin sağlanmasında büyük katkı sağlamışlardır (Işık, 2009: 6).

III. ESNAF ve SANATKARLIĞIN TARİHSEL SÜRECİ

Bu bölümde esnaf ve sanatkarlığın temelini oluşturan fütüvvet kavramı ile ahilik teşkilatının kuruluşu, yapısı ve çözülüşü ele alınmış; son kısımda ise esnaf ve sanatkarlarımızın günümüzdeki durumuna yer verilmiştir.

A. Fütüvvet ve Ahilik Kavramı

Fütüvvet Arapça kökenli bir sözcük olan feta'dan türetilmiş olup gençlik, ergenlik ve cömertlik anlamına gelmektedir (Turan, 2007: 153). Fütüvvet: dürüstlük, mertlik, adalet, cömertlik, yiğitlik duygularını yaşamak, el açıklığı, konukseverlik, zulüm ve kahır görmüşlere sahip çıkmak ve bu yolda gözünü budaktan esirgememek manasında bir cesaret ve yiğitlik karşılığı olarak kullanılmaktadır (Tükek, 2011).

Terim olarak; nefse hakim olmak, başkalarına kötülük yapmamak, iyilikseverlik, cömertlik gibi manalara gelmektedir. Ayrıca fütüvvet; bir kimsenin, başkalarının hak ve menfaatlerini kendi hak ve menfaatinden üstün tutması, başkalarına katlanması, hatalarını görmezlikten gelmesi, özür dilemeyi gerektirecek davranışlardan sakınması, kendini aşağılarda, başkalarını ise yükseklerde görmesi, sözünde durması, sadakat göstermesi, olduğundan başka türlü görünmemesi, kendini başkalarından üstün saymaması olarak da tanımlanmıştır. Bundan dolayı fütüvvet, güzel ahlak, terbiye ve nezaket kelimeleriyle tarif edilmiştir (Hızlı, 2011: 18).

Arapçada, fütüvvet ehline *feta, fityan*, bunların şeyhlerine *abu-l-fityan, seyyid-al-futuvva* dendiği gibi Farsçada, fütüvvet *ehlifütüvvet-dar, cüvan-merd, feta* adlarıyla anılmış ve yollarına Arapçada, *alfutuva*, Farsçada, *fütüvvet* denegelmiştir (Gölpınarlı, 2011: 17).

Bu kavram, Batı'daki şövalyelik, İran'daki civanmertlik (bu kelime cömertlik şeklinde de okunmuştur), Japonların samurailik, eski Türklerdeki akılık ve alplik ülküleri gibi her toplumda görülebilen bir yiğitlik ülküsü olarak eski Arap toplumunda da mevcuttu. Önceleri sadece cömertlik, misafirperverlik ve kahramanlık boyutlarına sahip iken zamanla İslami ve tasavvufi derinlikler kazanmıştır. Türklerin Müslüman olmasından sonra da ahi teşekküllerinin kurulmasında manevi ve fikri tabanı oluşturmuş, Türklere özgü vasıflar kazanarak bu teşekküllerde yaşamış, etkisini günümüze kadar sürdüre gelmiştir (Tabakoğlu, 2009: 231).

Ahi Birliklerini şekillendiren unsurlardan en önemlisi fütüvvetlerdir. Ahi Birliklerine aynı zamanda ‘’Fütüvvet Birlikleri’’, ahilere ‘’Feta’’, ahilerle ilgili kuralların yazıldığı eserlere de ‘’Fütüvvetname’’ denmektedir (Duman, 2002: 65).

Fütüvvet tavrını konu alan veya fütüvvet tavrının kurallarından bahseden eserler fütüvvetname adını almıştır (Akkuş, 2005: 92). Fütüvvet teşkilatının bir yansıması olarak literatürümüze giren Fütüvvetnameler, Ahi teşkilatının adap, töre ve kaidelerini didaktik bir metotla açıklayan teşkilat mensuplarının el kitapları hüviyetindedir. Fütüvvetnameler, 13-15. yy Anadolu'sunun dini ve kültürel tarihi için önemli bilgiler içeren ilk el kaynaklardandır (Sarıkaya, 1999: 5). Bir tür Ahilik nizamnameleri hüviyetinde olan Fütüvvetnamelerde, uyulması gereken ahlaki ve ticari esaslar belirtilmiştir. Teşkilat mensuplarında bulunması gereken vasıflar, kimlerin teşkilata mensup olabilecekleri, hangi sınıfların teşkilata kabul edilmeyecekleri, genel ve özel ilkeler detayları ile bu eserlerde yer almaktadır. Fütüvvetnamelerde en çok vurgulanan ilkeler aşağıda özetlenmiştir. Bunlar, sosyal dayanışma ve hizmet, samimiyet cömertlik, Allah'tan başkasına kul olmama, insan sevgisi, iyi niyet, irade, bencillikten ve kibirden uzaklaşma; hürriyet ve kanaat, dürüstlük, sürekli gelişme ve yenilenme, tevazu, geçimli olma, hürmet, merhamet, dürüstlük, iyi kalplilik hep fütüvvetin özellikleri arasında sayılmıştır (Solak, 2010: 5). Ahilerin düşüncelerini, ideolojilerini inanç ve ibadetle ilgili kabullerini en iyi ortaya koyan eserler fütüvvet teşkilatının el kitabı hükmündeki Fütüvvetnamelerdir (Topal, 2012: 4). Fütüvvetnamelerde gündelik hayatta uyulması gereken, yataktan kalkmadan başlayıp tekrar yatmaya kadar, yemek yemek, su içmek, söz söylemek, söz dinlemek, evden çıkmak, dükkan açmak, sokakta yürümek, hasta ziyareti, mezar ziyareti vb. alt başlıklarla 124 görgü kuralı sıralanır (Sarıkaya, 2008: 26).

Ahiliğin esasları, ticaret kuralları bu kitaplarda yazılıydı. Teşkilata girecek olan kimse ilk önce bu kitaplarda belirtilen dini ve ahlaki normlara uymak zorunda idi. Fütüvvetnamelere göre teşkilat mensuplarında genel olarak bulunması gereken hususlar şunlardır (Tireli, 2010: 21);

- Doğruluk,
- Emniyet,
- Cömertlik,
- Tevazu,
- Arkadaşlarına nasihat etme, onları doğru yola sevk etme,
- Affedici olma,
- Bencil olmama,

- Realizm (uyanıklık).

Esnaf, ustalık alırken, bunlardan imtihan olunurdu. Bu kitaplarda, her sanatı, mesleği ilk defa kimin icra ettiği yazılır; bu kişi, o esnafın piri addedilirdi (Ekinci, 2008). Fütüvvetnameler göre, ahinin üç şeyi açık üç şeyi kapalı olmalıdır. Açık olanlar:

1. Eli açık olmalı; cömert olmalı,
2. Kapısı açık olmalı; konuksever olmalı,
3. Sofrası açık olmalı; aç geleni tok göndermeli.

Kapalı olanlar:

1. Gözü kapalı olmalı; kimseye kötü bakmamalı ve kimsenin ayıbını görmemeli,
2. Dili bağlı olmalı: kimseye kötü söz söylememeli,
3. Beli bağlı olmalı: kimsenin ırzına, namusuna, haysiyet ve şerefine göz dikmemeli (Arı, 2008: 40).

Fütüvvetin Anadolu'da "Ahilik" olarak ortaya çıkan şekli ise İslam iktisadi hayatının müesseseleşmiş bir örneği olarak görünmektedir (Yılmaz, 2009: 6).

B. Ahilik Teşkilatının Kuruluşu ve Amacı

Esnaf Teşkilatı'nın daha iyi anlaşılması için tarihsel açıdan temellerinin ortaya konulması gerekmektedir. Ahilik kuruluşu, 13. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar "ahilik", o zamandan XX. yüzyılın başlarına kadar da "gedik" yani lonca örgütü olarak toplumun ekonomik ve tecimsel kesimindeki oluşumları düzenlemiştir (Tiryaki, 2006: 12).

"Ahi"; köken itibariyle Arapça bir sözcüktür ve anlamı da "erkek kardeşim" demektir. Diğer taraftan, bu sözcük "Divan-ı Lügat'it Türk" ve "Kutadgu Bilig" gibi eski Türkçe eserlerde yer alan "cömert, eli açık, ali cenap" gibi anlamlara gelen "Akı" sözcüğündeki "k" harfinin yumuşayarak "h" biçimine değişmesi sonucu ortaya çıktığını iddia eden görüş de vardır (Özerkmen, 2004: 59). Ahilik, ister aslı Arapça olan ''ahi''den, ister Türkçe ''akı''dan alınmış olsun, her ikisinin de anlamı birbirine yakındır. Bir başka ifade ile bu iki kelime anlamdaştır. Birincisi, ''kardeş'' anlamındadır. Bu anlamda birbirini gözeten, kardeşinin her türlü ihtiyaç ve

durumunu göz önüne alan kişi; ister aynı ana-babadan dünyaya gelen kimseler olsun, ister bu anlayışı benimsemiş, kendisine kardeş olarak seçmiş olduğu kimselerin bir arada yaşamaları şeklinde ortaya çıkmış olsun, kardeşi için her türlü fedakarlığı göze aldığından birinci anlamıyla kardeştir. İkinci olarak ‘’akı’’ kelimesi, ‘’eli açık, cömert, yiğit’’ anlamındadır. Anadolu'da tıpkı Türkçe'deki ‘’dakı’’nın ‘’dahi’’ye dönüşmesi gibi, ‘’akı’’nın da ‘’ahi’’ye dönüşmüş olması muhtemeledir. Bunun için hem anlam yakınlığı, hem de anlayış ve yaşayış bakımından eski Türklerde, Anadolu'da 12. Yüzyıldan itibaren ‘’’ahilik’’ tarzında devam etmiştir (Şeker, 2005: 29).

Terim anlamında Ahilik, 13. yüzyılda Anadolu'da, Balkanlar'da, Kırım'da Türkler tarafından kurulan esnaf, sanatkar ve üretici (sanayi) birlikleri ile bu birliklerin uyguladıkları ahlaki, siyasi, iktisadi, felsefi duygu ve prensipler anlamına gelir. Teşkilat anlamında Ahilik, Anadolu'da birliği, refahı, toplum düzenini sağlayan ve halkın maddi, manevi tüm ihtiyaçlarına cevap verecek tarzda teşkilatlanan sivil toplum kuruluşudur (Kantarcı, 2007: 64).

Ahilik, 13. yüzyılın ilk yarısından 19. yüzyılın ikinci yarısına kadar olan dönemde Anadolu da, Balkanlar da ve Kırım da yaşam olan Türk halkının sanat ve meslek alanında yetişmelerini ve aynı zamanda ahlaki yönden de gelişmelerini sağlayan önemli bir kurumun adıdır (Şanal ve Güçlü, 2007: 380). Ahilik, ahlak, konukseverlik, yardımseverlik ve sanatın uyumlu bir bileşimidir (Özen Kutanis, 2004: 38). Ahilik, Türkiye Selçukluları zamanında kurulan sosyal, kültürel ve ekonomik nitelikli bir kuruluştur (Bayram, 2001: 1). Başka bir ifadeyle ‘’ahilik; şehirlerde oturan esnafın aralarında birleşerek kurdukları dini-iktisadi bir özellik taşıyan bir teşkilattır.’’(Akgemci ve Özgener, 2002: 50).

Ahiliğin temel misyonu mükemmel fertler yetiştirerek mükemmel topluluklara ulaşmak, âlemi nizama sokma yoluna yapışmak ve bu şekilde “insanlara ve insanlığa hizmet” edebilmektir. Kısaca ahilik teşkilatının misyonunun iki yönlü olduğu görülür. Birinci yönü ferdin mükemmelliğini sağlamak, ikinci yönü ise “Ayende ve Ravende”ye yani gelene-geçene hizmet biçiminde belirtilmiştir (Erken, 2009: 56).

Ahi teşkilatının Anadolu'daki kurucusu sayılan Ahi Evran, Azerbaycan'ın Hoy şehrinde doğmuş, 1775-1262 yılları arasında yaşamıştır. Ahi Evran'ın asıl adı

‘’Nasirüddin Ebü’l Hakayık Mahmud B. Ahmed’dir (Şenel, 2007: 32). 1175 yılında doğmuş ve 1262 yılında 90 küsur yaşında şehit edilmiştir. Kabri vefat ettiği Kırşehir’dedir. Kendisi Debbağ yani deri tabakçısı ve aynı zamanda 32 mesleğin de piri olan Ahi Evran, kendi mesleği olan dericilik dalından başka 32 çeşit mesleğin gelişmesine öncülük etmiştir (Erken, 2011).

Ahiliğin ortaya çıkışı ile ilgili birçok iddia ortaya atılmıştır. Bu iddialar şöyle gruplandırılabilir (Aydoğmuş, 2010: 252):

- Bir kısım bilim adamına göre Ahilik İslami bir kurumdur. Önce Arap Yarımadası’nda ortaya çıkmıştır.
- Bazı araştırmalara göre ise esnaf locaları olarak Abbasiler Döneminde ortaya çıkmış ve Anadolu’ya gelmiştir.
- Bazı araştırmalara göre Ahilik, Orta Asya’da oluşan Budizm ve Maniheizm’in bir yansıması olarak Anadolu’da devam etmiştir.
- Bazı araştırmacılar Ahilik’i eski Türk sosyal yardımlaşma örgütü olduğu iddiasındadırlar.

Günümüzde birçok araştırmacı tarafından da kabul gören ahilik tanımı şöyledir: “Ahilik, 13. yüzyıl Anadolu’sunda büyük şehirlerinden en küçük obalarına kadar dönemin siyasi, sosyal ve ekonomik şartları sonucu ortaya çıkmış belirli kurallar çerçevesinde bir araya gelen esnaf birlikleri için kullanılan bir ifadedir.’’ (Koyuncu, 2008: 21). Ahilik; esnaf kitlesini ayakta tutma amaçlı olarak geleneksel kurallar içinde çalışan, sosyal güvenliği, askeri eğitim ve donatım hizmetlerini aksatmadan yerine getirmek üzere devrin geleneklerine göre çalışma düzeni olan bir meslek teşkilatıdır (Karayılmazlar ve diğerleri, 2007: 152-153).

Palandöken (2011)’e göre, ‘’Esnaf ve sanatkar camiamızın özü olan ahilik, 12. yüzyılda Kırşehir’de temelleri atılan ve Anadolu’ya yayılarak bugünlere kadar süren kültürel, sosyal ve ekonomik bir oluşumdur.’’ Ahilik kurumunun önemli bir özelliği, resmi otoritenin baskısı ile değil, tamamen halkın ihtiyaçlarını karşılamak için halk tarafından kurulmuş sivil bir toplum örgütlenmesi olmasıdır. Bu oluşumun dayandığı dört temel esas “Akıl, Ahlak, Bilim ve Çalışma” dır (TESK, 2008a: 4). Ahiler, bir *hırka,* beyaz yünden *külah* bunun üzerinde sarılan bir *endaze* (60 santim) boyunda bir *sarık* ve mest biçimi *ayakkabı* giyerlerdi. Kemerlerinde iki endaze boyunda saldırma taşırlardı (Koşay, 1977: s.63). Ahiler, bilindiği gibi, bir sanat ve meslek topluluğu

olmakla beraber, asıl iktisadi vasıflardan ziyade dini, içtimai, politik kıymetleri nefsinde toplayıp bir araya getirmekle kendilerini tanıtmışlardır (Tekin, 2006: 221). Ahi birliklerinin, meslek sahibi olma şartı içermeyen Fütüvvet birliklerinden en önemli farkı, Ahi birliğine girebilmek için meslek sahibi olma gerekliliğidir (Kal'a, 2005: 29).

Ahilik başlangıçta birkaç esnaf kolunu kapsayan bir teşkilatlanmaya sahipti. Zamanla Anadolu'nun her şehir ve kasabasında hatta köylerinde yaygınlık kazanmış, bütün esnaf ve çalışanları bünyesinde toplayan çok yönlü sosyal bir kuruluş kimliğine bürünmüştür (Akça, 2003: 215). Ahilik; kahramanlık ve dini nitelikler içeren Fütüvvetnamelerin yanında 1000'e yakın düzenleyici kurala sahiptir. Bu kurallar sadece insanın dış dünyasını değil, iç dünyasını da düzenleyecek niteliktedir (İmir, 2011: 119). Ahilik ''elin açık, alnın açık, sofran açık; dilin kapalı, gözün kapalı, belin kapalı'' veya ''elin tek, dilin berk, dilin pek tut; aşına, işine, eşine sahip ol'' prensipleri üzerine oturtulmuş ve asırlar boyunca yıkılmamıştır (Çineli, 1987).
Ahiliğin ilkelerini kısaca söyle sıralamak mümkündür (Çağman, 2011: 7):

- Ahiler mutlaka bir meslek sahibi olmalıdır. Bu sebeple ahilik anlayışında boş gezmek ve bir iş yapmamak kesinlikle kabul edilemez bir özelliktir.
- Ahiler, sürekli olarak dayanışma düşüncesi ve uygulaması içinde olmalıdır.
- Ahi teşkilatı mal, emek ve sermaye piyasasının işleyişini düzenlemektedir. Piyasanın düzenlenmesine ahi teşkilatı önceleri bilfiil ve aktif olarak katılırken merkezi otoritenin ve kurumların tesisi ile bu görev bizzat devlete ait hale gelmiş ve teşkilat, uygulamanın sürekliliğini temin etmiştir.
- Ahilik zihniyeti istikrar üzere olmayı şiar edinmiştir. Yani fertler, mizaç ve istidadına uygun bir sanata intisap etmeli, sanat erbabı icra ettiği meslekte azimli ve istikrarlı olmalı, sık sık meslek değiştirmemelidir. Aksi durumda toplumdaki istikrar ve ekonomik hayat da bundan menfi olarak etkilenecektir.

Ahiliğin amaçları; insanları hem ahlaken hem de mesleki yönden eğiterek üretici ve topluma yararlı bir duruma getirmek; inançlı, ahlaklı, bilinçli ve üretici bir toplum oluşturmak; insanlar arasında karşılıklı anlayış, güven ve rıza duygularıyla işbölümü ve işbirliği kurarak toplumda sosyal ve ekonomik dengeyi sağlamaktır (Erbaşı ve diğerleri, 2009: 790).

Ahilik bugün globalleşen dünyada en çok ihtiyaç duyulan üretici-varlıklı kesimin, yoksul ve zayıf kesimleri koruyup kollayan sosyal organizasyonlara yönelmesi eğilimini bin yıl önce hayata geçirmeyi başarmıştır. Ülkemizde yeni yeni kurumsallaşan Rekabet Kurulu, Patent Enstitüsü, KOSGEB, Reklam Kurulu yanında Ticaret ve Sanayi Odaları, İşçi ve İşveren Sendikaları, Kooperatifler, Esnaf Odaları, Belediye, Bağ-Kur gibi sosyal hizmet veren kurumlar Ahilik sisteminden günümüze yansıyan kuruluşlardır (Sarıkaya, 2008: 26). Ancak günümüzde Bağ-Kur Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altına alınmıştır.

En genel anlamıyla, binlerce yıldan beri süre gelen kadim Türk medeniyetinin, Anadolu'nun fethi ile birlikte yakın temasa geçtiği İslâm kültürü ile uyum içerisinde kaynaşmasından doğan, yeni bir kültür kuruluşu olan Ahilik ve Ahi birlikleri, kuruldukları dönemden (Anadolu Selçuklu Devleti dönemi: 13. yy.) dağıldıkları döneme (Osmanlı Devleti dönemi: 15. yy.) kadar Türk toplumunun ekonomik, sosyo-kültürel hayatını tanzim eden en önemli kurumlardan biri olmuştur (Kantarcı, 2007: 66).

Sonuç olarak ahiliğin gayesi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek ve ahlaki bir toplum düzeni meydana getirmektir. Ahilikteki bu amaçlara sağlam bir teşkilat ve köklü bir eğitim aracılığıyla ulaşılmaya çalışılmıştır ve bunda başarılı olunmuştur (Nasir, 2002: 11).

C. Ahilik Teşkilatında Yönetim

Esnaf hiyerarşik bir yapıda teşkilatlanmış ve birbirleriyle rekabet esasına göre değil, karşılıklı kontrol ve yardım prensibine dayalı bir yapıyı esas almıştır. Bu sistemde çeşitli üretim dallarındaki esnaf ve zanaatkâr, sıkı bir sosyal ve ahlaki disiplin temelinde örgütlenmiş ve belli kurallar dahilinde esnafın; ticari ahlak, kalite ve tüketici hakkı gibi konularda çalışması sürekli denetlenmiştir. Bu sistemde, esnafın birbirleriyle ve kent yöneticileriyle ilişkilerini düzenleyen, esnafı hükümet yetkililerine karşı temsil eden, kethüda veya şeyh adı verilen kişiler vardır. Kethüdalar esnaf tarafından seçimle göreve getirilmekte, yaşamları boyunca kötü tutum ve davranışları görülmedikçe iş başında kalmaktadırlar (Çiftçi, 2002: 23-24).

1. Kadı

Kadı, kelime olarak ‘’hükmeden’’, ‘’yerine getiren’’ manalarına gelmekte olup, Osmanlılarda şer’i ve hukuki hükümleri tatbik eden, ayrıca devletin emirlerini yerine getiren bir fonksiyona sahipti (Halaçoğlu, 1991: 109). Kadılık, muhtesiplik gibi doğrudan doğruya Ahi birliklerinin yönetim hiyerarşisinde yer almayan ancak genel yönetimin bir parçası olması hasebiyle Ahi birliklerini de ilgilendiren hukuki bir otoritedir. Özellikle Ahilerin kendi birliklerinde halledilemeyen meseleler veya Ahilerle birlikte başkalarını da ilgilendiren konular muhtesip tarafından kadılığa iletilir ve kadılık, anlaşmazlıkları yürürlükteki hukuka göre çözer. Kadılığın Ahi birliklerinin yönetimini ilgilendiren yönü, hukuk kurumu oluşudur (Erken, 1998).

Osmanlı Devleti’nde esnaf gruplarının hem kendi iç işlerini idare eden ve ihtiyaçlarını karşılayan hem de esnaf grupları ile devlet arasındaki ilişkileri sağlayan yöneticileri vardı. Esnaf gruplarının esnaflıkla ilgili olarak temasa geçtiği ve düzenli olarak ilişkisini devam ettirdiği başlıca iki kurum, kadılık ve muhtesipliktir (Çağman, 2011: 21). Kadılık makamı esnafın resmi başvuru merkezidir ve esnaf arasında çıkan anlaşmazlıkları çözme gibi hukuki bir sorumluluk da kadının görevleri arasındadır. Esnafla ilgili olarak; sanat ve ticaretle uğraşan tüm esnafın aralarındaki meselelerin çözümü; kethüda, yiğitbaşı ataması ve de gerektiğinde azil ya da değişimi; narhın artırılması veya azaltılması; mevcut gediklerin artırılması ya da ilga edilmesi; gedik alım satımlarıyla ilgili işlemlerin sicile kaydı; esnaf arasında geçerli nizamın korunarak devam ettirilmesi gibi konular kadı ve yardımcısı olan naibin beledi vazifelerindendir. Beledi hizmetler söz konusu olduğunda kadının görevi, şehre beledî hizmetleri getirmekten ziyade hizmetleri yaptırma ve bunun için halkı örgütlemekten ibarettir. Kadı, beledi hizmetleri, halka ve esnafa icra ettirerek onların yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerini kontrol etmekten sorumludur (Koyuncu, 2008: 93-94).

Kadı, belediye hizmetlerinden biri olan esnafı denetlemek ve esnaf şeyhlerini atamakla yükümlüdür. Bunların dışında, mevsimine göre esnafın sattığı her türlü ticari eşyanın fiyatlarını belirler. Böylece esnafla halk arasında ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkların önünü almış olur. Yerine getirdikleri bu hizmetlerin karşılığında ise,

senede bir kere olmak üzere "narhiyye" adı altında belirli bir miktar parayı esnaftan toplarlar (Tiryaki, 2006: 17).

2. Muhtesip

Geleneksel Ortadoğu şehirlerinde ekonomik hayatın ve düzenin denetimiyle görevli memura muhtesip denmektedir. Muhtesip, çarşı pazarda yer alan ürünlerle ilgili meselelere, ölçme ve tartmadaki hilelere, fiyat ve pazarlıktaki adam kandırma olaylarına, pazarı ve çarşıyı kontrol etme işlerine nezaret eder. Zamanında borcunu vermeyenleri adil ve insaflı olmaya mecbur kılar (Koyuncu, 2008: 97).

Muhtesip doğrudan doğruya Ahi birlikleriyle de ilgili olmayan ancak Ahi birliklerini de ilgilendiren bir yönetim birimidir. Muhtesiplik genel olarak toplum hayatının denetimi ile ilgilidir. Muhtesiplik özellikle Ahilerin esnaf olarak icraatlarıyla ilgilenen ve mülkî yönetim içinde yer alan mevkidir. Muhtesip esnafın davranışlarını ve imalatını denetleyen, fertlerin mağduriyetlerini gidermeye çalışan ve mülkî idarenin kendisine yüklediği görevleri yerine getirmeye çalışan kişidir (Erken, 1998). Kadının emrinde olan muhtesipler, genel olarak çarşı ve pazardaki hayatın intizamını sağlamak, zorunlu ihtiyaç maddelerinin halkın eline ucuz ve uygun bir şekilde geçmesini temin etmek, işyeri açma ruhsatı vermek ve vergi toplamak gibi pek çok görevle mükellef kılınmışlardı. Üstlendiği sorumluluklar ve ifa ettiği görevler bakımından adeta birer müfettiş gibi hizmet gören muhtesipler, bu görevlerine tayin için bazı şartlara sahip olmak mecburiyetindedirler. Bu şartlardan bazıları; Müslüman olmak, mükellefiyet, erkek olmak, adalet, kudret, ilim sahibi, ilmiyle amil, vera ve takva ile iyi ahlak sahibi olmak şeklinde özetlenebilir. Kişisel özellikleri bakımından muhtesiplerin akıllı, zeki, ilim sahibi, uğurlu ve yüzü nurlu kimselerden seçilmesi gerekiyordu ki bunları görenler, başka her hangi bir müdahaleye gerek kalmadan kendiliklerinden kötülüğü (münkeri) terk edebilmeli ve muhtesibi gördüklerinde onlarda utanma hissi meydana gelebilmelidir (Erdoğdu, 2000: 131-133).

3. Kethüda

Kethüda, aslı Farsça olan bir kelime olup, güvenilir bir yeri idareye memur kişidir. Türkçedeki kullanımı Kâhya şeklindedir. Geniş anlamda ise, bir kimsenin yönetiminde ve onun direktifiyle çalışan, kişiliğine güvenildiği için ayrıntılı işlerin idaresi kendisine verilen kimse anlamına gelmektedir (Tiryaki, 2006: 24). Her esnaf grubunun (fırıncı, kasap, demirci, debbağ, hallaç, saraç vb.) başında *kethüda* (ya da şeyh) denilen ve esnaf tarafından seçim yoluyla göreve getirilen temsilciler bulunmaktaydı. Esnaf kethüdaları, mensubu oldukları iş koluna göre kasapbaşı, çarıkçıbaşı, pazarbaşı, ahi baba (debbağların kethüdası) gibi farklı isimler alıyorlardı. Seçimle işbaşına gelen esnaf kethüdaları, ölene kadar görevde kalır, ancak tutum ve davranışları toplum ve esnaf arasında genel kabul gören kuralların dışında olursa değiştirilirlerdi. Esnaf kethüdasının seçimi kadı huzurunda esnaf tarafından yapılır, seçim, İstanbul'da padişahın onayına sunulur ve atanma yazısı demek olan ''berat'' verildikten sonra göreve başlardı (Seyitdanlıoğlu, 1999: 126).

Geniş yetki ve sorumlulukları bulunan esnaf şeyhlerinin başlıca görevleri şunlardır (Çeker, 2008: 70):

- Esnafın mesleki sorunlarını çözümlemek.
- Esnaf orta sandığını idare etmek.
- Birliğe ait binaların bakımını yaptırmak, bunları kiraya vermek veya teşkilat amaçlarına uygun olarak kullanmak.
- Davetçi, çeşmeci, bekçi gibi teşkilat görevlilerini işe almak, maaşlarını ödemek ve gerektiğinde işten çıkarmak.
- Esnafın mesleki ve özel hayatındaki tutum ve davranışlarını izlemek.
- Usta, kalfa, çırak ve yamak törenleri düzenlemek.
- İdare kurulu toplantılarına katılmak.
- Esnafı toplantıya çağırmak.
- Üyesi bulunduğu esnaf kolunu temsilen büyük meclis toplantılarına katılmak.

Kethüdalar genellikle bir esnaf kolunu temsil ettiği gibi bazen de bir kethüda birkaç esnaf kolunu temsil etmektedir. Bu şahsiyetler, görevlerinin yanı sıra mensup oldukları esnaf kolu içerisinde dükkan işletmektedir. Esnaf kolundaki ilk dükkanlar

istisnasız kethüdalara aittir ve bu şahsiyetler itibarlı ve zengin kişilerdir (Gül, 2010: 205). Esnafın başı olan kethüda, sadece esnaf arasındaki tartışmalarda hakemlik yapmakla, bunların çıkarlarını mümkün olduğunca gözetmekle kalmamakta, aynı zamanda onları hükümet ve memurların nezdinde temsil etmekte idi. Ayrıca kethüdalar esnafın dilekçe, şikâyet ve itirazlarını da gerekli mercilere aktarmaktaydılar. Kethüda, kendi esnafı üzerinde söz sahibi olup çıraklıktan ustalığa geçmek isteyenlerin yeterlilik imtihanını şeyh ve yiğitbaşıyla birlikte yapardı (Öntuğ, 2010: 145).

4. Yiğitbaşı

Kethüdanın muavini, ama ondan daha alt bir derecede hükümet ve yerel yetkililer nezdinde resmi bir temsilci olarak belirtilmektedir. Yiğitbaşı esnafın birinci şikayet kademesidir. Onun halledemediği konulara kethüda bakar. Mensup olduğu esnaf içinde nizama aykırı gördüğü işleri kethüda ile beraber muhtesip ve kadıya haber vermek, kendi esnafına alınan malzemeyi dağıtmak ve satmak yiğitbaşının en önemli görevlerindendir. Ayrıca yiğitbaşının, halkın veya bir esnaf grubunun anlaşmazlığa düştüğü konulara çözüm bulmak, loncadan tahsili istenen vergileri toplamak, muhtesip ve hükümet görevlilerine karşı lonca mensuplarının haklarını aramak ve lonca esnafına hammadde sağlamak gibi görevleri de bulunmaktadır (Öntuğ, 2010: 145). Seçimle işbaşına gelen yiğitbaşı esnafın şikayetlerini ilettiği ilk merciidir. Bunun yanında esnafı kethüda ile birlikte mahkemede temsil etmek, ceza verilen esnafın cezasını infaz etmek, usta olacak kalfaları belirlemek ve törenlerde kethüdaya yardımcı olmak gibi görevleri vardır (Turan, 2007: 175). Yiğitbaşının başlıca görevleri şunlardır (Günay, 2003: 19);

- Kethüda ile esnaf arasındaki işleri takip etmek,
- Esnafı kontrol edip, ihtilaf ve problemleriyle meşgul olmak, ilk planda esnafın karşılaştığı meseleleri halletmek,
- Esnafı kethüda ile beraber mahkemede temsil etmek,
- Ceza verilen esnafın cezasını infaz etmek,
- Kendi esnafına alınan malzemeyi, esnaf arasında taksim etmek,

- Usta olacak kalfaları tespit etmek ve onların usta olabilmeleri için müspet kanaat bildirmek,
- Ustalık merasimlerinde kethüdaya yardımcı olmak,
- Kethüda olmadığı zamanlar onun işlerini yapmak.

Yiğitbaşı, esnaf arasında, rütbelerin tespit edilmesi, peştamal ya da kuşak kuşanma törenleri, altıların verdiği disiplin cezalarının uygulanması ve esnaf sandığının yönetimi görevlerini yapar. Ayrıca örgütü yerel kadılık yanında da temsil yetkisine sahiptir (Hatipler, 2010: 81).

Ahilerin kurdukları teşkilat bir bakıma, bu günkü Esnaf Odaları, İşveren Sendikaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, İşçi Sendikaları, Eğitim Hizmetleri veren Kuruluşlar, Bağ-kur, Türk Standartları Enstitüsü ve Belediye gibi kurum ve kuruluşların temeli sayılmaktadır (Öztürk, 2002a: 45-46).

D. Ahilik Teşkilatında Ekonomik Hayat

Osmanlı esnaf ve sanatkarları, önceden olduğu gibi teşkilatlı bir biçimde olmakla birlikte, 18. yüzyılda meslek ve ticaret hayatında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan bir takım sorunlarla karşılaşıyorlardı (Güler, 2000: 133). Halk ve esnafı yakından ilgilendiren sorunların başında günlük gereksinimlerin karşılanması gelir. Devrin ulaşım zorlukları, uzun süren savaşlar, büyük doğal afetler (kıtlık, deprem, su baskını gibi) arada sırada kent halkını güç durumda bırakır, onları açlıkla karşı karşıya getirirdi. Bu durumda özellikle temel ihtiyaç maddelerinin uygun fiyatlarla sağlanması yönetimin başlıca amaçlarından birisini oluşturuyordu. Ekonomik ve sosyal bir önlem olarak fiyatların denetim altında tutulması için başvurulan ilk yöntem, yönetimin üretici ve aracı olanlarla tüketici arasındaki alım ve satım ilişkisine doğrudan karışması olmuştur. Sözü edilen fiyatların kontrolü ‘’narh’’ olarak ifade edilmektedir. Narh koyulurken yani her ürün ve malın fiyatı ayrı ayrı belirlenirken, niteliği ve kalitesi de göz önünde tutulur, ona göre değer biçilirdi (Maden, 2007: 152). Bu sorunların bir kısmı, esnaf ve sanatkarların Selçuklulardan itibaren geleneksel tarzda devam eden ticari ahlak ve prensiplerinin değişikliklere uğramasından ve çöküşünden kaynaklanıyordu. Bir kısmı da, devletin güttüğü para ve ticaret, bunları da içine alan ekonomik siyasetinden; ülkedeki idari, askeri

düzeninin bozulmasından ve bu alanlarda devletin geliştirdiği politikalardan doğuyordu. Bu çerçevede esnaf ve sanatkarların meselelerini tespit edecek olursak karşımıza şöyle bir tablo çıkacaktır (Güler, 2000: 133-134);

- Uzunluk ve tartı ölçülerinde şehirlere ve bölgelere göre farklılıklar,
- Esas mesleği askerlik olup da esnaflıkla uğraşarak esnafların düzenini bozanlar,
- Fiyatlardaki dengesizlik: fiyatlarda değişme zorunluluğu,
- Mal veya hammadde temin etmek,
- Güvenlik,
- Pazarlama,
- Rekabet,
- Kefalet,
- Esnaf üzerine konan sınırlamalar,
- Esnaf yöneticilerinin liyakatli veya ehil kimseler olmaması,
- Esnaf yöneticilerinin esnafı ezmesi ve onlardan hakkı olmadığı halde para, rüşvet vs. istemesi,
- Esnaf ve zanaatkarların teşkilatlarına dışarıdan müdahalelerde bulunulması,
- Esnafın gizli mal satarak vergi kaçırmaları,
- Doğal afetler; kıtlıklar ve yangınlar.

Osmanlılar halkın refahı için tüketiciyi ve üreticiyi koruyucu tedbirler almışlardır. Bu çerçevede üretimden tüketime kadar her sahayı denetim altında tutmayı prensip edinmişlerdir. İşte, narh bu denetim zincirinin bir sonucudur. Narh, sözlüklerde devlet başkanının veya yetki verdiği memurların yahut da halkın işlerini yürütmeyi üzerine alanların pazarlara, esnafa mallarını belli bir fiyata satmalarını emretmesi ve maslahata binaen belirlenen fiyattan aşağı veya yukarı bir fiyata satış yapmayı yasaklaması olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2002c: 862).

Osmanlı esnafının ihtiyaca göre üretim yapması, üretilen malın kalite ve fiyat kontrolü, asgari standartlarına uygun mamul imal eden ve tespit edilen narh fiyatından satış yapan esnafa, imal ettiği mamulün satış garantisini de beraberinde getirmiştir (Aynural, 1993: 360). Narhların tespiti kadıların başkanlığındaki komitelerin göreviydi. Bir malın fiyat tespit komitesi ilgili esnafın şeyh, kethüda, yiğitbaşı, ehl-i hibre gibi yönetici ve uzmanlarıyla, halkın temsilcilerinden

oluşuyordu. Esnaftan fiyatların yükseltilmesi talebi geldiği takdirde komite huzurunda çaşni tutulur yani bir üretim süreci oluşturulur; malın hammadde halinden nihai mal oluncaya kadar geçirdiği safhalardaki maliyetleri, iş saati ve ücretler müşahede ile tespit edilir, yeterli kar bırakması halinde fiyatların yükseltilmesine gerek duyulmazdı (Tabakoğlu, 1987: 122).

E. Ahilik Teşkilatında Eğitim

Tarihi gelişim sürecinde Ahi Birlikleri, bir eğitim kurumu olarak incelendiğinde askeri, dini-ahlaki ve mesleki alanlarda eğitim ve öğretim hizmeti verdiği; bu eğitimin amacının ise, insanı mükemmelleştirmek, çocuğu hayata hazırlamak, davranışlarında dengeli hareket etmesini bilen, çevresine uyum sağlayabilen ve başkalarının haklarına riayet eden insan yetiştirmek; mensuplarını bir mesleğe hazırlamak olduğu görülür (Duman, 2002: 62).

Ahilikteki eğitim, birbirini tamamlar nitelikte iki düzeydedir (Mahiroğulları, 2008: 145);

- İşyerlerinde çırakların yetiştirilmesine yönelik mesleki eğitim,
- Zaviyelerde tüm ahilere verilen ahlak eğitimi.

Ahi olabilmek için gidilen, eğitim görülen kuruma da "Ahi Ocağı" denilir (Tatar ve Dönmez, 2008: 201).

Ahilikte eğitim, gençlikten başlayıp bütün yaşamı kapsayan bir sürekliliğe dayanır. Eğitimin henüz kamunun sorumluluğunda olmadığı bir dönemde bu boşluk Ahi teşkilatının katkılarıyla doldurulmuştur. Ahilik eğitiminin temel amaçları şunlardır (Durak ve Yücel, 2010: 153):

- Dürüst, namuslu üretken insanlar yetiştirmek.
- Meslek ve sanat becerisi olan vatandaşlar yetiştirmek.
- Vatan savunması, otorite boşluğunun doldurulması için askeri güç kullanmak.
- Kültür ve sanat erbabı yetiştirmek.

Ahilikteki mesleki eğitim iş başı ve iş dışı olarak iki şekilde verilirdi. İş başında bir meslek erbabının yanında mesleği öğrenerek gerektiği yerde kendisi de yaparak mesleki eğitiminin uygulama bölümünü yerine getiren öğrenci, iş dışında da "Ahi Zaviyelerinde" işbaşı eğitimiyle bağlantılı olarak eğitimini devam ettirirdi

(Karaman, 2008: 7). Ahi Teşkilatında eğitim, günümüz eğitiminde de geçerli olan teorik ve pratik (uygulamalı) şeklindeydi. Ezbercilik yoktu. Mesleki yükselişler sınavlarla kademe kademe olurdu. Kimse hak etmediği dereceye yükselemezdi (Kayadibi, 2000: 186). Ahi eğitiminde üyelere en başta fütüvvetnamelerde bulunan 740 toplu yaşam kurallarından en az 124'ü öğretilir, üçü açık üçü kapalı diye nitelenen altı iyi ahlak ve insanlık kuralı benimsetilirdi. Teşkilat içerisindeki hiyerarşi içinde yükselen ferdin öğrendiği toplu yaşama kuralları da giderek artar ve en üst dereceye ulaşan üye 740 kuralın tamamını bilirdi (Çeker, 2008: s.78).

Ahilere ait bir eğitim sisteminde (Ceylan, 2008: 40-41):

- İnsan bir bütün olarak ele alınmış, ona yalnızca mesleki değil dini, ahlaki ve içtimai bilgiler de birlikte verilmiştir.
- İş başında yapılan eğitimle, iş dışında yapılan eğitimin bütünleşmesi sağlanmıştır.
- Eğitimi bir noktada tamamlanan değil, ömür boyu süren faaliyet olarak değerlendirmişlerdir.
- Köylere kadar uzanan bir eğitim teşkilatı kurulmuştur.
- Bu sistem Ahilik prensiplerine uymayı kabul eden herkese açıktır.
- Derslerin yetkili kişiler tarafından verilmesi esastır.
- Eğitimden herkes ücretsiz olarak faydalanırdı.

Ahilik kurumu, esnaf ve sanatkarların işsiz kalmasını, gençlerin başıboşluktan kurtarıp bünyesinde bir sanatta ustalaşmalarını sağlayıp aylak ve işsiz duruma düşmesini engellemiş, kötü alışkanlıklardan uzak tutulması; ayrıca, aşırı üretim sebebiyle vereceği ekonomik krizlerin önlenmesi hususunda da etkili olmuştur (Ceylan, 2008: 28). Eğitim, Ahilikte norm ve kuralların kişiye öğretilmesinde, daha sonraki süreçte ise sağlıklı işleyişinde, gerek teorik gerekse pratik boyutlarıyla oldukça önemsenen ve hayat boyu devam eden bir faaliyettir. Zaviyelerde görülen dersler ile işyerlerinde ustadan öğrenilen bilgiler, öyle anlaşılmaktadır ki, zaviyelerde, işyerlerinde ve gündelik toplumsal hayatta uygulanmakta; bunların devamlı tekrarı ve kontrolü ile fert tarafından içselleştirilmektedir (Tekin, 2006: 230).

Gerek iş yerlerinde ve gerekse sohbet salonlarında halka verilmeye çalışılan eğitimin esaslarını şu şekilde özetlemek mümkündür; ferde kendini tanıma yolunu

göstermek, insanın fıtratını korumaya ve iyi insan yetiştirmeye çalışmak; insanı bir bütün olarak ele alıp ona sadece mesleki yönden değil, fakat aynı zamanda dinî, ahlaki ve sosyal açılardan da bilgi aktarmak ve ömür boyu süren bir eğitim vermeye çalışmak (Hülagü, 1994: 607).

Ahilik kurumunda eğitim anlayışı ile ilgili sonuç olarak şunları söylemek mümkündür: Ahi birliklerinde insan bir bütün olarak ele alınıp ahlaki, mesleki ve genel eğitim birlikte yürütülmüştür. Ahiler çalışanların sadece iyi birer sanatkar olmalarını değil, aynı zamanda iyi bir insan, iyi bir Müslüman ve iyi bir vatandaş olarak yetişmeleri için gayret sarf etmişlerdir (Kılavuz, 2009: 37).

1. Yamak

Yamaklık mesleki eğitimin ilk derecesi ve basamağıdır. Veli, yamak olan kişinin işe devamını taahhüt eder. İki sene parasız ve devamlı çalışan yamak, yeterli bilgi ve beceri kazanırsa çıraklığa yükseltilir (Tükek, 2011). Bir esnafa yamak alınmak için on yaşından aşağı olmak, işe devamı, babası veya velisi tarafından sağlanmak şarttır (Çağatay, 1974: 153).

Ahi birliklerinde mesleki eğitim iş başında kalfalar ve ustalar tarafından verilir. Mesleki eğitimle genel eğitimi ve içtimai hayatı bütünlük içerisinde ele alan Ahi birliklerinde, bir gencin meslek hayatının ilk kademesi yamaklıktır. En çok 10 yaşında olan çocukların velisi tarafından ustaya bir sanat öğrenmek maksadı ile verilmesi ile yamaklık dönemi başlar (Kayadibi, 2000: 180).

Osmanlı döneminde esnaf dükkan ve imalathanelerinde bir usta ile kalfa ve çıraklar bulunur. Kalfa ve çırakların azlığı veya çokluğu ustanın işiyle alakalıdır. 9-10 yaşına gelen çocuk babası tarafından bir sanata verilir ve ustasına çocuğun bu sanatı öğrenmesi için her türlü muamelenin yapılması rica edilir. Ustasının yanında yeni işe başlayan çocuğa müptedi denir. Müptedi, çırak ve kalfalığı öğreninceye kadar ayak hizmetinde kullanılır. Bunları öğrendikten sonra dükkanda çalışmaya başlar (Şişman, 2008: 29). Yamaklar veya diğer bir deyişle müptediler, iş yerinde sanat öğrenir, ilgili iş kolunun zaviyesinde ise diğer konularda eğitim görürler. Yamaklara ücret ödenmez, boğaz tokluğuna çalışırlar (Duman, 2002: 63).

2. Çırak

Ahilik kurumunun en önemli özelliklerinden birisi, kendi döneminde "patron-işçi" ilişkisini Batı'da daha sonraki yıllarda bile eşine rastlanmayan bir "sosyal dayanışma" ve "koruma kollama" anlayışı içinde düzenlemiş olmasıdır. Batı'da sanayileşme sürecinde gittikçe sertleşen "işçi-işveren" ilişkileri, Ahilik kurumu içinde (küçük imalat düzeninin getirdiği avantajlarla birlikte) "usta-çırak" çerçevesinde bir "saygı-görgü-bilgi" eğitim süreci içinde eritilmiştir. Çırakların ve mesleğe yeni giren gençlerin topluca yatıp, kalktığı, yiyip içip eğlendiği "ocaklar" da Ahilik kurumunun bir parçasıdır (Çalışkan, 2000).

Bir mesleğin başlangıç aşamasındaki kimseleri oluşturan çıraklar, kendilerini yalnız meslek tekniği konusunda değil aynı zamanda esnaf gelenekleri konusunda eğitecek ve biçimlendirecek olan bir ustanın yanına verilirler ve doğrudan ona tabi olurlar (Gökmen, 2006: 142). Çırak meslekte ilerlemiş bir ustayı ''ata ahi'', kalfalardan ikisini de ''yol kardeşi'' seçer, böylece zaviyeden üç kişinin gözetiminde çalışır (Altıntaş ve Doğan, 2003: 60). Ahilik teşkilatına giren bir çırak üç türlü eğitimden geçirilir (Arslanoğlu, 1988: 160):

1. Ahlak ve fazilet eğitimi.

Bu eğitim zaviyelerde yapılırdı.

2. Sanat ve ustalık eğitimi.

Bu eğitim de gündüzleri işyerlerinde yapılırdı.

3. Askeri ve silah eğitimi.

Çıraklar mesleklerinde uzmanlaşmadıkça ve zamanı gelmedikçe yükselemezler ve ayrı dükkan açamazlar (Es, 2008: 37). Çıraklığın süresi mesleklere göre değişmekle birlikte, ortalama 3-5 yıl kabul edilmiştir (Özparlak, 2006: 69). Ahi birliklerinde en alt statüyü teşkil eden çıraklık, herhangi bir sanata girmek isteyen gencin o sanatın çırak çalıştırma hakkına sahip ustalarından birinin yanına yardımcı olarak verilmesiyle başlamaktadır. Çırak adayı, Ahi ahlakının ön gördüğü üstün nitelikleri taşımalı ve bu duruma ayrı meslekte çalışan iki çırağın şahitlik etmesi gerekmektedir (Şanal ve Güçlü, 2007: 386).

Çırak adayında aranan belli başlı vasıflar kısaca şunlardır (Gelici, 2007: 51):

- Sözü yerli yerinde söylemek.
- Vefa yolunda sabit kadem durmak.
- Ehli kerem ve cömert olmak.
- Güler yüzlü olmak.
- Tatlı dilli olmak.

Çırak ve kalfalar, işyerlerinde mesleki eğitim almaları yanında, Ahi zaviyelerinde de ahlaki ve kültürel bakımdan eğitilirler. Bu zaviyelerde müderrisler ile kadılar tarafından düzenli olarak dersler verilmekte, okuryazar olmayanlara okuma yazma öğretilmekte, herkese yeteneğine göre, hat, tezhip, müzik gibi güzel sanatlar eğitimi de verilmektedir (Birdal, 2007).

Ahilik sistemiyle başlayan çıraklık eğitimi, Osmanlı İmparatorluğu'nda, becerili işgücü yetiştirmede temel yaklaşım olmuş; 17. yüzyıldan sonra lonca ve gedik sisteminde varlığını sürdürmüş; Cumhuriyet döneminde de ara insan gücünün yetiştirilmesinde bir kaynak olma özelliğini korumuştur (Çelenk, 2007: 9).

3. Kalfa

Çıraklıktan sonra gelen rütbe kalfalıktır. Bu, Arapça *khalifa* kelimesinin Türkçeye uydurulmuş şeklidir. *Khalifa* Arapça anlamıyla, esnaf içinde, çırakla usta arasında yer alan orta mertebe demektir (Baer, 1963: 101).

Kalfa, ustanın bulunmadığı zamanlarda ustanın salahiyetine haiz olarak her işi yürütürdü. Belli müddet dolunca, hususi bir merasimle kalfalıktan ustalığa yükselirler. İsterlerse ayrı bir dükkan açabilirlerdi (Refik, 1988). Üç yıl çırak olarak hizmet eden gencin kalfalığa yükseltilmesi daha gösterişli bir törenle gerçekleştirilir. Kalfalığa yükseltilecek genç o gün esnafa özgü elbiseyi ilk defa giyer. Kendi ustasıyla başka üç usta unun iyi ahlaklı olduğunu belirtirler. Orada bulunan bir hoca dua eder. Sonra başkan peştamal (şed) kuşatır. Kendisine sanat ve ticaret hakkında gerekli öğütler verir. Tören yeni kalfanın orada bulunan ustaların ve büyüklerin ellerini öpmesiyle son bulur. Bu törenle kalfa Ahi birliğinin bir öğesi olur (Yardımcı, 2012).

Ahi birliklerinde davranış ve mesleki olgunluğun simgesi olarak Şed Kuşatma törenleri yapılır. Kalfalıktan ustalığa geçecek adayın ürettiği işler kontrol edilir, büyüklerinin (yiğitbaşı ve ustaları) görüşleri alındıktan sonra kuşak bağlanır, şerbet içirilir ve işyeri açma hakkı kendisine verilir (Demir, 2011: 58).

4. Usta (Üstat)

Türkiye loncalarında esnaf ve tüccarın yükselebileceği en üst basamak *üstad,* ya da *usta* rütbesidir. Bu rütbeye yükseliş *başka çıkmak* (bağımsız olmak) deyimiyle ifade edilir, *ustalık* derecesine de *üstadlık* denir. Usta olabilmek için, o meslekten olan kimsenin hem loncayı meydana getiren ailelerden, dini veya sosyal zümrelerden birine mensup bulunması, hem de *gedik*, yani mesleğini yürütme hakkını satın alabilecek, kadar varlıklı olması gerekir. (Baer, 1963: 104).

Üstatlığa yükselmek için kalfanın üç yıl kalfalık etmesi, çırak yetiştirme hususunda özenli davranması, işinde ciddi olması, verilen görevleri tam olarak yerine getirmiş olması, ayrı bir dükkan yönetebilecek duruma geldiğine ustasını inandırmış olması gereklidir. Bu duruma gelen kişiye icazet töreni denilen bir tören düzenlenir ve yeni bir iş yeri açmasına olanak tanınır (Yardımcı, 2012).

Usta çırak arasındaki ilişki, öğretmen-öğrenci arasındaki ilişki gibidir. Usta, bütün gücüyle mesleğini çırağına öğretmek ve aynı zamanda onu iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olarak yetiştirmek gayreti içinde olmak durumundadır. Çırağın mesleğini iyi öğrenememesinden veya kusurlu davranışlarından usta sorumlu tutulur ve bu ustaya iyi gözle bakılmaz (Hatipler, 2010: 75-76). Eğer bir usta kalitesiz mal üretir, üretim standartlarına uymaz, kalfaların ücretlerini vermez, çıraklarını sömürür, onlara bildiklerini öğretmez ve kendinden beklenen görevleri yerine getirmezse, ona işyeri kapatma cezası verilir (Şenel, 2007: 33)

Ahiliğin Türk toplumuna etkilerinin bugün bile devam ettiğini görmek için, Anadolu'da her hangi bir sanat kolunda usta-kalfa-çırak ilişkisine bakmak yeterlidir (Karasoy, 2004: 16).

F. Ahilik Teşkilatında Sosyal Güvenlik

Ahiliğin sosyal fonksiyonu, "sosyal ahlaka" dayanır. Diğer bir ifade ile ahlak ilkeleri "bireyci-egoist" değil, bireyin toplum içinde kişiliğini koruyan bir ilişki söz konusudur. Bu şu demektir; ne birey topluma, ne de toplum bireye ezdirilmemiştir. Ahiliğin sosyal dayanışma ruhu sayesinde, devletin hiçbir etkisi ve yardımı olmadan; şehir esnafı ve halkı, kendi kendisini idare etmiş; en küçük bir suistimal, yolsuzluk ve geleneğe aykırı davranışa fırsat verilmemiştir. Kendi aralarındaki dayanışmayı ve yardımlaşmayı sürdürebilmek için yardımlaşma sandıkları kurmuşlar; acil durumlarda hem üyelerine hem de halktan aciz kalmış kimselere sahip çıkmışlardır (Özerkmen, 2004: 73). Ahilik teşkilatı, Orta sandığı gibi düzenlemeleriyle günümüzdeki "sosyal güvenlik" kurumlarının da ilk örneğini oluşturmuştur. Orta sandıkları, üyeleri için hastalık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi sosyal risklere karşı belirli bir gelir güvencesi sağlamayı amaçlamıştır. Bu kurumlar ihtiyacı olana borç verme, çalışamaz duruma gelene yardım etme vb. fonksiyonları da yerine getirmek suretiyle bir yardım sandığı işlevi de görmüştür (Ersöz, 2009: 148).

Orta Sandığı (Esnaf Vakfı, Esnaf Sandığı, Esnaf Kesesi); kethüda ve yiğitbaşı ile ihtiyarların nezaret ve sorumluluğunda bulunan bu sandığın sermayesi, esnafın bağışları ile çıraklıktan kalfalığa ve kalfalıktan ustalığa yükselenler için ustaları tarafından verilen paralarla, haftada veya ayda bir esnaftan güçlerine göre alınan paylardan oluşurdu. Ayrıca vasiyet, hibe, vakıf paraların gelirleri, duhuliye, kiralar gibi gelirler vardı. Esnaftan hali vakti müsait olmayanlara, bir felakete uğrayanlara, hasta olanlara yardımda bulunulur, ölen fakir esnafın techiz ve tekfini (cenaze giderleri) ve daha bir kısım sosyal faaliyet gerçekleştirilirdi. Böylece Orta Sandığı bir bakıma İşsizlik Sigortası Fonu gibi kullanılırdı (Yazıcı, 1996: 159).

Loncaların orta veya teavün (yardımlaşma) sandıkları, sandık üyesi ile onun ailesine öncelikle hastalanmaları ve sakatlanmaları durumunda tedavileri için gerekli sağlık yardımları yapmış; doğum halinde de doğum yardımı yapmıştır. Sonra, fakir üyeleri ile bunların aile fertlerine, ölüm halinde sosyal seviyelerine uygun bir şekilde cenaze törenleri düzenlemiş ve yapılan masrafları karşılamıştır. Yine, sandıklar, muhtaç duruma düşmüş olan esnafa ve aileleri ile fakirlere yardım etmişlerdir. Ayrıca, yaşlanarak işini terk etmiş ve muhtaç duruma düşmüş ustalarla, tedavisi

mümkün olmayan bir hastalık ve sakatlık sonucu iş görmez duruma düşmüş usta, kalfa ve çıraklar gibi bütün meslek mensuplarının geçimlerini sağlamak da bu sandıkların amaçları arasında yer almıştır. Bundan başka, sandıklar esnafa faiz karşılığı ödünç para da vermişlerdir (Şen, 2002: 29).

Geleneksel sosyal güvenlik kurumlarının, sanayileşmenin meydana getirdiği hızlı değişmeler ve buna bağlı olarak artan sosyal güvenlik ihtiyacı karşısında yetersiz kalması sonucunda oluşturulan sosyal sigortalar, uzun bir geçmişe sahip değildir. Almanya, dünyada sosyal sigortaları ilk kuran ülke durumundadır. Nitekim Başbakan Bismarck'ın hazırlayıp İmparator I. Wilhelm'in 17.11.1881 tarihinde ilan ettiği imparatorluk fermanı, sosyal sigortaların başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Almanya'da ilk olarak 1884'te hastalık sigortası kurulmuştur. Bunu 1885'te iş kazaları, 1891'de malullük ve yaşlılık sigortaları izlemiştir (Şenocak, 2009: 430). Türkiye'de ise ilk sosyal sigorta kanunları (iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortası, işçi sigortaları kurumu kanunları) 1945 yılında çıkarılarak 1946 yılında uygulamaya konulmuştur. Sonra da 1949 yılında yaşlılık, 1950 yılında hastalık sigortasına ilişkin kanunlar çıkarılabilmiştir, 1950 yılında uygulamaya konulan yaşlılık sigortası 1957 yılında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası haline getirilmiştir (Dilik, 1988: 80).

Günümüzde ahilikten gelen bu ''sosyal ahlak'' felsefesi, sosyal hukuk ile güvence altına alınarak korunmaktadır. Sosyal yardım ve sosyal hizmet, yoksul kişilerin zorunlu ihtiyaçlarının karşılanarak orta noktaya çekilmelerini ifade eder. Sosyal teşvikin amacı ise, orta noktada bulunan kişilerin daha yukarı basamaklara çıkabilmesini sağlamaktır (Sözer, 1998: 215). Sosyal sigortaların, bazen sosyal güvenlik kavramıyla karıştırıldığı görülmektedir. Oysa, sosyal devlet ilkesinin geçerli olduğu bir sistemde sosyal güvenlik bir amaç, sosyal sigortalar ise bu aracın gerçekleşmesinde etkili bir araçtır. Ancak, anlam itibariyle farklı iki konumda olan sosyal sigorta ve sosyal güvenlik kavramları, hedefledikleri amaç itibariyle özdeşleşmektedirler (Şenocak, 2009: 430).

Ahilik sisteminin Türk toplumuna kazandırdıkları incelendiğinde aşağıda sayılan özellikler görülmektedir (Tireli, 2010: 20);

- Anomi döneminde erken bir hukuki kodifikasyon,
- Esnaf ve tacirlere yönelik finansal destek sistemi,

- Anomi döneminde Türkün yeni yurdunun korunmasında askeri bir güç,
- Ahlaki şuur kaynağı,
- Otokontrol ve standartlaşma anlamında uygulama alanı,
- Bireylerin kültürel seviyelerinin yükseltilmesine vesile,
- Toplumsal dayanışmanın kristalizasyonu,
- Üretimi ihtiyaçların karşılanması için gerekli gören ve tüketimi kışkırtma niyeti taşımayan anlayış.

G. Ahilik Teşkilatının Çözülüşü

Ahi birliklerinde 15. yüzyıldan itibaren çözülme emareleri görülmeye başlanmış, 16. yüzyıl sonları ve özellikle de 17. yüzyıl birliklerin çözülme dönemleri olmuştur. Birliklerin çözülmesinde; Avrupa'da siyasal oluşum paralelinde gelişen teknik ilerlemenin doğurduğu yeni ticaret anlayışı (merkantilist) ve bu anlayışın pratik sahadaki uygulama başarısı, Osmanlı Devleti'nin uluslararası ticaretteki konumunu koruyamaması, Osmanlı Devleti'nin askeri ve siyasi başarısızlıklarının getirdiği olumsuzluklar, Osmanlı Devleti'nin beylikten İmparatorluğa geçişinde yaşanan yapısal değişim sıkıntıları, esnaf arasına katılan sosyal gruplar (yeniçeri, müteşebbis sermayeci grubu ve köylüler) ve bütün bu değişikliklerle esnaf birliklerinde ahlaki ilkelerin uygulanamaz hale gelişi, yani; birliklerde özden çok şekilciliğin hakim olması etkili olmuştur (Akça, 2003: 216-217).

Osmanlı ekonomisinin zayıflamasının bir sonucu olarak yeniçeri ve sipahi gibi askeri zümreler zanaat hayatına el atmışlar, bunlara 1587 yılında çıkartılan bir fermanla esnaflık hakkı tanınmıştır. Esnaf arasına katılan bu gruplar Ahi birliklerinin çözülmesinde bazı etkiler yapmışlardır. Bu etkilerin başında; bu grupların bazı karlı alanlara bütünüyle hakim olmaları, burada da Ahilik ahlak ve kurallarına uymayan bir üretim ve ticaret hayatı geliştirmeleri gelmektedir. Bunlar el birliğiyle Ahi birliklerinin imtiyaz ve salahiyetlerini çiğneyerek en karlı iş alanlarına yönelmişler ve "yeniçeri zorbalığı" sayesinde buralara hakim olmaya başlamışlardır. Bütün bu nedenler Ahi birliklerinin fonksiyonlarını kaybederek çözülmelerine sebep olmuştur (Öztürk, 2002a: 10). 19. yüzyılla birlikte Batı'da endüstri sahasında meydana gelen devrim mahiyetindeki değişiklikler ve Avrupa'da ucuza mal edilen sanayi

ürünlerinin Osmanlı pazarına girmesi ile birlikte, Osmanlı'da çoğu el emeğine dayalı ve pahalıya mal olan ürünlerin üretimi gerilemiş ve üretim tezgâhları kapanmıştır. Böylelikle esnaf ve sanatkarların ve küçük zanaat erbabının bir araya gelmesiyle oluşan ahilik müessesesi de işlevini kaybetmiştir. En sonunda 1913'de kadro tahdidi sonucu Gedik Usulü kaldırılmıştır. 1924'de de Esnaf Teşkilatı resmen yürürlükten kaldırılmıştır.

Ancak fütüvvet ve ahilikten bize pek çok adet ve uygulama kalmıştır. Bunların başında "esnaf" kelimesi gelir. Osmanlı Padişahlarının kılıç kuşanma töreni ile ahilikteki "şed kuşanma" arasında paralellikler bulunmaktadır. Hala bazı yörelerimizde rastlanan, evlenen kızın beline ailenin büyüğü tarafından bir kuşak bağlanması ve ailenin kutsiyetine dair söylenen sözler fütüvvet devirlerinden kalma bir gelenektir. Modern hayatta alışılagelen işyeri devir işlemlerindeki "hava parası" uygulaması, ahilikteki "peştamallık" olarak bilinen ve peştamal kuşatma merasiminin devam ede gelen bir âdeti olduğu aşikârdır. Yine her esnafın bilmesi ve uygulaması gereken prensipler bugün hala herkesçe bilinmekte ve tekrar edilmektedir (Gemici, 2010: 79).

I. Günümüzde Esnaf ve Sanatkarlar

1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Anadolu'nun Türklerin anayurdu haline gelişinin 11. yüzyılın ikinci yarısından itibaren hızlanmaya başlamasıyla Asya'dan göç eden sanatkar ve tüccar Türklerin yerli tüccar ve sanatkarlar karşısında tutunabilmeleri için aralarında bir örgüt kurmalarını gerekli kılmıştır. Ayrıca Türkler bu örgüt yardımıyla, sağlam, dayanıklı ve standart mal yapabileceklerini düşünmüşlerdir. İşte bu zorunluluk, dini ahlaki kuralları fütüvvetnamelerde zaten mevcut olan esnaf ve sanatkarlar dayanışma ve kontrol örgütünün, yani Ahiliğin Anadolu'da kurulması sonucunu doğurmuştur (Kolbaşı, 2005: 61).

Türk fütüvvet hareketi olan Ahiliğin ilk defa bir teşkilat haline gelmesi, Anadolu Selçuklular döneminde 1. Giyaseddin Keyhüsrev zamanına denk gelmektedir. Abbasi Halifesi Nasır Lidinillah'ın çağrısına uyarak fütüvveti benimseyen 1. Giyaseddin Keyhüsrev, halifenin fütüvveti yaymak maksadıyla

gönderdiği şeyhler, ilim ve fikir adamlarını kabul ederek Ahilik Teşkilatı'nın Anadolu'da kurulmasını sağlamıştır. Anadolu'da Ahilik Teşkilatı'nın kurucusu olarak bilinen Ahi Evren'dir. Ahi Evren şeyh Evheuddin Kirmani ile bütün Anadolu'yu dolaşarak Ahilik Teşkilatı'nın gelişmesini sağlamıştır. Daha sonra şeyhin ölümü üzerine Ahilik Teşkilatı'nın başına geçmiştir. Ahi Evren 1205 yılında Kayseri'ye yerleşerek burada dericiler atölyesini kurmuştur. Zamanla bu atölyenin büyümesi sonucu işçiler çoğalmış ve sonra dericiler mahallesi olmuştur (Es, 2008: 36-37). Osmanlılar memleket halkını dört sınıfa ayırırlardı; kılıç sahipleri kalem sahipleri, hars ve ziraat sahipleri, hirfet ve ticaret sahipleri. Bunlardan birinci sınıf bütün askerlerden, ikinci sınıf ulemadan, hükkamdan, üçüncü sınıf ziraat ve hayvanat ile uğraşanlardan, dördüncü sınıf ise ticaret ve sanat sahiplerinden meydana geliyordu. İslam kurallarına göre hiçbir fert bu sınıflardan hariç kalamazdı. Yani avare ve sefihler olamazdı. Osmanlılar için ''esnaf'' el sanatları ile uğraşanlarla geçimlerini mal ve hizmet üretimi, alım satımı ile sağlayanlar anlamına geliyordu (Altıntaş ve Doğan, 2001: 126).

15. ve 16. Yüzyıllarda Osmanlı Devleti Avrupa ülkelerine göre ileri el sanatları ve küçük sanayiye sahip olmuştur. 17. yüzyılın ortalarında Avrupa da ortaya çıkan sanayi hamlesi ile makine gücünden yararlanma düzeyi yükselmiş ve dünya ekonomisinde bir yön değişikliği kendini göstermeye başlamıştır. Aynı tarihlerde sanayide "devlet kontrolü" kurulmuştur. Hatta dünya standartlarını ilk uygulayan Osmanlı Devleti olmuştur. Fatih Sultan Mehmet'ten sonra tahta çıkan 2. Beyazıt tarafından yürürlüğe konulan "Kanunname-i İktisabı Bursa" (Bursa Belediyesi Yasası) bu konuda dikkat çekici bir belgedir (Karayılmazlar, 2007: 153).

16. yüzyılın sonlarında Batı sanayi ürünlerinin Anadolu pazarlarını kaplaması sonucu Türk esnafı bir yandan hammadde sıkıntısı çekerken, bir yandan da ürettiği eşyaya alıcı bulamamaktaydı. Bu ekonomik krizde iki ayrı grubun esnaf arasına karıştığı görülmektedir: Bu gruplardan birincisi sermaye sahipleridir. Bunlar mamul eşyadan çok hammadde ticareti yapıyor, esnaf ve sanatkarları bu yolla kendilerine bağımlı hale getirmeye çalışıyorlardı. Sermaye sahiplerinin sanayi alanına yönelmeleri sonucu, Ahi birliklerinde sermaye-emek bütünlüğü parçalanmaya başlamış, bu durum teşkilat organizasyonunun temelini sarsmıştır.

Esnaf arasına katılmak suretiyle Ahi birliklerinin çözülmesini hazırlayan ikinci grup ise kendilerine esnaflık hakkı verilen askerler ile çift bozarak şehre inen köylülerdir. Başlangıçta loncalaşmış olan Ahi birlikleri köyden şehre yapılan bu göçlere karşı çıkmıştır. Ancak hükümetin de bunlardan "çift bozan akçesi" adında bir ceza almasına rağmen, bu göçlere engel olunamamıştır. Osmanlı ekonomisinin zayıflamasının bir sonucu olarak yeniçeri ve sipahi gibi askeri zümreler zanaat hayatına el atmışlar, bunlara 1587 yılında çıkartılan bir fermanla esnaflık hakkı tanınmıştır (Öztürk, 2002a: 9-10).

1727 yılında ''gedik'' denen bir düzen uygulanmaya başlandı. Gedik sözcüğü Türkçe'dir. Tekel ve imtiyaz anlamına gelir ki, sahiplerinin işleyeceği işi, başkalarının işleyememesi koşuluyla hükümetçe verilen beratın ya da senedin içinde yazılı olan hakların kullanılmasıdır. Bu tarz esnaflık ve sanatkarlık, 1860 yılına kadar sürmüştür. Gedik sahibi olmadıkça dükkan açarak sanat ve ticaret yapamazdı. Osmanlı Sultanı 1. Abdülmecit'in 1856 da yayınladığı ''Islahat Fermanı'' ile, Osmanlı İmparatorluğunun bütün uyruklarının, her türlü sanat, ticaret ve meslekleri özgürce yapabilmeleri kabul edilince, 1860 yılında bütün gedik beratları sona ermiş oldu. Tanzimat'ın ilanından ve yabancı devletlerle ticaret anlaşmaları yapılmaya başlandıktan sonra, ticaret ve sanayinin gelişmesi gerektiğinden artık gedik sisteminin sürdürülmesinde hükümetçe yarar görülmemiştir (Tiryaki: 8).

1879'da İstanbul Ticaret Odası açılmıştır. 1909'da ise ''Esnaf Cemiyeti Talimatnamesi'' çıkarılmıştır. Bu tarihten sonra bazı esnaf ve iş adamları dernekler kurmaya başlamışlardır. 1910'da Ticaret ve Sanayi Odalarına Mahsus Nizamname meydana getirilmiştir. 1913'te bütün tahditler ve dolayısıyla gedik usulü tamamen kaldırılmıştır. 1924'te de esnaf birlikleri resmen tarihe karışmıştır (Solak, 2010: 24).

2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Ahiliğin kaldırılmasından sonra benzer fonksiyonları karşılamak üzere oluşturulan kurumlar Ticaret ve Sanayi Odaları, Sendikalar, Çalışına ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği (TOBB), Türkiye Esnaf ve Küçük

Sanatkarlar Konfederasyonu, Vakıflar ve Mesleki Yeterlilik Kurumu şeklinde ele alınabilir (Solak, 2010: 25).

Esnaf-sanatkar ve küçük üreticilerin finansman problemlerini gidermek amacıyla, 1933 yılında Türkiye Halk Bankası kurulmuştur. Bu kesimin teşvik ve himaye edilmesi içinde, 1943 yılında ticaret ve sanayi odaları ile esnaf odaları ve ticaret borsalarının yasası hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. 1949 yılından sonra "5373 Sayılı Kanun" ile esnaf odaları, ticaret ve sanayi odalarından ayrılarak bağımsız olarak çalışmaya başlamıştır. Ayrıca esnaf ve sanatkar ile yanlarında çalışan usta, kalfa, çırak ve diğer yardımcı personel de aynı çatı altında toplanmıştır. 1949 yılında "Esnaf Dernekleri ve Esnaf Birlikleri Yasası" çıkarılarak, birlikler ve dernekler sistemi başlatılmıştır. Bu arada Halk Bankası; esnaf, esnaf dernekleri, küçük sanat kooperatifleri ve küçük sanayi teşekküllerinin kredi ihtiyacını karşılama ve halk sandıklarına kredi vermekle görevlendirilmiştir. 1957 yılında "Sanayi Sicili Kanunu" nun yürürlüğe girmesi ile esnaf-sanatkar-küçük üretici kesimi için de bir tanımlama yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur (Karayılmazlar, 2007: 154-155).

Günümüzde TÜİK, Esnaf ve Sanatkarları ''kendi hesabına çalışanlar'' olarak adlandırmakta ve şu şekilde tanımlamaktadır: *Kendi hesabına çalışanlar,* bir veya daha fazla ortakla kendi hesaplarına çalışanlardır. Kendi hesabına çalışılan işler, ücretlerin doğrudan üretilen kendi tüketimleri karın parçası olarak kabul edilen mal ve hizmetlerden elde edilen kara veya potansiyel kara bağlı olan işlerdir. Referans dönemi süresince süreklilik esasına göre işlerinde kendileri için ''ücretli çalışan'' bulundurmayan çalışanlardır. Dikkat edilmesi gereken husus: Bu grupta yer alan kişiler süreklilik esasına dayanmayan ücretli çalışanları istihdam edebilirler (Ortaklar aynı ailenin veya hanehalkının üyelerinden olabileceği gibi, olmayabilirler de).

İKİNCİ BÖLÜM
ESNAF ve SANATKARLARIN İSTİHDAMA İLİŞKİN SORUNLARI

I. İSTİHDAM ve İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

İstihdam kelime anlamı olarak kullanma veya çalıştırma demektir. Bir ülkede, bir yıldaki ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılması veya çalışma derecesi istihdamı göstermektedir (Özpınar, 2011: 134). Bu sözcük, geniş ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde kullanılır. Geniş anlamda istihdam, bir ülkenin sahip olduğu üretim faktörlerinin (emek, toprak ve sermaye) bir yıllık süre içindeki kullanılma derecesidir. Dar anlamda istihdam, bir ülkede, bir yıllık bir süre zarfında ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılma, çalışma veya çalıştırılma derecesidir. Dar anlamda, üretime katılan faktörlerden yalnız emek (işgücü) ele alınmaktadır İstihdam, tam, eksik ve aşırı istihdam olmak üzere üç şekilde sınıflandırılabilir (Tatar: 2006: 3).

A. Tam İstihdam

Geniş anlamdaki tam istihdamı, bir ekonomide veya bir bölgede tüm üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynak, girişimci) üretim sürecine aynı zaman dilimi içerinde katılması olarak ifade etmek mümkündür. Dar anlamdaki tam istihdam ise üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün bir ekonomide veya bir bölgede belirli bir zaman dilimi içerisinde üretim sürecine katılmasını ifade eder. Ancak bu üretim süreci hiçbir emek arzının açıkta kalmayacak derecedeki katılımıdır. Daha basit bir anlatımla ise, bir ülke içerisinde veya bir bölgede belirli bir zaman dilimi içerisinde çalışmak isteyen herkesin makul ücret düzeyinden iş bulabildiği, üretim faaliyetlerine katılabildiği durumdur (Bekiroğlu, 2010: 10).

B. Eksik İstihdam

İşsizliğin oranlarının tespiti bakımından dikkate alınması gereken kavramlardan biri de eksik istihdamdır. Eksik istihdam sorunu işsizlik kadar

önemlidir ve işsizlikle birlikte ele alınmalıdır. Eksik istihdam iki türlüdür. Birincisi görülebilir eksik istihdam, ikinci görülemeyen eksik istihdamdır (Özdemir ve diğerleri, 2006: 74). Görülebilir eksik istihdam, istihdam hacminde bir yetersizliği yansıtan ve genellikle işgücü anketi ve diğer araştırmalar il doğrudan doğruya ölçülebilen istatistiki kavramdır. Görülemeyen eksik istihdam ise işgücü kaynaklarının yanlış tahsisini gösteren veya işgücü ile diğer üretim faktörleri arasında esaslı dengesizliği yansıtan daha ziyade analitik bir kavramdır. Bunun, çalışanın istihdam edildiği isten aldığı düşük gelir, kişinin becerisinin eksik kapasitede kullanılması, verimliliğin çok düşük olması gibi karakteristik belirtileri vardır (Sapancalı, 2000: 30).

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansında, mevcut eksik istihdam tanımı, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alınarak, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilecek "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam" kavramlarına geçilmesine karar verilmiştir. TÜİK (2013a), bu iki kavramı şu şekilde tanımlamıştır:

- *Zamana bağlı eksik istihdam*: Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.
- *Yetersiz istihdam*: Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

C. Aşırı İstihdam

Geniş anlamda aşırı istihdam, bir ekonomide veya bir bölgede tüm üretim faktörlerinin aynı zaman dilimi içerisinde tam kapasite ile üretim sürecinde olduğu halde, miktar veya sayı itibariyle daha çok üretim faktörüne ihtiyaç duyulduğu ekonomik durumdur. Dar anlamda aşırı istihdam ise, üretim faktörlerinden biri olan emek faktörünün bir ekonomide veya bir bölgede belirli bir zaman dilimi içerisinde tam kapasite ile üretim sürecinde olduğu halde, miktar veya sayı itibariyle daha çok

emek faktörüne ihtiyaç duyulduğu ekonomik durumdur. Tanımlamadan da anlaşılacağı üzere emek faktörünün aşırı değerlendiği bir durum söz konusudur. Bu durumda ya bölge dışından (ekonomi) emek talep edilmekte veya çalışan işgücü normal çalışma sürelerinden daha fazla çalıştırılmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 12).

Aşırı istihdam, bir ekonomide mevcut üretim faktörlerinin tümü çalıştığı halde üretilen mal ve hizmet miktarlarının, toplam talebi karşılayamaması durumudur. Bu durumda istihdam hacmi arttırılamadığı için kısa dönemde toplam reel hasılanın arttırılması da imkansızdır. Üretim öğelerinin maksimum kapasite ile kullanılmasıyla üretim geçici olarak artar. Ancak bu sürekli olmayacağı için kısa bir süre sonra üretim eski düzeyinin de altına düşecektir (Gediz ve Yalçınkaya, 2000: 163).

D. Kayıtdışı (Enformel) İstihdam

Kayıtdışı istihdam kavramı, ilk defa 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun düzenlediği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya raporunda "enformal sektör" olarak kullanılmıştır. Raporda formal (kayıtlı sektör) tarafından karşılanamayan açık işsizliğin enformal (kayıtdışı) sektör tarafından emildiği ve kırsal alandan şehirlere göçün beklenen miktarda açık işsizliğe yol açmadığı saptaması yapılmıştır (Karaarslan, 2010: 22).

Enformel istihdam: faaliyetlerin ya da çalışanların bildirilmemesi; rastlantısal ya da kısa süreli işler; (örneğin, sosyal sigortaya prim ödeyebilmek için) belirli bir eşiğe ulaşmayan iş süreleri ya da ücretleri kapsayan işler; kayıtsız bir işletme ya da hane halkına bağlı olan bir kişi adına çalışma; (örneğin, işyerinin dışında ve iş sözleşmesi bulunmaksızın) işin görüldüğü yerin işverene ait olduğu mekanlar dışındaki işler; ya da iş mevzuatının uygulanmadığı veya çeşitli gerekçelerle tanınmadığı işler gerçekleştiğinde söz konusu olacaktır (Erdut, 2007: 55). Hane halkı işgücü anketinde kayıtdışı istihdam, kişinin yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna (Emekli Sandığı, Bağ-Kur veya Sosyal Sigortalar Kurumu) kayıtlı olmayanlar olarak tanımlanmaktadır Türkiye'de kayıtdışı istihdamın birçok oluşum nedeni bulunmaktadır. İstihdam üzerindeki vergilerin aşırı yüksek olması kayıtdışılığı teşvik eden en önemli nedenlerden biridir. Türkiye'de nüfus artışının

hala yüksek olmasına karşın formel istihdamdaki artış hızı bunun altında kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle, Türkiye'de yeni formel istihdam alanları yeterince yaratılamamakta, bu ise kişileri kayıtdışılığa ve informel sektörde düşük verimlilikte ve düşük ücretle çalışmaya itmektedir (TÜSİAD, 2002: 98). Kayıtdışı çalışmanın niteliğinin belirlenmesinde kayıtdışı ekonomik faaliyet ve bu faaliyette istihdam olunan işgücünün olanakları belirgin bir rol oynar. Bunlar (Güloğlu ve diğerleri, 2003: 54);

- Kayıtdışı ekonomik faaliyetler genellikle küçük işletmelerde yaygın olarak sürdürülür,
- Kayıtdışı sektöre giriş çok kolaydır ve bu sektördeki faaliyetin sosyal boyutu nedeniyle kamu otoritesi esnek davranır,
- İşletmelerde kişisel sermaye kullanıldığından kuruluş kolaydır ve kırsal kesimden gelirken getirilen sermaye kuruluş sermayesi olarak genellikle yetmektedir,
- Aile işgücüne dayanması esnek çalışmaya ve yasalara karşı savunmaya daha elverişlidir,
- İşgücünün vasıf ve eğitim düzeyi düşüktür,
- Özellikle emek piyasasına ilk defa emeğini arz edenler arasında yaygındır.

Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı istihdam sorunlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Yaprak, 2010: 505);

- Nüfus artış hızının yüksekliği ve genç nüfusun büyüklüğü
- Genel eğitim düzeyinin düşük olması nedeni ile iş piyasasının gerektirdiği niteliklerden yoksun nüfusun oransal büyüklüğü,
- Özellikle kadınların çalışma yaşamına katılım oranının düşük olması,
- Kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ekonominin büyüklüğü,
- Ekonomik büyümeye rağmen, istihdam artışının aynı oranda gerçekleşmemesi,
- İşçilik maliyetlerinin yüksekliği nedeni ile işverenlerin istihdam artışına karşı isteksiz davranmaları.

II. İŞGÜCÜ PİYASASI

Türkiye'deki işgücü piyasasının yapısı, gelişmekte olan ülkelerin sahip olduğu özellikleri göstermektedir. Türkiye'de geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü piyasası hakimdir. Kırsal istihdam-kentsel istihdam, enformel sektör-formel sektör, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin karşı karşıya ve iç içe yaşanması Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliğidir (Karabulut, 2007: 23). Aşağıdaki tabloda 2013-2014 Ocak dönemine ait mevsim etkilerinden arındırılmamış işgücü verileri görülmektedir.

Tablo 1: İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler

	2013 Ocak	**2014 Ocak**	**Bir önceki yıla göre değişim (Bin kişi)**	**Bir önceki yıla göre değişim (%)**
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	55.169	56.084	915	1,7
İşgücüne Dahil Olmayanlar	27.846	28.048	202	0,7
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	2.254	2.083	-171	-7,6
İşgücü	27.323	28.036	713	2,6
İstihdam	24.433	25.194	761	3,1
Tarım	5.474	5.383	-91	-1,7
Sanayi	4.869	4.967	98	2,0
Hizmetler	12.549	13.155	606	4,8
İnşaat	1.540	1.690	150	9,7
İşsiz	2.890	2.841	-49	-1,7
İşgücüne Katılma Oranı (%)	49,5	50,0	-	0,5
İstihdam Oranı (%)	44,3	44,9	-	0,6
İşsizlik Oranı (%)	10,6	10,1	-	-0,5
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	12,9	12,3	-	-0,6
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	20,7	19	-	-1,7

Kaynak: Varoğlu, E., (2014). *Aylık İstihdam Değerlendirmeleri*. Ocak 2014 Dönemi. İstihdam ve Çalışma Hayatı Dairesi Başkanlığı. s. 6.

A. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılma oranı, işgücünün aktif nüfus içindeki göreli ağırlığını gösterir. Diğer bir deyişle, istihdam edilmiş ya da işsiz olarak işgücü piyasası ile bir bağlantısı olanların görece önemini vurgular. Zira geri kalanların, yani işgücüne dahil olmayanların, işgücü piyasası ile bir bağlantıları olmadığı varsayılır. İşgücüne katılma oranlarının yükselişi, işgücü piyasasıyla bağlantısı olanların, yani üretken kabul edilenlerin sayısındaki artışı temsil eder (Göztepe, 2007: 83). İktisadi faaliyet oranı olarak da adlandırılan işgücüne katılma oranı, ekonomi politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynar. Örneğin, tam istihdamı sağlamaya yönelik politikalar, toplumda kaç kişinin çalışmak isteğinde olduğu bilindiğinde oluşturulup uygulanabilir. Bunun için işgücüne katılma oranı ve bunu etkileyen unsurların bilinmesi gerekir. İşgücüne katılma oranının artması ekonomik faaliyet oranının artması anlamına gelirken, azalması ise aktif nüfusun daha büyük kısmının ekonomik aktivitenin dışında kalması anlamında değerlendirilebilir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 10). Tablo 2'de 2010-2014 yılları arasında ülkemizde işgücüne katılma oranları görülmektedir.

Tablo 2: Türkiye'de Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı (%)
2010	48,8
2011	49,9
2012	50,0
2013	50,8
2014 (Şubat dönemi)	49,1

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

B. İşgücünün Eğitim Durumu

Tablo 3'te 2010-2014 yılları arasında ülkemizde eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranları görülmektedir.

Tablo 3: Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

Yıllar	Okuryazar olmayanlar(%)	Lise altı eğitimliler (%)	Lise (%)	Mesleki veya Teknik Lise (%)	Yükseköğretim(%)
2010	19,8	46,8	51,4	65,8	78,8
2011	20,5	47,8	52,1	65,5	79,3
2012	19,7	47,6	51,9	64,6	79,1
2013	19,7	47,2	52,5	65,7	80,7
2014	17,9	46,0	53,7	65,1	78,6

Kaynak: TÜİK, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu.

C. İşgücünün Sektörel Yapısı

İstihdamın sektörel kompozisyonunda 2000 yılından itibaren tarım ağırlıklı yapıdan, hizmetler ağırlıklı yapıya doğru bir geçiş gözlenmektedir. Yani, Türkiye'deki istihdamın dağılımında tarım sektörünün payındaki azalışın, hizmetler sektöründeki artışla dengelendiğini söylemek mümkündür. Hizmet sektörünün ekonomide payı arttıkça, büyümenin de istihdam yaratma kapasitesi artmaktadır. Türkiye'de uzun dönemde istihdamın lokomotifinin hizmetler sektörü olacağı söylenebilir (Karabulut, 2007: 25). Tablo 4'te 2010-2014 yılları arasında ülkemizde istihdamın sektörel dağılımı görülmektedir.

Tablo 4: Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Yıllar	Tarım (%)	Sanayi (%)	İnşaat (%)	Hizmetler (%)
2010	25,2	19,9	6,3	48,6
2011	25,5	19,5	7,0	48,1
2012	24,6	19,1	6,9	49,4
2013	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	20,2	21,4	7,0	51,3

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

D. İşsizlik

Ülkemizde işsizlikle ilgili verileri toplayan ve bu alanda ILO norm ve standartlarına uygun istatistikler oluşturan bir kurum olan Türkiye İstatistik Kurumu işsizi şu şekilde tanımlamaktadır: "Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir işle bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. (Lordoğlu ve diğerleri, 2013: 132). Ortak bir işsizlik tanımı yapmak gerekirse, işsizlik (Karabulut, 2007: 3);

- Çalışabilecek durumda olan işgücünün,
- Özellikle çalışmak isteyen kişilerin,
- Cari ücret (o anda piyasada varolan ücret) düzeyinden,
- İş arama isteği olmasına rağmen,
- İş bulamaması durumudur.

İşsizliğin nedeni, ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarıdır. Bu nedenle ülkeler, kendi özgün sosyoekonomik koşullarına göre, işsizlikle mücadelede farklı yöntemler geliştirmişlerdir. Yapılan gözlemler ve araştırmalar Türkiye'de işsizlik sorununun gerek geçiş ekonomisinin sorunlarından gerekse işgücü piyasasının katılıklarından kaynaklandığını göstermektedir (TESK, 2008b: 45). Tablo 5'te 2010-2014 yılları arasında ülkemizde yıllara göre işsizlik oranları görülmektedir.

Tablo 5: Yıllara Göre İşsizlik Oranı

Yıllar	İşsizlik Oranı (%)
2010	11,9
2011	9,8
2012	9,2
2013	9,7
2014	10,2

Kaynak: : TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

❖ İradi (Gönüllü) İşsizlik

"İradi (Gönüllü) işsizlik", çalışma gücüne sahip bulunan kişilerin, çalışma istek ve arzusunda olmamaları sonucu oluşan işsizlik türüdür. Oysaki kişiler cari ücret düzeyine ve iş kollarına razı olduklarında iş bulmaları mümkündür. Gönüllü işsizler parasal veya kişisel nedenlerle çalışmayı sürdürmek istemeyebilirler. Gönüllü işsizliğin nedenleri (Bekiroğlu, 2010: 53):

- Hiçbir zaman aktif olarak iş aramıyor olabilir.
- İşin kendisine uygun olmadığını düşünebilir. Ayrıca kendisine uygun bir işin var olmadığını da düşünebilir.
- Kendisine, kendisini tatmin edecek olan ücretin verilmeyeceğini düşünebilir.
- Çalışmayı apaçık istemeyebilir.

❖ Gayri İradi (Gönülsüz) İşsizlik

Çalışabilir işgücünün; geçerli ücret ve çalışma koşulları altında çalışmak istediği halde geçici veya sürekli olarak çalışabileceği iş bulamaması durumudur. Bu işsizlik türü işbölümü ve uzmanlaşmanın ileri düzeyde olduğu ülkelerde sık sık ortaya çıkmaktadır. Klasik İktisatçılar bu tür bir işsizliği kabul etmemişlerdir. İşsizliğin irade dışı bir olay olduğunu, John Maynard Keynes ileri sürmüştür. Gayri iradi işsizlik; üretim kapasitesinin yetersizliğinden, konjonktürel dalgalanmalardan ve yapısal değişmelerden kaynaklanabilir. Keynes'e göre bu işsizliğin en önemli nedenlerinden biri talep yetersizliğidir (Karabulut, 2007: 9).

❖ Friksiyonel (Geçici-Arızi) İşsizlik

Friksiyonel İşsizlik (frictional unemployment), geçici işsizlik olup işgücüne yeni katılıp iş arayanları, daha iyi bir iş bulmak için işinden ayrılmış olanları ve bazı firmaların kötü yönetim sonucu iflas edip piyasadan ayrılmaları sonucu geçici olarak işsiz kalıp iş arayanları kapsar (Ertek, 2004: 107).

Her zaman emek piyasasına ilk defa girenler ve mevcut işinden memnun olmadığı için işini değiştirmek isteyenlerin olması ve bunun zaman alması nedeniyle ortaya çıkan işsizlik, doğal işsizlik olarak kabul edilir ve en sağlıklı ekonomilerde bile sıfırlanması mümkün değildir (Güney, 2009: 140).

Arızi işsizlik, gelişmiş ya da az gelişmiş olsun, bütün ekonomilerde, ancak istihdam koşulları yeterli olan ekonomilerde daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Günümüzde iktisatçıların çoğunluğu, arızi işsizliğin her ekonomide %1-2 arasında olabileceği ve önemli bir işsizlik problemi olmadığı görüşündedirler. Ayrıca arızi işsizlik oranı konusunda sendika çevrelerine göre ise, %1-2 arasında olması gereken bu oran işveren çevrelerine göre %3-5 arasında olmalıdır. Sonuç olarak, emeğin normal dolaşımı daima arızi olarak işsiz bir insan topluluğu üretecektir (Gökmen, 2007: 37).

- **Yapısal İşsizlik**

Yapısal işsizlik (structional unemployment), çeşitli mal ve hizmetlere olan talepteki değişmeler, teknolojideki değişmeler ve uluslararası rekabetteki değişmeler sonucu, farklı mal ve hizmetlerin üretilmesi için gerekli emek talebi yapılarındaki değişmeler sonucu ortaya çıkar. Bu tür işsizlik uyumsuzluk işsizliği (mismatch unemployment) diye de adlandırılır (Ertek, 2004: 107-108). Yapısal işsizlik özellikle gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan, tarımdan sanayiye, hatta sanayi bile atlanıp doğrudan hizmet sektörüne geçilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde ise yapısal işsizlik teknolojik gelişme sonucu ihtiyaç duyulan yetişmiş işgücü talebinin karşılanamaması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Yapısal işsizlik durumunda problem, iş arayanlar ile boş işler arasındaki dengesizlikten değil, iş arayanların sahip oldukları niteliklerle boş işlerin niteliği arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır (Güney, 2009: 138).

Geçici işsizlik gibi yapısal işsizlik de ortadan kaldırılması mümkün olmayan bir işsizlik türüdür. Ancak özellikle teknolojik gelişmeden kaynaklanan yapısal işsizliği işgücüne yeni beceriler kazandırmaya yönelik eğitim faaliyetleri düzenleyerek azaltmak mümkündür (Ünsal, 2004: 406).

❖ Konjonktürel (Eksik Talep) İşsizliği

Devri işsizlik ya da yetersiz talep işsizliği olarak da adlandırılan konjonktürel işsizlik, piyasa ekonomilerinde ekonomik faaliyetlerin dönemsel dalgalanmalar göstermesinin bir sonucu olup, ekonominin daralma dönemlerinde artmakta, genişleme dönemlerinde ise toplam talebe bağlı olarak azalmaktadır. Geçici işsizlikte bilgi eksikliği, yapısal işsizlikte de mesleki ve coğrafi dengesizlikler gibi nedenlerle işçi arayanlarla işsizlerin eşleşememeleri söz konusu olmaktaydı. Konjonktürel işsizlik ise, bunlardan farklı olarak, piyasada yeterince iş olmaması nedeniyle ortaya çıkan bir işsizlik türüdür (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 208).

Talepteki yetersizlik işsizliğin kaynağını oluşturmaktadır. Bu işsizlik tipinin etkileri talepteki değişikliklere bağlı olarak kısa ya da uzun süreli olabilmektedir. Konjonktürel işsizlik sadece gelişmiş ekonomilere özgü bir işsizlik olmayıp, gelişmekte olan ülkelerde de ortaya çıkmaktadır (Özdemir ve diğerleri, 2006: 71). Ekonomik bakımdan az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkması ise çok güçtür. Ancak, bazı özel koşulların varlığı durumunda az gelişmiş ülkelerde de görülebileceği belirtilmektedir (Başterzi, 1996: 12).

Konjonktürel işsizlik kapitalist sistemin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlardan biridir. Dış piyasalar için yapılan üretim, piyasaların şeffaf olmayışı, yığın üretim ve dolambaçlı üretim süreci bu işsizliğin çeşitli sebeplerindendir (Karabulut, 2007: 13).

❖ Mevsimsel İşsizlik

Bazı ekonomik faaliyetlerin belirli mevsimlerde yapılabilmeleri sebebiyle ortaya çıkar. Bu alanlarda üretim faaliyeti bitince yeniden işsizlik dönemi başlar (Gökalp, 2009: 49). Mevsimlik işsizliğin genel olarak iki sebebi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, hava şartları ve mevsim değişmeleri sonucu üretimde meydana gelen aksamalardır. İkinci tür sebep ise, mevsim koşulları ve değişmeleri sonucu bazı mal ve hizmetlerin talebinde ortaya çıkan düşüşlerdir. Hava şartları ve mevsim değişiklikleri genellikle üretime tesir etmek suretiyle mevsim işsizliğine neden olur (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 208). Mesela tarımsal faaliyetler genellikle yılın yarısı kadar bir bölümünü kapsar, yine turizm sektörünün faaliyet hacmi mevsimler

itibariyle çok değişir. Aynı şekilde inşaat sektöründe işler, kış mevsiminde neredeyse durma noktasına gelir. Bu türden işsizlik daha ziyade azgelişmiş ülkeler açısından önem arz eder. İşlerinden mevsimlik olarak uzak kalanların başka sektörlerde istihdamı saplanabilirse mevsimlik işsizlik azaltılabilir veya olumsuz etkileri bir ölçüde giderilebilir (Yıldırım ve diğerleri, 2007: 353).

❖ Teknolojik İşsizlik

Teknolojik işsizlik insan gücü yerine makina ikame edilmesinden ve işletme organizasyonunda ortaya çıkan teknik gelişmelerden kaynaklanmaktadır. Teknolojik işsizlik bu anlamda halihazırdaki teknolojinin değişerek işgücünün bu yeni teknolojiye uygunluğunun sağlanamamasından ileri gelebilmektedir. Az gelişmiş ülkelerde sanayileşmenin teknolojik işsizliğe sebep olup olmayacağı tartışma konusudur. Nitekim bu ülkelerde zanaat ve küçük sanatlarla uğraşanlar toplam istihdam içerisinde önemli yer tutmaktadırlar. Fakat yeni ve modern teknoloji ile rekabet edemeyen maliyetlerin daha yüksek olduğu işletmeler içerisinde yer alan bu insanlar işletmelerin bu özelliklerinden dolayı işsizlik tehlikesiyle karşılaşacaklardır. Bu yüzden kırsal nüfusa istihdam imkanları sağlayacak sanayi yatırımları zanaat ve küçük sanatkarda çalışanların işsiz kalmamalarını sağlayacak biçim de olmalıdır (Gökmen, 2007: 34).

Geleneksel yöntemler ve el yordamına dayalı imalat yapan zanaatkârların çoğu, maalesef, teknolojiye yenik düşmüşlerdir. Kültürel birikimin meyveleri olan el sanatlarımız, neredeyse yok olma noktasına gelmiştir. Elbette, bu duruma gelmedeki en büyük nedenlerden birisi, hitap ettikleri müşteri profilinin fabrikasyon niteliğe sahip ikame mallara kayması, yeni malların fiyatının tamir masraflarıyla neredeyse aynı hale gelmesi (kullan-at ekonomisi) ya da artık yapılan işe ihtiyaç duyan kesimin kalmamasıdır. Bu mesleklere ilişkin şu bazı örnekler verilebilir: El dokumacılığı (halı, kilim, ham bez v. b.), semercilik, maden işlemeciliği (altın, bakır ve gümüş), taş ve ağaç oymacılığı, saraçlık (hayvan koşumları ve süsleri), el yapımı deri işleri (giyim ve ayakkabıcılık, mestçilik, yemenicilik, çarıkçılık), kalaycılık, demircilik, süpürgecilik, mumculuk, sabunculuk, kendircilik, cezvecilik, kavafçılık, çilingircilik, bıçakçılık, hasırcılık ve keçecilik, hasır yastıkçılığı, saat tamirciliği, halı tamirciliği,

bisikletçilik ile at arabası tamirciliği, boyahanecilik, hallaçlık, nalbantlık, yorgancılık (Yücel, 2008: 19).

- **Gizli İşsizlik**

Gizli İşsizlik, istihdamda görünmelerine karşın, marjinal verimi çok düşük, sıfır, hatta bazen negatif dahi olabilen bir işgücü kitlesinin üretimde yer alması durumudur. Çoğunlukla tarım kesiminde, aile işletmelerinde, marjinal kesimlerde görülür. Öteki ifadeyle üretime çok az katılan ya da hiç katılmayan, hatta bazen üretim üzerinde verimliliği düşürücü olumsuz etkisi bulunan bir işgücünün bulunmasıdır (Başterzi, 1996: 49). Diğer işsizlik türlerinde iş arayıp bulamama sorunu ortada ve açıkken, gizli işsizlikte görünürde bir iş ve çalışma görülmekte, ancak bu çalışmanın toplam üretime bir katkısı bulunmamaktadır. Eğer ekonomide çalışır görünmesine rağmen, kendilerinin o iş alanından çekilmeleri sonucunda üretimde hiçbir azalma oluşturmayacak kişiler varsa, ekonomide gizli işsizlik var demektir (Bozdağlıoğlu Uyar, 2008: 49). Genel olarak toplam çıktı miktarında bir değişme olmaksızın, bir işletmeyi veya ekonomik sektörü terk eden işçilerin toplam sayısı, gizli işsizlik miktarını vermektedir. Kısaca, toplam çıktı veya ürünün ve miktarının aynı kalması, teknik deyimi ile işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır olması halini ifade etmektedir.

Bu tür işsizliğin ortaya çıkmasında talep yetersizliğinin yanı sıra, ülke ekonomisindeki sermayenin yeterli olmadığı ve olan sermayenin organizasyonun da yapılamadığı gibi yapısal sorunların da rolü bulunmaktadır (Bekiroğlu, 2010: 46).

III. ESNAF ve SANATKARLARIN İSTİHDAMA İLİŞKİN SORUNLARI

Esnaf ve sanatkarların günümüzdeki genel görünümüne ilişkin tablolar aşağıda görüldüğü gibidir. Türkiye Geneli Kuaför sayısı kadın ve erkek kuaför sayılarının toplamını ifade etmektedir.

Tablo 6: Türkiye Genelinde Faal Esnaf ve Sanatkar Sayıları

Yıllar	Türkiye Geneli Esnaf	Türkiye Geneli Kuaför
2009	1.912.179	78.022
2012	1.986.447	89.195
2013	1.997.326	80.819
2014	1.537.412	81.613

Kaynak: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Sicil Gazetesi.

Tablo 7'de TÜİK'in yaptığı sınıflandırmaya göre esnaf ve sanatkarları içeren kendi hesabına çalışan sayıları görünmektedir.

Tablo 7: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu

Yıllar	Kendi Hesabına Çalışan (Bin Kişi)	Toplam (Bin Kişi)
2010	4.548	22.594
2011	4.687	24.110
2012	4.695	25.821
2013	4.773	25.524
2014 (Ocak dönemi)	4.757	25.194

Kaynak: TÜİK, İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu.

Yücel (2008: 12-13), esnaf ve sanatkarların mevcut sorunlarını şu şekilde sıralamıştır;

- Yüksek ve adaletsiz vergilendirme sorunu,
- Sosyal güvenlik konusunda ciddi açıkların olması,
- Kalifiye işgücü yetersizliği ve yetiştirme alanındaki güçlükler,
- Yetersiz teknolojik altyapı,
- Düşük sermaye birikimi,
- Pazarlama ve finansman sorunu,
- Ar & Ge için yeterli olanaklara sahip olmama,
- Ülkeye yoğun yabancı sermaye akışı,
- Siyasal alanda yeterli lobi faaliyetlerinin yapılamaması,
- Farklılaşan tüketim kalıplarına istenilen düzeyde karşılık verememe,

- Atıl kapasite kullanımı,
- Üretim verimliliğinin düşük ve maliyetlerin yüksek olması,
- Devlet desteğinin diğer ülkelere nazaran çok düşük boyutlarda olması,
- Kaynak ve hammadde açısından yetersizlikler ve dışa bağımlılık olması,
- Kurumsal anlamda örgütlenmelere karşı çaba gösterilmede isteksiz kalınması,
- İşgücü maliyetlerinin yüksek olması,
- Alternatif üretim esnekliklerinin oluşmaması,
- Çarpık kentleşmenin getirdiği sorunlar,
- Kriz yönetiminin olmaması,
- Profesyonel yönetim anlayışının gelişmemesi,
- Çok sayıda yasal mevzuatın olması ve bunların net olarak anlaşılır bir nitelikte olmaması,
- Kamuyla ilişkilerde bürokrasinin yoğunluğu,
- Altyapıya ilişkin sorunların varlığı,
- İnternet gibi yeni ticaret kanallarının yaygınlaşması,
- Kayıt dışı ekonomi ve haksız rekabetin yaygınlığı,
- Büyük alışveriş merkezlerinin yaygınlaşması,
- Organizasyonel sorunlar,
- Hukuksal eksikliklerden kaynaklanan sorunların varlığı,
- İç ve dış ticarette vizyon eksikliğinin olması ve uygun pazarlama-satış-dağıtım ağlarının bulunmaması.

Yukarıda sıralanan sorunlar tüm esnaf kollarını kapsayan niteliktedir. Araştırmanın konusu olan kuaförlerimizin ise daha çok denetimsiz sağlık koşulları, haksız rekabet, nitelikli eleman eksikliği, mesleki eğitimin verimsizliği gibi sorunlarla karşı karşıya olduğunu söylemek mümkündür.

A. Sağlık

Kuaför, berber ve güzellik salonlarında çalışanlar; kişisel hijyenlerine, çalışma aletlerinin dekontaminasyonuna, dezenfeksiyon ve sterilizasyonuna, atıkların doğru şekilde uzaklaştırılmasına ve çalışma ortamının temizliğine gereken önemi

vermedikleri takdirde müşterilerine ve kendilerine hastalık bulaştırmaları kaçınılmazdır (Kazancı Doğan, 2005: 379). Ayakta ve uygun olmayan duruş biçimi ile çalışmaya bağlı ergonomik sorunlar en önemlileridir. Kimyasal boyalar ve spreyler giderek önemli bir sorun haline gelmektedir. Sık görülen birçok iskelet sistem yakınmaları, özellikle bel, boyun ve kol ağrıları hatalı duruş özellikleri ile ilgilidir (İçbay, 2011: 28).

Kuaförlük hizmet sektöründe vücuda zararlı olabilecek pek çok zararlı kimyasal içerik maddesi cilt ile temas eder. Cildin koruma özelliği zayıfladığında nasıl ters etki yaparak zararlı kimyasalların vücuda alımını kolaylaştırabileceğine örnek olarak, saç boyama uygulamalarını gösterebilir. Kuaför bir hafta süre ile müşterilerin boyalı saçlarını eldiven takmadan yıkadığında bu yıkamanın sonucu olarak vücuda giren boya maddeleri idrar testlerinde kolaylıkla ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni ciltten vücuda giren maddelerin kan yolu ile vücuda yayılarak sonuç olarak böbrek ve karaciğerde toplanmasıdır (Gjinali, 2011: 29). Nitekim Hasan ve diğerlerinin (2012: 352) yapmış olduğu araştırmada, erkek kuaförlerin zararlı maddelere maruz kalmalarından dolayı astım ve kronik obstrüktif akciğer hastalığına yakalanma riskinin yüksek olduğu görülmektedir.

Mandıracıoğlu ve diğerleri (2009: 95) ise araştırmalarında İzmir'de 300 kuaför ve berber salonu çalışanının mesleki sağlık risklerini incelenmişlerdir. Katılımcıların %35'inin en az 1 defa alerji oldukları, eldiven ve benzeri koruyucu kıyafetlerin kullanımına özen göstermedikleri sonuçlarına ulaşmışlardır. Ayrıca kuaförlerin iskelet-kas sistemi ile ilgili bozukluklarla, solunum ve kan yoluyla bulaşan hastalıklara yakalanma risklerinin yüksek olduğunu da belirtmişlerdir.

Kuaförlerin yalnızca fiziksel sağlık risklerini değil mental sağlık problemlerini de dikkate almak gereklidir. Amodeo ve diğerlerinin (2004: 368) Fransa'daki kuaförler üzerinde yapmış oldukları bir araştırmaya göre; katılımcının yarısının kendilerini yorgun hissettiği, çoğunun uyku bozukluğu yaşadığı, devamlı müşterilerinin saç şekillendirme esnasında paylaştıkları kişisel sırları saklama ve müşteri memnuniyeti sağlama çabalarından dolayı strese altında oldukları görülmüştür.

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, kuaförlerin ve çalışanlarının, genel olarak zararlı kimyasalları solumalarından kaynaklanan astım, çeşitli akciğer

hastalıkları ile saç boyaları ve spreylerinde bulunan zehirli maddeler sebebiyle alerji, dermatit, yanık ve iritasyonlara maruz kaldıklarını görmek mümkündür. Bunların dışında kas kemik ağrıları, strese bağlı psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları da göz ardı edilmemelidir.

B. Vergi ve Finansman

Türkiye'de esnaf ve sanatkar için 1990'lı yıllara kadar kalıcı bir sistem oturtulamamıştır. Günümüzde ise ne vergi mevzuatında ne de Gelir Vergisi Kanununda esnaf ve sanatkârlar ile tacirler için herhangi bir ayrım ve tanımlama yapılmamıştır. Gelir Vergisi Kanununda sadece gelir unsurları itibariyle bir sınıflama yapılarak esnaf ve sanatkarlar ile tacirlerin tamamı, bu gelir unsurları içinde ticari kazanç elde edenler olarak belirtilmektedir (Baykul ve Dulupçu, 2009: 71).

Günümüzde esnaf ve sanatkarların vergilendirilmesindeki temel sorun, dünyadaki gelişmelere paralel olarak bir çok meslek kolunda yok olma tehdidi altındaki esnaf ve sanatkarların korunması ve desteklenmesi amacıyla vergisel yönden hiçbir teşvikin olmaması, tersine esnaf ve sanatkarların, yüksek oranlı dolaylı vergiler nedeniyle kapasitelerinin üzerinde bir vergi yüküne sahip olmalarıdır. Vergi mevzuatında, esnaf ve sanatkarlar ile tacirler için herhangi bir ayrım ve tanımlama yapılmamıştır. Gelir Vergisi Kanunundaki sınıflama, gelir unsurları itibariyle yapılmakta ve esnaf ve sanatkarlar ile tacirlerin tamamı, bu gelir unsurları içinde ticari kazanç elde edenler olarak belirtilmektedir (TESK, 2008b: 69). Ancak kendi geçimini sağlayacak düzeyde bir gelir elde eden esnaf ve sanatkarın kendine yönelik olarak katlandığı vergilerin yanı sıra, işçi istihdam etmesinden dolayısıyla katlandığı istihdam maliyetleri de son derece yüksektir (Baykul, 2009: 88).

Esnaf ve sanatkarların yaşadığı en önemli sorunlardan birisi de, finansman sorunudur. Genelde finans sağlayan kuruluşlar, uzun vadeli dış kaynaklı kredilerin (Dünya Bankası, Eximbank, Avrupa Yatırım Bankası vb.) kullandırılması konusunda etkindirler. Ancak bu tür kredileri kullanan kesim, daha çok devlet kurumları veya büyük şirketlerdir. Esnaf ve sanatkarların ihtiyaç duydukları kısa vadeli kredilerin kullanımında, finansman kuruluşları pek istekli değillerdir. İhtiyaç duyulan kısa vadeli krediler, az sayıda banka tarafından sağlanabilmektedir. Ancak burada, vade,

limit, faiz oranı seviyesi gibi bazı sorunlar çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, öz kaynakları ve taşınamaz varlığı yetersiz olan esnaf ve zanaatkârlar, ilgili krediyi alabilmek için teminat verememe sorunu da yaşamaktadırlar (Yücel, 2008: 22).

Esnaf ve sanatkarlarımızın krediye ulaşmakta en büyük sorunu finans kuruluşlarının talep ettiği yeterlilikte teminatı bulamamasıdır. Mikro ölçekte ekonomik faaliyetini sürdüren Esnaf ve Sanatkarlardan finans kuruluşlarınca yerine getirilemeyecek teminatlar istenmesi, krediye ulaşımı engellemektedir. Finans kuruluşlarının Tüketici kredilerine yönelmeleri, bu kredilere ulaşımı teşvik ederek kolaylaştırmaları ve Esnaf ve Sanatkarı kredi için hedef kitle olmaktan çıkarmış olmaları nedeniyle, Esnaf ve Sanatkar finansal destekten mahrum bırakılmıştır. (Artvin ESOB, 2011: 8).

Günümüzde Maliye Bakanlığınca vergi borcu olan esnaflar için e-haciz (elektronik haciz) uygulanmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun da bu yolla prim borcu olan esnafların hesaplarını bloke ederek el koyması, esnafları zora sokmuş durumdadır.

C. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununda esnaf ve sanatkar tanımı yapılmaktadır. Ancak bu tanım günümüz ekonomik gelişmeleri ile uyumlu değildir, esnafı dar bir alana hapsetmektedir. Günümüzün serbest ticaret ortamında esnafın gelişmesine engel olmaktadır, dolayısıyla ihtiyacı karşılamamaktadır. Esnaf ve sanatkar ile tacir ve sanayici ayrımı ciro esasına dayandırılmakta, sınırları tam çizilmemiş ve net olmayan bu uygulama nedeniyle benzer örgüt yapısına sahip meslek kuruluşları olan TESK ve TOBB arasında üye kaydı açısından sorunlar yaşanmaktadır. Bunun yanında özü itibarıyla esnaf ve sanatkar olan kişiler, TOBB'a bağlı odalara kayıt olarak tacir ve sanayici sıfatını almaktadır. Esnaf ve sanatkar ile tacir ve sanayici ayrımı daha kesin çizgilerle yapılmalı, esnaf esnaf odasına, tüccar ticaret odasına kayıt olmalıdır (TESK, 2011: 20).

Ayrıca bu kanunda yapılan tanımlamadan ötürü esnaf ve sanatkarlar TESK'e, tacir ve sanayiciler ise TOBB'a üye olmak zorundadır. Ancak ilk üyelik aşamasında

uygulanan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu gereğince, 131 meslek dalında açılacak olan işletmelerden ustalık belgesi sahibi olma zorunluluğu aranmasından dolayı TOBB'a esnaf ve sanatkar olarak nitelendirilebilecek pek çok işletme kayıt olmaktadır. Bu durum, gerçek anlamda esnaf ve sanatkar ile tacir ve sanayici ayrımının yapılmasına engel teşkil etmekte, buna bağlı olarak birtakım istatistikler üretilmesi ve politika geliştirilmesi sağlıklı olarak yapılamamaktadır (Baykul, 2009: 71).

5362 sayılı kanun ile yapılan esnaf ve sanatkar tanımında, Kanunun "Üyelik Şartları" başlıklı 7'nci maddesinin (c) bendinde esnaf ve sanatkar odalarına üyelik için vergi mükellefi olma şartı da getirilmiştir. Buna göre; esnaf ve sanatkarlar, faaliyete başlamadan önce vergi dairelerine kayıt yaptırmakta veya ilgili vergi dairelerinden gelir vergisinden muaf olduklarını gösteren bir yazı alarak esnaf ve sanatkarlar siciline ve ardından da esnaf odalarına kayıt yaptırmaktadırlar. Ancak, uygulamada özellikle sabit bir işyeri bulunmayan esnaf ve sanatkarların vergi dairesine kayıt yaptırdıktan sonra esnaf siciline ve esnaf odasına kayıt yaptırmaksızın faaliyetlerine devam ettikleri görülmektedir. Sonuçta özellikle gezici çalışanlar ile vergiden muaf esnaf ve sanatkarların önemli bir kısmı sicil yönüyle kayıt dışı faaliyette bulunmaktadırlar (Baykul ve Dulupçu, 2009: 68).

D. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim, kişilere belirli bir meslekle ilgili olarak güncel bilgi ve becerileri kazandırma, kişinin iş alışkanlıklarını ve tutumlarını olgunlaştırma, yine kişilerin fiziksel, düşünsel ve davranışsal yeteneklerini geliştirme sürecine verilen bir isimdir (Şencan, 2008: 7). Mesleki ve teknik eğitim; kişilere, ilgi, istek ve kabiliyetleri doğrultusunda, iş hayatında geçerliliği olan bir mesleği öğretmek için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandırma ve kişinin işi bir araç olarak kullanarak yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştirme sürecidir. Ülkemizde mesleki eğitim 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde yürütülmektedir (TESK, 2008b: 32-33).

Mesleki teknik eğitimin amacı, genel olarak, bireyleri sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde istihdam için nitelikli iş gücü olarak eğitmek ve yetiştirmek,

mesleklerinin devamı olan yükseköğretim kurumlarına geçiş için gerekli temel eğitimi vermektir (Şahin ve Fındık, 2008: 66).

Bilindiği gibi çıraklık eğitiminin hedef kitlesi olan genç çalışanlar, küçük ve orta boy işletmelerde istihdam edilmektedirler. Bu işletmeler ülke ekonomisinin lokomotif sektörünü oluşturmaktadır. Bu nedenle küçük ve orta boy işletmelerin çalışmalarını aksatmaması için, bu kesimde istihdam edilen insan gücünün eğitilmesi, bilimsel ve teknolojik gelişmelere uyum sağlaması gerekmektedir. Bu uyum sürecinin en önemli aktörü çıraklık eğitimi ve bu eğitim verildiği merkezlerdir (Aladağ, 2006: 15).

Mesleki ve Teknik Eğitim Çalıştayı'nın 2012 yılı raporuna göre mesleki eğitimin güncel sorunlarından başlıcaları şunlardır (MEB, 2012: 24-25);

- Yerel ve bölgesel ekonominin insan kaynağı ihtiyacını dikkate almaması,
- Mesleki ve teknik eğitim programlarının uygulanmasında okul sanayi iş birliğinin etkili olarak kurulamayışı,
- Mesleki ve teknik eğitimde mesleki yönlendirmenin öğrencilerin ilgilerini ve yeteneklerini yeterince dikkate almaması ve öğrencileri meslek seçimine yönlendirecek rehberlik sisteminin eksikliği,
- Mesleki ve teknik eğitim sisteminin bilgi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verememesi,
- Modüler sistemle eğitim verilmesine rağmen ölçme ve değerlendirilmenin sınıf geçme sistemiyle yapılması,
- Büyük şehirlerde alt sektörlere yönelik programların açılmaması.

E. Nitelikli Eleman Temini

Nitelikli, deneyimli ve işe uygun eleman bulma sorunu, iş yaşamının her alanında olduğu gibi esnaf ve sanatkarlarımızın da önemli bir sorunudur. Bu sorunu Apaydın, günümüzde kuaförlük mesleğine talebin çokluğunu vurgulayarak, yeterlilik sahibi olmayan kişilerin salon açtıklarının altını çizmiş ve kuaförlük mesleğini ''fakirin geçim kaynağı'' şeklinde ifade etmiştir.

"Çalışmayan hanımlar eve katkı olsun diye manikürcü, güzellik uzmanı olma çabası içinde. Teknoloji geliştikçe iş sahası daraldı. Artık hanımlar evde oturmak istemiyorlar. Hizmet sektörüne dönük işler yapmak istiyorlar. Bu nedenle kendilerine en uygun işin kuaför ya da güzellik uzmanı olduğunu düşünüyorlar. Şimdi her sokakta 3- 4 tane manikür, pedikür ve kuaför salonu var. Dolayısıyla bir kuaför enflasyonu oluştu. Burada kalite de çok önemli. Bu kadar yoğun olunca arz talep dengeleri değişiyor. Talep çok olmayınca fiyatlar ve kalite düşüyor. Dolayısıyla hizmet bilinçsiz bir şekilde ucuzlatılıyor. Bu da mesleğimize zarar veriyor" (Apaydın, 2013).

Kalkınmanın ve büyümenin en önemli unsuru, teknolojiyi geliştiren, uygulayan, kaynakların kullanımını ve organizasyonunu sağlayan nitelikli insan gücüdür. İşgücünün niteliğini gösteren en önemli gösterge eğitim türü ve düzeyidir. Ülkemizde işgücünün eğitim, beceri ve nitelik düzeyinin düşüklüğü istihdam ve işsizlik konusunda önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Türkiye genç nüfus yapısına uygun insan gücü planlaması yapamayan ve eğitim kurumlarının niteliği yerine sayısını arttırmayı tercih eden bir politika izlemektedir. Bu politikanın doğal sonucu olarak, çok sayıda genç iş yaşamının gerektirdiği niteliklerden yoksun olarak emek piyasasına aktarılmaktadır. Genç işsizliğin önlenmesi, ancak bu nüfusun mesleki eğitime yönlendirilmesi ile mümkün olabilecektir (TESK, 2008b: 32). Bu noktada eğitimin hem toplumsal kalkınmaya katkı sağlayacak hem de sosyal ortamda gereksinim duyulacak bireylerin teknik becerilerini geliştirecek şekilde verilmesi gerekmektedir. Bu sayede hem toplumsal kalkınmadaki ara insan gücü ihtiyaç olan teknik personel hem de bireylerin bir meslek edinmesi sağlanabilecektir. İnsanların sosyal hayatlarında önemli bir yer tutan meslek sahibi olma olgusu ve eğitim aracılığıyla mesleğini en iyi şekilde icra etmesi insanların ve toplumların hayatlarını etkilemektedir. Bu noktadan bakıldığında açıkça görülmektedir ki meslekî ve teknik eğitim insanların ve toplumların hayatında önemli bir yer tutmaktadır (Kazu ve Demirli, 2002: 5).

Eğitim alanındaki gelişmelerle işgücünün niteliksel gelişimi arasında doğrudan bir bağ vardır. Bununla birlikte, işgücünün niteliğini yalnız biçimsel eğitimle özdeş tutmamak gerekir. Alınan biçimsel eğitimin dışında daha doğrusu kişinin diploması ile açıklanmayan becerileri de önemlidir. Özellikle iş basında eğitim, kullanılan teknoloji ve edinilen deneyimlerin, işgücünün niteliği açısından belirleyiciliği yadsınamaz (Sapancalı, 2000: 22). İşgücünün nitelik düzeyi,

teknolojinin üretim süreçlerinde her geçen gün artan önemine bağlı olarak ekonominin iç dinamiğinin artırılmasında ve ekonomilerin yeniden yapılandırılmasında bugün çok daha büyük bir öneme sahiptir (Metin, 2002: 748).

Türkiye verimlilik düzeyinde 1975-2002 yılları arasında geçen 37 yılda bulunduğu pozisyondan sadece bir kademe yükselebilmiştir. Nitelikli işgücü sıralamasında ise dünyada 37. sırada yer almaktadır. Nitelikli işgücü sıralamasında Doğu Avrupa ülkeleri ve Kolombiya gibi ülkeler Türkiye'nin üzerinde yer almaktadır. Nitelikli işgücünün yetiştiği yerler olan mesleki ve teknik eğitim kurumlarına olan kamu ve özel sektör ilgisizliği ve milli eğitim politikalarının iç siyaset malzemesi yapılması bu tablonun önemli sebeplerindendir (Şahin ve Fındık, 2008: 83-84).

F. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik; bir dizi kamu önlemi ile hastalık, doğum, iş kazası, işsizlik, iş göremezlik, yaşlılık, ölüm gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek ekonomik ve sosyal rahatsızlıklara karşı, toplumun kendini korumasıdır. Karşılaşılan bu sorunlar bireyin gelirinin azalması ve/veya giderlerinin artmasına neden olmaktadır. Çalışma gücünü olumsuz yönde etkileyen hastalık, yaşlılık ve sakatlık gibi fizyolojik riskler ile çalışma gücünü etkilememekle birlikte onun kullanımını önleyen işsizlik, bu türden risklerdir. Bu risklerle karşılaşan birey, geçici ya da sürekli olarak gelirden yoksun kalmakta, ekonomik güvensizlik ortamına itilmektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik politikalarının temelini ekonomik, sosyal ve fizyolojik risklerin bireyler üzerindeki etkilerini giderme çabaları oluşturmaktadır (Güvercin, 2004: 89).

Osmanlı İmparatorluğundan itibaren bireysel refahın sağlanması ve yoksullara yardım konusu çok uzun süre geleneksel dayanışma kurumlarıyla giderilmeye çalışılmıştır. Osmanlı ekonomisinin savaş ganimetleri ve tarıma dayalı ekonomisi sosyal güvenlik alanında geleneksel dayanışma ilişkilerinin varlığını sürdürmesinde etkili olmuştur. 13. yüzyıldan itibaren çalışanların daha doğrusu esnafların sosyal güvenliklerini ve dayanışmalarını sağlama amacıyla kurulmuş olan Ahi birlikleri etkili olmuşsa da, Birliklerin siyasal nitelik kazanmasıyla birlikte etkilerini yitirmiştir. 16. yüzyılda başlayan ve 19. yüzyıl boyunca devam eden reform

çalışmaları, imparatorluk yönetiminin modernleştirilmesi ve liberalleştirilmesinin gereği sosyal güvenlik alanına da yansımıştır. 19. Yüzyılın sonunda da ilk sosyal güvenlik kurumları oluşturulmaya başlanmıştır (Gül Sallan, 2000: 63).

Esnaf ve sanatkarların sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla kurulan ve sosyal güvenlik kuruluşlarının en genci ve kurucuları esnaf ve sanatkarlar olan, Esnaf ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu, kısa adı ile Bağ-Kur, 1971 yılında 1479 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Böylece ülkemizde yasal ve zorunlu sosyal güvenliğe en son kavuşanlar esnaf ve sanatkarlar olmuştur. Bağ-Kur, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile, Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altına alınmıştır.

Ülkemizin sosyal güvenlik sisteminin temel finansman sorunu, sistemin gelirlerinin, giderlerine kıyasla oldukça yetersiz olması ve gelir-gider yönetiminden kaynaklanan yönetimsel sorunlardır. Bir yandan kayıt dışı ekonominin mevcudiyeti ile sosyal güvenlik sistemi dışında kalan çalışanlar sistemi gelir kaybına uğratırken, diğer yandan da sistemin sağladığı hak ve hizmetlerden yararlanmanın koşulları farklı siyasal gerekçelerle kolaylaştırılarak sistemin giderleri artmakta, böylelikle ilave finansman ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Gümüş, 2010: 11).

İşçi statüsünde çalışan sigortalı kadınlara tanınan doğum borçlanma hakkının kadın esnaflar için geçerli olmaması, emekli esnafın ödediği %15 sosyal sigorta destek primi, oda kayıtlarının borçlanmada dikkate alınmaması gibi sorunlar da esnaf ve sanatkarların dikkate alınması gereken güncel sorunlarındandır.

G. Haksız Rekabet

Esnaf ve zanaatkarlarımızın ekonomik faaliyetlerindeki en önemli noktalardan birisi, şüphesiz, rekabet edebilirlik düzeyleridir. Ekonomik alanda rekabet gücünü etkileyen, kalite, verimlilik, teknolojik birikim gibi birçok faktör vardır. Elbette, bu faktörlerin saklanabilmesinde rekabet stratejilerinin oluşturulması gerekmektedir (Yücel, 2008: 27). Esnaf ve sanatkarlar, çok değişik kaynaklardan gelmeleri ve hatta tesadüfler ve hayat şartları gereği bu işi seçtiklerinden, ortak değer yargılarını da tesadüfler belirlemektedir. Dolayısıyla kolay organize olamıyorlar, bireysel hareket edip birbirlerini rakip olarak gördüklerinden mesleki dayanışmaya

önem verememekte, meslek örgütlerini bir zenginlik olarak görmemektedirler(Çelebi ve diğerleri, 2009: 153).

Sektörde kayıtdışı işyeri açma ve kayıtdışı istihdam yaygın olarak görülmektedir. Bu da bir yandan haksız rekabete, öte yandan yetersiz kişilerin yaptığı uygulamalar nedeniyle tüketicinin mağduriyetine yol açmaktadır. Bu sektördeki işletmelerin mutlaka mesleki yeterliliğe sahip kişilerce açılmasına özellikle önem verilmelidir. Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde sosyal amaçlarla açılan berber ve kuaförler, devletin imkanlarını kullanarak haksız rekabete neden olmaktadır (TESK: 2008b: 109).

Bazı kamu kurum ve kuruluşları, kendi mensupları ve bunların dışındaki kişilere gıda, konaklama ve benzeri alanlarda hizmet vermektedirler. Devlet ticari hayatın içine girerek ve birçok imkanı kullanarak (ucuz işçilik, arazi, elektrik-su, vergi indirimleri gibi) düşük fiyat uygulamakta ve esnaf ve sanatkarla haksız rekabet ortamı yaratılmaktadır. Haksız rekabetin önlenmesi açısından kamu kurum ve kuruluşlarına ait kantin, kamp, misafirhane, kuaför, lokal gibi yerlerin kendi çalışanları dışındaki kişilere hizmet vermesi önlenmelidir (TESK: 2011: 22).

Uluslararası Alışveriş Merkezleri ve Yatırımcıları Derneği'nin tanımına göre, minimum 5 bin metrekare kiralanabilir alana sahip, en az 15 bağımsız bölümü olan ve tümü tesis olarak yönetilen kurumsal ticari gayrimenkullere AVM denir. Türkiye'de bu tanıma uyan irili ufaklı 306 AVM bulunmaktadır. Bunların 92'si İstanbul, 32'si Ankara, 18'i İzmir'dedir. 81 ilin 56'sında AVM mevcutken, Burdur, Yozgat, Ağrı, Muş, Kars gibi 25 ilde henüz açılmamıştır. 56 ildeki 306 AVM'nin 2012 yılı cirosu 50 milyar TL'ye ulaşmış durumdadır. AVM'ler yabancı yatırımcının da ülkeye giriş kapılarından biridir. Sektörün gelişme içinde olduğu son 10 yıl boyunca 12 milyar dolarlık yabancı sermaye ekonomiye kazandırılmıştır. Yabancı markaların Batılı ülkelerle aynı anda yerli tüketiciye sunulabilmesi, AVM'lerin bu hızla açılmasının sebeplerinden biridir. AVM'lerle ilgili plansızlığın en büyük kurbanları şehir merkezlerindeki küçük esnaf ve geleneksel çarşı yapılanmasıdır. Küçük esnafın nefes alıp verdiği, mütevazı sermaye hareketleriyle yaşayabilen çarşılar bu devasa merkezlere yenik düşmektedirler (Demir, 2013).

Sadece tüketici bireye odaklandığı gibi, imaj vurgulayan bu merkezler, aslında kentlerin ticaret yapısını da hızla çözmektedir. Bu noktada, alışveriş merkezleri, esnaf ve sanatkarların özellikle büyük metropollerde birkaç noktaya sıkıştırılarak, kısmen yok olmaya terk edilmesi sorununun kaynağı durumundadırlar. Alışveriş merkezlerinin tercih edilmesinin nedenlerinden birisi de, haksız rekabetin doğurduğu fiyat indirimleridir (Yücel, 2008: 15-16).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KADIN KUAFÖRLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

I. KADIN KUAFÖRLERİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Türkçeye yerleşen Kuaför kelimesinin aslı Fransızca, "Coiffeur"dur. "Berber" demektir. 1965-70 yılına kadar Türkiye'de erkeklerin tıraş olduğu berbere "Erkek Berberi", kadınların saçlarını yaptırmak için gittikleri berbere de "Kadın Berberi" denilirdi. 1970'li yıllardan bu yana Türk toplum hayatındaki değişim ve gelişimin getirdiği yeniliklerle beraber (büyük şehirlerden başlayarak) pek çok meslek dalında Türkçe isimlerin değiştirilip, bunun yerine yabancı isimler kullanılmaya başlanmış, bayan berberinin adı da "kuaför" olarak değişmiştir (Gjinali, 2011: 21).

Kuaförlük, günün modasına ve saçı yapılanın zevkine göre vücut ve yüz ölçüleri ile sosyal yaşamına uygun olarak saçın kesilmesi, biçimlenmesi ve boyanmasını esas alan bir meslek dalıdır. Bu amaçla saçların kesilip sarılarak ve taranarak diğer usul ve araçlarla şekillendirilmesi, değişik renklere boyanması, takma saçlarla ve değişik aksesuarlarla değişik modellerde yapılması gibi bilimsel yöntemlerle saçlara şekil veren meslek dalıdır (MEB, 2011: 3). Kadın berberi (kuaförü) olmak isteyenlerin; ellerini ustalıkla kullanabilen, estetik görüşe sahip, uzun süre ayakta durabilecek bedensel özelliğe sahip, renkleri ayırt edebilen, kimyasal maddelere karşı alerjisi olmayan, güler yüzlü, sabırlı, müşterilerinin duygularına ve ihtiyaçlarına karşı anlayışlı, insanlarla iyi iletişim kurabilen kimseler olmaları gerekir (İçbay, 2011: 35-36).

Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun tanımına göre (2010: 7) kadın kuaförü; İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında yer alan düzenlemelere, çevre ve sağlık kurallarına uygun olarak, saç kesimi, saç yıkama ve bakımı, saçın rengini değiştirme, saça kalıcı ve geçici şekil verme işlemlerini ve müşteri ilişkilerini inisiyatif alarak yürütme bilgi ve becerilerine sahip kişidir.

Yapılan literatür taramalarında araştırma konusu ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili araştırmalara rastlanmıştır. Araştırma konusunu açıklamaya ve yorumlamaya yardımcı olacağı düşünülen çalışmalar Tablo 8'de görülmekte olup aşağıda kısaca özetlenmiştir.

Tablo 8. İlgili Araştırmalar

ARAŞTIRMACI	ARAŞTIRMA ADI	YIL
Tülay Karakan SAĞDIÇOĞLU	Esnaf Sanatkarlar Kredi Kooperatiflerinin Yapısal Sorunları	2000
İbrahim GÜLER	XVIII. Yüzyılda Osmanlı Esnaf ve Zanaatkârları ve Sorunları Üzerine Gözlemler	2000
Özlem ÇAKIR, Burcu KÜMBÜL GÜLER ve Mustafa Yaşar TINAR	Esnaf ve Sanatkarların Çalışma Koşulları	2004
Erdoğan GAVCAR, Tuğba UÇMA ve Çağrı KÖROĞLU	Seyyar Pazar Esnafının Sorunları ve Çözüm Önerileri (Muğla İli Örneği)	2006
CBÜ-MESOB	Avrupa Yolunda Esnaf ve Sanatkarlar Araştırması	2008
TESK	Esnaf ve Sanatkar Raporu, Mevcut Durum Sorunlar Öneriler	2008
Fatih YÜCEL	Kent Esnaf ve Zanaatkarlarının Ekonomik Sorunları, Tehditler ve Çözüm Önerileri	2008
Ayşegül BAYKUL	Isparta il Merkezindeki Esnaf Sorunları ve Esnafın Yerel Ekonomi İle İlişkisi	2009
Vali GJİNALİ	Kosova Kuaförlük Hizmet Sektörünün Mevcut Durumu	2011

Sağdıçoğlu, K. T. (2000) **‘’Esnaf Sanatkarlar Kredi Kooperatiflerinin Yapısal Sorunları’’** adlı araştırmasında kooperatiflerin yapısal sorunlarını (mevzuat, yönetim denetim, finansman, üst örgütlenme ve eğitim başlıkları altında) KOBİ' lerle bütüncül olarak ele almış ve bu işletmelerin Esnaf Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri (ESKKK) ile ilgisi üzerinde durmuştur. ESKKK’ lara ilişkin yapısal

sorunlar konusunda, kooperatif yöneticilerinin bakış açılarını 73 birim kooperatif yöneticisine uygulanan anketle saptamış ve çeşitli yönlerden yönetici profili ortaya koymuştur.

Güler, İ. (2000) **''XVIII. Yüzyılda Osmanlı Esnaf ve Zanaatkârları ve Sorunları Üzerine Gözlemler''** adlı makalesinde 18. Yüzyıldaki esnafın durumunu ortaya koyarak, daha çok ticari ve sosyal hayatlarındaki sorunlar ve bu sorunları nasıl çözdükleri konusunda bilgiler vermiştir.

Çakır, Ö. Kümbül Güner, B. ve Tınar, M. Y. (2004) **''Esnaf ve Sanatkarların Çalışma Koşulları''** adlı araştırmalarında Buca Esnaf ve Sanatkarlar Odası'nın üyelerine yönelik bir anket çalışması uygulamış ve esnaf ve sanatkarların çalışma süreleri, fiziksel çalışma ortamları, iş doyumu, stres düzeyi ve stres yaratan faktörler, sağlık ve güvenlik riskleri, işleri gerçekleştirmede özerklik algısı gibi faktörleri analiz etmişlerdir.

Gavcar, E. Uçma, T. ve Köroğlu, Ç. (2006) **''Seyyar Pazar Esnafının Sorunları ve Çözüm Önerileri (Muğla İli Örneği)''** adlı araştırmalarında Muğla ilinde Perşembe günü kurulan il pazarındaki 206 pazarcı esnafını kapsayan bir anket çalışması yapmışlar; pazarcıların sattıkları ürün çeşitlerine, katıldıkları pazarlara ve belediyenin esnafa karşı tutumları ile esnafların bu çalışmalardan memnuniyet derecesine ilişkin istatistiksel sonuçlara ulaşmışlardır.

CBÜ ve MESOB, (2009) **''Avrupa Birliği Yolunda Esnaf ve Sanatkarlar Araştırması''** adlı çalışmalarında 31 Mayıs 2007- 8 Ocak 2008 tarihleri arasında, Manisa İli, merkez ve 15 İlçesinde faaliyet gösteren 634 Esnaf ve Sanatkara demografik ve sosyo-kültürel profillerini ortaya koyarak, AB süreci perspektifinde; ekonomik, yapısal ve sosyal sorunlarını tespit etmek ve bu sorunlara ilişkin gerçekçi ve kalıcı çözümler ve öneriler sunmak amacıyla anket uygulamışlardır. Ankette bulunan sorular finansman, sosyo-kültürel özellikler, vergi, üniversite, meslek odaları, bilgi teknolojileri, ve Avrupa Birliği konu başlıkları altında toplanmış olup; Manisa ve ilçelerinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkarların sorunları ve bu sorunlara ilişkin görüş ve düşünceleri değerlendirilmiştir.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), (2008) **''Esnaf ve Sanatkar Raporu, Mevcut Durum Sorunlar Öneriler''** başlıklı çalışmasında TESK'in 81 ildeki 82 esnaf ve sanatkarlar odaları birliğine kayıtlı 7237 esnafa 45

sorudan oluşan bir beklenti anketi uygulamıştır. Mesleki eğitim, esnaf ve sanatkarlara yönelik devlet destekleri, sağlanan teşvikler, kredi ve finansman uygulamaları, vergi uygulamaları, sosyal güvenlik, sektörel sorunlar gibi başlıklara ilişkin durumlarını, beklentilerini ve sorunlarını tespit etmiş ve çeşitli çözüm önerileri sunmuştur.

Yücel, F. (2008) **''Kent Esnaf ve Zanaatkarlarının Ekonomik Sorunları, Tehditler ve Çözüm Önerileri''** adlı araştırmasında dünya ekonomisinde yaşanan hızlı dönüşümlerin Türkiye ekonomisinde meydana getirdiği etkilerden esnaf ve zanaatkarların nasıl etkilendiğini ortaya koymaya çalışmış, kent esnaf ve zanaatkârlarımızın içinde bulundukları koşulların bir incelemesini yaparak, esnafların yaşadıkları ekonomik sorunlar ve geleceklerine yönelik tehditleri tespit etmiş, tespit edilen sorunlara ve tehditlere yönelik olarak çeşitli çözüm önerilerinde bulunmuştur.

Baykul, A. (2009) **''Isparta İl Merkezindeki Esnaf Sorunları ve Esnafın Yerel Ekonomi İle İlişkisi''** adlı yüksek lisans tezinde Isparta İl merkezinde gıda hizmet sektöründe faaliyet gösteren esnaflar ve mikro ölçekli işletmelerin ulusal ve bölgesel bazda yaşadığı sorunlara ek olarak bu işletmelerin yerel ekonomi ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla 50 işletme sahibine anket uygulamıştır.

Gjinali, V. (2011) **''Kosova Kuaförlük Hizmet Sektörünün Mevcut Durumu''** adlı yüksek lisans tezinde Kosova'da bulunun kuaför salonlarının yapısal özelliklerini, salonların hijyenini, çalışma koşullarını ve standartlarını incelemiş, kuaför salonlarının yapılandırılması, geliştirilmesi ve standartların oluşturulması gibi konuları ele almış ve bu doğrultuda çeşitli öneriler sunmuştur.

Yapılan çalışmaların geneline bakıldığında; esnaf ve sanatkarlarımızın ağırlıklı olarak ekonomik ve sağlık konularına ilişkin sorunlarının ele alındığını görmek mümkündür. Ancak literatürümüzde kuaförler özelinde; esnaf ve sanatkarların genel sorunları ile çalışma ilişkilerini, insan kaynakları politikalarını ve mesleksel sorunlarını da içerecek kapsamda bir araştırma eksiği bulunmaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmanın amacı ve önemi bir sonraki bölümde açıklanmıştır.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI ve ÖNEMİ

Önceki yıllarda yapılan çalışmalar çoğunlukla esnaf ve sanatkarların sağlık ve ekonomi sorunları üzerinedir. Bu çalışma ise söz konusu kesiminin sorunlarına insan kaynakları perspektifinden bakmasıyla önceki çalışmalardan ayrılmakta olup; esnaf ve sanatkarların nitelikli işgücü istihdamına ilişkin sorunlar ile niteliksiz işgücünün geliştirilmesi sorunlarına eğilerek, mevcut duruma ilgili kurumların dikkatini çekmeyi ve iyileştirme önerileri sunmayı amaçladığından hem teorik açıdan hem de pratikte yarar sağlamayı amaçlayan bir çalışmadır.

Bu araştırma, esnaf ve sanatkarlar hakkında bilimsel araştırmaların azlığı nedeniyle alanyazın açısından büyük önem taşımakla birlikte, çalışma hayatında ücretli çalışanlar ve işverenlere özgü geliştirilen tüm çözümlerin esnaf ve sanatkar kesiminin sorunlarına çare olmadığı gerçeğinden hareketle bu kesim için de önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Ülkemizdeki bağımsız çalışma olgusunun ve esnaf sanatkar kesiminin kendine özgü yaşadığı sorunların bilimsel perspektiften incelenerek, uygulanabilir çözümler üretebilme ve ilgili otoritelerin konuya olan ilgisinin artırılması çalışmanın temel amaçlarındandır.

III. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI ve SINIRLILIKLARI

Hazırlanan anket; 15 Temmuz 2012 – 30 Ağustos 2012 tarihleri arasındaki 1,5 ay boyunca il genelindeki İzmir Kuaförler Manikürcüler ve Güzellik Salonu İşletmecileri Odasına kayıtlı 163 işletme sahibine uygulanmıştır. Anket soruları işyeri sahiplerinin görüşlerine yönelik sorularla sınırlandırılmıştır. Salonda çalışan kişilerin görüşleri kapsam dışı bırakılmıştır. Yalnızca Kadın Kuaförleri kapsama alınmış olup; berberler, güzellik salonları, birleşik kadın-erkek kuaförleri kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırmada bazı kısıtlar bulunmaktadır. Bu bağlamda;

- İşyeri sahiplerinin araştırmanın yapıldığı tarih ve zamanda işyerinde mevcut bulunmaması,
- Herhangi bir kurum ve kuruluşa karşı zor durumda kalacakları düşüncesiyle ankete katılımı reddetmeleri,

- Belirli bir sebep belirtmeksizin katılımı reddetmeleri,
- Eksik veya özensiz cevaplar vermeleri,

gibi sebeplerle hazırlanan 200 anketin 163'üne geri dönüş alınabilmiştir. İşletmeler tesadüfi olarak seçilmiştir. Anketler, konu hakkında bilgi verildikten sonra soru cevap şeklinde doldurulmuştur. Uygulanan anketler SPSS(v.20) paket programında değerlendirilmiştir.

IV. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma için Tarama Modeline Dayalı Betimsel Araştırma Yöntemi tercih edilmiştir. Bu amaçla, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından anket formu hazırlanmıştır. Anket; kuaför sahiplerine ilişkin genel bilgiler, eleman bulma, örgüt içi iletişim, sağlık ve müşteri ilişkileri konu başlıklarını kapsayan 34 karma sorudan oluşmaktadır.

Ankette kullanılan;

- 5'li Likert ölçeğiyle hazırlanmış 16-21 numaralı sorular ile 6, 22 ve 27 numaralı sorular; Ayşegül Baykul'un ''Isparta İl Merkezindeki Esnaf Sorunları ve Esnafın Yerel Ekonomi İle İlişkisi'' adlı yüksek lisans tezinden,
- 23 ve 33 numaralı sorular Özlem Çakır, Burcu Kümbül Güler ve Mustafa Yaşar Tınar'ın ''Esnaf ve Sanatkarların Çalışma Koşulları'' adlı çalışmasından,
- 28 numaralı soru Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Odası'nın ''Esnaf ve Sanatkarın Sorunlarının Çözümüne Yönelik Araştırma Anket Formu'' adlı örneğinden,
- 9, 10 ve 31 numaralı sorular, Birsen Çelenk'in ''Ordu İli Mesleki Eğitim Merkezindeki Kuaförlük Bölümü Öğrencilerinin Temel Nitelikleri ve İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar'' adlı yüksek lisans tezinden,

alınarak uyarlanmıştır.

V. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada ele alınan problemin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlemesi sonucunda elde edilen bulgularla, bu bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar yer almaktadır. Bulgular aşağıda sıralanan 8 başlıkta sunulmuştur;

- İşyeri Sahiplerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular,
- İşyeri Sahiplerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular,
- İşyeri Sahiplerinin İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Bulgular,
- İşyeri Sahiplerinin Destekleyici Kurumlar Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular,
- İşyeri Sahiplerinin Çalışma İlişkilerine İlişkin Bulgular,
- İşyeri Sahiplerinin Mesleki Eğitim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular,
- İşyeri Sahiplerinin Vergi Borçlarına İlişkin Bulgular,
- İşyeri Sahiplerinin Sağlık Durumlarına İlişkin Bulgular

A. İşyeri Sahiplerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu başlıkta uygulanan anket sonucunda işyeri sahiplerine ilişkin elde edilen çeşitli demografik bilgilere yer verilmiştir. Katılımcıların genel profili aşağıda yer alan tablolarda görülmektedir.

Tablo 9. İşyeri Sahiplerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N (Frekans)	%
Kadın	30	18,4
Erkek	133	81,6
Toplam	**163**	**100**

Tabloya bakıldığında kadın kuaförlerinde çalışanların çoğunluğunun kadın olmasına rağmen, işyeri sahiplerinin büyük çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 10. İşyeri Sahiplerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	N (Frekans)	%
32-38	67	41,1
25-31	65	39,9
39-45	17	10,4
46 ve üzeri	8	4,9
18-24	6	3,7
Toplam	**163**	**100**

Tabloya bakıldığında toplamın % 81'ini oluşturan ağırlıklı grubun 25-38 yaşları arasında olduğu görülmektedir. 163 işyeri sahibinin % 3,7'si 24 ve aşağı yaşta, % 10,4'ü 39-45 yaşları arasında, % 4,9'u ise 46 ve üzeri yaştadır.

Tablo 11. İşyeri Sahiplerinin Medeni Durumu

Medeni Hal	N (Frekans)	%
Evli	112	68,7
Bekar	49	30,1
Dul/Boşanmış	2	1,2
Toplam	**163**	**100**

İşyeri sahiplerinin medeni durumları incelediğinde büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

Tablo 12. İşyeri Sahiplerinin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	N (Frekans)	%
İlköğretim	103	63,2
Lise	43	26,4
Yüksekokul	7	4,9
Meslek Lisesi	7	4,3
Diğer	2	1,2
Toplam	**163**	**100**

İşyeri Sahiplerinin Eğitim Durumu incelendiğinde ağırlıklı olarak ilköğretim seviyesinde oldukları görülmektedir. Diğer şıkkına verilen 2 cevap ''**Lise Terk**''

olarak ifade edilmiştir. Bu verilere dayanarak kuaför sahiplerinin eğitim seviyesinin düşük olduğu söylenebilir.

B. İşyeri Sahiplerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Bu başlıkta işyeri sahiplerinin çalışma koşullarına ilişkin anket sorularına verdiği cevaplar görülmektedir.

Tablo 13. İşletmelerin Mülkiyeti

İşletmenizin mülkiyeti	N (Frekans)	%
Kira	120	73,6
Satın alma	43	26,4
Toplam	**163**	**100**

Anket uygulanan örneklemde işletmelerin mülkiyetinin % dağılımı gösterilmiştir. İşyerlerinin çoğunun kiralandığı söylenebilir.

Tablo 14. İşletmelerin Faaliyette Bulunduğu Süre

İşletmenizin faaliyette bulunduğu süre nedir?	N (Frekans)	%
1-5 yıl	80	49,1
6-10 yıl	35	21,5
11-15 yıl	19	11,7
1 yıldan az	16	9,8
16 yıldan fazla	13	8,0
Toplam	**163**	**100**

İşletmelerin faaliyette bulundukları süre ağırlıklı olarak 1-5 yıldır. İşletmelerin faaliyette bulunma süresi ortalama olarak 2,59 (Standart sapma 1,1) yıl olup; grubun yarısından fazlası 0-5 yıl, diğer yarısı ise 6 ve üzeri yıldan beri faaliyette bulunmaktadır. Bu sürelere bakıldığında işletmelerinn çoğunun yeni hizmete girdiği söylenebilir.

Tablo 15. Çalışan Sayısı

İşletmenizdeki toplam çalışan sayısı kaçtır?	N (Frekans)	%
4-6 kişi	55	38,0
1-3 kişi	62	33,7
6-8 kişi	30	18,4
8-10 kişi	10	6,1
11 ve üzeri kişi	6	3,7
Toplam	**163**	**100**

İşletmelerdeki çalışan sayılarına bakıldığında ortalama çalışan sayısı olarak 2,1 (Standart sapma 1,05) olup, grubun %71,7 sini 1-6 kişi arası çalışanların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 16. İşletmelerin Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı

Günde kaç saat çalışıyorsunuz?	N (Frekans)	%
8 saat	4	2,5
8 saatten fazla	159	97,5
Toplam	**163**	**100**

Örneklemdeki işyeri sahiplerinin günlük çalışma saatlerine bakıldığında, neredeyse tamamının 8 saatin üzerinde çalıştıkları görülmektedir. Şıklarda bulunan 7 saat hiç işaretlenmemiş olup, yalnızca 4 işletme sahibi günde 8 saat çalıştığını ifade etmiştir.

Tablo 17. İşletmelerin Çalışma Günlerine Göre Dağılımı

Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?	N (Frekans)	%
6 gün	53	32,5
7 gün	110	67,5
Toplam	**163**	**100**

İşyeri sahiplerinin haftanın kaç günü çalıştıklarının görülebileceği tabloya bakıldığında; 163 işyeri sahibinden; 110 işletme sahibinin haftanın tüm günleri çalıştığı, 53 işyeri sahibinin ise haftada 1 gün tatil yaptığı anlaşılmaktadır.

Tablo 18. İşletmelerin Kazanç Durumu

Aylık ortalama kazancınız nedir?	N (Frekans)	%
0-5.000 tl	74	45,4
6.000-10.000 tl	50	30,7
11.000-15.000 tl	28	17,2
16.000 tl ve üzeri	11	6,7
Toplam	**163**	**100**

İşyeri sahiplerinin kazançlarına ilişkin sonuçlara bakıldığında yaklaşık yarısının kazancının 5.000 tl nin altında olduğu görülmektedir. İşyeri sahiplerinin %76,1'inin kazancı 0-10.000 tl arasında olup %23,9'u 11.000 tl ve üzerinde kazanç elde etmektedir.

C. İşyeri Sahiplerinin İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Bulgular

Bu başlıkta işyeri sahiplerinin eleman temin yolları, işe alımda önem verdikleri kriterler ve insan kaynakları uygulamalarına ilişkin anket sorularına verdiği cevaplar görülmektedir.

Tablo 19. İşyeri Sahiplerinin İşe Alım Prensiplerine İlişkin Verilerin Dağılımı

İşletmenizin eleman ihtiyacını nasıl karşılıyorsunuz?	N(Frekans)	%
Eleman aranıyor ilanları ile	94	57,7
Tanıdık/Eş-dost tavsiyesi	58	35,6
Meslek Odası vb. kurumlar aracılığıyla	8	4,9
İnternet aracılığıyla	3	1,8
Toplam	**163**	**100**

Tabloya bakıldığında işyeri sahiplerinin eleman ihtiyaçlarını büyük ölçüde ''eleman aranıyor ilanları ile'' karşıladıkları görülmektedir. İlanları, ''Tanıdık /Eş-dost tavsiyesi'' ve ''Meslek Odası vb. kurumlar aracılığı'' takip etmektedir. 163 kuaför sahibinden yalnızca 3'ü İnternet kaynaklarından yararlanmaktadır.

Tablo 20. İşe Alımda İzledikleri Yollara İlişkin Verilerin Dağılımı

Çalışanlarınızı işe alırken nasıl bir yol izliyorsunuz?	**N(Frekans)**	**%**
Tek başıma karar veriyorum	84	51,5
Ortağım/yakın arkadaşım ile birlikte karar veriyorum	51	31,3
Tüm çalışma arkadaşlarıma danışarak karar veriyorum	24	14,7
İ.K. vb. danışmanlık firmalarından yararlanıyorum	4	2,5
Toplam	**163**	**100**

Çalışanlarınızı işe alırken nasıl bir yol izliyorsunuz? sorusuna cevaben işyeri sahibi kuaförlerin yaklaşık yarısı ‘’Tek başlarına’’ karar verdiklerini, üçte 1’i ‘’Ortağı/yakın arkadaşı ile birlikte’’ karar verdiğini, %14,7’si ise ‘’Tüm çalışma arkadaşlarına danışarak ‘’ karar verdiğini ifade etmiştir. Yalnızca 4 işyeri sahibi çalışanlarını işe alırken İnsan kaynakları vb. danışmanlık firmalarından yararlandığını belirtmiştir.

Tablo 21. İşyeri Sahiplerinin İşe Alımda Önem Verdikleri Kriterlere İlişkin Verilerin Dağılımı

İşe alırken hangi kriterlere önem veriyorsunuz?	**N(Frekans)**	**%**
Dış görünüşü	109	26,3
Deneyim süresi	96	23,2
Referansları	86	20,8
Eğitimini almış olması	74	17,9
Ücret beklentisi	41	9,9
İzin, tatil vb konulardaki beklentisi	8	1,9
Toplam	**414**	**100**

Bu tabloda yer alan sayı ve oranlar birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği soruya verilen cevaplar olduğu için toplam sayı örneklem sayısını geçmektedir.

İnsan kaynakları açısından önem arz eden işe alımda aranılan kriterlerin kuaförler açısından dağılımını gösteren bu tablo; işyeri sahibi kuaförlerin işe alım yaparken en çok önem verdiği ilk kriterin ‘’dış görünüş’’ olduğunu ortaya koymaktadır. Hemen arkasından sırasıyla ‘’deneyim süresi’’ ve ‘’referansları’’ kriterleri gelmektedir. ‘’İzin, tatil vb konulardaki beklentisi’’ ise en az önem verilen kriter olarak görülmektedir. Ayrıca ‘’**dürüst**’’ ve ‘’**güvenilir**’’ olarak ifade edilen -göreceli- kişilik özelliklerini de dikkate aldıklarını sözlü olarak beyan etmişlerdir.

D. İşyeri Sahiplerinin Destekleyici Kurumlar Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu başlıkta işyeri sahiplerinin Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, basın, üniversiteler ve diğer destekleyici kurumlara ilişkin anket sorularına verdiği cevaplar görülmektedir.

Tablo 22. Destekleyici Kuruluşlara İlişkin İstatistiki Sonuçlar

Soru No	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort.	Std. Sapma
16	92	56,4	12	7,4	15	9,2	32	19,6	12	7,4	2,14	1,45
17	70	42,9	35	21,5	26	16,0	24	14,7	8	4,9	2,17	1,26
18	23	14,1	30	18,4	28	17,2	28	17,2	54	33,1	3,37	1,46
19	14	8,6	13	8,0	14	8,6	33	20,2	89	54,6	4,04	1,32
20	37	22,7	13	8,0	38	23,3	33	20,2	42	25,8	3,18	1,48
21	39	23,9	35	21,5	23	14,1	32	19,6	34	20,9	2,92	1,49
(1) Hiç Katılmıyorum, **(2)** Kısmen Katılmıyorum, **(3)** Kararsızım, **(4)** Kısmen Katılıyorum, **(5)** Kesinlikle Katılıyorum												

16 numaralı soruda yer alan **''Bağlı bulunduğum meslek odası, nitelikli eleman bulma konusunda yardımcı olmaktadır.''** ifadesine verilen cevapların ortalaması 2,14'tür. Bu sonuca göre ortalama, kısmen katılmıyoruma daha yakındır. Ankete katılan işyeri sahiplerinin %63,8'i bu ifadeye hiç veya kısmen katılmamaktadır. İşyeri sahibi kuaförler bağlı bulundukları meslek odalarından nitelikli eleman bulma konusunda gerekli yardımı alamadıklarını ifade etmişlerdir denilebilir.

17 numaralı soruda yer alan **''Bağlı bulunduğum meslek odasından tereddüt ettiğim konularda rahatça yardım alıyorum.''** ifadesine verilen cevapların ortalaması 2,17'dir. Bu sonuca göre ortalama, kısmen katılmıyoruma daha yakındır.

18 numaralı sorudaki **‘’Bağlı bulunduğum meslek odası, merkezi ve yerel yönetimler, esnaf ve sanatkarların sorunlarına duyarsızdır.’’** ifadesine verilen cevapların ortalaması 3,37’dir. Verilen cevaplara göre 3,37 ortalama ile kararsız oldukları sonucu çıkmıştır. Ancak bu ifadeye kısmen veya kesinlikle katılılıyorum cevabını verenlerin oranı %50,3 olmuştur. Bu nedenle sonuçların kısmen katılıyoruma yakın olduğunu kabul etmek daha doğru olacaktır. Özetle; kuaför sahiplerinin bağlı bulundukları meslek odaları, merkezi ve yerel yönetimlerin esnafın sorunlarına duyarsız olduklarını düşündükleri söylenebilir.

19 numaralı soruda yer alan **‘’Merkezi ve yerel yönetimlerin kayıtdışılık hakkında kontrol ve denetim mekanizmaları yetersizdir.’’** ifadesine verilen cevapların ortalaması 4,04 olup; kısmen katılıyorum ifadesine daha yakındır. Ankete katılan işyeri sahiplerinin %74,8’i bu ifadeye kısmen veya kesinlikle katıldıklarını ifade etmişlerdir. Denetim mekanizmalarını yeterli görenlerin oranı ise %8,6’dır.

20 numaralı soruda yer alan **‘’İlimizde bulunan üniversiteler, esnaf ve sanatkarların sorunları ile ilgilenmemekte; bunlara duyarsız kalmaktadır.’’** ifadesine verilen cevapların ortalaması 3,18’dir. Verilen cevaplara göre 3,18 ortalama ile kararsız oldukları sonucu çıkmıştır.

21 numaralı soruda yer alan **‘’Yerel basın esnaf ve sanatkar sorunlarına yeterince ilgi göstermemektedir.’’** ifadesine verilen cevapların ortalaması 2,92’dir. Bu sonuca göre işyeri sahiplerinin yerek basının sorunlarına ilgi gösterip göstermemeleri konusunda kararsız oldukları sonucu çıkmıştır. İşyeri sahiplerinin %45,4’ü bu ifadeye hiç veya kısmen katılmamaktadır. Kısmen veya kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin oranı ise %40,5’tur.

Genel olarak değerlendirildiğinde; kuaför sahiplerinin en çok kayıtdışılıktaki denetimsizlikten, hemen arkasından da meslek odalarının esnafların sorunlarına duyarsız kalmalarından şikayetçi oldukları görülebilir. Ayrıca nitelikli eleman bulma sıkıntıları 24’üncü soruda da ifade edildiği gibi burada da 16’ıncı soruda karşımıza çıkmıştır.

E. İşyeri Sahiplerinin Çalışma İlişkilerine İlişkin Bulgular

Bu başlıkta işyeri sahiplerinin usta-çırak ilişkisi, kuaförlük mesleğini seçme nedenleri gibi çalışma ilişkileriyle alakalı anket sorularına verdikleri cevaplar görülmektedir.

Tablo 23. İşyeri Sahiplerinin Mesleği Tercih Etme Nedeni

Kuaförlük mesleğini seçmenizin en önemli nedeni nedir?	**N (Frekans)**	**%**
Yeteneklerimin ve becerilerimin bu mesleğe uygun olması	93	57,0
Ailemin isteği/mesleği	38	23,3
Kısa sürede meslek edinme isteği	13	8,0
Arkadaşlarımın teşviki	11	6,7
Aldığım eğitim	5	3,1
Aileye katkıda bulunma isteği	3	1,8
Toplam	**163**	**100**

İşyeri sahiplerinin kuaförlük mesleğini tercih etme nedenlerine bakıldığında; yarısından fazlasının kendilerindeki yetenekleri ve becerileri kuaförlük mesleğine uygun görmelerinin en önemli neden olduğu görülmektedir. İkinci sırada yer alan ailemin isteği/mesleği ifadesi 0-5 yıldır faaliyet gösteren işletmelerin çokluğuyla paralellik göstermekte olup; çoğu işletmenin yeni açılmış veya aileden devralınmış olması durumunu destekler doğrultudadır.

Tablo 24. İşyeri Sahiplerinin Mesleklerinde Sevmedikleri Özelliklerin Dağılımı

İşinizin en sevmediğiniz özelliği nedir?	**İşaretleyenlerin Sayısı**	**İşaretleyenlerin Oranı %**
Aşırı çalışma	121	30,1
Stres	108	26,9
Aile ve özel hayata olumsuz etkisi	55	13,7
Müşteri memnuniyeti sağlayamamak	32	8,0
Sabit bir gelirin olmaması	30	7,5
Yüksek vergi oranlarına maruz kalma	29	7,2
Rekabet baskısı	17	4,2
İşsizlik/emeklilik kaygısı	10	2,5
Toplam	**402**	**100**

Bu tabloda yer alan sayı ve oranlar birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği soruya verilen cevaplar olduğu için toplam sayı örneklem sayısını geçmektedir.

Tablo 24'te görüldüğü gibi, "aşırı çalışma" % 30,1'lik bir oranla en sevilmeyen özellik olarak ifade edilmiştir. Ardından "stres" ve "aile ve özel hayata olumsuz etkisi" özellikleri gelmektedir. Kuaförlerin sorunları denilince ilk akla gelenlerden biri olan ''müşteri memnuniyeti sağlayamamak'' düşüncesi ise 4. sırada yer almaktadır. Buna göre işyeri sahibi kuaförlerin öncelikli olarak şikayetçi oldukları durumun aşırı çalışma olduğu söylenebilir.

Tablo 25. İşyeri Sahiplerinin Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunların Dağılımı

Çalışanlarınızın kendi aralarında yaşadıkları sorunlar nelerdir?	**N (Frekans)**	**%**
Çatışma	94	57,7
Müşterilerden kaynaklanan tartışmalar	32	19,6
Hiçbir sorun yok	21	12,9
Mobbing (Psikolojik taciz)	16	9,8
Toplam	**163**	**100**

İşyeri sahipleri çalışanlarının kendi aralarında yaşadıkları sorunlara bakıldığında; kuaförlerin yarısından fazlasının çalışanları arasında çatışma yaşandığını söylemek mümkündür. Hemen arkasından gelen sorun ise ''müşterilerden kaynaklanan tartışmalar'' olmaktadır. Bununla birlikte, ankete

katılan işyeri sahiplerinin %12,9'u ise çalışanlarının kendi aralarında hiçbir sorun yaşamadığını ifade etmiştir.

Tablo 26. İşyeri Sahiplerinin Çalışanlarıyla Yaşadıkları Sorunların Dağılımı

Çalışanlarınızla en sık yaşadığınız problem nedir?	**İşaretleyenlerin Sayısı**	**İşaretleyenlerin Oranı %**
Nitelikli eleman bulma sıkıntısı	98	32,7
Ekip çalışmasına uyum sağlayamamaları	85	28,3
Müşteri memniyetsizliği	59	19,7
Ücretin adaletsiz bulunması	37	12,3
İşgücü devri	19	6,3
Problem yaşamıyorum	2	0,7
Toplam	**300**	**100**

Bu tabloda yer alan sayı ve oranlar birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği soruya verilen cevaplar olduğu için toplam sayı örneklem sayısını geçmektedir.

Tabloya bakıldığında işyeri sahibi kuaförlerin öncelikli sorunun ''nitelikli eleman bulma sıkıntısı''olduğu görülmektedir. Hemen ardından özellikle işe yeni giren elemanlarının ekip çalışmasına uyum sağlayamamalarından sıkıntı duydukları görülmektedir.

F. İşyeri Sahiplerinin Mesleki Eğitim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu başlıkta işyeri sahiplerinin mesleki eğitime ilişkin anket sorularına verdikleri cevaplar görülmektedir.

Tablo 27. İşyeri Sahiplerinin Mesleki Eğitime İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Devlet desteği ile verilen eğitimi ne ölçüde yeterli buluyorsunuz?	**N (Frekans)**	**%**
Çok yetersiz	84	51,5
Yeterli	72	44,2
Oldukça yeterli	7	4,3
Toplam	**163**	**100**

Ankete katılan işyeri sahiplerinin yarısından fazlası devlet desteği ile verilen eğitimi çok yetersiz bulduğunu, %44,2'si ise yeterli bulduğunu ifade etmiştir. Çıraklık eğitiminin ve Meslek Liselerinde vb kurumlardaki eğitimin oldukça yeterli olduğunu düşünen işyeri sahiplerinin oranı yalnızca %4,3'tür.

Tablo 28. İşyeri Sahiplerinin Mesleki Eğitimleriyle İlgili Faaliyetleri Takip Etme Sıklığı

Mesleğinizle ilgili eğitimleri, fuarları, organizasyonları ne sıklıkla takip ediyorsunuz?	**N (Frekans)**	**%**
Ara sıra	73	44,8
Her zaman	56	34,4
Hiç	34	20,9
Toplam	**163**	**100**

Tabloya bakıldığında işyeri sahiplerinin 79,2'sinin meslekleriyle ilgili eğitimleri, fuarları, organizasyon vb etkinlikleri takip ettikleri görülmektedir. %20,9' luk bir kesim ise bu tür faaliyetleri hiç takip etmediklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 29. İşyeri Sahiplerinin Mesleki Faaliyetlerinn Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri

Mesleki faaliyetlerinizin geliştirilmesi için ihtiyaç duyduğunuz eğitim konuları hangileridir?	**N (Frekans)**	**%**
Mesleki branş eğitimi	69	42,3
Müşteri ilişkileri	62	38,0
İşletme yönetimi	32	19,6
Toplam	**163**	**100**

İşyeri sahiplerine yöneltilen bu soruya alınan yanıtlarda en başta gelen mesleki branş eğitimi şıkkı olmuştur. Hemen ardından müşteri ilişkileri gelmektedir.

Hem mesleki bilgi ve beceri anlamında hem de müşteri ilişkileri yönünden eğitime ihtiyaç duydukları yorumunu yapmak mümkündür.

G. İşyeri Sahiplerinin Vergi Borçlarına İlişkin Bulgular

Bu başlıkta işyeri sahiplerinin vergi borçlarına ilişkin anket sorularına verdikleri cevaplar görülmektedir.

Tablo 30. İşyeri Sahiplerinin Vergi Borçlarının Durumu

Vergi borcunuz var mı?	**N (Frekans)**	**%**
Evet	43	26,4
Hayır	120	73,6
Toplam	**163**	**100**

Tablodan anlaşılacağı üzere işyeri sahiplerinin büyük bir çoğunluğunun vergi borcu bulunmamaktadır. %26,4'lük kesim ise vergi borcu olduğunu ifade etmiştir. ''Vergi borcunuz var ise ödeyememe sebepleriniz nelerdir?'' şeklinde sorulmuş olmasına karşın, katılımcıların hiçbiri açıklama yapmamıştır.

Tablo 31. İşyeri Sahiplerinin SGK Prim Borçlarının Durumu

SGK prim borcunuz var mı?	**N (Frekans)**	**%**
Evet	44	27,0
Hayır	119	73,0
Toplam	**163**	**100**

Tablodan anlaşılacağı üzere işyeri sahiplerinin büyük bir çoğunluğunun SGK prim borcu bulunmamaktadır. %27'lik kesim ise SGK prim borcu olduğunu ifade etmiştir. ''SGK prim borcunuz var ise ödeyememe sebepleriiz nelerdir?'' şeklinde sorulmuş olmasına karşın, katılımcıların hiçbiri açıklama yapmamıştır.

H. İşyeri Sahiplerinin Sağlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 32. İşyeri Sahiplerinin Sağlık Durumu

Çalışanlarınız veya siz herhangi bir iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kaldınız mı?	**N (Frekans)**	**%**
Evet/ İş Kazası	5	3,1
Evet/Meslek Hastalığı	17	10,4
Hiçbiri	141	86,5
Toplam	**163**	**100**

Tabloda işyeri sahiplerinin büyük bir çoğunluğunun herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalmadığı ancak; %10,4'lük bir kısmının ise meslek hastalığına yakalandığı görülmektedir.

Tablo 33. İşyeri Sahiplerinin Sağlık Muayenelerine Verdikleri Önem

Olası bulaşıcı hastalıklara karşı çalışanlarınızın portör muayenelerini yaptırıyor musunuz?	**N (Frekans)**	**%**
Evet	105	64,4
Hayır	58	35,6
Toplam	**163**	**100**

Tablo 33'e bakıldığında işyeri sahiplerinin yarısından fazlasının portör muayenelerini yaptırdıkları görülmektedir. Ancak örneklerimin yaklaşık 3'te 1'i ise hem çalışanlar hem de müşteriler açısından oldukça önem taşıyan bu muayeneleri yaptırmamaktadır.

Tablo 34'te ise işyeri sahiplerinin en çok yaşadıkları sağlık sorunlarının dağılımı görülmektedir.

Tablo 34. İşyeri Sahiplerinin Sağlık Sorunlarına İlişkin Verilerin Dağılımı

İşinizin neden olduğunu düşündüğünüz sağlık şikayetleriniz nelerdir?	**İşaretleyenlerin Sayısı**	**İşaretleyenlerin Oranı %**
Sırt Ağrısı	117	30,7
Bacak Ağrısı	86	22,6
Asabiyet	75	19,7
Uykusuzluk	36	9,4
Baş Ağrısı	34	8,9
Kas Ağrısı	25	6,6
Diğer	8	2,1
Toplam	**381**	**100**

Bu tabloda yer alan sayı ve oranlar birden fazla seçeneğin işaretlenebildiği soruya verilen cevaplar olduğu için toplam sayı örneklem sayısını geçmektedir.

İşyeri sahiplerinin ifade ettikleri sağlık sorunlarının yaklaşık üçte 1'ini ''sırt ağrısı'' oluşturmaktadır. Hemen arkasından ''bacak ağrısı'' ve ''asabiyet'' gelmektedir. Diğer şıkkını işaretleyenlerin belirttiği sağlık sorunu ise ''**Varis**'' tir. Bu doğrultuda işyeri sahibi kuaförlerin 23. soruda da ifade ettikleri aşırı çalışma ve stres faktörleri ile paralel olarak, sırt ve bacak ağrısından yakındıklarını söylemek mümkündür.

Ayrıca diğer kısmında dile getirilen istekler ve sorunlar şunlardır:

- İşini önemseyen, nitelikli ve kalıcı personel bulamamak.
- Denetimsizlik.
- Salon açacak kişilerin fiziki ve ruhsal sağlıklarının dikkate alınmaması.
- Haksız rekabete maruz kalmak (fiyat kırılması, salon açmada kısıtlama bulunmaması vb).
- Yemek ve mesai saatlerinin belirsizliği.
- Sosyal hayata zaman ayıramamak.
- Kuaförlere özel bir günün olmaması.
- Plajlardaki *Mavi Bayrak* uygulamasına benzer şekilde kuaförlerin de derecelendirilmesi.

SONUÇ

İzmir ilinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkarlardan kuaförlerin istihdama ilişkin sorunlarının ve mevcut durumlarının araştırıldığı bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların büyük çoğunluğu (%81,6) *erkek, orta yaş* (32-38) grubunda ve *evli*dir. Eğitim düzeyleri ağırlıklı olarak (%63,2) *ilkokul* düzeyindedir. İşletmelerin mülkiyetleri çoğunlukla (%73,6) *kira*dır. Yaklaşık yarısının aylık kazancı *5.000 tl'nin altında*dır. Yarısından fazlası (%67,5) haftanın tüm günleri çalışmaktadır. Ankete katılan işyeri sahiplerinin yaklaşık tamamı (%97,5) günde *8 saatten fazla* çalışmaktadır. Nitekim katılımcıların yaklaşık 3'te biri (%30,1) işlerinde en sevmedikleri özelliği ''aşırı çalışma'' olarak ifade etmişlerdir.

Ankete katılan işletmelerin yaklaşık yarısı (%49,1) *1-5 yıl arası* faaliyet gösteren işletmelerdir. Katılımcıların çoğunluğunun (%38,0) *4-6 kişi* istihdam ettikleri görülmektedir.

Bulgular işyeri sahiplerinin insan kaynakları uygulamaları açısından değerlendirildiğinde; yarısından fazlasının işe alırken *eleman aranıyor ilanları*nı (%57,7) kullandıklarını ve *tek başlarına karar verdikleri*ni (%51,3) görmek mümkündür. İşe alırken en çok önem verdikleri ilk iki kriter ise adayların *dış görünüşleri* (%26,3) ve *deneyim süreleri* (%23,2) olmuştur.

İşyeri sahiplerinin %79,2'si meslekleriyle ilgili eğitimleri, fuarları, organizasyon vb. etkinlikleri *ara sıra* (%44,8) veya *her zaman* (%34,4) takip ettiklerini, en çok *mesleki branş* (%42,3) ve *müşteri ilişkileri* (%38,0) eğitimlerine ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgulara göre, işyeri sahibi kuaförlerin mesleki eğitim ve faaliyetlere duyarlı oldukları ve bu alanda yapılacak eğitim ve öğretim faaliyetlerine ihtiyaç duydukları yorumunu yapmak mümkündür.

Katılımcıların yarısından fazlası (%57,0) *yeteneklerinin ve becerilerinin kuaförlük mesleğine uygun olduğu*nu düşündükleri için bu mesleği seçmişlerdir.

İşyeri sahibi kuaförlerin yarısından fazlası (%51,5) devlet desteği ile verilen eğitimi *çok yetersiz* bulmaktadır. Bağlantılı olarak katılımcıların yaklaşık 3'te biri çalışanlarıyla yaşadıkları en önemli sorunun *nitelikli eleman bulma sıkıntısı* (%32,7) olduğunu da ifade etmişlerdir. Hemen arkasından gelen *ekip çalışmasına uyum*

sağlayamamaları (%28,3) ifadesini çalışanların kendi aralarındaki en önemli sorunun *çatışma* (%57,7) olduğu sonucu ile ilişkilendirmek mümkündür.

Katılımcıların %63'ü *bağlı bulundukları meslek odalarından nitelikli eleman bulma konusunda gerekli yardımı alamadıklarını* ifade etmiştir. İşyeri sahiplerinin %42,9'u Bağlı bulunduğum meslek odasından tereddüt ettiğim konularda rahatça yardım alıyorum, ifadesine *hiç katılmamaktadır*. Bu bulgulara dayanarak işyeri sahibi kuaförlerin meslek odalarından yeterli desteği alamadıklarını ve özellikle nitelikli eleman temini konusunda sıkıntı yaşadıkları yorumunu yapmak mümkündür. Bağlı bulunduğum meslek odası, merkezi ve yerel yönetimler, esnaf ve sanatkarların sorunlarına duyarsızdır, ifadesine *kısmen* veya *kesinlikle katılıyorum* cevabını verenlerin oranı %50,3 olmuştur. Kuaför sahiplerinin bağlı bulundukları meslek odaları, merkezi ve yerel yönetimlerin esnafın sorunlarına duyarsız olduklarını düşündükleri söylenebilir. Merkezi ve yerel yönetimlerin kayıtdışılık hakkında kontrol ve denetim mekanizmaları yetersizdir, ifadesine işyeri sahipleri %74,8'i *kısmen* veya *kesinlikle katıldıklarını* belirtmişlerdir. Bu oranın yüksek olması kayıtdışılık ve denetimsizlik hakkındaki düzenlemelerin eksikliğine dikkat çekilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

İşyeri sahiplerinin sağlık durumlarına ilişkin bulgular incelendiğinde en yüksek şikayetin %30,7 ile *sırt ağrısı* olduğu görülmektedir. Bununla birlikte diğer şıkkında belirtilen *varis*, uzun saatlerle aşırı çalışma yapmaları sonucu görülen bir diğer sağlık şikayetidir.

Çalışmadan değinilen sorunların çözümü için yürütülmekte olan çalışmalar özetlenecek olursa;

Günümüzde ''Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı'' tartışılmakta ve uygulamaya konulması için çalışmalar yürütülmektedir. Taslak hakkında TESK Genel Başkanı Palandöken; şu an 54 ilimizde alışveriş merkezi bulunduğunu bu sayınının 2015 yılında 60'a yükseleceğini belirtmiş ve taslağın kanunlaşması halinde alışveriş merkezi ve süpermarket gibi yapılanmaların mahalle aralarına kadar girerek küçük esnaf ile haksız rekabet etmesinin önüne geçileceğini "Küçüğü koru ki büyük olsun" felsefesinin yaygınlaşacağı bir düzenleme olması için çalışacaklarının altını çizmiştir.

Mesleki eğitimin geliştirilmesi için TESK tarafından ‘’Mesleki Eğitimde Deneyim Değişimi Projesi’’ yürütülmektedir. Proje, esnaf-sanatkar kesiminin temel eğitim-öğretim ihtiyaçlarının belirlenmesi, yaşam boyu öğrenme ilkesi doğrultusunda verilen eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile kariyer gelişimlerinin sağlanması konularında çalışma yapmaktan yasal olarak sorumlu bulunan esnaf ve sanatkarlar teşkilatının, bağlı birimleri bünyesinde bulunan Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezlerinde ve eğitim birimlerinde görevli yönetici ve eğitim uzmanlarının bilgi, görgü ve deneyimlerinin arttırılması ihtiyacını karşılama amacını gütmektedir.

1 Ocak 2014’te yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile ise; kuaförler, berberler ve güzellik salonlarına risk değerlemesi yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Yine bu yasa kapsamında 50’den az işçi çalıştıran işletmelere işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Böylelikle iş kazalarından ve hijyenik koşulların elverişsizliğinden doğacak olan kayıpların önlenmesi amaçlanmaktadır.

Yukarıda sıralanan gelişmeler kuaförlerin sorunlarını çözmek amacıyla yapılan en son çalışmalardandır. Ancak bunların yanısıra aşağıda maddeler halinde özetlenen öneriler de kuaförlerimizin mevcut sorunlarının çözümünde yardımcı olacak niteliktedir:

- Kuaförlük mesleğine yönelik eğitici, bilgilendirici, olumsuz koşulları önleyici eğitimler çoğaltılmalıdır.
- Haksız rekabetin önlemesi için hukuki platformda kuaför açma şartları yeniden düzenlenmeli, denetimsizliğin önüne geçilmelidir.
- Bölgelerin nüfus yoğunluğu dikkate alınarak maksimum kuaför sayısı belirlenmeli, fiyatlar belirlenen tariflere uygun olmalıdır.
- Devlet desteği ile alınan eğitimin kalitesi iyileştirilmeli, sektörün aradığı becerilere uygun nitelikte eleman yetiştirilmesi sağlanmalıdır.
- Salon açmak isteyen bireylerin sosyal, psikolojik ve ruhsal açıdan yeterli olup olmadıklarını ölçülmeli; kuaför adayları daha ince bir süzgeçten geçirilmelidir.
- Bu alanda yapılacak diğer çalışmalarda yalnızca işyeri sahibi esnafların sorunları değil; istihdam edilen çalışanların sorunları da incelenmelidir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Çağatay, N. (1974). *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.

Çelebi, A. K., Yanıkkaya, H., Gökbunar, R. ve Gülova Altın, A. (2009). *Avrupa Birliği Yolunda Esnaf ve Sanatkarlar*. Manisa: MESOB Yayınları.

Demirel, Ö. (2002). Osmanlı Esnafı (1750 – 1850). *Türkler*. (ss. 253-263). Cilt: 14. Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.

Duman, T. (2002). Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişimi. *Türkler*. (ss. 61-71). Cilt: 15. Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.

Ersöz, Y. H. (2009). Kurumsal Sosyal Sorumluluk (ss.131-171). *İş Etiği*. İstanbul: İTO Yayınları.

Ertek, T. (2004). *Makroekonomiye Giriş(Basından Örneklerle)*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Gölpınarlı, A. (2011). *İslam ve Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı*. İstanbul: İTO Akademik Yayınları.

Gümüş, E. (2010). *Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler*. Ankara: (SETA)Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayınları.

Halaçoğlu, Y. (1991). *XIV-XII. Yüzyıllarda Osmanlılarda Devlet Teşkilatı ve Sosyal Yapı.* Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Hızlı, M. (2011). Ahiliğin Anadolu'daki Gelişim Süreci. Çakır, B. ve Gümüş, İ. (Ed). Ahilik. (ss. 17-41). İstanbul: Kırklareli Üniversitesi Yayınları.

Karaarslan, E. (2010). *Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*. Ankara: Mali Hizmetler Derneği Yayını No: 7.

Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Gündoğan, N. (2013). *Çalışma Ekonomisi II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web Ofset.

Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarıoğlu, H. İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İTO Yayınları.

Öztürk, N. (2002b). Osmanlı Döneminde Vakıflar. *Türkler*. (ss. 433-446). Cilt: 10. Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.

Öztürk, T. (2002c). Osmanlılarda Narh Sitemi. *Türkler*. (ss. 861-871). Cilt: 10. Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.

Solak, F. (2010). *Ahilik Kuruluşu, İlkeleri ve Fonksiyonlar*. İstanbul: İTO Yayınları.
Sözer, A. N. (1998). *Türkiye'de Sosyal Hukuk*. İzmir: Fakülteler Kitabevi.

Şencan, H. (2008). *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar-Öneriler*. İstanbul: Tavaslı Matbaacılık.

Tabakoğlu, A. (2009). Türkiye'de İş Ahlakı Geleneği. *İşletmelerde İş Etiği* (ss.218-284). İstanbul: İTO Yayınları.

Tabakoğlu, A. (2009). Türkiye'de İş Ahlakı Geleneği. *İşletmelerde İş Etiği* (ss.218-284). İstanbul: İTO Yayınları.

TÜSİAD, (2002). *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*. Yayın No. TÜSİAD-T/2002/12-354.

Ünsal, M. E. (2004). *Makro İktisada Giriş*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Yıldırım, K., Karaman, D. ve Taşdemir, M. (2007). Makroekonomi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yücel, F. (2008). Kent Esnaf ve Zanaatkarlarının Ekonomik Sorunları, Tehditler ve Çözüm Önerileri. Kent Esnaf ve Zanaatkarlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri. (ss.9-31). İstanbul: Kent Araştırmaları Merkezi.

MAKALELER

Akça, G. (2003). Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*. 14: 209-219.

Akgemci, T. ve Özgener, Ş. (2002). Türkiye'de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi. *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*. 7: 45-60.

Akkuş, M. (2005). Edebiyatımızda Ahi Tipi ve Esrar Dede Fütüvvetnamesi'nde Ahi Tipinin Özellikleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(2): 87-96.

Altıntaş, A. ve Doğan, H. (2001). Osmanlıda Esnaf Tabip ve Ahilik Teşkilatı İle İlişkisi. *Türk Dünyası Araştırmaları*. 132: 125-141.

Altıntaş, A. ve Doğan, H. (2003). Osmanlı Esnaf Tabibinin Ahlak Eğitimi ve Değerleri (Fütüvvetnamelere Göre). *Türk Dünyası Araştırmaları*. 146: 59-83.

Amodeo, M., Boudot, H., Desfray, F., Ducrot-Henry, L., Gomis, C., Seneque, B., Demimuid, P., Regin, S. ve Guinot, P. (2004). La Coiffure : Une Enquête de Terrain

en Côte-d'Or. *Documents pour le Médecin du Travail*. INRS. TF 133 (Etudes et enquêtes): 367-381.

Arı, M. (2008). Ahiliğin Siyasal Boyutları ve Günümüzde Yeniden Yorumlanması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 16(1): 38-56.

Arı, S. (2002). Osmanlı Mahallesinde Sosyal Dayanışma Örneği: Avarız Vakıfları. *Sızıntı Dergisi*. 24(287).

Aynural, S. (1993).XVIII. Ve XIX Yüzyıllarda Osmanlı Esnafında Üretim Anlayışı ve Organizasyonu. *İ.Ü. İktisat Fakültesi Dergisi*. 46: 355-362.

Baer, G. (1963). Türk Loncalarının Yapısı ve Bu Yapının Osmanlı Sosyal Tarihi İçin Önemi. Çev. Sami Ferliel. *Tarih Araştırmaları Dergisi*. 8(14): 99-121.

Baer, G. (1970). The Administrative, Economic and Social Functions of Turkish Guilds, *International Journal of Middle East Studies*, 1(1): 28-50.

Baran, M. (1998). Kuruluş İlkeleri İle Türk Esnaf Teşekküllerinin Yapılanmasına Etkili Olan Lonca Sistemi ve Ahilik Nedir?. *Hacı Bektaş Veli Dergisi*. 8: 73-78.

Baykul, A. ve Dulupçu, M. (2009). Isparta İl Merkezindeki Gıda Hizmet Sektöründe Çalışan Esnafın Sorunları Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 10: 63-81.

Bayram, M. (2001). Türkiye Selçukluları Döneminde Bilimsel Ortam ve Ahiliğin Doğuşuna Etkisi. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*. 10: 1-11.

Bozdağlıoğlu Uyar, E. Y. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20: 45-65.

Çetin, H. (2009). Kalkınma Sürecinde Kooperatifçiliğin Sosyal, Ekonomik Ve Demokratik Etkiler Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 4(2): 35-50.

Çiftçi, C. (2004). Müşteri Memnuniyeti, Kalite ve Osmanlı Esnafı. *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi.* 7(2): 17-34.

Çineli, T. (1987). Osmanlıda Ticari Hayat. *Sızıntı Dergisi*, 9(101).

Demir, S. (2011). İşsizlik, Terör ve Yolsuzluğun Çözümünde Ahilik Yolu. *Basın Mensupları Derneği(BASMEN).* 102: 58-59.

Dilik, S. (1988). Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 43(1): 41-80.

Durak, İ. ve Yücel, A. (2010). Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(2): 151-168.

Erbaşı, A., Büyükipekçi, S. ve Bakanlar, M. (2009). Türk Dünyası İşletmelerinin Ekonomik Yapılarının Güçlendirilmesinde Ahilik Anlayışından Yararlanılması. *Journal of Azerbaijani Studies*. 11(2): 783-798.

Erdoğdu, İ. (2000). Osmanlı İktisadi Düzeninde İhtisab Müessesesi ve Muhtesiblik Üzerine Bir Deneme. *OTAM(Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi).* 11(0): 123-145.

Erdut, Z. (2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri. *Çalışma ve Toplum*. 12: 53-82.

Erken, V. (2009). Yerel Yönetimde Ahilik. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*. 3(9): 55-60.

Erşahin, S. (2007). Osmanlı'da Vakıf - Esnaf İlişkisi Üzerine. Diyanet İlmi Dergi. 43(4): 115-132.

Es, M. (2008). Ahilik ve Yerel Yönetimler. *Yerel Siyaset.* 1: 34-39.

Gediz, B. ve Yalçınkaya, M. H., (2000). Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 6: 161-184.

Gemici, N. (2010). Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları. *Değerler Eğitimi Dergisi*. 8(19): 71-105.

Gökmen, E. (2006). Aydın Vilayetinde Çırak Mektepleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2(4): 141-152.

Göztepe, Ö. (2007). ‘’Küreselleşme Sürecinde Türkiye İşgücü Piyasası’’. *Çalışma ve Toplum*. 14: 81-118.

Gül Sallan, S. (2000). Yeni Sağ Sosyal Güvenlik Anlayışının Tarihsel Bağlantıları: İngiltere ve Türkiye Örnekleri. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*. 40(3-4): 51-56.

Gül, A. (2010). XIX. Yüzyıl Eğin (Kemaliye) Esnaf Teşkilatı Üzerine Bazı Tespitler. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*. 12: 195-237.

Güler, İ. (2000). XVIII. Yüzyılda Osmanlı Esnaf ve Zanaatkârları ve Sorunları Üzerine Gözlemler. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi.* 1(2): 121-158.

Güloğlu,T. Korkmaz, A. ve Kip, M. (2003). Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 5(1): 51-96.

Güney, A. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş Dergisi*. 10(4):135-159.

Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 2: 89-95.

Hasan, N., Deepankar, Aggarwal, T. Ve Agarwal, S. (2012). A Study To See The Effect Of Occupational Exposure In Hairdressers. *Journal Of Advance Researches In Biological Sciences (A Peer Reviewed Indexed Medical Journal)*. 4(4): 350-353.

Hülagü, M. (1994). Ahilik Teşkilatının İcra Ettiği Fonksiyonlar ve Cemiyet Üzerindeki Etkileri. *Türk Kültürü*. (XXXII) 378: 605–613.

Işık, H. (2009). Bir Kamu Hizmeti Birimi Olarak Vakıfların Osmanlı Toplum Yaşamındaki Rolü. *Akademik Bakış*. 16: 1-10.

İmir, Ç. (2011). Ahi Evran ve Ahilik Kültürü. *Bütün Dünya 2000*. Başkent Üniversitesi Kültür Yayını. 10: 116-121.

Kal'a, A. (2005). Türk Sanayisinin Öncü Müteşebbisi Ahi Evren. *MÜSİAD Çerçeve Dergisi*. 35: 29 - 33.

Kara, M. (2009). Sosyal ve Kültürel Yapının Girişimcilik Üzerine Etkileri ve Türk Toplumundan Örnekler. *Journal of Azerbaijani Studies*.11(1-4): 465 - 485.

Karaman, C. (2008). Ahilik ve Mesleki Eğitim. *Aylık Elektronik Haber Bülteni*. 1(1): 7.

Karasoy, Y. (2004). Ahi Kelimesi ve Türk Kültüründe Ahilik. *SÜ Türkiyat Araştırmaları Dergisi*. 14: 1-23.

Karayılmazlar, S., Aşkın, A. ve Çabuk, Y. (2007). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Tarihsel Gelişimi ve Tanımlama Kriterleri. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Dr.

H. İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 2(1): 151-164.

Kayadibi, F. (2000). Anadolu Selçuklular Döneminde Ahi Teşkilatında Eğitim. *İ. Ü. Sosyoloji Konferansları Dergisi*. 26: 177-188.

Kazu, I. Y ve Demirli, C. (2002). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarındaki Gelişmeler. *Milli Eğitim Dergisi*. Yaz-güz 2002. (155-156): 5-20.

Kılavuz, M. A. (2009). Ahilik Kurumu. *Diyanet Avrupa Dergisi*. 128: 36-40.

Kolbaşı, A. (2005). Türk Kültür Turizmi Açısından Ahilik. *Ahilik Araştırmaları Dergisi*.1(2): 57-69.

Kurtaslan, T. (2004). Kooperatiflerin Piyasa Ekonomisindeki Yeri ve Önemi. *Karınca Dergisi*. 811: 12-16.

Maden, F. (2007). XVIII. Yüzyıl Sonu XIX. Yüzyıl Başlarında Kastamonu'da Esnaf Grupları Zanaatkarlar ve Ticari Faaliyetler. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*. 15: 149-167.

Mahiroğulları, A. (2008). Selçuklu/Osmanlı Döneminde Kurumsal Bir Yapı: Ahilik/Gedik Teşkilatı ve Sosyo-Ekonomik İşlevleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 54: 139-154.

Mandıracıoğlu A. Köse, S., Gözaydın, A., Türken, M. ve Kuzucu, L. (2009). Occupational Health Risks of Barbers and Coiffeurs in Izmir. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 13(2): 92–96.

Metin, B. (2003). Türkiye'de İşgücü Piyasasının Genel Görünümüne İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Kamu-İş Dergisi*. 7(2): 729-743.

Nasir, N. (2002). Anadolu Ahiliği'nin Sosyo-Ekonomik Yönleri. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*. 24: 1-11.

Öntuğ, M. M. (2010). Uşak'ta Ahilik ve Ahi Kurumları. *Vakıflar Dergisi*. 32: 143-154.

Özen Kutanis, R. (2004). Ahilik ve Hamilik. *3 Gen-Sürdürülebilir Kalkınma ve Girişimcilik*, 3 (6): 37-40.

Özerkmen, N. (2004). Ahiliğin Tarihsel-Toplumsal Temelleri Ve Temel Toplumsal Fonksiyonları-Sosyolojik Yaklaşım. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*. 44(2): 57-78.

Özparlak, F. (2006). Loncalar ve Gedikler. *İpekyolu (Konya Ticaret Odası Dergisi).* 221(60): 69.

Özpınar, Ş., Demir, Ö. ve Keskin, S. (2011). Türkiye'de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi.* 3(2): 133-142.

Öztürk, N. (2002a).Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7: 43-57.

Refik, İ. (1988). Fütüvvet ve Ahilik. *Sızıntı Dergisi*. 10 (118).

Sağlam, H. (2009). İslâm Hukuk Tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumları ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teknikleri. *e-akademi*. 87.

Sapancalı, F. (2000).Yeni Binyıla Girerken Türkiye'de İşgücü Piyasası. Kamu-İş Dergisi, 6(1): 15-42.

Sarıkaya, S. (1999). Osmanlı Toplumunun İlk Asırlarında Toplumun Dini Yapısına Ahilik Açısından Bir Bakış Denemesi. *Yeni Türkiye Dergisi Osmanlı*. 2-20.

Sarıkaya, S. (2008). Ahilik Kültürü Üzerine. *Yenises Dergisi*. 12(154): 24-27.

Seyitdanlıoğlu, M. (1999).Yerel Yönetim Metinleri XVI: Esnaf Cemiyetleri Hakkında Talimat. *Çağdaş Yerel Yönetimler*. 8 (l): 126-131.

Şahin, İ. ve Fındık, T. (2008). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 12(3): 65-86.

Şanal, M. ve Güçlü, M. (2007). Bir Toplumsallaştırma Aracı Olarak Ahilik. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 23: 379-390.

Şeker, M. (2005). Ahilik ve Helal Kazanç. *Diyanet Aylık Dergi*. 175: 28-33.

Şenel, A. (2007). Ahilikte Müşteri Odaklılık. *Paylaşım Dergisi*. 2: 32-33.

Şenocak, H. (2009). Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 56: 400-468.

Şişman, A. (2008). Osmanlı Devleti'nde Batılı Anlamda Mesleki ve Teknik Eğitimin Doğuşu. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(1): 27-43.

Tabakoğlu, A. (1987). Osmanlı Ekonomisinde Fiyat Denetimi. *İ. Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası*. 43: 111-150.

Tatar, T. ve Dönmez, M. (2008). Zihniyet ve İktisat İlişkisi Çerçevesinde Ahilik Kurumu. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*. 194-202.

Tekin, M. (2006). Bir Sosyal Kontrol Aracı Olarak Ahilik ve Toplumsal Dinamikleri. *Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi SÜİFD*. 21: 219-236.

Tireli, M. (2010). Ahiliğin Sosyal Güvenlik ve Dayanışma Boyutu. *İdarecinin Sesi*. 139: 19-24.

Topal, M. (2012). Osmanlı Devleti'nde Ahilik ve Ahi Zaviyeleri". *Eskiyeni Aylık Şehir Kültür Dergisi*. 3(36): 3-9.

Turan, N. S. (2007). Selçuklu ve Osmanlı Anadolu'sunda Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Gelişim Süreci. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 52: 151-187.

Türkoğlu, N. (2012). Osmanlı Vakıf Medeniyeti. *Sızıntı Dergisi*. 34(400): 174-177.

Yazıcı, N. (1996). Lonca Sisteminin İşsizlik Sigortasıyla İlgisi Üzerine Bazı Düşünceler. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 35(0): 155-165.

Yıldırım, O. (2000). ''Osmanlı Esnafında Uyum ve Dönüşüm: 1650-1826'' *Toplum ve Bilim*. 83: 146-177.

Yılmaz, K. (2009). Fütüvvet Ahlakı ve Teşkilatı. *DERSİAD Fikir Toplantıları Seminer Notları*.

TEZLER

Aladağ, R. (2006). *İş Çevrelerinin Çıraklık Eğitim Sisteminden Beklentileri ve Bu Beklentilerin Karşılanma Düzeylerinin Belirlenmesi (Elazığ-Malatya-Diyarbakır İlleri Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baykul, A. (2009). *Isparta İl Merkezindeki Esnaf Sorunları ve Esnafın Yerel Ekonomi İle İlişkisi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlenmesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ceylan, H. (2008). *Ahilerin Türkiye Selçukluları ve Beylikler Dönemi Türk Devlet ve Toplum Hayatında Oynadıkları Roller*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çağman, E. (2011). *18. Yüzyılda İstanbul'da Esnaflık – Gıda Sektörü –*. Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çeker, S. (2008). *Anadolu Selçukluları Zamanında Gelişen Fütüvvet Teşkilatı ve Bu Teşkilatın Halkın Eğitimine Olan Katkıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelenk, B. (2007). *Ordu İli Mesleki Eğitim Merkezindeki Kuaförlük Bölümü Öğrencilerinin Temel Nitelikleri ve İşyerinde Karşılaştıkları Sorunlar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Gelici, M. (2007*). Protestan İş Ahlakı İle Ahilik İş Ahlakının Karşılaştırılması*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gjinali, V. (2011). *Kosova Kuaförlük Hizmet Sektörünün Mevcut Durumu*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gökalp, G. (2009). *1990'lı Yıllardan Günümüze Türkiye'de Büyüme, İstihdam ve İşsizlik Arasındaki İlişkilerin Analizi.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gökmen, H. (2007). *Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genç İşsizlik Sorunu*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Günay, A. (2003). *Ahilikte Mesleki ve Sosyal Dayanışma.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hatipler, M. (2010). *Osmanlı Toprak Rejimi ve Tarihsel Süreç İçinde Kooperatifçiliğimiz*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü.

İçbay, E. (2011). *Gaziantep İl Merkezindeki Kadın Kuaförlerinin Fiziksel Koşullarının, Çalışanlarının Sağlıkla İlgili Yakınmalarının ve Bulaşıcı Hastalıklarla İlgili Bilgi ve Uygulamalarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi. Tıp Fakültesi.

Karabulut, A. (2007). *Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Kantarcı, Z. (2007). *İş Etiği ve Ahilik*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koyuncu, M. (2008). *18. Yüzyılın İkinci Yarısında Osmanlı Esnafı (İstanbul ve Bursa Örnekleri)*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztaşkın Bektaş, Ö. (2008). *XV-XVII. Yüzyıllarda Osmanlı Halkı*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi. Erzurum: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tatar, M. (2006). *Türkiye'de İstihdam İşsizlik ve Çözüm Önerileri – Adıyaman İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tiryaki, Ö. E. (2006). *Tanzimat Döneminde Antep Esnaf Teşkilâtı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BİLDİRİLER

Akdemir, S. M. (2007). Osmanlı Arşiv Belgeleri Işığı Altında Burdur'daki Vakıf Hizmetleri. *1. Burdur Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. (ss.66-82), 1. Cilt. Düzenleyen Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörlüğü. 16-19 Kasım 2005.

Kazancı Doğan, N. (2005). Sosyal Alanlarda; Kuaför, Havuz, Cadde, Sokak, Kulüp, Yurtta Temizlik, Dezenfeksiyon Ve Sterilizasyon. *4. Ulusal Sterilizasyon Dezenfeksiyon Kongresi Kongre Kitabı*. (ss.378-391), Düzenleyen Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kongre Kültür Merkezi. 20-24 Nisan 2005.

Yaprak, Ş. (2010). Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de İstihdam Sorunu. *Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi-1Küresel Krizler ve Ekonomik Yönetişim Bildiriler Kitabı*. (ss.501-516). Düzenleyen İnönü Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi. 15-16 Nisan 2010.

İNTERNET

Apaydın, S. (2013). ''Güzellik'te Rekabet Sıkıntısı''. http://www.gazetedokuzeylul.com/haber/6966/guzellikte-rekabet-sikintisi.html. (15.01.2014).

Arslanoğlu, İ. (1988). "Türk Esnaf Teşkilatının Kuruluşu ve Denizli". http://w3.gazi.edu.tr/~iarslan/denizliesnaf.pdf. (15.05.2012).

ARTVİN ESOB. (2011). Esnaf ve Sanatkarlarımızın Genel – Yerel Sorunları ve Çözüm Önerileri. http://artvinesob.org.tr/wp-content/uploads/2012/05/ARTV%C4%B0N-ESOB-ESNAF-SORUNLARI-GENEL-YEREL1.pdf. (30.05.2012).

Birdal, İ. (2007). ‘’Siyasal ve Ekonomik Bir Örgütlenme Modeli Olarak Ahi Kuruluşu’’. Çevrimiçi Çalışmalar. http://www.ilkerbirdal.net/ahilik%20.html (12.05.2012).

Çalışkan, K. (2000). ‘’21. Yüzyılın Kurumu Ahilik’’, http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/35289.asp, (06.05.2012).

Demir, P. (2013). ‘’AVM’nin Çokluğu Az Gelişmişlik Göstergesidir’’. Aksiyon. Sayı: 968. http://www.aksiyon.com.tr/aksiyon/haber-35851-avmnin-coklugu-az-gelismislik-gostergesidir.html (02.02.2014).

Erken, E. (2011). ‘’Hisbe Teşkilatından Odalara’’. http://www.erhanerken.com/?p=125 (10.05. 2012).

Erken, V. (1998). ‘’Bir Sivil Örgütlenme Modeli: Ahilik’’. http://w3.gazi.edu.tr/web/verken/aktes.htm (27.05.2012).

Koçum, A. (2010). ‘’Ahilik ve Loncalar’’. http://alikocum.blogspot.com/2010/10/ahilik-ve-loncalar.html (16.08.2011).

Koşay, Z. H. (1977). ‘’Türkiye’de Esnaf Teşkilatı (Ahilik) ve Gelenekleri’’. http://www.kulturvarliklari.gov.tr/sempozyum_pdf/turk_etnografya/16.turk.etnografya.pdf (15.11.2012).

MEB, (2012). ‘’Mesleki Eğitim Çalıştayı Sonuç Raporu Sorunlar ve Çözüm Önerileri’’. http://mtegm.meb.gov.tr/TR/dokumanlar/calistay2012.pdf (02.02.2014).

MYK, (2010). Kadın Kuaför Seviye 4. http://www.tesk.org.tr/tr/guncel/myk/Kadin_kuaforu4.pdf (01.08.2012).

Şen, M. (2002). ‘’Osmanlı Devleti’nde Sosyal Güvenlik: Loncalar ve Vakıflar’’. Çimento İşveren Dergisi.18-40. http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale33.pdf (17.07.2011).

TESK, (2011). Esnaf ve Sanatkarların Sorunları ve Çözüm Önerileri. http://www.tesk.org.tr/tr/guncel/talep.pdf (30.05.2012).

TESK, (2012). Gedik Teşkilatı. http://www.tesk.org.tr/tr/hakkinda/gedik.php (30.05.2012).

TÜİK, (2013a). http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html (08.07.2013).

TÜİK, (2013b). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/ (08.07.2013).

TÜİK, (2013c). Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1182 (08.07.2013).

Tükek, Y.(xxxx). Ahilik Teşkilatının Tarifi, Organizasyonu, Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Boyutu. http://www.badeg.com.tr/index.php?sayfa=ahilik.htm, (15.08.2011).

Varoğlu, E., (2014). Aylık İstihdam Değerlendirmeleri. Ocak 2014 Dönemi. İstihdam ve Çalışma Hayatı Dairesi Başkanlığı. http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/15895/Ayl%C4%B1k_%C4%B0stihdam_Raporu_Ocak_2014.pdf (24.05.2014).

Yardımcı, M. ‘’Ahilik’’, www.mehmetyardimci.com/hocanin/hocayazilar/ahilik.doc, (05.05.2012).

DİĞER

Aydoğmuş, A. (2010). Ahilik. Akademik Sayfalar. Konya Merhaba Gazetesi Eki. 10(6): 252-254.

Ekinci, B. A. (2008). Esnaf Olmak Kolay Mı?, Türkiye Gazetesi. 16.08.2008.

Karaman, C. (2008). ‘’Ahilik ve Mesleki Eğitim’’. *Aylık Elektronik Haber Bülteni*. 1(1): 7.

MEB, (2011). *Kuaförlüğün Tarihsel Gelişimi*. Modül Kod: 815SBG070.

Palandöken, B. (2011). Ahilik İş Yaşamında. Posta Gazetesi. 29.09.2011. s. 10.

TESK, (2005). 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu.

TESK, (2008a). ‘’Esnaf-Sanatkarlar ve Teşkilatının Kısa Tarihçesi’’. Aylık Elektronik Haber Bülteni. 1(1): s.4.

TESK, (2008b). Esnaf ve Sanatkâr Raporu Mevcut Durum Sorunlar Öneriler. Ankara.

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Bu anket, İzmir İlindeki **‘’Esnaf ve Sanatkarların İstihdama İlişkin Sorunlarının İncelenmesi’’** adlı tez çalışması için hazırlanmıştır. Çalışma siz değerli kuaförlerin mesleğinizi icra ederken karşılaştığı sorunları tespit etmek ve bu sorunlara yönelik yeni düzenlemeler yapılmasını teşvik etmek amacını taşımaktadır.

Doç. Dr. Özlem ÇAKIR Yüksek Lisans Öğrencisi Gamze AYDIN

Verdiğiniz bilgiler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır.

İşletmenizin adı:

Adınız Soyadınız:

1)	Cinsiyetiniz:	(1) Kadın (2) Erkek
2)	Yaşınız:	(1) 18-24 (2) 25-31 (3) 32-38 (4) 39-45 (5) 46 ve üzeri
3)	Medeni Haliniz:	(1) Bekar (2) Evli (3) Dul/Boşanmış
4)	Eğitim Durumunuz:	(1) İlköğretim (2) Lise (3) Meslek Lisesi (4) Yüksekokul (5) Diğer(Lütfen belirtiniz…)
5)	Mesleğinizle ilgili aldığınız kurslar/sertifikalar/eğitimler:	
6)	İşletmenizin mülkiyeti:	(1) Kira (2) Satın alma
7)	İşletmenizin faaliyette bulunduğu süre?	(1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl (3) 6-10 yıl (4) 11-15 yıl (5) 15 yıldan fazla
8)	İşletmenizdeki toplam çalışan sayısı?	(1) 1– 3 (2) 4 – 6 (3) 6 - 8 (4) 8 – 10 (5) 11 ve üzeri
9)	Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?	(1) 5 gün (2) 6 gün (3) 7 gün
10)	Günde kaç saat çalışıyorsunuz?	(1) 8 saatten az (2) 8 saat (3) 8 saatten fazla
11)	Aylık ortalama kazancınız?	(1) 0 – 5.000 TL (2) 6.000 – 10.000 TL (3) 11.000 - 15.000 TL (4) 16.000 TL ve üzeri

12)	İşletmenizin işgücü devir oranı nedir?(İşten ayrılan kişi sayısı / Ortalama çalışan kişi sayısı)	
13)	İşletmenizin eleman ihtiyacını nasıl karşılıyorsunuz?	(1) Tanıdık/Eş-dost tavsiyesiyle (2) Eleman aranıyor ilanları ile (3) İnternet aracılığıyla (4) Meslek Odası vb. kurumlar aracılığıyla
14)	Çalışanlarınızı işe alırken nasıl bir yol izliyorsunuz?	(1) Tek başıma karar veriyorum (2) Ortağım/yakın arkadaşım ile birlikte karar veriyorum (3) İnsan kaynakları vb. danışmanlık firmalarından yararlanıyorum (4) Tüm çalışma arkadaşlarıma danışarak karar veriyorum
15)	Çalışanlarınızı işe alırken en çok hangi kriterlere önem veriyorsunuz?(En fazla <u>üç seçenek</u> işaretleyiniz.)	(1) Eğitimini almış olması (Ustalık, kalfalık belgesi sahipliği vb.) (2) Deneyim süresi (3) Referansları (4) Ücret beklentisi (5) Dış görünüşü (6) İzin, tatil vb. konulardaki beklentisi

	Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz. **1**=Hiç Katılmıyorum, **2**=Kısmen Katılmıyorum, **3**=Kararsızım, **4**=Kısmen Katılıyorum, **5**=Kesinlikle Katılıyorum					
16)	Bağlı bulunduğum meslek odası, nitelikli eleman bulma konusunda yardımcı olmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17)	Bağlı bulunduğum meslek odasından tereddüt ettiğim konularda rahatça yardım alıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18)	Bağlı bulunduğum meslek odası, merkezi ve yerel yönetimler, esnaf ve sanatkarların sorunlarına duyarsızdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19)	Merkezi ve yerel yönetimlerin kayıtdışılık hakkında kontrol ve denetim mekanizmaları yetersizdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20)	İlimizde bulunan üniversiteler, esnaf ve sanatkarların sorunları ile ilgilenmemekte; bunlara duyarsız kalmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

21)	Yerel basın esnaf ve sanatkar sorunlarına yeterince ilgi göstermemektedir.	(1) (2) (3) (4) (5)
22)	Kuaförlük mesleğini seçmenizin en önemli nedeni nedir?	(1) Ailemin isteği/mesleği (2) Arkadaşlarımın teşviki (3) Aileye katkıda bulunma isteği (4) Kısa sürede meslek edinme isteği (5) Yeteneklerimin ve becerilerimin bu mesleğe uygun olması (6) Daha önceki işin memnuniyetsizliği (7) Aldığım eğitim
23)	İşinizin en sevmediğiniz özelliği nedir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)	(1) Belirsizlik, güvencesizlik, risk (2) Aşırı çalışma (3) Stres (4) Aile ve özel hayata olumsuz etkisi (5) İşsizlik/ emeklilik kaygısı (6) Rekabet baskısı (7) Sabit bir gelirin olmaması (8) Yüksek vergi oranlarına maruz kalma (9) Müşteri memnuniyeti sağlayamamak
24)	Çalışanlarınızla en sık yaşadığınız problem nedir?(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)	(1) Nitelikli eleman bulma sıkıntısı (2) İşgücü devri (3) Ücret anlaşmazlığı (4) Müşteri memnuniyetsizliği (5) Ekip çalışmasına uyum sağlayamamaları (6) Problem yaşamıyorum
25)	Çalışanlarınızın kendi aralarında yaşadıkları sorunlar nelerdir?	(1) Çatışma (2) Mobbing (Psikolojik taciz) (3) Müşterilerden kaynaklanan tartışmalar (4) Ücretin adaletsiz bulunması (5) Hiçbir sorun yok
26)	Mesleğinizle ilgili eğitimleri, fuarları, organizasyonları ne sıklıkla takip ediyorsunuz?	(1) Hiç (2) Ara sıra (3) Her zaman

27)	Devlet desteği ile verilen eğitimi ne ölçüde yeterli buluyorsunuz?(Çıraklık eğitimi, Meslek Liseleri, Yüksekokullar)	(1) Çok Yetersiz (2) Yeterli (3) Oldukça yeterli
28)	Mesleki faaliyetlerinizin geliştirilmesi için ihtiyaç duyduğunuz eğitim konuları hangileridir?	(1) Mesleki branş eğitimi (2) İşletme yönetimi (muhasebe-pazarlama vs.) (3) Müşteri ilişkileri
29)	Vergi borcunuz var mı? Var ise ödeyememe sebepleriniz nelerdir?(Lütfen yazınız…)	(1) Evet (2) Hayır
30)	SGK prim borcunuz var mı? Var ise ödeyememe sebepleriniz nelerdir?(Lütfen yazınız…)	(1) Evet (2) Hayır
31)	Çalışanlarınız veya siz herhangi bir iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kaldınız mı?	(1) Evet/ İş Kazası (2)Evet/Meslek Hastalığı (3) Hiçbiri
32)	Olası bulaşıcı hastalıklara karşı çalışanlarınızın portör muayenelerini yaptırıyor musunuz?	(1) Evet (2) Hayır
33)	İşinizin neden olduğunu düşündüğünüz sağlık şikayetleriniz nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)	(1) Bacak ağrısı (2) Baş ağrısı (3) Sırt ağrısı (4) Kas ağrısı (5) Uykusuzluk (6) Asabiyet (7) Diğer(Lütfen belirtiniz…)
34)	DİĞER (Ayrıca eklemek istediğiniz sorunlarınız, istekleriniz vb. var ise lütfen ekleyiniz….)	

ANKETİMİZE KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ