

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI:
İNSAN ONURUNA YAKIŞIR İŞ AÇISINDAN BİR
ARAŞTIRMA**

Emre İPEKÇİ

TEZ DANIŞMANI:
Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

OCAK – 2019

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Emre İPEKÇİ'nin "Lojistik Sektöründe Çalışma Koşulları: İnsan Onuruna Yakıdır İş Açısından Bir Araştırma" başlıklı tezi 04/01/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığını onaylarım.

Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Zeki PARLAK

Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Oğuz BAŞOL

Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

Kırklareli Üniversitesi



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Emre İPEKÇİ

04.01.2019

ÖZ

Lojistik Sektöründe Çalışma Koşulları: İnsan Onuruna Yakışır İş

Açısından Bir Araştırma

İpekçi, Emre

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İskender Gümüş

Ocak 2019

Lojistik kavramı, olgusal olarak ele alındığında kökleri çok derinlere inmemektedir. Fakat bugünde durup lojistik kavramının geldiği nokta ve içerdiği hizmetler değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuçlar tarihin birçok önemli aşamasında aslında lojistik kavramıyla ilişkilendirebilecek süreçlerin etkin bir şekilde var olduğunu göstermektedir.

Günümüzde lojistik sektörü küresel ekonominin işleyişinde çok önemli bir yer tutmaktadır. Uluslararası ticaret de ki ürün hareketi lojistik süreçler sayesinde gerçekleşebilmektedir. Bu özelliğinden ötürü küresel ekonomideki her alanla lojistik sektörünün bağlantısı mevcuttur. Bu bağlantılar sayesinde iş hayatında meydana gelen her yenilik ya da değişimler de lojistik sektörünü etkilemektedir.

Çalışma koşulları, kişiye uygun iş gibi çalışma ekonomisi altında incelenen konuların değerlendirmesini lojistik sektörü açısından da yapmak mümkündür. Başta lojistik iş akış süreçleri olmak üzere lojistik başlığı altında incelenebilecek birçok alanda çevreci uygulamalara yer verilebilmesi için ortaya çıkan yeşil lojistik kavramı sektördeki tüm işlere ve çalışma koşullarına yenilikler getirmiştir. Yeşil lojistik başta taşımacılık olmak üzere sektörde verilen hizmetler esnasında yerküreye verilen her türlü zarar ve kirliliği en aza indirmeye dayanan bir anlayıştır. Bu çalışmada dikkat çekilmek istenen husus firmaların iş süreçlerini çevrecileştirirken aynı özveri ve çabayı çalışanları açısından gösterip göstermediğine ışık tutmaktır.

Anahtar Kelimeler: Lojistik, Yeşil Lojistik, Çalışma Koşulları, Yeşil İş

ABSTRACT

Working Conditions in Logistics Sector: A Research In Terms of Works
Compatible with Human Dignity

İpekçi, Emre

Master of, Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Dr. Assistant Professor İskender Gümüş

January 2019

When the concept of logistics is dealt with as factual, its roots does not go deep. However; when we stay today and evaluate the point which the concept of logistics gets to and included services, the results indicate that there are many periods available in many important stages in history which can be associated with logistics effectively.

Today, the logistics sector is taking a very important place in the function of the global economy. Product movement in international trade takes place through logistics processes. Owing to this feature, logistics sector is connected with every area in the global economy and also through this connections, every innovation and changes which occur in business life affects the logistics sector.

It is also possible to make an assessment of the subjects studied under the labor economics such as working conditions and work proper to individual in terms of the logistics sector. Green logistics concept, which has emerged in order to give place to environmentalist applications in many areas, which we can examine under the heading of logistics, especially in logistics work flow processes, has brought innovations to all jobs and working conditions in the sector. Green logistics is an understanding based on minimizing all kinds of damages and pollution released to the earth during the services provided in the sector, especially in transportation. In this study, the issue wanted to draw attention is to offer an insight into whether companies display the same devotion and effort in terms of their employees while environmentalizing their business processes.

Key Words: Logistics, Green Logistics, Working Conditions, Green Job

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖZ	v
ABSTRACT	vi
KISALTMALAR.....	xi
TABLOLAR.....	xiii
ŞEKİLLER.....	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

LOJİSTİK SEKTÖRÜ, TARİHSEL GELİŞİMİ VE EKONOMİK DEĞERİ.....	5
1.1 Lojistik Kavramı.....	5
1.2 Lojistiğin Tedarik Zincirine Doğru Evrimi	7
1.3 Lojistik Sektörünün Tarihsel Gelişimi	10
1.4 Lojistik Sektöründe Verilen Hizmetler	12
1.4.1 Taşımacılık	12
1.4.2 Depolama.....	15
1.4.3 Gümrükleme	16
1.5 Lojistik Sektörünün Önemi	17
1.6 Lojistik Sektöründe Taraflar.....	21
1.7 Lojistik Sektörünün Ekonomik Değeri.....	25
1.7.1 Lojistik Sektörünün Dünya'daki Ekonomik Değeri.....	27
1.7.2 Lojistik Sektörünün Türkiye'deki Ekonomik Değeri.....	28

İKİNCİ BÖLÜM

LOJİSTİK SEKTÖRÜNÜN DÖNÜŞÜMÜ VE YEŞİL İŞLER..... 31

2.1. Lojistik Sektörünün Çevreci (Yeşil) Dönüşümü	31
2.2. Yeşil İş Kavramı.....	35
2.2.1. İnsan Onuruna Yakışır İşe İlişkin Standartlar	38
2.2.2.1. İstihdam	40
2.2.2.2. Sosyal güvenlik	41
2.2.2.3. Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar	42
2.2.2.4. Sosyal diyalog	43
2.3. Dünya'daki Yeşil Lojistik Uygulamaları	44
2.4. Türkiye'deki Yeşil Lojistik Uygulamaları	47
2.5. Türkiye'de Yeşil Lojistik Dönüşümündeki Yetersizlikler	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 53

3.1. Araştırmanın Amacı	53
3.2. Araştırmanın Önemi	54
3.3. Araştırmanın Yöntemi	55
3.4. Araştırmanın Örneklemi	56
3.5. Araştırmanın Problemi	57
3.6. Araştırmanın Kısıtları	57
3.7. Araştırmanın Bulguları	58
3.7.1. Demografik Özellikler	58
3.7.2. İstihdam ve Çalışma Koşulları	59
3.7.3. Sosyal Haklar	66
3.7.4. Temel Haklar	68
3.7.5. Lojistik Sektöründe Sosyal Diyalog	70
3.7.6. Katılımcıların Yeşil Lojistik Hakkındaki Farkındalık Düzeyi	73
3.7.7. İnsan Onuruna Yakışır İşe İlişkin Bulgular	77

SONUÇ	83
Kaynakça	91
EKLER	97
EK 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu	97
EK 2: Katılımcı Demografik Bilgileri	100



KISALTMALAR

- TZYPK** : Tedarik Zinciri Yönetimi Profesyonelleri Konseyi
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
CSCMP : Council of Supply Chain Management Professionals
GSMH : Gayri Safi Milli Hâsıla
GSYH : Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
IMF : Uluslararası Para Fonu
TCDD : Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
BALO : Büyük Anadolu Lojistik Organizasyonlar Anonim Şirketi
NASA : Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

TABLÖLAR

Tablo 1: Murphy ve Knemeyer'e Göre Temel Lojistik Faaliyetler	7
Tablo 2: Türk Sosyal Bilimler Yazınında "Çalışma Koşulları" Anahtar Kelimesini İçeren Çalışmalar	54



ŞEKİLLER

Şekil 1: Ham Madde ve Yarı Mamullerin Akışı	9
Şekil 2: Dış Ticarete Freight Forwarderın Rolü	23
Şekil 3: Küresel Büyüme Oranları	27
Şekil 4: Sektörlere Göre Dünya'da Karbon Emisyonlarının Dağılımı, .	32
Şekil 5: 2016 Dış Ticaret Tutarlarının Taşıma Türlerine Göre Dağılımı	49
Şekil 6: Taşımacılık Modlarına Göre CO2 Emisyon Oranları.....	51



GİRİŞ

Uluslararası ticaret yapan tüm şirketlerin ihtiyaç duydukları ürün hareketliliği lojistik sistemler sayesinde sağlanmaktadır. Bu durum lojistik sektörünün küresel istihdama büyük bir katkı sağlamasına neden olur. Lojistik sektöründe verilen hizmetlerin kesintisiz bir şekilde sürdürülmesi ticaretin aksamadan devam edebilmesinin tek yoludur. Bu nedenle lojistik sektöründe istihdam sağlanırken çalışanlara sunulacak imkân ve çalışma koşulları verilen hizmetin eksiksiz bir şekilde devam edebilmesi için oldukça önemlidir. Lojistik sektörü yapısı itibariyle hem teknoloji hem de emek yoğun bir sektördür. Bu durum sektörün gerek teknolojik anlamda gerekse de iş hayatının olağan seyri içerisinde birçok farklı disiplinle iletişim halinde olmasına ve sosyal hayatı içeren konulardan etkilenmesine neden olmaktadır.

Günümüzde yeşil lojistik kavramı sektör içerisinde önemi gittikçe artan ve sektörde faaliyet gösteren tüm şirketlerin süreçlerine belirli düzeylerde dâhil etmeye çalıştığı güncel bir yaklaşımdır. Şirketlerin lojistik hizmet sunumu aşamalarında yerküreye verdikleri zararı kontrol altına almaları ve azaltmalarına yönelik faaliyetler yeşil lojistik konusunun temel mantığını oluşturmaktadır. Bu bağlamda yapılan işler şirketlerin tüm süreçlerini etkilediğinden ötürü ciddi miktarlarda yatırım gerektirmektedir. Herşeye rağmen şirketler gereken bu yatırımları sektörün içinde fark yaratmak ve ticaret yapan firmalar tarafından tercih edilebilir olmak için hayata geçirmektedirler. Bu açıdan değerlendirildiğinde lojistik sektöründeki yeşil dönüşüm yalnızca şirketlerin iş yapış şekillerini çevrecileştirmekle bitmemektedir. Şirketler aynı zamanda iş yapış süreçlerinde rol alan çalışanlarının koşullarında da iyileştirmeler yapmalıdır. Başka bir ifadeyle şirketler çalışanlarına insan onuruna yakışır işin koşullarını sağlayan bir istihdam yaratmalıdır.

ILO tarafından yakın bir geçmişte ortaya konan insan onurunun yakışır iş kavramı çalışanlar için uygun işler yaratmayı ve var olan işlerin de çalışanlar için kalitesinin artırılmasını amaçlamaktadır. ILO'ya göre insan onurunun yakışır işin sağlanması için dört ana konuda düzenlemeler ve iyileştirmeler yapılmalıdır. Bu konular; istihdam, sosyal güvenlik, sosyal

haklar ve çalışma hayatına ilişkin temel haklardır. Bu başlıklarda yapılacak olan düzenlemeler için; hükümetler başta olmak üzere işverenler, işçiler ve her iki kesimin temsilcileri bir araya gelmeli ve çalışanların menfaatine olan konulardaki uygulamaları hayata geçirmeleri gerekmektedir. İnsan onuruna yakışır işin sağlanması için; çalışanların sosyal ve ekonomik anlamda yeterli düzeyde bir gelire sahip olmaları gerekmektedir. Aynı zamanda; çalışma hayatı içerisindeki haklarının güvence altına alınmış olması, sağlık ve sosyal güvenlik gibi konularda endişelerinin olmaması gerekir. Tüm bunların sağlanması içinde süreçteki tüm paydaşlarla diyalog mekanizmasının etkin bir şekilde kurulup işletilmesi gereklidir.

Bu çalışmanın amacı lojistik sektöründe söz konusu değişim sürecinde yapılan yatırımlar ve iyileştirmeler esnasında çalışanların çalışma koşullarında iyileştirmeler, düzenlemeler yapılıp yapılmadığına ışık tutmaktır. Bu bağlamda şirketlerin koşullarını değerlendirmek için ILO tarafından ortaya konulan insan onuruna yakışır işin standartları ölçüt olarak kullanılmıştır. Daha önce Türkiye’de yeşil lojistik konusunda yapılan çalışmaların hiçbirinde çalışma koşullarına yönelik bir bağlantı kurulmadığı yapılan literatür taramasında görülmüştür. Çalışmanın amaçlarından biri de alandaki bu boşluğu doldurmaktır.

Lojistik sektöründe, farklı ölçeklerde faaliyet gösteren birçok şirket bulunmaktadır. Fakat yeşil lojistik alanında gerçekleştirilen yatırımların şirketlere büyük bir maddi külfet yüklemesinden dolayı bu tür yatırımları yapan şirketler oldukça azdır. Türkiye’deki lojistik sektöründe yeşil lojistik konusunda yatırım yapan şirketler genellikle çok uluslu şirketlerin ülke acentaları ya da büyük ölçekli yerli lojistik firmalardır. Bu nedenle yapılan çalışmada seçilen katılımcıların büyük çoğunluğu bu şirketlerde çalışan kişiler olmuştur. Ayrıca gerek yeşil lojistik konusu gerekse de çalışanların çalışma koşullarıyla ilişkili düzenlemeler şirketlerin yönetim kadroları tarafından değerlendirildiği için bu şirketlerde yönetici konumunda olan kişilerle görüşülmüştür.

Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken sektörde çalışan kişilerin şahsi görüşlerinin ve yorumlarının konunun daha net olarak anlaşılmasına yarar

sağlayacağı değerlendirildiği için; nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat tekniği tercih edilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde yöneltilen sorular ILO tarafından ortaya konan düzgün iş kavramı çerçevesinde hazırlanmıştır. Katılımcılara teknik olarak kavramaları zor olan bölümlerde konuyla ilgili açıklama yapıldıktan sonra görüşleri alınmıştır. Böylelikle çalışmada ortaya çıkabilmesi muhtemel yanlış değerlendirmelerin de önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Çalışma üç bölümde hazırlanmıştır. Birinci bölümde lojistik kavramından, kavramın tarihsel gelişim sürecinden ve içerdiği hizmetlerden bahsedilecektir. Bu bölümde ayrıca hem dünya hem de Türkiye için lojistik sektörünün ekonomik anlamdaki değeri üzerinde durulacaktır. İkinci bölümde yeşil lojistik kavramı ve lojistik sektörünün yeşil dönüşüm süreci işlenecek dünyadaki ve Türkiye'deki uygulamalarından örnekler verilecektir. Bu bölümde ayrıca insan onuruna yakışır işe ilişkin standartlar da anlatılacaktır. Üçüncü bölümde ise araştırmanın; amacı, önemi, yöntemi, örnekleme, problemi, kısıtları ve bulguları anlatıldıktan sonra; katılımcılara yöneltilen sorulara verilen cevaplar düzgün işin alt başlıkları altında incelenecek ve yer yer katılımcıların birebir görüşleriyle birlikte aktarılacaktır.

1. BÖLÜM

LOJİSTİK SEKTÖRÜ, TARİHSEL GELİŞİMİ VE EKONOMİK DEĞERİ

1.1 Lojistik Kavramı

Geçmişe bakıldığında hareketlilik olgusu insanoğlunun her zaman hayatında yer alan bir eylem olmuştur. Tarihi devirlerden önce insanlar avcılık ve toplayıcılıkla gıdaya erişirken yine bu dönemde tarımı keşfederek yerleşik hayata geçmiştir. Aynı dönemlerde tekerleğin de icadıyla başta gıdalar olmak üzere yerleşik hayatta kullanılan madenler ve onlarla yapılan birçok araç gereç topluluklar arasında yer değiştirmiştir. Yazının bulunmasıyla başlayan İlk Çağ, Kavimler Göçü ile kapanarak Orta Çağ'ın başlamasını sağlamış ve İstanbul'un fethiyle de Yeni Çağ başlamıştır. Şu an içinde bulunduğumuz Yakın Çağ ise 1789 yılındaki Fransız İhtilali ile başlamıştır. Görüldüğü gibi tarihin birçok önemli döneminde devirlerin son bulmasında ve çağların açılıp kapanmasında toplulukları etkileyen önemli olaylar bulunmaktadır ve bu olayların çoğunun temelinde de hareketlilik yatmaktadır.

Bugün gelinen noktada sadece insanların değil, aynı zamanda yerküre üzerinde üretilen tüm ürünlerin yer değiştirmeye ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Hiçbir ülke ihtiyaç duyduğu ürünlerin tamamını üretebilecek kapasiteye sahip değildir. Bu nedenle ülkeler yüklü miktarlarda ürettikleri ürünleri diğer ülkelere ihraç etmekte ve kendilerine gerekli olan ürünleri de diğer ülkelerden ithal etme yoluna gitmektedir (Melemen, 2003: 28). Bu durum da dünya üzerinde bitmek bilmeyen bir ürün hareketinin var olmasına sebep olmaktadır. Toplumların ihtiyaçlarının yanında özellikle ekonomik gelir düzeyi yüksek olan ülke vatandaşlarının lüks tüketime olan ilgisi de ürün hareketlerinin devamlı olarak artmasını sağlamaktadır.

Dünya üzerinde yüzbinlerce ürün her gün farklı noktalar arasında taşınmaktadır. Bu durum taşıma işlemi için homojen bir sistemin varlığını mümkün kılmamaktadır. Hizmetlerin ve ürünlerin müşterilere sunulduğu noktalara taşınması karayolu, havayolu, denizyolu ve demiryolu gibi değişik

modlarla (şekillerle) gerçekleşmekte ve bu modların planlanmasında; verilen hizmetin türü ve müşterinin yapısı gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır (Küçük, 2016: 19). İşte bu noktada ürünlerin tüketicilerin ihtiyaçları doğrultusunda; doğru yerde, doğru zamanda ve doğru şekilde hazır edilmesi işinine *lojistik* denmektedir. Küresel ölçekte lojistik sektörü ürün hareketlerinin tam ve eksiksiz bir şekilde icra edilebilmesi için arka planda görünmez bir el olarak yerini almaktadır. Bir ürüne ait ham maddenin ilk çıkış noktasından tüketicinin karşısına geleceği ana kadar geçirdiği süreçler aslında birbiri içine geçmiş bir çok lojistik sürecinden oluşabilmektedir. Süreçlerin doğru şekilde yönetilebilmesi için farklı lojistik aşamalarının bir arada olması gerekmektedir ve bu durum tedarik zinciri kavramını ortaya çıkarmıştır. Günümüzde lojistik konusunu değerlendirirken tedarik zincirini ayrı tutmak mümkün değildir. Bunun sebebi yukarıda değinildiği gibi uluslararası ürün hareketinin bugün ulaşılmış olduğu karmaşık yapıdır.

Lojistik sektöründe verilen en temel iki hizmet taşımacılık ve depolama hizmetidir. Taşıma hizmeti uluslararası alanda yapılacağı zaman ayrıca gümrükleme hizmeti ihtiyacı da ortaya çıkmaktadır. Bu hizmeti lojistik sektörü altında verilen hizmetlerden biri olarak değerlendirmek mümkündür. Kısacası; taşımacılık, depolama ve gümrükleme hizmetleri lojistiğin 3'lü sacayağını oluşturmaktadır. Bu hizmetler maliyet açısından incelendiğinde de en maliyetli kısmın taşımacılık olduğu belirtilmektedir (Coyle, Novak ve Bardi, 2011). Taşımacılığın oluşabilmesi için hareketlilik talebinin olması gerekmektedir (National Research Council, 1997:6). Bu talep temelde son tüketicinin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ilgili sektörler tarafından üstlenilmiş bir iştir. Bu nedenle tüketimin devamlılığı oldukça taşımacılık işine olan talebin de hiç tükenmeyeceğini söylemek mümkündür. Başta taşımacılık olmak üzere lojistik sektöründe her tür talebin oluşmasında ekonomik faaliyetlerin önemli bir yeri olduğu söylenebilir (Coyle, Novak ve Bardi, 2011: 34).

Yukarıda sayılan temel üç bileşene ek olarak; sigortalama, envanter yönetimi, elleçleme (ürünün niteliğinde herhangi bir değişikliğe gitmeden üzerinde bir takım ekleme çıkarmalar yapma) ve satın alma gibi farklı

hizmetler de kimi zaman lojistiğin alt kategorilerinde sayılmaktadır. Paul Murphy ve Michael Knemeyer'e göre temel lojistik faaliyetler aşağıda ki gibi sıralanabilir (Murphy, Knemeyer, 2016: 16).

Tablo 1. Murphy ve Knemeyer'e Göre Temel Lojistik Faaliyetler

Temel Lojistik Faaliyetler	
Müşteri hizmetleri	Talep tahmini
Tesis yeri kararları	Uluslararası lojistik
Envanter yönetimi	Malzeme yönetimi
Sipariş yönetimi	Paketleme
Satın alma	Tersine lojistik
Ulaştırma yönetimi	Depo yönetimi

Kaynak: (Murphy & Knemeyer, 2016)

Lojistiğin temel faaliyetlerinin farklı değerlendirilmesinin altında yatan temel neden, lojistiğe hangi açıdan, daha doğrusu, ne tür bir işletme gözüyle bakıldığıdır. Lojistik hizmeti sunan işletme açısından lojistik; değerlendirildiğinde müşterilerin temel beklentileri; ürünlerin istenilen zamanda ve yerde hazır edilmesi, taşımanın zamanında yapılması, gümrük işlemlerinin gecikmesiz gerçekleşmesi ve ürünlerin arzu edilen tarihte perakende noktalarında ya da depoda hazır edilmesidir. Kısacası bir lojistik işletmesinin ana amacı önceden varılan anlaşmaya göre süreci yönetmektir. Lojistik, bir dış ticaret işletmesi ya da dünya çapında bir işletmenin lojistik bölümü açısından değerlendirildiğinde; satın alma, envanter yönetimi, stok kontrolü gibi farklı birimler devreye girmektedir. Lojistik, bir işletme açısından değerlendirildiğinde ise; tedarik lojistiği, üretim lojistiği ve dağıtım lojistiği olarak üç farklı alan ile karşılaşılmaktadır (Long, 2012: 10).

1.2 Lojistiğin Tedarik Zincirine Doğru Evrimi

Lojistik yönetimi ve tedarik zinciri yönetimi birbirinden kesin çizgilerle ayrılması kolay olmayan iki farklı disiplindir. Lojistik sektörü ürünlerin bir noktadan başka bir noktaya karayolu, havayolu, denizyolu, demiryolu ve boru hattı gibi farklı modlar ve taşıma araçları kullanılarak taşınması sürecidir. Bu süreçte gerçekleşen; depolama, gümrükleme, iç dağıtım ve sigortalama gibi

katma değerli hizmetler lojistiği oluşturmaktadır. Konu tedarik zincirine geldiğinde ise firmaların tedarikçileri ve müşterileri ile ilgili olan bütün süreçlerinin yönetildiği ve lojistiğin bu süreçler içerisinde bir parça olarak ele alındığı başka bir boyuta geçilmektedir. Tedarik zincirinde asıl olan, bütün paydaşların sistematik bir düzene oturup her süreçteki maliyetlerin kontrol edilebilir ve optimum düzeyde tutulması için uygulamalar geliştirerek bunları devamlı olarak denetlemektir. Başka bir ifadeyle lojistik hizmet sağlayıcının görevi ürün hareketi esnasında gerçekleşmektedir. Tedarik zinciri bölümünün temel işlevi ise firmanın bütün paydaşlarıyla koordineli hareket ederek en temel ham maddenin tedarikinden başlayarak nihai ürünün son kullanıcıya ulaşana kadar geçtiği bütün aşamalardan sorumlu olmaktır.

Tedarik Zinciri Yönetimi Profesyonelleri Konseyi lojistiği;

Müşterilerin ihtiyaçlarını karşılarken ilk orijinal çıkış noktasından son tüketim noktasına kadar olan ürünlerin, hizmetlerin ve ilgili bilgi akışının verimli ve etkin olarak ileriye veya geriye akışını ve stoklanmasını planlayan, uygulayan ve kontrol eden süreçler bütünüdür (CSCMP / Vitasek, 2013: 117).

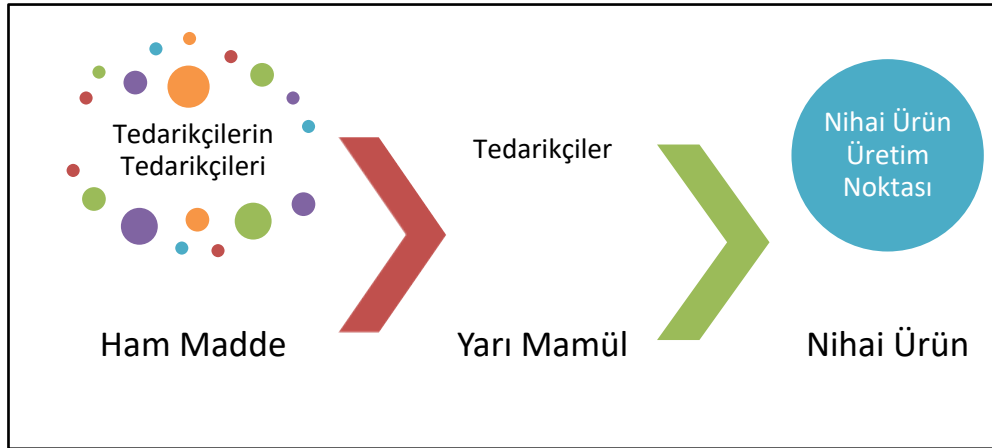
şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere lojistik bir ürünün sadece ileriye doğru akışı demek değildir. Aynı zamanda ürünle beraber o ürüne ait olan bilgi ve hizmetlerinde ileri yönlü akışı lojistiği tam olarak oluşturmaktadır. Örneğin; internet üzerinden alınan bir televizyonun kargo firması tarafından ilgili satıcının deposundan alınarak eve kadar teslimatı ürünün akışıdır. Fakat satın alınan televizyon ile birlikte gelen kullanma kılavuzu gibi dokümanlar da o ürünle ilgili bilgilerinde aynı zamanda eve kadar taşındığının bir göstergesidir. Eve ulaştırılan televizyonun yine ilgili satıcının teknik ekipleri tarafından eve kadar gelinerek duvara monte edilmesi, ilk kurulumunun yapılması, cihazın tanıtılması gibi işler; ürün ile alakalı olarak hizmetin de eve kadar taşınmasına örnek olarak verilebilir.

Lojistiği bu denli kapsamlı kılan özellik, tüketime konu olan ürün çeşitliliğinin oldukça fazla olması ve ticarete konu olan ürünlerin günümüzde almış olduğu karmaşık yapıdır. İnsanların artan tüketim iştahı ve piyasanın tüketicilere sunduğu neredeyse sonsuz ürün ve hizmet çeşitliliği de bu

durumu desteklemektedir. Yukarıdaki tanıma ek olarak tersine lojistik ya da bir diğer deyişle geri dönüşüm lojistiğini de göz ardı etmemek gerekir.

Tersine lojistik adından anlaşılacağı üzere ürünlerin geriye doğru akışını ifade etmektedir. Bir ürünün hatalı çıkması, tamir ya da bakıma ihtiyaç duyması, özelliğini yitirmesine sebep olacak şekilde defolu olması gibi nedenlerden ötürü tüketicinin ulaşacağı noktalardan geriye doğru hareketine tersine lojistik denir. Aynı zamanda ürün geri dönüşümleri gibi çevreci nedenlerle de ürünlerin geri doğru hareketi de yine bu başlık altında sayılmaktadır ve yeşil lojistik başlığı altında ayrıca incelenmektedir (Robinson, 2014).

Bir ürünün üretim noktasından; tüketim noktasına ulaştırılması sürecinde verilen hizmetlere lojistik hizmetler denilmektedir. Fakat ürünün son halini alması için ihtiyaç duyulan ham maddelerin hepsi son üretim noktasında hazır edilemeyebilir. Bu durumda üretim için gerekli olan ham maddeler/yarı mamuller başka tedarikçilerden elde edilebilir. İşte bir ürünün üretilebilmesi için tedarikçilerin tedarikçilerinden başlanarak ürünün üretilmesi ve sonrasında raflarda hazır edilmesine kadar geçen tüm aşamalar tedarik zincirinin birer halkalarıdır.



Şekil 1. Ham Madde ve Yarı Mamullerin Akışı

Tedarik zincirinde asıl olan ürünün ulaştırılmasına ek olarak tüm sürecin sağlıklı bir şekilde yönetilmesidir. Özellikle dünya çapında faaliyet gösteren şirketler için tüm tedarikçiler devamlı olarak kontrol edilmelidir. Halkaların

herhangi birinde ortaya çıkabilecek bir değişim son ürünün kalitesini etkileyebileceğinden ötürü süreç bütünleşik bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

Tedarik zincirinin üretim öncesinde ilgilendiğı konular genellikle; talep tahmini, bu tahminlere yönelik; satın almalar, ihtiyaç planlanması ve envanter yönetimi olurken, üretimi tamamlanmış ürünler içinse; başta depolama olmak üzere yine bu aşamada gerçekleşen; elleçleme, ambalajlama, sipariş süreç takibi, siparişlerin ve dağıtımın planlanması ve genel anlamda müşteri memnuniyetinin gözetilmesi olarak sayılmaktadır (Küçük, 2016: 37). Şirketlerin bu fonksiyonlardan hangilerine ihtiyaç duyacağı konusu ise şirketlerin ölçekleriyle ve faaliyet gösterdikleri iş kolu ile ilgilidir. Örneğın küçük ya da orta ölçekli bir firmanın iç piyasadaki tedarikçilerinden satın alma yapıp yine iç piyasaya bir ürünü sunmasındaki karmaşıklık düzeyi azdır. Fakat ulusal ölçekte bir market zincirinin hem ülkesinin içindeki hem de dünyanın dört bir yanındaki tedarikçilerinden binlerce farklı ürününün satın almasını yaptıktan sonra lojistik süreçleri yönetip ülke içindeki yüzlerce şubesine ulaştırması ve bu şubelerdeki stok kontrolünü de aynı zamanda takip etmesi daha karmaşık ve zor bir süreçtir. Temelde gerçekleştirilen işlem ürün hareketi olsa da bu süreçte ulusal bir market zincirinin ihtiyaç duyduğu sistem, bir KOBİ'nin duyacağından çok daha karmaşıktır. Bu örnekte görüldüğü gibi firmaların ölçekleri büyüdükçe ihtiyaç duyacakları sistemler ve işler daha da fazla karmaşıklaşmaktadır. İşte tedarik zinciri tüm sürecin sadece lojistik kavramı ile ifade edilmesinin yeterli olmadığı bu noktada ortaya çıkmaktadır.

1.3 Lojistik Sektörünün Tarihsel Gelişimi

Günümüzde insanlığın hareketlilik talebini oluşturan nedenlerin başında ticari ürün hareketleri ve insanların seyahat istekleri yatmaktadır. Fakat binlerce yıllık insanlık tarihini düşündüğümüzde bu iki unsur henüz çok yeni sayılır. Avrupa'da sanayi devriminin başladığı 18. yüzyıla kadar üretim ağırlıklı olarak insan eliyle yapılmaktaydı ve sanayi devriminden önce gerçekleşen üretimler oldukça yavaş ve üretilen ürün miktarları ülke gelirlerine büyük katkılar yapmaktan uzaktaydı. Fakat sanayi devrimiyle birlikte icat edilen makineler üretimi insana bağımlılıktan uzaklaştırırken

ülkelerin gelirlerinde artışa neden oldu. Her ne kadar uluslararası ticaretin gelişmesi dünyada artan üretimle orantılı olsa da insanlar ticaret gelişmeden çok öncede farklı nedenlerden ötürü hareketliliğe ihtiyaç duymaktaydı. Bu hareketlilik ihtiyacının temelinde yatan sebeplerden biri de askeri faaliyetlerdi. İnsanlığın bilinen tarihine bakıldığında yerküre üzerinde savaşız geçen yılların sayısı çok azdır. Savaşların kazanılmasında büyük oranda ordunun hareket kabiliyetinin de önemli olduğu değerlendirildiğinde askeri faaliyetler içerisinde lojistiğin önemi açıkca görülmektedir. Birçok kaynakta gelişim süreci anlatılırken; lojistiğin askeri kökenli bir terim olduğu üzerinde durulur. Bu yaklaşım lojistiğin gelişiminde askeri faaliyetlerin varlığının önemini vurgulamak açısından oldukça önemlidir.

Çinli General Sun Tzu yaklaşık 2500 yıl önce kaleme aldığı Savaş Sanatı adlı eserinin planlama ile ilgili bölümünde savaş koşullarını değerlendirmek için beş önemli faktöre dikkat edilmesi gerektiğini söylemektedir. Bu bölümlerden biri olan disiplin faktöründe; ordu için gerekli olan lojistik desteğin sağlanması için yolların bakımının önemli olduğunu ifade etmektedir (Tzu, 2011: 44). Görüldüğü gibi lojistiğin gelişim evresinde askeri süreçler her zaman var olmuştur. Tarihte bir çok önemli savaşın kazanılıp kaybedilmesinde orduların lojistik hareket kabiliyetlerinin çok önemli bir yerinin olduğu görülmektedir.

Kelime itibariyle lojistiğin Yunanca; “logisticos” kelimesinden geldiği kabul edilmektedir. Bu kelime ‘hesap yapma bilimi’ ya da ‘hesapta beceri’ anlamlarını birlikte karşılamaktadır. Günümüz literatüründe kullanılan lojistik tanımları incelendiğinde kurulan cümlelerin bu anlamlarla oldukça fazla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Kabul gören bir başka ifade de ise; Latince “Logic” (mantık) ve “Statics” (hesap, istatistik) kelimeleri bir araya gelerek mantıklı hesap anlamında bu kelimenin oluştuğu değerlendirilmektedir (Koban ve Keser, 2015: 57). Görüldüğü gibi kökeni nereden gelirse gelsin; lojistik bugün kabul gördüğü üzere bir ürünün üretim süreçlerinden başlayarak tüketicinin beğenisine sunulacağı ana kadar geçen süreçteki tüm iş süreçlerinin doğru hesaplamalarla yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

20. yüzyılın ilk yarısına kadar lojistik kelimesi henüz revaçta değilken temelde bu başlık altında yapılan işler çoğunlukla taşımacılık olarak ifade edilmekteydi. En sade şekliyle ürünlerin bir yerden başka bir yere hareketi lojistiğin ana işlevi iken ilerleyen yıllarda küresel ticaretin artış göstermesiyle birlikte taşınan ürünlerin depolanması da bir gereklilik olarak ortaya çıktı. Lojistiğin yıllar içindeki bu gelişim ivmesi hiç şüphesiz uluslararası ticaretin ivmesiyle de paralellik göstermektedir. Artan ticaret hacmi ülkelerin sınır geçişlerinde yeni uygulamaların doğmasına neden oldu ve böylelikle gümrükleme olarak adlandırılan bir başka alan lojistiğin içerisinde kendine yer bulmuştur. Bu noktada vurgulanması gereken husus sayılan bu iki diğer hizmetin sonradan ortaya çıkmış olması değil, artan hacimle beraber farklılaşıp, kendi alanlarında uzmanlıklar gerektirecek düzeye gelmiş olmasıdır. Kısacası lojistik yeni disiplinler var etmekten ziyade olanları belirli temellere oturtarak işlerin daha profesyonel olarak yapılmasını sağlamıştır. Bugün gelinen noktada lojistiği alt katmanlarına ayırırken bu üç temel başlık altında incelemek doğrudur.

Günümüzde bu temel üç işleve (taşımacılık, depolama, gümrükleme) ek olarak firmalar büyüklüklerine ve ihtiyaçlarına göre farklı hizmetleri de müşterilerine sunmaktadırlar. Ayrıca bu üç temel başlık da kendilerine ait birçok farklı tür ve nitelikte hizmetler barındırmaktadır.

1.4 Lojistik Sektöründe Verilen Hizmetler

Lojistik sektöründe sunulan hizmetler temelde üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar; taşımacılık, depolama ve gümrüklemedir. Bu hizmetlerin hepsi kendi içlerinde alt kollara ayrılırken şirketlerin bu hizmetlerden hangilerine ihtiyaç duyacağı; şirketin faaliyet gösterdiği sektör ve ticaretini yaptığı ürünlerle ilgilidir. Çoğu zaman her hizmet türünde şirketlerin ihtiyaç duyduğu hizmetler en temel olanlarıken bazı durumlarda bu değişebilmektedir.

1.4.1 Taşımacılık

Lojistiğin üçlü sacayağının ilk ve en önemli aşaması taşımacılıktır. Binlerce yıldır insanoğlu hem kendini hem de ürettiği ürünlerini farklı

noktalara ulaştırma gayreti içinde olmuştur. Tarih sahnesinde gerçekleşen birtakım buluşlar başta tekerliğin icadı olmak üzere bu sürecin gelişmesinde ön ayak olmuşlardır. Bugün gelinen noktada lojistik kavramı altında incelenen taşımacılıkta ürünlerin nakli için kullanılan beş temel mod bulunmaktadır. Bunlar;

1. Denizyolu Taşımacılığı,
2. Karayolu Taşımacılığı,
3. Havayolu Taşımacılığı,
4. Demiryolu Taşımacılığı,
5. Boru Hattı Taşımacılığı'dır.

Yukarıdaki taşıma modları bugün hem yerel hem de ulusal düzeyde ürün hareketinin gerçekleşmesini sağlamaktadırlar. Bir ürünün bir yerden başka bir yere taşınması ihtiyacı ortaya çıktığında kullanılacak olan taşıma modunun seçilmesi ise birçok farklı etkene bağlıdır. Genel olarak;

1. Ürünün gideceği yerin uzaklığı, coğrafi şartlar,
2. Taşınacak olan ürünün fiziksel (tonajı, hacmi, yüksekliği, vb.) ve kimyasal (tehlikli madde olup olmaması, uçucu özelliği, vb.) özellikleri,
3. Ürünün aciliyeti,
4. Taşıma maliyetleri ve
5. Transit geçilecek olan ülke veya ülkeler ile taşınacak olan varış yerinin coğrafi şartları ve alt yapısı, taşıma modu seçilirken ortaya çıkan değerlendirme kıstasları olarak sayılabilir.

Taşıma kararı verilmeden önce bu sayılan maddeler hem kendi içlerinde hem de birbirleriyle bağlantılı olarak değerlendirerek taşıma için en doğru mod veya modlar seçilmelidir. Çoğu zaman taşıma işinin gerçekleşmesi için birden çok taşıma modu kullanılır. Bu noktada ise taşımacılık modelleri kavramı (kombine, intermodal, multimodal) ortaya çıkmaktadır. Çoklu mod seçiminin altında yatan temel sebep karayolu taşımacılığının dışında kalan diğer modlarda (bazı istisnalar olmakla birlikte) kapıdan kapıya teslim imkânının olmamasıdır.

Her taşımacılık şeklinin kendine has özellikleri olduğu gibi, avantajları ve birtakım dezavantajları da vardır. Örneğin Türkiye’de en çok tercih edilen karayolu; ürünlerin kapıdan kapıya herhangi bir aktarmaya gerek olmadan taşınmasına olanak sunması nedeniyle diğer taşıma modlarından ayrılmaktadır. Fakat karayolu taşımacılığı havayoluna göre oldukça yavaş kalmakta iken denizyolu taşımacılığı ise daha yavaş olmasına rağmen karayolundan daha çevrecidir. Daha önce belirtildiği gibi taşınacak olan modun seçimi birçok farklı etkene bağlı olmakla birlikte her modu kendine özel tercih edilebilir kılan yönler de vardır.

Örnek olarak Çin’in Şanghai kentinden İstanbul’a yapılacak bir taşıma ele alındığında farklı varyasyonlar ortaya çıkmaktadır. Bu güzergâhta sıklıkla kullanılan taşımacılık şekli daha az maliyetli olmasından ötürü denizyolu taşımacılığıdır. Fakat bu rotada ortalama transit süre (ürünün yolda geçireceği zaman) çalışılacak olan ana taşıyıcıya göre değişmekle birlikte en az 20-24 gün civarındadır. Eğer söz konusu yük acilen İstanbul’a gelmeli ise ortalama 12 saatlik direkt bir uçuşla da taşınması mümkündür. Devamlı olarak Uzakdoğu’dan ham madde tedarigi yapan bir tekstil firması üretim planlamasını doğru bir şekilde yaptığında hangi ham madde ya da yarı mamul maddeden ne kadar ihtiyacı olduğunu hesaplayabilir. Böylelikle tedarikçileriyle yapacağı bir planlamada ortalama transit süreleri hesaba katarak az maliyetli bir taşıma ile tedarik sürecini yönetebilir. Fakat aynı tekstil firmasının üretimde kullandığı ana makinelerden birine ait bir parçanın tamir edilemeyecek derecede hasar görmesi üretimin durmasına sebep olacağı için ihtiyaç duyduğu parçayı en hızlı şekilde yani havayoluyla getirmekten başka çaresi olmayacaktır. Örnekte görüldüğü üzere ve lojistiğin sıkça kullanılan tanımlarında da yer aldığı gibi “istenilen ürünün istenilen yer ve zamanda hazır edilmesi” söz konusu olduğunda var olan taşımacılık modları arasından ihtiyaca göre seçilebilecek olan biri ya da birkaçı sayesinde lojistik operasyonlar yönetilmektedir.

Bir taşımacılık modu tercih edileceği zaman sadece ürün ile alakalı nitelikler göz önünde bulundurulmaz. Aynı zamanda modun tercih

edilebilirliği de aşağıdaki niteliklere bağlıdır (David, Stephen ve Joe, 2002: 97).

1. Maliyet (bir taşımacının bir gönderiyi ulaştırmak için istediği fiyat),
2. Hız (alımdan teslim e kadar geçen süre),
3. Güvenilirlik (teslimatın uygunluğu/doğruluğu)
4. Yetenek (taşınabilecek farklı tipte ürünlerin miktarı),
5. Kapasite (bir kerede taşınabilecek hacim),
6. Esneklik (rnn tüketicie teslim edilebilirliği).

Ayrıca piyasa koşullarında verilen hizmetin niteliği de dış ticaret firmalarının tercihlerini etkileyen önemli hususlardan biridir. Bir lojistik işletmenin temel hizmetleri sunuyor olması tercih edilmesi için yeterli değildir. Zaten bu durum bir lojistik firmanın görevidir. Sunulan servisin kalitesi, esnekliği, rekabetçi fiyat politikası ve daha sayılabilecek birçok faktör hizmet satın alımında şirketler tarafından değerlendirilmektedir.

1.4.2 Depolama

Taşımacılıktan sonra lojistikte en çok giderin yapıldığı alan depolamadır. Tedarik zinciri içerisinde taşımaya ara verildiği ya da taşımanın son bulduğu zamanlarda depolama hizmeti başlar. Depolamaya temelde iki ana süreçte ihtiyaç duyulur. Bunlar ham madde ya da yarı mamullerin üretime girmeden önce farklı tedarikçilerden edinildiği ve üretime girmek için hazır bekletildiği zamanlar ve üretilen ürünlerin sevkiyatının gerçekleşmesinden önceki zamanlardır. şirketler piyasaya ihtiyaçlarına zamanında cevap verebilmek ve piyasada gerçekleşebilecek olası talep dalgalanmalarına hızlı bir şekilde yanıt vermek için ellerinde belirli miktarlarda ürünleri hazır olarak tutarlar. İşte bu şekilde şirketlerin elde bir ürünü ya da ham maddeyi bulundurmasına stok denir.

Depolar ayrıca tedarik zinciri süreci içerisinde sistemin ihtiyaç duyacağı bilgilerinde sağlandığı veri merkezleri olarak da değerlendirilir. şirketlerin ham madde, yarı mamul ya da nihai ürünlerinden ellerinde hangi miktarlarda bulduklarının verisi bu noktalarda sisteme işlenmektedir.

Depolarda ayrıca ürünlerin niteliğinde bir değişikliğe gitmeden her türlü katma değerli hizmeti ürünlere sunmak mümkündür. Ürünlerin; ayrıştırılması, birleştirilmesi, etiketlenmesi, sayılması, barkodlanması paketlenmesi, satışa sunulmadan önce gerekli olan belgelerinin içine konulması gibi birçok tamamlayıcı hizmet depolarda sunulabilmektedir.

Depolama hizmeti üretim ve tüketim dönemlerinin birbirine uymadığı durumlarda tüketicilerin ihtiyaç duydukları ürünleri elde etmeleri içinde gereklidir. Örneğin konserve olarak satışa sunulan sebze ve meyveler tüm yıl içerisinde tüketilirken bu ürünler senenin sadece belirli aylarında üretilmektedir (Murphy ve Knemeyer, 2016: 173). Bu dalgalanmaya cevap verebilmek için şirketler ellerinde stok bulundurarak müşterileri tarafından gelen taleplere karşılık verirler.

Lojistik şirketler depolama hizmetini verebilmek için piyasada var olan genel ürün gruplarına yönelik depolar inşa ettikleri gibi; yapısı gereği özel depolama gerektiren sektörler için uygun depolarda inşa etmektedirler. Tekstil sektörü için; askılı depolar, gıda sektörü için ısı kontrollü depolar bunlara örnek olarak verilebilir. Ayrıca bazı şirketler uzun soluklu anlaşmalar yaparak bir şirketin ihtiyaç duyacağı türden, o şirketin ürünlerine özel olarak dizayn edilmiş depolarda inşa edebilirler (Long, 2012: 24).

1.4.3 Gümrükleme

Gümrükler ülkelerin dışı açılan kapılarıdır. Gerek ticaret için gerekse de insanların başka ülkelere ulaşmaları noktasında ilgili kanunlara göre ülkeye giriş ve çıkışında denetimlerin yapıldığı yerlerdir. İthalat ve ihracatın ülkedeki yasalara uygunluğunun kontrol edilmesi açısından gümrüklerin ülke gelirlerinde önemli bir yeri vardır. Çünkü ülkeler yapılan ithalat ve ihracatlardan ürün bazında değişen oranlarda vergi tahsil etmektedirler. Amerikan gümrük idaresi 2000 yılında yapılan 1,4 trilyon Dolar ithalattan 31 milyar Dolar vergi geliri elde etmiştir. Bu gelir gümrük idaresi tarafından yapılan her 1 dolarlık harcamadan ülkenin 16 dolar kazanmasını sağlamıştır (Long, 2012: 233). Görüldüğü gibi gümrükler ülke gelirlerinde önemli bir paya sahiptir.

Uluslararası ticaret yapan firmalar süreçlerinin sektöre uğramaması için iyi yönetilen gümrük süreçlerine ihtiyaç duyarlar. İthalat ve ihracat esnasında; devlet otoritelerine tam zamanında ve doğru şekilde bilgilerin ulaştırılması gümrükleme hizmetinin en önemli kısmıdır. Gümrüklemenin kanunlar dâhilinde yapılan bir iş olduğu göz önüne alındığında bu hizmeti veren şirketlerin ilgili ülkedeki mevzuatlar hakkında çok iyi derecede bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde uluslararası taşımacılık işiyle uğraşan firmaların ayrıca bu alanda uzmanlaşmaları onlara ek bir yük getirmektedir. Dolayısıyla sektörde kabul gören işleyiş gümrükleme hizmetinin bu alanda uzmanlaşmış gümrük müşavirlikleri tarafından verilmesidir.

Gümrükler ayrıca her türlü kaçakçılığın önlenmesi hususunda devletlerin haklarının korunduğu yerlerdir. Yapılan ithalat ve ihracat işlemlerinde gerek duyulması halinde ürün ile alakalı sayımların yapılması, beyan edilen üründen ticareti yapılan ürünün farklı olup olmadığı gibi konularda denetimler gümrüklerde yapılmaktadır.

Türkiye’de uygulanan mevzuatlara göre lojistik işi ile uğraşan bir şirket aynı zamanda gümrük müşavirlik hizmeti sunamamaktadır (Uluslararası Taşımacılık ve Lojistik Hizmet Üretenleri Derneği, 2017). Dolayısıyla bir lojistik firma eğer müşterilerine bu alanda da hizmet vermek istiyorsa ayrı bir şirket kurmak zorundadır.

1.5 Lojistik Sektörünün Önemi

Dünya üzerinde üretilen ürünlerin pazarlara ulaştırılması işini lojistik sektörü üstlenmektedir. Başta taşımacılık olmak üzere lojistiğin diğer alanlarında ürünlerin ulaştırılması için gerekli olan her türlü hizmet sektör tarafından sağlanmaktadır. Taşımacılık hizmeti hem yurt içinde gerçekleşirken hem de uluslararası alanda yapılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında hem yerel piyasayı canlı tutma işini üstlenirken hem de ülkelerin küresel piyasalarda kendilerine yer bulabilmesini de lojistik sektörü sağlamaktadır. Ülkelerin ihtiyaçlarından fazla ürettikleri ürünlerin satılarak kâr elde etmek amacıyla farklı pazarlara dağılmasını da lojistik sektörü

sağlamaktadır. Dolayısıyla bir ülkenin döviz kazanımında da lojistik sektörünün önemli bir yeri vardır.

Lojistik ekonomik değeri sınırlı olan bir ürünün değerinin artmasında da fayda sunan bir iştir. Mesela bir pizzanın tüketicinin algısındaki kalite düzeyi çok değişiklik göstermeyebilir fakat tüketicilere ürünün çok kısa zaman dilimi içerisinde kapısında olacağını sunulduğunda pizzanın değeri tüketicinin nazarında artacaktır. İşte burada sunulan eve teslimat hizmeti bir lojistik hizmetin ürüne artı değer katabileceğinin bir göstergesidir (Long, 2012: 8). Bunun örneklerini bir çok farklı sektörde görebilmek mümkündür.

Lojistik sadece ülkelerin ihraç ettikleri ürünlerin ilgili pazarlara taşınmasını ya da ithal edilen ürünlerin ülkeye girişi esnasında bir ekonomik değer oluşturmaz. Ülkeler ticaretini yapmadıkları halde bir ürünün lojistik süreçlerinden de ekonomik gelire sahip olabilirler. Bunun gerçekleşebilmesi için ülkenin jeopolitik ve coğrafi konumu önem teşkil etmektedir. Başka bir deyişle ülkenin ticaret yolları güzergahında yer alması ya da sunmuş olduğu lojistik hizmetin kalitesi ve üstün alt yapı hizmetlerinden ötürü taşımacı şirketler tarafından aktarma merkezi ya da transit güzergah olarak kabul görmesi gerekir. Bu durum gerçekleştiğinde farklı ülkeler arasında gerçekleşen ürün hareketinden lojistik gelir elde edilebilir. Örneğin Türkiye coğrafi konumu sebebiyle Doğu-Batı hattı üzerinde gerçekleşen ürün hareketini kendi üzerine çekebilmek için bazı yatırımlar yapmaktadır. Bunun son örneği Bakü-Tiflis-Kars Demiryolu projesidir. Proje sayesinde Çin ve Hindistan üzerinden genelde denizyolu kullanılarak Avrupa'ya gerçekleşen taşımaların Asya üzerinden karadan yapılması planlanmaktadır. Ayrıca bu projenin; tarihi binlerce yıl öncesine dayanan İpek Yolu'nun günümüzde tekrar canlı tutulmasına yönelik bir adım olduğu da söylenmelidir.

Taşımacılığın ekonomik boyutu olduğu gibi sosyo-kültürel boyutu da vardır. Milletlerin kendi kültürlerini yansıtan ürünleri diğer ülkelere ihraç etmesi aynı zamanda değerlerinin de transferini de mümkün kılmaktadır. Böylelikle başta tekstil ürünleri olmak üzere; gıda, dekorasyon gibi alanlarda kültürler birbirleriyle de etkileşime girmiş olur. Bu durum ayrıca o kültürün benimsenmesi halinde ülkelere ciddi miktarlarda gelir de sağlamaktadır.

Lojistik sadece ticarete konu olan ürünlerin yer değiştirme ihtiyacını cevaplayan bir sektör değildir. Her ne kadar ticari olmasa da yerine ulaştırılması gereken her türlü ürünün taşınmasında lojistik sistemlere ihtiyaç duyulur. Herhangi bir afet anında veya öncesinde önlem almak maksadıyla gerekli olan araç-gereç, teçhizat ve yaşam destek malzemeleri gibi ürünlerin sevkide lojistiğin konusuna girmektedir. Beyin ölümlü gerçekteşi bir hastadan nakil için alınan organların nakil bekleyen hastalara ulaştırılması ya da uluslararası cenaze taşımalarında da yine lojistiğin varlığı görölmektedir.

Göröldüğü gibi lojistik sektörü kendi içerisinde barındırdığı olanaklar sayesinde amacı ne olursa olsun bir yere ulaşması gereken her türlü ürünün sevkiyatında önemli bir rol üstlenmektedir. Yine de lojistiğin varlığını devam ettirebilmesinin en birinci koşulu küresel ticaretinde varlığını devam ettirmesiyle ilintilidir.

Lojistiğin gelişim evresi ticaretin gelişim evresiyle paralellik gösterir. Yerküre üzerinde ihtiyaç duyulan her türlü ürün hareketi lojistiğe ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla lojistiğin var oluş nedenlerinin başında ticaret gelmektedir. Bilim kurgu filmlerinde zaman zaman işlenen ışınlanma gerçekten bulunmuş ve maliyeti düşük bir iş olsaydı hiç şüphe yok ki bugün lojistiğin en büyük ayağı olan taşımacılıktan bahsedilemezdi. Ya da içinde bulunduğumuz yüzyılın en güncel teknolojilerinden olan üç boyutlu yazıcılar az maliyetli bir şekilde ihtiyaç duyulan her türlü ürünü, ham maddeyi işlevsel bir şekilde üretebiliyor olsaydı yine burada lojistik sistemlere ihtiyaç olmayacaktı. Üretim hattının hemen yanında istenildiği zaman elde edilen bir ham madde stok yönetimi kavramını ortadan kaldırabilirdi. Bu örnekler her ne kadar şu an için hayalî gözükse de yakın gelecekte yaşanacak olan teknolojik gelişmelerle birlikte lojistik sektörü bu yeniliklerle karşı karşıya kalacaktır.

Günümüzde üretilen ürünlerin çok büyük kısmı üretildikleri yerden farklı yerlerde tüketilmektedir. Bu durum aslında insanlığın var olduğu günden bu yana değişmemiştir. Lidyalılar parayı bulmadan önce ve hatta Mısırlılar ve Sümerler değerli madenleri alım satımda kullanmadan önce insanlar ürettiklerinin fazlasını değiş tokuşta kullanarak ticaret yapıyorlardı. Paranın

bulunması her ne kadar işin çehresini değiştirse de alım satım ve dolayısıyla ürün hareketi en az insanlığın tarihi kadar eskilere dayandırılabilir bir konudur. Dolayısıyla ticaretin olduğu, bölgelere özgü ürünlerin başka yörelere taşındığı tarihlere kadar lojistiği götürebilmek mümkündür.

İnsanlık tarihi incelendiğinde uygarlıkların kendi ürünlerini satabilmek, ihtiyaç duyduklarını da elde edebilmek için çeşitli yollar yaptığı da görülmektedir. Tarihte ilk dayanıklı ve devamlı kullanılan yollar Romalılardan önce Anadolu'da kurulan medeniyetler tarafından yapılmıştır. Bu nedenle tarihte milletlere mal olmuş birçok yol vardır. Kürk yolu, Kral yolu, Baharat yolu, İpek yolu bu yollardan bazılarıdır. Genel kabule göre; bu yollardan en önemlisi İpek Yolu'dur. Birçok milletin, bölgenin, iklimin, ülkenin toprağı üzerinden geçen İpek yolu, İlkçağ ve Orta-Çağ'da Çin ile Ortadoğu ve Batı ülkeleri arasında kullanılan ana ticaret yoludur (Argan, 2004: 38). Bugün bile tarihi yolların varlığı ve devletlerin bu yolları geliştirmeye yönelik çabaları vardır. Yine de içinde bulunulan modern çağda ticaret çok daha farklı şekillerle ve uygulamalarla yapılmaktadır. Bu noktada önemli olan husus bugünde durup binlerce yıl öncesine bakıldığında bile ticaretin hep var olduğunu görebilmektir.

Yirmi birinci yüzyılda ise teknolojik gelişmelerin de etkisiyle ticaret çok daha hızlı ve efektif bir şekilde yapılmaktadır. Günümüzde sanayeler içerisinde ülkelere girip çıkabilen yabancı sermaye; yatırımları, ekonomileri beslemektedir. İnternetin sağlamış olduğu bilgiye ve ürüne anında erişim imkânı ve dünyanın dört bir yanında yapılan sektörel fuarlar sayesinde de alıcı ve satıcıların çok şeffaf bir zeminde buluşması gibi nedenler küresel ticaretin hızla ilerlemesine olanak sunmaktadır. Tüm bunlarla birlikte bireylerin tüketmeye olan heves ve iştahı da var olan bu sistemin en büyük kamçılایıcısı olarak yerini aldığı anda ekonominin işlememesi söz konusu değildir. Yine de bazı dönemlerde ülkelerin yaşadığı siyasi krizler, terör olayları, güvenlik problemleri, doğal afetler ve daha sayılabilecek birçok olumsuz faktör kusursuz işleyen bu düzeni sekteye uğratabilir ve ekonomik gelişmeleri yavaşlatabilir.

Uluslararası ticareti oluşturan birçok neden vardır ve bazıları günümüzde bile tam anlaşılammıştır. On sekizinci yüzyılın ortalarına kadar ülkeler merkantilist (ticarete dayanan ekonomik sistem) bir ticaret politikası izlemişlerdir. O dönemlerdeki temel inanış bir ülkenin kazancının diğer ülkenin kaybı anlamına geldiğinden ötürü ticaretin sıfır toplamlı bir oyun olduğu düşünölmekteydi. Bir ülkenin zenginleşmesinin kıymetli metaller biriktirmekle olabileceğine inanılırdı ve ticari kısıtlamalar ihracatı teşvik etmeye, ithalatı engellemeye yönelikti (Long, 2012: 25). Fakat bu düşünce zamanla yerini serbest piyasa kavramına bıraktı ve küreselleşmenin de etkisiyle şu andaki haline evirildi.

Artık ürün hareketine ihtiyaç duyulduğunda geri kalan iş lojistik sektörüne düşmektedir. Bir firma tüketicinin ihtiyaçlarına yönelik olarak en yüksek seviyede bir ürün üretebilir ve bu ürünü en uygun fiyatı belirleyerek, tüketicilerin beğenesine sunabilir. Fakat sözü edilen ürün, tüketiciye istediği zamanda, istediği yerde ve arzuladığı şekilde sunulmazsa, tüm çabalar büyük oranda boşa gidecektir (Canitez, 2011: 17). Bu yargı kusursuz işleyen lojistik süreçlere olan ihtiyacı gözler önüne sermektedir. Kısacası firmalar birbirleriyle rekabet halindeyken arka planda verilen lojistik hizmetin aslında müşteri tatminini etkileyen en önemli konulardan biri olduğu göz ardı edilmemelidir.

1.6 Lojistik Sektöründe Taraflar

Lojistik bir hizmet sektörüdür. Yani taraflar arasında ticarete konu olan bir ürün değil, uzmanlık gerektiren bir iştir. Bu hizmet dış ticaretin ana tarafları olan satıcı ve alıcı arasında gerçekleşen ticari faaliyetlerin sonucunda ortaya çıkar. Bu iki tarafın yapmış oldukları ticaret dolayısıyla oluşan lojistik süreçler, lojistik hizmet sağlayıcılar tarafından icra edilmektedir. Ayrıca alıcı ve satıcı arasında gerçekleşen başta para transferi olmak üzere bir takım mali konularda görev alan bankalar da uluslararası ticarete sayılması gereken diğer taraflardır.

Bir şirket lojistiğın her alanında faaliyet gösterebileceği gibi uzmanlaştığı özel alanlarda da dış ticaret yapan firmalara hizmet sunabilir. Sektörde varlığını sürdürmek isteyen şirketler müşterilerine ihtiyaç duydukları her

alanda hizmet vermek zorundadırlar. Eğilim olarak ticaret yapan firmalar ihtiyaç duydukları lojistik hizmetleri farklı şirketlerden almayı tercih etmemektedir. Bir şirket taşımak üzere anlaşma yaptığı ürünün yine anlaşma yaptığı şirketin deposunda bekletilmesini istemektedir. Tabii ki ticarete konu olan yük yapısı gereği bir takım özel niteliklere sahip ise özel taşıma şekilleri ve ürüne uygun depolama çözümleri için o alanlarda uzmanlaşmış şirketleri tercih etmek daha doğru olmaktadır.

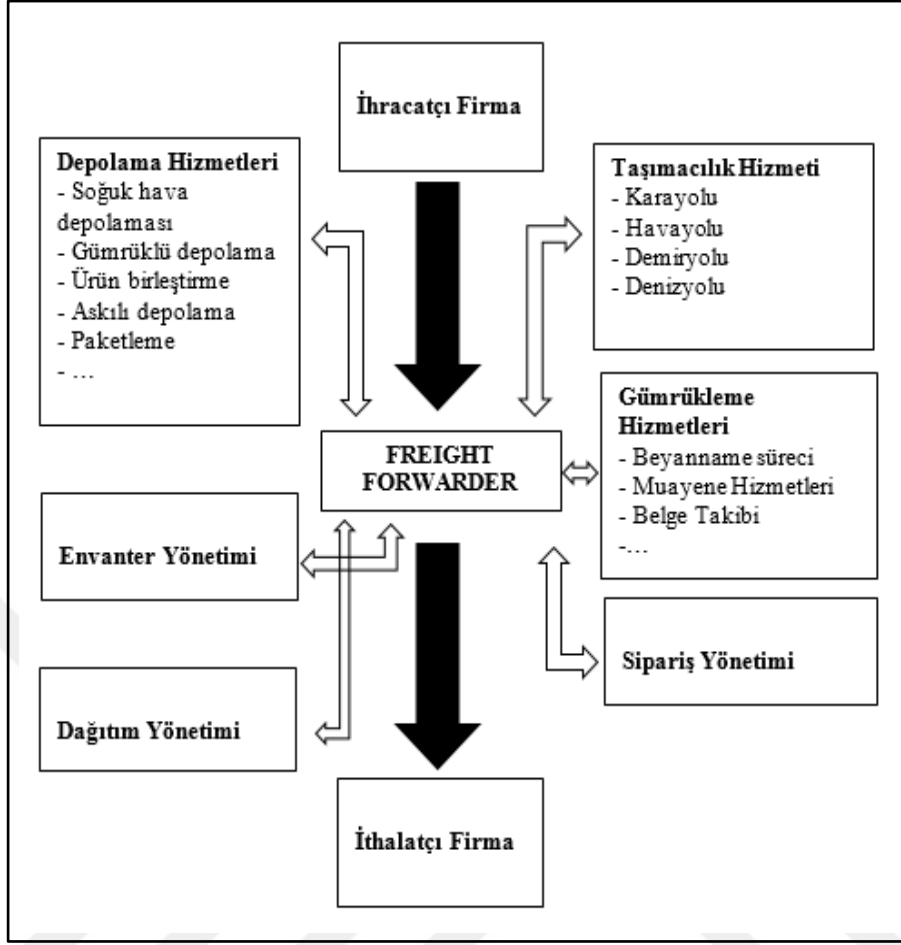
Müşterilerine sundukları hizmetler açısından değerlendirildiğinde lojistik hizmet sağlayıcıların tüm taşıma modlarında kendi araçları ile hizmet sunması mümkün değildir. Bu ölçekte bir yatırım şirketler açısından oldukça maliyetli olacağı gibi ayrıca taşıma modlarının hepsi kendi içerisinde özel uzmanlıklar gerektiren işler olduğundan ötürü bir şirketin tüm bu alanlarda faaliyet göstermesi doğru olmayacaktır. Bu nedenlerden ötürü taşıyıcı firmalar ile dış ticaret yapan şirketler arasında bazı araçlar bulunmaktadır. Bu araçlar tüm taşıma modlarında yükü olanla, yükü taşıyanı birleştirme görevi üstlenirler. Bu şirketler Türk Ticaret Kanunu'nda taşıma işleri komisyoncusu olarak geçmekle birlikte sektörde freight forwarder olarak anılmaktadırlar.

Karayolu taşımacılığında kullanılan araçların ilk yatırım maliyetleri diğer ulaşım araçlarına oranla daha düşük oldukları için taşımacılık modları arasında karayolu taşımacılığı yapan şirketlerin sayısı daha fazladır. Şirketler bu firmalarla direkt olarak temas edebilirken denizyolu ve havayolu taşımacılığında faaliyet gösteren taşıyıcı şirketlerin sayısı az olduğundan ötürü eğer yüklü miktarlarda hacimleri yok ise direkt olarak ana taşıyıcılar ile iş yapabilmek mümkün değildir. Freight forwarderlar (taşıma işleri komisyoncusu) bu aradaki bağlantıyı sağlamakla birlikte aynı zamanda depolama ve gümrük alanlarında da müşterilerine hizmet sunabilmek için bu alanda faaliyet gösteren şirketlerle de çalışmaktadır.

Lojistik sektörü yapısı gereği kendi içerisinde birçok paydaş barındırmaktadır. Bu paydaşların kendi uzmanlık alanlarına göre verdikleri hizmetlerin çeşitliliği de aynı oranda değişiklik gösterir. Bu nedenle şirketlerin ihtiyaç duydukları hizmetleri tek elden alabildikleri bir senaryo ile

çoğu zaman karşılaşmamaktadır. Freight forwarderlar sahip oldukları iş ağı sayesinde bu hizmetleri tek bir elden dış ticaret firmalarına sunan aracı firmalardır. Sadece taşımacılık anlamında değerlendirildiğinde forwarderlar; yükü olanlar ile yükü taşıyanları bir araya getiren firmalardır. Bu özellikleriyle beraber forwarder firmalar istenildiği takdirde; gümrükleme, depolama, envanter yönetimi, sipariş yönetimi gibi tedarik zincirinin alanına giren hizmetleri de müşterilerine sunarlar.

Türk Ticaret Kanunu'nda freight forwarder; taşıma işleri komisyoncusu olarak tanımlanmaktadır. Yine aynı kanunun ilgili maddeleri bu firmaların ne şekilde faaliyet göstereceğini de düzenlemektedir (Türk Ticaret Kanunu, 2011). İş dünyasındaki işleyişte forwarderlar; firmaların ihtiyaç duydukları hizmetleri, bu hizmetleri veren firmalardan tedarik ederek müşterilerine sunmaktadırlar. Bu nedenle freight forwarderlar genelde araç ya da taşınmaz gayrimenkul yatırımı yapmamaktadırlar. Yani; araç ve depo gibi lojistik sistem gereksinimlerine genelde sahip değildirler. Bu nedenle müşterilerine hizmet verirken hali hazırda kendi taşıma araçları olan, depolama hizmeti veren firmalarla çalışarak yani dış kaynak kullanarak kendi müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılarlar. Ayrıca bu hizmeti müşterilerine sunarken; en düşük maliyeti ve verimliliği de sağlamaya çalışırlar.



Şekil 2. Dış Ticarete Freight Forwarderın Rolü

Şekil 2’de görüldüğü gibi freight forwarder dış ticaret yapan firmalar arasında bir köprü görevi üstlenmektedir. Ticarete konu olan ürünün satın alındığı andan itibaren devreye giren bu firmalar süreç içerisinde ürünün nihai noktaya ulaşana kadar geçireceği her adımda tarafların ihtiyaç duyduğu her hizmeti verebilmektedir.

Yukarıdaki şekilde yer verilen lojistik hizmetleri her başlık altında daha da detaylandırmak mümkündür. Şirketler verilen bu hizmetlerden kendi ihtiyaç duyduklarını forwarder firma ya da firmalardan satın alırlar. Satın alınan hizmetin sayısı ihtiyaç duyulan lojistik hizmetin niteliğine göre değişmektedir. Lojistik sektöründe dış ticaret yapan firmalar genelde birden çok lojistik firmasıyla ya da freight forwarder ile çalışmaktadır. Bu durumun temel nedeni; lojistik maliyetler ve genel anlamıyla şirket politikalarıyla alakalıdır.

1.7 Lojistik Sektörünün Ekonomik Değeri

Lojistik sektörü ticareti yapılan ürünlerin taşınması ve depolanması başta olmak üzere tedarik zinciri süreçleri içerisinde birçok katma değerli iş ile birlikte hizmet vermektedir. Bu hizmetlerin yaratmış olduğu ekonomik büyüklük ülkelerin gayri safi yurt içi hasılları içerisinde önemli bir paya sahiptir. Uluslararası Para Fonu Dünya üzerindeki lojistik hizmetlerin değerinin ülke GSYH'larına oranının ortalama olarak %29 olduğunu belirtmektedir (Şen, 2014: 84). 2015 yılında da tüm dünya ülkelerinin GSYH'larının toplamının 74.51 trilyon dolar olduğundan hareket edildiğinde lojistik sektörünün büyüklüğünün de 21,6 trilyon dolar civarında olduğunu söylenebilir (Worldbank, 2016). Lojistik faaliyetler; hem lojistik hizmet sağlayıcılar hem de ticaret yapan firmalar tarafından ayrı olarak değerlendirildiği için sadece lojistik sektörü açısından bir rakam elde etmek kolay değildir. Bu nedenle yukarıda hesaplanan rakamın dünya genelindeki tüm lojistik işlerin toplamına yakın bir değer olduğunu söylemek gerekmektedir. Ayrıca ülkeler kendi ticaretleri için lojistik süreçlere ihtiyaç duymalarının yanı sıra lojistik anlamda aktarma merkezi konumunda oldukça ya da ticaret yollarının üzerinde yer alıp transit taşımacılıktan pay aldıkça bu oran artmaktadır.

Lojistik sektörünün ekonomik büyüklüğünü oluşturan en temel hizmet taşımacılıktır. Bir ülkede ticari taşımaları gerçekleştirmek için seçilen mod o ülkede birçok faktörle ilgilidir. Bu faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

1. Ülkenin coğrafi konumu ve topoğrafik yapısı,
2. Ticaretini yaptığı ürünlerin yapısı ve nitelikleri,
3. Ticaretini yaptığı ürünlerin ekonomik değeri

Özellikle teknoloji yoğun ürünlerin ticaretini yapan ülkelerde kullanılan taşımacılık modu havayolu olurken, sanayi için ham madde ya da yarı mamul girdileri ticaretinde daha yüksek paya sahip olan ülkelerde denizyolu taşımacılığı benimsenmektedir. Tüm taşımacılık modlarının nitelikleri gereği bir takım üstün ya da dezavantajlı özellikleri olmakla beraber taşımacılık sistemi ürün hareketlerinin hatasız bir şekilde gerçekleşmesi için bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

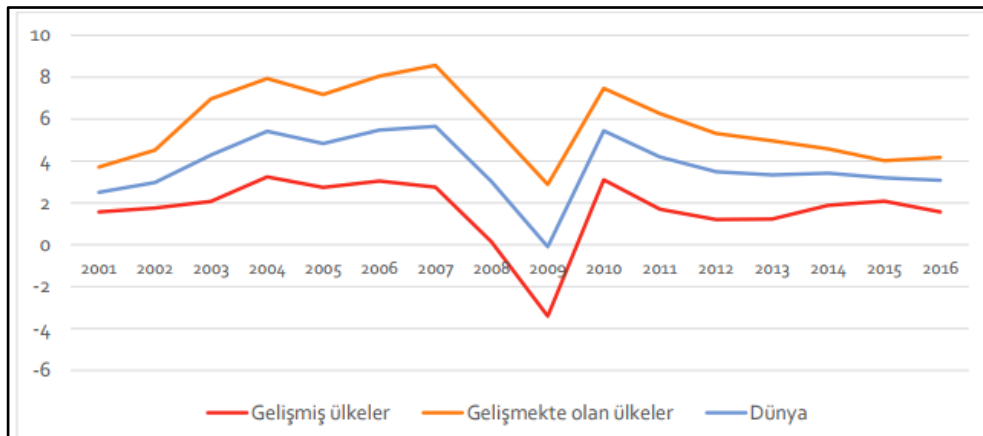
Uluslararası ticaretin çok büyük bir kısmı denizyolu ile taşınmaktadır. Denizyolu taşımacılığının tercih edilmesinin en büyük nedeni yüksek hacimli yükleri tek seferde taşıma imkânı sunması ve diğer modlara oranla daha ekonomik olmasıdır. Uluslararası pazarda denizyolu taşımacılığının değerinin elli dört milyar dolar olduğu hesaplanmaktadır. Denizyolu taşımacılığında bu değeri oluşturan temel unsurlar uluslararası sularda taşımacılık yapan armatörler ve Dünya limanlarında verilen hizmetlerdir. Denizyolu taşımacılık sektörü her ne kadar Dünya ticaretinin %80'inden fazlasını taşıyor olsa da konu karayolu taşımacılığına geldiğinde bu değer iki trilyon dolar olarak telaffuz edilmektedir (Robinson, 2015). Ülke içindeki taşımacılığın ağırlıklı olarak karayolu ile yapılması, ulusların genelinde ticaret yapan ülkelerin yüksek oranlarda çevresindeki ülkelere oluşması ve insanların seyahat eğilimlerinde karayolu taşımacılığının daha fazla yer alması bu farkın temel nedenidir. Yine de karayolu taşımacılığının maliyetinin yüksekliği, sefer sırasında dış etkenlere daha çok maruz kalma olasılığından ötürü ülkeler hem kendi içlerinde hem de uluslararası ticaret de karayoluna olan bağılıklarını azaltmaya çalışmaktadırlar. Ayrıca karayolu taşımacılığının çevreci bir taşımacılık olmaması da bu anlayışın yerleşmesinde önemli bir nedendir.

Denizyolu ve karayolu taşımacılığından sonra üçüncü en büyük taşımacılık modu havayolu taşımacılığıdır. Genellikle yükte hafif pahada ağır ürünlerin taşındığı bu mod küresel ticaretin %10-12 bir kısmını taşımaktadır (Taha, Tokur, ve Gülbahar, 2016: 98). Ülkeler her ne kadar demiryolu taşımacılığının oranını arttırmak için kendilerine bir takım hedefler koyuyor olsalar da çevreci olan bu taşımacılık modu maalesef uluslararası ticarete çok düşük oranlarda kullanılmaktadır. Bunun temel nedeni demiryolu taşımacılığında ilk yatırım maliyetlerinin yüksek olması ve yatırımın kendini geri kazandırma süresinin çok uzun olmasıdır. Ayrıca ray açıklıklarının ülkeler arasında belirli bir standartının olmaması sebebiyle trenlerin ülke değiştirdiklerinde aks aralık değişimleri için beklemeleri bu taşımacılığın hızını azaltmaktadır.

1.7.1 Lojistik Sektörünün Dünya'daki Ekonomik Değeri

Dünya ekonomisi 2008 krizini atlattığından beri henüz kriz öncesi büyüme rakamlarını yakalamış değildir. 2016 yılında dünya ekonomisi ortalama % 3,2 oranında büyürken 2017 yılı için bu oranının %3,8'e ulaşmıştır (IMF, 2018). Krizin geride kaldığı yıllardan bu yana aynı büyüme rakamlarının yakalanamamış olması insanların krizden sonra tüketim alışkanlıklarının değiştiğinin bir göstergesi sayılabilir. 2008 krizinden önce başta Amerikalılar olmak üzere kazandığından daha fazlasını harcayan toplumlar günümüzde dengeli harcama yapan bir anlayışa doğru evrilmişlerdir. Bu durum küresel çapta ürün hareketinin azalmasına dolayısıyla da lojistik faaliyetlerin küçülmesine neden olmuştur.

Yine de her yıl büyüyen dünya ekonomilerini göz önüne alındığında lojistik sektörü de bu büyümeden payını almaktadır. Yapılan bir araştırma da 2016 yılında küresel taşımacılık sektörünün dört trilyon dolarlık bir hacme ulaşacağı ve bu büyüklüğün 1,1 milyon yeni iş imkânı oluşturacağı beklenmiştir (Robinson, 2015). Ülkelerin pastadaki paylarını arttırabilmeleri için lojistik süreçlerini daha verimli hale getirmeleri gerekir. Teknolojik gelişmeleri süreçlerine en iyi şekilde dâhil eden ülkelerin gelirleri artış gösterirken yine aynı ülkelerin küresel ticaretten daha fazla transit pay aldığı da bir gerçektir.



Şekil 3 Küresel Büyüme Oranları (2001-2016) Kaynak: IMF, World Economic Outlook, 2016

Lojistik sektörünün yaratmış olduğu istihdam o ülkenin başta ticareti olmak üzere birçok farklı unsur ile ilişkilidir. Avrupa Birliği içerisinde

lojistik sektörü yaklaşık on milyon kişiye istihdam sağlamaktadır (Taha, Tokur ve Gülbahar, 2016: 73). Bu rakam doğrudan lojistik sektörü içerisinde çalışan insanları ifade etmektedir. Ayrıca lojistik hizmet alan firmalar içinde ilgili alanlarda istihdamın varlığını da göz önüne alındığında lojistik kaynaklı istihdamın hesaplanılandan daha fazla olduğunu söylemek gerekir. Dünyada lojistik işlerin bu hızla büyümeye devam etmesi halinde önümüzdeki on yıl içerisinde on yedi milyon yeni işçiye ihtiyaç duyulacağı tahmin edilmektedir. Sadece Amerika Birleşik Devletleri'nde önümüzde on yıl içerisinde bir milyon yeni sürücünün karayolu taşımacılığında istihdam edilmesi beklenmektedir (PWC, 2012).

Amerika Birleşik Devletleri'nde lojistik sektöründe doğrudan istihdam edilen kişi sayısı Eylül 2017 itibariyle 5 milyon 110 bin kişidir (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2017). Çin'de; 17 milyon, Hindistan'da; 7.3 milyon, - (2022 yılında 25 Milyona ulaşacağı tahmin ediliyor (PWC, 2012), Almanya'da 2,5 milyon, İngiltere'de 2.3 Milyon, İtalya'da 1,1 milyon, Fransa'da ise 8 yüz bin kişi lojistik sektöründe çalışmaktadır (Koban ve Keser, 2013: 33). Bu sayılara göre ülkelerin işgüçleri dikkate alındığında lojistik sektöründe çalışanların sayısının önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Lojistik sektörünün ayrıca hem doğrudan hem de dolaylı olarak istihdam sağladığını düşünüldüğünde dünya genelinde büyük bir istihdam kaynağı olduğunu ortaya çıkmaktadır.

1.7.2 Lojistik Sektörünün Türkiye'deki Ekonomik Değeri

Türkiye'de lojistik sektörünün gelişim süreci incelendiğinde özellikle yirmi birinci yüzyılın başından itibaren yüksek bir ivme yakaladığı görülmektedir. Bu ivme küresel ekonominin gelişimiyle paralellik göstermekle birlikte Türkiye'deki lojistik sektörünün bulunduğu coğrafyadan farklı özellikler gösterdiğini de söylemek gerekir.

Türk Nakliye Sektörü Avrupalı devletlerle kıyaslandığında çok daha genç bir filoya sahiptir. Bu açıdan bakıldığında araçlar daha az yakıt tüketimi gerçekleştirdiği için aynı zamanda daha çevrecidir. Yine bu dönemde havayolu taşımacılığı sektöründe kurulan yeni taşımacılık şirketleri sayesinde ülkedeki bireylerin çok büyük bir kısmı havayolu ile seyahat etme şansına

sahip olmuştur. Sektöre yeni giren şirketlerin yapmış olduğu yatırımlar sivil havacılığı geliştirdiği gibi hava kargo taşımacılık sektörünün de yüksek hacimlere ulaşmasına olanak sağlamıştır. Denizyolu taşımacılığı ise küresel ticaretteki yüksek kullanım oranlarına henüz ulaşamamış olsa da ülke dış ticareti büyük oranda bu mod ile taşınmaktadır. Uluslararası ticaret yapılan ülkelerin büyük bir kısmı Avrupa'da olduğundan ve karayolu taşımacılığının kapıdan kapıya teslim imkânı sunmasından ötürü karayolu taşımacılığı daha fazla tercih edilmektedir. Ayrıca bu durum karayolu taşımacılığı kaynaklı istihdamın sektörün diğer alanlarından daha fazla olmasına neden olmaktadır.

Türkiye'de ki taşımacılık ve depolama faaliyetlerinin ekonomik değeri 2014 yılı verilerine bakıldığında GSYH'nin %12'sine denk gelmektedir ki bu da 210 Milyar Türk Lirası yapmaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'deki lojistik sektörü; İmalat ile Toptan ve Perakende Sektörlerinden sonra gelen en büyük üçüncü sektördür (Kaya, 2015). Bu büyüklük istihdam rakamlarına da etki etmektedir. TÜİK tarafından yayınlanan verilere göre 2017 yılı Temmuz ayında 1 milyon 226 bin kişi ulaştırma ve depolama sektöründe çalışmaktadır (TÜİK, 2017). Lojistik sektörü ayrıca taşıma araçlarının; üretim, bakım ve onarımı başta olmak üzere birçok farklı alanda dolaylı istihdam da yaratmaktadır. İnşaat, gayrimenkul, konaklama ve yiyecek hizmetleri ile kamunun içerisinde lojistik sektörünün ihtiyaç ve talepleri kaynaklı istihdamın varlığı bu noktada sayılabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

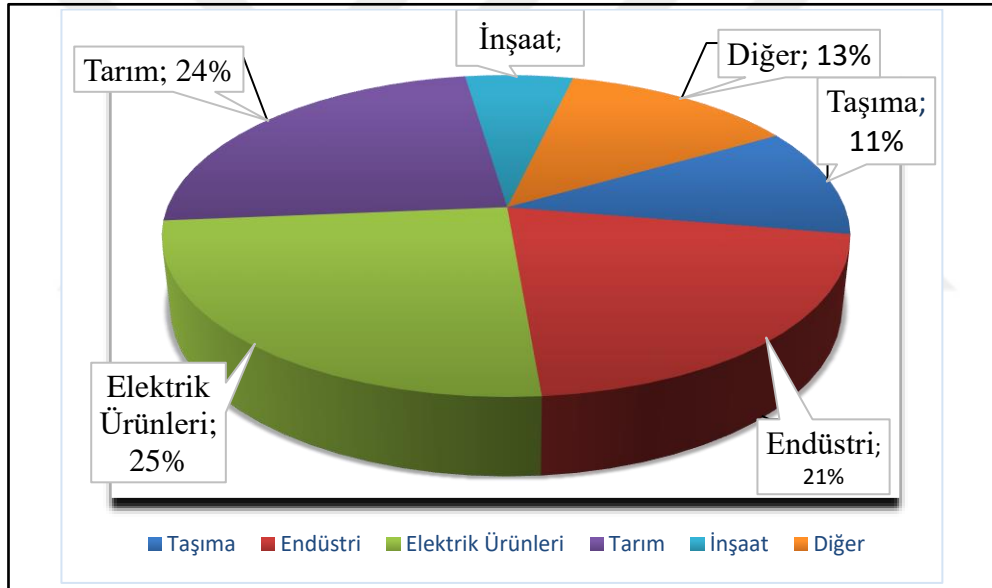
LOJİSTİK SEKTÖRÜNÜN DÖNÜŞÜMÜ VE YEŞİL İŞLER

2.1. Lojistik Sektörünün Çevreci (Yeşil) Dönüşümü

Günümüzde birçok sektörde yeşil işlere olan yönelim hızla artmaktadır. İnsanoğlunun iş yapış şekillerini daha çevreci bir hale getirmesine yönelik yapılan bu uygulamalar özellikle bilinçli tüketicilerin sayesinde çoğu sektörde kendini göstermektedir. Genel bir ifadeyle yapılan işlerin, satılan ürünlerin çevreye olan zararlı etkilerini en aza indirmeyi amaçlayan yeşil faaliyetlerden lojistik sektörü de etkilenmektedir.

Dünya üzerindeki ürün hareketliliği sağlanırken başta taşımacılık olmak üzere lojistiğin diğer alanlarında gerçekleştirilen faaliyetlerin yer küreye bir takım olumsuz etkileri olmaktadır. Bu etkilerin başında taşımacılık için kullanılan araçlardan atmosfere dağılan zararlı gazlar gelmektedir. Taşımacılık modlarında kullanılan araçlar fosil yakıt kullandıklarından dolayı ekosisteme; karbon monoksit, hidrokarbonlar, azot oksitler ve bir takım zararlı parçacıklar yaymaktadır. Bu zararlı gazlar ve moleküller havaya karıştıklarında atmosferin üst katmanlarındaki ozon tabakasına ulaşarak bu tabakanın zarar görmesine neden olmaktadır. Sadece taşımacılık esnasında değil lojistik faaliyetlerin gerçekleştiği birçok aşamada atmosfere sera gazlarının salınımı söz konusu olmaktadır. Limanlar, gümrükler, malların modlar arası aktarımının gerçekleştiği lojistik terminallerde de aynı durum söz konusudur. Daha bütüncül bir yaklaşımla ele alındığında lojistik şirketlerin yönetim faaliyetlerini gerçekleştirdikleri merkezlerinde yapmış oldukları elektrik tüketimleri bile bu hesabın içine katılmalıdır. Özellikle Türkiye gibi elektrik üretiminin ciddi oranda fosil yakıtlardan sağlandığı ülkelerde yapılan bu hesaplamalar çevrecilik adına önem teşkil etmektedir. Lojistik sektörünün geneline bakıldığında %89 oranında taşımacılıkta, %11 oranında ise depolar ve diğer lojistik tesislerde sera gazı salınımı gerçekleşmektedir (Taha, Tokur ve Gülbahar, 2016: 39).

21. yüzyıla doğru hızla artan sanayi üretimleri ekosistemin giderek daha hızlı bozulmasına neden olmuştur. Bu kötü gidişe son vermek isteyen ülkeler 1997 yılında Japonya’da Kyoto Protokolünü ortaya koyarak sebep oldukları karbon salınımını azaltmayı taahhüt etmişlerdir (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2011). Yine de geride kalan yıllarda bu konuda istenen başarının yakalanamamasıyla birlikte dünyadaki karbon salınımının büyük bir kısmını gerçekleştiren gelişmiş ülkelerden protokole taraf bile olmayan devletler bulunmaktadır. Protokolün temel amacı devletlerin kendi karbon salınımlarını denetleyerek belirli oranlarda düşürülmesini sağlamaktır. Bu anlayışla yapılan çalışmalar da taşımacılık kaynaklı etkilerde ölçümlenerek ulusal çapta yatırımlar yapılmaktadır.



Şekil 4 Sektörlere Göre Dünya'da Karbon Emisyonlarının Dağılımı, Kaynak: Taha, Tokur ve Gülbahar, 2016: 39

Lojistik sektörünün paydaşları olan şirketler faaliyetleri esnasında çevreye verdikleri tüm bu zararları en aza indirmek için bazı uygulamalar geliştirmekte ve bu alanda yatırımlar yapmaktadır. Özellikle taşımacılık sürecindeki karbon salınımını azaltma çalışmaları yeşil dönüşüm sürecinde büyük önem arz etmektedir. Sektörde faaliyet gösteren her şirketin az ya da çok dünyaya bir takım olumsuz etkileri olmaktadır. Bu olumsuz etkiler

karbon ayak izi olarak ifade edilmekte ve sektörün tüm paydaşları karbon ayak izlerini küçültmek için her alanda farklı uygulamalar geliştirmektedir.

Yeşil dönüşüm süreci sadece şirketler açısından değerlendirilmemelidir. Özellikle bu alanda yapılan yatırımlar yüksek maliyetli olduklarından ötürü devlet destekleri de oldukça fazla önem teşkil etmektedir. Taşımacılık modlarının birlikte kullanılabilmesi açısından yapılması gereken yatırımlar kamu tarafından finanse edilerek lojistik şirketlere çevreci yaklaşımları kullanabilmeleri için alan açılmalıdır.

Lojistik sektöründe yeşil dönüşümün sağlanabilmesi için hizmet alıcı konumunda olan firmaların bu konularda sektörden talepte bulunmaları ayrıca önemli olan bir başka konudur. Her ne kadar daha çevreci bir sistem kurmak uzun vadede kendini amorti ediyor olsa da ilk yatırım maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle lojistik şirketler bu maliyetlere katlanmak istememektedir. Pepsi firması ürünlerinin nakliyesini üstlenen firmalara araçlarının düşük emisyon değerine sahip olması şartı koymaktadır (Taha, Tokur ve Gülbahar, 2016). Günümüzde şirketler tarafından lojistiğin yer küreye olan olumsuz etkilerini en aza indirmek için bu ve benzeri yaklaşımlara oldukça sık rastlanmaktadır.

Yeşil lojistik sadece sektörde faaliyet gösteren firmalar tarafından ortaya konan ve üzerinde politikalar üretilen bir yaklaşım değildir. Uluslararası ticaret yapan tüm firmalar tedarik zincirlerinin çevreye olan olumsuz etkilerini gidermeye yönelik izledikleri süreçlerini gözden geçirmektedir. Şirketlerin bu uygulamalara önem vermesi çevreye olan sorumluluk bilinçlerinden kaynaklanabildiği gibi, işletmenin çevresinde yer alan faktörlerin zorlamasıyla da olmaktadır. Özellikle son tüketicinin bu konulara önem vermesi şirketler için alakalı yatırımları yapmayı zorunlu kılmıştır. Ayrıca birçok ülkede yasalar şirketleri buna mecbur kılmaktadır. Devletler özellikle çok girdili olarak üretim yapan şirketlerin süreçlerini çevreci şekle getirmeleri için kurallar koymaktadır. Çevreci dönüşümler her ne kadar şirketler için ek bir maliyet getiriyor olsa da uzun vade de bu yatırımlar karlılığa pozitif yönde etki etmektedir. Bunun göz ardı edildiği hallerde işletmeler ayrıca yasal sonuçlarla da karşılaşabilmektedirler (Cobourn, 2008).

Yine de yeşil bir tedarik zinciri ağı kurabilmek için lojistik hizmeti bu anlayışla veren firmalarla çalışmak en temel gereksinimdir.

Yeşil lojistik kavramı tedarik zinciri açısından değerlendirildiğinde ise yapılan çalışmalar ham maddelerin tedarikinden başlayarak nihai ürünün tüketicilere ulaşmasına kadar geçecek süreçte yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle tedarik zincirinin tüm alt fonksiyonlarında gerçekleşen işlerin yeşil bir açıdan ele alınması anlamına gelir. Özellikle üretim yapan firmaların satın alma aşamasından başlayarak tedarik edilen ham madde ya da yarı mamulleri geri dönüştürülebilir nitelikte olanlardan seçmesi sürecin ilk aşamasıdır. Sonraki aşamada; ürünlerin çevreye duyarlı ve eko sisteme zarar vermeyecek üretim süreçlerinden geçmesi, üretimi tamamlanan ürünlerde çevreci ambalajların kullanılması ve perakende noktalarına ulaştırılırken yeşil lojistik süreçlerine dikkat edilmesidir (Hervani, Sarkis ve Helms, 2005). Bütüncül bir yaklaşımla tedarik zincirini yeşil faaliyetlerden yönetmek bunu gerektirir. Ayrıca kullanım ömrü dolan ürünlerin tekrar geri dönüşüm noktalarına taşınması ve bertaraf edilip yeniden kazanılması süreci de yeşil tedarik zinciri sürecinin bir aşamasıdır.

Başlı başına sektör ve yan iş kolları ile birlikte değerlendirildiğinde lojistik sektörü dünya üzerinde yüzbinlerce kişiye iş imkânı sağlamaktadır. Alman merkezli Deutsche Post DHL firması en büyük lojistik firmalardan biridir ve kendi grup şirketleri bünyesinde Dünya genelinde istihdam ettiği personel sayısı 510 bindir (Deutsche Post and DHL, 2018). İstihdamın bu denli yüksek rakamlara eriştiği lojistik sektöründe yeşil dönüşüm süreci sadece verilen hizmetlerle sınırlı kalmamaktadır. Özellikle sektörün önde gelen çok uluslu firmaları ve küresel düzeyde faaliyet gösteren birçok yerli firma; personellerinin çalışma koşulları başta olmak üzere, birçok noktada çalışanları için bazı iyileştirmeler yapmaktadırlar. Bu iyileştirmelerin temelinde yatan amaç işçiler için en uygun çalışma ortamını oluşturarak hem verimliliği arttırmak hem de çalışanların hak etmiş oldukları bir iş hayatını onlara sağlamaktır.

2.2. Yeşil İş Kavramı

Sanayi devrimiyle birlikte artan üretim fosil yakıtlar olan kömür ve petrolün üretimde kullanılmaya başlamasıyla birlikte bu süreci daha da fazla hızlandırmıştır. Teknolojinin de bu sürece paralel olarak gelişme göstermesi; küreselleşme kavramının ortaya çıkışı ve ürün hareketlerinin yer küre üzerinde kolayca gerçekleşmesi geride kalan yıllarda dünyanın adeta büyük bir fabrikaya dönüşmesine sebep olmuştur. Bu durum yıllar boyunca gittikçe büyüyen ülkelerin üretimlerini gerçekleştirdiği süre boyunca bilerek veya bilmeyerek eko sisteme zarar vermelerine neden olmuştur. Bugün gelinen noktada eko sisteme olan bu etkiler daha belirgin bir şekilde görülmeye ve gündelik hayatta kendini hissettirmeye başlamıştır. Her geçen yıl dünyanın sıcaklığı artmaya devam etmekte ve bu artış atmosferin ısınmasına dolayısıyla koruyucu özelliğini yitirmesine sebep olmaktadır. Artan küresel sıcaklık değerleri kutuplardaki buzların erimesine, sel baskınları, tayfunlar, hortumlar, kasırgalar ve benzeri doğa olaylarının eskiye nazaran daha sık meydana gelmesine neden olmaktadır. İnsanlar fosil yakıt kullanımının doğrudan veya dolaylı olarak birçok olumsuz etkisiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bugün bazı büyük şehirlerde gittikçe azalan hava kalitesinden ötürü insanlar sokakta maske ile dolaşmaktadırlar. Bazı yerel yönetimler havanın daha fazla kirlenmesini engellemek için dizel ve benzinli araçların şehir merkezlerine girişlerine çeşitli kısıtlamalar ve yasaklamalar da getirmektelerdir. Tabi ki küresel iklim değişikliğinin tek sorumlusunu fosil yakıtlar olarak görmek eksik bir yaklaşımdır. İnsanlar günlük yaşayışları içerisinde kullandıkları kişisel bakım ürünlerinden, evlerde kullandıkları temizlik malzemelerine kadar birçok farklı süreçte de bu kirlenmeye ön ayak olmaktadır.

İnsanlığın bugün ulaştığı medeniyet düzeyine rağmen dünyanın başına gelebilecek herhangi bir kötü durumda yaşayabilececek bir başka gezegen henüz mevcut değildir. Her ne kadar bu konuda NASA başta olmak üzere birçok kurum ya da kuruluş tarafından birtakım çalışmalar yapılıyor olsa da bunlar henüz emekleme aşamasındadır. Âdemoğlunun yaşamını devam ettirebilmesi için içinde yaşadığı bu gezegene saygı duymaktan başka bir

çaresi yoktur. Bu da ancak dünyaya şimdi olduğundan çok daha iyi bakmamız halinde gerçekleşebilecektir. Yeşil iş kavramı bu açıdan değerlendirildiğinde bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Dünya ekonomisinde başı çeken; sanayi, tarım, taşımacılık, inşaat gibi lokomotif konumda olan alanlarda yapılacak dönüşümler ile bu sektörlerin daha çevreci bir yapıya bürünmesi sağlanmalıdır. Yeşil işler karbon salınımının uygun seviyelere indiği, insanların yaşadıkları çevrelerin daha kaliteli bir hale geldiği ve böylelikle eko sistemde meydana gelebilecek olumsuz etkilerin en aza indirildiği bir çevre yaratmayı amaçlamaktadır. Yeşil işler ayrıca çevreci enerji üretimlerinin gerçekleştiği aynı zamanda çevreci araçların kullanıldığı, hem evlerde hem de sanayide kullanılan enerjinin yenilenebilir kaynaklı olduğu işler olarak ifade edilmektedir (Özsoy, 2011: 19).

Yeşil iş kavramının ortaya çıkışında iklim değişikliklerinin büyük etkisinin olduğunu da söylemek gerekir. Örneğin 2012 yılında gerçekleşen Sandy Kasırgası ABD'ye milyonlarca dolar zarar vermenin yanında kamu ve özel sektörde çalışan 150 bin işçinin yerlerinden olmasına sebep olmuştur. 2014 yılında Filipinler'de gerçekleşen Hagupit Tayfunu'nda yaklaşık 800 bin işçinin çalışarak geçimini sağladığı kaynaklar bir gecede yok olmuştur (Gueye ve Fyfe, 2015: 1). Bu doğa olaylarının günümüzde giderek artmasının sebeplerinin başında atmosferin hızlıca ısınması geliyor ki bu durumun en büyük sebebi de karbon türevli yakıtların giderek artan oranda kullanılmaya devam etmesidir.

Eko sistemdeki kirlenme sürecinin tek ayağı hava kirliliği değildir. Havayla birlikte; sudaki ve topraktaki kirlenmede günümüzde hızla artmaktadır. Bu alanlarda meydana gelen kirlenmeler ekilebilir tarım arazilerinin azalmasına ve zarar görmesine, deniz ve okyanuslardaki biyolojik çeşitliliğin zarar görerek yok olmasına neden olmaktadır (CEDEFOP, 2009: 1). Tüm bunların sonuçları insanların temiz su ve gıdaya olan erişimlerini de azaltmaktadır. Yeşil işlere olan yönelim bugün karşı karşıya kalınmış olan bu olumsuz durumların sonuçlarından biridir.

Yeşil işlerin ortaya çıkması yeşil ekonominin çıktılarından biri olarak düşünülebilir. Yeşil ekonomi; insanların yer küreye ve eko sisteme olan

zararlı etkilerini en aza indirmeyi ve böylelikle Dünya'daki yaşamın devamlılığını sağlarken doğayla birlikte hareket ederek dengeli ve yeşil odaklı üretim-tüketim anlayışı oluşturmak üzere kurulmuştur. Yeşil ekonomi ilk aşamada yenilenebilir enerji ve organik tarım bağlamında değerlendirilmektedir. Fakat bu kavram tüm üretim süreçlerinin doğal kaynaklar üzerindeki olumsuz etkisini en aza indirecek ve sonraki çıktılarını da sıfır atık anlayışıyla yönetmeyi içine alan daha geniş bir kavramdır (Şahin, 2013: 24).

Daha sürdürülebilir bir çevre yaratmak için neredeyse tüm iş kollarında yeşil işler oluşturulabilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yeşil işlerin kendi içinde iki boyutu vardır. İlki süregelen işlerin daha çevreci bir anlayışla yeniden ele alınıp tasarlanması ve bununla birlikte ortaya çıkan yeni işlerdir. Bu işlere; inşaat sektöründeki yalıtım işleri, iklimlendirme işleri, yazılım mühendisliği, elektrik hattı kurucuları, çevre mühendisleri, demiryolu çalışanları, endüstri mühendisleri bunlara örnek olarak verilebilir (Pollin v.d, 2008: 6). İkincisi ise; yenilenebilir enerji kaynaklarının üretimden taşımacılığa kadar ihtiyaç duyulan her aşamada kullanılabilmesi için gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Bu faaliyetlerin temelindeki yeşil işlere; rüzgâr türbinleri, güneş panelleri, biyogaz, jeotermal enerji, okyanus ya da denizlere kıyısı olan ülkelerde kıyıya vuran dalgalardan elde edilen enerjinin konutlarda ya da sanayide kullanımı örnek olarak verilebilir. Ayrıca yeşil işlerin ortaya çıkmasından sonra bu işlerde çalışanlar yeşil yakalılar olarak ifade edilmektedir (Özsoy, 2011: 21).

Yeşil işler daha sürdürülebilir bir dünya yaratmak amacıyla ortaya çıkmış işlerdir. Bu nedenle yeşil işler güncel bir yaklaşım olan insan onuruna yakışır işin şartlarını da sağlamalıdır. Bu açıdan incelendiğinde yeşil işlerin sundukları; ekonomik, çevresel ve sosyal başlıklarda ele alınmaktadır. İnsan onuruna yakışır iş bağlamında yeşil işlerin değerlendirilmesi de sosyal başlık altında yer almaktadır (Özsoy, 2011: 23). Yeşil işlerin insan onuruna yakışır işin şartlarını sağlaması için; çalışma saatlerinin, ücretin ve çalışan haklarının kanunlara uygun olarak düzenlenmesi ile birlikte sosyal güvenlik ve sosyal haklar konularında yenilikçi yaklaşımlar benimsemesi gerekmektedir (Başol,

2018: 75). Tüm bu değerlendirmeler yeşil işin insan onuruna yakışır işin tüm koşullarını sağlamasının bir gereklilik olduğunu göstermektedir.

Bir diğer yaklaşımla yeşil işler yaratmak için yeşil işletmeler oluşturulmalıdır. Ayrıca var olan işletmelerin yeşil dönüşümleri de sağlanmalıdır. Yeşil işletmeler hem çevreci dönüşümün sağlanmasını hem de istihdamın insan onuruna yakışır bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktadır (Başol, 2018: 74). Böylelikle yeşil işletmeler üretimin çevreci olmasına olanak sağladığı gibi; insan onuruna yakışır işin şartlarının sağlandığı organizasyonlar olarak küresel sistem içerisinde yer almış olacaklardır.

2.2.1. İnsan Onuruna Yakışır İşe İlişkin Standartlar

Düzenli iş kavramı ilk olarak 1999 yılında ILO tarafından düzenlenen 87. Uluslararası Çalışma toplantısında kurumun genel müdürü tarafından ortaya konmuştur. Genel Müdür Juan Somavia düzenli iş kavramının ana hatlarını çizdiği raporunda insan onuruna yakışır iş için dört temel unsurun gerekli olduğunu söylemiştir. Bunlar; istihdam, sosyal güvenlik, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalogdur (Ghai, 2003: 1). Çalışanların düzenli bir iş hayatına sahip olması için bu dört temel unsurun işveren tarafından kesinlikle sunulması gerekmektedir.

Düzenli iş kadın erkek ayrımı gözetmeksizin bireylerin çalışma hayatındaki tüm haklarının koruyan, yaşamlarını devam ettirirken doğru bir ücretle çalışmalarına olanak sağlayan işlerdir. Aynı zamanda düzenli iş insan onuruna aykırı olmamakla birlikte, bireylerin devamlı olarak gelişimine destekte vermelidir (ILO, 1999). Bu şartların sağlandığı bir iş hayatının olduğu toplumlarda kalkınma çalışan tabanın geneline yayılacak ve dengeli bir ekonomik ve sosyal büyümeyi de beraberinde getirecektir (Işığışık, 2005: 5).

Bir ülke içerisinde istihdama katılan kişiler toplumun farklı kesimlerinden oluşmaktadır. İşgücü piyasasındaki bazı işler o alanda uzmanlaşma gerektiren işler olup buralarda istihdam edilecek kişilerin eğitilmiş olması gerekirken, bazı işlerde o alana yönelik özel bir eğitime gerek duyulmadan istihdam edilecek kişiler genel işgücü piyasasından seçilebilir. Dolayısıyla toplumun farklı kesimlerinden çalışma hayatına katılacak ya da

katılmış olan kişiler için düzgün iş kavramının içerdikleri birbirinden farklı olabilir (Bescond, Chataignier, ve Mehran, 2003: 2). Bu durum bazı görüşlerde düzgün işin; çocuklar, yetişkinler, işsizler, yaşlılar, genç işsizler ve kadın işgücü için farklı anlamlar taşıdığı sonucunu doğurmaktadır (Işığışık, 2005: 6-7). Başka bir ifadeyle bu altı kategorideki kişilerin her biri için insan onuruna yakışır iş farklı anlamlar içermelidir. Örneğin çocuklar için insana yakışır iş; çocukların eğitim haklarından mahrum edilemeyecek şekilde düzenlemelerin yapılarak ya çocuk istihdamını tamamen yasaklamak ya da belirli bir yaş düzeyinin çalışabilmek için sınır olarak koşulmasıdır. İstihdamdaki kişiler için ise; hem kendilerinin hem de birlikte yaşadıkları aile üyelerinin geçimini sağlayacak bir ücrete sahip olmak ve gerektiğinde fazla mesainin kanun koyucunun belirlediği sınırları aşmayacak şekilde düzenlenmesidir. İşsizler için insana yakışır iş; en kısa sürede yetkinliklerine göre bir işe yerleştirilip hali hazırdaki istihdam edilen kişilerle aynı şartlara ve haklara sahip olmak demektir. Yaşlıların kendi ihtiyaçlarını karşılayacak bir emekli maaşına sahip olması, sağlık hizmetlerine ücretsiz ulaşabilmesi de toplumun bu kesimi açısından uygun iş anlamına gelmektedir. Nitekim emeklilik gelirlerinin yetmediği durumlarda yaşlılar çalışarak -hatta bazı durumlarda bu çalışma kayıt dışı gerçekleşmektedir- hali hazırdaki çalışabilecek durumda olan işsizlerin istihdamından pay almaktadır. Genç işsizler ve kadın işgücü için insana yakışır işin anlamı ise işsizlerle aynı doğrultudadır (Erdut, 2003: 148). Bu kişilerin de istihdama katılması ülkedeki ekonomik yapının zarar görmemesi için önem teşkil etmektedir (Saruhan, 2017). Görüldüğü üzere toplumun farklı kesimleri için düzgün iş farklı anlamlara gelmektedir. Bu kesimler için gereken standartların sağlanması ülkede üretilen tüm değerlerden herkesin eşit oranda pay almasını sağlayıp yoksulluktan kurtulmaya da yardımcı olacaktır. Dolayısıyla uygun iş aynı zamanda insan onuruyla da aynı doğrultuda değerlendirilmesi gereken bir konudur (Işığışık, 2010).

Yeşil iş kavramı; yeşil ekonominin bir çıktısı olsa da aslında bu işler aynı zamanda insan onuruna yakışır işlerdir (Özsoy, 2011: 21). Yeşil işlerdeki ücret skalası ise; düşük beceri düzeyi gerektiren işlerden daha fazla, yüksek

beceri gerektiren işlerden ise daha aşağıda bir noktada konumlanmaktadır (Apollo Alliance, 2008: 3).

İnsana yakışır iş kavramının literatürde yer alması oldukça yakın bir geçmişte yaşanmıştır. Bu konuda geride kalan 19 yılda birçok çalışma ve yayın yapılırken ILO tarafından ilk duyurulduğu 1999 yılındaki temel kıstaslara ve yol haritalarına bağlı kalınmıştır. İnsan onuruna yakışır iş kadın erkek fark etmeksizin çalışma hayatındaki herkese özgür ve eşit bir iş sağlamaya çalışırken aynı anda bu işin insan onuruna ve saygınlığına gölge düşürmemesi paydasında birleşmektedir. Ayrıca bu süreçte amaçlanan tek şey sadece istihdamı arttırmak için iş yaratmak değildir. Aynı zamanda var olan bu işlerin yukarıda sayılan temel haklara riayet ederek bireyler tarafından da kabul edilebilir olmasını sağlamaktır (ILO, 1999: 4). Bu bağlamda bir işin insan onuruna yakışır olması için ILO tarafından ortaya konan temel başlıklar aşağıda incelenmektedir.

2.2.2.1. İstihdam

Düzgün iş yaratmanın ilk başlığı istihdamdır. Fakat burada incelenecek olan istihdam salt anlamda iş yaratmak değil, var olan işlerin yani istihdamın insan onuruna yakışır bir şekilde yeniden planlanması ve tasarlanmasıdır. Ayrıca istihdamın ne şekilde gerçekleşiyor olduğu önemli bir konudur. İstihdamın verimli olması günümüzde üzerinde sıkça tartışılan bir konudur. Çünkü doğru biçimde istihdamın gerçekleşmesi; üretilen zenginliğin topluma dağıtılmasında önemli bir araçtır (Kapar, 2004: 187). Bu nedenle istihdam sayılarından ziyade var olan istihdamın nitelikleri; insan onuruna uygun olup olmaması gibi konular ayrıca değerlendirilmelidir. Dolayısıyla istihdamın insan onuruna yakışır olup olmadığını değerlendirmek için istihdamı farklı açılardan ele almak gerekir. İstihdam konusunda dikkat edilmesi gereken konuların başında; toplumun her kesiminden iş arayanlara sunulan istihdamın insan onuruna uygun olması gelmektedir. İnsan onuruna uygun şekilde sunulan işin bireylerin kendi istekleriyle gerçekleşmesi de bu alanda dikkat edilmesi gereken diğer konudur. Yani bireylerin gerçekleştirdiği çalışma zorla ya da kölelik gibi insani şartlardan uzak tamamen bireyin kendi arzu ve isteğiyle gerçekleşmelidir. İstihdamın bir diğer dikkate alınması gereken

konusu çalışanın içinde bulunduğu şartlara uygun olarak kısmi ya da tam zamanlı olarak çalışma hayatında yer almasıdır. Daha önce değinildiği gibi toplumun farklı kesimlerinden olup; -öğrenciler ve yaşlılar gibi- çalışma hayatına katılmış bireylerin beklentileri önemlidir. Son olarak da çocuk çalışanların önüne geçilmesi; belirli bir yaş sınırı altındaki çocukların çalıştırılmayarak öncelikli hakkı olan eğitime yönlendirilmesi bir ülkedeki istihdamın düzgün bir şekilde gerçekleşmesi için dikkat edilmesi gereken temel konulardır (Işığışok, 2010).

2.2.2.2. Sosyal güvenlik

Sosyal güvenlik istihdamın çalışanlara temel getirilerinden biridir. Sosyal güvenlik denildiğinde akla gelen çalışanların hastalık ya da benzeri durumlarda iş göremez hale geldiğinde geçiminin sistem tarafından sağlanmasıdır. Fakat sosyal güvenlik bundan çok daha geniş bir içeriğe ve öneme sahiptir. Aslında daha geniş bir tanımla sosyal güvenlik; tüm ülke halkının hem içinde bulunduğu zamanı hem de gelecekteki yaşamını güvence altına alan ve toplumun kendi içinde sıkı bir birliktelik kurmasına olanak sağlayan sistemler bütünüdür. Geçici ya da kısmi iş göremezlik açısından bakıldığında ise çalışanın iş ya da başka gerekçelerle kazancının sürekli ya da geçici olarak kesilmesi halinde kişinin ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir (Talas, 1997: 398). Her ülkenin kanunlarında belirlenmiş olan sosyal güvenlik sistemi bu gibi durumlarda işçinin hakkını ve yaşamını korumayı amaçlamaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sosyal güvenliğin ilk amacı; ekonomik yönden güçsüz duruma düşmüş bireyleri korumaktır. Sistemin bunu gerçekleştirirken kullanmış olduğu en büyük enstrüman ise toplumdaki geliri yeniden dağıtmaktır ki bu da sosyal güvenliğin ikinci temel amacıdır. Görüldüğü üzere sosyal güvenlik insanların sadece içinde yaşadıkları zaman için değil; ayrıca gelecek için de oluşabilecek endişelerini, olumsuz durumları toplumun tüm kesimlerinin herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan ilerleyen yıllarda karşı karşıya kalabileceği risklere karşı ekonomik güvence altına alıp; geleceklerinden endişe duymalarına engel olmaktadır. Ayrıca toplumda yardıma muhtaç tüm kesimlere yardım ederek işsiz, yoksul ayrımı gözetmeksizin herkesin insanca yaşayabileceği bir toplum inşa etmeyi de

amaçlar. Bu özelliklerinden dolayı sosyal güvenlik; devletin sosyal devlet olma yolundaki en büyük yardımcılardan da biridir (Işığışık, 2010). Yine de sosyal bir devlet inşa etmek için sosyal güvenlikle birlikte sosyal adalet de sağlanmalı, ve bunlar devletin birer politikası haline gelmelidir.

Sorunsuz işleyen bir sosyal güvenlik sistemi kurmak ülkede üretilen milli gelirin vatandaşlara; doğru ve adil dağıtılmasıyla ancak mümkün olur. Bu dağılımın sağlanabilmesi için de öncelikle milli gelirden sosyal güvenlik sistemine düşen payın devlet tarafından doğru bir şekilde toplanması gerekir. Bir ülkede ücretli çalışanlar ve işverenler sosyal güvenlik sistemini besleyen temel gelir kaynaklarından biridir. Fakat günümüzde işsizliğin ve yoksulluk sınırının artması, yaşlı nüfusun artarken sosyal güvenlik sistemini besleyen çalışan nüfusun azalması sosyal güvenlik sisteminin işleyişini zorlaştıran unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır. Yine de sosyal güvenlik kavramı içinde bulunan küreselleşme çağında insan onuruna yakışır işlerin varlığını korunması ve sayısının artması açısından oldukça büyük bir öneme sahiptir.

2.2.2.3. Çalışma yaşamına ilişkin temel haklar

İnsan onuruna yakışır işin gerçekleştirilmesi için gereken üçüncü husus; çalışma yaşamına ilişkin temel haklardır. ILO'ya göre iş hayatındaki herkesin bazı hakları bulunmakta ve bu hakların başında; örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, ayrımcılığa ve zorla çalışmaya karşı korunma hakkı gelmektedir (Işığışık, 2010). ILO'nun bu alanda ortaya koyduğu değerlendirmelerin çalışanlar arasında özellikle çalışan yoksullar ve dezavantajlı çalışanlar gibi çalışma hayatı içerisindeki kazanımlarının insan onuruna yakışır bir hayat sürebilmesi için yeterli şartları sağlamayan kesimlere yöneldiği anlaşılmaktadır (Doğan, 2014).

ILO'nun geçmiş yıllarda ortaya koyduğu birçok farklı alt anlaşma ve bildirmede bu konunun temel hatlarına açıklık getirdiği görülmektedir. Örneğin ILO'nun 1957 tarihli 105 sayılı sözleşmesi zorla çalışmanın kaldırılmasına yöneliktir. Bu sözleşme uyarınca gerçekleştirilen istihdam tamamen bireylerin kendi arzu ve istekleriyle herhangi bir zorlama olmaksızın gerçekleşmelidir. Çalışan ve işverenlerin kendi örgütlerini kurup, üye olabilmelerine yönelik olarak 1948 tarihinde ortaya konan 87 numaralı

sözleşme ise ‘Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi’dir (Işığışok, 2010: 309). Görüldüğü üzere insan onuruna yakışır iş kavramının ortaya çıkışı 1999 yılında yapılan ILO konferansına dayanıyor olsa da aslında çok daha önceki yıllarda bu kavramın alt başlıklarını ilgilendiren sözleşmeler örgüt tarafından ortaya konmuştur. Ayrıca çalışma hayatı; işverenler, işçiler, sektör temsilcileri ve hükümet gibi birçok paydaşın bir arada bulunduğu karmaşık bir düzendir. Bu karmaşık düzen içerisinde çalışan haklarının korunmasına yönelik yapılan düzenlemeler insan onuruna yakışır işin sağlanabilmesi için gereken yasal ve etik alt yapının da oluşmasına olanak sağlamaktadır (Günaydın, 2015).

2.2.2.4. Sosyal diyalog

Sosyal diyalog insana yakışır iş kavramının son unsurudur. Sosyal diyalog; demokrasi ile yönetilen ülkelerde çalışma hayatının tarafları olan işçi ve işveren örgütlerinin karşılıklı olarak haklarını savunabilmeleridir. Ayrıca bu konuda toplumdaki diğer alt örgütlerle birlikte çalışma hayatına ilişkin temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenebilmesine katılım olarak ifade edilebilir (Trebilcock, 1994: 5). Sosyal diyalog işçi, işveren, sendikalar ve kanun koyucu arasında farklı düzeylerde ve konularda gerçekleşebilir. Örneğin işçiler çalıştıkları şirketin idari konularında işvereni ile görüş alışverişinde bulunarak sürece dahil olabilirler. Yine bazı şirketler belirli aralıklarla yaptıkları anket vb. çalışmalarla şirketin işleyişi ile alakalı konularda çalışanların görüşüne başvurabilmektedirler. Sendikalar çalışanların temel hakları başta olmak üzere; ücret yıllık izin gibi konularda şirketlerle ya da işveren örgütleriyle görüşmeler yürütebilir. Bu örnekler sosyal diyalogun farklı düzeylerde gerçekleştiğinin birer örneğidir. Nitekim Ghai’ye göre bu durum üç farklı düzeyde gerçekleşmektedir. Birincisi ücret konusu başta olmak üzere istihdam ile alakalı konuların işçi ve işverenler arasında görüşülmesidir ki; bu görüşmeler toplu pazarlık olarak da ifade edilmektedir. İkincisi çalışanların farklı düzeylerde şirketin yönetim süreçlerine olan katılımıdır. Bu aşamada çalışanlar şirketlerin belirli organlarında kurulan konseyler vasıtasıyla şirketin yönetiminde yönlendirici olarak yer almaktadırlar. Üçüncü düzeyde gerçekleşen görüşmeler ise; sosyal

tarafklar ve hükümet arasında yapılmaktadır. Bu düzeyde gerçekleşen görüşmeler sendikalar, ii örgütleri ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının kanun koyucu ile yaptıkları, çalışan ve i yaşamına ilişkin düzenlemelerle birlikte sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesi aşamasıdır (Ghai, 2003: 132-135).

2.3. Dünya'daki Yeşil Lojistik Uygulamaları

Lojistik sektörünün daha çevreci bir yapıya bürünmesini sağlamak amacıyla yürütülen faaliyetlerin geçmişi çok eski değildir. Özellikle lojistik iler binlerce yıl öncesine dayandırıldığında günümüzde bu amaçla yapılan çalışmalar henüz çok yeni sayılabilir. Yine de gelimi ülkeler başta olmak üzere birçok ülkede yeşil lojistik faaliyetlerine günümüzde sıklıkla rastlanmaktadır. Konunun giderek artan bir hızla sektörün gündeminde olmasının nedenlerinin başında artan küresel ticaret hacmi ile birlikte dolaşımdaki ürünlerin artikkel anlamında sayısının ve miktarının artmış olması gelmektedir. Bu durum özellikle ürünlerin taşınması esnasında çevreye verilen zararın gittikçe artmasına ve lojistik sektörünün de bu durumdan sorumlu tutulmasına sebep olmuştur.

Taşımacılık lojistiğin en fazla emek, zaman ve para harcandığı kısmıdır. Bu durum taşımacılık sırasında karbon temelli etkilerin de en sıklıkla bu aşamada görülmesine neden olmaktadır. Şirketler zararlı etkileri en aza indirmek için; taıtlarını daha az yakıt tüketen ve daha çevreci olan araçlardan tercih etmektedirler. Ayrıca tek seferde daha fazla yük taşımak üzere yk planlamaların yapılması, uluslararası taşımacılıkta kullanılan gzerghların yeniden planlanması bu aşamada yapılan en önemli iyileştirme çalışmaları olarak sayılabilir. İlerleyen aşamalarda ise karayolunda kullanılacak olan araçların elektrikli veya hibrit araçlardan oluşması planlanmaktadır.

Taşımacılık lojistikte karbon salınımının en fazla olduğu aşama olduğundan tek seferde daha fazla yük taşıma imkânı sunan deniz yolu ve demiryolu modlarına doğru bir yönelimde bir başka yeşil dönüşüm çalışması olarak sayılmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde bir lojistik operasyon sistemi içerisinde taşımacılık türlerinin birlikte kullanıldığı intermodal (modlararası) zmlerde taşımacılık firmalarının maliyetlerini düşürürken

aynı zamanda sürecin daha çevreci olarak yönetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Karayolu taşımacılığı bir birim yükün taşınması için en fazla sera gazı salınımının gerçekleştiği taşımacılık türüdür. Buna karşın denizyolu ve demiryolu ise tek seferde daha fazla yük taşıma imkânı sunmalarından ötürü daha çevreci taşımacılık modlarıdır (Façanha, Blumberg ve Miller, 2012). Bilinen bu gerçeğin uygulamaya dökülebilmesi için gerek ülkeler gerekse de taşımacılık şirketleri sahip oldukları yük hacimlerini daha çevreci ve aynı zamanda daha ucuz olan bu modlara kaydırmaktadırlar. Lojistik süreç ancak bir ürünün kapıdan kapıya ulaştırılması ile tamamlanmış olur. Fakat taşımacılık türleri arasında kapıdan kapıya taşıma sadece karayolu ile gerçekleştirilebilmektedir. Bazı örneklerde fabrikaların üretim bandına kadar uzanan demiryolu hatları olsa da bu nadir karşılaşılan bir durum olduğundan istisna olarak kabul edilebilir. Taşımacılık türlerinin bu özelliklerinden ötürü zincirin ilk ya da son halkasında karayoluna zorunlu olarak ihtiyaç duyulmaktadır. Burada önemli olan husus ortaya konan yöntemlerle karayolundaki payın olabildiğince azaltılmasıdır. Bunun gerçekleşebilmesi için de hem ülkeler hem de şirketler bazında projeler yürütülmektedir.

Taşımacılıkta karayolunun hacmini azaltmanın en hızlı yolu; yüklerin denizyolu ve demiryoluyla daha fazla taşınabilmesini sağlamaktan geçmektedir. Denizyolu taşımacılığı küresel ticaretin çok büyük bir kısmını zaten taşımaktadır. Fakat deniz güzergâhlarının son bulunduğu noktalarda (limanlarda) yüklerin diğer bir çevreci mod olan demiryoluna aktarılmasını oldukça önemlidir. Bu durumun bilincinde olan devletler ve özel sektör yeni inşa edilen limanlarda demiryolu bağlantısının olmasına önem vermektedir. Ayrıca transit taşımacılıkta demiryolunun daha aktif olarak kullanılması için yeni hatlar inşa etmek ve bu hatları üretim merkezlerinin en yakınına kadar ulaştırmak gerekir. Demiryolu hatlarının bittiği noktalarda inşa edilecek taşıma terminalleri ile de son taşımanın yapılabilmesi için modlar arası aktarmanın gerçekleştiği kombine taşımacılık terminallerinin de kurulması zorunludur. Günümüzde devletlerin yeşil lojistiğe yaptıkları yatırımların başında bu işler gelmektedir. Ayrıca demiryollarının serbestleştirilip özel

sektörün yatırımlarına açık hale getirilmesi de yine devletlerin serbestleştirme politikaları arasında olup kombine taşımacılığın gelişmesine olanak sağlamaktadır. Aynı anlayışla Avrupa'nın birçok önemli noktasındaki limanların demiryolu bağlantısı gerçekleştirilmiştir. Bu bağlantılar sadece denizyolu-demiryolu uyumu değil ayrıca denizyolu-karayolu uyumu içinde yapılmaktadır. Özellikle Avrupa'nın yakın ticari ilişki içinde bulunduğu ülkeler ile arasında ro-ro taşımacılığı tercih edilerek asıl üretiliş amacı karayolunda seyretmek olan; tanker, römork, yarı römork ve kamyon römorkların demiryolu ile taşınması sağlanmaktadır.

Dünya genelinde lojistik şirketler devlet eliyle oluşturulan çevreci güzergâhları tercih ederek hem karbon salınımlarını azaltmakta hem de taşımacılık maliyetlerini düşürmektedirler. Yine de bir lojistik firmanın çevreci bir anlayışla hizmet sunması şirketin ilk kuruluş aşamasından itibaren bu fikri benimsediği hallerde daha kolay olmaktadır. Günümüzde yeni kurulan lojistik depoların birçoğu bu anlayış ile inşa edilmektedir. Depoların güneş ışığını daha iyi geçirebilecek şekilde inşa edilmesi, cephe duvarlarının kullanılan güneş panelleri sayesinde ihtiyaç duyduğu elektriği kendisi üretebilecek şekilde planlanması modern bir depo inşa sürecinin güncel uygulamalarıdır. Yeşil lojistik noktasında depolar değerlendirilirken önemli olan konulardan bir diğeri de kullanılan paketleme malzemeleridir. Depolar ürünlerin birleştirme ve ayrıştırma işlemlerinin gerçekleştiği noktalar olduklarından ötürü buralarda ciddi miktarda atık oluşmaktadır. Bu malzemelerin yeniden kullanılabilir şekilde seçilmesi, kullanılmayacak durumda olanların dönüştürülmesi depo yönetim sürecinde oldukça önemlidir. Ayrıca depo tasarımları ve depo içinde kullanılacak olan yönetim sistemleri de ürün hareketliliğini etkilediğinden ötürü depo inşa ve kurulum sürecinde dikkat edilmesi gereken diğer önemli yeşil lojistik uygulamalarıdır. İşte firmalar asıl faaliyet alanlarında yapmış oldukları bu projeler ile daha çevreci bir yaklaşım sergileyerek müşterilerine hizmet sunmaktadırlar.

Şirketler iş yapış süreçlerine ek olarak günlük işlemlerinde yaptıkları uygulamalarla da karbon ayak izlerini küçültmektedirler. Örneğin; birçok firma sürücülerine eko sürüş eğitimleri vererek araçlardaki yakıt kullanımını

azaltmaya çalışmaktadır. Bazı şirketler günlük işleri için kullandıkları filolarındaki araçları hibrit ya da elektrikli olanlardan seçmektedirler. Ayrıca yönetim binalarındaki elektrik, su ve doğalgaz tüketimlerini kontrol altında tutarak, azaltılmasına yönelik çalışmalar da yürütmektedirler.

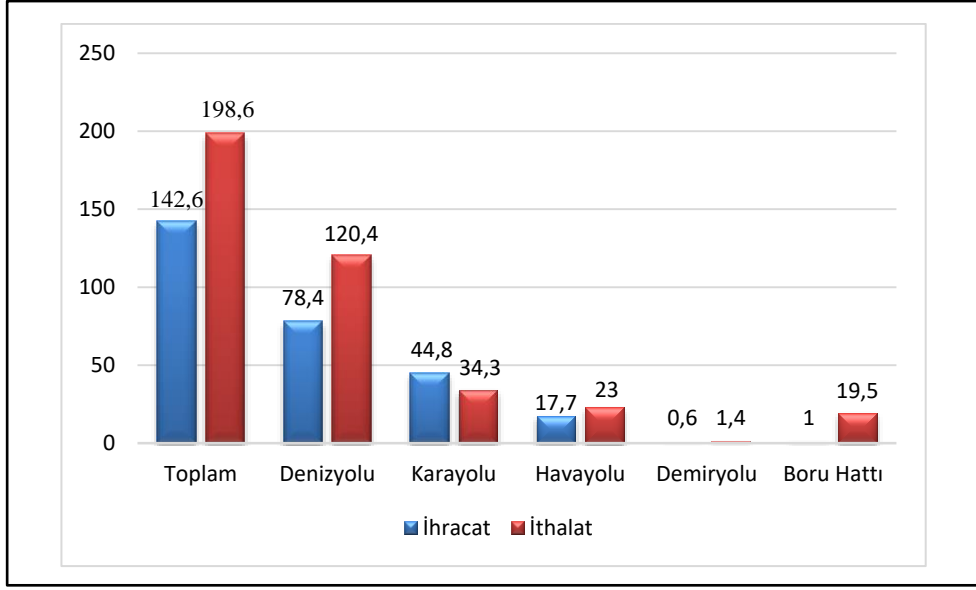
2.4. Türkiye'deki Yeşil Lojistik Uygulamaları

Uluslararası ticaret de ürünlerin hangi taşımacılık türü ile taşınacağını belirleyen bazı faktörler vardır. Bu faktörlerin başında ürünlerin ekonomik değeri ile ürünlerin ulaştırılacağı yer gelmektedir. Katma değeri, teknolojisi ve niteliği yüksek, değerli ürünlerin taşınmasında havayolu taşımacılığı daha sık kullanılırken; taşınan ürünün değeri azaldıkça daha uygun maliyetli olan türler kullanılmaktadır. Ticarete konu olan ürünlerin geldiği veya ulaştırıldığı coğrafya taşımacılık türü seçilirken değerlendirilen diğer bir önemli konudur. Yakın ülkeler ile yapılan ticarete ürünlerin ulaştırılması daha çok karadan yapılırken okyanus aşırı ya da kıtalararası taşımacılıkta havayolu veya deniz yolu tercih edilmektedir. Türkiye'nin dış ticaret rakamlarına bakıldığında ağırlıklı olarak yakın coğrafyadaki ülkeler ile ticari ilişki içinde olduğu görülmektedir (TUİK, 2017). Bu durum karayolu taşımacılığının Türkiye'de yoğun olarak kullanılmasına sebep olmaktadır. Yine de özellikle Uzak Doğudan üretim amacıyla yapılan ham madde tedariki ve enerjiye olan bağımlılıktan ötürü kıtalar arası yapılan bu ticaret yüksek oranda deniz yolu ile taşınmaktadır. Şekil 5'te uluslararası ticaret gerçekleşirken Türkiye'de kullanılan taşıma modlarının oranlarına yer verilmiştir. Grafikten görüleceği üzere deniz yolu taşımacılığı uluslararası ticarete en fazla kullanılan taşımacılık modudur. Deniz yolunu sırasıyla; karayolu, havayolu, boru hattı ve demiryolu izlemektedir. Geçmiş bölümlerde değinildiği gibi bir birim yükün taşınması için en çok enerji harcanan sonuç olarak da en fazla sera gazı salınımı gerçekleşen mod karayoludur. Bu gerçek Türkiye'de gerçekleştirilen yeşil lojistik faaliyetlerinde karayoluna olan bağlılığın azaltılmasının birincil öncelik olarak tercih edilmesine neden olmuştur.

Türkiye'de faaliyet gösteren lojistik firmaları Avrupa ile yapılan taşımacılık başta olmak üzere mümkün olan güzergâhlarda ro-ro taşımacılığını tercih ederek karayolunda gerçekleşen taşımaları deniz yoluna

kaydırmaya çalışmaktadırlar. Özellikle Avrupa'daki çoğu limanın demiryolu bağlantısının olması maliyetleri daha da fazla düşürdüğünden her geçen gün bu güzergâhta ro-ro kullanımını artmaya devam etmektedir.

Türkiye'de çok modlu taşımacılığın gelişebilmesi için Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından 2014 yılında; Kombine Taşımacılık Strateji Belgesi ortaya konmuştur. Bu belge Türkiye'nin hali hazırdaki taşımacılık alt yapısını analiz ederek kombine taşımacılığın geliştirilmesine yönelik uygulanacak olan adımları ortaya koymaktadır. Belge ilk olarak sektörün SWOT analizini yapmakta sonrasında ise kombine taşımacılığın geliştirilmesi için izlenmesi gereken süreçleri açıklamaktadır (Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, 2014). Türkiye başta taşımacılık olmak üzere lojistiğin daha yeşil ve sürdürülebilir olması için karayolunda taşınan yük hacminin demiryolu ve iç suyollarına aktarılması, çok modlu taşımacılık çözümlerinin geliştirilmesi Bakanlıkça ortaya konan yöntemlerin başında gelmektedir. Yine de Türkiye'de yük taşımacılığı maksadıyla yapılan demiryolu yatırımları halen beklenen düzeyin oldukça altındadır. Uzun yıllar boyunca demiryolu yatırımları yapmak ve var olan hatlardaki işletmecilik faaliyetlerini yürütmek sadece Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları'nın elindeydi. 2013 yılında çıkarılan; Türkiye Demiryollarının Ulaştırılmasının Serbestleştirilmesi hakkındaki kanun ile önce TCDD'nin yapısı değiştirilmiş sonrasında ise özel sektörün demiryolunda yatırımlar yaparak işletmecilik yapmasının önü açılmıştır (Resmî Gazete, 2013).



Şekil 5 2016 Dış ticaret tutarlarının taşıma türlerine göre dağılımı (Milyar USD) Kaynak: Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, 2017

Lojistik sektörünün çevreci bir yapıya bürünmesi için yapılan yatırımlar devlet eliyle gerçekleştiği gibi ayrıca firmalarda bu alanda yatırımlar yapmaktadır. Birçok şirket faaliyet gösterdiği alanda güncel lojistik yaklaşımlarını süreçlerine dâhil ederek hizmet üretim sürecinde daha çevreci olarak faaliyet göstermektedirler. Karayolu taşımacılığı alanında hizmet sunan şirketler daha az karbon emisyon salınımı değerlerine sahip araçlarla filolarını güncelleştirerek ayrıca yakıt tasarrufu da sağlamaktadırlar. Özellikle Avrupa eksenli ticarete ro-ro taşımacılığını daha fazla kullanarak taşımacılık maliyetleri ve amortisman giderleri de düşürülmektedir. Her şeye rağmen fosil yakıt tüketen araçlarda zararlı gaz salınımının kaçınılmaz bir durum olduğunun bilincinde olan firmalardan bazıları belirli sayılarda gerçekleştirdikleri karayolu seferleri için fidan bağıışı da yapmaktadır.

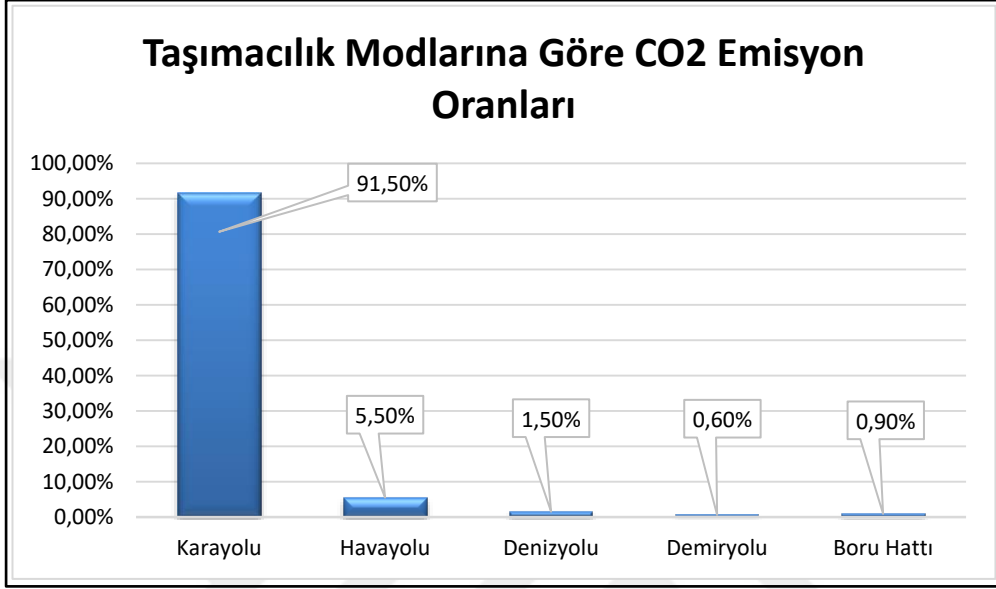
Türkiye lojistik sektöründe yer alan büyük yerel firmalar ve uluslararası firmaların acentelerinin çoğunluğu dünya üzerinde kabul görmüş ve uygulanmakta olan yeşil lojistik uygulamalarına kendi işleyiş süreçleri içerisinde yer vermektedir. Yine de başta kanunlardaki denetim mekanizmasının sınırlı olması ve konuyla alakalı olarak; şirketlere yönelik kararlı yaptırımların bulunmamasından bu uygulamalara yeterli düzeyde yer verilemediğini de söylemek gerekir.

2.5. Türkiye’de Yeşil Lojistik Dönüşümündeki Yetersizlikler

Türkiye dış ticaretinin yarısından fazlasını Avrupa ülkeleriyle ve yakın coğrafyasında bulunan ülkeler ile gerçekleştirmektedir (TÜİK, 2017). Ülkeler ile olan bu coğrafi yakınlık ve kara bağlantılarından ötürü karayolu taşımacılığı ürünlerin ulaştırılmasında en sık kullanılan modlardan biri olmuştur. Bu durum karayolu taşımacılığının diğer modlara oranla daha fazla büyümesine olanak sağlarken, taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin de bu alanda daha fazla yatırım yapmasını sağlamıştır. Ne var ki geride kalan 10 yıllık süre içerisinde denizyolu taşımacılığının payı uluslararası ticarete hızla artmaktadır. Bu durumun temel nedeni özellikle Avrupa ülkelerine yapılan taşımalarda ro-ro taşımacılığının büyük taşımacılık şirketleri tarafından tercih edilmesi olmuştur. Ayrıca Çin, ABD, Güney Kore ve Hindistan’dan yapılan ithalat ve ihracatlarda denizyolunun tercih edilmesi bu modun kullanımını hızla arttırmıştır. Bugün Türkiye Avrupa’nın en genç karayolu taşımacılık filolarından birine sahiptir. Her ne kadar bu durum olumlu bir istatistik gibi görünse de karayolu taşımacılığının bu ağırlığı çevreci bir yaklaşıma ters düşmektedir. Ayrıca ülkenin coğrafi konumu ve yapısından ötürü ülke içinde yapılan ürün taşımacılığının çok büyük bir kısmı da yine karayoluyla gerçekleşmektedir.

Günümüzde sürdürülebilir çevreci bir sisteme sahip olmak uzun yıllara yayılacak geniş ölçekli planlamaların sonucunda ancak mümkün olabilmektedir. Maalesef Türkiye’de taşımacılık alt yapısı oluşturulurken birçok önemli unsura dikkat edilmemiştir. Türkiye’nin lojistik master planı bile yeni sayılabilecek bir geçmişte oluşturulmaya başlanmıştır. Plansız yaşanan bu süreç sadece yük değil yolcu taşımacılığı anlamında da karayolunun daha fazla kullanılır olmasını sağlamış ve diğer taşımacılık türleri geri plana itilmiştir. Bugün Türkiye’de taşımacılık konusunda yapılan her türlü planlamanın temelinde karayoluna olan bağlılığın azaltılması amacı bulunmaktadır. Şekil 6’da Türkiye’deki ulaştırma faaliyetleri gerçekleşirken ortaya çıkan karbon salınımlarında taşımacılık türlerinin oranına yer verilmiştir. Görüldüğü gibi karayolu taşımacılığı %91,5 oranında karbon salınımlarıyla başı çekmektedir (Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, 2017). Gerek yurt içi

taşımacılık gerekse de yurt dışı taşımacılıkta hem ticari ürün hem sivil ulaşım anlamında karayolunun sık olarak kullanılması karbon salınımı oranının bu denli fazla olmasına sebep olmaktadır.



Şekil 6 Taşımacılık Modlarına Göre CO2 Emisyon Oranları Kaynak:
Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2017

Türkiye’de taşımacılık alt yapısının bugüne gelene kadar karayolu ağırlıklı gelişmiş olması bugün yeşil dönüşüm sürecinde hem devleti hem de şirketleri zorlayan unsurların başında gelmektedir. Coğrafi özelliklerinden dolayı demiryolu inşa giderlerinin fazla olduğu bir ülke olması Türkiye’de karayollarının yurt içi ulaşımda da tercih edilmesine neden olmuştur. Bu durum günümüzde özellikle yük taşımacılığındaki hacmin demiryoluna kaydırılmasına yönelik yapılan çalışmaları olumsuz etkilemektedir.

2013 yılında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin öncülüğünde ve bölgesel ticaret birlikleri, ticaret borsaları, organize sanayi bölgelerinin de katılımıyla 117 ortaklı Büyük Anadolu Lojistik Organizasyonlar Anonim Şirketi (BALO) kurulmuştur. BALO kurulurken temel hedef Türkiye’nin ticaret yaptığı ve demiryolu bağlantısı bulunan yerlere ürünlerin sevkiyatı için demiryollarını kullanım oranını arttırmaktı (BALO, 2014). Bu amaçla şirketin kurulum aşamasında taşımacılık güzergâhlarında birlikte çalışılacak yurt dışı şirketler ile de anlaşmalar yapıldı ve ilk sefer 8 Eylül 2013 tarihinde

gerçekleştirildi. BALO'da ki temel işleyiş Anadolu'daki ihracatçıların yüklerini lojistik merkezlerde toplayıp buralardan demiryolu ile Bandırma Limanı'na sevk etmektir. Yükler Bandırma Limanı'ndan Avrupa'ya gidecek olan trenlerin kalktığı Tekirdağ Limanı'na ulaştırılacak buradan kalkacak olan tarifeli seferler ile de Avrupa'ya sevk edilecekti (Hürriyet, 2013). Kurulan sistem ilk zamanlarda başarılı bir şekilde devam etse de ilerleyen dönemlerde ihracatçılar tarafından tercih edilmemeye başladı. Lojistik merkezlere ürünler karayolu araçlarıyla taşınıyor burada BALO tarafından özel olarak yaptırılan konteynerlere konuluyor ve konteynerlerin Avrupa'ya geçmesi için tekrar denizyolu ile aktarılması gerekiyordu. Kurulan sistem taşımacılık ücreti için ilk aşamada göndericilere avantaj sunmaktaydı. Fakat ülke içinde gerçekleşen elleçleme işlemlerinin fazlalığı ve dönüş yükü bulma konusundaki problemlerinden ötürü; trenler gereken hacmin altında kaldıkça sistem işlemez bir hale geldi ve seferler durduruldu.

Taşımacılıkta maliyetleri azaltmak ve çevreye olan etkileri en aza indirmek için taşımacılık modlarının birlikte kullanıldığı kombine taşımacılık operasyonlarında modlar arası aktarımın yapıldığı terminallerin varlığı oldukça önemlidir. Ayrıca BALO örneğinde olduğu gibi yüklerin demiryoluna yüklendikten sonra en azından varış noktasına ulaştırılana kadar yeniden elleçlenmemesi gerekir ki bu da ancak kesintisiz demiryolu bağlantısıyla mümkün olur. Bugün Anadolu'dan Avrupa'ya kesintisiz bir demiryolu hattına sahip olunabilseydi belki de BALO seferleri devam edebilirdi. Fakat Türkiye'deki yetersiz demiryolu alt yapısı nedeniyle bu durum gerçekleşmemiştir.

Demiryollarının serbestleştirilmesi hakkındaki kanun ile bu durum her ne kadar değiştirilmeye çalışılıyor olsa da ilk yatırım maliyetlerin yüksek olduğu demiryolunda devletin özel teşvikler vererek bu alanı sübvansesi gerekmektedir. Ayrıca taşımacılık modlarının birleştiği lojistik köylerinde/merkezlerinde mutlak suretle demiryolu bağlantısının olması gerekir. Taşımacılık sektörüne hizmet vermek için kurulan bazı lojistik köylerin günümüzde hala demiryolu bağlantısı bulunmamaktadır ve alt yapı hizmetlerinde problem yaşanmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de lojistik sektörü özellikle 2000’li yılların başından itibaren hızlı bir büyüme sergilemiştir. Bu hızlı büyümenin gerçekleşmesi küresel anlamda lojistik sektöründe ortaya çıkan teknolojik gelişmelerin, güncel lojistik yaklaşımlarının hızlı bir şekilde ülkede karşılık bulması, benimsenmesi ve var olan lojistik süreçlere etkin ve verimli bir şekilde entegrasyonu ile mümkün olmuştur. Türkiye’de lojistik sektöründe faaliyet gösteren birçok irili ufaklı şirket mevcuttur. Bu şirketlerin büyük çoğunluğu yerli firmalar olmakla birlikte sayıları azımsanmayacak derecede uluslararası firma Türkiye’deki lojistik sektöründe faaliyetlerine devam etmektedir. Bu durum Türkiye’de dünya ile bütünleşik ve birlikte hareket eden, küresel ölçekte meydana gelen her türlü gelişmelerden doğrudan etkilenen dinamik bir lojistik sektörünün oluşmasına olanak sağlamıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde küresel ölçekte ortaya çıkan yaklaşımlar Türkiye’de hemen karşılık bulmaktadır. Yeşil lojistik kavramı da bu yaklaşımlardan biri olarak ele alınmaktadır. Temelde lojistik süreçlerin yönetimi aşamasında havaya salınan karbon türevli gazların emisyonunun azaltılması ve taşımacılık başta olmak üzere tüm süreçlerde daha çevreci bir yönetim anlayışının oluşturulması fikrine dayanan yeşil lojistik kavramı son yıllarda Türkiye’de önemi gittikçe artan ve firmalar tarafından da uygulanmaya başlanan bazı aksiyon planlarından oluşmaktadır.

Özellikle küresel çapta faaliyet gösteren firmalar tarafından daha dikkatli bir şekilde yürütülmeye çalışılan bir takım aksiyon planlarının yer aldığı yeşil lojistik faaliyetlerine birçok firma önem vermektedir. Konuyla ilgili olarak gerek küresel çapta gerekse Türkiye’de yapılan faaliyetlere çalışmanın ikinci bölümünde yer verilmiştir. Bu bölümde ise asıl ölçülmek istenen şirketlerin bu faaliyetleri hayata geçirirken aynı zamanda çalışanların çalışma koşullarında yaptığı düzenlemeleri ortaya koymaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Yeşil lojistik alanında ortaya konan aksiyon planları ve yapılan işler şirketlerin üst yönetimleri tarafından ele alındığından ötürü yönetim kadrolarında yer alan kişilerle mülakat yapılmıştır. Bu çalışmada aynı zamanda Türkiye’de lojistik sektöründe faaliyet gösteren şirketlerdeki yönetim kadrolarının yeşil lojistik konusundaki farkındalık düzeyleri ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Yine de temelde aranan cevap çalışanların; çalışma koşulları ve bu koşulların insan onuruna yakışır iş standartlarını ne derecede sağladığına ışık tutmaktır.

Tablo 2 Türk Sosyal Bilimler Yazınında "Çalışma Koşulları" Anahtar Kelimesini İçeren Çalışmalar

Yazar	Yıl	Başlık	Türü
Emel İSLAMOĞLU, Hanife CANDIR ŞİMŞEK, Salih TELLİOĞLU	2018	Düzenli İş Bağlamında Turizm Sektöründeki Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma	Makale
ONUR SARUHAN	2017	AVM Çalışanlarının İnsana Yakışır İş Standartları Bağlamında Değerlendirilmesi: Lüleburgaz örneği	Yüksek Lisans
Lamin W. SAIDYKHAN	2017	Gambia Üniversitesi çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesi	Yüksek Lisans
Demet TÜZÜNKAN	2015	Türkiye’de turizm sektöründe istihdam politikalarının insan onuruna yakışır iş kavramı bakımından incelenmesi	Doktora
Menekşe ŞAHİN	2014	Sosyal politika bağlamında düzenli iş ve Türkiye’de düzenli iş performansının değerlendirilmesi açısından bir alan araştırması 'Çorum imalat sanayi örneği'	Doktora
Emel ÇETİNKAYA, Sinem YILDIRIMALP	2012	İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu	Makale

Bu çalışmayla birlikte lojistik sektöründeki istihdam koşulları farklı açılardan derinlemesine incelenerek bu koşulların insan onuruna yakışır iş standartlarını karşılayıp karşılamadığı araştırılmaya çalışılmıştır. Yine bu bağlamda şirket için hiyerarşik düzen içerisinde çalışanların kendilerini hangi derecede şirket yönetiminde söz sahibi hissettiği, şirketlerin çalışanlarının farklı açılardan beklentilerini karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir.

Lojistik sektöründe faaliyet gösteren şirketlerden özellikle büyük ölçekli olanların çoğu yeşil lojistik uygulamalarına süreçlerinde yer verdiklerini ifade etmektedirler. Çalışmada bu faaliyetlerin ne derecede yeterli olduğu ve çalışanların da bu yönde bir farkındalık düzeyi olup olmadığı da elde edilmek istenen sonuçlardan biridir. Şirketlerin sadece lojistik süreçlerinde değil aynı zamanda idari aşamalarda da çevreci olmak adına yaptıkları düzenlemelerin çalışanların koşulları üzerinde herhangi bir iyileştirme sunup sunmadığı da çalışmada odaklanılan konulardan biridir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak hazırlanmıştır. Niteliksel araştırmada insanların kendi ifadeleri ve anlatımlarından hareketle sosyal olanın bilgisi ortaya konmaya çalışılır. Böylelikle ilgili konuda var olan durumun büyük resmi ortaya çıkarılmış olur (Kümbetoğlu, 2015:38). Katılımcıların yönetim kadrolarındaki kişiler tarafından seçilmiş olması mülakat esnasında hem kendi çalışma koşullarının hem de kendi idareleri altında bulunan çalışanların onlar açısından hangi şartlarda çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum görüşme sonucunda ortaya çıkan sonuçların aslında geniş bir kitleye geçerlilik sunmasına olanak sağlamıştır. Katılımcılara yöneltilen görüşme soruları hazırlanırken derinlemesine mülakat tekniklerine bağlı kalınmıştır. Böylelikle katılan kişilerden aynı sorulara verilen cevaplarla sistematik bir biçimde alakalı konularda bilgi edinilmeye çalışılmıştır (Patton, 1987: 111).

Çalışmada katılımcılara yedi ayrı bölümde sorular yöneltilmiştir. Sorular hazırlanırken Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İnsan Onuruna Yakışır İş Standartları çerçevesinde bir tasnif benimsenmiştir. Bu doğrultuda, Başol ve Saruhan'ın çalışmasından ve yeşil işler ile ilgili literatürdeki diğer

çalışmalardan yararlanılarak sorular oluşturulmuştur (Başol ve Saruhan, 2017). Demografik bilgilerin araştırıldığı birinci bölüm on iki sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların istihdamı ve çalışma koşullarına ilişkin bilgilere yönelik olarak yirmi soru, Sosyal Güvenlik Hukukundan doğan hakların işyerinde uygulanmasına ilişkin olarak hazırlanan üçüncü bölümde ise altı soru bulunmaktadır. Dördüncü bölümde işyerindeki temel haklara ilişkin bilgilerin araştırıldığı altı soru katılımcılara yöneltilmiştir. Beşinci bölümde; lojistik sektöründe sosyal diyaloga ilişkin bilgilerle alakalı üç soru altıncı bölümde ise yeşil lojistik hakkında altı ayrı soru yer almaktadır. Yedinci ve son bölümde ise insan onuruna yakışır işle alakalı dört soru sorularak katılımcıların görüşleri alınmaya çalışılmıştır.

Görüşmeye katılanların büyük çoğunluğu İstanbul ilinde yaşamaktadır. Bu nedenle görüşmeler telefon vasıtasıyla yapılmış, görüşme esnasında katılımcıların onayı alınarak ses kaydı yapılmıştır. Bu kayıtlar görüşme sonrasında dinlenerek ilgili bölümlere verilen cevaplar yazıya dökülmüştür.

3.4 Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın temelinde yatan gerek yeşil lojistik konusunda yapılan uygulamalar gerekse çalışanların çalışma koşulları için yapılan iyileştirmeler organizasyonlar içerisinde genellikle yönetim kadrolarını ilgilendirmektedir. Bu nedenle 2018 yılı Eylül ayı içerisinde yapılan görüşmelerde katılımcılar lojistik sektöründe çalışan beyaz yakalı yöneticilerden seçilmiştir. Görüşme gerçekleştirilen yirmi altı yönetici içerisinde müdür veya şef konumunda olanlarının çoğunun idaresi altında çalışanlar bulunurken şirketin idari şeması içerisinde olup müdür unvanına sahip olduğu halde kendi personeline sahip olmayan yöneticiler de bulunmaktadır. Her ne kadar çalışma koşullarına yönelik yapılan düzenlemeler birçok farklı büyüklükteki şirketi ilgilendirebilecek olsa da çalışmada üzerinde durulan yeşil lojistik faaliyetleri bulunan şirketler genellikle sektördeki büyük firmalardan oluşmaktadır. Bu nedenle seçilen katılımcıların büyük çoğunluğu küresel çapta faaliyet gösteren şirketlerin Türkiye ofislerinde çalışanlardır. Bu tür firmalara ek olarak kurumsallaşmış Türk lojistik firmalarından da katılımcılar bulunmaktadır.

3.5 Araştırmanın Problemi

Tüm sektörler faaliyetleri esnasında az ya da çok belirli miktarlarda yer küreye zarar vermektedir. Bu zarar bazen iş yapış süreçleri esnasında gerçekleşirken bazen süreçlerin kendisi direkt olarak olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Bu etkiler sektörlerin yapısı gereği bazen doğrudan gerçekleşirken (ulaştırma, enerji, sanayi vb.) bazen dolaylı olarak hizmet sunum süreçlerinde gerçekleşmektedir. Geçmiş bölümlerde değinildiği gibi lojistik sektörü de özellikle taşımacılık esnasında araçlarda kullanılan karbon türevli yakıtlardan ötürü doğada karbon salınımına sebep olmaktadır. Bu etkilerin azaltılmasına yönelik işleri içeren yeşil lojistik kavramını ve bu bağlamda yapılan uygulamaları araştırmak, sektör çalışanlarının bu konudaki farkındalık düzeylerini anlamak için gerçekleştirilen bu çalışmadaki temel amaçlardan bir diğeri de aynı şirketlerin çalışanların çalışma koşullarında herhangi bir iyileştirme sunup sunmadığını ölçmektir. Lojistik sektöründe yeşil dönüşüme önem veren şirketlerin, aynı zamanda çalışanlarına insan onuruna yakışır işin koşullarını sunduğu iddiası çalışmanın temel hipotezini oluşturmaktadır.

3.6 Araştırmanın Kısıtları

Görüşmelerin yapılması aşamasında firmaların yönetici kademelerindeki kişilere ulaşmak oldukça zorlayıcı olmuştur. Bu kademelerde bulunan kişilerin gerek yoğun çalışması, gerekse de şirket içi bilgilerin dışarı çıkabilecek olması ön yargısından ötürü bazı kişiler görüşme yapmak istememişlerdir. Ayrıca görüşme yapılması planlanan şirketler ve kişilerin genellikle büyük şehirlerde ikamet etmesinden ötürü yüz yüze görüşme az sayıda katılımcı ile gerçekleştirilebilmiştir. Bu nedenlerle telefonda mülakat yapılabilecek saatler genellikle akşam saatleri olmak zorunda kalmıştır.

Katılımcıların bir kısmı görüşme formunda yer alan bazı soruları şirket içi mahremiyeti (maaş, yönetimle diyalog v.s.) gerekçe göstererek cevaplamak istememiş olsa da büyük bir oranda katılımcılar yöneltilen sorulara içtenlikle cevap vermişlerdir.

3.7 Araştırmanın Bulguları

Görüşmeye katılan kişilere yedi temel kategoride farklı sorular yöneltilmiştir. 2018 yılı Eylül ayı içerisinde yapılan bu görüşmelerde yirmi üç farklı şirketten toplam yirmi altı katılımcı sorulara yanıt vermiştir. Ayrıca bu çalışanların hepsi şirket içi yönetim kademelerinde istihdam edilmektedir.

3.7.1 Demografik Özellikler

Görüşmeye katkıda bulunanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulguların elde edilmesi için katılımcıların; cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, ikamet ettikleri il, çalıştıkları şirketteki departmanları ve bu departmanlardaki pozisyonları ile tecrübe süreleri ve üst yöneticilerinin unvanı sorulmuştur.

Görüşmelere yirmi iki erkek, dört kadın olmak üzere toplam yirmi altı kişi katılmıştır. Katılımcıların tamamı şirketlerinde yönetim kademesinde çalışmaktadır. Görüşmelere katılanların çalıştıkları firmaların çoğu küresel ölçekte faaliyet gösteren şirketlerin Türkiye ofisleri olmakla birlikte ulusal şirketlerden de katılımcılar bulunmaktadır. Yapılan görüşmelerde dikkati çeken ilk hususlardan biri her ne kadar katılımcılar yönetim kademesindeki kişilerden oluşuyor olsa da erkek katılımcıların sayısının kadınlara oranla hayli fazla olmasıdır.

Katılımcıların hepsi yönetim kadrolarında olmasına rağmen ortalama yaş 36,9 olarak hesaplanmıştır. Bu durum Türkiye’de lojistik sektörünün oldukça dinamik bir yapıya sahip olmasıyla ilişkilidir. Hem emek hem de hizmet yoğun bir sektör olması lojistik sektöründe çalışan kişilerin yaş ortalamasının genç kalmasındaki en büyük etkenlerden biridir.

Birinci bölümde de değinildiği gibi Türkiye’deki lojistik sektörünün gelişimi geride kalan son 15-20 yıllık bir süreçte ivme kazanmıştır. Bu ivmelenme sürecinde şirketlerdeki kademelerin çoğunda “alaylı” olarak tabir edilen sektörün içinden gelen kişiler istihdam edilmiş olsalar dahi görüşme yapılan şirketlerde çalışanların çok büyük bir oranı lisans ve üstü eğitim derecesine sahiptirler. Görüşme yapılan katılımcılardan; dördü yüksek lisans, yirmi biri lisans derecesine sahip iken sadece bir katılımcı lise düzeyinde eğitim almıştır.

Görüşme yapılan kişiler şirketlerin farklı departmanlarında çalışmaktadırlar. Yönetici kademesinde bulunan katılımcıların sorumlu oldukları kişi sayıları görev yaptıkları departmana göre değişmekle birlikte katılanların ortalama sektör tecrübesi 13,5 yıl olarak hesaplanmıştır. Görüşmeye katılanların yirmi ikisi evli, dördü bekârdır. İş yerindeki temel haklara ilişkin sorularının bulunduğu dördüncü bölümünde bu yirmi iki katılımcıya lojistik sektöründe çalışmanın aile hayatını ne yönde etkilediğine yönelik sorular yöneltilmiştir.

3.7.2 İstihdam ve Çalışma Koşulları

Görüşmenin ikinci bölümünde çalışanlara istihdam ve çalışma koşullarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Toplamda yirmi sorudan oluşan bu bölümde çalışma koşulları başta olmak üzere; çalışanların yaptıkları işleriyle ilgili yetkinlikleri ölçülmeye çalışılmış, şirketlerin çalışanlarına yönelik eğitimler düzenleyip düzenlenmediği, düzenleniyorsa gelişimlerine olan etkileri anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışanların kazançları ve bu kazançlarının iyi bir hayat sürmelerine yeterli olup olmadığı gibi konularda da sorular yöneltilmiştir.

Görüşmenin bu bölümünde katılımcılara ilk yöneltilen soru fiziki çalışma ortamlarıyla ilgili olmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu şehirlerdeki iş merkezlerinde ya da plazalarda şirketleri tarafından kiralanmış ofislerde çalıştıkları için katılımcıların genelinde bu noktada bir memnuniyet olduğu saptanmıştır. Her ne var ki bazı çalışanlar; binaların konumlarından ötürü aydınlık bir ortam sunmadığını belirtirken bazı katılımcılarda ofislerdeki ses yalıtımının iyi olmadığını belirtmişlerdir.

Çalışanlar koşullarını tarif ederken genellikle; aydınlık, ferah, sağlıklı, konforlu ve ısı kontrollü bir ortamda çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların bu başlıktaki genel memnuniyet düzeylerin iyi olduğu saptanmıştır. Fakat depo müdürü konumunda olan bir katılımcı; “deponun fiziki şartlarından ötürü ısı kontrolünün yeteri kadar sağlanmadığını ve çalışanları özellikle soğuk dönemlerde daha kalın elbiseler giyerek çalışmak zorunda kaldıklarını (K21)” bildirmiştir. Bu yorum lojistik sektöründeki saha

çalışanları için çalışma koşullarının ofis çalışanlarına oranla daha zor olabileceğini göstermiştir.

Dünya'nın taşıma hacmi olarak en büyük armatörlerinden birinde çalışan bölge müdürü katılımcıya fiziki çalışma koşuluyla alakalı olarak yöneltilen soruya verdiği cevap aşağıdaki şekilde olmuştur;

“Armatör bir firma olmamız dolayısıyla en büyük süreçlerimiz liman operasyonları, bu nedenle liman müdürlüğüne yakın olmak amacıyla müdürlükle aynı binada bir ofisimiz var. Ofisimiz maalesef çok küçük. Müdür olmama rağmen herhangi bir ayrı ofisim yok. Yirmi beş metrekarelik ofiste beş kişi çalışıyoruz. Daha yeni sayılabilecek bir zamanda ofisimizin yanındaki ofisi de kiralayarak yirmi metrekare daha ek bir çalışma alanına sahip olacağız. Bunun dışında bulunduğumuz binada iklimlendirme sistemlerinin çalışmasında bir sorun yok. Fakat binada kiracı olduğumuz ve ayrı bir ofis çalışanımız olmadığı için bina içinde her katta bulunan çay ocaklarından içeceklerimizi kendimiz giderek alıyoruz. Böyle bir ofis seçilmesinin nedenini Çinlilerin alışkanlıklarına ve maliyet düşürme isteklerine bağlıyorum. Gerçi onlar devlet otoritesine yakın olmak için bu ofisi seçtiklerini iddia ediyorlar” (K7).

Görüldüğü üzere bir şirketin ölçek olarak büyük olması kesin olarak o şirketin çalışanlarının çalışma koşullarına yönelik iyi imkânlar sunduğu anlamına gelmemektedir. Katılımcının da ifade ettiği gibi zaman zaman şirketlerin maliyet düşürme çaba ve istekleri kimi zaman çalışanların koşulları için katlanılması gereken maliyetleri kısımlarına sebep olmaktadır.

Katılımcılara yöneltilen bir başka soru da zihinsel çalışma ortamıyla ilgili olmuştur. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplarda; yaptıkları işin; stresli, yorucu, gergin ve yoğun olduğuna yönelik hem fikir oldukları görülmüştür. Yine de birçok katılımcı bu olumsuz özelliklerine rağmen yaptıkları işi sevdiklerini ve keyifli bulduğunu da ifade etmiştir. Departman müdürü konumunda olan bir katılımcı; *“Lojistik sektörü sorunları, eksikleri ve beklentileri bitmeyen bir sektör. Yıpranma payı yüksek seviyede, ancak şahsen bu olumsuz yanlarına rağmen çok keyif aldığım için bu sektördeyim”*

(K12) açıklamasını yaparak zorluklarına rağmen severek sektörde yer aldığını ifade etmiştir.

Bir başka katılımcı; *“Patron şirketinde zihin yoğun çalışıyorum. Patronlar sürecin içindeler, yapıcılar ve despot bir yönetim yok. Ayrıca sektörü çok sevdiğim için de bana gergin gelmiyor”* (K18) açıklamasında bulunarak şirketine ve sektöre olan ilgisini ifade etmiştir.

Katılımcılara yöneltilen; *“İşinizin kendi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?”* sorusuna katılımcıların tamamı ‘evet’ cevabı vermiştir. Katılımcılardan biri; *“Denizcilik mezunu konteyner ve açık yük gemilerinde 3. kaptanlık ve açık deniz stajları yaptım. Bu nedenle konteyner taşımacılığının yeri benim için ayrıdır. Bu işi sadece yeteneklerime uygun olduğu için değil, aynı zamanda eğitimini aldığım için yapıyorum”* (K12) cevabını vererek sektöre olan ilgisini de göstermiştir.

Bir diğer soruda katılımcılara; *“Yetenekleriniz çalıştığınız işe göre yeterli mi?”* sorusu sorulmuş ve yine katılımcıların hepsi bu soruyu ‘yeterli’ şeklinde cevaplamıştır. Katılımcılardan biri; *“Yeterli olduğunu düşünüyorum ancak her şeyin çok hızlı değiştiği ve yenilendiği dünyada yeteneklerle birlikte kendimizi güncel tutmamızın da çok önemli olduğunu düşünüyorum”* (K12) eklemesinde bulunarak lojistik sektörünün dinamik yapısına da vurgu yapmıştır.

Şirketler belirli dönemlerde gerek yapılan işlerle ilgili, gerekse de farklı konularda çalışanlarına bazı eğitimler vermektedirler. Çalışanların kişisel gelişimleri ve kariyer planlamaları için oldukça faydalı olan bu eğitimler ayrıca şirket içi sosyalleşmenin ve kaynaşmanın da bir yoludur. Bu eğitimlerin yapılıp yapılmadığı ve çalışanlara katkısını ölçmek adına da katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplara göre on sekiz katılımcı şirket içinde eğitim olduğunu ifade etmiş, sekiz katılımcı ise şirket içi eğitim yok şeklinde soruyu cevaplamıştır. Verilen cevaplara göre eğitimlerin olduğu şirketlerde kişilerin tamamı bu eğitimlerden faydalanmıştır. Yine verilen cevaplara bakıldığında eğitimlerin genelde yapılan işlerle alakalı olduğu, güncel mevzuatlar ve iş yapış şekilleriyle

alakalı eğitimlerin daha çok verildiği görülmüştür. Sadece iki katılımcı aldıkları eğitimin yalnızca liderlik ve koçluk eğitimi olduğunu beyan etmiştir.

Şirket içinde verilen eğitimler için belirli bir bütçenin her sene başında ayrıldığı verilen bazı cevaplarda görülmüştür. Bir katılımcı verdiği cevapta; *“Şirket içi eğitim falan pek bizde olmaz. Bunları yönetim maliyetli şeyler olarak görmekte maalesef. Örneğin geçtiğimiz aylarda yeni bir sisteme geçiş yaptık ama gelip de sistemi anlatan bir kişi olmadı. Zaten koskoca şirketin sadece bir bilgi işlem personeli var. Biz de sistemi kendimiz deneyerek ve gönderilen dokümanlardan bakarak çözmek zorunda kaldık”* (K7) ifadeleriyle bu çıkarımı desteklemiştir. Şirketlerde verilen eğitimlerin genelde şirket içi kaynaklardan (müdür konumundaki kişilerin eğitimci olarak seçilmesi, insan kaynakları personelinin kişisel gelişim eğitimlerini veriyor olması) sağlanıyor olması ve yine bir katılımcının ifade ettiği; *“Eğitimler kurumlara göre değişiklik göstermekle birlikte, yıllık bütçeler doğrultusunda olabilmektedir”* (K12) cümlesi bu çıkarımı desteklemektedir.

Bir diğer soruda katılımcılara ‘İşinizi severek mi seçtiniz?’ sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların büyük bir kısmı evet cevabını vermiştir. Bir katılımcı tesadüfen girdiğini ama yaptıkça sevdiğini belirtirken bir başka katılımcı soruyu hayat şartları olarak yanıtlamıştır. Bir başka katılımcı *“İşimi ve lojistik sektörünü seviyorum ama bu şirkete maalesef işimi severek yaptığımı söyleyemeyeceğim”* (K7) açıklamasını yapmıştır.

Katılımcılara bir diğer soruda aldıkları ücret ve bu ücretin onlara sosyal bir hayat sürmekte yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılardan on altı kişi adil bir ücret aldığını, on kişi ise adil bir ücret alamadığını ifade etmiştir. Katılımcılardan biri; *“Tecrübe ve yetkinliklerime göre çok daha iyi seviyeler kazanmam gerektiğini düşünsem de, karlılığın gün geçtikçe düşüyor olması bu sektördeki gelirleri olumsuz yönde etkilemektedir”* (K11) açıklamasıyla sektörde düşen kârlılığın alınan ücreti etkilediğini ifade etmiştir. Bir başka katılımcı çalıştığı şirket için bu konuda aşağıdaki değerlendirmede bulunmuştur.

İki müdürün yaptığı işi yapmama rağmen kesinlikle hayır. Şirkete girerken ki pozisyonumu bile şuan sadece yapıyor olsam bence

aldığım maaş yeterli değil. Ayrıca herkes yılsonunda en fazla 2 maaş prim alıyor ve performansa göre değerlendirilmiyor. Neye göre ben de bilmiyorum. 2017 başında zam almadım ve bunu sorgulaman mümkün değil (K7).

Bölümün devamında aldıkları ücretin çalışanların sosyal bir hayat sürmesi için yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların büyük bir kısmı bu soruya evet yanıtını vermiş olsa da birçoğu aldığı ücret için; “ucu ucuna, yeterli ama sınırdadır, kısmen evet” gibi cevaplar vererek tam memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Sadece iki katılımcı bu soruya kesin hayır cevabı vermiştir. Soruya verilen; “Yeterli değil ama ülke şartları bu maalesef” (K24), “Yaşam tarzı ve seçimlerinize bağlı bir durum bu” (K12), “Yaşadığım şehir için orta seviye ama İstanbul’da olsaydım kesinlikle hayır” (K7) gibi yanıtlar çalışanların aldıkları ücretlerden tam olarak memnun olmadıklarını göstermektedir. Ayrıca katılımcılar aldıkları ücretin ülke şartları düşünüldüğünde iyi olduğuna inanmalarına rağmen İstanbul’da sosyal bir hayat sürmek için daha fazla kazanmaları gerektiğini belirtmektedirler.

Bir sonraki aşamada katılımcılara; “Sizce, yaptığımız işe göre aylık net ne kadar ücret almalısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar her ne kadar çalıştıkları şirketlerde yönetici konumunda olsalar da birçoğunun sorumluluk alanı ve sorumlu olduğu kişi sayısı birbirinden farklılık gösterdiği için verilen cevaplardan bir ortalama ücret çıkarmak doğru olmayacaktır. Yine de on katılımcının net cevap vermek istemediği bu soruda verilen cevaplar hesaplandığında; on iki bin Türk Lirası, ortalama net maaş beklentisi olarak görülmektedir.

Bölümün sonuna doğru katılımcılara çalışma koşulları, çalışma saatleri ve yıllık izin kullanımları hakkında sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğu İş Kanunu’na tabi çalıştığı için haftalık çalışma sürelerinin 45 saat olduğunu söylemek mümkündür. 45 saatlik bu sürenin eşit olarak bölüldüğü de yine katılımcıların ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda işe başlama saatleri 08:00 ya da 09:00 olurken, iş çıkış saatleri de buna uygun olarak 17:00 ya da 18:00 olarak ayarlanmış görülmektedir. Ayrıca çalışanlar öğlen saatlerinde bir saatlik ara kullanmaktadır. Birçok katılımcıya göre çalışma

koşullarının iyi olduğu bu bölümde verilen cevaplarda görünmektedir. Genel olarak çalışanlar çalışma saatlerini; yoğun, yorucu, stresli zaman zaman keyifli olarak anlatmışlardır. Bir katılımcı; *“Medeni bir çalışma ortamımız var, fiziksel imkanlarımız da uygun, şirketimizin müstakil bir binası var (kira), yemekhanemiz ve dinlenme salonlarımız gayet güzel ve hijyenik”* (K11) diyerek çalışma ortamını tarif etmiştir. Verilen cevaplara bakıldığında şirketlerin çalışanlarına sundukları fiziki olanaklar ve sağladıkları imkânların çalışanları memnun ettiği görülmektedir. Bu bölümde fiziki çalışma koşullarında memnuniyet düzeyi yüksek iken çalışanlar sıklıkla yoğun ve stresli çalışmaktan şikâyet etmişlerdir. Verilen cevaplardan birinde katılımcı; *“Oldukça yorucu. İş tanımının dışında kalan birçok işi zaman zaman yapmak zorunda kalıyorum. Sektörel anlamda çok problemlerin olduğu bir yer bu bölge. Müşteriler ve tedarikçilerle çok problem yaşıyoruz. Müşterilerin bazen çok farklı özel istekleri bile oluyor”* (K7) yorumunu yapmıştır. Bu yorumda da görüldüğü üzere çalışanlar genelde hizmet sundukları firmalarla ya da tedarikçileriyle günlük süreçlerde bir takım problemler yaşamaktadırlar. Lojistik sektöründe sıklıkla karşılaşılan bu ve benzeri durumlar çalışan memnuniyetini en az çalışma şartları kadar etkilemektedir.

Görüşmeye katılanların büyük bir kısmı taşıma işleri komisyoncusu olarak sektörde faaliyet gösteren şirketlerde çalışmaktadırlar. Birinci bölümde değinilen bu firmalar yükü olanla yükü taşıyanları bir araya getiren ve onlar arasında köprü vazifesi görerek hizmet sunan firmalardır. Firmaların bu özelliklerinden dolayı görüşmeye katılan katılımcıların büyük bir kısmı günlük çalışma vakitlerini ofislerde geçirmektedirler. Bu nedenle görüşme yapılan çalışanlar arasında gece mesaisi olan kimse bulunmamaktadır. Fakat lojistik sektörünün yapısı gereği mesai sonrası bazı çalışanlar kendi irade ve istekleriyle maillerini kontrol ettiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan sadece bir kişi saha operasyonları (liman vs.) olduğu zaman gece çalışması yaptığını söylemiş olsa da bu cevap katılımcılarda aradığımız mesai şeklinde gerçekleşen gece çalışmasını olarak ilgili şirket tarafından değerlendirilmemektedir. Armatör firmada çalışan bir katılımcı bu konuda şöyle bir ekleme yapmıştır; *“Yirmi dört saat çalışıyorum aslında. Bir*

vardiyaya bağlı geçe çalışmam belki yok ama bazen geminin kalkacağı saate kadar işler devam ediyor. Burada saatin bir önemi yok. Gece ikide eve gitsem bile dönüp sabah yeniden mesaiye başlamak zorundasın” (K7). Görüldüğü gibi ofis çalışanı olsalar dahi işlerin yürütülmesi için gerçekleştirilen bu çalışmalar şirketler tarafından ayrı bir vardiya olarak görülmemektedir. Başka bir katılımcının bu soruya vermiş olduğu; “Evet uluslararası çalışıldığı için saat farkları nedeniyle gece çalışmak gerekmektedir” (K12) cevabı da bu yargıyı desteklemektedir.

Bir diğer soruda görüşmeye katılanlara çalışma saatlerinin uzun olup olmadığı sorulmuş ve yirmi altı katılımcıdan yirmisi uzun olmadığını söylemiştir. Soruya olumsuz cevap veren katılımcılardan biri; “*Mesai kavramının bizde olduğuna inanmıyorum. Ofiste ıksam bile telefonum susmaz. Telefon sussa mailler bitmez. Dolayısıyla saat 5’te sadece ofisten çıkıyorum ama iş devam ediyor” (K4) diyerek işin yapısı gereği srekliplik arz eden noktalarında faal olduğunu ifade etmiştir.*

Akabinde bir önceki soruyla bağlantılı olarak yöneltilen; “alışma saatleriniz yorucu mudur?” sorusuna ise katılımcıların yarısı yoğun olduğu diğer yarısı ise olmadığı şeklinde cevaplamıştır. Bağlantılı olarak verilen yanıtlardan çıkarılabilecek sonuçlara göre on üç katılımcı uzun ve yorucu olmayan bir mesaiyle gününü tamamlamaktadır. Yedi katılımcı için mesai saatleri normal ama yorucu, diğer altı katılımcı için ise mesainin hem yoğun hem de yorucu geçtiği görülmektedir. Bir katılımcı yoğun çalışmasının sebebi olarak; çok fazla paydaş ile çalışılmasını ve bunun sürekli sorunlar ve olumsuzluklara neden olmasını, haliyle de bunları yönetirken ve çözerken yorulduklarını ifade etmiştir.

Son bölümde katılımcılara haftalık ve yıllık izin kullanımlarına yönelik sorular yneltirmiştir. Sadece bir kişi Cumartesi günü çalıştığını söylerken geri kalan herkes için hafta sonu tatili uygulandığı görülmüştür. Fakat bazı katılımcılar gereken durumlarda hafta sonu alıştiklarını ama bunun mesaiye girmediğini söylemişlerdir. Bir katılımcı; “*Normal şartlarda hafta sonu çalışmıyoruz ancak fark yaratmak istiyorsanız, özellikle Ortadoğu ve İsrail için Pazar günü çalışmanız çok önemli ve bunu bazen kendi irademle*

yapıyorum” (K12) açıklamasıyla müşteri kazanımı ve memnuniyeti için hafta sonu da çalıştığını ifade etmiştir.

Son olarak katılımcıların tamamı yıllık izin kullandırılma konusunda bir problem yaşamadıklarını ifade etmiştir. Fakat bazı katılımcılar işin yoğun olduğu dönemlerde yıllık izin kullanmalarının mümkün olmadığını belirtmişlerdir. Çalışanların yıllık izinlerini kullanılırken genelde iki ya da üç parça şeklinde kullandıkları görülürken şirketlerin bu konuda bir yönlendirme ve direktiflerinin bulunmadığı da ayrıca görülmüştür.

3.7.3 Sosyal Haklar

Bu bölümde katılımcılara sosyal güvenlik hukukundan doğan haklarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Bölümde öncelikle göze çarpan husus katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kanundan kaynaklı haklarına yönelik yeteri miktarda bilgi sahibi olmadığıdır.

Katılımcılara ilk olarak; “Sizce işyerinizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri uygulanıyor mu?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan sadece bir kişi bu soruya hayır cevabını vermiştir. İlgili katılımcı bu düşüncesini şu yargılarla açıklamıştır; “*Kazandan çay doldurma işini biz yapıyoruz. Bunun olmaması lazım. Sonuçta belli bir derecede kaynayan bir sıcak su kazanı ama bu konuda çalışan bir personelimiz olmadığı için biz almak zorunda kalıyoruz. Ayrıca ofislerde temizlik yüzeysel yapılıyor*” (K13). Soruya olumlu yanıt veren bir katılımcı ise; “*Şirkete bir iş güvenlik uzmanı gelip bazı kontroller yapıyor ama bunlar genelde mevzuata uymak için. Şirketin fiziki durumları beni tatmin ediyor*” (K18) eklemesini yapmıştır. Bir katılımcı iş sağlığı ve güvenliği konusunda dışarıdan hizmet alındığını, başka bir katılımcı ise iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ofislerinin bulunduğu iş merkezini yönetimi tarafından sağlandığını söylemiştir. Görüldüğü üzere şirketler bünyelerinde konuyla ilgili bir uzmanı istihdam etmek yerine bu hizmeti dışarıdan almayı tercih etmektedirler.

Katılımcılara; “İş güvencenizin olduğunu düşünüyor musunuz?” diye sorulduğunda yirmi üç kişi evet yanıtını verirken üç kişi hayır demiştir. Olumsuz yanıt veren bir katılımcı; “*Yalakalıkla birçok şey dönüyor şirkette. Her an işten çıkarmak isteseler çıkarabilirler bir yolunu bulup. Sonrasında*

hukuki olarak savaşmak zorunda kalırsınız. Fakat benzer örnekler daha önce yaşanıp şirket bazı cezalar aldığı için artık bu konularda daha tedbirli olmaya çalışıyorlar” (K7) yorumunu yapmıştır. Olumlu yanıt veren bir katılımcı ise; “Gerek eğitim gerekse de tecrübelerim doğrultusunda ve şirketin insan kaybetme yerine kazanma politikası olduğundan dolayı bu konuda bir endişe duymuyorum” (K18) demiştir.

Katılımcılara üçüncü soruda; “Kıdem tazminatı ve diğer sosyal haklardan kaçınmak için istifa etmeye zorlandınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Sadece iki katılımcı soruyu evet şeklinde yanıtlarken yirmi dört katılımcı hayır yanıtını vermiştir. Evet yanıtını veren bir katılımcı; “Daha önce büyük bir şirkette iş görüşmesi yaptım. İşi, maaşı ve pozisyonu kabul ettim. İşe başladığımda benimle görüşülen pozisyondan farklı bir iş verildi. Bunu kabul etmeyip yurt dışına bildireceğimi söyledim. O zamanki yöneticim ne sen uğraş ne biz uğraşalım iki maaş karşılığında bir şey istemeden şirketten ayrıl dedi bende ayrıldım” (K14) cevabını vermiştir. İstanbul’da faaliyet gösteren küresel bir firmada yaşanan bu olay göstermiştir ki şirketler her ne kadar kurumsal olsalar da bazen bu kurumsallık çizgisini de aşabilmektedirler. Bu durum özelinde yaşananlar ilgili şirketin çalışanına karşı takındığı bu tutumun aslında şirketin değerlerini yansıtmadığını da göstermektedir. Çalışanın bu durumu şirketin genel merkezine taşıyacağını ifade ettiğinde Türkiye Ofisi tarafından verilen karşılık bunu doğrulamaktadır.

Soruya olumlu yanıt veren bir katılımcı ise; “*Mobbing gördüğüm oldu ama hiç istifaya zorlanmadım. Zaten mobbing gördüğüm yerde boşuna çalışmaya devam etmez kıdem tazminatının da peşine düşmezdim. Direkt istifa eder giderim” (K25) yanıtını vermiştir. Başka katılımcılar tarafından yapılan eklemeler bu yorumla birlikte değerlendirildiğinde şirketlerin çalışanlarını istifaya yönlendirmek için zaman zaman onlar üzerinde baskı kurduğunu göstermektedir.*

Daha önce hiç istifaya zorlanmadığını söyleyen başka bir katılımcı ise çalıştığı şirketle görüşüp istifa ettikten sonra kanunen hakkı olmadığı halde tazminatının kendisine verildiğini ifade etmiştir. Bu örneklerden

anlaşılabileceği üzere lojistik sektöründe şirketlerin çalışanlarına yaklaşımı şirketten şirkete farklılık göstermektedir.

Bir sonraki soruda; “İşten çıktığınız takdirde sosyal haklarınızı alabileceğinizi düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan yirmi iki kişi soruya evet yanıtını verirken iki katılımcı hayır demiştir. İki katılımcı ise kararsız kalmıştır. Evet yanıtını veren bir katılımcı; “*Daha önce bazı çalışanları kendileri işten çıkarıp tazminatlarını vs. vermediler sonra davalar açılıp kişiler bu davaları kazanmaya başlayınca artık vermeye başladılar*” (K7) yanıtını vermiştir. Bir başka katılımcı ise; “*Ancak dava açtığımda haklarımı alabilirim*” (K18) yanıtını vermiştir. Görüldüğü üzere sektördeki bazı şirketler çalışanlarını kendileri işten çıkarsalar bile kişilerin İş Kanunundan kaynaklanan haklarını vermemektedirler. Yine de büyük oranda şirketlerin çalışanlarının haklarını verme eğiliminde olduğu görülmektedir.

Bölümün son sorularında katılımcılara; lojistik sektöründe daha önce sigortasız çalıştırılıp çalıştırılmadığı ve sigortasız çalıştırılan kişilere şahit olup olmadıkları sorulmuştur. Sadece bir katılımcı daha önce sigortasız çalıştırıldığını ifade etmiştir. Katılımcılardan yedisi ise sektörde daha önce sigortasız çalıştırılan kişi ya da kişilere rastlamış on dokuz katılımcı ise lojistik sektöründe sigortasız çalıştırılan kişilere şahit olmadığını ifade etmiştir. Bazı katılımcılar ise personel maaş ve sigortalarının asgari ücret üzerinden işleme konulmasına ve personelin alması gereken maaşın geri kalan kısmının elden verilmesinin sıkça şahit oldukları bir durum olduğunu ayrıca belirtmişlerdir.

3.7.4 Temel Haklar

Bu bölümde katılımcılara; işyerindeki temel haklara ilişkin altı soru yöneltilmiştir. İlk olarak; “İşyerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Konuyla ilgili detay vermek istemeyen sadece bir katılımcı evet cevabı verirken, geri kalan tüm katılımcılar hayır cevabını vermişlerdir. Katılımcılardan biri şirketin bu konularda kesin ve değişmez kuralları

olduğunu, böyle bir duruma şirket içerisinde asla izin verilemeyeceğini kesin bir dille ifade etmiştir.

Tamamı yönetim kademesinde olan katılımcılara; “Diğer çalışanlar ile eşit olduğunuzu hissediyor musunuz?” sorusu yöneltilmiş dört katılımcı hayır cevabını vermiştir. Hayır cevabı veren katılımcılardan birisi; “*Bazı çalışanların yapmasına izin verilmeye şeyleri yapabiliyorum. Bana karşı bir pozitif ayrımcılık uygulanıyor*” (K14) diyerek kendini diğer çalışanlardan daha farklı bir noktada konumlandırmıştır. Başka bir katılımcı; “*Genel itibariyle haklar maaş vs için evet diyebilirim zaten şirket genelinde düşük maaş politikası hâkim ama çalışana davranış açısından bakarsak hayır. Yönetimle daha iyi ilişkiler kuranlara, daha iyi davranılıyor*” (K21) açıklamasıyla bu durumun şirket içinde açık bir şekilde belli olduğunu ifade etmiştir.

Görüşmenin devamında katılımcılara yöneltilen; “Mesaiye kendi iradeniz ile mi kalıyorsunuz?” sorusuna katılımcıların tamamı evet yanıtını vermiştir. Bir katılımcı; “*İşin doğasında mesai var. Mecburen seve seve kalıyoruz*” (K7) açıklamasıyla lojistik sektöründe mesaiye kalmanın yaygın olduğunu ifade etmiştir. Fakat bu denli mesai yoğun bir işte çalışan katılımcılara yöneltilen; “Mesaiye kaldığımız zaman, fazla çalışma ücreti alabiliyor musunuz?” sorusuna sadece üç katılımcı evet yanıtını vermiştir. Geriye kalan yirmi üç kişi mesai ücreti almadığını beyan etmiştir. Ayrıca bazı şirketlerin bu konuda farklı uygulamaları olduğu da görülmüştür. Bir katılımcı; “*Mesaiye kaldığımız saat kadar ertesi gün geç gelme hakkımız var. Hatta ve hatta kaldığımız saat fazla ise yerine extra off kullanma hakkımız oluyor, hem de istediğimiz gün*” (K3) diyerek ekleme yapmıştır. Başka bir katılımcı ise; “*Beyaz yaka olduğumuz için mesai almıyoruz*” (K17) yanıtını vermiştir.

Bölümün sonunda katılımcılara; “Lojistik sektöründe çalışmak, aile hayatınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların üçü bazen etkiliyor, on beş katılımcı etkilemiyor, sekiz katılımcı ise etkiliyor yanıtını vermiştir. Aile hayatının etkilendiğini ifade eden katılımcıların verdiği cevapların ortak noktasında zaman zaman işlerin eve taşınmasının

geldiği görülmüştür. Ayrıca katılımcılar stresli geçen bir günün ardından eve geldiğinde gün içinde yaşanan olumsuzlukların aile bireylerine istemeden yansıtıldığı da söylemişlerdir. Aynı stres ve yoğunluğun özel hayattaki verimliliği ve enerjilerini azalttığını da belirtmişlerdir. Görüşmeye katılan iki katılımcı bekârken bu durumu fazla sorun etmediklerini ama evlendikten sonra hayatlarının daha fazla olumsuz anlamda etkilendiklerini söylemişlerdir.

Son olarak; “İşe ve ailenize ayırdığınız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ise; on sekiz katılımcı evet yanıtını verirken sekiz katılımcı hayır yanıtını vermişlerdir. Katılımcılardan biri; “*İş büyük zaman almaktadır. Aileme ayırdığım zaman diliminde de iş nedeniyle gelen talepler ve beklentiler nedeniyle kalite düşük olmaktadır*” (K13) diyerek eve gittiğinde bile çalışmaya devam ettiğini söylemiştir. Başka bir katılımcı ise; işe daha fazla zaman ayırmak zorundayım açıklamasında bulunmuş ve iş hayatının aile hayatından daha fazla zaman aldığını ifade etmiştir. Lojistik süreçler duraksamadan devam etmek zorunda olan iç içe geçmiş birçok farklı aşamadan oluştuğu için çalışanların mesailerinin dışında kalan zamanlarda da isteyerek ya da istemeyerek iş takibini devam ettirdikleri bu bölümde açıkça görünmektedir.

3.7.5 Lojistik Sektöründe Sosyal Diyalog

Katılımcılara bu bölümde lojistik sektöründe sosyal diyaloga ilişkin üç soru yöneltilmiştir. İlk olarak katılımcılara; “Daha önce işyerinde çıkan uyuşmazlıkları işçi, işveren temsilcisi (yönetici) bir araya gelerek çözüm için tartıştınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan on altısı bu soruya evet yanıtını verirken on katılımcı hayır yanıtını vermiştir. Katılımcılardan biri; “*Bize yakın bir şehirde bulunan ofisin müdürü bizim ofisin genel olarak kapanması yönünde baskı yapıyordu. Bunu zaman zaman mesajları ve söylemleriyle de dile getiriyordu. Sonra tüm kanıtları toplayarak bir maille beraber genel müdüre gönderdim ve durumun devam etmesi halinde yasal yollara şikâyet edeceğimi bildirdim. Bunun üzerine genel müdür hemen bölgeye gelerek sorunun çözümü için bazı aksiyonlar alarak müdahalede bulundu*” (K7) diyerek şirket içinde yaşadığı bir olayı aktarmıştır. Benzer bir

olayda başka bir katılımcı tarafından şöyle aktarılmıştır; “*Şirkette dört arkadaşımız yöneticisinden gördüğü baskı sebebiyle aynı anda istifa etmişti. Bu durumu üst yöneticimle konuşmak istediğimi belirttiğim için beni de kovduğunu söyledi. Daha sonra bunları duyan genel müdür hepimizle birlikte bir toplantı gerçekleştirdi ve bu duruma sebep olan yöneticiyi ‘uygun bir dille’ uyardı. Sonrasında arkadaşlarım istifalarını geri çekti ve şirkete geri döndük*” (K14) açıklamasını yapmıştır.

Bir başka katılımcı; “*Eşit olmayan ücret politikası ve çalışanların sosyal haklarının yeteri kadar iyi olmadığı durumlar oldu. Biz de bu konuları yöneticilerimizle tartıştık*” (K5) açıklamasını yapmıştır. Çalışanların iş yapış süreçleriyle alakalı da şirket içi diyalog kanallarının kullanıldığını gösteren başka bir yorumda ise; “*Başka bir bölüm ile süreçlerden birinde problem yaşadık. Daha sonra bölüm yöneticimizle birlikte toplantı yaparak prosedürün istedikleri şekilde olamayacağını ilettik ve sorun bizim istediğimiz şekilde sonuçlandı*” (K25) değerlendirmesini yapmıştır.

Konuyla alakalı olarak bir katılımcı çalıştığı şirkette yapılan ‘çalışan görüş anketiyle’ ilgili bu bölümde bilgi aktarmıştır. Katılımcının aktardığına göre bu anket çalışanların belirli konularda memnuniyetlerini ölçmek için her sene düzenli olarak tüm dünya genelinde uygulanmaktadır. Ankette genel olarak; çalışanların yaptıkları işten, çalıştıkları departmandan ve yöneticisinden memnuniyet düzeyi en başta ölçülen konuların başında gelmektedir. Ayrıca buldukları pozisyonun çalışanların gelişimine katkı sağlayıp sağlamadığı da anket ile ölçülmeye çalışılan konulardandır. Şirketin fiziki olanakları, çalışanların aldıkları ücretten memnuniyet düzeyi, şirketin piyasadaki konumu ve verdikleri hizmetin çalışanlar tarafından ne denli kaliteli görülüp görülmediği de ankette elde edilmek istenen bulguların arasındadır. Katılımcının aktardığına göre anketler dünya genelinde tamamlandığında; ilk olarak şirket içi departmanların ve şirketin, sonra şirketin faaliyet gösterdiği bölgenin ve son olarak da dünya geneli ölçümler ortaya çıkmakta ve tüm sonuçlar çalışanlar ile paylaşılmaktadır. Elde edilen bulgulara göre departmanların ve şirketin görece kötü performans sergilediği alanlarda insan kaynakları departmanının sürece dâhil olmasıyla iyileştirme

çalışmaları yapılmaktadır. Ayrıca sonuçlar elde edildikten sonra insan kaynakları departmanı tarafından organize edilen yöneticilerin katılmadığı toplantılarla çalışanların her konuda görüşleri alınarak şirketteki üst yönetime de aktarılmaktadır (K10).

Bir diğer soruda katılımcılara; “Çalışan olarak kendinizi şirket yönetiminde söz sahibi hissediyor musunuz?” sorusu yöneltmiştir. Katılımcıların; on dokuzu evet, dördü hayır, üçü ise kısmen şeklinde soruyu cevaplamıştır. Katılımcılardan biri; “*Yönetici vasfım olduğu için kendimi söz sahibi olarak hissedebiliyorum. Aslında yönetici pozisyonunda olmasaydım bu soruya hayır derdim*” (K11) açıklamasını yapmıştır. Bir başka katılımcı ise gün içinde gerçekleştirilen toplantılara bizzat katıldığını ve görüşlerini genel müdüre çekinmeden iletebildiğini aktarmıştır.

Soruya olumsuz yanıt veren bir diğer katılımcı açıklamasında; “*Kesinlikle hayır. Tamamen teokrasi ile yönetiliyoruz. Her şey tepeden inme olur bizde. Genel müdür ofiste çalışanların yerini bile ayarlıyor daha ne olsun. Çin devlet şirketi olduğumuzdan ötürü baskıcı bir yönetimi kendi ülkemizde yaşıyoruz maalesef*” (K7) değerlendirmesinde bulunarak farklı ulusa ait bir şirket kültürünün başka ülkelerdeki yönetim sürecinde bile kendisini gösterebildiğine dair bir açıklamada bulunmuştur.

Katılımcılara bu bölümde son olarak yöneltilen; “Çalışma şartları ve koşullarının düzeltilmesi için daha önce yönetimle veya yöneticiyle görüş alışverişinde bulduktan sonra ortak karar aldınız mı?” sorusuna yedi kişi hayır cevabı vermiştir. Her ne kadar yedi cevap olumsuz olarak algılsa da katılımcıların üçü aslında daha önce ilgili konuda bir gereklilik hâsıl olmadığını belirterek bu yanıtı verdiklerini ifade etmişlerdir. Geriye kalan on dokuz katılımcı ise soruyu evet şeklinde yanıtlamıştır. İki katılımcı yönetimle istişarelerde bulunmuş olsalar da olumlu bir yanıt alamadıklarını ayrıca belirtmişlerdir. Bu katılımcılardan biri; “*Görüştük ama ortak karar alamadık tabi. Gün sonunda hep yönetimin dediği olmakta. Mesela ofisin çalışma ortamının sağlıksız olmasını devamlı olarak bildirmemize rağmen bu yönde taleplerimiz hep göz ardı edilmekte*”(K7) yanıtını vermiştir.

Olumlu yanıt veren katılımcılardan biri; “Çalışanların yaptıkları işe ve piyasa koşullarına göre almaları gereken maaşlarının iyileştirilmesi için görüşmelerimiz olmuştur. Ayrıca çalışma ortamında bulunan yetersiz ve arızalı ekipmanlardan ötürü zamanında bitirilemeyen işler oluşmaktaydı. Hem bu konuda gerekli önlemlerin alınması, hem de yaz ve kış aylarında çalışanların kıyafet yönetmeliğinin oluşturulması konularında da ortak kararlar aldık” (K5) değerlendirmelerini paylaşmıştır. Başka bir katılımcı ise; “Yemek ücretleri yetmediğinde konuyu yönetime taşıdık ve ücretlerde artış sağlandı. Ayrıca çift ekran çalışmasını sağlamak için monitör aldırmiştık” (K18) diyerek eklemelerde bulunmuşlardır.

3.7.6 Katılımcıların Yeşil Lojistik Hakkındaki Farkındalık Düzeyi

Bu bölümde katılımcılara yeşil lojistik konusunda farkındalık düzeyleri ve çalıştıkları şirketlerin bu konulardaki uygulamaları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Toplamda altı sorudan oluşan bölümde ilk olarak katılımcılara; “Lojistik sektörünün çevreye zararlı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan on dokuzu soruyu; evet, dördü hayır, üç katılımcı ise kısmen şeklinde yanıtlamıştır. Lojistik sektörünün doğaya zarar verdiğine inanan katılımcıların görüşlerinin ortak noktasında kullanılan fosil yakıtların vermiş olduğu zarar yer almaktadır. Ayrıca; karayollarında oluşan trafik sıkışıklığı, altyapının bozulması, ofislerde kontrolsüz gerçekleşen elektrik tüketimleri, gereksiz ve fazla olduğuna inanılan kâğıt tüketimi katılımcıların bu konudaki diğer görüşleridir. Yine de lojistik sektörünün çevreye zararlı olduğunu ifade eden birçok katılımcı her şeye rağmen sektörün üstlendiği sorumlulukların bu zarara rağmen katlanılabilir olduğunu düşünmektedir. Bu görüşte olan katılımcılardan biri; “Mutlaka birtakım zararları var ancak lojistik olmadan yaşam sürdürülemez. Bu konuda lojistik hizmet sağlayanların inisiyatif olarak çevre dostu çözümler ile taşımaları yapmaları gerekir” (K11) değerlendirmesinde bulunmuştur. Başka bir katılımcı ise; “Aslında sektör çevreye zarar veriyor ama bence faydası zararından daha fazla. Sonuçta taşımacılık sayesinde ülkeler ve işletmeler birbirine bağlanmış oluyor” (K14) yorumunda bulunmuştur. Denizcilik alanında faaliyet gösteren bir şirkette

çalışan katılımcı ise; *“Denizcilik alanında çalışıyorum bu nedenle cevabım diğer alternatif modlarla kıyasladığım için hayır”* (K19) yanıtını vererek ikinci bölümde anlatılan en çevreci taşımacılık şeklinin denizyolu olduğunu kanıtlar nitelikte bir açıklamada bulunmuştur.

Bir sonraki soruda katılımcılara verdikleri bilgilerin ışığında çalıştıkları şirketi bir yeşil lojistik şirketi olarak görüp görmedikleri sorulmuştur. Katılımcılardan on üçü yeşil lojistik şirketi olduklarını beyan ederken on katılımcı ise olmadıklarını söylemiştir. Havayolu taşımacılığı alanında faaliyet gösteren bir şirkette çalışan katılımcı; *“Yeşil lojistik şirketi değilim ama çevreye bir zararımız da yok”* (K3) şeklinde görüş bildirmiştir. Bu yanıtın akabinde katılımcıya neden böyle düşündüğü sorulmuştur. Katılımcının burada ifade etmek istediği asıl noktanın işin doğası gereği gerçekleşen karbon salınımını yeşil faaliyetler arasında ele almamasından kaynaklandığı görülmüştür. Katılımcının ifade ettiğine göre; her iş kolunun çevreye az ya da çok bir zararı olmakta ve bu süreçteki etkileri çevrecilik adına değerlendirmenin yanlış olduğu yönündedir. Bu tutum çalışmadan ve yeşil lojistik konusundaki görüşlerden tamamen farklı yaklaşım olarak kayıt altına alınmıştır.

Denizyolu taşımacılık sektöründe yer alan bir başka katılımcı ise; *“Zaten tek seferde en fazla yükü biz taşıyoruz. Diğer modlara oranla daha çevreci olduğumuz içinde şirketimizin bu başlık altında herhangi bir çalışmasına şahit olmadım”* (K19) yanıtını vermiştir. Taşıma işleri komisyoncusu olarak faaliyet gösteren bir şirkette çalışan katılımcı ise birinci bölümde de değinildiği gibi kendi şirket araçlarına sahip olmadıklarından ötürü yeşil lojistik faaliyetleri olmadığını belirtmiştir. Fakat çalıştığı şirketin yine de çevreci olmak adına kâğıt ve elektrik tüketimlerini takip ettiğini ve bu tüketimleri azaltmaya yönelik girişimleri olduğunu ifade etmiştir.

Bir önceki soruyla bağlantılı olarak çalışanlara; *“Çalıştığınız şirkette yeşil lojistiğine ilişkin neler yapılmaktadır? Şirketinizin bu konuda yaptığı faaliyet ve yatırımlar hakkında bilgi verebilir misiniz?”* sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde daha önce ikinci bölümde anlatılan yeşil lojistik faaliyetlerinin büyük bir kısmını şirketlerin süreçlerine dâhil

ettikleri görülmüştür. Katılımcılardan biri şirketlerinin 2050 yılına kadar sıfır emisyonu geçebilmek için politikalar yürüttüğünü bunun için elektrikli araçlara yöneldiklerini, kuryelerinin yakın bölgelere araçla değil bisiklet ile teslimat gerçekleştirdiğini ifade etmiştir (K10). Başka bir katılımcı ise şirketinin sahip olduğu limanının Ulaştırma Bakanlığı ve Türk Standartları Enstitüsü tarafından yapılan denetlemeler neticesinde; ‘Yeşil/Eko Liman’ sertifikası aldığını aktarmıştır (K12). Depo müdürü konumunda çalışan bir katılımcı ise; daha az ambalaj malzemesi kullanmaya çalıştıklarını, atıkları sınıflandırarak geri dönüşüme gönderdikleri söylemiştir. Ayrıca depodan gerçekleştirilen sevkiyatlarda kullandıkları yazılım sayesinde optimum rota planlanmasının yapılarak araçlarının daha az mesafe kat etmelerini sağladıklarını anlatmıştır (K21). Başka bir katılımcı ise çalıştığı şirketin bu konuda yaptığı değişimlerle birlikte ayrıca konuyla ilgili olarak zaman zaman şirket içi eğitimlerin verildiğini de ifade etmiştir (K22).

Yeşil lojistik uygulamaları denildiğinde ilk akla gelen; taşıma araçlarından kaynaklanan karbon salınımı konusudur. Fakat ikinci bölümde değinildiği ve katılımcıların cevaplarından da görüldüğü gibi bu konuda yapılabilecek birçok iş vardır. Katılımcıların bu noktadaki farkındalığını ölçmek için; “Yeşil lojistik sizce sadece çevreci olmak adına bazı fosil yakıt tüketimini azaltmakla ya da yenilenebilir enerji kaynakları kullanmakla gerçekleşir mi?” sorusu yöneltilmiştir. Sadece bir katılımcı yeterli olacaktır yanıtını verirken geriye kalan yirmi beş katılımcı emisyonu azaltmanın yeterli olmadığı görüşündedir. Katılımcıların genel görüşü yeşil bir lojistik sektörü için ele alınması gereken ilk konunun bu olduğu ama bunun dışında yapılması gereken başka birçok işin olduğu yönündedir. Katılımcıların bu sorudaki ortak görüşü yenilenebilir enerjinin sektörün her alanında kullanılmasının bir zaruret olduğudur. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğunun bu konuda belirli bir farkındalık düzeyine sahip olduğu yorumlarından anlaşılmaktadır. Bir katılımcı; “Sadece bunları yapmak yeterli olmayabilir ilk önce bu mesleği icra eden tüm çalışanlarda ve işverenlerde yeşil çevre bilinci sağlanmalıdır” (K11) görüşünü paylaşmıştır. Başka bir katılımcı ise; “Şirketler bunu isteyerek yapmalılar iş olsun diye değil” (K16) derken yine aynı doğrultuda

yapılan; “Her şeyden önce bilinçli olmak lazım. Sadece fosil yakıtla olacak iş değil yeşil lojistik” (K25) yorumları sektördeki yöneticilerin yeşil lojistik konusuna gerçekten önem verdiklerini ve bu doğrultuda yapılan işlerin gerçek bir çevre bilicisiyle yapılmasına yönelik ortak bir görüşe sahip olduklarını göstermektedir.

Görüşmeye katılan yöneticilerin yeşil lojistiğe önem verdiklerinin anlaşıldığı bu noktada onlara “Yeşil lojistiğe önem veren şirketlerde çalışmayı tercih etme nedeniniz var mı?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların yirmi biri bu soruya evet yanıtını verirken beş katılımcı ise bu konunun kendileri için bir önemi olmadığını söylemiştir. Katılımcılar genel olarak yeşil lojistik konusuna önem veren şirketlerde çalışmayı tercih ettiklerini ifade etseler de burada asıl belirleyici olanın ücret olduğu verilen yanıtlardan anlaşılmaktadır. Katılımcılardan biri; “Elbette böyle bir şirkette çalışmak isterdim ama önceliğimiz para oluyor genelde” (K7) yanıtını vermiştir. Bir başka katılımcı; “İki aynı koşulu sağlayan şirketle iş görüşmesi gerçekleştirmiş olsam aralarında seçim yaparken bu ayrıma dikkat ederim ama para daha öncelikli olacaktır” (K25) yanıtıyla düşüncelerini ifade etmişlerdir. Başka bir katılımcı ise; genelde kurumsal firmalarla çalışmayı tercih ettiğini bu firmalarında genelde yeşil lojistik konusuna önem verdiği için bu noktada özel bir seçim yapmadığını belirtmiştir (K12). Başka bir katılımcı “Elbette etkili olur. Sonuçta bu işlere önem veriyorsa bu benim için o şirketin kurumsallaşmış olmasına kanaat getirmeme sebep olur” (K14) düşüncesi soruya verilen cevapların kendi içerisinde tutarlı olduğunu kanıtlamaktadır.

Bölümün son kısmında katılımcılardan yeşil lojistik ile alakalı sektörel tecrübelerini aktarmaları istenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde birçok şirketin dünyada kabul görmüş yeşil lojistik uygulamalarına süreçlerinde yer verdikleri anlaşılmıştır. Ayrıca bazı şirketlerin bu durumu daha öteye taşıyıp yeşil lojistik ile ilgili ortaya koydukları projelerle devamlılık sağlayarak bu konuyu bir şirket politikası olarak gördükleri de anlaşılmıştır. Bu yönde uygulamalara sahip bir şirkette çalışan katılımcı; “Bahsettiğim gibi şirketimizin “go green” projesi

kapsamında şirket içerisinde gereksiz tüketimi azaltmak için birtakım projeler gerçekleştirdik. Örneğin gereksiz ışıkların söndürülmesi, tuvaletlerde sifon düzenin değiştirilerek fazla su tüketiminin azaltılması, ağaç dikimi gibi. Bunları yaparak sadece taşımacılık esnasında değil aynı zamanda tüm süreçlerde çevreci bir yaklaşımı benimsemiş oluyoruz” (K11) diyerek şirketinin bu konudaki uygulamalarını anlatmıştır.

Yeşil lojistik uygulamalarına sadece sektörde faaliyet gösteren şirketlerde rastlanmamaktadır. Farklı alanlarda üretimi olan birçok şirketin özellikle depolama konusunda kendi yatırımları olabilmektedir. Bu duruma örnek olabilecek bir uygulamayı; müşterisinin deposunda şahit olan bir katılımcı aşağıdaki şekilde aktarmıştır.

“Bir müşterimizin tam otomasyonla çalışan deposuna şahit olmuştum. İçeride neredeyse hiç insan yoktu. Sadece üç beş kişi vardı. Onlarda zaten tam otomasyonla çalışan depoda, işlerin yolunda gidip gitmediğini takip ediyorlardı. Ayrıca deponun çatısında bulunan güneş panelleri ile ihtiyaç duydukları elektriği de üretiyorlardı. O gün o depoyu gördüğüm zaman ülkemizde böyle bir teknoloji var olduğu için sevinmişim” (K7).

3.7.7 İnsan Onuruna Yakışır İşe İlişkin Bulgular

Görüşmenin son bölümünde katılımcılara yaptıkları işin insan onuruna yakışır iş standartlarını sağlayıp sağlamadığına yönelik sorular yöneltilmiştir. Ayrıca katılımcıların eğer işveren olsalardı çalışanlarına bu özellikte bir iş sağlamak için neler yapabilecekleri de sorulmuştur. Bölümün ilk sorusunda katılımcılara yöneltilen “Şu an çalıştığınız iş, çevrenizde size saygınlık kazandırıyor mu?” sorusuna katılımcıların yirmi biri evet kazandırıyor derken üç katılımcı hayır kazandırmıyor yanıtını vermiştir. Sadece iki katılımcı bu soruyu “Yaptığım işin toplumdaki intibamı olumlu yönde etkileyip etkilememesini ‘umursamıyorum.” yanıtını vermiştir. Katılımcılardan biri soruya verdiği yanıtta; “Kazandırıyor diyebilirim. Title dışarıdan insanların sana saygı göstermesine sebep oluyor. Bir müşteriye gittiğinde ya da sosyal ortamda müdür olduğunu insanlar bildiklerinde sana davranışları değişiyor. Daha farklı gözle bakıyorlar” (K18) değerlendirmesini yapmıştır. Başka bir

katılımcı çalıştığı şirketin Türkiye’de önemli bir marka olup bilinirliğinin yüksek olduğunu ifade ederek; çalıştığı şirketin hem kendisine hem de ailesine saygınlık kazandırdığına inandığı söylemiştir.

Sonraki aşamada katılımcılara; “Çalıştığınız işin insan onuruna yakıştığını (nitelikli ve iyi koşullarda olduğunu) düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların cevapları alınmadan önce ILO’nun insan onuruna yakışır iş tanımlaması ve içerikleri katılımcılara açıklanarak cevaplarını bu minvalde vermeleri istenmiştir. Aktarılanlardan sonra katılımcıların yirmi ikisi evet, ikisi kısmen evet ikisi ise hayır şeklinde bu soruyu cevaplandırmıştır. Katılımcılardan biri “*Çalıştığım şirkette düzgün iş standartlarına yönelik bazı uygulamaları her ne kadar görebiliyorsa da bu şirketin yönetiminin toplamda paragöz olduğu gerçeğini bence değiştirmiyor. Zaten şirket bu standartların çoğunu kanuni bir zorunluluk olduğu için yapıyor*” (K7) yorumunda bulunarak şirketin genel yönetiminden duyduğu rahatsızlıklardan ötürü çalıştığı işveren tarafından sağlanan koşullara değer vermediğini ifade etmiştir. Başka bir katılımcı ise; “*Kısmen diyorum. Çünkü hizmet sektörü ve yine hizmet odaklı bir iş olan lojistik iyi koşullarda olabilmeyi zorlaştıran bir iş kolu*” (K12) değerlendirmeleriyle lojistik sektöründe insan onuruna yakışır standartların sağlanmasının zor olduğunu ifade etmiştir. Başka bir katılımcı ise; yeni çalışmaya başladığı şirketteki yükseldiği konumundan ötürü koşullarının giderek iyileştiğini ve bunun hep böyle olduğunu söylerken; “*Fakat aynı koşulların yönetici pozisyonunda olmayan kişiler için sağlandığına gerek bu şirketimde gerekse de bundan önce çalıştığım şirketlerde pek rastlamadım*” (K20) değerlendirmesinde bulunmuştur. Katılımcının bu ifadeleri şirketlerin düzgün işin şartlarını yönetim kademesindeki çalışanlarda daha iyi bir şekilde uyguladığına ve şirket genelindeki çalışanların en azından yönetim kadar daha iyi olanaklara sahip olmadığına yönelik bir değerlendirme olarak kayıtlara geçmiştir.

Katılımcılara son aşamada yöneltilen; “Eğer siz patron olsaydınız, çalıştığınız işteki çalışanlarınıza insan onuruna yakışan (nitelikli ve iyi koşullarda olduğunu) bir iş sağlamak ister miydiniz?” sorusuna katılımcıların

tamamı evet yanıtını vermiştir. Daha sonra katılımcılara “İnsan onuruna yakışan işleri sağlamak için ne yapardınız?” sorusu yöneltmiş ve görüşleri alınmıştır.

Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtların ortak paydasında; doğru maaş, çalışanları dinlemek ve görüşlerini alıp uygulamak, temel haklara yönelik garanti vermek, onları iyi motive etmek, düzgün ofis ortamı sağlamak ve gerekli ekipmanları eksiksiz hazır etmek fikirleri bulunmaktadır.

Ayrıca katılımcılar aşağıdaki şekillerde farklı görüşler de ortaya koymuşlardır.

- *Güvenli ve saygın bir iş ortamı, yeterli ve kaliteli derecede ekipman, güzel bir maaş, bolca iyileştirme çalışması, patronluk değil liderlik (K1).*
- *Öncelikle çalışanlarımın mutlu olmasını sağladım, ki bunu sağlayabilmişsek zaten her anlamda insan onuruna yakışan ve düzgün çalışma koşullarında yeterli kazancı elde etmelerini de sağlamışızdır (K3).*
- *Temel hakların korunması, sosyal koruma ve çalışanlara güvenli, özgür, eşit bir çalışma ortamı sağlanması (K6).*
- *Çalışana iyi maaş verirdim. Belirli aralıklarla prim verirdim. Sosyal aktiviteleri arttırmak isterdim. İnsanlara yaptıkları işte sorumluluk veririm (K7).*
- *Çalışma ortamını standartların üzerinde tutmak, çalışanları motive ederek yol gösterici olmak ve kariyer planlaması yapmak, ekonomik olarak memnun etmek (K9).*
- *İnsanların değerlerine, gelenek ve göreneklerine, inançlarına saygılı olurdum. Onlarla devamlı diyalog içinde olurdum. Performansları ile ilgili düzenli olarak görüşür ve onlardan en iyi performansı almaya çalışırdım. İstenilen performansı gösteren çalışanlara haklarını fazlasıyla verirdim (K14).*
- *Çalışanların değerli olduğu, iş yapmak adına gereğinden fazla yıpranmadan ve taviz vermeden çalışabileceği bir ortam yaratabilmeyi isterdim (K16).*

- *Çalışanlarla fazla vakit geçirirdim. Yöneticilerime karışmazdım denetlerdim sorgularım beni ikna ettikçe devam etmelerini sağlardım. Yöneticiler alt kademedeki çalışanlara zarar veriyorsa bunu engellemeye çalışırdım. Eğer bir yöneticinin altındaki beşten fazla kişi işten ayrılırsa onu da ben işten atardım. Çalışanların inisiyatif almasını sağlamak isterdim. Hatalarından ders çıkarmalarını ister onlara yön gösterici olmaya çalışırdım (K14).*
- *En önemli kıstasım mavi yaka bile olsa yaptığı işi severek yapmasını hak ettiği maaşını zamanında almasını, değerli ve kaliteli bir ortamda çalışması adına alınması gereken tüm tedbirleri alırdım (K17).*
- *Şirkette insan kaynaklarına çok önem verirdim Kişilerin mutlu olabileceği bir maaş skalası belirlerdim. Ve bir tık üstünü verirdim. İnsanların fikirlerini her kademededen almaya özen gösterirdim. Kendilerini önemli hissetmelerini sağlamak isterdim. Şirketi merkezi bir lokasyonda kurmak isterdim. Eğitimleri sık tekrarlamak isterdim. Her bir pozisyonda çalışanların kaldırabilecekleri miktarda iş yüklerdim. Çalışanlara düzgün çalışan bir sistem kurmak isterdim. Doğru kişiye doğru işi vermeye çalışırdım (K18).*
- *Biz bir aileyiz sloganını sözde değil, özde yaşatırdım (K21).*
- *Spor salonu sağlamak isterdim. Servis imkânı sağlamak isterdim. Sağlıklı beslenme koşulları getirtmek isterdim. Kişisel gelişime yönelik ekstra eğitimler planlardım (K24).*
- *Yapılan iş için çalışanlara değerli olduklarını hissettirirdim. Motive edici etkinlikler düzenler, nakit ya da yan haklar olarak bonuslar sağlardım. Ayrıca şirkete küçük ve sembolik oranlarda olsalar bile ortak olmalarını isterdim (K26).*

Lojistik sektöründe yönetim kademesinde çalışan birçok kişinin işveren olmaları durumunda çalışanları için insan onuruna yakışır iş standartlarını sağlamayı arzu ettikleri verilen yanıtlardan anlaşılmaktadır. Yine yapılan görüşmeler esnasında çalıştığı şirketten ayrılıp kendi forwarder şirketini kuran bir katılımcının aşağıda verdiği cevap ise oldukça dikkat çekicidir.

“Sen Şimdi bu soruları bizim sektördeki her yöneticiye soruyorsun ya onlarda güzel caŐcaŐlı cümlelere kurar ve birçok Şey sayarlar. Ben Şu an patron olmasaydım; onlar gibi birçok güzel Şey söyledim sanırım. Ama gel gör ki gerçeklerle yüzleŐince iş öyle olmuyor. Yeni firma kurdum. Bu süreç bile oldukça sancılı. Yeni bir Şirket kur, içine düzgün elemanlar koy. Müşteri bul, tedarikçilerle görüş ve iyi fiyatlar sağlamaya çalıŐ sonra gel bir de bu durgun ortamda ayakta durmaya çalıŐ. Bunlar gerçekten kolay değil. Özellikle küçük ve orta ölçekli iŐletmelerde bunları sağlamak daha zordur. Belki uluslararası firmalar çalışanlara daha iyi Şartlar sağlayabilirler. Fakat onlarda da ‘cost saving’ dediğimiz giderleri kısma olayı var ki nereden kısarsam kardır mantığıyla tüm maliyetlerini devamlı kontrol altında tutmaya çalışırlar ve genelde bu süreçte çalışana pek sıra gelmez. Bende yeni Şirketimde çalıŐanlarıma güzel imkânlar sunmak isterim ama dediğim gibi bu işler öyle kolay değil. Ben de en azından Şirketimde aile ortamı sağlamaya çalışıyorum. Alt üst iliŐkilerine çok girmeden kendilerini ofiste rahat hissetmelerini sağlamaya çalışıyorum. Sonucunda ise işe severek geldiklerini görüyorum ve ilk etapta bu bana yetiyor” (K25).

İçten ve samimi dille bir işveren tarafından verilen bu cevap aslında lojistik sektörünün bir resmini de sunmaktadır. Rekabetin Şirketler arasında kıyasıya yaŐandığı günümüzde Şirketler kârlılıklarını sürdürmek ve devamlı olarak arttırabilmek için maliyetlerini sürekli olarak kontrol altında tutmaya ve giderlerini de azaltmaya çalışmaktadırlar. Bu durum haliyle Şirketlerin personeller giderlerinin de sürekli olarak yeniden planlanmasına sebep olmaktadır. Şirketlerin bu alanda yapmış oldukları maliyet düşürme çabaları ise çalışanların; maaş, eğitimler, sosyal haklar, sosyal etkinlikler ve benzeri konularda beklentilerinin Şirketler tarafından tam olarak karŐılanabilmesini zorlaŐtırmaktadır. Bu durum da günümüz çalışma koşullarının bir gerçeğidir.

Soruya verilen yanıtlardan görüldüğü üzere çalışan beklentilerinin temelinde yatan konular birçok Şirkette ortak bir zeminde buluŐmaktadır. Genel olarak lojistik sektöründe ILO tarafından ortaya konan düzgün iş

kıstaslarının sağlandığı gör÷lmektedir. Bu noktadan değerlendirildiğinde ise çalışanların beklentileri; daha iyi ücret, daha iyi sosyal koşullar olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yukarıda verilen cevapların aslında birçoğunun yöneticilerin hali hazırda şirketlerinden de beklentileri olduğu değerlendirildiğinde lojistik sektöründe çalışan memnuniyeti sağlamak için kat edilmesi gereken çok daha fazla yol olduğu gör÷lmektedir. Yine de gör÷şme yapılan katılımcıların gör÷şleri geniş çaplı değerlendirildiğinde lojistik sektöründe katılımcılara sağlanan koşulların genel düzeyinin iyi olduğu bir gerçektir. Ayrıca Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası şirketlerin acentelerinin çalışanlarını memnun etme de daha başarılı oldukları da katılımcıların gör÷şlerinden açıkça çıkarılmaktadır.

SONUÇ

Lojistik içerdiği hizmetlerden ötürü diğer tüm sektörlerle ilişki içerisinde bulunan ve işlerliğini bir an olsun kaybetmeyen dinamik bir sektördür. Dünya üzerinde ekonominin işlerliğinin sürdürülebilmesi lojistik hizmetlerin kesintisiz bir şekilde sunulmaya devam edilmesiyle ancak mümkün olur. Lojistik, ürün hareketliliğine ihtiyaç duyan; sanayi, tarım, inşaat gibi sektörlerle hizmet sunmanın yanında hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin ihtiyaçlarını da onlara ulaştırarak bu döngünün devam etmesini sağlar. Bu durum lojistik sektörü tarafından verilen hizmetlerin diğer tüm sektörler için de hayati öneme sahip olmasına sebep olmaktadır. Tüm bu şartlar birlikte değerlendirildiğinde yirmi dört saat duraksamadan çalışılan bir hizmet sektörü ortaya çıkmaktadır. Lojistik sektörünün bu yapısı çalışanlarının çalışma koşullarını da etkilemektedir. Sektörün birçok kesiminde süreçler yirmi dört saat esasına uygun şekilde devam ederken bazı alanlarında ise ofis çalışması olarak tabir edebilecek standart mesailer uygulanmaktadır. Yine de bu farklı süreçler birbirleriyle ilintili ve birbirlerinin devamı şeklinde gerçekleşmektedir. Tüm bunlar değerlendirildiğinde lojistik sektöründe doğrudan ve dolaylı olarak istihdam edilenlerin çalışma koşulları yukarıda anlatılan sürekliliğin sektöre uğramaması için oldukça fazla önem arz etmektedir. Lojistik sektörünün dünya genelinde beş trilyon Dolar büyüklüğe sahip olduğu tahmin edilmektedir. Türkiye’de de ise yaklaşık dört yüz bin kişiye istihdam sağladığı düşünüldüğünde sektördeki çalışan memnuniyetinin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır (Deniz Ticaret Odası, 2017: 10).

Yapılan bu çalışmada lojistik sektörünün içerdiği hizmetlere ilişkin bilgi verildikten sonra Türkiye’deki ve dünyadaki lojistik uygulamalarına değinilmiş ve lojistik sektörü için güncel bir yaklaşım olan yeşil lojistik konusu incelenmiştir. Daha yaşanılabilir bir dünya elde etmek için ihtiyaç duyulan çevreci dönüşüm için tüm sektörlerde olduğu gibi lojistik sektöründe de yeşil dönüşüm şarttır. Zaten bu iki kavramın da birbirinin tamamlayıcısı durumunda olduğunu söylemek mümkündür. Genel anlamda şirketlerin süreçlerini çevrecileştirmek için yaptıkları yeşil lojistik faaliyetleri

esnasında aynı zamanda çalışanların istihdam koşullarına yönelik ne gibi uygulamaları olduğu ve çalışanlarına sundukları istihdam koşulları da incelenmiştir. Çalışmada lojistik sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli firmalarda yönetici kademesinde bulunan yirmi altı katılımcı ile görüşülerek ILO'nun insan onuruna yakışır işin standartları için ortaya koyduğu temel kıstaslar çerçevesinde hazırlanmış sorular yöneltilmiştir. ILO'ya göre bir işin insan onuruna yakışır iş olması için; istihdam, sosyal güvenlik, sosyal haklar ve çalışma yaşamına ilişkin temel hakları bünyesinde barındırması gerekmektedir. Gerek bu konuların gerekse de yeşil lojistik konusunda yapılan uygulamaların şirketlerin yönetim kademesindeki kişiler tarafından uygulandığı gerçeğinden ötürü görüşmeler yönetim kademesindeki kişiler ile yapılmıştır.

Derinlemesine mülakat tekniklerine bağlı kalınarak yapılan görüşmelerde büyük çoğunluk erkek katılımcılardan oluşmuştur. Yine katılımcıların büyük çoğunluğu evli ve İstanbul ilinde ikamet ederken ayrıca lisans ve üzeri eğitim derecesine sahiptir. Katılımcıların hepsi buldukları şirketlerde yönetici ünvanlarından birine sahiptir ve ortalama tecrübe süreleri yaklaşık dokuz yıl olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların büyük bir kısmının sorumlu olduğu çalışanları var iken bazı katılımcıların müdür unvanı olmasına rağmen altında çalışan bulunmamaktadır.

Yeteneklerini yaptıkları iş için yeterli olarak gören katılımcılar genel olarak çalıştıkları şirketlerin sunmuş oldukları fiziki koşullarından memnun olmakla birlikte zihinsel ortamlarını; stresli, yoğun ve yorucu olarak ifade etmişlerdir. Katılımcıların büyük bir kısmı çalıştıkları şirketlerde şirket içi eğitimlerin olduğunu ve bu eğitimlere katıldıklarını da ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılanların tamamı yaptıkları işi severek seçtiklerini ifade etmelerine rağmen bazı katılımcılar adil bir ücret aldıklarına inanmadıklarını dile getirmişlerdir. Yine de katılımcıların büyük çoğunluğu aldıkları ücretin sosyal bir hayat sürmek için yeterli olduğunu da söylemişlerdir. Katılımcıların hepsi standart mesai gerektiren şirketlerde çalıştıkları için genel olarak iş saatlerinden memnun olmakla birlikte katılımcıların yarısı gün içi işlerinin yoğun olduğunu da ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışanların büyük

bir kısmı mesaiye kaldıklarında mesai ücreti almadıklarını da belirtmişlerdir. Şirketlerin çalışanlarına yıllık izin kullandırmada problem çıkarmadıkları ve çalışanların yıllık izinlerini istedikleri şekilde bölerek kullandıkları da verdikleri cevaplardan anlaşılmıştır.

Çalışmadaki katılımcıların büyük bölümü iş güvencesine sahip olduklarını ve işten ayrıldıkları takdirde sosyal haklarını alabileceklerine inandıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar arasından birer kişi hariç daha önce istifaya zorlanan ve sigortasız çalıştırılan hiç kimse bulunmamaktadır. Fakat bazı katılımcılar sektörde sigortasız çalıştırılan kişilere şahit olduklarını da beyan etmişlerdir.

Katılımcıların büyük bölümü herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadığını ve kendilerini diğer çalışanlarla eşit hissettiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların yarısına yakını yaptıkları işin aile hayatını olumsuz etkilediğini ve aile ile işe ayrılan zamanın dengeli olamadığını da söylemişlerdir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu kendilerini şirket yönetiminde söz sahibi hissettiklerini ifade etmiş ayrıca daha önce karşılaştıkları sorunları, uyumsuzlukları çözmek için işverenleriyle bir araya gelip çözüm için farklı yollar aradıklarını da ifade etmişlerdir. Ayrıca bazı çalışanlar çalışma koşullarının iyileştirilmesi için daha önce yönetim kademesiyle görüşerek kararlar aldıklarını da ifade etmişlerdir.

Katılımcıların yeşil lojistik farkındalıklarının yüksek olduğu belirlenen çalışmada lojistiğin çevreye zararlı olduğuna yönelik ortak bir görüşün olduğu anlaşılmıştır. Fakat katılımcıların neredeyse yarıya yakın bir kısmı çalıştığı şirketi yeşil lojistik şirketi olarak görmediğini ifade etmiştir. Yine de katılımcıların büyük bir kısmı yeşil lojistik uygulamalarına önem veren firmalarda çalışmayı tercih etmek istediklerini de ifade etmişlerdir. Ayrıca sektördeki birçok şirketin dünya üzerinde genel kabul görmüş yeşil lojistik uygulamalarını süreçlerine dâhil ettiği hatta bazı şirketlerin kendilerine özel uygulamalarının olduğu da görülmüştür. Çalışmaya katılanların büyük bir kısmı yaptıkları işin insan onuruna yakışır işin standartlarını taşıdığını ifade ederken ayrıca tüm katılımcılar kendileri patron olsalar çalışanlarına düzgün iş sağlamak isteyeceklerini de ifade etmişlerdir.

Şirketler gerek ölçeklerini büyütme gerekse de güncel yaklaşımlara süreçlerinde yer verebilmek için zaman zaman yatırımlar yapmaktadır. Yapılan bu yatırımlar şirketlere maddi bir külfet yüklediği için çoğu zaman şirket içinde birçok bölümün süzgecinden geçmekte ve son aşamada üst yönetimin onayını aldıktan sonra ancak hayata geçirilmektedir. Şirketler bir yatırım kararı alırken genel olarak ilgili yatırımın fayda maliyet analizini yapar ve sonucunda şirkete orta veya uzun vade de ekonomik bir getirisi olup olmadığına bakarak gereken kararı verirler. Şirketlerin çalışanlarına sundukları her türlü imkân ve koşulda yine aynı süzgeçlerden geçmektedir. Gerek lojistik sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin yapacakları yeşil lojistik uygulamaları gerekse de bir işin insan onuruna yakışır işin standartlarını sağlaması için yapılması gerekenler şirketlere ilk başta maddi bir külfet getirmektedir. Her iki konunun bir başka ortak noktası ise yapılabilecek uygulamaların ilk başta şirketlere getireceği maddi külfete rağmen uzun vade de getirilerinin daha fazla olacağıdır. Yeşil lojistik uygulamalarına yatırım yapan ve bu anlayışla hizmet sunan şirketler yer küreye daha az zarar vererek çevreye olan sorumluluklarını yerine getirmiş olacaktırlar. Ayrıca teknoloji yoğun olarak inşa edilmiş süreçleriyle uzun vadelerde daha kârlı şirketlere dönüşebileceklerdir. Bu durum ayrıca alakalı şirketlerin daha çok tercih edilebilir olmasına olanak sağlayarak daha geniş bir müşteri portföyüne sahip olmalarını da sağlayacaktır. Bir diğer yandan şirketlerin çalışanlara sunacak oldukları insan onuruna yakışır işin standartları başta çalışan memnuniyeti olmak üzere birçok noktada sağlayacağı iyileştirmelerle çalışanların şirketlerine olan bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışan memnuniyetinin sağlandığı şirketlerde bireylerin performansları da olumlu yönde etkilenecek ayrıca çalışanların şirketlerine olan bağlılıkların üst seviyelerde olması da iş gücü devir oranının azalmasını sağlayacaktır. Böylelikle şirketlerin yaşayabileceği olası çalışan kayıplarının da önüne geçilebilmiş olacaktır.

Yapılan bu çalışma yeşil lojistik uygulamalarının genel anlamda şirketlerde hâkim olduğunu ortaya koymuştur. Fakat görüşme yapılan kişilerin büyük bir kısmı kurumsallaşmasını tamamlamış ve görece

sektördeki büyük uluslararası şirketlerde çalıştığı için bu durumun Türkiye’de lojistik sektörünün genelinde var olduğunu sonucunu göstermemektedir. Nitekim bazı katılımcıların yaptıkları değerlendirmeler bu yargıyı desteklemektedir. Katılımcıların verdiği cevaplar analiz edildiğinde ise yeşil lojistik uygulamalarının hâkim olduğu şirketlerde insan onuruna yakışır işin standartlarının diğer şirketlere oranla daha fazla sağlandığı görülmektedir.

Görüşme yapılan kişilere istihdam ve sosyal haklar başlıkları altında yöneltilen sorularda; büyük bir kesimin çalışanlara sunulan fiziki çalışma ortamından memnun olması, yaptıkları işi severek seçmiş olmaları, adil bir ücret aldıklarına inanmaları, standart çalışma saatlerine sahip olmaları ve yıllık izin kullanımlarında sorun yaşamamaları şirketlerin bu konuda iyi bir performans gösterdiğine işaret etmektedir. Şirketlerin fiziki olanakları her ne kadar tatminkâr olsa da çalışanların iş yapış süreçlerinde zihinsel olarak yoruldukları görülmektedir. Bu durum her ne kadar işin doğası gereği olsa da şirketlerin bu noktada bazı önlemler alması gerekmektedir. Yaşanan stresli ortamın daha keyifli bir hale getirilebilmesi için ofislerde yapılabilecek iyileştirmeler çalışanların performanslarını da olumlu olarak etkileyecektir. Katılımcıların çalıştıkları şirketlerde gerçekleştirilen eğitimler her ne kadar olumlu olarak değerlendirilse de bu eğitimlerin genelde yapılan işlerle alakalı olduğu görülmüştür. Bu nedenle çalışanların kişisel gelişimlerine yönelik eğitimler gerçekleştirilmesi, kariyer planlamalarına yönelik yönlendirmelerin yapılması da şirketlerin göz önünde bulundurması gereken konuların başında gelmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu aldıkları ücretin adil olduğuna inanmalarına rağmen azımsanamayacak sayıda katılımcı adil bir ücret aldığını düşünmemektedir. Ayrıca adil bir ücret aldığını düşünen katılımcıların bir kısmı bu düşüncelerine rağmen aldıkları ücretin sosyal bir hayat sürmek için yeterli olmadığını söylemiştir. Bu durum şirketlerin çalışan ücretlerinde yapabilecekleri iyileştirmeler olduğunu göstermektedir. Şirketler ayrıca belirli dönemlerde sosyal, kültürel, sportif etkinlikler düzenleyerek de çalışanlarının bu konudaki eksik hissetmelerinin önüne geçebilirler.

Katılımcılara sosyal güvenlik başlığı altında yöneltilen sorularda ILO'nun standartlarının çok büyük oranda sağlandığı görülmüştür. Yine de çoğu çalışanın mesaiye kaldıkları durumlarda fazla mesai ücreti almadıkları bu başlık altında en çok dikkat çeken konu olmuştur. Katılımcıların birçoğu bu durumun sektör genelinde yaşandığını ve daha önce çalıştıkları şirketlerde de fazla mesai ücretini almadıklarını ifade etmişlerdir.

Bu bölümde ayrıca katılımcıların sosyal güvenlik kanunundan doğan haklarından yeteri kadar haberdar olmadığı görülmüştür. Şirketlerin çalışanlarına bu noktada farkındalık eğitimi vermeleri hem çalışanların haklarını öğrenmelerini sağlayacak hem de çalıştıkları şirketin çalışan haklarına değer verdiğinin anlaşılmasını sağlayacaktır. Ayrıca katılımcıların sektörel tecrübelerinden faydalanmak için onlara yöneltilen bir soruda lojistik sektöründe çalışan mavi yakalılarının maaşlarının asgari ücret üzerinden gösterilmesine zaman zaman şahit olunduğu bilgisine de ulaşılmıştır. Bu noktada denetimlerin artırılmasının ve çalışanların bu durumu ihbar edebilmesi için farkındalık sağlanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Sosyal diyalog konusunda katılımcıların çalıştıkları şirketlerde üst yönetimle genelde bir diyalog halinde oldukları verilen cevaplardan anlaşılabilir olsa da genelde bu etkileşimlerin olumlu ya da olumsuz bir şekilde sonuca erişmesinin zor olduğu gözlemlenmiştir. Her ne kadar çalışanlar beklenti ve isteklerini şirket yöneticileriyle paylaşıyor olsa da kendileri açısından olumlu bir geri dönüşü çoğu zaman alamamaktadır. Lojistik sektöründe istihdam edilen beyaz yakalılarının herhangi bir sendikaya üyelikleri bulunmadıklarından ötürü zaman zaman ortaya çıkan talep ve beklentilerinin karşılanmadığı veya yönetime aktarılamadığı görülmüştür. Çalışanların bu noktadaki memnuniyetsizliklerinin giderilebilmesi için şirketler içinde gerekli önlemlerin alınması ve uygulamalar yapılması çalışan memnuniyeti açısından oldukça faydalı olacaktır.

Özetle lojistik sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin ve çalışanların yeşil lojistik konusunda yüksek düzeyde bir farkındalığa sahip olduğu yapılan bu çalışmada anlaşılmıştır. Fakat farkındalığın yüksek olması şirketlerin aynı oranda yeşil lojistik uygulamalarına özenle yaklaştığını göstermemektedir.

Bu durumun başında konuyla ilgili olarak ilk başta katlanılması gereken yüksek maliyetlerin şirketler açısından maddi bir külfet olarak görülmesi gelmektedir. Bu durum şirketlerin yeşil lojistik uygulamalarına kademeli bir geçiş süreci benimsemelerine neden olmuştur. Yapılan çalışma yeşil lojistik uygulamalarına süreçlerinde daha fazla yer veren şirketlerin ILO'nun ortaya koyduğu düzgün iş standartlarını diğer şirketlere oranla daha fazla sağladığını ortaya koymuştur. Yine de şirketlerin her iki alanda da kat etmesi gereken daha çok mesafe olduğu da çalışmanın bir başka sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca lojistik sektöründe ulaşılmış olan çalışma koşullarındaki standartların Türkiye'deki diğer sektörlerle kıyaslandığında iyi bir düzeyde olduğu söylenebilir. Lojistiğin hizmet yoğun bir sektör olması, yapılan işin niteliği ve çalışanların eğitim düzeylerinden ötürü lojistik sektörde düzgün işin koşullarının her zaman sağlanması kesintisiz işleyen lojistik süreçler için oldukça önemlidir.

Kaynakça

- Apollo Alliance. (2008). “Green-Collar Jobs in America’s Cities”.
https://www.cows.org/_data/documents/1165.pdf
(Erişim:31.11.2017).
- Aref Hervani, J. S. (2005). Performance Measurement for Green Supply Chain Management. *Benchmarking An International Journal*, 5-8.
- Argan, Y. (2004). *İpek Yolu ve Ünye*. İstanbul: Ziya Ofset
- BALO. (2014). Büyük Anadolu Lojistik Organizasyonlar
<http://www.balo.tc/SF/1264/MusteriSunumuv1220150623.pdf>
(Erişim:04.04.2017).
- Başol, O. (2018). “Dünyada ve Türkiye’de Yeşil İşlerin Gelişimine İlişkin Bir Değerlendirme”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C. 55, ss. 71-87
- Başol, O. ve Saruhan, O. (2018). “Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi: Nitel Bir İnceleme”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.36, ss.127-147
- Bescond, D., Chataignier, A., ve Mehran, F. (2003). *Seven Indicators to Measure Decent Work : An International Comparison*. International Labour Review.
- Canitez, M. (2011). *Uluslararası Pazarlamada Lojistik ve Uygulamalar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- CEDEFOP. (2009). *Future Skills Needs for the Green Economy*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cobourn, B. (2008). *Going green: Sustainable growth strategies*.
<http://www.sustentabilidad.uai.edu.ar/pdf/info/tec5.pdf>
(Erişim:28.02.2018).
- Council, N. R. (1997). *A Guidebook for Forecasting Freight Transportation Demand*. Cambridge: National Academy Press.

https://books.google.com.tr/books/about/A_Guidebook_for_Forecasting_Freight_Tran.html?id=X64nAQAAMAAJ&redir_esc=y
(Erişim:08.10.2017).

Coyle Novak, G. B. (2011). *Transportation: A Supply Chain Perspective*. Cincinnati: South Western Cengage Learning.

David, B., Stephen, L., ve Joe, H. (2002). *Logistics*.

Deniz Ticaret Odası. (2017). “Dünya ve Türkiye’de Lojistik Sektöründe Mevcut Durum”, http://www.denizticaretodasi.org.tr/Shared%20Documents/Deniz%20Ticaret%20Dergisi/kasim_ek_2017.pdf (Erişim:10.12.2018).

Deutsche Post and DHL. (2018). “Kariyer”, <http://www.dpdhl.com/en/career.html> (Erişim:27.02.2018).

DOĞAN, İ. (2017). *Sosyal Dışlanma ve İnsan Onuruna Yakışır İş: Yoksunlukların Algılanması*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S 69, ss. 135-158. <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/33251/370121>, (Erişim:15.01.2019)

Erdut, Z. (2003). *Küresellesme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.

Façanha, C., Blumberg, K., ve Miller, J. (2012). *Global Transportation Energy and Climate Roadmap*. Washington: International Council on Clean Transportation.

Ghai, D. (2003). Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*.

Gueye, M. K., ve Fyfe, A.M. (2015). *Decent Jobs in a Safe Climate: ILO Solutions for Climate Action*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_374304.pdf (Erişim:05.05.2018).

- Günaydın, D. (2015). “İnsana Yakısr İş: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme”, The Journal of Academic Social Science Studies. S 37, ss. 123-148
- Hürriyet. (2013). <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/balonun-ilk-treni-4-gunde-almanyaya-ulasti-24702457> (Erişim:04.05.2018).
- ILO. (1999). “Decent Work, International Labour Conferance,87th Session”. Geneva.
- IMF. *Wold Economic Outlook Subdued Demand:Symptoms and Remedies.* (2016). <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/02/> (Erişim:21.10.2017).
- Işığık, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakısr İş.* Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Işığık, Ö. (2010). Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakısr İş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi.* <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/886/9851> (Erişim:27.06.2018).
- Kapar, R. (2004). Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar. *İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları 48.Kitap.*
- Kaya, O. (2015). *Türkiye'nin Lojistik Sektörünün Büyüklüğü (resmi verilerle).* <https://www.lojiport.com/turkiyenin-lojistik-sektorunun-buyuklugu-resmi-verilerle-91460yy.htm> (Erişim:21.10.2018).
- Koban, E., ve Keser, H. (2015). *Dış Ticarete Lojistik.* Bursa: Ekin Yayınevi.
- Koban, E., ve Keser, H. Y. (2013). “Rekabet Edebilirlikte Türk Lojistik Sektörünün İstihdam Yapısının Analizi ve İstihdama Yönelik Devlet Destekleri”. *Çalışma İlişkileri Dergisi, ss. 32-43.*
- Küçük, O. (2016). *Lojistik İlkeleri ve Yönetimi.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Kümbetoğlu, B. (2015). *Sosyoloji ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Long, D. (2012). *Uluslararası Lojistik Küresel Tedarik Zinciri Yönetimi*, Çev. M. Tanyaş, ve M. Düzgün. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Melemen, M. (2003). *Uygulamalı Dış Ticaret İşlemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Murphy, P., ve Knemeyer, M. (2016). *Güncel Lojistik*, Çev. P. D. Yercan, ve Y. D. Demiroğlu. Ankara: Nobel Kitap.
- Özsoy, C. (2011). “Yeşil Ekonominin Dinamikleri: Yeşil İşler ve Beceriler”. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, ss 562.
- Patton, M. (1987). *How to Use Qualitative Methods in Evaluation*. Londra.
- Pollin, R., Garrett-Peltier, H., Heintz, J., ve Scharber, H. (2008). “*Green Recovery: A Program to Create Good Jobs and Start Building a Low-Carbon Economy*”. Center for American Progress.
- PWC. (2012). “Transportation & Logistics 2030 Volume 5: Winning the talent race”, <https://www.pwc.com/gx/en/transportation-logistics/pdf/pwc-tl-2030-volume-5.pdf> (Erişim:31.10.2017).
- Resmi Gazete. (2011). Türk Ticaret Kanunu. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110214-1-1.htm> (Erişim:22.07.2016).
- Resmi Gazete. (2011). *Türk Ticaret Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6102.pdf> (Erişim:22.04.2018).
- Resmî Gazete. (2013). Türkiye Demiryollarının Ulaştırılmasının Serbestleştirilmesi Hakkındaki Kanun. *Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130501-1.htm> (Erişim:29.03.2018).

Robinson, A. (2014). Transportation Management Company. <http://cerasis.com/2014/02/19/what-is-reverse-logistics/> (Erişim:13.12.2017).

Robinson, A. (2015). “*Interesting Facts & Financial Breakdown of the Global Logistics Market*”. Transportation Management Company. <http://cerasis.com/2015/04/22/logistics-infographic/> (Erişim:21.10.2017).

Saruhan, O. (2017). *AVM alışanlarının İnsana Yakışır İş Standartları Bağlamında Değerlendirilmesi: Lüleburgaz Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

şahin, Ü. (2013). *Yeşil Düşünceden Yeşil Ekonomiye*. İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.

şen, İ. K. (2014). Lojistik Faaliyetlerin Yönetimi ve Maliyetleme Yaklaşımları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, ss. 83-106.

Taha, E., Tokur, İ., ve Gülbahar, F. (2016). *Lojistik Sektöründe Sürdürülebilirlik Yeşil Lojistik*. İstanbul: MÜSİAD.

Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi*. Ankara: İmge Kitabevi.

Trebilcock, A. (1994). *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation In National Economic and Social Policy Making*. Geneva: International Labour Office.

TÜİK. (2017). *Dış Ticaret İstatistikleri*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24822> (Erişim:21.10.2017).

TÜİK. (2017). “İşgücü İstatistikleri”, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim:08.11.2017).

Türkiye Cumhuriyeti Dışışleri Bakanlığı. (2011). <http://www.mfa.gov.tr/kyoto-protokolu.tr.mfa> (Erişim:21.03.2018).

Tzu, S. (2011). *Savaş Sanatı*. Çev. A. Demir, İstanbul: Kastaş Yayınevi.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2017). “*About the Transportation and Warehousing Sector*”. <https://www.bls.gov/iag/tgs/iag48-49.htm> (Erişim:31.10.2017).

Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı. (2014). *Kombine Taşımacılık Strateji Belgesi*.
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/TMKDG/tr/doc/20150106_1_22025_64574_1_64896.pdf (Erişim:23.03.2018).

Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı. (2017). *Sayısal Veriler Işığında Ulaşım ve İletişim*. <http://www.udhb.gov.tr/images/istatistik/2003-2016.pdf> (Erişim:21.03.2018).

Uluslararası Taşımacılık ve Lojistik Hizmet Üretenleri Derneği. (2017). <http://www.utikad.org.tr/haberler/?id=14395> (Erişim:16.10.2017).

Vitasek, K. (2013). *Supply Chain Management Terms and Glossary*. Illinois. http://cscmp.org/CSCMP/Educate/SCM_Definitions_and_Glossary_of_Terms/CSCMP/Educate/SCM_Definitions_and_Glossary_of_Terms.aspx?hkey=60879588-f65f-4ab5-8c4b-6878815ef921 (Erişim:08.10.2018).

Worldbank. (2016) https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?year_high_desc=true (Erişim:31.10.2017).

EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu

Lojistik Sektöründe Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesine Yönelik Derinlemesine Mülakat Soruları

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, lojistik sektöründeki yeşil dönüşüm sürecinde şirketler tarafından hayata geçirilen uygulamaların aynı zamanda şirket çalışanlarının çalışma koşullarında iyileştirmeler sunup sunmadığını incelemektir. Özellikle Dünya Çalışma Örgütü (ILO)'nun ortaya koymuş olduğu “İnsan onuruna yakışır iş” kavramının değerlendirme ölçütleri yapılandırılmış derinlemesine mülakatın genel hatlarını oluşturmaktadır.

Sorular tamamen çalışan görüşlerini ölçmek için hazırlanmış ve “LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI: İNSAN ONURUNA YAKIŞIR İŞ AÇISINDAN BİR ARAŞTIRMA” konulu yüksek lisans tezinde kullanılacak ve bilgiler herhangi bir üçüncü şahıs ile paylaşılmayacaktır.

İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ

Öğr. Gör. Emre İPEKÇİ

A. Katılımcının demografik bilgileri;

1. Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz
2. Lütfen yaşınızı belirtiniz
3. Lütfen medeni durumunuzu belirtiniz
4. Lütfen eğitim durumunuzu belirtiniz
5. Lütfen çalıştığınız ili belirtiniz.
6. Lütfen pozisyonunuzu belirtiniz
7. Lütfen kaç yıldır lojistik sektörde çalıştığınızı belirtiniz
8. Lütfen lojistik sektörde hangi departmanda çalışmakta olduğunuzu belirtiniz
9. Lütfen bu meslekteki deneyim sürenizi belirtiniz
10. Yöneticilik fonksiyonunuz var mı?
11. Eğer yöneticilik fonksiyonunuz varsa, kaç kişiden sorumlusunuz?
12. Kime (hangi yöneticiye) bağlı olarak çalışıyorsunuz?

B. Katılımcıların istihdamı ve çalışma koşullarına ilişkin bilgiler;

1. Fiziki çalışma ortamınızdan bahseder misiniz? (soğuk-sıcak, karanlık-aydınlık, havasız, hijyenik, vb.)
2. Zihinsel çalışma ortamınızdan bahseder misiniz? (stresli, yorucu, gergin, eğlenceli, keyifli, vb.)
3. İş Kanununa göre mi yoksa Borçlar kanununa göre mi yapılan bir sözleşme ile çalışıyorsunuz?
4. İşinizin kendi yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?
5. Yetenekleriniz çalıştığınız işe göre yeterli mi? (Yeterli/Yetersiz)
6. İşyerinde becerilerinizin gelişimi ile ilgili eğitimler oluyor mu?
7. Evet ise, siz bu eğitimlerden faydalandınız mı?
8. Bu işi severek ve isteyerek mi seçtiniz?
9. Bu işi piyasadaki işsizliği düşünerek (yeteneklerinizin altında olduğu halde) mi kabul ettiniz?
10. Adil bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?
11. Aldığınız ücret, sosyal bir hayat sürdürmeniz için sizce yeterli mi?
12. Sizce, yaptığınız işe göre aylık net ne kadar ücret almalısınız?
13. Çalışma koşullarınız hakkında bilgi verir misiniz?
14. Gece çalışmanız var mıdır?
15. Çalışma saatleriniz uzun mudur?
16. Çalışma saatleriniz yorucu mudur?
17. Haftalık izinlerinizi istediğiniz gün kullanabiliyor musunuz?
18. Haftalık izinlerinizi hafta sonu kullanabiliyor musunuz?
19. Yıllık ücretli izin kullanabiliyor musunuz?
20. Kullanıyorsanız kaç parça halinde?

C. Sosyal güvenlik hukukundan doğan hakların işyerinde uygulanmasına ilişkin bilgiler;

1. Sizce işyerinizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri uygulanıyor mu?
2. İş güvencenizin olduğunu düşünüyor musunuz?
3. Kıdem tazminatı ve diğer sosyal haklardan kaçınmak için istifa etmeye zorlandınız mı?
4. İşten çıktığınız takdirde sosyal haklarınızı alabileceğinizi düşünüyor musunuz?
5. Lojistik sektöründe sigortasız çalıştırıldınız mı?
6. Lojistik sektöründe sigortasız çalıştırılan kişilere şahit oldunuz mu?

D. İşyerindeki temel haklara ilişkin bilgiler;

1. İşyerinde siyasi görüş, ırk, ten rengi, din ve cinsiyet gibi nedenlerden dolayı hiç ayrımcılığa maruz kaldınız mı?
2. Diğer çalışanlar ile eşit olduğunuzu hissediyor musunuz?
3. Mesaiye kendi iradeniz ile mi kalıyorsunuz?
4. Mesaiye kaldığınız zaman, fazla çalışma ücreti alabiliyor musunuz?
5. Lojistik sektöründe çalışmak, aile hayatınızı olumsuz yönde etkiliyor mu?
6. İşe ve ailenize ayırdığınız saatin dengeli olduğunu düşünüyor musunuz?

E. Lojistik sektöründe sosyal diyaloga ilişkin bilgiler;

1. Daha önce işyerinde çıkan uyumsuzlukları işçi, işveren temsilcisi (yönetici) bir araya gelerek çözüm için tartıştınız mı?
2. Çalışan olarak kendinizi şirket yönetiminde söz sahibi hissediyor musunuz?
3. Çalışma şartları ve koşullarının düzeltilmesi için daha önce yönetimle veya yöneticiyle görüş alışverişinde bulunduktan sonra ortak karar aldınız mı?

F. Yeşil lojistik hakkında bilgiler;

1. Lojistik sektörünün çevreye zararlı olduğunu düşünüyor musunuz?
2. Çalıştığınız şirket için “yeşil lojistik şirketi” diyebilir misiniz?
3. Çalıştığınız şirkette yeşil lojistiğine ilişkin neler yapılmaktadır? Şirketinizin bu konuda yaptığı faaliyet ve yatırımlar hakkında bilgi verebilir misiniz?
4. Yeşil lojistik sizce sadece çevreci olmak adına bazı fosil yakıt tüketimini azaltmakla ya da yenilenebilir enerji kaynakları kullanmakla gerçekleşir mi?
5. Yeşil lojistiğe önem veren şirketlerde çalışmayı tercih etme nedeniniz var mı?
6. Yeşil lojistiğe ilişkin sektörel deneyimleriniz ışığında bilgi verebilir misiniz?

G. İnsan onuruna yakışan işler ile ilgili bilgiler;

1. Şu an çalıştığınız iş, çevrenizde size saygınlık kazandırıyor mu?
2. Çalıştığınız işin insan onuruna yakıştığını (nitelikli ve iyi koşullarda olduğunu) düşünüyor musunuz?
3. Eğer siz patron olsaydınız, çalıştığınız işteki çalışanlarınıza insan onuruna yakışan (nitelikli ve iyi koşullarda olduğunu) bir iş sağlamak ister miydiniz?
4. (Cevap olumluysa) İnsan onuruna yakışan işleri sağlamak için ne yapardınız?
5. Bunun dışında paylaşmak istediğiniz bir şey var mı?

Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

EK 2: Katılımcı Demografik Bilgileri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Pozisyon	Tecrübe (Yıl)
K1	Erkek	26	Bekâr	Lisans	Proje Yöneticisi	5
K2	Erkek	45	Evli	Lisans	Genel Müdür Yardımcısı	21
K3	Erkek	34	Bekâr	Lisans	Kargo Müdürü	10
K4	Erkek	39	Bekâr	Y.Lisans	Hava Kargo Ülke Müdürü	20
K5	Erkek	36	Evli	Y.Lisans	Lojistik Müdürü	14
K6	Erkek	42	Evli	Lisans	Uluslararası Lojistik Müdürü	18
K7	Erkek	32	Bekâr	Lisans	Ofis müdürü ve Satış Müdürü	11
K8	Erkek	36	Evli	Lisans	Forwarding Müdürü	15
K9	Erkek	39	Evli	Lisans	Sistem Performans ve İmplementasyon Müdürü	16
K10	Erkek	32	Evli	Lisans	LCL İş Geliştirme Müdürü	10
K11	Erkek	35	Evli	Lisans	Departman Müdürü	12
K12	Erkek	38	Evli	Lisans	Operasyon ve Satınalma Müdürü	16
K13	Erkek	32	Evli	Lisans	Hava Kargo Ürün Müdürü	7
K14	Erkek	34	Evli	Lisans	Satış Yönetmeni	8
K15	Kadın	32	Evli	Y.Lisans	Yönetici	8
K16	Kadın	30	Evli	Lisans	Satış Şefi	8
K17	Erkek	35	Evli	Lisans	İş Geliştirme Müdürü	14
K18	Erkek	38	Evli	Lisans	Direktör	14
K19	Kadın	40	Evli	Lisans	Gemi Brokeri	15
K20	Erkek	43	Evli	Lisans	Direktör	19
K21	Erkek	47	Evli	Lise	Depo ve Lojistik Müdürü	22
K22	Erkek	34	Evli	Lisans	Hava Kargo Fiyatlandırma Müdürü	8
K23	Erkek	48	Evli	Lisans	Yönetici	23
K24	Kadın	40	Evli	Lisans	Fiyatlandırma Müdürü	15
K25	Erkek	36	Evli	Lisans	Genel Müdür	15
K26	Erkek	38	Evli	Y.Lisans	Operasyon Direktörü	8