

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

PROFESYONEL SPORDA GÜVENCESİZ ÇALIŞMA: TÜRKİYE BASKETBOL
LİGLERİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet Nusret BAŞTUĞ

ANKARA, 2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

PROFESYONEL SPORDA GÜVENCESİZ ÇALIŞMA: TÜRKİYE BASKETBOL
LİGLERİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet Nusret BAŞTUĞ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA

ANKARA, 2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

PROFESYONEL SPORDA GÜVENCESİZ ÇALIŞMA: TÜRKİYE BASKETBOL
LİGLERİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA

.....

Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba DOĞAN

.....

Dr. Öğr. Üyesi Serter ORAN

.....

Tez Sınavı Tarihi: 18/08/2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA danışmanlığında hazırladığım “Profesyonel Sporda Güvencesiz Çalışma: Türkiye Basketbol Ligleri Örneği (Ankara, 2020)” adlı yüksek lisans tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: .../.../...

Ahmet Nusret BAŞTUĞ

İÇİNDEKİLER

ŞEKİL VE TABLO LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

1.1. Güvencesizlik Olgusu.....	4
1.2. Güvencesizlik Nedenleri.....	6
1.2.1. Bireysel Nedenler	6
1.2.2. Örgütsel Nedenler.....	7
1.2.3. Ekonomik Nedenler	8
1.2.4. Hukuki Nedenler.....	8
1.3. Güvencesizlik Öğeleri.....	9
1.3.1. Belirsizlik	9
1.3.2. Algılanan Tehdit.....	10
1.3.3. İşsizlik Kaygısı	11
1.4. Güvencesizlik Yaklaşımları	11
1.4.1. Öznel ve Nesnel Güvencesizlik Yaklaşımı	12
1.4.2. Nicel ve Nitel Güvencesizlik Yaklaşımı.....	13
1.4.3. Bilişsel ve Duygusal Güvencesizlik Yaklaşımı.....	14

1.5. Güvencesiz Çalışma Olgusu.....	14
--	-----------

İKİNCİ BÖLÜM

SPORDA ÇALIŞMANIN DÖNÜŞÜMÜ VE PROFESYONEL SPORDA GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

2.1. Amatör Spordan Profesyonel Spora Çalışmanın Dönüşümü	21
--	-----------

2.1.1. Profesyonel Sporun İşçileri Olarak Profesyonel Sporcu	25
--	----

2.1.2. Profesyonel Sporun İşverenleri Olarak Profesyonel Spor Kulüpleri.....	27
--	----

2.2. Profesyonel Sporda Güvencesiz Çalışma	28
---	-----------

2.2.1. Profesyonel Sporda Güvencesiz Çalışma Sorunları	30
--	----

2.2.1.1. Profesyonel Sporda Ücret Hakkının Korunması Sorunu.....	30
--	----

2.2.1.2. Profesyonel Sporda Sosyal Sigorta ve Kayıt Dışı Çalışma Sorunu	32
---	----

2.2.1.3. Profesyonel Sporda İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu	34
--	----

2.2.1.4. Profesyonel Sporda Ayrımcılık Sorunu.....	35
--	----

2.2.1.5. Profesyonel Sporda Sendikal Temsil Sorunu	37
--	----

2.2.1.6. Profesyonel Sporda Eğitim Sorunu	39
---	----

2.3. Profesyonel Sporda Güvencesiz Çalışma Sorunlarına İlişkin Düzenlemeler...	40
---	-----------

2.3.1. Dünya’da Profesyonel Sporun Güvencesiz Çalışma Sorunlarına İlişkin Düzenlemeler	40
---	----

2.3.1.1. Sendikal Düzenlemeler.....	41
-------------------------------------	----

2.3.1.2. Avrupa Ülkelerinde Gerçekleşen Düzenlemeler.....	44
---	----

2.3.1.3. Spor Tahkim Mahkemesi (CAS).....	47
---	----

2.3.1.4. Dünya Anti Doping Ajansı (WADA).....	47
---	----

2.3.2. Türkiye’de Profesyonel Sporun Güvencesiz Çalışma Sorunlarına İlişkin Düzenlemeler	48
2.3.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler	49
2.3.2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler.....	49
2.3.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler	51
2.3.2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler	52
2.3.2.5. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE BASKETBOL LİGLERİNDE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA SORUNLARINA İLİŞKİN BİR ANALİZ

3.1. Araştırmanın Amacı.....	56
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	57
3.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	57
3.2.2. Veri Toplama Teknikleri.....	59
3.3. Araştırmanın Varsayımları	61
3.4. Araştırma Bulguları.....	61
3.4.1. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar	62
3.4.1.1. Ücret Sorunu	62
3.4.1.2. Sakatlık ve İş Göremezlik Sorunu.....	64

3.4.1.3. Kayıt Dışı Çalışma Sorunu	65
3.4.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu	67
3.4.1.5. Hafta Tatili Sorunu.....	70
3.4.1.6. Psikolojik Taciz Sorunu.....	70
3.4.1.7. Ayrımcılık Sorunu.....	72
3.4.1.8. Fiziksel Şiddet Sorunu.....	74
3.4.2. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Sendikal Temsil Sorunu.....	75
3.4.3. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Eğitim Sorunu	77
3.4.4. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Geleceğe İlişkin Belirsizlik Durumları.....	79
SONUÇ VE ÖNERİLER	82
KAYNAKÇA.....	88
EKLER.....	108
ÖZET.....	109
ABSTRACT	110

ŞEKİL VE TABLO LİSTESİ

Şekil Listesi

Şekil 1. Dünyada Sporcu Sendikalarının Artışı.....	41
--	----

Tablo Listesi

Tablo 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yapılan Katılımcılara İlişkin Bilgiler	59
--	----

Tablo 2. Önceden Belirlenmiş Temaların Görüşme Soruları ile İlişkisi	62
--	----



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BSL	: Basketbol Süper Ligi
CAS	: Spor Tahkim Mahkemesi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EBBL	: Erkekler Bölgesel Basketbol Ligi
FC	: Futbol Kulübü
FIFA	: Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği
FIFPRO	: Uluslararası Profesyonel Futbolcu Sendikaları Federasyonu
FUTBOL-SEN	: Futbol Çalışanları Sendikası
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
NBA	: Amerikan Ulusal Basketbol Ligi
NCAA	: Amerikan Kolej Sporları Kurulu
NLRA	: Amerikan Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası
NLRB	: Amerikan Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PPF	: İngiltere Profesyonel Sporcular Federasyonu
SPOR EMEK-SEN	: Devrimci Spor Emekçileri Sendikası
SPOR-SEN	: Spor Emekçileri Sendikası
TBF	: Türkiye Basketbol Federasyonu
TBL	: Türkiye Basketbol Ligi
TB2L	: Türkiye Basketbol İkinci Ligi
TORES-İŞ	: Turizm, Otel, Restoran, Eğlence ve Spor İşçileri Sendikası
TÜM EMEK-SEN	: Turizm, Otel ve Spor Emekçileri Sendikası
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
WADA	: Dünya Anti Doping Ajansı

WNBA

: Amerikan Ulusal Kadın Basketbol Ligi



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim dönemi boyunca ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, değerli görüşleri ve önerileriyle her konuda yolumu aydınlatan tez danışmanım Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA hocama sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı arz ederim. Ayrıca tez jürimde görüş ve eleştirileriyle tezime sundukları katkılardan dolayı Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba DOĞAN ve Dr. Öğr. Üyesi Serter ORAN'a, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü hocalarımdan her birine ve Doç. Dr. Mustafa GÜMÜŞ hocama bu süreçte bana kattıkları için minnettarım.

Çalışmanın çıkmaza girdiği aşamalarda benimle aynı süreçte kendi tezleriyle de meşgul olmalarına rağmen görüş ve önerileriyle çalışmama katkıda bulunan değerli dostum Arş. Gör. Sefa ULU ve çalışma arkadaşım Arş. Gör. Ömer Batuhan BEŞİRLİ'nin beraberliklerinden dolayı oldukça kısmetliydim. Ayrıca tezin başından sonuna kadar desteğini esirgemeyen basketbol emekçisi dostum Gökhan AKKOYUN'a da çok şey borçluyum. Her birinize sonsuz teşekkürler.

Yüksek lisans eğitim dönemim birçok açıdan hayatımın en zorlu ama bir o kadar da güzel yıllarını kapsadı. Bu zorluklar ile dolu bir süreçte maddi ve manevi anlamda her an yanımda olan ve destekleriyle bugünlere gelmemi kolaylaştıran aileme sonsuz şükranlarımı sunuyorum. Bu sürecin en büyük kahramanı olan eşime ise; sevgisinden, sabrından ve desteklerinden dolayı sonsuz teşekkür ve sevgilerimi belirtmek isterim.

Bu çalışmayı başta tüm spor emekçileri olmak üzere Türkiye Basketbol Liglerinin basketbol emekçilerine ithaf ediyorum. Her birinize sonsuz teşekkürler.

GİRİŞ

Güvencesiz çalışma olgusu belirli işler veya sektörler ile sınırlı kalmayarak birçok çalışma alanını kapsamaktadır. Bu çalışma alanlarından biri de profesyonel spordur. Amatör sporun, 1980'li yıllar itibariyle profesyonelleşerek küresel boyutta ekonomik bir çalışma alanı haline gelmesiyle birlikte çalışma hayatında işçi ve işveren ilişkilerinden kaynaklanan güvencesiz çalışma sorunları, profesyonel sporun çalışma aktörleri olan profesyonel sporcular ve profesyonel spor kulüpleri arasında da ortaya çıkmıştır.

Profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunları; sporcuların işçi veya çalışan olarak görülmemeleri sebebiyle, literatürün ve sosyal politikaların büyük ölçüde dışında bırakılmıştır. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2020 yılında düzenlemiş olduğu Spor Dünyasında İnsana Yaraşır İş başlıklı Küresel Diyalog Forumunda; profesyonel sporcuların yaşamış olduğu güvencesiz çalışma sorunlarına dikkat çekerek, sorunların çözümü doğrultusunda düzenlemelerin yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Bu anlamda bazı gelişmiş ülkelerde sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin düzenlemeler yapıldığı ve çalışma hayatında haklarının ve çıkarlarının korunup geliştirilmesi amacıyla sporcu sendikaları kurulduğu görülmektedir. Ülkemizde ise profesyonel sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi; 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında bırakılarak, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde belirlenen hükümler ve spor federasyonları talimatları ile gerçekleşmektedir. Ancak belirtilen kanunlar kapsamında gerçekleşen düzenlemelerin sporculara özgü olmaması, sporcuların yasal düzenlemeler kapsamında belirlenen haklardan yararlanamaması ve spor federasyonları talimatlarının çalışma koşullarının düzenlenmesi açısından yetersiz olması, Türkiye'deki spor kulüpleri tarafından çalıştırılan sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarını her geçen gün arttırmaktadır.

Ülkemizde profesyonel sporcuların artan güvencesiz çalışma sorunları, sporculara özgü sosyal politikaların geliştirilmesi amacıyla sınırlı da olsa bilimsel çalışmaların yapılmasına zemin hazırlamıştır. Nitekim Türkiye Futbol Liglerinde çalıştırılan futbolcuların çalışma koşullarını inceleyen bilimsel çalışmaların etkisiyle futbolcuların sendikalaştığı görülmektedir. Bu anlamda basketbol, voleybol ve hentbol gibi diğer spor dallarında çalışan sporcuların çalışma sorunlarının ortaya çıkarılmasının geliştirilecek sosyal politikalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın temel problemini; Türkiye Basketbol Liglerinde güvencesiz çalışma sorunları nelerdir sorunsalı oluşturmaktır. Çalışmanın Türkiye’de basketbolcuların güvencesiz çalışma sorunlarını inceleyen ilk bilimsel çalışma olma özelliğiyle literatüre yapacağı katkı önem taşımaktadır. Bu çalışma profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarının Türkiye Basketbol Liglerindeki yansımaları, spor kulüpleri tarafından çalıştırılan basketbolcuların bakış açısından ortaya koyarak, sorunlara ilişkin gerçekleştirilecek düzenlemelere ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın birinci bölümü; profesyonel sporun güvencesiz çalışma literatüründeki yerini belirlemek amacıyla, güvencesiz çalışmaya ilişkin kavramsal çerçeveden oluşmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatında güvencesizlik olgusunun nedenleri, öğeleri ve yaklaşımları ele alınarak güvencesiz çalışma olgusunun işaret ettiği sorunlar belirlenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümü; profesyonel sporda güvencesiz çalışmanın neden, nasıl ve hangi koşullarda ortaya çıktığının anlaşılabilmesi amacıyla; sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümünden yola çıkmaktadır. Bu dönüşüm neticesinde ortaya çıkan profesyonel sporun ekonomik boyutu; amatör sporculuğu profesyonel bir meslek haline getirirken, spor dışındaki sektörlerde sermayedar olan işverenleri ise sahip oldukları spor kulüpleri aracılığıyla profesyonel sporun da işverenleri haline getirmiştir. İşçi ve işveren ilişkilerinin profesyonel spora yansımaları, profesyonel sporcuların

güvencesiz çalışma sorunlarının temelini oluşturmıştır. Bu doğrultuda ILO'nun 2020 yılında düzenlemiş olduğu Spor Dünyasında İnsana Yaraşır İş başlıklı Küresel Diyalog Forumunda belirtilen profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunları; profesyonel sporun iki temel aktörü olan profesyonel sporcu-profesyonel spor kulübü ilişkisi çerçevesinde ele alınarak bu sorunlara ilişkin Dünya'da ve Türkiye'de gerçekleştirilen düzenlemeler incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü; profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarının, Türkiye Basketbol Liglerindeki spor kulüpleri tarafından çalıştırılan basketbolcuların bakış açısıyla ortaya çıkarılması amacıyla alan araştırmasına ayrılmıştır. Alan araştırmasında nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim (fenomenolojik) deseni kullanılmıştır. Bu doğrultuda veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği benimsenmiştir. Aynı zamanda verilerin geçerliğini ve güvenilirliğini arttırmak amacıyla nitel araştırmaların veri toplama türlerinden biri olarak kullanılan sesli ve görsel materyallerden yararlanılmıştır. Yapılan görüşmelerden ve sesli ve görsel materyallerden elde edilen verilerin betimsel analiz yoluyla özetlenmesi ve yorumlanması ile bulgulara ulaşılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

Çalışmanın birinci bölümü; profesyonel sporun güvencesiz çalışma literatüründeki yerini belirlemek amacıyla güvencesiz çalışmaya ilişkin kavramsal çerçeveden oluşmaktadır. Bu çerçevede güvencesizlik olgusu, nedenleri ve yaklaşımları ele alınarak güvencesiz çalışmanın işaret ettiği sorunlar belirlenmiştir.

1.1. Güvencesizlik Olgusu

İşgücü piyasalarının dört temel unsurundan birisi olan güvencesizlik olgusu çalışma hayatı içerisinde farklı tanımlamalar ile kullanılmaktadır. Giddens, güvencesizliği; farklı mesleklerde çalışanların, işlerinin gelecekteki güvenliğine ilişkin kaygı hissi duymaları sebebiyle sağlık ve özel hayatlarındaki değişim durumu olarak tanımlamaktadır (Giddens, 2005: 407-409). Benzer şekilde güvencesizlik; işin gelecekteki varlığı hakkında genel endişe durumunu (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587), mevcut işin devamlılığı için potansiyel tehdit algısını (Heaney, House ve Israel, 1994: 1431), tehdit altında gerçekleşen bir işin sürekliliğinin sağlanmasındaki güçsüzlüğü (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438), olması gereken ve beklenen iş güvencesi ile halihazırda var olan iş güvencesi arasındaki düzey farkını ifade etmektedir (Hartley ve Jacobson, 1991:7). Bu anlamda yapılan güvencesizlik tanımları, yapılan işin devamlılığına engel teşkil eden durumlardan dolayı yaşanan belirsizlik ve işsizlik kaygısını ön plana çıkarmaktadır (Çakır, 2007: 120).

Standing’e göre güvencesizlik, güven üzerine kurulu bir iş kimliğinin olmaması durumunun çalışma hayatında; “emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği ve temsil güvenliği” gibi güvencelerden birinin, birkaçının veya hiçbirinin olmamasını ifade

etmektedir (Standing, 2019: 25,26).¹ Öte yandan güvencesizlik; yalnızca Standing'ın belirtmiş olduğu ekonomik ve sosyal güvenceler ile ilişkili olmayıp aynı zamanda çalışanların bu güvencelere sahip olamama durumunun getirmiş olduğu tehditleri algılama biçimiyle de ilişkilidir. Bu nedenle güvencesizliğin algılanan tehdit unsuru, kişiden kişiye değişebilmektedir (Klandermans ve Vuuren, 1999: 145).

Güvencesizlik olgusu psikoloji, hukuk ve iktisadi boyutları olan bir kavramdır. (Özmen, 2016: 87). Güvencesizliğin psikoloji boyutu; çalışma hayatında bireylerin, işlerinin geleceğine ilişkin algıladığı kaygı düzeyi ile özdeşleştirilmektedir (Seçer, 2009: 308). Bu anlamda Sekban'ın (2019) 111 pilotun çalışma koşullarında sağlık risklerinden kaynaklı güvencesizlik algılarını incelediği bir çalışmada; güvencesizlik algısı ile pilotların kaygı düzeyleri arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Aynı şekilde Dursun ve Bayram'ın (2013) 2 işyerinde 147 çalışan üzerinde gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada; çalışanların güvencesizlik algısındaki artışın, sürekli kaygı düzeyinde de artışa sebep olduğu görülmüştür. Ancak iki çalışmada da güvencesizlik algısının oluşturduğu kaygı düzeyi her çalışan için geçerli olmamaktadır. Bu nedenle psikoloji literatüründe güvencesizlik, çalışanların güvencesizliği algılama ve değerlendirmesine göre farklılık gösterebilmektedir (Seçer, 2007: 167).

Güvencesizliğin hukuk boyutu; çalışma hakkının ihlal edilmesi anlamında kullanılmaktadır. Örneğin iş sözleşmesi ile bir işverene bağımlı olarak çalışan bireyin haksız yere iş sözleşmesinin feshi, hukuki boyutta güvencesizliğe yol açmaktadır. Bu anlamda güvencesizlik, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü

¹ Emek piyasası güvenliği; ülkelerin makro düzeyde ekonomi ve istihdam politikalarıyla gelir getirecek çalışma alanları ve iş imkanları oluşturabilmesini, istihdam güvenliği; haksız işten çıkarmaların engellenmesini, iş güvenliği; çalışma hayatında yükselme imkanlarının sağlanması ve çalışma hakkının korunmasını, çalışma güvenliği; çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği; çalışanların vasıf kazanmasını ve mevcut bilgi ve becerilerin geliştirilmesini, gelir güvenliği; yeterli ve düzenli bir gelirin asgari ücret uygulaması ve sosyal güvenlik programları yoluyla sağlanmasını ve temsil güvenliği ise çalışanların örgütlenerek sendikal faaliyetlerde bulunabilmesini ifade etmektedir.

sözleşmelerinde yasaklanmıştır (Kaya, 1999: 1). Ülkemizde iş güvencesi ilk kez 2002 yılında çıkarılan 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nda yer almış, günümüzde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen; “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” hükmü ile düzenlenmiştir (Demir, 2009: 245-263). Bu düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen şartları taşıyan işçileri güvence altına alsa da belirtilen şartları taşımayan işçiler ve kanun kapsamında değerlendirilmeyen çalışanlar için güvencesizliğin hukuk boyutunu oluşturmaktadır.

İktisatçılar ise güvencesizliği; işte kalma süresi, işsizlik ve işgücü devir oranı gibi işin sürekliliği ve istikrarını belirleyen değişkenler üzerinden ele almaktadır. Bu değişkenler güvencesizliğin nesnel tehditleri ve iş istikrarının ölçümü ile ilişkili olsa da istikrarlı bir işte çalışanların ve çalışma hayatına ilişkin işsizlik gibi nesnel tehditler ile karşılaşmayanların da güvencesizlik yaşayabilme ihtimalini göz ardı etmektedir (Seçer, 2007: 166,167).

1.2. Güvencesizlik Nedenleri

Çalışma hayatında güvencesizlik olgusunu ortaya çıkaran nedenler; bireysel, örgütsel, ekonomik ve hukuki nedenler başlıkları altında incelenmiştir.

1.2.1. Bireysel Nedenler

Bireysel nedenler; bireylerin istihdam edilebilirliği, eğitimi, nitelikleri ve kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Yüksek nitelikli, eğitilmiş ve kendine güvenen bireylerin; niteliksiz, eğitimsiz ve öz güvensiz bireylere göre daha güvenceli işlerde istihdam edildiği bilinmektedir (Çakır, 2007: 126). Roskies vd.'nin çalışma hayatında güvencesizlik algısı ile bireylerin kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışmaya göre; pozitif

düşünce yapısına sahip çalışanların güvencesizlik algısı, negatif düşünce yapısına sahip olan çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993: 627,628). Çalışma hayatında güvencesizliğe neden olan kişilik özellikleri somut bir gösterge olmasa da güvencesizliğin bireysel algılanma biçimi açısından önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Kinnunen ve Nätti, 1994: 302). Bu anlamda pozitif kişilik özellikleri ile güvencesizlik algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

1.2.2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel nedenler, işletmelerin maliyetlerini düşürmek ve rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla uyguladığı; esnekleşme, kuralsızlaşma, küçülme ve yeniden yapılanma politikalarını kapsamaktadır (Çakır, 2007: 126). Her ne kadar bu politikalar işletmelerin verimliliği ve kâr artışı için makul bir yönetsel mantığa sahip olsa da, bu anlamda işletmeler tarafından tercih edilen standart dışı istihdam biçimleri ve belirli süreli işler; çalışanlar tarafından tehdit olarak algılanmakta ve güvencesiz bir çalışma hayatı oluşturmaktadır (McLean Parks vd., 1998: 698; László vd., 2010: 867).

Çalışma hayatında güvencesizliğe neden olan örgütsel nedenlerden biri de teknolojik gelişmelerin meslekleri, işleri ve işletmeleri dönüştürmesidir. Teknolojik gelişmelere paralel olarak bazı meslekler ve işler yok olurken buralarda çalışanlar, yeni meslek ve iş alanlarının nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaları nedeniyle işsiz kalabilmektedir. Bu anlamda işletmelerde yaşanan dönüşüm, işsizliğe ve çalışan bireylerde işsizlik kaygısına neden olarak çalışma hayatını güvencesizleştirmektedir (Özveri, 2012: 161). Ayrıca işletmelerin çalışanlarını, sendikalı veya sendikasız olması sebebiyle işten çıkarmasının yol açtığı işsizlik ve işsizlik kaygısı da güvencesizliğe neden olan örgütsel nedenler arasında değerlendirilmektedir (Özmen, 2016: 104).

1.2.3. Ekonomik Nedenler

Ekonomik nedenler; ekonomik krizler, özelleştirme politikaları ve yüksek işsizlik oranları sebebiyle işsiz kalanların sayısının artmasıyla oluşan güvencesizlik durumlarını belirtmektedir. Örneğin ülkemizde 2000 yılının Kasım ayında gerçekleşen ekonomik krizin firmalarda çalışanların güvencesizlik algısına etkisinin, “iş güvencesi düzeyi” ve “iş güvencesi memnuniyeti” değişkenleri üzerinden ölçüldüğü bir çalışmaya göre; ekonomik kriz öncesi firmalarda çalışanların güvencesizlik algısı, ekonomik kriz sonrasında daralma politikalarının uygulandığı firmalardaki çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur (Önder ve Wasti, 2002: 17).

Çalışma hayatında güvencesizliğe neden olan ekonomik nedenlerden bir diğeri olarak kabul edilen özelleştirme politikaları; ülkemizde bulunan farklı sektörlerde şirketlerin personel sayılarında %20 ile %70 arasında düşüşe yol açarak işsiz kalan birey sayısını arttırmıştır (Çakır, 2007: 127). İşsizliğin yüksek seyrettiği ülkelerde ise; çalışanların işsizlik kaygısının artması ve iş bulma ümidinin azalması sebebiyle güvencesizliğin artması bilinen bir gerçektir (Green vd., 2000: 857).

1.2.4. Hukuki Nedenler

Çalışma hayatında güvencesizliği ortaya çıkaran hukuki nedenler; bireysel, örgütsel ve ekonomik nedenlerin yasal düzenlemeler çerçevesinde meşru kılınarak norm haline getirilmesini ifade etmektedir (Çakır, 2007: 128). Çalışma hakkının korunması adına yapılan hukuki düzenlemeler; çalışma hakkı kavramının içini boşaltarak, güvencesizliğe neden olan ve güvencesizliği meşru kılan kurallara dönüşebilmektedir (Özveri, 2012: 169). Örneğin iş kanunları kapsamında gerçekleşen; uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi, belirli ve kısa süreli çalışma gibi standart dışı çalışma biçimleriyle birlikte toplu pazarlık ve grev hakkını kısıtlayan hukuki düzenlemeler, çalışma mevzuatını esnekleştirerek çalışma hayatını güvencesizleştirmektedir (Özveri, 2012: 163,164).

1.3. Güvencesizlik Öğeleri

Literatürde yapılan güvencesizlik tanımlarından ve nedenlerinden hareketle, güvencesizlik olgusuna ilişkin; belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı öğeleri ön plana çıkmaktadır.

1.3.1. Belirsizlik

Güvencesizlik tanımlarının çalışma hayatı içerisinde genel anlamda işaret ettiği vurgu belirsizliktir (Hacısalıhoğlu, 2015: 244). Kalleberg'e göre belirsizlik; işçilerin bakış açısından öngörülemez ve riskli çalışma alanlarını nitelendirmektedir (Kalleberg, 2009: 5-7). Bu nedenle belirsizlik, çaresizliği ve gelecek kaygısını arttırarak yaşamın bütününe ilişkin belirsizliklere de yol açmaktadır (Çakır, 2007: 120; Oğuz, 2011: 9,10).

Hacısalıhoğlu'na göre belirsizlik, yalnızca işin geleceğine ilişkin olmayıp aynı zamanda mevcut iş tanımlarının belirsizliğini de kapsamaktadır (Hacısalıhoğlu, 2015: 147). Milliken ise belirsizliği; “koşulların belirsizliği, çevresel etki belirsizliği ve tepki belirsizliği” olmak üzere üçe ayırmaktadır. (Milliken, 1987; Akt. Çakır, 2007: 120). Koşulların belirsizliği; çalışma hayatında güvencesizliğe neden olan örgütsel nedenlerin², ücret ve diğer çalışma koşullarında yol açtığı belirsizliği ifade etmektedir. Çevresel etki belirsizliği ise; işin devamlılığının sağlanması ve çalışma hakkının korunması için, bireylerin ne tür çevresel etkenlere³ maruz kalacağının belirsizliğini belirtmektedir. Son olarak tepki belirsizliği ise; bireylerin iş güvencesizliğine karşı vereceği bireysel ve kolektif tepki arasında yaşanan belirsizliktir (Çakır, 2007: 120,121).

Çalışma hayatında belirsizlik; işlerin, düşük iş ve istihdam güvencesi başta olmak üzere Standing'in (2019) belirttiği güvencelerin eksikliğinden dolayı; işsizlik, emeklilik,

² Örgütsel nedenler; güvencesizlik nedenleri başlığı altında açıklanmıştır.

³ Çevresel etkenler; güvencesizlik nedenleri başlığı altında ele alınan ekonomik ve hukuki nedenler olarak kabul edilmektedir.

beşeri sermaye ve istihdam edilebilirliğe ilişkin güvencelerin azlığından kaynaklanmaktadır (Çoban, 2014: 7).

1.3.2. Algılanan Tehdit

Çalışma hayatında güvencesizlik duygusu; güvencesizliği ortaya çıkaran bireysel, örgütsel, ekonomik ve hukuki nedenlerin çalışanlar tarafından algılanması, değerlendirilmesi ve yorumlanması ile ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2007: 121). Bu anlamda güvencesiz çalışmayı ortaya çıkaran nedenler, çalışanlar tarafından algılanan tehdit olarak değerlendirilmekte ve yorumlanmaktadır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 804). De Witte güvencesizliği tanımlarken çalışanın işini kaybetmeye yönelik tehdit algısını ve bu algının birey üzerinde oluşturduğu endişe durumunu vurgulamaktadır (De Witte, 2005: 1). İşin niteliğinin birey açısından önemi arttıkça algılanan tehdit ve endişe durumu da artmaktadır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 805).

Ashford vd.'nin öne sürdüğü güvencesizlik modeline göre, çalışma hayatında algılanan tehditler; işin özelliklerini ve bu özelliklerden birinin kaybedilme düşüncesini, işten çıkarılma kaygısını ve iş güvencesizliğine neden olan tehditler ile başa çıkmada yaşanan yetersizliği ön plana çıkarmaktadır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 804,805).

Çalışma hayatında güvencesizliğin oluşturduğu tehdit algısı; çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığını azaltırken (Poyraz ve Kama, 2008: 163), işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002: 259). Ayrıca fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açan algılanan tehditler (Burgard, Brand ve House, 2009: 783-785); kaygı ve depresyon gibi psikolojik hastalıklara (Boya vd., 2008: 617,618) ve stres düzeyinin artmasına sebep olmaktadır (Dıgın ve Ünsar, 2010: 133). Zira güvencesizliğin algılanan tehdit ögesi; ekonomik krizler, özelleştirme politikaları ve işsizlik gibi ekonomik ve sosyal görünürlüğe sahip olmayan öznel ve içsel bir durumdur.

Bu yüzden algılanan tehdit; nesnel olarak gerçekleşen olgulardan çok daha fazla strese ve psikolojik hastalıklara sebep olabilmektedir (Burgard, Brand, House, 2009:778).

1.3.3. İşsizlik Kaygısı

İşsizlik, bireyler üzerinde; başta ekonomik ve sosyal sorunlar olmak üzere fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Bu nedenle çalışanlar, işsizliğin olumsuz sonuçlarından dolayı işlerinin sürekliliğine ilişkin kaygı yaşamaktadır. Aytaç ve Keser'e göre, çalışma hayatında güvencesizlik olgusu; çalışanların işlerinin istikrarına ilişkin korku ve kaygılarından dolayı işsizlik kaygısı şeklinde tanımlanmaktadır (Aytaç ve Keser, 2002: 3). Bu anlamda işsizlik kaygısı bireylerin işsiz duruma düşmeden önceki psikolojik durumu ile ilgili olup (Wichert, 2001: 100), depresyon ve kaygı bozukluğu gibi psikolojik sağlık sorunları işsizlik kaygısı yaşayan bireyler arasında daha sık görülmektedir (Kroll ve Lampert, 2012: 1).

İşsizlik kaygısının birey üzerinde yol açtığı güçsüzlük durumu güvencesizliğin boyutunu şiddetlendirirken (Ashford, Lee ve Bobko, 1989: 805), güvencesizlik de işsizlik kaygısını aynı şekilde arttırmaktadır. Bu nedenle güvencesizlik ve işsizlik kaygısı birbirini beslemektedir (Kara, 2018: 29). İşsizlik kaygısının yol açtığı güvencesizlik durumu istihdam edilebilirlikleri yüksek olan çalışanlar açısından daha az önem taşırken (Sverke vd., 2002: 243), eğitim seviyesi düşük ve vasıfsız çalışanlar açısından daha kaygı vericidir (Holm ve Hovland, 1999:157).

1.4. Güvencesizlik Yaklaşımları

Çalışma hayatında güvencesizliğe ilişkin yaklaşımlar; öznel ve nesnel yaklaşım, nicel ve nitel yaklaşım ve bilişsel ve duyuşsal yaklaşım başlıkları altında incelenmiştir.

1.4.1. Öznel ve Nesnel Güvencesizlik Yaklaşımı

Çalışma hayatında güvencesizliğin kavramsallaştırılması ve boyutlarının tespit edilmesi için öznel ve nesnel güvencesizlik ayrımı yapılmaktadır. Psikoloji ve davranış bilimleri, güvencesizliği daha çok öznel güvencesizlik yaklaşımı çerçevesinde incelerken diğer bilim dalları ise nesnel güvencesizlik yaklaşımını benimsemektedir (Sverke vd., 2006: 5).

Öznel güvencesizlik yaklaşımı; çalışanın, işin devamlılığına ve geleceğine ilişkin güvensizlik ve endişe algısı şeklinde değerlendirilmektedir (Zeytinoglu vd., 2012: 2810,2811). Bu nedenle öznel yaklaşım; bireylerin çalışma ortamına ilişkin algılarına ve yorumlarına bağlı olarak değişmektedir. Örneğin aynı işi yapan iki işçinin, yapmış oldukları işten kaynaklı risklerin de aynı olmasına rağmen güvencesizlik algıları farklılık gösterebilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 26,27). Nesnel güvencesizlik yaklaşımı ise, işgücü piyasalarının özelliklerinden kaynaklanan; geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli standart dışı çalışma biçimlerini veya örgütsel ve ekonomik nedenlerin oluşturduğu çalışma koşullarında yaşanan somut güvencesizlik durumlarını ön plana çıkarmaktadır (De Witte ve Naswell, 2003: 150). Sümer vd.'ye göre; yüksek işsizlik oranları, şirketlerin küçülmeye gitmesi, geçici iş sözleşmeleri, ekonominin daralması nedeniyle işten çıkarmaların artması gibi durumlar çalışma hayatında nesnel güvencesizliği arttırmaktadır (Sümer vd., 2013; Akt. Selvi ve Sümer, 2018: 3). Kısaca öznel güvencesizlik yaklaşımı, tehditlerin algılanması, yorumlanması ve değerlendirilmesini ön plana çıkarırken nesnel güvencesizlik yaklaşımı ise dışsal tehditleri vurgulamaktadır.

Öznel ve nesnel güvencesizlik yaklaşımlarının birbirinden bağımsız olduğunu belirten görüşlere göre; nesnel güvencesizliğin olmadığı çalışma ortamlarında öznel güvencesizlik görülebildiği (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 596) ve öznel güvencesizlik yaklaşımının somut ve görünür olmadığı için içsel algılara ve deneyimlere dayanarak gerçekliği bütünüyle yansıtmadığı düşünülse de (Burgard, Brand, House, 2009:778),

genellikle iki yaklaşımın birbiriyle ilişkili olduğu değerlendirilmektedir (Çakır, 2007: 123). Örneğin iki farklı fabrikada istihdam edilen çelik işçilerinin çalışma hayatında öznel ve nesnel güvencesizliklerinin karşılaştırıldığı bir çalışmaya göre; fabrikalardan biri, ekonomik ve örgütsel nedenlerden dolayı işçilerin bir kısmını erken emekli ederek işlerine son vermiştir (nesnel güvencesizlik yaklaşımı). Diğer fabrika ise ekonomik ve örgütsel anlamda herhangi bir sıkıntı yaşamamaktadır. Bu doğrultuda ekonomik ve örgütsel nedenlerden dolayı nesnel güvencesizlik tehdidi yaşayan fabrikada çalışan işçiler ile diğer fabrikada çalışan işçilerin algıladıkları öznel güvencesizlikleri karşılaştırılmıştır. Nesnel güvencesizlik tehdidi ile karşılaşan fabrikada çalışan işçilerin daha fazla öznel güvencesizlik yaşadığı tespit edilmiştir (Büssing, 1999: 221). Bu nedenle nesnel güvencesizlik öznel güvencesizliği etkilerken çalışma hayatında öznel ve nesnel güvencesizliğin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Seçer, 2007: 174).

1.4.2. Nicel ve Nitel Güvencesizlik Yaklaşımı

Nicel güvencesizlik yaklaşımı; çalışanın işinin devamlılığına ve geleceğine ilişkin duyduğu kaygıyı vurgulamaktadır. Nitel güvencesizlik yaklaşımı ise; ücret ve diğer çalışma koşullarında kötüleşme ve kariyer fırsatlarından yoksunluk gibi algılanan tehditleri ön plana çıkarmaktadır (Hellgren, Isaksson ve Sverke, 1999: 179-182; Klandermans ve Vuuren, 1999: 151). Bu anlamda nicel güvencesizlik yaklaşımı; işin sürekliliğine ilişkin olması sebebiyle çalışanların, işlerinin devamlılığı ve işsiz kalma ihtimalleri ile ilgili belirsizlik durumunu kapsarken, nitel güvencesizlik yaklaşımı ise; işin ve çalışma koşullarının önemli özelliklerinin sürekliliğini etkileyen güvencesizlik durumlarını kapsamaktadır (De Witte, 2005: 2).

1.4.3. Bilişsel ve Duygusal Güvencesizlik Yaklaşımı

Çalışma hayatında güvencesizlik olgusu bilişsel ve duygusal güvencesizlik yaklaşımları ile ele alınmaktadır (De Witte, 2005: 3; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438-448). Bilişsel yaklaşım, çalışanın işini kaybetme ihtimali ile ilgilenirken, bu durumu; “gelecekteki kariyer durumunuz ile hangi düzeyde ilgilenmektesiniz” sorusu üzerinden tespit etmektedir. Duygusal yaklaşım ise çalışanın işini kaybetme korkusunu; “işten çıkarılma düşüncesinin çalışan üzerinde oluşturduğu korku ve kaygı düzeyine” göre ele almaktadır (Borg ve Elizur, 1992; Akt. Seçer, 2007: 174,175). Örneğin emekliliği yaklaşan çalışanların işlerini kaybetme ihtimali yüksek iken işlerini kaybetme korkusu düşük olabilmektedir. Yine eğitim düzeyi yüksek ve nitelikli çalışanların işlerini kaybetme ihtimali durumunda, istihdam edilebilirliklerinin yüksek olmasından dolayı işlerini kaybetme korkusu olmayabilir. Öte yandan vasıfsız ve iş alternatifi olmayan çalışanlar için; işlerini kaybetme ihtimalleri düşük iken bile işlerini kaybetme korkusu çoğu zaman yüksek olmaktadır (Slack, 2004: 5,6). Bu nedenle çalışma hayatında bilişsel ve duygusal güvencesizlik ayrımı, güvencesizliğin boyutları açısından önem taşımaktadır.

1.5. Güvencesiz Çalışma Olgusu

Refah devletinin çalışma hayatına ilişkin sosyal ve ekonomik kazanımları 1970’li yıllar itibariyle; küreselleşme süreci, teknolojik gelişmeler, petrol krizleri, neoliberal politikalar ve çok uluslu şirketlerin etkisiyle dönüşerek standart dışı çalışma biçimlerini oluşturmuştur. Standart dışı çalışma; tam zamanlı olmayan, düzensiz, istikrarsız ve geçici çalışma biçimlerini, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanları, kayıt dışı çalışmayı (Whatman, 1994: 356) ve çalışanları iş kanunları tarafından geniş çerçevede koruyan düzenlemelerin olmadığı çalışma alanlarını kapsamaktadır (Cranford ve Vosko, 2006:45). Standart dışı çalışma biçimleri, literatürde güvencesiz çalışma kavramı üzerinden tartışılmaktadır (Özcan, Özden ve Çoban, 2017: 377). Her standart dışı çalışma

güvencesiz olarak nitelendirilemeyeceği gibi güvencesiz çalışmanın incelenmesinde kullanılacak göstergelerin bulunmasında yaşanan zorluklar nedeniyle, standart dışı çalışma biçimleri genellikle güvencesiz çalışmanın önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir (ESOPE, 2004: 41-45).

Güvencesiz çalışma olgusu sınırları tam olarak belirlenemeyen çok boyutlu bir kavramdır. Bu anlamıyla güvencesiz çalışma, literatürde ilk kez Gerry Rodgers tarafından ele alınarak dört boyut çerçevesinde açıklanmıştır (Rodgers ve Rodgers, 1989: 3; Akt. ESOPE, 2004: 46):

1- Zamansal Boyut: Devamlılığı belirsiz olan düzensiz çalışmalar ile kısa süreli ve iş kaybı riskinin yüksek olduğu işler güvencesiz çalışmanın zamansal boyutunu ifade etmektedir. Sözleşmeye dayalı çalışma ilişkisi türünü ve çalışma süresini temel almaktadır.

2- Örgütsel Boyut: Çalışanların ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesinde bireysel veya toplu kontrolünün yetersiz olması, güvencesiz çalışma ile ilişkilendirilmektedir.

3- Ekonomik Boyut: Yeterli ve düzenli ücret ödemesinin olmadığı çalışma alanlarını ifade etmektedir.

4- Sosyal Boyut: Ayrımcılık, haksız işten çıkarma ve kötü çalışma koşulları altında çalışanların aynı zamanda sağlık sigortası, iş kazaları, emeklilik aylığı ve işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik sistemleri tarafından sunulan karşılıklara yasalar ve kolektif örgütlenme yoluyla ulaşamama durumunu belirtmektedir.

ILO güvencesiz çalışma olgusunu açıklarken; çalışma süresinin belirsizliğini, çok sayıda işverenin olması sebebiyle belirsiz çalışma ilişkisini, sosyal koruma kapsamında yapılan yardımların yetersizliğini, yetersiz ücret düzeyini, sendika üyesi olma ve toplu iş

sözleşmesinden yararlanmada yasalar ve uygulamalardaki engelleri vurgulamaktadır (ILO, 2012: 27). ESOPE (2008) ise güvencesiz çalışmayı tanımlarken; “iş kaybı tehlikesini, sendikasılaşmayı, koruyucu düzenlemelerden yoksun kalmayı ve çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için düşük geliri” ön plana çıkarmıştır.

Tucker güvencesiz çalışmayı; “işin, işveren tarafından ön bildirimsiz sonlandırılabilmesi, çalışma saatlerinin belirsiz olması, işin fonksiyonlarının işverenin iradesiyle değiştirilebilmesi, devam eden istihdam ilişkisi süresince işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin bulunmaması, ayrımcılık, istismar vb. durumlara karşı herhangi bir korumanın olmaması, hastalık, ölüm vb. durumlarda yapılan ödemeler ile aile yardımı gibi ücret dışı ödemelerin bulunmaması, eğitim ve mesleki eğitim fırsatlarının sınırlı olması, sağlık ve güvenlik uygulamalarının çalışma koşullarını ve işi tehlikeli ya da sağlıksız duruma getirmesi” gibi belirtiler ile sınıflandırmıştır (Tucker, 2002: 26).

Literatürde güvencesiz çalışma yerine eğreti istihdam kavramı da kullanılmaktadır. Güvencesizlik ve istikrarsızlık unsurlarından oluşan eğreti istihdam kavramı tanımlanırken; çalışma koşullarının işverenler tarafından tek taraflı belirlenmesi, yetersiz ve düzensiz ücretler, eğitim ve vasıfların geliştirilmesi konusunda engeller, sosyal sigortalardan yararlanamama, düşük iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, yasal ve sendikal korumadan yoksunluk, ayrımcılık, haksız işten çıkarma ve istismar gibi sorunlar vurgulanmaktadır (McKay, Clark ve Paraskevopoulou, 2011; Akt. Çoban, 2014: 6-9).

Literatürde güvencesiz çalışmanın tek bir tanımı bulunmasa da yapılan tanımların bazı ortak noktalara sahip olduğu söylenebilir (Savul, 2008: 29). Bu anlamda güvencesiz çalışma; ücret güvencesizliği, kayıt dışı çalışma, sosyal sigorta kapsamında sunulan karşılıklardan yararlanamama, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliği, ayrımcılık, sendikal temsil sorunu ve eğitim olanaklarının bulunmaması gibi çalışma

hayatında güvencesizlik öğelerini taşıyan sorunları ön plana çıkarmaktadır. Belirtilen güvencesiz çalışma sorunları kısaca aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

- Ücret güvencesizliği yapılan iş karşılığında elde edilen ücret gelirinin yetersiz düzeyde olması ve zamanında ödenmemesini ifade etmektedir. Yetersiz ücret düzeyinin zamanında ödenmesi veya düzenli ödenmeyen ücretin yeterli düzeyde olması da ücret güvencesizliğine yol açmaktadır. Ücret güvencesizliği aynı zamanda bireyin; ücret gelirini yükseltme ihtimalinin azalmasını, mevcut ücret gelirini elde edebilmek adına eskisinden daha fazla çalışmak zorunda kalmasını ve ücret gelirinin azalmasına sebep olan belirsizliklerin ve tehditlerin artmasını yansıtmaktadır (Kapar, 2004: 1,2).
- Sözleşmesiz veya sosyal sigorta sistemine katkıda bulunmadan kayıt dışı çalışanlar, güvencesiz çalışanlar olarak değerlendirilmektedir (Todaro, 1997: 30). Jain ve Hassard (2018) güvencesiz çalışmanın temel özelliklerini tanımlarken; sosyal sigorta kapsamında sunulan karşılıklara erişimi engelleyen faktörleri ön plana çıkarmaktadır. Bu anlamda ILO'nun 102 sayılı sözleşmesinde belirtilen sosyal güvenliğin asgari standartlarına sahip olmayan çalışanlar, güvencesiz çalışmanın karakteristik özelliklerini göstermektedir (Güler, 2015: 158,159). Bu durum genellikle işverenlerin standart dışı çalışma biçimleriyle çalıştırdıkları bireylerin sosyal güvenlik primine esas kazanç tutarını düşük göstermesinden, çalışanların asgari prim ödeme gün sayısını dolduramamalarından dolayı uzun vadeli sigortaların sağladığı karşılıklardan yararlanamamasından veya kayıt dışı çalışmadan kaynaklanmaktadır (Karadeniz, 2011: 88).

- Yetersiz sağlık ve güvenlik önlemleri güvencesiz çalışma özelliklerinden biri olarak görülmektedir (McKay, Clark ve Paraskevopoulou, 2011; Akt. oban, 2014: 5). Aynı zamanda güvencesiz çalışma koşulları çalışanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkilemektedir. Lszl vd.'nin, 16 Avrupa lkesini⁴ kapsayan ve 23.245 çalışanın örneklemini oluşturduğu bir çalışmaya göre; 9 lkede⁵ çalışanların sağlıklarını tehdit eden riskler ile güvencesiz çalışma koşulları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Lszl vd., 2010: 867). Benzer şekilde Kanada'da, 400 işçi üzerinde yapılan bir çalışmaya göre; güvencesiz çalışma koşulları işçilerin, iş gerilimlerini arttırarak depresyon ve strese bağlı kalp hastalıklarına neden olmuştur (Lewchuk vd., 2003: 24-28). Güvencesiz alışma koşulları, çalışanların; sağlıklarını olumsuz etkilemekte (Marmot vd., 2008: 1661) ve sağlık ve güvenliklerine ilişkin alınan önlemlerin düzenlenmesi ve denetlenmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle işverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gevşeteabilmektedir (oban, 2014: 8).
- Çalışma hayatında ayrımcılık; 1970'li yıllar itibariyle ırksallaştırılmış işçilerin, kadınların, gençlerin ve göçmenlerin güvencesiz olarak değerlendirilen standart dışı çalışma biçimlerinde alıştırılmalarıyla belirginleşmiştir (Lewchuk, 2015: 18). Örneğin 2002 yılı verilerine göre; Kanada'da standart dışı çalışma biçimlerinde çalıştırılanların çoğunu; siyahiler, kadınlar, gençler ve göçmenler oluştırmaktadır (Lewchuk vd., 2003: 24). Yine Lewchuk'un güvencesiz çalışma koşullarını ele aldığı bir çalışmaya göre; örneklemini oluştıran çalışanların ırk,

⁴ çalışma kapsamında belirtilen Avrupa lkeleri; Avusturya, Fransa, İtalya, İşpanya, İşvire Belçika, İsveç, ek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İsrail, Hollanda, Polonya ve Rusya olarak belirlenmiştir.

⁵ çalışma kapsamında çalışanların sağlıklarını tehdit eden riskler ile güvencesiz çalışma koşulları arasında anlamlı bir ilişki olan ülkeler; ek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İsrail, Hollanda, Polonya ve Rusya olarak tespit edilmiştir.

cinsiyet, yaş ve göçmen ayrımcılığı sebebiyle güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalıştırıldıkları tespit edilmiştir (Lewchuk, 2015: 12). Bu anlamda çalışma hayatında ırk, cinsiyet, yaş ve göçmen ayrımcılığı ILO'nun 111 sayılı sözleşmesine yasaklanmıştır.

- Çalışma hayatında sendikal temsil imkanının bulunmaması güvencesiz çalışma özelliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Çoban, 2014: 5). Holdcroft, dünya genelinde güvencesiz çalışmanın yükselişini, sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık faaliyetlerine ilişkin en büyük tehdit olarak değerlendirmektedir (Holdcroft, 2013: 48). Zira güvencesiz çalışma, çalışanları örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına erişimden mahrum bırakarak sendikalaşma oranlarını düşürmektedir (Vacotto, 2013: 128). Örneğin Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) ülkeleri arasında sendikalaşma oranı 1980 yılında %47 iken 2018 yılında %29 olarak tespit edilmiştir.⁶ Sendikal temsil ve toplu pazarlıktan yoksun çalışanlar, çalışma hayatında ekonomik ve sosyal haklarını geliştiremediği gibi son derece kısıtlı haklarını da koruyamamaktadır (Çoban, 2014: 9).
- Yapılan iş nedeniyle eğitim olanaklarına ulaşma fırsatlarının bulunmaması, çalışanları güvencesiz çalışma koşullarında bırakarak istihdam edilebilirliklerini azaltmaktadır. Eğitim olanaklarından yoksun olan çalışanlar, kendi çabaları ile yeniden eğitim programlarına katılmak istemeleri durumunda ise zaman engeline takılmaktadır. İşleri sebebiyle eğitim olanaklarına ulaşamayan çalışanlar; kariyer gelişimi, becerilerin kullanılması, korunması ve gelişimine ilişkin karşılaştığı engeller nedeniyle işsizlik kaygısı yaşamaktadır (Çoban, 2014: 7,8). Ancak vasıflı

⁶ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

ve eğitim düzeyi yüksek çalışanlar da kendilerinden beklenen yüksek performans baskısına karşılık verememeleri sebebiyle güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalabilmektedir (Magdoff ve Magdoff, 2004; Akt. Savul, 2008: 38).

Güvencesiz çalışma unsurlarını oluşturan bu sorunlar, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı biçimlerde görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde, standart dışı çalışma biçimlerinin artması ve yaygınlaşması, tam zamanlı ve sürekli istihdamın azalması ve artan işsizlik oranları; gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt dışı çalışmanın ve kayıtlı ekonomilerde kayıt dışı uygulamaların artışı küresel olarak güvencesiz çalışma sorunlarının farklı biçimlerde de olsa hemen hemen her çalışma alanında görülmesine neden olmuştur (Seçer, 2007: 162,163). Örneğin 2016 verilerine göre, OECD ülkelerinde güvencesiz çalışma biçimlerinden biri olarak kabul edilen kısmi süreli işlerde çalışanların toplam istihdama oranı; Hollanda'da %37, İsviçre'de %27 ve Avustralya'da %25 olarak gerçekleşirken, aynı verilere göre geçici işlerde çalışanların toplam istihdama oranı; Şili'de %28,69, Polonya'da %27,49 ve İspanya'da %26,06 olarak gerçekleşmiştir. (Açıkgöz ve Aslan, 2019: 49-51).

Görüldüğü üzere güvencesiz çalışma olgusunun işaret ettiği sorunlar farklı biçimlerde de olsa ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak birçok çalışma alanında görülmektedir. Güvencesiz çalışma olgusunun görüldüğü çalışma alanlarından birinin de profesyonel spor olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın ikinci bölümü; sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümünden yola çıkarak profesyonel sporda güvencesiz çalışma olgusunu ele almaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

SPORDA ÇALIŞMANIN DÖNÜŞÜMÜ VE PROFESYONEL SPORDA GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

Çalışmanın ikinci bölümü; profesyonel sporda güvencesiz çalışmanın ortaya çıkış noktasının anlaşılabilmesi amacıyla; sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümünden yola çıkmaktadır. Bu dönüşümün ortaya çıkardığı küresel ekonomik boyut; amatör sporculuğu profesyonel bir meslek haline getirirken, spor dışındaki sektörlerde sermayedar olan işverenleri ise sahip oldukları spor kulüpleri aracılığıyla profesyonel sporun da işverenleri haline getirmiştir. İşçi ve işveren ilişkilerinin profesyonel spora yansımaları, profesyonel sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarının temelini oluşturmuştur. Bu doğrultuda profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunları; profesyonel sporun iki temel aktörü olan profesyonel sporcu-profesyonel spor kulübü ilişkisi çerçevesinde ele alınarak bu sorunlara ilişkin Dünya’da ve Türkiye’de gerçekleştirilen düzenlemeler incelenmiştir.

2.1. Amatör Spordan Profesyonel Spora Çalışmanın Dönüşümü

Latince sevmek anlamına gelen “amare” fiilinin türetilmesi ile oluşan amatör kavramı; “bir işi zevk ve sevgi için yapmak” anlamında kullanılmaktadır (Stebbins, 1987: 23). Bu anlamda amatör spor; spor yapması nedeniyle gelir veya kazanç elde etmeyen amatör sporcuların yaptığı ve ilgili spor dalının zevk, haz, heves, sevgi gibi maddi olmayan unsurlar ile sınırlandırıldığı çalışma alanı olarak nitelendirilmektedir (Underwood, 1984: 166).

Sporda amatör çalışmanın anlamı ilk kez Modern Olimpiyatlarda vücut bulmuştur. Modern Olimpiyatlar, Baron Pierre de Coubertin⁷ tarafından amatörlük

⁷ Baron Pierre de Coubertin Modern Olimpiyat Oyunlarının kurucusudur.

kavramı üzerine temellendirilmiştir (Krawczyk, 1977: 37). Bu doğrultuda spor çalışması neticesinde gelir veya kazanç elde eden sporcular cezalandırılmıştır. 1925 yılından 1970’li yıllara kadar olan süreçte; Olimpik Şart’ın 26. maddesi gereği Modern Olimpiyatlarda amatörlük şartı korunmuş, spor; sosyal, kültürel ve eğitim amaçlı boş zaman çalışması şeklinde görülmüştür (Pannett, 2015: 191; Talimciler, 2008: 91).

Uluslararası Olimpiyat Komitesi 1980’li yıllardan itibaren amatörlük şartını; sporun rekabetçi yapısına zarar verdiği ve sporcu performanslarını olumsuz etkilediği gerekçesiyle kaldırmıştır (Andreff, 2008: 25). Bu gelişmeyle birlikte profesyonel⁸ sporcular kazanç sağlamak amacıyla Modern Olimpiyatlara katılmıştır (Özsoy, 2011: 98,99; Rubio, 2013: 86). Böylelikle sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümünün çalışma ekseninde ilk etkisi sporcuların profesyonelleşmesi üzerinde olmuştur.

Modern Olimpiyatlarda yaşanan dönüşüm ekonomik gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Örneğin 1960 yılında amatör sporcuların katıldığı Roma Olimpiyatları’nın yayın hakları 1 milyon ABD Dolarına ihale edilirken; 1984 yılında profesyonel sporcuların katıldığı Los Angeles Olimpiyatları’nın yayın hakları 287 milyon ABD Dolarına ihale edilmiştir (Downward ve Dawson, 2000: 2). 1980 yılında Sovyetler Birliği’nde düzenlenen Olimpiyat Oyunları öncesindeki yıl için ülkenin Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) büyüme oranı %1,7, Olimpiyat Oyunları’nın olduğu yıl %4,3 ve Olimpiyat Oyunları sonrasındaki yıl ise %2 olarak tespit edilmiştir. Yine 1984 yılında ABD’de düzenlenen Olimpiyat Oyunları’nın öncesindeki yıl için ülkenin GSYİH büyüme oranı %4,5, Olimpiyat Oyunları’nın olduğu yıl %7,2 ve Olimpiyat Oyunları sonrasındaki yıl %4,1 olarak gerçekleşmiştir (Huang, 2011: 2098). Modern

⁸ Fransızca “professionel” sözcüğünden gelen profesyonel kavramı, kazanç sağlamak için bir meslekte uzman olmak anlamında kullanılmaktadır.

Olimpiyatlarda yaşanan dönüşüm; ülkelerin ulaşım, medya, eğlence, sağlık, reklam, turizm, teknoloji, gıda ve inşaat gibi sektörlerini etkileyerek büyüme oranlarını önemli ölçüde arttırmıştır (Devecioğlu, 2005: 5). Modern Olimpiyatlarda yaşanan gelişmeleri, sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümü ekseninde bir dizi gelişme takip etmiştir.

1980’li yıllarda İngiltere Futbol Federasyonu, İngiltere’de yaşanan ulusal özelleştirme politikalarına paralel olarak futbol kulüplerinin kâr amaçlı işletmeler haline gelmesine izin vermiştir. Bu doğrultuda futbol kulüpleri en yüksek teklifi veren küresel şirketlere satılmıştır (Dubal, 2012: 127).

Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği (FIFA), 1904 yılında kâr amacı gütmeyen bir kuruluş şeklinde kurulmasına rağmen 1970’lerden itibaren dönemin başkanı João Havelange; futbolu uluslararası rekabet ve dünya çapında teknik gelişmeyi sağlamak için bir araç olarak gördüğünü belirtmiştir. Bu doğrultuda amatörlük üzerine kurulan FIFA; 1970’lerden itibaren düzenlemiş olduğu dünya kupaları ile futbolu, pazara dayalı bir endüstri oluşturmak amacıyla kullanmıştır (Eick, 2010: 283).

Avrupa Ekonomik Topluluğu 1985 yılında düzenlemiş olduğu Milan Avrupa Konseyinde; sporun tek bir topluluk olma yolunda önemli bir fırsat oluşturduğunu vurgulayarak, topluluk genelini kapsayan ekonomik spor etkinliklerine destek vereceğini dile getirmiştir.⁹

Fransa’da hükümetin spor bütçesini, yerel yönetimlerin spor harcamalarını ve hane halkının spor mal ve hizmetlerine yapmış olduğu harcamaların toplamını kapsayan verilere göre; spor harcamalarının GSYİH’ye oranı 1971 yılında %0,5 iken, 2005 yılında

⁹ The European Community and Sport, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1992, s.5,6.

%1,77'ye yükselmiştir. Aynı oran gelişmiş ülkelerde %1 ile %2 arasında değişiklik göstermektedir (Andreff, 2008: 14).

Sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümüyle birlikte yaşanan ekonomik gelişmeler sonucunda endüstriyel bir sektör haline gelen spor, öte yandan küreselleşme sürecinin etkisiyle küresel bir boyut kazanmıştır. Bu doğrultuda çeşitli spor dallarını kapsayan Dünya Şampiyonaları, Avrupa Şampiyonaları, Olimpiyatlar gibi uluslararası organizasyonları ve ulusal spor liglerinin naklen yayınları tüm dünyada önemli bir izleyici kitlesine ulaşmıştır (Çeyiz ve Özbek, 2014: 487). Örneğin 2004 yılında Yunanistan'ın başkenti Atina'da düzenlenen Olimpiyat Oyunları 220 farklı ülkede naklen yayınlanmıştır (Andreff, 2008: 18). İngiltere, Almanya, İspanya, Fransa ve İtalya futbol ligleri 2013-2014 yılında oynanan lig sezonları için uluslararası yayınlardan toplam 11 milyar euro yayın geliri elde etmiştir (Solberg, 2016: 93). Profesyonel sporun küresel ekonomik boyutuna ilişkin veriler oldukça sınırlı olmakla birlikte Andreff'e göre spor mal ve hizmetlerinin küresel pazar değerinin 550-600 milyar euro düzeyinde olduğu tahmin edilmektedir (Andreff, 2008: 14).

Profesyonel sporun ulaştığı küresel ekonomik boyutun diğer sektörlerdeki sermayedarlar için cazip hale gelmesiyle birlikte spor kulüpleri en yüksek teklifi veren sermayedarlara satılmıştır (Dubal, 2012: 127). Örneğin İngiltere'nin en üst düzey ligindeki futbol kulüplerinden birisi olan Chelsea, 2003 yılında Rus milyarder iş adamı Roman Abramovich tarafından 59,3 milyon sterlin karşılığında satın alınmıştır (Reeder ve Adams, 2010: 241). Aynı durum ABD'de de görülmekte olup 141 profesyonel spor kulübü sahibinin birincil ekonomik çıkarlarını gösteren bir çalışmaya göre, örneklem grubunu oluşturan kulüp sahiplerinin %48'inin birincil ekonomik çıkarları spordan bağımsız bir şekilde; iletişim, ulaşım, gayrimenkul, arazi geliştirme ve petrol sektörlerinden sağlanmaktadır. Ayrıca örneklem grubunu oluşturan diğer kulüp sahipleri; bankacılık, finans ve sigorta, bira ve likör, otomotiv ve imalat sanayi gibi sektörlerde de

faaliyet göstermektedir (Flint ve Eitzen ve 1987: 20). Böylelikle sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümünün çalışma ekseninde ikinci etkisi; spor dışındaki sektörlerde sermayedar olan işverenlerin, profesyonel sporun ulaşmış olduğu ekonomik boyutun çekiciliğiyle sporda da işveren konumunu alarak profesyonel sporcuları çalıştırmaları olmuştur.

Sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümü ile oluşan ekonomik boyut profesyonel sporun iki temel çalışma aktörünü oluşturmuştur. Bu anlamda profesyonel sporun çalışma aktörleri; emeklerini bir meslek ve geçim kaynağı olarak varsayımsal bir işgücü piyasasında satmak için gerekli bilgi ve becerileri edinmiş profesyonel sporculardan (Beamish, 1982: 153) ve aynı zamanda profesyonel sporcuları kâr amaçlı bir işletme olarak çalıştıran profesyonel spor kulüplerinden oluşmaktadır (Beamish, 1982: 166-183). Profesyonel sporun oluşturduğu ekonomik boyut; profesyonel spor kulüplerini kurumsallaştırırken aynı muhteva profesyonel sporcuların çalışma hayatında ekonomik ve sosyal haklarının korunması ve geliştirilmesi anlamında gerçekleşmemiştir (İyem, 2013: 126). Bununla birlikte kulüplerden aldıkları ücret geliri ile geçimlerini sürdüren profesyonel sporcular ile en az maliyet ile sporcuları çalıştırmak isteyen profesyonel spor kulüpleri arasında bir çatışma söz konusudur (Ataçocuğu ve Zelyurt, 2016: 102,103). Bu nedenle kapitalist üretim ve bölüşüm ilişkileri spor alanında da ortaya çıkmaktadır (Talimciler, 2016: 167).

2.1.1. Profesyonel Sporun İşçileri Olarak Profesyonel Sporcu

Profesyonel sporcu, meslek olarak yapmış olduğu spor çalışmasından kazanç sağlayarak geçimini sürdüren kişidir (Küçükgüngör, 1998: 128). Spor kulüpleri tarafından çalıştırılan profesyonel sporcuların çalışma biçimi; çalışma sürelerinin belirsiz ve esnek olmasından dolayı standart dışı çalışmalar içerisinde değerlendirilmektedir (Roderick, 2006: 245). Profesyonel sporculuğun standart dışı çalışma biçimi olması, diğer emek statülerinden farklılığı ve spor hizmetlerinin uygulandığı ortamın eğlence amaçlı

olması gibi faktörler, profesyonel sporcunun çalışan veya işçi olmadığı izlenimini verse de (O’leary, 2017: 4) profesyonel sporcuların işçi olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair birçok görüş bulunmaktadır. Aydın; profesyonel sporcuları, spor endüstrisinin en temel çıktısı olan oyunu¹⁰ üretmeleri sebebiyle işçi olarak; spor kulüplerini ve bu kulüplerin sahiplerini ise işveren olarak nitelendirmektedir (Aydın, 2009). İyem; profesyonel futbolcuları “kramponlu işçiler” olarak tanımlamaktadır (İyem, 2012: 188). Ataçoğlu ve Zelyurt, sporcu ve spor kulübü ilişkilerini; işçi ve işveren ilişkilerinin bir yansıması olarak değerlendirmektedir (Ataçoğlu ve Zelyurt, 2016: 101). Avrupa Profesyonel Sporcular Birliği’ne göre; sporun ekonomik bir faaliyet olduğu her branşta sporcuların işçi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (EU Athletes, 2018: 3). Amerikan Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (NLRB) Şikago ofisinin bölge müdürü Peter Song Ohr; ücret almadan çalışan Amerikan Kolej Sporları Kurumu (NCAA) sporcularının sendikalaşma girişimleri üzerine, profesyonel olmayan kolej sporcularının dahi işçi olarak görülmesi gerektiğine karar vermiştir (Brackpool ve Neil, 2017: 3). Profesyonel sporcular aynı zamanda yüksek vasıflı ve nitelikli emek kategorisine dahil edilmektedir (UNI Global Union, 2013: 5; Roderick, 2006: 247).

Profesyonel sporcular iş sözleşmesinin “işverene bağımlılık”, “iş görme” ve “ücret” unsurlarını sağlaması bakımından da işçi olarak değerlendirilmektedir. Gerrard profesyonel sporcuyu; kulüp sahiplerine bir iş sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışan ve bunun karşılığında oyunu üretmesinden dolayı ücret alan kişi şeklinde tanımlamaktadır (Gerrard, 1999: 274).

ILO, profesyonel sporcuyu; rekabetçi bir spor yapması karşılığında gelir elde eden ve yaptığı spor çalışmasının federasyon veya spor kulübü gibi spor organizasyonları

¹⁰ Aydın’ın “oyun” sözcüğü ile anlatmak istediği; ilgili spor dalının faaliyete dökülmesi sonucu gerçekleşen organizasyonlar, müsabakalar, yarışmalar ve maçlardır.

tarafından kontrol edilen çalışan grubu şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanım doğrultusunda ILO, profesyonel sporcuu iki temel unsur kapsamında ele almaktadır:

1. Bir iş sözleşmesi karşılığında spor kulübü tarafından çalıştırılmak ve profesyonel faaliyeti sadece spor olmak.
2. Başka işleri olabilen, ancak bazı Olimpiyat disiplinlerindeki sporcular gibi gelir elde ettikleri spor çalışmasına önemli ölçüde zaman ayırarak antrenman yapmak ve yarışmalara katılarak gelir elde etmek (ILO, 2020: 1).

ILO'nun profesyonel sporcu tanımında ele aldığı bu iki unsur, işçilerin iş sözleşmesi unsurlarının tümünü kapsamaktadır. Nitekim ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi; profesyonel sporcuların 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması başlıklı sözleşme kapsamında işçi olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (ILO, 2018: 78).

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde profesyonel sporcular, Avrupa'daki diğer tüm vatandaşlar ve çalışanlar gibi örgütlenme ve toplu pazarlık yapma hakkı kapsamında işçi kabul edilmektedir (EU Athletes, 2018: 10). Örneğin İspanya İş Kanunu'na göre; iş sözleşmesi ile spor kulübünde çalıştırılan profesyonel sporcular işçi olarak görülmektedir (ILO, 2013: 31).

Görüldüğü üzere profesyonel sporcular diğer çalışma alanlarından bağımsız bir şekilde ve kendi çalışma alanı içinde; akademik çalışmalara, uluslararası kuruluşlara ve çalışma ilişkilerinin kapsamını belirleyen iş sözleşmesi unsurlarına göre işçi olarak nitelendirilmektedir.

2.1.2. Profesyonel Sporun İşverenleri Olarak Profesyonel Spor Kulüpleri

Profesyonel spor kulüpleri; profesyonel sporcuları iş sözleşmesiyle belirlenen bir ücret karşılığında, kendisine bağımlı olarak çalıştıran işverenler şeklinde

tanımlanmaktadır. Sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümü ile oluşan ekonomik boyut; küresel şirketler, iş adamları ve çeşitli endüstri kollarından sermayedarlar tarafından cazip hale gelmiştir (Akşar ve Kutlu, 2006). Bu doğrultuda kâr amacı gütmeksizin dernek statüsüyle kurulan kulüpler şirketleşerek kâr amacı güden sermaye sınıflarının ilgi odağı olmuştur (Downward ve Dawson, 2002: 28; Aydın vd., 2017: 1875). Böylelikle diğer sektörlerde işveren olan sermayedarlar profesyonel sporun da işverenleri haline gelerek, sporu kâr maksimizasyonu sağlama aracı şeklinde görmektedir (El Hodiri ve Quirk, 1971: 1302).

Çelik ve Yenilmez'e göre profesyonel sporda rekabet olgusu; yalnızca sporun yarışmacı kimliğinden değil aynı zamanda oluşturduğu ekonomik değerin bölüşümünden kaynaklanmaktadır (Çelik ve Yenilmez, 2017: 623). Bu nedenle profesyonel spor kulüpleri, sporcular aracılığıyla profesyonel sporun ekonomik değerinden pay alabilmek için rekabet etmektedir (Andreff, 2008: 28,29; Çeyiz ve Özbek, 2014: 492).

Profesyonel spor kulüplerinin, diğer sektörlerdeki işverenlerden farkı; kulüplerin başarısının diğer kulüplerinde ligde varlık göstermelerine bağlı olması sebebiyle, birbirleriyle rekabet etmenin yanında iş birliği de yapmasıdır. (Zimbalist, 2003: 503). Zira profesyonel spor liglerinde eşit derecede dengeli kulüplerin, daha fazla rekabet yaratacağı ve tüm kulüplere olan ekonomik talebi arttırarak daha yüksek kazanç getireceği düşünülmektedir (Brower, 2015: 83)

2.2. Profesyonel Sporda Güvencesiz Çalışma

Güvencesizlik olgusu sadece belirli işler veya sektörler ile sınırlı kalmamakta, birçok faaliyet ve beceri alanını kapsayacak şekilde genişlemektedir (Guardiancich ve Molina, 2018: 13). Savul'a göre 1980'li yıllardan günümüze ulaşan bütün çalışma alanlarında güvencesiz çalışma öğeleri görülmektedir (Savul, 2008: 29). Bu anlamda

profesyonel sporun da güvencesiz çalışmanın görüldüğü çalışma alanlarından biri olduğu düşünülmektedir.

Sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümü; profesyonel sporun işçileri olan profesyonel sporcuları ve işverenleri olan profesyonel spor kulüplerini oluşturmuştur. Profesyonel spor kulüpleri, sporcular aracılığıyla profesyonel sporun ekonomik değerinden pay alabilmek için rekabet etmektedir (Andreff, 2008: 28,29; Çeyiz ve Özbek, 2014: 492). Sporun yarışmacı kimliğinin getirmiş olduğu rekabet olgusuna profesyonel spor kulüplerinin ekonomik rekabet olgusunun da eklemelenmesi, sporcular üzerinde performans baskısını arttırmaktadır (Talimciler: 2008: 89). Bu durum yoğun çalışma temposu ile çalıştırılan sporcuların çalışma hayatında sorunlara yol açmaktadır (Dabscheck, 2000: 130).

Standart dışı çalışma biçimi olarak değerlendirilen profesyonel spor, standart çalışma ilişkisine göre çok daha yüksek düzeyde istikrarsızlık, belirsizlik, değişkenlik ve güvencesizlik içeren kısa süreli ve yüksek riskli bir çalışma alanıdır (Andreff, 2008: 21; EU Athletes, 2018: 2; Temiz, 2004: 56). Bu nedenle profesyonel sporcuların çoğunun çalıştırıldıkları spor kulüpleri ile bir iş sözleşmesi olmasına rağmen, sözleşmelerin kapsamı çalışma hayatının asgari güvencelerinden yoksundur (UNI Global Union, 2013: 5). Profesyonel sporcuların çok para kazandığı ve lüks bir hayat sürdüğü algısı sporcuların çalışma hayatı sorunlarının önüne geçmektedir (Aydın, 2009: 3). Az sayıda elit sporcunun oluşturduğu toplumsal imaj, sporculuk mesleğinin saygın bir çalışma alanı olduğu izlenimini verse de hayatlarını sporculuktan kazanan meslektaşlarının çoğu güvencesiz çalışma koşullarında çalışmaktadır (FIFPro, 2016: 3).

Profesyonel sporcuların güvencesiz çalışma koşulları spora özgü sosyal politikaların büyük ölçüde dışında bırakılmıştır (Brackpool ve Neil, 2017: 1,2). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2020 yılında düzenlemiş olduğu Spor

Dünyasında İnsana Yaraşır İş başlıklı Küresel Diyalog Forumu¹¹ dışında profesyonel sporcuların çalışma hayatından kaynaklanan sorunlar ulusal ve uluslararası sosyal politika kuruluşlarının¹² gündeminde yer almamaktadır.

2.2.1. Profesyonel Sporda Güvencesiz Çalışma Sorunları

Birinci bölümde ele alınan güvencesiz çalışma olgusunun işaret ettiği güvencesiz çalışma sorunları, ILO'ya göre profesyonel sporda da görülmektedir. Bu anlamda ILO; profesyonel sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarının tespit edilerek düzenlenmesi amacıyla 2020 yılının Ocak ayında, Spor Dünyasında İnsana Yaraşır İş başlıklı Küresel Diyalog Forumu düzenlemiştir (ILO, 2020). Bu doğrultuda profesyonel sporda güvencesiz çalışma, ILO'nun belirlemiş olduğu; ücret hakkının korunması, sosyal sigorta ve kayıt dışı çalışma, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık, sendikal temsil ve eğitim sorunları çerçevesinde ele alınmıştır.

2.2.1.1. Profesyonel Sporda Ücret Hakkının Korunması Sorunu

Ücret; iş sözleşmesi ile spor kulübüne bağımlı olarak çalışan sporcunun çalışma hayatında en temel hakkı olduğu gibi işveren olan spor kulübünün de temel yükümlülüğüdür (Aydın vd., 2017: 1878). Spor kulüpleri, sporcu ücretlerini ve dolayısıyla maliyetlerini en aza indirmek amacıyla sporcu sözleşmelerinin ücrete ilişkin kapsamını kendi tekelinde oluşturmaktadır (Dabscheck, 2000: 132). Spor kulüplerinin ekonomik hedefleri sebebiyle gerçekleşen bu durum, profesyonel sporda; ücretlerin eksik veya geç ödenmesi, hiç ödenmemesi, iş sözleşmelerinde eksik gösterilmesi, performansla, yaşa ve yapılan spora bağlı dinamiklere göre sürekli değişkenlik göstermesi gibi sorunlara yol açmaktadır.

¹¹ ILO, (2020), “Decent Work in the World of Sport”, Geneva.

Dünya Küresel Sendikalar Birliği'nin 12 Avrupa ülkesini kapsayan 4 profesyonel spor için yapmış olduğu bir çalışmada; sporcu ücretlerinin sadece lig sezonunun devam ettiği süreç boyunca ödenmekte olduğu, ödenen ücretlerin ise eksik ve geç ödendiği belirlenmiştir.¹³ Ayrıca sporcuların sözleşmelerinde belirtilen ücret düzeyi spor kulüpleri tarafından daha az vergi ödemek amacıyla düşük gösterilmektedir (UNI Global Union, 2013: 48). Uluslararası Profesyonel Futbolcu Sendikaları Federasyonu'nun (FIFPro) yürütmüş olduğu daha kapsamlı bir çalışmaya göre; 53 farklı ülkeden 13 bin 846 sporcunun oluşturduğu örneklemin %21'i aylık 300 ABD Dolarından, %45'i ise aylık 1000 ABD Dolarından daha az ücret almaktadır. Bu durum Afrika'daki sporcuların %73'ü, Güney Amerika'daki sporcuların %47'si ve Avrupa'daki sporcuların %32'si için geçerlidir. Yine örneklemini oluşturan sporcu ücretlerinin %13,8'i 1 ay, %19,4'ü 1-3 ay, %5,6'sı 3-6 ay ve %2,5'i en az 6 ay gecikerek ödenmektedir. Ücret gecikmelerinin en fazla olduğu yerler Afrika ve Güney Amerika bölgeleridir (FIFPro, 2016: 6-10).

Profesyonel sporcular kendi istihdam piyasaları içinde spor kulüpleri tarafından belirli miktarda para karşılığı bir meta gibi alınıp satılmakta, yaşlanmaları ve sakatlanmaları durumunda almış oldukları ücretler düşmektedir (Roderick, 2006: 248). Profesyonel sporda ani ücret düşüşlerinin önüne geçebilmek adına asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır.

Profesyonel sporcuların çoğu için mesleği, geçimini sürdürebilmesi için sahip olduğu ve nasıl yapılacağını bildiği tek şeydir. Kısa süreli ve yüksek riskli bir meslek olan sporculuk genellikle 18 yaşında başlarken en iyi ihtimalle 35-40 yaş arasında sona ermektedir (UNI Global Union, 2013: 11; EU Athletes, 2018: 3). Sporcuların kısa süreli kariyerleri boyunca almış oldukları ücret geliri ile sağladığı birikimler, aynı zamanda

¹³ Dünya Küresel Sendikalar Birliği'nin 2013 yılında yaptığı "An Analysis of the Working Conditions of Professional Sports Players" başlıklı çalışma; Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovenya, İspanya ve İsveç ülkelerinde, basketbol, hentbol, hokey ve ragbi spor dallarında istihdam edilen profesyonel sporcuların çalışma koşullarını analiz etmektedir.

hayatlarının bütününi oluşturmakta olup (McGillivray, Fearn ve McIntosh, 2005: 102) mesleğin sahip olduğu riskler nedeniyle sporcuların ekonomik bağımsızlıkları her an tehdit altındadır (Roderick, 2006: 246). Bu durum sporcular üzerinde güvencesiz, istikrarsız ve kırılgan bir çalışma hayatına sebep olmaktadır (Purdy, Kohe ve Paulauskas 2018: 2).

2.2.1.2. Profesyonel Sporda Sosyal Sigorta ve Kayıt Dışı Çalışma Sorunu

Profesyonel sporcuların çalışma hayatının her anında rekabet olması, sporcuları “sadece son maçınız kadar iyisiniz” algısı ile maksimum performans gösterme ve kendi sınırlarını aşma ihtiyacına itmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan sporcuların bir sonraki yılda sözleşmelerinin yenilenebilmesi için niteliklerinden çok daha fazlası onlardan beklenmektedir (Roderick, 2006: 245). Bu durum sporcuların niteliklerini ve performanslarını geliştirse de çoğu zaman sporun yarışmacı kimliğinin önüne geçerek, sporcuların çalışma hayatında; iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, sakatlık ve ölüm gibi sosyal ve ekonomik riskleri arttırmaktadır (ILO, 2020). Bu nedenle her maç, sporcunun çalışma hayatını sonlandırabilecek son maç olma riski taşımaktadır (Roderick, 2006: 260).

2008 Yaz Olimpiyatlarına katılan sporcuların %9,6'sı yaptıkları spor sırasında sakatlık geçirmiştir. Bu sporcuların %50'si sakatlıklarından dolayı antrenmanlara veya yarışmalara devam edememiştir. Benzer şekilde 2010 Kış Olimpiyatlarında sporcuların %11,2'si sakatlık yaşarken, bu sakatlıkların %23'ü sporcuların antrenman yapmasını ve yarışmasını engellemiştir.¹⁴ Sporcuların geçirmiş olduğu sakatlıklar; kısa veya uzun vadeli iş göremezlik durumuna sebep olarak gelir kayıplarına ve gider artışlarına yol açmakta, hatta ölümcül sonuçlara sebep olabilmektedir (ILO, 2020: 17). Fransa ve Romanya’da ragbi kulüpleri tarafından çalıştırılan sporcuları kapsayan bir çalışmada; son

¹⁴ <https://www.scientificamerican.com/article/leg-head-injuries-frequent-at-olympics/>

1 yıl içinde sakatlık geçiren sporcular, ortalama 41 gün süre iş göremez duruma düşmüştür. Bu sporcular arasında tam süreli iş göremezlik sebebiyle kariyerini sonlandırmak zorunda kalanların %50'sinin geçimini sağlayacak herhangi bir gelir kaynağı bulunmamaktadır (UNI Global Union, 2013: 15). Ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve sakatlık riskleri ile karşılaşan sporcuların; ameliyat, tedavi ve rehabilitasyon masrafları genellikle kulüpler tarafından karşılanmamaktadır (UNI Global Union, 2013: 86).

Profesyonel sporda sosyal sigorta sorunlarından biri de sporcuların emeklilik gelirlerinin bulunmamasıdır. Sporda emeklilik; rekabete dayalı bir spor çalışmasından geçimini sağlayan kişinin mesleki faaliyetini sonlandırması şeklinde tanımlanmaktadır (Coakley, 1983: 1,2). Ogilvie ve Taylor'a göre sporcular; yaşlarının ilerlemesi, sakatlık geçirmeleri ve kendilerini istihdam edecek bir spor kulübü bulamamalarından dolayı performans düşüklüğüne bağlı veya kendi istekleri ile performans durumlarından bağımsız olarak emekli olmaktadır (Ogilvie ve Taylor, 1993: 762-768). Emekli olan sporcuların istihdam edilebilirliklerinin azalması sebebiyle genellikle gelir kaynakları daralmakta (Coakley, 1983: 9,10) veya herhangi bir emeklilik gelirleri bulunmamaktadır (EU Guidelines, 2012: 31; UNI Global Union, 2013: 90).

Profesyonel sporcuların çalışma hayatında kayıt dışı uygulamalar görülmektedir. Profesyonel spor kulüplerinin kendilerine bağımlı çalışan profesyonel sporcular ile yaptıkları iş sözleşmeleri; genellikle daha az vergi ve sosyal güvenlik primi ödemek amacıyla gerçek ücretlerini yansıtmamakta, muvazaalı iş sözleşmeleri gerçekleştirilmektedir (İmamoğlu, Karaoğlu ve Erturan, 2007: 47). FIFPro üyesi olan sporcular üzerinde yapılan bir çalışmaya göre; sporcuların iş sözleşmelerinde belirtilen prime esas kazanç tutarı, daha az sosyal güvenlik primi ödemek amacıyla spor kulüpleri tarafından düşük gösterilmektedir. Ayrıca örnekleme oluşturan sporcuların %8'i iş sözleşmesi olmadan kayıt dışı çalışmaktadır (FIFPro, 2016: 18).

2.2.1.3. Profesyonel Sporda İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu

Profesyonel spor, kendine özgü fiziksel ve psikolojik sağlık riskleri ile dolu bir çalışma alanıdır (Erdoğan, 2004: 45). Adams vd.'ye göre; maden, petrol sondaj ve şantiye işçileri de dahil olmak üzere hiçbir çalışma alanı profesyonel sporun fiziksel ve psikolojik sağlık risklerini içermemektedir (Adams, Adrian ve Bayless, 1987). Zira İngiltere'de yapılan bir çalışma; profesyonel futboldaki fiziksel ve psikolojik sağlık risklerinden kaynaklanan sorunların inşaat ve madencilik gibi yüksek riskli kabul edilen diğer mesleklerden daha riskli olduğunu tespit etmiştir (Young, 1993, 374-375).

Dünya Küresel Sendikalar Birliği'nin 12 Avrupa ülkesinde¹⁵, basketbol, hokey, hentbol ve ragbi sporcularının çalışma koşullarını analiz eden bir çalışmasına göre; örnekleme oluşturan sporcuların %63,2'si yaptıkları mesleğin sağlıkları için risk oluşturduğunu belirtirken sporcuların tamamı; kemik kırılması, bağ yırtılması, vücudun çeşitli bölgelerinde travmalar, strese bağlı hastalıklar, genel yorgunluk ve uyku problemlerinden kaynaklan hastalık riskleriyle her an karşılaşabileceklerini ifade etmiştir (UNI Global Union, 2013: 85,86). Woods vd.'nin İngiltere profesyonel futbol liglerinde, 1997-1999 yılları arası lig sezonlarında faaliyet gösteren toplam 92 futbol kulübünün futbolcuları üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada; sporcuların geçirmiş olduğu sakatlıkların %17'sinin henüz lig sezonu başlamadan önce gerçekleştiği, sakatlanan sporcuların ortalama 22,3 gün maçlara ve antrenmanlara çıkamayarak iş göremez duruma düştüğü ve bu sakatlıklar içerisinde tüm lig sezonu boyunca iş göremez duruma düşüren sakatlıkların da bulunduğu belirlenmiştir (Woods vd., 2002: 436).

Profesyonel sporun sporcular üzerinde oluşturduğu performans baskısı; sporcularda doping, yasaklı madde ve yasadışı performans arttırıcı ilaçların kullanımını arttırmaktadır (UNI Global Union, 2013: 86). Performans arttırıcı birçok ilacın,

¹⁵ Çalışmayı kapsayan ülkeler; Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovenya, İspanya ve İsveç olarak belirlenmiştir.

sporcuların fiziksel ve zihinsel sağlığı için zararlı ve kalıcı yan etkileri bulunmaktadır. Sporculara bilgisi veya rızası olmadan performans arttırıcı ilaçlar verildiği durumlara da rastlanmaktadır. Bu durum profesyonel sporda önlem alınması gereken ciddi bir iş sağlığı ve güvenliği sorununu oluşturmaktadır (ILO, 2020: 18,19).

Profesyonel sporculuğun yüksek düzeyde zihinsel ve fiziksel olarak sağlıklı kalmayı gerektirdiği göz önüne alındığında, profesyonel sporda iş sağlığı ve güvenliği önlemleri önem arz etmektedir. Spor kulüpleri; çalıştırdıkları sporcuların sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla profesyonel sporun çalışma hayatından kaynaklı riskleri en aza indirecek önlemleri almakla yükümlüdür. Ancak ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerin sporcuların çalışma hayatında uygulanmadığı görülmektedir (Erdoğan, 2004: 45,46).

2.2.1.4. Profesyonel Sporda Ayrımcılık Sorunu

Toplumsal hayatın ve çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biri olan ayrımcılık; profesyonel sporun ortaya çıkardığı ekonomik boyut ve bu boyutu en üst düzeye çıkarma dürtüsü sebebiyle, sporda da kendini göstermektedir (Lazarević vd., 2014: 156). Profesyonel sporun tüm branşlarında sporcular; cinsiyet, etnik köken ve yařa bağlı olarak çalışma koşullarının belirlenmesinde ayrımcılığa maruz kalmaktadır (UNI Global Union, 2013: 87).

Profesyonel sporda cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın ve erkek sporcular arasında yaygın şekilde gözlemlenmektedir (ILO, 2020: 8). Profesyonel sporun ekonomik rekabet olgusunun gerektirdiği üst düzey fiziksel performansın önemi, sporcular arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açmaktadır (Theberge, 1993: 312). Örneğin ABD Ulusal Ücret Eşitliği Komitesi'ne göre, Amerikan Ulusal Kadın Basketbol Liginin (WNBA) sporcu başına düşen ortalama ücret düzeyi, Amerikan Ulusal Erkek Basketbol Liginin

(NBA) sadece %2'sidir.¹⁶ Sırbistan'da kadın ve erkek sporcular üzerinde yapılan bir çalışmaya göre; kadın sporcuların %44'ü kariyerleri boyunca cinsiyet, etnik köken ve yaş ayrımcılığı sorunlarından en az birini tecrübe ederken, bu oran erkek sporcularda sadece %0,7'dir (Lazarević vd., 2014: 158). Olimpiyatlar Oyunları dışındaki diğer spor organizasyonlarında kadınların profesyonel spora katılımı genellikle erkeklerden çok daha düşüktür (ILO, 2020). Örneğin 2017 yılında Türkiye'de 54 spor federasyonuna bağlı lisanslı sporcuların %37,33'ü kadın, %62,67'si erkek sporculardan oluşmaktadır (Koca, 2018: 125).

Profesyonel sporda ayrımcılık türlerinden bir diğeri olan etkin kökene dayalı ayrımcılık, özellikle sporcuların çalışma arkadaşları ve spor kulübünün taraftarları tarafından gerçekleşmektedir. Gerek takım sporlarında gerekse bireysel sporlarda görülen etnik kökene dayalı ayrımcılık, genellikle Avrupa'daki spor kulüpleri tarafından çalıştırılan Afrika kökenli sporculara karşı gerçekleşmektedir (ILO, 2020: 11,12). Örneğin 2018 yılında İngiltere'nin en üst düzey futbol liginin Chelsea ve Tottenham kulüpleri arasında oynanan maçta; Tottenham taraftarının Chelsea sporcusu olan Antonio Rudiger'e karşı "maymun" tezahüratları sebebiyle maçın hakemi oyunu durdurmak zorunda kalmıştır.¹⁷

Lazarević vd.'ye göre profesyonel sporda ayrımcı çalışma koşulları, diğer sporculara göre genç sporcularda daha fazla görülmektedir (Lazarević vd., 2014: 161). Örneğin FIFPro'nun üyesi olan futbolcuların %41,9'u kulüp yönetiminden ayrımcı davranışlara maruz kaldığını belirtirken, bu oranın %41,8'ini 18-24 yaş aralığındaki genç futbolcular oluşturmaktadır (FIFPro, 2016: 27).

¹⁶ www.pay-equity.org

¹⁷ <https://abcnews.go.com/Sports/racismsoccerepidemicmirrorsdisturbingtrends%20europe%20advocates/story?id=67850877>

Dünya Küresel Sendikalar Birliği'nin İspanya, Polonya, Romanya ve Fransa Hentbol Liglerindeki spor kulüpleri tarafından çalıştırılan hentbol sporcuları üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada; Fransa'daki sporcuların %15'i ve Polonya'daki sporcuların %10'u, ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesinde cinsiyet, yaş ve etnik köken ayrımcılığına maruz kaldıklarını belirtmiştir (UNI Global Union, 2013: 37). Yine aynı çalışmanın 8 Avrupa ülkesindeki¹⁸ basketbol liglerinde faaliyet gösteren spor kulüpleri tarafından çalıştırılan kadın ve erkek basketbolcuları kapsayan bölümünde; örneklemini oluşturan sporcuların %14'ünün kariyeri boyunca yaş ayrımcılığı, cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, fiziksel şiddet ve etnik köken ayrımcılığı sorunlarından en az birine maruz kaldığı belirlenmiştir (UNI Global Union, 2013: 68,69). Diğer bir çalışmaya göre; FIFPro'nun üyesi olan sporcuların %7,5'i cinsiyeti, etnik kökeni ve dini inancı sebebiyle taraftarlardan, çalışma arkadaşlarından ve spor kulübü yöneticileri tarafından ayrımcı davranışlara maruz kalmaktadır. Bu davranışların %55'i taraftarlar, %22'si çalışma arkadaşları ve %23'ü ise kulüp yöneticileri tarafından gerçekleşmektedir (FIFPro, 2016: 24,25).

2.2.1.5. Profesyonel Sporda Sendikal Temsil Sorunu

Dabscheck, sporcu sendikalarını; işçi niteliğinde görülmesi gereken sporcuların dayanışması yoluyla kurulan ve sporcu haklarının korunması ve geliştirilmesini sağlayan işçi örgütleri şeklinde tanımlamaktadır (Dabscheck, 1979: 225). Brendan Schwab¹⁹ ise sporcu sendikalarını; sporcuların çalışma hayatında temel güvencelerinin kazanılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından önemli bir aktör olarak nitelendirmektedir. Zira sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümü ile sporcuların çalışma

¹⁸ Çalışmayı kapsayan ülkeler; İspanya, Fransa, Belçika, Polonya, Almanya, Litvanya, Romanya ve İsveç olarak belirlenmiştir.

¹⁹ İş hukuku kapsamında profesyonel spor liglerinde toplu iş sözleşmesi ve uyuşmazlıkların çözümü konularında uzmanlaşmış Avustralyalı spor yöneticisi, Dünya Oyuncular Sendikası yetkilisi.

hayatında ortaya çıkan sorunlar, bir hak arama çabası olarak sendikal temsil ihtiyacını arttırmıştır (Schwab, 2018: 186-198).

Profesyonel sporda ve çalışma ilişkilerinde söz sahibi kuruluşlara göre sporcuların çalışma hayatında; sendika kurma, sendikaya üye olma, toplu pazarlık yapma ve diğer kolektif haklardan yararlanması gerekmektedir.

ILO, sporcuları 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi kapsamında değerlendirmektedir (ILO, 2020: 3). Bu doğrultuda ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi; 2005 yılında Meksika'daki futbolcuların sendikalaşma girişimlerinde yaşadığı sorunlar üzerine sporcuların istihdam ilişkisine bakılmaksızın 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler kapsamında işçi olarak değerlendirilmesi gerektiğine ve sendika kurmalarında ve üyesi olmalarında bir engel bulunmadığına karar vermiştir (Schwab, 2018: 189).

Amerikan Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (NLRB), Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (NLRA) kapsamında sporcuların sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılma hakkını güvence altına almaktadır (Kaiser, 2004: 22).²⁰

FIFA, profesyonel futbolcuları iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar olarak değerlendirmekte ve çalışma koşullarının düzenlenmesi çerçevesinde futbolcuları temsil edecek sendikanın en önemli hakkı olan toplu pazarlığın rolünü açıkça kabul etmektedir.²¹

Bütün bunlara rağmen birçok ülkede genellikle sporcuların iş kanunları kapsamında işçi olarak kabul edilmemesi, profesyonel sporda sendikalaşmayı mümkün

²⁰ ABD'de bazı sporcular "independent contractors" olarak değerlendirilmekte olup bu kapsamdaki sporcuların sendika kurma ve üye olma hakkı bulunmamaktadır.

²¹ FIFA, (2017), "FIFA Activity Update on Human Rights".

kılan kurumsal düzenlemelerin yetersizliği ve buna bağlı olarak sendikal bilincin olmaması gibi nedenlerden dolayı çalışma koşulları, ilgili spor dalı federasyonunun düzenlemiş olduğu talimatlar ve spor kulüpleri tarafından belirlenmektedir (ILO, 2020: 4-13). Bu durum profesyonel sporcuların çalışma hayatında asgari güvencelerden kurumsal düzeyde yararlanamamasına ve sporda güvencesiz çalışma koşullarına sebep olmaktadır (Schwab, 2018: 189). Örneğin; ABD’de bazı bireysel sporlarda “bağımsız yükleniciler” (independent contractors) şeklinde kabul edilen sporcular, liglere ve maçlara katılmaları karşılığında ücret almalarına rağmen sendika kurma, sendikaya üye olma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma gibi çalışma hayatının temel güvencelerinden yararlanamamaktadır (ILO, 2020: 3). Sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkını koruyan hükümet politikalarının eksikliği veya bu politikalardan yararlanamama durumu çalışanları güvencesiz çalışma koşullarında bırakmaktadır (Brackpool ve Neil, 2015: 4). ILO güvencesiz çalışma kavramını tanımlarken özellikle sendikaya üye olma ve toplu pazarlıktan yararlanma konusunda yasalar ve uygulamalardaki engelleri ön plana çıkarmaktadır (ILO, 2012: 27). Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ise profesyonel sporcuların çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla sendika kurma ve toplu pazarlık yapma konusunda yasal bir engel olmamasına rağmen (EU Athletes, 2018: 10) sporcular sendikal temsil boşluğu sebebiyle güvencesiz çalışma koşullarında çalıştırılmaktadır (UNI Global Union, 2013).

2.2.1.6. Profesyonel Sporda Eğitim Sorunu

Nitelikli emek kategorisinde değerlendirilen profesyonel sporcular yoğun antrenman ve maç programlarından dolayı genellikle eğitim hayatlarını ve spor kariyerlerini birlikte sürdürememektedir (EU Guidelines, 2012: 3). FIFPro’nun, üyesi bulunan futbolcular üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada; futbolcuların %87,9’unun herhangi bir üniversiteden mezuniyeti bulunmamakta, %10’u ise ilköğretim ötesine geçememektedir (FIFPro, 2016: 26). Spor ve eğitim arasında kurulamayan denge;

sporcuların çoğunun mesleklerini bıraktıktan sonraki yaşamlarında işgücü piyasasına entegre olamamalarından dolayı işsizlik sorununa yol açmaktadır (EU Guidelines, 2012: 4; Aquilina, 2013: 374). Örneğin İngiltere’de, Profesyonel Sporcular Federasyonu’nun (PPF) yayımlamış olduğu istatistiklere göre; spor kariyeri sona eren sporcuların %50'sinden fazlası, sporculuğu bıraktıktan sonraki 5 yıl içinde, işsizlik sorunu nedeniyle fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları yaşamıştır (ILO, 2020: 24).

Eğitim ve spor arasında tercih yapmak zorunda kalan ve tercihini spordan yana kullanan genç sporcuların çok azı profesyonel sporcu olabilmektedir. Örneğin Amerikan Kolej Sporları Kurumu’nda faaliyet gösteren sporcular üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; örnekleme oluşturan katılımcıların sadece %15’i profesyonel sporcu olabilmıştır (Beamon, 2010: 286). Bu nedenle profesyonel sporcuların eğitim ve spor yaşantılarını dengeleyen alternatif kariyerleri olmak zorundadır (Tshube ve Feltz, 2015: 14). Zira araştırmalar; profesyonel sporcuların, sporculuk sonrası yaşamlarında geçimlerini sürdürebilmesi için ikili kariyer (mesleki eğitim-akademik eğitim) düzenlemelerine ihtiyaç duyduğunu göstermiştir (Aquilina, 2013: 374; Grove vd., 1997: 191).

2.3. Profesyonel Sporda Güvencesiz Çalışma Sorunlarına İlişkin Düzenlemeler

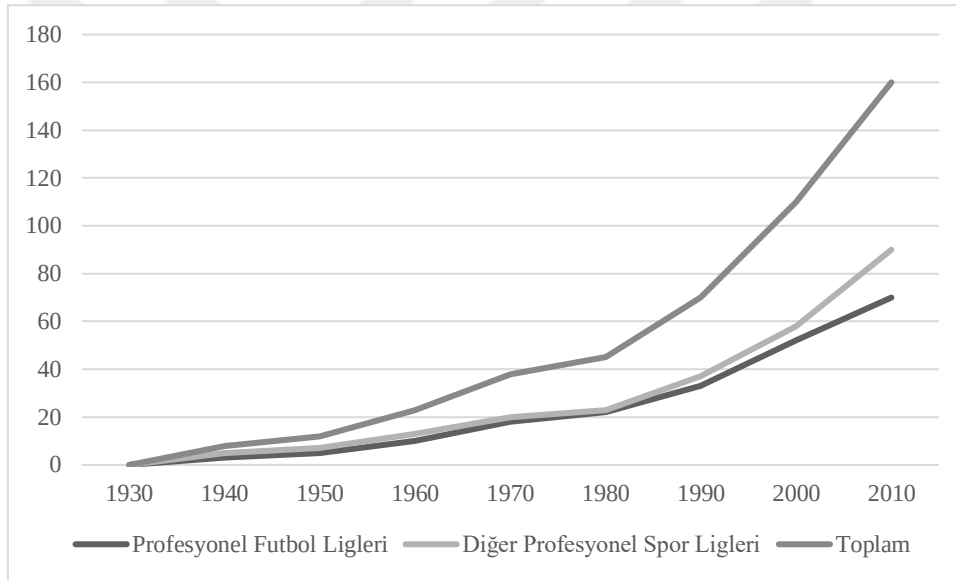
2.3.1. Dünya’da Profesyonel Sporun Güvencesiz Çalışma Sorunlarına İlişkin Düzenlemeler

Dünya’da profesyonel sporun güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin gerçekleşen düzenlemeler; sendikal düzenlemeler, Avrupa ülkelerinde gerçekleşen düzenlemeler, Spor Tahkim Mahkemesi ve Dünya Anti Doping Ajansı başlıkları altında incelenmiştir.

2.3.1.1. Sendikal Düzenlemeler

ILO; profesyonel sporcuların diğer tüm çalışanlar gibi istihdam ilişkisinin türüne bakılmaksızın, çalışma hayatında asgari güvenceleri sağlayan düzenlemelerden yararlanması gerektiğini belirtmektedir (ILO, 2020: 3). Zira profesyonel sporda artan ekonomik rekabet, sporcuların çalışma hayatında güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesini gerektirmiştir (Schwab, 2018: 186). Bu doğrultuda sporcular özellikle 1980’li yıllar itibariyle güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi amacıyla sporcu sendikaları kurmuştur.

Şekil 1. Dünyada Sporcu Sendikalarının Artışı



Kaynak: Schwab, (2018), Celebrate Humanity: Reconciling Sport and Human Rights Through Athlete Activism, s.186

Şekil 1.’de görüldüğü gibi 1980 öncesinde sporun bazı gelişmiş ülkeler²² dışında genel olarak amatör bir çalışma alanı kabul edilmesi sebebiyle, sporcu sendikalarının sayısı oldukça azdır. 1980’li yıllar itibariyle profesyonel bir çalışma alanına dönüşen

²² ABD ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde spor, 1980’li yıllardan önce endüstrileşerek profesyonel bir çalışma alanı haline gelmiştir. Bu doğrultuda kurumsal çalışma ilişkilerinin bir gereği olarak sporcu sendikaları 1980 öncesinde faaliyet göstermektedir. ABD’de 1956’da Amerikan Futbol Ligi Oyuncuları Sendikası, 1957’de Ulusal Hokey Ligi Oyuncuları Sendikası, 1964’de Amerikan Ulusal Basketbol Ligi Oyuncuları Sendikası; İngiltere’de 1907 yılında İngiltere Profesyonel Futbolcular Sendikası kurulmuştur.

sporun oluşturduğu ekonomik boyut; sporcuların, güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi amacıyla sendikalaşmasını kaçınılmaz kılmış (Alay, 2007: 52), dolayısıyla sporcu sendikalarının sayısını arttırmıştır (Schwab, 2018: 186).

1980’li yıllarda başlayan küreselleşme süreci ve standart dışı çalışma biçimlerinin artışı sendikaları ve sendikalaşma oranlarını olumsuz etkilerken, bu süreç sporcu sendikalarında tam tersi bir görüntü sergileyerek sendika sayısını ve sendikalaşma oranlarını arttırmıştır. Ancak bu artışın büyük bir kısmını futbolcu sendikaları oluşturmuştur. Bu nedenle futbol dışındaki spor dallarında çalıştırılan sporcular sendikal düzenlemelerden büyük oranda yoksundur. Sporcu sendikalarının sayısı diğer sektörlerdeki sendikalara göre daha az olmakla birlikte sporcu sendikalarının kurulduğu ülkelerde sporcuların sendikalaşma oranı oldukça yüksek görülmektedir. Örneğin Amerikan Ulusal Basketbol Ligi Oyuncuları Sendikası’nın ve İngiltere Profesyonel Futbolcular Sendikası’nın sendikalaşma oranı %90’ın üzerinde gerçekleşirken (Staudohar, 1999: 3), Avustralya Ragbi Birliği Oyuncuları Sendikası’nın sendikalaşma oranı %100’dür.²³

Sporcu sendikaları, üyelerinin güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi amacıyla uluslararası düzeyde de örgütlenmektedir. Kadın ve erkek 60 binin üzerinde sporcu temsil eden FIFPro aynı zamanda 65 farklı ülkede faaliyet gösteren sporcu sendikalarının üyesi olduğu bir federasyondur. FIFPro, sporcu sendikalarının çalışma hayatında ulusal ve uluslararası bir aktör olarak gerekliliğinin göstergesi ve temsilcisidir.²⁴

Sporcu sendikaları, sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi amacıyla toplu pazarlıklar gerçekleştirmektedir. Avrupa’da bulunan sporcu sendikaları

²³ <https://rupa.rugby/about-rupa/what-is-rupa>

²⁴ <https://fifpro.org/en/about-us>

toplu pazarlık uyuşmazlıkları durumunda sosyal diyalogun²⁵ da etkisiyle grev hakkını kullanmazken ABD’de bulunan sporcu sendikalarının greve gittikleri görülmektedir (Rosen ve Sanderson, 2000: 24). 1970-1990 yılları arasında Amerikan Ulusal Beyzbol Liginde çalıştırılan sporcular yedi defa (Schmidt ve Berri, 2004: 345), Amerikan Ulusal Hokey Liginde çalıştırılan sporcular 1992 yılında ve 1994-1995 sezonunda olmak üzere iki defa ve Amerikan Ulusal Futbol Liginde çalıştırılan sporcular 1974, 1982 ve 1987 yıllarında olmak üzere üç defa greve gitmiştir (Baumann, 2012: 260-281).

1980’li yıllardan itibaren sporcu sendikaları işverenler ile yaptıkları toplu pazarlıklarda büyük ölçüde başarılı olarak çalışma koşullarını düzenleyen önemli haklar elde etmiştir (Rosen ve Sanderson, 2000: 25).²⁶ Bu doğrultuda sporcu sendikalarının gerçekleştirdikleri toplu iş sözleşmeleri ile profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin yapılan düzenlemeler genel hatları ile şu şekilde sıralanmıştır (ABP CBA, 2018; AFL CBA, 2017; NBA CBA, 2017; Rugby CBA, 2009; Soccer CBA, 2015):²⁷

- Sporcuların alacağı yıllık asgari ücret düzeyi yaş gruplarına göre düzenlenmektedir. Bu düzenleme ile sporcuların performanslarından ve yaşlarından bağımsız bir şekilde belirli bir ücret düzeyi garanti altına alınmaktadır. Aynı zamanda spor kulüplerinin daha az sosyal güvenlik primi

²⁵ Avrupa’da profesyonel spor kapsamında sosyal diyalogun gelişmesi amacıyla Profesyonel Futbol Komitesi kurulmuştur. Komite kulüp temsilcilerini ve sporcuları temsil eden ilgili sendikayı karar alma ve müzakere süreçlerine dahil etmektedir.

²⁶ Sporcu sendikalarının toplu pazarlıklarda yaşanan uyuşmazlıklarda başarısız olduğu dönemlerde olmuştur. Örneğin Amerikan Ulusal Futbol Liginde 2011 yılında, Amerikan Ulusal Hokey Liginde 2004-2005 lig sezonunda, Amerikan Ulusal Basketbol Liginde 1995, 1996, 1998-1999 ve 2010 yıllarında ve Amerikan Ulusal Beyzbol Liginde 1973, 1976 ve 1990 yıllarında yaşanan lokavtlar sporcu sendikalarının toplu pazarlık uyuşmazlıklarında yaşadığı başarısızlıklara örnek olarak gösterilebilir.

²⁷ Sporcu sendikalarının gerçekleştirdikleri toplu iş sözleşmeleri ile profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin yapılan düzenlemeler; Amerikan Major Lig Futbol Oyuncuları Sendikası, Amerikan Ulusal Basketbol Oyuncuları Sendikası, Avustralya Futbol Ligi Oyuncuları Sendikası, Avustralya Ragbi Oyuncuları Sendikası ve İspanya Profesyonel Basketbol Oyuncuları Sendikası’nın gerçekleştirmiş olduğu toplu iş sözleşmeleri incelenerek oluşturulmuştur.

ödemek amacıyla sporcuların iş sözleşmesinde belirtilen ücret düzeyinin kayıt dışı uygulamalar ile düşük gösterilmesinin önüne geçilmektedir.

- Sporcular hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, malullük ve ölüm risklerine karşı çalıştırıldıkları kulüpler tarafından sigortalanmaktadır. Ölüm dışındaki riskler ile karşılaşan sporcuların düştükleri iş göremezlik süreci boyunca ücretleri ödenirken sporcunun ölümü halinde ise bakmakla yükümlü olduğu ailesine parasal yardım yapılmaktadır. Ayrıca kulüpler ve sporcuların katkısı ile oluşturulan tamamlayıcı emeklilik programları ile sporcuların, spor kariyeri sonrası hayatları için birikim sağlanmaktadır.
- Sporcuların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarına uygun sağlık ve güvenlik hizmetlerini sağlamak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği komiteleri oluşturulmaktadır. Komiteler spor kulüplerini ve sporcu sendikalarını temsil eden eşit sayıda katılımcılardan oluşmaktadır.
- Sporcular hafta tatili düzenlemesi ile yoğun çalışma temposu içinde haftanın en az bir günü ücretli izinli sayılmaktadır. Ayrıca sporcular kıdemlerinden bağımsız olarak yıllık ücretli izin kullanabilmektedir.
- Sporcuların mesleki becerilerinin geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması amacıyla nitelik kazandırma programları ve eğitim imkanları sağlanmaktadır. Ayrıca sporcuların spor kariyerleri boyunca gerçekleştirdikleri parasal kazanımların değerlendirilmesi amacıyla yatırım planlamaları yapılmaktadır.
- Bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde çıkan uyuşmazlıkların çözümü için arabuluculuk ve tahkim sistemi getirilmektedir.

2.3.1.2. Avrupa Ülkelerinde Gerçekleşen Düzenlemeler

Sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin düzenlemeler yalnızca sporcu sendikalarının faaliyetleri ile sınırlı kalmamış aynı zamanda ülkelerin mevzuatlarında da

yer almıştır. Bu anlamda Avrupa Birliği üyesi ülkelerde ve İngiltere’de gerçekleşen düzenlemeler ön plana çıkmaktadır.

Avrupa ülkelerinde sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin gerçekleşen düzenlemelerin öncüsü Bosman Kararı olarak görülmektedir. Belçika’nın Royal FC Liege kulübünde çalıştırılan Belçikalı futbolcu Jean Marc Bosman; 1990 yılında çalıştırıldığı kulüp ile iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle Fransa’nın Dunkerque kulübüne transfer olmak istemiş ancak o zaman ki şartlar altında iş sözleşmesi sona eren futbolcunun çalıştırıldığı kulübün izin vermemesi durumunda başka kulübe transfer olamaması nedeniyle, Liege kulübü hem transferin gerçekleşmesini engellemiş hem de Bosman’ı kadro dışı bırakmıştır (Ataçocuğu, 2012: 31,32). Bu gelişmeler sonucunda Bosman; meslek kariyerinin sona erme riski nedeniyle Liege Asliye Hukuk Mahkemesi’ne dava açmıştır. Mahkeme, Bosman ve kulübü arasındaki uyuşmazlığı Avrupa Adalet Divanı’na taşımıştır. 1995 yılında Avrupa Adalet Divanı, Roma Anlaşmasının 48. maddesi gereğince; Bosman’ın Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı olması sebebiyle çalıştırıldığı kulüp ile mevcut iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, kulüpten izin almaksızın Avrupa Birliği üyesi ülkelerde bulunan kulüplerde serbest bir şekilde çalıştırılabileceği kararını vermiştir. Bosman Kararı, Avrupa Birliği vatandaşı olan sporcuların çalışma koşulları açısından milat olarak değerlendirilmektedir. Bu kararla birlikte iş sözleşmesi sona eren sporcular; çalıştırıldıkları kulüplere herhangi bir bonservis ücreti ödenmeden başka kulüplerde çalışabilirken aynı zamanda Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, Avrupa Birliği vatandaşı olmaları sebebiyle yabancı sporcu statüsünde değerlendirilmemektedir. Böylelikle sporcuların Avrupa Birliği sınırları içerisinde emek mobilitesi sağlanmıştır (Dinçer, 2014: 196).

Avrupa ülkelerinde sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin gerçekleşen düzenlemeler arasında eğitim sorunu ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda Fransa’da faaliyet gösteren bölgesel eğitim merkezleri; sporcuların akademik eğitimlerini

takip edebilecekleri bir eğitim sistemi oluşturmak üzere sporcular ile sözleşme imzalamaktadır. Sözleşmeye göre; sporcuların sınavlarına girebilmeleri için düzenlenmiş kişisel planlamalar yapılmakta ve sporcuların derslerinden geri kalmasını önlemek adına özel dersler verilmektedir (EU Guidelines, 2012: 4). Ayrıca sporcuları akademik eğitime teşvik edebilmek amacıyla okul sınavlarına ilişkin pozitif ayrımcılık yapılarak, öğrenim süreleri ve devamsızlık gibi konularda esneklik gösterilmektedir (EU Guidelines, 2012: 21). Benzer düzenlemeler Danimarka ve İsveç'te de gerçekleştirilmektedir. Danimarka'da, ulusal spor federasyonlarının düzenlediği faaliyetlere katılan sporculara, katılamadıkları okul dersleri özel olarak verilmektedir. İsveç'te ise 16-19 yaş aralığındaki genç sporcuların eğitimleri ve spor hayatlarının bir arada yürütülebilmesi için antrenman ve maç programlarına göre eğitim planlamaları yapılmaktadır. İngiltere'de ise; Özel Performans Programı tarafından sağlanan fonlar ile ulusal spor organları ve yüksek öğretim kurumlarının ortak hareket edebilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca program kapsamındaki sporcuların derslere ve sınavlara katılabilmesi amacıyla eğitim alanında esneklik sağlanmaktadır (Henry, 2013: 362). Bu düzenlemeler ile sporcular, spor kariyerleri ve eğitimlerini bir arada sürdürebilmektedir (EU Guidelines, 2012: 18,19).

Avrupa Birliği üyesi ülkelerin ve İngiltere'nin sporculara özgü gerçekleştirdiği düzenlemeler, 2009 yılında gerçekleşen Lizbon Anlaşması'ndan büyük ölçüde etkilenmiştir. Zira Lizbon Anlaşması kapsamında, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkındaki Anlaşma'nın 165. maddesinde belirtilen; “doping, şike ve fiziksel şiddet ile mücadelenin desteklenmesi, uyuğu dayalı ayrımcılığın yasaklanması, spor kurumları arasında iş birliğinin teşvik edilmesi, sporcuların bedensel ve ahlaki bütünlüğünün korunması” gibi hedefler ülkelerin gerçekleştirdiği düzenlemelere büyük ölçüde yol gösterici olmuştur (Candan, 2018: 244,245).

2.3.1.3. Spor Tahkim Mahkemesi (CAS)

Spor Tahkim Mahkemesi (CAS); sporcular ile spor kulüpleri arasında yaşanan uyuşmazlıkların çözülebilmesi amacıyla, 1983 yılında Uluslararası Olimpiyat Komitesi tarafından kurulmuştur (Özsoy, 2008: 22). CAS, sporcular ile spor kulüpleri arasında yaşanan; ticari uyuşmazlıkları, sporcuların uygunsuz davranışları sebebiyle cezalandırılmasını gerektirecek disiplin uyuşmazlıklarını, ücret ve diğer çalışma koşullarında yaşanan mevzuat uyuşmazlıklarını ve spor kurumları arasında yaşanan yetki uyuşmazlıklarını hakemlik ve arabuluculuk ile karara bağlamaktadır (Keçeciler, 2006: 44-50). Uyuşmazlıkların CAS'a bildirilmesi için öncelikle ulusal spor federasyonlarına ve yasal düzenlemelere başvurulması gerekmektedir. Bütün bunlardan sonuç alamayan taraflar son merci olarak CAS'a başvurabilmektedir (Koçak, 2007: 65). CAS tarafından alınan kararlar yargı kararları ile eşdeğer kabul edilmektedir. Bu nedenle kararlara uyulmaması durumunda yaptırımlar uygulanmaktadır (Özsoy, 2008: 22).

2.3.1.4. Dünya Anti Doping Ajansı (WADA)

Sporcuların üst düzey performans göstermek amacıyla kimi zaman kendi istekleriyle kimi zaman ise kulüplerinin yönlendirmesiyle doping ve diğer performans arttırıcı yasaklı maddeler kullandıkları bilinmektedir. Sporcuların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden bu sorunun önüne geçebilmek adına; 1999 yılında İsviçre'nin Lozan şehrinde Dünya Anti- Doping Ajansı (WADA) kurulmuştur (Dion-Loye, 2004: 2605). WADA'nın kuruluş amacının; tüm dünyadaki sporcuların temel haklarını ve sağlıklarını korumak ve sporcular arasında özgürlük ve eşitliği teşvik etmek olduğu belirtilmektedir. Bu amaçları gerçekleştirmek adına WADA; yürütme, etik ve eğitim, finans ve yönetim, tıp ve araştırma komitelerinden oluşmaktadır (Park, 2015: 178,179).

WADA 2004 yılında gerçekleştirdiği "Dünya Anti-Doping Yasası" ile ülkemizdeki spor federasyonlarının da içinde bulunduğu birçok spor federasyonu tarafından kabul edilen uluslararası normları belirlemektedir (Özcan, 2017: 188). Bu

çerçevede sporcular tarafından kullanılması yasaklanan maddeler listesi oluşturularak, yasaklı madde kullanan sporcular; kasıt, kusur veya ihmallerinin bulunup bulunmamasına bakılmaksızın hak mahrumiyeti ve diskalifiye cezaları almaktadır. WADA'nın gerçekleştirmiş olduğu düzenlemeler ile sporcuların doping ve yasaklı madde kullanımının büyük ölçüde önüne geçilirken, kasıtlı olmadan yasaklı madde kullandığı tespit edilen sporcular, kusursuz sorumluluk ilkesi sebebiyle mağdur duruma düşebilmektedir (Fidanoğlu, 2011: 276,277).

2.3.2. Türkiye’de Profesyonel Sporun Güvencesiz Çalışma Sorunlarına İlişkin Düzenlemeler

Türkiye’de spor, profesyonel sporcuların yasal düzenlemelerden yararlanması açısından “amatör-profesyonel” ayrımı üzerine şekillenmiştir (Küçükgüngör, 1998, 127). Ülkemizde 1951 yılında çıkarılan Profesyonellik Talimatnamesiyle, profesyonel kabul edilen ilk ve tek spor dalının futbol olduğu belirlenmiştir (İmamoğlu, Karaoğlu ve Erturan, 2007: 45). Bu nedenle profesyonel sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin gerçekleşen düzenlemelerden yalnızca futbolcuların yararlanacağı anlaşılabilmektedir. Ancak günümüz koşullarında; basketbol, voleybol ve hentbol gibi diğer spor dallarında da sporcuların geçimlerini, meslek olarak yaptıkları spor faaliyetinden sağladıkları bilinmektedir (Özsoy, 2011: 116). Bu anlamda basketbol, voleybol ve hentbol gibi futbol dışındaki sporları meslek olarak yapan ve bunun karşılığında çalıştırıldıkları kulüpten ücret alan sporcular, profesyonel sporcu kabul edilmekte ve yasal düzenlemelerden yararlanmaktadır (Furtun, 2013: 407). Nitekim futbol dışındaki spor dallarında sporcuların çalışma koşullarını düzenleyen; Türkiye Basketbol Federasyonu, Türkiye Voleybol Federasyonu ve Türkiye Hentbol Federasyonu gibi spor federasyonları, sporcuların çalışma koşullarını düzenleyen kanunlar kapsamında; sporcular ile çalıştırıldıkları kulüpler arasında profesyonel ilişkiyi düzenlemek amacıyla talimatlar çıkarmaktadır (Öztürk, 2014: 137). Bu anlamda spor

federasyonlarının düzenlediği profesyonel sporcuların güvencesiz çalışma sorunları; 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda gerçekleşen düzenlemeler çerçevesinde incelenmiştir.

2.3.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler

Türkiye’de profesyonel sporcular; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 4. maddesi gereğince işçi olarak nitelendirilmemeleri sebebiyle kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Sporcuların İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemesine; sporcuların işverenleri ile çalışma ilişkilerinin kanun kapsamında değerlendirilen işçilerden farklı olması, sporun kendine özgü düzenlemelere ihtiyaç duyması ve sporcuların iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı gibi konuların uygulamada getireceği zorluklar gerekçe gösterilmektedir (Öztürk, 2014: 139, 140).

İş Kanunu’nun sporcuları işçi olarak nitelendirmemesi, sporcuların hukuki anlamda işçi olmadıkları anlamına gelmemektedir. Zira İş Kanunu’nun 2. maddesi işçileri tanımlarken; *“bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.”* ifadesini kullanmaktadır. Bu anlamda ücret karşılığında iş sözleşmesi ile spor kulübü tarafından çalıştırılan sporcular; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre hukuki anlamda işçi olarak değerlendirilmektedir. (Aydın, 2014: 200; Süzek, 2005: 180).

2.3.2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilmeyen profesyonel sporcuların çalıştırıldıkları kulüpler ile sözleşmeden doğan çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi; öncelikle ilgili spor federasyonunun talimatlarıyla, soruna ilişkin talimatın bulunmaması

halinde ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleriyle gerçekleşmektedir (Aydos, 2013: 648). Borçlar Kanunu'na göre; sporcuları çalıştıran spor kulüpleri işveren, sporcular ise işçi olarak değerlendirilmektedir (Alay, 2007: 54). Bu anlamda sporcular ile spor kulüplerinin çalışma koşullarına ilişkin ön plana çıkan düzenlemeler; Borçlar Kanunu'nun 401, 406, 409 ve 422. maddelerinde aşağıdaki gibi belirtilmiştir (Furtun, 2013: 423-426):

- Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde belirtilen; *“İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür”* hükmü ile sporcular ile spor kulüpleri arasında gerçekleşen sözleşmenin asgari ücret sınırı belirlenmiştir.
- Borçlar Kanunu'nun 406. maddesinde belirtilen; *“aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir.”* hükmü ile sporcuların ücret gecikmelerinin önlenmesi adına ücretin ödenme zamanı belirlenmiş, sporcu yararına olması şartıyla iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile ödeme sürelerinin kısaltılabileceği belirtilmiştir.
- Borçlar Kanunu'nun 409. maddesinde belirtilen; *“Ayrıca uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi; hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür”* hükmü ile sporcuların iş göremez duruma düşmeleri durumunda ücretlerinin ödeneceği güvencesi verilmiştir.
- Borçlar Kanunu'nun 421. maddesinde belirtilen; *“İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma*

günü tatil vermekle yükümlüdür.” hükmü ile sporcuların hafta tatili izni düzenlenmiştir.

- Borçlar Kanunu’nun 422. maddesinde belirtilen; *“İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür”* hükmü ile sporcuların kıdemine ve yaşına bağlı olarak yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir.

2.3.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler

Profesyonel sporcular, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4. maddesinde, kanun kapsamında kısa ve uzun vadeli sigortalardan yararlanma açısından belirtilen; *“Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar”* şartını taşımalarından dolayı kanundan yararlanmaktadır. Zira 5510 sayılı Kanunu’nun 3. maddesinde hizmet akdi; *“22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu’nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini”* ifade etmektedir. Bu anlamda profesyonel sporcuların çalıştırıldıkları kulüpler ile gerçekleştirdikleri iş sözleşmesinin muhtevası Borçlar Kanunu kapsamında gerçekleştiği için, profesyonel sporcular 5510 sayılı Kanun kapsamında belirtilen kısa ve uzun vadeli riskler ile karşılaşmaları durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu’na müracaat edebilmektedir (Furtun, 2013: 457).

Profesyonel sporcuların çalışma koşullarını düzenleyen spor federasyonları, sporcuların 5510 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen haklardan yararlanması için talimatlar çıkarmaktadır. Bu kapsamda Türkiye Futbol Federasyonu, Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı’nın 12. maddesinin 2. fıkrası ve 24.

maddesinin 1. fıkrasında²⁸; Türkiye Basketbol Federasyonu, Sözleşmeli Basketbolcular Lisans, Tescil ve Transfer Talimatı'nın 6. maddesinin 5. fıkrası ve 16. maddesinin 6. fıkrasında²⁹; Türkiye Voleybol Federasyonu ise Tescil, Lisans ve Transfer Talimatı'nın 16. maddesinin 1. fıkrasında³⁰ belirtilen hükümler ile spor kulüpleri tarafından çalıştırılan sporcuların 5510 sayılı Kanuna göre sigortalanması gerektiğini düzenlemiştir.

2.3.2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Gerçekleşen Düzenlemeler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. Maddesine göre; spor kulüpleri ve sporcular kanun kapsamı dışında bırakılan çalışma alanları ve çalışanlar arasında yer almadıkları için kanundan yararlanmaktadır. Bu nedenle spor kulüpleri kanunda belirtilen iş sağlığı ve güvenliği önemlerini almak ile yükümlü iken sporcular ise çalışma hayatında sağlık ve güvenliklerini tehdit eden risklere karşı korunmak zorundadır. Bu anlamda spor kulüpleri çalıştırdıkları sporcuların çalışma hayatında; “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için her türlü çalışmayı yapmak” zorundadır. Ayrıca spor kulüpleri; “sporcuların çalıştıkları antrenman veya maçların yapıldığı spor salonlarına ilişkin risk değerlendirmesi yapma, sporcuların sağlık ve güvenliği açısından işe uygunluğunu göz önüne alarak sakat sporcuları çalıştırmama, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alma ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği

²⁸ Türkiye Futbol Federasyonu Profesyonel Futbolcuların Statüsü ve Transferleri Talimatı (<https://www.tff.org/default.aspx?pageID=132>)

²⁹ Türkiye Basketbol Federasyonu Sözleşmeli Basketbolcular Lisans, Tescil ve Transfer Talimatı (<https://tbf.org.tr/mevzuat/talimatlar>)

³⁰ Türkiye Voleybol Federasyonu Sporcu, Tescil, Lisans ve Transfer Talimatı (<https://www.tvf.org.tr/tvf-talimatlar/>)

tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukları gidermek” ile yükümlüdür (Bostancı, 2013: 140-154).

2.3.2.5. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Gerçekleşen Düzenlemeler

Profesyonel sporcular 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre işçi olarak değerlendirilmeleri sebebiyle; sendika kurmalarında ve üyesi olmalarında, toplu iş sözleşmesi gerçekleştirmelerinde ve grev yapmalarında bir engel bulunmamaktadır (Furtun, 2013: 454).

6356 sayılı Kanun’un 2. maddesinin 1.fıkrasının (ğ) bendine göre; sendikalar yalnızca işkolu esasına göre kurulabilmekte olup “işyeri” ve “meslek” esasına göre sendikalaşma yasaklanmaktadır. Bu anlamda 6356 sayılı Kanun’da belirlenen işkolları arasında spor işkolu olmaması sebebiyle, sporcuların kuracağı bir sendikanın hangi iş kolunda faaliyet göstereceği belirsizlik taşımaktadır (Aydın, 2014: 201-202). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (o zaman ki ismiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), 02.05.2002 tarihinde almış olduğu karar ile spor kulüplerinin; “Konaklama ve Eğlence İşleri” işkolunda faaliyet göstereceğini belirlemiştir (İyem, 2013: 136). Ancak “Konaklama ve Eğlence İşleri” işkolunda çalışan işçi sayısının 2020 Ocak ayı verilerine göre³¹ 927 bin 146 olması sebebiyle sporcuları temsil edecek bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kazanabilmesi için gerekli olan %1’lik işkolu barajına ulaşması mümkün gözükmemektedir. Bu doğrultuda sporcuların yasal düzenlemeler çerçevesinde sendika kurmalarında ve toplu iş sözleşmesi gerçekleştirmelerinde bir engel bulunmasa da 6356 sayılı Kanun kapsamında spor işkolunun bulunmaması ve %1’lik toplu iş

³¹ 31025 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2020 Ocak ayı istatistikleri

sözleşmesi yetki barajı sebebiyle mevcut koşullarda kurulan sporcu sendikası toplu iş sözleşmesi gerçekleştiremeyecektir.

Türkiye’de ilk sporcu sendikası, 1965 yılında “Profesyonel Futbolcular Sendikası” adı altında kurulmuştur. Sendikanın adı; 1969 yılında “Türkiye Profesyonel Futbolcular, Antrenörler, Menajerler ve Monitörler Sendikası”, 1975 yılında ise Futbol-İş sendikası şeklinde değiştirilerek Türk-İş Konfederasyonu’na üye olunmuştur. 1980 yılında gerçekleşen darbe ile sendikanın faaliyetlerine son verilmiştir (Ataçocuğu, 2012: 36). Futbol-İş Sendikası’na ilişkin bilgiler kısıtlı olmakla birlikte Aydın’a göre, sendikanın faaliyetleri arasında; lig sezonu öncesi sendika adına müsabakaların gerçekleştirildiği, üyelerinden aidat toplandığı, sakatlanan futbolculara tedavi hizmetlerinin sağlandığı ve aylık ücret verildiği belirlenmiştir (Aydın, 2014: 205).

Türkiye’de ikinci sporcu sendikası ise; 2009 yılında, eski futbolcu Metin Kurt’un öncülüğünde “Spor Emekçileri Sendikası” (Spor-Sen) adı altında kurulmuştur. Sendikanın kurucu üyeleri arasında Metin Kurt dışında sporcu bulunmamaktadır. Kuruluş amaçları; sporcular için güvenceli bir çalışma hayatı oluşturulması ve sporculara özgü iş kanunu çıkarılması olan sendika, günümüzde faaliyet göstermemektedir. 2010 yılında Spor-Sen’den ayrılan Metin Kurt; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) çatısı altında “Devrimci Spor Emekçileri Sendikasını” (Spor Emek-Sen) kurmuştur. Günümüzde DİSK’e üye sendikalar arasında yer almayan Spor Emek-Sen, 29 üyesi ile bağımsız bir şekilde faaliyetlerine devam etmektedir (Aydın, 2014: 207,208).

Türkiye’de sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi amacıyla kurulan sendikalar içerisinde en fazla ses getiren; 2012 yılında Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (HAK-İŞ) bağlı olarak kurulan “Futbol Çalışanları Sendikası” (Futbol-Sen) olmuştur. Futbol-Sen’in 2013 Temmuz istatistiklerine göre üye sayısı 342’ye ulaşmıştır. Sendika tüzüğüne göre Futbol-Sen’e; sporcular dışında antrenör,

masör ve malzemeci gibi diğer spor çalışanları da üye olabilmektedir. Büyük umutlar ile kurulan Futbol-Sen, 2018 yılında faaliyetlerine son vermiştir (Aydın, 2014: 208,209). Günümüzde Spor Emek-Sen dışında sporcular için faaliyet gösteren iki sendika daha bulunmaktadır. Bunlar; 24 üyesi ile Turizm, Otel ve Spor Emekçileri Sendikası (Tüm Emek-Sen) ve 18 üyesi ile Turizm, Otel, Restoran, Eğlence ve Spor İşçileri Sendikası (TORES-İŞ) şeklinde belirlenmiştir.³² Bu sendikalara ilişkin üye sayıları dışındaki bilgilere ulaşılammıştır.

Türkiye’de sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi amacıyla kurulan sporcu sendikalarının yalnızca Türkiye Futbol Liglerinde spor kulüpleri tarafından çalıştırılan futbolcuları kapsadığı görülmektedir. Her ne kadar kurulan sporcu sendikalarının temsil ettiği işkoluna dahil olan bütün sporcuların sendikaya üye olma hakkı olsa da günümüze kadar kurulan sporcu sendikalarının üyeleri ve temsil ettiği çalışan grubu futbolcular şeklinde belirlenmiştir. Bu durum ülkemizde profesyonel sporun güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin gerçekleştirilen bilimsel çalışmaların yalnızca futbolcuların çalışma hayatını kapsamassından kaynaklanmaktadır. Bu doğrultuda basketbol, voleybol ve hentbol gibi diğer spor dallarında çalıştırılan sporcuların çalışma hayatına ilişkin güvencesiz çalışma sorunlarının belirlenmesi, başta sendikal düzenlemeler olmak üzere ilgili spor dalına özgü gerçekleştirilecek sosyal politikalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmanın üçüncü bölümünde; ülkemizde futbol dışındaki bir spor dalı olan basketbol branşında çalıştırılan sporcuların çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin yapılması amacıyla Türkiye Basketbol Liglerinde kulüpler tarafından çalıştırılan basketbolcuların güvencesiz çalışma sorunları ele alınmaktadır.

³² 31025 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2020 Ocak ayı istatistikleri

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE BASKETBOL LİGLERİNDE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA SORUNLARINA İLİŞKİN BİR ANALİZ

Çalışmanın üçüncü bölümü; Türkiye Basketbol Liglerinde spor kulüpleri tarafından çalıştırılan basketbolcuların güvencesiz çalışma sorunlarının belirlenebilmesi amacıyla alan araştırmasına ayrılmıştır. Alan araştırmasında nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim (fenomenolojik) deseni kullanılmıştır. Bu doğrultuda veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ve sesli ve görsel materyallerden yararlanılmıştır. Yapılan görüşmelerden ve sesli ve görsel materyallerden elde edilen verilerin betimsel analiz yoluyla özetlenmesi ve yorumlanması ile bulgulara ulaşılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarının Türkiye Basketbol Liglerindeki yansımaları, spor kulüpleri tarafından çalıştırılan basketbolcuların bakış açısından ortaya koyarak, sorunlara ilişkin gerçekleştirilecek düzenlemelere ışık tutmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır:

1. Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların çalışma koşullarından kaynaklanan temel sorunları nelerdir?
2. Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların örgütlenememe ve sendika kuramama nedenleri nelerdir?
3. Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların eğitim sorunları nelerdir?

4. Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların çalışma hayatlarında geleceğe ilişkin belirsizlik durumları nelerdir?

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim (fenomenolojik) deseni benimsenmiştir. Olgubilim çalışmaları; kaynağını felsefe ve psikolojiden alan, katılımcıların herhangi bir olgu ile ilgili yaşadıkları deneyimlerin betimlendiği bir araştırma desendir (Creswell, 2017: 14). Olgubilim deseni, farkında olunmasına rağmen derinlemesine ve ayrıntılı bir bakış açısına sahip olunmayan sorunların, sorunları yansıtabilecek birey veya gruplar üzerinden ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2018: 22). Bu nedenle benimsenen yöntemin, çalışmanın amacına uygun bir yöntem olduğu düşünülmektedir. Olgubilim deseni genellikle nitel araştırma yöntemlerinin veri toplama türlerinden biri olan görüşme yapmayı gerektirmektedir (Moustakas, 1994: 78). Bu nedenle çalışmanın amacı doğrultusunda katılımcılara yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Ayrıca çalışmanın geçerliğinin ve güvenilirliğinin artırılması amacıyla basketbolcuların güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin sesli ve görsel materyallerden yararlanılmıştır. Sesli ve görsel materyaller nitel araştırma yöntemlerinin veri toplama türlerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Creswell, 2017: 190).

3.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 lig sezonu kapsamında Türkiye Basketbol Ligleri arasında yer alan; Basketbol Süper Ligi (BSL), Türkiye Basketbol Ligi (TBL), Türkiye Basketbol İkinci Ligi (TB2L) ve Erkekler Bölgesel Basketbol Ligi (EBBL) kulüplerinde çalıştırılan Türk basketbolcular oluşturmaktadır.³³ Türkiye Basketbol

³³ Yabancı uyruklu basketbolcular yalnızca BSL’de ve TBL’de çalışabilmektedir. TB2L’de ve EBBL’de ise yabancı uyruklu basketbolcu çalıştırmak yasaktır.

Federasyonu'nun (TBF) resmi web sitesinde yayımlanan güncel verilere göre, EBBL dışındaki liglerde çalıştırılan Türk basketbolcuların sayısı 531'dir. EBBL korona virüs salgını sebebiyle 2020 yılının Mayıs ayında başlatılamadığı için lige ilişkin basketbolcu bilgilerine ulaşılamamıştır. Ancak TBF'nin paylaşmış olduğu bilgiler doğrultusunda 30 kulübün EBBL'de oynayacağı bilinmektedir. Her kulübün basketbol kurallarına göre maçlara en fazla 12 kişilik kadro ile çıkabileceği göz önüne alındığında, EBBL'deki kulüpler tarafından çalıştırılan Türk basketbolcu sayısının yaklaşık olarak 360 olması kuvvetli bir ihtimaldir. Bu doğrultuda çalışmanın evrenini 891 Türk basketbolcunun oluşturduğu düşünülmektedir. Araştırmanın evrenini oluşturan Türk basketbolcuların; 132'si BSL'de, 188'i TBL'de ve 211'i TB2L'de çalıştırılmakta olup 360 basketbolcunun ise EBBL'de çalıştırıldığı düşünülmektedir.

Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün ne kadar olması gerektiğine ilişkin kesin bir cevap olmamakla birlikte, Creswell; nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim çalışmalarında örneklem olarak 3 ila 10 kişiden veri toplanmasını yeterli görmektedir (Creswell, 2017: 189). Araştırmanın örneklemine Türkiye Basketbol Liglerinde spor kulüpleri tarafından çalıştırılan 10 profesyonel basketbolcu oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin oluşturulmasında amaçlı örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi, çalışmanın amacına bağlı olarak belirli bir özelliğe sahip olan kişi veya gruplardan elde edilen bilgilerin derinlemesine araştırılmasına olanak tanımaktadır (Büyüköztürk vd., 2018: 92). Bu nedenle çalışmanın amacı doğrultusunda sorunların daha çok yaşandığı TBL, TB2L ve EBBL kulüpleri tarafından çalıştırılan basketbolcular örneklem seçiminde tercih edilmiştir. Ancak örneklemi oluşturan basketbolcular arasında daha önce BSL'deki kulüpler tarafından çalıştırılan basketbolcular da bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların isimleri gizli tutularak, görüşme gerçekleştirilen basketbolcular; katılımcı 1, katılımcı 2, katılımcı 3 (K1,.....,K10) şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma konusunu yalnızca Türk basketbolcular oluşturmaktadır. Yabancı uyruklu basketbolcuların genellikle Türkiye’de uzun süreli kalmamaları ve sayılarının Türk basketbolculara göre oldukça az olması sebebiyle Türkiye Basketbol Liglerinde güvencesiz çalışma sorunlarını yansıtmayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle araştırma kapsamına yabancı uyruklu basketbolcular dahil edilmemiştir. Ayrıca Türkiye Basketbol Ligleri ile kastedilen erkek basketbol ligleridir. Bu nedenle kadın basketbol liglerindeki basketbolcular araştırma konusunun dışında bırakılmıştır.

Tablo 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yapılan Katılımcılara İlişkin Bilgiler

	YAŞ	CİNSİYET	EĞİTİM DURUMU	ÇALIŞMA SÜRESİ	OYNADIĞI LİGER	MEDENİ DURUMU
K1	24	ERKEK	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ	6 YIL	EBBL	BEKÂR
K2	23	ERKEK	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ	3 YIL	TB2L, EBBL	BEKÂR
K3	25	ERKEK	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ	7 YIL	TBL, TB2L	BEKÂR
K4	28	ERKEK	ÜNİVERSTE ÖĞRENCİSİ	8 YIL	BSL, TBL, TB2L, EBBL	BEKÂR
K5	25	ERKEK	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ	7 YIL	BSL, TB2L, EBBL	BEKÂR
K6	29	ERKEK	LİSE	10 YIL	BSL, TBL, TB2L, EBBL	BEKÂR
K7	23	ERKEK	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ	4 YIL	TBL, TB2L, EBBL	BEKÂR
K8	23	ERKEK	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ	6 YIL	TBL, TB2L, EBBL	BEKÂR
K9	26	ERKEK	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ	8 YIL	TB2L, EBBL	BEKÂR
K10	26	ERKEK	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ	8 YIL	BSL, TBL, TB2L	BEKÂR

3.2.2. Veri Toplama Teknikleri

Bu çalışmada verilerin toplanması için nitel araştırma yöntemlerinin veri toplama türlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği hem standart soruların cevaplanmasını hem de ilgili alanda derinlemesine gidilebilmesini sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2018: 159). Bu

doğrultuda katılımcılara; profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin açık uçlu sorular sorulmuştur. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda basketbolcuların bakış açısından güvencesiz çalışma sorunlarının derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde ortaya çıkması amacıyla standart olarak belirlenmiş sorular dışında ek sorular da sorulmuştur. Nitel araştırma yöntemlerinde veriler doygunluğa ulaştığında ve yeni veriler ortaya çıkmadığında veri toplama süreci durdurulması gerekmektedir (Charmaz, 2006: 18-35). Görüşmelerde 7. katılımcı itibarıyla standart sorular dışında farklı sorular sorulmasına rağmen yeni veriler ortaya çıkmamıştır. Görüşme yapılan basketbolcular bu durumun, herkesin benzer sorunlar yaşamasından kaynaklandığını belirtmiştir. Görüşmeler telefon ile gerçekleştirilmiş ve katılımcıların izni alınarak ses kaydına alınmıştır. Ayrıca verilerin elde edilmesinde nitel araştırma yöntemlerinin veri toplama türlerinden biri olan sesli ve görsel materyallerden yararlanılmıştır. Sesli ve görsel materyaller genellikle sosyal medya metni, web sitesi sayfası, sesin herhangi bir biçimi, filmler veya fotoğraflardan oluşmakta olup katılımcılara kendi gerçeklerini doğrudan paylaşma imkânı sağlamaktadır (Creswell, 2017: 190-192). Bu doğrultuda görüşme yapılan basketbolcuların da tavsiyesi üzerine son 10 yıl içerisinde Türk basketbolcuların yaşamış olduğu güvencesiz çalışma sorunları ile ilgili web sitesi haberleri taranmıştır. Verilerin, katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilere paralel olarak sesli ve görsel materyaller ile desteklenmesi, çalışmanın geçerliğini ve güvenilirliğini arttırmıştır. Yapılan görüşmeler ile alınan ses kayıtları ve sesli ve görsel materyallerden elde edilen veriler yazıya geçirilerek 80 sayfalık veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan veri seti; profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin belirlenen temalar çerçevesinde betimsel analize tabi tutularak özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Belirlenen temalar aşağıda sıralanmıştır:

1. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar

2. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Sendikal Temsil Sorunu
3. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Eğitim Sorunu
4. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Geleceğe İlişkin Belirsizlik Durumları

3.3. Araştırmanın Varsayımları

İkinci bölümde ele alınan profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarından yola çıkarak oluşturulan araştırmanın varsayımları aşağıda sıralanmıştır:

1. Profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarının tümü Türkiye Basketbol Liglerinde görülmektedir.
2. Türkiye Basketbol Liglerinin seviyesi azaldıkça güvencesiz çalışma sorunları artmaktadır.
3. Genç basketbolcular (24 yaş ve altı), yaşça büyük basketbolculara (24 yaş üstü) göre güvencesiz çalışma sorunlarından daha fazla etkilenmektedir.
4. Türk basketbolcular, yabancı uyruklu basketbolculara göre daha fazla güvencesiz çalışma sorunları yaşamaktadır.
5. Profesyonel basketbolculuk ve eğitim eş zamanlı olarak yürütülememektedir.
6. Türkiye Basketbol Liglerinde menajerlik sistemi, basketbolcuların kolektif hak ve çıkarlarını koruyacak bir sendikanın kurulabilmesini olumsuz etkilemektedir.

3.4. Araştırma Bulguları

Araştırma bulgularına; katılımcılar ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden ve sesli ve görsel materyallerden elde edilen verilerin, profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunları doğrultusunda oluşturulan temalara göre betimsel analiz kullanılarak

özetlenmesi ve yorumlanmasıyla ulaşılmıştır. Belirlenen temaların, verilerin elde edilmesi için oluşturulan sorular ile ilişkisi Tablo 2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Önceden Belirlenmiş Temaların Görüşme Soruları ile İlişkisi

Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Güvencesiz Çalışma Sorunları	
Temalar	Sorular
Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar	Görüşme formunun 3. 4. 5. 6. ve 8. sorusu
Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Sendikal Temsil Sorunu	Görüşme formunun 9. sorusu
Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Eğitim Sorunu	Görüşme formunun 7. sorusu
Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Geleceğe İlişkin Belirsizlik Durumları	Görüşme formunun 1. ve 2. sorusu

3.4.1. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar

3.4.1.1. Ücret Sorunu

Türkiye Basketbol Liglerinde kulüpler ile basketbolcular arasında en sorunlu alanlardan biri sporcu ücretleridir. Görüşme yapılan basketbolcuların tümü, hayattaki tek geçim kaynakları olan ücret gelirlerinin çalıştırıldıkları kulüpler tarafından genellikle geç ve eksik ödendiğini, hatta yıllardır ödenmemiş ücretlerinin bulunduğunu belirtmiştir. Bu anlamda güvencesiz çalışma olgusunun unsurlarından birisi olan ücret güvencesizliği Türkiye Basketbol Liglerinde görülmektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde ücret sorunu; ekonomik anlamda en üst düzey spor kulüplerinin yer aldığı BSL'den, en alt düzey spor kulüplerinin bulunduğu EBL'ye

kadar her lig ve kulüpte yaşanmaktadır. Kulüpleri tarafından sözleşme ile çalıştırılan BSL ve TBL'deki basketbolcular; ücretlerinin ödenmediği durumlarda çalıştırıldıkları kulübe dava açmalarına rağmen davaların sonuçlanmasının yıllar sürmesi ve kulübün kapanması durumunda açılan davanın hükümsüz kalması sebebiyle ücretlerini hiçbir zaman alamamaktadır. Kulüpleri tarafından sözleşmesiz çalıştırılan TB2L ve EBBL'deki basketbolcular ise ödenmeyen ücretler için; TBF'nin, TB2L ve EBBL'de sözleşmesiz basketbolcu çalıştırılmasını meşru kılan kayıt dışı düzenlemesi sebebiyle haklarını hiçbir şekilde arayamamaktadır. Bu liglerdeki basketbolcular; TBF'nin çalışma hakkının ihlali üzerinden gerçekleştirmiş olduğu güvencesizliğin hukuki boyutu sebebiyle ücret sorununa ilişkin haklarını aramak ve seslerini duyurabilmek adına antrenman ve maçlara çıkmayarak iş bırakma eylemlerine gitmektedir.

Görüşme yapılan basketbolcular çalışma hayatlarında ücrete ilişkin sorunlarının kronikleşmesi sebebiyle 2-3 hafta gecikmeli ödenen ücretleri zamanında ödenmiş kabul etmekte, son 1-2 aylık ücretin ve prim gibi ücret benzeri ödemelerin ödenmediği lig sezonlarını sorunsuz geçen lig sezonu olarak görmektedir. Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların ücret sorununu katılımcı 7 şu sözleriyle açıklamıştır;

(K7): “Bu sene 9 ay sakatlığımdan dolayı maaş alamadım. Ondan önce de 3 ay maaş alamadığım oldu. Alamadığım maaşlar için iki defa dava açtım. İlk açtığım dava üzerinden 2 sene geçti. İkinci davam 1 seneye yaklaştı. Sporcuların yaşadığı bu süreç 5-6 sene sürebiliyor ve bazen hiç alamayabiliyorlar. Ben de gelecek parayı unutmaya çalışıyorum. Unutmazsam işin içinden çıkamam.”

Literatürde belirlenen profesyonel sporda ücret hakkının korunmasına ilişkin tüm sorunlar Türkiye Basketbol Liglerinde çalıştırılan basketbolcuların çalışma koşullarında görülmektedir. Bu anlamda TBL, TB2L ve EBBL'de çalıştırılan basketbolcular, BSL'de çalıştırılan basketbolculara göre düşük ücret almaları sebebiyle ücret sorunundan daha

fazla etkilenmektedir. Bu nedenle BSL dışındaki liglerde çalıştırılan basketbolcularda güvencesizliğin tehdit algısı ve endişe durumu daha yüksektir. Türkiye Basketbol Liglerinde ücret sorununun temel nedeni; ülkemizde profesyonel sporcuların da kapsamına girdiği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ücrete ilişkin hükümlerinin basketbolcuların çalışma hayatında ihlal edilmesi olarak belirlenmiştir. Bu durum ise Türkiye Basketbol Liglerinde güvencesizliğin hukuki boyutunu yansıtmaktadır.

3.4.1.2. Sakatlık ve İş Göremezlik Sorunu

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular; profesyonel sporculuk mesleğinin getirmiş olduğu sağlık risklerinden, TBF'nin ve kulüplerin yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden ve antrenörlerin bilgi düzeyi eksikliğinden dolayı sakatlanarak iş göremezlik durumuna düşmektedir.

Görüşme yapılan basketbolcuların tümü iş göremezlik durumuna düşmelerine sebep olacak sakatlıklar geçirmiştir. Bunlar içerisinde en uzun iş göremezlik durumu 2 yıl sürer iken en kısa iş göremezlik durumu 4 ay sürmüştür. Basketbolcuların lig sezonu içinde antrenman veya maç sırasında geçirdikleri sakatlıklar sebebiyle iş göremezliğe düşmeleri durumunda; kulüpler sakatlık süreci boyunca basketbolcuları çalıştıramamakta, basketbolcular ise tedavi ve rehabilitasyon süreçleri tamamlanana kadar çalışmamaktadır. Bu nedenle kulüpler, basketbolcuların sözleşmelerini; sözleşmelerde belirtilen ücret düzeyinin çok daha azını ödeyerek veya hiçbir ödeme yapmadan feshederken basketbolcular ise düştükleri iş göremezlik durumu sebebiyle çalıştırıldıkları kulüpler ile anlaşmış oldukları ücret düzeyini alamadıkları gibi sakatlıklarının durumuna bağlı olarak gelecek lig sezonu için işsizlik kaygısı yaşamaktadır. Sakatlık süreci içinde maddi ve manevi anlamda kendi hallerine bırakılan basketbolcular, bireysel çabalarıyla sakatlık sorununu aşmaya çalışmakta veya mesleğini bırakmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle her maç ve antrenman basketbolcuların

Çalışma hayatlarını sonlandırabilecek sakatlık riskleri taşımasından dolayı basketbolcunun son antrenmanı veya maçı olabilmektedir.

Görüşme yapılan basketbolcular; çalışma hayatları boyunca sürekli sağlıklı kalmak zorunda olduklarını, sakatlanma haklarının bulunmadığını, sakatlandıkları durumlarda ise sözleşmelerinin feshedilmemesi ve kulüplerin tedavi masraflarını üstlenmesi için sakat olmalarına rağmen çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Katılımcı 4, Türkiye Basketbol Liglerinde sakatlık ve iş göremezlik sorununu şu şekilde özetlemiştir;

(K4): “Genelde ağır bir sakatlık geçirince kulüp sözleşmenizi feshetmek ve tedavinizi bile yaptırmadan yol ayrımına gitmek istiyor. Sakatlanırsanız ertesi sene işsiz kalabiliyorsunuz. Bunu yaşadım. Ağır bir sakatlık sebebiyle 2 sene oynayamadım. Bu sporu sadece geçimimi sağlamak için yapıyorum. Bunun için her sene sağlıklı kalmanız gerekiyor. Sağlıklı kalmazsanız, sakatlık yaşarsanız, diğer sezon işsiz kalabilirsiniz.”

Türkiye Basketbol Liglerinde sakatlık ve iş göremezlik sorunu; profesyonel basketbolculuk mesleğinin kısa süreli ve iş kaybı riskinin yüksek olmasının yanında sosyal koruma kapsamında yapılan yardımlara ulaşma konusundaki engelleri sebebiyle güvencesiz çalışmanın karakteristik özelliklerini yansıtmaktadır. Ayrıca basketbolcuların 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında değerlendirilmesine rağmen kanunda belirtilen iş göremezlik karşılıklarından yararlanamama durumu; güvencesizliğin hukuki nedenlerinin, ücret sorununda olduğu gibi sakatlık ve iş göremezlik sorununa da yansıdığını göstermektedir.

3.4.1.3. Kayıt Dışı alışma Sorunu

Türkiye Basketbol Liglerinde kayıt dışı çalışma sorunu; basketbolcuların sözleşmesiz çalıştırılarak sosyal güvenlik kurumlarına hiç bildirilmemesi, sözleşmelerde

belirtilen sigorta primine esas kazanç tutarının eksik bildirilmesi ve sigortaların yapılmaması şeklinde görülmektedir.

TBF; BSL ve TBL'yi sözleşmeli basketbol ligleri olarak, TB2L ve EBBL'yi ise sözleşmesiz basketbol ligleri olarak değerlendirmektedir.³⁴ Bu nedenle TB2L ve EBBL kulüplerinde çalıştırılan basketbolcular sözleşmesiz de çalıştırılabilmektedir.³⁵ TBF'nin kayıt dışı çalışmayı meşru kılan bu düzenlemesi özellikle bu liglerdeki kulüpler tarafından sözleşmesiz çalıştırılarak geçimlerini sağlayan basketbolcular için birçok soruna yol açmaktadır. Bu anlamda katılımcıların tümü, TB2L ve EBBL'de sözleşmesiz çalıştırılan basketbolcuların; gelir ve sağlık güvencelerinin olmadığını, tüm lig sezonunu kapsayan 10 ay boyunca ücretlerinin ödenmeyebildiğini, sorunlar karşısında haklarını arayamadıklarını, hastalanmaları ve sakatlanmaları durumunda ise sağlık güvencelerinin bulunmaması sebebiyle hastane masraflarını kendileri karşıladığını belirtmiştir. TBF'nin, TB2L ve EBBL'de sözleşmesiz basketbolcu çalıştırılmasını mümkün kılan kayıt dışı düzenlemesinin temel sebebi; bu liglerdeki kulüplere mali açıdan esneklik getirerek vergi ve sigorta primi ödemelerini kolaylaştırmak ve dolayısıyla kulüplerin bu liglere katılımını teşvik ederek liglerdeki rekabet düzeyini arttırmaktır. Ayrıca kulüpler maliyet avantajlarından dolayı sözleşmesiz çalıştırdıkları basketbolculara yüksek ücretler teklif ederek TB2L ve EBBL'de kayıt dışı çalışmayı çekici hale getirebilmektedir. Kulüplerin bu tutumu, TB2L ve EBBL'de sözleşmesiz çalıştırılan basketbolcuların çalışma hayatında güvencesizliğin örgütsel nedenlerini ortaya çıkarmakta aynı zamanda basketbolcuların kapsamına girdiği 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ihlali sebebiyle güvencesizliğin hukuki nedenlerini oluşturmaktadır.

³⁴ <https://www.tbf.org.tr/dokuman>

³⁵ TB2L ve EBBL'nin sözleşmesiz basketbol ligleri olarak kabul edilmesi her basketbolcunun sözleşmesiz çalıştırıldığı anlamına gelmemektedir. Ancak TBF'nin yapmış olduğu düzenleme ile bu liglerde çalıştırılan basketbolcular ile sözleşme yapılması zorunluluk taşımamaktadır.

BSL, TBL ve diğer liglerde sözleşme ile çalıştırılan basketbolcular da sözleşmeleri olmasına rağmen kayıt dışı uygulamalar ile karşılaşmaktadır. BSL, TBL ve diğer liglerdeki kulüpler daha az sigorta primi ödemek amacıyla; sözleşme ile çalıştırdıkları basketbolcuların sözleşmelerinde yazılı olan ücret düzeyini almış oldukları ücret düzeyinden düşük göstermektedir. Ayrıca görüşme yapılan basketbolculardan özellikle TBL ve TB2L’de sözleşme ile çalıştırılanlar; sigorta primlerinin kendilerinden habersiz bir şekilde ödenmediğini, bu durumu hastalık veya sakatlık durumunda hastaneye gittiklerinde öğrendiklerini belirtmiştir. Bu anlamda gelişmekte olan ülkelerde güvencesiz çalışmanın yaygın olarak görülen kayıt dışı çalışma faktörü, ülkemizin diğer çalışma alanlarında olduğu gibi Türkiye Basketbol Liglerinde de çeşitli görünümüleriyle ortaya çıkmaktadır.

Türkiye Basketbol Liglerinde kayıt dışı çalışma sorununu katılımcı 4 ve katılımcı 6 şu şekilde ifade etmiştir;

(K4): “Benim oynadığım liglerde düzensiz sigorta yapılıyor. Mesela ben TBL’de 4 aydır sigortamın yatmadığını biliyorum. Sigortaya gerek yoksa sözleşmeye de gerek yok. Sürekli aslında bir yerden bir şeyler kaçırıyorlar”

(K6): “TB2L’de ve EBBL’de sözleşme zorunluluğu yok. Yapılan federasyon sözleşmesi de sadece format icabı yapılan bir sözleşme oluyor. Onun dışında birçok kulüpte sözleşme yok. Bu durumda sakatlandığınız zaman kulübün ameliyatınızı karşılamıyorum deme hakkı var.”

3.4.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu

Ülkemizde uygulanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre; TBF ve kulüpler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak ile yükümlü tutulmaktadır. Ancak görüşme yapılan basketbolcular, TBF’nin ve kulüplerin yeterli düzeyde sağlık ve güvenlik önlemlerini almamaları sebebiyle; çalışmalarını gerçekleştirdikleri spor

salonlarının, konaklama ve ulaşım şekillerinin, maçları yöneten hakemlerin ve sağlık personeli eksikliğinin sağlık ve güvenlikleri açısından sorunlara yol açtığını belirtmiştir.

TB2L ve EBBL’de çalıştırılan basketbolcular, maçların ve antrenmanların yapıldığı spor salonlarının; yeterli düzeyde ısınmaması, zeminlerinin bakımsızlıktan dolayı kayması ve soyunma odalarının hijyenik olmaması sebebiyle hastalanmakta ve sakatlanmaktadır. Bu sorunlara ilişkin kulüplerin gerekli önlemleri almaması sebebiyle basketbolcular, spor salonlarının zeminlerini ve soyunma odalarını kendileri temizlemek zorunda kalmaktadır.

Görüşme yapılan basketbolcular tüm liglerde oynanan maçlarda; basketbol sahasının zeminine yapıştırılan reklam afişleri nedeniyle birçok sporcunun aşıl tendonu kopması ve çapraz bağ yırtılması gibi uzun süreli iş göremezlik durumuna düşürecek sakatlıklara maruz kaldığını belirtmiştir. Türkiye Basketbol Liglerinin ekonomik seviyeleri arttıkça ticari amaçlar ile sahaya yapıştırılan reklam afişlerinin basketbolcular üzerinde oluşturduğu sorunlar da artmaktadır. Zira BSL’de gerçekleşen maçlar naklen yayınlandığı için sahaya yapıştırılan reklam afişleri de reklam gelirlerinin artması amacıyla diğer liglere göre daha fazladır. Bu nedenle BSL’de çalıştırılan basketbolcular reklam afişlerinden kaynaklı olarak diğer liglere göre daha çok sayıda ve ciddi sakatlıklar geçirmektedir. Kulüplerin ekonomik amaçları doğrultusunda basketbolcuların sağlığını ve güvenliğini hiçe sayan bu uygulama, Türkiye Basketbol Liglerinde güvencesizliğin örgütsel nedenini oluşturmaktadır. Bu sorunu eski basketbolcu Ercan Kurtuluş şu şekilde ifade etmiştir:³⁶

“Olan oyunculara oluyor. Kimi kaslarını yırtıyor, kimi ise aşıl tendonunu. Teknolojinin en üst noktaya ulaştığı bir devirde, halen reklamları parkeye yapıştırmak

³⁶ <https://www.hurriyet.com.tr/basketbolcular-isyanda-daha-kac-kisi-sakatlanacak-28583386>

kadar aptal ve gereksiz bir olay olamaz. Oynayanlarla ilgili en kritik kararları oynamayanların vermesine hiçbir zaman anlam verememiştir.”

Görüşme yapılan basketbolculardan özellikle TB2L ve EBBL’deki kulüpler tarafından çalıştırılanlar, deplasman maçlarına giderken sağlanan ulaşım ve konaklama imkanlarının kısıtlılığını vurgulayarak; deplasman maçları için maçın oynanacağı gün yola çıkıp aynı gün geri döndüklerini, gidecekleri şehrin uzak olması durumunda ise maç sonrasında kulübün konaklayacak yer sağlayamamasından dolayı havaalanında kaldıklarını belirtmiştir. Basketbolcuların hem maç günü yolculuk yaparak dinlenmeden maça çıkması hem de maç sonrası dinlenme imkanlarının bulunmaması sakatlık risklerini arttırmaktadır.

TB2L ve EBBL’de çalıştırılan basketbolcuların sağlık ve güvenliği açısından risk oluşturan bir diğer sorun ise; tecrübesiz ve bilgi düzeyi yetersiz hakemlerin maçları yönetmesi olarak belirlenmiştir. TBF alt klasman hakemlerini tecrübe kazanması için TB2L ve EBBL maçlarında görevlendirmektedir. Görevlendirilen hakemler ise çoğu zaman bu liglerde oynanan maçların seviyesine ayak uyduramamaktadır. Görüşme yapılan basketbolcularda oluşan genel kanı; bu liglerdeki hakemlerin maçların sertlik seviyelerini ayarlayamamalarından dolayı basketbolcuların sakatlanmasını kolaylaştırdığı yönündedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde TBF’nin ve kulüplerin almış olduğu iş sağlığı ve güvenliği önemleri, liglerin seviyelerine paralel olarak azalmaktadır. Bu anlamda BSL kulüpleri çalıştırdıkları basketbolcuların sağlık ve güvenliği için; kulüp doktoru, fizyoterapist, masör, kondisyoner, psikiyatrist ve malzemeci gibi kulüp personellerini istihdam ederken TBL kulüpleri genellikle kondisyoner, masör ve malzemeci istihdamı ile yetinmektedir. TB2L ve EBBL kulüplerinde ise basketbolcuların sağlık ve güvenliğine ilişkin personellerin hiçbirinin çalıştırılmadığı görülmektedir. Zira alt liglerde faaliyet

gösteren kulüpler için basketbolcuların sağlık ve güvenliğine ilişkin personel istihdamı kulüp maliyetlerini arttırmaktadır. Bu nedenle kulüplerin ekonomik çıkarları basketbolcuların çalışma hayatına ilişkin temel haklarının önüne geçmektedir.

3.4.1.5. Hafta Tatili Sorunu

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular, çoğu zaman hafta tatili olmadan çalıştırılmaktadır. Görüşme yapılan basketbolcular çalışma hayatlarında hafta tatili sorununun fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarını olumsuz etkilediğini ve sakatlık riskini arttırdığını belirtmektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde hafta tatili sorunu genellikle kaybedilen maçlar sonrasında basketbolcuların izin gününü ceza antrenmanı yaparak geçirmesi veya basketbolcuların yüksek verim göstermesi amacıyla daha fazla çalıştırılması şeklinde görülmektedir. Kulüpler rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla basketbolcuların çalışma hayatını kural dışılaştırarak anayasal bir hak olan hafta tatili hakkını ihlal etmektedir. Bu durum aynı zamanda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 421. maddesinde belirtilen hafta tatili düzenlemesinin de çiğnenmesi anlamına gelmektedir. Bu anlamda Türkiye Basketbol Liglerinde gerçekleşen güvencesizliğin hukuki boyutu şu şekilde aktarılmıştır:³⁷

“Banvit karşısında 77-99 mağlup olan Anadolu Efes’te baş antrenör Ergin Ataman, maç sonu takıma antrenman yaptırdı. Ertesi gün içinde sabah antrenmanı, öğle antrenmanı ve akşam antrenmanı yaptırtan Ergin Ataman, oyunculara 24 saat içerisinde 4 antrenman yaptırmış oldu.”

3.4.1.6. Psikolojik Taciz Sorunu

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular, çalışma hayatında sağlıkları için risk oluşturan psikolojik faktörler kapsamında psikolojik taciz ve yıldırma hareketleri ile

³⁷ <https://trendbasket.net/ergin-ataman-banvit-macindan-sonra-oyunculara-antreman-cezalari-yagdirmis/>

karşılaşmaktadır. Bu sorundan daha çok sakatlık geçiren ve genç basketbolcular etkilenirken, diğer basketbolcular da kulüpler tarafından sistematik ve kasıtlı olarak psikolojik tacize uğramaktadır.

Görüşme yapılan basketbolcular; kulüplerin sakatlık geçiren basketbolculardan yararlanamamaları sebebiyle sözleşmelerini feshedebilmek için tedavi süreçlerini geciktirme, sigorta primini ve sözleşmede yazan ücret düzeyini ödememe gibi yaptırımlar kullandığını belirtmiştir.

Türkiye Basketbol Liglerinde psikolojik taciz sorunu ile karşılaşan diğer bir grup ise genç basketbolculardır. Genç basketbolcular (24 yaş ve altı), kendilerinden yaşça büyük basketbolcular (24 yaş üstü) tarafından sporun vermiş olduğu rekabetin etkisiyle sözlü saldırılara uğramaktadır. Görüşme yapılan basketbolcuların tümü gençlik dönemlerinde kulüp içinde yaşça büyük basketbolcuların bulundukları konumu korumak adına, kendilerine sözlü saldırılarda bulunduklarını belirtmiştir.

Türkiye Basketbol Liglerinde psikolojik taciz sorunu, sakatlık geçiren ve genç basketbolcular dışındaki basketbolcularda da görülmektedir. Örneğin TBL kulüplerinden biri olan Manisa Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştırılan Orbay Kaya'nın, çalıştırıldığı kulübün sözleşmesini feshetmek istemesini kabul etmemesi üzerine karşılaştığı psikolojik taciz sorunu şu şekilde aktarılmıştır:³⁸

“Kadro dışı bırakılan Orbay Kaya'ya özel idman saatleri vermişler. Manisa'da ama ilçelerinde... Bir gün Turgutlu'da (Manisa'ya olan uzaklığı 78 km), bir gün Salihli'de (Manisa'ya olan uzaklığı 118 km). Kendi antrenörlerini de göndermedikleri için o ilçelerde antrenör lisansı olan beden eğitim öğretmenlerinden yararlanmışlar antrenmanlar için... Tartan zeminlerde, plastik toparla. Yetmedi, aynı gün iki ayrı

³⁸ <http://basketfaul.com/haber?haber=80031>

ilçeye göndermişler. Orbay Kaya ise; antrenmana çıkmadı diye noter vasıtasıyla zabıt tutulmasını önlemek için her antrenmana gitmek zorunda kalmış...”

Türkiye Basketbol Liglerinde çalıştırılan basketbolcular; psikolojik taciz altında gerçekleşen işlerinin devamlılığını sağlamak bakımından güçsüzlük durumuna düşmeleri sebebiyle literatürdeki güvencesizlik türlerini bire bir yansıtmaktadır. Ayrıca bu soruna ilişkin yasal bir düzenleme bulunmaması ve denetimin zorlukları sebebiyle Türkiye Basketbol Liglerinde psikolojik taciz sorunu kronikleşmektedir.

3.4.1.7. Ayrımcılık Sorunu

Türkiye Basketbol Liglerinde ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesinde basketbolcuların yaşlarına, uyruklarına ve bireysel temsilcileri olan menajerlerine bağlı olarak ayrımcılık yapılmaktadır.

Görüşme yapılan basketbolcuların tümü, meslek kariyerlerinin gençlik dönemlerinde (24 yaş ve altı) antrenörleri tarafından kendilerinden yaşça büyük basketbolcular (24 yaş üstü) karşısında, yaşlarının daha küçük olması sebebiyle ayrımcılığa uğradıklarını belirtmiştir. Bu anlamda ayrımcılık; genç basketbolcular ile yaşça büyük basketbolcular arasında fırsat eşitsizliği ve eşit işe eşit ücret verilmemesi şeklinde görülmektedir. Bu nedenle genç basketbolcular mesleklerinin varlığı ve sürekliliğine ilişkin kaygılar yaşamaktadır. Nitekim çalışanların işlerinin sürekliliğine ilişkin duymuş oldukları kaygı güvencesizlik tanımları ile özdeşleştirilmektedir. Katılımcı 4 Türkiye Basketbol Liglerinde yaş ayrımcılığı sorununu şu şekilde belirtmiştir;

(K4): “Antrenörler genç oyuncuları kolay harcayabiliyor. Tecrübeli oyuncunun hata sayısı daha fazla oluyor ve 4-5 hatada oyundan çıkıyor ama genç oyuncu tek hatada oyundan çıkıyor. Antrenörlere göre genç oyuncu sürekli pozitif iş yapmak zorundadır, olumsuz bir iş yapamaz. Ama tecrübeli oyuncunun yaptığı olumsuz işleri antrenörler görmezden geliyor.”

Türkiye Basketbol Liglerinde gerçekleşen ayrımcılık türlerinden biri de basketbolcuların uyruklarından kaynaklanmaktadır. Görüşme yapılan basketbolcuların tümü; Türk basketbolcular ile yabancı uyruklu basketbolcular arasında ayrımcılık yapıldığını belirtmiştir. Bu anlamda kulüpler, çalıştırdıkları Türk basketbolcuların ücretlerini zamanında ödemez iken yabancı uyruklu basketbolcuların ücretlerinin zamanında ödediği belirlenmiştir. Benzer şekilde sakatlık geçiren Türk basketbolcuların tedavilerinde gerekli özveri gösterilmez iken aynı sakatlığı yabancı uyruklu basketbolcular geçirdiğinde en kısa sürede iyileşmesi adına tüm imkânların kullanıldığı tespit edilmiştir. Görüşme yapılan basketbolculara göre, Türk basketbolcuların yaşadıkları uyruk ayrımcılığının en üst seviyede gerçekleştiği lig BSL olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle BSL’de çalıştırılan Türk basketbolcuların uyruk ayrımcılığı sebebiyle istihdam edilebilirlikleri azalmakta ve bir alt lig olan TBL’de çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durum ise Türk basketbolcuların ücretlerinin azalmasına, çalışma koşullarının kötüleşmesine ve çalışma hayatlarında güvencesizliğin artmasına sebep olmaktadır. Türkiye Basketbol Liglerinde uyruk ayrımcılığının temel sebebi yabancı uyruklu basketbolcuların Türk basketbolculara göre daha maliyetli olmasından dolayı kulüplerde oluşan “yabancı hayranlığı” olarak görülmektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde ayrımcılık, sadece kulüpler ve basketbolcular arasında değil, aynı zamanda basketbolcular ve onların bireysel temsilcisi olan menajerler³⁹ arasında da gerçekleşmektedir. Görüşme yapılan basketbolculardan katılımcı 7 dışında tüm katılımcılar; menajerlerin, temsil ettiği basketbolcular arasında ayrımcılık yaptığını belirtmiştir. Bu anlamda menajerler, kendilerine daha çok para kazandıran basketbolcuların çalışma koşullarının geliştirilmesi adına diğer basketbolculara göre daha çok çaba göstererek ayrımcılık yapmaktadır. Dolayısıyla

³⁹ Türkiye Basketbol Liglerinde menajerlik sistemi, Türkiye Basketbol Liglerinde sendikal temsil sorunu başlığı altında açıklanmıştır.

menajerler de kulüpler gibi ekonomik önceliklerini basketbolcuların çalışma koşullarının önüne geçirmektedir. Menajerler; gerçekleştirmiş olduğu ayrımcılık sebebiyle çok para kazanan basketbolcuların çalışma koşullarını geliştirirken, çoğunluğu oluşturan alt liglerdeki az para kazanan basketbolcuların çalışma koşullarını daha da kötüleştirebilmektedir. Ancak basketbolcuların güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenebilmesi için kendilerini temsil eden başka bir alternatif bulunmaması sebebiyle menajerlerin yapmış olduğu ayrımcılıklara rağmen neredeyse her basketbolcunun menajeri bulunmaktadır.

3.4.1.8. Fiziksel Şiddet Sorunu

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular, özellikle altyapı dönemleri (18 yaş öncesi dönem) başta olmak üzere basketbolculuk kariyerlerinin her döneminde antrenörleri tarafından fiziksel şiddete maruz kalabilmektedir. Görüşme yapılan basketbolculara göre fiziksel şiddet; antrenörlerin, çalışma performansından memnun olmadıkları basketbolcuları uyarma ve otorite sağlama aracı olarak kullanılmaktadır.

Türkiye Basketbol Liglerinde fiziksel şiddet sorunu, basketbolcuların altyapı dönemlerinden başlamaktadır. Antrenörler küçük yaşlardaki basketbolcuların üst düzey performans göstermesi ve basketbolcular üzerinde otorite sağlamak amacıyla fiziksel şiddete başvurmaktadır. Fiziksel şiddetin boyutu çoğu zaman basketbolcuların fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarını ciddi ölçüde olumsuz etkilemektedir. Bu anlamda görüşme yapılan basketbolcuların tümü, altyapı dönemlerinde antrenörleri tarafından fiziksel şiddete maruz kalmıştır. Genç basketbolcular antrenman veya maç sırasında hata yaptıkları zaman fiziksel şiddet görececeklerini bildikleri için hata yapma kaygısı duyduklarını ve psikolojik sağlık durumlarının olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. Katılımcı 6, altyapı döneminde antrenörü tarafından gördüğü fiziksel şiddet sorununu şu şekilde ifade etmiştir;

(K4): “Genç takımda oynarken fazlasıyla şiddet gördüm. Yumruk, tokat gibi şeyleri katmıyorum bile. Bir gün antrenörümüz bizi dövmekten yoruldu ve birbirinizi dövün dedi. Bütün takım tek tek birbirine tokat attı ve inanın artık yanaklarımız değil ellerimiz acıyordu.”

Türkiye Basketbol Liglerinde fiziksel şiddet sorunu, ekonomik anlamda üst düzey ve kurumsallaşmış kulüplerde de görülmektedir. Örneğin BSL kulüplerinden Galatasaray’ın 2015 yılında baş antrenörlüğünü yapan Ergin Ataman, Galatasaray’ın basketbolcusu Göktürk Uralp’in performansını beğenmemesi sebebiyle soyunma odasında fiziksel şiddette bulunmuştur. Benzer şekilde BSL kulüplerinden Fenerbahçe’nin baş antrenörü Željko Obradović; 28.01.2018 tarihinde oynanan Banvit maçının molasında, kötü performans gösteren basketbolcuları uyarmak adına kulübün basketbolcusu Melih Mahmutoglu’na fiziksel şiddet uygulamıştır. Her iki antrenör de uygulamış oldukları fiziksel şiddetin abartılmaması gerektiğini ve olması gerekeni yaptıklarını belirtmiştir.

3.4.2. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Sendikal Temsil Sorunu

Türkiye’de basketbolcuların, çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla sendika kurmasının önünde yasal bir engel olmamasına rağmen şu ana kadar basketbolcular tarafından kurulmuş bir sendika bulunmamaktadır. Görüşme yapılan basketbolculara göre bu durum; basketbolcuların örgütlenememelerinden ve kendilerini bireysel olarak temsil eden menajerlerden kaynaklanmaktadır.

Alt liglerde çalıştırılan basketbolcular, üst liglerde çalıştırılan, ekonomik anlamda daha güçlü ve tecrübeli basketbolcuların sendikal hareketi başlatmasını beklerken üst liglerde çalıştırılan basketbolcular ise sendikal hareketin başını çekmeleri durumunda sorunların daha fazla yaşandığı alt liglerdeki basketbolculardan yeterli düzeyde destek

göremedikleri için örgütlenemeyeceklerini düşünmektedir. Ayrıca BSL’de çalıştırılan çoğu basketbolcunun güvencesiz çalışma sorunlarından daha az etkilenmesi sebebiyle sendikaya ihtiyaç duymadığı, alt liglerde çalıştırılan basketbolcuların ise sendikal hareketin içinde bulunmaları durumunda kulüp bulamama ve işsiz kalma korkusu yaşadığı belirlenmiştir.

Türkiye’de basketbolcuların sendika kurmasını olumsuz etkileyen faktörlerden birinin de menajerler olduğu tespit edilmiştir. Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcu ve kulüp arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesinde, basketbolcuyu temsil ederek çalıştırıldığı kulüp ile arasında hukuki bağ oluşmasını sağlayan temsilciye menajer adı verilmektedir. TBF Kulüplerin Aracı Kişilerle Çalışma Talimatına göre menajerlik; basketbolcu adına kulüpler ile çalışma şartlarını görüşmek üzere “Aracı Kişi Sertifikasına” sahip kişileri kapsamaktadır.⁴⁰ Basketbolcu ile menajer arasında standart basketbolcu temsil sözleşmesinin imzalanmasıyla hukuki bir temsil ilişkisi kurulmaktadır. Bu ilişki çerçevesinde menajernin, temsil ettiği basketbolcunun iş sözleşmesinde belirlenen ücret tutarının belirli bir oranı, basketbolcunun çalıştırıldığı kulüp tarafından ödenmektedir.⁴¹ Her basketbolcuyu sadece tek bir menajer temsil edebilmektedir.⁴² Bu nedenle menajerlik, kolektif bir temsil mekanizmasından ziyade basketbolcuların bireysel çalışma şartlarının düzenlenmesini sağlamaktadır.

Görüşme yapılan basketbolcular; kurulacak bir sendikanın menajerlerin faaliyetlerini işlevsizleştirebileceğini ve bu nedenle menajerlik sisteminin varlığının sendikanın kurulmasını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Ancak menajerler bireysel

⁴⁰ <https://www.tbf.org.tr/mevzuat/talimatlar> (Türkiye Basketbol Federasyonu Kulüplerin Aracı Kişilerle Çalışma Talimatı, madde 4., s.4)

⁴¹ <https://www.tbf.org.tr/dokuman> (Sözleşmeli Ligler için Sicil Lisans Belgeleri Basketbolcu Tip Sözleşmesi)

⁴² <https://www.tbf.org.tr/mevzuat/talimatlar> (Türkiye Basketbol Federasyonu Kulüplerin Aracı Kişilerle Çalışma Talimatı, madde 10., s.6.)

olarak temsil ettiği basketbolcuların çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi bir yana basketbolcular için çalışma koşullarını daha da kötüleştirebilmektedir. Katılımcı 7 dışında tüm basketbolcular kendi menajerlerinin çalışma sorunlarını çözemediğini hatta bazı zamanlar daha büyük sorunlara sebep olduğunu belirtmektedir. Bu durumu katılımcı 6 şu şekilde ifade etmiştir;

(K6): “Ben çok menajer ile alıştum. Haziran ayı gelince transferler başlar ve menajeri hep sen ararsın, menajer seni çok aramaz. Temmuz ayı gelir ve kulüp bulamadığın için yavaş yavaş içindeki baskı artar. Menajer ise seni isteyen kulüpler var ama sonlara doğru bekleyelim,  dört bin lira daha fazlaya imza atarız, der. Ağustos ayı gelir, artık herkes idmana başlar ve menajer der ki bekleyelim, risk alacağız ama 6-7 bin lira daha fazla kazanacağız. Eylül ayı gelir, hl kulübün yok ve der ki sana; şu an bende anlamadım piyasa çok kötü. Klasik menajerin sığındığı yalan.”

Türkiye’de basketbolcular örgütlenme sorunlarını açarak bir sendika kursalar bile toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını kullanamayacaktır. Zira basketbolculara toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı veren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, aynı zamanda basketbolcuları konaklama ve eğlence işkolunda değerlendirmesi sebebiyle kurulacak bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için geçerli olan %1’lik işkolu barajına ulaşabilmesi mümkün gözükmemektedir. Basketbolcuların toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını kısıtlayan ve engelleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Türkiye Basketbol Liglerinde güvencesiz çalışma sorunlarının temelini oluşturmaktadır.

3.4.3.Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Eğitim Sorunu

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular, profesyonel sporculuğun getirmiş olduğu yoğun antrenman ve ma temposundan dolayı eğitimlerini spor kariyerleriyle birlikte yrtememektedir. Görüşme yapılan basketbolculardan katılımcı 6 dışında tüm

katılımcılar, yüksek öğrenimlerine devam etmelerine rağmen derslere ve sınavlara katılamadıklarını belirtmiştir. Katılımcı 6 ise basketbol ve eğitimi eş zamanlı olarak yürütemediği için henüz üniversite birinci sınıfta okulu bırakmak zorunda kalmıştır. Bu çerçevede basketbolcuların vasıflarını geliştirebileceği eğitim fırsatlarının olmaması güvencesiz çalışmanın öne çıkan özelliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de basketbol ve eğitimin bir arada yürütülememesi sorunu sporcuların altyapı dönemlerinde (18 yaş öncesi dönem) başlamaktadır. Bu dönemde ortaöğretim düzeyinde olan basketbolcular çalıştırıldıkları kulüplerin yanlış yönlendirmeleri sebebiyle eğitim hayatından erken kopabilmektedir. Basketbolcuların genç yaşlarında başlayan eğitim sorunu ilerleyen zamanlarda ekonomik sebeplerden dolayı kendileri için büyük pişmanlıklara sebep olmaktadır. Bu anlamda basketbolcular sporculuk mesleğini seçmek yerine iyi bir üniversitede eğitim görmeyi ve başka bir mesleğe sahip olmayı tercih etmektedir.

Basketbolcuların eğitim sorunlarına ilişkin çalıştırıldıkları kulüplerden gerekli destek verilmemektedir. Görüşme yapılan basketbolcular, sınıflarını geçebilmek için sınavlara gitmelerinin dahi çalıştırıldıkları kulüpler tarafından olumsuz karşılanacağı düşüncesindedir. Bu anlamda kulüplerin çalıştırdıkları basketbolcuların spor kariyerleri sonrasında istihdam edilebilirliklerinin artması açısından ihtiyaç duydukları akademik eğitim fırsatının önünü kesmesi; basketbolcuların hem çalışma hayatını güvencesizleştirmekte hem de spor kariyerleri sonrası geçimlerini sürdürebilecek işlerinin bulunmaması sebebiyle işsizlik kaygısına ve ekonomik belirsizliklere neden olarak sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Nitekim görüşme yapılan basketbolculardan katılımcı 1; basketbol ve eğitim arasında yaşamış olduğu yol ayrımlarının geleceğe ilişkin stres düzeyini arttırmasından dolayı panik atak hastalığına yakalandığını belirtmiştir.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların spor mesleğini eğitimlerinin önüne geçirmelerindeki temel sebebin, genç yaşta para kazanmanın çekiciliği olduğu belirlenmiştir. Bu anlamda görüşme yapılan basketbolcular; ABD’de sporcuların herhangi bir ücret almadan spor bursu ile üniversite okuduğu ve basketbol kariyerini üniversite takımında sürdürdüğü modelin, Türkiye’de de uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Zira Amerikan Kolej Sporları Kurumu’nun uyguladığı sistem; sporcuların hem genç yaşta para kazanmalarını önlemekte hem de belirli not ortalaması tutturamayan sporcuların üniversite takımında oynamasını engelleyerek, eğitim ile spor hayatının bir arada yürütülmesine imkân vermektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde eğitim sorununu katılımcı 6 şu şekilde özetlemiştir;

(K6): “Altyapıdayken kulüplerimiz; okula gitmeyin, çift antrenman yapacağız, biz size izin kâğıdı yazacağız, diyorlardı. Bu nedenle okula gitmezdik. Tabi o zamanlarda küçüğüz ve okula gitmemek tatlı geliyor ama geleceğin bir felaket olacağından haberimiz yok. Şu an basketbolcu olmak isteyenlere diyebilirim ki gerekirse basketbolu bırak ama eğitim hep ilk sırada olsun. Çünkü 35 yaşında basketbolu bıraktığın zaman yanında kalacak olan şey diploman. Maalesef bunu aktif spor yaşantısında anlayamıyorsun.”

3.4.4. Türkiye Basketbol Liglerinde Basketbolcuların Geleceğe İlişkin Belirsizlik Durumları

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular; kulüpleriyle olan sözleşmelerinin genellikle 10 aylık (1 lig sezonu) olması ve emeklilikleri sonrasında geçimlerini sürdürebilecekleri işlerinin olmaması sebebiyle geleceğe ilişkin belirsizlikler yaşamaktadır.

Basketbolcular, sözleşmeli olarak çalıştırıldıkları dönemlerde; genellikle her lig sezonu için kulüpleriyle 10 aylık (30 Ağustos-30 Haziran) sözleşme yapmakta ve

sözleşme süresince ücret alabilmektedir. Bu nedenle basketbolcular, her yılın temmuz ve ağustos aylarını; ücret almadan ve istihdamda kalabilmek adına gelecek lig sezonu için kulüp arayarak geçirmektedir. Görüşme yapılan tüm basketbolcular; meslek kariyerleri boyunca her yıl yaşadıkları bu durumun işsizlik kaygısına ve ücret belirsizliğine sebep olduğunu belirtmiştir. Zira basketbolcular kendilerini isteyen bir kulübün olmaması durumunda işsiz kalmakta, herhangi bir kulüp ile anlaşmaları durumunda ise bir önceki lig sezonunda almış oldukları ücret düzeyinin çok daha azını alabilmektedir. Bu anlamda güvencesiz çalışmanın literatürdeki yaygın özelliklerinden olan; düzensiz, istikrarsız ve geçici çalışma biçimlerinin ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın Türkiye Basketbol Liglerinde kulüpler tarafından çalıştırılan basketbolcuların kronik bir sorunu olduğu görülmektedir.

Basketbolcuların çalışma hayatında geleceğe ilişkin belirsizlik durumlarından bir diğeri ise emeklilik sonrası yaşama ilişkin ekonomik belirsizliklerdir. Basketbolcular sakatlanmaları veya yaşlanmaları sebebiyle emekli olabilmektedir. Görüşme yapılan basketbolcular sporda emeklilik yaşının genellikle 35-40 yaş arasında değiştiğini ifade ederek spor kariyerleri sonrasında emekli aylığı alabilecekleri tamamlayıcı emeklilik programının olmadığını ve bireysel emeklilik sistemine katılmadıklarını belirtmiştir. Bu anlamda genç sayılabilecek bir yaşta mesleklerine son vermek zorunda kalan basketbolcuların üniversite diplomaları bulunmaması sebebiyle spor kariyerleri sonrasında geçimlerini sürdürebilecekleri gelir olanakları kısıtlıdır. Dolayısıyla basketbolcuların emeklilik sonrası çoğunlukla sporun içinde kalmaktan başka alternatifleri bulunmamaktadır. Ancak emekli basketbolcuların çok azı spor alanında faaliyet gösteren bir meslek sahibi olabilmektedir. Bu nedenle basketbolcuların spor kariyerleri boyunca gerçekleştirmiş olduğu birikimler aynı zamanda yaşamlarının bütünün kapsamaktadır.

Görüşme yapılan tüm basketbolcular mesleklerinin getirmiş olduğu geleceğe ilişkin belirsizliklerin oluşturduğu stres ve kaygı sebebiyle çoğu zaman profesyonel basketbolcu olmaktan pişmanlık duyduklarını belirtmiştir. Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların geleceğe ilişkin belirsizlik durumlarını katılımcı 4 ve katılımcı 5 şu şekilde ifade etmiştir;

(K4): “Her oyuncu bir sonraki sezona ne yapacağım kaygısı ile başlıyor. Belirsizlik yazın oyuncunun hazırlanmasını çok büyük ölçüde etkiliyor. Mesela bu yaz 1 ay boyunca kulüp bulup bulamayacağım konusunda sürekli kaygı içerisindeydim. Bu yüzden basketbolculuğun en kötü tarafı her sene acaba hangi kulüpte oynayacağım, ne kadar ücret alacağım gibi iş kaygılarıdır.”

(K5): “Basketbolu maksimum 30’lu yaşlara kadar oynayabiliyorsunuz, sonrası ise belirsiz. Bu nedenle hem ekonomik hem de psikolojik olarak gelecek kaygın çok büyük. Çünkü basketbolu bıraktıktan sonra para kazanacak bir işiniz yok.”

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sporda amatör çalışmanın profesyonel çalışmaya dönüşümüyle ortaya çıkan ekonomik boyut; profesyonel sporun işçileri olan profesyonel sporcular ile işverenleri olan profesyonel spor kulüpleri arasında yaşanan güvencesiz çalışma sorunlarının temelini oluşturmuştur. ILO, 2020 yılında düzenlemiş olduğu Spor Dünyasında İnsana Yaraşır İş başlıklı Küresel Diyalog Forumunda profesyonel sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarına işaret ederek sorunlara ilişkin düzenlemelerin gerçekleşmesi ve sporcuların çalışma hayatının asgari güvencelerinden yararlanması gerektiğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda başta Avrupa ülkeleri olmak üzere gelişmiş ülkelerde sporcuların güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi amacıyla yasal düzenlemeler yapılmış ve sporcu sendikaları kurulmuştur. Sporcu sendikalarının gerçekleştirdiği toplu iş sözleşmeleriyle profesyonel sporda; ücret, kayıt dışı çalışma, emeklilik, iş sağlığı ve güvenliği ve eğitim sorunlarına ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir. Ülkemizde ise sporcuların; kanuni düzenlemelerden pratikte yararlanamaması ve mevcut kanun düzenlemelerinin spora özgü olmaması sebebiyle güvencesiz çalışma sorunlarının düzenlenmesi amacıyla sendikalaştığı tek spor dalı futbol olmuştur.

Bu çalışma, ülkemizde futbol dışındaki spor dallarından biri olan basketbol sporunda çalıştırılan basketbolcuların; çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin yapılması amacıyla güvencesiz çalışma sorunlarını ele almıştır. Bu anlamda Türkiye Basketbol Liglerinde spor kulüpleri tarafından çalıştırılan 10 profesyonel basketbolcu ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği gerçekleştirilerek ve basketbolcuların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda sorunlara ilişkin geçtiğimiz 10 yıla ait sesli ve görsel materyallerden yararlanılarak veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan veri seti, betimsel analiz yoluyla özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu doğrultuda Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların güvencesiz çalışma sorunları; çalışma koşullarından

kaynaklanan sorunlar, sendikal temsil sorunu, eğitim sorunu ve geleceğe ilişkin belirsizlik durumları başlıkları altında incelenmiştir.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar; ücret, sakatlık ve iş göremezlik, kayıt dışı çalışma, iş sağlığı ve güvenliği, hafta tatili, psikolojik taciz, ayrımcılık ve fiziksel şiddet olarak belirlenmiştir. Türkiye Basketbol Liglerinde sözleşme ile çalıştırılan basketbolcular; ücret, sakatlık ve iş göremezlik, kayıt dışı çalışma, iş sağlığı ve güvenliği ve hafta tatili sorunlarına karşı; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre korunmasına rağmen kanunlar kapsamında düzenlenen haklardan yararlanamamaktadır. TB2L ve EBBL'de sözleşmesiz çalıştırılan basketbolcular ise, bu sorunlara karşı TBF'nin, TB2L ve EBBL'de sözleşmesiz basketbolcu çalıştırılmasını meşru kılan düzenlemesi sebebiyle kayıt dışı çalıştırıldıkları için kanuni düzenlemeler kapsamında yer almamaktadır. Basketbolcuların çalışma koşullarından kaynaklanan psikolojik taciz, ayrımcılık ve fiziksel şiddet sorunlarına ilişkin ise herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu anlamda Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların çalışma koşullarında güvencesizliğin kişisel, örgütsel, ekonomik ve hukuki nedenleri görülmektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlardan genç basketbolcular (24 yaş ve altı), yaşça büyük basketbolculara (24 yaş üstü) göre, spor kulüplerinin ayrımcı davranışlarından dolayı daha fazla etkilenmektedir. Benzer şekilde spor kulüplerinin Türk basketbolcular ile yabancı uyruklu basketbolcular arasında gerçekleştirdiği fırsat eşitsizliği ve ayrımcı davranışlarından dolayı çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar, genellikle Türk basketbolcuların çalışma hayatında görülmektedir. Bu nedenle Türk basketbolcuların mesleklerinin sürekliliğine ilişkin güvencesizliği algılama, yorumlama ve değerlendirme düzeyi yabancı uyruklu basketbolculara göre daha kaygı vericidir.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar liglerin ekonomik seviyesi azaldıkça artmaktadır. Bu anlamda sorunların en çok görüldüğü lig EBL iken en az görüldüğü lig BSL olarak belirlenmiştir. Liglerin ekonomik seviyesi arttıkça bu liglerde çalıştırılan basketbolcuların niteliklerinin artması ve güvencesiz çalışma sorunlarının azalması, güvencesizliğin kişisel özelliklere göre değiştiğini göstermektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların; çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların düzenlenmesi amacıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika kurmalarında ve üyesi olmalarında bir engel bulunmamaktadır. Ancak basketbolcular, örgütlenme konusunda yaşadıkları zorluklar sebebiyle günümüze kadar herhangi bir sendika kuramamıştır. Zira alt liglerde çalıştırılan basketbolcular, sendikal hareketin ekonomik anlamda daha az sorun yaşayan üst liglerde çalıştırılan basketbolcular tarafından başlatılmasını beklerken, üst liglerde çalıştırılan basketbolcular ise kendilerinin sendikal hareketi başlatmaları durumunda alt liglerde çalıştırılan basketbolcuların işsizlik kaygısı sebebiyle sendikaya üye olmayacaklarını düşünmektedir. Basketbolcuların örgütlenememe sebeplerinden bir diğeri ise kendilerini çalışma hayatında bireysel olarak temsil eden bir menajerin bulunmasıdır. Menajerler hukuki anlamda temsil ettiği her bir basketbolcunun bireysel iş sözleşmesinin belirlenmesinde rol oynadığı için, kolektif bir temsil mekanizmasına gerek olmadığı düşünülmektedir. Ancak menajerlerin; basketbolcuların yalnızca kişiden kişiye değişen bireysel sorunlarının çözümünde etkili olabildiği, çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlarına çözüm üretmediği görülmektedir. Basketbolcuların çalışma hayatlarında haklarını korumak ve geliştirmek adına sendikal bir hareket başlatamaması, güvencesiz çalışma sorunlarını arttırmaktadır.

Türkiye Basketbol Liglerinde çalıştırılan basketbolcuların sendika kurmaları durumunda; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda belirtilen

işkolları arasında spor işkolunun bulunmaması sebebiyle, sporcuların “Konaklama ve Eğlence İşleri” işkoluna girmesi ve bu nedenle toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için belirlenen %1’lik işkolu barajını sağlayamayacak olması, basketbolcuların çalışma koşullarından kaynaklanan sorunların düzenlenmesi amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmasına engel oluşturmaktadır. Bu nedenle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; bir taraftan basketbolcuların sendikalaşarak toplu iş sözleşmesi yapmasını öngörmekte diğer taraftan ise işkolu sorunu nedeniyle basketbolcuların toplu iş sözleşmesi yapma hakkına engel oluşturarak çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlarını kronikleştirmektedir. Basketbolcuların toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kısıtlayan ve engelleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Türkiye Basketbol Liglerinde güvencesizliğin hukuki boyutunu yansıtmaktadır.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular, spor ve eğitim hayatlarını bir arada yürütememeleri sebebiyle spor kariyerleri sonrası için işsizlik kaygısı yaşamaktadır. Basketbolcuların genç yaşlarında başlayan eğitim sorunu, profesyonel kariyerleri boyunca sürmektedir. Spor kulüpleri maç kazanmak ve ligde başarılı olmak gibi ekonomik hedefleri sebebiyle basketbolcuların eğitim hayatlarını arka plana atmaktadır. Basketbolcuların eğitim sorununa ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Basketbolcuların vasıflarını geliştirme imkanlarının bulunmaması literatürde güvencesiz çalışmanın yaygın özelliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular; 1 yıllık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmaları ve mesleklerini bırakmak zorunda kaldıklarında geçimlerini sürdürebilecek gelirlerinin bulunmaması nedeniyle geleceğe ilişkin belirsizlikler yaşamaktadır. Bu belirsizliklerin oluşturduğu işsizlik kaygısı, basketbolcular üzerinde psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açmaktadır.

Güvencesizlik nedenlerinin ve öğelerinin, güvencesiz çalışma unsurlarının ve ILO'nun belirlemiş olduğu profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarının tümü Türkiye Basketbol Liglerinde çalıştırılan basketbolcuların çalışma hayatında görülmektedir. Bu nedenle basketbolcuların güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin düzenlemelerin yapılması ve sorunlara ilişkin mevcut kanunlarda belirtilen hakların uygulanması gerekmektedir. Basketbolcuların (profesyonel sporcuların) 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemesi işçi olmadıkları anlamına gelmemektedir. Bu nedenle nasıl ki basın çalışanlarına özgü Basın İş Kanunu çıkarıldıysa aynı şekilde profesyonel sporculara özgü Spor İş Kanunu'nun oluşturulması mecburiyet taşımaktadır.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcular tarafından kurulacak bir sendikanın, güvencesiz çalışma sorunlarının çözümüne ilişkin toplu iş sözleşmesi yaparak gerçek anlamda hedeflerine ulaşabilmesi için; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında belirlenen işkolları arasında spor işkolunun dahil edilmesi gerekmektedir. Zira bir yandan basketbolculara toplu iş sözleşmesi yapma imkânı verip diğer yandan işkolu sorunu nedeniyle bu hakkın alınması, 6356 sayılı Kanun'un kendi içinde çeliştiğini göstermektedir.

Günümüz koşullarında basketbolcular tarafından kurulacak bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapamayacak olması diğer sendikal faaliyetlerin de gerçekleştirilmemesi anlamına gelmemektedir. Örneğin İngiltere Profesyonel Futbolcular Sendikası toplu iş sözleşmesi yapmamasına rağmen üyelerine önemli haklar kazandırmıştır. Bu nedenle basketbolcuların sendikalaşarak haklarını kurumsal düzeyde aramaları gerekmektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların güvencesiz çalışma sorunlarına ilişkin gerçekleşen düzenlemelerden TB2L ve EBBL'de sözleşmesiz çalıştırılan basketbolcular yararlanamayacaktır. Bu nedenle TBF'nin bu liglere de sözleşme zorunluluğu getirerek kayıt dışı çalışmanın önünü kesmesi gerekmektedir.

TBF basketbolcuların sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin, basketbolcular ve spor kulüplerinin temsilcilerinden oluşan iş sağlığı ve güvenliği komitesi kurması gerekmektedir. Kurulacak komitenin belirli zaman aralıklarında toplanarak sorunları tartişması ve mler üretmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Zira birçok gelişmiş ülkede sporcuların çalışma hayatına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması amacıyla komiteler kurulduğu görülmektedir.

Türkiye Basketbol Liglerinde basketbolcuların spor sonrası yaşamları için emeklilik gelirleri bulunmamaktadır. Henüz sendikanın dahi kurulamadığı bir ortamda tamamlayıcı emeklilik programının oluşturulması pek mümkün gözükmemektedir. Bu nedenle TBF, basketbolcuların spor sonrası kariyerleri için istihdam edilebilirliklerinin arttırılması amacıyla eğitim programları düzenlemeli ve akademik eğitimi devam eden basketbolcuları çalıştıran spor kulüplerini basketbolcuların eğitim hayatlarının aksamaması için teşvik etmelidir. Ayrıca ABD'nin NCAA modelinde gerçekleşen spor-eğitim birlikteliği, ülkemizde de gerek ortaöğretim gerekse yükseköğretim düzeyinde gerçekleştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- ABP CBA., (2018), **ACB-ABP Collective Bargaining Agreement 2018-2022**.
- Adams, S., Adrian, M. ve Bayless, M., (1987), **Catastrophic Injuries in Sports: Avoidance Strategies**, Brown & Benchmark Pub.
- AFL CBA., (2017), **Australian Football League and Australian Football League Players Association Collective Bargaining Agreement 2017-2022**, Melbourne.
- Alay, S., (2007), “Türkiye’de Sporcuların Sendikalaşmaları: Sporcu Sendikalarının Hukuki Olarak Kurulabilirliği, Sporcu Sendikalaşmasının Sporcu ve Sporda Doğurabileceği Sonuçlar”, **Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, cilt: 10, sayı: 1, s. 1-14.
- Andreff, W., (2008), “Globalization of the Sports Economy” **Rivista Di Diritto Ed Economia Dello Sport**, cilt: 4, sayı: 3, s. 13-32.
- Aquilina, D., (2013), “A Study of the Relationship Between Elite Athletes’ Educational Development and Sporting Performance”, **The International Journal of the History of Sport**, cilt: 30, sayı: 4, s. 374-392.
- Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P., (1989), “Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test”, **Academy of Management Journal**, cilt: 32, sayı: 4, s. 803-829.
- Aslan, B. Y. ve Açıkgöz, Ş., (2019), “OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Esnekliği ve Güvenceli Esneklik Göstergelerine Yönelik Bir Değerlendirme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, cilt: 10, sayı: 2, s. 45-68.
- Ataçocuğu, M. Ş., (2012), **Futbol Sektörünün Emek Ekonomisi Açısından Analizi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Ataçocuğu, M. Ş. ve Zelyurt, M. K., (2016), “Profesyonel Futbolda Emek-Sermaye İlişkileri: Alt Liglerde Ücret, Sosyal Güvence ve Sendika Olgusu Üzerine Nitel Bir Çalışma”, **Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt: 3, sayı: 2, s. 99-115.
- Aydın, U., (2009), “Profesyonel Spor Sendikacılığında İngiltere ve Türkiye’ye Öneriler”, **Uluslararası Spor Araştırmaları Dergisi**, cilt: 1, sayı: 1, s. 4-18.
- Aydın, U., (2014), “Toplu İş Hukuku ve Profesyonel Sporcular”, **Av. Kısmet Erkiner Armağanı Spor Hukuku Yazıları**, s. 199-211.
- Aydın, U., Özgüler, V. C., Kocabaş, F., Solmaz, D. Y., Katırcı, H., Demirkaya, S., Yüce, A. ve Etcı, H., (2017), “Türkiye’de Profesyonel Sporcuların Çalışma Koşulları ve Örgütlenme Eğilimleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, cilt: 55, sayı: 4, s. 1873-1911.
- Aydos, O. S., (2013), “Sporcu Sözleşmesinin Feshi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, cilt: 62, sayı: 3, s. 643-689.
- Aytaç, S. ve Keser, A., (2002), “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”, **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, cilt: 4, sayı: 2.
- Baumann, A., (2012), “Play Ball: What Can Be Done to Prevent Strikes and Lockouts in Professional Sports and Keep the Stadium Lights on”, **Journal of the National Association of Administrative Law Judiciary**.
- Beamish, R., (1982), “Sport and the Logic of Capitalism”, **Sport, Culture and the Modern State, Toronto: University of Toronto Press**, s.141-197.

- Beamon, K., (2010), “Are Sports Overemphasized in the Socialization Process of African American Males? A Qualitative Analysis of Former Collegiate Athletes Perception of Sport Socialization” **Journal of Black Studies**, cilt: 41, sayı: 2, s. 281-300.
- Borg, I. ve Elizur, D., (1992), “Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement”, **International Journal of Manpower**, cilt: 13, sayı: 2.
- Bostancı, Y., (2013), “Futbol Kulüplerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi”, **Spor Hukuku Kurulu Av. İsmail İnan Armağanı içinde**, Ankara Barosu: Ankara.
- Boya, F. Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y. ve De Witte, H., (2008), “Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses”, **Industrial Health**, cilt: 46, sayı: 6, s. 613-619.
- Brackpool, J. ve Neil, L., (2017), “Employment within the NCAA: Precarious Working Conditions of Student-Athletes”, **Laurier Undergraduate Journal of the Arts**, cilt: 3, sayı: 1, s. 1-23.
- Brower, J. J., (1977), “Professional Sports Team Ownership: Fun, Profit and Ideology of the Power Elite”, **International Review of Sport Sociology**, cilt: 12, sayı: 4, 79-98.
- Burgard, S. A., Brand, J. E. ve House, J. S., (2009), “Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States”, **Social Science and Medicine**, cilt: 69, sayı: 5, s. 777-785.
- Bussing, A., (1999), “Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-Experimental Study in the

Steel Industry”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, cilt: 8, sayı: 2, s. 219-242.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F., (2018), **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Pegem Akademi.

Candan, T., (2018), “Avrupa Birliği’nin Spor Alanında Düzenleme Yapma Yetkisinin Kapsamı ve Sınırları”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, cilt: 9, sayı: 2, s. 237-258.

Charmaz, K., (2006), **Constructing Grounded Theory**, Thousand Oaks, Sage.

Coakley, J.J., (1983), “Leaving Competitive Sport: Retirement or Rebirth?” **Quest**, cilt: 35, sayı: 1, s. 1-11.

Commission of the European Communities, (1992), **The European Community and Sport, Office for Official Publications of the European Communities**, Luxembourg.

Cranford, C. J. ve Vosko, L. F., (2006), “Conceptualizing Precarious Employment: Mapping Wage Work Across Social Location and Occupational Context”, **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**, s. 43-66.

Creswell, J. W., (2017), **Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları**, (Çev. S. B. Demir), Eğiten Kitap.

Çakır, Ö., (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, cilt: 1, sayı: 12, s.117-140.

Çelik, O. B. ve Yenilmez, M. I., (2017), “Salary Differences Under the Salary Cap in Major League Soccer”, **International Journal of Sports Science and Coaching**, cilt: 12, sayı: 5, 623-634.

Çeyiz, S. ve Özbek, O., (2014), “Küreselleşme ve Spor Etkileşimi”, **International Journal of Science Culture and Sport**, cilt: 2, sayı: özel sayı 1, s. 487-495.

Çoban, A., (2014), **Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atipik İstihdam İlişkisi**, KEİG Yayınları, İstanbul.

Dabscheck, B., (1979), “Player Associations and Professional Team, Sports”, **Labour and Society**, cilt: 4, sayı: 3.

Dabscheck, B., (2000), “Sport, Human Rights and Industrial Relations”, **Australian Journal of Human Rights**, cilt: 6, sayı: 2, s. 129-159.

Demir, F., (2009), **İş Hukuku ve Uygulaması**, 5. Baskı, İzmir: Birleşik Matbaası.

De Witte, H., (2005), “Job Insecurity: Review of the International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences”, **SA Journal of Industrial Psychology**, cilt: 31, sayı: 4, s. 1-6.

De Witte H. ve Naswell K., (2003), “Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries”, **Economic and Industrial Democracy**, cilt: 24, sayı: 2, s. 149-188.

Dıgın, Ö. ve Ünsar, S., (2010), “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, s: 26, s. 133-145.

- Dion-Loye, S., (2004), “Le Cyclisme, Le Juge Et Le Dopage” **Recueil Dalloz**.
- Dinçer, T., (2014), “Avrupa Birliği Vatandaşı Sporcuların Türk Spor Mevzuatındaki Statüsü”, **Av. Kısmet Erkiner Armağanı Spor Hukuku Yazıları**, s. 187-197.
- Downward, P. ve Dawson, A., (2000), **The Economics of Professional Team Sports**, Psychology Press.
- Dubal, S., (2010), “The Neoliberalization of Football: Rethinking Neoliberalism Through the Commercialization of the Beautiful Game”, **International Review for the Sociology of Sport**, cilt: 45, sayı: 2, s. 123-146.
- Dursun, S. ve Bayram, N., (2013), “İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, cilt: 15, sayı: 3, s. 20-27.
- Eick, V., (2010), “A Neoliberal Sports Event? FIFA From the Estadio Nacional to the Fan Mile”, **City**, cilt: 14, sayı: 3, s. 278-297.
- El-Hodiri, M. ve Quirk, J., (1971), “An Economic Model of a Professional Sports League”, **Journal of Political Economy**, cilt: 79, sayı: 6, 1302-1319.
- Erdoğan, A., (2004), “İşyeri ve Çalışan Sağlığı Olarak Spor Kulüpleri ve Sporcu Sağlığı”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, cilt: 5, sayı: 19, s. 45-47.
- ESOP Final Report, (2005), **Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Related Risks in Flexible Economies**, Luxembourg, European Commission.
- EU Athletes, (2018), **Common Position Paper of the Members of the European Elite Athletes Association**.

European Commission, (2012), **EU Guidelines on Dual Careers of Athletes: Recommended Policy Actions in Support of Dual Careers in High-Performance Sport.**

Federation International Football Association, (2017), **FIFA Activity Update on Human Rights.**

Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels, (2016), **Global Employment Report: Working Conditions in Professional Football.**

Fidanoğlu, C., (2011), “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Sporda Dünya Anti-Doping Programı”, **Ankara Barosu Dergisi**, sayı: 3. s. 273-285.

Flint, W. C. ve Eitzen, D. S., (1987), “Professional Sports Team Ownership and Entrepreneurial”, **Capitalism Sociology of Sport Journal**, cilt: 4, sayı: 1, s. 17-27.

Furtun, B., (2013), “Türk Hukukunda Sporcuların İş Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, **Ankara Barosu Spor Hukuku Kurulu “Av. Ömer Remzi Arıkan” Armağanı**, s. 405-468.

Gerrard, B., (1999), “Team Sports as a Free-Market Commodity, **New Political Economy**, cilt: 4, sayı: 2, s. 273-278.

Giddens, A., (2005), **Sosyoloji**, (Çev. C. Güzel), Ayraç Yayınevi, Ankara.

Güler, M. A., (2015), “Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, cilt: 46, sayı: 3, s. 155-190.

- Green F., Felstead A. ve Burchell B., (2000), “Job Insecurity and the Difficulty Regaining Employment: An Empirical Study of Unemployment Expectations”, **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, cilt: 62, sayı: özel sayı, s. 855-883.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z., (1984), “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, **Academy of Management Review**, cilt: 9, sayı: 3, s. 438-448.
- Grove, J. R. ve Lavalley, D. ve Gordon, S., (1997), “Coping with Retirement From Sport: The Influence of Athletic Identity”, **Journal of Applied Sport Psychology**, cilt: 9, sayı: 2, s. 191-203.
- Guardiancich, I. ve Molina, O., (2018), **Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye için Çıkarımlar**, Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi, International Labour Organization.
- Hacısalıhoğlu, E., (2015), “Çalışma Yaşamında Güvencesizleşme, Belirsizlik ve Korku Üzerine Düşünceler”, **Toplum ve Hekim Dergisi**, sayı: 4, s. 243-250.
- Hartley, J. ve Jacobson, D., (1991), “Mapping the Context”, **Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk**, Sage Publications.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. ve House, J. S., (1994), “Chronic Job Insecurity among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health”, **Social Science and Medicine**, cilt: 38, sayı: 10, s. 1431-1437.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K., (1999), “A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, cilt: 8, sayı: 2, s. 179-195.

Henry, I., (2013), “Athlete Development, Athlete Rights and Athlete Welfare: A European Union Perspective”, **The International Journal of the History of Sport**, cilt: 30, sayı: 4, s. 356-373.

Holdcroft, J., (2013), “Implications for Union Work of the Trend towards Precarization of Work”, **International Journal of Labour Research**, cilt: 5, sayı: 1, s. 41-57.

Holm, S. ve Hovland, J., (1999), “Waiting for the Other Shoe to Drop: Help for the Job-Insecure Employee”, **Journal of Employment Counseling**, cilt: 36, sayı: 4, s. 156-166.

Huang, L., (2011), “Research on Effect of Beijing Post-Olympic Sports Industry to China's Economic Development”, **Energy Procedia**, cilt: 5, s. 2097-2102.

İmamoğlu, A. F., Karaoğlu, E. ve Erturan, E. E., (2007), “Türkiye’de Spor Kulüplerinin Yapısal Nitelikleri ve Temel Problemleri”, **Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, cilt: 12, sayı: 3, s. 35-61.

International Labour Organization, (2012), **From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers’ Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment**, International Labour Office, Geneva.

International Labour Organization, (2013), **Regulating the Employment Relationship in Europe: A Guide to Recommendation No. 198**, International Labour Office, Geneva.

International Labour Organization, (2020), **Global Dialogue Forum on Decent Work in the World of Sport**, International Labour Office, Geneva.

İyem, C., (2012), **Kramponlu İşçiler: Bir Boş Zaman Çalışması Olarak Futbolcular**, On iki Levha Yayınları.

- İyem, C., (2013), “Sporda Çalışma İlişkileri ve Sosyal Haklar: 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi e-Dergi**, cilt: 1, sayı: 2, s.126-145.
- Jain, A. ve Hassard, J., (2014), Precarious Work: Definitions, Workers, Affected and OSH Consequences”, **Bilbao, Spain: EU-OSHA (European Agency for Safety & Health at Work)**.
- Kaiser, L. L., (2004), “The Flight from Single-Entity Structured Sport Leagues”, DePaul **Journal of Sports Law & Contemporary Problems**, cilt: 2, sayı: 1, s. 1-27.
- Kalleberg, A. L., (2009), “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, **American Sociological Review**, cilt: 74, sayı: 1, s. 1-22.
- Kapar, R., (2004), “Gelir Güvencesizliği Karşısında Koruma ve İşgücü Piyasasında Bölünme”, **Sosyal Araştırmalar Vakfı İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler Sempozyumu**, s. 1-16.
- Kara, L. Y., (2018), **Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı: Celal Bayar Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencileri Üzerine Nitel Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karadeniz, O., (2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, cilt: 2, sayı: 29, s. 83-127.
- Kaya, P. A., (1999), “İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme-158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”, **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, cilt: 3, sayı: 1.

- Keçeciler, M., (2006), **Uluslararası Spor Uyuşmazlıklarının Tahkim Yoluyla Çözümü**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kinnunen, U. ve Nätti, J., (1994), “Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, cilt: 4, sayı: 3, s. 297-321.
- Klandermans, B. ve Van Vuuren, T., (1999), “Job Insecurity: Introduction”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, cilt: 8, sayı: 2, s. 145-153.
- Koca, C., (2018), **Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**, Ceid Yayınları.
- Koçak, T.E., (2007), **Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu**, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Krawczyk, B., (1977), “The Social Origin and Ambivalent Character of the Ideology of Amateur Sport”, **International Review of Sport Sociology**, cilt: 12, sayı: 3, s. 35-49.
- Kroll, L. E. ve Lampert, T., (2012), “Unemployment, Precarious Work and Health”, **GBE Kompakt**, cilt: 3, sayı: 1, s. 1-9.
- Küçükgüngör, E., (1998), “Türk Hukukunda Sporcuların Hukuki Durumu”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, cilt: 2, sayı: 2, s. 127-139.
- László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A. Malyutina, S. ve Marmot, M., (2010), “Job Insecurity and Health: A Study of 16 European Countries”, **Social Science and Medicine**, cilt: 70, sayı: 6, s.867-874.

- Lazarević, S., Dugalić, S., Milojević, A., Koropanovski, N. ve Stanić, V., (2014), “Unethical Forms of Behavior in Sports” **Facta Universitatis-Series: Physical Education and Sport**, cilt: 12, sayı: 2, s. 155-166.
- Lewchuk, W., (2015), **The Precarity Penalty: The Impact of Employment Precarity on Individuals, Households and Communities--and What to Do about It.** Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario.
- Lewchuk, W., De Wolff, A., King, A. ve Polanyi, M., (2003), “From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment”, **Just Labour**, cilt: 3, s. 23-35.
- Magdoff, F. ve Magdoff, H., (2004), “Disposable Workers”, **Monthly Review**, cilt: 55, sayı: 11.
- Marmot, M., Friel, S., Bell, R., Houweling, T. A., Taylor, S. ve Commission on Social Determinants of Health, (2008), “Closing the Gap in a Generation: Health Equity Through Action on the Social Determinants of Health”, **The Lancet**, s. 1661-1669.
- McGillivray, D., Fearn, R. ve McIntosh, A., (2005), “Caught up in and by the Beautiful Game: A Case Study of Scottish Professional Footballers”, **Journal of Sport and Social Issues**, cilt: 29, sayı: 1, s. 102-123.
- McKay, S., Clark, N. ve Paraskevopoulou, A., (2011), “Precarious Work in Europe: Causes and Consequences for the Agriculture, Food and Tourism Sectors”, **European Federation of Food Agriculture and Tourism Trade Union Project.**

- McLean Parks, J., Kidder, D. L. ve Gallagher, D. G., (1998), “Fitting Square Pegs into Round Holes: Mapping the Domain of Contingent Work Arrangements Onto the Psychological Contract. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, cilt: 19, sayı: 1, s. 697-730.
- Milliken, F. J., (1987), “Three Types of Perceived Uncertainty about the Environment: State, Effect, and Response Uncertainty”, **Academy of Management Review**, cilt: 12, sayı: 1, s. 133-143.
- Moustakas, C., (1994), **Phenomenological Research Methods**, Thousand Oaks, Sage.
- NBA CBA., (2017), **NBA-NBPA Collective Bargaining Agreement 2017-2025**.
- Ogilvie, B. C. ve Taylor, J., (1993), “Career Termination Issues Among Elite Athletes”, **Handbook of Research on Sport Psychology**, s. 761-775.
- Oğuz, Ş., (2011), “Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan" Prekarya" ya mı?”, **Mülkiye Dergisi**, cilt: 35, sayı: 271, s. 7-24.
- O’leary, L., (2017), **Employment and Labour Relations Law in the Premier League, NBA and International Rugby Union**, ASSER International Sports Law Series.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. A., (2002), “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, cilt: 2, sayı: 1, s. 23-47.
- Özcan, C., (2017), “Küresel Bir Hukuk Düzeni Olarak Lex Sportiva”, **İzmir Barosu Dergisi**, cilt: 82, sayı: 1, s. 177-191.

- Özcan, E., Özden, S. A. ve Çoban, A. İ., (2017), “Sosyal Hizmet Uzmanlarının Güvencesiz Çalışma Biçimine İlişkin Deneyimlerinin Değerlendirilmesi”, **Journal of Human Sciences**, cilt: 14, sayı: 1, s. 376-395.
- Özmen, A. Ö., (2016), **Türkiye'de Kamu Çalışma İlişkilerinde Güvencesizlik: Uyum ve Direniş Örüntüleri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özsoy, S., (2008), “Spor Hukukunda Tahkim”, **Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri**, cilt: 3, sayı: 1, s. 15-29.
- Özsoy, S., (2011), “Basına Yansımalarıyla “1952 Amatörlük Olayı” ve Türk Sporunda Amatörlük”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt: 13, sayı: 2, s.97-119.
- Öztürk, H., (2014), “Profesyonel Kadın Sporcuların Hamilelik Sebebiyle Karşılaştığı Sorunlar ve İlgili Hukuki Düzenlemeler”, **Av. Kısmet Erkiner Armağanı Spor Hukuku Yazıları**, s. 135-155.
- Özveri, M., (2012), “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum**, cilt: 33, sayı: 2, s. 147-172.
- Pannett, D., (2015), “Collective Bargaining in Sport: Challenges and Benefits”, **UCL Journal of Law and Jurisprudence**, cilt: 4, sayı: 1, s. 189.
- Park, J. K., (2005), “Governing Doped Bodies: The World Anti-Doping Agency and the Global Culture of Surveillance”, **Cultural Studies ↔ Critical Methodologies**, cilt: 5, sayı: 2, s. 174-188.

- Poyraz, K. ve Kama, U. B., (2008), “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt: 13, sayı: 2, s. 143-164.
- Purdy, L. G., Kohe, G. Z. ve Paulauskas, R., (2018), “Changing It up: Implications of Mid-Season Coach Change on Basketball Players’ Career and Professional Identities”, **Sport in Society**, cilt: 21, sayı: 12, 1880-1896.
- Reeder, A. ve Adams, I., (2010), “What if... Abramovich Bought the Spurs? An Anthology of Creativewriting Based upon Real Life Events in Sport”, **SSTO Publications**, s. 241-248.
- Roderick, M., (2006), “A Very Precarious Profession: Uncertainty in the Working Lives of Professional Footballers”, **Work, Employment and Society Journal**, cilt: 20, sayı: 2, s. 245-265.
- Rodgers, G. ve Rodgers J., (1989), **Precarious jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe**, International Institute for Labour Studies Free University of Brussels.
- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A., (1996), “A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers”, **Journal of Organizational Behavior**, cilt: 17, sayı: 1, s. 587-605.
- Rosen, S. ve Sanderson, A., (2000), “Labour Markets in Professional Sports”, **National Bureau of Economic Research**, cilt: 111, sayı: 469, s. 47-68.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C. ve Fournier, C., (1993), “Coping with Job Insecurity: How Does Personality Make a Difference?”, **Journal of Organizational Behavior**, cilt: 14, sayı: 7, s. 617-630.

- Rubio, K., (2013), “From Amateurism to Professionalism: Sport’s Transformations by the Brazilian Olympic Athletes’ Lenses”, **Humanities and Social Sciences**, cilt: 1, sayı: 3, s. 85-91.
- Rugby CBA., (2009), **ARU-RUPA Australian Rugby Collective Bargaining Agreement**.
- Savul, G., (2008), **Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Schmidt, M. B. ve Berri, D. J., (2004), “The Impact of Labor Strikes on Consumer Demand: An Application to Professional Sports”, **American Economic Review**, cilt: 94, sayı: 1, s.344-357.
- Schwab, B., (2018), “Celebrate Humanity: Reconciling Sport and Human Rights through Athlete Activism”, **Journal of Legal Aspects Sport**, cilt: 28, sayı: 2, s. 170-207.
- Seçer, B., (2007), **Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sekban, B., (2019), **Pilotlarda İş Güvencesizliği Algısı ile Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişkide Sürekli Kaygının Rolü**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Selvi, Ü. Y. ve Sümer, N., (2018), “İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme”, **İş ve İnsan Dergisi**, cilt: 5, sayı: 1, s. 1-17.

Slack, K. J., (2004), **Examining Job Insecurity and Well-Being in the Context of the Role of Employment**, University of Houston.

Soccer CBA., (2015), **Major League Soccer Collective Bargaining Agreement 2015-2020**.

Solberg, H. A., (2016), “The Battle for Media Rights in European Club Football”, **When Sport Meets Business: Capabilities, Challenges, Critiques**, s. 92-107.

Standing, G., (2019), **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**, (Çev. E. Bulut), İletişim Yayınları, İstanbul.

Staudohar P. D., (1999), “Labor Relations in Basketball, The Lock-Out of 1998-1999”, **Monthly Labor Review**, cilt: 122, sayı: 4, s. 3-9.

Stebbins, R. A., (1987), **Canadian Football. The View from the Helmet**, Centre for Social and Humanistic Studies, Social Science Faculty, University of Western Ontario.

Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M., (2013), **İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri**, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Süzek, S., (2005), **İş Hukuku**, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.

Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K., (2002), “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”, **Journal of Occupational Health Psychology**, cilt: 7, sayı: 3, s. 242-264.

Sverke, M. ve Hellgren, J., (2002), “The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”, **Applied Psychology**, cilt: 51, sayı: 1, s. 23-42.

Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K., (2006), **Job Insecurity: A Literature Review**, Arbetslivsinstitutet.

Talimciler, A., (2008), “Futbol Değil İş: Endüstriyel Futbol”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, sayı: 26, s. 89-114.

Talimciler, A., (2016), “Endüstriyelleşen Sporun/Futbolun Geleceği”, **Sosyoloji Dergisi**, Armağan Sayısı, s. 167-184.

Temiz, H. E., (2004), “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, sayı: 2, s. 55-80.

Theberge, N., (1993), “The Construction of Gender in Sport: Women, Coaching, and the Naturalization of Difference”, **Social Problems**, cilt: 40, sayı: 3, s. 301-313.

Todaro, M. P., (1997), “Urbanization, Unemployment and Migration in Africa: Theory and Policy”, **Policy Research Division Working Paper no. 104. New York: Population Council**, s. 1-51.

Tucker, D., (2002), “**Precarious Non-Standard Employment- A Review of the Literature**”, <http://www.dol.govt.nz/pdfs/PrecariousNSWorkLitReview.pdf>, (07.10.2007)

Tshube, T. ve Feltz, D. L., (2015), “The Relationship Between Dual-Career and Post-Sport Career Transition among Elite Athletes in South Africa, Botswana, Namibia and Zimbabwe”, **Psychology of Sport and Exercise**, s. 109-114.

Uluslararası Çalışma Örgütü, (2018), **Örgütlenme Özgürlüğü: Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi**, (Çev. Ç. Ü. Ulutaş), Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre.

Underwood, J., (1984), **Spoiled Sport: A Fan's Notes on the Troubles of Spectator Sports**. Little, Brown.

UNI Global Union, (2013), **An Analysis of the Working Conditions of Professional Sports Players**.

Vacotto, B., (2013), “Precarious Work and the Exercise of Freedom of Association and Collective Bargaining: Current ILO Jurisprudence”, **International Journal of Labour Research**, cilt: 5, sayı: 1, s. 117-131.

Whatman, R., (1994), “Non-standard Work in New Zealand-What We Know”, **Labour, Employment and Work in New Zealand**.s. 356-366.

Wichert, I., (2001), “Job Insecurity and Work Intensification: The Effects on Health and Well-Being”, (içinde), **Job Insecurity and Work Intensification**, s. 104-123.

Woods, C., Hawkins, R., Hulse, M. ve Hodson, A., (2002), “The Football Association Medical Research Programme: An “Audit of Injuries in Professional Football Analysis of Preseason Injuries”, **British Journal of Sports Medicine**, cilt: 36, sayı: 6, s. 436-441.

Young, K., (1993), “Violence, Risk and Liability in Male Sports Culture.” **Sociology of Sport**, cilt: 10, sayı: 4, s. 373-396.

Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A. ve Uygur, D., (2012), “Security in a Sea of Insecurity: Job Security and Intention to Stay among Service Sector Employees in Turkey”, **The International Journal of Human Resource Management**, cilt: 23, sayı: 13, s. 2809-2823.

Zimbalist, A., (2003), “Sport as Business”, **Oxford Review of Economic Policy**, cilt: 19, sayı: 4, s. 503-511.

İnternet Kaynakları

<https://abcnews.go.com/Sports/racismsoccerepidemicmirrorsdisturbing%20%20%20trends%20europe%20advocates/story?id=67850877>

<http://basketfaul.com/haber?haber=80031>

<https://fifpro.org/en/about-us>

<https://rupa.rugby/about-rupa/what-is-rupa>

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

<https://tbf.org.tr/mevzuat/talimatlar>

<https://trendbasket.net/erginatamanbanvitmacindansonraoyuncularaantremancezalariyagdirmis/>

<https://www.hurriyet.com.tr/basketbolcular-isyanda-daha-kac-kisi-sakatlanacak-28583386>

<https://www.pay-equity.org>

<https://www.scientificamerican.com/article/leg-head-injuries-frequent-at-olympics/>

<https://www.tbf.org.tr/dokuman>

<https://www.tff.org/default.aspx?pageID=132>

<https://www.tvf.org.tr/tvf-talimatlar/>

EKLER

EK 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

TÜRKİYE BASKETBOL LİGLERİNDE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA SORUNLARINA İLİŞKİN YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Bu görüşme akademik bir çalışma için veri oluşturmak üzere yapılmakta olup isminizi ve kimliğinizi ortaya çıkaracak hiçbir bilgi kullanılmayacaktır. Temel sorular aşağıdaki gibi sunulmuştur. Bu sorular sırasında vereceğiniz cevaplar doğrultusunda ek sorular sorulabilecektir.

Yaş:

Eğitim Durumu:

Medeni Durumu:

GÖRÜŞME SORULARI

- 1-) Türkiye’de kaç yıldır profesyonel basketbol oynamaktasınız? Basketbolculuk mesleğini yapmaktan memnun musunuz? Meslek hayatınız boyunca keşke basketbolcu olmasaydım tarzında pişmanlıklarınız oldu mu?
- 2-) Profesyonel basketbolculuk mesleğinin getirmiş olduğu belirsizlikler nelerdir?
- 3-) Hangi liglerde basketbol oynadınız? (BSL, TBL, TB2L, EBBL) Oynamış olduğunuz liglerin ücret ve çalışma koşullarında ne gibi farklılıklar var?
- 4-) Oynamış olduğunuz liglerin ve genel olarak Türk basketbolunun çalışma hayatınızı ilgilendiren en temel sorunlarını detaylıca açıklar mısınız?
- 5-) Türkiye’de profesyonel basketbolculuk mesleğinin getirmiş olduğu fiziksel ve psikolojik sağlık riskleri ve bu risklerin sporcular üzerindeki etkileri size göre nelerdir?
- 6-) Türkiye’de profesyonel basketbolculuk mesleğinin getirmiş olduğu ekonomik ve sosyal sorunlar ve bu sorunların sporcular üzerindeki etkileri size göre nelerdir?
- 7-) Türkiye’de basketbol ile eğitimin bir arada yürütülememesinin sebepleri size göre nelerdir? Bu durum sporcunun basketbol kariyerinin sona ermesi halinde ne gibi sorunlara yol açabilir?
- 8-) Türkiye’de genç basketbolcular (18-24 yaş) ile daha yaşça büyük basketbolcular (24+yaş) arasında ve Türk basketbolcular ile yabancı uyruklu basketbolcular arasında size göre ayrımcılık yapılmakta mıdır? Sebebi ile açıklayınız.
- 9-) Türkiye’de basketbolcuları temsil eden bir sendika henüz bulunmamaktadır. Sizce bunun sebepleri nelerdir? Basketbolda sendikalaşmanın ne tür olumlu ve olumsuz yönleri olabilir?

ÖZET

Güvencesiz çalışma olgusu yalnızca belirli işler ile sınırlı kalmayarak birçok çalışma alanını kapsamaktadır. Bu çalışma alanlarından biri de profesyonel spordur. 1980’li yıllar itibariyle amatör sporun profesyonel spora dönüşümünün ortaya çıkardığı ekonomik boyut; profesyonel sporun işçileri olan profesyonel sporcular ile işverenleri olan profesyonel spor kulüpleri arasında güvencesiz çalışma sorunlarının temelini oluşturmuştur. ILO, 2020 yılında düzenlemiş olduğu Spor Dünyasında İnsana Yaraşır İş başlıklı Küresel Diyalog Forumunda profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarına dikkat çekerek, sorunların çözümü doğrultusunda gerçekleştirilecek düzenlemelerin gerekliliğini vurgulamıştır. Bu çalışma; ILO’nun belirlemiş olduğu profesyonel sporda güvencesiz çalışma sorunlarının Türkiye Basketbol Liglerindeki yansımaları, spor kulüpleri tarafından çalıştırılan basketbolcuların bakış açısından ortaya koyarak, sorunlara ilişkin gerçekleştirilecek düzenlemelere ışık tutmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda Türkiye Basketbol Liglerinde spor kulüpleri tarafından çalıştırılan 10 profesyonel basketbolcu ile nitel araştırmaların veri toplama türlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği gerçekleştirilmiş ve basketbolcuların görüşmelerde belirtmiş olduğu sorunlara ilişkin sesli ve görsel materyallerden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin betimsel analiz yoluyla yorumlanması ve özetlenmesi ile bulgulara ulaşılmıştır. Bu çerçevede Türkiye Basketbol Liglerinde güvencesiz çalışma sorunları; ücret, sakatlık ve iş göremezlik, kayıt dışı çalışma, iş sağlığı ve güvenliği, hafta tatili, psikolojik taciz, ayrımcılık, fiziksel şiddet, sendikal temsil, eğitim ve geleceğe ilişkin belirsizlik durumları şeklinde ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güvencesiz Çalışma, Profesyonel Spor, Profesyonel Sporcu, Profesyonel Spor Kulübü, Türkiye Basketbol Ligleri

ABSTRACT

The phenomenon of precarious work encompasses many fields of work, not limited to specific jobs. One of these areas of work is professional sports. The economic dimension brought about by the conversion of amateur sports to professional sports as of the 1980s; It has formed the basis of precarious working problems between professional athletes who are workers of professional sports and professional sports clubs with their employers. In the Global Dialogue Forum titled Decent Work in the Sports World in 2020, ILO highlighted the problems of precarious work in professional sports and highlighted the necessity of arrangements to be made in line with the solution of the problems. This study aims to shed light on the regulations regarding the problems by revealing the reflection of the problems of precarious work in professional sports determined by ILO in the Turkish Basketball Leagues from the perspective of basketball players run by sports clubs. Accordingly, semi-structured interview technique, one of the data collection types of qualitative research, was carried out with 10 professional basketball players run by sports clubs in the Turkish Basketball Leagues and audio and visual materials related to the problems that basketball players stated in the interviews were used. The findings were obtained by interpreting and summarizing the obtained data through descriptive analysis. Within this framework, precarious work problems in Turkish Basketball Leagues have emerged as wages, disability and incapacity, informal work, occupational health and safety, paid weekend, psychological harassment, discrimination, physical violence, union representation, education and uncertainty regarding the future.

Keywords: Precarious Work, Professional Sports, Professional Athletes, Professional Sports Club, Turkish Basketball Leagues