



EKSİK İSTİHDAM BAĞLAMINDA FUTBOL ANTRENÖRLÜĞÜ*

*Muazzez ŞAŞMAZ ATAÇOCUĞU***

*Mert Kerem ZELYURT****

ÖZET

İşgücü piyasalarının önemli sorunlarından biri olan eksik istihdam, işgücünün eğitim ve niteliklerine göre daha düşük bir işte, çalışmak istediği zamandan daha az veya gönülsüz olarak geçici istihdamda, düşük ücretlerle çalışması olarak tanımlanır. Diğer işgücü piyasalarında olduğu gibi, yeni bir ekonomik sektör haline gelen futbolun işgücü piyasasında da eksik istihdamın yansımaları görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, futbol piyasasının temel unsurlarından biri olan futbol antrenörlerinin emek sürecini eksik istihdam açısından değerlendirmektir. Futbol antrenörlerinin eksik istihdamı; eksik istihdam olgusunun temel unsurları olan zamana bağlı eksik istihdam, gelire bağlı eksik istihdam ve niteliğe dayalı eksik istihdam açısından değerlendirilmiştir. Futbol antrenörleri her an işsiz kalma riski; kimi zaman talimat dışı yollarla güvencesiz çalışma; eğitim, tecrübe ve belgelerine göre hak ettikleri statü düzeylerinden daha alt kategorilerde çalışma; antrenör emeğinin değerinden daha düşük ücretlerde çalışma gibi problemlerle karşılaşmaktadırlar. Alan çalışmasından elde edilen verilerde; belirli süreli sözleşmeler yoluyla geçici istihdam edilen futbol antrenörlerinin sözleşme sürelerinin kısalığına, sözleşmenin kulüp tarafından feshedilme durumuna ve lig sezonunu bir kulüple anlaşma yapmadan geçirme durumlarına göre *zamana bağlı eksik istihdam*; kulüp bulamadıkları zaman başka bir işte gönülsüz çalışmalarına, ücretlerinin antrenörlük mesleği için yetersiz olduğunu düşünmelerine göre *gelire bağlı eksik istihdam*; antrenörlük lisans derecelerine göre çalışabilecekleri lig kategorisinin altında bir lig kategorisinde istihdam edilme durumlarına göre *niteliğe dayalı eksik istihdam* bulguları göze çarpmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Eksik istihdam, Futbol Piyasası, Antrenörlük, Kulüpler.

*Bu makale Crosscheck sistemi tarafından taranmış ve bu sistem sonuçlarına göre orijinal bir makale olduğu tespit edilmiştir.

** Dr. Marmara Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, El-mek: m.sasmazatacocugu@gmail.com

*** Dr. İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü, El-mek: k.zelyurt@gmail.com



FOOTBALL COACHING IN THE CONTEXT OF UNDEREMPLOYMENT

ABSTRACT

Underemployment which is the major problem of labour markets is defined as to work at a lower job according to education and qualifications of labour force, to work less time than wanted or in involuntary temporary employment, to work for low wages. As in other labour markets, reflections of underemployment also can be seen in the labour market of football which has become a new economic sector. The purpose of this study is to evaluate labour process of football coaches which are one of the basic elements of football market in terms of underemployment. Underemployment of football coaches is evaluated in terms of key elements of underemployment phenomenon which are time related underemployment, income related underemployment and quality related underemployment. Football coaches face with problems such as at any time risk of becoming unemployed; sometimes working unsecured by noninstructed ways; working at more sub-categories than levels of status that they deserve according to their education, experience and certificate. In the data collected from the field study; *time related underemployment* according to shortness of the duration of the contracts of football coaches who are employed temporarily through fixed term contracts, the fact of the cancellation of contracts by club and the fact of not to deal with a club in the league season; *income related underemployment* according to working involuntary in another job when they can not find a club to work, considering that their wages are insufficient for the profession of coaching; *quality related underemployment* according to the fact of being employed in an under league category although they are able to work in upper ones according to their coaching license level findings are observed.

Key Words: Employment, Underemployment, Football Market, The Work of a Trainer, Clubs.

1.Giriş

Günümüzde çalışma yaşamı hızlı bir devinim içindedir. İşlerin çeşitliliği ve nitelikleri artmakta, yeni sektörlerin ortaya çıkışı ya da bazı sektörlerin büyümesi yeni iş imkanları yaratmaktadır. İşgücü yetiştirme havuzu olarak yeni üniversitelerin, üniversitelerde yeni bölümlerin eğitime açılması göz önüne alındığında çalışma yaşamının geçirdiği değişim görülebilir. Yeni sektörlerle ve işlere girebilmek, işlerin gerekliliklerini karşılayabilmek için işgücü de bir devinim halindedir. Çalışma yaşamında bireyler, kapitalist piyasa rekabeti sürecinde pazarlık gücünün dayanak noktası olan emek kalitesini bu süreçte sürekli artırma çabasına yönelmektedirler.

Günümüzde çalışma yaşamının çeşitlenmesi ve toplumsal farklılaşmanın artmasıyla birlikte işsizlik oranları da artış göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre (TÜİK); Türkiye genelinde işsiz sayısı 2013 yılı Nisan döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 216 bin kişi artarak 2 milyon 641 bin kişiye yükselmiş; işsizlik oranı ise 0.3 puanlık artış ile %9,3 seviyesinde gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13549>).

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013



Çalışmamızın konusunu teşkil eden “Eksik istihdam” ise en az işsizlik kadar, işgücü piyasasının kritik göstergelerinden biridir. “Eksik istihdam; istihdam edilen emeğin üretken kapasitesinden çeşitli nedenlerle tam olarak yararlanılamamasıdır” (Işığışık, 2011:92). Bir başka anlatımla eksik istihdamı oluşturan durum; “...işçinin daha fazla çalışmak istediği halde çalışmaması veya niteliklerine, tecrübesine uygun olmayan işlerde çalışmak durumunda kalması...” (Seçer, 2013:34) olarak görünmektedir. Biçerli (2011:161) de eksik istihdam kavramının genelde üç durumu gösterdiğini; bunların daha uzun sürelerde çalışmaya uygun oldukları halde haftada 40 saatten daha az çalışanlar, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanlar şeklinde olduğunu belirtmiştir. Zvonkovic(1988:161) ise eksik istihdamı gelir kaybıyla ilişkilendirdiği çalışmada yıllık kazançlarından % 20 gelir kaybına uğrayan kişilerin eksik istihdamda olduğunu belirtmiştir.

Çalışma iktisadi literatüründe çeşitli açılardan ele alınan eksik istihdam, özellikle iktisadi açıdan çalışma zamanı, elde edilen gelir ve işgücünün niteliği-işin niteliği dengesi açısından değerlendirilmektedir. Özellikle esnek çalışma biçimleri ve buna koşut olarak düşük ücretlerin eksik istihdama katkısı yadsınamaz. Basit bir deyişle; çalışabileceği sürenin altında ve sahip olduğu beşeri sermaye donanımını kullanamayacağı bir işte çalışan kişi eksik istihdamdadır. Esnek üretim yapısının getirdiği geçici, sözleşmeli, düşük ücretten çalışma, taşeronlaşma, kayıt dışı istihdam türü gösteren çalışma biçimleri ile işgücünün pazarlık gücünün zayıflaması, özellikle işsiz kalma korkusu eksik istihdamın nedenleri arasındadır.

Çalışmamızda eksik istihdam açısından sorunsallaştıracağımız futbol emek piyasasına değinecek olduğumuzda, birçok sektörle dışsal etkiler¹ yoluyla iç içe ve Avrupa ölçeğinde yıllık cirosu 15.6 milyar euro (<http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2013/07/27/kultur-ve-gastronomi-rekora-kosuyor>) olarak belirtilen bu sektörde de işgücü piyasalarına ait değişkenlerin sektöre özgü örnekleri ve etkileri görülebilir.

Profesyonel futbol ve hatta amatör futbolun üst kademelerinin bile yeni bir ekonomik sektör haline geldiği görülmektedir (Wahl, 2005:105). Futbolun ticari değer kazanması, onu diğer ekonomik sektörlerle de eklemlenmekte, serbest piyasa işleyişine girmesini böylelikle daha kolaylaştırmaktadır. “Büyüyen bir Pazar olarak boş zamanları değerlendirme işinde (Leisure), bu pazarda yer alan kitlelere ulaşma yeteneği en yüksek olan spor dalı olarak futbolun, bu kalabalığı nakit akışına döndürme potansiyeli de bir hayli yüksektir” (Talimciler, 2002:39). Futbolun ürünü artık sadece tv karşısındaki izleyicinin ve stadyumdaki taraftarın seyrettiği futbol maçı değildir. Futbol medyanın ilgi alanında belki de en önemli yeri teşkil etmekte, bu süreçte reklam sektörünün de yıldızı olmakta; futbolun ürünleri giysiden parfüme, kredi kartından borsaya uzanan geniş yelpazede çeşitlenmektedir. Bu süreçte spor işçisinin değeri ya da yarattığı artı değeri mevkisine göre sadece gol atmak, iyi savunma yapmak, adam eksiltmek, oyunu iyi okumak ya da bir antrenör olarak oyunu rasyonel planlamak değildir. Bu süreçte futbol işçisinin yukarıda bahis konusu futbol ürünlerini sattırabilme gücüne göre değer kazandığı bir süreçtir. Bu noktada futbolcunun ya da teknik adamın piyasa mantığının dışında düşünülmesi olası değildir. Küreselleşmenin son evresi olarak değerlendirilen futbolun (Boniface, 2007:9), bu sürecin neo liberal ekonomik ağlarına en azami düzeyde dahil olduğu açıktır. Bu etkiler her ülkenin futbolunda kendini göstermektedir. Tabii futbolun dünyadaki tüketici sayısının 3 milyar vb. rakamlarla açıklanmasının da futbolun neden meta değeri en yüksek spor dalı olduğunun mantıki gerekçesini oluşturur. Authier’in

¹ “Hiçbir ekonomik süreç kendi başına yalıtılan bir ekonomik ortamda var olamaz. Zorunlu bir şekilde kendisi ile başka ekonomik süreçlerin de oluşumuna yol açar. Bu olguya dışsallık ve yeni oluşan süreçlere dışsal ekonomiler denmektedir. Stat içinde ve çevresinde çeşitli yiyecek içecek opsiyonları, kaşkollar, flamalar, kulüp armalı çeşitli ürünler vb. bu tür bir dışsallığın basit bir örneğidir. Futbola özgü önemli bir dışsallık ise yazılı medya ve Tv yayıncılığında sağladığı olağanüstü katma değer kapasitesidir” (Akşar ve Merih, 2006:219).

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/ 12 Fall 2013



(2002:13) deyişiyile futbol ekonomisi, “Borsaların insafına kalmış herhangi bir ekonomik sektöre” benzemektedir.

Futbol emek piyasasının ana aktörleri; kulüp başkanları, yöneticiler, futbolcular, teknik direktörler, yardımcı antrenörler, menajerler ve hakemlerdir. İnceleme konumuzu teşkil eden futbol antrenörlerinin iş kapasitesini anlatan en belirgin gösterge antrenörlük düzeyleridir. Herhangi bir kademedeki antrenörün çalıştığı kategori ya da üstlendiği teknik görev arasındaki örtüşme ya da uyuşmayan bir durum, o antrenörün eksik istihdam sorununu anlama açısından somut bir veri oluşturmaktadır. Antrenörler daha üst liglerde ya da teknik sorumluluğu yüksek görevleri elde etmek amacıyla Türkiye Futbol Federasyonunca verilen çeşitli kademelerdeki antrenörlük eğitimlerine katılıp başarılı olmaları gerekmektedir. Futbol antrenörleri, eğitim sonunda aldıkları belgenin kademesine göre çeşitli lig kategorilerinde istihdam edilebilirler. İlgili lisans belgelerine sahip olmadan resmi olarak çalışmaları mümkün değildir. Antrenörler, bazen sahip oldukları belgeye uygun lig kategorisinde bazen de daha alt bir lig kategorisinde istihdam edilmektedirler; bazen de söz konusu belgeye sahip olmasalar dahi “çeşitli yollarla” gayri resmi olarak istihdam edilerek sosyal ve ekonomik haklarından mahrum kalabilmektedirler.

Diğer taraftan, Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği'nin çatısı altında 18 bin teknik adam bulunmaktadır ve bunların 8 bini teknik direktör, “A” ve “B” lisans sahibidir (<https://www.aydinlikgazete.com/mansetler/18430-sporcu-da-emekcidir.html>). Türkiye profesyonel futbol liglerinde bulunan 127 kulüp ve Bölgesel Amatör Liginde bulunan 155 kulüp (www.tff.org) dikkate alındığında işgücü fazlası göze çarpmaktadır. Bu kulüplerde 1 Teknik Direktör ve en az 2 Yardımcı antrenörün olduğu varsayılrsa ve bu takımların altyapılarında ve diğer amatör kulüplerde çalışan antrenörlerin sayısı da dikkate alınsa, işgücü arzının işlerden fazla olduğu tahmin edilebilir. Bu durum, antrenörlerin eğitim, tecrübe ve niteliklerine uygun olsun ya da olmasın işsiz kalmaktansa güvencesiz istihdama razı olabileceklerini akla getirmektedir.

Güvencesizliğin bir başka yönünü ise futbolun piyasa ekonomisine eklenmesinin bazı sonuçları oluşturmaktadır. Futbolun reklam piyasasının en gözde kollarından biri haline gelmesi, taraftarın artık arz-talep ilişkileri bağlamında düşünülerek müşteriye dönüşmesi; antrenörlerin başarısızlığını nerdeyse affı olmayan bir safhaya taşımaktadır. Başarısızlık durumu antrenörlerin sözleşmelerinin her an feshedilebilmesi tehlikesini de beraberinde getirir. Galeano (2011:36) bu durumu şöyle açıklar; “Gösteri makinesi her şeyi öğütür. Her şey bir süre sonra yok olur. Tüketim toplumunun tüm ürünleri gibi, teknik direktörler de kullanılıp atılabilirler. Seyirciler bir gün “Çok yaşa!” diye ortalığı inlettikleri halde, bir sonraki pazar günü kellesini isteyebilirler”.

Çalışmada, futbol sektörünün işgücünün bir kısmını oluşturan futbol antrenörlerinin istihdam edilme biçimleri, eksik istihdam bağlamında sorunsallaştırılacaktır. Bu çalışmanın temel problemi; “futbol antrenörlerinin çalışma sürecinde eksik istihdamın hangi boyutlarını yaşadıkları” sorusu etrafında oluşturulmuştur.

2.İstihdam, Tam İstihdam ve Eksik İstihdam

Eksik istihdamı daha iyi anlayabilmek için eksik istihdamı ilgilendiren ana unsur olan istihdam kavramını tanımlamak gerekmektedir. “İstihdam, geniş anlamda üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade eder. Dar anlamda istihdam ise, emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılmasıdır. İstihdam denildiğinde genellikle anlaşılan da bu dar anlamıdır” (Gündoğan vd., 2012:9).

İktisat bilimi, kısa tanımıyla, kıt kaynakların en iyi şekilde kaynakların en iyi şekilde kullanılmasıdır. Kaynakların en iyi şekilde kullanılması ise üretim faktörlerinin tamamının üretim sürecinde kullanılmasını ifade eder. İşgücü piyasasını ele alırsak; üretim faktörlerinden emeğin üretimde en iyi şekilde kullanılması başlıca sorundur. İşgücü piyasalarının hedefi tam istihdamın

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013



sağlanmasıdır. Geniş anlamda tam istihdam, bir ekonomideki üretim faktörlerinin üretime koşulması, dar anlamda ise ekonomide çalışma istek ve arzusunda olan tüm yetişkin insanların iş bulup çalışmaları olarak tanımlanır (Dinler, 1998:419).

“Tam istihdam işsizliğin sıfır olduğu işsizlik düzeyi değildir. Belli işlerde çalışan kişiler ve olanakları sürekli değişmektedir. Tam istihdam denildiğinde, ekonomide belli bir oranda işsizlik vardır. Tam istihdamda ölçülen işsizlik doğal orandadır”(Parasız ve Bildirici, 2002:11). Bir kısım işgücü işinden ayrılmış olabilir ya da çeşitli nedenlerden dolayı başka bir iş arayışında olabilir. Bir kısım işgücü ise ilk kez çalışma arzusunda olabilir. Doğal işsizlik oranının işin tabiatından kaynaklandığını belirten Ertürk (2006:462), tam istihdamın teknik bir durum olduğunu ve bu durumun genellikle fiili olarak gerçekleşmediğini vurgular. Çalışmak arzusunda olan işgücünün, beklemeksizin iş bulup çalışması ya da hiç kimsenin işsiz kalmaması, işlerin de işgücünün de sürekli devinim halinde olma özelliğiyle uyumsuz. Aren (2011:35), gerçek hayatta tam istihdam durumunun iş arayanlardan daha çok ya da tam o kadar boş yer bulunursa gerçekleşeceğini ve bir miktar işsiz bulunmasının tam istihdam haliyle uzlaşmaz olmadığını belirtir.

Uluslararası İşgücü Organizasyonu (ILO) eksik istihdamı tam istihdam durumundan yola çıkarak şöyle açıklamaktadır: Uluslararası İşgücü Organizasyonu (ILO) eksik istihdamı tam istihdam durumundan yola çıkarak şöyle açıklamaktadır: 1964 yılındaki Uluslar arası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen İstihdam Politikası Sözleşmesi bağlamında, eksik istihdam, istihdamdaki kişiler kendi tam istihdam düzeylerine erişemedikleri zaman ortaya çıkar. Bu sözleşmeye göre, şu şartlar tam istihdamı sağlar (i) çalışmak isteyen ve iş arayan herkes için iş vardır; (ii) bu işler mümkün olduğunca üretkendir; ve (iii) kişiler iş seçme özgürlüğüne sahiptirler ve her bir işçi kendisine en uygun işi elde edebilmek için gerekli becerileri kazanma olanaklarına sahiptir ve sahip oldukları bu becerileri ve diğer nitelikleri bu istihdamda kullanırlar. (i) hedefini karşılamayan durumlar işsizliği, ve (ii) ya da (iii) hedeflerini karşılamayanlar ağırlıklı olarak eksik istihdamı ifade eder (<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/lang--en/index.htm>).

Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nın (ICLS) 13.toplantısında ise görülebilir eksik istihdam ve görülemeyen eksik istihdam ayrımı yapılmıştır (Gündoğan vd., 2012:11). Görülebilir eksik istihdam, normal çalışma sürelerinin altında çalışılması, istihdam edilen bireylerin arzu etmedikleri halde kısmi süreli çalıştırılması şeklinde tanımlanırken; görülemeyen eksik istihdam ise çalışma sürelerinde bir kısıtlama olmadığı halde istihdam edilen işgücünün çalışma karşılığında elde ettiği gelirin düşük olması ya da çalışılan işin niteliğinin bireyin kapasitesini, eğitim düzeyini ve vasıflarını tam olarak kullanmasına olanak vermemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Bedir vd., 2012:177).

Türkiye İstatistik Kurumu'nu (TUİK) ise Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansında kabul edilen eksik istihdam tanımlarını baz almaktadır. Buna göre, Zamana bağlı eksik istihdam; referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler; yetersiz istihdam ise zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişiler olarak tanımlanmıştır (http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html).

Eksik istihdam tanımlarında, ücretler, eğitim durumu, çalışma alanları, işin sürekliliği ya da geçici istihdam yapısı gibi unsurlar baz alınmıştır. Örneğin; Tipps ve Gordon (1985:36), işte adaletsizlik ile ilgili çalışmasında eksik istihdamın işsizliğe, gönülsüz part-time düşük saatlere, kesintili istihdam, fazla eğitilmiş olmaya, marjinal işlere, yetersiz ücretlere, haksız ödemeye dayalı

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/ 12 Fall 2013



olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, eksik istihdam sürecinin adaletsiz ücretlerle, yetersiz beceri gelişimi ve yetersiz kullanım ile ilintili olduğunu ekleyerek, eksik istihdamın ek etkilerinin daha net görüldüğünü de belirtmiştir. Bir başka araştırmada ise; Clogg, Sullivan, Mutchler (1986:389) eksik istihdamı, alt işsizlik (yılmış işçileri temsil eder); işi bırakma veya iş kaybı nedeniyle işsizlik; işten çıkarılma nedeniyle işsizlik; işsizlik (işe yeni girenler ve yeniden bir işe girenler); tam zamanlı işlerin mevcut olmaması nedeniyle yarı zamanlı istihdam; yarı zamanlı çalışma sebepleri (örn: kaytararak çalışma); gönüllü yarı zamanlı işçiler; kesintili istihdam, düşük gelire dayalı eksik istihdam, işle uyumsuzluk, yeterli şekilde istihdam edilen tam zamanlı işçiler şeklinde sınıflandırır.

Eksik istihdam, sadece istihdamda olanları ilgilendirdiğinden dolayı istihdamın bir alt kategorisi olarak sınıflandırılrsa (International Labour Office Publication, 2003:53) da bazı araştırmacıların eksik istihdam ve işsizliği birbirlerinden ayırmadıkları görülmektedir.

Eksik istihdam tanımları akademik disiplinler arasında ve her bir disiplinin de kendi içinde farklılıklar göstermektedir. Bununla beraber, tanımların iki ortak noktası bulunmaktadır. Birincisi; eksik istihdamın; istihdamın daha düşük nitelikli bir türü olması; ikincisi ise, eksik istihdamın bazı standartlarla ilgili olarak tanımlanmasıdır. Örneğin; bazı durumlarda, eksik istihdam aynı eğitim seviyesine veya iş geçmişine sahip diğer kişilerin istihdam deneyimleriyle ilintili olarak tanımlanırken, bazı durumlarda ise kişinin kendi eğitim veya iş geçmişi ile ilintili olarak tanımlanır (Feldman, 1996:387).

Araştırmacıların ve ilgili kurumların eksik istihdam tanımlamalarının ortak noktaları, eksik istihdamı zaman, ücret, eğitim, tecrübe, gönülsüzlük ve memnuniyetsizlik ölçütlerine dayandırmalarıdır. Bu ortak noktalardan hareketle eksik istihdam, zamana dayalı eksik istihdam, gelire dayalı eksik istihdam, niteliğe dayalı eksik istihdam şeklinde de sınıflandırılmaktadır.

Burke (1997:627-635) eksik istihdamı formal eğitim aldığı alanın dışında çalışma; daha az eğitim, beceri ve deneyim gerektiren işte çalışma olarak tanımlamıştır. Glyde (1977:246-250) eksik istihdamın hem yarı zamanlı, hem de tam zamanlı gönülsüz bir istihdam statüsünü ifade ettiğini; önemli olanın çalışanın yaptığı işin, kendisinin resmi eğitim, çalışma hayatı tecrübesiyle kazandığı eğitimin ve yeteneklerinin teknik olarak altında olması ve bu durumda kaç saat çalıştığı olduğunu vurgular. Burke (1997) ve Glyde'in (1977) eksik istihdam tanımları özellikle iş ve çalışan arasındaki nitelik farkına yani niteliğe dayalı eksik istihdama işaret etmektedir.

Eksik istihdam tanımlamalarından hareketle eksik istihdama ilişkin çeşitli boyutlar belirlenmiştir (Seçer, 2013:48; Işığışık, 2011:93,94; Gündoğan vd., 2012:11).

Bu boyutlar;

*Kişi, işinin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyindedir.

*Kişi, eğitimi aldığı alanın dışında gönülsüz olarak çalışmaktadır.

*Kişi, işinin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe ve mesleki tecrübeye sahiptir.

*Kişi, gönülsüz olarak geçici, yarı zamanlı, kesintili, sürekli olmayan biçimlerde istihdamdadır.

*Kişinin, şu anki işinden elde ettiği ücreti bir önceki işindeki ücretinden %20 veya daha azdır.

3.Futbol Antrenörleri ve Eksik İstihdam

İstihdam ve istihdamla ilgili sorunlar, birbirinden farklı boyutlarda da olsa hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin problemleridir. Bununla birlikte, daha özel olarak, eksik istihdam da çeşitli boyutlarıyla işgücü piyasalarında kendini göstermektedir. Futbolun endüstriyel

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013



dönüşümü, futbol oynamayı profesyonel bir iş haline getirmiş, futbolculuk ve antrenörlük (teknik direktör) gibi, bu işin devamını sağlayacak işgücünü yaratmıştır.

Türkiye Futbol Federasyonu, profesyonel teknik adamları “Bir kulüple yazılı sözleşme yapmış olan, kendisine futbol faaliyetleri kapsamında yaptığı harcamalardan daha fazla miktarda ödeme yapılan ve TFF’den profesyonel takım çalıştırma lisansı almış teknik adamlar” (md.3); amatör lisanslı teknik adamları bu tanımın dışında kalan tüm teknik adamları amatör lisanslı teknik adamlar olarak belirtmiştir (md.4/1) (TFF Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı, 2009).

Başka bir tanıma göre, “Antrenörler, futbol takımlarının teknik olarak yönetilmesi ve yürütülmesinden sorumludurlar. Bu nedenle iyi bir antrenör teknik açıdan yeterli bilgiye sahip olduğu kadar yönetsel becerilere de sahip olmalıdır. Bu, antrenörün bilgi, deneyim ve kişiliğinin bir ürünüdür. Hedefe yönelik bir antrenman ve başarılı bir takım yönetimi, geniş kapsamlı mesleki bilgi birikimini gerektirir. Bu yönüyle bilimsel temele dayanan antrenman planlaması başarı için ön şarttır. Başarının gerçekleşmesi için de takım yönetiminin profesyonelce yapılması gerekir” (Erdem, 2005:13).

Egesoy (2010:38) ise teknik direktörü ya da antrenörü (coach) şöyle tanımlar: “Teknik direktör ya da coach, çalıştırdığı takımın yapılacak karşılaşmada ne tür bir taktik gerçekleştireceğini, oyuncu veya oyuncuların karşılaşmada nasıl bir görev yapacağını, takımda kimlerin kadroda bulunacağını tespit eden en yetkili kişidir. Antrenmanlarda sporcuların çalışmalarını ve durumlarını gözlemleyen ve bu kişilerin antrenman performanslarını dikkate alarak karşılaşmalarda kimin oynayacağını belirleyen kişi olup aynı zamanda sporcuların oyun bilgilerini ve mücadele şekillerini daha önceden belirlenen taktiklere uygun gerçekleştirme çabasında olan yetkilidir”.

İşgücü piyasasında işgücünün çalışma saatleri, istihdam biçimlerine göre, örneğin geçici, kısmi süreli, part-time vb., hem toplam saat miktarı hem de zaman aralığı bakımından farklılıklar göstermektedir. Bu tarz bir işgücünü ise, bir üretim bandının başında çalışan veya çalışma saatleri, örneğin kamu sektöründe istihdam ediliyorsa yasalarla; özel sektörde istihdam ediliyorsa sözleşmesine göre belirlenmiş olan bir çalışandan farklı değerlendirmek gerekmektedir. Sektörün ve mesleğin kendine özgü yapısı bunu gerektirmektedir. Serbest piyasa ekonomisinin parlayan yıldızı olan futbolda da esnek üretim sürecine geçişin yansımaları görülmektedir. Antrenörlerin haftanın en az 6 günü, uzun antrenman saatleri boyunca, saha dışı teknik çalışmalar için antrenman saatleri dışında ya da sezon öncesi ve devre arası hazırlık kamplarında ve müsabaka günü takımın başında maça çıkması esnek üretimin tipik yansımalarıdır.

Bununla birlikte, futbol antrenörlerinin istihdamı geçici istihdam biçiminin özgün bir örneğidir. “Geçici istihdam ise ücret ya da maaş karşılığı çalışanlarla, kendi hesabına çalışanları kapsayan tüm sürekli olmayan istihdam çeşitleridir. Geçici istihdamın bir çeşidi olarak sabit süreli istihdam; işçi ile işveren arasında bir sözleşmeye dayanarak, istihdam döneminin sonunu, belirli bir sürenin geçmesi ya da bir görevin tamamlanması gibi objektif bir kritere bağlı olarak belirlenmesidir” (Lordoğlu, 2005:63,64).

Futbol antrenörlerinin istihdamı, kulüpleriyle yaptıkları belirli süreli iş sözleşmelerinden ve bu tür sözleşmelerin yarattığı iş güvencesizliğinden dolayı geçici istihdam özelliği göstermektedir. Futbol antrenörlerinin sözleşme sürelerinin, Türkiye Liglerinde uzun olmadığı görülmektedir. Futbol antrenörleri, kulüpleriyle yaptıkları sözleşme süresi boyunca işin gerektirdiklerini yerine getirmeye çalışırlar. Sözleşme sona erdiğinde ise, kimi zaman kulüp ve antrenör tekrar anlaşır, kimi zaman da anlaşmazlar. Söz konusu kulüple anlaşmasa bile, antrenörün başka bir kulüple anlaşıp anlaşamayacağı da antrenörlerin istihdamları açısından ayrı bir sorundur. Başka bir kulüple yeni bir sözleşme yapabilecekleri gibi, çeşitli nedenlerle hiçbir kulüple anlaşamayıp işsiz de kalabilirler.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/ 12 Fall 2013



Bunun yanı sıra, bazı durumlarda sözleşme süresi dolmadan da antrenörlerin işlerine son verildiği görülür.

Çalışma yapılarından hareketle, TUIK'in zamana bağlı eksik istihdam tanımı bağlamında, futbol antrenörlerinin eksik istihdamda olduğunu söyleyemez. Antrenmanlarla, kamplarla, ulusal ve uluslar arası müsabakalar ve hazırlık kamplarıyla antrenörün özel yaşamını da şekillendiren futbol antrenörlüğü süreci farklı değerlendirmeler gerektirmektedir.

Futbol antrenörlerinin belirli süreli sözleşmeler yoluyla istihdamı ve mesleğe özgü özellikler haftada 40 saatten daha az süre çalışma ve daha çok çalışmak isteme şeklinde teknik bir zamana dayalı eksik istihdam değerlendirmesini yetersiz kılmaktadır. Zamana dayalı eksik istihdamı daha genel değerlendirmek gerekirse; "Zamana dayalı eksik istihdam temelde gönüllü olmayan kısmi süreli istihdam, geçici istihdam gibi standart dışı istihdam biçimlerinden kaynaklanmaktadır. (...) Ancak bu istihdam biçiminin hizmetler sektörünün büyümesi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu sektörün özelliği gereği standart dışı istihdam biçimlerinin kullanıldığı ileri sürülmektedir" (Seçer, 2013:40,41). Bu bağlamda, futbol antrenörlerinin eksik istihdamını, belirli süreli sözleşmeler yoluyla geçici istihdam edilmeleri yönünden ele alabiliriz.

Sürekli olmayan bu çalışma biçimi aynı zamanda istihdam güvencesinden yoksunluğu gösterir. Elbette futbol antrenörleri daha uzun süreli sözleşmelerle hem ekonomik güvence sağlamak hem de kariyerlerini devam ettirmek isteyeceklerdir. Çünkü boşta kalmanın; yani bir kulüple anlaşamamanın maliyeti sadece ilgili dönemin maliyeti olmaz.

Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı (2009)'nda teknik adam sözleşmesinin taraflarınca imzalanmış olması gerektiği ve sözleşmenin süresi ile profesyonel teknik adama ödenecek ücreti içermesi gerektiği; her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesinin zorunlu olduğu; sözleşme bitiş tarihinden sonra resmi müsabakaların devam etmesi halinde, sözleşmenin süresinin müsabakaların bitimine kadar uzamış sayılacağı; teknik adamların amatör kulüplerle yapmış oldukları sözleşmelerinin bitiş tarihlerinin lig kategorilerine göre 31 Mayıs olarak tespit edilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir (TFF Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı, 2009:md.9). Ancak, uzun müsabakalar sürecini içeren ligler birçok açıdan devinim içerisindedir. Benzer örgütlenme biçimine sahip Avrupa Ligleri'nde olduğu gibi Türkiye Liglerinde de, beklentiler, gerçekleşen ve gerçekleşmeyen hedefler, sakatlıklar, taraftarlar, kulüp yöneticileri, kulübün maddi durumu, çeşitli krizler gibi birçok değişkenden dolayı her an antrenörlerin sözleşmeleri feshedilebilmekte veya antrenörler baskı yoluyla istifaya yönlendirilebilmektedir.

Türkiye'de teknik direktörlerin görev süreleri birkaç maçla sınırlı iken Avrupa'nın önemli takımlarında görev yapan teknik direktörlerin yıllarca takımların başında kaldıkları görülmektedir (Egesoy, 2010:44).Örneğin; Sir Alex Ferguson İngiliz Premier Ligi takımlarından Manchester United'da 25 yıl çalışmıştır (<http://www.manutd.com/en/players-and-staff/managers/alex-ferguson.aspx?section=profile&pageno=1>).Başka bir İngiliz Premier Ligi takımı Arsenal'in teknik direktörü Arsène Wenger ise 1996 yılından beri bu görevi sürdürmektedir (<http://www.arsenal.com/first-team/coaching-staff/ars-ne-wenger>).

Egesoy (2010:44), 1997-2007 yılları arasındaki teknik direktör değişikliklerini incelediği çalışmasında, Türk futbol takımlarının 10 yıllık süreçte, 234 yerli, 76 yabancı toplam 310 teknik direktörle çalıştıklarını; Süper Lig'de takımların bir sezonda ortalama 31 teknik direktöre görev verdiğini tespit etmiştir. "Bu sonuçlar, her takımın bir sezonda ortalama 1,7 teknik direktörle çalıştığını ve Turkcell Süper Ligi'nde her hafta ortalama bir teknik direktör değişikliğinin yaşandığını göstermektedir. Süper ligde kesintisiz oynayan takımların görev verdiği teknik direktör sayısı 95 ve ortalaması 1.35 iken küme düşen takımların görev verdiği teknik direktör sayısı 94 ve

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013



ortalamasının da 3.13 olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere göre Türkiye’de teknik direktörlerin takımlarda çalışma süresinin 1 yıldan bile az (0.9 yıl)” olduğu görülmektedir.

Ayrıca, teknik adamlar transfer ve tescil dönemlerine bağlı kalmaksızın bir kulüple anlaşılabilir. Ancak, aynı sezon içerisinde en fazla iki kulüp ile çalışma şeklinde bir sınırlandırma söz konusudur (TFF Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı, 2009:md.6/5, 6/6).

Kayıtdışı istihdam da eksik istihdamın bir öncülüdür. “Kayıtdışı istihdam, istihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılmasıdır.” (Güloğlu, 2005:2).

Futbol antrenörleri, kimi zaman kulüpleriyle aralarında resmi sözleşme olmaksızın da çalışmaktadırlar. Bu durum, kayıtdışı istihdama işaret etmektedir. Özellikle gelir açısından düşünüldüğünde, eksik istihdamı ilgilendiren boyutuyla, resmi bir sözleşmenin olmaması durumu, antrenörün ücretini alamadığı ya da eksik aldığı takdirde hiçbir hak iddia edemeyeceği gerçeğini ifade eder. Diğer taraftan, kayıt dışılığın bir sonucu da antrenörün sosyal güvenlik haklarından da mahrum kalacağıdır.

Antrenörlerin hangi kulüple resmi sözleşme yaptığı, yani hangi kulüpte çalıştığı TFF tarafından kayda alınır. Antrenörlerin özgeçmişlerinin en önemli unsuru olan mesleki tecrübeleri, yani hangi liglerde ne kadar sürelerde çalıştıkları antrenörlerin niteliklerinin bir göstergesidir.² Buradan hareketle, antrenörlerin niteliklerini ilgilendiren boyutundan ele alınırsa; antrenörlerin kulüple resmi sözleşme yapmaksızın çalışmaları, TFF tarafından kayda alınamayacak, dolayısıyla antrenörlük özgeçmişine de kaydedilmemiş olacaktır. Ancak bu noktada, antrenörlük lisansları kayıt dışılığın hem bir nedeni olmakta hem de bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buraya kadar yapılan değerlendirmelerde futbol antrenörlerinin eksik istihdamı, özellikle özgün istihdam biçimleriyle ilintili olarak, zamana bağlı ve gelire bağlı eksik istihdam başlıkları altında ele alınmıştır. Bir diğer eksik istihdam boyutu da niteliğe dayalı eksik istihdamdır. Çeşitli eğitim ve deneyim seviyelerindeki antrenörlerin, niteliğe dayalı eksik istihdamını, ayrıca sahip oldukları antrenörlük lisans belgelerinin sınıfları özelinde ele almak gerekmektedir.

Niteliğe dayalı eksik istihdam değerlendirmelerinin bir boyutu da formel eğitim seviyesidir. Ancak, futbol antrenörlerinin istihdamında öncelikle gerekli olan antrenörlük lisanslarıdır. Türkiye Futbol Federasyonu Antrenör Lisansı Kursları Talimatı’nda (2012: md.1) bu lisanslar; “TFF Grassroots C”, “UEFA B”, “UEFA A”, “UEFA Pro”, “TFF teknik direktör”, “TFF A”, “TFF B” lisansları olarak belirtilmiştir. “TFF teknik direktör”, “TFF A”, “TFF B” lisansları 2008 yılından önce geçerli olup şu an “UEFA B”, “UEFA A”, “UEFA Pro” güncelleme programına tabi tutulmaktadır (md.3/g).³ Futbol antrenörlerinin ilgili belgeye sahip olmaları için bu lisansların TFF tarafından verilen kurslarına katılıp başarılı olmaları gerekmektedir. Her bir lisans derecesine başvurabilmek için de her birinin ayrı ayrı kriterleri vardır. Bu kriterler, her bir lisans derecesi için ayrı puanlanmaktadır. Formel eğitim seviyesi ise önemini bu noktada gösterir. Örneğin; TFF C lisansına başvuruda lisans mezunu olmak 15, önlisans mezunu olmak 5 puandır (EK 1). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları Futbol Uzmanlık Dalı mezunu olanlar ise doğrudan TFF C lisansını alabilmektedirler (md.57). UEFA B lisansına başvuruda ise, profesyonel futbol oynamış olanlara; C lisansına sahip olanlara ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları Futbol Uzmanlık Dalı mezunu olanlara farklı kriterler getirilmiştir. Bu kriterler arasında lisans veya

² Antrenörlerin Türkiye Liglerindeki resmi çalışma hareketleri, yani resmi antrenörlük geçmişleri TFF’nin resmi web sitesindeki Bilgi Bankası’nda sunulur. Bkz: Fatih Terim

<http://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1063339>

³ Güncelleme programıyla; TFF Teknik Direktör= UEFA Pro, TFF A= UEFA A, TFF B=UEFA B

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/ 12 Fall 2013



önlisans mezunu olmak aynı şekilde puanlanmıştır. Bunun yanında, sahip olunan belge ile bir süre çalışma, bu belgeden bir üst belgeye başvuruda bir koşuldur. Örneğin; UEFA A belgesine başvuru koşullarından biri “UEFA B” Antrenör Lisansı ile bir sezonu profesyonel veya amatör kulüplerin 15 yaş altı (U15) takımlarında olmak üzere, en az 3 yıl boyunca bu Talimat ile belirlenen alanlarda çalışmış olmak veya “UEFA B” Antrenör Lisansı ile fiilen 2 sezon boyunca çalışmış olup, öncesinde “TFF B” Antrenör Lisansı ile fiilen 1 sezon boyunca çalışmış olmak”tır (md.25/1/b). Böylelikle antrenörlerin mesleki tecrübesi de garanti altına alınmaktadır (TFF Türkiye Futbol Federasyonu Antrenör Lisansı Kursları Talimatı, 2012).

Talimatlarda belirtildiği gibi formel eğitim seviyesi, ilgili liglerde çalışmak için gerekli olan lisans belgelerini elde etmede ilave puan sağlamaktadır. Buradan hareketle, futbol antrenörlerinin eksik istihdamının bir değişkeni olarak antrenörlerin sahip oldukları belgeler ve çalıştıkları lig kategorisini ilişkilendirmek yerinde olacaktır. Antrenörlerin sahip oldukları belgelere göre çalışabilecekleri lig kategorileri aşağıdaki gibidir (TFF Türkiye Futbol Federasyonu Antrenör Lisansı Kursları Talimatı, 2012):

* “TFF Grassroots C Lisanslı antrenörler, amatör futbol faaliyetlerinin her yaş grubunda teknik adam, Kadınlar 2. Ligi takımlarında teknik sorumlu ve tüm Kadınlar Ligi takımlarında yardımcı antrenör olarak görev yapabilirler” (md.19).

* “UEFA B Lisanslı antrenörler, profesyonel kulüplerin 15 yaş altı (U15) takımlarında veya amatör kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik sorumlu olarak, Kadınlar 1. Ligi takımlarında teknik sorumlu olarak, TFF 2. Lig ve altındaki liglerdeki takımlarda yardımcı antrenör olarak da çalışabilirler” (md.24).

* “UEFA A” Lisanslı antrenörler, profesyonel kulüplerin 19 yaş altı (U19) takımlarında veya amatör kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik sorumlu olarak çalışabilecekleri gibi, Milli takımlar, Süper Lig ve TFF 1. Lig takımlarında yardımcı antrenör olarak veya TFF 2. Lig ve altındaki liglerdeki takımlarda teknik sorumlu olarak da çalışabilirler” (md.29).

* “UEFA Pro Lisanslı antrenörler, her ligdeki amatör ve profesyonel kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik adam olarak çalışabilirler” (md.34).

“Bir üst seviyedeki lisansa sahip antrenörler, daha alt seviyedeki lisanslara sahip antrenörlerin çalışma alanlarında da görev yapabilirler” (md.9).

Futbol antrenörleri, çalışabilecekleri lig kategorisinin altında bir lig kategorisinde istihdam ediliyorlarsa eksik istihdamın varlığından söz etmek mümkün olur. Bu durumda, işinin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine, daha fazla niteliğe ve mesleki tecrübeye sahiptir denilebilir.

4. Metodoloji

Araştırmada antrenörlerin çalışma yaşamında eksik istihdamı hangi biçimlerde tecrübe ettiklerine dair veri elde etmek için anket tekniği uygulanmıştır. Sahadan elde edilen veriler SPSS istatistik programında değerlendirilmiş; frekans ve çapraz tablolarla çözümlenmeye tabi tutulmuştur.

Araştırma örneklemini teşkil eden 132 futbol antrenörüne uygulanmıştır.

Anketler 2012/2013 futbol sezonunun ikinci yarısında, Ocak-Mayıs ayları arasında uygulanmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma örnekleminin belirlenmesi süreci ana kütleyi temsil kaygısı taşımamakla beraber, futbol antrenörlüğü emek sürecinde bir ön kabul olarak benimsediğimiz eksik istihdam olgusunun varlığına dair kısmi bir teşhis koyması açısından önem teşkil etmektedir. Bu açıdan

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013



araştırma mevcut problemi tanımlamaya ilişkin betimsel modele dayalı bir araştırma olup, bir giriş çalışması niteliği taşımaktadır.

5. Bulgular ve Yorum

Tablo 1. Antrenörlük Yapılan Kulüple Sözleşme Süresi

	Frekans	Geçerli Yüzde
1 yıldan az	19	14,4
1 yıl	63	47,7
1 buçuk yıl	17	12,9
2 yıl	9	6,8
2 yıldan fazla	12	9,1
Resmi sözleşmem yok	12	9,1
Toplam	132	100,0

132 antrenörün sözleşme sürelerine bakıldığında çoğunluğun (%47,7) 1 yıllık sözleşmeyle çalıştığını; 2 yıl (%6,8) ve 2 yıldan fazla (%9,1) sözleşme süresiyle çalışanların oranlarının düşüklüğünü görmekteyiz.

Tablo 2. Antrenörlük Hayatı Boyunca Sözleşme Süresi Dolmadan Sözleşmenin Feshedilme Sayısı

	Frekans	Geçerli Yüzde
1-3	40	30,3
4-6	11	8,3
7-9	2	1,5
10 kez ve daha fazla	2	1,5
Hiç böyle bir durum yaşamadım	77	58,3
Toplam	132	100,0

132 antrenörün %58,3'ü antrenörlük hayatı boyunca sözleşmesinin sona ermesi beklenmeden sözleşmesinin feshedilmesi durumunu hiç yaşamadıklarını belirtirken; %30,3'ü 1-3 kez, %8,3'ü 4-6 kez bu durumu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan antrenörlerin %9,1'inin kulüpleriyle aralarında resmi bir sözleşmelerinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 1 ve tablo 2'deki veriler birlikte düşünüldüğünde, sözleşme süreleri ve sözleşmelerinin feshedilmesiyle ilgili deneyimlerine göre futbol antrenörlerinin çalışma zamanına bağlı olarak eksik istihdamda olduğu yorumu yapılabilir. Bu durumun, aynı zamanda görülebilir eksik istihdam özelliği gösterdiği de söylenebilir.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/ 12 Fall 2013



Tablo 3. Futbol Antrenörlerin Lisans Sürelerine Göre Boş Sezon Geçirme Durumları

Mesleğe Başladığınızdan İtibaren Bir Takımda Antrenörlük Yapmadığınız Sezon Oldu Mu?								Toplam
		Yarım Sezon	1 Sezon	Bir Buçuk Sezon	2 Sezon	2 Sezondan Fazla	Antrenörlük Yapmadığım Sezon Olmadı	
Kaç Yıldır Antrenörlük Lisansına Sahipsiniz?	1-3	0	3	0	1	0	22	26
	4-6	1	2	0	1	0	8	12
	7-9	1	5	0	3	2	13	24
	10-12	5	4	2	3	2	8	24
	12 Yıldan fazla	0	5	4	5	12	13	39
	Antrenörlük Lisansım Yok	0	1	1	0	1	4	7
	Toplam	7	20	7	13	17	68	132

Tablo 3’de sahip olduğu lisansa göre çeşitli liglerde antrenör olarak istihdam edilebilecek antrenörlerin antrenörlük lisansına sahip oldukları süreye, yani bu işi yapmaya ehil oldukları süreye göre antrenörlük yapmadıkları sezonların sayıları, bir başka deyişle boşta kaldıkları sezonlar görülmektedir. Antrenörlerin çalışmaya uygun oldukları halde belirli sürelerde çalışmadıkları görülmektedir.

1-3 yıldır antrenörlük lisansına sahip olanların (26) 3’ü 1 sezon, 1’i 2 sezon; 4-6 yıldır antrenörlük lisansına sahip olanların (12) 1’i yarım sezon, 2’si 1 sezon, 1’i 2 sezon; 7-9 yıldır antrenörlük lisansına sahip olanların (24) 1’i yarım sezon, 5’si 1 sezon, 3’ü 2 sezon, 2’si 2 sezondan fazla; 10-12 yıldır antrenörlük lisansına sahip olanların (24) 5’i yarım sezon, 4’ü 1 sezon, 2’si bir buçuk sezon, 3’ü 2 sezon, 2’si 2 sezondan fazla; 12 yıldan fazla süredir antrenörlük lisansına sahip olanların (39) 5’i 1 sezon, 4’sü bir buçuk sezon, 5’i 2 sezon, 12’si 2 sezondan fazla boşta kalmışlardır.

Diğer taraftan tabloda dikkati çeken bir başka nokta ise, 7 antrenörün antrenörlük lisanslarının olmayışdır.

Tablo 4. Futbol Antrenörlerin Lisans Sürelerine Geçirdikleri Boş Sezonda Başka Bir İşte Çalışma Durumları

Boşta kaldığınız zamanlarda, geçiminiz için gönülsüz olarak başka bir işte çalıştınız mı?					Toplam
		Evet	Hayır	Hiç boşta kalmadım	
Kaç Yıldır Antrenörlük Lisansına Sahipsiniz?	1-3	4	0	22	26
	4-6	2	2	8	12
	7-9	8	3	13	24
	10-12	9	7	8	24
	12 Yıldan fazla	15	11	13	39
	Antrenörlük Lisansım Yok	1	2	4	7
	Toplam	39	25	68	132

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013



Futbol antrenörlerine, işsiz oldukları zamanda meslekleri olan antrenörlük dışında bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda %29,5'inin (132 antrenörün 39'u) mesleği dışında başka işlerde çalıştığı ve bu grubun (39 antrenörün) çoğunluğunu 12 yıldan fazla süredir antrenörlük yapma ehliyetine sahip olanların (15 antrenör) oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 5. Futbol Antrenörlerinin Gelir Kayıp ve Kazançlarına Göre Ücretlerini Yeterli Bulup Bulmama Durumları

Ücretinizin antrenörlük işinin gerekleri için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?		Evet	Hayır	Kararsızım	Toplam
Şu an çalıştığım kulüpte bir önceki kulübümden;	% 20 daha fazla kazanıyorum	13	19	1	33
	Aynı ücreti alıyorum	9	35	2	46
	ücretim % 20 eksildi	2	11	1	14
	% 20'den de daha fazla kazanıyorum	7	16	2	25
	ücretim % 20'den de daha fazla eksildi	0	6	1	7
Toplam		31	87	7	125

Gelire bağlı eksik istihdama ilişkin bir değerlendirme yapabilmek için tablo 5'deki verilere bakılırsa; ilgili sorulara cevap veren antrenörlerin %69,6'sının (125 antrenörün 87'si), yani çoğunluğun, aldıkları ücretin yaptıkları iş için yeterli olmadığını düşündükleri görülmektedir. Bu durum, görülemeyen eksik istihdamın varlığının bir göstergesidir. Bununla birlikte, ücretlerinin bir önceki kulüplerindeki ücretlerine göre %20 azaldığını belirten antrenörlerin %78,57'si (14 antrenörün 11'i) şu anki ücretlerinin antrenörlük işinin gerekleri için yetersiz olduğunu belirtmiştir. Bu durum, Zvonkovic'in %20 gelir kaybınının eksik istihdam unsuru olduğu savını destekler niteliktedir. Burada dikkati çeken bir başka nokta ise, şu an çalıştığı kulüpte bir önceki kulübünden %20 daha fazla kazandığını belirten 33 antrenörün 13'ünün ve %20'den de daha fazla kazandığını belirten 25 antrenörün 7'sinin de gelir artışına rağmen ücretlerini yetersiz bulmalarınıdır.

Tablo 6. Futbol Antrenörlerinin Lisans Derecelerine Göre Çalıştıkları Ligler

		Hangi antrenörlük lisansına sahipsiniz?								Toplam
		TFF Grassroots C	TFF B	TFF A	Teknik direktör	UEFA B	UEFA A	UEFA PRO	Antrenörlük lisansım yok	
Şu anda hangi ligde antrenörlük	BAL Ligi	0	1	1	0	1	1	0	2	6
	3.lig	2	1	1	1	7	3	0	1	16
	2.lig	0	0	2	0	4	2	1	2	11
	1.lig	0	0	0	2	5	6	5	0	18
	Süper Lig	0	0	1	1	0	0	5	0	7
	A Milli	0	0	0	0	0	2	2	0	4
	U18 (milli)	0	0	0	1	0	1	0	0	2

Turkish Studies

U17(milli)	0	0	0	0	2	1	1	0	4
U16(milli)	0	0	1	0	1	0	0	0	2
U15(milli)	0	0	1	0	0	0	0	0	1
U14(milli)	2	0	0	0	0	0	0	0	2
SAL	0	0	1	0	1	1	0	0	3
1.AL	0	0	0	0	3	0	0	0	3
2.AL	3	0	0	0	2	0	0	0	5
Bal Ligi Altyapısı	1	0	0	0	1	0	0	0	2
3.Lig Altyapısı	2	0	0	0	0	0	0	0	2
2.Lig Altyapısı	4	0	0	0	1	2	0	0	7
1.Lig Altyapısı	0	1	0	0	1	3	0	0	5
Süper Lig Altyapısı	4	2	1	3	2	1	0	0	13
SAL Altyapısı	2	2	0	0	1	2	0	0	7
1.ALAltyapısı	2	1	0	0	0	0	0	0	3
2.ALAltyapısı	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Total	22	8	9	8	32	25	14	7	125

Tablo 6'da⁴ futbol antrenörlerinin lisans derecelerine göre çalıştıkları ligler görülmektedir. UEFA A lisansına sahip antrenörlerin 1'i Süper Amatör ligde, 2'si 2.lig altyapısında, 3'ü 1.lig altyapısı, 1'i Süper Lig altyapısında, 2'si Süper Amatör lig altyapısında çalıştıklarını belirtmişlerdir. TFF A lisansına sahip antrenörlerin 1'i Süper Amatör Lig, 1'i Süper Lig Altyapısında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Örnekler çoğaltılabilir ancak bu antrenörlerin, eğitim, tecrübe ve niteliklerine; sahip oldukları lisans belgelerine göre, daha üst liglerde çalışabilecekleri görülmektedir. Bu durum, görülemeyen eksik istihdama örnek olmakla birlikte, aynı lisans belgesine sahip olan ve daha üst liglerde teknik adam ve yardımcı antrenör olarak çalışanlara göre de eksik istihdamda olduklarını gösterir.

Eksik istihdamın bir öncülü olarak kabul ettiğimiz kayıtdışı istihdam Tablo 6'daki verilerden de görülebilmektedir.

TFF C lisans belgesine sahip olan antrenörlerin 2'si 3.ligde; 2'si U14'de; 2'si 3.lig altyapısında; 4'ü 2.lig altyapısında; 4'ü Süper Lig altyapısında çalıştıklarını belirtmişlerdir. TFF C lisansına sahip antrenörler bu liglerde resmi olarak çalışamazlar. UEFA B lisans belgesine sahip antrenörlerin 5'i 1.ligde; 2'si U17'de çalıştıklarını belirtmişlerdir. UEFA B lisansına sahip antrenörler bu liglerde resmi olarak çalışamazlar. Bu durum, antrenörlerin ilgili Talimatlar (Teknik Adamların Eğitimi ve Sınıflandırılması Talimatı ve Türkiye Futbol Federasyonu Antrenör Lisansı Kursları Talimatı) dışında, yani kayıtdışı çalıştıklarını göstermektedir. Ayrıca bu antrenörler, resmi sözleşmelerinin olamamasından kaynaklı, ekonomik ve sosyal güvencesizlik altında olmakla beraber, çalışmalarını bir üst lisans belgesini alabilmek için kayda alınamayacaktır. Bununla birlikte, resmi sözleşme imzalamayacak antrenör sayısı 21 iken; Tablo 1'e bakıldığında 12 antrenörün

⁴ BAL:Bölgesel Amatör Lig, SAL:Süper Amatör Lig, 1.AL:1. Amatör Lig, 2.AL:2. Amatör Lig

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013



resmi sözleşmesinin olmadığı görülmektedir. Bu durum, geri kalan 9 antrenörün sözleşmesinin nasıl yapıldığı ya da bu antrenörlerin kulüp içerisinde hangi konumda olduğu sorularını akla getirmektedir.

Diğer taraftan, antrenörlük lisanslarının olmadığını belirten antrenörlerin 2'si BAL (Bölgesel Amatör Lig) Liginde; 1'i 3.ligde; 2'si 2.ligde; 2'si 2.amatör ligde çalıştıklarını belirtmişlerdir. İlgili lisanslara sahip olmadan bu antrenörler ne takımların antrenörleri olarak TFF'de tescil edilebilirler ne de sahaya girebilirler. Bu durum, kayıtdışı çalışmayı bir kez daha açık bir şekilde gözler önüne sermektedir.

6.Tartışma ve Sonuç

Spor'un salt bir serbest zaman faaliyeti olmaktan ziyade iş özelliği kazanması, meslekleşmesi süreci ülke ekonomilerine de eklenmesini sağlamaktadır. Türkiye'de Futbolun, özelde spor ekonomisinin en dinamik alanlarından; genelde de Türkiye ekonomisinin parlayan alanlarından biri olduğu göze çarpmaktadır. Futbolun, diğer spor dallarından daha fazla ticarileşmesi, bir pazar haline gelmesi, metalaşması süreci emek-sermaye ilişkisini ya da çelişmesini de gündeme taşımaktadır. Yani futbol kulüplerinin başkanlıkları ya da yöneticilikleri ne kadar fahri görev, ücretsiz olarak yapılan gönüllü bir görev olarak addedilseler de bu, buz dağının görünen tarafıdır. Çünkü futbol diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de belirgin bir şekilde kapitalist ilişkiler açısından, patronaj ya da rant ağlarından ayrı düşünülemez. Bir kulüp başkanlığı kimileri için sadece spora hizmet amaçlı değil; siyasi güç elde etme, tüzel kişilik kazanma, medyatikleşme-bilinirlik-imaaj inşa etme vs. amaçlarla yapıldığı su götürmez bir gerçektir. Öyle ki, "...oyun revaçta olmaya başladığında ve medya oyuna giderek daha fazla açıdan yer vermeye başladığında, başkanlar ve yöneticiler giderek daha fazla mercek altına alınmaya başladılar" (McGill, 2006:87). Bu yönüyle de değerlendirildiğinde alt düzeyde yerel bir takımın başkanı olmak bile bölgesel-yerel basının hatta ulusal basının ilgi alanına dahi girebilmektedir. Futbolun, siyasetin projeksiyon alanı olduğu Türkiye koşullarında, kulüp başkanlığı ya da yöneticiliği görevlerinin patronaj ya da kapitalist piyasa ilişkilerinden soyutlanamayacağını iddia edebiliriz. Özellikle profesyonel kulüp yöneticiliğinin fahri görev olarak değerlendirilemeyeceğini; bu konumun bir işveren pozisyonu sergilediğini; günden güne daha da metalaşan, ticarileşen futbol piyasalarındaki karar vericilerin meta ilişkilerinden soyutlanamayacağını ve böylelikle patronlaştığını; böylelikle futbolda da emek-sermaye ya da patron-işçi çelişmesinin ortaya çıktığını açıklıkla görebiliyoruz. Türkiye futbolunda sadece süper lig kategorisi ya da PTT 1. Lig gibi üst kategoriler değil; ikinci ya da üçüncü lig profesyonel lig hatta amatör liglerde dahi görülebilen patronaj ilişkilerinin, kulüp başkanlarıyla antrenörler ya da futbolcular arasındaki ilişkileri sınıfsal bir ilişkiye taşıdığını söylemek çok da yanlış olmayacaktır.

Araştırmamızdan şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

1. En fazla 1 yıllık dönemi kapsayan sözleşmeler göze çarpmaktadır (Tablo 1).
2. Futbol antrenörlerinin %38,6'sında sözleşme süreleri dolmadan yapılan fesihlerin de gösterdiği gibi (Tablo 2), Futbol antrenörlerinde zamana dayalı eksik istihdam görülmektedir. Bu sonuç, süper ligdeki teknik direktörlerin takımlardaki çalışma süresinin 1 yıldan az (0.9 yıl) olduğunu bulgulayan Egesoy'un (2010) çalışmasıyla da paralellik sergilemektedir.
3. Antrenörlükte deneyim süresi arttıkça, işsiz kalma durumu da artış göstermektedir.
4. Deneyim süresi fazla olan antrenörlerde, işsiz kaldıkları dönemlerde istemedikleri işleri yaptıkları görülmektedir (Tablo 4). Bu veri, futbol antrenörlerinin çalışma hayatında "Gönülsüz Çalışma" unsurunun varlığını da göstermektedir. Literatür kısmında da belirttiğimiz gibi, "Gönülsüzlük" eksik istihdamın göstergelerinden biridir.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/ 12 Fall 2013



5. Antrenörlerin %69,6'sını aldıkları ücretin yaptıkları iş için yeterli olmadığını belirtmişlerdir (Tablo 5). Bir işte alınan ücreti yeterli görmemenin gelire dayalı bir eksik istihdam unsuru olduğunu göz önüne aldığımızda, bu durumda da gelire dayalı eksik istihdamın var olduğunu iddia edebiliriz. Antrenörlerin çoğunluğunda yetersiz gelir algısına rastlanması, eksik istihdam durumunu güçlendirmektedir.

6. Antrenörlerin sahip oldukları liyakatlarla paralel düzeyde bir mevkide çalışmadıklarına da rastlanmaktadır (Tablo 6). Bu da niteliğe dayalı oluşan eksik istihdamın da varlığını göstermektedir.

KAYNAKÇA

- AKŞAR, T. ve MERİH, K. (2006). Futbol Ekonomisi, Literatür Yayıncılık,1.Basım, İstanbul, s.219.
- AREN, S. (2011). İstihdam Para ve İktisadi Politika, İmge Kitabevi, 14.Baskı, Ankara, s.35.
- AUTHIER, C. (2002). Futbol A.Ş, Çev., Ali Berktaş, Kitap Yayınevi, 1. Basım, İstanbul, s.13.
- BEDİR, E., ÖZAYDIN, M.M., METİN, B. (2012). Sosyal Politika I, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayını No:2621, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1589, 1.Baskı, Eskişehir, s.177.
- BİÇERLİ, M.K. (2011). Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, 6.Baskı, İstanbul, s.161.
- BONIFACE, P. (2007). Futbol ve Küreselleşme, Çev., İsmail Yerguz, NTV Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, s.9.
- BURKE, R.J. (1997). Correlates Of Under-Employment Among Recent Business School Graduates, International Journal of Manpower, 18:627-635 In MCKEE-RYAN, F.M. ve HARVEY J. (2011). "I Have a Job, But...": A Review of Underemployment, Journal Of Management, Vol.37,No.4, July, p.962-996.
- CLOGG, C.C., SULLIVAN, T.A., MUTCHLER, J.E. (1986). Measuring Underemployment and Inequality In The Work Force,Social Indicators Research, Nov 1, Vol.18, Issue 4, Periodicals Archive Online, pg. 375-393.
- DİNLER, Z. (1998). İktisada Giriş, Ezgi Kitabevi Yayınları, 4.Basım, Bursa, s.419.
- EGESÖY, H. (2010). The Investigation Of Turkish Soccer Super League Coach Changes, Pamukkale Journal of Sport Sciences, Vol. 1, No.2, Pg:37-48.
- ERDEM, K. (2005). Futbolda Kenar Yönetimi, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul, s.13.
- ERTÜRK, E. (2006). İktisada Giriş, Nobel Yayın Dağıtım,1.Baskı, Ankara, s.462.
- FELDMAN, D.C. (1996). The Nature Antecedents And Consequences Of Underemployment, Journal Of Management, Vol.22, No.3, 385-407.
- GALEANO, E. (2011). Gölgede ve Güneşte Futbol, Çev., Ertuğrul Önalp-M.Necati Kutlu, Can yayınları, 5.baskı, İstanbul, s.36.
- GLYDE, G. P. (1977), Underemployment: Definition and Causes, Journal of Economic Issues, Vol. XI, No. 2, 245-260 In KUMAŞ, H. ve ÇAĞLAR, A. (2011). Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma, Çalışma ve Toplum, 2011/2,249-289.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013



- GÜLOĞLU, T. (2005). The Reality Of Informal Employment In Turkey, Visiting Fellow Working Papers, Cornell University ILR School, s.1-37.
- GÜNDOĞAN, N., BİÇERLİ M.K., LORDOĞLU, K., ÖZKAPLAN, N. (2012). Çalışma Ekonomisi I, T.C Anadolu Üniversitesi Yayını No:2675, Açıköğretim Fakültesi Yayını, No:1641, 1.Baskı, Eskişehir, s.9,11.
- <http://www.arsenal.com/first-team/coaching-staff/ars-ne-wenger>. (Erişim Tarihi: 09.09.2013).
- <http://www.aydinlikgazete.com/mansetler/18430-sporcu-da-emekcidir.html>. (Erişim Tarihi: 27.08.2013).
- <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/lang--en/index.htm>. (Erişim Tarihi: 29.07.2013).
- <http://www.manutd.com/en/players-and-staff/managers/alex-ferguson.aspx?section=profile&pageno=1>. (Erişim Tarihi: 09.09.2013).
- <http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2013/07/27/kultur-ve-gastronomi-rekora-kosuyor>. (Erişim Tarihi: 20.08.2013).
- <http://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1063339>. (Erişim Tarihi: 05.09.2013).
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13549>. (Erişim Tarihi: 05.08.2013).
- http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html. (Erişim Tarihi: 14.08.2013).
- International Labour Office Publication. (2003). Statistics of Employment, Unemployment, Underemployment: Economically Active Population, s.53.
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2011). İstihdam ve İşsizlik, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, s.92,93,94.
- LORDOĞLU, K. ve ÖZKAPLAN, N. (2005). Çalışma İktisadı, Der Yayınları, 2.baskı, İstanbul, s. 63,64.
- MCGILL, C. (2006). Futbolun Karhanesi: Futbol Taraftarların Elinden Nasıl Kayıyor?, Çev., Can Cemgil, İthaki Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, s.87.
- PARASIZ, İ. ve BİLDİRİCİ, M. (2002). Modern Emek Ekonomisi, Ezgi Kitabevi Yayınları, 1.Basım, Bursa, s.11.
- SEÇER, B. (2013). Eksik İstihdam Öncülleri, Sonuçları ve Nitel Bir Araştırma, Altın Nokta Yayınevi, 1.Basım, İzmir, s.34,40,41,48.
- TALİMCİLER, A. (2002). Futbolun “Meta”laşması, Toplumbilim, Futbol Özel Sayısı, Ekim, Bağlam Yayınları, Sayı:16, İstanbul, s.39.
- TFF Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı. (2009). md.3,4/1,6/5,6/6,9.
- TFF Türkiye Futbol Federasyonu Antrenör Lisansı Kursları Talimatı. (2012). md.1,3,9,19,24,25,29,34,57,Ek 1.
- TIPPS, H.C. ve GORDON, H.A. (1985). Inequality at Work: Race, Sex and Underemployment, Social Indicators Research, Jan 1, Vol.16, Issue 1, Periodicals Archive Online, pg. 35-49.
- WAHL, A. (2005). Ayaktopu&Futbolun Öyküsü, Çev., Cem İleri, Yapı Kredi Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, s.105.
- www.tff.org. (Erişim Tarihi:01.09.2013).

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/ 12 Fall 2013



ZVONKOVIC, A.M. (1988). Underemployment: Individual and Marital Adjustment To Income Loss, *Lifestyles: Family and Economic Issues*, Volume 9, Issue 2, pp.161-178.

Turkish Studies

International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 8/12 Fall 2013

