İş ve Hayat

İş ve Hayat
6 Aylık Akademik Hakemli Dergi - Ücretsiz
Yıl/Year: 4 • Sayı/Issue: 8 • Aralık 2018
ISSN: 2547-9873

İmtiyaz Sahibi
Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası
Genel Başkanı İsa GÖK

Genel Yayın Yönetmeni
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

Yazı İşleri Müdürü
Cengiz ÜNDER

Yönetim Yeri
Şeker-İş Genel Merkezi Karanfil Sk. No: 59
Bakanlıklar/ANKARA

İletişim
www.sekeris.org.tr
info@sekeris.org.tr
Tel: (312) 432 56 57

Tasarım ve Baskı
aren
Aren Tanıtım
Dr. Mediha Eldem Sokak No: 38/15 Kızılay/ANKARA
Tel: (0312) 430 70 81
Yorum Matbaacılık

Basım Tarihi
Aralık 2018

Editörler
Aydın BAŞBUĞ
Kürşad TUTAR

Yayın Kurulu
Aysun KONAKOĞLU
Banu KARAKAŞ
Kürşat TUTAR
Mehtap BİÇER
Mehtap YÜCEL BODUR
Mustafa Alper ENER

HAKEM HEYETİ

Prof. Dr. Levent AKIN / Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Kadir ARICI / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI / Yüksek Öğretim Kurulu
Prof. Dr. Bülent AYTAÇ / Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ / Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Talat CANBOLAT / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Blimler Fakültesi
Prof. Dr. Şenol DURGUN / İstanbul Gelişim Üniversitesi İktisadi ve İdari Blimler Fakültesi
Prof. Dr. Mehmet GÖK / Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi
Prof. Dr. Pir Ali KAYA / Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Blimler Fakültesi
Prof. Dr. Cem KILIÇ / TOBB Üniversitesi
Prof Dr. Adem KORKMAZ / Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU / Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof Dr. Sedat MURAT / İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Prof Dr. Kenan ÖREN / Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof Dr. Süleyman ÖZDEMİR / Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof Dr. Bingür SÖNMEZ / Memorial Şişli Hastanesi / İstanbul
Prof Dr. Haluk Hadi SÜMER / Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof Dr. Fatih UŞAN / Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof.Dr. Adnan TUĞ
Prof. Dr. Bülent BAYAT / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU / Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR / Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
Prof. Dr. Levent ŞAHİN / İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ / Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Türker TOPALHAN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Serpil AĞACAKAYA / Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Mircan TOKATLIOĞLU / Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doç. Dr. Fetullah AKIN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doç. Dr. İştar CENGİZ / Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Doç. Dr. Münevver MORAN / Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK / Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI / Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu
Doç. Dr. Erdinç YAZICI / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doç. Dr. Emre BOZDAĞ / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doç. Dr. Muhittin ASTARLI / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Dr. Nuran Halise BELET / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Dr. Mehtap YÜCEL BODUR / Ankara Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Dr. Reyhan LEBA / Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Dr. Hamza KANDEMİR / Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Orhan ÇINAR / Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İÇİNDEKİLER

Önsöz **7**

1. Küresel Krizde Devlet Müdahalesi ve Maliye Politikası
Arş. Gör. Semih ŞEN, Arş. Gör. Çağlayan TABAR, Prof. Dr. Mircan TOKATLIOĞLU *9*

2. Temel Makroekonomik Göstergelerin Ülke Riski Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği
Ersin YENİSU, Doç. Dr. Sedat YENİCE *27*

3. Türk Bankacılık Sektörünün Yapısı ve Sorunları
Doç. Dr. Fetullah AKIN *55*

4. Taşeron Çalışanların İş Güvencesi Algılarına İlişkin Alan Araştırması ve 375 Sayılı KHK 23. ve 24. Madde Sonrası Deerlendirme
Mehmet ÇELİK, Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, Öğr. Gör. Dr. Hamza KANDEMİR *73*

5. 15 Yıl + 3600 Gün = Kıdem Tazminatı
Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI, Doç. Dr. Mahmut KABAKÇI *117*

6. İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar
Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI, Doç. Dr. Yusuf YİĞİT *133*

7. Türkiyede'de Kadın İstihdamı ve İstihdam Artışına Yönelik Politika Önerileri
Arş. Gör. Burcu ZENGİN, Dr. Arş. Gör. Şahnaz KOÇOĞLU *164*

8. Sanatçıların Çalışma Yaşamına İlişkin Hakları Bakımından Bir Model İncelmesi: Fransa Örneği
Arş. Gör. Zeynep HOŞ *187*

9. Özel Sektörde İnsan Kaynağı Planlaması: Isparta İli Örneği
Dr. Öğr. Üyesi Mürşit ŞIK *205*

10. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde Kayıt Dışı Hizmetin Tespiti
Murat GÖÇMEN, Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK, Dr. Öğr. Üyesi Murşit IŞIK *223*

11. Gümüş Ekonomi ve Aktif Yaşlanma Bağlamında Toplumsal Katılım
Prof. Dr. Adem KORKMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Gülsüm KORKUT *255*

12. Demografik Yapı İçinde Yaşlı Nüfusun Görünümü ve Aktif Yaşlanma Yaklaşımı Persfektifinde Politika Örnekleri
Prof. Dr.Yücel UYANIK, Raziye BAŞYİĞİT *271*

13. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi
Dr. Öğr. Üye. Mehmet GÜLER, Öğr. Gör. Kamil Hakan DERİN, Prof. Dr. Levent ŞAHİN 309

Yargı Kararları 326

İş ve Hayat Dergisi Yayın İlkeleri 000

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının işleyiş biçimi her geçen gün değişerek yeni formlar ile karşımıza çıkmaktadır. Alışılagelmiş çalışma şekillerinin değiştiği veya ortadan kalktığı günümüzde, dijitalleşme ve bilişimin de katkısıyla yeni iş ve çalışma biçimlerinin hızla gün yüzüne çıktığına şahit olmaktayız. Çalışmanın zaman ve mekan boyutunu hızla etkileyen değişkenlerin aynı zamanda çalışmanın ontolojisini de etkilediği aşikârdır.

Yasal düzenlemeler ile sorunların ortadan kaldırılmasına katkı sunmak hedeflense de tam destek ve çözüm sağlanamamaktadır. Bu açıdan çalışma hayatında özellikle sosyal taraflara bir takım yeni sorumluluklar düşmektedir. Yeni süreci anlayıp mevcut ve gelecek sorunları öngörerek karar alma süreçlerine dahil olmak başta sendikaların görev ve sorumlulukları arasındadır. Sendikal camianın bu süreçte kendilerini geleceğe taşıyıp taşıyamayacağı veya ne şekilde bunun gerçekleşeceği önemli bir sorunu teşkil etmektedir.

Akademinin bir problem olarak kabul edip üzerine yoğunlaştığı konular arasında çalışma hayatındaki hızlı değişim ve sendikal mücadele de yer almaktadır. "İş ve Hayat" dergisi bu misyon ile yola çıkmış olup 8. Sayı'sını sizlerle buluşturmanın mutluluğunu yaşamaktadır.

Bu sayımızda ekonomik araştırma konuları başta olmak üzere, son dönemde tartışma konularından olan maliye politikası, bankacılık ve taşeron sorununa ilişkin makaleler yer almaktadır. Her zaman tartışılan önemli konulardan kıdem tazminatı, kayıt dışılık, işsizlik sigortası, iş sağlığı ve güvenliği gibi hukuk konuları da bu sayımızda yerlerini alan konuları teşkil etmektedir.

8. Sayı'nın insanlığa katkı sunması dileklerimizle…

Prof. Dr. Aydın Başbuğ
İş ve Hayat Dergisi Genel Yayın Yönetmeni

KÜRESEL KRİZDE DEVLET MÜDAHALESİ VE MALİYE POLİTİKASI

Arş. Gör. Semih ŞEN
Uludağ Üniversitesi, Maliye Bölümü

Arş. Gör. Çağlayan TABAR
Uludağ Üniversitesi, Maliye Bölümü

Prof. Dr. Mircan TOKATLIOĞLU
Uludağ Üniversitesi, Maliye Bölümü

ÖZET

Maliye politikası, ekonomik kriz ya da durgunluk dönemlerinde devletin ekonomiye müdahalede kullandığı önemli bir iktisat politikası aracıdır. 1980'lerden itibaren liberalleşme ve küreselleşme sürecinde devletin ekonomideki rolünün azaltılması gerektiği görüşünün uygulamaya yansıması, maliye politikasının teorik temelini oluşturan Keynesyen iktisadın gözden düşmesinde etkili olmuştur. 2008 Küresel Ekonomik Krizinde hükümetlerin para politikaları ile müdahalesinin sonuç vermemesi nedeniyle, kamu harcama artışları ve vergi indirimlerini içeren mali teşvik önlemlerinin uygulanması, Keynesyen devlet müdahaleleri ve maliye politikalarını ön plana çıkarmıştır. Daha sonra, Krizin etkilerinin hafifletilmesini sağlayan genişletici maliye politikalarından, yaşanan mali sürdürülebilirlik sorunu nedeniyle, büyük ölçüde vazgeçilmiştir. Ancak kriz öncesi döneme göre hükümetlerin maliye politikası uygulamaları ile daha sık karşılaşılmaktadır. Doğası gereği sürekli kriz üreten kapitalizmin istikrarlı işleyebilmesi için Keynesyen müdahaleci devlet anlayışına ve maliye politikalarına ihtiyaç duyulduğu yaşanan bazı örneklerden anlaşılmaktadır. Ne var ki, sadece krizlerle mücadelede değil, gelir eşitsizlikleri ve yoksulluğun azaltılmasında ve uzun vadeli politikaların tasarlanmasında maliye politikaları, hükümetlerin kullanabileceği önemli bir araç niteliğindedir.

Anahtar Kelimeler: Küresel Kriz, Keynesyen İktisat, Devlet Müdahalesi, Maliye Politikası

STATE INTERVENTION AND FISCAL POLICY IN GLOBAL CRISIS

ABSTRACT

Fiscal policy is an important economic policy instrument used by the state to intervene in the economy in times of economic crisis or stagnation. Since the 1980s, the reflection of the view that the role of the state in the economy should be reduced in the process of liberalization and globalization has been effective in the decline of Keynesian economics which is the theoretical basis of fiscal policy. The implementation of fiscal stimulus measures, including public expenditure increases and tax cuts, brought Keynesian government interventions and fiscal policies into the forefront, as the intervention of governments with monetary policies in the 2008 Global Economic Crisis did not yield results. Afterwards, the expansionary fiscal policies, which alleviate the effects of the crisis, were largely abandoned due to the fiscal sustainability problem. However, compared to the pre-crisis period, fiscal policy implements of governments are more frequent. It is understood from the examples that Keynesian interventionist state and fiscal policies are needed in order for the stable functioning of capitalism which produces a crisis by its nature regularly. However, not only in the fight against crises, but also in income inequalities and in reducing poverty and designing long-term policies, fiscal policies are an important tool that governments can use.

Keywords: Global Crisis, Keynesian Economics, State Intervention, Fiscal Policy

GİRİŞ

Devlet, klasik görevi olan temel kamusal mal ve hizmetleri sunma amacıyla olduğu kadar, üstlendiği diğer ekonomik ve sosyal görevleri yerine getirmek amacıyla da ekonomiye müdahale etmektedir. Günümüzde "jandarma devlet" anlayışından çok, devletin ekonomide daha aktif rol aldığı "müdahaleci devlet" anlayışı söz konusudur. Çünkü ekonomide istikrarın sağlanması, büyüme ve kalkınmanın gerçekleştirilmesi, toplumların insanca yaşam koşullarına ulaşması ve daha adil bir gelir dağılımının sağlanması gibi gerekçelerle devletin ekonomideki rolü artmaktadır (Tokatlıoğlu, 2005: 8). Özellikle ekonomik istikrarı bozan krizlerin yol açtığı işsizlik ve gelecekle ilgili

belirsizlikler devletin ekonomiye müdahalesini davet etmektedir. Maliye ve para politikaları ile devlet bir taraftan ekonomiyi düzenlerken diğer taraftan da krizlerin ortadan kalkmasına, istikrarın yeniden tesisine çalışmaktadır (Tekin, 2009: 7). Buna göre maliye politikaları sözü edilen amaçlara ulaşmak üzere hükümetlerin vergi, kamu harcama ve borçlanma politikalarını kullanarak ekonomiye yaptığı müdahalelerdir. İktisatçılar devletin ekonomiye maliye politikasıyla mı yoksa para politikasıyla mı müdahale etmesi gerektiği ve bu politikaların etkinliği konusunda farklı görüşlere sahip olmuşlardır. Dünyada yaşanan iktisadi krizler, savaşlar, az gelişmiş ülkelerin kalkınma çabaları, sanayileşme, sosyalist ekonomilerin piyasa ekonomisine geçişi, küreselleşme gibi ekonomik, sosyal ve siyasal dönüşümlerin etkisiyle, devletin ekonomideki rolü ve boyutları ile ilgili değişen iktisadi görüşler bu müdahalenin niteliği ve boyutlarını etkilemiştir.

Bu bağlamda, maliye politikasının müdahale aracı olarak önem kazanması, 1929 Krizi ve krizden çıkışta Keynesyen politikaların benimsenmesi ile birlikte olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrası döneme hakim olan Keynesyen teori 1970'li yıllarda gözden düşmüştür (Roubini ve Mihm 2011: 172). Keynesyen teori, o dönemde yaşanan stagflasyon krizini açıklamada ve çözüm üretmede yetersiz kalınca, monetarizm, arz yanlı iktisat, rasyonel beklentiler teorisi, kamu tercihi teorisi gibi klasik iktisat temelli iktisadi görüşleri savunan iktisatçıların ciddi eleştirileriyle karşılaşmış ve devletin maliye politikalarıyla ekonomiye müdahaleleri krizin önemli nedenlerinden biri olarak görülmüştür. Devletin ekonomideki rolünün azaltılması gerektiği ve maliye politikasından çok para politikasının etkin olduğu görüşü ağırlıklı olarak uygulamaya yansımıştır. 1980'lerden itibaren dünya ekonomisinde görülen liberalleşme ve küreselleşme süreci de bu görüşler için uygun bir zemin oluşturmuştur.

Ancak 2008 Küresel Krizi, devletin ekonomiye müdahalesi ve maliye politikası ile ilgili konuları tekrar gündeme getirmiştir. Küresel krizden çıkışta gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin ekonomilerini canlandırmak üzere genişletici maliye politikası önlemlerine başvurması Keynesyen teori ve politikaların hatırlandığı ve Keynesyen müdahaleci anlayışa geri dönüldüğü yorumlarına yol açmıştır. Bu çalışmanın amacı, 2008 Küresel krizi döneminde uygulanan politikaları Keynesyen devlet müdahalesi ve maliye politikası yaklaşımı çerçevesinde değerlendirme ve bu yaklaşımın neden sadece kriz dönemlerinde hatırlandığını anlama çabasıdır. Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde Keynesyen iktisat teorisinin devlet müdahalesi ve maliye politikası yaklaşımı üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde, Küresel Kriz sırasında başvurulan devlet müdahaleleri ve maliye politikası uygulamaları incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise Küresel Kriz sonrası dönemdeki bazı tartışma ve uygulamalar değerlendirilmiştir.

1. KEYNESYEN İKTİSAT TEORİSİNDE DEVLET MÜDAHALESİ VE MALİYE POLİTİKASI

Ekonomiye müdahalenin gerekli olup olmadığı, eğer müdahale edilmesi gerekiyorsa hangi araçların kullanılacağı ve müdahalenin ne düzeyde tutulacağı iktisat teorilerinin ana tartışma konularından biridir. Kapitalizmin sınırları içerisinde kalarak devlet müdahalesini gerekli gören, hatta meşru sayan en temel görüş, Keynesyen iktisat teorisidir. Bu teorinin ortaya çıkmasında kuşkusuz ki kendisinden önceki iktisadi görüşlerin ve yaşanan 1929 krizinin etkisinin olduğunu belirtmek gerekir.

1.1. Keynesyen Teori Öncesi Görüşler

Devlet müdahalesi ile ilgili ilk sistematik iktisadi görüş, Merkantilizm'den gelmiştir. 16. yüzyılın ikinci yarısından, 17. yüzyıla kadar hâkim olan Merkantilizm, korumacılık ve devleti güçlendirme anlamına gelmektedir. Merkantilizme göre toplumun zenginliği, sahip oldukları altın ve gümüş ile ölçülür. Daha fazla zenginleşebilmek için milli ekonomiler geliştirilmelidir. Merkantilistlere göre altın ve gümüş stokunu arttırmanın yolu dış ticaretten geçmektedir. Bunun için devletin, dış ticarette korumacı politikalar izleyerek dış ticaret fazlası yaratması gerekmektedir (Ertuğrul, 2014: 79). Yani Merkantilizm'de devlete, dış ticaret tarife ve kotaları yardımıyla ulusal ekonomiyi koruma vazifesi verilmiştir. 18. yüzyıla gelindiğinde ise hakim olmaya başlayan Fizyokrasi anlayışı devletin ekonomiye müdahalesi konusunda daha liberal görüşler ortaya koymuştur. Fizyokratlar, zenginliği tarıma bağlamış, üretken ve üretken olmayan işgücü ayrımında, tarımda çalışan işgücünün üretken olduğunu ifade etmişlerdir. Doğal düzen anlayışını benimseyen Fizyokratlar, bu düzenin sürmesinin özel mülkiyetle mümkün olabileceğini, bu nedenle de ekonomiye devletin müdahale etmemesi gerektiğini savunmuşlardır (Bocutoğlu, 2012: 31-32).

18. yüzyılın sonundan, 20. yüzyılın başlarına kadar hüküm süren Klasik iktisat teorisi ise piyasa düzenini ön plana çıkarmıştır. "Görünmez el" kavramı ile beraber ekonomiye müdahale edilmemesi gerektiği düşüncesi hâkim olmuştur. Bu yaklaşıma göre devlet, sadece kendisini doğrudan ilgilendiren savunma gibi hizmetleri üstlenmeli ve piyasanın işleyişine yardımcı olmalıdır (Zarakolu, 1981: 18-19). Çünkü ekonomi zaten tam istihdamda çalışmakta, her arz kendi talebini yaratmakta (Say Yasası), üretilen her mal satılmaktadır. Böyle bir ortamda, ekonomiye yapılacak devlet müdahalesi, etkinlik kaybına yol açacaktır. Şayet ekonomide tam istihdamdan sapma söz konusu ise, "uzun vadede" piyasa kendi kendini dengeye getirecektir. Öte yandan devlet müdahalesi gerekliyse de bu para politikası ile gerçekleştirilmelidir. Maliye

politikasında ise, tarafsız vergileme anlayışını savunarak, küçük ve denk bir bütçeden yanadırlar (Aksoy, 1988: 25-26). Borçlanma ise "altın kural" olarak sadece olağanüstü koşullarda (savaş, doğal afet vs.) ve altyapı yatırım projelerinin finansmanında başvurulabilecek bir kaynak olarak görülmektedir (Nadaroğlu, 1985: 96). Klasik iktisat teorisi, 1929 Büyük Buhranı'nı açıklamada ve krizden çıkış için çözüm önermekte yetersiz kalmış ve hâkim görüş olmaktan çıkmış, yerini Keynesyen iktisat teorisine bırakmıştır.

1.2. Keynesyen Teoride Devlet Müdahalesi ve Maliye Politikası

Keynesyen teori, ekonomik istikrarın sağlanmasında, devletin etkin rol üstlenmesi gerektiğini ve özellikle durgunluk dönemlerinde, maliye politikası araçları ile müdahalenin önemli olduğunu savunan bir iktisadi görüş niteliğindedir. Bu teorinin temeli John Maynard Keynes'in 1929 Büyük Buhranı'ndan sonra 1936 yılında yayınladığı "Para, Faiz ve İstihdamın Genel Teorisi" adlı eserine dayanmaktadır. Keynes, bu eserinde Klasik iktisat teorisini ciddi biçimde eleştirmiş ve ekonominin Klasik iktisatçıların ileri sürdüğü gibi kendiliğinden dengeye gelerek tam istihdama ulaşamayacağını ifade etmiştir (Keynes, 1964: 5). Aynı şekilde yine Klasik iktisat teorisinin özünü oluşturan Say Yasası'nı da reddetmiştir (Keynes, 1964: 25). Keynes'e göre ancak devletin ekonomiye müdahalesiyle tam istihdam hedefine yaklaşılabilecektir. Bu müdahalede ise, öncelikli araç maliye politikasıdır (Keynes, 1964: 94-95).

Keynes, hükümetin ekonomik zorlukları iyileştirmek için vergi ve harcama yetkilerini kullanması gerektiğini söyleyen ilk önemli iktisatçıdır. Keynes'e göre ekonomik bir gerilemede mal ve hizmetlere talep, arzın çok altına düşer, işsizlik ve üretimde düşüşü tetikler. Ekonomi kendi haline bırakılacak olursa bu döngü kendi kendini besleyeceğinden durum daha da kötüleşir. Ekonominin "hayvani ruhu" yok olur ve cesaretleri kaybolan girişimciler ve tüketiciler harcamalarını azaltırlar. İşsizliğin daha da artmasıyla talep azalır, böylece istihdam, üretim ve fiyatlar kısır döngüsü ekonomiyi deflasyon sarmalına çekerek kalıcı bir resesyona yol açar. İşte ekonominin bu durgunluk ve resesyon durumundan çıkabilmesi için devlet (hükümet) müdahalesine ihtiyaç vardır. Devletin doğrudan ya da dolaylı olarak arzdaki fazlalığa ve kullanılmayan kapasiteye kıyasla talepte oluşan boşluğu doldurması, ekonomiyi dengeye getirebilir. Bunun için devletin harcama yapması gerekir. Oluşan bütçe açıklarının kapatılması kriz sonrasına bırakılabilecektir (Roubini ve Mihm, 2011: 171).

Keynesyen teori toplam talep yönetiminde para politikasına da yer vermektedir. Ancak para politikası ile toplam talebi arttırmak her zaman mümkün olmaz. Ağır durgunluk koşullarının olduğu dönemlerde maliye politikası para

politikasına görece daha etkilidir. Faiz oranları bu dönemde para politikasına karşı etkisiz kalabilir. Likidite tuzağı denilen bu durumda, para arzı, para talebine oranla daha fazla artmasına rağmen, piyasanın faiz oranlarının gelecekte artacağı beklentisi, faizin istenilen düzeye düşmesini engelleyebilir (Tokatlıoğlu ve Selen, 2017: 62). Keynesyen teoride konjonktür karşıtı maliye politikaları, yüksek istihdam seviyesine, istikrarlı fiyat düzeyine, dengeli dış ticarete ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümeye ulaşmada araç olarak düşünülmüştür. Bu kapsamda durgunluk dönemlerinde hükümetlerin kamu harcamalarını arttırması, vergi oranlarını azaltması ve dolayısıyla bütçe açığı vermesi tavsiye edilirken, ekonominin genişleme dönemlerinde ise tam tersi kamu harcamalarının azaltılması, vergi oranlarının arttırılması ve bütçe fazlası verilmesi tavsiye edilmiştir (Kurz, 2007: 171).

Maliye politikasının ekonomik istikrar sağlayıcı bir araç olarak kullanılabileceğinin, Keynes ve onun fikirlerini benimseyen iktisatçılarca kabul edilmesi, ekonomide devlet müdahalesine meşru bir zemin kazandırmıştır. İlerleyen yıllarda, büyük ölçüde Keynesyen teorinin kamu maliyesi yönünü şekillendiren (Kurz, 2007: 171) Richard A. Musgrave, devlete ekonomide istikrar sağlama fonksiyonunun yanında, kaynak tahsisi ve gelir dağılımı gibi ilave sorumluluklar da yüklemiştir (Musgrave, 1959: 556-557). Nitekim kaynak tahsisi ve gelir dağılımı meseleleri, bugün maliye politikasının amaçları arasında yer almakta, özellikle gelir dağılımı meselesi günümüzde sosyal devlet olmanın bir gereği olarak görülmektedir.

Bütün bu açıklamaları, Keynesyen teorinin ulusal ekonomilere yönelik politika önermeleri olarak görmek mümkündür. Keynes'in görüş ve önerileri uluslararası ekonomi alanında da kabul görmüştür. Bretton Woods sisteminin kurulmasında Keynes'in somut bir etkisi olmuştur. Bretton Woods Sistemi İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde, dünya ticaretini serbestleştirecek ve savaşta yıkılan ekonomilerin toparlanmasını kolaylaştıracak bir uluslararası ticari ve finansal sistem oluşturmak amacıyla girişilen arayışın sonucunda ortaya çıkmıştır. 1944 yılında, 44 ülke temsilcisinin yeni bir uluslararası para sistemi yaratmak üzere ABD'nin New Hampshire kentindeki Bretton Woods'da toplanmalarıyla gerçekleşen konferansta (Somel, 2014: 204), Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın kurulması kararlaştırılmıştır. Bretton Woods kurumları olarak da anılan bu iki kurum, müdahaleci devlet anlayışını benimseyen iki iktisatçı, John M. Keynes ve Harry Dexter White öncülüğünde inşa edilmiştir (Skidelsky, 2005: 15).

IMF'nin temel amacı, ülkelerin ticaret ve finans alanında anlaşmaya varılan kararlara uyup uymadığını denetlemek ve dış açık veren ülkelere borç vermek olarak tanımlanmıştır. Dünya Bankası'na ise, savaştan büyük zarar görmüş

olan Avrupa ekonomilerinin ve gelişmekte olan ülkelerin kalkınmalarını gerçekleştirebilmeleri için ihtiyaç duydukları kaynağı sağlama görevi verilmiştir. Bretton Woods Sisteminde ABD, parasını altına endekslemiş ve herhangi bir sınırlama olmaksızın doları bu fiyattan altına çevirmeyi taahhüt etmiştir. IMF'ye üye olan diğer ülkeler ise, para birimlerini belirlenen kurun %1 altında veya üzerinde dalgalanmaya izin verecek şekilde sabit bir kur üzerinden dolara bağlamışlardır. %1'lik bandın dışına çıkmaları halinde dolar rezervleri ile sisteme müdahale edeceklerdir. Sistem ayarlanabilir sabit kur sistemi olarak da ifade edilebilir. Bu yolla bütün para birimleri dolaylı yoldan altına endekslenmiştir (Özkan, 2009: 15).

Keynesyen politikaların hem ulusal, hem de küresel düzeyde koordineli biçimde uygulanmasıyla beraber dünya ekonomisinde, 1945 yılından 1970'li yılların başına kadar uzanan ve "kapitalizmin altın çağı" olarak nitelenen bir dönem yaşanmıştır. Ancak 1970'li yılların başına gelindiğinde, Keynesyen politikalar, gerek ulusal, gerekse uluslararası düzeyde yavaş yavaş terk edilmeye başlanmıştır. Bu politikaların terk edilmesinin uluslararası boyutunda, Bretton Woods sisteminin son bulması etkili olmuştur. Sistemin yıkılmasında, hem yaşanan 1973 Petrol krizi, hem de söz konusu sistemin kendi içerisinde barındırdığı bazı eksiklikler rol oynamıştır. Ulusal boyutunda ise, ülkeler büyük çaplı bütçe açıkları ve ağır borç yüküyle karşı karşıya kalmışlardır. Ayrıca yaşanan petrol krizi, enflasyon ve işsizliğin bir arada görüldüğü ve o güne kadar hiç karşılaşılmamış bir olgu olan "stagflasyon" sorununu doğurmuştur. Keynesyen iktisadın stagflasyon sorununu açıklayamaması, ciddi eleştirilere maruz kalmasına yol açmıştır (Öztürk, 2012: 79).

Bu eleştirilerin büyük kısmı Milton Friedman'ın öncülüğündeki Monetarist iktisat teorisi tarafından yöneltilmiştir. 1970'li yıllardan itibaren de Keynesyen politikaların yerini, yavaş yavaş minimal devlet müdahalesi ve ticari ve finansal sistemin serbestleşmesi ile özdeşleşen ve ekonomik küreselleşme olarak da adlandırılan Neoliberal iktisat politikaları almıştır. Neoliberal politikaların gelişmekte olan ülkelerde kökleşmesinde, kuruluşunda John M. Keynes'in rol oynadığı IMF etkili olmuştur. Bu politikaların en büyük sakıncası ise, dünya genelinde finansal serbestleşme ile birlikte akışkan hale gelen sermaye hareketlerinin finansal krizlere yol açma riskinin artmasıdır. Küreselleşmenin de bir sonucu olarak bütünleşik hale gelen uluslararası piyasalar sayesinde, bu krizlerin bulaşıcılık özelliği de artmıştır (Arslan, 2010: 1237).

Dünya ekonomisine otuz yılı aşkın süre hâkim olan Neoliberal politikalar, 2008 Küresel Ekonomik Krizi döneminde adeta askıya alınmıştır. Bu kriz, Keynesyen maliye politikalarının yeniden uygulandığı ve devletin ekonomiye yoğun biçimde müdahale ettiği bir dönem olmuştur.

2. KÜRESEL EKONOMİK KRİZDE DEVLET MÜDAHALESİ VE MALİYE POLİTİKALARI

2008 yılında ABD'de emlak kredi piyasasında yaşanan sorunlar ve sonrasında finansal piyasalardaki varlıkların fiyatlarındaki düşüşler, likidite daralması ve belirsizliğin artışı sonucu gerçekleşen talep daralması nedeniyle ortaya çıkan kriz; uluslararası ticaret ve finansal piyasalar aracılığıyla diğer ülke ekonomilerine bulaşarak küresel bir nitelik kazanmış ve böylelikle dünya ekonomisi durgunluk sürecine girmiştir. Söz konusu krize ilk olarak para politikalarıyla tepki verilmiştir. Öncelikle faiz oranları düşürülmüş, ardından likidite artışı sağlanmıştır. Fakat ekonomide istenilen genişletici etki elde edilemeyince maliye politikası önlemlerine başvurulmuştur. Bu durum, 1970'li yıllardan sonra benimsenen ve Neoliberal iktisat politikaları doğrultusunda etkin olmadığı varsayılan, dolayısıyla uygulamada gözden düşen Keynesyen maliye politikalarını, devletin ekonomiye müdahale aracı olarak yeniden gündeme getirmiştir.

Küresel kriz öncesine bakıldığında makroekonomik istikrarın sağlanması için daha çok para politikasının tercih edildiği görülüyordu. Çünkü iktisatçılar para politikasının daha hızlı ayarlanabildiğini, ayrıca faiz oranındaki değişme ile toplam talepteki ayarlamanın daha etkin olabileceğini, bunun çeşitli kanallarla oluşturulabileceğini düşünmekteydiler (Feldstein, 2009: 10). Maliye politikası ise otomatik istikrar sağlayıcı olarak konjonktür karşıtı bir araç niteliğinde görülüyordu. İradi maliye politikaları, etkilerinin ortaya çıkması uzun zaman aldığı ve çok politik olduğu gerekçesiyle desteklenmiyordu (Ray, 2009: 1). Ancak bu düşünce, küresel krizin ardından dünyanın dört bir yanındaki ülkelerin krizin etkilerini hafifletmek için eşi görülmemiş mali teşvik paketlerini benimsemeleriyle bir kenara bırakılmıştır.

Krize para politikasıyla değil, maliye politikasıyla, yani mali teşvik paketleriyle tepki verilmesinin nedeni, ABD'de yaşanan durgunluğun nedeninin daha önceki durgunluklardan farklı olmasıdır. Merkez bankasının yüksek enflasyona karşı faiz oranlarını sert bir şekilde yükseltmesinin ardından gelen durgunluk ya da gerilemelerde, merkez bankası enflasyona karşı başarılı olduğunu hissettiği noktada faiz oranlarını düşürerek ekonominin canlanmasını sağlayabiliyordu. Oysa 2008 krizi yüksek faiz oranları nedeniyle oluşmadığından merkez bankasının faiz oranlarını düşürerek gerilemeyi durdurması mümkün olmamıştır. Durgunluğun asıl sebebi, finansal sistemdeki riskin düşük fiyatlandırılması ve aşırı kaldıraçtır (Feldstein, 2009: 10-11).

Para politikası ile müdahalenin finansal sistemdeki risk algısının önemli ölçüde değişmesi ile birlikte mevcut iklimde daha az etkili olacağı düşünülmüştür.

Ayrıca, politika faiz oranlarının zaten sıfıra yakın olması daha fazla gevşeme olanağını sınırlı tutmuştur (Doraisami, 2011: 3). IMF Ekonomi Danışmanı Olivier Blanchard ve IMF Mali İşler Dairesi Direktörü Carlo Cottarelli, mevcut finansal şartlarda, bazı ülkelerde politika faiz oranlarının sıfıra yaklaştığından dolayı, parasal genişleme alanının daraldığı görüşünü dile getirmiştir (Bunea-Bontas ve Petre, 2009: 53).

Bu dönemde faiz oranlarının sıfıra yakın düzeyde olması, durgunluk ve artan işsizlik, konjonktür karşıtı (counter cyclical) maliye politikalarının uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Çünkü sıfıra yakın faiz düzeyinde –likidite tuzağı- para talebi artar, dolayısıyla "her arz kendi talebini yaratır" şeklinde ifade edilen Say yasasının aksine, herhangi bir malın arzı başka bir mala yönelik talebi değil nakit paraya olan talebi arttırır. Talep yetersizliğini telafi etmek için para politikasının kullanılamadığı bu özel durumda mali teşviklerin kullanılması daha yararlı görünmektedir (Göker, 2014: 105). Maliye politikalarının, para politikasına göre potansiyel avantajı, özellikle ekonomik şartlar hızla bozulduğunda ekonomik aktiviteleri daha hızlı desteklemesidir (Karakurt, 2010; 172). Bu nedenle küresel ekonomik krizden sonra mali teşviklere ihtiyaç olduğu noktasında geniş bir fikir birliği oluşmuş (Bird, 2016: 151) ve maliye politikasını politika yapıcıların gündemine getirmiştir (Eggertsson, 2014: 225).

Faiz oranlarının sıfıra yakın durumu küresel krizde popülarite kazanmış gibi görünse de aslında Japon ekonomisinde uzun zamandır böyle bir durum söz konusuydu. Durgunluktan çıkmak için maliye politikaları kullanılmaktaydı (Tokucu ve Sarıdoğan, 2010: 83). Şaşırtıcı olan husus, küresel ekonomik kriz sonrasında, krizin olumsuz etkilerini yok etmek veya azaltmak amacıyla iradi maliye politikalarının kullanılması önerilerinin devletin ekonomiye müdahalesine karşı çıkan ve neoliberal politikaların savunuculuğunu yapan IMF tarafından başlatılması ve küresel ekonomideki diğer büyük oyuncular tarafından kabul edilmesidir (Mates, 2011: 7).

Bir grup IMF uzmanı, kriz döneminde yaptıkları bir çalışmada (Splimbergo vd. 2008), ülkelerin toplam talebi desteklemek için kullandıkları iki geleneksel politika niteliğindeki "ihracat öncülüğünde iyileşme" ve "para politikası"nın mevcut ortamdaki etkisinin daha az olduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenle toplam talebi arttırabilmek için mal ve hizmet alımına yönelik kamu harcamaları ile tüketicilere ve firmalara yönelik mali teşviklerin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Politika önerilerinde mali teşviklerin büyüklüğü ve ülkeler arasındaki dağılımına odaklanmak yerine, mali teşviklerin mevcut şartlarda sahip olması gereken bazı genel özelliklere odaklanmışlardır. Ayrıca çalışmada, krizin küresel nitelikli olduğu göz önüne alınarak, mali teşviklerin

küresel düzeyde uygulanmasının daha yararlı olacağı ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra uygulanacak politikaların; acil ihtiyaç olduğundan zamanında, talepteki düşüşün büyük olması nedeniyle büyük ölçekli, krizin uzun sürmesi beklendiğinden uzun süreli, hangi tedbirin en etkin olacağı konusunda belirsizlik bulunduğundan çeşitlendirilmiş, gerektiğinde daha fazla adım atılacağını göstermek için birbirini izleyen, ülkelerin sahip oldukları mali alanı dikkate alacak şekilde ortak, kısa dönemde ters etkilerden ve uzun dönemde borç patlamasından kaçınmak için sürdürülebilir olma özelliklerini taşıması gerektiğini ifade etmişlerdir (Splimbergo, 2008: 3).

Krize karşı genişletici maliye politikaları aracılığıyla devletin müdahalesi, Nisan 2009'da Londra'da gerçekleştirilen G20 zirvesinde ülke liderlerinin fikir birliğine vardığı bir konu olmuştur. Bu uzlaşma kapsamında, IMF kaynaklarının 1.1 trilyon ABD doları artırılması kararı alınmış ve zirveye katılan ülkelerin toplamda 5 trilyon ABD doları civarında bir mali teşvik programı uygulamaları öngörülmüştür. Ayrıca kriz sonrası finansal sistemde yaşanan sorunların düzeltilmesi için çeşitli önlemler alınması gerektiği üzerinde durulmuştur (Bocutoğlu ve Ekinci, 2009: 77).

Maliye politikasına duyulan ihtiyaç konusunda oluşan fikir birliği sonucu gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke mali teşvik paketleri (mali canlanma paketleri) uygulamaya koymuştur. Bu teşvik paketlerinin kapsamında, firmalara ve tüketicilere yönelik mali yardımlar ile alt yapı yatırım harcamalarını içeren önlemler yer almaktadır (Roubini ve Mihm, 2011: 172-173).

Söz konusu önlemlerin içeriğine bakıldığında, firmalara yönelik mali yardımlar, vergi indirimi ya da sübvansiyon şeklinde yapılan yardımlardır. Vergi indirimlerini bazı ülkeler (Kanada, Kore ve Rusya) kurumlar vergisi oranlarını doğrudan azaltma olarak uygularken, bazı ülkeler (Fransa ve Kore) yatırım teşvikleri ya da (Almanya) uygun bir tarife yapısının sağlanması olarak belirlemiştir. Özellikle bazı ülkelerde (ABD, Hindistan, Kanada, Almanya, Fransa ve Türkiye) ihracatçı ve stratejik sektörlere ve KOBİ'lere yönelik teşvik tedbirleri ile istihdamı teşvik edici tedbirler (Arjantin, Brezilya, Meksika ve Romanya) de bu kapsamda uygulamaya girmiştir. Bazı ülkeler ise uzun dönemde politika değişikliğine işaret eden önlemlere başvurmuşlardır (Avustralya ve Çin eğitimin kalitesini arttırmaya yönelik yatırımlara giderken Almanya ve İngiltere çevreye duyarlı/saygılı (teknolojileri) sektörleri, Türkiye ise, illeri dört kategoride ayırarak teşvik paketi ile reel sektörü desteklemiştir) (Karakurt, 2010: 180-181).

Teşvik paketlerinde yer alan tüketicilere yönelik mali yardımlar, tüketicilere

vergi indirimleri ya da sosyal güvenlik programları yoluyla yardım etmeyi hedeflemiştir. Vergi indirimleri bazı ülkelerde (Kanada, Fransa, Almanya, Endenozya, Japonya, İspanya, İngiltere ve ABD) doğrudan kişisel gelir vergisi indirimi şeklinde, bazı ülkelerde ise (Brezilya, Hindistan ve Türkiye) belli bazı ürünlerin (otomotiv, elektronik, gıda maddeleri, vb) satış vergilerinin indirilmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca krizin yarattığı sosyal sorunları azaltabilmek amacıyla bazı ülkelerde (Rusya, İngiltere ve ABD) işsizlik sigortası önlemleri artırılarak, bazı ülkelerde de (Kore) yoksullara nakit transferleri yapılarak sosyal güvenlik imkanları genişletilmiş ve yoksul kesimlere daha fazla kaynak transfer edilmiştir. Çocuklara (Avusturya, Almanya), emeklilere ve dar gelirlilere (Avustralya ve Kanada) yapılan ödemeler artırılmıştır (Karakurt, 2010: 180-181).

Alt yapı yatırım harcamalarının artırılması şeklinde uygulanan teşvik önlemleri ise kriz sürecinde düşen iç talebi canlandırmak için ülkelerin ilerde yapmayı planladıkları yatırımların öne alınmasını sağlamıştır. Başta Çin, Fransa, Kanada, Almanya ve Kore olmak üzere G20 ülkelerinin birçoğunun açıkladığı canlandırma paketlerinde yer alan altyapı harcamalarındaki artış, özellikle ülkenin ulaştırma ağlarının arttırılması ile ilgilidir. Bu bağlamda bazı ülkeler bütçenin önemli bir kısmını ya doğrudan merkezi hükümet eliyle ya da yerel yönetimlere aktardıkları kaynaklarla alt yapı yatırımlarına tahsis etmişlerdir (Karakurt, 2010: 180-181).

Küresel Kriz döneminde Keynesyen iktisat politikalarına yönelik ilginin sadece iktisatçılar ve politika yapıcılardan geldiğini düşünmemek gerekir. Bu dönemde kamuoyu da Keynes'e ve Keynesyen düşünceye olan ilgisini artırmıştır. Birçok ülkede açıklanan Keynesyen iktisadi anlayışa uygun önlemler ile ilgili haber ve yorumlar internet ve medyada sıklıkla gündeme gelmiştir. Örneğin, "John Maynard Keynes" ve "Keynesian" (Keynesyen) terimlerinin Google'da haber olarak yer alma sayıları önemli ölçüde artış göstermiştir (Arslan, 2010: 1236). Dolayısıyla Keynesyen iktisada yönelik gerek iktisatçıların, gerek politika uygulayıcılarının, gerekse kamuoyunun bu ilgisini nasıl değerlendirmek gerekir? Ortaya çıkan bu durumu devletin ekonomiye müdahalesinin daraltılması gerektiğini savunan ve bu doğrultuda Keynesyen görüş ve politikalara ciddi eleştiriler getirerek 1970'lerin sonundan itibaren ekonomik uygulamaya hakim olan Neoliberalizm ile nasıl bağdaştırmak gerekir? Ayrıca burada ayrıntısına girilmese de, kriz döneminde ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinde dev finans kuruluşlarının ve bankaların devlet eliyle kurtarılmasını ve kamu destekli işletmeler haline getirilmesini (Bakar ve Tokatlıoğlu, 2012: 484) nasıl yorumlamak gerekir? Bu sorulara net cevap verebilmek pek kolay olmasa da, alınan acil önlemlerle küresel krizin

olumsuz etkilerinin hafifletilebildiği birkaç yılın ardından gerçekleşen bazı uygulamalar ve yapılan tartışmalar konuya ilişkin değerlendirme yapmamıza imkân verebilir.

3. KÜRESEL KRİZ SONRASINA İLİŞKİN BAZI DEĞERLENDİRMELER

Küresel Krizde Keynesyen genişletici maliye politikalarına başvurulması, ilk aşamada ülkelerin krizin etkilerini hafifletmesine yardımcı olmuş, ancak bu politikalar uzun süre devam ettirilememiş, mali sürdürülebilirlik sorunu ile karşılaşılmıştır. 2010 sonrasında birçok ülkede artan bütçe açıkları (ve bunun sonucunda özellikle Avrupa Birliği ülkelerinin yaşadığı borç krizi) (ayrıntılı bilgi için bkz: Tokatlıoğlu, Şen ve Serbes, 2017) nedeniyle daraltıcı maliye politikalarına geri dönülmüştür. Ancak Küresel Kriz öncesi döneme göre günümüzde devlet müdahaleleri ile daha sık karşılaşılmakta ve maliye politikası uygulamaları daha yaygın görülmektedir. Hatta öyle ki küresel koordinasyon gerektiren, Keynesyen nitelikteki bazı önerilerin, çeşitli platformlarda ele alınması söz konusudur.

Bu bağlamdaki önerilerden biri, Küresel krizin finans kesiminde başlaması ve daha sonra üretici ekonomik faaliyetleri etkilemesi nedeniyle krizin sorumlusu olarak görülen finansal sistemin yeniden yapılandırılması ile ilgilidir. Finansal sistem birçok ülkede 1970'li yıllardan başlayan ve 1980'li yıllarda süren bir serbestleşme sürecinin sonunda denetimsiz ve kurala bağlı olmayan bir sektör haline gelmişti. Bu doğrultuda krizin ardından finans kesimini hem hukuki hem de mali önlemlerle düzenlemeye yönelik öneriler getirme çabasının arttığı söylenebilir. Bu konuda en tartışmalı önerilerden biri, vergi politikası önlemi olarak finansal işlem vergisi uygulamasına geçilmesidir. Finansal işlem vergisi, finansal araçların ticareti üzerine uygulanan küçük oranlı, advalorem esaslı bir vergidir (Şen ve Tokatlıoğlu, 2016: 73). Verginin; aşırı risk iştahı da dâhil olmak üzere finansal sektörün faaliyetlerinden kaynaklanan negatif dışsallıkların düzeltilmesi, elde edilen yüksek karlara uygun olarak finans sektörünün kamu maliyesine katkısının artırılması ve kriz döneminde finans sektörüne yapılan devlet yardımlarının finansmanı gibi çeşitli amaçları vardır (Güler, Keleş ve Uçar, 2012: 8).

Finansal işlem vergisi önerisi, kriz döneminde ilk kez, 2009 yılında Pittsburgh'da G20 liderlerinin IMF'den finans piyasasına istikrar kazandıracak, ayrıca krizin maliyetine sistemin de katkısını sağlayacak bir vergi ile ilgili rapor hazırlamasını istemesinin ardından gelmiştir. IMF'nin hazırladığı raporda, finansal istikrara katkı vergisi ve finansal faaliyet vergisi olmak üzere iki vergi önerisi bulunmaktadır. Ardından 2011 yılında Avrupa Komisyonu,

yine benzer gerekçelerle Avrupa Birliği (AB) çapında bir finansal işlem vergisi uygulanması doğrultusunda teklif sunmuştur (Şen ve Tokatlıoğlu, 2016: 85). Teklif ile ilgili Avrupa Birliği düzeyinde uzlaşma sağlanamamış, ancak Fransa ve İtalya bu vergi önerisini ulusal düzeyde hayata geçirmişlerdir. Finansal sisteme yönelik devlet müdahalesi niteliğinde olan bu öneri ve uygulamalar, Keynesyen iktisatçılar arasında yaygın destek görmüştür. Zira Keynes'in kendisi de, "Para, Faiz ve İstihdamın Genel Teorisi" adlı eserinde finansal işlemlere uygulanacak, tatmin edici bir işlem vergisinin (kamu transfer vergisi), piyasadaki spekülatif hareketlere son vereceğini ve uzun vadeli yatırımları özendirerek istikrar sağlayıcı olacağını ifade etmiştir (Keynes, 1976: 159-160).

Keynesyen çerçevede bir başka öneri de yine 2009 yılında, Londra'daki G20 Zirvesi'nde, elinde dünyanın en fazla dolarını bulunduran Çin Halk Bankası başkanı tarafından yapılmıştır. Öneride, doların yerine çok taraflı olarak yaratılan ve yönetilen uluslararası bir paranın konması teklif edilmiştir. Rusya, Brezilya, Hindistan, Güney Kore, ve Güney Afrika bu teklife destek vermişlerdir (Desai, 2012: 39).

Benzer bir öneri de Post-Keynesyen iktisadın kurucularından Paul Davidson tarafından ortaya atılmıştır. Davidson, Uluslararası Para Takas Birliği adıyla yeni bir rezerv para kullanılmasını önermektedir. Böylece ülkelerin aşırı tasarrufu sonucu oluşan küresel talep azalışının engelleneceğini, ödemeler dengesi ayarlamalarının yükünün denge fazlası ülkelerde kalacağını, ülkelere sermaye ve yasadışı parasal hareketleri izleme olanağı verilmesiyle finansal krizlerin önleneceğini ve uluslararası finansal sistemde likiditenin artacağını ileri sürmektedir. Davidson'a göre, dünya ekonomik sisteminin sağlığı bu takas birliğinin uygulanmasına bağlıdır. Çünkü son küresel kriz, uluslararası finansal sistemin acilen reforma gitmesi gerektiğini göstermiştir (Arslan, 2016: 1238). Aslında, hem Çin Halk Bankası başkanının, hem de Paul Davidson'un önerisi, Keynes tarafından Bretton Woods toplantısında ortaya atılmış, ancak komisyonda reddedilmiş olan Uluslararası Takas Birliği önerisinin (Skidelsky, 2005: 20) günümüze uyarlanmış farklı varyasyonlarıdır.

Küresel Kriz döneminin IMF Başkanı Dominique Strauss-Kahn (2011)'ın, Keynesyen teori ve maliye politikasına ilişkin ifade ettiği şu görüşler konumuz açısından dikkat çekicidir:

> **"Küresel Krizden önce ekonomilerin nasıl yönetileceğinin formülünü bulduğumuzu düşünüyorduk. Washington Konsensüsü temel birkaç motivasyona sahipti. Basit para ve maliye politikası kuralları istikrarı garanti edecekti. Deregülasyon ve özelleştirmeler ekonomik büyüme ve zenginliği arttıracaktı. Finansal piyasalar**

kaynak tahsisini iyileştirecekti. Küreselleşmenin yükselişi ise bunların taşıyıcısı olacaktı. Ancak tüm bu sayılanlar krizle birlikte çöktü. Keynesyen maliye politikası ise, ekonomi ailesinin bugüne kadar ihmal edilen çocuğu oldu. Fakat bu çocuk şu an, küresel krizin uyuyan güzeli konumunda, unutulan araç toplam talebi arttırdı ve tüm dünyada ekonomik çöküşü önledi. Artık maliye politikasını yeniden düşünmek zorundayız".

Keynesyen nitelikteki düzenleyici ve istikrar kazandırıcı olabilecek politika tartışmalarının ötesinde, kriz sonrasında maliye politikalarına bir eğilim olduğunu yadsımamak gerekir. Yakın geçmişten bazı örnekler bize bunu düşündürtmektedir. İngiltere'de, 2016 yılındaki Brexit oylamasının hemen ardından Başbakan olan Theresa May, faiz oranlarının ekonomik iyileşmedeki etkilerinden yakınmış, Brexit sonrası dönemde Maliye Bakanı olan Philip Hammond ise, yatırım harcamalarının arttırılması gerektiğini savunmuştur. Bu doğrultuda 23 milyar Euro'luk bir yatırım fonu oluşturulacağını ve bu fondan ulaşım, dijital iletişim gibi altyapı yatırımlarına kaynak aktarılacağını ifade etmiştir. Üstelik bu rakamın toplam altyapı yatırımlarının yarı tutarı olacağını, zira kalan yarının kamu-özel ortaklığı modeli ile özel sektör tarafından finanse edileceğini vurgulamıştır (O'Neill, 2017).

Bir başka örnek ABD'de ise, Donald Trump'ın Kasım 2016'da başkanlık seçimlerini kazanmasının ardından yaptığı konuşmada, yıpranmış yolların, köprülerin, havalimanlarının, tünellerin ve hastanelerin yeniden inşa edileceğini duyurması (O'Neill, 2017) ve Aralık 2017'de "Vergi İndirimleri ve İstihdam Yasası"nı hayata geçirmesidir. Çıkarılan yasa ile ülkede, vergi indirimleri yoluyla üretimin arttırılması, kamu alt yapı yatırım projelerinin hayata geçirilmesi ve bu yolla milyonlarca ABD vatandaşına yeni istihdam alanları yaratılması hedeflenmiştir (Stiglitz, 2017). Bu uygulamaların ardından çeşitli gazete ve makalelerde Donald Trump'a, "John Maynard Trump" ve "21. yüzyılın Keynes'i" gibi nitelemeler yapılmıştır.

Diğer taraftan bakıldığında, bugünkü ABD yönetiminin ekonomide devlet müdahalesi anlayışı birçok açıdan Keynesyen teorinin ötesine geçmiştir denilebilir. Zira dış ticarette açık verdiği Çin'e karşı tarife ve kota uygulamalarına yönelen Trump, bu uygulamanın ardından yaptığı açıklamalarda ise dış ticaretteki korumacı eğilimlerin başta AB ülkeleri olmak üzere, başka ülkeleri de kapsayacak şekilde genişletilebileceğinin sinyalini vermiştir (Roubini, 2018). Bu yönüyle, dünyada serbest ticaret başta olmak üzere birçok açıdan kapitalizmin öncüsü konumundaki ABD'nin ekonomi anlayışı, Merkantilist teoriye yaklaşmakta ve ekonomide liberalizmin öncüsü konumu ile çelişmektedir.

SONUÇ

Keynesyen iktisat teorisi, ekonominin istikrara kavuşmasında devlete aktif bir rol vermektedir. Keynesyen düşüncede devlet, özellikle maliye politikası araçları ile ekonominin tam istihdam denge seviyesine ulaşmasında etkili olabilmektedir. Bu görüş, kendisinden önce gelen iktisat teorilerinden önemli düzeyde ayrışmaktadır. Çünkü Keynes'e kadar bu teoriler tarafından çoğunlukla devletin ekonomide sınırlı bir rolü olması gerektiği savunulmuştur. 1929 Büyük Buhranı'ndan çıkışta etkili olan Keynesyen politikalar, İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'lerin başına kadar olan dönemde uygulamada yaygın bir kabul görmüştür. Ancak 1973 yılındaki petrol şoku ve sonrasında yaşanan stagflasyon sorunu ve Keynesyen iktisadın bu sorunu hem açıklamada hem de çözüm üretmede başarısız olması, onun ciddi eleştirilere maruz kalmasına yol açmıştır. Bu dönemden sonra devletin ekonomideki rolünü daraltan, maliye politikasından çok para politikasını öne çıkaran Neoliberal iktisat politikaları 2008 Küresel Krizine kadar kesintisiz biçimde uygulamaya hakim olmuştur.

Küresel Krizden çıkışta ülkeler, başlangıçta para politikası önlemlerine yönelseler de, bu önlemlerin ekonomileri canlandırmaya çare olmaması nedeniyle, genişletici Keynesyen maliye politikaları uygulamaya konulmuştur. Kriz döneminde devlet müdahaleleri maliye politikası ile sınırlı kalmamış, çeşitli banka ve finans kuruluşlarının kamulaştırılmasına kadar gitmiştir. Üstelik IMF ve OECD'den de bu doğrultuda bir tavsiye gelmiştir. Böylelikle otuz yılı aşkın süredir uygulanan Neoliberal iktisat politikaları 2008 Küresel Krizi ile rafa kalkmıştır.

Ancak kriz sonrası dönemde ülkeler büyük ölçüde, maliye politikasını yeniden para politikasını destekleyici, daraltıcı biçimde tasarlamışlardır. Bunda bazı ülkelerin genişletici maliye politikalarının yol açtığı mali sürdürülebilirlik sorunu ile karşılaşılmasının önemli etkisi olmuştur. Ancak yine de günümüzde, Küresel Kriz öncesine göre devlet müdahaleleri ile daha sık karşılaşılmakta ve ekonomide maliye politikası ağırlıklı önlemler daha ön planda görülmektedir. Ayrıca küresel finans sistemini düzenlemeye yönelik finansal işlem vergileri gibi mali önlem önerilerinin neoliberal politikaların destekçisi IMF'den gelmesinin ve AB'nin bu vergi önerisini somut biçimde gündemine almasının da önemli olduğunu vurgulamak gerekir.

Sonuç olarak doğası gereği sürekli kriz üreten kapitalizmin istikrarlı bir şekilde işleyebilmesi için Keynesyen müdahaleci devlet anlayışına ve maliye politikalarına ihtiyaç duyduğunu yaşanan örnekler bize göstermektedir. Ancak maliye politikalarının kriz ya da durgunluk dönemlerinin ötesine geçerek, kapitalizmin küreselleşmesinin ve krizlerinin yol açtığı gelir eşitsizliklerinin

ve yoksulluğun azaltılmasını sağlamak ve istihdam yaratmayan büyüme politikaları bağlamında iş bulamayanlara yönelik temel gelir uygulamasına geçilebilmek için de tasarlanabileceğini unutmamak gerekir.

KAYNAKÇA

Aksoy, Şerafettin. (1988). **Kamu Maliyesi**, Gözden Geçirilmiş ve İlaveli 3. b., İstanbul: Filiz Kitabevi.

Arslan, M. Oğuz. (2010). "Küresel Keynesçilik ve Küresel Ekonomik Kriz", **Ege Akademik Bakış**,10(4).

Bakar, Feride. Tokatlıoğlu, Mircan Yıldız. (2012). "Küresel Finansal Kriz Sürecinde Avrupa Birliğinde Vergi Politikaları", **Maliye Dergisi**, Temmuz – Aralık, (163).

Bird, Graham. (2016). "Fiscal Policy and Global Crisis", **World Economics**, 17(1).

Bocutoğlu, Ersan. (2012). **İktisadi Düşünceler Tarihi**, Murathan Yayınevi, Trabzon.

Bocutoğu, Ersan. Ekinci, Aykut. (2009). "Genel Teori, Küresel Krizler Ve Maliye Politikası", **Maliye Dergisi**, Ocak- Haziran (156).

Bunea-Bontas, C. Aurora. Petre, M. Cosmina. (2009) "Fiscal Policy During the Current Crisis", **Romanian Economic and Business Review** , 5(4).

Desai, Radhika. (2012). "Keynes'in Geri Dönüşü: Tarih Konuşuyor", Ed. Uğur Selçuk Akalın, Ahmet İncekara, Gülsüm Akalın, **Keynes'in Genel Teori'si Üzerine**, Kalkedon Yayınları, İstanbul.

Doraisami, Anita. (2011). "The Global Financial Crisis: Countercyclical Fiscal Policy Issues and Challenges in Malaysia, Indonesia, the Philippines, and Singapore", **ADBI Working Paper Series**, (288).

Eggertsson, Gauti B. (2014) "Fiscal Policy, Public Debt and the World Crisis", **German Economic Review**, 15(2).

Ertuğrul, Ahmet. (2014). **Ekonomik Teori ve Analizin Tarihi**, Ankara: Efil Yayınevi.

Feldstein, Martin. (2009). "Maliye Politikasının Rolünü Yeniden Düşünmek", Çeviren: Erdal Gümüş, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 4(2), ss. 9-16.

Göker, Zeliha. (2014). "Küresel Kriz Sonrası Maliye Politikalarında Değişim ve Mali Tuzak Riski", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1(40).

Güler, Begüm. Keleş, Esra. Uçar, Özgür. (2012). "Finansal İşlem Vergileri ve Avrupa Birliği Uygulaması", **Türkiye Cumhuriyet Avrupa Birliği Bakanlığı Ekonomik ve Mali Politikalar Başkanlığı**, http://www.abgs.gov.tr/files/EMPB/finansal_islem_vergisi_empb_print_version.pdf, (20.12.2015).

Karakurt, Birol. (2010). "Küresel Mali Krizi Önlemede Maliye Politikasının Rolü ve Türkiye'nin Krize Maliye Politikası Cevabı", **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 24(2).

Keynes, J. Mynard. (1964). **General Theory of Employment, Interest, and Money**, London: A Harvest/HJB Books.

Keynes, John Maynard. (1976). **General Theory of Employment, Interest and Money**, 16th Edition, The Macmillian Press, London.

Kurz, Heinz D.(2007). **İktisadi Düşünce Tarihi**, Heretik Yayınları, Ankara.

Mates, Neven. (2011). "Fiscal Policy: Lessons from the Global Crisis", **Croatian Economic Survey**, 13(1).

Musgrave, Richard A. (1959). **The Theory of Public Finance**, New York: McGraw – Hill.

Nadaroğlu, Halil. (1985). **Kamu Maliyesi Teorisi**, Gözden Geçirilmiş 6. b., İstanbul: Beta Yayınları.

O'Neill, Dominic. (2016). "21st-century Keynesianism? Get Real". https://www.euromoney.com/article/b12kqj422yjxwd/21st-century-keynesianism-get-real (E.T. 14.10.2018)

Özkan, Gökhan. (2009). **Küresel Finansal Kriz, Uluslararası Finans Sisteminin Yeniden Yapılandırılması ve Uluslararası Güç Sistemine Etkileri**, Dora Yayıncılık, Bursa.

Öztürk, Nazım. (2012). **Maliye Politikası**, Ekin Yayınevi, Bursa.

Ray, Nigel. (2009). "The Role of Fiscal Policy in the Current Environment**", Keynote Address to the Finance Professionals Forum**, Sydney.

https://static.treasury.gov.au/uploads/sites/1/2017/06/Finance_Professionals_Forum.pdf (E.T. 14.10.2018)

Roubini, Nouriel. Mihm, Stephen. (2011). **Kriz Ekonomisi**, Çeviren: Işıl

Tezcan, Pegasus Yayınları, İstanbul.

Roubini, Nouriel. (2018). “Trump May Kill the Global Recovery”, https://www.project-syndicate.org/commentary/trump-trade-war-and-the-global-economy-by-nouriel-roubini-2018-07?barrier=accesspaylog (E.T. 14.10.2018)

Skidelsky, Robert. (2005). “Keynes, Globalization and the Bretton Woods Institutions in the Light of Changing Ideas About Markets” **World Economics**, 6(1).

Somel, Cem. (2014). **Makro İktisada Giriş**, Yordam Kitap, İstanbul.

Spilimbergo, Antonio. Steve, Symansky. Olivier, Blanchard. Carlo, Cottarelli. (2008). “Fiscal Policy for the Crisis”, **IMF Staff Position Note**, December 29.

Stiglitz, Joseph. (2017). “Trump’s tax reforms are a bigger gift to business than most expected”, https://www.theguardian.com/business/2017/oct/04/trump-tax-reforms-business-republicans-debt (E.T. 14.10.2018).

Strauss-Kahn, Dominique. (2011). “Global Challenges, Global Solutions”, https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp040411, (E.T. 15.10.2018).

Şen, Semih. Tokatlıoğlu, Mircan. (2016). “Finansal İşlem Vergileri ve Avrupa Birliği”, **Maliye Dergisi**, (170), ss.71-89.

Tekin, Fazıl. (2009). “Küresel Ekonomik Krizler ve Kamu Maliyesine Yansımaları”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 4(2), ss. 7-8.

Tokatlıoğlu, Mircan Yıldız. (2005). **Küreselleşme ve Kamu Hizmetleri**, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.

Tokatlıoğlu, Mircan. Selen, Ufuk. (2017). **Maliye Politikası**, Ekin Yayınevi, Bursa.

Tokatlıoğlu, Mircan. Şen, Semih. Serbes, Halil. (2017). “Avrupa Birliği Borç Krizi ve Finansal Yardım Mekanizmaları”, Ed. Fatih Saraçoğlu ve Muharrem Çakır, **Yrd. Doç. Dr. Yaşar Methibay’a Armağan**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2017, ss.365-390.

Tokucu, Erkan. Sarıdoğan, Ercan. (2010). “Kriz Ve Maliye Politikalarının Geri Dönüşü Çerçevesinde Fonksiyonel Maliye: Bir Literatür Taraması” **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 29(2).

Zarakolu, Avni. (1981). **İktisadi Düşünceler Tarihi**, Olgaç Matbaası.

TEMEL MAKROEKONOMİK GÖSTERGELERİN ÜLKE RİSKİ ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ[1]

Ersin YENİSU
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Sedat YENİCE
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Polatlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

ÖZET

Çalışmanın amacı ülkelerin temel makroekonomik değişkenlerinin ülke riski üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada veri olarak ülke riskinin göstergesi olarak CDS primleri dikkate alınmış, temel makroekonomik göstergeler olarak ise TL/dolar kuru, faiz oranı ve enflasyon oranı kullanılmıştır. Çalışmada belirtilen değişkenlere ait Haziran 2008 – Nisan 2018 dönemleri arasında aylık veriler kullanılarak ARDL Sınır Testi yaklaşımı ile eşbütünleşme analizi yapılmış ve sonrasında ise Toda-Yamamoto nedensellik analizi uygulanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre Döviz kuru ve faiz oranları ile CDS arasında uzun dönemli ilişki olduğu ve döviz kurundan ve faiz oranından CDS'e doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Enflasyon oranı ile CDS arasında ise eşbütünleşme ve nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: CDS, Makroekonomik değişkenler, ARDL Sınır Testi, Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi

1 Bu çalışma 10 – 13 Ekim 2018 tarihleri arasında Mersin'de gerçekleştirilen 22. Finans Sempozyumunda bildiri olarak sunulmuştur.

EFFECTS ON BASIC MACROECONOMIC INDICATORS TO COUNTRY RISK: THE CASE OF TURKEY

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of the main macroeconomic variables on the country's risk. For this purpose, CDS premiums were taken into consideration as indicators of the country's risk, and TL/USD rate, interest rate and inflation rate were used as the main macroeconomic indicators. A cointegration analysis was performed with the ARDL Boundary Test approach using the monthly data between June 2008 and April 2018, and the Toda-Yamamoto causality analysis was applied afterwards. According to the findings of the study, it was found that there is a long-run relationship between the exchange rate and the interest rates and the CDS, and that there is a one-way causality relationship from the exchange rate and interest rate to the CDS. There was no correlation between cointegration and causality between the inflation rate and CDS.

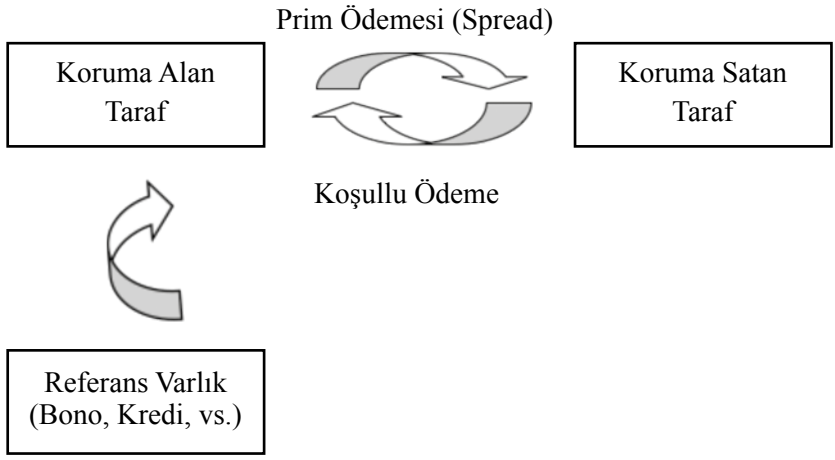
Keywords: CDS, Macroeconomic variables, ARDL Boundary Test, Toda-Yamamoto Causality Analysis

GİRİŞ

Finans literatüründe risk ve getiri arasındaki ilişkiyi yansıtan oldukça önemli teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Modern portföy teorisiyle önemi artan riskin daha detaylı dikkate alınması, bu alanda daha ilgi çekici çalışmaların meydana gelmesine neden olmuştur. Özellikle riskin ölçülmesi ve azaltılmasına yönelik çalışmalar son dönemde bu alanda çalışanların daha yoğun ilgisini çekmektedir.

Finansal piyasaların derinleşmesiyle finansal araçlar da çeşitlilik kazanmıştır. Ülkelerin risk prim düzeyi olarak da adlandırılan CDS (Credit Default Swap) en sık kullanılan kredi türevlerindendir. CDS borç veren tarafın, borcun riskini üçüncü bir tarafa belirli bir ücret karşılığında transfer etmesi olarak da tanımlanabilir. Burada alacaklının üçüncü tarafa ödediği risk primi "spread" olarak adlandırılır. CDS'lerin mantığı swap işlemlerine dayanmaktadır. Swap bir finansal enstrümanının iki taraf arasında el değiştirmesidir. Diğer swaplardakine benzer olarak CDS'te iki türlü ödeme değişimi vardır. Koruma satın alan taraf yani alacaklı koruma satan tarafa yani üçüncü kişiye düzenli olarak ödemede bulunmaktadır. Bu işlemde koruma satan tarafsa kredi olayı gerçekleştirildikten sonra koruma alan tarafa ödemede bulunmaktadır. Bununla birlikte temerrüt durumunda koruma satan taraf yani üçüncü kişi alan tarafa yani alacaklıya ödeme yapmaktadır. Diğer bir deyişle CDS kredinin geri ödenmeme riskinin

bir taraftan diğer tarafa transfer edilmesine olanak tanıyan bir finansal anlaşmadır. Genel olarak bir Kredi Temerrüt Takası (CDS) piyasasının işleyişi Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1: Kredi Temerrüt Takası (CDS) İşlemi

CDS'te koruma satın alan taraf bono veya tahvil satmış gibi benzer bir kredi riskini taşır. Koruma satın alan tarafsa bono veya tahvil satın almış gibi kredi riskini üstlenmektedir.

CDS işlemleri dört temel unsurla tanımlanır (Erdil, 2008; 78).

1) Kredi Unsuru: CDS kontratları işleme konu olan finansal varlığın kredi riskine endekslidir.

2) Nominal Miktar: Bir taraftan (alacaklı) diğer tarafa (üçüncü kişi) transfer edilen kredi riskinin miktarını belirtmektedir.

3) Risk Primi (Spread): Periyodik olarak (genelde 6 ayda bir) yapılan prim ödemeleridir. Uygulamada üç ayda bir de ödemenin yapılıyor olduğu görülmektedir.

4) Vade: CDS kontratının son bulduğu tarih vadeyi gösterir. Piyasadaki gösterge vade genellikle 5 yıldır. Herhangi bir temerrüt durumunda veya kontratın vadesi bittikten sonra prim ödemeleri durmaktadır.

İlk olarak 1995 yılında JP Morgan tarafından ortaya atılıp 1997 yılında ihraç edilen CDS'ler hem şirket ve banka gibi kurumlar tarafından hem de ülkeler tarafından çıkarılabilmektedir. Bu yönüyle ülkeler açısından CDS primleri o ülkenin finansal risk primini de göstermektedir. Ülkelere ait olan CDS'ler söz konusu ülkeye ait olan devlet tahvilleri ve Euro Bondları referans varlık olarak esas almaktadırlar. Şirketlere ait olan CDS'lerse şirketlere ait olan bono, kredi veya tahvilleri referans varlık olarak dikkate almaktadırlar. CDS'ler için referans varlığın kredi değeri ve fiyatı da önemli hususlardandır. Nitekim kredi riski artıp ve fiyat düşerse CDS primleri yükselir. Tersi durumdaysa CDS primleri azalma eğilimi gösterir (Aksoylu ve Görmüş, 2018)

Genellikle yabancı yatırımcılar yatırım yapacakları ülkenin riskliliğini raitng kuruluşlarının belirlemiş olduğu ülke notlarını baz alarak ölçmektedirler. Ancak raitng notlarının açıklanması sürekli bir işlem olmayıp, genellikle belirli periyotlarla gerçekleşmektedir. Bu da ülke riskine ilişkin bilginin güncelliği konusunda zaman zaman yetersiz kalabilmektedir. Öncelikle yatırım yapmak isteyenler yatırım kararı verirken, yatırım yapacakları ülkenin risk priminin güncel olmasına özen göstermektedirler. Rating kuruluşlarından sağlanan ülke notları ise bu isteğe her zaman yanıt veremeyebilmektedir. Bu nedenle yatırımcılar ülke riskine ilişkin bilgilenmede yeni gösterge arayışına girmektedir. (Yenice ve Hazar, 2015,136)

CDS piyasasının en göze çarpan görünümü ülkelerin risklerini gösteren türüdür. Özellikle finansal kriz dönemlerinde CDS primleri öncü gösterge olmaları açısından ve olumlu ya da olumsuz şokların ne kadar uzunca bir süre devam edeceğine dair ipuçları vermesinden dolayı önem kazanmıştır. Bununla birlikte ülkelerin borç ödeme yeteneklerini ölçmesi bakımından CDS piyasası dikkate değer bir göstergedir. Çeşitli ülkelere dair CDS puanları Tablo 1'de sunulmuştur.

Ülke	CDS	Ülke	CDS
Norveç	19	Meksika	154
İsviçre	20	Rusya	175
ABD	20	İtalya	181
Finlandiya	23	Güney Afrika	184
Almanya	24	Brezilya	224
Japonya	27	**Türkiye**	234
Fransa	56	Portekiz	286
İspanya	77	Mısır	362
Şili	81	Yunanistan	1015
Çin	99	Venezüella	3522

Tablo 1: Ülkelerin Risk Primleri (CDS, % Temel Puanlar, 16.02.2017)

Kaynak: Deutsche Bank Research (Yılmaz ve Çetiner, 2017)

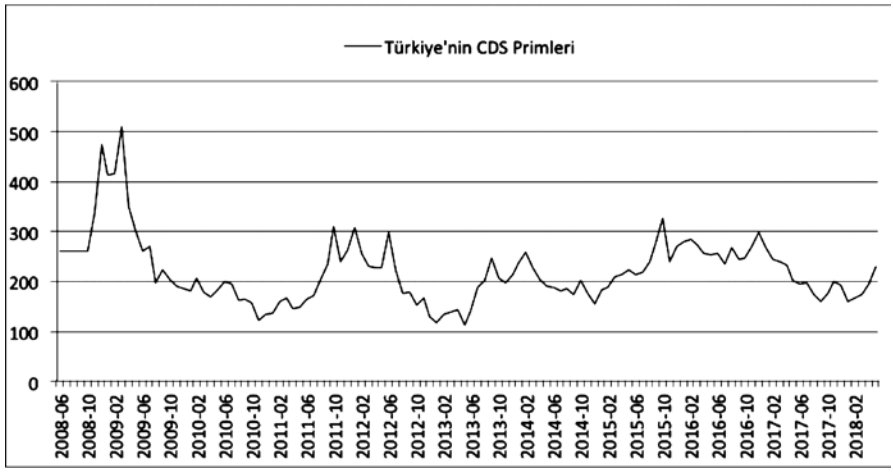
Tablo 1'e göre Venezüella ve Yunanistan'da yüksek risk primleri gözlemlenmektedir. Söz konusu iki ülke dış borçlar açısından oldukça kötü bir durumda olan ve nispeten ekonomik bir buhran dönemi içinde olan ülkelerdir. CDS primleri açısından en iyi durumda olan üç ülkeyse güçlü birer finansal ve ekonomik yapıya sahip olan Norveç, İsviçre ve ABD'dir. Türkiye ise ülke risk primi açısından nispeten olumsuz bir görünüme sahiptir. Türkiye'nin finansal yapısındaki kırılganlık ve ekonomideki yapısal problemler CDS primlerinin yüksek olmasına neden olmuş olabilir. Türkiye'nin 2008-2018 dönemi aylık CDS puanlarının seyri Grafik 1'de gösterilmiştir.

Grafikten de görüldüğü gibi CDS primleri özellikle Global Krizin etkili olmaya başladığı 2008'in ikinci yarısından itibaren yükselmeye başlamış, daha sonra krizin etkilerinin daha az hissedilmesiyle gerileme eğilimine girmiştir. Sonrasında ise dönem dönem artış ve azalışlarla dalgalı bir görünüm seyrine girmiştir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de döviz, faiz oranı ve enflasyon oranı gibi temek makroekonomik göstergelerin, ülke riskini temsil eden CDS primleri üzerindeki etkisinin incelenerek bu ilişkilerin ortaya koyulmasıdır. Bu amaç kapsamında giriş bölümünün ardından konu ile ilgili literatür taramasına yer verilecek, daha sonra ise çalışmada kullanılacak veri, yöntem ve kısıtlardan bahsederek analiz sonuçları ortaya koyulacak ve son olarak da bulunan sonuçlar literatürdeki çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanacaktır.

1. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Grafik 1: Türkiye'nin Haziran 2008-Mayıs 2018 Ülke Risk Primi (CDS)



Kaynak: Datastream

Giriş bölümünde de bahsedildiği gibi son günlerde finans literatüründe CDS'ler oldukça ilgi çekici bir alan haline gelmiştir. Bu doğrultuda gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde oldukça çok ve çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmalar genel olarak incelendiğinde büyük bir çoğunluğun hisse senetleri endeksleri ile CDS primleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasına yönelik olduğu görülmektedir. Çalışmalarda genellikle karşılaşılan ikinci bir durum ise tahvil piyasası endeksleri ya da devlet tahvilleri ile CDS primler arasındaki ilişkilerin yorumlanmasıdır. Son olarak çalışmalar incelendiğinde bizim çalışmamızın da konusunu oluşturan makroekonomik değişkenler ile CDS primleri arasındaki ilişkiler ortaya konulmaktadır.

Aşağıdaki tablo gerek ulusal literatür taraması gerekse uluslararası literatür taraması sonucunda incelenen çalışmaların bir kısmı özetlenmiştir. Bu özetlenme yapılırken çalışmaların hangi ülke ya da ülkelerde yapıldığı, hangi yöntemlerin kullanıldığı ve sonuçların ne olduğu üzerinde durulmuştur.

Tablo 2: Kredi Temerrüt Takasını (CDS) inceleyen literatürden örnekler

Çalışmanın Başlığı	Yazar (Tarih)	Ülke(ler)	Yöntem (Dönem)	Bulgular ve Sonuç
Kredi Temerrüt Takası (CDS) ve Kur-Faiz İlişkisi: Türkiye Örneği	Ö. Özpınar vd. (2018)	Türkiye	Johansen Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik (Eylül 2015-Şubat 2017) (A)	CDS primleri ile döviz kuru (ABD Doları) arasında hem kısa hem de uzun dönemde pozitif ilişki vardır. Söz konusu ilişkinin yönü dövizden CDS'edir. Bunun yanı sıra gösterge tahvil faizi de CDS'ler üzerinde etkilidir.
Distribution specific dependence and causality between industry-level U.S. credit and stock markets	S. J. H. Shahzad vd. (2018)	ABD (10 Endüstri)	Nonparametrik Nedensellik (14 Aralık 2007-30 Eylül 2015) (G)	Tüm endüstrilerde CDS ile sektör borsaları getirisi arasında asimetrik negatif ilişkiler vardır.
Dynamics and determinants of credit risk discovery: Evidence from CDS and stock markets	F. Chau vd. (2018)	ABD	Eşbütünleşme (1 Ocak 2006-31 Aralık 2013) (G)	CDS ve hisse senedi piyasası arasında birebir eşbütünleşme ilişkisi yoktur.
Do the Stock and CDS Markets Price Credit Risk Equally in the Long-run?	L. Lovreta ve Z. Mladenovic (2018)	Avrupa Ülkeleri (iTraxx Europe Indeks Firmaları)	Johansen Eşbütünleşme ve Nonparametrik Testler (Ocak 2004-Aralık 2014) (A)	Hisse senedi ve CDS pazarlarındaki kredi riski fiyatı arasında uzun vadeli bir denge ilişkisi vardır.
What drives corporate CDS spreads? A comparison across US, UK and EU firms	J. Pereira vd. (2018)	ABD, Birleşik Krallık, Avrupa (Menşeli Firmalar)	Panel Veri Analizi (1 Ocak 2005-31 Aralık 2012) (Ç)	CDS ve tahvil piyasası arasındaki yanlış dağıtım, kriz sonrası dönemde CDS pazarında müteakip fiyat hareketini tahmin etmede önemli kestirim gücüne sahiptir.

Gelişmekte Olan Ülkelerde Ülke Riski Göstergesi Olarak Kredi Temerrüt Swapları: Asimetrik Nedensellik Yöntemi	E. Aksoylu ve Ş. Görmüş (2018)	Türkiye, Brezilya, Arjantin, Meksika, ndonezya, Filipinler, Polonya, Malezya, Portekiz	Asimetrik Nedensellik ve Granger Nedensellik (Haziran 2005-Temmuz 2015) (A)	CDS primleriyle ABD doları döviz kuru, ABD 10 vadeli devlet tahvili faiz oranı ve VIX endeksi arasında asimetrik nedensellik ilişkisi vardır. Hatemi-J asimetrik nedensellik testi Granger nedensellik testinden daha etkindir.
Does it take two to tango: Interaction between Credit Default Swaps and National Stock Indices	Y. Sovbetov ve H. Saka (2018)	Türkiye	ARDL (2008-2015) (G) (A)	BIST 100 endeksi ile CDS primleri arasında kısa ve uzun dönemde negatif yönlü bir ilişki vardır.
Tahvil Faizleri ile CDS Primleri Arasındaki Oynaklık Yayılım Etkilerinin Belirlenmesi	H. T. Akkuş vd. (2018)	Türkiye	CCC-MGARCH (19 Mart 2012-24 Ekim 2018) (G)	CDS ile tahvil faizleri arasında yüksek pozitif korelasyon bulunmaktadır. CDS risk primlerinde meydana gelen oynaklıklar Türkiye'de devlet tahvillerine oynaklık yayılım süreciyle aktarılmaktadır.
Relation between Credit Default Swap Spreads and Stock Prices: A Non-linear Perspective	M. Mateev ve E. Marinova (2017)	Avrupa Ülkeleri iTraxx Index (125 Şirket)	Yapısal Kırılmalar ve ECM Ocak 2008-Aralık 2016 (G)	47 şirkette CDS ve hisse senedi fiyatları eşbütünleşiktir. Söz konusu iki piyasa arasında şok geçişlerinin olduğuna dair kanıtlar vardır.
An Empirical Study on Spillover Effects between CDS and FX at Korean Market	J. lee (2017)	Güney Kore	M-GARCH (10 Temmuz 2007-30 Eylül 2009) (G)	Finansal kriz döneminde CDS'ten borsaya doğru şok ve volatilite iletimi gözlemlenmiştir. Söz konusu iletim, ABD şirketlerinden Kore borsasına doğru daha etkin olmuştur.
Rısk In Turkısh Economy; The Lınkage Between Credıt Default Swap (CDS), Current Account Deficıt And Exchange Rate	A. Yılmaz ve Ö. Çetiner (2017)	Türkiye	VAR ve SVAR (Ocak 2011-Aralık 2016) (A)	CDS'teki şokların bir kısmı cari açık ve kur değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Söz konusu etki 10 aylık periyotta görülmektedir. Kur değişkeni ve cari açık CDS üzerinde negatif etkiye sahiptir.
CDS Primleri ile Ülke Kredi Riski Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi; Türkiye Örneği	E. N. Kılcı (2017)	Türkiye	Johansen Eşbütünleşme (2010-2016) (A)	CDS primlerindeki değişimde özellikle bankacılık sektörü performansı önemli bir rol üstlenmektedir. Reel efektif döviz kuru ile CDS primleri arasında uzun dönemli ilişki vardır.
Kredi Notu Eleştirilerini Test Eden Mekanizma: CDS Primleri	A. Ulusoy ve H. Yılmaz (2017)	Çeşitli Ülkeler	Karşılaştırmalı Analiz (2014)	CDS primleri ülke piyasalarını analiz etmede kredi derecelendirme notlarından daha tutarlıdır.
Avrupa Borç Krizi Döneminde Global Risk Faktörleri ve Ülke Kredi Temerrüt Takası Primi İlişkisi: 19 Ülke Örneği	A. Yüksel ve A. Yüksel (2017)	19 Ülke	Eşik Değerli GARCH (9 ekim 2009-3 Haziran 2013) (G)	Global risk algısını temsil eden VIX endeksi ile ülke CDS primlerindeki değişim arasında pozitif ilişki vardır. Global ekonomik durum, likidite, risk algısı ve Yunanistan borç kriziyle CDS primlerindeki volatilite ilişkilidir.

Türk Tahvillerinin CDS Primlerini Etkileyen İçsel Faktörlerin Analizi	M. Akkaya (2017)	Türkiye	VAR (Ocak 2008-Mart 2016) (A)	Borsa İstanbul getiri endeksinin ve altın fiyatlarının gecikmeli değerleri CDS primlerini etkilemektedir.
Kredi Temerrüt Takasları İle BIST 100 Endeksi Arasındaki İlişki: Asimetrik Nedensellik Analizi	Ç. Bektur ve G. Malcıoğlu (2017)	Türkiye	Hacker-Hatemi-J (2006) Asimetrik Nedensellik Testi (12 Ekim 2000-17 Şubat 2017) (G)	Borsa İstanbul endeks değerleriyle CDS primleri arasında CDS'ten Borsa'ya doğru tek yönlü bir ilişki vardır.
Arap Baharı Coğrafyasından Gelen Haberlerin CDS Primlerine Etkisi: Türkiye Örneği	İ. Bozkurt ve M. V. Kaya (2017)	Türkiye	Olay Çalışması (Anormal Getiri) (2010-2013) (G)	İran'a ait hem iyi hem de kötü haberler Türkiye'nin CDS primlerini etkilemiştir. Irak ve Suriye'den gelen haberlerin Türkiye'nin CDS primi üzerinde etkisi yoktur.
Kredi Temerrüt Swapları ile Döviz Kurları Arasındaki İlişki: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz	M. K. Çonkar ve G. Vergili (2017)	Türkiye	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik (4 Ocak 2010-31 Ağustos 2015) (G)	CDS primleriyle döviz kurları (ABD Doları ve EURO) arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi yoktur. Döviz kurundan (ABD Doları) hem CDS'ye hem de EURO/TL kuruna tek yönlü Granger nedensellik vardır.
Kredi Temerrüt Swaplarının (CDS'lerin) Büyüme Oranıyla İlişkilendirilmesi: Türkiye Örneği	C. Danacı vd. (2017)	Türkiye	Bootstrap Tabanlı Toda-Yamamoto Nedensellik Testi (2009Q2-2016Q2) (Ç)	Ekonomik büyümeyle CDS primleri arasında çift yönlü nedensellik vardır.
Borsa İstanbul ve Risk Primi Arasındaki Etkileşim: Var ve Narx Model	N. Değirmenci ve H. Pabuçcu (2016)	Türkiye	VAR ve NARX (2010-2015) (G)	Kredi temerrüt riski (CDS) ile hisse senedi fiyatları arasında çift yönlü Granger nedensellik vardır. NARX modeli (0,00059) hata oranıyla çok güçlü bir tahmin modelidir. CDS ve BIST 100 endeksi birbirleri üzerinde erken uyarı mekanizması olarak kullanılabilir.
Makroekonomik Faktörler ve Kredi Temerrüt Takaslarının BIST-100 Endeksi Üzerindeki Etkisi: ARDL Yaklaşımı	M. Eren ve S. Başar (2016)	Türkiye	ARDL (Aralık 2005-Mart 2014) (A)	Kredi temerrüt takasları (CDS) uzun dönemde hisse senetleri fiyatlarını pozitif etkilerken, kısa dönemde bu etki negatiftir. Yatırım kararı anlık verildiği için CDS hisse senedi fiyatları üzerinde kısa dönemde etkindir.
Gezi Parkı Olaylarının Türkiye Kredi Temerrüt Swapları (CDS) Üzerine Etkisi	M. Gün vd. (2016)	Türkiye	VAR ve Granger Nedensellik (4 Ocak 2010-23 Şubat 2015) (G)	Gezi Parkı olayları ile CDS spreadları arasında anlamlı ilişkiler vardır. Ayrıca CDS spreadleri ve Eurobond faizleri, BIST 100 endeksi, döviz sepet kuru ve tahvil faizi arasında da anlamlı ilişkiler vardır.

Impacts of Credit Default Swaps on Volatility of the Exchange Rate in Turkey: The Case of Euro	M. Kar vd. (2016)	Türkiye	Asimetrik Nedensellik ve Rolling Windows Nedensellik (Eylül 2009-Ekim 2015) (A)	CDS primleri anılan dönemde kısmen de olsa döviz kurundaki değişimlerde belirleyicidir.
Examination of the Relationship between Turkey's Credit Default Swap (CDS) Points and Unemployment	C. Şahin ve H. Altay (2016)	Türkiye	Maki (2012) Çoklu Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme (Ocak 2005-Temmuz 2015) (A)	Kredi Temerrüt Takası (CDS) değerleri işsizlik göstergelerindeki değişimi etkileyen öncü göstergelerdendir. Diğer bir deyişle ülke risk primiyle işsizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
Kredi Temerrüt Takası ile Menkul Kıymet Borsaları Arasındaki İlişki: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülke Uygulamaları	G. K. Aydın vd. (2016)	Gelişmiş ve Gelişmekte Olan 10 (On) Ülke	Regresyon (Ocak 2010-Ocak 2015) (G)	CDS ve borsa endeksi ilişkisi gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere göre daha yüksektir. Diğer bir deyişle CDS piyasasının etkinliği gelişmişlik düzeyi tarafından belirlenmektedir.
Gelişmekte Olan Ülkelerin CDS Primleri ile Hisse Senetleri ve Döviz Kurları Arasındaki Kointegrasyon ilişkisi	Ç. Başarır ve M. Keten (2016)	Gelişmekte Olan 12 Ülke	Johansen Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik (Ocak 2010-Ocak 2016) (A)	CDS primleri ile hisse senetleri arasında çift yönlü nedensellik vardır. CDS primleriyle döviz kurları arasında kısa ve uzun dönem nedensellik yoktur.
Dynamıc Relatıons Between CDS and Stock Markets in Eastern European Countrıes	M. Asandulıı vd. (2015)	Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Romanya	Johansen Eşbütünleşme (1 Ocak 2005-30 Nisan 2014) (G)	CDS kriz öncesi ve kriz sonrası dönemde hisse senedi piyasaları üzerinde etkindir. Kriz döneminde hisse senedi piyasalarıyla devlet tahvilleri piyasası ters bir ilişki içindedir.
Türkiye'nin Derecelendirme Notları ve Kredi Temerrüt Swap Primlerinin Ekonomik ve Sosyal Olaylara Tepkisinin Analizi	B. Kaya vd. (2015)	Türkiye	Çoklu Doğrusal Regresyon (1 Ocak 2007-22 Nisan 20145) (G)	Yurtiçi ve yurtdışı olaylardan genel olarak derecelendirme notları CDS primlerinden daha fazla etkilenmektedir. Yani ülke riskini derecelendirme notları CDS'ten daha iyi açıklamaktadır.
Finansal İstikrar ile CDS Primleri Arasındaki İlişkinin Bulanık Regresyon Analizi İle Tespiti: Türkiye Örneği	İ. Bozkurt (2015)	Türkiye	Bulanık Regresyon (Aralık 2002-Haziran 2014) (Ç)	Finansal istikrar göstergeleri ile CDS primleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre ülke riskini azaltmak isteyen ülkeler finansal istikrarı sağlamalıdırlar.
Avrupa Borç Krizi Sonrası Euro Bölgesi Ülkelerinin Bono Getirileri İle CDS Primleri ve Kredi Notları Arasındaki İlişki	M. Çavdar (2015)	Avusturya, Belçika, Fransa, Portekiz, İtalya ve İspanya	Johansen Eşbütünleşme, VECM, Granger Nedensellik (2 Ocak 2009-15 Nisan 2015) (G)	CDS piyasası ile bono getirileri arasında güçlü bir eşbütünleşme ve nedensellik ilişkisi gözlemlenmiştir. Kredi notlarıyla bono getirileri arasındaysa daha sınırlı bir ilişki görülmüştür. Sonuç olarak yatırımcılar açısından CDS piyasasının önemi giderek artmaktadır.

Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Risk Primleri İle Menkul Kıymet Borsaları-nın Etkileşiminin İncelenmesi	S. Yenice ve A. Hazar (2015)	Türkiye, Rusya, Arjantin, Brezilya, Endo-nezya, Malezya, Çin	Regresyon (Nisan 2009-Nisan 2014) (G)	CDS primleri ile borsa endeksleri arasında önemli ilişkiler görülmüş-tür. Gelişmekte olan ve yatırım potansiyeli taşıyan ülkelere yatırım yapan yatırımcılar CDS primlerini dikkate almaktadırlar.
CDS and Stock Market: Panel Evıdence under Cross-Sectıon Dependency	S. Esen vd. (2015)	13 G20 Ülkesi	Panel Eşbütün-leşme ve Panel Nedensellik (22 Nisan 2013-15 Nisan 2014) (H)	Yedi ülkenin (Rusya, İtalya, Fransa, Birleşik Krallık, Arjantin, Güney Kore, Almanya) CDS piyasasıyla borsa endeksleri arasında nedensel-lik ilişkisi vardır. Genel olarak hisse senedi piyasalarındaki yükseliş trendi CDS primlerini azaltmakta yani finansal riskler düşmektedir.
Gelişmiş ve Geliş-mekte Olan Ülke-lerde CDS Primleri ile Borsa Kapanış Endeksleri Arasın-daki Etkileşimin İncelenmesi (Yük-sek Lisans Tezi)	G. K. Aydın (2015)	Gelişmiş ve Ge-lişmekte Olan 10 Ülke	Regresyon (Ocak 2010-Ocak 2015) (G)	Gelişmiş ülkelerde CDS ile borsa endeksleri arasında daha kuvvetli bir ilişki varken, gelişmekte olan ülkelerde bu ilişki daha zayıftır. Türkiye'de yatırımcılar CDS pi-yasasından bağımsız olarak karar almaktadırlar denilebilir.
Financial linkages between US sec-tor credit default swaps markets	M. Arouri vd. (2014)	ABD	Asimetrik ve Doğrusal Olamayan Modeller (1 Ocak 2004-13 Temmuz 2011) (G)	Bankacılık, finansal hizmetler ve sigorta sektör CDS'lerinin üçünden ikisi arasında uzun dönem denge ilişkisi vardır.
Are CDS spreads predictable? An analysis of linear and non-linear forecasting models	D. Avino ve O. Nneji (2014)	Avrupa, Avust-ralya, Japonya, Japonya Dışı Asya (ITraxx)	Doğrusal ve Doğrusal Ola-mayan Model-lerle Öngörüm-leme (20 Eylül 2005-15 Eylül 2010) (G)	ITraxx Avrupa kredi temerrüt indek-sinin öngörülebilir olduğuna dair kanıtlar vardır. Bu kanıtlar Avrupa CDS piyasasının etkinliği üzerinde-ki belirsizliklere ışık tutmaktadır.
Kredi Temerrüt Swapları ve Tahvil Primleri Üzerine Ampirik Bir Ça-lışma	A. Koy (2014)	Almanya, Fransa, İrlanda, İspanya, İtalya, Portekiz, Türkiye, Yunanis-tan	Korelasyon ve Granger Ne-densellik (Ocak 2009-Kasım 2012) (G)	Fransa, İtalya ve Türkiye'de CDS primleri tahvil primlerine yön ver-mektedir. Genel olarak yatırımcılar ekonominin kötüye gittiği dönem-lerde CDS ve Euro-tahvil getirile-rindeki değişimleri eşanlı olarak değerlendirmelidirler.
Kredi Temerrüt Takasları ve BIST-100 Arasındaki İliş-kinin İncelenmesi	G. Hancı (2014)	Türkiye	GARCH (2 Ocak 2008-31 Aralık 2012) (G)	CDS ile BIST 100 endeksi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. İki değiş-ken arasında volatilite çok yüksek çıkmış, şokların dirençli olduğu ve ortalamaya geri dönüşlerin zaman aldığı görülmüştür.
Credıt Default Swap (Cds) Spre-ads: The Analysıs of Tıme Serıes for the Interactıon wıth the Interest Rates and the Growth in Turkısh Economy	B. Kargı (2014)	Türkiye	Johansen-Juse-lius Eşbütün-leşme ve Gran-ger Nedensellik (2005:1-2013:3) (Ç)	CDS, GSYİH ve faiz oranları ara-sında hem eşbütünleşme hem de Granger nedensellik ilişkisi vardır.

Kredi Temerrüt Takası İle Makroekonomik ve Finansal Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	M. Keten vd. (2013)	Türkiye	VAR (Ekim 2000-Mayıs 2013) (G)	CDS primi ile brent petrol fiyatı, Dow Jones Endeksi, ABD kısa ve uzun dönem faiz oranları arasında eşbütünleşme ilişkisi vardır. ABD uzun dönem faiz oranlarından CDS primine doğru tek yönlü Granger nedensellik vardır.
Transmıgratıon across Prıce Dıscovery Categorıes: Evıdence From the U.S. CDS and Equıty Markets	V. Xiang vd. (2013)	ABD	Eşbütünleşme ve Rolling Windows (Ocak 2005-Aralık 2009) (G)	Küresel kriz sırasında kriz öncesine göre daha fazla sayıda firma CDS primlerinden etkilenmiştir. Kriz sırasında CDS primleri volatilitesi artmıştır.
The Dynamics of Sovereign Credit Default Swap and Bond Markets: Empirical Evidence from the 2001 to 2007 Period	R. E. Aktuğ vd. (2012)	30 Gelişmekte Olan Ülke	VECM ve Granger Nedensellik (Ocak 2001-Kasım 2007) (A)	Tahvil piyasasıyla CDS'ler ilişkilidir. Tahvil piyasaları CDS'in % 63'ünü, CDS piyasaları da tahvil piyasasının % 37'sini açıklamaktadır.
Dynamic Interactions Between Interest-Rate and Credit Risk: Theory and Evidence on the Credit Default Swap Term Structure	R. R. Chen vd. (2012)	ABD	Dinamik Tahminleme 21 Mayıs 2003-8 Ekim 2007) (G)	CDS ile faiz oranları arasında dinamik ilişkiler vardır. CDS sadece kredi spread hareketlerini belirlememekte, ayrıca gelecekteki kredi risk dinamiklerini de etkilemektedir.
Has the CDS market influenced the borrowing cost of European countries during the sovereign crisis?	A. L. Delatte vd. (2012)	Batı Avrupa Ülkeleri	Doğrusal Olmayan Tahminleme (1 Ocak 2008-27 Temmuz 2010) (G)	CDS'ler ile tahvil piyasaları arasında doğrusal olmayan bir ilişki vardır. Piyasa aksaklık oranları arttıkça CDS pazarı ve tahvil piyasası arasında bilgi geçişi artar.
Did the CDS Market Push up Risk Premia for Sovereign Credit?	S. Andenmatten ve F. Brill (2011)	Portekiz, İtalya, İrlanda, Yunanistan, İspanya	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik (1 Ocak 2007-16 Nisan 2010) (G)	CDS primleri ile hükümet tahvil spreadları arasında uzun dönemli ilişki vardır. Genel olarak hem CDS'ten hükümet tahvillerine hem de hükümet tahvillerinden CDS'e nedensellik vardır.
The Chicken Or The Egg? A Note On The Dynamic İnterrelation Between Government Bond Spreads And Credit Default Swaps	M. D. Delis ve N. Mylonidis (2011)	Yunanistan, İtalya, Portekiz ve İspanya	Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik (9 Temmuz 2004-25 Mayıs 2010) (G)	2007 alt-başbakan krizinin patlak vermesinden sonra CDS fiyatları hükümet tahvillerinin Granger nedeni olmuştur. Mali ve ekonomik kargaşa dönemlerinde geri besleme nedenselliği tespit edilirken, yüksek riskten kaçmanın CDS fiyatları ile devlet tahvili spreadları arasındaki aktarım mekanizmasını belirsizliğe çevirdiğini göstermektedir.
The Behaviour of Exchange Rates in the Central European Countries and Credit Default Risk Premiums	P. Keblowski (2011)	Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Romanya	Panel VECM (Ocak 2001-Nisan 2011) (A)	Döviz kuru, faiz paritesi ve CDS primleri tarafından belirlenmektedir. Bu ülkelerin piyasaları genel olarak finansal değişimlere aynı tepkiyi vermektedirler.
Turkish Credit Default Swaps and Relationship with Financial Indicators (Yüksek Lisans Tezi)	D. Özkaplan (2011)	Türkiye	Regresyon ve VAR (3 Mart 2002-22 Ocak 2010) (G)	CDS spreadleri ile Eurobond, Dow Jones ve BIST 100 endeksi arasında ilişki vardır. VAR modeli gecikmeli değişkenlerle öngörümleme yapmak için daha kullanışlıdır.

Kredi Riski Göstergesi Olarak Kredi Temerrüt Swapları (CDSs) ve Kapatma Davasının Türkiye Riski Üzerine Etkisine Dair Bir Uygulama	İ. Ersan ve S. Günay (2009)	Türkiye	VAR (2 Ocak 2004-30 Temmuz 2009) (G)	İktidar partisine açılan kapatma davası Türkiye CDS'leri üzerinde etkili olmamıştır. Söz konusu göstergeyi en fazla Eurobond getirileri ve Dow Jones Endeksi getirisi etkilemektedir.
Are the U.S. Stock Market and Credit Default Swap Market Related? Evidence from the CDX Indices	H.G. Fung vd. (2008)	ABD	VAR (Ocak 2001-Aralık 2007) (A)	CDS ile borsa arasında fiyatlama ve volatilite açısından karşılıklı geri besleme ilişkisi vardır. CDS'ler volatilitenin genişlemesinde borsadan daha fazla açıklayıcıdır.
Finansal Türevler ve Kredi Temerrüt Swaplarının Teori ve Uygulamaları (Doktora Tezi)	T. B. Erdil (2008)	Türkiye	Granger Nedensellik (24 Ekim 2000-29 Mayıs 2007) (G)	Finansal kriz dönemleri ve yüksek volatilite dönemlerinde CDS piyasası geçerli bir göstergedir.

*(G): Günlük Veri, (H): Haftalık Veri, (A): Aylık Veri, (Ç): Çeyreklik (Üçer Aylık) Veri

Literatürdeki diğer çalışmalar incelendiğinde, bu çalışma döviz kuru, enflasyon ve faiz gibi Türkiye'nin temel makro ekonomik göstergelerinin CDS üzerine etkisini ele alması bakımından farklılık ve önem taşımaktadır. Çalışmada seçilen dönemin özellikle 2008 sonrası yanı global kriz sonrası olması ve çalışmalarda kullanılan yöntemlerin diğer çalışmalara kıyasla farklı olması çalışmanın özgünlüğünü ifade etmektedir.

2. VERİ VE YÖNTEM

Ekonometrik zaman serileri son yıllarda birçok bilim dalında sıklıkla kullanılmaktadır. Veri kaynaklarındaki artış ve daha iyi tahminleme yapan yöntemlerin geliştirilmesi nedeniyle söz konusu alan giderek daha fazla ilgi görmektedir. Özelikle finans bilimi de bu gelişmelere kayıtsız kalamamış ve ekonometrik zaman serilerinden oldukça faydalanmaktadır.

2.1. Veri Seti

Çalışmanın amacına uygun olarak yapılacak analiz için ihtiyaç duyulan veriler ve verilerin sağlandığı kaynaklar bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Veri seti ve tanımlamalar

Kısaltma	Veri Tanımı	Dönem(Aylık)	Kaynak
CDS	**Kredi Temerrüt Takası** (Ülke Risk Primi)	2008M6-2018M4	DATASTREAM
DK	**Döviz Kuru** (ABD Doları, Döviz Alış, Aylık Ortalama)	2008M6-2018M4	TCMB EVDS
ENF	**Enflasyon** (Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE), 2003=100, Aylık Ortalama)	2008M6-2018M4	TCMB EVDS

FA	**Faiz Oranı (%)** (TL Üzerinden Bankalarca Açılan Tüketici (İhtiyaç) Krediler, Aylık Ortalama)	2008M6-2018M4	TCMB EVDS

Çalışmada kullanılan verilere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri

Değişken	Gözlem	En Küçük	En Büyük	Std. Sapma	Ortalama	Jarque-Bera (Olasılık)
CDS	120	113,1370	507,6499	66,26097	219,3199	1256,2510 (0,0000)
DK	120	1,172667	4,410000	0,801066	2,242429	15,3939 (0,000454)
ENF	120	154,5100	348,3400	52,94133	229,0223	7,6290 (0,022048)
FA	120	11,82000	25,08500	2,852201	16,65824	3,6687 (0,159711)

2.2. Yöntem

Çalışmada SPSS paket programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda öncelikle birim kök test analizleri gerçekleştirilmiştir. Zaman serileri durağan değillerse yani birim kök içeriyorlarsa klasik regresyon analizi sonuçları sahte olabilir. Bu nedenle her bir zaman serisinin öncelikle durağanlık sınaması yapılmalıdır. Literatürde durağanlığı araştırabilmek için kullanılan en yaygın yöntem Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) testidir.

Serilerin sabit veya trend içermesine bağlı olarak aşağıdaki üç ADF modeli kullanılmaktadır (Enders, 2010: 207).

$$\Delta Y_t = \gamma Y_{t-1} + \sum_{i=2}^{p} \beta \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t$$

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \gamma Y_{t-1} + \sum_{i=2}^{p} \beta \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t$$

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \alpha_2 t + \gamma Y_{t-1} + \sum_{i=2}^{p} \beta \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t$$

Burada α_0 sabit terimi, $\alpha_0 t$ trendi, p gecikme uzunluğunu ve hata terimini temsil etmektedir. Yukarıdaki modellerde H_0: $\gamma = 0$ hipotezi test edilmektedir. ADF testinde uygun gecikme uzunluğunun tespiti son derece önemlidir. Gecikme uzunluğunun belirlenmesi için literatürde sıklıkla kullanılan Akaike Bilgi Kriteri (AIC), Schwarz Kriteri (SC) ve Hannan Quin (HQ) kriteri gibi yöntemler bulunmaktadır. Söz konusu kriterler arasından rakamsal açıdan en küçük olan değerin uygun gecikme uzunluğu olduğu kanaatine varılır.

Literatürde ADF testinin güvenilirliğini arttırmak için Philips-Perron (PP) ve Kwiatkowski-Philips-Schmidt-Shin (KPSS) gibi birim kök testleri de kullanılmaktadır. PP testinde ADF testinde ortaya çıkabilecek olan otokorelasyon problemi aşılmaya çalışır. Bu yönüyle PP testi ADF testine göre daha güçlü bir testtir denilebilir. PP testinde kullanılan kritik değerlerse ADF testinde kullanılan kritik değerlerin aynısıdır. KPSS testindeyse ADF ve PP testlerinde kurulan hipotezlerin ters hipotezleri kurularak birim kökün varlığı araştırılır.

Serilerin durağanlık düzeyleri belirlendikten sonra eşbütünleşme analizine geçilebilir. Eşbütünleşme iki seri arasındaki uzun dönemde en az bir ortak vektörün bulunması durumudur. Söz konusu analizle ele alınan serilerin uzun dönemde ilişkili olup olmadığı sonucuna varılır. Literatürde klasik eşbütünleşme yöntemlerinin yanı sıra birçok yeni yöntem bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de ARDL Sınır Testi yaklaşımıdır. ARDL testi klasik eşbütünleşme yöntemlerinden farklı olarak farklı seviyelerde durağan olan (Örneğin; I(0) ve I(1)) seriler için de kullanılır.

ARDL yöntemine esas olan örnek kısıtsız hata düzeltme modeli (UECM) şöyledir.

Yukarıdaki eşitlikte;

H0: $\beta_3 = \beta_4 = 0$ (Eşbütünleşme yoktur)

H1: $\beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ (Eşbütünleşme vardır),

hipotezleri sınanmaktadır.

ARDL testinde hesaplanan kritik değer (F İstatistiği) sınır değerlerinin üzerindeyse değişkenlerin eşbütünleşik olduğu, yine hesaplanan kritik değer sınır değerlerinin altında ise eşbütünleşmenin olmadığı ve son olarak da hesaplanan kritik değer sınır değerlerinin arasındaysa bir karara varılamayacağı çıkarımlarında bulunulabilir.

Değişkenler arasındaki uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi belirlendikten sonra söz konusu değişkenler arasındaki nedenselliğin yönünü belirlemek için Toda-Yamamoto (1995) tarafından geliştirilen yöntem kullanılacaktır.

Toda-Yamamoto nedensellik analizi standart "Granger Nedensellik" testinin geliştirilmiş halidir. Nitekim Toda-Yamamoto yönteminin Granger'ın yönteminden bazı üstünlükleri vardır. Örneğin, Granger'ın yöntemi durağan ya da aynı dereceden durağan olan serilere uygulanabilirken, Toda-Yamamoto analizi farklı seviyelerde durağan olan serilere de uygulanabilmektedir. Yöntemin bir diğer üstünlüğü seriler arasındaki koentegre ilişkinin olup olmamasından bağımsız olmasıdır (Toda ve Yamamoto, 1995).

Toda-Yamamoto yönteminde ilk olarak serilerin durağanlık seviyelerine bakılmaksızın standart vektör otoregresif model (VAR) kurulur. Daha sonra VAR modelinin gerçek gecikme uzunluğuna *(k)* serilerin maksimun entegrasyon derecesi (d_{max}) eklenerek $(k+d_{max})$ elde edilir. Bu prosedürde maksimun entegrasyon derecesinin (d_{max}), VAR modelinin gecikme uzunluğunu *(k)* aşmaması gerekmektedir. Modifiye edilmiş WALD (MWALD) testiyle tahmin edilen model aşağıdaki eşitlikte gösterildiği gibidir.

$$\Delta y_t = \alpha + \sum_{i=1}^{m} \beta_1 \, \Delta y_{t-i} + \sum_{i=1}^{m} \beta_2 \, \Delta x_{1t-i} + \beta_3 \, y_{t-1} + \beta_4 \, x_{t-1} + e_t$$

Yakarıdaki model $\phi_{1i} = 0, \ \forall_i$ hipotezi test edilmektedir. Söz konusu hipotez reddedilirse X'ten Y'ye doğru bir nedensellik vardır. Kabul edilirse X'ten Y'ye doğru bir nedensellik yoktur. Benzer şekilde $\delta_{1i}=0, \ \forall_i$ hipotezi reddelirse Y'den X'e doğru bir nedensellik vardır. Kabul edilirse Y'den X'e doğru bir nedensellik yoktur.

3. ANALİZ VE BULGULAR

Ülke risk primiyle döviz kuru, enflasyon ve faiz arasındaki eşbütünleşme ve nedensellik analizine geçmeden önce serilerin durağanlığı ADF, PP ve KPSS standart birim kök analizleriyle test edilmiştir. Söz konusu testin sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Birim kök analizi*,**

Model Özelliği		ADF		PP		KPSS		Sonuç
		Düzey	İlk Fark **(D)**	**Düzey**	İlk Fark **(D)**	**Düzey**	İlk Fark **(D)**	
CDS	Sabit Terimli	*-3,04*	*-11,81*	*-3,17*	*-11,86*	*0,15*	*0,03*	I (0)
	Trendli ve Sabit Terimli	*-3,04*	*-11,76*	*-3,18*	*-11,81*	*0,13*	*0,02*	I (0)
DK	Sabit Terimli	*1,41*	*-6,31*	*1,99*	*-5,94*	*1,20*	*0,44*	I (1)
	Trendli ve Sabit Terimli	*-0,62*	*-6,57*	*-0,19*	*-5,99*	*0,31*	*0,05*	I (1)
ENF	Sabit Terimli	*4,77*	*-5,50*	*6,03*	*-7,79*	*1,28*	*1,44*	I (0)
	Trendli ve Sabit Terimli	*1,65*	*-7,44*	*2,90*	*-8,53*	*0,30*	*0,15*	I (1)
FA	Sabit Terimli	*-4,41*	*-8,49*	*-2,15*	*-8,63*	*0,16*	*0,19*	I (0)
	Trendli ve Sabit Terimli	*-4,39*	*-8,65*	*-1,99*	*-8,67*	*0,16*	*0,04*	I (0)

* Kritik Değerler: ADF ve PP (McKinnon (1996)): Sabit Terimli %1 (-3,48), %5 (-2,88), %10 (-2,57), Trendli ve Sabit Terimli: :%1 (-4,03), %5 (-3,44), %10 (-3,14), KPSS (Kwiatkowski-Philips-Schmidt-Shin (1992, Table 1)): Sabit Terimli: %1 (0,73), %5 (0,46), %10 (0,34), Trendli ve Sabit Terimli: %1 (0,21), %5 (0,14), %10 (0,11).** Gecikme uzunluğunun belirlenmesinde seçim kriteri olarak Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılmıştır. Maksimun gecikme 12 (On İki) olarak belirlenmiştir.

$$Y_t = a_0 + \sum_{i=1}^{k} a_{1i} Y_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} a_{2j} Y_{t-j} + \sum_{i=1}^{k} \phi_{1i} X_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \phi_{2j} X_{t-j} + \varepsilon_{1t}$$

$$X_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^{k} \beta_{1i} X_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \beta_{2j} X_{t-j} + \sum_{i=1}^{k} \delta_{1i} Y_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{max}} \delta_{2j} Y_{t-j} + \varepsilon_{2t}$$

Birim kök testi sonuçlarına göre serilerin durağanlık derecelerinin farklı olduğu görülmektedir. CDS, faiz oranı ve enflasyon verilerinin düzey değerlerinin durağan olduğu döviz kuru değişkeninin ise birinci fark düzeyinde durağan olduğu görülmektedir. Bu durumda analizde, veri setlerinin farklı durağan seviyeleri içermeleri nedeniyle klasik eşbütünleşme yöntemleri yerine ARDL sınır testi testi kullanılmıştır.

Serilerin birim kök analizi yapıldıktan sonra CDS-döviz kuru, CDS-enflasyon ve CDS-faiz oranı ilişkileri ARDL sınır testi yaklaşımı ve Toda-Yamamoto (1995) nedensellik analiziyle incelenecektir.

3.1. CDS ve Döviz Kuru İlişkisi

CDS ve döviz kuru arasındaki ilişkiyi analiz etmek için öncelikle uygun gecikme uzunluğu tespit edilmelidir. Gecikme uzunluğunun tespiti için bilgiler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Gecikme uzunluğunun tespiti

Gecikme (k)	AIC	SC	HQ	Sonuç
0	13,62959	13,67706	13,648886	SC ve HQ kriterlerine göre uygun gecikme uzunluğu 2 (İki) 'dir. İkinci gecikmede LM testi sonucuna göre otokorelasyon yoktur. (Olasılık: 0,1622)
1	7,567889	7,710316	7,625706	
2	7,363702	7,601080*	7,460064*	
3	7,361631*	7,693961	7,496538	
4	7,381278	7,808559	7,554730	

CDS ile döviz kuru arasındaki uzun dönemli ilişkiyi belirlemek üzere yapılan F testi ve kritik değerler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. F istatistiği karşılaştırma tablosu (Sınır testi)

Bağımsız Değişken Sayısı (k)	F Değeri	Kritik Değerler (%5)	
		Alt Sınır	Üst Sınır
1	5,12	3,62	4,16

Sınır testi sonucunda hesaplanan F değeri tablo kritik değerlerinin üstünde olduğu için CDS ile döviz kuru arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğu yani H_1 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

ARDL (4,2) modeli parametreleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: ARDL(4,2) modeli tahmin sonuçları

Bağımlı Değişken: CDS			
Bağımsız Değişkenler	**Katsayılar**	**t İstatistiği**	**Olasılık**
CDS (-1)	0,7059	7,8863	0,0000
CDS (-2)	0,0969	0,8748	0,3836
CDS (-3)	0,2278	2,1119	0,0370
CDS (-4)	-0,1576	-1,8871	0,6180
Döviz Kuru	102,5615	2,5115	0,0135
Döviz Kuru (-1)	77,4803	1,0666	0,2885

Döviz Kuru (-2)	-185,0171	-3,9179	0,0002
C	31,1819	2,3093	0,0228
R^2= 0,8015		Akaike Bilgi Kriteri: 9,7573	
Düzeltilmiş R^2= 0,7887		Schwarz Bilgi Kriteri: 9,9472	
F İstatistiği: 62,3324		Hannan-Quin Kriteri: 9,8344	
F İstatistiği Olasılık: 0,0000		Durbin-Watson: 2,0762	

Seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi araştırıldıktan sonra nedenselliğin varlığı ve yönü hakkında bilgi sahibi olmak için Toda-Yamamoto (1995) nedensellik testi yapılacaktır. CDS ve döviz kuru arasındaki Toda-Yamamoto nedensellik analizi sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçları*

Bağımlı Değişken	MWALD İSTATİSTİKLERİ		d_{max}	Gecikme (k)	Nedenselliğin Yönü
	CDS	DK			
CDS	-	27,10 [0,0000]	1	2	DK ⟶ CDS
DK	1,50 [0,4721]	-			CDS — DK

*Köşeli parantez içindeki değerler olasılık (probability) değerleridir.

Toda- Yamamoto nedensellik testine göre döviz kurundan CDS'e doğru güçlü bir nedensellik vardır. CDS'ten döviz kuruna doğruysa nedensellik yoktur.

3.2. CDS ve Faiz İlişkisi

CDS ve faiz arasındaki ilişkiyi analiz etmek için uygun gecikme uzunluğu Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Gecikme uzunluğunun tespiti

Gecikme (k)	AIC	SC	HQ	Sonuç
0	15,45434	15,50181	15,47361	SC ve HQ kriterlerine göre uygun gecikme uzunluğu 1 (Bir)'dir. Birinci gecikmede LM testi sonucuna göre otokorelasyon yoktur (Olasılık: 0,8623)..
1	12,17532	12,31775*	12,23314*	
2	12,16705*	12,40443	12,26341	
3	12,22895	12,56128	12,36386	
4	12,21462	12,64190	12,38808	

CDS ile faiz arasındaki uzun dönemli ilişkiyi belirlemek üzere yapılan F testi ve kritik değerler Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. F istatistiği karşılaştırma tablosu (Sınır testi)

Bağımsız Değişken Sayısı (k)	F Değeri	Kritik Değerler (%5)	
		Alt Sınır	Üst Sınır
1	5,68	3,62	4,16

Sınır testi sonucunda hesaplanan F değeri tablo kritik değerlerinin üzerinde olduğu için CDS ile faiz oranı arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğu yani H_1 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ARDL sınır testi yaklaşımına göre CDS değişkeni ile faiz değişkeni uzun dönemde beraber hareket etmektedirler.

ARDL (1,1) modeli parametreleri Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. ARDL(1,1) modeli tahmin sonuçları

Bağımlı Değişken: CDS			
Bağımsız Değişkenler	**Katsayılar**	**t İstatistiği**	**Olasılık**
CDS (-1)	0,7442	11,9782	0,0000
Faiz	13,0550	3,3802	0,0010
Faiz (-1)	-8,5917	-2,1318	0,0352
C	-18,3064	-1,0159	0,3118
R^2= 0,7712		Akaike Bilgi Kriteri: 9,8138	
Düzeltilmiş R^2= 0,7652		Schwarz Bilgi Kriteri: 9,9072	
F İstatistiği: 129,2459		Hannan-Quin Kriteri: 9,8517	
F İstatistiği Olasılık: 0,0000		Durbin-Watson: 2,0306	

CDS ile faiz arasındaki Toda-Yamamoto (1995) nedensellik analizi Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçları*

Bağımlı Değişken	**MWALD İSTATİSTİKLERİ**		**d_{max}**	**Gecikme (k)**	**Nedenselliğin Yönü**
	CDS	**FA**			
CDS	-	10,22 [0,0060]	1	1	FA ⟶ CDS
FA	0,17 [0,9184]	-			CDS — FA

*Köşeli parantez içindeki değerler olasılık değerleridir.

Toda- Yamamoto nedensellik testine göre faizden CDS'e doğru nedensellik vardır. CDS'ten faize doğru ise nedensellik yoktur. Buna göre faizdeki değişimler CDS'i etkilemektedir.

3.3. CDS ve Enflasyon İlişkisi

CDS ile enflasyon arasındaki ilişkiyi analiz etmek için uygun gecikme uzunluğu Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. Gecikme uzunluğunun tespiti

Gecikme (k)	AIC	SC	HQ	Sonuç
0	21,99127	22,03875	22,01054	AIC, SC ve HQ kriterlerine göre uygun gecikme uzunluğu 1 (Bir) 'dir. Birinci gecikmede LM testi sonucuna göre otokorelasyon yoktur. (Olasılık: 0,1891)
1	13,99559*	14,13802*	14,05341*	
2	14,02552	14,26290	14,12188	
3	14,03854	14,37087	14,17345	
4	14,03293	14,46021	14,20638	

CDS ile enflasyon arasındaki uzun dönemli ilişkiyi belirlemek üzere yapılan F testi ve kritik değerler Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15. F istatistiği karşılaştırma tablosu (Sınır testi)

Bağımsız Değişken Sayısı (k)	F Değeri	Kritik Değerler (%5)	
		Alt Sınır	Üst Sınır
1	3,08	3,62	4,16

Sınır testi sonucunda hesaplanan F değeri tablo kritik değerlerinin altında olduğu için CDS ve enflasyon arasında eşbütünleşme ilişkisinin olmadığı yani H_0 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

ARDL (1,0) modeli parametreleri Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16: ARDL(1,0) modeli tahmin sonuçları

Bağımlı Değişken: CDS			
Bağımsız Değişkenler	**Katsayılar**	**t İstatistiği**	**Olasılık**
CDS (-1)	0,8533	17,6247	0,0000
Enflasyon	-0,0103	-0,1698	0,8654
C	34,2678	1,8025	0,0741
R^2= 0,7325		Akaike Bilgi Kriteri: 9,9533	
Düzeltilmiş R^2= 0,7279		Schwarz Bilgi Kriteri: 10,0234	
F İstatistiği: 158,8610		Hannan-Quin Kriteri: 9,9817	
F İstatistiği Olasılık: 0,0000		Durbin-Watson: 2,0351	

CDS ile enflasyon arasında eşbütünleşme ilişkisine bakıldıktan sonra iki değişken arasındaki Toda-Yamamoto (1995) nedensellik analizi Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17. Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçları*

Bağımlı Değişken	MWALD İSTATİSTİKLERİ		d_{max}	Gecikme (k)	Nedenselliğin Yönü
	CDS	ENF			
CDS	-	0,05 [0,8158]	1	1	ENF — CDS
ENF	0,45 [0,5002]	-			CDS — ENF

*Köşeli parantez içindeki değerler olasılık değerleridir.

Toda-Yamamoto nedensellik testine göre CDS'ten enflasyona doğru ve enflasyondan CDS'e doğru nedensellik yoktur.

Sonuç olarak her bir analiz incelendiğinde yapılan ARDL eşbütünleşme testi ve Toda Yamamoto nedensellik testleri sonucunda CDS ve diğer üç değişken arasındaki ilişkiler Tablo 18'de özetlenmiştir.

Tablo 18: ARDL Testi ve Toda-Yamamoto nedensellik testi sonuçları özeti

ARDL Testi (Uzun Dönem)			Toda-Yamoto Nedensellik Testi (Kısa Dönem)		
CDS	⟷	Döviz Kuru	CDS	—	Döviz Kuru
			Döviz Kuru	⟶	CDS
CDS	⟷	Faiz	CDS	—	Faiz
			Faiz	⟶	CDS
CDS	—	Enflasyon	CDS	—	Enflasyon
			Enflasyon	—	CDS

⟷ :Eşbütünleşme var
— :Eşbütünleşme yok
⟶ :Tek yönlü nedensellik
— :Nedensellik yok

SONUÇ

Çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan ekonometrik analizlerin bulguları incelendiğinde ülke riskini temsil eden CDS ile temel makroekonomik göstergelerden olan döviz kuru ve faiz arasında uzun dönemli ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre döviz kuru, faiz oranları ve CDS primleri uzun dönemde beraber hareket etmektedir.

Nedensellik analizi incelendiğinde ekonometrik bulgulara göre döviz kuru ile CDS arasında döviz kurundan CDS'e doğru tek yönlü güçlü bir nedensellik analizi tespit edilmiştir. Benzer şekilde faiz oranı ile CDS arasında faiz oranından CDS'e doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Enflasyon oranı ve CDS arasında ise herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır.

Bulunan sonuçlar makro ekonomik değişkenlerin ülke riski üzerindeki etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Döviz kuru ile faiz oranı uzun dönemde CDS'in nedeni olabilmektedir. Bulunan sonuçlar teoriyi destekler niteliktedir. Sonuçlar literatürdeki diğer sonuçlarla karşılaştırıldığında genel olarak literatüre uyumlu olduğu da görülmektedir. Çalışmanın sonuçları Özpınar (2018), Kılcı (2017), Kar (2016), Başarır ve Keten (2016), Chen (2012) çalışmalarının sonuçlarıyla uyumlu olup döviz kurları ve faiz oranlarının CDS'i etkilediği sonucunu desteklemektedir. Diğer taraftan Çonkar ve Vergili (2017)'nin ulaştığı döviz kuru ile CDS arasında uzun dönemli ilişki yoktur sonucu ile ise uyuşmamaktadır.

CDS primlerinin ülke riskini temsil ettiğini ve CDS primlerinin artması halinde ülke riskinin arttığını görmekteyiz. Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında CDS primlerindeki değişmelerin döviz kurundaki ve faiz oranlarındaki değişmenin bir göstergesi olabileceği söylenebilir. Bu kapsamda yatırıcılar CDS primlerindeki artış yada azalmalara göre faiz ve döviz yatırım pozisyonlarını belirleyerek olası zararlarını minimum düzeye indirebilirler.

Çalışmanın elde etiği bulgular, ulaşılan sonuçlar açısından literatürle ve teoriyle uyumlu bir sonuç çıkması beklenen bir şeydir. Çalışmanın geliştirilmesi açısından analize farklı makroekonomik değişkenlerin eklenmesi ile daha da zenginleştirilmesi söz konusu olabilir. Ayrıca çalışmayı tek bir ülkede yapmak yerine farklı ülkelerde uygulanması ilgi çekici sonuçlara ulaşılmasına neden olabilir. Çalışmanın geliştirilmesi açısından bu faktörlerin göz önüne alınmasının katkısı olacağı kanaatini taşımaktayız.

KAYNAKÇA

Akkaya, M. (2017). Türk Tahvillerinin CDS Primlerini Etkileyen İçsel Faktörlerin Analizi. Maliye Finans Yazıları. 107, 29-146.

Akkuş, H. T., Sakarya, Ş. ve Tüzün, O. (2018). Tahvil Faizleri ile CDS Primleri Arasındaki Oynaklık Yayılım Etkilerinin Belirlenmesi. Bankacılar Dergisi. 29 (104), 41-54.

Aksoylu, E. ve Görmüş, Ş. (2018). Gelişmekte Olan Ülkelerde Ülke Riski Göstergesi Olarak Kredi Temerrüt Swapları: Asimetrik Nedensellik Yöntemi. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 14 (1), 15-33.

Aktuğ, R. E., Vasconcellos, G. ve Bae, Y. (2012). The Dynamics of Sovereign Credit Default Swap and Bond Markets: Empirical Evidence from the 2001 to 2007 Period. Applied Economics Letters, 19, 251-259.

Andenmatten, S. ve Brill, F. (2011). Did the CDS Market Push up Risk Premia for Sovereign Credit?. Swiss Society of Economics and Statistics. 147 (3), 275-302.

Arouri, M., Hammoudeh, S. Jawadi, F. ve Nguyen, D. K. (2014). Financial Linkages between US Sector Credit Default Swaps Markets, Journal of International Financial Markets, Institutions & Money. 33, 223-243.

Asandului, M. Lupu, D., Mursa, G. C. ve Musetescu, R. (2015). Dynamıc Relatıons Between CDS and Stock Markets in Eastern European Countrıes. Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, 4, 151-170.

Avino, D. ve Nneji, O. (2014). Are CDS spreads predictable? An Analysis of Linear and Non-Linear Forecasting Models, International Review of Financial Analysis. 34, 262-274.

Aydın, G .K., Hazar, A. ve Çütçü, İ. (2016). Kredi Temerrüt Takası ile Menkul Kıymet Borsaları Arasındaki İlişki: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülke Uygulamaları. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. 1 (2), 1-21.

Aydın, G. K. (2015). Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde CDS Primleri ile Borsa Kapanış Endeksleri Arasındaki Etkileşimin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başarır, Ç. ve Keten, M. (2016). Gelişmekte Olan Ülkelerin CDS Primleri ile Hisse Senetleri ve Döviz Kurları Arasındaki Kointegrasyon İlişkisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 8 (15), 369-380.

Bektur, Ç. ve Malcıoğlu, G. (2017). Kredi Temerrüt Takasları ile BIST 100 Endeksi Arasındaki İlişki: Asimetrik Nedensellik Analizi. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 17 (3), 73-83.

Bozkurt, İ. (2015). Finansal İstikrar ile CDS Primleri Arasındaki İlişkinin Bulanık Regresyon Analizi ile Tespiti: Türkiye Örneği. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi. 6(13), 654-80.

Bozkurt, İ. ve Kaya, M. V. (2017). Arap Baharı Coğrafyasından Gelen Haberlerin CDS Primlerine Etkisi: Türkiye Örneği. International Journal of Economic and Administrative Studies. 20, 1-16.

Chau, F., Han, C. ve Shi, S. (2018). Dynamics and Determinants of Credit Risk Discovery: Evidence from CDS and Stock Markets. International Review of Financial Analysis. 55, 156-169.

Chen, R. R., Cheng, X. Ve Wu, L. (2012). Dynamic Interactions Between Interest-Rate and Credit Risk: Theory and Evidence on the Credit Default Swap Term Structure. Review of Finance, 17, 403-441.

Çavdar, M. (2015). Avrupa Borç Krizi Sonrası Euro Bölgesi Ülkelerinin Bono Getirileri İle CDS Primleri ve Kredi Notları Arasındaki İlişki. Maliye Finans Yazıları. 104, 145-166.

Çonkar, M. K. ve Vergili, G. (2017). Kredi Temerrüt Swapları ile Döviz Kurları Arasındaki İlişki: Türkiye İçin Amprik Bir Analiz. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 10 (4), 59-66.

Danacı, M. C., Şit, M. ve Şit, A. (2017). Kredi Temerrüt Swaplarının (CDS'lerin) Büyüme Oranıyla İlişkilendirilmesi: Türkiye Örneği. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 9 (2), 67-78.

Değirmenci, N. ve Pabuçcu, H. (2016). Borsa İstanbul ve Risk Primi Arasındaki Etkileşim: VAR ve NARX Model. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. 4 (35), 248-261.

Delatte, A. L., Gex, M. ve Villavicencio, A. L. (2012). Has the CDS Market İnfluenced the Borrowing Cost of European Countries during the Sovereign Crisis?. Journal of International Money and Finance. 31, 481-497.

Delis, M. D. ve Mylonidis, N. (2011). The Chicken or the Egg? A Note on the Dynamic İnterrelation between Government Bond Spreads and Credit Default Swaps. Finance Research Letters. 8, 163-170.

Dickey, D. A. ve Fuller, W. A. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. Journal of the American Statistical Association, 74 (366), 427-431.

Enders, W. (2010). Applied Time Series Econometrics. New York: Wiley.

Erdil, T. B. (2008). Finansal Türevler ve Kredi Temerrüt Swaplarının Teori ve Uygulamaları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eren, M. ve Başar, S. (2016). Makroekonomik Faktörler ve Kredi Temerrüt Takaslarının BIST-100 Endeksi Üzerindeki Etkisi: ARDL Yaklaşımı. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 30 (3), 567-589.

Ersan, İ. ve Günay, S. (2009). Kredi Riski Göstergesi Olarak Kredi Temerrüt Swapları (CDSs) ve Kapatma Davasının Türkiye Riski Üzerine Etkisine Dair Bir Uygulama. Bankacılar Dergisi. 71, 3-22.

Esen, S., Zeren, F. ve Şimdi, H. (2015). CDS and Stock Market: Panel Evıdence under Cross-Sectıon Dependency. South-Eastern Europe Journal of Economics. 1, 31-46.

Fung, H. G., Sierra, G. E., Yau, J. ve Zhang, G. (2008). Are the U.S. Stock Market and Credit Default Swap Market Related? Evidence from the CDX Indices. Journal of Alternative Investments. https://ssrn.com/abstract=1156600.

Gün, M., Kutlu, M. ve Karamustafa, O. (2016). Gezi Parkı Olaylarının Türkiye Kredi Temerrüt Swapları (CDS) Üzerine Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi. 8 (1), 556-575.

Hancı, G. (2014). Kredi Temerrüt Takasları ve BIST-100 Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Maliye Finans Yazıları. 28(102), 9-22.

Kar, M., Bayat, T. ve Kayhan, S. (2016). Impacts of Credit Default Swaps on Volatility of the Exchange Rate in Turkey: The Case of Euro. International Journal of Financial Studies. 4 (14), 1-18.

Kargı, B. (2014). Credıt Default Swap (CDS) Spreads: The Analysıs of Tıme Serıes for the Interactıon wıth the Interest Rates and the Growth in Turkısh Economy. Montenegrin Journal of Economics, 10 (1), 59-66.

Kaya, B., Öner Kaya, E. ve Yalçıner, K. (2015). Türkiye'nin Derecelendirme Notları ve Kredi Temerrüt Swap Primlerinin Ekonomik ve Sosyal Olaylara Tepkisinin Analizi. Maliye Finans Yazıları. (103), 85-112.

Keblowski, P. (2011). The Behaviour of Exchange Rates in the Central European Countries and Credit Default Risk Premiums. Central European Journal of Economic Modelling and Econometrics. 3, 221-237.

Keten, M., Başarır, Ç. ve Kılıç, Y. (2013). Kredi Temerrüt Takası ile Makroekonomik ve Finansal Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, XVII. Finans Sempozyumu'unda Sunulmuş bildiri.

Kılcı, E. N. (2017). CDS Primleri ile Ülke Kredi Riski Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi; Türkiye Örneği. Maliye Finans Yazıları. 108, 71-86.

Koy, A. (2014). Kredi Temerrüt Swapları ve Tahvil Primleri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. International Review of Economics and Management, 2 (2), 63-79.

Kwiatkowski, D., Phillips, P. C., Schmidt, P. ve Shin, Y. (1992). Testing The Null Hypothesis of Stationarity Against The Alternative of A Unit Root. Journal of Econometrics, 54, 159-178.

Lee, J. (2017). An Empirical Study on Spillover Effects between CDS and FX at Korean Market. World Journal of Research and Review. 4 (5), 15-20.

Lovreta, L. ve Mladenovic, Z. (2018). Do the Stock and CDS Markets Price Credit Risk Equally in the Long-run?. European Financial Management Association 2018 Annual Meetings June 27-30 Milan/Italy Sunulmuş bildiri, 1-41.

Mackinnon, J. G. (1996). Numerical Distribution Functions for Unit Root and Cointegration Tests. Journal of Applied Econometrics. 11, 601-618.

Mateev, M. ve Marinova, E. (2017). Relation between Credit Default Swap Spreads and Stock Prices: A Non-linear Perspective. Journal Economics Finance. 1-26.

Özkaplan, D. (2011). Turkısh Credıt Default Swap and Relatıonshıp wıth Fınancıal Indıcators. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özpınar, Ö., Özman, H. ve Doru, O. (2018). Kredi Temerrüt Takası (CDS) ve Kur-Faiz İlişkisi : Türkiye Örneği. Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi-BSPAD. 2 (4), 31-45.

Pereira, J., Sorwar, G. ve Nurullah, M. (2018). What Drives Corporate CDS Spreads? A Comparison across US, UK and EU Firms. Journal of International Financial Markets, Institutions & Money. 30, 1-13.

Pesaran, M. H., Shin, Y. ve Smith, R .J. (2001). Bounds Testing Approach to The Analysis of Level Relationships. Journal of Applied Econometrics. 16 (3), 289-326.

Peseran, M. H. ve Shin, Y. (1997). An Autoregressive Distributed Lag Modelling Approach to Cointegration Analysis. Symposium at the Centennial of Ragnar Frisch.

Phillips, P. B. C. ve Perron, P. (1988). Testing for a Unit Root in Time Series Regression. Biometrika. 75, 335-346.

Shahzad, S. J. H., Mensi, W., Hammoudeh, S., Balcilar, M. ve Shahbaz, M. (2018). Distribution Specific Dependence and Causality between İndustry-Level U.S. Credit and Stock Markets. Journal of International Financial Markets, Institutions & Money. 52, 114-133.

Sovbetov, Y. ve Saka, H. (2018). Does it Take Two to Tango: Interaction Between Credit Default Swaps and National Stock Indices, Journal of Economics and Financial Analysis, 2 (1), 129-149.

Şahin, C. ve Altay, H. (2016). Examination of the Relationship between Turkey's Credit Default Swap (CDS) Points and Unemployment. Eurasian Business & Economics Journal. 4, 52-67.

Toda, H. Y. ve Yamamoto, T. (1995). Statistical Inference in Vector Autoregressions with Possibly Integrated Processes. Journal of Econometrics. 66, 225-250.

Ulusoy, A. ve Yılmaz, H. (2017). Kredi Notu Eleştirilerini Test Eden Mekanizma: CDS Primleri. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 13 (1), 61-77.

Xıang, V., Chng, M. ve Fang, V. (2013). Transmıgratıon across Prıce Dıscovery Categorıes: Evıdence from the U.S. CDS and Equıty Markets. Journal of Futures Markets. 33 (6), 573-599.

Yenice, S. Hazar, A. (2015). A Study for the Interactıon between Rısk Premiums and Stock Exchange in Developing Countries. Journal of Economics, Finance and Accounting. 2 (2), 135-151.

Yılmaz, A. ve Çetiner, Ö. (2017). Rısk in Turkısh Economy; The Lınkage between Credıt Default Swap (CDS), Current Account Deficıt and Exchange Rate. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi (USAK'17). 563-577.

Yüksel, A. ve Yüksel A. (2017). Avrupa Borç Krizi Döneminde Global Risk Faktörleri ve Ülke Kredi Temerrüt Takası Primi İlişkisi: 19 Ülke Örneği. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi. 36, 1-18.

TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN YAPISI VE SORUNLARI

Doç. Dr. Fetullah Akın
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisat Bölümü

ÖZET

Döviz kurundaki yükselmelere karşı Türk bankacılık sektörünün dayanıklılığının hangi ölçüde olduğunun tespiti çok önemlidir. Bu durum, Türk Bankacılık sektörünün bilançolarından hareketle analiz edilmiştir. Türk bankalarının sermaye yapılarının güçlü olduğu, toplam aktiflerinin hızlı bir şekilde arttığı, kârlılık oranlarının yükseldiği, takipteki alacakların oransal olarak çok düştüğü, mevduatlarından daha fazla kredi verebildikleri ve döviz açık pozisyonlarını tamamen kapatıp döviz fazlasına sahip oldukları görülmektedir. Türk Bankacılık sektöründe mevduat vadelerinin çok kısa olduğu ve yabancı para mevduat oranının Türk parası mevduat oranını aştığı görülmektedir. Ayrıca Türk bankacılık sektörünün Avrupa Birliği ülkeleri ile mukayese edildiğinde çok küçük kaldığı ve bu sebeple mudilerin bankacılık sektörüne güveninin düşük seyrettiği olumsuz sonuçlarına varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: bankacılık, bankacılık sektörü, finansal erişim

PROBLEMS AND STRUCTURE OF TURKISH BANKING SECTOR

ABSTRACT

It is very important to determine the extent of the resilience of the Turkish banking sector against the increase in the exchange rate. This situation was analyzed from the balance sheets of the Turkish banking sector. It is seen that

the Turkish banks have strong capital structures, their total assets increased rapidly, their profitability ratios increased, NPLs decreased substantially, they gave more loans than their deposits and they closed their foreign exchange open positions and they had foreign exchange surplus. It is observed that deposit maturities are very short in Turkish Banking sector and the foreign currency deposit ratio exceeds the deposit rate of Turkish Lira. In addition, the Turkish banking sector is very small compared to the European Union countries, and therefore the confidence of depositors in the banking sector has been observed to be low.

Keywords: banking, banking sector, financial Access

GİRİŞ

1929 büyük dünya buhranı da dâhil olmak üzere, dünyadaki ekonomik krizlerin hemen hemen hepsi finansal piyasalardaki kriz ile başlamıştır. Ekonomik verilere bağlı olarak bu piyasalarda krize yol açacak volatiliteler meydana gelebilir. Bilindiği gibi, bir üründe yaşanan fiyat oynaklığı volatilite olarak tanımlanıyor ve ekonomide hareketliliğin yaşandığı ülkelerde sıklıkla araştırılıyor. Finansal piyasalarda önemli bir yeri olan volatilite, belirsizliğin yükseldiği dönemlerde ön plana çıkıyor. Panik, finansal piyasalarda başlar. Finansal piyasalardaki panik ve volatilitenin yüksek olması tedrici olarak reel sektörü de etkileyerek, ekonomik krize, üretim düşüşüne ve istihdamın azalışına yol açar.

Meydana gelecek bir dalgalanma ve paniğe karşı finansal piyasaların bunu massedecek tarzda sağlam tutulması, ekonomik krizi önlemenin en önemli ve birinci şartıdır.

Mal ve hizmet üretimi olarak ifade ettiğimiz reel sektörün gelişimi, işlemesi, büyümesi büyük ölçüde finansal sektörün varlığına, gelişmişlik derecesine, işleme mekanizmasına bağlıdır. Finansal sektörü iyi işlemeyen, güçlü olmayan bir ekonominin reel sektörü de zayıf kalır. Reel sektörün arkasındaki en güçlü destek şüphesiz ki finansal sektördür.

Finansal piyasalarda krizin ortaya çıkması, ekonomiye olan güvenin sarsılmasıyla başlar. Ekonomiye olan güvenin derecesi ise ekonomik verilere bağlıdır. Devletin ekonomiyi idare etmesi bakımından; bütçe açığı, devlet iç ve dış borçları ile cari açığının GSYH'a oranları önemli kriterlerdir. Ekonomi aktörleri, bu kriterlere bakarak finansal piyasalardaki pozisyonlarını belirlemeye çalışır. Bu aktörlerin finansal piyasalardaki pozisyonları, bu piyasalardaki istikrarı belirlemede çok önemli olmaktadır.

Ekonomi aktörlerinin hassasiyetleri; gelişmiş ülkelere göre gelişmekte olan ülkelerde; büyük ekonomilere göre küçük ekonomilerde daha yüksektir. Dolayısıyla gelişmiş ve büyük ekonomilere göre, küçük ve gelişmekte olan ekonomilerde ekonomik kırılganlık daha yüksektir. Bu çerçevede ülkenin idare edilebilir olması, siyasi istikrar ve yönetilebilirliği de ekonomi aktörlerinin güvenini önemli ölçüde etkilemektedir.

Finansal piyasaların en önemli aktörü şüphesiz ki, bankalardır. Bunun için Türk bankacılık sektörü, bilançolarından hareketle geniş bir şekilde analiz edilmiş ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu bakımdan bankaların; sermaye yapıları, borçları ve açık pozisyonlarının sürdürülebilir durumda olması gerekir. Dolayısıyla bankaların volatiliteye, paniğe ve saldırılara karşı dayanıklı olmaları önemli olmaktadır. Bu makalede Türk bankacılık sektörünün bilançoları incelenerek krize karşı dirençleri analiz edilmiştir.

1. TÜRK BANKACILIK VE FINANS SEKTÖRÜ

Bankacılık sektörü, Türk finansal sisteminin en önemli unsuru olmasının yanında tüm ekonomiyi etkileyen büyük bir sektördür. Bankacılık sektörü ekonomide kaynak aktarımına aracılık eden finansal sistemin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bankacılık sektörünün finansal sistem içindeki nispi payı, iktisadi ve sosyal gelişmenin seviyesine bağlı olarak her ülkede farklılık gösterebilmektedir.

Finansal sistem içinde bankacılık sektörünün nispi payı, genellikle sosyal ve iktisadi gelişmeye paralel olarak azalmaktadır. Türkiye'de de zaman içinde bankacılık sektörünün finansal sistem içindeki payı azalmış olmakla birlikte hala çok yüksek düzeydedir.

Türkiye'de finansal sistem içinde bankalar dışında Sigorta Şirketleri, Menkul Kıymet Yatırım Fonları, Finansal Kiralama Şirketleri, Emeklilik Fonları, Menkul Kıymet Aracı Kurumları, Tüketici Finans Şirketleri, Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları ve Menkul Kıymet Yatırım Ortaklıkları yer almaktadır.

Türkiye'de 2009 yılı itibarıyla finansal sistemin bilanço büyüklüğünün %88,3'ünü bankacılık sektörü oluşturmaktadır (TBB Bankacılık Çalışması, 2012). 2001 yılı sonrasında finansal kesim içinde yer alan diğer kollardaki gelişmelere karşın bankacılık sektörünün sistem içindeki ağırlığı açık ara sürmektedir.

Finansal sisteme erişmenin en önemi araçlarından bir tanesi bankacılık sektörüdür. Türk Bankacılık Sektöründe Aralık 2017 döneminde, 33 adet Mevduat, 13 adet Kalkınma Yatırım ve 5 adet Katılım Bankası olmak üzere toplam 51

banka olduğu görülmektedir. Bankacılık sektörünün bir önceki çeyreğe göre (Eylül 2017) şube sayısı 78 adet, personel sayısı 1392 kişi azalmıştır. Aralık 2017 dönemi itibarıyla şube sayısı 11.585 adet ve personel sayısı 208.280 kişidir (BDDK 2017).

Ticari Bankalar: Mevduat bankaları olarak da ifade edilen ticari bankalar, bankacılığın çatısını ve en önemli yapısını oluştururlar. Ticari bankacılık, para ve paranın ikamesi olan menkul değerlerin alım ve satım faaliyetleri yapan aracı kurumlar olarak tanımlanabilir. Ticari bankaların esas fonksiyonu; tasarruf sahiplerinin tasarruflarını toplamak ve bu fonları hem kendileri hem de milli ekonomi için mümkün olan en uygun alanlarda, özellikle reel ekonominin finansmanında kredi olarak değerlendirmektir (Erdem, E. 2014: 166).

Ticari bankaların başka önemli özelliği ise merkez bankalarına benzer şekilde satınalma gücü yaratmalarıdır. Vadesiz mevduatta yarattıkları kaydi para, satınalma gücüne en iyi örnektir. Ticari bankalar; gerçek kişilere, firmalara, diğer mali kurumlara, devlete veya dış aleme açtıkları kredilerin büyük bir bölümünü kendi ürettikleri para ile karşılamaktadırlar. Ekonomi aktörleri, ticari bankaların ürettikleri satınalma gücünü ödeme aracı olarak kullanmaktadır.

Ticari bankalar, sanayinin gelişmesiyle birlikte, özellikle döner sermaye ihtiyaçlarını karşılamak üzere sanayinin finansmanını da sağlama noktasında önemli bir görev daha üstlenmişlerdir. Sanayi kuruluşlarının; ham madde almak, ücret ve vergi ödemek gibi ihtiyaç duydukları orta vadeli finansman için gerekli krediyi ticari bankalar sağlamaktadır. Ticari bankalar, bazen de daha büyük yatırımlar için kredi taleplerini karşılama yerine, sanayi kuruluşlarıyla iştiraklere girmişlerdir (Ergin, F. 1980).

Ticari bankaların müşterilerine yaptıkları başka hizmetler şöyle sıralanabilir:

Müşterilerin emirleriyle havale yollamak veya almak, tahvil ve hisse senetleri emisyonuna aracılık yapmak, bunların faiz ve temettü kuponlarını ödemek, itfa edilmiş senetlerin bedellerini tahsil etmek, kefalet mektubu ve kabul kredisi vermek, kiralık kasalar servisini işletmek, plasman konuları hakkında danışmanlara yardımcı olmak, sigorta poliçeleri satmak, kredi kartları ve banka kartları ile müşterilerinin ödeme yapmalarını sağlamak, yabancı ülkelerden kredi arayan veya oralarda pazar açmak isteyenlere gerekli hizmetleri temin etmek…

Katılım bankacılığı: Katılım bankacılığın oluşturulma düşüncesi çok eskilere dayanır. Bütün semavi dinlerde faiz yasaklanmıştır. Semavi dinlere inanan nüfusun hatırı sayılır bir kısmı, mevcut bankacılık sistemini faiz yönünden dolayı dini açıdan doğru bulmamaktadır. Bu kesimlerin tasarrufları genellikle iddihar

(gömüleme) edilmekte ve ekonomiye kazandırılmamaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu iddiharlar, çoğunlukla para ikamesi yoluyla ya yabancı para ya da altın olarak evlerde saklanmaktadır. Bunun ekonomik olarak iki açıdan olumsuz sonucu ortaya çıkmaktadır:

Bir yandan ülkenin çeşitli zorluklarla ve teşviklerle kazandığı döviz iddihar edildiği için ekonomiye katkısı azalmakta, dövize olan ihtiyacın şiddeti yükselmekte, diğer yandan yatırımlar için tasarruf yetersizliği yaşayan bu ülkelerin var olan tasarrufları da iddihara gitmektedir.

İslam dünyasında 1960'lardan beri faizsiz bankacılık sistemi "İslamcı" entelektüel çevrelerde yoğun bir şekilde tartışmakta ve önemli bir taraftar bulmaktadır. İşte katılım bankacılığı, bu anlamda ekonomide önemli bir ihtiyacı gidermekte ve iddihar probleminin çözülmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. 1963 yılında Mısır'da katılım bankacılığı veya faizsiz bankacılık olarak "İslam Tasarruf Bankası" kurulmuştur. 1975 Yılında Suudi Arabistan'da, Türkiye'nin de iştirak ettiği "İslam Kalkınma Bankası" kurulmuştur. Günümüzde, başta ABD olmak üzere çoğunlukla Müslüman ülkede çok sayıda katılım bankası mevcuttur.

Türkiye'de ilk defa 1983 yılında Bakanlar Kurulunca alınan bir kararla "Özel Finans Kurumları" başlığıyla katılım bankacılığın kuruluşuna müsaade edilmiş, 1999 yılında yapılan bir değişiklikle Bankalar Kanunu kapsamına dâhil edilmiş, 2005 yılında düzenlenen bankacılık kanunu ile "Özel Finans Kurumları" ismi, "katılım bankacılığı" olarak değiştirilmiştir.

Kalkınma ve Yatırım bankacılığı: Kalkınma bankaları daha çok gelişmekte olan ülkelerde, yatırım bankaları ise gelişmiş ülkelerde faaliyet göstermektedir. Yatırım bankaları; sermaye piyasası gelişmiş ülkelerde atıl fonlara sahip kurumsal yatırımcılara, fonlarını menkul değerlerin alım ve satımı ile değerlendirmelerinde aracılık ve danışmanlık yapan, işletmelere doğrudan kredi vermeyen, ancak işletmelerinin orta ve uzun vadeli fon ihtiyaçlarını karşılayan finansal kuruluşlardır. Yatırım bankaları, fon ihtiyacı duyan firmalara menkul değerlerinin satışına aracılık ederek, satarak, teminat vererek, bunlara danışmanlık yaparak, bu firmaların ihraç ettiği tahvillerin faizi ve anapara ödemesini garanti ederek faaliyette bulunurlar (Erdem, E. 2014: 232).

Kalkınma bankaları ise, gelişmekte olan ülkelerde sermaye yetersizliği çeken firmalara veya büyük sanayi firmalarının yapacağı yeni yatırımlara kaynak ve teknik yardım sağlayarak sanayi gelişmeyi hızlandırmak amacını güden finansal kuruluşlardır. Ancak Türkiye'de yatırım ve kalkınma bankaları ayırımı yapılmamıştır. Bu alanla ilgili kurulu olan bankalar, hem yatırım hem de kal-

kınma bankalarının faaliyetlerini yürütmektedir. Kamu sermeyeli Türk Eximbank, İller Bankası ve Türkiye Kalkınma Bankası en önemli üç banka olarak Türkiye'de faaliyet göstermekte, diğer on yatırım ve kalkınma bankası ise özel sermayeli bankalar olarak faaliyet göstermektedirler.

Türkiye'nin gelişmiş ülkelerin düzeyine gelebilmesi için bankacılık içinde reel sektöre uzun vadeli kredi imkânı veren yatırım ve kalkınma bankacılığının gelişmiş olması gerekirdi. Ancak Türkiye'de böyle bir bankacılık yapısı mevcut olmayıp bankaların yarısından fazlası mevduat bankasıdır (BDDK, 2015). Mevduat bankacılığı ise uzun vadeli kredi verme imkânına sahip değildir.

2. FİNANSAL ERİŞİM

Yatırımların kaynağını tasarruflar oluşturmakta, gerekli yatırım için iç tasarrufun yeterli seviyede sağlanması iktisatçıların üzerinde çok vurgu yaptığı önemli bir konu olmaktadır. Yatırımların kaynağını oluşturacak tasarruflara aracılık eden ise bankalardır. Bankalar, kendilerine yatırılan tasarruflar ya da fonların miktarı kadar üretime katkıda bulunabilirler. Bir ülkede finansal siteme erişim düzeyi; tasarruf edilen fonların ekonomiye kazandırılma düzeyini belirlediği gibi, tasarruf miktarının da belirleyicisi konumundadır. Başka bir ifadeyle; bir ülkede finansal sisteme erişim düzeyi arttıkça, tasarruf miktarı artmakta ve tasarruf edilen fonların ekonomiye kazandırılması sağlanmaktadır.

Finansal erişim, bir ülkede herhangi bir finansal kurumda herhangi bir hesabı olan yetişkinlerin oranı olarak tanımlanmaktadır. Akademik çalışmalar, finansal hizmetlere erişimin finansal gelişim ve ekonomik kalkınma ile yakından ilgisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, finansal erişimin ve derinliğinin yükselmesinin, yoksulluğu azaltıcı ve gelir dağılımını düzeltici etkileri tespit edilmiştir (TCMB 2011).

Birçok gelişmiş ülkede, finansal hizmetlere erişim oranı yüzde 90'lar seviyesinde olup, bir banka hesabı olmayan kişilerin sayısı çok sınırlıdır. Gelişmiş ülkeler, toplumun bu en "uzağındakileri" bile, sisteme kazandırmayı amaçlayan yeni programlar ve yeni finansal teknikler geliştirmeye çalışmaktadır. Hatta bazı gelişmiş ülkelerde, belirli finansal hizmetlere erişim olmadan, bir insanın barınma, gıda, eğitim, iş, sağlık ve sosyal güvenlik gibi temel ihtiyaçlarını yeteri kadar karşılayıp karşılayamayacağı tartışılmaktadır. Mesela yetişkin kişilerin finansal sisteme erişim oranları, Hollanda'da %100, Almanya'da %97, İngiltere'de %91'dır (Türkmenoğlu, S. Y. 2017). Bunun aksine, birçok gelişmekte olan ülkede ise genel olarak toplumun yarısından fazlasının hatta bazı bölgelerde yüzde 95'inin finansal sistemin dışında olması dikkat çekmektedir. Türkiye'de ise yetişkinlerin finansal siteme erişim oranı %51'dir (TCMB, 2011).

OECD (2005) araştırmalarına göre, sistem dışında kalan kişi ve kurumların sistem içine çekilmesiyle, bir ülkede tasarruf miktarı önemli ölçüde artmaktadır. Artan tasarruflar da sermaye birikimini desteklemekte, ekonomik büyümeye ve istihdama hizmet etmektedir. Ayrıca, birçok birey için artan tasarruflar ile gayrimenkul edinmek mümkün olmaktadır. Vatandaşların ev sahibi olmak gibi uzun dönemli yatırımlara yönelmesi, ülkeye bağlılığın artmasına ve suç işleme eğilimin azalmasına katkıda bulunmaktadır. Diğer yandan, yasal finans kurumlarını kullanmaya başlayan birçok kişi ve kurum, tefeciler gibi alternatif aracılardan kurtularak finansman maliyetlerini düşürebilmektedir. Yasal finans kurumlarını kullanmaya başlayan özel ve tüzel kişiler, aynı zamanda kanun ve düzenlemelerin koruması altına da girmekte, ayrımcılığa ve suistimale karşı yasal bir sığınağa sahip olmaktadır. Sisteme dâhil olan kişiler, ödemelerini elektronik ortamda daha düşük maliyetle yapabilmektedir. Ayrıca, daha çok kişinin sisteme katılması, bankaların ve diğer finans kurumlarının daha çok müşteri sahibi olması demektir. Bunun da, bankaların kârlılığını artırması, müşteri ve bölge çeşitlendirmesi yoluyla kredi riskini azaltması halinde, finansal istikrara olumlu katkısı olmaktadır. Diğer yandan, daha çok kişinin ve kurumun yasal finansal sistemin içine çekilmesiyle, para ve maliye politikalarının daha etkin olarak uygulanması mümkün olabilmektedir (TCMB, 2011).

Dört başı mamur bir finansal sisteme sahip olmayan Türkiye'de; tahvil piyasası henüz istenilen noktaya gelmemiş olup sigorta şirketleri ve emeklilik fonları ise son yıllarda verilen teşviklerle geliştirilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla, finansal sistemin tüm gereklerine sahip olmadığı için Türkiye'de finansal sistem, bankacılık odaklı yürümektedir. Türkiye gibi tasarruf yetersizliği dolayısıyla sermaye sıkıntısı çeken bir ülke için ise finansal sistemin gerekliliği, çeşitliliği ve önemi ise ortadadır. Ancak Türkiye'de bankacılık sektörü de istenilen düzeye çok geç kavuşmuş, hatta çoğu zaman ülkede ortaya çıkan ekonomik krizlerin nedeni olmuştur.

3. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNE İLİŞKİN BİLANÇO ANALİZLERİ

Aşağıda yer alan Tablo 1.'de izleneceği gibi, zaman içerisinde Türk Bankacılık Sektörünün aktif büyüklüğünde sürekli artış gözlemlenebilmektedir. Türk Bankacılık Sektörünün aktif büyüklüğü Aralık 2017 döneminde bir önceki yıla göre %18 artarak 3.225 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Türk bankacılık sektöründe zorunlu karşılıklar ve nakit ve nakit benzeri kalemlerdeki artışa bağlı olarak Aralık 2017 yılında Aralık 2010 yılına göre 4,5 kat artmıştır. Likit aktiflerdeki bu artış; TCMB'nin likidite yönetiminde para politikasını daha çok destekleyici bir konuma getirmesi ve Rezerv Opsiyon Mekanizması ile ilgili olarak döviz ve altın cinsinden tutulan zorunlu karşılıkların yükseltilmesinden kaynaklanmıştır (Işıl, G. ve diğerleri, 2016).

Tablo 1.'de, bilanço kalemlerinin yükümlülük bölümünde ise mevduat toplamı 2010 yılında 617 milyar TL'den 2,77 kat artarak 2017 yılında 1 trilyon 711 milyar TL'ye yükselmiştir. Önemli ölçüde hane halkı ve şirketlerin tasarruflarından oluşan mevduatların çok büyük artış göstermesi yatırımlar için önemli bir kaynak sağlanabildiği anlamına gelmektedir. Türk ekonomisinin daha ileri bir teknolojik düzeye gelmesi bakımından yapısal bir değişim ihtiyacı içinde oluşu ve daha yüksek bir büyümeyi hedeflemesi bakımından mevduatlardaki artış bu iki değişmeyi destekleyici niteliktedir.

Tablo 1: Bankacılık Faaliyetlerine İlişkin Seçilmiş Bilanço Kalemleri (Milyar TL)

Yıllar	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Varlıklar								
Nakit Ve Nakit Benzeri Kalemler*	107	116	104	125	124	151	222	262
Zorunlu Karşılıklar	-	50	99	155	172	206	184	227
Krediler	525	682	794	1.047	1.241	1.485	1.734	2098
Takipteki Alacaklar (Brüt)	19	19	23	29	36	48	58	64
Menkul Değerler	287	285	269	286	302	330	352	402
Diğer Aktifler	69	65	81	90	119	186	238	270
Toplam Aktifler	**1.007**	**1.217**	**1.370**	**1.732**	**1.994**	**2.357**	**2.731**	**3.258**
Yükümlülükler								
Mevduat	617	695	771	945	1053	1.245	1.454	1.711
Bankalara Borçlar	104	183	196	294	293	361	418	475
Repo İşlemleri	57	96	79	119	137	157	138	99
İhraç Edilen Menkul Kıym.	3	18	37	60	89	98	116	145
Özkaynaklar	134	144	181	193	232	262	300	359
Diğer Yükümlülükler	92	81	76	121	190	234	305	468
Toplam Yükümlülükler	**1.007**	**1,217**	**1.370**	**1.732**	**1.994**	**2.357**	**2.731**	**3.258**

* Nakit, Merkez Bankası, Para Piyasası Ve Bankalardan Alacaklar Kalemlerinin Toplamından Oluşmaktadır. Kaynak: BDDK, "Türk Bankacılık Sektörü Temel Göstergeleri" Raporlarından Derlenmiştir.

Aşağıda yer alan Tablo 2.'ye bakıldığında, bankaların aktif yapısının yarısından fazlası krediler kaleminden oluşmaktadır. 2016 yılında kredilerin toplam aktiflere oranı %63,5 iken, 2017 yılında bu oran %65,5'e çıkarak ufak bir ar-

tış göstermiştir. Menkul kıymetler kaleminin son iki yılın toplam aktif yapısı içerisindeki oranlarına bakıldığında ufak bir azalış görülmektedir. Menkul Kıymetlerdeki bu azalış, nakit ve nakit benzeri değerlerin ve diğer aktiflerin toplam aktifler içerisindeki payının artması sayesinde dengelenmiştir. Menkul değer alım satımı bankanın asli bir fonksiyonu olmadığı için, menkul değerler cüzdanındaki azalışın sebebi, faiz getirisinin muhtemelen 2017 yılı için avantajlı olduğu yönündedir. Bu sebeple, banka kredi verme işlemini bir önceki seneye nazaran arttırmış, menkul değerlere daha az fon yatırmıştır.

Tablo 2: Son İki Yıl İçin Bankacılık Faaliyetlerine İlişkin Seçilmiş Bilanço Kalemlerinin Yüzde Yöntemine Göre Analizi (Milyar TL)

Yıllar	**2015**	**Oran**	**2016**	**Oran**	**2017**	**Oran**
Varlıklar						
Nakit Ve Nakit Benzeri Kalemler	151	6,41	222	8,13	262	8,12
Zorunlu Karşılıklar	206	8,74	184	6,74	227	7,01
Krediler	1.485	63,00	1.734	63,49	2098	65,5
Takipteki Alacaklar (Brüt)	48	2,04	58	2,12	64	1,00
Menkul Değerler	330	14,00	352	12,89	402	12,46
Diğer Aktifler	186	7,89	238	8,71	270	8,37
Toplam Aktifler	**2.357**	**100,00**	**2.731**	**100,00**	**3.258**	**100**
Yükümlülükler						
Mevduat	1.245	52,82	1.454	53,24	1.711	53,05
Bankalara Borçlar	361	15,32	418	15,31	475	14,72
Repo İşlemleri	157	6,66	138	5,05	99	3,06
İhraç Edilen Menkul Kıym.	98	4,16	116	4,25	145	1,00
Özkaynaklar	262	11,12	300	10,98	359	11,13
Diğer Yükümlülükler	234	9,93	305	11,17	468	14,51
Toplam Yükümlülükler	**2.357**	**100,00**	**2.731**	**100,00**	**3.258**	**100**

Kaynak: BDDK, "Türk Bankacılık Sektörü Temel Göstergeleri" Raporlarından Derlenmiştir.

4. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN SERMAYE YETERLİLİK ORANLARI

Bankacılık sektörünün dayanıklılığı ve sağlamlığı açısından sermaye yeterlilik oranı önemli bir göstergedir. Sermaye yeterlilik oranı, bankalarının öz kaynaklarının risk ağırlıklı varlıklara oranı olarak belirlenmektedir. Sermaye yeterlili-

ği hesaplamasında, risk ağırlıklı varlıkların %91'i kredi riskine esas tutardan, %7'si operasyonel riske esas tutardan ve %2'si piyasa riskine esas tutardan oluşmaktadır (BDDK, 2017)

Tablo 3.'de izleneceği gibi, Türk Bankacılık Sektörünün sermaye yeterliliği oranı Aralık 2017 döneminde %16,87 olarak gerçekleşmiştir. Banka sahipliklerine göre oranlar ise kamu %17,41 yerli özel %17,26 yabancı %24,40 olarak gerçekleşmektedir. Bankacılık sektörü sahiplik grupları ayrımında kamu, yerli özel ve yabancı banka gruplarının sermaye yeterliliği oranı sektör ortalamasının üzerindedir.

Öz kaynaklarda 2010 yılına göre 2017 yılında yaklaşık 3 kat artmıştır, ancak, bankaların toplam pasif içindeki payına bakıldığında, oransal olarak düşüş göstermektedir. Oransal olarak bu düşüşün sebebi, TL'nin değer kaybetmesine, faiz oranlarındaki artışa ve kâr hacmindeki yavaşlamaya bağlanabilir.

Tablo 3: Türk Bankacılık Sektörü Sermaye Yeterlilik Oranı (Milyar TL)

Yıllar	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Yasal Öz Kaynaklar	138	158	196	223	271	306	347	419
Risk Ağırlıklı Varlıklar	725	954	1.099	1.461	1.663	1.968	2.229	2484
Sermaye Yeterlilik Oranı %	18,97	16,55	17,86	15,28	16,28	15,56	15,57	16,87

Kaynak: BDDK, "Türk Bankacılık Sektörü Temel Göstergeleri" Raporlarından derlenmiştir.

Sermaye yeterlilik oranı oransal büyüklük olarak %16'nin üzerinde olması fena sayılmamakta, hatta güçlü bir sermaye yapısına işaret etmektedir. Çünkü Basel kriterlerine göre sermaye yeterlilik oranı %8 olarak belirlenmektedir. Ancak oranın yıllar itibariyle düştüğü görülmektedir. Sermaye yeterlilik oranındaki düşüşün en önemli sebepleri, yabancı para kredilerinin TL karşılıklarının artması, kredi stokundaki hızlı artış ve bireysel kredilerde risk ağırlıklarının yüksekliği olarak sayılabilir.

Türk Bankacılık Sektörü Sermaye Yeterlilik Oranı, BDDK'nın belirlediği en düşük düzey olan %12'den oldukça yüksek bir düzeyde seyretmektedir. Sektörün sermaye yeterliliğinin yüksek olması finansal dalgalanmalara karşı sektörün güçlü durmasını sağlamaktadır. Bu durum, Türkiye Bankacılık kesiminin 2008 küresel krizinden neden eskisine göre daha az etkilendiğini açıklamaktadır.

2017 yılı temel göstergeleri; Türk Bankacılık sektörünün risklere dayanabilecek ödeme sistemlerinin etkili olarak çalıştığını, beklenmedik şoklara dirençli olmasını sağlayabilecek ve büyümenin finansmanını destekleyebilecek güçte bir

bilanço yapısına sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca sektörün operasyonel alt yapısını yeni teknolojiler ile desteklenmektedir. Bir yandan şube ağı hızla gelişirken diğer yandan mobil uygulamalar ile bankacılık sektörü kredi dışı finansal hizmetleri de çeşitlendirme yoluna giderek finansal sektörün büyümesine de katkı sağlamaktadır (Işıl, G. ve diğerleri, 2016).

5. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN KARLILIK ORANLARI

Finans teorisinde, bankaların karlılığını ölçmek için çeşitli oranlar kullanılmaktadır. Bu karlılık oranlarından biri olan aktiflerden sağlanan getiri, aktif karlılığı olarak söylenir.

Aktif kârlılığı= Net Gelir/Toplam Aktifler

Olarak hesaplanır. Bankaların aktif kârlılık oranı, sanayi ve hizmet şirketlerine nispetten daha düşüktür. Bu oranın büyüklüğü, bankaların ölçeğine göre de değişmektedir. Bazı dönemlerde küçük bankaların aktif karlılık oranları büyük bankaların oranlarını aşmakta, bazen de tersi gerçekleşmektedir (Tunay, K. B. Silpagar, M. 2006).

Bu karlılık oranlarından biri de özkaynak karlılığıdır. Bankaların hissedarlarının veya ortaklarının bankaya koymuş oldukları sermayeleri üzerinden elde edilen karlılığı göstermektedir. Bankaların öz kaynak karlılığı; bankaların gelir tablolarındaki vergi sonrası net karının toplam öz kaynaklarına oranlanması sonucu şu şekilde elde edilmektedir (Takan ve Boyacıoğlu, 2013: 106-107) :

Özsermaye Karlılığı = (Vergi Sonrası Net Kar/Toplam Özsermaye)

Tablo 4: Türk Bankacılık Sektöründe Karlılık Göstergeleri

Yıllar	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Aktif Karlılığı	2,2	1,6	1,7	1,4	1,2	1,48	1,89	2,04
Öz kaynak Karlılığı	16,5	13,8	13,0	12,8	12,2	11,28	14,28	16,04

Kaynak: TBB, ilgili yıllar, BDDK, (2016)

Tablo 5: Sahipliklerine Göre Türk Bankacılık Sektöründe Karlılık Göstergeleri

Yıllar	**2015**	**2016**	**2017**
Kârlılık (milyar TL)			
Kamu	10,72	13,50	18,17

Yerli Özel	9,08	14,18	17,38
Yabancı	6,25	9,85	13,57
Toplam	26,05	37,53	49,12
Öz Kaynak Karlılığı (yüzde)			
Kamu	13,94	15,13	17,38
Yerli Özel	10,33	14,61	15,17
Yabancı	11,28	12,85	15,57
Sektör	**11,28**	**14,28**	**16,04**
Aktif Kârlılığı %			
Kamu	1,91	2,10	2,18
Yerli Özel	1,35	1,90	1,98
Yabancı	1,18	1,64	1,95
Sektör	**1,48**	**1,89**	**2,04**

Kaynak: BDDK, (2017)

Aralık 2017 dönemi itibariyle Bankacılık sektörünün gelir tablosunda faiz geliri 247 milyar TL ve faiz gideri 134 milyar TL, net dönem kârı yaklaşık 49 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Aralık 2017 dönemi net kârı, 2016 yılının aynı dönemine göre kamu, yerli özel ve yabancı banka gruplarında artış göstermiştir. Bankacılık sektörünün özkaynak kârlılığı da geçen yılın aynı dönemine göre artış göstermiştir. Bankacılık sektörünün Aralık 2017 dönemi aktif kârlılığı geçen yılın aynı dönemine göre artmıştır.

Bankanın gelir getiren aktiflerinin kabaca üçe ayrılabileceğini biliyoruz: Kredi portföyü, menkul değerler portföyü ile ücret ve komisyon geliri kazandıran bankacılık hizmetleri. Gerçekçi bir performans analizi için, bu üç aktif grubunun ayrı ayrı izlenmesi de son derece önemlidir. Böyle bir analizin sonucunda, menkul değerler portföyünden elde edilen getirinin toplam gelirler içindeki payının yüksek olması gibi bir durumla karşılaşılabilir. Böyle bir durumda, bankanın gerçek verimliliğinin belirlenebilmesi için, menkul kıymetlerden sağlanan gelirlerden arındırılmış bir aktif karlılığı hesaplanması yerinde olacaktır. Özetlenecek olursa; gelir getiren aktiflere dayalı bir performans analizi bu aktiflerin niteliklerine göre oluşturulmuş gruplar bazında yapılmalı ve aktif karlılık buna göre yorumlanmalıdır (Harrington, 1987: 94-96). Ancak bu tarz bir analiz yapmak için gerek BDDK, gerekse TBB'nin kamuya açık verileri yeterli değildir. Tek tek bankadan alınacak söz konusu bankanın özel verileri ile analiz yapılabilir.

6. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE MEVDUATIN KREDİYE DÖNÜŞÜMLERİ

Tablo 6: Toplam Mevduat Ve Krediye Dönüşüm Oranı

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mevduat (milyar TL)	617	695	772	946	1.053	1.245	1.454	1.711
Krediler (milyar TL)	510	660	764	1.002	1.182	1.411	1.634	1.988
Kredi/mevduat oranı	0,83	0,95	0,99	1,06	1,12	1,13	1,12	1,16

Kaynak: BDDK, (2016),

Aralık 2017 döneminde kredi tutarı 1,988 trilyon TL olurken, mevduat tutarı 1,711 trilyon TL olarak gerçekleşmiştir. Mevduatın krediye dönüşüm oranı Aralık 2017 dönemi itibarıyla 1,16 olarak gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle, toplam mevduatın %116'si kadar kredi verilmiştir.

Tablo 7: Toplam Mevduatın Türk Parası Ve Yabancı Para Cinsinden Değerleri Ve Krediye Dönüşümü* (Milyar TL.)

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TP mevduatı	434	460	520	594	661	715	845	954
Döviz Tevdiat Hesabı	181	221	233	331	375	519	591	732
Türk Parası kredileri	384	485	588	753	881	1.013	1.131	1.414
Yabancı para kredileri	142	198	206	295	360	472	603	684
Kıymetli maden	2	14	19	21	16	11	17	17
Not: TP= Türk Parası, *Katılım fonları da mevduata dâhildir.								

Kaynak: BDDK, (2016)

Tablo 8: Toplam Mevduatın Türk Parası ve Yabancı Para Cinsinden Değerleri ve Krediye Dönüşümü (%)

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TP mevduatı	0,70	0,66	0,67	0,63	0,58	0,58	0,60	0,56
Döviz Tevdiat Hesabı	0,29	0,32	0,31	0,35	0,42	0,42	0,40	0,43
Türk Parası kredileri	0,73	0,71	0,74	0,72	0,68	0,65	0,69	0,71
Yabancı para kredileri	0,27	0,29	0,26	0,28	0,32	0,35	0,27	0,34
Kıymetli maden	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tablo 6'daki değerler yüzde olarak ifade edilmiştir. Rakamlar yuvarlatılarak hesaplandığı ve kıymetli maden oranı %1'den düşük olduğundan hesaba katılmadığı için toplamları %100'e eşit çıkmamaktadır.

İktisatçılar paranın dört tane fonksiyonu olduğunu ileri sürerler. Bu fonksiyonlar:

1) mübadele aracı olması,

2) hesap birimi ya da değer ölçüsü olması

3) değer biriktirme ya da tasarruf aracı olması ve

4) borç ödeme aracı olması.

Paranın malların satın almasını ve satılmasını gerçekleştirmek için aracı olarak kullanılması, paranın mübadele aracı olması demektir. Paranın hesap birimi ya da değer ölçüsü olması, bütün malların ortak değer ölçüsü olarak para ile ifade edilmesidir. Paranın değer biriktirme ya da tasarruf aracı olması, gelirlerimizden harcamadığımız miktarının para ile saklanması ya da tutulması anlamında kullanılır. Genellikle tasarruflara servet denilir ve insanlar servetlerini para, tahvil, hisse senedi, iştirakler ve gayrimenkul v. b. araçlar şeklinde tutarlar. Son olarak, paranın borç ödeme aracı fonksiyonu, borçların para ile belirlenmesi ve ödeme zamanı gelince, para ile ödenmesi şeklinde ifade edilebilir.

Milli para fonksiyonunu yitirdiği takdirde, başka paralar veya araçlar para yerine kullanılmaya başlar. Bazen bir ülkenin kendi parası mübadele ve hesap birimi araca olma fonksiyonlarını yerine getirdiği takdirde, diğer iki fonksiyonu yani değer biriktirme ve borç ödeme fonksiyonunu yitirebilir. Enflasyondaki olası beklenen artışlar, devalüasyon beklentileri milli paranın son iki fonksiyonunu yerine getirmede yetersiz kalabilir. Böyle bir durumda ülke parasına olan güven azalır, bu iki fonksiyonu icra edecek başka araçlar ya da paralar milli paranın yerine geçmeye başlar. "Para ikamesi" ya da "dolarizasyon" olarak ifade edilen böyle bir durum, Türkiye'de olduğu gibi, sık sık birçok ülkede yaşanan bir olgudur. Dolarizasyon derecesini döviz tevdiat hesabındaki değere göre belirleyebiliriz. Ancak bankalara dönmeyen, döviz ve altın olarak bulundurulan miktarın ne kadar olduğu ile ilgili resmi bir veri yoktur. Tablo 7'den de anlaşılacağı gibi, 2014-2015 yıllarında bankalardaki döviz tevdiat hesabı toplam mevduatın %42'sine ulaşmış iken, 2016 yılında %30'a gerilemiştir. Bu gerilemeye "Dövizini bozdur, Türk lirasına geç" kampanyasını etkili olduğu düşünülebilir. Ancak bu durumu 2017 yılında tersine çeviren bir süreç başlamış, oran bu sefer %43 yükselmiş ve 2018 yılında da artmaya devam etmektedir.

Bankalar ayrıca açık pozisyonlarını kapatmış ve 2005 ile 2008 yılı hariç döviz varlıkları yükümlülüklerini aşmıştır. Bilindiği gibi; bankaların yabancı para cinsinden yükümlülüğü, yabancı para cinsinde alacağından yüksek ise açık pozisyon ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, yabancı para cinsindeki aktiflerin yabancı para cinsindeki pasiflerden düşük oluşu açık pozisyonu ifade eder. 1994 ve 2001 krizlerinde bankaların açık pozisyonları çok yüksek olduğu için, döviz kurundaki yüksek artışlar bankaların büyük ölçüde zarar etmelerine yol açtı, her iki krize finansal kiriz denilmesinin nedeni de budur.

Aralık 2017 döneminde toplam mevduatın, 954 milyar TL'si Türk Parası ve katılım fonlarından, 732 milyar TL'si Döviz Tevdiat Hesabı ve katılım fonlarından, 17 milyar TL'si kıymetli maden hesaplarından oluşmaktadır. Mevduatın %60'ı gerçek kişi mevduatından oluşurken, ticari ve diğer kuruluşlar mevduatının payı %36 ve resmi kuruluş mevduatının payı %4 olarak gerçekleşmiştir.

Açılış vadelerine göre toplam mevduat içerisinde vadesiz mevduatın payı %20 ve 1-3 ay arası mevduatın payı %54'dür. Başka bir ifadeyle, mevduatın çok büyük bir oranı çok kısa vadeli mevduattan oluşmaktadır.

Tablo 9: Kredi Türleri

Yıllar	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Tüketici kredileri ve kredi kartları	173	224	266	332	356	385	420	488
KOBİ kredileri	125	163	200	271	333	389	422	513
Ticari ve kurumsal krediler	228	296	329	444	551	711	893	1.097
Toplam Krediler	**526**	**683**	**795**	**1.047**	**1.241**	**1.485**	**1.734**	**2.098**

Kaynak: BDDK, (2017),

2017 Aralık ayı itibariyle ticari ve kurumsal krediler 1.097 milyar TL, KOBİ kredileri 513 milyar TL ve tüketici kredileri ve kredi kartları 488 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Aralık 2017 döneminde tüketici kredileri bir önceki çeyreğe göre artarak 488 milyar TL'ye olarak gerçekleşmiştir. Konut kredisi, bireysel kredi kartları ile ihtiyaç ve diğer tüketici kredileri sırasıyla 164 milyar TL, 82 milyar TL ve 167 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Bireysel krediler içerisinde ihtiyaç ve diğer tüketici kredilerinin payı %40, konut kredisinin payı %39 kredi kartlarının payı ise %20 olarak gerçekleşmiştir. Kredilerin içerisinde ticari ve kurumsal kredilerin payı %52, Kobi kredilerinin payı %23 ve tüketici kredilerinin (kredi kartları dâhil) payı %25'dür.

Tablo 10: Seçilmiş Sektörlerin Toplam Krediler İçerisindeki Payı (2016-2017)

YILLAR	**2016**	**2017**
Sektör	**Oran**	**Oran**
İnşaat	8,12	8,64
Toptan Ticaret ve Komisyonculuk	8,02	9,02
Elektrik, Gaz ve Su Kaynakları Ürt. Dağt. San.	6,98	6,66
Tarım	4,04	3,99
Perakende Ticaret ve Kişisel Ürünler	3,82	4,6
Tekstil ve Tekstil Ürünleri San.	3,03	3,15
Araştırma Danışmanlık Reklam ve Diğer faaliyetler	3,03	3,32
Metal Ana San. ve İşlenmiş Maden Ürt. San.	2,94	2,96
Gıda, Meşrubat ve Tütün San.	2,90	2,96
Oteller	2,33	2,27

Kaynak: BDDK, (2017)

Toplam krediler içerisinde inşaat sektörü %8,64, toptan ticaret ve komisyonculuk sektörü ise %9,02 olarak en büyük paylara sahiptir.

Tablo 11: KOBİ Kredilerin Gelişimi (Milyar TL)

Yıllar	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Orta büyüklükteki işletmeler	51	65	83	115	133	157	172	213
Küçük işletmeler	32	43	63	86	111	133	140	166
Mikro işletmeler	43	55	54	71	88	99	110	134
Toplam	125	163	200	271	333	389	422	513

Kaynak: BDDK, (2017)

SONUÇ

2000 yılına gelindiğinde Türk Bankacılık sektörü kırılgan bir yapıya dayanmıştı. Kasım 2000 ve Şubat 2001 bankacılık krizlerinin temel sebebi bankaların bu kırılgan yapısıdır. Sistemin temel zayıflıkları; öz kaynak yetersizliği, küçük ölçekli bankacılık yapısı, zayıf bir aktif yapısının varlığı, kamu bankalarının sektör içindeki ağırlığının fazla olması, vade uyumsuzluğu ve kontrol edilemeyen açık pozisyonlar gibi piyasa risklerine karşı aşırı derecede duyarlılığın yanı sıra; iç denetim, risk yönetimi ve kurumsal yönetimin yetersiz düzeyde olması olarak sayılabilir (BDDK, 2001: 8).

Krizden çıkış yolu olarak; bankaların fon sorunlarını en kısa sürede çözümlemek, özel bankaları sağlıklı bir yapıya kavuşturmak, sektörde denetim ve gözetim etkinliğini arttıracak yasal ve kurumsal bir çerçeveyi geliştirmek, mali sektörü istikrarsızlığa götüren kamu bankalarını güçlendirmek, bu bankaların sistem üzerinde çok ağır olan maddi yükünü azaltmak ve krizde zarar gören bankaları ıslah etmek amacıyla Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programını hazırlamış; 15 Mayıs 2001 tarihinde diğer kamu otoriteleri ve sektör temsilcileri ile yakın işbirliği içinde uygulamaya konulmuştur (Sümer, 2016).

Gelinen noktada Türk Bankacılık Sektörü son derece sağlam mali yapısı, güçlü ve özerk üst kurulları, etkin denetim mekanizması, çağdaş bankacılık anlayışı, üstün teknoloji kullanımı, yetişmiş kalifiye insan gücü ve üstün hizmet kalitesiyle gelişmiş Avrupa ve dünya devletleri bankalarını aratmayacak düzeye erişmiştir.

Bankacılık ve finans sektöründeki uluslararası kuruluşlar ve yapılan düzenlemeler konusunda Türkiye, gelişmiş AB üyesi veya diğer dünya devletlerinden hiçbir konuda geri kalmamış, düzenleme, uygulama ve yenilikleri vakit geçirmeden uygulamıştır. Örnek vermek gerekirse Basel I, II ve III kriterlerine uygunluk konusunda Türkiye birçok ülkeden daha iyidir.

Türk bankacılık sektörünün yıllar itibariyle verileri incelenmiştir. Bu verilerden hareketle, Türk bankacılık sektörüne ilişkin olumlu yönler şöyle sıralanabilir:

- Güçlü bir sermaye yapısına sahip oldukları görülmektedir. Sermaye yeterlilik oranı %17'lerde seyretmektedir.
- Toplam aktif büyüklüğü ülkenin GSYH'sından daha büyük bir değere ulaşmıştır.
- Aktif kârlılığı %2 ve özsermaye kârlılığı % 16 olarak kârlı bir durumda yapılarını devam ettirmektedirler.
- Takipteki alacaklar değeri gayet düşük düzeydedir, toplam aktiflerin %1'i kadarlık bir orana sahiptir.
- Topladığı mevduattan daha fazla kredi verme imkânına ulaşmıştır. Mevduatın krediye dönüşüm oranı %116 olmuştur.
- Döviz açık pozisyonları bulunmamaktadır. Aksine artı döviz bakiyeleri mevcuttur.

Bankalar açık pozisyonlarını kapatmış ve 2005 ile 2008 yılı hariç döviz varlıkları, döviz yükümlülüklerini aşmıştır.

Olumsuz yanları ise; aşağıdaki tablodan da izleneceği gibi, mevduatın önemli bir kısmının döviz cinsine dönüştürülmüş olmasıdır. 2015 yılında mevduatın yüzde 41,6'sı yabancı para cinsinde tutulurken, bu oran 2018 yılında Türk parası oranını geçerek yüzde 49,7'ye ulaşmıştır. Bu durum hem Türk Bankacılığını olumsuz etkilemekte hem de döviz kurundaki yükselişin sebebi olarak görülmektedir.

Tablo 12: Mevduatın para türlerine göre dağılımı

Yıllar	**2015**	**2016**	**2017**	**2018 Haziran**	**2018 Eylül**
Toplam	1245	1453	1711	1899	2136
YP*	519	591	732	862	1062
TP**	715	845	954	1003	1035
YP Yüzde	41,6	40,6	42,7	45,3	49,7
TP Yüzde	57,5	58,1	55,7	52,8	48,5
*YP= Yabancı para, **TP= Türk parası Mevduatın %2'si kıymetli maden depo hesaplarından oluşmaktadır.					

Mevduatın %61'i gerçek kişi mevduatından oluşurken, ticari ve diğer kuruluşlar mevduatının payı %36 ve resmi kuruluşlar mevduatının payı %3'tür. Bankacılık sektöründe gerçek kişi mevduatının yüksek oranda olması beklenen bir sonuçtur, ancak bu mevduatların vade yapılarına baktığımızda çok kısa vadeli mevduattan oluştuğu görülmektedir. Açılış vadelerine göre, toplam mevduat içerisinde vadesiz mevduattın payı %22 ve 1-3 ay arası mevduatın payı %54'tür. Bu bağlamda mudilerin bankacılık sektörüne güveninin zayıf olduğu, söylenti ve paniklere bağlı olarak bankalardan fon çekme ya da para türlerini değiştirme eylemlerinde bulunabilecekleri beklenebilir. Bu yapı Türk bankacılık sektörünün en zayıf noktalarından bir tanesini oluşturmaktadır.

Tablo 13: Büyüklük bakımından Türk Bankalarının Avrupa Birliği bankaları ile mukayesesi

	Aktif /GSYH (%)	**Kredi/GSYH (%)**	**Mevduat/GSYH (%)**
Avrupa Birliği (2014)	314	171	157
Türkiye (2016)	105	71	60
Kaynak: Sümer, G., (2016).			

AB ülkeleri ortalama bankacılık sektör büyüklükleri ile Türk Bankacılık Sek-

törü büyüklükleri incelendiğinde; Aktiflerin GSYH'ya oranı Avrupa Birliği üyesi devletler ortalaması 2014 yılında %314 iken bu oran Türkiye için %111'dir. Bu oran hesabıyla Türkiye'deki Bankacılık Sektörü aktif büyüklüğünün Avrupa Birliği ortalamasına ulaşması için yaklaşık %180 oranında daha büyümesi gerektiği görülmektedir. Benzer büyüklük farkları hem kredilerin hem de mevduatın GSYH oranı bakımından da görülmektedir. Bu iki kriter açısından da Avrupa Birliği bankalarının Türk bankacılık sektör büyüklüğünün iki katı kadar oldukları görülmektedir.

KAYNAKÇA

BDDK,(2003), Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programı Gelişme Raporu-(VII), Ekim 2003.

BDDK, (2017), BDDK, "Türk Bankacılık Sektörü Temel Göstergeleri" ilgili yıllar.

BDDK, (2015), Türk Bankacılık Sistemi Temel Göstergeleri, 2015).

BDDK, (2001), Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programı, Ankara.

Erdem, E. (2014), Para Banka ve Finansal Sistem, Detay Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.

Ergin, F., (1980), Kredi Sistemleri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını,

HARRINGTON, R. (1987), Asset and Liability Management by Banks, Paris: O.E.C.D. (nakleden Tunay, K.B., Silpagar, M. 2006)

Işıl, G., Yücememiş, B., T., Alkan, U. (2016), "Tasarrufların Yatırıma Dönüşmesinde Banka Kredilerin Rolü", Ekonomik Yorumlar, Yıl:53, Sayı, 622, Aralık 2016.

Sümer, G., (2016) "Türk Bankacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi Ve AB Bankacılık Sektörü İle Karşılaştırılması" Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 18/2 (2016) 485-508

Tunay, K. B., A. Silpar, M., (2006), "Türk Ticari Bankacılık Sektöründe

Takan, M. ve Boyacıoğlu, M.A., 2013, Bankacılık, (Teori, Uygulama ve Yöntem), Nobel Yayınları, Ankara

T.C. Ziraat Bankası ve T. Halk Bankası Hazine Alacakları Detay Raporu, Hizmet İçi Doküman, Ankara, Nisan 2002.

T.C. Ziraat Bankası (2002), Yeniden Yapılandırma ve Özelleştirmeye Hazırlık Raporu, Aralık 2002 s.45.

T.C.M.B. (2002), Bankacılık Sektörü Raporu 2002,

T.C.M.B. (2016) Finansal İstikrar Raporu

T.C.M.B. (2011), Dünyada ve Türkiye'de Finansal Hizmetlere Erişim ve Finansal Eğitim.

TAŞERON ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGILARINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI ve 375 SAYILI KHK 23. Ve 24. MADDE SONRASI DEĞERLENDİRME

Mehmet ÇELİK
Uzman

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Öğr. Gör. Dr. Hamza KANDEMİR
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Atabey MYO

ÖZET

Hazırlanan çalışma ile tarihten bu yana iş güvencesinin emek piyasasındaki yeri hakkında, endüstri psikolojisi ve yasal düzenlemeler çerçevesinde bilgi verilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda iş güvencesi ve taşeron işçilik sistemi hakkında kavramsal tanımlamalar yapılmıştır. Çalışma kapsamında kamu üniversitesinde çalışan taşeron işçilerin iş güvencesi algısı ölçülmüştür. Araştırmaya 71 taşeron işletme çalışanı katılmıştır. Araştırmaya katılan taşeron çalışanlara iş güvencesi hakkında bazı ifadelere katılım düzeylerinin ne olduğu sorularak iş güvencesi algısının puanları ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada, araştırma sorularına ilişkin olarak cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, çalışılan işin niteliği, eğitim seviyeleri bakımından farklılık olup olmadığı istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, çalışılan işin niteliği, eğitim seviyeleri bakımından bazı ifadelerin farklılıklar gösterdiği tespit edilmiş ve bu sonuçlar ayrıca tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, Taşeron Çalışma Sistemi, Taşeron Çalışanlarda İş Güvencesi Algısı, 375 Sayılı KHK

THE INVESTIGATION OF THE EMPLOYEE EMPLOYEES REGARDING THE PERCEPTIONS OF LABOR ASSURANCE AND THE DECLARATION AFTER 23rd AND 24th.

ABSTRACT

In study, it has been tried to give informationthat about the place of job security in the labor market aspart of industrial psychology and legal regulations in past and nowadays. In this context, conceptual definitions have been made about job security and contract work system.In the study, perceptions of job security contractors working in public universities was measured. 71 subcontractors participated in the survey. The subcontractors were asked about the level of participation in some statements about job security. The scores of job security perceptions were revealed. In this research, gender, age, duration of vocational training, quality of the work performed, and level of education were analyzed with the statistical the methods in terms of whether differences.

Keywords: Job Security, Subcontract Working System, Job Security İn Subcontracted Workers, Decree No 375

GİRİŞ

İş güvencesi esnek çalışma biçimleri günden güne emek piyasasında varlığını hissettirmekle birlikte bir kıskaca girmektedir. İş güvencesi kavramı 1800'lü yıllarda hiçbir çalışma hakkı olmayan çalışanın 21. yy'da çok uzun dönüşümlerden sonra elde ettiği önemli bir kazanım iken, teknolojinin artması insan kaynaklarının üretimde kullanımının bakışı değişmesiyle birlikte tekrardan bir sorun haline dönüşmektedir. İş güvencesi daha çok hukuki özelliği bakımından ilgi görmektedir. İş güvencesi hukuk sistemlerinde işverenin keyfi olarak çalışanın işine son vermesini yasalar ile kısıtlayarak çalışma hayatına önemli bir düzen vermektedir. Sosyal yaşamda bireyin ihtiyaçlarını karşılaması için bir işte çalışıyor olması onun ihtiyaçlarını karşılaması bakımından en önemli bir kaynaktır. Bu özelliğinden dolayı bireyin hayatında çok önemli bir yere de sahiptir.

Çalışmanın ilk bölümlerinde iş güvencesi ile ilgili sıkça kullanılan emek, iş, istihdam, güvence-güvencesizlik, iş güvencesi-iş güvencesizliği gibi temel kavramların açıklamasına yer verilecektir. Daha sonra ise iş güvencesinin

çalışma ekonomisi boyutu irdelenecektir. Bu boyut altında ise iş güvencesinin çalışma hayatına etkisi, ekonomik etkileri, insan kaynakları ile ilişkisi, çalışanların verimliliği, iş kalitesi ile ilgisi, iş stresi ilişkisi, örgütsel bağlılık-örgüt kültürü-örgütsel adanmışlık kavramları ile ilişkisi, motivasyon ile ilişkisi, iş ve yaşam doyum ilişkisi, sendika ilişkisi, toplu sözleşmede yeri, toplu pazarlıkta yeri ile ilişkileri ifade edilmeye çalışılacaktır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ise iş güvencesinin uluslararası boyutu ve yasal düzenlemeler içindeki yerine değinilecektir. Araştırmanın ikinci bölümü ise Türkiye'de taşeron çalışma biçimine yer verilmiştir. Bu kapsamda taşeron, taşeron iş, taşeron işçilik, Türkiye'de taşeron çalışma biçiminin ortaya çıkması, taşeron işçiliğin hukuki boyutu gibi temel kavramlara alan yazına dayalı olarak değerlendirmeler yapılacaktır. Taşeron çalışma biçiminin çalışma ekonomisi ve endüstri sosyoloji açısından değerlendirilmesi alan yazında yer alan saha çalışmalarından örnekler verilerek ifade edilmeye çalışılacaktır. Araştırmanın üçüncü bölümünde iş güvencesi algısının, taşeron işçideki düzeyini araştırmak üzere araştırmanın amacı, evreni ve örneklemi, araştırmaya ilişkin hipotezler, iş güvencesi ölçeği yer alacaktır. Tanımlanan problemi çözümlemeye yönelik olarak, verilerin frekans dağılımları ve elde edilen dağılımlardan değerlendirmeler yer alacaktır. Hipotez testleri verilerin istatistiki görünümüne belirlenecek ve fark testleri uygulanacaktır.

1. İŞ GÜVENCESI

Alan yazına bakıldığında, çalışma hakkının korunması anlamını taşıyan "iş güvencesi" terimi temel olarak; tüm ihtiyaçlarını emeği vasıtasıyla kazanan ücretli çalışanların, haklı bir neden olmadan işveren tarafından iş ilişkisinin bitirilmesi durumunda, işverenin fesih tercihini sınırlayan ve önleyen, iş ilişkisini hukuki bir alana taşıyarak, iş sözleşmesinin işçi bakımından dayanağı olmayan sebepleri ortadan kaldıran ve iş ilişkisini uzun vadeye yayabilen, güvence yanı ağır basan düzenlemeleri kapsamaktadır (Poyraz ve Kama, 2008:145). İş güvencesi düzenlemeleri işverene karşı çalışanları korumak üzerine şekillenmiş bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

İş güvencesi varlığı, işletmelerin çalışanlarına verdiği uzun vadeli taahhüttün olduğunu ifade eder ve bağlılığın olması işletmeye olan bağlılığı artırarak karşılıklı etkileşimi beraberinde getirebilir (Lui, Huang ve Wang, 2017:4). İş güvencesi kavramının bir dönem ifade ettiği ve çalışanın bu vadeye göre işletmeye olan bağlılık düzeyinin etkilene bilineceği ifade edilmeye çalışılmaktadır.

1.1. İş Güvencesi İle İlgili Kavramlar

Emek: Emek kavramını soyut olarak toplumsal üretimin ve tarihte değişim sağlamanın temel değişim gücüdür. Emeğin tarih süreci içinde insanın yaşamak ve varlığını sürdürmek için kendi ihtiyacını karşılamak için kullandığı kaynaktır. İhtiyaçların karşılanmasında sırasında ortaya çıkan yeni ihtiyaçların üretebilmek için emek temel bir etkendir. Emek sadece ihtiyaç karşılamak için harcanan çabanın daha ötesinde ihtiyaçlarımız için ne ürettiğimizi, sosyal ilişkilerimizi ve üretime bağlı olarak nasıl bir toplum yapısına sahip olduğumuzu ifade eder ve sürekli olarak da yeniden üretim süreci işlemektedir (Güneş, 2016: 8-9). Emek ihtiyaçları gidermek için harcanan çaba olduğu gibi, aynı zamanda sosyolojik yapı, psikolojik durum ve hakim olan ideolojik düzen hakkında fikir verebilmektedir.

İş: İş kavramının eş anlamlısı olarak kullanılan çalışma kavramı, bir işin gerçekleştirilmesi için yapılan tüm faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. İş, ücret karşılığında ortaya konan çaba olarak tanımlanırken aynı zamanda ücretli ya da ücretsiz şekilde de yapılabilmektedir (Şeker, 2011:3).

İstihdam: İstihdam kavramı kelime olarak kullanma yada çalıştırma anlamını taşımaktadır. Bir ülkede, yıl içinde tüm ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılması veya çalışma derecesi istihdamın durumunu ortaya koymaktadır (Özpınar, Demir ve Keskin, 2011:134). Ancak istihdam sürekli ekonomik faaliyetleri kapsamaz. İşgücü arzı ve talebi arasındaki ilişkilerin sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeni ile tam zamanlı çalışmanın dışında, a-tipik (esnek) istihdam biçimlerini de kısmi süreli, geçici, tele-çalışma, eve iş verme ödünç iş ilişkisi iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, kayan iş süresi, serbest çalışma, vardiya çalışması, serbest çalışma ve taşeron sözleşme çalışma şeklinde emek piyasalarında görülmektedir (Ünlüören ve Şahin, 2011:2). Çalışma kavramı kullanıldığında bireyin tüm çalışma saatleri içinde emeğini arz ettiğini düşünmekten ziyade farklı biçimlerde istihdam edilebildiğini göz önünde bulundurmak gerekebilir.

Güvencesizlik: Güvencesizlik kavramı ise bir sınıf olarak da tanımlanabilir. Yani bu sınıfta olanlar en sade şekliyle olmak istediği olması gerektiği gibi olmama durumu şeklinde ifade edilebilir. Güven evrendeki tüm canlının gereksinimidir. Güvencesizlik sadece yoksullara, işsizlere, belli bir etnisiteye veya cinsiyete ait değildir. Güvencesizlik bulaşıcıdır. Birilerinin güvencesiz olduğu yerde, güvencesiz olmayanların güvende olduğunu düşünmek yanıltıcı olacaktır. Öncelikle güvencesizliği ortaya çıkaran koşullar bir gün güvencede olanların da kapısını çalacak, sonrasında güvencesiz sınıf güvencede olan sınıfa karşı bir tehdit unsuru haline dönüşecektir. Güvencesizlik güvencede

olanların güvencede olmasına hizmet için ortaya çıkarılmış, verili düzenin korunması ve sürdürülmesi için bir terbiye aracı olarak kullanılmıştır (Özveri, 2012:148-149). Güvence kavramını ise güvencesizlik kavramı tanımının tam tersi olarak tanımlanabilir.

İş güvencesi: İş güvencesi kavramı alan yazında çalışma hakkının korunması olarak tanımlanmaktadır. Bu güvencenin çıkış noktası, bireyin kendinin ve ailesinin geçimini emeği sayesinde sağlayan çalışanların geçerli bir sebep olmadan çalışma hakkının elinden alınmasını engellemek, işveren tarafından olası bir haksız tasarrufa karşı güvence altına alınmasını sağlamaktır. İş güvencesi, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesine süreklilik kazandıran, koruyucu daha ağırlıklı olan düzenlemeyi içermektedir. İş güvencesi bir bireyin işe girme konusunda sahip olduğu güvenceyi ve işe girdikten sonra iş koşullarının işveren tarafından keyfi bir yaklaşımla değişmesini önleyici bir sistemi, aynı zamanda iş akdinin işveren tarafından yine keyfi bir şekilde feshine karşılık ortaya konan güvenceyi ifade etmektedir (Dereli, 2008: 238). Emeğin sermayeye karşı zayıf olduğu bir Dünyada emeği koruyacak ve onun hayata karşı güven duymasını sağlayacak sistemin olduğu şeklinde de tanımlayabiliriz.

1.2. İş Güvencesinin Çalışma Ekonomisi Boyutu

İş güvencesinin ekonomik etkilerini değerlendirdiğimiz takdirde aşağıdaki çeşitli etkilerini görebilmekteyiz.

Ekonomi piyasaları açısından iş güvencesi; Çalışma hayatında ekonomik ve sosyal güvence çalışanların geleceği bakımından önemli bir yere sahiptir. Geleceğinden emin olmayan bir çalışanın sürekli çalıştığı iş yerinde kalması, iş yerine faydalı olması ve yüksek bir verimle çalışması pek mümkün değildir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:37). Bu bağlamda iş güvencesinin bireylerin kültürel özellikleri de ön plana çıkmaktadır.

Türkiye'de her yıl çok sayıda insanın çalışabilir nüfusa katılması ekonomik büyüme ile istihdamın dost olması önemli hale gelmiştir. Diğer taraftan ülkenin dışa açık yapıya dönüşmesi, teknoloji ihraç edebilir olması işgücü niteliğini öncelemektedir. Üretimde katma değerin ve teknolojik üretimin içeriğinin arttırılarak yüksek gelirli bir ekonomi seviyesine ulaşmayı hedefleyen Türkiye'nin işgücü beceri seviyesinin arttırılması öncelikli hedef olması önem arz etmektedir. Buna karşın işgücüne katılımın düşük olması, yüksek işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranları ülkenin sahip olduğu insan kaynağından yararlanma seviyesini düşürmektedir. Bu kaynağı değerlendirmesi için yeni bir ekonomik yaklaşım zaruridir. Bu yaklaşım ise işgücü piyasasını ekonominin

odağa haline getirerek yapılabilir (Acar, 2016:54). İşgücü piyasaları, iş güvencesi ise işgücü piyasalarını yakından etkilemektedir. Bu sebeple ekonomik gelişmeler ile işgücü piyasalarının birbirlerine duyarlılığı yüksek düzeydedir.

Eurostat 2016 verileri ise; AB-28 grubunun 2016 işgücü anketi sonucunda yıllık en yüksek ortalama %71,1 olarak ölçülmüştür. Bu grup içinde istihdam oranı %80 seviyesi üzerinde tek ülke İsveç (%81,2) olmuştur. 70'li oranlara sahip ülkeler grubu Birleşik Krallık, Fransa ve Almanya'yı kapsıyor. Batıda İrlanda'dan doğuda Macaristan'a, ayrıca üç Baltık ülkesine, Finlandiya'ya ve Portekiz'e uzanan bir bölgeye odaklanıyor. 60'larda oranları olan ülkeler iki küme oluşturuyor, bir batı-Akdeniz / Adriyatik (İspanya, İtalya ve Hırvatistan) ve diğeri AB'nin doğu sınırında, Baltık Denizi'nin güney ucundan güney-batı ucuna Karadeniz (Polonya, Slovakya, Romanya, Bulgaristan). Ayrıca, bu grup ülkede Belçika da bulunmaktadır. Son olarak, oranları% 60'ın (eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti, Makedonya, Yunanistan ve Türkiye) altındaki bir güney Balkan / Kafkas grubu buluyoruz (ec.europa.eu). Görüldüğü gibi AB-28 ülkeleri içinde istihdam oranları açısından en dipte bulunan ülkelerin arasında yer almaktayız.

Hizmet sektörü ekonomik gelişimin önemli göstergesi olarak alan yazında üzerinde durulmaktadır. Hizmet sektörünün, geçmişte sanayi sektörü gibi olup olmayacağı üzerinde farklı görüşler vardır. Miles hizmet sektörünün sadece tüketim ürünleri üretmediği, aynı zamanda ekonominin hareketli sisteminin bir parçası olduğunu, sanayi sektörü ile hizmet sektörünün arasındaki farkın özellikle bilgi yoğun hizmet sektörlerinde belirginliğini kaybettiğini belirtmektedir. Buna karşın Tregenna sanayi sektöründeki istihdamın azalmasının ekonomik büyüme açısından bir sorun olacağına, ayrıca sanayi sektöründen ayrılan işgücünün hizmet sektöründe düşük ücret ve daha az güvence ile çalışmak zorunda kalacağını ifade etmektedir. Szirmai ise hizmet sektöründe işgücü yoğunlaşmasının verimlilik sınırı olacağını, bilgi yoğun teknolojilere dayanan hizmet sektöründe verimlik artışı yüksek olsa da var olan ekonomi yasasına göre yüksek oranda hizmet sektörüne sahip ülkelerin yavaş büyüyeceğini ifade etmektedir (Uğurlu ve Tuncer, 2017:135). Aşağıda bulunan TÜİK verilerine baktığımızda 2005 yılından itibaren hizmet sektöründe dalgalı da olsa sürekli artış gözlenmektedir. Hizmet sektörü ile ilgili değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda hizmet sektörüne dayalı ekonomik büyüme eğer bilgi yoğun hizmet sektörü şeklinde olmazsa yavaş bir ekonomik büyüme ile karşı karşıya kalınacağı neticesine ulaşılabilir.

Tablo 1: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları Ve Dağılımı

[15+ yaş]						(Bin kişi)
		Yüzde (%)				
Yıllar		**Toplam**	**Tarım**	**Sanayi**	**İnşaat**	**Hizmetler**
2005	Yıllık -	100,0	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	Yıllık	100,0	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	Yıllık	100,0	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	Yıllık	100,0	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	Yıllık	100,0	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	Yıllık	100,0	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	Yıllık	100,0	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	Yıllık	100,0	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	Yıllık	100,0	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	Yıllık	100,0	21,1	20,5	7,4	51,0
2015	Yıllık	100,0	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	Temmuz	100,0	20,7	19,0	7,4	52,9
	Ağustos	100,0	21,0	19,0	7,4	52,6
	Eylül	100,0	20,5	19,1	7,7	52,7
	Ekim	100,0	19,5	19,4	7,6	53,6
	Kasım	100,0	18,7	19,6	7,4	54,2
	Aralık	100,0	18,4	19,7	6,9	54,9
	Yıllık	100,0	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	Ocak	100,0	18,3	19,8	6,5	55,4
	Şubat	100,0	18,7	19,5	6,7	55,2
	Mart	100,0	18,5	19,4	7,3	54,8
	Nisan	100,0	18,9	19,1	7,8	54,3
	Mayıs	100,0	19,6	18,9	7,5	54,0
	Haziran	100,0	20,1	18,8	7,6	53,6
	Temmuz	100,0	20,9	18,6	7,6	52,8

İş güvencesi ve insan kaynakları ilişkisini şu şekilde değerlendirebiliriz; İnsan kaynakları kavramı kurumsal amaçlara ulaşmak için örgütlerin kullanmak zorunda olduğu temel kaynaklardan biri olan beşeri kaynağı işaret etmektedir. Bu kavram, örgüt içinde yer alan en üst düzeyden başlayarak, en alt düzeyde çalışanlara kadar uzanan bir kapsamı ifade eder. Aynı zamanda örgüt dışı

bulunan çalışması muhtemel bireyleri de kapsar. Bir örgütün en önemli kaynağı olarak da ifade edilmektedir. DeNisi ve Griffin'e göre bir örgütün amaçlara ulaşmada, rekabet üstünlüğünü elde etmekte ve çevresel unsurların beklentilerini karşılamaları sebebi ile insan kaynakları bir örgütün en önemli kaynaklarından biri durumundadır (Öğüt vd., 2004:278). İnsan kaynakları uygulamaları ile firma performansı ile pozitif ilişki belgelenmiş durumdadır (Gong vd., 2009:263). Bu ilişkinin insan kaynakları uygulamalarının örgütlerin verimliliği ile pozitif ilişkinin varlığı üzerinden değerlendirmenin bakış açısını ön plana çıkarabilir

İş güvencesinin çalışan verimliliği ve işletmeye etkisini ise şöyle ifade edebiliriz; İşletmenin mali, fiziki ve beşeri kaynakları etkin bir biçimde yönetimi rekabette yaşamsal temellendirme sağlayacaktır. Çünkü firmaların hedefi yalnız karlarını arttırmak veya maliyetlerini en düşük düzeye indirmek için teknik çalışmalar yapmak değil, bunun birlikte hızlı bir biçimde değişen rekabet koşullarına uyum sağlamaya yönelik kaynak/yetenek odaklı uygulamalar ortaya koyması gerekecektir. Bu sebeple günümüzde firmalar kara odaklanmaktan ziyade, verimlilik odaklı olması bir kıstas olarak alınır (Papatya, 2017:56). İşletme bilimi canlı ve kendini sürekli piyasa ve insan odaklı bir şekilde güncellemektedir. Bu güncelleme ile birlikte eskiden karlılık oranları önemli bir ölçüt iken, günümüz koşulları verimliliği daha öncelikli bir kısıt olarak görmektedir.

İş güvencesi yapılan işin kalitesi ile de yakından ilgilidir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde iş performansı ile kalite arasındaki ilişkiyi şu şekilde kurabiliriz; İş performansı, çalışan ile iş arasındaki davranışsal sonuç olarak tanımlanmaktadır. İş performansı bireyin iş kalitesi, etkinlik vb. örgütsel beklentileri ne kadar karşılandığına dair iş davranışı olarak ifade edilmiştir. Başka bir ifade ile iş performansı genel olarak çalışanların iş ile ilgili sorumluluklarını ne düzeyde yerine getirdiğidir. Çalışanları iş performansı ile örgüt performansı birbirleri ile doğru orantılıdır (Çekmecioğlu, 2014:26). Örgüt performansına ayak uyduramayan, bu sebeple işini kalitesiz de olsa yaparak performans hedeflerini tutturmak isteyen çalışan iş kalitesinden taviz verecektir. Başka bir bakış açısı ile örgüt performansını yakalayamayan çalışan iş güvencesinin kaybolacağı korkusuna girebilir. Üçüncü seçenek ise örgüt performansını yakalayamayan çalışan işten ayrılma niyetine girebilir.

İş güvencesi ile iş hayatında çok sık dile getirilen stres ile ilişkisi de bulunaktadır. Bu durumun değerlendirmesi şu şekildedir; Çalışma hayatını etkileyen bir çok örgütsel davranış önde gelen etkenlerden biri iş stresidir. İş stresi, çalışanın kendinden kaynaklanan kişisel dayanma gücünü aşan, kişiye göre kendini tehdit eden ilişkilerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Aile-iş çatışması, çalışanların iş ve aile ile ilgili rolleri dengeleyememesi ve aileden gelen isteklerin

işi yapmaya engel olması ve işin aksaması sonucu ortaya çıkmakla birlikte stres seviyesinin yükselmektedir. Stres belli bir seviyeye kadar verimliliği yükseltirken, o eşiğin aşılması sonucunda yıkıcı, performansı düşüren bir etkiye sahiptir. İş stresinin artması çalışanların işletmeye olan sadakatini olumsuz etkilenebilir (Turunç vd., 2010:218). Anlaşılacağı üzere örgütsel davranış içinde iş stresi önemli bir yere sahipken, iş güvencesinin de etkileyeceği bir unsur olarak düşünülebilir.

İş güvencesi, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve örgütsel adanmışlık ilişkisinin değerlendirmesini ise şöyle yapabiliriz; İş güvencesi, iş yerinde çalışma verimliliğinin ve iş kalitesinin artmasına doğrudan etki edecek niteliğe sahiptir. Bu şekilde çalışan, işletme ile bütünleşebilecek ve bir çıkar ortaklığı sağlanarak işletmelerde gerçek anlamda çalışma barışı kurulabilecek ve işletmenin rekabet edilebilirliği giderek artacaktır (Poyraz ve Kama, 2008:146). İş güvencesi sağlanan çalışan kendini işletmeye ait hissedecek, bununla birlikte örgütsel bağlılık füzeyi daha da artabilecek.

Top vd. (2015:1261)'nin yaptıkları bir çalışmada Türkiye'de farklı sosyal güvenlik uygulamalarının olduğu söylenmektedir. Aynı hastanede taşeron sistemle çalışan iş görenlere farklı bir sosyal güvenlik programı uygulanmaktadır. Taşeron çalışanlara göre kamu çalışanları daha yüksek maaş, daha çok iş güvencesi ve daha iyi yan ödemeler sunulmaktadır. Bu sebeple kamu görevlilerinin iş doyumu, bağlılık, güven ve performans gibi örgütsel konularda karşılaştırma yapmak farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir.

İş güvencesi son yıllarda büyük bir ilgi gördü. Herzberg iş güvencesini bir örgütte kıdem, ücret emeklilik hakkı vb. haklarda azalma olmaksızın istihdam güvenliği içinde olması şeklinde tanımlar. Yine Herzberg bir başka çalışmasında iş güvencesini bir işletmenin istikrarlı bir istihdam yaratması olarak tanımlamaktadır. Araştırmacılara göre iş güvencesi ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir korelasyonun olduğu görüşü hakimdir.

Japon işçilerin yüksek iş güvencesinin bulunması mesleklerinin güçlü bir şekilde algılanmasına bağlı olduğunu ve bunun da Japonya'da istihdam düzenlemelerinden kaynakladığını ifade edilmektedir. Örneğin Japonya'da ömür boyu istihdam istihdam ve iş güvencesi artışlarının yüksek oranda örgütsel bağlılığa yol açtığı bildirilmiştir (Nishat Faisal ve Al-Esmael, 2014:27-28). Alan yazına bakıldığında örgütsel bağlılık ve iş güvencesi ilişkisi üzerinde yapılmış bir çok araştırma olduğu görülmektedir. Bu kadar çok nitel ve nicel araştırma olması bu iki yapı arasında kavramsal olarak yüksek bir ilişkiye varlığına inanıldığından olabilir.

Özkan ve Gümüş (2013)'ün yaptıkları çalışmada alan yazın karşılaştırması yaparken Rowe ve Snizek (1995)'in çalışması kullanmış ve çalışma örgüt kültürünü iş değerlerine dönüşümüne etkileri araştırmasında kadın çalışanların "iş güvencesi" iş değerinin kadınlar için daha önemli olduğu bulgusuna ulaşmış olmalarının kendi çalışmalarını desteklediğini ifade etmişlerdir.

İş güvencesi çalışanın motivasyonunu da etkiler niteliğe sahiptir. Bu etkinin değerlendirilmesi ise şu şekilde yapılabilir; **Ölçer (2005:12)'in yaptığı** motivasyon üzerine bir araştırmada alan araştırması yapılmış ve bu araştırmanın verileri faktör analizi ile analiz edilerek ilk etkenin iş güvencesi olduğu bulunmuş ve bu da çeşitli alan yazınla desteklenmiş, bunlar; Harpaz (1990)'**ın** motivasyon çalışmasında ilk sırada iş güvencesi yer almış. Ayrıca Türkiye'de yapılan bir araştırmada uzun süreli iş güvencesinin önemli olduğunu ifade edenlerin oranı %79 olarak bulunmuş (Yaşa,1999). Bu değerlendirmeye bakılarak, son yıllarda teknolojinin yoğun bir şekilde mal ve hizmet üretiminde kullanılması işsizliği ortaya çıkarınca iş güvencesi daha önemli hale gelmiştir. Buna göre iş hukuku uygulamalarının iş güvencesi sağlayamadığı çalışanlara karşı firmaların sağladığı sürekli iş garantisi önemli bir motivasyon kaynağı olarak ifade edilmiştir.

İş güvencesi, iş ve yaşam doyumu arasında da bir etkinin varlığından bahsedebiliriz; Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi adlı çalışmada istatistiki olarak iş tatmini ve iş güvencesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış. Elde edilen bu ilişki literatürdeki çalışmalarla da örtüşür durumdadır. Özellikle Ceylan ve Demircan (2002)'ın aktardığı Kim (1996)'in çalışmasında iş güvencesizliği ile iş tatminsizliği arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu, aynı şekilde Ashford, Lee ve Bobko (1989)'nun yaptıkları çalışmada da iş güvencesizliğinin iş tatmini ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu istatistiki olarak ortaya konmuştur (Poyraz ve Kama, 2008:156). Alan yazında kavramsal veya teorik olarak kurulan ilişkinin nicel olarak da ortaya konduğunu görmekteyiz.

İş güvencesinin belki de en çok ilgi alanı sendikal çalışmalardır. Bu ilişki ise şu şekilde ifade edilebilir; 1980'li yıllardan sonra yaşanan ekonomik krizler iş piyasasında yapısal bir sorun haline dönüşmüştür. Bu yapısal sorun işçilerin öncelik talebinin iş güvencesi üzerine yoğunlaşmasına sebep olmuştur. Bu durum biçimsel sektörlerdeki işçinin pazarlık güçlerini zayıflatmak, işten çıkarma ya da ücret artışının olmayışına ve eski sosyo-ekonik haklara karşı tercih yapmayı zorunlu kılmış, savunmasız ve daha esnek biçimlenen emek piyasası şartlarında işçinin sıkışmasına sebep olmuştur. Bu yapı işçiyi kontrol ve disipline etmek bir araç haline dönüşmüştür. Sendikalı işçiler bu yöntemle

düşük ücretlere razı edilmeye çalışılırken, sendikasız işçilerde örgütlenmeye niyetlendiklerinde işverenin bunun önüne geçmeye çalışılmıştır. Bunun örneği ise Türk-İş'in yaptığı araştırmada iş güvencesinin yasa ile korunmaya başladığı 2003 yılı ile 2005 yılları arasında Türk-İş'e bağlı 15.531 işçi sendikal örgütlenme çalışmalarından dolayı işten çıkarılmıştır (Urhan ve Selamoğlu, 2008:185-186). Sendikalaşmak ve sendika aracılığı ile iş güvencesini koruyabilmek olağan piyasa şartlarında mümkün olabilmektedir. Ancak sendikal faaliyetler iş güvencesi ve diğer sosyal haklar işveren için bir tehdit algısı yaratır. İşveren de bu gibi tehditleri hissetmeyeceği bir yönetim modeli tercih edebilir.

İş güvencesi ile sendikal faaliyetlerin ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada; ilk olarak iş güvencesizliği kaynaklı olarak işsiz kalma korkusu ile birlikte sendikal faaliyetler sebebi ile işten atılmalarının yaygın olması işçileri sendikalara katılmasına engel olmuştur. İkici olarak işsizlik etkisi ile kayıt dışı istihdam, düzensiz işler ve işsizlik korkusunun yaygın olduğu bir ortamda sendikaların da işçiler gözünde sorumluluklarını yerine getirmeyen, güvenilir olmayan kuruluşlar algısının oluşması işçileri sendikalara üye olmaktan uzak tutmaktadır (Mütevellioğlu, 2013:188-189).

Bir başka çalışmada ise iş güvencesi tehdidi ile sendikalaşmanın önüne geçilmesinin örneğini görebilmek mümkündür. Yıldırım ve Uçkan (2010:171)'ın yaptıkları çalışmada Türkiye'de sendikalaşma faaliyetleri karşısında işten atma veya işletmeyi kapatma tehdidi aracılığı ile işçiyi iş güvencesi baskısı altında tutarak en çok görülen korku yöntemlerinin başında gelmektedir. Nitekim 2005 yılında yapılan bir araştırmada işçileri %36'sı işten çıkarılma korkusu sebebi ile sendikalara üye olamadıklarını ifade etmişlerdir.

Bu bakış açısı ile sendikalaşmanın önünde işverenlerce ellerinde iş güvenliği bir silah konumundadır.

Toplu iş sözleşmesi yasasına bakıldığında iş güvencesi bu yasanın 23. maddesiyle işçi sendikası yönetim kurulu üyeleri için sendikal görevleri sebebi ile iş yerinden ayrılmaları halinde, sendikadaki görevleri bittikten sonra tekrar eski iş yerindeki işine girebilmesini sağlamak için kanuni olarak iş güvenceleri düzenlenmiştir. Bu hakka sahip olanlar yasada belirtilmiştir (Şahlanan, 2013:121). Toplu iş sözleşmeleri bilindiği üzere ülkemizde sendikalarla iş verenler arasında yapılmaktadır. Sendikalar toplu iş sözleşmesini yaparken kendi sendika personellerini sendikal faaliyetlerden dolayı işten ayrılması gerektiğinde işine geri dönebileceği hakkı toplu iş sözleşmesi kanuna ekleyebildikleri görülebilir.

2004-2005 yıllarında neticelenen toplu iş sözleşmelerinin işletme ölçeğine göre dağılımına bakıldığında küçük ölçekli, taşeron ve alt işverenlere ait işlet-

melerde sendika ve toplu pazarlığın esamesinin okunmadığını görmek mümkündür. 1-50 işçi çalışan işletmelerde %0,5 düzeyinde, 51-100 işçi çalışan işletmelerde %2, 101-250 işçi çalışan işletmelerde ise %6,5 oranında toplu sözleşmenin yapılabildiğini görebiliriz. Oysa bu oran 250 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde %24'tür. Bu verilere göre KOBİ'ler toplu pazarlık ve toplu sözleşmeden kaçan işletmeler olduğu yaygınlıktadır. İşletmelere uyması gereken yasalar toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin sorumluluklarından kaçındıkları için işletme ölçeğini küçültmek ve yapay işletme açma yollarına gitmişlerdir (Çelik, 2007:10). İşletmelerin bu şekildeki yaklaşımları işçinin yasal sendikal haklardan mahrum kalmasına neden olmaktadır. İşçi sendikal haklar kapsamında toplu pazarlık hakkından mahrum kalınca işverenle iş güvencesi açısından pazarlık yapamayacak ve çalışma hakkından mahrum kalacaktır.

1.3. Tarihsel Süreç İçinde İş Güvencesinin Değerlendirilmesi

Emek süreci üzerinde yürütülen fikir aykırılıkları incelendiğinde bazı yaklaşım farklılıkları olsa da emek ile ilgili fikirler daha çok emek sürecindeki kontrol ve denetim olgusuna odaklanıldığını görmekteyiz. Emeğin kontrol ve denetimi konusu üzerinde yoğunlaşılırken, emeğin neden sıkı bir şekilde denetim ve kontrol altına alınmaya çalışıldığı biraz ikinci planda kalmıştır (Akpınar ve Akpınar, 2015:79). Emek üzerinde formal sektörler üzerinden ekonomi biliminin ortaya çıkışından beri bir tartışma ve fikir üretme süreci günümüze kadar gelmiş ve geleceğe doğru ilerleyeceği görünmektedir. Bu süreçte iş güvencesi ne sosyalizme ne de kapitalizme uygun bir model olmadığından süreç farklı bir istikamete doğru gideceğe benziyor.

20. yy'da sosyalizm kendisini kapitalist ekonomik yaklaşıma karşı bir alternatif olarak hissettirmeye başladığında, üçüncü yol ortaya çıkmış ve bu iki karşıt kemikleşmiş sistemler arasında kendine yer bulmuştur. 1990 yılına gelindiğinde ekonomik ideolojilerde bir kırılma yaşanmış ve Berlin Duvarı yıkılmış, bu yıkıntılar arasında üçüncü yol kendine bir patika açmıştır. Üçüncü yol aslında liberal yolun yedeği, liberal ekonominin kamufle olmuş hali olarak gerektiğinde liberalizme doğru yönelim sağlanarak ruhunu bulacaktır. Bu ruh Avrupa'da kendini sol, Amerika'da ise sağ yönelim olarak göstermektedir. 20. Yüzyılın sonuna doğru ise kendini daha çok sağ yönelimli olarak göstermektedir (Demircan, 2010:201). Bilindiği üzere tüm endüstri ilişkileri uygulanan ekonomik ideolojiye göre biçimlenmekte ve bir endüstri ilişkileri kavramı olan iş güvencesi sosyal devlet gereği olarak serbest piyasacı sistemler tarafından verilen hak iken, sonrasında güçsüzleştirildiği söylenebilir.

Tarihsel süreç içinde iş güvencesinin Türk emek piyasasında ortaya çıkışı ise

şu şekildedir; Türk emek piyasasında farklı sebeplerle işten çıkarmalarla yüzbinlerce işçiyi ve ailesini açlık ve sefalete sürükleyen, yaygın bir şekilde gerçekleşen işçi kıyımlarının önüne geçme yollarından biri Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından onaylanan 158 sayılı ILO sözleşmesi normlarına uygun olan iş güvencesidir. Bu uluslararası anlaşma gereğince işçilerin temel talebi olmuştur. İş güvencesinin tarihi gelişimi işverenlerin bu talebi kolay kabul etmeyeceği ortadadır. Hatta bu talebin işverence olumsuz etkilerini azaltmak için, 1994 yılından itibaren işverenler önce esnek çalışma sonra kıdem tazminatı ve iş güvencesi talepleri diyerek (Candan, 2015:11), 1980'li yıllardan sonra kurumsallaşmaya başlayan iş güvencesi kavramı 90'lı yılların ortasından itibaren üzerinde büyük tartışmalar yaşanan bir hadise olmuştur.

Ülkelere göre iş güvencesinin tarihsel gelişimi:

İngiltere: İngiltere'de 1963'lü yıllara kadar örf ve adet hukukuna dayalı iş hukuku, 1963'ten sonra kabul edilen Hizmet sözleşmeleri Kanunu devreye girmiş, bu kanunla birlikte iş sözleşmelerinin feshi için uyulması gereken asgari şartlar belirlenmiştir. İş güvencesi açısından en önemli gelişme 1971 yılında ILO'nun 119 sayılı sözleşmesine dayanılarak ele alınmış ve Endüstri ilişkileri kanunu çıkarılmıştır; bu kanunla hizmet sözleşmelerinin feshi bir sebebe dayanma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanun dışında iş güvencesine ilişkin 1978 yılında istihdamı koruma kanunu çıkarılmış ve bu kanunla iş sözleşmelerinin ancak haklı bir sebeple sona erdirilebileceği kabul edilmiştir (Çağlar, 2010:19). Daha önce bahsedilen iş verenin keyfi bir şekilde iş göreni işten çıkarmasını önleme anlayışı İngiliz iş kanunlarının içine belli zamansal süreçler içinde dahil olmuştur. İngiltere'nin endüstri ilişkileri konusundaki gelişmeler açısından Dünya'da önemli yere sahip olduğu alanla ilgili olan herkesin malumudur. Bu alanla ilgili gelişmelerin genellikle İngiliz emek piyasası kaynaklı olabileceğini göz önünde bulundurmak gerekli olabilir.

Fransa: Fransa'da 1973 tarihinde yürürlüğe giren kanun düzenlemesi ile birlikte bireysel düzenlemelerle işten çıkarmalara karşı işçiyi koruyan düzenlemeler yapılmıştır (Öztürk, 2011:8). Fransa'da toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeler gerektirmektedir. Fransa'da bir iş görenin işine son verebilmek için ciddi bir ekonomik kriz yaşanması veya işçinin ciddi bir eksikliği veya hatasının olması gerekir ve böyle bir durum gerçekleşmiş ise ihbar süresi başlayabilir. Fransa'da işçinin kapasite yetersizliği işten çıkarmaya yeterli değildir. İşçinin işine son verebilmek için işletmeye bu yetersizliğin zarar veriyor olması gerekir. Bu durum gerçekleşmiyorsa işçinin eğitimi ve alışma süreleri işletme tarafından verilmelidir. Eğer işletme yapı değişikliği veya reorganizasyon yapıyorsa işçiyi işten çıkarmak için yaptıklarının işletmenin çıkarları için yapıyor olduklarını kanıtlamaları gerekir yoksa işçi

yine işinden çıkarılmaz. Fransa'da işçi kasıtlı olarak işletmeye zarar veriyor ve bu ispatlanıyorsa o zaman işçi işten çıkarılabilir (Koç, 2002). Görüldüğü üzere Fransa'da kanunlar çerçevesinde bir işçinin iş güvencesi detaylı şekilde düzenlenerek, iş verenin keyfi bir şekilde işinden çıkarılması önlenmiştir.

Almanya: Almanya işsizlikle mücadele edebilmek adına ekonomik ve politik çevrelerin görüş birliği ile iş gücü piyasasında daha esnek bir yapısına geçilmesi konusunda birleşmişlerdir. Almanya'da 1985 yılında İstihdamı Teşvik Yasası çıkarışmış ve süreli iş sözleşmelerinin önü açılmıştır. 1996 yılında bu yasada yapılan bazı düzenlemeler ile esneklik düşüncesi daha fazla yer almış ve süreli iş sözleşmelerinin önü daha fazla açılmış oldu. Bu düzenlemeler ile katı iş güvencesi uygulamalarından uzaklaşılarak işe alım ve işten çıkarmalar daha kolaylaştırılarak işsizlikle mücadelenin daha etkin olması hedeflenmiştir. Bu hedeflerin pek tutmadığı işgücü istatistiklerine yansımış ve süreli iş sözleşmelerinde %5-%6 dolaylarında artış olmuş, toplam istihdama etkisi ise %1 seviyesinin altında gerçekleşmiştir. 1994 yılında süreli iş sözleşmesi ile çalışanların oranı %10,4 iken 2005 yılında bu oran %14,2'ye yükselmiştir (Çakır, 2009:80-90). Küreselleşmenin etkisi ile işgücü piyasalarında artan esnek çalışma modelleri de Almanya'nın yakın tarihinde bazı uygulamalar ile dahil olmaya çalışsa da Almanya'nın iş gücü piyasaları iş güvencesinin daha fazla algılandığı çalışma modellerine yönelmişlerdir. Esnek çalışmanın önü olabildiğince açılsa da toplam istihdam içindeki payının düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bu gözlemden çalışanların iş güvenceli modele daha yatkın olduğu çıkarımı elde edilebilir.

İsveç: İsveç işgücü piyasasına bakıldığında geçici işlere olan talebin esnek çalışma için yapılan düzenlemelerden kaynaklandığı gibi algı oluşabilir ancak durum böyle değildir. Yapılan araştırmalardan elde edilen veriler İsveç'te iş güvencesinin güçlü bir tercih sebebi olduğunu göstermektedir. Örneğin; Uluslararası Sosyal Araştırmalar Programı kapsamındaki İsveç'li çalışanların iş güvencesinin çalışma etkenlerinin sıralanan faktörler arasında en önemlisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı çalışmalarda uzun vadeli iş sözleşmelerinde "Benim İş Güvencem Var" olduğu algısı oldukça önem taşımaktadır (Holmlund ve Storrie, 2002:262). Görüldüğü üzere İsveç'te iş güvencesi algısı yüksek düzeyde önem verilen çalışma etkeni olarak değerlendirilebilir.

Amerika: Amerika'da işgücü piyasasının koşulları ve işyeri koşulları sıkılaşmaya başladığında işçiler işlerinden ayrılmaya başlıyorlar. İş imkanlarının bol olması, işçilerin işte kalma sürelerinin düşmesine yol açmaktadır. İş güvencesinin önünde önemli bir engel olan esnek istihdam uygulamaları, iş güvencesini erozyona uğratmaktadır (Davis, 2008:265). Amerikan işgücü piyasasında iş güvencesinin esnek istihdam uygulamaları ile nerdeyse ortadan kalktığı düşünülebilir.

Japonya: Japon yönetim anlayışı denildiğinde ömür boyu istihdam ilk akla gelen öğelerden biridir. Bu uygulamaya daha çok büyük ölçekli işletimlerde ve kamu kesiminde karşılaşılmaktadır. Buna göre, çalışanlara emeklilik yaşı olan 55 yaşa kadar iş güvencesi verilmektedir. Bu güvence yasal zorunluluktan ziyade, sosyal bir norm olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım ile çalışan işini kaybetmesin diye işletme çalışanını kollar, işten çıkarmadan önce her türlü alternatifleri dener, gerekirse farklı iş kollarında veya yan kuruluşlarda eğiterek bünyesinde çalışmaya devam edilmesi bekler. Bu Japon iş kültüründe işçi de kendisi için yapılan yatırımları boşa çıkarmaz (Sığrı, 2006:32). Japon endüstri ilişkileri tüm Dünya'dan daha farklı şekilde işleyen bir süreç vardır. Yaşam boyu iş güvencesi kavramı spesifik bir şekilde sadece Japonya'da bulunmaktadır.

İtalya: İtalya'da iş güvencesine ilişkin düzenleme 15 Temmuz 1966 tarihinde gerçekleşmiştir. Bu yasaya göre geçerli bir sebep olmaksızın iş sözleşmesi feshedilemez. İş görenin işten çıkarılması için işçi davranışlarından, sahsından ya da iş yeri gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebin oluşması gerekmektedir. Bu düzenlemeye göre iş sözleşmesinin önemli ölçüde ihlal edilmesi işvereni haklı kılan bir sebep olarak kabul edilir. Çalışanın politik, dini veya sendikal faaliyetleri işten çıkarma için yeterli bir sebep değildir (Çağlar, 2010: 20). İtalyan işgücü uygulamaları da görüldüğü üzere işverenin keyfi bir şekilde işçinin işten çıkarılmasının önüne geçmiştir.

1.4. İş Güvencesinin Hukuki Kaynakları

Anayasal bakımdan; 1961 yılında kabul edilmiş olan Türkiye Cumhuriyeti anayasası devleti sosyal hukuk devleti olarak tanımlamıştı, bu anayasada kabul edilen sosyal devlet niteliği hukuki düzenlemeleri de şekillendirecekti. Ayrıca ilk defa ekonomik ve sosyal haklar devletin ödevi olarak anayasal güvence altına alındı. 1961 anayasası, Sosyal politika açısından çok önemli bir gelişimin de başlangıcı oldu (Yorgun, 2013: 364). Anayasanın 40. Maddesine göre; "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. 41. Madde; İktisadi ve sosyal hayat, adâlete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenlenir. Madde 42; Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirleri alır (www.tbmm.gov.tr)." 1961 Anayasası vatandaşların çalışma hayatını koruyan tedbirler alacağını anayasasında güvence altına alınca, bu yasal düzenlemeye ilişkin olarak çalışanlar anayasal güvence ile iş güvencelerini sağlamak amaçlı faaliyetleri yapmak için kendilerini güvende hissedecek bir yapı kazandığı söylenebilir. Ancak tam anlamı ile "iş güvencesi" kavramından söz edilmemiştir.

3008 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi; 3008 sayılı iş kanunu; işçinin hayat hakkını devlet güvencesine alan, çalışma hakkını ve çıkarlarını kurumsallaştıran bir yasadır. Bu yasa ile işçi grev hakkından vazgeçer ve sözleşme hakkını merkezi otoriteye bırakır. İşçinin bu tavrı sermaye için birikim güvencesi olarak değerlendirilir. Sermayenin birikim güvencesine karşılık olarak ise yüksek işçi maliyetlerine katlanması gerekecektir. İşçi maliyetlerinin sınırlarını ise merkezi otorite belirleyecektir. Yasa hazırlanırken iki noktaya odaklanarak hazırlanmıştır. İlki çalışanların hayatları, hakları ve çıkarları ilk defa hukuksal güvence altına alınmakta ve kurumsallaşmaktadır. Bu ilk adım hem zorunlu, hem de iktisadi maliyet kısmıdır. İkincisi ise, emek ile sermaye arasında uyum sağlamak ve bu uyumun tutarlı olması gerekecektir (Çakmak, 2007:129). Bu kanunun hazırlandığı tarih, sosyal şartlar, uluslararası alanda gerçekleşen gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda en zor şekilde hazırlanan iş kanunu görünümünde olduğu söylenebilir.

1475 Saylı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi; 1936 yılında kanunlaşan 3008 sayılı iş kanunu 28.07.1967 günü yürürlükten kaldırılmış ve yerine 931 sayılı iş kanunu getirilmiş ancak 931 sayılı iş kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir (Demir, 2010:562). 1971 yılında 1475 sayılı iş kanunu yürürlüğe girmiştir. İş kanunları kanunlaştığı günden bugüne birçok değişiklikler geçirmesine rağmen, bu değişiklikler günlük uygulama sorunlarının çözümünde yetersiz kalmıştır. Çağdaş manada bir iş güvencesinden söz etmek pek mümkün değildir (Kurt ve Koç, 2001:2).

4857 Saylı İş Kanunu Döneminde İş Güvencesi; 4857 sayılı iş kanunu 22 Mayıs 2003 günü yürürlüğe girmiştir (Resmi Gazete, 2003). 4857 sayılı iş kanunu ile getirilen düzenlemelerden biri de iş güvencesi ile ilgili hükümlerdir. İş güvencesi ile genel olarak 4773 sayılı kanun ve 1475 sayılı iş kanununda yapılan değişikliklerle getirilen iş güvencesi uygulamalarının korunduğunu ifade edebiliriz. İş güvencesinin en önemli kavramı olan feshin geçerli bir nedene dayandırılması ilkesi 4857 sayılı iş kanununda da tekrarlanmıştır. 4857 sayılı iş kanununun feshin geçerli sebebe dayandırılması konusundaki 18. Maddesi İş Kanunu 13/A'da olduğu şekliyle; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum ve 4857 sayılı kanunun 74. Maddesine göre belirtilen sürelerde kadın işçinin çalıştırılmamasının fesih için geçerli sebep oluşturmayacağı ifade edilmiştir (Çelik, 2006:65).

6356 Sayılı Sendikalar Kanunu Bakımından İş Güvencesinin Değerlendirilmesi: Kasım 2012'de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu otuz beş yıla yakın uygulandıktan sonra kaldırılmış ve beş yıla yakın taslak çalışması sonucunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir (Engin, 2013:144).

6356 sayılı kanunda güvenceden faydalanan sendika yöneticilerinin kapsamında genişleme yapılarak daha önceden özel bir güvenceden yararlanamayan amatör sendika yöneticileri de güvence sahibi olmuştur. Hatta amatör yöneticilere, yönetici olduğu için iş yerinden ayrılan yöneticilerden daha etkili güvence tanınmıştır (Özkaraca, 2013:178).

Borçlar Kanunu ile İş Güvencesi İlişkisi: TBK 417. madde işverene işçiyi gözetme borcu yüklemektedir. Bu borcun gereği ise; hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı duymak, iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin ruhsal ve cinsel tacize uğramamaları eğer böyle olay yaşanmışsa işçinin daha fazla zarara uğramaması için gerekli tedbirleri almak için yükümlüdür (Dulay, 2016:267). İşverenin TBK ile böyle bir yükümlülük altına alınması işçiyi korumak ve onu güvende hissettirmek için önemli bir yasal korumadır denilebilir.

2. TAŞERONLUK SİSTEMİ

Taşeron çalışma biçimi denildiğinde, montaj işçileri, tersane işçileri, çağrı merkezi işçileri, belediye işçileri, kadınlar, erkekler, çocuklar, gömenler, vasıflı-vasıfsız olanlar derken aslında toplumsal iş bölümü olarak bakıldığında üretim, dağıtım, tüketim ve yeniden üretim sektöründeki işçilerden bahsedilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2010:35). Kısacası taşeron çalışma biçimi toplumda emek piyasasında var olan geniş bir kitleyi yakından ilgilendiren bir çalışma şekli haline gelmiştir. Bu çalışma biçimine en çok itiraz ise iş güvencesi boyutunda gerçekleşmektedir.

2.1. Taşeron (Alt İşveren) Kavramı

Dışsal sayısal esneklik olarak ifade edilen esnek çalışma biçimidir. İşe alma ve işten çıkarmada süresi belli olmayan sözleşme ile çalışma yapmak taşeron (atipik çalışma ilişkisi) çalışmada esnekliğe sahip olmayı ifade eder. Bu durumda işletmelerin piyasa şartlarına bağlı olarak çalıştırdıkları işçilerin büyüklüğüne ihtiyaç duyduğu dokunuşları yapabilmesi anlamına gelmektedir. Dış tedarik ya da taşeronlaşma en basit anlamı ile bir işi yaptırmak amacıyla iş akdinin yerine ticari sözleşmenin yerini alması olarak tanımlanabilir (Tiyek, 2014: 11). Bu çalışma ya da çalıştırma biçimi işveren lehine olan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım ile işveren iş güvencesi yaptırımlarından kendini kurtarmaktadır denilebilir.

2.2. Taşeron İş Ve Taşeron İşçilik Kavramı

Taşeron iş kavramı; işletme üretimine konu olan ürünlerde ve hizmetlerde, firmanın dışında üretimi yapılan malzemeler ve yan sanayi hizmetlerini ifa-

de etmektedir. Danışmanlık hizmetleri de taşeron iş çerçevesinde, işletmenin çeşitli konularda bilgisine danıştığı ya da işletme içinde çalışma yapmak için sözleşme imzaladığı tedarikçilerdir (Erçetin ve Baykoç, 2004:281). Taşeron iş denilince akla daha fiziksel (temizlik, inşaat, güvenlik vb.) iş tipleri akla gelse de danışmanlık faaliyetleri de taşeron iş biçimi olarak değerlendirilebilir.

2.3. Türkiye'de Taşeron Çalışma Biçiminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

II. Dünya savaşından sonra sanayisi gelişmiş ülkelerde, iktisadi büyümenin yavaşlaması ile yaşanmaya başlanan yüksek oranda işsizlik; emek piyasalarında sayısal esnekliğe imkan sağlayan taşeronluk ve diğer esneklik şekillerini benimsenme sebebidir. 1970'li yılların sonuna doğru yaşanan petrol krizinin de, yeni bir işsizlik dalgası yaratarak, sayısal esneklik sağlayan çalışma biçimlerini pekiştirmiştir. Esnek çalışma biçiminin yaygınlaşması ile işsizlik arasında bir bağ kurulmakta ve 20. yy'ın sonunda esnek çalışma biçiminin yaygınlaşması iş imkanlarının azalması ile ilişkilendirilmektedir (Kuzgun, 2007:848). 4857 sayılı iş kanunu sonrasında da esnek çalışma biçimi desteklenmiş ve ortaya Türk Emek Piyasasında sıkça karşılaşılan taşeron çalışma biçimi çıkmıştır, diyebiliriz.

Taşeron çalışma biçiminin Türkiye'de firma tarafından esnekliğe dayalı çalıştırma biçiminin belirlenmesinde, asıl firmaya işçilik maliyetlerini azaltarak; karını arttırma imkanı sağlayan taşeron (aracı) uygulamasının İş K. içinde yeniden düzenlenmesi önemlidir. Türkiye'de taşeron uygulamasını özel sektörde yaygın olmasının da, işgücü maliyetini azaltmasından ortaya çıkan fırsatla açıklanabilir. İşletmenin maliyet üstünlüğü elde etmesi bakımından da uluslararası ticarette önemli olduğu ifade edilebilir. Dünya'da Fransa, İngiltere ve Almanya gibi sanayileşmiş ülkelerde yaptıkları işleri taşeronlara devretmesi ve bu tercihi yapan işletmecilerin oranının %32 olması dikkat çekicidir. Türkiye'de ise tüm çalışanların %15'i taşeron olarak çalışmaktadır (Kuzgun, 2006:853). İşverenlerin önemli bir avantaj yakaladığı bir maliyet kalemi olan taşeron işçi tercihi, küreselleşmenin de etkisi ile daha da yaygınlaşacağa benziyor.

1980 asgari darbesinden sonra neoriberal politikalar devletin küçülmesi, sosyal devlet politikalarından vazgeçmeyi ve özelleştirmeleri gündeme taşımıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda Türkiye'de kamu sektöründe ilk taşeron uygulaması belediyelerin temizlik işlerinde gerçeklemiştir. Bu adımın ilk uygulayıcısı 1988 yılında, Adana Büyükşehir Belediye Başkanı Aytaç Durak'tır. Bu haberi "temizlikte devrim" diyerek belediyenin yayın organı Önce Adana Dergisi duyurmuştur. Aynı dergide belediyenin emlak vergisinin de toplanmasını özel sektöre devrettiği haberi de yer almaktaydı (Kaya, 2015:259). Kamu alanında

ilk kez Adana'da başlayan taşeron uygulaması serüveni kamu alanında yaygın bir şekilde devam etmektedir.

2.3.1 Türkiye'de Taşeron İşçiliğin Hukuki Boyutu

Taşeron ilişkisi 3008 Sayılı İş Kanunu'nda "üçüncü bir şahsın aracılığı" şeklinde düzenleniyor, 1950 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu'nda 5518 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında "aynı iş veya teferruatında iş alan" bu kişilere "aracı" olarak tanımlanıyor. 931 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde ise "aracı" kavramının yer aldığı görülmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda ise "diğer işveren" kavramı bulunmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı dönemde taşeronlaşmanın yaygınlaştığı ve 1980'den sonra "taşeron", "tali işveren", "alt ısmarlanan", "alt işveren", "alt işletici" gibi terimlerin kullanıldığına tanık olunuyor. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise taşeron ilişkisi "alt işveren" kavramıyla düzenlenmektedir (Şafak, 2004:113). Türk İş Kanunları içinde mutlaka taşeron iş ilişkisini ortaya koyabilecek kavramların tanımlandığına tanık olmak mümkündür.

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin oluşması için 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan aşağıdaki şartların oluşması gerekmektedir;

"Asıl işverenin kendine ait işyerinde faaliyet göstermesi

Alt işverenin asıl işverene ait işyerinde işçi istihdam etmesi

İşyerinde yürütülen mal/hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler

Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler

Alt işverenin işçilerinin daha önce asıl işverenin işçileri olarak çalışmış olmaları halinde haklarının kısıtlanamayacağı

Alt işverenin işçilerinin sadece asıl işverene ait işyerinde çalıştırması" (Koç, 2016:68-69).

Eğer asıl işveren ile alt işveren ilişkisi yukarıdaki yasal çerçevede değerlendirilebiliyorsa taşeron çalışma biçimi hayata geçmiş demektir.

2.4. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Sosyoloji Açısından Değerlendirmesi

Taşeron kullanmanın tüm gerekçeleri maliyetleri minimize temek üzerine kuruludur. Bu yaklaşım meselenin sosyolojik boyutunu göz ardı etmektir. Buna karşılı çağdaş sosyal bilimler literatürü taşeronluk sistemini hem meşrulaştıran, hem de eleştirel derinlikli tartışmalar bulunmaktadır. Bu tartışmaların bir tarafında1970 ile 1980 yılları arasında ana-akım niteliğe kavuşan post-endüstriyel toplum düşüncesi vardır. Post-endüstriyel toplum düşüncesinin

öncüleri mikro elektronik alandaki gelişmeler ile ortaya çıkan endüstriyel değişimi iyimserlikle karşılaşmışlardır. Bu bakış açısına sahip olan yazarlar, özellikle Japon taşeron modeli, California'da yer alan Silicon Vadisi'ndeki firmaların örgütlenme biçimleri ve İtalya'nın 3. bölgesindeki (Kuzeybatı İtalya) KOBİ'lerden etkilenmişlerdir. Post-endüstriyel toplum tezi taşeron kullanımını temel alarak, bahsedilen bölgelerde işletmelerin çalıştırdığı yüksek vasıflı, teknolojiye hakim, bağımsız bir profesyonel gibi hareket edebilen, Dünya'daki gelişmeleri yorumlayabilen, insiyatif sahibi, beyaz yakalı taşeron işletme çalışanlarından hareketle meşrulaştırılmıştır. Post-endüstriyel toplum tezinin karşıtları ise bahsedilen işlerde çalışanların, işgücünün son derece küçük bir kısmını teslim ettiğini, sosyal devlet mekanizmalarının parçalanmasının işgücünün büyük kısmının "*güvencesizleşmeden"* başka bir anlam taşımadığını, onların emek güçlerinin değersizleşme ve yoğun denetime maruz kaldığını, işlerin aktif olarak katılmalarına rağmen işlerin tasarım aşamasında herhangi bir söz ve karar hakkına sahip olmadıklarını savunmuşlardır. Kısacası Post-endüstriyel toplum tezinin karşıtlarına göre, taşeronluk sistemi endüstriyel kapitalizmin ilk dönemlerine benzer, despotik-otoriter bir emek rejimin ürünü olarak değerlendirilmektedir (Nurol, 2017:87-88). Ele alınan bu bakış açısına göre kapitalizmin güçlenmesi ile 19. yy endüstri şartlarına geri dönüldüğünü ifade edilirken, taşeronlaşmanın endüstriyel gelişim için önemli uygulama olarak gören bir takım yazarlar da mevcuttur. Belki de taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimlerini post-endüstriyel toplum tezi üzerinden değerlendirmek, en isabetli bakış açısı olabilir.

Yukarıda değerlendirildiği gibi, özellikle post-endüstriyel toplum tezinin savunucuları ve karşıtlarının alan yazına göre daha çok üzerinde durulduğu konularda aşağıda değerlendirmeler yapılacaktır.

2.4.1. Taşeron Çalışma Biçiminin Çalışma Hayatına Etkisi

Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde genellikle sosyal güvenlikten yoksun, iş güvencesi olarak bilinmez, işçi sağlığı ve güvenliği adına oldukça yetersiz bir çalışma biçimi olan taşeronluk/alt işverenlik biçimi kalıcı çözümler beklemektedir (Ören vd., 2016: 165). Bu sorunların sıkça yaşandığı bir çalışma biçimi olan taşeronluk emek piyasanın önemli bir sorunu olarak görülmektedir.

2.4.2. Taşeron Çalışma Biçiminin Ekonomik Değerlendirilmesi

İşsizlikle ilgili verilere bakıldığında emeğin üretim içindeki payının giderek arttığı görülmektedir. Fordist üretim biçiminin hakim olduğu zamanlarda üretilen ürünün maliyetinde %55 oranında emeğin maliyeti ter alırken, günümüzde bu oran %11-12 düzeyine kadar gerilemiştir. Günümüzde bilgisayar destekli üretim modeli emeğin değerini temelden etkilemektedir. Dünya ekonomisinin

dörtte birini kontrol altında tutam yaklaşık 200 firma yaptıkları ciroyu 4 kat arttırırken, işgücü oranını %25 oranında azaltmışlar ve Dünya'daki çalışabilir nüfusun sadece %0,75'ine istihdam sağlar yapılar haline dönüşmektedir (Uyanık, 2008:217). Emek piyasasında giderek işsizlik etkisi artarken, Türkiye'de vasıfsız ve ucuz çalışan tipinin yer aldığı taşeron firmalar teknolojik yatırımlarını arttırdıklarında emeğe duyulan ihtiyacı daha da azaltacağa benzemektedir.

2.4.3. Taşeron İşçi ve İnsan Kaynakları Uygulamaları

İktisat bilimi günümüzde işletmelerin iç işleyiş yapısını anlamaya yönelik çalışmalara ilgi göstermektedir. Ücret uygulamaları, işçi devri, ekip çalışması, ya da taşeron uygulamasının fayda maliyet analizi gibi konular "İnsan Kaynakları Ekonomisi" kavramı içinde araştırılmaktadır. Endüstri ilişkileri bakımında da özellikle yüksek performanslı çalışma sistemleri ve yeni üretim ve yeni yönetim teknikleri gibi konular, insan kaynakları alanı ile en az on yıldır ortak çalışılan konulardır. Kısacası; insan kaynakları yönetiminin daha çok makro değişkenlere, iktisat disiplinin de daha çok bireyin psikolojik yapılanmasına duyarlı olma arayışı belirginleşmektedir (Özkaplan ve Selamoğlu, 2005:7).

2.4.4. Taşeron İşçi ve İş Verimliliği

Esnek istihdamın etkisi sosyal ve ekonomik eşitsizliklerle ve de işgücü piyasasındaki düzenlemelerle yakından alakalı olduğu ifade edilebilir. Ancak emek piyasasındaki düzenlemelerin sosyal güvenlik politikaları ile desteklenmediği durumlarda, özellikle taşeron çalışanların bir sonraki gün de aynı verimlilikte çalışmaya devam edebilmesi giderek zorlaşmaktadır (Nurol ve Ünal:2017:909). Eğer işletmeler taşeron (esnek) istihdam etmek istiyorsa, onların sosyal güvencelerini eksiksiz şekilde sunmalıdır. Bu bahsedilen istihdam biçimi tercih ediliyorsa verimlilik düzeyi daha iyi hesap edilmelidir.

2.4.5. Taşeron İşçi ile İş Stresi İlişkisi

Algılanılan iş güvencesi veya gerçekte var olan iş güvencesizliğinin psikolojik sorunlara ve somatik sağlık şikayetlerini arttırdığı ifade edilmiştir. Algılanılan iş güvencesizliğinin aynı zamanda iş stresine sebep olan etkenlerden biri olduğu kabul edilmeye başlanmıştır. İş güvencesizliği ile karşılaşan iş görenin hayatı üzerinden planlama ve denetim olanağını kaybetmesi, gerilimi arttırmaktadır. Gelecek ile ilgili olarak belirsizliğin artması, işi kaybetmenin getireceği kaygı, kişinin iş yükü ile başa çıkma gücünü azaltmakta ve daha iyi şartlar için harekete geçmesini engellemektedir. Önder ve Wasti (2002), Türkiye'de iş güvencesinden memnuniyet düzeyinin stres ile anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. İş güvencesinden memnuniyet azaldıkça iş stresi artmaktadır (Çakır, 2007:129-130). Bu ilişkinin varlığı Türk emek piya-

sasında teorik olarak zaten beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.6. Taşeron İşçilik ile Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Alan yazın gözlemleri taşeron işçinin örgütsel bağlılığının çeşitli sebeplerle düşük olabileceği inancı vardır. Tayfun ve Tekbalkan (2014: 70)'ın otel işletmelerinde otelin kendi personeli ve taşeron işletme çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada değerlendirme şu şekilde olmuştur; çalışanların örgütlerine duygusal bağlanmalarından bahsedilir. Yüksek bağlılık içinde olan çalışanlar, örgütleri ile bütünleşir ve örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duyarlar. Taşeron çalışan ile otelin kendi çalışanı arasında örgüte ilişkin duygusal bağlılıklarının farklı olduğu tespit edilmiştir. Taşeron işletme çalışanının, otelin kendi çalışanına göre daha düşük düzeyde duygusal bağlılık gösterdikleri istatistiki olarak görülebilmektedir.

2.4.7. Taşeron İşçi İş Doyumu İlişkisi

Özel sağlık işletmesi olan hastanede taşeron şekilde çalışan sekreterler üzerinde bir araştırma yapan Çetin vd. (2013:158)'in değerlendirmesi şu şekildedir; İş doyumu, bir iş görenin çalışılan işletmede kalma sebebini belirleyen en önemli etkendir; çünkü iş doyumu iş göreni sürekli olarak belirli bir güdülenme seviyesinde tutan, verimliliğini arttıran, örgütsel bağlılık düzeyini arttırıcı etkiye sahip olan ve onu işletme açısından sorunsuz bir iş gören haline getiren etkileri bulunmaktadır. Yapılan uygulamada genel iş doyumu ortalama puanının 2.79 olması çalışanların iş doyumları konusunda algılarının kararsızlık düzeyinde olduğu ifade edilmektedir.

2.4.8. Taşeron Çalışma Sistemi ve Sendikal İlişkiler

Türkiye'de taşeron çalışma biçimin çok yaygın olmasına rağmen taşerona bağlı işçiler arasında sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ile sonuçlandırma hukuken uzun bir süreci işaret etmektedir. Başka bir taraftan da çalışanlar arsındaki "en güvencesiz" olarak ifade edilen taşeron işçiler, işverenden çok kadrolu işçiler tarafından ezildiklerini ve onlardan çekindiklerini ifade etmektedirler. Bu anlayışın sendikaların örgütlenme çalışmalarına doğrudan etkisi görülebiliyor: " Taşeron örgütlenmesindeki temel problem şu; taşeron isçiyle kadrolu işçinin arasında yaratılan fikri ayrılık, örgütlenmede uğraştığımız şey o oluyor. Taşeron işçisi ona, "ben buradaki en ağır, en pis işi ben yapıyorum ama aldığım para üç kuruş, ben çalışıyorum adamlar yan gelip yatıyor" diye bakıyor. Kadrolu işçi de şöyle bakıyor, "ya bu adamlar burada var olmaya devam etsinler, çünkü fabrikada düşük ücretli çalışacak varsa onlardır, onlar düşük ücretli çalışsın ben yüksek ücretime bakarım" (Çoban, 2013:385-386). Şeklindeki işçi ifadesi taşeron çalışanların örgütlenmede ilk akla gelen işveren

ve kamu engelinin yanında iş ortamındaki diğer aktörler tarafından da engeller oluşturulduğunu ortaya koymaktadır.

2.4.9. Taşeron Çalışma Sistemi ve Toplu İş Sözleşmesi İlişkisi

Bilindiği üzere taşeron çalışma biçimi Türk iş mahkemelerinde muvazaalı bir iş ilişkisine sahiptir. Taşeron işçi tam olarak alt işverenin mi? Yoksa asıl işverenin mi çalışanıdır? Soruları var olan hukuk sisteminde tam olarak çözümü kavuşturulamamıştır. Ortaya çıkan bu hukuk alt yapısının yetersizliği sendikalaşma ve sendikaların yetki belgesini almakta zorluklar çıkarırken, süreç mevzuattan dolayı uzamakta ve bu arada iş veren işçi işten atabilmektedir. Bu süreçleri de başarı ile atlatan sendika, toplu sözleşme sürecine eriştiğinde ise, asıl işverenin işçisi olarak gösterilmesi gereken işçi, alt işverenin işçisi olarak gösterildiğinde sendikaya üye olma hakkını yitirebilmektedir. Bu tür muvazaalı durumlar mahkemelerin tespit edebilmesine rağmen bu süreç de uzun zaman almaktadır. Bu süreci ihmal etmek veya böyle bir imkanı bulamamak taşeron işçinin mağduriyetini daha da arttırmaktadır (Yiğit, 2013:50-51). Muvazaa kavramı ise; Yargıtay kararında: bir iş yerinde sürekli çalışmasını sürdüren, işe girişi ve çıkarılması esas yetki ve denetim iş verende bulunduğu işin taşerona devredilmesi muvazaa olarak kabul edilmektedir (Demirtaş, 2009:37).

Taşeron iş biçiminden sendikalar etkilenmesi kuşkusuzdur. Sendikaların kolay örgütlenebildikleri kesimlerde dahi, işveren devreye taşeron işletmeyi sokarak örgütlenmenin önüne geçmektedir. Kanunda ise taşeron işçinin de örgütlenme hakkının olduğu, yetkili sendikanın alt işverene ait işyerinde toplu pazarlık ve grev hakkını kullanabileceği: hatta alt işverenin bağıtladığı toplu sözleşme hükümlerinden asıl işverenin de sorumlu olduğu kanunda açıkça belirtilmişti. Tabi, buna rağmen uygulama şansı pek bulunmamaktaydı. Bu sorunların devamından sonra 11.09.2014 tarihinde 6552 Sayılı Kanun ile düzenleme yapılarak 6552/13'e göre: "4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde tanımlanan asıl iş- veren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır" (Güler, 2017:84) denilerek hukuki olarak var olan sıkıntıyı gidermeye çalışmıştır.

3. TAŞERON ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİ ALGILARINA İLİŞKİN ALAN ARAŞTIRMASI VE 375 SAYILI KHK 23. VE 24. MADDE SONRASI DEĞERLENDİRME

3.1. Yöntem

Araştırmanın amacı esnek çalışma biçimlerinden en çok uygulanan taşeron çalışma sisteminin iş görende yarattığı iş güvencesi algısının ne düzeyde olduğunu belirlemektir. Taşeron çalışanlar birçok engel ve adaletsizlikle karşılaşmaları onların algıladıkları iş güvencesini de etkilediği varsayımı ile hareket edilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemini kamu üniversitesi olan Süleyman Demirel Üniversitesinde, taşeron firmada çalışan temizlik, büro işleri ve teknik işlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Taşeron firmada çalışanların sayısı 650 kişidir ve örneklem olarak 71 çalışan seçilmiştir. Örnekleme yöntemi olarak basit tesadüfi örneklem yöntemi seçilmiştir. Aşağıdaki tablodan araştırma için seçilen örneklimin yeterli olduğu kanısına varılabilir. Anket 100 çalışana yapılmak üzere düşünülmüş fakat 71 anket değerlendirmeye uygun bulunmuştur. 29 anket ise doldurulmamış, eksik doldurulmuş veya dönüşü gerçekleşmemiştir.

3.1.2. İş Güvencesi Algısı Ölçeği

Taşeron çalışanların iş güvencesine ilişkin algılarının ölçülmesinde kullanılan ölçek Horsburgh ve Armstrong-Stassen"in (1994) tarafından geliştirilmiş ve Zeytinoğlu vd. (2007) sağlık sektöründe çalışan hemşireler üzerinde bir araştırmada kullanmıştır (Yıldırım ve Yirik, 2014:128). 24 maddelik ölçeğe günümüzde kamu kesiminde çalışan taşeronlar için kadrolu işçi yapılması sürecinin etkisinin de araştırılması için 8 soru daha eklenmiştir. Ölçekte bazı ifadeler; "İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar", "Ömür boyu iş güvencesi, beni durağan bir yaşama sürükler", "Taşeron işçinin daimî kadroya alınması, iş güvencemi sağlar" şeklindedir.

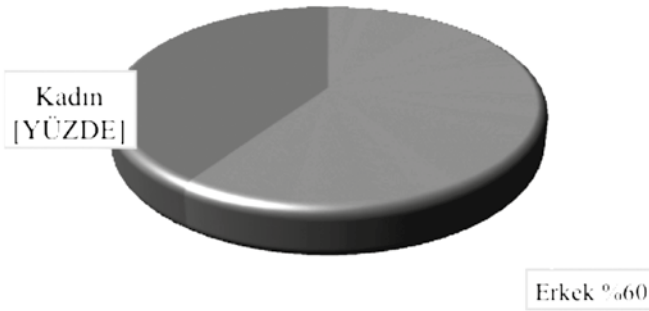
3.1.3. Verilerin İstatistiki Analizi

Verilerin istatistiki analizi SPSS 21 paket programı yardı ile yapılacaktır. Yapılacak olan istatistiki analizler; Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi, Normla Dağılım, Frekans Dağılımı, One Way Anova Testi ve Ki Kare Testi olarak tasarlanmıştır.

3.2. Bulgular

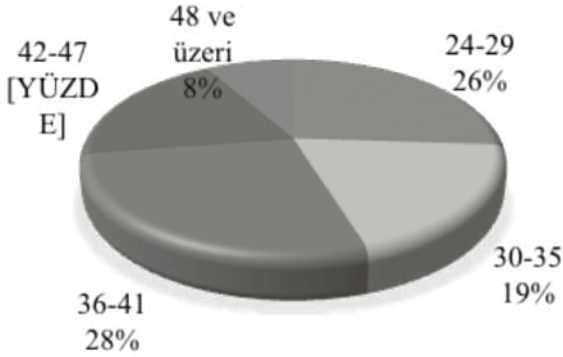
3.2. 1.Araştırmanın Demografik Bulguları

Bu bölümde araştırmaya konu olan örneklem grubun demografik özelliklerine ilişkin verilerinin analizi ve değerlendirmeleri ortaya konmaya çalışılacaktır.



Grafik 1. Cinsiyet Dağılımı

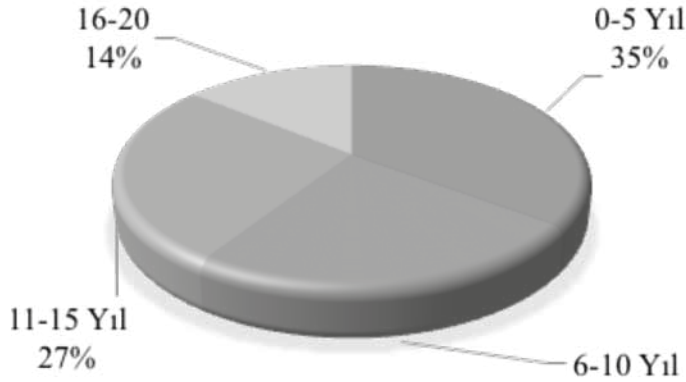
Araştırmaya katılan taşeron işçilerin %68'i erkek, %32'si kadın çalışanlardır. 2007'de erkeklerin işgücüne katılım oranı %69,8 iken bu oran 2015'te %71,6 seviyesine yükselmiştir. Aynı dönemde kadınların işgücüne katılım oranı %23,6'dan %31,5 seviyesine kadar çıkmıştır. Kadınların işgücüne katılımı artış gösterse de yine de Avrupa'da kadın istihdam ortalamasının (%66,8) altında kalmaktadır (Altınsoy ve Yiğit, 2017:192). Çalışmada elde edilen bulgu neredeyse Türkiye istihdam yapısını yansıtmaktadır.



Grafik 2. Yaş Dağılımı

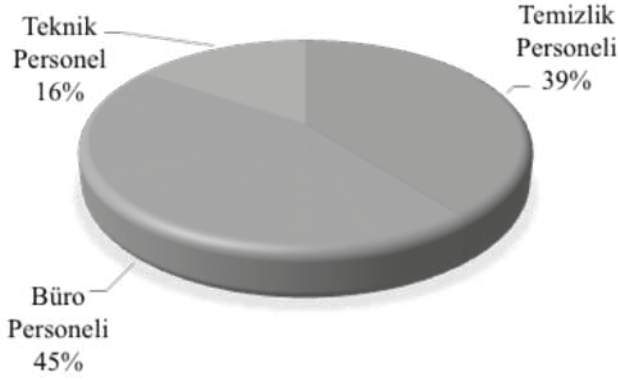
Araştırmaya katılan taşeron çalışanların 24-29 yaş aralığında olanların oranı %26, 30-35 yaş aralığında olanların oranı %19, 36-41 yaş aralığında olanların oranı %28, 42-47 yaş aralığında olanların oranı %19 ve 48 ve üzeri yaşında

olanların oranı %82'dir. Elde edilen bulgulara göre 36-41 yaş aralığında olanların en çok istihdam edilen yaş grubu olurken 48 ve üzeri yaşta olanlar en az istihdam edilen yaş grubu olmaktadır. Bu durum yaşlı istihdamının taşeron işletmelerde düşük olduğu yorumunu getirebilir.



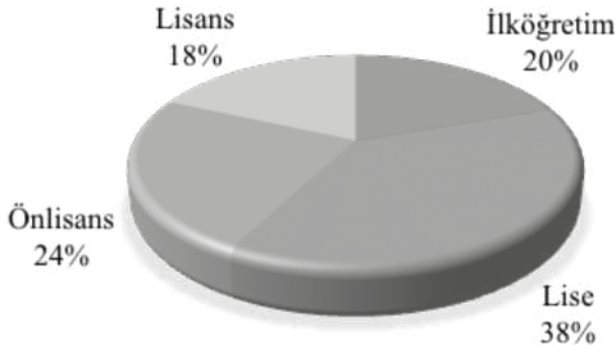
Grafik 3. Meslekte Çalışma Süresi

Taşeron çalışanların meslekte çalışma sürelerine baktığımızda; 0-5 yıl çalışanların oranı %35, 6-10 yıl çalışanların oranı %24, 11-15 yıl çalışanların oranı %27, 16-20 yıl çalışanların oranı %14'tür.



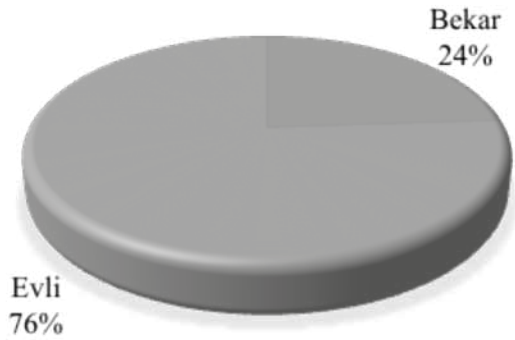
Grafik 4. Çalışma Şekli

Taşeron çalışanların çalışma biçimine baktığımızda; temizlik personelinin oranı %39, büro personelinin oranı %45, teknik personelin oranı ise %16'dır. Bu bilgiler doğrultusunda taşeron çalışanlar üniversitenin daha çok temizlik ve büro işlerini yapmakla sorumlu olmuştur.



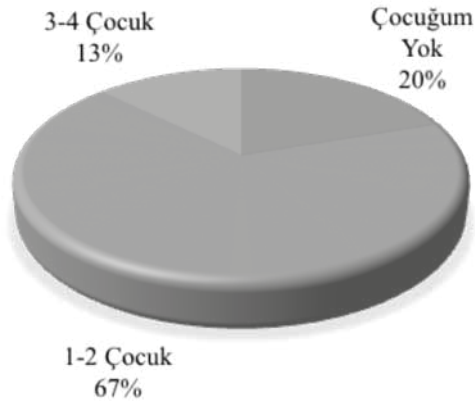
Grafik 5. Eğitim Durumu

Taşeron çalışanların eğitim durumuna baktığımızda; ilköğretim mezunu olanların oranı %20, lise mezunu olanların oranı %38, önlisans mezunu olanların oranı, %24, lisans mezunu olanların oranı ise %18 düzeyindedir. Eğitim bulguları açısından taşeron çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu, bunun sebebinin ise araştırmaya daha yüksek eğitim seviyesi gerektiren büro personelinin daha çok katılması neden olabilmektedir diyebiliriz.



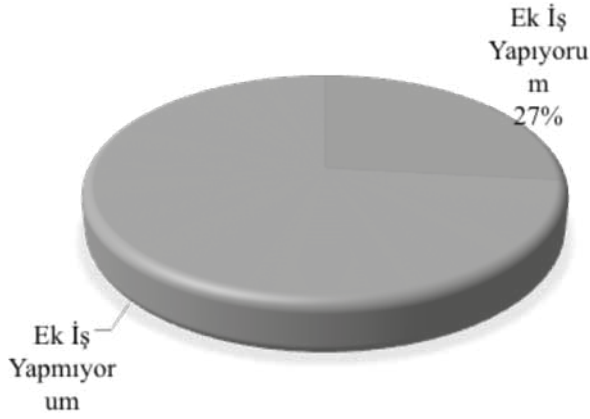
Grafik 6. Medeni Hal

Taşeron çalışanların medeni haline baktığımızda; çalışanların %24'ü bekar, %76'sı evlidir. Taşeron işçilerin yüksek bir oranı aile olarak sosyal hayatı tercih etmektedirler.



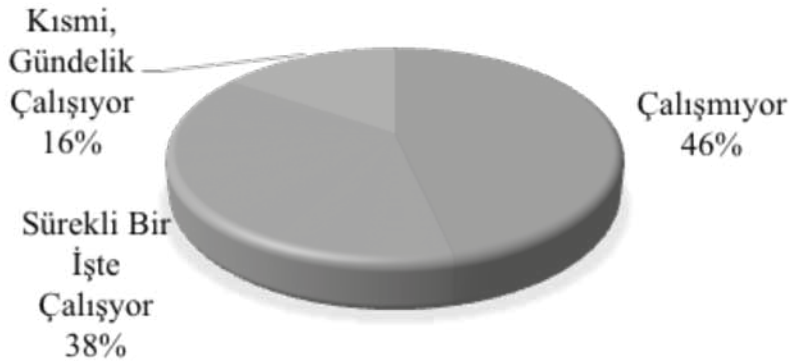
Grafik 7. Çocuk Sayısı

Taşeron çalışanların çocuk sahibi olma düzeylerine baktığımızda, çocuk sahibi olmayanların oranı %20, 1-2 çocuk sahibi olanların oranı %67, 3-4 çocuk sahibi olanların oranı %13 olarak bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda taşeron çalışanların genellikle 1-2 çocuk sahibi olma tercihinde bulunduklarını görmekteyiz.



Grafik 8. Ek İş durumu

Taşeron çalışanların kendi işlerinin dışında ek bir işte çalışıp çalışmama durumu bulgusu; ek iş yapanların oranı %27, ek iş yapmayanların oranı ise %53'tür. Taşeron çalışanların askeri ücrete ek olarak yemek ücreti ve yol ücretleri ile aylık gelirleri en az 1680 TL olmaktadır. Bu ücret gelirinin ailenin geçim düzeyini karşılamadığı durumlarda taşeron işçi ek iş yaparak ihtiyaçlarını karşılamak isteyebilir ki, bu tercihte bulunanların %30 seviyesine yakındır ve bu durumun üzerinde düşünülmesi gerekmektedir.



Grafik 9. Eşin Çalışma Durumu

Taşeron çalışanların eşlerinin çalışma durumuna baktığımızda; eşleri çalışmayan taşeron işçinin oranı %46, eşlerinin sürekli bir işte çalışma oranı %38, eşlerinin kısmi gündelik çalışanların oranı %16'dır. Taşeron işçilerinin yarıdan fazlasının eşlerinin çalıştığını kabul edebiliriz.

3.2.2. İş Güvencesi Algısı Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Bir ölçeğin araştırılan yapıyı ölçüp ölçmediğini anlamak için ölçme ifadelerinin istatistiki olarak geçerlilik ve güvenirlilik analizi yapılmaktadır. Yapılan alan araştırmasının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır ve cronbach's alfa katsayısı ,936 olarak bulunmuştur. Cronbach's alfa katsayısının bir çalışmanın geçerli olması için ,70 eşik katsayısını geçmesi yeterli olduğundan iş güvencesi ölçeğinin bu eşiği geçtiği saptanmıştır. Bu basamaktan sonra ölçme aracının yapıyı açıklaması için güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

3.2.3. Araştırma Ölçeğinin Ortalama Puanları, Standart Sapma Değerleri

Tablo 2. İş Güvencesi Ölçeğe Ortalama Puanları, Ortalamanın Standart Sapması, Medyanı ve Standart Sapması

Ölçek İfadeleri		Ortalama	Stan. Hata Ort.	Median	SS
1-	İş Güvencesi İle Çalışma Hakkı Korunur.	4,029	0,1481	5	1,2391
2-	İş güvencesi ile keyfi işten çıkarılmalar önlenir.	3,944	0,1513	4	1,2749
3-	İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz ve durgunluklar sebebiyle iş kaybetme korkusu yaşanmaz.	4,282	0,119	5	1,0026
4-	İş güvencesinin varlığı işe motive olmayı sağlar.	4,087	0,1068	4	0,8868

5-	İş güvencesi, iş görenlerin geleceğe güven duymasını sağlar.	4,029	0,1032	4	0,857
6-	İş güvencesi, iş görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır.	3,93	0,0882	4	0,743
7-	İş güvencem olduğunda, ekonomik yasamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yaşamam.	3,783	0,1166	4	0,9682
8-	İstediğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum.	4,028	0,0919	4	0,7741
9-	İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir.	3,797	0,1266	4	1,0513
10-	İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını arttırır.	3,761	0,1397	4	1,1767
11-	İş görenin kişisel özelliklerinden dolayı işini kaybetmeme güvencesi sağlar.	3,592	0,1262	4	1,0634
12-	İş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar.	3,901	0,1936	4	1,6314
13-	İş güvencesi, toplumsal statü kazanmamı sağlar	3,871	0,1253	4	1,0484
14-	İş güvencesi onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir haktır.	3,714	0,1382	4	1,1565
15-	İşimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu etkiler.	4,141	0,1241	4	1,046
16-	İş güvencesi, iş yerimle kaynaşmamı ve iş yerime bağlanmamı sağlar.	4,092	0,1416	4	1,1419
17-	İş güvencesi iş yerimle bütünleşmemi sağlar.	3,757	0,1633	4	1,3666
18-	İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur.	2,971	0,1545	3	1,283
19-	Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler.	3,087	0,1471	3	1,2216
20-	İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz.	3,169	0,1488	3	1,2534
21-	İş görenlerin geleceklerine güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir.	3,563	0,1663	4	1,4014
22-	İş güvencesi olanlar kendilerini yenilemezler.	3,586	0,1708	4	1,4294
23-	İş güvencesi görev yapanları tembelliğe iter.	3,386	0,1429	3	1,1953
24-	Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar	3,957	0,1569	5	1,3125
25-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar	4,268	0,1252	5	1,055
26-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi arttırır	4,391	0,119	5	0,9884
27-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum	4,282	0,1173	5	0,9883
28-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir	4,261	0,118	5	0,98
29-	Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır.	4,394	0,1089	5	0,9177
30-	İş güvencemin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır	4,324	0,1038	5	0,8746
31-	İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencemin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir.	4,31	0,1145	5	0,965
32-	Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum.	4,366	0,1066	5	0,8982

Ölçek maddelerine ilişkin puanlandırma yüzdeleri üzerinden değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır:

İş güvencesi ölçeğinin birinci sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında, *iş güvencesi ile insan hakkı olan çalışma* hakkının olumlu yanıt verenlerin oranı %65 seviyelerinde olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılım daha fazla da olabilirdi belki ama, çalışma hakkı kavramının katılımcılar tarafından tam olarak bilinememesi bir ihtimalden dolayı olumlu yanıt bu düzeyde kalmış olabilir. İş güvencesi ile çalışanların keyfi olarak işten çıkarılamayacağına inançlarını, verilen yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda %68 seviyelerinde yüksek bir olumlu katılım olduğunu görebilmekteyiz. *İ*ş güvencesinin olması durumunda ekonomik krizlerin yaşanması veya ekonomik durgunluk olsa da çalışanlar işini kaybetme korkusu yaşamaz ifadesine katılanların oranı %68 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu durum katılımcıların iş güvencesi olmasının kendilerini krizlere karşı koruduğu inancını ortaya koyduğunu ifade edebilir. İş güvencesinin olması çalışanların işe motive olduğu ifadesine katılanların oranı %79 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu durum çalışanların iş motivasyonu konusunda iş güvencelerinin çok önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. *İş güvencesinin olmasının çalışanların geleceğe güven ile bakması* ifadesine katılanların oranı %71 seviyelerindedir. Bu ifade çalışanların aslında yaşam doyumlarının yükselmesi, geleceğe güvenle bakmasını sağlamaktadır. İş güvencesinin olmasının işçinin geleceğe güvenle bakması ifadesine katılım oranı %71 seviyesindedir. İş güvencesi işçinin gelecekte işsizlik durumu ile karşı karşıya kalmasının olmadığı bir ortamı vadetmektedir. Bu durum bireyin gelecek endişesinin azaltıcı etki yapacaktır. *İş güvencesinin olduğunda ekonomik yaşamın gerekli gelirden yoksun kalma endişesinin olmayacağı* ifadesine katılanların %63 seviyelerindedir. Bu durum bireyin ihtiyaçlarının kaynağı olan ücret gelirinden iş güvencesi sayesinde yoksun olmayacağı ve ekonomik ihtiyaçlar için endişe yaşamayacağını destekler. Çalışanın iş güvencesi sayesinde istediği sürece aynı iş yerinde istihdam edileceğine katılım oranı %71 seviyelerindedir. Bu durum çalışanın örgüte ilişkin bağlılığını, adanmışlığını da olumlu şekilde etkileyebilir. Aynı zamanda işveren için de uzun vadeli çalışana sahip olmak işçi devrinin azalması ve buna ilişkin maliyetleri olmayacağı durumu beraberinde getirebilir diyebiliriz. İş güvencesinin toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemli olduğuna katılımın oranı %76 seviyesindedir. Bu durumun iş güvencesinin toplumsal denge ve değerler bakımından da önemli bir yere sahip olduğu çalışanlar tarafından önemsenmektedir diyebiliriz. İş güvencesinin çalışanın toplumda saygınlığını arttırdığı ifadesine katılanların %76 seviyesindedir. Bu durum iş güvencesinin toplumsal boyutunun önemini ortaya koymaktadır. İş güvencesi çalışanın bireysel özelliklerinden dolayı işini kaybetmesini engeller ifadesine katılım oranı %30

seviyelerinde kalmıştır. Karasızların oranı %42 seviyesinde olması bireysel özellikler ile iş güvencesi arasında önemli bir ilişki olmadığı düşüncesini desteklemektedir denilebilir. Çalışanların iş güvencesi olmadığında toplumsal statülerini kaybettikleri inancına katılım %67 seviyesindedir. İş güvencesinin olmadığı durumda çalışan iş güvencesini kaybedeceği düşüncesine kapılmaktadır denilebilir. İş güvencesinin toplumsal statü kazandıracağı inancı ifadesine katılım oranı %73 seviyesindedir. Bu durum toplumsal statü kazanma konusunda iş güvencesinin olumlu katkı yapacağını göstermektedir. İş güvencesinin onurlu bir yaşam için vazgeçilmez bir hak olduğu ifadesine katılanların oranı %76 seviyesindedir. Yüksek katılım olduğunu düşünürsek iş güvencesi sayesinde insanlar işsiz kalmazlar ve işsizliğin verdiğin onur kırıcı yaşanacak hadiselerden uzak kalabileceklerdir. İş güvencesinin işi kaybetme korkusunu ortadan kaldırdığı için iş *motivasyonunun olumlu şekilde etkilendiği ifadesine* katılanların %53 seviyesindedir. Bu durum da iş güvencesinin iş motivasyonu konusunda olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş güvencesi, iş yerimle bütünleşmemi ve iş yerine bağlanmamı sağlar seçeneği ifadesine katılanların oranı %67 seviyesindedir. Bu olumlu bakış açısı çalışanların iş yerine bağlılık yani örgütsel bağlılıklarını olumlu şekilde etkileyeceğini ifade etmektedir. İş güvencesi iş yerimle bütünleşmemi sağlar ifadesine katılım oranı %57 seviyesindedir. Bu oran çalışanın örgütsel adanmışlığı arttıracağını ifade etmektedir. İş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur ifadesine katılanların oranı %65 seviyesindedir. Bu durum çalışanların iş güvenceleri olduğu takdirde işletmenin, onların beşeri birikimlerinden en yüksek seviyede yararlanabileceği sonucunu beraberinde getirebilir. Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler ifadesine katılanların oranı %79 seviyesindedir. Bu yüksek oran çalışanların iş güvencesinin bireyi ritmik yaşantının stabilize olmasına sebep olduğu çıkarımı yapılabilir. İş güvencesi, toplumsal denge ve değerler bakımından önem taşımaz ifadesine katılanların oranı %32 seviyesindedir. Karasızların oranı ise %38 seviyesindedir. Bu durum iş güvencesinin toplumsal denge ve değerler bakımından önemsiz olduğunu düşünenler düşük düzeyde iken, katılanların da oranı %40 düzeyindedir. İş görenlerin geleceklerine güvenle bakması için iş güvencesi yeterli değildir ifadesine katılanların oranı %42 seviyesindedir. Karasızlar %23 ve katılmayanların oranı ise %35 seviyesindedir. Bu ifade geleceğe güven duymanın sadece iş güvencesi ile sağlanamayacağını ifade etmektedir. İş güvencesi olanların kendilerini yenilemeyeceği ifadesine katılanların oranı %57 iken katılmayanların oranı %25 düzeyindedir. Bu durum ihtilaflı bir görüntüyü ortaya koymaktadır. Bu bakış açısı taşeron çalışanlar üzerinde başka çalışmalar ile araştırılabilir. İş güvencesi çalışanları tembelliğe iter ifadesine katılanların oranı %84 katılmayanların oranı ise %6'dır. Bu durum tam an-

lamı ile tüm çalışanların iş güvencesinin tembellik sebebi olacağı inancını taşımadığını ortaya koymaktadır. *Taşeron işçinin iş güvencesinin olmaması, iş yerinde kötü muameleye uğramanın zemini hazırlar* ifadesine katılanların oranı %40 seviyesindedir. Aslında olağan bir çalışma ortamında çalışanın çalışma biçimi fark etmeksizin kötü muamele olmaması gerekirken, kötü muamele yapılabilir inancını taşıyanların oranı azımsanmayacak kadar vardır denilebilir. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması süreci, iş güvencemi sağlar* ifadesine katılanların oranı %67 seviyelerindedir. Bu oran taşeron işçinin kadrolu olması ile iş güvencesinin olacağına inancın yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi arttırır* ifadesine katılım düzeyi %77 seviyelerindedir. Bu hayli yüksek katılım düzeyidir. Taşeron işçinin kadroya alınması taşeron işçinin devletin sosyal devlet özelliğini hissedeceğini ortaya koymaktadır. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum* ifadesine katılanların oranı %84 düzeyindedir. Bu oranın yüksekliği iş güvencesinin olmadığı bir işletmede çalışanlar yüksek verimlilikte çalışmadığını göstermektedir. Ansızın işine son verilecek bir işletmeye tüm gücümü, verimliliğimi neden harcayayım düşüncesinin varlığını ifade edebiliriz. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması sosyal devlet olmanın gereğidir* ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Taşeron çalışma sisteminin sosyal devlet olmanın bir paradoksu olduğu düşüncesine sahip olunduğu çıkarımını yapabiliriz. *Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır* ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Taşeron işçi iş güvencesi sayesinde örgütsel adaletinde işleyeceği bir çalışma hayatına sahip olacağını ifade etmektedir. İş güvencemin yeterli düzeyde olmaması, zaman zaman iş yerimde 2. Sınıf çalışan muamelesi görmeme sebep olmaktadır ifadesine katılanların oranı %80 seviyesindedir. Bu durum iş güvencesi ile çalışanların birbirine davranış şekillerinin homojen bir yapıda olmadığını ifade etmektedir. İş güvencesi olan çalışanla, aynı işi yapmama rağmen iş güvencemin olmayışı beni ruhsal olarak etkilemektedir ifadesine katılanların oranı %79 seviyesindedir. Eşit işe eşit haklara sahip olmamak çalışanı psikolojik olumsuz etkilemektedir. *Hükümetin, taşeron işçinin daimi kadroya geçirilmesinin iş güvencemi sağlayacağına inanıyorum* ifadesine katılanların oranı %83 seviyesindedir. Hükümetin böyle bir adım atması taşeron çalışanın iş güvencesi için çok olumlu bir durumu ortaya koyacağını ifade etmektedir diyebiliriz.

Araştırmaya İlişkin Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır;

H_1: Algılanan iş güvencesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_2: Algılanan iş güvencesi çalışma süresine göre değişmektedir.

H_3: Algılanan iş güvencesi taşeronun çalışma biçimine göre değişmektedir.

H_4: Algılanan iş güvencesi eğitim seviyesine göre değişmektedir.

H_5: Algılanan iş güvencesi çalışanın yaşına göre değişmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinin test sonuçları ise sırasıyla aşağıda yer almaktadır.

H_1: Algılanan iş güvencesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

İş güvencesi ile çalışma hakkı erkek ve kadın çalışanlara göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından önemlidir ifadesi kadın ve erkek çalışana göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. İşimi kaybetme korkusu iş motivasyonumu olumlu şekilde etkiler ifadesi kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Taşeron işçinin daimi kadroya alınma süreci iş güvencemi sağlar ifadesi kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde işimde daha verimli olurum ifadesi kadın ve erkek çalışana göre farklılaşmaktadır. Hükümetin taşeron işçiyi kadroya geçirmesi halinde iş güvencemin sağlanacağını düşünüyorum ifadesi kadın ve erkek çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Geriye kalan tüm ifadeler cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ($p<0.05$).

H_2: Algılanan iş güvencesi çalışma şekline göre değişmektedir.

İş güvencesi olduğunda, ekonomik kriz ve durgunluklar sebebiyle iş kaybetme korkusu yaşanmaz, iş güvencesi, iş görenlerin geleceğe dair endişelerini azaltır, iş güvencem olduğunda, ekonomik yaşamım için gerekli gelirden yoksun kalma endişesi yasamam. İstediğim sürece aynı organizasyon içinde istihdam edileceğime inanıyorum. İş güvencesi, iş görenlerin toplumdaki saygınlıklarını arttırır, iş güvencem olmadığında toplumsal statümü kaybetme korkum artar, iş güvencem olduğunda, sahip olduğum bilgi ve tecrübeyi iş yerime aktarmam daha kolay olur, Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde devlete olan güvenimi arttırır ifadeleri çalışma şekline göre değiştiği neticesine ulaşılmıştır ($p<0.05$).

H_3: Algılanan iş güvencesi taşeronun çalışma süresine göre değişmektedir.

Taşeron işçinin daimi kadroya alınması halinde çalıştığım kurumda daha adaletli davranılmasını sağlayacaktır ifadesi meslekte çalışma süresine göre farklılaşmaktadır ($p<0.05$).

16-20 yıl arasında çalışanlar taşeron işçinin kadroya alınması halinde kendile-

rine daha adaletli davranılacağı konusunda karasızlardır ($p<0.05$).

H_4: Algılanan iş güvencesi eğitim seviyesine göre değişmektedir.

Ömür boyu iş güvencesinin beni durağan bir yaşama sürükler, ifadesi eğitim seviyesine göre farklılaşmaktadır. Lise mezunu taşeron çalışana göre taşeron işçinin çalışanı kadroya alınması halinde ömür boyu durağanlığa sürükleyeceği ifadesine katılmayarak diğer eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır ($p<0.05$).

H_5: Algılanan iş güvencesi çalışanın yaşına göre değişmektedir.

İş güvencesi toplumsal denge ve değerlerin korunması acısından önemlidir, ifadesi meslekte çalışma süresine göre farklılaşmaktadır. 30-35 yaş aralığında bulunanlar iş güvencesinin toplumsal denge ve değerlerin korunması ifadesine diğer yaş gruplarına göre daha az katılmaktadırlar ($p<0.05$).

3.3. 375 Sayılı Khk 23. Ve 24. Madde Sonrası Değerlendirme

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan ***1 Ocak 2018*** tarihinde yayınlanan Resmi Gazetede tebliğ ***"Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare*** **Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı** ***Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 Ve Geçici 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar"*** ile birlikte kamu kurumlarında taşeron (alt işveren) sisteminde çalışanlar, 4c statüsünde kamuya geçirilmiştir **(Özdemir, 2018)**.

Görselde taşeron çalışanların, kamuya geçişini zaman damgaları ve sayısal veriler ile nasıl işlediği görülmektedir.

Kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerin kamu kadrosuna alınmasından sonra toplumun genelinde bir memnuniyet varken, DİSK süreçle ilgili olarak bazı eleştirilerde bulunmuştur. Bu eleştiriler sırasıyla (disk.org.tr, Erişim Tarihi: 07.11.2018);

1. Taşeron çalışanların kadroya geçişlerinin anayasal güvenceden yoksun bir şekilde, KHK düzenlemesi ile yapıldığı ve yetersiz yasal dayanağa sahip olması,

2. Taşeron çalışanları kamu çalışanı haline getiren KHK'nın mecliste yeterince milletvekilleri tarafından tartışılmadığı,

3. Taşeron düzenlemesinin bu şekli ile çalışma hayatında bazı sorunları be-

raberinde getireceği,

4. Kamuya geçiş sırasında bazı kurumlarda çalışanların bu haklardan yararlanamayıp, geçiş sırasında uygulanan sınavlar ve güvenlik soruşturmalarının ayrımcılık yaratacağı düşüncesi,

5. Bu düzenleme ile birlikte kamuda ikinci sınıf işçi sınıfının yaratılacağı,

6. Toplu sözleşme ve grev haklarının da olmayacağı görüşlerini,

Resim 1. Taşeron Çalışanlar Hakkında Hükümetin Çalışmalarla İlgili Bilgi Haritası

Kaynak: http://www.hurriyet.com.tr/gundem/taseron-maaslari-ne-kadar-olacak-taseron-kadro-sureci-kitler-icin-nasil-ilerleyecek-40792923 (Erişim Tarihi: 07.11.2018)

DİSK Yönetim Kurulu olarak basın açıklaması ile kamuoyuna duyurmuşlardır. Yapılan eleştirilerin bir kısmı ile ilgili olarak zaten süreç içinde bakanlık tarafından adımlar atılmış gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu bakımdan madde 6'da bahsedilen toplu sözleşme hakkı tüm işçiler için uygulanmakta olup grev hakkı bakımından genel bir sorunun varlığı taşerondan bağımsız bir şekilde var olduğu bilinmektedir. Madde 5'te bahsedilen ayrımcılık DİSK'in beklediğinin altında kalmış olabilir. Çünkü yapılan sınavlar yasal olarak kamunun yasal dayanak oluşturmasına imkan verirken sınavlar yoluyla elenen aday sayısı tartışma yaratacak düzeyde olmamıştır. Güvenlik soruşturması ile ayrımcılık eleştirisi ise **çok yerinde bir eleştiri olmayacaktır. Çünkü devlet kendine yasal dayanaklara sahip olması halinde, kin ve düşmanlık besleyen oluşumlarda yer almış bireyleri istihdam etmesi beklenemeyecektir. Madde 1 ve 2 hali hazırda Türk kamuoyunda sıkça tartışılan bir konu olup, başka bir araştırma konusu olduğu ifade edilebilir.**

Türk-İş süreçle ilgili değerlendirmesinde ise genel başkan açıklaması ile Disk eleştirilerinden sadece birini dile getirerek bazı kamu kurumlarında (KİT'ler) çalışan taşeronların kamuya geçişinin yer almamasını eleştirmektedir (turkis.org.tr Erişim Tarihi:07.11.2018).

Türkiye'nin en büyük işçi sendikalarından olan HAK-İŞ taşeron işçilerin kamuya geçişi ile ilgili olarak en etkili çalışmayı yürüttüğü ifade edilebilir. Bunun göstergesi ise 2017 yılında akademik bir yaklaşım ile Türkiye geneli saha çalışması ile taşeron çalışanların çalışma hakları ve iş güvencesine ilişkin gelecek beklentileri ortaya konmuştur. Bu raporun araştırma sonucuna göre *"Araştırma sonuçları taşeron işçilerinin farklı demografik, eğitim ve* örgütlülük *parametrelerine sahip olsalar da OSP* (Özel Statülü Personel) *statüsünden duydukları memnuniyetsizliği net bir şekilde ortaya koymaktadır. Taşeron işçilerinin mevcut sorunlarının* çözümü *ve beklentilerini karşılayabilecek statünün ne olduğu sorusu da net bir bicimde kendilerine yönlendirilmiştir. Bu soruya yaklaşık %95 ile anket içeriğinde en büyük yoğunluk düzeyini de temsil eden "kadrolu işçi" cevabı verilmiştir. Bu durum taşeron çalışanlarının "kadro" beklentisi ile talep ettikleri çalışma statülerini ifade etmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu soruya verilen cevapta ikinci büyük grubu %5 ile taşeron kadrosunun oluşturmasını, OSP statüsüne duyulan tepki ile açıklamak mümkündür"* (hakis.org.tr: Özaydın vd., 2017) şeklindedir. Bu değerlendirme ile taşerondan kamuya geçen işçiler kamu işçileri içinde 2. sınıf işçi olmayı istemediklerini ortaya koymaktadır.

Ayrıca süreçte kilit rol oynayan HAK-İŞ genel başkanı Mahmut ARSLAN sürece ilişkin HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan, *"Taşeron işçilerin kadroya alınması konusunda verdiğimiz mücadele güzel bir şekilde sonuç vermiştir.*

Devlet 696 sayılı KHK ile kamu kurumlarında ve yerel yönetim kuruluşlarında taşeron sistemine son vermiştir. Devletin kamu hizmetlerini artık kamu çalışanlarıyla yapacağını bildirmesi küresel kapitalizme karşı büyük bir meydan okumadır. Biz bu çalışmayı büyük bir reform olarak görüyoruz. büyük fotoğrafı kaçırmamak gerekiyor. Büyük fotoğrafın içerisinde bazı eksiklikler var. Bizim arzu ettiğimiz şey KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin de bu kadrolara sahip olmasıdır. HAK-İŞ olarak bütün taşeronlar için yola çıktık. Bütün taşeronların sorunlarını çözmek için mücadele edeceğiz." değerlendirmesi işçi sendikalarının hemfikir oldukları KİT'lerde çalışan taşeron sorununa dikkat çekmektedir. Bu süreçle siyasal aktörlerle sürekli görüşmeler yaparak işçi adına olumlu sonuçlar alma mücadele vermesi dönemin gazete haberlerinde yer almaktadır.

Araştırmada 1 Ocak 2018'den sonra düzenleme ile ilgili araştırmalar taranmış Özdemir (2018)'in çalışmasından başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Konu ile yakından ilgili olan sendikaların yapılan düzenlemelerden sonraki değerlendirmelerine yer verilmiş ve kıyaslamalar yapılmıştır.

SONUÇ

Yapılan araştırmalar sonucunda ulaşılan sonuç şudur; "Tüm değerlendirmeler neticesinde iş güvencesi algısı özellikle dezavantajlı olarak nitelendirebileceğimiz taşeron çalışanlar arasında önemle üzerinde durulan, taşeronun kamu kesiminde çalışanlarının devlet güvencesi ile iş güvencesine sahip olmalarının onların devlete bakış açısı itibar ile sosyal devlet olma özelliğini sağlamlaştıracağını, çalışanların geleceğe daha çok güvenle bakacaklarını ortaya koymuştur." Bu sonucun taşeron düzenlemesinden önce elde edilen sonuç olduğu göz ardı edilmemelidir.

1 Ocak 2018 sonrasında yapılan yasal düzenlemeler sendikaların beklentilerini tam olarak karşılamasa da taşeron işçiler tarafından memnuniyetle karşılanacağı kendi araştırmamızda ölçek ifadelerinden elde edilmekteydi. Süreçten sonra yapılacak başka bir alan araştırması ile iş güvencesi algısı ve yapılan yasal düzenleme ile ilgili veri elde edilebilir. Bu çalışmanın yapılması kendi araştırmamızın doğrulanması bakımından da önemlidir.

Taşeron düzenlemesindeki hukuki, ücretler ve diğer çalışma haklarının elde edilmesi ise siyasal iktidarın kararlarına bağlı olduğu kadar, sendikaların verdikleri mücadele ile şekilleneceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Acar, E. Ö. (2016). Türkiye'de Yapısal Dönüşüm Ve İşgücü Piyasaları Üzerine Bir İnceleme. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25).

Akpınar, T., & Akpınar, Ş. (2015). Emek Sürecinde Yeni Arayışlar. *Calisma ve Toplum*, *47*(4).

Bakan, İ., ve Büyükbeşe, A. G. T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).

Candan, M. A. (2015). Ülkemizdeki İş Güvencesi Tartışmaları Ve İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, *3*(9).

Çelik, N. (2009). Is Hukuku Dersleri, 22. *Basim. Istanbul: Legal*, (s 164).

Çakır, G. Esneklik: Sermayenin Bir Sınıf Taarruzu.

Çakır, Ö. İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği.

Çakmak, D. (2007). Toplumsal Uzlaşma Belgesi: 1936 tarihli İş Kanunu.

Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri.

Çetin, H., Zetter, S. A., Taş, S., & Çaylak, M. İş Doyumu Ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği.

Çoban, B. (2013). Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler. *Çalışma ve Toplum*, *38*, 375-412.

Davis, S. J. (2008). The decline of job loss and why it matters. *The American Economic Review*, *98*(2), 263-267.

Demircan, Ç. (2010). Üçüncü Yol ve Yolun Sonu. *Memleket, Siyaset ve Yönetim*, *5*(12), 201-228.

Demirtaş, B. Ö. (2009). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma* (Doctoral dissertation, Sosyal Bilimler Enstitisü).

Dereli, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1 s.237-256*

Dulay, D. (2016). Karar İncelemesi İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi. *Calisma ve Toplum*, *48*(1).

Engin, E. M. (2013). 6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi. *Calisma ve Toplum*, *39*(4).

Erçetin, Ö. Z., & Baykoç, Ö. F. (2004). Tedarikçi Seçimi Problemine Karar Teorisi Destekli Uzman Sistem Yaklaşımı. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, *19*(3).

Gong, Y., Law, K.S., Chang, S., ve Xin, K.R. (2009). Human Resources Management And Firm Performance: The Differential Role Of Managerial Affective And Continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 263.

Güler, Ş. Kamudaki Alt İşverenlerin Kamu İşveren Sendikalarını Yetkilendirmeleri, Ortaya Çıkan Sorunlar Ve Çözüme Yönelik Bir Değerlendirme. *Karatahta*, 79.

Güneş, F. (2016). Toplumsal Yeniden Üretim Ve Karşılığı Ödenmeyen Emek. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, *15*(57).

Holmlund, B., & Storrie, D. (2002). Temporary work in turbulent times: the Swedish experience. *The economic journal*, *112*(480).

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

HTTP://WWW.HAKİS.ORG.TR/UPLOADS/YAYİNLAR/YAYİN-PDF-26.PDF (ERİŞİM TARİHİ: 08.11.2018)

HTTP://WWW.HURRİYET.COM.TR/GUNDEM/TASERON-MAASLARİNE-KADAR-OLACAK-TASERON-KADRO-SURECİ-KİTLER-İCİN-NASİL-İLERLEYECEK-40792923 (ERİŞİM TARİHİ: 07.11.2018)

HTTP://WWW.TURKİS.ORG.TR/TASERON-ISCILERI-BILGILENDIRME-TOPLANTISI-GERCEKLESTIRILDI-D14712 (ERİŞİM TARİHİ: 07.11.2018)

HTTPS://DİSK.ORG.TR/2017/12/TASERON-İSCİLER-BUYUK-MAGDURİYET-YASAYACAK-AYRİMSİZ-VE-ESİT-KADRO-İSTİYORUZ/ (ERİŞİM TARİHİ: 07.11.2018)

https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm

Kaya, G. (2015). Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adı-

yaman Örneği. *Electronic Journal of Social Sciences*, *14*(55).

Koç, M. (2016). Kamuda bir istihdam modeline dönüşen alt işverenlik.

Koç, Y. (2002). İş Güvencesinin Öyküsü. *Mülkiye Dergisi*, *26*(236), 131-178.

Kurt, R., & Koç, M. (2001). 1475 Sayılı İş Kanununda İş Güvencesi. *Mali Çözüm Dergisi*, *54*.

Kuzgun, İ. K. (2007). Türkiye'de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi. *Journal of Yaşar University*, *2*(8), 841-861.

Liu, X., Huang, Q., Wang, H., ve Liu, S. (2017). Employment security and employee organizational citizenship behavior: does an 'iron rice bowl'make a difference?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20.

Mütevellioğlu, N. (2013). İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği Ve Sendikal Örgütlenme Hakkı.

Nishat Faisal, M., & A. Al-Esmael, B. (2014). Modeling the enablers of organizational commitment. *Business Process Management Journal*, *20*(1), 25-46.

Nurol, B., & Ünal, B. (2017). Kamu Şeker Fabrikalarında Esnek İstihdam ve Taşeron İşgücü Kullanımı. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, *16*(3).

Öğüt, A., Akgemci, T., ve Demirsel, M. T. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İş, gören Motivasyonu Süreci,* Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi *Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13

Ören, K., Acar, H., & Kandemir, H. Refah Devleti Paradoksu Olarak Kamuda Taşeron Çalışma Sistemi: Isparta Örneği.

Özdemir, C. S. (2018). Taşeron İşçi Düzenlemesi. *Mali Cözüm Dergisi*, *28*, 265-277.

Özkan, Ç., & Gümüş, M. (2013). Ege Bölgesindeki 4-5 Yıldızlı otel işletmelerinde örgüt kültürünün iş değerlerinin dönüşümüne etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *2013*(2), 1-14.

Özkan, Ç., & Gümüş, M. (2013). Ege Bölgesindeki 4-5 Yıldızlı otel işletmelerinde örgüt kültürünün iş değerlerinin dönüşümüne etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *2013*(2), 1-14.

Özkaplan, N., & Selamoğlu, A. (2005). Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Eğitimi Üzerine,". *İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, *7*(1).

Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler. *Çalışma ve Toplum*, *38*(3).

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

Öztürk, F. (2011). Türk hukukunda iş güvencesi uygulamalarının istihdamın enformelleşmesine etkileri.

Özveri, M. (2012). Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları. *Çalışma ve Toplum*, *2*(33), 147-172.

Papatya, G. (2017). İşletme Verimlilik Stratejileri ve Uygulama Yöntemleri Üzerine Bir Değerlendirme, Journal of Strategic Research in Social Science, 3(1)

Poyraz, K., ve Kama, U. B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *13*(2).

Sığrı, Ü. (2006). Japonların kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerinin analizi.

Şafak, C. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi.

Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Calisma ve Toplum*, *39*(4).

Şeker Selen, Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi

Tayfun, A., & Tekbalkan, M. (2014). Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu: Ankara'da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, *1*(1), 63-78.

Tiyek, R. (2014). Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü Ve Taşeron Çalışma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, *3*(7).

Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust

in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, *26*(9), 1259-1282.

Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi.

Uğurlu, A. A., ve Tuncer, İ. (2017). Türkiye'de Sanayi ve Hizmet Sektörlerinin Büyüme ve İstihdama Katkıları: Girdi-Çıktı Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *32*(1).

Uyanik, Y. (2008). Neoliberal küreselleşme sürecinde işgücü piyasaları. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *10*(2), 1-16.

Ünlüönen, K., ve Şahin, S. Z. (2011). Turizmde İstihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *37*(37).

Yıldırım, B. I., & Yirik, Ş. İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği.

Yıldırım, E., & Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum*, *2*(25), 163-184.

Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması.

Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Calisma ve Toplum*, *39*(4).

Yücesan-Özdemir, G. (2010). Despotik emek rejimi olarak taşeron çalışma. *Çalışma ve Toplum*, *27*(4), 35-50.

15 YIL + 3600 GÜN = KIDEM TAZMİNATI?

Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI
Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Doç. Dr. Mahmut KABAKCI
İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği Bölümü

ÖZET

Kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri, yaş hariç emeklilik için sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısınıkarşılayan işçinin kendi isteği ile işten ayrılmasıdır. Söz konusu imkân, 1999 yılında kabul edilen 4447 sayılı Kanun ilegetirilmiştir. Aynı kanunun, emeklilik için yaş şartını getirmesi karşısında yaş nedeniyle emekli olamasa da sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan sigortalıların iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatına hak kazanmalarını sağlamak üzere söz konusu değişiklik yapılmıştır. Bu açıdan bakıldığında kanun koyucunun iradesinin, prim ve sigortalılık süresini tamamlamış bir işçinin dilediği zaman; sözgelimi daha iyi bir iş bulması üzerine de bu hakkını kullanabileceği; bu hakkın birden fazla kez ileri sürülebileceği yönünde olmadığı sonucuna varmaktayız.

Anahtar Kelimeler: İşveren, kıdem tazminatı, emeklilik.

15 YEARS + 3600 DAYS = SEVERANCE PAY?

ABSTRACT

One of the circumstances that entitles the severance pay is that the employee who meets the time and premium requirements necessary for retirement –except age- terminates his/ her contract. The opportunity in question is accepted with the Law numbered 4447 in 1999. This amendment was made to ensure the severance pay for those who fulfilled the time and premium requirements

for retirement however cannot retire because of age requirement, which was laid down as a condition for retirement in the same Law. From this point, we have concluded that the will of law maker is not to grant the severance pay to the employee whenever he/ she wants to enjoy this right, for instance when he/ she finds a better job or to allow the employee can make a claim on this right more than one times.

Keywords: Employer, severance pay, retirement.

GİRİŞ

Başlık bir matematik önermesi gibi gözükse de böyle olamayacak derecede tartışmalı olan bir iş hukuku konusudur. Başlıkta geçen 15 yıl ve 3600 gün sosyal sigortalar mevzuatında 1999 yılında 4447 sayılı Kanun[1] ile yapılan esaslı değişikliklere kadar ileri yaştaki sigortalıların kolaylaştırılmış şartlarda emekliliği için aranan sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısıdır. Tartışma, bu tarihte tüm sosyal sigorta mevzuatında emeklilik koşullarının ağırlaştırılması ile birlikte, bunun yansıması olarak İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından iş sözleşmesinin sona erme şekline ilişkin getirilen yeni şartın uygulanmasıyla ilgilidir.

İlk İş Kanunundan itibaren işçinin emeklilik için feshi iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri arasında düzenlenmiştir. Ancak 1999 yılında 4447 sayılı Kanuna gelindiğinde emeklilikten başka, yaş şartı nedeniyle emekli olamasa da emeklilik için sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarını sağlayanlara da kıdem tazminatına hak kazandırır fesih hakkı kabul edilmiştir. Bunun nedeni, 4447 sayılı Kanun ile emeklilik şartlarından olarak yaşın daha da belirleyici hale gelmesi ve konumuz açısından daha önemlisi, yaş şartının bu Kanunun kabulünden önce sigortalı olan beklenen hak sahiplerine kademeli de olsa uygulanmasıdır.

4447 sayılı Kanuna kadar emeklilik için belirli bir yaş şartı aranmamakta, 18 yaşında sigortalılığı başlayan kadınlar 38 ve erkekler 43 yaşında emekli olabilmekte idi[2]. 4447 sayılı Kanun ile sosyal sigorta sisteminin mali yönden sürdürülebilirliği için haklı olarak emeklilik için kadınlarda 58 ve erkeklerde

1 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun, RG., 08.09.1999, 23810.

2 506 sayılı Kanunun 60. maddesinde 11.05.976 tarih ve 1992 sayılı Kanunun 2. maddesi ile yapılan değişikliğe kadar (RG., 26.05.1976, 15598) sigortalılık süresi başlangıcı için 18 yaş sınırlandırması olmadığından, bu tarihten önce sigortalılık başlangıcı olanlar daha da erken yaşlarda emekli olabilmekteydi.

60 yaş şartı getirildi. İlk defa bu Kanun öncesi dönemde sigortalı olan beklenen hak sahipleri de yaş şartından etkilendi; ancak kanun onlar hakkında sosyal devlet ilkesine uygun bir çözüm ile kademeli geçiş öngördü. Sigortalılar, 4447 sayılı Kanunun kabul edildiği tarih itibariyle sigortalılık süresi fazla olduğu ölçüde yaş şartından daha az etkilendi. Yaş şartına ilişkin bu kademeli geçiş beklenen hak sahibi sigortalıların emekliliklerini öteledi.

Emekliliğin ötelenmesi, uygulamada işçilerin emekli ikramiyesi olarak isimlendirdikleri kıdem tazminatının da ötelenmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bu, emeklilik için yaş dışındaki koşulları karşılayan ve artık çalışmak istemeyen yahut (sosyal sigortalar sistemimizde emekli olanların da çalışabildiği dikkate alındığında) kıdem tazminatından mahrum kalmadan yeni bir işte çalışmaya başlamak isteyen işçiler bakımından, kıdem tazminatı hakkının kaybedilmesi anlamına gelecektir. Ülkemizde kıdem tazminatı fonuna ilişkin tartışmaların 1977 yılından bu yana sürdüğü gözetildiğinde, işçiler açısından kıdem tazminatının anlamı, ona atfedilen değer daha iyi anlaşılacaktır.

İşçilerin kıdem tazminatına ilişkin olası kaygılarını öngören kanun koyucu, 1475 sayılı Kanunun[3] kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesine işçinin tazminata hak kazandıran fesih gerekçelerine emeklilikten başka, "506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlama"larını eklemiştir. 506 sayılı Kanunun burada atıfta bulunulan 60/1, a maddesi ilk defa 4447 sayılı Kanunun kabulünden sonra sigortalı olanların normal emeklilik şartlarını ve geçici 81. maddesi de beklenen hak sahibi sigortalıların kademeli geçiş koşullarını düzenlemektedir. İş Kanununun bu hükmü uyarınca 08.09.1999 sonrası dönemde emeklilik için sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarını karşılayan işçi, yaş nedeniyle emekli olamasa da kıdem tazminatına hak kazandırır biçimde iş sözleşmesini feshedebilecektir.

İşte bu makalenin konusunu oluşturan tartışma, sigortalılık başlangıçları 4447 sayılı Kanun öncesi olan sigortalılardan sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı koşullarını karşılayan işçilerin kıdem tazminatı konusunda başkaca hiçbir koşula, denetime tabi olmaksızın mutlak bir talep hakkının olup olmadığıdır. Yargıtay kararlarında geçen "1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14/1, 5 maddesindeki düzenleme açısından, kanun koyucunun amacı, işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması değildir. Kanunen tanınmış emeklilik sebebiyle fesih hakkının kullanılması akabinde, başka bir işyerinde çalışılmaya başlanılması, emeklilik sebebiyle fesih hakkının kötüye kullanımı olarak

3 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu, RG., 01.09.1971, 13943.

değerlendirilemez”[4] tespiti, 4447 sayılı Kanun ile tanınan bu hakkın herhangi bir sınırlandırmaya örneğin MK m. 2 denetimine tabi olmadığı yolunda bir düşünceyi beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada amacımız, yaş dışındaki emeklilik koşullarını sağlayanlara tanınan fesih hakkının kullanımının herhangi bir koşula, sınırlandırmaya tabi olup olmadığı, bu açıdan dürüstlük kuralı ve/veya hakkın kötüye kullanılması yasağı bağlamında denetime tabi tutulup tutulamayacağıdır.

1. YARGITAY UYGULAMASI

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri arasında emeklilikten başka, yaş dışındaki emeklilik şartlarını karşılama 1999 yılında kabul edildiği halde, konuya ilişkin Yargıtay kararlarının 2006 yılından itibaren olması dikkat çekicidir. Bu durum, 1999’daki değişiklik tarihinde kademeli geçişe tabi tutulan sigortalılardan emeklilikleri yakın olanların, yaş şartından daha az olumsuz etkilenmiş olmaları ile açıklanır[5]. Konuyla ilgili tespit edebildiğimiz ilk Yargıtay kararı, 9. Hukuk Dairesinin 04.04.2006 tarih ve E. 2006/2716 K. 2006/8549 sayılı kararıdır. Ki sonraki yıllardaki kararların çoğunda ilke kararı olarak bu karara atıfta bulunulmuştur.

Burada başta dikkat çekmek istediğimiz bir husus, konuyla ilgili Yargıtay kararlarının hemen hemen tümünde, bu fesih hakkını kullanan işçilerin emeklilik konusunda yaş dışında karşıladığı sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısının normal emeklilik değil, kolaylaştırılmış emekliliğe ilişkin olmasıdır. Uygulamada normal emeklilik için prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi şartlarını karşılayıp da gerçek anlamda yaşa takılanlardan bu fesih hakkını kullananlara tazminatları ödenmekte, dava konusu edilmemektedir. Dava konusu olan olayların çoğunda feshe başvuran işçilerin henüz otuzlu, kırklı yaşlarda olması; dolayısıyla emeklilik için 15 ila 25 yıl beklemeleri gerekeceğinden, uygulamada bu hakkın kanun koyucu tarafından öngörülen amacın dışında, İş Kanunundaki bazı sınırlandırmaları dolanma amacıyla kullanıldığı yolunda bir kanıyı beraberinde getirmektedir.

4 Yarg.22.HD, 24.10.2017, E. 2017/37516, K. 2017/22743. İşbu makaledeki bu ve diğer kararlar, Yargıtay’ın internet sayfasından alınmıştır, https://emsal.yargitay.gov.tr/

5 4447 sayılı Kanunun geçiş dönemine ilişkin kademeli geçiş hükümleri (506 sayılı K. geçici m. 81) Anayasa Mahkemesinin 23.02.2001 tarih ve E. 1999/42 K. 2001/41 (RG. 23.11.2001, 24592) sayılı kararı ile iptal edilmiş, bunun üzerine geçiş tablosu 23.05.2002 tarih ve 4759 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenmiştir. Buna göre 23.05.2002’deki sigortalılık süresi erkeklerde 25 (08.09.1974 öncesi) ve kadınlarda 20 (08.09.1981 öncesi) yıldan fazla ise yaş şartı aranmamış, erkeklerde 23-25 yıl (09.09.1976-23.05.1979) için 44 ve kadınlarda 18-20 (09.09.1981-23.05.1984) yıl için 40 yaş şartı aranmıştır. Sigortalılık başlangıcı 08.09.1999’a yaklaştığı ölçüde emeklilik yaşı artmaktadır.

1.1. Emeklilik Gerekçesine Dayanan Fesihlerin mk m. 2 Denetimine Tabi Tutulması

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 04.04.2006 tarihli kararında, "Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. Şüphesiz işçinin bu ayrılmasından sonra yeniden çalışması gündeme gelebilir ve Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılması beklenmemelidir. Bu itibarla işçinin ilk ayrıldığı anda iradesinin tespiti önem kazanmaktadır. İşçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı taktirde 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaz" gerekçesi vardır. Görüldüğü üzere kararda isabetle bu gerekçeye dayalı işten ayrılanların sonradan yeniden çalışma hakları, normal emekliliğe dayanan fesihler ile aynı yönde değerlendirilmektedir[6].

Kararda hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilen yön, zaten iş sözleşmesi imzaladığı başka bir işyerinde başlamak için işten ayrılmak isteyen işçinin İş Kanunu sisteminde süreli feshe, uygulamadaki deyim ile istifaya ilişkin getirilen sınırlandırmaları bu hak ile dolanmasıdır. Yargıtay'ın hakkın kabul edilme amacı dışında başka bir amaca ulaşmak için kullanılmasını kötüye kullanma olarak nitelendiren bu uygulaması, yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayalı fesihler ile sınırlı değildir.

Yüksek mahkeme işçinin normal emeklilik koşullarını karşıladığı hallerde de hakkın kötüye kullanılması denetimi yapmaktadır. Bu şekilde bir denetim işçinin işverenin İş Kanunu m. 25/II kapsamındaki bir feshini önlemek için emekli olduğu hallerde gündeme gelebilmektedir[7]. Böyle bir durumda ortada yarışan

6 "Davacı işçinin davalı işyerinde çalışırken 17.09.2012 tarihinde işveren ile aynı faaliyet içerisinde olan .... ile iş görüşmesi yapıp 26.09.2012 tarihinde iş sözleşmesi imzaladığı, 03.10.2012 tarihli dilekçesiyle yaş hariç emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini sonlandırıp kıdem tazminatının ödenmesini talep ederek işyerinden ayrıldığı ve ayrıldıktan 5 gün sonra 08.10.2012 tarihinde ....›ye ait işyerinde çalışmaya başladığı görülmektedir. Davacının çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının oluştuğu sebebiyle fesih hakkını kullanması ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması şeklinde gerçekleşen olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı, kötüye kullanılan hakkın korunmayacağı anlaşıldığından kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" Yarg.9.HD., 29.09.2016, E. 2016/27010, K. 2016/16881.

7 Örneğin "*Somut olayda tartışılması gereken konu, işverenin haklı feshine konu olabilecek bir olayın ortaya çıkmasının ardından işçinin emeklilik için başvurmasının işverenin haklı fesih imkanını ortadan kaldırıp kaldırmayacağı hususudur... Burada asıl amaç işverenin disiplin soruşturması ve sonra haklı feshini etkisiz kılmaktır. Emeklilik hakkını kazanan işçinin bu hakkını kullanmasında da Medeni Kanununun 2. maddesindeki dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Somut olayda yasal emeklilik hakkı kötüniyetli olarak işletilmiştir. Aksinin kabulü halinde işyerinde emeklilik hakkını kazanan bir işçinin işverene ve işyerine yönelebilecek*

iki hak söz konusudur: İşverenin İş Kanunu m. 25/II'den doğan haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkı ile işçinin İş Kanunu m. 17'den doğan bildirimli fesih hakkı. Yargıtay böyle bir çatışmayı Medeni Kanununun 2. maddesindeki dürüstlük kurallarından hareket ile değerlendirmekte, iş sözleşmesini ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı kusurlu davranışı ile ihlal eden işçinin emeklilik ya da başka bir haklı nedenle bunun olumsuz sonuçlarından kurtulmayı dürüstlük kurallarını ihlal eder kabul etmektedir. Dolayısıyla görünürde işçi açısından kıdem tazminatına hak kazanmak için Kanunda aranılan şartların varlığının tartışmasız olduğu hallerde dahi, somut olayın kronolojik gelişiminde hakkın kullanılmasının yasa koyucunun hak ile öngördüğü amacın dışında bir amaca yöneldiği halleri MK m. 2 uyarınca denetlemektir.

Yüksek mahkemeye göre, "Objektif iyiniyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanılmasını Kanun'un korumayacağını belirtmiştir. Bu sebeple iş ilişkisinde de fesih hakkını kullanan tarafın bu kurala dikkat etmesi gerekir. Kaldı ki 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun[8] fesih hakkını düzenleyen 435. maddesinde bu kuraldan açıkça söz etmektedir"[9].

1.2. Fesih Hakkının MK m. 2 Denetimine Tabi Tutulamaması

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013 yılından itibaren alacak davalarında da temyiz merci olarak görevlendirilmesi üzerine konuyu 9. Hukuk Dairesinden oldukça farklı değerlendirmiştir. 22. Hukuk Dairesi maddi vakıa olarak işçinin anlaştığı ve öngörülen tarihte işbaşı yapmak üzere iş sözleşmesi imzaladığı ispat edilen olaylarda dahi, yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayanan feshin hakkın kötüye kullanılması yasağını ihlal eden bir yönü olamayacağını vurgulamaktadır. Yüksek Mahkemenin konuyla ilgili ilk kararlarından olsa da hali hazırdaki güncel uygulamasını yansıtması nedeniyle burada 28.04.2014 tarih ve E. 2013/9795 K. 2014/10155 sayılı kararına yer vermek istiyoruz.

Daire karardaki "İşçinin emeklilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka iş yerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür"

her türlü eylemi yaptırımsız kılabilecektir. Gerçekten, işverenin haklı fesih nedenleri ortaya çıktığında işçi derhal bir emeklilik dilekçesi vererek, işverenin haklı fesih imkanını bertaraf edebilir ki bunu yasalar karşısında korunmaması gerektiği açıktır" Yarg.9.HD., 18.05.2010, E. 2008/29473 K. 2010/13852.

8 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, RG., 04.02.2011, 27836.

9 Yarg.9.HD., 29.09.2016, E. 2016/27010, K. 2016/16881.

tespiti ile yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayanan fesih hakkının iş değiştirme aracı olarak kullanılmasına açıkça cevaz vermektedir. Buna gerekçe olarak, "Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş şartını da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkânı tanındığı da dikkate alındığında, mülga 1475 Sayılı İş Kanununun 14/1-5 maddesindeki düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine dair yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma şartlarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir iş yerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu›nun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez" tespitine yer vermiştir.

Yüksek Mahkeme "işçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir" görüşü ile MK m. 2 kapsamında bir denetimin kapısını kapatmaktadır. Bu hali ile 22. Hukuk Dairesi içtihadı, işçinin yaş dışında emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayalı fesih hakkını hiçbir denetime tabi tutulamayan, adeta kişilik hakkı derecesinde mutlak bir niteliğe büründürmektedir. Başka deyişle Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin uygulamasında emeklilik için 15 yıl sigortalılık süresi ile 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlayan bir işçinin, gerçekten emekli olana kadar kıdem tazminatı konusunda her zaman için bir talep hakkı vardır. Bunu, süreli feshe, rekabet yasağına ve diğer sınırlandırmalara takılmadan iş sözleşmesini her zaman feshetme hakkı donatılmış adeta ayrıcalıklı bir işçi grubu şeklinde nitelendirebiliriz.

1.3. İçtihadı Birleştirme Talebi ve Ertesi

Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin uygulamalarındaki bu esaslı farklılık, 2015 yılında İçtihadı Birleştirme Kurulunun önüne götürülmüştür. Ancak Kurul bir karar vermeden, 9. Hukuk Dairesinin uygulamasında 22. Hukuk Dairesi kararlarındaki esasları esas alacağını beyanı üzerine herhangi bir içtihadı birleştirme kararı çıkmamıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu dönemde verdiği kararlarında MK m. 2 kapsamında bir denetime yer vermediği, işçinin fesih hakkını iş değiştirme aracı olarak kullanıp kullanmadığı üzerinde durmadığı görülmektedir. Buna rağmen 9. Hukuk Dairesi bu defa dürüstlük kuralı değil sadakat ilkesi gerekçesine dayanarak hakkın iş değiştirme aracı olarak kullanıldığı olaylarda işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmektedir: "Kural olarak iş akdini bu şekilde fesheden işçinin fesihten önce iş görüşmesi yapması ya da fesihten sonra tekrar çalışmaya başlaması kötü niyetli davranış olarak görülemez. An-

cak işçinin fesihten önce başka bir işveren ile iş sözleşmesi imzalaması sadakat borcuna aykırılık olup, sadakat borcuna aykırı davranan işçinin yaş hariç emeklilik hakkına dayanması hukuk tarafından korunmaz"[10].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Sosyal Güvenlik Kurumundan yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşıladığına dair belgeyi alıp akabinde işverene bu nedene dayalı fesih bildiriminde bulunan işçinin daha sonra yeni bir işyerinde işe başlamasının fesihte kötüniyeti göstermeyeceğine vurgu yapmaktadır. Yüksek mahkeme açısından ayırt edici ölçüt, fesih hakkının kullanılmasından önce fesih ertesinde başlanılacak yeni işyeri ile iş sözleşmesi imzalanıp imzalanmadığıdır. Fesih öncesinde sözleşme imzalanması önceleri MK m. 2'deki hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında ve 2016 yılından itibaren de işçinin sadakat borcundan hareket ile kıdem tazminatı talebine imkân veren bir uygulama olarak görülmemektedir.. Buna göre 9. Hukuk Dairesi uygulamasında fiilen bir değişiklik söz konusu olmayıp, değişiklik dayanılan gerekçe yönüyledir.

Bu açıdan yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayanan fesihlerde kıdem tazminatına hak kazanma bakımından Yargıtay'ın 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin birbirinden oldukça farklı yöndeki uygulamaları halen devam etmekte olup, hangi uygulamanın hukuken daha doğru olduğu konusundan bağımsız olarak hukuki belirlilik ilkesi gereği içtihatların birleştirilmesi zarureti açıktır.

2. ÖĞRETİ GÖRÜŞLERİ

Öğretide ağırlıklı olarak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi uygulamasına benzer görüşler açıklanmaktadır.

Bu kapsamda işçinin İş Kanunu m. 14/1, 5 hükmünden yararlanmak amacıyla iş akdini feshetmesinin ve kıdem tazminatı almasının, onun aynı veya başka bir işverene ait işyerinde çalışmasına engel oluşturmayacağı, bu durumun işçinin Anayasanın 48. maddesinde ifadesini bulan çalışma hakkının bir gereği olduğu[11]; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin görüşünün yasal düzenlemenin sözü ve amacına uygun düşmediği[12] öğretide savunulan görüşlerdendir.

Şahlanan, işçinin iş sözleşmesini bu sebeple ve bu amaçla feshettiğini fesih beyanında açıkça belirtmesi gerektiği, fesih tarihinde yasanın sözü edilen şartlarını taşıyor olsa da fesih bildiriminde açıkça bu gerekçeden söz edilmediği durumda kıdem tazminatı talep hakkı olamaya görüşündedir. Yazara göre

10 25.01.2016, E. 2014/30035, K. 2016/1669; 26.01.2016, E. 2014/31301, K. 2016/1920.
11 Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, s. 745.
12 Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, İstanbul 2018, s. 635-636.

emeklilikten sonra çalışmanın yasal olarak düzenlendiği bir hukuk sisteminin bütünlüğü içerisinde, işçinin bu şekilde davranışı, hakkın kötüye kullanılması olarak nitelenememelidir[13]. Yazar Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin fesih hakkının kullanılmasından önce yeni işyeri ile görüşme yapılıp yapılmadığının denetimi ile sözleşme imzalanmasını hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendiren uygulaması hakkında, hatalı ve gereksiz bir ayrım olduğu, işçinin ayrılmadan önce bir yerle görüşme yapmasının olağan kabul edilmesi gerektiği görüşündedir[14].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin işçinin bu hakkı başka bir işyerinde başlamak için kullanmasını hakkın kötüye kullanılması yasağı bağlamında değerlendiren kararlarına karşı öğretide, yasada bunu yasaklayan, sınırlandıran bir düzenleme bulunmadığı, bu olanaktan faydalanmak için işçinin aktif çalışma yaşamını sona erdirmesinin gerekmediği görüşü bildirilmiştir[15]. Benzer bir görüşe göre, "… yasa ne metni ne de gerekçesinde işçinin kıdem tazminatı hakkını başka bir işe girmemesi, çalışma hayatına son vermesi koşuluna bağlamaktadır. Emekli olunca çalışmanın mümkün olduğu, yasal olarak düzenlendiği bir sistemde, kıdem tazminatı alıp ayrılıp başka bir işe girmenin hakkın kötüye kullanımı olduğu da söylenemez. Çalışma özgürlüğünün gereği, işten ayrılma ve işyerini değiştirme serbestisinin tanınmasıdır. Başka bir işveren yanında çalışmaya başlamak bu anayasal hakkın kullanımı olduğundan zaten hakkın kötüye kullanımı olarak görülemez"[16].

Özkaraca, konu hakkındaki makalesinde yasa ile bu hak getirilirken işçinin çalışma yaşamından çekilmesinin aranmadığını, başka bir işyerinde tekrar çalışmak isteyip istememesi ile ilgilenmediğini, Kanunda olmayan bir koşulun aranmasının düzenlemenin metnine uygun düşmeyeceği gibi, düzenleme ile bunun amaçlandığını, Kanunun işçiye koşulsuz bir şekilde tanıdığı bir hakkın, onun anayasal bir hakkını ortadan kaldıracak şekilde yorumlanmaması gerektiği görüşündedir[17].

13 Şahlanan, Fevzi "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, s.142.

14 Şahlanan, Fevzi, "Genel Görüşme", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016, s.172.

15 Güzel, Ali, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s.283.

16 Alp, Mustafa, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul 2015, s.254.

17 Özkaraca, Ercüment, "Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi", Çalışma ve Toplum, 2013/1, s.174.

Yukarıdaki öğreti görüşlerinin tümünde yasa metninde hakkının kullanımını sınırlandıran bir ifade yer almadığı ortaktır. Buna karşılık hâkimin (iş) hukukun(un) genel ilkeleri ve bu arada Medeni Kanun 2. maddesi kapsamında bir denetim yapabilmesi için ilgili yerde açık bir düzenlemeye ihtiyaç yoktur[18], hâkimin dürüstlük kuralı denetimi yetkisi tarafların sözleşmesel kararlaştırmaları ile bertaraf edilemez.

Öğretide açık şekilde bu hakkın sınırlandırılması gerektiğini savunan görüş, daha ziyade bunun çalışma hayatında işverenler üzerindeki olumsuz etkilerinden hareket etmektedir. Öğretide bir yazar, Yargıtay'ın 15 yıl 3600 güne ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumundan yazı getirildikten sonra neredeyse her durumda kıdem tazminatı ödeneceğini kabul ettiği ancak bundan şirketlerin nasıl etkilendiklerinin düşünülmediği, bir anda ustaların gidebildiği ve işyerlerinin boşaldığı, keza üst üste gelen ayrılışlarla bütçede olmayan kıdem tazminatı ödemeleri söz konusu olduğunu bildirmiştir[19]. Bu gerekçe konunun hukuki değil ancak sosyal politika yönüyle sınırlı olduğundan, farklı yönlerdeki Yargıtay uygulamalarının değerlendirilmesinde belirleyici olamaz.

Öğretide konuyla ilgili ele alınan bir başka husus, bu gerekçeye dayalı fesih hakkının bir kez kullanmakla tükenip tükenmeyeceğidir. Bu konuda olumsuz görüş bildiren Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, "… aksi halde aynı işçinin yaş koşulunu sağlayana kadar çalıştığı her bir işverenden, bir yıllık kıdem koşulunu tamamladıktan sonra kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde iş sözleşmesini fesih hakkına sahip olduğu sonucu ortaya çıkar ki, Kanunun hakkın kötüye kullanılmasını oluşturacak bir durumu koruması söz konusu değildir. Dolayısıyla bu bent hükmündeki kıdem tazminatı hakkının bir defa kullanılmakla tüketilen bir hak olduğunun ve işçinin yeni iş ilişkisi kapsamında Kanundaki diğer nedenlere göre kıdem tazminatı hakkına sahip olabileceğinin kabul edilmesi gerekir" görüşündedir[20]. Şahlanan ise aksine bunu engelleyen bir hükmün bulunmadığını, sosyal güvenlik kurumlarının bu konuda bir kayıt tutma mecburiyeti olmadığı için bu gerekçe ile birden fazla feshin mümkün olduğu görüşündedir[21].

Hakkın birden fazla kullanılıp kullanılamaması konusunda bir başka görüş, mevcut yasal düzenlemede bu hakkın ancak bir kere kullanılabileceğine iliş-

18 Akyol, Şener, Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, 2. Bası, İstanbul 2006, s. 108; Edis, Seyfullah, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1983, s.343.

19 Odaman, Serkan ", Genel Görüşme", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, İstanbul 2013, s.249.

20 Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, s.1121-1122.

21 Şahlanan, Genel Görüşme, s.171.

kin bir sınırlama bulunmaması karşısında, bu hakkını kullandıktan sonra çalışmaya başlayan işçinin, yeniden bu nedene dayanarak kıdem tazminatı talep etmesi mümkün olup, işçinin bu hakkını ikinci kez (birden fazla) kullanıyor olmasını başlı başına hakkın kötüye kullanılması niteliğinde saymak yerine, tüm hakların ifasında uyulması gereken hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı bir durumun bulunup bulunmadığı, hakkın kaçıncı kez kullanıldığından bağımsız olarak, somut olayın özelliğine göre değerlendirme yapılması gerektiği yönündedir. Yazarın bu görüşüne dayanak gerekçelerinden biri, benzer şekilde kadın işçinin evlenmesi nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi açısından da bu hakkın sadece ilk evlilikle sınırlı olmadığı, evlenme nedeniyle kıdem tazminatı alarak iş sözleşmesini fesheden ve yeniden çalışmaya başlayan kadının, bu evliliğin son bulması üzerine yaptığı evliliklere dayanarak da iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep edebileceğidir[22].

Yargıtay'ın bu konudaki kararına göre, "Normal tahsis amaçlı emeklilik ya da yaş hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde ayrılmalardan doğan kıdem tazminatı hakkı bir kez kullanılabilecek haklardandır. İşçi bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyemez. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş, dava dışı şirketin 21/5/2013 tarihli yazısı hakkında davacının beyanını alıp önceki çalıştığı bu şirketten ayrılış şekli ve tazminat alıp almadığı açıklattırılıp gerekirse ilgili şirketten ödeme belgeleri isteyip davacının 1475 sayılı Kanunun 14/5. maddesinde belirtilen hakkı daha önce kullanıp kullanmadığını netleştirip sonuca göre karar vermektir"[23].

3. DEĞERLENDİRME

3.1. Fesih ile Sadakat Borcu Arasındaki İlişki

Öncelikle Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin; işçinin yaş dışındaki emeklilik koşullarının karşılanması gerekçesine dayalı fesih hakkının iş değiştirme, daha çalışırken bulunan yeni işyerinde işbaşı amacıyla kullanıldığı halleri 2015 yılındaki içtihadı birleştirme başvurusuna kadar MK m. 2'deki hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında ele alması isabetlidir. İçtihadı birleştirme talebinden sonraki dönemde ise Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararlarında vurgulandığı şekilde bu hakkın kullanımının hakkın kötüye kullanılması oluşturmayacağının altını çizdikten sonra, bu defa iş ilişkisinde işçinin iş sözleşmesinden doğan sadakat borcu kapsamında bir denetim gerçekleştirmektedir. Bu denetim MK m. 2'deki hakkın kötüye kullanılması yasağı bağlamında bir işlev görmektedir.

22 Özkaraca, Ercüment, s.177- 178.
23 Yarg.9.HD., 07.03.2016, E. 2014/33390, K. 2016/4940.

Türk Borçlar Kanuna göre, "İşçi, … işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır" (m. 396). Sadakat borcu, işçinin işverenin korunmaya değer menfaatlerini, MK m. 2'deki dürüstlük kuralının gerektirdiği kapsamda ve somut olayın koşulları itibariyle kendisinden beklenebilecek makul ölçülerde koruması ve bu menfaatlere zarar verecek davranışlardan kaçınmasıdır[24]. Bu borç bir istisna hariç niteliği gereği iş sözleşmesinin varlığına bağlıdır, taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi ile sadakat borcu da sona erer. İstisna ise TBK m 396'daki "İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür" hükmüdür[25].

Görüldüğü üzere sadakat borcu mevcut iş sözleşmesinin ifasıyla ilgili bir borç olup[26], işçinin Anayasanın 49. maddesi ve İş Kanunundan doğan fesih hakkını kullanıp kullanmamasının sadakat borcuyla ilgili bir yönü yoktur. Fesih hakkının kullanımı iş hukuku mevzuatındaki sınırlandırmalar ile en genel MK m. 2'deki dürüstlük kuralı ile hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında bir denetime tabidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında sadakat borcuna aykırı yön olarak altı çizilen, işçinin daha fesih hakkını kullanmadan yeni işveren ile iş sözleşmesi imzalamış olması, bu yeni sözleşme kapsamında işçinin çalışmaya başlaması fesih ile mevcut sözleşme sona erdikten sonraki bir tarihte olacağından sadakat borcuna aykırılıktan söz edilemez.

Belirtilen nedenlerle işçinin yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılaması gerekçesine dayanan feshinin MK m. 2'deki dürüstlük kuralları dışında sadakat borcu çerçevesinde denetime tabi tutulmasının hukuken uygun olmadığını düşünüyoruz.

3.2. İş Kanunu Sisteminde Hakların Bir Bütün Oluşturması

İş hukuku mevzuatı ve özellikle de İş Kanunu hükümleri birbirinden bağımsız düzenlemeler değillerdir. Bunların her biri bir bütünün farklı yönlerini düzenleyen bir sistemin parçası olarak değerlendirilmeli, ister işçi isterse de işveren lehine olsun karşı tarafın hukuki durumu bakımından birbirlerine karşı bir önceliğinin bulunmadığı hususu gözetilmelidir. Dolayısıyla İş Kanunda işçiye ya da işverene tanınan bir hak veya yükümlülüğün uygulanmasında karşı tarafın hak ve yükümlülükleri üzerinde etkili olduğu ölçüde bir bütün olarak değerlendirmeye tabi tutulmaları gerekir. Örneğin İş Kanunu m. 17'deki işverenler aleyhine getirilen kötüniyet tazminatının yahut yeni işverenin sorumluluğunu düzenleyen 23. maddenin bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir.

24 Arslan Ertürk, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010, s.141.
25 Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.298.
26 Arslan Ertürk, s.145 vd.

Doğruluk ve güven kuralları maddi hukuka dâhil kurallardır, dolayısıyla hâkim MK m. 2'yi ve burada atıfta bulunulan doğruluk ve güven kurallarını resen uygulamakla yükümlüdür[27]. Bunun devamı olarak MK m. 2 ister emredici isterse tamamlayıcı olsun bütün hukuk kuralları bakımından uygulanabilir niteliktedir[28]. Buna göre iş hukukunun işçiyi koruma amacı ve bununla bağlantılı olarak işçi lehine yorum ilkesi, işçi lehine de olsa hiçbir hakkı, işlemi MK m. 2 kapsamında bir denetimden bağışık kılmaz.

MK m. 2 kapsamında bir denetimin özünde, yasa ya da sözleşme ile tanınan bir hakkın kullanımının somut olayın koşulları itibariyle doğruluk ve güven ilkesini objektif olarak ihlal edip etmediğinin araştırılması vardır. Buna göre hakkın kullanımının kanunda ya da sözleşmede yer verilen koşullara uygun olması, bunun hukuk düzeninde meşruiyeti bakımından tek başına yeterli değildir. Bu uygunluk denetiminden sonra ikinci aşamada bakılması gereken işlemin dürüstlük kurallarına uygunluğudur. Bu noktada konumuzla ilgili olarak önemli olan hakkın kanun koyucu tarafından öngörülen amacına uygun olarak kullanılıp kullanılmadığıdır[29]. Öğretide ifade edilen kanunun metninde ya da gerekçesinde fesih hakkının kullanılmasından sonra yeniden çalışmaya başlamanın açıkça sınırlandırılmamış olması, MK m. 2 kapsamında bir denetime engel oluşturmaz.
Yukarıda girişte açıklandığı üzere kıdem tazminatına ilişkin 4447 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin amacı, emeklilik koşullarını beklenen hak sahibi sigortalıları da kapsar biçimde özellikle yaş şartı bakımından önemli derecede ağırlaştıran değişikliklerin kıdem tazminatına hak kazanma bakımından ortaya çıkaracağı olumsuzlukların önlenmesidir. Ancak bunun, söz konusu durumdaki işçilere kıdem tazminatına ilişkin mutlak bir talep hakkı bahşetme amacından söz edilemez. Bu noktada yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayalı fesihler, normal emeklilik ve kolaylaştırılmış emeklilik koşullarına dayanılması bakımından farklı bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

Bu açıdan kademeli geçiş hükümleri itibariyle normal emekliliğe ilişkin yaş dışında sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı koşullarının (20-25 yıl sigortalılık süresi, 5000-5975 prim ödeme gün sayısı) karşılandığı durumların, kanun koyucunun amacı itibariyle emeklilik gerekçesine dayanan fesihler gibi ele alınmasında MK m. 2'ye aykırı bir yön bulunmamaktadır. Ancak özellikle ileri yaştaki sigortalıların durumları düşünülerek kabul edilen ve kısaca 15 yıl-3600 gün şeklinde ifade edilen kolaylaştırılmış emeklilik şartlarını karşılayanların bu fesih haklarını kullanmalarına şüphe ile yaklaşılmalı, somut olayın koşulları araştırılmalıdır.

27 Oğuzman, M. Kemal/ Barlas, Nami, Medeni Hukuk, 22. Bası, İstanbul 2016, s.321.
28 Edis, s.287-288.
29 Akyol, s.102.

Sosyal sigortalar sisteminde 15 yıl sigortalılık süresi 33 yaşında doldurabilecektir. Keza 3600 prim ödeme gün sayısı 10 yıla karşılık gelmektedir. Buna göre 33 yaşından itibaren 15 yıl-3600 gün emeklilik koşullarının karşılandığından bahisle fesih hakkını kullanan işçinin emeklilik için beklemesi gereken süresi 25 yıldan fazladır. Keza yasal düzenlemede 15 yıl, 3600 gün üzerinden emeklilik için normal emekliliğe kıyasla daha ileri yaşlar arandığından, bu yaş dolmadan sigortalının daha yüksek emeklilik aylığına hak kazanacağı normal emeklilik koşullarını karşılaması beklenir. Bu durumda 15 yıl-3600 gün şartlarının karşılandığından bahisle iş sözleşmesini fesheden işçi açısından saik, işçinin somut olayda fesihteki amacının ne olduğundan bağımsız olarak kıdem tazminatını alabilmektir.

Kıdem tazminatı öğretideki farklı görüşlere karşın hukuki nitelik itibariyle işçinin gördüğü işin, hizmetin karşılığı yahut bireysel emeklilik benzeri ödediği tutarların iadesi değildir[30]. Kanunda kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından iş sözleşmesinin sona erme şekline dair şartlar dikkate alındığında, bireysel emekliliktekinin aksine işçinin bir katılımı bulunmayan bu tazminatın ödenmesinin işverene yüklenebilmesi bakımından, işçinin iş ilişkisinin güven temelini sarsan bir tutum içinde olmaması gerektiği anlaşılır. Nitelik itibariyle kıdem tazminatı ile bir ölçüde işçinin iş ilişkisindeki sadakatinin ödüllendirilmesi söz konusudur[31].

İş Kanunu sisteminde işçinin süreli feshinin İş Kanunu m. 17, 23 ile sınırlandırıldığı ve fesih sonrası dönemde işçiye sır saklama ve rekabet etmeme yükümlülükleri yüklendiği gözetildiğinde, işçinin yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayanan feshinin Kanun sistemindeki işçi aleyhine sınırlandırmalarla bağdaştırılarak yorumlanması gerekir. Dolayısıyla işçinin bu fesih ile bir yandan İş Kanunu m. 17, 23'deki sınırlandırmaları ve diğer yandan sır saklama ve rekabet etmeme yükümlülüklerini bertaraf etmesi ve bunun üzerine de kıdem tazminatına hak kazanmasını, kıdem tazminatının işçinin sadakatinin ödüllendirilmesi amacı ile bağdaştırmak güçtür.

Bu nedenle somut olayın şartları itibariyle işçinin bu fesih hakkını iş değiştirme aracı olarak kullandığının söylenebildiği hallerin MK m. 2 kapsamında hakkın kötüye kullanılması yasağını ihlal ettiği kabul edilmelidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konuda isabetle işçinin daha fesih hakkını kullanmadan yeni işveren ile iş görüşmesi yaptığının ve sözleşme imzaladığının ispat edilmesini aramaktadır. Yeni işveren ile iş görüşmesinin yapıldığı ve sözleşme imzalandığı tarih konusundaki delilerin tümünün yeni işveren nezdinde olması ve çoğu durumda onun bu bilgileri paylaşmaktan çoğu durumda kaçınabileceği

30 Narmanlıoğlu, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, s.337; Akyiğit, Ercan, Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Ankara 2010, s. 33; Süzek, s.735.

31 Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.1103.

gözetildiğine, bize göre bu konuda kesin delillerle ispatın aranmaması, hayatın olağan akışı karinesi kapsamında olayların kronolojik gelişimi itibariyle işçinin başladığı yeni yer ile fesihten önce görüştüğünün, iş sözleşmesi imzaladığının söylenebildiği durumlarda, feshin iş değiştirme amacıyla yapıldığı kabul edilmelidir.

Böyle bir denetim bu şekilde işten ayrılan işçilerin çalışma hayatından bütünüyle çekilmeleri gerektiği anlamına gelmez. Ayırt edici ölçüt, somut olayın şartlarından hareket ile yapılacak bir değerlendirmede, fesihle ilgili işveren lehine getirilen sınırlandırmaların, işçi tarafından bu yolla kıdem tazminatına hak kazandırır biçimde bir dolanma amacının olduğunun söylenip söylenememesidir.

Bu değerlendirmenin devamı olarak yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayanan fesih hakkının birden fazla kullanılabilirliği konusunda, negatif cevap verilmelidir. Çünkü aksine yorum, bu hakkın kabul edilmesi gerekçesi ile çelişir niteliktedir. Sosyal sigorta sisteminde emeklilik çalışanlar açısından nihai amaç olup, buna bağlı olarak emeklilik gerekçesine dayalı fesih de doğaldır ki bir kez olacaktır. Bu çerçevede 1999'da emeklilik koşulları yaş itibariyle ağırlaştırılırken kabul edilen yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılama gerekesine dayalı fesihlerde de kıdem tazminatı amaç değil sonuçtur. Aksine değerlendirme fesih hakkını işçiler ve işverenler hakkında karşılıklı sınırlandıran İş Kanunu sistemi ile bağdaşmaz.

SONUÇ

4447 sayılı Kanun koyucunun iradesi, her halde işçilere diledikleri zaman, örneğin daha yüksek ücret ile daha yüksek pozisyonda yeni iş bulduğu gerekçesi ile kıdem tazminatını garantili biçimde ayrılma imkânı yaratılması değildir. Ya da iş sözleşmesinin feshine dair İş Kanunu sisteminin devre dışı bırakılarak, işçinin emekli olana kadar çalıştığı her işyerinden, dilediği her zaman, kıdem tazminatına hak kazanarak ayrılabilmesini sağlamak değildir. Bu nedenle yaş dışındaki emeklilik koşullarının karşılanması gerekçesine dayanan fesihlerin, İş Kanunun işçi ve işveren açısından karşılıklı olarak fesih hakkını sınırlandıran sistemine uygunluğu bakımından MK m. 2 kapsamında bir denetime tabi tutulması gerekir. Bu konuda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi uygulaması her ne kadar işçi lehine olsa da MK m. 2'nin esas alındığı 9. Hukuk Dairesi içtihadının uygulamada dikkate alınması, İş Kanunu sisteminin bütünlüğü bakımından daha isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan, Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Ankara 2010.

AKYOL, Şener, Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, 2. Bası, İstanbul 2006.

ALP, Mustafa, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul 2015.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010.

ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 31.Bası, İstanbul 2018.

EDİS, Seyfullah, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara 1983.

GÜZEL, Ali, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 6.Bası, Ankara 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973.

ODAMAN, Serkan ", Genel Görüşme", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, İstanbul 2013.

OĞUZMAN, M. Kemal/ Barlas, Nami, Medeni Hukuk, 22. Bası, İstanbul 2016.

ÖZKARACA, Ercüment, "Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi", Çalışma ve Toplum, 2013/1.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018.

ŞAHLANAN, Fevzi "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014.

ŞAHLANAN, Fevzi, "Genel Görüşme", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, Ankara 2016.

https://emsal.yargitay.gov.tr

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME NEDENİNİN İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMA HAKKINA ETKİSİ VE UYGULAMADAN DOĞAN SORUNLAR

Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI

Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Doç. Dr. Yusuf YİĞİT

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Çalışırken karşılaşılması muhtemel risklerden biri olan işsizliğe karşı geliştirilen tedbirlerden biri de işsizlik sigortasıdır. Bu sigorta kolunun temel amacı sigortalıyı maruz kaldığı gelir kaybına karşı korumaktır. İşsizlik sigortasında temel anlayış tüm işsizlerin değil, çalışırken işsiz kalanların korunmasıdır. Ancak çalışırken işsiz kalan tüm sigortalıların da işsizlik sigortasından yararlanması mümkün değildir. Başta işsizlik ödeneği olmak üzere işsizlik sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan sigortalının iş sözleşmesinin belli nedenlere bağlı olarak sona ermesi gerekir. Çalışmamız açısından iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, sözleşmenin sona erme nedenine bağlı olarak işsizlik sigortasından ve özellikle işsizlik ödeneğinden yararlanma hakları ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesi, iş sözleşmesinin sona ermesi, işsizlik sigortası, işsizlik ödeneği, işçi.

EFFECT OF EMPLOYMENT CONTRACT TERMINATION CAUSES ON GAINING THE RIGHT TO OBTAIN UNEMPLOYMENT INSURANCE AND ISSUES RELATED TO ITS APPLICATION

ABSTRACT

Unemployment Insurance was developed to eliminate risks against unemployment which is considered as one of the possible risks that individuals might face in their work life. The aim of this insurance fund is to protect insured person against the loss of income due to unemployment. Main notion of the unemployment insurance is not to cover all unemployed but to cover those who lose their job. However, it is not possible for all the unemployed who lost their job while working to get unemployment insurance. Several causes are stated about the termination of job contract while working for employer under a job-contract to be entitled to unemployment insurance and some other benefits when a person becomes unemployed. The study discusses unemployment insurance and unemployment payment for insured people who lost their job with respect to the termination of their labour contract.

Keywords: Labour Contract, Termination of Labour Contract, Unemployment Insurance, Unemployent Benefit.

GİRİŞ

İşsizlik sigortası, çalışırken kendi iradesi dışında ve kusuru olmaksızın işsiz kalınan dönem içinde gelir kaybını belirli bir ölçüde de olsa gidermeyi amaçlayan bir sigorta koludur. Çalışanın gelir kaybının telafisi sürekli olarak değil, en azından yeni bir iş buluncaya ya da eski işine dönünceye kadar ve her halükarda belirli bir süreye kadar devam eder. Türk sosyal sigorta uygulamasında işsizlik sigortası 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda[1] düzenlenmiş ve iş sözleşmesi ile çalışanları kapsamına almıştır.

Kamu görevlisi statüsünde 5510 sayılı Kanunun 4.maddesinin 1.maddesinin (c) bendi kapsamında çalışanların işsizlik sigortasından yararlanma hakları bulunmamaktadır. Öte yandan 4447 sayılı Kanuna 23.02.2017 tarih ve 6829 sayılı Kanunla konulan Ek 6.madde hükmüne göre Esnaf Ahilik Sandığının gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, bu Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere Esnaf Ahilik Sandığı kurulmuştur (4447, Ek m.6/1). Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları[2] için sigortalılığının sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli çalışmış olanlardan, iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların yararlanma

1 RG, 08.09.1999, 23810.

2 5510 sayılı Kanunun 50 nci maddesi kapsamındaki isteğe bağlı sigortalılar, 10/7/1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler, köy ve mahalle muhtarları ile tarımsal faaliyette bulunanlar hariç olmak üzere; 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar Esnaf Ahilik Sandığı kapsamında Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısı sayılır (4447, Ek m.6/4).

sürelerine paralel bir düzenleme getirilmiş ve bunların da işsizlik sigortasından sağlanan işsizlik ödeneğinden yararlanma haklarının bulunduğu hükme bağlanmıştır (4447, Ek m.6/12).

İşsizlik sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanma iş sözleşmesinin 4447 sayılı Kanunda düzenlenen nedenlere bağlı olarak sona ermesini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla çalışanın kendi arzusu ile işten ayrılması veya işverence ahlak ve iyiniyete aykırı davranışları nedeniyle işten çıkarılması durumlarında işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmak mümkün değildir. Ancak iş sözleşmesinin işveren tarafından iş kanunları kapsamında süreli olarak feshedilmesi (İK[3], m.17; DİK[4], m.16; BİK[5], m.6) veya çalışan tarafından haklı nedenle derhal feshi veyahut da işveren tarafından kötüniyetli davranışları dışında sağlık veya zorlayıcı nedenlerle feshi (İK, m.24; İK, m.25/ I,III, IV; DİK, m.14/II, III; BİK, m.7, m.11/1). durumunda işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmak mümkün olabilecektir.

1. İŞSİZLİK SİGORTASI KAVRAMI

İşsizlik sigortası konusunda öğretide aslında birbirinden çok farklı olmayan ancak ifade biçimi değişik çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bir tanımlamaya göre, *"işsizlik sigortası, çalışanların ekonomik nedenlerle tamamen kendi iradeleri ve kusurları dışında işsiz kalmaları durumunda, yeni bir iş buluncaya kadar asgari ihtiyaçlarını temin edecek bir gelir sağlama amacını güden bir sosyal sigorta uygulamasıdır"*[6]. Öğretide *Andaç* işsizlik sigortasını, kurumsal yapı, zorunlu nitelik ve sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri ve sigortacılık tekniği ile ilgili özelliklerini de dikkate alarak tanımlamıştır. Buna göre, *"işsizlik sigortası, kazancı sosyo-ekonomik nedenlerle isteği dışında kesilmiş olup da çalışma istek ve yeteneğinde olan bağımlı çalışanların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılamak üzere, katılma zorunluluğu olan ve sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren sosyal güvenlik sistemi içinde devletçe kurulmuş bir sosyal sigorta koludur"*[7]. Gelişmiş ülkelerin tamamında kabul edilmiş bir program olan işsizlik sigortasına ilişkin olarak yukarıdaki tanımları incelediğimizde belirleyici önemli niteliklerin ortaya çıktığını görebilmekteyiz. Bunların en başta geleni çalışanların kendi istek ve iradeleri dışında çalışma hayatının dışında kalmalarıdır[8]. Zira gönüllü olarak işinden ayrılan veya henüz

3 4857 sayılı İş Kanunu, RG, 10.06.2003, 25134.

4 854 sayılı Deniz İş Kanunu, RG, 20.04.1967, 12586.

5 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, RG, 20.06.1952, 8140.

6 Başterzi, Süleyman, İşsizlik Sigortası, Ankara 1996, s.3 vd.

7 Andaç, Faruk, **İşsizlik Sigortası,** 2.Bası, Ankara 2010, s.38 vd.

8 Centel, Tankut, "İşsizlik Sigortası Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım" **TÜHİS,** Mayıs 2000, s.1-6; Birsen, Ersel , **Türkiye'de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası,** İstanbul 1999, s.49

bir iş bulamadığı için işsiz durumda bulunan kişilerin, tanımlar doğrultusunda ele almış olduğumuz ve işsizlik sigortası programının kapsamına girmenin en önemli koşulu olarak gördüğümüz irade dışı veya kusuru olmaksızın işini bırakmak zorunda kalma özelliğinin dışında kaldıklarından işsizlik sigortası programının öngördüğü başta işsizlik ödeneği olmak üzere diğer haklardan yararlanmaları mümkün olmayacaktır[9]. ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesinin 20. maddesinde de işsizlik yardımının söz konusu olabilmesi için, çalışmaya muktedir ve iş almaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir iş bulma imkansızlığı sebebiyle ve ulusal mevzuatta tanımlandığı şekilde, kazancının geçici durması gerektiğine vurgu yapılmıştır (m.20).

İşsizlik sigortası kavramı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku sisteminde de yukarıda belirtmiş olduğumuz açıklamalardan farklı algılanmamaktadır[10]. Benzer düzenleme 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu tarafından da getirilmiş ve buna göre, bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta kolu olarak değerlendirilmiştir (m.47/b). İşsizlik sigortası programının kapsamına aldığı sigortalı işsizlere sağlamış olduğu hak yalnızca işsizlik ödeneğinden ibaret değildir. Ödenek dışında sigortalı işsize yeni bir iş bulmasına yardımcı olmak, meslek geliştirme ve yetiştirme eğitimi vermek gibi yardımlar da yer almaktadır.

2. İŞSİZLİK SİGORTASINDAN SAĞLANAN YARDIMLARA GENEL BAKIŞ

İşsizlik sigortasının amacı, iradesi dışında işsiz kalan sigortalıların, uğramış oldukları gelir kaybını telafi etmek ve belli bir süre sigortalıyı işsizliğin olumsuz sonuçlarından korumaktır. Sigortalı işsizlere verilecek hizmetlerin neler olduğu da, İşsizlik sigortası Kanunu'nun 49.maddesinde, *"işsizlik ödeneği, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme edindirme ve yetiştirme eğitimi"* biçiminde düzenlenmiştir.Sigortalıların işsiz kaldıkları dönemde kendilerine ödenen paraya, işsizlik ödeneği denilmektedir.

9 James J. Hughes, James Peoples/Richard Perlman, "The Differential İmpact of Unemployment İnsurance On Unemployment Duration By İncome Level", **İnternational Journal of Manpower**, MCB Universty Press, Vol 17, No: 2, 1996, s.18-33.

10 Ayrıntı için bkz. Tuncay, A.Can/Ekmekçi, Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri,** 18.Bası, İstanbul 2016, s.617 vd; Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, **Sosyal Güvenlik Hukuku,** 15.Bası, İstanbul 2014, s.803 vd; Korkusuz, Refik/Uğur, Suat, **Sosyal Güvenlik Hukuku,** 5.Bası, Bursa 2016, s.393 vd; Şakar, Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması,** 12.Bası, İstanbul 2017, s.280 vd; Sözer, Ali Nazım, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku,** 3.Bası, İstanbul 2017, s.519 vd.

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere işsizlik ödeneğinden başka, işsizlik sigortasından sağlanan en önemli diğer bir yardım da sigortalılara yeni bir iş bulma ve mesleki eğitim yardımı sunmaktır. Bugün işsizlik sigortası uygulamalarında, işsizlik ödeneği gibi parasal yardımların dışında, iş bulma ve mesleki eğitim yardımlarının yapıldığı da görülmektedir. İşsizlik sigortası uygulamalarında, sigortalının işe yerleştirilmesi de oldukça önem taşımaktadır. Bu durum hem sigortalıya hem de işsizlik sigortası fonuna oldukça önemli katkılar sağlamaktadır[11].

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesinde düzenlenen işsizlik sigortası kapsamında yapılan hizmetlerden biri de 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primlerinin Türkiye İş Kurumu tarafından ödenmesidir[12].

3. GENEL OLARAK İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANMANIN ŞARTLARI

4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde *"Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak[13] yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri, hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar"[14].* Buna göre işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için:

a- 10.06.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununun 17.maddesi veya 20/04/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16.maddesi ya da 13/06/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi *işveren* tarafından sona erdirilmiş olmak,

11 4447 sayılı Kanun 52/a, c ve d bentleri ile, Kurumca teklif edilen eğitim ve iş tekliflerinin reddi ödeneğin kesilmesine neden olarak öngörülmüştür. Yapılan bu düzenleme işsizlik sigortasının asıl amacının işsizliği önlemede yardımcı olma olgusunu desteklemektedir

12 Sigortalı işsizin işsizlik ödeneği aldığı süre içinde yatırılan genel sağlık sigortası pirimi sayesinde kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri genel sağlık sigortası kapsamında sunulan hizmetlerden yaralanabilmektedirler.

13 İşsizlik sigortasının, sigortalı işsizin gelir kaybının önlenmesi yanında istihdamın geliştirilmesi amacını da içerdiği kuşkusuz bulunmakla, sigortalı işsizin bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak Kurum ile organik bağının teminini sağlamak için "şahsen" ve "doğrudan" başvuru koşulunun getirilmesi Yasanın tanımlanan amacına uygundur. YHGK, 03.05.006, E.2006/10/243, K.206/271, (www.legalbank.net, 19.03.2018).

14 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 1.maddesinde düzenlenen "Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır" hükmü gereğince, maddenin 4447 sayılı Kanunda 1475 sayılı Kanun olarak zikredilen ifadeler güncel olarak belirtilmiştir.

b- Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 4857 sayılı İş Kanununun 24.maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14.maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 7.maddesi ile 11.maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından feshedilmiş olmak,

c- Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 4857 İş Kanununun 25.maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerine, ayrıca yine aynı Kanunun 25.maddesinin (IV) numaralı bendine göre işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlık bakımından 17.maddede belirtilen bildirim sürelerini aşmak veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14.maddesinin (III) numaralı bendine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12.maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmiş olmak,

d- Hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7.maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen hizmet akdinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak,

e- İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14.maddesinin (IV) numaralı bendindeki nedenlerle işsiz kalmak, gerekir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesinde işsizlik sigortasından faydalanma şartları belirlenmiş ve 48. maddede ise sigortalı işsizin, bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren *otuz gün içinde* kuruma doğrudan veya elektronik ortamda[15] başvurması gerektiği ifade edilmiş[16] (4447, m.48/4) ve mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen

15 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 14 üncü maddesiyle; bu fıkrada yer alan "doğrudan" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya elektronik ortamda" ibaresi eklenmiştir.

16 "…davacının fesihten itibaren bir aylık süre içinde davalı işverene başvurmadığı anlaşılmaktadır. İşverence düzenlenen işten ayrılma belgesinde, ayrılma nedeni olarak "istifa" gösterilmesi, davacının bu konuda başvuruda bulunmasını engelleyen ya da erteleyen bir durum değildir. Yine, davacının ihbar ve kıdem tazminatlarının tahsili için dava açması da, işçinin kuruma başvuru şartını ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle davacının işsizlik sigortasından yararlanmasına imkan bulunmamaktadır…" Y9HD, 11.01.2005, E.2004/33267, K.2005/474, (www.legalbank.net, 19.03.2018); "İşsizlik sigortasından faydalanabilmek için işçinin, işten ayrılma tarihinden itibaren bir ay içinde işçinin kuruma başvurması şarttır. Somut olayda

sürenin işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşüleceği hükme bağlanmıştır. Öte yandan belirtelim ki, işçinin kıdem ve ihbar tazminatları için dava açması da Kuruma başvuru şartını ortadan kaldırmayacaktır.

Önemle ifade edelim ki, işveren, iş sözleşmesi 51.maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olan sigortalılar hakkında; örneği Kurumca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip, *15 gün içinde* bir nüshasını Kuruma göndermek[17], bir nüshasını sigortalı işsize vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür (4447, m.48/3)[18]. İşverenin, iş sözleşmesi 4447 sayılı Kanun'un 51. maddesinde belirtilen haller dışında (istifa, emeklilik, evlilik, sözleşmenin işçinin hatası veya kusuru nedeniyle feshi durumlarında) sona eren sigortalı işsizler için işten ayrılma bildirgesi düzenleme zorunluluğu yoktur[19]. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmış bir işten ayrılma bildirimi var ise, ayrıca Kurum'a bildirim yapılmasına gerek bulunmamaktadır (5510, Ek, m.1).

4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA

4.1. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Süreli Feshi

4447 sayılı Kanuna göre işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilmek için, sigortalının işsiz kalmasına kendisinin neden olmaması gerekmektedir. Yani irade dışı işsiz kalma hallerinden biriyle iş ilişkisi son bulmuş olmalıdır. Bu son bulma hallerine, 4447 sayılı Kanunun 51.maddesinin a,b,c,d,e,f,g bentlerinde belirtilen iş sözleşmesinin sona erme hallerine göre ilgili Kanunlar da göz önünde bulundurmak suretiyle aşağıda değinilmiştir.

İş sözleşmesinin irade dışı işsiz kalmaya dönük olarak tespiti bazen zorluklar içerebilir. Özellikle iş sözleşmesini fesheden tarafın tespitinde sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bazen sigortalının işyerinden eylemli olarak ayrılıp gittiği

davacının fesihten itibaren bir aylık süre içinde kuruma başvurup başvurmadığı araştırılmış değildir. Mahkemece öncelikle bu konu araştırılmalı ve şayet başvuru yapılmışsa yararlanma şartları yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle sonuca gidilmelidir" Y9HD, 17.05.2005, E.2004/23995, K.2005/18596, (www.legalbank.net, 19.03.2018).

17 İşten ayrılış bildirgesi sigortalı işsize yapılacak işsizlik ödeneğinin tahakkukuna ve ödenmesine ilişkin bilgileri içerdiğinden, işveren bu belgeyi eksiksiz ve doğru olarak düzenlemekle yükümlü tutulmuştur.

18 Ayrıca işverenin işçisini, işten çıktığı tarihten itibaren 10 gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bilgisayar ortamında örneği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan belge ile bildirmek zorundadır. Kuruma yapılan bu bildirim aynı zamanda İşsizlik Sigortası Kanunu gereği düzenlenmesi gereken işten ayrılış bildirgesi yerinde geçtiğinden ayrıca işverenler işten ayrılış bildirgesi düzenlemeyeceklerdir. bkz. R.G. 21.07.2009 tarih ve 27295 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılan Sigortalı ve İşyeri Bildirimlerinin Bazı Kurumlara Yapılması Gereken Bildirimler Yerine Geçmesine Dair Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

19 **Sözer,** s.528.

durumlarda iş sözleşmesini feshedenin kendisi olmayıp işveren olduğuna dair durumların olduğunu da göz önünde bulundurmak gerekir. Örneğin, Yargıtay'ın da kararlarında vurguladığı üzere işçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir[20].

Ayrıca iş güvencesi uygulaması ile birlikte oldukça yaygınlaşan ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda da sigortalı işçinin işsizlik ödeneği talep edebilmesi mümkün değildir. Ancak bu sözleşme yapılırken de makul yarar ölçütüne dikkat edilmesi ve işçinin iradesinin sakatlanmaması gerekir[21]. Aksi halde iş sözleşmesinin işveren tarafından yapılan bir fesihle sona erdiği ve sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazandığı sonucuna ulaşmak gerekir.

4.1.1. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre

İş sözleşmesinin süreli fesih yöntemiyle sona erdirilmesi ancak işveren tarafından yapıldığı takdirde sigortalının, işsizlik sigortası yardımlarından yararlanması mümkün olacaktır. Sigortalı işçinin kendisinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesine göre yapacağı bildirimli fesih, iş ilişkisini bir anlamda işçinin kendi iradesiyle bozması anlamında değerlendirileceğinden, sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkün olmayacaktır.

Belirtelim ki, bildirimli fesih iş sözleşmesine göre çalışan sigortalılar açısından geçerli bir kavramdır. Hukukumuzda süreli fesih uygulamasına 4857 sayılı Kanun'da (m.17) yer verildiği gibi, 854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK, m.16/B), 5953 sayılı Basın İş Kanunu (BİK, m.6/4, 7) ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK, m.432/2) hükümlerinde de yer verilmiştir. Zira işsizlik sigortasından yalnızca 4857 sayılı Kanun kapsamına göre işçi olanlar değil diğer iş kanunlarına göre işçi olanlar da yararlanabilmektedir.

Süreli fesih yoluyla sözleşmenin sona erdirilmesi durumunda sözleşme derhal sona ermemekte, kanunda işçinin kıdemi esas alınarak tayin edilen bildirim süresi boyunca devam etmektedir. Buna göre, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak, iş sözleşmeleri altı aydan üz sürmüş olanı işçi için iki hafta, altı ay- bir buçuk yıl sürmüş olan işçi için, dört hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı hafta, üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır (İK, m.17/2). Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir (İK, m.17/3). Yani bildirim yapıldığı andan itibaren

20 Y22HD, 12.07.2017, 1301/16630, www.legalbank.net (07.072018).
21 Y9HD, 21/04/2008, 31287/9600, www.legalbank.net (07.07.2018).

ihbar süresince tarafların sözleşmeden doğan karşılıklı hak ve yükümlülükleri devam etmekte ve fesih bildirim süresinin sonunda sözleşme sona ermekte ve çalışan kişi, *sigortalı işsiz* durumuna düşmektedir.

İş Kanununun *toplu işçi çıkarmaya* ilişkin düzenlemesine göre; *işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde*[22] *bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir* (İK, m.29/1). Toplu işçi çıkarmanın "ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gereği" olduğunun (İK, m.29/1) ispat yükü işverene aittir. Bu sebebin işçilere yapılacak yazılı fesih bildiriminde belirtilmesi zorunludur.

İş Kanununun 29. maddesinin 6.fıkrasında *"fesih bildirimleri işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur"* denilmektedir. Söz konusu hükme göre, İş Kanununun 17. maddesine göre yapılacak fesihlerde uyulması gereken fesih bildirim süreleri, bölge müdürlüğüne otuz gün önceden yapılan bildirim süresi içinde işlemeyecek, otuz günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır.

İş sözleşmeleri 4447 sayılı Kanunun 51-a bendinde belirtildiği gibi, işveren tarafından süreli fesih ile sona erdirilen sigortalılar, işsizliklerinin irade dışı olması sebebiyle, 4447 sayılı yasanın aradığı diğer koşulları da taşıyorlarsa işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaklar ve işsizlik sigortasının diğer yardımlarından yararlanabileceklerdir (4447 sk. m.47-c). Aksi halde sözleşmenin feshine ilişkin bildirim, İş Kanununun 17. maddesine göre, işveren tarafından değil de işçi tarafından gelir ise sigortalı, işsiz kalma durumuna *iradi olarak* kendisi sebep olduğundan işsizlik yardımlarına hak kazanamayacaktır.

İş Kanununun 18. maddesi gereğince işveren tarafından yapılan fesihlerde, feshe ilişkin hükümlerin uygulanmasındaki usulsüzlükler veya dayanılan nedenin geçerli olmaması, işveren karşısında işçiye sözleşmenin feshini dava etme hakkı vermekte ve bazı önemli sonuçları da beraberinde getirmektedir. Hemen belirmek gerekirse iş sözleşmesinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmiş olması durumunda *iş güvencesinden yararlanan işçinin*, yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılması zorunludur (İK, m.18/1). Bu nedenler İş Kanununun 25/II. maddesinde belirtilenler kadar ağır olmamalı

22 İşyerinde çalışan işçi sayısı 20 ile 100 işçi arasında ise en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında ise en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine 17. madde uyarınca ihbar önellerine uyarak ya da ihbar tazminatı ödeyerek ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılacaktır (m.29/2).

ancak, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkilemelidir[23].

İş güvencesi uygulamasına dönük belirtilen düzenlemeler 4447 sayılı Kanun açısından önem taşımaktadır. Çünkü iş sözleşmesi işverence süreli fesih yoluyla sona erdirilen ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçinin, bu feshe karşı Kanunda öngörülen süre ve biçimde itiraz etmesi halinde, feshe ilişkin uyuşmazlık çözülünceye kadar, İş Kanununun 21.maddesinin 3.fıkrasına göre işverenin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını ödemesi zorunluluğu bulunmakta ancak bu sürenin işsizlik sigortasından yararlanılan dönem ile çakışması sorunu ortaya çıkmaktadır. Öğretide ve Yargıtay kararlarında tartışılan bu husus yasal düzenleme ile çözüme kavuşturulmuştur[24]. 4447 sayılı Kanunun 50.maddesinin 3.fıkrasında 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeye göre *"İş Kanununun 21 inci maddesi gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır"* denilmiştir. Buna göre sigortalının işe iade davası açıp geriye doğru dört aylık ücrete hak kazanmış olması durumunda işsizlik sigortası bakımından hak sahipliği bu dört aylık sürenin sonundaki durumuna göre belirlenecektir[25]. Buna bağlı olarak işsizlik ödeneği almakta olan işçinin en çok dört aya kadar elde etmiş olduğu ücret hakkının, işsizlik sigortasından alınan işsizlik ödeneğinden mahsup edilmesi sorunu ortaya çıkmaktadır. Öğretide farklı yaklaşımlar[26] bulunmakla birlikte, Yargıtay'ın bu konuda verdiği bir kararla *"Feshin geçersizliğine dair mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklardan, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik Sigortası dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi, primlerin işverence ödenmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılarak işçinin prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi gereklidir. İşçinin boşta geçen ve çalışılmış gibi kabul edilen en çok dört aylık süre içinde gelir elde ettiği, işsiz kalmanın sonuçlarının bu şekilde telafi edildiği gözetildiğinde, dört aylık süre için ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin İş Kurumuna iadesi gerekir"* sonucuna ulaşılmıştır [27]. Öte yandan

23 Ayrıntı için bkz. Süzek, s.570-572.

24 Akın, Levent, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Turk Milli Komitesi, Kamu-İş, Ankara 2012, s.563 vd; Limoncuoğlu, Alp, İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları, Sicil, Haziran 2012, s.94; Y10HD, 15/06/2010, 673/8686; Y22HD, 20/05/2013, 11067/11403; Y22HD, 18/12/2012, 8124/28684, www.legalbank.net (07.07.2018)

25 Tuncay/Ekmekçi, s.644.

26 Akın, s.563 vd; Limoncuoğlu, s.94.

27 Y10HD, 05.04.2010, E.2008/13201, K.2010/4817, (www.legalbank.net, 19.03.2018); İşsizlik ödeneğinin dört aylık kısmının Türkiye İş Kurumuna iadesine ilişkin olarak işçinin kusursuzluğu dikkate alındığında, faizin temerrüt ödeme tarihinden değil, temerrüt tarihinden başlatılması ve yine aynı sebeple icra inkar tazminatına hükmedilmemesi gerekir. Y10HD,

belirtelim ki, aynı kararlara göre işsiz kalınan kısım dört aydan daha çok ise, kalan kısma ilişkin boşta geçen süre ücreti alınamadığından, söz konusu döneme ilişkin olarak alınan ödeneklerin iadesi gündeme gelmeyecektir. Bir yandan sigortalıya Kurum tarafından işsizlik ödeneği verilmekte iken, boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücretin de *işveren* tarafından ödenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla her iki ödemenin aynı zamana denk gelmesi durumunda işsizlik ödeneğinin boşta geçen süreye tekabül eden miktarının iadesi gerekmekle birlikte, işverence ödenen boşta geçen süre ücretinin kontrolünün de yapılması ve işçinin işe iade davası sonucu böyle bir ücrete hak kazandığının takibi de gerekir. Aksi halde mükerrer ödemeye engel olunamayacaktır.

Kanaatimizce, iş sözleşmesi feshedilen sigortalının açtığı işe iade davasını kazandığı ihtimalini dikkate aldığımızda, kararın kesinleşmesine kadar geçen boşta geçen en çok dört aya kadar ücret dönemine denk gelen işsizlik ödeneğini iadeye mecbur tutulması hakkaniyetle bağdaşmamaktadır. Geçersizliğine karar verilen feshin sonucuna bağlı olarak işsiz kalan sigortalı bir taraftan gelir kaybına uğrarken, boşta geçen süre ücretini alamadığı dönem içinde elde ettiği işsizlik ödeneğini geri almak, uzun süren işe iade davaları sürecinde telafisi imkansız zararlara sebep olabilecektir.

Öte yandan Yargıtay bir kararında işe iade kararının verilmesinin ardından dört aylık çalışılmış olarak kabul edilen süreye ilişkin primlerin işverence yatırılmamış olmasının sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkına engel olmayacağını kabul etmiştir[28].

Yargılama sonucunda mahkeme feshi geçerli görürse, işçi işine iade edilmeyecek ve süreli fesih yoluyla sözleşme son bulmuş olacak dolayısıyla işçi irade dışı işsiz kaldığı için, 4447 sayılı Kanun çerçevesinde süresi içinde başvuruda bulunmuş olması şartıyla, diğer koşullar da mevcutsa işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkı elde edebilecektir. Aksi takdirde mahkeme feshi geçersiz olarak kabul ederse, işçinin işe iade talebi işverence yerine getirilecek ve işçi işine iade edilecektir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, mahkeme veya hakem kararının kesinleştiği tarihe kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları için yapılacak ödemeden mahsup edilecektir (m.21/4). İşe iade için başvuruda bulunan işçi, işe başlatılmaz ise önceden işsizlik ödeneğinden yararlanmak için başvurusu bulunuyor ise, işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkını (süresi doluncaya kadar) devam ettirebilecektir. Yargıtay,

08/03/2011, 2373/3121, www.legalbank.net (09.06.2018). Mükerrer ödemeye bağlı kurum alacağı sebepsiz zenginleşme olarak kabul edildiği için, iki yıl ve talep hakkının doğumundan itibaren on yıllık zamanaşımına tabidir (TBK, m.82).

28 Y22HD, 09/12/2013, 30552/28461, www.legalbank.net (07.07.2018).

başlangıçta işsizlik sigortasından yararlanma bakımından işe iade sisteminde iş sözleşmesinin işçinin işe iade edilmediği tarihte değil, geçersiz sayılan feshi izleyen dört aylık sürenin sonunda sona ermiş sayılacağı görüşünü benimsemiştir[29]. Bu görüş, yukarıda değindiğimiz 6552 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanunun 50.maddesinin 3.fıkrasında gerçekleştirilen değişiklikle de uyum içindedir.

İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin iş sözleşmesinin feshi üzerine İş Kanununun 20.maddesi kapsamında fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorunluluğu bulunmaktadır (İK, m.20/1). Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde ise son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılması gerekir (İK, m.20/1). Sigortalının bu durumda karar kesinleştikten sonra mı yoksa iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte mi işsizlik ödeneğinden yararlanmak için başvuruda bulunması gerektiği konusunda tereddüt oluşabilir. Bu konuda Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, sigortalının iş sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için başvuruda bulunması gerektiğine hükmetmiştir[30]. Nitekim 4447 sayılı Kanunun 48.maddesine göre de, *"Sigortalı işsizin, bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir"* (4447, m.48/5).

İş Hukuku açısından, iş güvencesinden yararlanamayan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından süreli fesih yöntemiyle feshi için işveren herhangi bir geçerli neden göstermek zorunda değildir. İşveren işçinin iş sözleşmesinin bildirim süresine uyarak veya peşin ücret ödeme yoluyla bir neden göstermeksizin her zaman feshedebilir. Çünkü İş Kanununa göre iş güvencesi dışındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshini 17. maddesinde düzenleyen kurallar, bu konuda özellikle işverene serbesti tanımakta fesihte bulunurken bir nedene dayanmak, dayandığı nedeni bildirmekle yükümlü tutmamaktadır.

İş güvencesi dışında kalan ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri süreli fesih yöntemiyle İş Kanununun 17. maddesinde belirtilen koşullarla sona eren işçiler, işe iade talep edemeyecek ve iş sözleşmeleri 4447 sayılı Kanunun 51/1-a hükmüne uygun olarak son bulduğundan başvuruları üzerine işsizlik ödeneği alabileceklerdir.

29 Y10HD, 12/05/2009, 20624/8646, Karar incelemesi için bkz. Ekmekçi, Ömer, "Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi", 2006, TİSK, S: 299, Ankara 2009, s.337.

30 Y10HD, 06/02/2007, 19645/1657, www.legalbank.net (07.07.2018).

Nihayet belirtelim ki, iş sözleşmesinin kadın işçilerin evliliği veya erkek işçilerin askerliği nedeniyle feshetmeleri durumunda da işsizlik ödeneğine hak kazanıp kazanamayacaklarına ilişkin İşsizlik Sigortası Kanununda bir açıklık yoktur[31]. Öğretide savunulan kanaatimizce de isabetli görüşe göre, kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshetmesi durumunda, kendi iradesi ile işsizliğine neden olduğu için işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkün olmayacaktır[32]. Aynı şekilde askerlik nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi kanundan kaynaklanan bir durum olduğu için, sigortalı işsizlik ödeneğine hak kazanmayacaktır. Ancak sigortalı askerlik dönüşü (belgelemek şartıyla) 30 gün içinde Kurum'a başvurduğu takdirde, süresinde başvurmuş sayılarak kendisine işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği yardımı sağlanabilecektir[33].

4.1.2. 854 sayılı Deniz İş Kanununa Göre

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51-a maddesi hükmüne göre; *"...20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16. maddesinde... belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi işverence sona erdirilmiş olmak"* işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir fesih hali olarak düzenlenmiştir. Deniz İş Kanununun 16. maddesi hükmüne göre, süresi belirsiz iş sözleşmesi (önelsiz fesih nedenleri dışında) gemi adamının işe alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe bozulamayacaktır (854, m.16-A). Süresi belirsiz iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi de gerekir (DİK, m.16-B). Deniz İş Kanununun 16. maddesine göre iş sözleşmesinin bildirimli feshi için öngörülen fesih bildirim süreleri İş Kanununda belirtilen sürelerle paralel bir biçimde düzenlenmiştir. Buna göre, işi altı ay sürmüş olan gemi adamı için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan gemi adamı için dört hafta sonra, bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan gemi adamı için altı hafta, üç yıldan fazla sürmüş olan gemi adamı için ise sekiz hafta sonra bozulacağı hükme bağlanmıştır (DİK, m.16-a,b,c,ç). Süreler asgari olup iş sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmesiyle artırılabilecektir (DİK, m.16-C). Sözleşmeyi bu şekilde sona erdiren işveren eğer kanunda öngörülen bildirim sürelerine uymaz ise, gemi adamına belirtmiş olduğumuz yazılı önellere uygun ücret tutarında

31 Öğretinin bir bölümü ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatları gereği, işçilerin söz konusu durumlarda iş sözleşmelerini bildirim sürelerine uymaksızın feshedebileceği kabul edilmektedir. Y9HD, 12.11.1997, 14623/18913; Y9HD, 22.01.1998, 20320/420 (www.legalbank.net, 11.06.2018); Narmanlıoğlu, Ünal, *"İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri"*, **Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan,** Ankara 1998, s.145 vd; Karş. Ekonomi, Münir, *"Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri"* **Kamu-İş,** Ocak 1990, s.3-7; Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat**, İş Hukuku Dersleri,** 29.Bası, İstanbul 2015, s.445-446.

32 Tuncay/Ekmekçi, s.636.

33 Tuncay/Ekmekçi, s.636.

tazminat ödemek zorunda kalacaktır (854, m.16-D).

Gemi adamı tarafından, iş sözleşmesinin süreli fesih yolu ile sona erdirilmesinde bir engel yoktur. Ancak bu durumda gemi adamı pozisyonunda olan sigortalı, işsiz kalma durumuna kendisi sebep olduğundan, yani iradi olarak işi bıraktığından dolayı, diğer koşulları sağlamış olsa bile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için, İş Kanununun 18. maddesinde belirtilen, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyeri ve en az altı aylık kıdeme sahip olma koşulu, Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamları açısından uygulanması mümkün olamayacağından, iş sözleşmeleri işverence bildirimli olarak feshedilen gemi adamları da ancak bildirim usulüne uygun olarak yapılmadığında ihbar tazminatı talep edebilecektir. Elbette ki, 854 sayılı Kanun çerçevesinde sözleşmeyi bildirimli olarak sona erdiren işveren herhangi bir fesih sebebi göstermek zorunda kalmayacaktır. Ancak işçi kendi iradesi dışında işsiz kaldığı için, 4447 sayılı Kanun çerçevesinde gereken diğer koşulları da sağlamışsa, işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilecektir.

4.1.3. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna Göre

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu; *"...5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununun 6. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilmiş olmak"* halini, işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir fesih hali olarak düzenlemiştir.

Söz konusu 5953 sayılı Kanunun 6. maddesine göre; *"....işyerinde işverenle arasındaki hizmet münasebeti bir veya müteaddit mukaveleye istinaden fasılasız en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra muteber olur. Beş seneden az hizmeti olanlar için bu ihbar müddeti bir aydır"* denilmek suretiyle, bildirimli fesih ile işveren tarafından yapılacak fesihte, bildirim süreleri düzenlenmiştir (BİK, m.6/4). Söz konusu ihbar önellerine uyularak, işçinin sözleşmesi işverence feshedildiği takdirde, işçi irade dışı işsiz kalmış olacağından, diğer koşullar da mevcutsa, 4447 sayılı Kanuna göre, işsizlik sigortası ödeneği almaya hak kazanacaktır. Kanunun bu hükmünün belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanacağına ilişkin bir kuşku yoktur. İş Kanunu, basın mesleğinde görev yapan gazeteciler için, Kanununun iş güvencesi ile ilgili 18,19,20,21 ve 29. maddelerindeki düzenlemelerin, 5953 sayılı Kanunun 6. maddesine de kıyas yoluyla aynen uygulanmasını benimsemiştir (İK, m.116). Bu hüküm ile İş

Kanunu kapsamında değerlendirilen iş güvencesi hükümleri 5953 sayılı Kanun için de aynen geçerli olacaktır. Buna göre 5953 sayılı Kanun kapsamına giren bir İş Kanununda belirtilen koşulların mevcut olması durumunda iş güvencesi hükümleri uygulanabilecek ve yukarıda ele aldığımız iş sözleşmesinin süreli feshine ilişkin hükümler uyarınca işsizlik sigortasına ilişkin 4447 sayılı Kanun hükümlerinden yararlanmaları mümkün olabilecektir.

4.2. İş Sözleşmesinin Derhal Fesih Yoluyla Sona Erdirilmiş Olması

Süreli fesihten farklı olarak, derhal (bildirimsiz-önelsiz) feshin *haklı sebeplere* dayanması şarttır. Haklı nedenle fesih sözleşmeyi derhal sona erdirecek bir fesih türüdür. Bu nedenle eylem, sözleşmenin devamını çok kısa bir süre için de olsa talep edilemez kılacak objektif ağırlığa sahip olmalıdır. Ayrıca süreli fesihlerde sözleşmenin belirsiz süreli olması şartı var iken, derhal fesihte sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan tarafların sözleşmeyi sona erdirebilmeleri için İş Kanununda sayılan haklı sebeplere dayanıyor olmalarıdır. Kanunda haklı sebepler hem işçi yönünden (m.24), hem de işveren yönünden (m.25) *sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri* ve *zorlayıcı nedenlerdir.* Öte yandan işveren yönünden işçinin gözaltına alınması veya tutukluluğu da (İK; m.25/IV) derhal fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

4.2.1. 4857 sayılı İş Kanununa Göre

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51-b maddesine göre, iş sözleşmesi, ister belirsiz süreli olsun isterse belirli süreli olsun, sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin İş Kanununun 24. maddesinin I. II. ve III. numaralı bentlerine göre sigortalı tarafından feshedilmiş olması, işsizlik ödeneğine hak kazanmak için şarttır.

İş sözleşmesinin, süresi belirli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin İş Kanununun 25. maddesinin I ve III ve IV numaralı bentlerine göre *işveren* tarafından sona erdirilmesi halinde, sözleşme işverence haklı nedene dayanarak sona erdirilse bile bu haklı sebepler işçinin *ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri* (m.25/II) dışında kalan sebeplere dayandığı için işveren sözleşmeyi feshetse bile sigortalı yine bu sebeple işsiz kaldığında diğer koşulları da varsa işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir.

İşçi Tarafından Sözleşmenin Derhal Feshi

Sağlık Nedenleri

Sağlık nedenleri, İş Kanununun 24. maddesine göre, işçiye sözleşmesini haklı

sebeple feshedebilme olanağı vermektedir (m.24/I). Söz konusu hükme göre, işçi *"iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa"* işçi bildirim sürelerini beklemeksizin veya belirli süreli sözleşmelerde, süre dolmadan önce sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir.

Kanunda belirtilen diğer bir sağlık nedeni ise *İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulmasıdır* (m.24/I-b). Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin haklı sebeple derhal fesih hakkına sahip olabilmesi için, kendisinin değil, sık sık buluşup görüştüğü işverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayan bir hastalığa yakalanmasıdır. Aynı zamanda *işveren* veya *başka bir işçinin* yakalandığı *bulaşıcı hastalığın* işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olması gerekmektedir. Kanuna göre haklı fesih sebebi olarak değerlendirilen diğer bir husus ise hastalığın işçinin işiyle bağdaşmayacak durumda olmasıdır. İşverenin bu sebeplerle işçinin sözleşmesini sona erdirmesi halinde diğer koşullar da bulunuyorsa sigortalı, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde, işsizlik ödeneği ve işsizlik sigortasının sağladığı diğer yardımlardan yararlanabilecektir.

Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzer Diğer Nedenler

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzer sebepler, işçiye İş Kanununun 24. maddesine göre haklı sebeple derhal fesih hakkı vermekte ve sözleşme bu nedenlerle işçi tarafından sonlandırılabilmektedir (m.24/II). Ancak ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller maddede sayılanlarla sınırlı değildir. Zaten bu durum, başlık kısmında ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller denildikten sonra "*ve benzerleri"* ifadesiyle de vurgulanmıştır. Kanunun öngördüğü bu sebepleri şu şekilde sıralayabiliriz.

- İşverenin, sözleşmenin yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle *işçiyi yanıltması* halinde işçinin haklı sebeple fesih hakkı ortaya çıkacaktır (m.24/II-a).

- İşverenin, işçinin veya onun aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması da işçiye haklı sebeple derhal fesih hakkı vermektedir (m.24/II-b). Kanunun bu hükmünden de anlaşıldığı gibi bahsi geçen *küfretme, hakaret etme, sarkıntılıkta bulunma* veya *cinsel tacizde bulunma* eyleminden dolayı haklı sebeple fesih hakkı, işveren (veya işveren vekili) tarafından işçiden başka işçinin ailesi üyelerinden birine, örneğin; işçinin annesi, babası,

eşi, kardeşi, çocuklarına karşı işlenmiş olması halinde de kullanılabilecektir.

- *İşverenin (veya işveren vekilinin) işçiye veya onun ailesi üyelerinden birine sataşması, gözdağı vermesi, işçiyi veya aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması veya sürüklemesi, yahut bunlara karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi veya işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat ve ithamlarda bulunması* işçiye sözleşmeyi haklı sebeple derhal fesih hakkı verecektir (m.24/II-c).

- İşçinin sadece işveren tarafından değil, diğer bir işçi veya üçüncü kişi tarafından da taciz edilmesi halinde de bu durumu işverene bildirmesine rağmen *gerekli önlem* alınmazsa yine işçi, haklı sebeple ve derhal fesih hakkı kullanabilecektir. Zira Kanunda; *"İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması"* halinde, sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirimsiz olarak feshedebileceği belirtilmektedir. (m.24/II-d). Görüldüğü gibi Kanun işverene, bu türden bir haksız eylemin meydana gelmesi halinde *gerekli önlemleri* alma yükümlülüğü yüklemektedir. Burada gerekli önlem olarak işverenden, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, bunun için tedbir alması, gerekirse işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi hatta yine gerekirse söz konusu davranışları işleyen işçinin işine son vermesi beklenmektedir.

- *İşveren tarafından, işçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümleri gereğince hesap edilmemesi ve ödenmemesi* (m.24/II-e) halinde işçi yine haklı sebeple derhal fesih hakkını kullanabilecektir[34].

- Ayrıca Kanun *ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa* işçi yine sözleşmesini bu nedenlere dayanarak derhal ve haklı olarak sözleşmesini feshedebilecektir (İK, m.24/II-f). Çalışma şartlarının uygulanmaması, özellikle işçinin *iş sağlığı ve güvenliği* bakımından karşılaşacağı tehlikelerin önlenmemesi ile başta *işin düzenlenmesi* (m.63-76), hükümleri olmak üzere işçinin yasa ve sözleşme hükümlerine aykırı çalıştırılmasını ifade etmektedir.

Zorlayıcı nedenler

Zorlayıcı nedenler, işçiye sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme hakkı vermektedir. Nitekim Kanunun 24. maddesinin III. fıkrasına göre, *İşçinin*

34 "İşçinin ücretiyle buna bağlı haklarının ödenmemesi haklı fesih sebebi oluşturur. ..davacıya fazla çalışma ücretiyle bayram tatil ücretlerinin ödenmediği gerçekleşmiş ve bu haklar mahkemece de hüküm altına alınmıştır. Bu durumda feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilerek..." Y9HD, 24.04.1995 tarih 47/13930, www.legalbank.net (11.05.2018).

çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa işçi haklı sebeple sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Zorlayıcı sebepler, öngörülemeyen ve kaçınılması mümkün olmayan sebeplerdir. Örneğin dıştan gelen yağmur, deprem gibi *doğal afetler* ile yangın, kaza, arıza gibi *teknik sebepler* zorlayıcı sebep olabilir. Yine hükümetçe işyerine el konulması, belediye tarafından yol genişletme çalışmaları nedeniyle işyerinin kapatılmasının istenmesi gibi *hukuki-idari sebepler* de zorlayıcı sebepler içerisinde değerlendirilebilir. Bu nedenler gerçekleştiği takdirde işyerinde işin durması bir haftadan fazla devam ederse işçi haklı sebeple derhal fesih hakkını kullanabilecektir.

Kanuna göre işveren zorlayıcı sebeple işin durmasından başlayarak geçecek süre için işçiye sadece *bir haftaya kadar hergün için yarım ücret ödemek zorundadır*. Nihayetinde işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesi durumunda 4447 sayılı Kanun hükümlerine göre işsizlik sigortasına ilişkin hükümlerden yararlanması mümkün olacaktır.

İşveren Tarafından Sözleşmenin Derhal Feshi

4447 Kanunun 51. maddesinin (c) bendinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih yöntemiyle feshedilmesi halinde, sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için, sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmesinin ya sağlık sebepleri veya zorlayıcı nedenlerden birine dayandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Belirtilen sebepleri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

Sağlık Nedenleri

Sağlık sebepleri, işçi için olduğu gibi işveren için de haklı fesih nedeni olabilecektir. 4857 sayılı Kanunun 25.maddesinin I-a hükmüne göre; *İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi* halinde işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilecektir. Kanunun bu hükmünü dikkatle incelediğimizde, işe devam etmemeye neden olan hastalığın veya sakatlığın işçinin *kendi kastından* veya *derli toplu olmayan* yaşayışından yahut *işçiye düşkünlüğünden* kaynaklanması gerektiğini görürüz. Bu devamsızlığın ya ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş işgünü olması gerekir.

İşçinin sözleşmesinin, *kendi kastından veya kusurlu davranışlarından* doğmayan hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren tarafından

haklı nedenle feshedilebilip edilemeyeceğinin de bu noktada ifade edilmesi gerekmektedir. Gerçekten de kusura dayanmayan kaza ve hastalık hallerinde Kanun işveren için bekleme sürelerini uzatmaktadır. Buna göre işçinin hastalık, kaza doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı, belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddede yerini bulan bildirim sürelerini (2,4,6,8) altı hafta aşmasından sonra doğar (m.25/I). Doğum ve gebelik hallerinde bu altı haftalık süre doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık doğum izin sürelerinin (m.74) bitiminden sonra başlar (m.25/I-b,2). Çoğul gebelik durumunda doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir (İK, m.74/1). Öte yandan 6663 sayılı Kanunla, İş Kanununun 74.maddesine eklenen bir hüküm ile *"...doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir"*. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanacağı ifade edilmiştir (İK, m.74/2).

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda işverene aynı madde hükmüne dayanarak işçinin sözleşmesini derhal feshetme yetkisi verilmektedir (m.25/I-b)

4447 sayılı Kanunun 51. maddesinin (c) bendine göre iş sözleşmesi, süresi belirli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin I. bendine göre işveren tarafından sona erdirildiği takdirde, sigortalı işsizlik sigortasının kendisine sağladığı yardımlardan yararlanabilecektir. Yukarıda açıkladığımız gibi *sağlık nedenleriyle* Kanunda düzenlenen sürelerin geçmesinin ardından iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmiş olması, 4447 sayılı yasa gereğince bir gayri iradi işsizlik hali olarak değerlendirilmekte ve bu şekilde işsiz kalanların işsizlik ödeneği başta olmak üzere diğer işsizlik yardımlarından yararlanma hakkına imkân tanınmış olmaktadır.

Zorlayıcı Nedenler

4447 sayılı Kanuna göre, sigortalının işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmasını sağlayan diğer bir fesih hali ise iş sözleşmesinin zorlayıcı sebeplerle[35] (4447, m.51/c, 4857, m.25/III) sona erdirilmiş olmasıdır.

35 Burada işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz feshine dayanak teşkil eden zorlayıcı nedenlerin, işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz feshinde dayanabileceği zorlayıcı nedenlerden farkı, işçi

İş Kanununun 25/III. maddesine göre *İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması* halinde iş sözleşmesini işveren haklı olarak ve derhal sona erdirebilecektir. Örneğin işçinin işine gidip geldiği yerin bulaşıcı hastalık nedeniyle karantina altına alınmış olması, geçtiği köprünün yıkılması gibi nedenlerden dolayı işine gidememiş olması ve bu sürenin ise *bir haftadan fazla* sürmüş olması durumunda işveren, işçinin sözleşmesini haklı olarak ve derhal sona erdirebilecektir.

İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutukluluğu

İş Kanununun 25.maddesinin IV.numaralı bendine göre ise *işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17.maddedeki bildirim sürelerini* (2,4,6,8) *aşması* halinde iş sözleşmesinin işverence derhal feshi mümkün olabilmektedir. Söz konusu bildirim süreleri ise işçinin kıdemine göre tayin edilmektedir. Belirtelim ki zorlayıcı sebebin bir haftadan daha az sürmüş olması veya göz altına alınma veya tutukluluk süresinin ihbar önellerinden daha az sürmesi durumunda işverenin böyle bir fesih yetkisinden söz edilemeyecektir.

Elbette ki İş Kanunun 25/III ve 25/IV.hükmünde belirtilen nedenlere bağlı olarak işçinin sözleşmesinin, işverence sona erdirilmiş olması halinde söz konusu durum 4447 sayılı Kanunun 51-c bendi hükmüne göre sigortalının işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmasına engel olmayacaktır[36].

İş Sözleşmesinin İşverence Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle Feshinin İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Hakkına Etkisi

İşveren tarafından İş Kanununun 25.maddesinin II numaralı bendinde belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine göre yapılacak derhal fesihlerde, sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlandırılması söz konusu olmayacaktır. Görüldüğü gibi, sigortalının kötüniyetli davranışları nedeniyle, işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi, işsizlik sigortasından, işsizlik ödeneği almaya engel bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Kanunu, işçi ve işverenin, *ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinden* (m.24/II, 25/II) birine dayanarak sözleşmeyi derhal feshetmek istemeleri durumunda fesih hakkı, İş Kanununun 26.maddesinin 1.fıkrasına göre, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve herhalde fiilin

için zorlayıcı nedenin etkisini işyerinde, işveren için ise zorlayıcı nedenin işçinin şahsında veya çevresinde göstermesidir. Zira Kanunun 24/III. maddesi *"İşçinin çalıştığı işyerinde....."* şeklinde başlarken, 25/III. maddesi, *"İşçiyi işyerinde....."* ibaresiyle başlamakta ve birincisinde etki *işyerinde* meydana gelmekte ikincisinde ise *işçide* kendisini göstermektedir.

36 Tuncay/Ekmekçi, s.635; Güzeli/Okur/Caniklioğlu, s.822.

gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmayacaktır. Ancak işçinin olayda maddi bir çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmayacaktır.

İşveren, belirsiz süreli iş sözleşmesini haksız feshettiği işçisine, iş güvencesi hükümlerinde öngörülenlerden başka şartları oluştuğu takdirde 17. maddenin 4. fıkrasında öngörülen ihbar tazminatını ödemekle de yükümlüdür. Ayrıca haksız feshe maruz kalan sigortalının, kıdem koşulunu taşıması kaydıyla, kıdem tazminatı hakkı da bulunmaktadır.

Eğer, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanamıyor ise, iş sözleşmelerinin işveren tarafından haksız feshi halinde, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi hükümlerinin uygulanması suretiyle çözüm bulunacaktır. Burada belirsiz süreli iş sözleşmesini haksız fesheden işveren, usulsüz fesihte bulunmuş gibi İş Kanununun 17. maddesine göre bildirim sürelerine uyulmaması halinde öngörülen tazminatı yani ihbar tazminatını sigortalıya ödemek zorunda kalacaktır. Bunun yanında sözleşmesi haksız fesihle son bulmuş olan işçi eğer işverenin kötü niyetini ispat edebilirse, ihbar tazminatından başka İş Kanununun 17.maddesinde düzenlenen kötüniyet tazminatına da hak kazanabilecektir (İK, m.17/6).

Haksız Fesih

İş sözleşmesinin derhal feshi sonucuna bağlı olarak özellikle İş Kanununun 25.maddesinin (II) numaralı bendine göre gerçekleştirilecek fesihlerde sigortalının işsizlik ödeneği alma hakkında söz edilemeyeceğini yukarıda ifade etmiştik. Ayrıca sigortalının da İş Kanununun 24.maddesinde belirtilen sebeplere dayalı olarak iş sözleşmesini derhal feshetmesi durumunda tüm hallerde işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkün olabilmektedir. Burada ele almamız gereken sorun ise ileri sürülmek suretiyle iş sözleşmesinin feshine gerekçe olarak gösterilen haklı sebep gerçekte mevcut değilse bu durumun işsizlik sigortasından yararlanma hakkını nasıl etkileyeceğidir? Her şeyden önce ifade edelim ki, belirtilen durumda ortada bir haksız fesih mevcuttur. Haksız fesih gerek feshe gerekçe olarak gösterilen sebebin gerçekte mevcut olmamasına bağlı olarak ortaya çıkabileceği gibi, feshe ilişkin usule (feshin yöntemi, süresi gibi) uyulmaması durumunda da gündeme gelebilir[37].

Şüphesiz sigortalının iş sözleşmesinin işverence haksız feshi durumunda, sigortalı eğer İş Kanununun 25.maddesinin (II) numaralı bentlerinde düzenlenen hallerden biriyle derhal feshe maruz kalmış ise, feshin haksızlığı durumunda[38]

37 Süzek, Sarper, **İş Hukuku,** 15.Bası, İstanbul-2017, s.732.

38 Mahkemece karara dayanak yapılan davacının işyeri amiri teknisyen Kıymet'in gıyabında ve anılan aleyhe söylenen sözler 1475 sayılı yasanın 17/II. Maddesinde düzenlenen ağırlıkta olmayıp haklı fesih sebebi sayılabilecek nitelikte değildir. Kaldı ki eylem işyerinde çalışmayı,

feshe ilişkin hakları yanında işsizlik ödeneğinden de yararlanabilecektir. İş sözleşmesinin sigortalının gerek işverence gerek kendisi tarafından haklı nedenle derhal feshi gerekçesiyle sona erdirilmesi durumunda 4447 sayılı Kanunun 48.maddesi kapsamında süresi içinde işsizlik sigortasından sağlanan haklardan yararlanmak için başvurusunun bulunması gerekir. Öte yandan sigortalı tarafından gerçekleştirilen ve haksızlığına hükmedilen feshin sonucuna bağlı olarak işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkından söz edilemeyecektir.

Ayrıca haksız fesih nedeniyle (özellikle işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmanın gecikmesinden kaynaklı) zarar söz konusu ise zararın miktarını işçi ispat ederse, maddi tazminat talebinde bulunabileceği gibi koşulları söz konusu ise, manevi tazminat talebinde de bulunabilecektir. Çünkü bu gibi durumlarda sigortalı Kurum'a başvurmuş olsa da, Kurum kendisine bildirilen fesih sebebiyle bağlı olduğu için dava sona erinceye kadar sigortalıya işsizlik ödeneği bağlanması mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla ödeneğin geç bağlanmasından doğan bir zarar ortaya çıkacaktır. Sigortalının bahsedilen geçmiş dönem zararını işverenden talep etmesi mümkündür. Burada özellikle sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından otuz gün içinde Kurum'a başvuru yapması ve Kurum tarafından talebin reddedilmesi durumunda bu kararın iptali ve ödeneğin ödenmesi için bir alacak davası açılması gerekecektir. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında, kıdem tazminatı ödenerek iş sözleşmesi feshedilen sigortalı adına işverence Kurum'a doğru bildirimde bulunulmaması sebebiyle işsizlik ödeneğinden yararlanamayan sigortalıya işsizlik sigortasından ödeme yapılabilmesi ve gecikmeden kaynaklanan zararın tazmini için sigortalı tarafından ayrıca işverene bir dava açılması ve söz konusu davada mahkemece iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshinin tespiti yönünde bir karar vermek gerektiğine hükmedilmiştir[39].

4.2.2. 854 Sayılı Deniz İş Kanununa Göre

854 sayılı Deniz İş Kanununun kapsamı içinde yer alan sigortalılar, bu Kanunun 14. maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine göre derhal fesih bildirimi yoluyla iş sözleşmelerini sona erdirmiş iseler, işsizlik ödeneği alabileceklerdir. Deniz İş Kanununun *önelsiz fesih ve infisah* başlığı altında düzenlenen 14. maddesine göre, süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerine yapılan iş sözleşmesi 854 sayılı Kanunun (II) numaralı bendine göre gemiadamı tarafından:

üretim akışını aksatabilecek bir eylem de değildir. Nitekim yeni iş yasasında bu tür davranışlar geçerli fesih nedeni sayılıp haklı fesih nedeni sayılmamaktadır. Y9HD, 17.03.2004, 16929/5256, www.legalbank.net (09.07.2018).

39 Y10HD, 14/11/2006, 11507/14416, www.legalbank.net (09.06.2018).

"a) Ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi,

b) İşveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi,

c) İşveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi"

hallerinden biriyle sözleşme feshedildiği takdirde, işsizlik sigortasından ödenek almaya hak kazanacaktır. Görüldüğü gibi Kanunun 14.maddesinin II.numaralı bendinde belirtilen nedenler gemiadamına haklı nedenle fesih hakkı vermekte ve bu nedenlerden biri gerçekleştiği takdirde, sözleşme derhal feshedilebilmektedir. Ücretin kanun hükümleri veya sözleşme gereğince ödenmemesi, işverenin işçiye karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu borçlarında ihmalkâr davranması, işçiye veya onun yakınlarına hakaret etmesi, sövmesi, onu tehdit etmesi gibi nedenler burada haklı fesih nedeni olabilecektir. Bu hareketler, işveren tarafından yapıldığı zaman bildirimsiz fesih hakkı doğabileceği gibi, işveren vekili tarafından yapıldığı takdirde de gemiadamı aynı hakka sahip olabilecektir.

Gemi adamı tarafından iş sözleşmesi, 854 sayılı Kanunun 14/III–a ve b bentleri uyarınca derhal olarak feshedildiği takdirde, işsizlik sigortasından ödenek almaya hak kazanılabilecektir. Kanunun 14/III-a bendine göre *"geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması"* gemi adamına sözleşmeyi derhal feshetme hakkı vermektedir. Aynı şekilde 14/III-b bendine göre *"gemiadamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğraması"* halinde, gemi adamı sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshedebilecektir. 854 sayılı Kanunun 14/III-a ve b bentlerine göre fesih yetkisini gemiadamı kullanabileceği gibi, maddenin aynı bentlerine göre işveren veya işveren vekili de sözleşmeyi derhal feshedebilecektir. Ancak bu durum gemiadamının 4447 sayılı Kanunun öngörmüş olduğu diğer koşullar da mevcutsa işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği almasına engel olmayacaktır. Zira 4447 sayılı Kanunun 51-c bendi hükmüne göre, iş sözleşmesi, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14. maddesinin III numaralı bendine göre işveren (veya işveren vekili) tarafından feshedilmiş olmak, işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir fesih hali olarak düzenlenmiştir.

4.2.3. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna Göre

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51-b bendine göre, 5953 sayılı Kanunun 7. maddesi ile 11. maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından sözleşmenin derhal feshedilmesi, işsizlik ödeneğine hak kazandıran

bir fesih hali olarak düzenlenmiştir. Kanunun 7. maddesine göre, *"Gazeteci en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş akdini her zaman feshedebilir"*. Kanunun 11.maddesinin 1.fıkrası hükmüne göre ise, bir gazete ya da derginin yön ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretine ya da genel olarak manevi değerlerine zarar verici durumda açık bir değişikliğin meydana gelmesi halinde gazeteci, bildirim süresini beklemeden sözleşmeyi feshetme hakkına sahip bulunmaktadır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51-c bendine göre iş sözleşmesi, süresi belirli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 5953 sayılı Kanunun 12. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilebilir. Anılan hükümde, *"Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir"* denilerek, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş olmasının, 4447 sayılı Kanuna göre, diğer koşullarda varsa, sigortalının işsizlik sigortasından ödenek almasına engel olmayacağı vurgulanmıştır.

4.3. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması Nedeniyle Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların, öngörülen sürenin sonunda iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermektedir (TBK, m.430). Yürürlükte bulunan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre belirli sürenin sonunda sözleşmesi sona eren sigortalılar gayri iradi işsiz olarak kabul edilmiş ve kendilerine işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği verilmesi benimsenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 11.maddesinin 1.fıkrası gereği belirli süreli iş sözleşmeleri hükümde belirtilen objektif koşulların varlığına bağlı tutulduğundan, sona ermesi de bu koşullara bağlı olarak belirlenebilecektir[40]. 4447 sayılı Kanunun 51/I, d hükmüne göre, belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitmesi ile kendiliğinden sona ermesi halinde işsiz kalan sigortalıya işsizlik ödeneği verilir (m.51-d). Kanunun 51/I, d hükmüne göre 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7/II numaralı bendinde belirtilen iş sözleşmesinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda sigortalının işsiz kalması söz konusu olacağından, bu durumda da sigortalı işsiz, diğer koşulları da sağlamışsa 4447 sayılı Kanun çerçevesinde işsizlik ödeneği almaya hak kazanabilecektir.

Görüldüğü gibi sözleşmenin, Basın İş Kanunu ya da Deniz İş Kanunu çerçevesinde (m.7/2), belirli bir sefer için yapılmış olması sonucu değiştirmemektedir (m.51-d). Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden hemen sonra işçinin başka bir işte çalışmaya başlaması ya da bağımsız bir iş

40 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.823.

kurması, çalışmak istememesi gibi nedenler işsizlik ödeneğinden yaralanma hakkı vermeyecektir. Çünkü *"çalışma isteği", "çalışma yeteneği" ve "çalışma yeterliliği"* kavramlar bu durumda ortadan kalkmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı veya haksız biçimde taraflarca sona erdirilmesi durumunda ise neticeye 4447 sayılı Kanunun 51.maddesinin 1.fıkrasının (d) bendi gereği değil, 51.maddedeki diğer bentlere göre çözüm aranması gerekecek ve sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanıp kazanamadığı buna göre değerlendirilecektir[41].

4.4. İşyerinin Devri Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

Günümüzde işyerlerinin değişik nedenlerle el değiştirmesi sonucu işveren değişikliğine uğraması mümkündür. Kira, satış gibi nedenlerle "işyeri devri" veya "işverenin ölümü" veyahut "işyerine el koyma" halleri işveren değişikliğine yol açar.

İşyeri veya bir bölümünün devrinde hizmet sözleşmesine yeni işverenin taraf olması ve böylece iş ilişkisine süreklilik sağlanması suretiyle işçinin korunması, bu amacın hizmet sözleşmesinin feshedilerek zayıflatılmaması veya bertaraf edilmemesi için de feshe karşı koruyucu hükümler ile desteklemek yoluna gidilmektedir[42].

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, *"işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer"* (m.6/1) demiştir. Ancak*, "devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır"* (m.6/3).

Öte yandan 4857 sayılı İş Kanununun 6.maddesinin 5.fıkrasına göre *"Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz"* Ancak aynı hükmün ikinci cümlesine göre *"Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerden yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır"* ifadesi kullanılmıştır.

Görüldüğü gibi, devreden ve devralan işverenler ile iş sözleşmesi tarafı işçinin "ihbar önelli" ve "geçerli sebeple" (4857, m.17,18) fesih hakları saklı

41 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.823.

42 Münir Ekonomi, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi", **Kamu-iş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** Cilt 5, Sayı: 3, Nisan 2000, s.325-361.

olduğu gibi, sözleşmeyi "haklı sebeple" (4857, m.24, 25) fesih hakları da saklı tutulmuştur. Dolayısıyla iradi bir işsizliğe esas olmayacak şekilde, işçinin haklı sebeple fesih hakkı çerçevesinde başvurduğu fesih işlemi veya işverence çalışanların iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkündür. Zira işyerinin devri veya işverenin değişmesi kural olarak işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermeyecektir.

4.5. İşyerinin Kapanması veya Kapatılması Nedeniyle Hizmet İş Sözleşmesinin Feshi

4.5.1. İşyerinin İşverence Kapatılması

İşveren, çalışma ve sözleşme özgürlüğüne (Any. m.48) dayanarak çalışma hayatını her zaman terkedebilir veya ekonomik ya da mali koşullar işverenin işyerini kapatmasına neden olabilir. İş Kanunlarınca bir işyerini serbestçe açabilen bir işveren, işyerini dilediği zaman da kapatabilir[43]. İşyerini kapatmak isteyen işverenin, mevzuatta belirtilen mercilere durumu bildirmesi[44] ve kapatma için gereken işlemleri tamamlaması, gerçek ve kesin bir kapatmanın varlığı bakımından önemlidir[45]. İşverenin işyerini kapatmasının ardından, sözleşmeleri süreli fesih bildirimi ile işverence sona erdirildiğinden, işçilerin 4447 sayılı Kanunda belirtilen diğer koşullarda mevcutsa, işsizlik ödeneği alma hakkı söz konusu olacaktır.

İşverenin işyerinin faaliyetini bir daha devam ettirmemek üzere sona erdirmesi çalışma hürriyeti kapsamında değerlendirilecek bir konu olmakla beraber bu durumun kötüye kullanılmasının önlenmesi de bu hürriyetin varlığı kadar önemlidir. Çünkü, bildirimde bulunmakla beraber işyerinin gerçekte kapatılmayıp kayıt dışı işletilmesi çalışma yaşamını terketme hakkının kötüye kullanılması şeklinde ortaya çıkabilecektir. Bu durum hakkın kötüye kullanılması anlamına gelir ki Medeni Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasında, *hakkın açıkça kötüye kullanılması* yasaklanmıştır. Zira bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı kullanılması (sırf başkasına zarar verme, haklı bir yararın bulunmaması, hakkın sosyal amacından saptırılması gibi hallerden biriyle) başkalarının bu hakkın kullanılmasından zarar görmesine veya zarar görme

43 Süzek, s.217.

44 İşyerini kapatmak isteyen işveren için bildirim yükümlülüğü öngörün hükümler değişik kanunlara dağılmış bir durumdadır. Bu konuda her kanun kendi yönünden bir düzenleme getirmiştir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu 3. maddesinden başka toplu işçi çıkarmaya ilişkin 29/7. maddesi de "İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son vermesi halinde , işveren... durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

45 Ekonomi, Münir, *"İşyerinin Kapatılması"*, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30.Yıl Armağanı,** Ankara 2006, s.444 vd.

tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına neden olacaktır[46].

Bir işyerinin işveren tarafından kapatılmasında, işçilerin haklarının korunması ve özellikle toplu iş sözleşmesi ve grev gibi kollektif hakların zarar görmemesi gerekmektedir. Şüphesiz ki, işverenin işyerini kapattığına ilişkin hükümlere uygun davranması, iş sözleşmelerini süreli fesih yoluyla usulünce feshetmesi ve işçilere kanundan ve sözleşmeden doğan haklarını vermek suretiyle işyerini kesin ve devamlı olarak kapatması halinde bir sorun da olmayacaktır. Yeter ki bu davranışı neticesinde kötüniyetli bazı uygulamalar ortaya çıkmamış olsun. Çünkü işyerini kapatan bir işverenin işçilerinin sözleşmelerini süreli fesih bildirimi ile sona erdirdikten sonra faaliyete devam etmesi, çıkardığı işçilerin yerine başka işçiler alması iş hukuku açısından önemli sorunları da beraberin de getirecektir. Burada işçiler bu şekilde davranan işverene karşı, sözleşmenin feshinde usulsüz davrandığı için 4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde kötüniyetli fesih veya iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabileceklerdir.

İşverenin kanuna uygun olarak işyerini kapatmasının ardından işçilerin sözleşmelerini bildirimli fesih usulüne göre feshetmesi halinde (4857, m.17) işveren tarafından sözleşmeleri sona erdirilen işçiler 4447 sayılı Kanun çerçevesinde diğer koşullar da mevcutsa işsizlik ödeneği alabileceklerdir. Ancak sözleşmeleri işverence bildirimli fesih kurallarına aykırı olarak feshedilen işçilerin bu fesihten ötürü kanunda belirtilen diğer hakları da saklı tutulacaktır. Zira bu şekilde sözleşmeleri son bulan işçiler, işverenden ihbar ve kıdem tazminatı isteyebilecekleri gibi, yargılamanın sonuna kadar en çok dört aya kadar ücret haklarını da talep edebilecekler (4857, m.21/3) aynı zamanda talepleri halinde mahkemece işlerine de iade edilebileceklerdir (4857, m.21/1). İşe iade kararı verilen işçiler hakkında bu karar işverence uygulanmadığı takdirde işveren kanunda öngörülen süre zarfında işe iade etmediği işçiye en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda da kalabilecektir (4857, m.21/1). Elbette ki bu durum yukarıda da belirttiğimiz gibi işe başlatılmayıp sözleşmesi son bulan işçinin 4447 sayılı Kanun çerçevesinde sağlanan yardımlardan yararlanmasına engel olmayacaktır.

4.5.2. İşyerinin Yetkili Kamu Makamlarınca Kapatılması

İşyerlerine açma ve çalışma ruhsatı vermeye yetkili kamu makamları tarafından, 3572 sayılı Kanununun 6. maddesinin 2. fıkrası hükmü ve ilgili yönetmeliğin 9. madde 3. fıkrasına göre yapılan denetim ve kontroller sonucunda hukuka aykırı hususlar tespit olunduğu takdirde işyerlerinin ruhsatları bu makamlar tarafından iptal edilir ve işyeri kapatılır. Öte yandan işyerinde iş sağlığı ve

46 Öztan, Bilge, **Medeni Hukukun Temel Kavramları,** 11.Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2003, s.169.

güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması durumunda işyerinde işçilerin yaşamı için hayatı tehlike oluşturan bir hususun saptanması halinde, üç iş güvenliği müfettişinden oluşan bir komisyon tarafından tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur (6331, m.5). Bu halde de hizmet sözleşmesi sona erdiği takdirde işsiz kalan sigortalı, 4447 sayılı Kanunda belirtilen diğer koşullarda mevcutsa, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. İşyerinin kapanması tek başına iş sözleşmesinin feshi için yeterli görülmemektedir. İşverenin işçisine ayrıca fesih bildiriminde bulunması da gerekmektedir[47].

4.6. İşyerinin Niteliğinin Değişmesi Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi

İşyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle işin yürütümü bakımından daha az işçiye gereksinim duyuluyor ise veya işyerinde uygulanan teknoloji için, işyerinde mevcut bulunan işçilerin mesleki bilgi ve yetenekleri üretim tarzına uygun değilse, işveren işyerine yeni işçi alıp, söz konusu işçilerini çıkarma yoluna gidebilecektir[48]. Bu durumda işçilerin iş sözleşmeleri İş Kanunumuzun 17. maddesinde belirtilen feshi ihbar önellerine uymak suretiyle feshedilebilir. İşçiler ise 4447 sayılı Kanuna göre, diğer koşulları da sağlamışlar ise işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olurlar.

4.7. Özelleştirme Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Devletleştirme 1982 Anayasası'nda yer aldığı halde (m.47), özelleştirme ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu bakımdan özelleştirmenin Anayasal zemine oturtulmasını sağlamak üzere, 13.08.1999 gün ve 4446 sayılı Kanun ile 1982 Anayasası'nın 47. maddesine *Özelleştirme* ibaresi eklenmiş ve getirilen ek fıkra ile *"Devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin mülkiyetinde bulunan işletme ve varlıkların özelleştirilmesine ilişkin esas ve usuller kanunla gösterilir"* denilmiştir. Ayrıca bu konuda 24.11.1994 gün ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine Dair Kanun mevcuttur.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 51-f bendinde 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21. maddesi kapsamında hizmet sözleşmeleri sona ermek suretiyle işsiz kalanların işsizlik sigortasından ödenek almaya hak kazanacaklarını belirtmiştir. Bu durumlarda iş sözleşmesinin işveren tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi söz konusudur[49].

47 Başterzi, s.158.
48 Başterzi, s.159.
49 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.825.

4046 sayılı Kanunun 21. maddesi, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler dışında) bir hizmet sözleşmesine tabi olarak çalışırken aniden kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle hizmet sözleşmeleri sona erenlere ek nitelikte bir iş kaybı tazminatının ödenmesini hükme bağlamıştır (m.51/f). İş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikle iş kaybı tazminatı ödenecektir[50]. İş kaybı tazminatı almak üzere yapılan başvurular aynı zamanda işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçecektir. İş kaybı tazminatı ödeme süresi bittiği halde bir işe yerleştirilemeyenlere, iş kaybı tazminatı alınan süreler mahsup edilmek şartıyla kalan süre için işsizlik ödeneği ödenecektir[51].

4.8. İş Kanunlarının Kapsamı Dışında Kalan Sigortalıların Durumu

4447 sayılı Kanun, iş kanunlarının kapsamı dışında kalan sigortalıların hangi hallerde işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabileceklerini düzenlenmemişti.Ortaya çıkan bu hukuki boşluk 4447 sayılı Kanunun 51. maddesine, önce 04.10.2000 tarih ve 617 sayılı KHK ve son olarak da 4904 sayılı Kanunla eklenen (g) bendi ile doldurulmuştur. Söz konusu düzenlemeye göre, 4857 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen sigortalıların hizmet sözleşmeleri 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Türk Borçlar Kanununun hizmet akdinin sona ermesine ilişkin hükümleri gereğince, 4447 sayılı Kanununun 51.maddesinde belirtilen sona erme şekillerine bağlı olarak sona ermiş ise, bunlar da işsizlik ödeneğine hak kazanabileceklerdir (4447, m.51/1-g). Ancak, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet akdinin başvuru sırasında grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekmektedir (4447, m.51/son).

SONUÇ

İşsizlik sigortası, her işsizi değil, iş sözleşmesi ile çalışırken iradesi dışında ve kusuru olmaksızın işsiz kalan sigortalıları ilgilendiren bir sigorta koludur. Bu sigorta kolunda temel amaç ise işsizlik nedeniyle uğranılan gelir kayıplarının telafisidir.

50 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.825.

51 İş kaybı tazminatından işveren değil, Türkiye İş Kurumu sorumludur. Y9HD, 02.10.2003, 15931//15934 sayılı kararı, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** Cilt 18, Sayı:4, Kasım 2003, s.42.

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için iş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesi gerekir. Özellikle işçinin kendi iradesine bağlı olarak işten ayrılması veya işverence kötüniyetli davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işsizlik ödeneği başvurusu yapılamaz.

İşsizlik sigortası ve iş güvencesinin birlikte uygulandığı sistemimizde gerek işsizlik ödeneği ile hakkında işe iade kararı verilen işçiye ödenmesi gereken boşta geçen süre ücretinin çakışması, gerek işsizlik ödeneğine hak sahipliğinin boşta geçen sürenin sonundan itibaren başlatılması çeşitli sorunlara neden olmuş, bu sorunlar Yargıtay kararları ve yasal düzenlemeler ile aşılmaya çalışılmıştır. Hem kıdem tazminatı hem iş güvencesi hem de işsizlik sigortasının aynı anda uygulanması sistemin yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Öte yandan işverenlerce iş sözleşmesinin feshi sebebinin doğru bildirilmemesi de işsizlik sigortası açısından sorunlu bir durumdur. Özellikle işveren tarafından gerçek olmayan ve fesih için haklı neden kategorisine giren nedenlerle iş sözleşmelerini feshetmeleri çalışanların işsizlik sigortasından ya hiç ya da çok geç yararlanmalarına ve sigortalının zarara uğramasına neden olmaktadır.

KAYNAKLAR

Akın, Levent, *"Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi"*, Türk Milli Komitesi, Kamu-İş, Ankara 2012.

Andaç, Faruk, İşsizlik Sigortası, 2.Bası, Ankara 2010.

Başterzi, Süleyman, İşsizlik Sigortası, Ankara 1996.

Centel, Tankut, *"İşsizlik Sigortası Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım"* TÜHİS, Mayıs 2000.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 29.Bası, İstanbul 2015

Ekmekçi, Ömer, *"Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi"*, 2006, TİSK, S: 299, Ankara 2009.

Ekonomi, Münir, *"İşyerinin Kapatılması",* İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 30.Yıl Armağanı, Ankara 2006.

Ekonomi, Münir, *"Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri"* Kamu-İş, Ocak 1990.

Ekonomi, Münir, *"İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi",* Kamu-iş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 5, Sayı: 3, Nisan 2000.

Ersel, Birsen, Türkiye'de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası, İstanbul 1999.

Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 15.Bası, İstanbul 2014.

James J. Hughes, James Peoples/Richard Perlman, "The Differential İmpact of Unemployment İnsurance On Unemployment Duration By İncome Level", İnternational Journal of Manpower, MCB Universty Press, Vol 17, No: 2, 1996.

Korkusuz, Refik/Uğur, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5.Bası, Bursa 2016.

Limoncuoğlu, Alp, *"İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları",* Sicil, Haziran 2012.

Narmanlıoğlu, Ünal, *"İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmesi İçin Belirli Sebeplere Dayalı Olarak Yapacağı Feshin Özellikleri",* Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998

Öztan, Bilge, Medeni Hukukun Temel Kavramları, 11.Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2003.

Sözer, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 3.Bası, İstanbul 2017.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, 15.Bası, İstanbul 2017.

Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 12.Bası, İstanbul 2017.

Tuncay, A.Can/Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 18.Bası, İstanbul 2016.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE İSTİHDAM ARTIŞINA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

Arş. Gör. Burcu Zengin
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

Dr. Arş. Gör. Şahnaz Koçoğlu
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

ÖZET

Kadınların istihdama katılmasının sağlanması, Türkiye'nin önümüzdeki yıllarda ekonomik ve sosyal kalkınmasını tamamlayabilmesi için en önemli ön koşul olarak göze çarpmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de kadın istihdamının durumunu hem tarihsel süreç içerisinde hem de günümüz komunu açısından değerlendirmektir. Bu amaçla, kadının yıllar içerisindeki değişen konumu ve üretime katkısı incelenmiştir. Türkiye'de kadının çalışma hayatındaki konumu ve yıllar içerisinde bu konumun nasıl değiştiği özetlenmiştir. Daha sonra, kadının istihdamına yönelik yapılan çalışmalar ve raporlar anlatılmıştır. Kadın istihdamını etkileyen faktörler paylaşılmıştır. Yedinci bölümde, kadın ve çalışma hayatı üstüne yapılan araştırmalar paylaşılmıştır. Bu çalışmaların odak noktası, üst düzey yöneticilerin firmalara yaptıkları katkıların değerlendirilmesidir. Daha sonra, Türkiye'nin kadın istihdamı konusundaki konumunu anlayabilmek adına, Avrupa Ülkeleri ve OECD ülkeleri ile temel veriler üstünden kıyaslama yapılmıştır. Ancak sonuçlar maalesef iç açıcı olmamıştır. Türkiye kadın istihdamı konusunda Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri ortalamalarının gerisinde kalmıştır. Son olarak, kadın istihdamının arttırılmasına yönelik öneriler paylaşılmıştır. Kadınların istihdama katılımının arttırılmasının Türkiye'nin kalkınması açısından önemi vurgulanmıştır. Bu amaçla, mesleki eğitimlerin yaygınlaştırılması, aile içi eğitimin verilmesi, özel sektörün yapılacak reformların bir parçası olması, kayıt dışı çalışmanın engellenmesi ve gerekli tüm hukuksal düzenlemelerin yapılması gibi önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın, İşgücü Piyasası, Kadın İstihdamı

WOMEN'S EMPLOYMENT IN TURKEY AND POLICY PROPOSALS FOR EMPLOYMENT GROWTH

ABSTRACT

To complete the social and economic development, Turkey should firstly solve the women employment problem. The purpose of this study is to evaluate the women employment in Turkey in history and to analyze the recent developments. Changing status of women, their economic contributions and how the position of women in the work place has evolved are summarized. Identifying the key the problems in this area, the reports and researches are shared. Factors affecting the women employment are revealed. In the seventh chapter, literature about women and business is written. The common point of these studies is identified as women in the top management and how they contribute to the firms. To better understand the recent position of Turkey in the world, key data are analyzed regarding women employment and Turkey is compared with the EU and the OECD countries. The results are however not hopeful for Turkey and a huge gap between Turkey and developed countries is obvious. Therefore, in the last part suggestions to increase women employment in Turkey are shared. Emphasizing the significance of women employment, suggestions such as extending the occupational education, providing domestic education, accepting the private sector as a solution partner, fighting informal working and supporting all sorts of legal actions are shared.

Keywords: Woman, Labour Market, Women Employment

GİRİŞ

Sürdürülebilir kalkınma amacı ile kadın istihdamı birbiriyle doğrudan ilişkilidir. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların üretim sürecinden uzak kalması kalkınma ve sosyo-ekonomik büyüme açısından önemli bir handikap oluşturmaktadır. Sanayi devrimiyle birlikte değişen üretim süreçleri kadınların istihdamını artırıcı etkiler yaratsa da bu artış yeterli seviyelerde değildir. Günümüzde, kadın istihdamı tüm dünyada hala sosyal politikalarla desteklenen ve teşvik edilen bir konumdadır.

Türkiye'de kadın istihdamı ise Tanzimat ile başlamış ve kırsal kesimde ücretsiz tarım işçileri dışındaki imalat sanayiindeki işçilerin 1927'deki sayımda %25,58 olan oranının yükselmesi adına çeşitli uygulamalar yapılmıştır. Buna rağmen, 2017 yılındaki verilerde görüldüğü üzere, bu oran ancak %33,6'a yükseltilmiştir. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinde ise Türkiye'nin 144

ülke arasından 131. ülke olması bu konuda atılması gereken önemli adımlar olduğunu göstermektedir. 2023 hedefleri arasında yer alan kadın işgücüne katılım oranının %41'e çıkarılması hedefi için, Kadın İstihdamı Eylem Planları uygulamaya konulmuş ve ILO ve İŞKUR işbirliğinde projeler hayata geçirilmiştir. Ancak, bu önlemlerin yeterliliği konusunda kuşkular vardır.

Bu çalışmada kadın istihdamının tarihsel sürecinin açıklanması sonrası, Türkiye'deki güncel durum eşliğinde istihdamı belirleyen etmenler incelenerek ve diğer ülkelerle karşılaştırmalar yapılarak; Türkiye özelinde kadın istihdamını artıracak uygulamalar önerilmiştir. Bu önerilerden biri, kadın istihdamında eğitimin önemine dikkat çekerek; kadınların iş arama süreçlerinde bilgi ve becerilerini artıracak mesleki eğitimlerin verilmesidir. Ayrıca, çalışmada belirtildiği üzere kadınların istihdam edilmeme nedenlerinin başında gelen ev işleri ve çocuk bakımının düzenlenmesi hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması önerilmiştir. Çalışmada, kırsal kesimden kente göçen eğitimsiz kadın istihdamı için de gerekli önlemlerin alınması ve tersine göç seçeneğinin kadınlar için özel teşviklerle desteklenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

1. KADININ TARİHSEL ANLAMDA ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

Sosyoloji disiplini, ailenin tarihini kadının aile içindeki yeri ve önemine göre üç döneme ayırmış ve anaerkil, babaerkil ve eşitlikçi dönem olarak bu tarihsel süreçleri adlandırmıştır. Anaerkil dönemde, erkeklerin avcılık, kadınların toplayıcılık yaptığı ve toplumsal yaşamın merkezinde aile ilişkilerinin bulunduğu düşünülmektedir. Bu döneme anaerkil denmesinin nedeni, soyun devamının anneden kaynaklanması ve kadının üretim sürecinde oynadığı birincil roldür. İnsanların yerleşik hayata geçtiği, aile, din, hukuk, eğitim ve ticaret gibi kurumların oluştuğu neolitik dönemde üretim sürecinde kadınların önemi artmıştır (Duman, 2012: 25). Erkek genelde dışarıda avcılık yaparken, kadının bitki tohumu toplamak, balçıktan çanak çömlek yapmak, çeşitli iplerle bezler dokumak gibi işlerle uğraştığı düşünülmektedir (Tisk, 2002: 17; aktaran Konak, 2016:9). Teknik bir devrimle birlikte üretim araçları teknikleri gelişmiş ve saban, su ve rüzgar değirmenleri icat edilmiştir. Bu süreçle birlikte, "tarımsal üretimi yapan kişi olarak erkek, kadının yerini almış, bu nedenle kadının statüsü değişmiştir" (Michel, 1993: 23; aktaran Bayram, 2011: 10) Aktif üretici konumundan ev işlerine, çocuk bakımına yönelen kadının toplum içindeki statüsü giderek zayıflamış ve ataerkil toplum düzeninin yapı taşları bu şekilde atılmıştır.

10. yüzyılda başlayan kölelik düzeninde, işgücü ihtiyacı savaşlarda ganimet olarak ele geçirilen kölelerden karşılandığı bilinmektedir. Bu kölelerin çoğun-

luğunu kadınların oluşturduğu da tarihsel bir gerçekliktir. Feodal yapının hüküm sürdüğü bu dönemde, çalışma hayatında kırsal alanda kadının tarımsal üretimde üstünlüğü olsa da ücret karşılığı ev işlerinde hizmetçi ve uşak olarak da çalışması yaygınlaşmıştır (Ertürk, 2008:8).

Kadınların emek piyasasındaki ikincil işgücü statüsü geleneksel işbölümü ile pekişmiştir. Kadının görevi, ev işlerini yapmak ve çocuk büyütmek olarak kabul edilirken, erkeğin görevi dışarıda çalışarak para kazanma olarak belirlenmiştir. Ancak, bu işbölümü 1750'lerde İngiltere'de buharlı makinenin icadıyla başlayan "Sanayi Devrimi" ile değişmeye başlamış ve boşa çıkan kadın işgücünün kente göçmesi ve emek piyasasına işgücü olarak katılmasıyla birlikte yeni bir dönem başlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57). Kadının toplumsal statüsünün, önce karmaşık hale gelen tarımsal üretimle birlikte azalan, sonra daha da karmaşık hale gelen endüstriyel üretimle birlikte artan bir çizgide değiştiği görülmektedir (Koray, 2003: 27).

Sanayileşmeyle birlikte, kadınların çoğunun düşük ücretle, kötü çalışma koşullarında ve günde 12 saat çalışmak zorunda bırakıldığı bilinmektedir. O dönemin koşullarına uygun olarak istihdam edilen kadın, zorlaşan ekonomik koşullar karşısında ezilen sınıfı oluşturmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196). İngiltere'de sanayi devrimiyle birlikte imaat sanayiinde çalışan kadınların oranı 1841'de %35 iken, 1851'de %45'e çıkmıştır. Aynı zamanda, imalat sanayiinin tarım sektöründe çalışamayan kadın işgücüne kısıtlı istihdam imkanı sağlaması nedeniyle, kadın işgücünün önemli bir kısmının (%40) göç ettikleri kentlerde hizmetçi, temizlikçi olarak çalıştıkları bilinmektedir (Tilly ve Scott, 1978: 64 aktaran Özer ve Biçerli, 2003: 57). Bu dönemde liberalizmi dengelemek amacıyla, devletlerin çalışma usullerine ilişkin bir takım yasalar ve yönetmelikler çıkararak kadın çalışanların haklarını güvence altına almaya çalıştığı görülmektedir.

Kadınların işgücü piyasalarında yoğun bir şekilde yer almaları Avrupa'da büyük ölçüde yıkıma sebep olan ve erkek nüfusunun azalmasına sebep olan II. Dünya Savaşı sırasında gerçekleşmiştir (Kara, 2015: 14). Kadınların çalışma hayatına katılımının hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri bulunmaktadır. Emek arzı açısından, savaşın artırdığı vatanseverlik duygusu, erkeklerin savaşa gitmeleri ile aile gelirinin düşmesi, kadının evde yapacağı işlerin azalması, ev işlerinin icatlarla (ev aletleri teknolojisi) kolaylaşması, ailelerin daha az çocuk sahibi olması gibi etmenler sayılabilir. Emek talebi açısından ise, erkeklerin savaşa gitmeleri ile birlikte işgücü talebinin ve ücretlerin artması, tarım ve sanayiinin hakim olduğu yapı yerine hizmet sektörünün öne çıkması kadının çalışma hayatına atılmasına yardımcı olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003:57,58).

Küreselleşme ile birlikte enformel sektörün büyümesi, esnek çalışma ortamlarının ortaya çıkması nedeniyle esnek ve ucuz işgücü olarak görülen kadınların çalışma hayatına katılımları yükselmiştir (Sümer, 2015: 25). Bu noktadaki esas sorun, kadınların yaşamlarındaki maddi iyileşmeye karşın erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların elde ettiği gelirin orantısızlığıdır. Günümüzde de kısmen devam eden bu durum kadınların sanayi yerine hizmet sektörüne yönelmesiyle birlikte daha da derinleşmiştir (Afşar ve Öğrekçi, 2014: 80).

2. ÜLKEMİZDE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

Osmanlı'da kadınların tarımsal üretimde ücretsiz olarak çalışma hayatına katılımı dışında üretime katılması Tanzimat ile başlamıştır. Osmanlı kentli ve ekonomik düzeyi iyi olan kadınlar gayrimüslim okullarda veya evde aldıkları eğitimle çalışma hayatına atılırken, kentlerdeki düşük eğitimli kadınların günlük 14-15 saatlik atölye tipi sanayide işgücüne katıldığı görülmektedir. Osmanlıda kadınlar batıda olduğu gibi ilk olarak özel kesimde çalışmaya başlamışlardır (Önder, 2013: 38). 1915 yılında gerçekleştirilen ve ülkenin sanayisinin en gelişmiş olduğu bölgelerindeki büyük kuruluşları kapsamına alan 1913-1915 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, 1913 yılında çalışanların %34,44'ünü ve 1915 yılında ise çalışanların %30,6'sının kadınlardan oluştuğu bilinmektedir. Kadınların dokuma ve gıda gibi sanayi dallarında yoğun olarak çalıştığı ve erkek işçi ücretlerinin kadın işçi ücretlerinin 2 ile 2,5 katı olduğu görülmüştür (Makal, 2010: 20).

1923 yılında İzmir'de düzenlenen İktisat Kongresi'nde kadınların madende çalıştırılmasının yasaklanması, kadın işçilere doğum izni verilmesi gibi kadının çalışma hayatına katılımını düzenleyen yasalarla ilgili kararlar alınmıştır (Sümer, 2015: 46).ek adına Haziran 2004-Aralık 2015 Gazete, 25.05.201

1927 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, 14 yaşından büyüklerde kadın istihdam oranı %23,73 ve 14 yaşından küçüklerde ise %35,74 olarak bulunmuştur. Toplamda ise kadın istihdam oranı %25,58 olarak belirtilmiş ve her dört işçiden birinin kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşveren statüsündeki kadınların oranı %0,14 gibi çok düşük bir rakamda kalırken, bu kadınların %26'sının kadın işçilerin aksine yabancı kökenli olduğu göze çarpmaktadır (Makal, 2010:20,21).

Türkiye'deki işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılım oranlarının oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ülkenin 1980'lerden bu yana yaşadığı liberalleşme süreci ile birlikte düşünüldüğünde, Türkiye halkının eğitim oranları arttıkça, ülkenin orta sınıfı genişledikçe kadınların karşılaştığı zorlukların değiştiği de görülmektedir. Kentleşme ve geleneksel tarımdan uzaklaşma, kadınların aile tarımı ye-

rine imalat sektöründeki işleri tercih etmesi istihdam üzerinde farklı etkilere yol açmıştır. Çoğunlukla, ailelerin geçimlik tarımdan uzaklaşması kadınların işgücüne katılamamasına yol açmaktadır. Türkiye'deki kadınların çoğunun çalışmak istediği ancak çalışmalarını engelleyen durumlarla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Özellikle çocuk bakımı ve ev işlerinde yardımcı olacak başka birini bulmanın yüksek maliyeti iş arama konusunda kadınların yaşadığı sorunların başında gelmektedir. DPT'nin Dünya Bankası ile işbirliği içerisinde hazırladığı raporda "yetersiz katılım hipotezi" adı verilen bir olgu kadın istihdamı ile ilgili ortaya atılmıştır. Buna göre, kadınların işgücüne katılımının uluslararası standartlarına göre düşük olmasının nedeni, kentsel alanlardaki eğitim düzeyi düşük kadınların işgücüne katılımının düşük olmasıdır. Düşük ücretler ve düşük eğitim getirileri nedeniyle işgücü piyasasına katılımlarının düşük olasılık olacağı öngörülen kız çocuklarının eğitim görmesinin engellenmesi bu hipotezi ortaya çıkarmıştır. Bu durum ücretlerin düşük tutulmasına ve işgücü arzının düşük olmasına sebep olmakta ve bir çıkmaza yol açmaktadır (DPT, 2009: 2).

3. KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ÖNEMİNİN ARTIRILMASI ADINA YAPILAN ÇALIŞMALAR

"Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" adlı genelge 25 Mayıs 2010 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu genelgede kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi adına kadın istihdamın artırılması ve eşit işe eşit ücret imkanının sağlanmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur. Kadın istihdamındaki sorunları çözmek adına "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" kurulmuş, kamuda fırsat eşitliğinin sağlanması adına müsteşar düzeyinde görevlendirmeler yapılmış, denetim raporlarında ve faaliyet raporlarında bu konuya değinilmesi istenmiş, Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimlerin yürüttüğü eğitimlerin kadınların istihdam edilmelerini sağlamak adına iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerini de içerecek şekilde genişletilmesi öngörülmüş, çalışma yaşamındaki istatistiklerin cinsiyet temelinde toplanması istenmiş ve kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanacağı ve bu konunun denetleneceği bildirilmiştir (Resmi Gazete, 25.05.2010).

Kadın istihdamını artırma amaçlı bir diğer düzenleme de BİST'teki şirketlerin esas alacakları "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ"de söz konusu edilmektedir. Buna göre, şirketler yönetim kurullarında en az bir kadın üye bulundurmak zorundadırlar (Resmi Gazete, 2011).

Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) kadın istihdamını artırmak için yürüttüğü faaliyetleri desteklemek adına Haziran 2014-Aralık 2015 tarihleri arasında ILO ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) işbirliği ile birlikte "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi" projesi yürütülmüştür. Paydaşlarla birlikte "Kadın İstihdamı Eylem Planı" hazırlanmış ve TİSK, TOBB ve TESK işbirliğinde kadın istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi için 2016-2018 yıllarını kapsayan planlamalar yapılmıştır. Eğitimlerle iş becerilerinin artırılması, kurslara katılan kadınların çocukları için bakım ve oyun odalarının yaygınlaştırılması, kadın istihdamını artırmaya yönelik projelerin desteklenmesi, şiddet mağduru kadınların açık işlere yönlendirilmesinde danışmanlığın etkinleştirilmesi ve özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilenler içinde kadınların oranının 2017 yılı sonunda %35'e yükselmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, kadınların sadece işe girmesi değil girişimci olması konusunda da gerekli danışmanlık ve eğitimlerin verilmesi hedeflenmektedir (Eylem Planı, 2014:8-22).

8 Mart Kadınlar Gününde TÜİK kadının sosyo-ekonomik sorunlarını doğru tespit ederek gerekli önlemleri alabilmek adına Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Setine ek olarak Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti de yayımlanmaya başlamıştır. Bu cinsiyetle ilgili veriler sayesinde, ülkemizin uluslararası alandaki yerinin belirlenmesi ve diğer ülkelerle karşılaştırılması olanağı doğmuştur (http://www.tuik.gov.tr, erişim tarihi:10.10.2018).

10. Kalkınma Planı'nda 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin, işgücü potansiyelinin ancak yarısı ile gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiş ve kadınların işgücüne katılma oranlarında oluşacak artışla sürdürülebilir kalkınma sürecine girilebileceğine dikkat çekilmiştir. Kadınların iş hayatına katılmasıyla birlikte toplam işgücüne katılım oranının %53,8 seviyesine yükselmesi hedeflenmektedir. Kadınların girişimciliğinin desteklenmesi, kadın işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda %34,9 ve %31'e yükseltilmesi amaçlanmaktadır (10. Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf, erişim tarihi:10.10.2018). Ulusal İstihdam Stratejisi'nde ise 2023 yılında, kadınların işgücüne katılım oranının % 41'e yükseltilmesi hedeflenmektedir (Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2018: 79).

4. VERİLERLE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

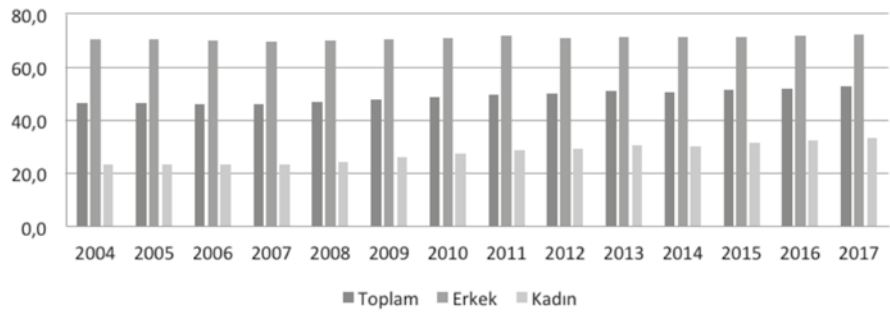
Türkiye, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2017 Endeksi'nde 144 ülke arasında

131. olmuştur. Ekonomiye katılımda ise 144 ülke arasında 128. ülke olması, uluslararası cinsiyet eşitsizliği konusunda önemli adımlar atılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (DEF, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği, 2017).

Dünya Bankası'nın 2013 yılında yaptığı Girişimcilik Araştırmasına göre, Türkiye'de şirket sahiplerinin sadece %25,4'ü; %50'den fazla çoğunluğa sahip olan şirket sahiplerinin % 0,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca, aynı araştırmada üst düzey kadın yöneticilerin oranı %5,4 iken, tam zamanlı çalışan kadın oranı %19'da kalmıştır. Bu araştırmada verilen Dünya ortalamaları ise, kadın şirket sahiplerinin %35,1; çoğunluğa sahip kadın şirket sahiplerinin %14,5; üst düzey kadın yöneticilerin %18,6 ve tam zamanlı kadın çalışanların %32,2 oranında iş hayatına katılım sağladıklarını göstermektedir. (http://www.enterprisesurveys.org, erişim tarihi:10.10.2018).

TÜİK'in 2018 yılında paylaştığı "Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti"ne göre 2017 yılı işsizlik oranı kadınlar için %18,5; erkekler için %10,7 olarak belirlenmiştir. 15-24 yaş arasındaki genç işsizlik oranları incelendiğinde, bu oran kadınlar için %26,1, erkekler için %17,8 olarak açıklanmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranı 2004 yılında %23,3 iken, 2017 yılında bu rakamın %33,6'a çıkması Türkiye için önemli bir adım olmasına rağmen erkeklerin işgücüne katılım oranı olan %72,5 ile düşünüldüğünde yeterli olmadığı görülmektedir (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, erişim tarihi:10.10.2018).

Şekil **1:** 2004-2017 Yılları Arasında Cinsiyete Bağlı İşgücüne Katılım Oranları



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2017

Kadınların çalışamama nedenlerinin de araştırıldığı bu çalışmada, 2017 yılında çalışamayan kadınların %55'inin ev işleri nedeniyle çalışma yaşamına katılamadığı belirlenmiştir. Erkekler için ise, bu neden sıralamaya bile giremezken çalışamama nedenleri arasında en yüksek oran %40 ile emekli olma sayılmıştır. Ayrıca, kadınların tarımda işgücüne katılma oranlarının 2014'de %32 iken, 2017'de %28'e düştüğü görülmüştür. Erkeklerin tarımda çalışma oranları da

incelendiğinde %16'dan %15'e düştüğü farkedilmiştir (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, erişim tarihi:10.10.2018). Bu durumun kırsal kesimden kentlere göçle birlikte tarımsal üretimin azalmasıyla açıklanması mümkündür. Ancak, imalat sektöründeki kadın çalışma oranlarının 2014 yılında %15'den 2017 yılında %14'e düşmesi de göz önüne alındığında kırsal kesimden kentlere göç eden kadınların imalat sektöründe kendilerine iş bulmalarının zorluğu dikkat çekmektedir. Yapılan çalışmalarda da, bu sonuca ulaşılmış ve kadınların işgücüne katılımının kırsal kesimde gerilemesi ve kentlerde istihdam artısının son derece sınırlı kalmasının bu duruma yol açtığı bulunmuştur (Mütevellioğlu ve Işık, 2009: 157). Kadınların okur-yazar olmayanlarının hem istihdama katılmayan hem de eğitim görmeyen kesimi %83,7'dir. Ancak, bu rakamların eğitimle birlikte azalması beklenirken yükseköğretim gören kadınların istihdama katılmayan ve eğitim görmeyen kısmının %40,9 olması ve bu değerin diğer eğitim aşamalarındaki kadınlardan daha yüksek olması dikkat çekicidir (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, erişim tarihi:10.10.2018).

Tablo 1: Cinsiyete Bağlı İstihdam veya Eğitimde Bulunmayan Genç Nüfus (15-24 Yaş)

		2014	2015	2016	2017
Toplam	Toplam	*24.9*	*24.0*	*24.0*	*24.2*
	Kadın	*35.0*	*33.8*	*33.5*	*34.0*
	Erkek	*14.7*	*14.3*	*14.6*	*14.6*
Okur-Yazar Olmayanlar	Toplam	*77.6*	*76.8*	*81.1*	*78.3*
	Kadın	*79.6*	*79.3*	*83.5*	*83.7*
	Erkek	*70.5*	*71.1*	*76.5*	*70.3*
Lise Altı Eğitimliler	Toplam	*23.8*	*22.6*	*22.1*	*21.6*
	Kadın	*35.1*	*33.4*	*32.8*	*32.3*
	Erkek	*13.0*	*12.5*	*12.0*	*11.5*
Lise	Toplam	*19.7*	*19.4*	*19.9*	*20.7*
	Kadın	*26.4*	*25.2*	*26.0*	*27.9*
	Erkek	*12.8*	*13.7*	*14.1*	*13.6*
Mesleki veya Teknik Lise	Toplam	*22.6*	*22.1*	*23.4*	*24.6*
	Kadın	*30.9*	*30.8*	*31.1*	*33.7*
	Erkek	*15.8*	*13.9*	*16.1*	*17.0*
Yükseköğretim	Toplam	*27.8*	*30.3*	*30.8*	*34.4*
	Kadın	*32.8*	*37.1*	*36.9*	*40.9*
	Erkek	*21.7*	*21.0*	*22.5*	*25.2*

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2014-2017

TÜİK'in yayınladığı Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Setine ek olarak yayınlanan BM Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Setine göre, ücretlerdeki cinsiyetlerarası farklar 2010 yılında %1.1 iken; 2014 yılında %0,4'e düşmüştür. Ancak bu rakamın güncel verilerine ulaşılamaması, veri setinin yayınlanma nedeni olan karşılaştırma olanağını zora sokmaktadır. Ayrıca, aynı raporda ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların istihdam içerisindeki yeri incelendiğinde kadınların yüksek oranları göze çarpmaktadır. Bu oran 2007'de %34,6 iken, 2017'de %25,9'a düşmesine rağmen, %11,1 olan erkeklerin oranından 2 kat yüksektir. Sahibi kadın olan ferdi mülkiyet işveren girişimlerin oranı 2007 yılında %15,6 iken, 2016'da %18,7'e yükselmiştir. Ancak, cinsiyete göre işveren olarak çalışanların istihdama katılımlarına bakıldığında, 2017 yılında erkeklerin oranının % 6 olmasına karşın kadınların oranının %1,3 olduğu görülmektedir. İşveren olarak çalışan kadınların erkeklerin beşte biri olduğu rakamlardan ortaya çıkmaktadır (TÜİK, BM Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti, erişim tarihi:10.10.2018).

Aynı raporda, kadınların daha çok hizmet sektöründe ve yarı zamanlı işlerde çalıştığı görülmektedir. Ayrıca, istatistiklere göre Türkiye'de kadınların en çok tercih ettiği sektör olan kamu sektörü olmasında, düzenli çalışma saatlerinin, devlete duyulan güvenin ve özel sektöre göre daha az olan cinsiyete bağlı eşitsizliklerin rol oynadığı düşünülmektedir. Ülkemizde kamu sektöründe nitelikli bir kadın kesimi bulunmasına rağmen, üst düzey karar alma mekanizmalarında yer alan kadın oranının çok düşük olduğu gözlemlenmektedir (Özkaya, 2001: 1).

5. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI BELİRLEYEN ETMENLER

Dünyada kadın istihdamını artıran gelişmeler, Türkiye'de de aynı etkiyi yaratmış ve kadın istihdamını artırmıştır. Bu gelişmeler şu şekilde sıralanmıştır (Koray vd, 2000: 214-215 ve TBS, 2008):

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Hizmet sektöründeki gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

- Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Eskiden kalabalık olan ve birkaç ailenin birlikte yaşadığı düzen yerine, az nüfuslu hanelerin oluşması, çekirdek aile yapısının oluşması,
- Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocukların bakımlarında devlet desteklerinin artması ve kadının çalışmasını destekleyen hizmetlerin sunulması.

Türkiye'de kadının çalışma hayatına katılımını belirleyen unsurlar çalışma yaşamı ve aile yaşamı bağlamında ele alınmıştır. Buna göre, kadınların çalışma yaşamına katılımlarını engelleyen çalışma yaşamı ile ilgili etkenler, ücretlendirmede yapılan eşitsizlikler, eğitimin etkisi, kayıt dışı istihdamın etkisi, özelleştirme ve istihdamsız büyümenin etkisi, cam tavan sendromu, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik ve cinsel taciz gibi konularla ilişkilendirilmiştir. Kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen aile yaşamından kaynaklanan unsurlar arasında, ev işi ve bakım hizmetleri, medeni durumun etkisi ve iş-aile yaşam çatışması gibi konuların sıralanması önemlidir (Erol, 2015:7-15).

6. KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI ÜSTÜNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kadınların iş hayatına olan katkıları literatürde birçok çalışmaya konu olmuştur. Ancak kadının etkisini ve bu etkinin hangi yönde olduğunu bulmak oldukça zordur. Özellikle alt kademelerde çalışan kadınların firma içinde nasıl bir etki yarattığını ölçmek, katkılarını diğer çalışanlardan ayrıştırarak ortaya koymak neredeyse imkansızdır. Bu nedenle, kadınların firmaların finansal performansına yaptıkları etki, yani ekonomik katkıları daha çok üst düzey yönetici bazından incelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde, üst düzey yöneticilerden yola çıkarak kadınların firmalara verdiği ekonomik katkı ortaya konmaya çalışılacaktır.

Cinsiyet çeşitliliğinin ve kadının rolünün iş hayatındaki önemi uzun yıllardır birçok çalışmada kanıtlanmıştır. Dwyer, Richard ve Chadwick (2003) cinsiyet çeşitliliğinin büyümek isteyen ve doğru kültürü oturtmuş firmalar için performans arttırıcı olduğunu kanıtlamışlardır. Yönetim kurulunda kadınların ve azınlıkların bulunmasının, firma değerini arttırdığı, Carter, Simkins ve Simpson (2003) tarafından Fortune 1000 firmaları için ortaya konmuştur. Firmanın finansal performansına olan olumlu etkileri de Erhardt, Werbel ve Shrader (2003) tarafından kanıtlanmış; 127 büyük ABD firmasının yönetim kurulunda bulunun kadın ve azınlık oranlarının varlıkların ve yatırımların karlılığı üstün-

de olumlu etkisi olduğu gösteriliştir. Firma performansı ile yönetimde cinsiyet çeşitliliği arasında olumlu ilişki olduğunu Julizaerma ve Sori (2012) Malezya firmaları için; Liu, Wei ve Xie (2014) ise Çin firmaları için yaptıkları çalışmalarda iddia etmişlerdir. Firmadaki en yüksek pozisyon olan CEO olarak kadınların, firma performansını olumlu etkilediğini Khan ve Vieito (2013) Amerikan firmaları için yaptıkları çalışmada iddia etmişlerdir. Yönetim kadrosundaki cinsiyet çeşitliliğinin etkilerini incelemek amacıyla uluslararası alanda García-Meca, Garcia-Sanchez ve Martínez-Ferrero (2015) Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, İspanya, İsveç, İngiltere ve Amerika›daki bankalar üstüne çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda, kadınların yönetime getirdikleri benzersiz katkıların aynı özelliklere sahip erkekler tarafından getirilemeyeceğini, ve sonuç olarak kadın yöneticilerin bankaların karlılığına olumlu etki sağladıklarını ortaya koymuşladır.

Kadınların yönetim kurulunda bulunmasının firmalara olumlu etkilerinin yanı sıra hiç bir etkisi olmadığını iddia eden çalışmalar da olmuştur. Kadının iş hayatındaki rolünün anlaşılması ile, 90›lı yıllarda Fortune 1000 içindeki firmalarının yönetim kurulunda kadın sayısı artmış olsa da, Farrell ve Hersch (2005) firmaların yönetim kurulunda kadın bulundurmalarını sadece bir çeşit sosyal baskının sonucu olarak yorumlamışlardır. Kadınların yönetim kuruluna olan olumlu katkıları kabul edilmiş olsa da, Adams ve Ferreira (2009) da çalışmalarında özellikle yönetime kadın kotası konmasının olumlu olmadığının ve hatta firma performansı üstüne negatif etkisi olduğunun altını çizmişlerdir. Low, Roberts ve Whiting (2015) Hong Kong, Singapur, Güney Kore, Malezya için yaptıkları çalışmada kadınların yönetim kurullarındaki sayıları ile firmaların özsermaye karlılığı arasında olumlu bir ilişki ortaya koymuşlardır. Fakat bu olumlu ilişkinin kadınların iş gücüne katılımlarının yükseltilmesinin amaçlandığı ve kadınlara karşı yönetimde kadın kotası gibi pozitif ayrımcılığın uygulandığı ülkelerde azaldığını göstermişlerdir. Kısacası, kadınların firma yönetiminde olmasının etkileri oldukça karmaşıktır. Özellikle sosyal sorumluluk anlamında zorunlu olarak yönetime kadınların getirilmesinin olumlu bir yanı olmamaktadır. Bunun yerine kadına iş hayatının her seviyesinde eşitlik sağlayarak, kadınların firma içinde yükselmelerinin önüne konulan tüm maddi ve manevi engellerin kaldırılmasının doğal sonucu olarak kadınların yönetimde yer alması firma değeri üstünde olumlu etki yaratacaktır. Kadınların üst yönetimde yer almasının nedeni kadın olmaları değil, firmada gösterdikleri üstün performans olmalıdır. Bu düşünceyi destekleyen bir çalışma, Watson ve Robinson (2003) tarafından yapılmıştır. Watsan ve Robinson (2003) kardaki oynaklıkla ölçtükleri riski kontrol altında bulundurduklarında, küçük ve orta ölçekli bir firmanın kadın ya da erkek tarafından yönetilmesinin firma performansı açısından bir önem arz etmediğini ortaya koymuşlardır. Amerika›daki

yeni girişimler için benzer bulgular Robb ve Watson (2012) tarafından da ortaya konmuş, kadın olmanın bir farklılık yaratmadığını belirtmişlerdir. İngiltere için Singh, Terjesen ve Vinnicombe (2008) bu görüşü destekler nitelikte üst yönetime getirilen kadınların eğitim ya da kariyer gibi özellikler açısından erkekler ile aynı seviyede olduğunu kanıtlamışlardır. Yönetimde kadınların bulunmasının, firma riskini düşürücü etkisi olduğu iddiasını Sila, Gonzalez ve Hagendorff (2016) Amerika'da 2000 firma için test etmişlerdir ve yönetim kurulunda kadın bulundurma ile özsermaye riski arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermişlerdir.

Son olarak Türkiye için yapılan çalışmalara da değinmek gerekmektedir. Karoğlu (2016) Borsa İstanbul'da işlem gören imalat firmaları için yaptığı çalışmada firma performansı ile kadın yöneticiler arasında anlamlı bir ilişki gözlemlememiştir. Ancak Karayel ve Doğan (2014) BİST 100 şirketleri için yaptıkları çalışmada kadın yönetim kurulu üyelerinin varlıkların karlılığı üstünde olumlu etki sahibi olarak bulunurken, özsermaye karlılığı ve Tobin's Q üstünde etkisi olmadığını göstermişlerdir.

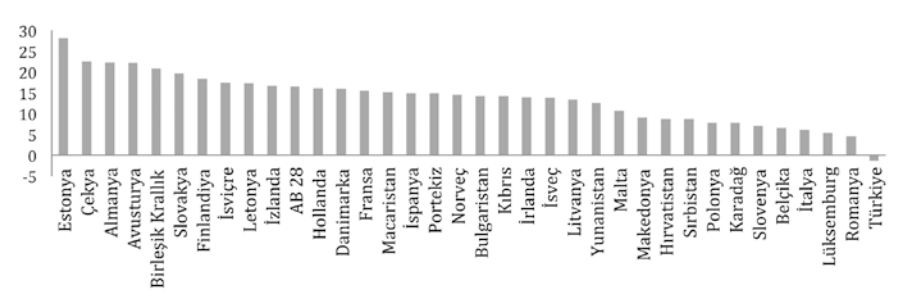
Sonuç olarak, kadının yönetime katılmasının sonuçları ile ilgili net bir cevap vermek mümkün değildir. Ancak yapılan çalışmalar göstermiştir ki, kadınların firma yönetiminde söz sahibi olması ya olumlu sonuçlar ortaya koymuş ya da hiç bir etki göstermemiştir. Aslında kadın erkek eşitliği bağlamında değerlendirildiğinde, bir firma yönetiminin bir kadın ya da erkeğin elinde olması illa ki farklılık yaratacak anlamına gelmemektedir. Önemli olan yönetimde hak eden, kalifiye insanların bulunmasıdır ve bu noktada kadın da en az erkek kadar firmaya ekonomik katkı yapmaktadır sonucuna ulaşılabilir.

7. AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE KADININ İŞ HAYATINDAKİ KONUMU

Bu bölümde, Avrupa Birliğine aday bir ülke olarak Türkiye'nin diğer birlik üyesi ülkelerle cinsiyet eşitliği noktasında kıyaslanması amaçlanmaktadır. Kadın ve erkekler arasındaki maaş eşitliğini incelemek amacıyla Düzeltilmemiş Formda Ödemelerdeki Cinsiyet Farkı (Gender pay gap in unadjusted form) verisi için 2014 yılı karşılaştırması aşağıdaki şekilde paylaşılmıştır. (Şekil 2)

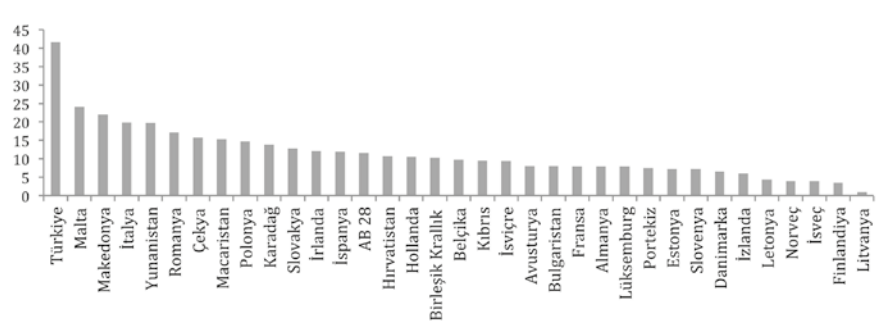
Şekil 2: 2014 yılı Avrupa Ülkeleri Düzeltilmemiş Formda Ödemelerdeki Cinsiyet Farkı

Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1



Sustainable Development in the European Union 2018 Raporunda, Düzeltilmemiş Formda Ödemelerdeki Cinsiyet Farkı verisi, ortalama brüt saatlik kadın çalışanlara ve erkek çalışanlara yapılan ödemelerin farkının, ortalama brüt saatlik erkeklere yapılan ödemelerin yüzdesi olarak ifade edilmektedir. Enteresan bir şekilde Türkiye'nin konumu Avrupa ülkeleri arasında en iyi pozisyondur. Kadınların kazandığı ortalama gelir erkeklerinkinden daha yüksektir ve Avrupa'nın en gelişmiş ülkelerinin bile önündedir. Fakat bu olumlu tablonun nedeni, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımının düşük olması da olabilmektedir. Bu nedenle bakılması gereken bir başka veri ise, cinsiyetler arasındaki istihdam farklılığıdır. Bu amaçla Cinsiyet İstihdam Farkı (Gender employment gap) verisi, AB ülkeleri ve Türkiye'de 2017 yılı için incelenmiştir ve sonuçlar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 3: 2017 yılı Avrupa Ülkeleri Cinsiyet İstihdam Farkı

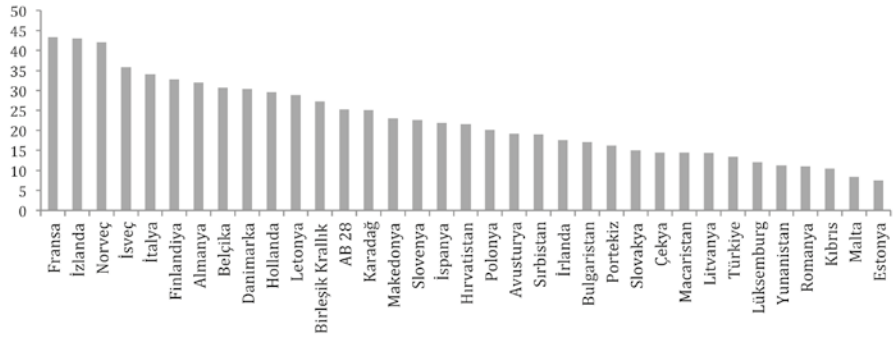


Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_30&plugin=1

Cinsiyet İstihdam Farkı, Sustainable Development in the European Union 2018 Raporunda yaşları 20 ile 64 arası erkeklerin istihdam oranı ile kadınların istihdam oranı arasındaki farkı ifade etmektedir. Ne yazık ki, Türkiye kadın istihdamı konusunda tüm Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmaktadır. Türkiye'de erkek istihdam oranı kadın istihdam oranından yaklaşık olarak %41 daha fazladır. Bu fark kadın hakları ve eşitliği konusunda dünyada çok iyi konum-

da olan İskandinav ülkeleri için, yaklaşık %5'tir. Kadının iş gücüne katılımı noktasında Türkiye ciddi bir sorunla karşı karşıya olduğu veriler tarafından ortaya konmaktadır. Kadınların iş hayatındaki durumunu Avrupa ülkeleri ile kıyaslamak amacıyla kadın üst yönetimdeki rolleri de mutlaka incelenmelidir. Bu amaçla, borsaya kote en büyük firmaların yönetim kurullarındaki kadın oranları için bir grafik paylaşılmıştır.

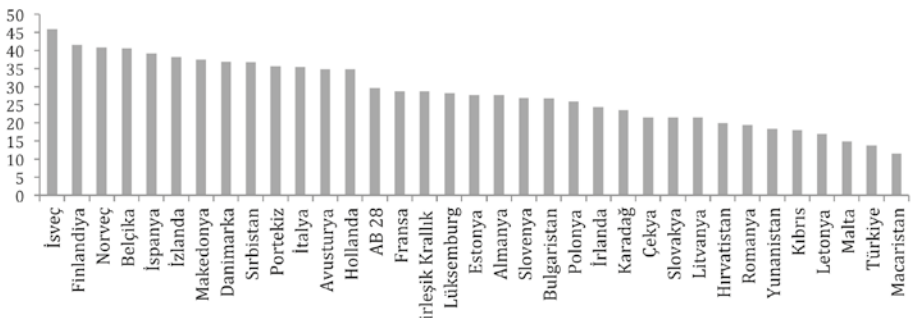
Şekil 4: 2017 yılı Avrupa Ülkeleri Kadınların Üst Düzey Yönetim Pozisyonundaki Oranları



Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_60&plugin=1

Türkiye'de bu oran yaklaşık %13 olarak belirlenirken, Avrupa ortalaması ise %25'in üstüdür. Yine kadınların üst yönetimde söz sahibi olması açısından, İskandinav ülkeleri en başarılı ve cinsiyet eşitliğinin sağlandığı ülkeler olarak durmaktadır. Kadın erkek arasındaki eşitliğin belki de en yüksek düzeyde sağlanması gereken alan olan politika ile ilgili, milli parlamentolardaki kadınların oranı da incelenmelidir. Türkiye'nin Avrupa ülkeleri içerisindeki durumunu yansıtması amacıyla, aşağıdaki grafik paylaşılmıştır.

Şekil **5:** 2018 yılı Avrupa Ülkeleri Parlamentolarındaki Kadın Oranları



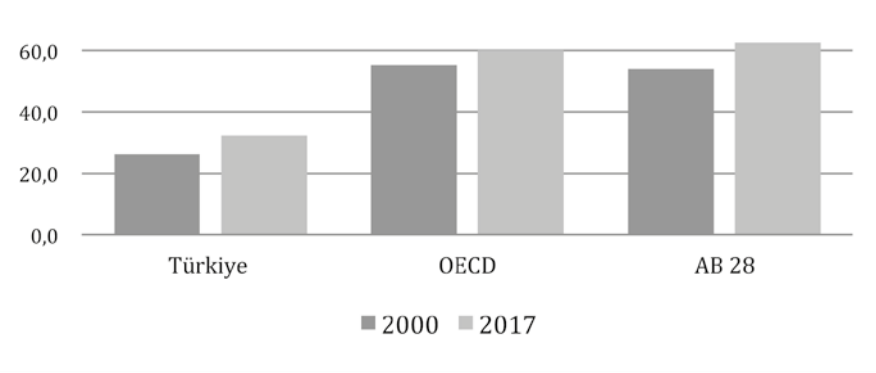
Kaynak: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_50&plugin=1

Grafikten de görülebileceği gibi, Türkiye'de kadınların meclisteki temsil oranları Avrupa'daki en düşük ikinci sıradadır. Avrupa ortalaması neredeyse yüzde 30 iken, kadınların meclisteki temsili Türkiye'de yalnızca %13 seviyesindedir. Kadınların meclisteki temsil oranlarında İskandinav ülkeleri yine başı çekmekte, ve neredeyse parlamentolarının yarısı kadın temsilcilerden oluşmaktadır.

8. AVRUPA BİRLİĞİ, OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye'nin kadın istihdamı konusunda hangi noktada olduğunu anlayabilmek amacıyla, çalışmanın bu bölümünde kadın istihdamına yönelik temel veriler OECD ve Avrupa Ortalaması ile kıyaslanacaktır. İlk olarak 15-64 yaş arası kadın istihdamın toplam nüfusa oranı 2000 ve 2017 yılları için aşağıdaki grafikte paylaşılmıştır.

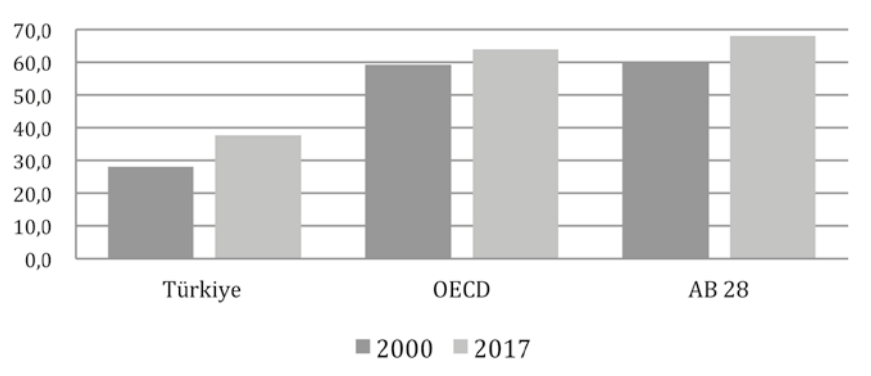
Şekil 6: 2000-2017 Türkiye, OECD ve Avrupa Birliği Ülkeleri için Kadın İstihdamının Toplam Nüfusa Oranı



Kaynak: OECD, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#

Türkiye'de çalışan kadınların toplam nüfusa oranı 2000 yılında %26.2 iken, 2017 yılında %32.2'ye çıkmıştır. Bu uzun süre zarfında artış sağlanmış olsa da, %60 olan OECD ortalamasının altında kalmaktadır. 28 Avrupa Birliği üyesi ülke için ise, 2000 yılında %53.8 olan oran %62.6'ya çıkmıştır ve Türkiye ortalamasının neredeyse iki katı haline gelmiştir. Türkiye'deki kadınlar ile ilgili gelişme kaydedilmesi gerektiren en önemli alanlardan birisinin, kadınların çalışma hayatına kazandırılması olduğunun kanıtı niteliğinde verilerdir. Bu amaçla kadınların iş gücüne katılım oranları da aşağıdaki grafikte paylaşılmıştır.

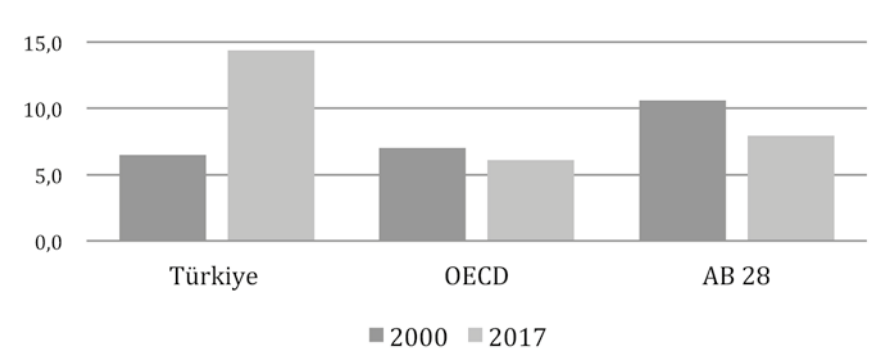
Şekil 7: 2000-2017 Türkiye, OECD ve Avrupa Birliği Ülkeleri için Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları



Kaynak: OECD, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#

Kadınların iş gücüne katılım oranı Türkiye'de 2000 yılından bu yana neredeyse %10 artarak %37.6 seviyesine gelmiştir. OECD ülkeleri ve Avrupa ülkeleri içinde kadınların iş gücüne katımları artmış, %64 ve %68 seviyelerine gelmiştir. Maalesef bu alanda da Türkiye hem OECD hem de Avrupa ülkelerinin ortalamasının gerisinde kalmıştır. Avrupa'da kadınların iş gücüne katılım oranları Türkiye'deki oranın neredeyse iki katı kadardı. Bu oranın düşüklüğü, Türkiye ekonomisi açısından da ciddi bir zarar anlamına gelmektedir. Son olarak kadın çalışanlar arasındaki işsizlik oranları kıyaslanmış, sonuçlar aşağıdaki grafikte paylaşılmıştır.

Şekil **8:** 2000-2017 Türkiye, OECD ve Avrupa Birliği Ülkeleri için Kadınların İşsizlik Oranları



Kaynak: OECD, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#

Kadın işsizlik rakamları incelendiğinde, 2000 yılı için Türkiye'nin %6.5 oranla OECD ve Avrupa'daki oranlardan daha düşük bir seviyede olduğu gözlemlenmektedir. Fakat kadınların bu dönemde iş gücüne katılımlarının da çok düşük seviyede olduğu unutulmamalıdır. 17 yıllık süreçte kadınların Türkiye'de iş hayatına daha etkin biçimde katılmaları ile birlikte kadın işsizlik oranları da doğal olarak artmıştır. 2017 yılı incelendiğinde, Türkiye'de kadın işsizlik oranının Avrupa ve OECD ortalamasının neredeyse iki katı olduğu gözlemlenmektedir. Fakat bu veri değerlendirilirken, Türkiye'de son 2 yılda işsizlik oranının da genel bir artış göstermekte olduğu unutulmamalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınlar, yüzyıllarca üretimin her aşamasına katkıda bulundukları halde, kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamadıkları gibi dünyada yoksulluktan en fazla etkilenen kesimi de oluşturmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Yoksulluk sadece kadınlarla sınırlı kalmamakta, topluma da sirayet ederek kalkınma yolunda toplumların en büyük sorunlarından biri haline gelmektedir. Çalışma hayatındaki kadın nüfusunun %50'si gelişmekte olan ülkelerde, %47'si sanayileşmiş ülkelerde yer alırken; bu rakam 1980'lerin ortalarına gelindiğinde ise gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfus %49'a düşerken, sanayileşmiş ülkelerde bu oran % 47'den % 58'e yükselmiş ve bu aktif kadın nüfusun % 87'si tarım-dışı sektörlerde yer almıştır (Koray, 2003: 23). Tek başına bu veri ile kalkınma ile kadın istihdamı arasında birebir ilişki vardır gibi bir sonuç çıkarmak zor olsa da, bu istatistikler kalkınmış ülkelerin hemen hepsinde kadının iş hayatındaki yerinin önemini göstermektedir.

Avrupa Birliği'nin 2018 yılında yayınladığı "2030 için Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri"nde 17 hedef arasında sayılan "Cinsiyet ayrımına son verilmesi, Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve Kadınların güçlenmesi" hedefinin önemli bir ayağını kadının iş hayatında yer alması ve iş hayatında ayrımcılığa uğramaması oluşturmaktadır. Kadınların güç kazanması için, kadın ve erkeğin iş hayatında ve yönetici pozisyonlarında dengeli bir şekilde temsil edilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur (Eurostat, 2018: 90).

Türkiye, Avrupa ülkeleri ve OECD ülkeleri ile kıyaslandığında hala, kadın istihdamı konusunda çok gerilerde bulunmaktadır. Türkiye›nin orta gelir tuzağından kurtulup, Avrupa standartlarında demokratik ve ekonomik olarak gelişmiş bir ülke olması için, mutlak surette kadınların ekonomiye katkı sağlaması için gerekli reformları yapması gerekmektedir. Bu konuda dünyanın en gelişmiş ülkeleri gerekirse örnek alınmalı, bu ülkeler incelenerek gerekli yapısal reformlar ivedilikle hayata geçirilmelidir.

Kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının sağlanması amacıyla yaygın eğitim kurslarından yararlanma oranları %48,8 gibi önemli bir rakamdayken, bu kursların istihdama katılımı sağlayacak olan mesleki eğitimlerden oluşan kısmı sadece %17,1'dir. Mesleki eğitimle kadınların bilgi ve becerilerinin artırılarak istihdama katılımlarının kolaylaşması gerekmektedir. Bu kurslardan yararlanmak adına kadınların karşılaştığı en önemli zorluklardan biri olan çocuk bakımının sosyal devlet olmanın bir zorunluluğu olarak devlet tarafından karşılanması gerekmektedir. Ayrıca, kadınların çalışmama nedenlerinin başında gelen ev işleri ile ilgilenmenin sadece kadınların görevi olmadığı, ailenin ev dışında olduğu gibi ev içinde de birlikte çalışması gerektiği üzerinde özellikle durulmalıdır. Bu konuda, özellikle çocukların okul eğitimi sırasında bir başlık altında kadın ve aile yapısı üzerine eğitimler verilmeli ve bu konuda toplumsal bilinçlenme sağlanmalıdır.

DPT'nin raporunda bahsettiği "yetersiz katılım çıkmazı"ndan kurtulmak için kadınların eğitimlerine daha çok önem gösterilmelidir. Kadınların okur yazar olmayanlarının %83'ünün ne istihdama ne de eğitime devam etmediği gerçeğinden hareketle, kadınların eğitime devam etmelerinin gelecekteki hayat kalitelerini artıracağı öngörüsünün ailelere verilmesi ve bu konuda toplumsal bazda duyarlılık kazandırılması önemlidir. Ancak, yüksek öğretim mezunu kadınların %40 gibi önemli bir kesiminin de istihdama ve eğitime katılmaması önemli bir sorundur. Bu nedenle, yüksek öğretim mezunu kadınların istihdama katılımları açısından sadece kadınların tercihi olan kamudan değil, özel sektörden de yardım alınmalı, özel sektöre kadın istihdamını çekici hale getirecek teşvikler verilmelidir.

Kadın istihdamının artırılması için kadın işgücünün erkek işgücüne göre daha yüksek maliyetli olduğu inancının yıkılması gerekmektedir. "Kadının korunması" amaçlı atıldığı düşünülen adımlar olan, uzun süreli hamilelik ve doğum izinleri, emzirme süreleri gibi adımların kadın istihdamını olumsuz etkileyebileceği, işverenlerin kadın istihdamından kaçınmasına neden olacak önyargılara sebep olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Süral, 2014: 309).

Kadınların istihdama katılımlarının artırılması sağlanırken, sosyal güvence olmadan kayıt dışı çalışmanın yaygın olması, özellikle kırsal alanda mevsimlik tarım işçisi olarak çalıştırılan kadınların çoğunlukta olması nedeniyle çalışma yaşamı, işyeri koşulları gibi konularda gerekli önlemlerin alınması ve bu kadınların rahatça sağlık hizmetlerine ulaşmaları zordur. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamı engelleyecek hukuksal yaptırımlar yapılmalı ve yeterli denetimler gözetilmelidir. Ayrıca, kayıt dışılığa sebep olan etkenler üzerinde durularak sorunun kaynağına inilmeli ve kadınların istihdama katılımları sağlıklı bir ekonomik yapıyla sağlanmalıdır.

Kadınların çalışma hayatına atılmalarının önündeki engellerden biri de toplumda algılanan "erkek işleri" ve "kadın işleri" ayrımıdır. Bu ayrım nedeniyle, kadınlar sadece belirli meslek dallarında ilerlemekte ve görece yüksek ücretli ve üst düzey işlere girmeleri zorlaşmaktadır. Bu ayrımın kadınların üzerindeki zorlaştırıcı etkisinden kurtulmak adına, bu işlerde çalışan kadınlara ilişkin toplumsal algının değiştirilmesi için bilinçlendirme kampanyaları yapılmalı ve bu işlerde çalışanlara çeşitli teşvikler verilmelidir.

Türkiye'deki istihdam yapısı incelendiğinde görülen bir diğer sorun ise, kentlere göçen eğitimsiz kesimin tarımsal üretimden uzaklaşması yanı sıra kentlerde iş aramak için yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaması nedeniyle iş bulamaması oluşturmaktadır. Sadece kadın istihdamında değil, toplam istihdam yapısında bir sorun teşkil eden bu durumdan kurtulmak adına, kentlere göç yerine son yıllarda ülkemizde de yapılmaya çalışılan uygulamalardan biri olan tersine göç önemli bir uygulamadır. Tarım üretiminin yeterli kazancı sağlayacağı algısının yerleşmesi ve ailelerinin yanında çalışan tarımsal üretim yapan kadınların yeterli sosyal güvenceye sahip olacakları düşüncesinin yerleşmesi gerekmektedir. Kadınların bu alanlarda kendi işlerinin olması için, kadın istihdamını artıracak hukuksal düzenlemeler yapılmalı ve tersine göç koşullarından yararlanmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

10. Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf, erişim tarihi:10.10.2018

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. Journal of financial economics, 94(2), 291-309.

Afşar, B., Öğrekçi, S. (2014) Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüzdeki Kadına Dönüşüm, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek okulu Dergisi, Cilt:17, Sayı:1, 65-86.

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. Financial review, 38(1), 33-53.

ÇSGB-İŞKUR, Kadın İstihdamı Eylem Planı, 2016.

DPT, Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, 2009.

Duman, M. Z. (2012). Aile Kurumu Üzerine Tarihsel Bir Okuma Girişimi ve Muhafazakar İdeolojinin Aileye Bakışı. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 9, 19-51.

Dünya Ekonomik Forumu. (2017). Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf, erişim tarihi:10.10.2018.

Dwyer, S., Richard, O. C., & Chadwick, K. (2003). Gender diversity in management and firm performance: The influence of growth orientation and organizational culture. Journal of Business Research, 56(12), 1009-1019.

Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. Corporate governance: An international review, 11(2), 102-111.

Erol, S. I., (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, ilt:2, Sayı:3.

Ertürk, Ş., (2008). Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye-İş Sendikası: AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 1.b.

Eurostat (2018), Sustainable Development in the European Union, Monitoring Report on Progress Towards the SDGS in an EU Context, Publications Office of the European Union, ISBN: 978-92-79-88744-4, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-01-18-656

Farrell, K. A., & Hersch, P. L. (2005). Additions to corporate boards: the effect of gender. Journal of Corporate finance, 11(1-2), 85-106.

García-Meca, E., Garcia-Sanchez, I. M., & Martínez-Ferrero, J. (2015). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. Journal of Banking & Finance, 53, 202-214.

Julizaerma, M. K., & Sori, Z. M. (2012). Gender diversity in the boardroom and firm performance of Malaysian public listed companies. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 65, 1077-1085.

Kara, Ö. S. (2015) Lojistik Regresyon Analizi ve Kadın İşgücü Üzerine Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi SBE Ekonometri Yüksek Lisans Tezi.

Karayel, M. ve Doğan, M. (2014), Yönetim Kurulunda Cinsiyet Çeşitliliği ve Finansal Performans İlişkisi: BİST 100 Şirketlerinde Bir Araştırma. Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, Vol.19, No.2, 75-88.

Karoğlu, E. (2016) Vekâlet Kuramı Perspektifinden Yönetim Kurulu Kompozisyonunun Finansal Performans Üzerindeki Etkisi: BİST İmalat Sektörü Örneği, Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences, 02 (01).

Khan, W. A., & Vieito, J. P. (2013). CEO gender and firm performance. Journal of Economics and Business, 67, 55-66.

Kocacık, F., Gökkaya, V. (2005) Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları. Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:6, Sayı:1

Konak, Ö. (2016). Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamının Analizi: Trabzon İli Üzerine Bir Uygulama. Ordu Üniversitesi SBE İktisat Yüksek Lisans Tezi.

Koray, M., (2003). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, 1. b., Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir, 27.

Koray, M., Demirbilek S., Demirbilek, T. (2000) Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM

Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China?. Journal of Corporate Finance, 28, 169-184.

Low, D. C., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. Pacific-Basin Finance Journal, 35, 381-401.

Makal, A. (2010). Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği, Çalışma ve Toplum, 2010/2

Mütevellioğlu, N., IŞIK, S. (2009) "Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüsüm", Küresellesme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüsüm, Derleyenler: Nergis Mütevellioğlu ve Sinan Sönmez, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 159-204

Önder, N. (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı:1, Cilt:1, Temmuz-Eylül 2013

Özer, M., Biçerli, K. (2004) Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. Sosyal Bilimler Dergisi, 55-85.

Özkaya, M. O. (2001), Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler, Çukurova Üniversitesi, V. National Econometry and Statistics Symposium

Robb, A. M., & Watson, J. (2012). Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States. Journal of Business Venturing, 27(5), 544-558.

Sila, V., Gonzalez, A., & Hagendorff, J. (2016). Women on board: Does boardroom gender diversity affect firm risk?. Journal of Corporate Finance, 36, 26-53.

Singh, V., Terjesen, S., & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom:: How do women and men differ?. European management journal, 26(1), 48-58.

Sümer, G. (2015). Kadınlara Yönelik Sosyal Politikaların Kadı İşgücü Katılımına ve İstihdamına Etkisi: Bursa'da Dul ve Yetim Aylığı Alanlar Üzerine Bir Uygulama. Uludağ Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi Yüksek Lisans Tezi.

Süral, N. (2014). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, 279-309.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), 2018.

TÜİK, BM Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti, erişim tarihi:10.10.2018

TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti, erişim tarihi:10.10.2018

Türkiye İşveren Sendikalar Konfederasyonu (TİSK). (2002). İşgücü Piyasası Bülteni, 17-19.

Watson, J., & Robinson, S. (2003). Adjusting for risk in comparing the performances of male-and female-controlled SMEs. Journal of business venturing, 18(6), 773-788.

SANATÇILARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN HAKLARI BAKIMINDAN BİR MODEL İNCELEMESİ: FRANSA ÖRNEĞİ[1]

Arş. Gör. Dr. Zeynep HOŞ
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Toplumların sosyal ve kültürel birikimlerinin bir ifadesi olan sanat, elde edilen birikimler ışığında, toplumsal politikaların yönlendirilmesi ve şekillenmesine de katkı sunmaktadır. Sanat kavramının taşıdığı bu önem dolayısıyla bir toplumda sanatçıların hukuksal, sosyal ve ekonomik açıdan korunmaları ayrı bir önem taşımaktadır.

Sanatçıların iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları, ülkemizde genel nitelikli hukuksal düzenlemeler çerçevesinde şekillenmekte ve bu alana yönelik özel nitelikli hukuksal düzenlemeler bulunmamaktadır. Sanatsal çalışmanın kendine özgü dokusu ise, özel nitelikli düzenleme ve tedbirleri gerekli kılmaktadır. Sanatçıların ortaya koydukları eserler üzerindeki mali ve manevi haklarının korunması bakımından 5846 sayılı Fikri ve Sınai Haklar Kanunu, alana ilişkin özel bir düzenleme olsa da sanatçıların iş ilişkilerini kapsamamakta ve alana ilişkin hukuksal boşluğu doldurmamaktadır.

Bu çalışmada, konuya ilişkin bir model oluşturabileceği düşünülen Fransa örneğinde, ülkedeki iş mevzuatının genel yapısı üzerinde kısaca durulmuş, sanatçılar bakımından özellik arzeden iş hukuku düzenlemeleri ve uygulamaları ise daha ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Zira bu düzenlemeler, ülkemizde sanatçıların iş ilişkilerinin özel olarak düzenlenmesi ihtiyacı kapsamında, yol göstermesi ve fikir sunması bakımından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sanatçılar, Sanatçıların Çalışma İlişkileri, Sanatçıların Çalışma Yaşamına İlişkin Hakları

1 Bu çalışma Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA danışmanlığında yürütülen "İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları: Oyuncular Üzerine Bir Alan Araştırması" adlı doktora tezinden alıntılanmıştır.

A MODEL INVESTIGATION ON THE RIGHTS OF ARTISTS RELATED TO WORK LIFE: THE CASE OF FRANCE

ABSTRACT

The art, which is an expression of the social and cultural accumulation of societies, contributes to the shaping and shaping of social policies in the light of the accumulated knowledge. Due to the importance of the concept of art, the protection of artists from a legal, social and economic point of view is of particular importance in a society.

The rights of the artists regarding the labor and social security law are shaped within the framework of general legal regulations in our country and there are no special legal arrangements for this area. The unique texture of artistic work requires special arrangements and measures. Although the Law No. 5846 on Intellectual and Industrial Property Rights is a special regulation on the field, it does not cover the work relations of the artists and does not fill the legal gap related to the field.

In this study, in the case of France, which is thought to be a model for the subject, the general structure of the labor legislation in the country has been briefly emphasized, and the labor law regulations and practices that are characteristic for the artists are discussed in more detail. Because these arrangements are important in terms of guiding and presenting ideas in the context of the need of special arrangement of the business relations of the artists in our country.

Key Words: Artists, Working Relations of Artists, Rights of Artists on Working Life.

GİRİŞ

Fransa Avrupa'nın öncü ve lokomotif ülkelerinden olup tarihi büyük olaylar, devrimler, önemli filozof ve fikir adamlarıyla doludur. Siyasi ve idari bakımdan da çoğu zaman öncü rolü üstlenmiş, başka ülkelerce örnek alınmıştır. Ülkede iki asırdan az bir zaman diliminde çeşitli rejimler denenmiş; mutlak monarşiden parlamenter sisteme ve yarı başkanlık sitemine doğru bir seyir izlenmiştir (Yayla, 2014:109).

Ülkedeki kültür politikalarından Kültür Bakanlığı sorumludur. Bakanlık nezdinde 1993 yılında kültür tarihi üzerinde çalışmak üzere, kültür politikaları araştırmacıları ve uzmanlarından oluşan özel bir komite kurulmuştur. Komite, kültürel politikalar üzerine tarihi bilgileri teşvik etmek ve yaymak için farklı etkinlikler düzenlemekte, çok sayıda yayın üretmektedir. Yirmi birinci yüzyılın başında kültür politikası; kültürel çeşitlilik; kültürel ve sanatsal

eğitim yoluyla eşit erişim, devlet reformu ve kültür politikalarının merkezden uzaklaştırılması ve entelektüel-sanatsal mülkiyetin dijital küreselleşme bağlamında değerlendirilmesi olmak üzere dört ana hat üzerinde şekillenmiştir. Ülkede, refah devlet modelinin ortaya çıkışına paralel olarak, kamu yetkilileri, sanatçıların ve yaratıcıların toplumsal statüsünü iyileştirmeye yönelik çalışmalar başlatmışlardır (1946'da Ulusal Kitap ve Edebiyat Merkezinin kurulması, 1952'de Telif Hakları Kanunu, 1964 yılında sanatçı ve yazarların sosyal güvenliğine yönelik yasal çalışmalar gibi)[2].

Fransa'da genel olarak iş ilişkileri aşağıdan yukarıya doğru; iş sözleşmeleri, şirket düzeyinde yapılan sözleşmeler, ilgili sektörde faaliyet gösteren tüm işverenlere uygulanan ulusal toplu iş sözleşmeleri ile Anayasa ve AB antlaşmaları gibi üst mevzuat da dahil olmak üzere İş Kanunu, diğer ilgili kanun ve düzenlemelerden oluşan mevzuat çerçevesinde şekillenmektedir[3].

Ülkede yürürlükte olan 04.10.1958 tarihli Anayasa'nın başlangıç kısmında; 27.08.1946 tarihli Anayasa'nın önsözüne, 26.08.1789 tarihli İnsan Hakları ve Vatandaşlık Hakları Bildirgesi ve Cumhuriyet yasalarının temel ilkelerine yer verilmiştir. Parlamento tarafından kabul edilen kanunlar, yürürlüğe girmeden önce Anayasa Konseyi tarafından anayasaya uygunluk bakımından gözden geçirilmektedir. Ayrıca, anayasanın elli beşinci maddesi uyarınca, usulüne uygun şekilde onaylanan uluslararası antlaşmalar ulusal mevzuatın üstünde yer almaktadır. Anayasa'nın otuz dört ve otuz yedinci maddeleri uyarınca çalışma yaşamı, sendikalar ve sosyal güvenliğe ilişkin temel ilkeler kanun ile belirlenir (Corbiere, 2014: 4).

Ülkede sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından durumları, genel nitelikli iş mevzuatı yanında aşağıda ayrıntısıyla ele alınacak olan özel nitelikli düzenleme ve uygulamalar çerçevesinde şekillenmektedir. Bu kapsamda, ülkede sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları bakımından durumları aşağıda ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

1. SANATÇILARIN BİREYSEL İŞ HUKUKU BAKIMINDAN DURUMLARI

Fransız iş mevzuatı, hem genel istihdam hükümleri hem de bazı özel nitelikli düzenlemeleri ile sanatçılara ilişkin hükümler sunmaktadır. Ayrıca, Fransız Medeni Kanunu'ndaki genel hükümlerden de faydalanılması mümkündür. Örneğin; sahne sanatçısının izni olmaksızın performansının kaydedilmesi veya

2 http://www.culturalpolicies.net/web/france.php (Erişim tarihi: 15.10.2016).
3 http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0 (Erişim tarihi: 20.11.2016).

filme alınması durumlarında, sanatçı genel hükümler çerçevesinde para cezasına hükmedilmesini talep edebilmektedir. Yine Fransız Fikri Mülkiyet Kanunu (*De la Proprit Intellectuelle*) istihdam ilişkisine yönelik olmamakla birlikte, sanatsal yaratımlara ilişkin koruma sağlaması ve çeşitli sanatçı grupları arasındaki farkları ortaya koyan hükümleri bakımından önem taşımaktadır. Bu çerçevede, sanatçı ile istihdam ilişkisi içine girecek olan bir işveren ya da bağımsız bir performans sanatçısının hizmetini almak isteyen kişilerin; İş Kanunu, Fikri Mülkiyet Kanunu ve Medeni Kanun gibi düzenlemeleri dikkate alması gerekecektir (Kenneybrew, 2006: 255).

Fransız İş Kanunu, genel olarak iki temel ilke kapsamında uygulanmaktadır. Bunlardan ilki, hiyerarşik olarak üst seviyedeki kurallar dizisinin alt kurallara hakim olması; ikincisi ise çalışanlara en avantajlı kuraldan fayda sağlanmasıdır[4]. Fransız İş Kanunu'nun L2251-1. maddesine göre; "*Sözleşme ve toplu iş sözleşmesi, çalışanlar için kanun ve yönetmeliklerden daha uygun hükümler içerebilir…*". (Corbiere, 2014: 6). Böylece, çalışanlar için en lehe düzenlemenin uygulanması hedeflenmiştir.

Ülkede sanatsal bir faaliyeti icra etme işi de dahil olmak üzere tüm ücretli işçiler, yazılı ya da sözlü olarak bir çeşit iş sözleşmesi ile çalışırlar. Bu bağlamda, bir iş sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışan sanatçı da iş sözleşmesinin kurulması, türleri, unsurları, şekli, çalışma süreleri, asgari ücret, iş sözleşmesinde değişiklik, iş sözleşmesinin sona ermesi gibi konular bakımından genel olarak İş Kanunu hükümleri ve ilgili mevzuata tabi olacaktır. Bu bakımdan, iş sözleşmesi ile istihdam edilen bir sanatçının bireysel iş ilişkisi aşağıdaki hususlar çerçevesinde şekillenecektir.

Fransız İş Kanunu'nda; belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak genel anlamda iki tür iş sözleşmesi öngörülmüştür. Belirsiz süreli iş sözleşmesi (*travail d durge indterminge*) belirli bir sona erme tarihi içermeyen sözleşmedir. Yazılı ya da sözlü biçimde yapılabilir ve feshedilebilmesi için belirli koşulların yerine getirilmesi gerekir. İş Kanunu'na göre, aksi belirtilmediği sürece iş sözleşmenin belirsiz süreli olduğu varsayılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi (*travail d durge dterminge*) ise, kesin bir sona erme tarihi içerir ve Fransız İş Kanunu bakımından istisna niteliğindedir. Kanun, belirli süreli sözleşmelerde (işverenin belirli bir süre için işçi istihdam etme nedeni, işverenin belirli süreli sözleşme yapmasına izin veren sebep ve işin başlangıç ve sona erme tarihleri gibi) bazı hususların açıkça belirtilmesini öngörmektedir. Eğer bu yükümlülükler yerine getirilmezse, kanuna göre sözleşme kendiliğinden belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecektir. Fransa'da memur statüsünde çalışanlar

4 http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0 (Erişim tarihi: 20.11.2016).

dışındaki sanatçıların çoğu belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilmektedir (Kenneybrew, 2006: 262-264). Fransız iş mevzuatına göre, geleneksel olarak bir iş sözleşmesinin temel unsurları; tarafların kimlikleri, yapılacak iş, ücret ve çalışma yeridir[5]. Bir sanatçı da iş sözleşmesinin kurulması, şekli ve unsurları gibi hususlar bakımından bu düzenlemelere tabidir.

Ülkede sanatçı sendikaları ile imzalanan bazı toplu iş sözleşmelerinde model iş sözleşmeleri de sunulabilmektedir. Böyle bir durumda, iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen tüm hükümler bulunmalı ve iş sözleşmesindeki koşullar daha az olumlu olmamalıdır. Ayrıca iş sözleşmelerine konulacak herhangi bir özel veya ek hüküm, toplu sözleşme hükümleri ve İş Kanunu'na uymak zorundadır[6].

Genel olarak işçiye ödenecek ücret miktarı konusu ise taraflar arasındaki anlaşma çerçevesinde belirlenecektir. Ancak bu tutarın ülkede uygulanan asgari ücret seviyesinin altında olmaması gerekir[7].

Fransız İş Kanunu'na göre, işverenler işyerindeki risk değerlendirmesi yapmak ve çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (m.L4121-1). İşverenler risk kaynaklarını ortadan kaldırmak ve çalışma koşullarını bu çerçevede uyarlamak için gerekli tedbirleri almalıdır. Bunun yanında işverenlerin teknik hususlar, çalışma organizasyonu ve sosyal ilişkileri göz önüne alarak, özellikle psikolojik ve cinsel tacizle ilgili olarak, bütüncül olarak risk önleme politikası planlaması öngörülmüştür[8]. Ayrıca konuya ilişkin olarak ülkede, işçi ve işveren temsilcileri ile hükümet tarafının katılımıyla oluşturulmuş, ulusal düzeyde iki adet anlaşma bulunmaktadır. Bunlardan ilki 2008 tarihli iş stresi ile mücadele yöntemlerine ilişkin anlaşma[9], diğeri ise işyerinde taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin 2010 tarihli anlaşmadır[10]. Bu bağlamda sanatçılar, işverenler için öngörülen bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini talep etme hakkına sahiptir.

5 http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france (Erişim tarihi: 20.11.2016).

6 https://sfa-cgt.fr/conditions-demploi/contrats(Erişim tarihi: 25.11.2016).

7 Fransa'daki asgari ücretin 1999 yılı ile 2017 yılına kadar olan dönem için ortalaması aylık 1288.44€ düzeyindedir. 2018 yılının ikinci çeyreğinde ise aylık 1498.47€ seviyesine ulaşmıştır. http://www.tradingeconomics.com/france/minimum-wages (Erişim tarihi: 10.03.2018).

8 https://www.eurofound.europa.eu/country/france#health-and-well-being (Erişim tarihi: 05.02.2017).

9 Anlaşmanın tam metni için bkz. https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/eurwork/articles/multi-industry-agreement-reached-on-stress-at-work (Erişim tarihi: 05.02.2017).

10 Anlaşmanın tam metni için bkz. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations-other/extension-of-inter-professional-agreement-on-harassment-and-violence-at-work (Erişim tarihi: 05.02.2017).

Ülkede işverenin eşit işlem borcu gerek Anayasa gerekse İş Kanunu ile hüküm altına alınmıştır. Fransız Anayasası'na göre; kişilerin istihdamlarında kökenleri, görüşleri ya da inançları nedeniyle önyargıya maruz bırakılamayacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'na göre; çalışanlara (meşru bir amaçla, mesleğin özel bir gereksinimi gibi haklı bir nedene dayanmadığı sürece) cinsel yönelim, yaş, aile durumu, genetik özellikler, etnik köken, milliyet veya ırk, siyasi düşünce, sendika üyeliği veya benzeri faaliyet, dini inançlar, fiziksel görünüş, soyadı, sağlık veya engellilik nedeniyle ayrımcı işlemin yapılamayacağı öngörülmüştür. Ayrımcılık yasağının, bir işe alım süreci, staj ya da eğitim kursu için de geçerli olduğu belirtilmiştir (m. L1131-1)[11]. Bir sanatçın da, istihdam ilişkisinde bu yasal dayanaklar kapsamında eşit işlem görme hakkı bulunmaktadır.

Bir iş sözleşmesinde yapılacak herhangi bir değişiklik, sözleşmenin vazgeçilmez bir dönemi veya işverenin değişiklik yapma hakkının bir parçası olarak kabul edilmediği sürece, kural olarak çalışanın onayını gerektirmektedir. Ekonomik nedenlerden ötürü bir değişiklik yapıldığında ise, işveren kanunla belirlenmiş olan süreci izlemelidir. İşveren, teklif ettiği sözleşme değişikliğini en az otuz gün önce taahhütlü bir mektupla resmi olarak bildirmelidir. Çalışan değişikliği reddederse, ekonomik nedenli fesih prosedürü uygulanabilir. Çalışan sessiz kaldığında ise değişikliği kabul ettiği varsayılmaktadır[12].

İş sözleşmesinin sona ermesi ise, aşağıda belirtilen şekillerde gerçekleşebilir:

- kararlaştırılmış sürenin sona ermesi,
- işveren veya çalışanın fesih bildiriminde bulunması,
- karşılıklı anlaşma ile sona erme,
- mahkeme tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi,
- çalışanın ölümü[13]

Fransız İş Kanunu, tüm fesih bildirimlerinin yazılı olarak yapılmasını ve fesih nedenlerinin açık şekilde belirtilmesini öngörmektedir. Ayrıca ekonomik nedenlerden ötürü yapılacak bir fesih bildiriminde; seçim kriterleri, çalışan için alternatif bir rol arandığını gösteren durumlar ile ihtiyaç fazlası olma durumunun nedenlerinin de yer alması gerekmektedir.

Bir sanatçının bireysel iş ilişkisi de yukarıda ortaya konulan genel çerçeve içinde şekillenecektir. Bunların yanında ülkede sanatçılar bakımından özellik

11 https://www.eurofound.europa.eu/country/france#equality-and-non-discrimination-at-work (Erişim tarihi: 20.11.2016).

12 http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0 (Erişim tarihi: 20.11.2016).

13 http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france (Erişim tarihi: 23.11.2016).

arzeden düzenlemeler olan; portage salarial uygulaması ile kanunen oluşturulmuş iş sözleşmesi karinesi uygulamasına ilişkin hususlar, aşağıda sırasıyla ele alınacaktır.

Fransa'da, 1980'li yılların ortalarından itibaren, tek seferlik yapılan işlerin ya da kendi adına bağımsız çalışan insanların üretimleri bakımından ortaya çıkan yasal boşluğun giderilmesi için, portage salarial olarak bilinen bir sistem geliştirilmiştir. Uygulama kamusal nitelikli bir istihdama aracılık faaliyeti olarak nitelendirilebilir ve sanatçılar tarafından yapılan işlerin çoğu zaman devamlılık arzetmeyen ya da tek seferlik işler olma özelliği göz önüne alındığında, uygulamanın sanatçılar açısından önemli olduğu söylenebilir.

Uygulamanın kurumsal boyutu kapsamında, bir ticari birlik (Ulusal Şemsiye Şirketler Birliği) ve bir ulusal federasyon (Ulusal Şemsiye Şirketler Federasyonu) oluşturulmuştur. Birlik mesleki ve teknik uygulama kurallarını, federasyon ise mesleki etik kurallarını belirleyerek yayınlamıştır. Sistemin kurumsallaştırılması maksadıyla federasyon, sözleşmeyi imzalayanlar için standart çalışma koşullarını düzenleyen örnek bir sözleşme de hazırlamıştır. Sistem, yeni bir maaşlı iş türü olarak Fransa İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından da dolaylı olarak tanınmıştır. Sistem sözleşme temelli, üç yönlü bir ilişki niteliğindedir ve tarafları aşağıdaki şekildedir;

- porté olarak belirtilen bir kişi (çalışan),
- ilk işe alımın yönetimsel, muhasebe ve işin performansıyla ilgilenen (çalışanın sosyal güvenlik kuruluşlarına yapacağı tebligatlar, çalışanın ücret bordrosunun hazırlanması, çalışan tarafından müzakere edilen iş akdinin sonlanması, faturaların hazırlanması, tanzim edilmesi vb.) société de portage (şemsiye şirket) olarak belirtilen bir şirket,
- çalışanın genellikle oldukça teknik veya uzmanlık gerektiren işi içeren bir hizmeti sunduğu, müşteri veya müşteri şirket olarak belirtilen bir şirket.

Söz konusu üç taraflı ilişki, en az iki çeşit sözleşmenin varlığını gerektirir. Bunlardan ilki; çalışan ve şemsiye şirket arasındaki işe alma sözleşmesi (belirli süreli sözleşmeler, aralıklı işe alım sözleşmeleri veya bazı durumlarda -contrats de chantier- süresi başlangıçta belirlenmeyen işe özgü sözleşmeler biçiminde olabilir) ikincisi ise; şemsiye şirket ile müşteri arasında çalışma performansına (ücreti, uygulama ve finansal düzenlemeler, süre vb.) ilişkin koşulları belirleyen sözleşmedir (Alıx, 2005). Bu şekilde bir işleyişe sahip olan portage salarial uygulamasıyla, sanatçıların istihdam ilişkisine yönelik olarak asgari koruyucu koşulların belirlenmesi sağlanmaktadır.

Ülkede, bireysel iş ilişkisi bağlamında sanatçıları ilgilendiren diğer özgün uygulama ise; sahne sanatçıları için sabit süreli işe alım sözleşmeleri uygulamasıdır. 02.01.1973 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme ile İş Kanunu'nun ilgili maddesi uyarınca; "toplum önünde bir ödeme karşılığında faaliyette bulunan herhangi bir sahne sanatçısı; kendi aktivitesini ticari bir faaliyet olarak sürdürmüyorsa, bir işe alım sözleşmesine tabii olduğu varsayılır…". Düzenleme kapsamında; opera sanatçıları, tiyatro oyuncuları, kareograflar, müzisyenler, kabare sanatçıları, figüranlar, orkestra şefleri, aranjörler/orkestrada çalanlar ve yönetmenler (kendi sanatsal tasarımlarının fiziksel icrası bakımından) sahne sanatçısı olarak değerlendirilir. Kanun tarafından oluşturulmuş bir iş sözleşmesi karinesi söz konusudur (Capiau ve Wiesand, 2006: 14). Bir sanatçının iş mevzuatı kapsamında ele alınması ve Kanununun sağladığı imkanlardan faydalanabilmesi için bağımsız değil ücretli işçi statüsünde olması gerekmektedir. Söz konusu karine de bu imkanı yaratmak için aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

Fransa›da 1973 yılı öncesine kadar uzun bir süre boyunca, bir sanat eserinin icrasına yönelik faaliyet gösteren performans sanatçılarının (dans, oyuncular, müzisyenler vb.) ücretli çalışan olup olmadığı konusu açık değildi ve bu belirsizlik sanatçıları çalıştıran şirketler, tiyatrolar, yapımcılar ve ajanslar için avantaj sağlamaktaydı. Çoğu zaman pazarlık gücüne sahip olmayan sanatçılar bağımsız işçi olarak kiralanmaktaydı. Söz konusu şirket ve organizasyonlar ise, işveren olarak kabul edilmediği için sosyal yardım ya da istihdam fonu ödemesi yapmak zorunda kalmamış, sanatçılar işsizlik sigortası ya da sağlık yardımı alamamışlardır. Bu sakıncaların giderilmesi için, Fransız parlamentosu tarafından 1973 yılında tüm performans sanatçılarının maaşlı çalışanlar olduğu karinesini getiren yasal bir düzenleme yapılmıştır. Bu bağlamda, Fransız İş Kanunu'nun L762-1 maddesinde, bir performans sanatçısının maaşlı bir işçi olduğuna dair bir varsayımın bulunduğu açıkça belirtilmektedir. Düzenlemeye göre; sanatçı ile işveren arasında bir sözleşme varsa ve sanatçı resmi olarak kayıtlı biçimde bir kişi ya da kuruluş için para karşılığı performans sergileyen bağımsız bir çalışan statüsünde değilse, sanatçının maaşlı işçi olduğu varsayılmaktadır. Sanatçılara yönelik bu kamu politikası Avrupa'daki tek uygulama olma özelliğini taşımaktadır (Kenneybrew, 2006: 257-258).

2. SANATÇILARIN TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN DURUMLARI

Toplu iş hukuku bakımından sanatçıların durumu, genel olarak ülkedeki sendikalar, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemine ilişkin düzenleme ve ilkelere tabi olduğundan, öncelikle bu hususlar üzerinde durulacak, sonrasında daha özel nitelikli konu başlıklarına değinilecektir.

Fransız toplu iş ilişkileri birçok Avrupa ülkesine göre daha mücadeleci ve ideolojiktir. Farklı sendikal akımlar ve örgütler arasında siyasi mücadeleler oldukça baskındır. Ayrıca sendikalar derin biçimde parçalanmış ve ideolojik karakterlidir. Fransa sendikal örgütlenme bakımından, %8'lik sendika üyeliği seviyesi ile Avrupa'daki en zayıf ülkelerden biridir. Ancak, düşük seviyedeki üyelik oranı ve belirgin bölünme durumuna rağmen Fransız sendikaları, işçileri büyük etki yaratabilecek şekilde harekete geçirebilme gücüne sahiptir[14].

Ülkede, sendika ve grev hakları ilk kez 1946 Anayasası ile anayasal güvence altına alınmış[15], 1958 Anayasası'nda da *"çağımızın temel bir hakkı"* olarak nitelendirilerek teminat alına alınmıştır (Kenneybrew, 2006: 262).

Fransız İş Kanunu'nun L2131-1. maddesinde, bir sendikanın münhasıran amacı; "üyelerinin mesleki menfaatlerini korumak" olarak belirlenmiştir. Ülkede yürürlüğe giren 20.08.2008 tarihli yeni bir düzenleme ile bir sendikanın yasal anlamda tanınabilmesi için, Fransız İş Kanunu'nun L.2121-1. maddesinde öngörülen aşağıdaki kriterler çerçevesinde temsiliyet gücünü kanıtlaması gerekmektedir:

- Cumhuriyet değerlerine saygı,
- Bağımsızlık,
- Mali şeffaflık,
- İlgili mesleki veya coğrafi alanda en az iki yıllık kıdem,
- Son seçimlerde asgari bir oy yüzdesine ulaşmış olmak (şirket düzeyinde %10, şube ve ulusal düzeyde ise %8),
- Faaliyet ve deneyimle şekillenen nüfuz,
- Üyelik ve alınan katkıların önemi [16].

Ülkede sendikalaşma oranının düşüklüğüne rağmen çok sayıda sendikal üst örgüt bulunmaktadır. Bunlardan özellikle ideolojik bağlamda ayrışmış beş yapı ön plana çıkmaktadır. Bunlar: 1895 yılında kurulmuş Genel Emek Konfederasyonu (CGT), buradan ayrılan sendikalar tarafından kurulmuş olan Genel Emek Federasyonu-İşçi Gücü (CGT-FO), Fransız Demokratik Emek Konfederasyonu (CFDT), bu sendikadan ayrılanların kurduğu Fransız Hıristiyan İşçiler Konfederasyonu (CFTC) ile Profesyoneller ve Yöneticiler Genel Konfederasyonu (CFE-CGC)'dur. Ulusal düzeyde temsil gücünü elde

14 http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions (Erişim tarihi: 05.01.2017).

15 https://kamusen.org.tr/icerik_goster.php?Id=5618 (Erişim tarihi: 05.01.2017).

16 http://www.bafficarefin.unibocconi.it/wps/wcm/connect/a0a4f52d-154e-4339-86e5 (Erişim tarihi: 10.02.2017).

etmiş[17] sendikaların şu alanlarda tekel hakkı vardır: konvansiyonların ve toplu iş sözleşmelerinin müzakerelerinin yürütülmesi ve sonuçlandırılması, grev kararı alınması, mesleki anlaşmaların ulusal düzeyde müzakere edilmesi (Nicolas ve Bagorski, 2008: 4).

Toplu sözleşmeler belirli bir sektör (belirli bir bölgede aynı faaliyeti sürdüren tüm işletmeler), belirli bir işletme ya da belirli bir işyeri düzeyinde sonuçlandırılabilmektedir[18]. Ancak bir toplu iş sözleşmesinin, Çalışma Bakanlığı tarafından, Toplu Pazarlık Ulusal Komisyonu ile önceden istişarede bulunularak faaliyet alanlarının tamamına veya coğrafi bölgelere kadar *genişletilmesi* mümkündür. Bir toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikası üyesi olmayan şirketler de, genişletme işleminden sonra sektörel bir sözleşme kapsamına girebilirler. Nitekim, 2009 yılında özel sektörde %97 düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi kapsama oranına ulaşılmıştır[19].

Ülkede sendikal örgütlenme ile ilgili olarak yukarıda bahsedilen parçalanmış yapılanmanın, sanatçı sendikaları bakımından da etkili olduğu görülmektedir. Nitekim, ülkede birçok sanatçı sendikasının varlığı söz konusudur. Bunlar;

Ulusal Görsel, İşitsel ve Kültürel İşler Federasyonu (FNSAC), (Genel Emek Konfederasyonu'na üyedir), Fransız Performans Sanatçıları Sendikası (SFA), Ulusal Tiyatro ve Kültürel İşler Sendikası (SYNPTAC), Ulusal Müzisyen Sanatçılar Sendikası (SNAM), Sinema ve Görsel İşitsel Endüstri Çalışanları Sendikası (SPIAC), Ulusal Radyo ve Televizyon Sendikası (SNRT), Fransız Yönetmenler Sendikası (SFR), Ulusal Sinematografik İşler Sendikası (SNEC), Animasyon, Sosyal, Spor ve Kültür Örgütleri Personeli Sendikalar Birliği (USPAOC), Ulusal Plastik Sanatçılar Sendikası (SNAP), Ulusal Yazarlar ve Besteciler Sendikası (SNAC), Ulusal Sinema ve Televizyon Eş Sanatçıları Sendikası (SNACCT)[20].

Fransız İş Kanunu sanatçıların, doğrudan ve dolaylı olarak Fransız işçi sendikalarının yardımlarından yararlanma hakkını güvence altına almıştır. Sanatçılar, devlet memuru statüsünde olmadıkları sürece, grevi önceden bildirmek zorunda dahi değillerdir. Fransız işçi sendikaları ve Sahne Sanatçıları

17 Temsil gücüne ilişkin ilk testin sonuçları 29.03.2013 ilan edilmiş ve beş büyük konfederasyonun tamamı ulusal temsiliyet sınırına ulaşmıştır. Buna göre; CGT % 26.77 oy ile en üst sırada yer almış; onu %26.00 ile CFDT, %15.94 ile FO, %9.43 CFE-CGC ve %9.30 ile CFTC izlemiştir. http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions (Erişim tarihi: 05.01.2017).

18 https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-en.do?member=1(Erişim tarihi: 05.01.2017).

19 http://www.bafficarefin.unibocconi.it/wps/wcm/connect/a0a4f52d-154e-4339-86e5 (Erişim tarihi: 10.02.2017).

20 https://sfa-cgt.fr/liens (Erişim tarihi: 20.02.2017).

Birliği,işverenlerle asgari ücret ve diğer yardımlara ilişkin çeşitli toplu iş sözleşmeleri akdetmektedir (Kenneybrew, 2006: 262). Bu bağlamda, sinema oyuncuları ile yapımcıları arasında imzalanan ulusal bir toplu iş sözleşmesi, içerdiği *ayrıntılı hükümler* ve *uygulama süresinin uzunluğu* bakımından aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

01.09.1967 tarihinde sinematografik üretim içinde yer alan oyuncularla film yapımcıları arasında ulusal düzeyde bir yıl süreyle akdedilen toplu iş sözleşmesi, taraflardan birinin aksi yönde bir talebi olmadıkça sözleşmenin her yıl yenileneceği yönündeki üçüncü maddesi kapsamında yenilerek günümüze kadar geçerliliğini korumuştur. Sözleşmede 2009 yılında ücretlere ilişkin bir revizyon yapılmıştır. Sözleşmenin bir ve ikinci maddelerinde, sözleşmenin kapsamına ilişkin hususlar şu şekilde ortaya konulmuştur;

> "Bu toplu iş sözleşmesi, Fransa Cumhuriyeti topraklarında kendi kayıtlı ofisleri olan film yapımcıları ile belirli bir rolü yorumlayan aktörler ya da aktrisler arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. On altı yaşın altındaki küçükler için özel yasal ve düzenleyici hükümlere uyulmasına bağlı olarak, bu sözleşme onlar için de geçerlidir (m.1).
>
> Bu sözleşme, Fransa Cumhuriyeti topraklarında ya da yabancı bir ülkede Fransız bir yapımcı tarafından yapılan filmlerin veya film parçalarının tümüne, yönetmeliklere ve filmin yapıldığı ülkede yürürlükte olan kullanımlara aykırı olmadığı sürece uygulanacaktır. Ayrıca, herhangi bir yabancı yapımcının Fransızca veya yabancı dilde, Fransa'da üretilen tüm film veya film parçaları için de geçerlidir (m.2)."

Sözleşmenin beşinci maddesinde ise; işverenlerin işe alma, işin dağılımı, işin ücretlendirilmesi gibi konularda kararlar alırken, sendikal faaliyette bulunmak ya da sendika veya politik bir örgüte üye olup olmamak gibi durumları dikkate alamayacağı belirtilerek sendikal ayrımcılık yasağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca, genel koşullar başlığı altında; bireysel sözleşmelerde yer alan hiçbir maddenin, toplu iş sözleşmesinde öngörülen şartlara aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Özel koşullar başlığı altında ise;

- Hiçbir durumda ücretlerin sözleşmenin ek maddesinde belirtilen asgari ücret düzeylerinden daha düşük olamayacağı,
- Ücret şartları ve ödemelerin vadesi,
- Reklam koşulları,
- Filmlerin yapılacağı bölge veya ülkeler,
- Önerilen yolculuklar ve koşulları,

- Seyahat durumunda günlük ödenek yardımı,
- Resmi tatillerde çalışma gibi hususlara yer verilmiştir. Ayrıca rol dağılımından sonra, ro değişikliği yapılmak istendiğinde, bunun ancak oyuncunun onayı ile yapabileceği ve değişikliğin sözleşmede belirlenen ücretin azalması şeklinde bir sonuç doğuramayacağı hükme bağlanmıştır[21].

Çalışmanın öğle saatlerinde, gece veya gündüz, dışarıda ya da stüdyoda kesintisiz yapılması durumunda yapımcının aperatif bir bara ek olarak yemek yardımı sağlaması gerektiği de öngörülmüştür. Ayrıca, sözleşme kapsamında 01.04.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, aşağıdaki şekilde, *oyunculara uygulanabilir ücret ölçeği* geliştirilmiştir.

Tablo 2.1. *Oyunculara uygulanabilir ücret ölçeği(en az iki hafta boyunca)*[22]

Çalışılan süre	Ücret miktarı	**Zaman dilimi**
Beş günlük çalışma	1.069.17 €	Haftalık
Altı günlük çalışma	1.243.61 €	Haftalık

Oyuncular dışında, sinematografik üretim içinde yer alan diğer çalışan grupları için de belli periyotlar kapsamında asgari bir ücret sınırı tespit edilerek, ücret konusunda koruyucu bir çerçeve oluşturulmuştur.

Sanat sektöründe, özel sektör kapsamında dört toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bunlar; Özel Tiyatrolar İçin Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, Teknik İşler Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, Canlı Performans Sanatçıları ve Şirketler Arasındaki İlişkiler Hakkında Ulusal Toplu İş Sözleşmesi ile Müzik, Caz ve Çeşitli Gösteriler İçin Ulusal Toplu İş Sözleşmesidir. Ancak ülkede 03.02.2012 tarihinde, yaklaşık yedi yıllık müzakere sürecinin sonunda, sektördeki tüm işveren kuruluşları ile ulusal düzeyde beş temsilci sendikayla (CFE-CGC CGT ve FO), CFDT, CFTC, tüm özel sektör için tek ve yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme, Özel Tiyatrolar İçin Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, Canlı Performans Sanatçıları ve Şirketler Arasındaki İlişkiler Hakkında Ulusal Toplu İş Sözleşmesi ile Müzik, Caz ve Çeşitli Gösteriler İçin Ulusal Toplu Sözleşmesinin yerini almak üzere akdedilmiştir. Henüz genişletilmeyen sözleşme, genişletildiği takdirde gerek sabit yerlerde gerekse turda olsun, performans sanatları kategorisindeki tüm işletmeler için ulusal düzeyde geçerli hale ge-

21 Sözleşmenin tamamı için bkz. https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005814996&idSectionTA=KALISCTA000005709156&cidTexte=KALITEXT000005665667&idConvention=KALICONT000005635995&dateTexte=29990101 (Erişim tarihi: 20.02.2017).

22 https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=2744980A643D02BDBF0E945D55F9FD42.tpdila14v_1?idConvention=KALICONT000005635995&cidTexte=KALITEXT000020973907 (Erişim tarihi: 20.02.2017).

lecektir. Toplu iş sözleşme kapsamına alınmayan bazı faaliyetler (kabare, sirk faaliyetleri gibi) bakımından ise, İş Kanunu hükümleri çerçevesinde korunma sağlanmaktadır[23].

Ülkede genel olarak sendikal örgütlerin fazlalığı ve endüstri ilişkilerindeki görece karmaşık yapıya rağmen, toplu sözleşme kapsamının geniş olması (sanat sektörü bakımından yaklaşık %80) daha fazla sanat emekçisinin koruyucu düzenlemelerden faydalanmasına imkan sağlamaktadır.

3. SANATÇILARIN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN DURUMLARI

Ülkede, genel olarak sosyal güvenlik sistemi içinde, yaşlılar ile bakıma muhtaçların tamamı sosyal yardım kapsamındadır. Sanayi ve ticaret sektörlerinde çalışan işçiler ve ev hanımları sosyal sigorta kapsamında olup isteğe bağlı sigortalılık da mümkündür. Sosyal güvenlik sistemi esas olarak, ücretler üzerinden alınan prim ve katkılarla finanse edilmektedir. Primler ulusal düzeyde belirlenen bir orana göre hesaplanmakta, rejim aynı zamanda vergilerle de finanse edilmektedir (ISSA, 2012: 99). Sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ulaşması da sisteme ilişkin genel kurallar çerçevesinde gerçekleşmektedir. Ancak konuyla ilgili olarak, sanatçılara özel ve Fransa'ya özgü bir düzenleme olarak karşımıza, aşağıda ortaya çıkış süreci ve işleyişi hakkında bilgi verilen intermittence du spectacle uygulaması çıkmaktadır.

Fransız yasama meclisi, bütün sahne sanatçılarının prova yapması gerektiğini ve provalar süresince çoğunluğunun bir gelirden yoksun olduğu gerçeğini kabul etmiştir. Nitekim sahne sanatçılarının çoğu düzenli çalışmamakta ve Paris Opera ve Balesi dansçıları gibi daimi maaşları bulunmamaktadır. Bu duruma çözüm olarak, Fransız İş Kanunu'nun L351-128 ile L351-2-1'e kadar olan maddeleri, işçi sendikaları ve işveren sendikalarının, işinden mahrum kalan sanatçılara yardım sağlanabilmesi için işsizlik ödemelerine ilişkin protokoller oluşturmak üzere bir araya gelmesini öngörmektedir. Bu protokoller için Fransız Çalışma Bakanlığı'nın da onayı aranmaktadır (Kenneybrew, 2006: 257-258). Bu kapsamda 1936'da sinema endüstrisindeki işçi sendikaları ve işveren sendikaları bir araya gelerek "Régime Salarié Intermittent a Employeurs Multiples pour les Techniciens et Cadres du Cinema" adında bir işsizlik tazminat rejimi yaratmışlardır[24]. Sinema endüstrisi teknisyenleri için 1936 yılında oluşturulan bu sistem, 1969 yılından itibaren sahne sanatçıları ve ardından

23 https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/france/france-the-representativeness-study-on-the-live-performance-sector (Erişim tarihi: 20.10.2016).

24 Tarihçe için bkz. http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=2583 (Erişim tarihi: 20.10.2016).

sahne sanatlarındaki teknisyenleri de kapsama alacak şekilde genişletilmiştir. Intermittence du spectacle denilen rejim, düzenli etkinlik içinde olmayan ya da istikrarlı bir şekilde çalışmayan sanatçı ve teknisyenler için tasarlanmış özel bir sosyal güvenlik sistemidir. Söz konusu çalışanların maaşlı oldukları varsayımından hareket edilmiş, istihdamlarındaki kesintiye rağmen sosyal güvenlik bakımından çeşitli koruyucu önlemlere (sağlık sigortası, işsizlik yardımı, iş göremezlik ve ölüm sigortası, emekli aylığı, konut yardımı vb.) yer verilmiştir. Son yıllarda uygulamanın sisteme yüklediği maliyet bakımından gözden geçirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda 2014 yılında, aralıklılık rejimi olarak da bilinen sistemi değiştirmeyi planlayan İşsizlik Provizyon Sözleşmesi hakkında, sosyal taraflar arasında bir müzakere turu başlatılmış ve bu durum ülkede bir dizi greve yol açmıştır[25]. Bu sistem, sanat ve eğlence sektöründe çalışan sirk palyaçoları, koreograflar, aktörler ve müzisyenlere kadar birçok kişiyi kapsayan ve aralıklı sözleşmeler ile yapılan işler arasındaki kesintilerden onları korumak için tasarlanmıştır. Sistem, çalışan ve işveren katkılarıyla finanse edilmektedir[26]. Ancak sistemden yararlanma durumu otomatik olarak gerçekleşmemektedir. Bunun için şu koşulların sağlanması gerekmektedir:

- belirli süreli yazılı bir iş sözleşmesi yapmış olmak,
- yıl boyunca belirli bir saat (507 saat) çalışmış olmak,
- daimi bir iş kapsamında düzenli gelir elde eden sanatçı gruplarında yer almamak (Moulin Rouge dansçıları, Paris Opera ve Balesi'nin memur statüsündeki dansçıları ya da Paris Senfoni Orkestası'nda memur statüsünde çalışan müzisyenler gibi),
- Fransız İş ve İşçi Bulma Kurumu (ANPE)'na başvuruda bulunmuş olmak (Kenneybrew, 2006: 260).

Sosyal güvenlik hakkı birçok uluslararası düzenleme ile güvence altına alınmış olup kişilerin geleceğe güvenle bakabilmeleri konusunda önem taşımaktadır. Fransa'da sanatçıların sosyal güvenlik hakkı bakımından özel bir uygulamanın bulunması, çalışma sistemleri kendine özgü bir nitelik arzeden sanatçıların

25 http://www.culturalpolicies.net/web/france.php?aid=514 (Erişim tarihi: 15.10.2016). Sistemle ilgili yapılmak istenen değişiklik nedeniyle 2003 yılında yapılan grevler, uluslararası çapta ünü olan Festival *d'Avignon* gibi festivallerin iptali ya da ertelenmesi sonucunu doğurmuştur.

26 https://www.theguardian.com/world/2012/jul/30/review-threatens-french-creatives-benefits (Erişim tarihi: 15.10.2016). 1969'dan bu yana Fransa'da bulunan ve Fransız filmlerini İngilizceye çeviren uzman bir aktör olan Jimmy Schuman'a göre; "Bu Fransa'ya özgü mükemmel bir sistem. Mesleğinize tamamen odaklanmanıza ve garsonluk yapmak zorunda kalmanıza izin vermiyor. New York'ta her ikinci garson ya da barmen bir aktördür. Bu sistemde iki sözleşme arasında bir atölye çalışması yapabilir, becerilerinizi geliştirebilirsiniz".

sosyal güvenlik hakkı konusunda yaşayabilecekleri hak kayıplarını önlemek adına önem taşımaktadır.

SONUÇ

Toplumların gelişmesinde önemli bir role sahip olan sanatçıların, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bağlamında temel haklara ulaşabilmeleri konusunda gerekli hukuksal, idari ve sosyal tedbirlerin alınması, sanatçılar kadar toplumun geneli için de ayrı bir öneme sahiptir.

Fransa'da yukarıda üzerinde durulduğu gibi; sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından sahip oldukları hakların ağırlıklı olarak genel nitelikli iş mevzuatı hükümleri çerçevesinde şekillendiği bir gerçektir. Ancak ülkede; bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanlarında, sanatçı haklarına ilişkin özel nitelikli düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu düzenlemeler ile esasında sanatçıların çalışma biçimleriyle örtüşmeyen, sosyal koruma anlamında yetersiz kalınan ya da boşluk ve tereddüt bulunan hususlarda hukuksal düzenleme ve tedbirlerle sanatçılar desteklenmektedir. Ülkemizde ise, sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ya da sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları genel nitelikli hukuki düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu noktada, sanatsal çalışmanın niteliğiyle çatışan düzenlemelerin uygulanma güçlüğü yaratması sanatçıların haklarına tam anlamıyla ulaşabilmelerini engellemektedir. Bu bağlamda, Fransa örneğinde üzerinde durulan ve özellik arzeden düzenleme ve uygulamaların ülkemiz açısından da gözden geçirilmesi fayda sağlayacaktır. Şüphesiz, her bir ülke farklı tarihsel gelişim sürecine sahip olup bu süreç o ülkede sanat ve sanatçıya yaklaşım konusunda da etkili olmaktadır. Ancak, konuya ilişkin sorun başlıkları bakımından yaşanan ortaklık, geliştirilen çözüm mekanizmalarının incelenmesi ve değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Örneğin sanatsal alana ilişkin olarak; iş güvencesizliği, ücret düşüklüğü, çalışma sürelerinin uzunluğu, ayrımcılık gibi sorunlar dönemsel, rekabete dayalı ve düzensiz olan bu çalışma alanının sorun başlıkları arasındadır.

Sanatçıların bireysel iş ilişkileri konusunda temel hukuksal düzenleme olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun sanatçıların "işçi" sayılıp sayılmadıkları konusunda bir hüküm içermemesi, gerek sektörde gerekse yargı mercileri nezdinde bir belirsizlik yaratmaktadır. Bu durum alandaki kayıt dışılık olgusu ile de birleşince büyük bir sanatçı kesimini yasal koruma şemsiyesinin dışında kalmaktadır. Bu noktada, Fransa örneğinde olduğu gibi yasal olarak oluşturulmuş iş sözleşmesi karinesi ile, sanatçıya ücretli işçi statüsü tanınarak, iş mevzuatı kapsamında ele alınmasının ve Kanunun sağladığı imkanlardan faydalanmasının sağlanması mümkündür.

Ülkemizde sanatçıların toplu iş ilişkileri bakımından önem arzeden sanatçı sendikalarının zayıflığı ve mevcut yapılanmada bir toplu iş sözleşmesi sürecinde taraf olamamaları, sanatçıların toplu iş hukuku bakımından haklarının korunması ve geliştirilmesini engellemektedir. Sanatçı sorunlarının toplu pazarlık düzeyinde masaya yatırılamaması, sorunlara ilişkin köklü ve kapsayıcı nitelikte çözümler üretilmesini engellemektedir. Sendikalaşma oranının yanında, sendikal etkinlik ve siyasi otoriteleri etkileme gücü de önem taşımaktadır. Nitekim Fransa örneğinde görüldüğü üzere, düşük seviyedeki üyelik oranı ve belirgin bölünme durumuna rağmen Fransız sendikaları, işçileri büyük etki yaratabilecek şekilde harekete geçirebilme gücüne sahiptir. Ayrıca, Fransa'da etkin biçimde uygulanan, ülkemizde de yasal olarak varlığı söz konusu olan teşmil müessesesinin, uygulama bakımından etkinliği söz konusu değildir. Bu etkinliğin arttırılması, sanatçı sendikaları ve örgütlerinin dayanışma ağını ve sendikal bilinci geliştirme yönünde mevcut çabalarını ve siyasi otoritelerin de konuya ilişkin duyarlılığı arttırmaları gerekmektedir.

Ülkemizde sanatçıların sosyal güvenlik hakkı, iş mevzuatı bakımından yaşadıkları ve yukarıda üzerinde durulan sorun başlıklarıyla yakından ilgilidir. Zira, sosyal güvenlik mevzuatı bakımından kişinin sahip olacağı statü, çalışma biçimi ile doğrudan bağlantılıdır. Bu bağlamda sanatçıların, genel olarak iş mevzuatı çerçevesinde haklarını elde edememeleri sosyal güvenlik haklarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Öncelikle alana ilişkin kayıt dışılık olgusu, belli bir sanatçı kesimini doğrudan sosyal güvenlik dışında bırakmaktadır. Sanatsal çalışmaların düzensiz biçimde ifa edilmesi ve fazla kesintiye uğraması sigortalılık süresini bölmekte ve sosyal güvenlik mevzuatı anlamında özellikle yaşlılık riskine karşı korunma sağlanması bu anlamda güçleşmektedir. Her ne kadar, zaman zaman hizmet borçlanmasına ilişkin olarak çıkarılan yasal düzenlemelerle bu sorun çözülmeye çalışılsa da, konuyla ilgili kalıcı ve kapsayıcı bir koruma sağlanamamaktadır. Bağımlı statüde çalışan sanatçıların işçi sayılması konusunda yaşanan tereddüt ve belirsizlikler, sosyal güvenlik mevzuatı bağlamında statülerinin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesine ve sosyal sigorta primlerinden bütünüyle kendilerinin sorumlu olmasına yol açmaktadır. Sanatçı ücretlerin miktarı ve ödenme zamanı ile ilgili belirsizlik ve düzensizlikler ise sosyal güvenlik sistemine ilişkin ödemeleri aksatmaktadır. Bu noktada, Fransa örneğinde üzerinde durulan Intermittence du spectacle uygulamasının ülkemiz açısından düşünülmesi mümkündür. Bu uygulama, sanatçıların çalışmalarındaki temel sorunlardan biri olan ve sosyal güvenlik haklarını doğrudan etkileyen aralıklı çalışma durumunun sakıncalarını bertaraf etmesi bakımından oldukça önemlidir. Ülkemizde de sanatçıların yaptıkları işler arasında yaşadıkları zamansal boşluğun ya da aralığın kendileri açısından doğurduğu olumsuz sonuçlar ve ücret gelirinden yoksun kalınması nedeniyle oluşacak kayıplar bu

şekilde azaltılabilir. Örneğin, bu düzenlemeden hareketle en azından sanatsal çalışmanın niteliği ile daha uyumlu koşulları içeren özel bir işsizlik sigortası fonu oluşturulabilir. Yine, sanatsal çalışmalar arasındaki boşluğun belirlenecek kriterler çerçevesinde sigortalılık süresinden sayılmasını öngören bir yasal düzenleme hayata geçirilebilir.

Alınacak hukuksal, idari ve siyasi tedbirler yanında bir toplumda özellikle sanatsal alana ve bu alanın aktörleri olan sanatçılara yönelik duyarlılığın yüksek olması, sanatçıların çalışma koşulları ve hakları üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır.

KAYNAKÇA

Alix, P. (2005). *L'état du droit français sur le portage*. http://www.virtualegis.com/bulletins/document.php?ref=200 (Erişim tarihi: 21.10.2016)

Capiau, S., Wiesand A.J. (2006) *The Status of Artists in Europe*, Brussels: European Parliament European Institude for Comparative Cultural Research.

Corbiere, A. (2014). *Some paradoxes of French Labour Law*. http://www.uiaflorence2014.com/public/pdf/006_SALA_203_DE_CORBI%C3%83%CB%86RE_Arnaud_Foreign_Investment_EN_doc.pdf (Erişim tarihi: 20.02.2017).

International Social Security Association (ISSA). (2012). https://www.issa.org/page/PlanningCommittee (Erişim tarihi: 07.10.2016).

Kenneybrew, T.A. (2006). *Employing the Performing Artist in France*. https://digitalcommons.law.utulsa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1279&context=tjcil (Erişim tarihi: 10.04.2017).

Yayla, A. (2014). *Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler*. Ankara: Liberte Yayınları.

https://www.theguardian.com/world/2012/jul/30/review-threatens-french-creatives-benefits (Erişim tarihi: 15.10.2016).

http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=2583 (Erişim tarihi: 20.10.2016).

http://www.culturalpolicies.net/web/france.php?aid=514 (Erişim tarihi: 15.10.2016).

https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/france/france-the-representativeness-study-on-the-live-performance-sector (Erişim tarihi: 20.10.2016).

https://www.eurofound.europa.eu/country/france#equality-and-non-discrimination-at-work (Erişim tarihi: 20.11.2016).

http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0 (Erişim tarihi: 20.11.2016).

http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france (Erişim tarihi: 23.11.2016).

https://sfa-cgt.fr/conditions-demploi/contrats(Erişim tarihi: 25.11.2016).

https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=2744980A643D02BDBF0E945D55F9FD42.tpdila14v_1?idConvention=KALICONT000005635995&cidTexte=KALITEXT000020973907 (Erişim tarihi: 20.02.2017).

https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005814996&idSectionTA=KALISCTA000005709156&cidTexte=KALITEXT000005665667&idConvention=KALICONT000005635995&dateTexte=29990101 (Erişim tarihi: 20.02.2017). http://www.bafficarefin.unibocconi.it/wps/wcm/connect/a0a4f52d-154e-4339-86e5 (Erişim tarihi: 10.02.2017).

https://sfa-cgt.fr/liens (Erişim tarihi: 20.02.2017).

https://kamusen.org.tr/icerik_goster.php?Id=5618 (Erişim tarihi: 05.01.2017).

http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions (Erişim tarihi: 05.01.2017).

https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-en.do?member=1(Erişim tarihi: 05.01.2017).

https://www.eurofound.europa.eu/country/france#health-and-well-being (Erişim tarihi: 05.02.2017).

https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/eurwork/articles/multi-industry-agreement-reached-on-stress-at-work (Erişim tarihi: 05.02.2017).

https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations-other/extension-of-inter-professional-agreement-on-harassment-and-violence-at-work (Erişim tarihi: 05.02.2017).

ÖZEL SEKTÖRDE İNSAN KAYNAĞI PLANLAMASI: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üyesi Mürşit ŞIK

Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Gerçek ve tüzel kişiler amaçlarına ulaşabilmek için neyin, ne zaman, nasıl, nerede ve kim tarafından yapılacağını önceden kararlaştırmalıdır. Günümüzde, küreselleşmenin de etkisiyle rekabetin yoğunlaşması ve değişen toplumsal koşullar, işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri ve devamlılıklarını sürdürebilmeleri için her alanda planlama yapmalarını kaçınılmaz kılmıştır.

İnsan kaynağı yönetiminin önemli bir işlevi olan insan kaynağı planlaması, işletmeye çalışan sağlama veya kadrolama sürecinin ilk adımını oluşturur. Bu çalışmada insan kaynağı planlamasının işletmeler açısından yeri ve önemi tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve Isparta ilinde örneklemindeki işletmelerin insan kaynakları çalışanlarıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular içerik analizi yöntemi ile analiz edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, Planlama, Özel Sektör

HUMAN RESOURCE PLANNING IN THE PRIVATE SECTOR: ISPARTA PROVINCIAL EXAMPLE

ABSRACT

Real and legal persons should decide in advance what to do, when, how, where and by whom to reach their goals. Today, competition is intensely influenced by globalization, and changing social conditions, it is inevitable for enterprises to reach their goals and plan every area so that they can continue their continuity.

Human resource planning, an important function of human resource management, is the first step in the process of providing employeesor or norm staffing process. In this study, it was tried to determine the place and the importance of human resource planning in terms of businesses. Qualitative research method was preferred in the study and negotiations were conducted with the human resources employees of the sample enterprises in the province of Isparta. The findings are analyzed by content analysis method.

Keywords: Human Resources, Planning, Private Sector

GİRİŞ

Belirli mal ve hizmet üretmek amacıyla kurulan ve faaliyette bulunan işletmeler hedeflerine ulaşabilmek için bünyesindeki kaynakları en etkin şekilde değerlendirmelidir. İşletmelerin kaynakları arasında yer alan vazgeçilmez bir değere sahip olan unsur işgücüdür. Bu unsurun önemi sebebiyle özellikle kurumsal işletmeler insan kaynağı yönetimine eğilim göstermişlerdir. Kurumsallaşmaya geçiş döneminde olan işletmelerde ise personel yönetimi sisteminden insan kaynaklarına doğru bir geçiş söz konusu olmuştur.

Örgütsel ortam içinde gerçekleştirilen işlerin belirli bir plandan yoksun olması da işlerin düzensizliğini, verimsizliğini beraberinde getirir. Dolayısıyla planlama en basit bir işletme faaliyetinden en karmaşık işe kadar tüm çalışmaların temelini oluşturur. Öngörüden yoksun işlerin başarıya ulaşmadığı bilinmektedir. Böylesine büyük bir önemi olması, planlamanın temel yönetim fonksiyonlarından birisi olmasına yol açmıştır (Fındıkçı, 2012: 127).

İnsan kaynakları planlaması dinamik bir süreci ifade eder. Değişen çevre koşulları örgütün uzun ve kısa vadeli değişim ihtiyacı, örgütün amacının gerçekleştirilmesi, derecesine denk bir değişim ihtiyacının tahmini ve gerçekleştirilmesi bu sürecin dinamik olmasını gerektirir. Bu anlamda örgüt içi denge sürekli bozulma eğilimindedir. İnsan kaynakları yönetimi aktif olarak bu sürecin izlenmesi ve sürekli bozulan dengenin yeniden kurulmasını sağlar (Yılmazer, 2013: 64).

İKY açısından bakıldığında, diğer işletme fonksiyonlarına göre planlama sürecinin çokta kolay işlemediğini söylemek gerekir. Bunun temel sebebi planlanacak olan şeyin "insanla ilgili" olmasıdır. Başka bir ifadeyle, insanın örgütteki diğer girdiler gibi homojen bir yapı göstermemesi, nitelikleri ve kapasite kullanımın farklı düzeylerde gerçekleşmesi insan kaynağı planlamasını zorlaştırmaktadır (Sabuncuoğlu, 2011: 31).

Bu çalışmada Isparta'da bulunan özel kesim kuruluşlardaki insan kaynağı planlamasının yeri, önemi ve işletmeye katkısı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak Isparta ilinde yer alan işletmelerin insan kaynağı birimi çalışanları ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler il merkezinde bulunan 9 işletme ile gerçekleştirilmiş ve sonucunda elde edilen veriler içerik analizi yoluyla aktarılmıştır.

1. İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMASI (İKP) KAVRAMI, AMACI VE KAPSAMI

Orijinal adıyla işgücü planlaması olan insan kaynakları planlaması, II. Dünya Savaşı sonrasında endüstriyel seviyede etkin bir işgücü planlamasına ihtiyaç duyan İngiltere'de endüstriyel eğitim alanında başlamıştır (Dont-Bowin, 1996: 65). 1960'lı yıllarda Almanya ve ABD ülkelerinde görülmeye başlayan insan kaynağı planlamasının, 1970'li yıllarda içeriği genişletilmiş ve önemi artmıştır. 1980'li yıllarda ise insan kaynağı planlaması ile işletme stratejileri arasındaki kurulması gereken ilişkinin göz ardı edildiği tespit edilmiş ve işletmeler bunu gidermek için iç ve dış çevre analizine yönelmiştir. 1990'lı yıllarda ve sonrasında ise işletmeler uluslararası işletmeler haline dönüşmüş ve artık küreselleşmeden söz edilir hale gelinmiştir (Akçakaya,2010:125-128; Kaynak, 1996: 6-11).

İnsan kaynağı yönetiminin organizasyondaki uygulamasında ilk adım planlamadır. Organizasyon açısından planlama, yapılacak çalışmaların uyacağı esaslar ve işin akış planının önceden kestirilmesini içeren hazırlık sürecidir. Bu süreç işlerin, çalışmaların ve genel gidişatın bugününden yarınına uzanan köprüyü oluşturur (Fındıkçı, 2012: 125).

İnsan kaynağı planlaması, gelecekteki insan kaynağı ihtiyacının sistemli bir şekilde planlaması sonucu açık ve gerekli olması beklenen pozisyonların analiz edilerek, bunları örgüt içi veya örgüt dışından adaylarla doldurmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik planlarıdır (Dessler, 2000: 123).

İnsan kaynağı planlaması, kurumdaki insan gücünün kurum içi ve kurum dışında meydana gelen gelişmelere uygun ve etkin biçimde kullanılabilmesi amacıyla gözden geçirilmesi, yeniden yapılandırılmasına ilişkin bütün hazırlık çalışmalarını içerir. Diğer bir ifade ile insan kaynağı planlaması, değişen politik, ekonomik, akademik alandaki toplumsal ve ticari gelişmelere cevap verebilecek insan gücünün sağlanmasına, yetiştirilmesine ve geliştirilmesine yönelik stratejilerin oluşturulmasını gerekli uygulamalarının yapılmasını içerir (Fındıkçı, 2012: 128).

Bir başka tanımda ise "işgücü planlaması, işletmenin her kesimi için gelecekte nitelik ve nicelik olarak gerekli iş gören gereksinmesinin önceden saptanması, bu kaynağın nereden, ne zaman ve nasıl karşılanacağının belirlenmesi" olarak tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu, 2011: 32).

İnsan kaynakları planlamasının amaçları örgütteki insan kaynaklarının etkin ve verimli kullanımını sağlamak ve daha doyumlu ve yetişmiş insan kaynağına sahip olmaktır (Aldemir, 2004: 44).

İnsan kaynakları yönetiminde başarılı olabilmek için örgüt için gerekli nitelik ve nicelikteki iş gören ihtiyacının tespiti ve ondan nasıl yararlanılacağının bilinçli ve düzenli bir şekilde tespit edilmesi gerekir. Bu noktada işletmede insan kaynakları planlaması ön plana çıkmaktadır. İnsan kaynağı planlaması ile örgütte gelecekte doğabilecek iş gören ihtiyacının sayı ve nitelik olarak tespiti ve bu ihtiyacın hangi yollardan temin edilebileceği saptanarak örgütün insan kaynağı arz ve talebi dengede tutulabilecektir. Bu sayede örgüt, bünyesindeki insan kaynağını daha akılcı ve verimli şekilde kullanarak optimum faydayı elde etme yolunda ilerleyecektir.

İyi bir planlama sistemine sahip işletmedeki personelin planlama yapmayan işletmelerdeki personele kıyasla belirgin avantajları vardır. Planlama yapılan işletmede personel, kendisinden neler beklendiğini nasıl davranırsa ne tür sonuçlarla karşılaşacağını bilir. Planlama sayesinde gelişip ilerlemesinin ne yönde olacağını kestirebilir ve hatta bu faaliyetlere katılabilir. Bir yerde işletmedeki geleceğini kendisi çizebilir. Böyle bir durum ise personelin hem gelişimine hem de doyumuna önemli katkıda bulunur (Aldemir, 2004: 44).

İnsan kaynakları planlaması; örgütteki beceri düzeylerinin belirlenmesini, emeklilik, işten uzaklaştırma, nakil, terfi, hastalık gibi ayrılmalarla ya da diğer nedenlere ilişkin şimdiki ve beklenen boşalmalar, hâlihazırda veya gelecekte beklenen genişletme ya da daralmalarla ilgili bir öngörüyü içermektedir (Özer, 2017: 397).

İşletmeler, insan kaynakları (İK) ile en yüksek verimin sağlanması için optimum sayıda işgücünün istihdamı amaçlanmaktadır. Bununla birlikte insan kaynakları planlamasının amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Yılmazer, 2013: 65).

- Personel gereksinimlerini sağlamak,
- Boş olan kadroları doldurmak
- İhtiyaç görülen personeli bulmak ve işe almak,

- Dış ve iç çevre faktörlerine uyum sağlamak,
- Personelin eğitim ve gelişimini sağlamak,
- Mevcut personelin envanterini çıkarmak,
- Personelin motivasyonunu arttırıcı düzenlemeler yapmak,
- Yasal düzenlemelere ve değişimlere uygun davranışta bulunmak
- İşletme amaçları doğrultusunda hareket etmektir.

Çok yönlü bir boyuta sahip olan insan kaynağı planlamasının kapsamına giren konular şu şekilde sıralanabilir: İnsan kaynakları ihtiyacının planlaması, insan kaynağının sağlanmasının planlanması, insan kaynağının yerleştirilmesinin planlanması, insan kaynağının geliştirilmesinin planlanması (eğitim planlaması, performans yönetimi, kariyer yönetimi), insan kaynağının azaltılmasının planlanması (Akçakaya, 2010: 136-148).

İnsan kaynakları planlaması uygulamada karşılaştığı bir takım güçlükler şunlardır. Mali imkânların sınırlı oluşu, sağlıklı personel kayıtları bulunmayışı, örgüt türünün planlamaya elverişli olmaması, yönetimin kuşkusu ve direnci, değişikliğe karşı direnç, toplumsal ve ekonomik değişikliklerin tutarlı biçimde kestirilmesinde karşılaştırılan güçlüklerdir (Canman, 2000; 74).

2. İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMASINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşletmeler amaçlarına ulaşabilmek için dinamik bir süreç içerisinde ilerlemektedirler. Bu süreçte hem dış çevresel hem de iç çevresel birçok unsurdan etkilenmektedirler. İşletmenin insan kaynakları planlamasını başarı ile yerine getirilebilmesini etkileyen bazı faktörler mevcuttur. Bunları iki başlık altında toplanacak olursak dış çevre (ekonomik, sosyal, teknolojik ve demografik gelişmeler, rekabet koşulları) ve iç çevre faktörleri (örgüt stratejisi, mevcut işgücünün nitelikleri, bilgi sisteminin kalitesi, yapısal düzenlemeler ve işgücü hareketleri gibi) şekilde sınıflandırılabilir. İçsel faktörler nispeten tahmin edilmesi ve hesaplanması kolay olmakla birlikte dış çevre faktörler insan kaynakları yöneticileri için tahmin edilmesi daha güç olan faktörlerdir.

2.1. Dış Çevresel Faktörlerin Analizi

İnsan kaynakları planlaması yapılırken gerek şuan ki gerekse geleceğe yönelik eğilimlerin dikkate alınması gerekir. Dış çevresel faktörlerin analizi insan kaynaklarını planlamasını önemli ölçüde etkileyen faktörlerdendir. Bu analiz kapsamında incelenmesi gereken faktörler şunlardır;

Demografik Faktörler: İnsan kaynakları planlaması yapılırken demografik faktörlerin göz ardı edilmemesi gereklidir. İnsan kaynakları planlama çalışmalarında eleman ihtiyacı belirlenirken nüfusun yapısı, genel yaş ortalaması, genel eğitim ve kültür durumu gibi faktörlerin hesaba katılması gereklidir. Demografik faktörlerden bir diğeri de cinsiyet olup, iş yaşamında çalışan kadın sayısının gittikçe artması insan kaynakları planlama çalışmalarını etkilemektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2007: 99). İnsan kaynakları planlaması yapılırken gelecekte emek piyasasında işgücü yapısında meydana gelebilecek değişikliklerin dikkate alınması gerekir.

Yasal Düzenlemeler: Değişen yasal koşullar ve yapılan düzenlemeleri, işletmelerin ister istemez planlama yapması zorunluluğu getirmektedir. Kıdem tazminatının miktarı ve ödenmesi, emekli olanların yerine yeni eleman bulunup yetiştirilmesi gibi konular, değişen yasalarla birlikte yeniden gözden geçirilmek durumundadır. İnsan kaynakları planlaması yapanlarında değişen yasal düzenlemeleri takip edip alınması gereken önlemleri almaları faydalı olacaktır (Bayraktaroğlu, 2015: 145).

Ekonomik Koşullar: Genel ülke ekonomisinde meydana gelebilecek durgunluk, gelişme veya ekonomik kriz gibi koşullarında insan kaynakları planlaması faaliyetlerine dahil edilmesi gerekir. Ekonomik koşullar çalışanların ücret düzeyini, örgütün işten çıkarma uygulamalarını çok net biçimde etkileyebilmektedir.

Teknoloji: Teknolojide yaşanan hızlı gelişme ve ilerlemeler, örgütlerin yapısal ve işlevsel niteliklerini etkilemekte, mal ve hizmet üretiminde çeşitlilik yaratmaktadır. Bu ilerleme ve gelişmeler nedeni ile birçok iş ortadan kalkmakta ve yeni birçok iş ile meslekler ortaya çıkmaktadır. Teknolojideki hızlı değişmeler sonucunda ortaya çıkan yeni iş ve görevler, örgüt için farklı nitelikteki iş gücünü gerekli kılmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi açısından konuya baktığımızda teknoloji ve onun neden olduğu değişim süreci örgütte, insan kaynakları yönetim ve uygulamalarında, örgütün yapısı ve işgücünün düzenlenmesinde önemli değişiklikleri getirecektir. Bu nedenle teknolojik değişimler insan kaynakları yönetimini etkileyen önemli bir dış çevre faktörü olacaktır (Şimşek ve Öge, 2012: 68).

Sendikalar: Sendikalar çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücret düzeylerinin yükseltilmesi, işverenlerin keyfi uygulamalarına karşı kendilerini korumak amacıyla çatısı altında toplandıkları bir dış çevre faktörüdür (Şimşek ve Öge, 2012: 68).

2.2. İç Çevresel Faktörler

İnsan kaynakları planlamasını etkileyen faktörler kısaca şu şekilde özetlenebilir.

Örgütsel Strateji: Rekabetin yoğun olarak yaşandığı global pazarlarda insan kaynakları yönetimi, stratejik yönetim sürecinin başarısı açısından önemli bir karar ve uygulama alanı haline gelmiştir. Bireysel düzeyde yürütülen insan kaynakları uygulamalarının başka bir deyişle, iş gören seçme, bulma, eğitim, performans değerlendirme, ödüllendirme, işten ayırma gibi süreçlerin spesifik örgütsel stratejiler doğrultusunda dizayn edilmesi ve işletilmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2011: 38) .

Coğrafik Farklılaşma: Özellikle çok uluslu işletmeler için geçerli olan bir faktördür. Günümüzde işletmelerin ülke içi veya ülke dışında geniş coğrafyalara yayılması insan kaynakları planlaması açısından da farklı yaklaşımları gündeme getirmiştir (Sabuncuoğlu, 2011: 39).

İşgücünün Özellikleri: İşletmede çalışan personelin işe devamsızlıkları, personel devir hızı, işgücünün eğitim durumu vb. özellikleri insan kaynakları planlama çalışmalarını yakından etkilemektedir. Planlama çalışmaları işgücünün bu niteliklerine önem verilerek yapılacaktır (Ertürk, 2011: 65).

İnsan Kaynakları Bilgi Sisteminin Güvenilirliği: İnsan kaynakları planlama çalışmaları, işletmede bir takım verilerin ışığında yapılır. Eğer bu veriler sağlam kurulmuş ve iyi işleyen bir insan kaynakları bilgi sisteminden gelen güvenilir veriler olursa, planlama çalışmalarını daha sağlıklı yapmak mümkün olabilir (Ertürk, 2011: 65). Çünkü bu verilerle organizasyonun personel talebini belirlemek üzere tahminler yapılacaktır.

3. İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMASINDA KULLANILAN YÖNTEMLER

Günümüzde insan kaynağı planlamasında kullanılan birçok tahmin yöntemi mevcuttur. Ancak bu yöntemlerden kesin bir sonuç beklemek doğru olmayacaktır. Çünkü bu yöntemlerin temelinde geçmişe ve geleceğe dair tahminler bulunmaktadır. İşletmeler, mevcut becerileri, farklılaşma derecesi, firma yapısı, yönetim felsefesi ve kullanılan bilgi sistemi gibi sebeplerle farklı tahmin yöntemlerine başvurabilmektedirler.

İşletmelerin kullanacağı teknikler kısa veya uzun vadeli olmasına göre farklılaşabilmektedir. Kısa vadeli tahminler için daha çok zihinsel kestirimlerden yararlanılması, uzun dönemli tahminler içinse matematiksel yöntemlerin kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Leap ve Crino, 1989: 165). İnsan kaynağı belirlerken uygulamada sıklıkla karşılan tahmin yöntemlerinden bazıları şunlardır:

Yönetsel Yargıya Dayanan Tahmin Yöntemi: Yönetsel yargı, yöneticiler ve İKY uzmanları gibi bilgili bireylerin tahminlerde bulunmasını ifade eder. Bu yöntem, yönetici ve uzman konumunda olan bireylerin geçmiş deneyimlerine ve sezgilerine dayanarak gelecekte ihtiyaç duyulabilecek olan işgücü arz ve talebi konusunda tahminde bulunmayı öngörür. Bu tahminler en alt kademeden en üst kademeye kadar tüm yöneticiler tarafından yapılan tahmin ve tartışmalardan elde edilebilir. Yani tüm bu yöneticilerin yaptığı tahminler toplanarak kullanılabilir. Geçmiş deneyimler ve gelecekte yaşanan değişiklikler arasında benzerlik yok ise bu yöntem yetersiz kalarak doğru tahminde bulunma olasılığı azalacaktır (Bingöl, 2016: 176).

Delphi Yöntemi: Tahmin için grubun ortak karar vermesi tekniğini kullanan sezgisel bir yöntemdir. Uzmanlar yüz yüze gelmezler. Birçok kez tekrarlanan isimsiz anketler kullanılır ve bunların tamamlanması zaman alıcı bir iştir. Bu yöntem çok hızlı sonuç alınmak istenen durumlara uygun değildir (Ayan, 2013: 109). Bu yöntemde katılımcıların isimsiz olması fikirlerin bireyin önüne geçmesini desteklediği söylenebilir.

Nominal Grup Tekniği: Bu teknik 5 ile 15 kişilik bir uzman grubundan oluşan bir komisyonun, örgütün gelecekteki insan kaynağı ihtiyacının ne olacağı sorusuna bütün uzmanların yanıt vermesidir. Daha sonra her uzman verilen yanıtlardan önemli ve gerçekçi bulduğu üç tanesini tercih eder. Böylece hangi alanlarda yoğunlaşma söz konusu olursa, örgütün insan kaynakları ihtiyacı da bu doğrultuda belirlenir. Basit ve hızlı olması ve kısa dönemde isabetli sonuçlar vermesi yöntemin üstün yanlarını oluştururken, örgütün mevcut durumunun devam edeceği tahminine dayalı olması ise en zayıf yönünü oluşturmaktadır (Tortop, 2010: 102).

Tabandan Tavana (Bottom-Up) Tahmin Yöntemi: Her bir birimdeki yöneticinin istihdamın gerekleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olduğundan hareketle bu yöntemde en alt kademeden başlayarak örgütte birbirini takip eden kademelerin işgücü ihtiyacı tahmin edilir. Böylece ihtiyaç duyulan işgücünün tam tahmini yapılmış olur (Bingöl, 2016: 176-177).

Trend Analizine dayanan tahmin yöntemi: Trend analizi işletmenin son birkaç yıldaki istihdam düzeylerindeki değişimleri incelemek anlamına gelir. Örneğin bir işletmenin son beş yıllık verilerini inceleyerek toplam çalışan veya her alt birimdeki çalışan miktarı tespit edilebilir (Dessler, 2011: 179). Bu yöntem, örgütün geçmişteki ve şimdiki insan kaynakları potansiyelini temel veri alınarak, geleceğe devam edebilecek olan eğilimleri tahmin etme esasına dayanır (Werther, 1989: 97). Anlatılması ve anlaşımı kolay olan bu yöntemin, geçmiş verilere dayanması sebebiyle hatalı tahminlere yol açma gibi sakıncaları mevcuttur.

Söz konusu analiz yöntemi özellikle istikrarlı dönemlerde, işletmelerin orta ve uzun dönemli işgücü talebini genel olarak tahmin etmek için kullanılabilir (Uyargil, 2010: 99).

Diğer Tahmin Yöntemleri: Örgütün insan kaynağını belirlerken kullanılabilecek çok sayıda ve farklı tahmin yöntemleri mevcuttur. Bu yöntemlerden en çok kullanılanlar arasında; Bütçe ve program analizleri yöntemi, yeni risk analizleri yöntemi, iş standartları yöntemi, zaman serisi yöntemi, regresyon yöntemi, bilgisayar modelleri, simülasyon, şebeke akımı yöntemi, minnesota modeli gibi yöntemler sayılabilir. Örgütlerin insan kaynağı ihtiyacının saptanmasında örgütün özelliği, örgütün büyüklüğü, yapılan işin niteliği, tahmin edilen dönem, örgüt iç ve dış çevresi, örgütün gelecekle ilgili temel politikaları ve yöntemlerden hangisinin örgüt için daha uygun olacağı gibi hususlar seçilecek olan yöntemde etkili olmaktadır (Aykaç, 1999: 113).

Bu çalışmada insan kaynakları planlamasının uygulamaya yansımasını görebilmek amacıyla Isparta ilinde bulunan 9 işletmenin insan kaynakları bölüm sorumlusuyla görüşülmüş ve işleyiş tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada kullanılan görüşme soruları aşağıdaki şekildedir.

- İşletmeniz hakkında kısaca bilgi verir misiniz?
- İnsan kaynaklarının işletmeniz açısından yeri, önemi ve amacı nedir?
- İşletmenizde insan kaynağı planlaması çalışmaları yapılıyor mu?
- İnsan kaynakları planlamasını hangi sıklıkta gerçekleştirmektesiniz?
- İşletmenizde iş analizleri, iş tanımları yapılmakta mıdır? İnsan kaynakları planlamasında bunlardan yararlanıyor musunuz?
- İşletmeye çalışan sağlama (bulma, seçme ve yerleştirme) süreci ne şekilde gerçekleşmektedir?
- İnsan kaynakları planlamasında ne gibi faktörlerden etkilenilmektedir?
- Kurum çalışanını belirlerken insan kaynakları planlamada hangi tahmin yöntemini kullanıyorsunuz?
- İnsan kaynağı planlamasının işletmenize katkıları nelerdir?

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma deseni, veri toplama türü ve analizi, evren ve örneklem hakkında bilgi verilecektir.

4.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmada, hedef kişilerin sahip oldukları deneyim, düşünce ve görüşlerinden en etkin şekilde faydalanarak, Isparta ili bazında insan kaynakları planlaması hakkındaki genel kanıyı öğrenebilmek amacıyla nitel araştırma yöntemine başvurulmuştur.

Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamak mümkündür." (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 41). Araştırmada görüşmelerden elde edilen veriler nitel analiz yöntemleri içinde yer alan içerik analizi ile değerlendirilmiştir.

4.2 Evren ve Örneklem

Örneklem, araştırma evreninin bir kesitini ifade etmektedir. Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örneklemesi yöntemi tercih edilmiştir. Kolay ulaşılabilir durum örneklemesi araştırmacıya hız ve pratiklik kazandırır ve bu yöntemde araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan durumu seçer (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 123). Araştırmada elde edilecek olan verilerin teknik bilgi gerektirmesi sebebiyle araştırma kapsamında değerlendirilecek katılımcıların konu hakkında bilgi sahibi olmasına önem verilmiştir. Özellikle insan kaynakları bölümünde çalışanların görüşlerinin alınması insan kaynakları planlamasına yönelik uygulamadaki işleyişi, kurumun etkinlik ve verimliliğine katkısını öğrenmek açısından önem taşımaktadır. Bu kapsamda 9 işletmenin insan kaynakları (personel yönetimi) çalışanı ile görüşme gerçekleşmiştir. Çalışmanın evrenini Isparta ilinde yer alan insan kaynakları bölümü bulunan işletmeler oluşturmaktadır.

4.3. Verilerin Toplanması

Nitel araştırmada veri toplama aracı olarak derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme, görüşülen kişiye, bir konu hakkında ayrıntılı, nitelikle ilgili sorular sorarak, konu ile ilgili ayrıntılı bilgi almaktır (Aziz, 2010: 85). Derinlemesine görüşme yönteminin amacı, görüşmecinin duygularını, bakış açısını ve perspektifini derinlemesine keşfetmektir (Baş ve Akturan, 2008: 111). Bu araştırma tekniği ile açık uçlu sorular kılavuzluğunda hedef kişilerin özgürce vereceği yanıtlarla bilgi birikimleri, tecrübeleri, duygu, düşünce ve görüşlerini daha doğru olarak tespit etmek amaçlanmıştır. Görüşme yöntemi çeşitlerinden ise araştırmacıya esneklik sağladığı için yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Bu teknikte sorulması planlanan sorulara ek olarak görüşme akışına bağlı şekilde gelişen bir dizi sorular da ilave edilir.

Araştırmaya ilişkin veriler Mayıs 2018 ayı içerisinde toplanmıştır. Çalışmada yöneticilerle bireysel olarak gerçekleştirilen görüşmeler, yöneticilerin isteğine bağlı olarak ses kaydı alma veya görüşme sırasında yazılı hale getirme şeklinde kaydedilmiştir. Görüşmeler, araştırma kapsamında değerlendirmeye alınabilecek 9 işletmenin insan kaynakları personeli ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler süresince araştırmacı görüşmeyi etkileyebilecek her türlü yönlendirmeden uzak kalmaya çalışmış ve görüşmeler yaklaşık otuzar dakika sürmüştür. Görüşmeler daha sonra içerik analizi ile çözümlenerek işletmelerdeki insan kaynakları planlamasının işleyişi ortaya konulmuştur.

4.4. Verilerin Çözümlenmesi

Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel bir yaklaşımla fark edilmeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242).

5. BULGULAR

Araştırma kapsamında, katılımcılar ile yapılan görüşmelerde katılımcıların insan kaynakları planlaması hakkındaki görüşlerini öğrenebilmeye yönelik dokuz temel soru yöneltilmiştir. Bu sorular insan kaynakları planlamasının uygulamada nasıl gerçekleştiği ve işletmeye katkısını öğrenmeye yöneliktir.

Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen işletmeler şunlardır: Metro Mühendislik, İpliksan Isparta İplik San. A.Ş., Özel Davraz Yaşam Hastanesi, Özel Isparta Hastanesi, Gülbudak Ltd. Şti., Kartaş Hazır Beton, Gülbirlik Kooperatif, Hassel Endüstri Ürünleri, Hilton Garden In Otel.

Sorulan 9 sorudan 2. ve 9. sorular hariç diğerlerinden elde edilen veriler aşağıdaki tablo 1 de gösterilmişitir.

Tablo 1 e göre 9 işletmeninde insan kaynakları planlaması, iş analizi ve iş tanımlarının mevcut olduğu, görüşülen 9 işletmeden 5 tanesinin bulunduğu faaliyet alanları sebebiyle ihtiyaç halinde (proje bazlı çalışma, mevsimlik çalışma, ani sipariş artışı vb.) insan kaynakları planlamasına başvurarak istihdam oranını arttırabildiğine ulaşılmıştır. Bu gibi sebeplerle işletmeler kısa vadeli planlamalara başvurmaktadırlar.

Görüşme gerçekleştirilen işletmelerden 4 tanesi insan kaynakları planlamada yönetsel yargıya dayanan tahmin yönteminden faydalanırken, 2 tanesi tabandan tavana tahmin yöntemini kullanmaktadır. 2 işletme ise insan kaynağı plan-

lamada hem tabandan tavana tahmin yönteminden hem de yönetsel yargıya dayanan tahmin yönteminden yararlanabildiklerini belirtmişlerdir. Görüşme gerçekleştirilen Hilton Otel'de merkezden gelen talimatlara göre hareket edilmesi sebebiyle tahmin yöntemi konusunda net verilere ulaşılamamıştır.

Görüşme sonucunda insan kaynaklarının önem ve kapsamına yönelik sorulara, insan kaynakları yöneticilerinin verdikleri cevaplar şu şekildedir:

Görüşülen

Metro Mühendislik: Isparta ilinde kurumsal firmalar çok olmamakla beraber firmaların personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş aşamasında yer aldığı söylenebilir. İşletmemizde insan kaynakları denetmen pozisyonuna geçmeye başlamıştır. İnsan kaynakları ile çalışanların eğitimi, gelişimi, kalifiyeli elemanları kaybetmeyerek daimi olmaları sağlanmaktadır.

İpliksan: İşletme de BSCI kuralları vardır. Bu kurallar doğrultusunda (çalışanların giriş çıkış) çalışmalar sürdürülmektedir. Parmak okuma sistemi ile giriş çıkışların kontrolü, fazla mesailer, SGK ödemeleri, maaş ödemeleri gibi benzer konularda, işe alımlar, iş başvurusu ve tüm personel özlük işlemleri gerçekleştirilir insan kaynakları ile gerçekleştirilir. İnsan Kaynakları olmasaydı birçok faaliyet eksik yürütülürdü. Bundan dolayı insan kaynakları planlamasından birçok açıdan yararlanılıyor, yönetim kontrolü, takibi açısından büyük önemi bulunmaktadır.

Davraz Yaşam Hastanesi: İnsan kaynakları orta ölçekli işletmelerde genelde ikinci planda olmaktadır ve bu genellikle yönetimden kaynaklanmaktadır. İşletmede insan kaynakları, personelin işe alımlarının kontrolü veya alınmasıyla başlayıp, personelin çıkartılma sürecine kadar olan kararların alınma sürecinden sonra devreye girmektedir. Çıkartılma sürecine kadar olan kısımda bordrosundan özlük dosyalarına, puantajlarına kadar bütün işlemler insan kaynaklarında gerçekleştiriliyor.

Isparta Hastanesi: İnsan kaynakları Isparta Hastanesi için 2010 yılında kurulan bir birimdir. Daha verimli personel yetiştirmek, personelleri sürekli bir eğitime tabi tutmak insan kaynaklarının hedefleri arasında yer almaktadır. İnsan kaynakları olarak personel memnuniyetine önem verilmekte, personeli mutlu etmek amaçlanmaktadır.

Gülbudak: İşletmede her ne kadar teknolojiden yararlanılsa da insan emeğinin fazlasıyla kullanıldığı bir firma olduğu için insan kaynaklarının büyük bir önemi vardır. İnsan kaynakları hem nitelikli hem niteliksiz çalışan için de önemli çünkü işletme her ikisini de takip etmek durumundadır. İşletmenin

bu fonksiyonuyla en niteliksiz personel bile en verimli hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Kartaş Hazır Beton: Doğru bir şekilde personel giriş çıkışını sağlamaktır.

Hassel Endüstri Ürünleri: İnsan kaynakları işletmenin personel ihtiyacını karşılamak için çalışmaktadır. Personel ihtiyacının en kısa zamanda ve ihtiyaç duyulan birime yönlendirilmesini sağlamakta ve ayrıca personel temininde yeterli bilgiye sahip kişilerin seçilip gerektiğinde eğitim alması sağlanmaktadır.

Gülbirlik: Personelle ilgili birçok iş insan kaynakları departmanında yürütülüyor. İşe giriş çıkışlar, özlük dosyalarının hazırlanması, gelen giden evraklar, geçici-kalıcı işçiler, yönetim kurulu kararları, organize işler, personel ihtiyaçları, izinleri, yıllık izinleri, raporlar, SSK bildirimleri, hizmet dokümanları, İŞKUR'la alakalı işler, vb. Tüm bu işler insan kaynaklarından yürütülerek işleyiş açısından kolaylık ve hızlı olmayı sağlamaktadır.

Hilton: İşletmemiz insan kaynaklarına çok büyük değer verilmekte çünkü işletmenin ana kaynağının insan olduğunun bilincinde olan bir yapı mevcuttur. İşletmenin daha verimli olabilmesi amacıyla insan kaynakları olarak bir danışmanlık hizmeti alınmaktadır. İşletmenin tüm bordrolama süreçleri danışmanlık hizmeti alınan firma tarafından yapılmaktadır ve insan kaynakları burada gerekli puantaj bilgilerini, işe giriş çıkışları firmaya yüklemekte daha sonra firma onlar adına bordroları yapmaktadır. Her ay sonunda bu işlem gerçekleştirilmektedir, bu yüzden insan kaynaklarında tek kişi çalıştırılmakta. İşleyişin bu şekilde olmasından dolayı insan kaynaklarında çok iş yükü olmamakta ve personelle daha fazla ilgilenmek amaçlanmaktadır. Personelin motivasyonuna önem verilmektedir.

Görüşmeye katılan işletmelerden elde edilen verilere göre işletmeler amaçlarına ulaşabilmek için insan kaynaklarına önem vermekte, iş için doğru personeli seçmeye, eğitimine ve elde tutmaya öze göstermektedirler. İşletmeler insan kaynakların ile çalışan memnuniyetine değer verip işyerinde motivasyon düzeyine önem göstermektedirler.

İnsan kaynakları yöneticileri ile gerçekleştirilen görüşme sonucu insan kaynakları planlamasının işletmeye katkılarına yönelik aşağıdaki verilere ulaşılmıştır.

*Metro Mühendislik***:** İnsan kaynağı planlaması kurumsal şirketlerin olmazsa olmazı durumundadır. Çünkü işe alım süreci, iş gören talebi, mülakat devresi, görüşmeler, işe alımda uygunluk gibi konuların hepsini kapsamaktadır. İnsan kaynağı planlamasını yapılmaması durumunda işe alım ve sonrası süreçlerinde

birçok problem ortaya çıkmaktadır. İnsan kaynakları işe alım ile başlayarak çıkış işlemine kadar devam eden bir süreci kapsamaktadır ve bu süreçte planlama olmazsa her aşamada problemler ortaya çıkabilmektedir. İnsan kaynakları iç yönetmeliklere, insan kaynakları yönetmeliğine, çalışanların ne yapması gerektiği ile ilgili bilgilere göre devam ettiği takdirde, performans değerleme, ödüllendirme, çalışanların motivasyonu, şirket içi etkinlikler, sosyal etkinlikler, şirkete önemli bir değer katacaktır. Başka bir müdahale olmadan bu çark kendi seyrinde dönecektir.

İpliksan: İşletme maliyetlerinin hesaplanması işleminde, ödemelerin yapıldıktan sonraki maliyetlere etkisini ortaya çıkarma işleminde ve insan gücünün ürüne katkısını belirlemede insan kaynakları planlamasından yararlanılmaktadır.(Bir ürünün maliyetini hesaplarken insan gücünün de maliyeti hesaba katılmaktadır.)

Davraz Yaşam Hastanesi: İşletmemiz orta ölçekli bir kuruluştur ve insan kaynakları planlaması da genelde orta düzeyde gerçekleştirilmektedir. İnsan kaynakları planlaması ile işe alım sürecinde yönetimden kaynaklı eksiklikleri görüp müdahale edilebilmektedir.

Isparta Hastanesi: Personel değerli olduğunu hissetmeye başlamıştır. Kaliteli personel ile çalışabilmeyi sağlamaktadır.

Gülbudak: İnsan kaynakları planlaması ile içerisinde hem iş organizasyonun yapılabilmesi, hem maliyetlerin aşağıya çekilmesi, güven, disiplin, art niyetli yaklaşımların azalması gibi pek çok artı değer olmuştur.

Kartaş: Yeni çıkan teşviklerin takibi sağlanmış, işgücü daha etkin hale gelmiş ve kaliteli personelin elde tutulmasını desteklemiştir.

Hassel Endüstri Ürünleri: İnsan kaynakları planlaması ile zaman kayıpları yaşanmamaktadır ve eğitimli personeller ile çalışılmaktadır. Bu da iş kazaları riskini en az düzeye indirmektedir.

Gülbirlik: İşletmede işleyişin hızlı ve kolay olması açısından katkıları bulunmaktadır.

Hilton Otel: İnsan kaynakları planlaması yapılarak örgüt kültürü aşılanmaktadır. Yapılan işlemler daha usulüne uygun olmakta, personel daha çok iş disiplinine sahip olmaktadır.

Elde edilen verilerden yola çıkarsak, insan kaynakları planlaması ile örgütte etkin bir işgücü oluşturulması ve devamlılığının sürdürülmesi desteklenmekte, işgücü maliyetlerinin kontrol edilmesini sağlamakta, çalışan verimliliğini art-

tırmakta ve dolayısıyla işletme verimliliğinde artışa sebep olmaktadır. Ayrıca insan kaynakları ile personel faaliyetlerinin örgüt amaçlarına uygun hareket etmesine yol göstericidir. Görüşülen firmalar insan kaynakları planlaması ile işgücü bulma, seçme, yerleştirme açısından işletmelere katkı sağladığı saplamaktadır. Ayrıca iş gücü beceri envanteri, kişilik envanteri gibi veri tabanları ile örgütsel planlamaların sağlam zemine oturmasını sağlar.

Tablo 1: İKY Planlaması Açısında Özel Sektör Kuruluşları

İşletmeler	Toplam / İK' ndaki Çalışan Sayısı	İKP Yapma Sıklığı	İKP, İş Analizi, İş Tanımı	İşletmeye Çalışan Sağlamada Kullanılan Yöntem	İnsan Kaynakları Planlamasını Etkileyen Faktörler	İKP'da Kullanılan Tahmin Yöntemi
Metro Mühendislik	700/2*	Kısa vadeli	Var	İşletmeye doğrudan yapılan başvurular, referanslar, internet siteleri, İŞKUR	Yasal düzenlemeler, ekonomik koşullar, coğrafi ve rekabet koşulları, örgüt kültürü,	Yönetsel yargıya dayanan tahmin yöntemi
İpliksan	498/2	Kısa vadeli	Var	Referans, İŞKUR, internet siteleri, ilan	Yasal düzenlemeler, teknoloji, sendika,	Tabandan tavana tahmin yöntemi
Davraz Hastanesi	275/1	Kısa vadeli	Var	İşletmeye doğrudan başvuru, kurum web sitesinden alınan mail aracılığıyla, danışmanlık hizmetleri alınan kurumlar	Yasal düzenlemeler, ekonomik koşullar, teknoloji	Yönetsel yargıya dayanan tahmin yöntemi
Isparta Hastanesi	230/1	Kısa vadeli	Var	İşletmeye doğrudan başvuru, referans, kurum web sitesinden gönderilen mail aracılığıyla	Yasal düzenlemeler, ekonomik koşullar, teknoloji, rekabet koşulları	Tabandan tavana tahmin yöntemi/ Yönetsel yargıya dayanan tahmin yöntemi
Gülbudak	182/1**	Kısa vadeli	Var	İŞKUR, internet siteleri, yerel gazeteler, ilan, broşür	Yasal düzenlemeler, coğrafi ve rekabet koşulları, işgücü envanteri	Tabandan tavana tahmin yöntemi/ Yönetsel yargıya dayanan tahmin yöntemi
Kartaş Hazır Beton	151/1	Uzun vadeli	Var	İşletmeye doğrudan başvuru, İŞKUR	Yasal düzenlemeler, işgücü beceri envanteri, coğrafi faktörler, işgücü yapısı	Yönetsel yargıya dayanan tahmin yöntemi

Hassel Endüstri Ürünleri	84/2	Kısa vadeli	Var	İşletmeye doğrudan başvuru, İŞKUR	Yasal düzenlemeler, teknoloji, işgücü yapısı	Tabandan tavana tahmin yöntemi
Gülbirlik	84/1	Kısa vadeli	Var	Referans, İŞKUR, internet siteleri	Yasal düzenlemeler, rekabet koşulları	Yönetsel yargıya dayanan tahmin yöntemi
Hilton Otel/Isparta	45/1	Kısa vadeli	Var	İşletmeye doğrudan başvuru işletme bünyesindeki çalışanlardan yararlanma, internet siteleri, İŞKUR	Yasal düzenlemeler, ekonomik koşullar, coğrafi ve rekabet koşulları, kişilik envanteri	Merkez yönetimden yapıldığı için tahmin yöntemine ulaşılamadı.

* İşletmenin bünyesinde bulunan sekiz şantiyede de insan kaynakları için görevlendirilen birim sorumluları mevcuttur.

**İşletmenin bünyesinde bulunan üç şubesinde de insan kaynakları için görevlendirilen birim sorumluları mevcuttur.

SONUÇ

İnsan kaynakları yönetiminin önemli bir işlevi olan insan kaynakları planlaması işletmelerin amaçlarına ulaşmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. II. Dünya Savaşı sonrası İngiltere'de görülmeye başlamış olan insan kaynakları planlaması zaman içerisinde Almanya, ABD gibi ülkelere yayılmış ve kapsamını genişletmiştir.

İnsan kaynağı planlamasında örgütler dinamik bir süreç içerisinde yer almaları sebebiyle hem dış hem de iç olmak üzere birçok faktörden etkilenmektedir. Özellikle yasal düzenlemelerin getirdiği uyma zorunluluğu işletmelerin insan kaynakları planlamalarında dikkat edilecek hususlar arasındadır. Aynı şekilde ekonomik koşullar, coğrafi farklılaşma, teknoloji, sendikalar, işgücü envanteri, demografik yapı gibi pek çok faktörün insan kaynakları planlamasında dikkate alınmalıdır.

Bu çalışmada insan kaynakları planlamasının işletmeler açısından önemi ve işletmeye katkısını öğrenebilmek amacıyla nitel araştırma tekniği kullanılarak Isparta ilinde faaliyette bulunan 9 işletme ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme sonucunda elde edilen veriler içerik analizi şeklinde sunulmuştur.

Yapılan araştırma sonucunda 9 işletmeninde insan kaynakları planlaması, iş analizi ve iş tanımlarının mevcut olduğu, görüşülen 9 işletmeden 5 tanesinin bulunduğu faaliyet alanları sebebiyle ihtiyaç halinde (proje bazlı çalışma, mevsimlik çalışma, ani sipariş artışı vb.) insan kaynakları planlamasına başvura-

rak istihdam oranını arttırabildiğine ulaşılmıştır. Bu gibi sebeplerle işletmeler kısa vadeli planlamalara başvurmaktadırlar.

Görüşme gerçekleştirilen işletmelerden 4 tanesi insan kaynakları planlamada yönetsel yargıya dayanan tahmin yönteminden faydalanırken, 2 tanesi tabandan tavana tahmin yöntemini kullanmaktadır. 2 işletme ise insan kaynağı planlamada hem tabandan tavana tahmin yönteminden hem de yönetsel yargıya dayanan tahmin yönteminden yararlanabildiklerini belirtmişlerdir. Görüşme gerçekleştirilen Hilton Otel'de merkezden gelen talimatlara göre hareket edilmesi sebebiyle tahmin yöntemi konusunda net verilere ulaşılamamıştır.

İnsan kaynakları planlamasının işlemeye önemi ve katkısı konusunda ise işletmelerin insan kaynağı planlaması ile çalışan ihtiyacının saptanmasının kolaylaştığı ve daha planlı hareket edildiği, işgücü bulma, seçme, yerleştirme açısından işletmelere katkı sağladığı, örgütte etkin bir işgücü oluşturulması ve devamlılığının sürdürülmesi desteklediği saplamaktadır. İşletmelerin iş gücü beceri envanteri, kişilik envanteri gibi veri tabanları ile örgütsel planlamaların sağlam zemine oturmasını sağlar. İnsan kaynakları planlaması, çalışan verimliliğini arttırmakta ve dolayısıyla işletme verimliliğinde artışa katkı sağlamaktadır.

Gelinen noktada her ne kadar insan kaynağı planlamasının varlığından bahsedilse de Isparta'daki işletmelerin halen tam anlamıyla kurumsallaşmayı sağlayamaması sebebiyle tam anlamıyla insan kaynakları planlamasına geçildiği söylenememektedir.

KAYNAKÇA

Aykaç, Burhan.(1999) *İnsan Kaynakları Yönetimi Ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akçakaya, Murat. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi İnsan Kaynakları Planlaması *Norm Kadro Uygulaması.* Ankara: Adalet Yayınevi.

Aldemir, Ceyhan. –Ataol, Alpay. –Budak Gönül. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları.

Ayan, Filiz. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. İzmir: İlya İzmir Yayınevi.

Aziz, Aysel. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bakan, İsmail. vd. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Baş T., Akturan, U., (2008). *Nitel araştırma yöntemleri : NVivo 7.0 ile nitel veri analizi,* Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Bayraktaroğlu, Serkan. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Sakarya Yayıncılık.

Bingöl, Dursun. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Canman, Doğan. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Yargı Yayınları.

Dessler, Gary. (2000). *Human Resource Management.* New Jersey: Prentice Hall.

Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management.* New Jersey: Prentice Hall.

Ertürk, Mümin. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Fındıkçı, İlhami. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayımları.

Gürbüz, Demet. – Özdemir Yaylacı, Gaye. (2007). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: MediaCat Kitapları.

Kaynak, Tuğray (1996). İnsan Kaynakları Planlaması. İstanbul: Alfa Yayımları.

Leap Terry L., Michael D. CRINO. (1989) *Personel/Human Resource Management*, USA : Macmillan Pub.

Özer, M. Akif. vd. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitapevi.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulama Örnekleriyle. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Şimşek, M. Şerif. –Öge, H. Serdar. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi. Konya: Eğitim Kitabevi.

Tortop, Nuri. vd. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Uyargil, Cavide. vd. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Yıldırım, Ali. - Şimşek, Hasan. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmazer, Aydın. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Werther, William B.- Davis, Keitht. (1989). *Human Resources and Personnel Management.* New York:McGraw-Hill.

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE KAYIT DIŞI HİZMETİN TESPİTİ

Murat GÖÇMEN
Sosyal Güvenlik Kurumu

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Dr. Öğr. Üyesi Murşit IŞIK
Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Riskler karşında güvende olmak için sosyal güvenlik vazgeçilemez bir ihtiyaç olduğundan ve insanların her dönem bunu hissetmelerinden dolayı, insanlar her dönem sosyal güvenliklerini sağlamaya çalışmışlardır. Genel olarak, insanların geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir insan hakkı olarak değerlendirilen sosyal güvenlik hakkı, Türkiye'de başta anayasalar ve yasalarla hep güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Türkiye'de, çalışanların sigortalı olması zorunlu olup, çalışanların hakları ve işverenin yükümlülükleri, çalışanın işe alınmasıyla birlikte kendiliğinden başlamaktadır. Ne var ki anayasal güvence ve yasal düzenlemelere rağmen Türkiye'deki tüm çalışanların sosyal güvenliğinin sağlandığı da söylenemez. Türkiye'deki kayıt dışı istihdam oranlarının yüksekliği de bilinen bir gerçektir. Hizmet akdi kapsamında işveren emrinde çalışanların, sigorta haklarından faydalanabilmeleri için, işverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeleri ve buna dair gerekli prim belgelerini düzenleyerek SGK'ya vermeleri gerekmektedir. İşverenler tarafından bu bildirimlerin hiç yapılmaması veya eksik yapılması, çalışanların sigorta haklarından hiç faydalanamamalarına ya da eksik faydalanmalarına yol açmaktadır.

Bu yazımızda, hizmet akdi kapsamında çalışıp da sosyal güvenlik sistemine dahil olması gerektiği halde, sosyal güvenlik ve sosyal sigortalardan yoksun bırakılarak çalıştırılanların, hizmetlerinin, idari boyuttan nasıl tespit edilebileceği açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigorta, Sosyal Güvenlik Kurumu, Hizmet Tespiti.

DETERMINATION OF INFORMAL SERVICE IN SOCIAL SECURITY SYSTEM IN TURKEY

ABSTRACT

Risks in front of an indispensable social security needs to be safe and feel that every term of the people, the people have sought to ensure the social security of each period. In General, people do not look to the future with confidence as a human right that social security as, in our country, particularly in the constitutions and laws have always tried to be secured. In our country, it is essential that the insured employees, employee rights and employer obligations, along with the employee's employment. However, despite constitutional guarantees and legal regulations of the social security of all employees is provided in our country are not saying much. It is also informal employment in our country is a well known fact that high. At the disposal of the employer within the scope of the service contract employees, insurance for employers benefiting from the right by social security Institution premiums required that it be notified of and edit their documents will be required to provide to SSI. None of this notification by employers or employees missing, insurance representatives, members of the right, but gives rise to take advantage of or incomplete. In this paper, we work within the scope of the service contract also should be included in the social security system, social security and social insurance is run, by excluding services, lack of administrative dimension can be detected from disclosure.

Keywords: Social Security, Social Insurance, Social Security Administration, Service Detection.

GİRİŞ

İnsanoğlu, bir taraftan hayat standardını daha üst seviyeye çıkarmak ve daha yüksek bir refah seviyesinde yaşamak için hayatı boyunca çalışıp çabalarken, diğer taraftan bu refah seviyesini korumak ve hastalık, kaza, yaşlılık, malullük,

ölüm, yoksulluk gibi risklere karşı da kendini güvenceye almaya, korunmaya çalışmaktadır. Sosyal güvenlik bu korunma ihtiyacının bir aracı olmuş, sosyal, ekonomik ve siyasal faktörlerle birlikte gelişerek çağımızın da vazgeçilemez bir unsuru halini almıştır. Artık sosyal güvenlik günümüzde toplum bireylerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir insan hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de de vatandaşların sosyal güvenlik hakkı başta anayasa ile güvence altına alınmış ve yasalarla gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Devlet, anayasa ve yasalar gereği çeşitli sosyal güvenlik kurumlarını oluşturarak vatandaşların sosyal güvenliğini sağlamaya çalışmış ve çalışmaktadır. Ancak, tüm yasal düzenlemeler ve çalışmalara rağmen, sosyal güvenliğin vatandaşların tamamını içine aldığını ifade etmek pek mümkün görülmemektedir. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamında sigortalı olması gerektiği halde kuruma bildirilmeden hizmet akdi ile çalıştırılanların olduğu, yani kayıt dışı istihdamın olduğu bilinen bir gerçektir.

Sigortalı, işveren ve SGK arasında yasalarla kurulan sosyal sigorta ilişkisi, kamu hukuku ilişkisi niteliğinde olup, buna bağlı olarak taraflara bir takım yasal sorumluluklar ve müeyyideler yüklemektedir. Bu yükümlülüklerin başında işverenin hizmet akdi ile çalıştırdığı kişiyi SGK'ya bildirmesi ve gerekli sigorta işlemlerini yapması gelmektedir. Çalışanın sigortalılık hakları yasalarda öngörülen koşulların gerçekleşmesiyle kendiliğinden oluşmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar, işe başlamaları ile birlikte, başka herhangi bir işleme gerek kalmadan sigortalı sayılır. Çalışanların da sigorta hak ve yükümlülükten vazgeçme veya bunu devretme vb. alternatifleri bulunmayıp çalışmaya başladıklarını SGK'ya bildirme sorumlulukları vardır. Sosyal Güvenlik Kurumunun ise bu çalışanların sigortalı olup olmadığını kontrol edip sigortalılıklarını sağlamak noktasında gerekli tedbirleri almakla yükümlülüğü bulunmaktadır.

Çalışanın, Sosyal Güvenlik Kurumunca sağlanan sigorta haklarından faydalanabilmesi için çalışmaların, işveren tarafından ilgili prim belgeleri ile SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir. İşveren tarafından ilgili prim belgelerinin SGK'ya hiç verilmemesi veya eksik verilmesi çalışanın sosyal sigorta haklarından faydalanamaması veya eksik faydalanması sonucunu doğurur. Bu durum da kayıt dışı istihdam olgusunu ortaya çıkarır. İşverenin çalışanı SGK'ya bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi, çalışanın sigortalı niteliğini kazanmasına engel değildir, ancak bu çalışmalar tespit edilinceye kadar çalışanın sosyal sigorta haklarından yararlanması engellenmektedir.

SGK'ya bildirilmeden ya da eksik bildirimler yapılarak çalıştırılan kişilerin sosyal güvenlik kapsamına alınabilmesi ve sosyal sigorta haklarından fayda-

lanabilmeleri için hizmetlerinin tespiti gerekmektedir. Hizmetlerin tespiti idari ve yargı olmak üzere iki yolla yapılabilmektedir. İdari yönden tespit işlemlerini Sosyal Güvenlik Kurumu fiilen ya da kayden tespit yöntemleriyle yapabilmektedir. Şayet SGK hizmet tespitini tam olarak yapamamışsa çalışan mahkemeye dava açarak da hizmetlerini tespit ettirebilmektedir.

Türkiye'de hizmet akdi ile çalışanların SGK'ya tam olarak bildirilmemeleri ve sigortalarının tam olarak yapılmaması, son dönemlerde azalmakla beraber, devam eden bir unsurdur. Bu durum işverenler açısından haksız rekabete yol açmakla birlikte, sigortalı açısından hak kaybına ve SGK açısından da prim kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle, bu çalışma ile sosyal güvenlikten yoksun olarak çalıştırılan kişilerin, bu hizmetlerinin SGK tarafından nasıl tespit edilebildiği açıklanmaya çalışılacaktır.

1. SOSYAL GÜVENLİK

İlk olarak, "Sosyal güvenlik kelimesinin terimsel anlamına baktığımızda, terimi meydana getiren iki kelimeden birincisi olan "sosyal" kelimesi, çağımızın gerçekten en çok kullanılan kelimelerinden birisidir. Latince esaslı olan kelime, dilimize batı dillerinden geçmiş ve içtimai kelimesinin yerini almıştır. İçtimai kelimesi bir topluluğa ait, bir cemiyete ait manasına gelmektedir. Düşünce olarak birlik, eşitlik, dayanışma yardım esaslarına dayanan bir zihniyeti akla getirir. "Güvenlik" kelimesi ise emniyet karşılığı olarak kullanılmaktadır. Kelime önce tehlikeyi hatırlatır. Tehlikenin olmadığı yerde güvenliğe ihtiyaç yoktur. O halde bu kelimelerin terimsel anlamı tehlikelere karşı önlem alınmasını ifade etmektedir."(Yazgan, 1992: 17).

Sosyal güvenlik kavramı ile ilgili olarak bir çok tanım ve açıklama yapılmakta olup, bir tanımda "sosyal güvenlik", toplumun bugünü ile geleceğini garantiye almayı amaçlayan kurumlar bütünüyken, başka bir tanımda ise insanların ihtiyaç duydukları şeyleri sağlamaya yetecek kadar gelir dağılımını, hem bugün hem de gelecek için karşılayarak, gelecek endişesi ve korkusunu yaşamaması şeklinde belirtilmiştir (İzgi, 2008: 86).

Sosyal güvenlik kavramının dar anlamda bir tarifi yapılacak olursa, "sosyal güvenlik", kişilerin karşılaşacağı risklerin sonuçlarına karşı korunması ve onlara bu konuda bir güvenlik sağlanması düşüncesiyle, bütün riskleri değil, iş kazaları, hastalık işsizlik, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi en sık rastlanan ve en çok zarar veren sosyal riskleri kapsamına alarak sosyal koruma sağlamaya çalışmaktır. Bu bakımdan dar anlamda sosyal güvenlik sosyal risklerle karşılaşan insanların ekonomik güvencelerini sağlamaya dönük çalışmaların tamamını ifade etmektedir (Gerek ve Oral, 2004: 5).

Bugün geldiği nokta dikkate alındığında, geniş anlamda sosyal güvenlik; temel insanî haklardan ve devlet görevlerinden biri olarak; «çalışma gücü kayıplarının yeniden kazandırılması ve gelir kayıplarının telafi edilmesi yoluyla, bütün fertlere ve ailelere yaşadıkları toplum içinde onları başkalarına muhtaç etmeyecek, insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat standardını sağlamayı hedef edinen tedbirler bütünü ve müesseseler ağı», olarak tarif edilmektedir. Kısaca, toplumu oluşturan bütün fertlerin geleceklerinin garanti altına alınarak «yarın" endişesinden uzak tutulması ve güvenliğinin sağlam olduğunu bilmenin tatmin duygusunun yaşatılmasıdır (www.filozof.net 20.10.2018).

1.2. Sosyal Güvenliğin Amaç ve Önemi

Bireyler yaşamlarının bazı dönemlerinde sosyal ve ekonomik sebeplerle veya sakatlanma, yaşlanma gibi fiziksel sebeplerle geçici ya da sürekli olarak gelirlerini kaybedebilirler ya da hastalanabilirler. İnsanların karşı karşıya kaldıkları bu olumsuz hallerle bireysel olarak baş etmeleri zor olabilir, hatta imkansız hale gelebilir. Sosyal güvenliğin asıl ve temel amacı, böyle zor durum ve dönemlerde, insanları, yoksunluk ve yoksulluk risklerine karşı korumaktır (https://sskprim.wordpress.com 05.09.2018). Sosyal güvenliğin amacı, sosyal hayatın getirdiği, getireceği kaza, iş kazası, hastalık, yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik gibi riskler karşısında, toplumda yaşayan kişileri güvenceye almak, toplumun sosyal ve ekonomik düzeni ile refahını korumaktır.

Sosyal güvenlik; gelir güvencesi sağlanması, tasarruf edilmesi, yatırımların artması ve gelir dağılımının düzenlenmesiyle iktisadi açıdan, sosyal dayanışmanın güçlenmesi, sosyal barışın sağlanması ve sosyal ahengin oluşmasıyla sosyal açıdan, bütün bireyleri kapsama alarak aynı sisteme dahil etmesi, vatandaşların ülkeye bağlılıklarını arttırması ve milli güvenliğin harcı konumunda olması yönüyle siyasi açıdan, birey için bir hak ve devlet açısından bir sorumluluk getirmesiyle de hukuki açıdan bir hayli önemlidir (Arıcı ve Alper, 2014: 14-15).

Sosyal güvenliğin önemi açısından Türkiye kanunlarında da başta anayasamız olmak üzere sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmış Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir, Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." (www.mevzuat.gov.tr 01.10.2018) hükmüne yer verilmiştir.

1.3. Sosyal Sigortalar

Sosyal güvenliğin amacına ulaşması için çeşitli araçların kullanıldığını, bu araçların dünyadaki tüm ülkeler açısından ortak özellikler taşıyan araçlar olduğunu söylemek mümkündür. Bu araçların finansmanının çeşitli olmasıyla

birlikte sınırlı sayıda olduğu da söylenebilir. Sosyal güvenliğin genel olarak bilinen başlıca üç aracından biri de sosyal sigortalardır (Aydın, 1999: 17). Sosyal güvenlik araçları arasında en yaygın ve en gelişmişi olan sosyal sigortalar, çalışanların karşılaşabilecekleri sosyal risklerin, zararların, işçinin ve işverenin zorunlu olarak katılımıyla devlet eliyle kurulan ve idare edilen bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik bir sigorta yöntemidir (Tuncay ve Ekmekçi, 2008: 13).

Sigorta kavramına ekonomik anlamda bakacak olursak, bilinmeyen, ancak toplu olarak tahmin edilebilen risklerin yol açabileceği zararların giderilmesi amacıyla ortaya çıkacak para ihtiyacına ilişkin bir karşılık ayrılması olarak tanımlanabilir. Hukuki manada ise, bir olayın meydana gelmesi durumunda, bu olayın neden olacağı olumsuz sonuçları gidermeye yönelik bir hizmet sözü şeklinde ifade edilebilir (https://www.mevzuatdergisi.com 15.10.2018). Sosyal sigortalar, Türkiye'nin de taraf olduğu ILO'nun 102 nolu sözleşmesinde farklı risk gruplarında belirtilen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık, malullük ve ölüm sigorta kolları ile işsizliği içeren ve bunlar için prim ödenmesini esas alan bir sistemdir (SGK, 2009: 1).

Sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardımları da kapsayan geniş bir kavram olarak ele alınsa da sosyal güvenlik sistemleri, ağırlıklı olarak sosyal sigortalar sistemine dayanmaktadır (Egeli, 2009: 43). Diğer taraftan sosyal güvenlik, sosyal tehlikeler ile ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap veren tarafıyla da sosyal sigortalar ile özdeş manada tanımlanır hale gelmiş, sosyal güvenlik denince sosyal sigortalar, sosyal sigortalar denince sosyal güvenlik akla gelmektedir (Sürücü, 2001: 71).

1.3.1. Sosyal Sigortalılık Ve Statüleri

Hastalık, meslek hastalığı, kaza, iş kazası, malullük ve ölüm gibi risklerin vereceği tahribatları engelleme veya en aza indirme, böyle durumlarda gelir sağlamak için ve yine yaşlılık döneminde gelir güvencesi için adına prim ödenen veya bu primi kendisi ödeyen kişi sosyal sigortalar kapsamında sigortalı sayılmaktadır(www.mevzuat.gov.tr,12.10.2018).

Genel literatürde, kişilerin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir "insan hakkı" olarak nitelendirilen sosyal güvenlik hakkı, Türkiye'de de Anayasamız ile güvenceye alınmış temel haklardan biridir. Türkiye'de zorunlu sigortalılık ilkesi benimsenmiş olup, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında çalışanlar sigortalı sayılmıştır. Türkiye'de bireylerin yaptıkları işlere ve çalışma şekillerine göre sigortalılık statüleri değişmekte olup, 5510 Sayılı Kanundaki sigortalılık statülerine bakıldığında, istisnaların

da olmasıyla beraber, genel itibariyle, bir veya birden fazla işveren emrinde yani hizmet akdi kapsamında çalışanların 4/a sigortalısı, kendi nam ve hesabına çalışanların 4/b sigortalısı ve kamuda memur olarak çalışanların da 4/c sigortalısı olduğu görülmektedir. Bir diğer ve eski tabirlerle açıklayacak olursak, daha önceden SSK'lı olarak tabir edilen sigortalılar 4/a sigortalısı, Bağ-Kur'lu olarak tabir edilen sigortalılar 4/b sigortalısı ve Emekli Sandığına tabi olarak tabir edilen sigortalılar 4/c sigortalısı olarak nitelendirilmiştir.

2. 4/a SİGORTALISI OLABİLME NİTELİKLERİ

5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının a bendi, genel olarak özel sektörde işveren emrinde çalışanları, yani hizmet akdi ile çalışanları düzenlemiştir. Buna göre kanunun 4/a kapsamındaki sigortalısı olabilmek için, çalışma ilişkisinin hizmet akdine dayanmasıyla birlikte, çalışanın aynı kanunun 6. maddesinde belirtilen "sigortalı sayılmayanlar" arasında olmaması, yapılan işin, işverene ait işyerinde ya da işverenin talimatlandırdığı bir yerde yapılması gerektiği söylenebilir (Güzel, Okur vd, 2008: 105-118).

2.1. Çalışmanın Hizmet Akdine Dayanması

5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının a bendinde, bir veya birden fazla işveren tarafından hizmet akdi ile çalıştırılanların sigortalı sayılacağı belirtilmiştir. Daha önce SSK'lı olanlarla ilgili düzenleme yapan mülga 506 Sayılı Kanunda, hizmet akdinin tanımı yapılmazken, 5510 Sayılı Kanunda, hizmet akdinin tanımı Borçlar Kanunu ve İş Kanununa atıfta bulunarak yapılmıştır. Yani Borçlar Kanunu ve İş Kanununda yer alan hizmet akdi 5510 Sayılı Kanun için de geçerli kılınmıştır (5510 Sayılı Kanun, Md.3-4). Görüldüğü üzere 4. Madde hükmünden, sigortalı sayılmanın başlıca şartının "hizmet akdi" ile çalışmak olduğu anlaşılmaktadır. Sigortalılık niteliğinin tespitinde kişinin bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmak gerektiği yönünde bir şart bulunmakla birlikte, çalışmanın geçersiz bir hizmet sözleşmesine dayanması, çalıştığı sürece sigortalı sayılmasına engel değildir. Geçerli bir hizmet sözleşmesi bulunmasa da işverenin bilgisi, isteği ve talimatıyla işyerinde çalışanlar da sigortalı olmak zorundadır (Tunçomağ, 1988: 116-117).

5510 Sayılı Kanunun atıfta bulunduğu 818 Sayılı Borçlar Kanununun 313'üncü maddesinde(mülga olan) hizmet akdi, "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder. Ücret, zaman itibariyle olmayıp yapılan işe göre verildiği takdirde dahi işçi muayyen veya gayri muayyen bir zaman için alınmış veya çalışmış oldukça, hizmet akdi yine mevcuttur; buna

parça üzerine hizmet veya götürü hizmet denir." şeklinde tanımlanmış olup, bu tanımda hizmet akdine ilişkin iki ana unsur olarak "iş" ve "ücretin" vurgulandığı görülmektedir (818 Sayılı Borçlar Kanunu (Mülga) Md.313). 5510 Sayılı Kanunun çıkarıldığı tarihte yürürlükte bulunan 818 Sayılı Borçlar Kanunu mülga olmakla beraber, bunun yerine 2011 yılında çıkarılan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 393. Maddesinde hizmet akdinin(hizmet sözleşmesi), "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona, zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir." Şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Burada daha önceki borçlar kanununda belirtilen hizmet akdi unsurlarına "bağımlılık" ilkesinin de eklendiği görülmektedir. Bağımlılık ilkesi, hizmet akdini istisna ve vekalet akdinden ayıran en önemli ilke olarak karşımıza çıkmaktadır (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Md. 393).

Hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) 4857 Sayılı İş Kanunun 8. Maddesindeki tanımı ise, "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." Şeklinde olup, Borçlar Kanununda olduğu gibi hizmet akdinin, iş, ücret ve bağımlılık unsurlarına, bu kanunda da değinildiği anlaşılmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu Md.8).

Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmesi ve İş Kanunundaki iş sözleşmesi birlikte incelendiğinde, hizmet akdinin unsurlarının, "İş(Hizmet)", "Ücret", "Süre" ve "Bağımlılık(Hukuki Bağlılık)" olarak dört unsurdan oluştuğu anlaşılmakta olup, hizmet akdini, konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsurun ise "Bağımlılık" unsuru olduğu görülmektedir (SGK, 2013: 31).

2.1.1. İş (Hizmet) Unsuru

Hizmet sözleşmesinin konusu herhangi bir işin görülmesidir. Hizmet sözleşmesiyle işverenden ücret talep edilebilmesi için çalışan tarafından belli bir işin yapılması gerekir. Yapılacak işin bu anlamda nitelik gerektirip gerektirmemesi veya bedenen yapılıp yapılmaması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Yapılacak iş çok basit fiziki gücün kullanımını gerektiren bir iş olabileceği gibi fikri anlamda yapılması gereken bir edim de olabilir (http://huseyinust.com/ 12.10.2018).

Hizmet akdinde, çalışan, işverene bedeni veya fikri olarak veya her iki şekilde emek verirken bir sonuca ulaşmayı değil, hizmet vermeyi taahhüt eder. Yapa-

cağı işin kapsamı, yapılış tarzı bellidir ve yapılan işin işverenin işyerinde veya onun göstereceği yerde yapılması şarttır. Ekonomik açıdan iş olarak değerlendirilen her türlü çalışma hizmet kapsamına girerken, çalışan, çalışmasının işverene sağlayacağı ekonomik sonucundan sorumlu değildir (SGK, 2013: 31). Ancak çalışan, iş görme edimini yerine getirirken yaptığı işi, işverenin talimatları doğrultusunda özenle yapmak, işinde kullandığı makine veya malzemeleri işin akışına uygun şekilde kullanmak, işyerine dolayısıyla da işverene zarar vermeyecek şekilde çalışmak durumundadır (Ören, 2015: 49).

2.1.2. Ücret Unsuru

"Ücret kavramı, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcu karşısında işverenin ödemekle yükümlü olduğu karşılığı ifade etmektedir. Dolayısıyla işçinin işverene bağımlı olarak yaptığı çalışma, "ücret" karşılığında yapılmaktadır ki ücretsiz yapılan bir çalışma iş sözleşmesinin konusunu teşkil etmez." (http://hukuk.deu.edu.tr 15.10.2018). İşverenin işçiye vermeyi taahhüt ettiği, işçinin emeğinin kirası niteliğindeki ücret, para veya başka şekillerde ödenebilir. Ücret, zaman birimi esasına (saatlik, günlük, haftalık, aylık gibi) veya götürü usul denilen iş birimi esasına (parça, ağırlık, alan veya hacim birimleri gibi) göre verilebileceği gibi kardan pay verilmek suretiyle de ödenebilir. İş sözleşmesinin tanımında, işçinin ücret karşılığında iş gören kişi olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle ücretin iş sözleşmesinde açıkça belirlenmemiş olması, çalışmanın ücret karşılığı olmadığı sonucunu doğurmayacağı gibi ücretin uzun süre ödenmemesi de bu niteliğini ortadan kaldırmaz. Ancak, hatır için yahut ahlaki bir görev kapsamında çalışılan işler ücret karşılığı yapılan işler olarak kabul edilmez (SGK, 2013: 31).

2.1.3. Süre Unsuru

Hizmet akdinin bir diğer unsurunu oluşturan ise işin yapıldığı süredir. Hizmet akdi belirli bir süre için yapılabildiği gibi, süresiz de yapılabilmektedir. Bu sürenin aralıksız olması şartı yoktur. Hizmetin, sözleşme süresi içinde günün birkaç saatinde veya haftanın, ayın belirli günlerinde yapılması kararlaştırılabilir. Bu şekildeki periyodik olan çalışma şartları hizmet akdinin niteliğini değiştirmez. 4857 Sayılı İş Kanununun 9. maddesinde hizmet sözleşmelerinin yazılı yapılması hükme bağlanmış olup, süresi bir yıl veya daha uzun süreli hizmet sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunlu kılınmıştır. Hizmet sözleşmelerinin yazılı yapılmaması ise hizmet akdinin varlığını değiştirmez.

2.1.4. Bağımlılık Unsuru

Hizmet sözleşmesinin taraflarından biri olan çalışan, yapacağı işleri, sözleşme ile çizilen çerçevede, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine

getirmek durumundadır. Bu manada çalışanın bağımsız hareket etmesi, kendi başına davranması söz konusu değildir. Çalışanın, emeğini, ücret karşılığında işverenin emrine vermesiyle bağımlılık unsuru gerçekleşmektedir. Bağımlılık unsuru bakımından belirleyici kıstas, çalışanın yaptığı işleri işverenin karar ve talimatları çerçevesinde gerçekleştirmesidir (http://huseyinust.com/ 12.10.2018). Bağımlılık unsuru, ekonomik bağımlılık, hukuki bağımlılık ve kişisel bağımlılık faktörlerinden oluşan nitelikleri taşımaktadır (Ören, 2015: 49-50).

Konusu, iş görmek olan diğer sözleşmeler de (eser, vekalet gibi) bulunmakta ve iş sözleşmesiyle çoğu zaman karıştırılmaktadır. İş sözleşmesini bu sözleşmelerden ayıran en önemli unsur bağımlılıktır. Bakıldığında sözleşmenin, "ücret" ile "iş" unsurları, iş yapmayı konu edinen diğer sözleşmelerde de çoğu zaman görülmektedir. Şayet çalışan kişinin, işverene bağımlı şekilde çalışması söz konusu değil ise aralarındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olmadığı değerlendirilmelidir. Bu durum iş hukuku kapsamında iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez. Bağımlılık unsurunda, işçinin işverenin talimatına bağlı olması ve işverence gözetilmesi, yönetilmesi ve denetlenmesi gerekir. Bu yönüyle bağımlılık unsuru, iş sözleşmesinin tarafları arasında kaçılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi oluşturur. Ancak bağımlılık ilişkisi çalışanın yaptığı işin niteliğine göre farklı derecede olabilir. Çalışanın yaptığı işin niteliği arttığı veya çalışma yöntemi esnekleştiği ölçüde bağımlılık derecesi de zayıflayabilir. Bir diğer husus da işin işverene ait işyerinde yapılıp yapılmadığıdır. İşin işverene ait işyerinde yapılıyor olması, iş sözleşmesinin varlığını kanıtlamaya tek başına yeterli olmamakla beraber hizmet sözleşmesini "eser", "vekalet" gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt etmeye büyük ölçüde yardımcı olur. Diğer taraftan işin, işverenin işyerinde yapılmaması da çalışan ile işveren arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olmadığı anlamını taşımaz. Öyle ki günümüzdeki ekonomik ve teknolojik gelişmeler, iş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinin zayıflaması ve esnekleştirilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bilhassa iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi, çalışan tarafından, işin farklı ortamlarda hatta kendi evinde bile yapılabilmesine imkân sağlamaktadır. Bu durum da ister istemez işverenin çalışan üzerindeki gözetim, yönetim ve denetim imkânlarını azaltmakta, bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına etki etmektedir (http://hukuk.deu.edu.tr 15.10.2018). Hizmet akdindeki bağımlılık unsurunun, konusu iş görme olan eser ve vekalet sözleşmelerindekinden farklı olmasına örnek verecek olursak; "eser sözleşmesinde, müteahhit, bir bedel karşılığı olarak iş sahibine bir eser yapıp teslim eder ama işini yaparken bağımsız hareket eder. İş sahibinden işin yapılması ile ilgili talimat almaz. Burada önemli olan eserin anlaşmada belirlenen niteliklere uygun olarak ve belirtilen sürede yapılıp teslim edilmesidir. Vekalet sözleşmesinde vekil belirli bir işin görülmesi yükümlülüğü

altındadır. Sözleşme varsa ücret de isteyebilir. Ancak burada vekil ile iş sahibi arasındaki bağımlılık unsuru iş sözleşmesine nazaran çok zayıftır. Vekil işini işverenden ekonomik açıdan bağımsız bir şekilde kendi araçları ve personeli ile ve genellikle kendi iş yerinde yapmaktadır." (SGK, 2013: 31).

2.2. Sigortalı Sayılmayanlar Arasında Bulunmamak

5510 Sayılı Kanunda, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 4/a sigortalısı sayılmakla beraber aynı kanunun 6. maddesi kapsamında belirtilenler ise sigortalı sayılmamaktadırlar. Bunlar;

- İşverenin kendisine ait işyerinde, ücret almadan çalışan eşi,
- Aynı konutta üçüncü derece dahil bu dereceye kadar birlikte yaşayan hısımlar arasında yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,(çalışanlar arasına dışardan başka kimse katılmaksızın)
- Aynı kişi yanında temizlik ve bakım gibi ev hizmetlerinde çalışanlar, (ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)
- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri,
- Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler,
- Yüksekokullarda, fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
- Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller,
- Kamu idarelerindeki tarım ve orman işlerindeki çalışmalar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde süreksiz çalışanlar,
- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında işverenleri tarafından sigortalı yapılanlar,

- Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler,

Olup, hizmet akdi kapsamında çalışmaları olsa dahi 4/a sigortalısı olamamaktadırlar (5510 Sayılı Kanun, Md.6).

3. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kelime anlamı "herhangi bir biçimde yazılı belgesi olmayan, kayda geçmemiş" olan kayıt dışı kavramı, genelde ekonomi alanında kayıt dışı ekonomi şeklinde kullanılan bir kavramdır. Kayıt dışı ekonomiyi oluşturan unsurlardan birisi de kayıt dışı istihdamdır (www.tdk.gov.tr/.01.11.2018). Kayıt dışı ekonomi kavramı ile kayıt dışı istihdam arasında oldukça sıkı bir ilişki olmasına ve her iki faaliyet niteliği itibariyle birbirine yakın olmasına rağmen, boyutları, faaliyetin yasalar karşısındaki konumu, kavramların genişliği açısından farklılıkları bulunmaktadır. Kayıt dışılığın istihdamla ilgili olan boyutu, yani kayıt dışı istihdam kısmı, sosyal güvenlikle daha ilgilidir.

Kökeni Arapça olan istihdam kelimesinin Türk Dil Kurumundaki anlamı çalıştırma, işe alma, kullanma'dır. Yine istihdam kelimesi, geniş anlamda üretim faktörlerinin, dar anlamda ise emeğin üretim sürecinde kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Kayıt dışı istihdama basit şekliyle, kayıtlara girmeyen çalışma, çalıştırma demek mümkündür (www.tdk.gov.tr/.01.11.2018).

Kayıt dışı istihdamın daha geniş bir tanımı ise; üretim ve hizmet alanındaki istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, vergi ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılması olduğu söylenebilir (http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9582.03.10.2018). Sosyal güvenlik açısından ise niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir. Kayıt dışı istihdama sosyal güvenlik yönüyle bakıldığında üç türlü kayıt dışı istihdam söz konusudur. Bunlar; çalışanların sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir (www.sgk.gov.tr,06.10.2018). Çalışanların sosyal güvenlik kurumuna hiç bildirilmemesi tam bir kayıt dışılığı oluştururken, çalışma gün sayılarının eksik

bildirilmesi ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi ise kısmi bir kayıt dışılığı oluşturmaktadır.

Anayasal güvence ve yasal düzenlemelere rağmen, Türkiye'de sosyal güvenliğin tam olarak yaygınlaştığı ve çalışanlarımızın tamamının sosyal sigortaya kavuşturulduğu da söylenemez. Kayıt dışı istihdam, 5510 Sayılı Kanunun 4. Maddesinin 1. Fıkrasının a ve b (4/a ve 4/b sigortalıları) bentlerindeki sigortalılık statülerinde bulunmakla birlikte, özellikle 4/a sigortalılarında daha yaygındır. Genelde işveren emrinde bağımlı olarak çalışan 4/a sigortalılarının, sigorta bildirimleri işverenlerince yapıldığından bu çalışanların çoğu zaman bu bildirime müdahale şansları bulunamamaktadır. Böylece 4/a kapsamında çalışanların kayıtlı veya kayıt dışı çalıştırılmaları işverenlerinin iradelerine kalmaktadır.

Türkiye'de, istihdam üzerindeki mali yükümlülüklerin yüksek olması, kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon eksiklikleri, denetim sisteminin yetersizliği, işveren ve sigortalıların bilgi eksikliği, işsizliğin fazla olması, iş güvencesi bulunmayan çalışanların sigortasız çalıştırılmayı kabul etmek zorunda kalması, çalışma ilişkilerinde meydana gelen bazı değişmeler ile mevzuattan kaynaklı bazı sorunlardan dolayı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nun bilgisi dışında, yani kayıt dışı olarak, çalışan büyük bir kesimin olduğu bilinmektedir (Öztürk, 1998: 32).

4. 4/a SİGORTALISININ SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NA BİLDİRİLMESİ

4.1. İşverenin Çalışanını Bildirmesi

5510 Sayılı Kanunda, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar 4/a sigortalısı sayılmış, sigorta hak ve yükümlülüklerinin, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren, başlayacağı hükme bağlanmıştır. Aynı kanunun 92. maddesinde de sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olmanın zorunlu olduğu, sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak veya başkasına devretmek yönünde sözleşmelere konulan hükümlerin geçersiz olacağı belirtilmiştir (5510 Sayılı Kanun, Madde 4,7,92). Böylece sigortalının hakları ve işverenin yükümlülüklerinin, sigortalının işe alınmasıyla birlikte kendiliğinden başlayacağı, sigortalılığın, işverenin veya sigortalının arzusuna bırakılamayacağı, çalışma ilişkisiyle beraber kazanılan bir hak ve sorumluluk olduğu görülmektedir.

Sigortalı olmak için olumlu ya da olumsuz bir iradeyi ortaya koymaya gerek

olmadığı gibi, yargı kararına veya ilgili kurum işlemine de gerek yoktur. 5510 Sayılı Kanunun 7. maddesindeki şartın gerçekleşmesiyle, yani fiilen çalışmaya başlamakla birlikte kendiliğinden sigortalılık vasfı kazanılmaktadır (Güzel, Okur vd, 2008: 143).

İşveren, sigortalı ve Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK) arasında oluşturulan sosyal sigorta ilişkisi, kamu hukuku niteliğinde değerlendirilmektedir. Bundan dolayı da işverene yasal sorumlulukları ve yaptırımları vardır. Bu yükümlülüklerin başında da işverenin, çalıştırdığı kişiyi SGK'ya bildirmesi gelmektedir. Çalışanın, işe başlaması ile beraber sigortalı olacağı ve sigorta hak ile yükümlülüklerinin kendiliğinden başlayacağı kabul edilmektedir. Ancak, bu durum işverenin çalıştırdığı kişiyi SGK'ya bildirme yükümlülüğünü de ortadan kaldırmamaktadır. Nitekim, 5510 Sayılı Kanunun 8. maddesi gereği işveren, çalıştıracağı kişileri işe başlatacağı tarihten önce (istisnalar hariç) SGK'ya bildirmekle yükümlü kılınmıştır, böylece SGK'nın işyeri ve çalışandan haberdar olarak gerekli takibi yapabilmesi sağlanmıştır. Çalışanlarının bildirimini, sigortalı işe giriş bildirgesi belgesi ile yapmayan işverenler içinse idari para cezası yaptırımları öngörülmüştür. Ayrıca, işveren çalıştırdığı kişilerin isimlerini, sigorta primlerine esas tutulan kazançları toplamını ve prim ödeme gün sayılarını içeren "aylık prim ve hizmet belgesi"ni SGK'ya vermekle yükümlü tutulmuştur (Bedük, 2002: 13). 4/a sigortalısının sigorta haklarından faydalanabilmesi için, çalışmasına dair prim belgelerinin çalıştığı işverenince SGK'ya verilmesi gerekmektedir. Prim belgelerinin işveren tarafından Kuruma hiç verilmemesi ya da eksik verilerek çalışmaların eksik şekilde bildirilmesi halinde, çalışanların sigorta haklarından mahrum kalmaları veya bu haklardan eksik faydalanmaları kaçınılmaz olacaktır (Çolak, 2001: 79).

4.2. Çalışanın Kendisini Bildirmesi

Herhangi bir işyerinde hizmet akdi ile çalışmaya başlayan işçinin de çalışmaya başladığını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme hakkı bulunmaktadır. 5510 Sayılı Kanunun sigortalı bildirimi ve tescili başlıklı 8. maddesi gereği, işverenlerin hizmet akdi ile çalışanlarını , işe başladıkları tarihten önce, SGK'ya bildirme zorunluluklarının bulunmasının yanında, söz konusu çalışanların da kanunun aynı maddesinin c bendi uyarınca işyerinde çalışmaya başladıklarını, işe başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı bildirim belgesi ile doğrudan veya internet ya da benzeri ortamda SGK'ya bildirme hakları hatta zorunlulukları bulunmaktadır. Bu bildirimin yapılması halinde, söz konusu çalışanı, çalıştığı işvereni tarafından bildirilip bildirilmediğini, bildirildi ise doğru bildirim yapılıp yapılmadığını SGK'nın kontrol etme durumu ortaya çıkmaktadır. Şayet çalışanın bildirimi ile işverenin bildirimi arasında farklılık varsa buna ilişkin gerekli yazışmalar hatta gerekirse kontrol ve denetimler ya-

pılarak farklılık giderilmektedir. Böylece çalışanın sigorta bildirimi yapılmadan veya eksik yapılarak çalıştırılmasının önüne geçilmektedir. Aksi takdirde çalışandan haberdar olamayan SGK çalışanla ilgili bir işlem yapamamaktadır (SGK, 2013: 61).

5510 Sayılı Kanunun 8. maddesinde sigortalının kendini bildirmesi belirtilmekle beraber bunu yapmaması halinde herhangi bir cezai hüküm de bulunmamakta ve bu husus çalışan aleyhine delil de teşkil etmemektedir. Çalışanın bu konuda yeterince bilinçli olmaması, ekonomik imkânlarının kısıtlı olması, sosyal güvenlik hakkından vazgeçerek ücretini biraz daha yüksek alma düşüncesi, bazen SGK'dan aldığı aylık veya gelirlerin kesilmesini istememesi ve özellikle iş güvencesinin bulunmamasından dolayı işten çıkarılabileceği düşüncesine sahip olması göz önüne alındığında, sigortalının kendisini Kuruma bildirmemiş veya bildirememiş olması da çok yadırganamamaktadır. Bundan dolayı da bu durumun çalışanın aleyhine delil teşkil etmesinin, hizmetlerinin tespiti için ileride SGK'ya müracaat edemeyeceğinin veya dava açamayacağının ileri sürülmesinin de hakkaniyetli olmayacağı ortadadır.

4/a sigortalısı niteliği taşımasına rağmen, işvereni tarafından SGK'ya bildirimi yapılmayan ve SGK tarafından da bu durumu fark edilememiş olan çalışanlar, bazen sigortasız çalıştırıldığını bilmemekte, bazen de sigortasız çalıştırıldığının farkında olmasına rağmen işini kaybetme korkusu ile işverenine veya Kuruma başvurmaktan kaçınmaktadırlar. Böylece çoğu zaman işten çıkıncaya veya çıkarılıncaya kadar kayıt dışı çalışmaya devam edebilmektedirler. Bu şekilde kayıt dışı olarak çalıştırılan sigortalıların hizmetlerinin tespiti Sosyal Güvenlik Kurumunca ya da mahkemelerce tespit edilebilmektedir. Ancak SGK'ya işten ayrıldıktan sonra müracaat etmeleri çalışmalarının tespiti yönünden geç kalınmış olabilmektedir.

5. KAYIT DIŞI HİZMETLERİN SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TARAFINDAN TESPİT EDİLMESİ

Bir işyerinde 5510 Sayılı Kanunun 4/a statüsünde çalışanların hizmetlerinin, Sosyal Güvenlik Kurumundaki kayıtlarında görülebilmesi için işverenin işçiyi aylık kaç gün ve ne kadar ücretle çalıştırdığını, yani hizmetini, her ay Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmesi gerekmektedir. Bu bildirimin, SGK tarafından çıkarılan yönetmelikle; şekli, içeriği, ekleri, ilgili olduğu dönemi, verilme süresi ve diğer hususları belirlenecek olan "aylık prim ve hizmet belgesi" ile yapılacağı, kanunun 86. Maddesinde belirtilmiştir (5510 Sayılı Kanun, Md.86.). Aylık prim ve hizmet belgesinin detaylarını düzenleyen Sosyal Sigorta İşlemler Yönetmeliği gereği, işveren, bir ay içinde çalıştırdığı veya başka bir işverene geçici olarak devrettiği sigortalıların;

- Sosyal güvenlik sicil numaraları,
- Ad ve soyadları ile ikinci soyadı almış olanların ilk soyadları,
- Prim ödeme gün sayıları,
- Sigorta primine esas kazanç veya emeklilik keseneğine esas aylık tutarları(ödemiş veya ödeyecek olduğu ücretleri),
- İşe başlama ve işten çıkış tarihleri,
- Ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları halinde, eksik çalışma nedenleri,
- Ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde, işten çıkış nedenleri,
- Sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primleri,
- Varsa 3568 sayılı Kanuna tabi olan meslek mensubunun adı ve soyadı ile bunların

mesleki oda kayıt numarası gibi,

Bilgilerini taşıyan aylık prim ve hizmet belgesini, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde, e-sigorta kanalıyla SGK'ya vermekle yükümlü kılınmıştır. Diğer taraftan daha önce sigortalısı olan ancak sigortalı çalıştırmaya son veren veya ara veren ve bu durumu 15 gün içinde SGK'ya bildiren işverenin, her ay ayrıca sigortalı çalıştırmadığına ve ücret ödemediğine ilişkin bir bildirimde bulunması da gerekmemektedir (RG,sayı,27579,2010 ,Md.102).

Aylık prim ve hizmet belgelerinin önemi büyüktür, çünkü kurum bununla hem işverenin sigortalılara ait primleri ödeme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğini, hem de sigortalıların o döneme ait hizmetlerini takip eder. Zira sigortalıların iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık gibi kısa vadeli ve malullük, ölüm, emeklilik gibi uzun vadeli sigorta hakları da bu belge ile yapılan bildirimlere bağlıdır. Çalışanların hizmetlerini tescil eden yukarıda belirtilen bildirimin yapılmaması ya da eksik yapılması halinde ve kurumun bundan haberdar olması durumunda bildirilmeyen veya eksik bildirilen hizmetlerin tespiti yapılmaya çalışılmaktadır.

Çalıştığı halde çalışmaları SGK'ya bildirilmeyen kişilerin, sosyal güvenlik haklarını elde etmeleri için yasa koyucu; fiilen tespit, kayden tespit, kamu kuruluşlarınca düzenlenen belge/alınan bilgilere göre tespit ve yargı ile tespit yollarını öngörmüştür (http://www.vergi.tc/,17.11.2018).

Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminde, idari yönden hizmet tespitini, Sosyal Güvenlik Kurumu yapmakta olup, bu tespiti 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde gerçekleştirmektedir. SGK bunu, gerek bankalar, kurum ve kuruluşlardan elde ettiği bilgi belgelerle, gerekse kendi denetim elamanlarının ve diğer kamu kurumlarının denetim elamanlarının yaptığı kontrol ve denetimleri sonucu tespit etmektedir.

Elde edilen bilgi ve belgeler ile yapılan denetimler sonucu işyerlerinde çalıştığı tespit edilen kişilerin öncelikle sigortalı olup olmadıkları kontrol edilip, sigortalı olanlarla ilgili herhangi bir işlem yapılmazken, sigorta bildirimi yapılmayanların veya eksik yapılanların, öncelikle işverenlerinden, tespit edilen çalışma tarihi için sigorta bildirimlerinin yapılması talep edilmekte, işverence bu talebin yerine getirilmemesi halinde re'sen işlem yapılarak çalışanların sigortalılığı sağlanmaktadır.

5.1. Aylık Prim Ve Hizmet Belgesinden Tespit

Çalışanların bildiriminin yapıldığı "aylık prim ve hizmet belgesi"nde çalışma günleri genelde 30 gün olarak bildirilmesi gerekmektedir. Ancak işyerlerinde otuz gün çalışılmasına rağmen, çalışanların sigorta gün sayıları işverence bazen eksik gösterilmektedir. Bu nedenle de SGK prim kaybına, sigortalı ise sigorta kazanç ve gün kaybına uğramaktadır.

Şayet işveren tarafından, sigortalının işyerinde 30 günden az çalıştığı, ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan ediliyorsa, bu sigortalıların, otuz günden az çalıştıklarını ispatlayan belgeler, işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süre içinde SGK'ya verilmesi gerekmektedir (5510 Sayılı Kanun, Md.86.). Sigortalıların eksik gün nedenlerini gösteren ve aylık prim ve hizmet belgesi ile birlikte verilmesi gereken belgeler, sigortalının; SGK'ca yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren raporu(SGK'ca elektronik ortamda alınabilenler hariç), ücretsiz veya aylıksız izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi, disiplin cezası uygulaması, gözaltına alınma ile tutukluluk hâline ilişkin belgeleri, kısmi süreli çalışmalara ait yazılı iş sözleşmesi ve puantaj kayıtları(sigortalının imzasını taşıyan) belgeleri ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gösteren ilgili resmî makamlardan alınan yazı örneği, şeklinde sayılabilir. Sayılan bu ispatlayıcı belgeler "Sigortalıların Eksik Gün Bildirim Formu" na eklenerek SGK'ya verilir veya APS, iadeli taahhütlü ya da taahhütlü posta ile gönderilir. Ancak bu belgelerden geriye yönelik olarak her zaman düzenlenebilir nitelikte olanları, aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken süreden sonra verildiğinde dikka-

te alınmaz. Diğer taraftan 10 ve üzerinde sigortalının çalıştırıldığı ve toplu sözleşmenin bulunduğu işyerleri ile kamu ağırlıklı işyerlerinin eksik gün bildirim formu ve eki ispatlayıcı belgeleri verme zorunlulukları da bulunmamaktadır (SSİY, Md.102.).

SGK'nın kontrol ettiği aylık prim ve hizmet belgelerinden sigorta günleri eksik olduğu anlaşılan ve yasal süresinde verilmiş eksik günü ispatlayıcı kabul edilebilir bir belgesinin de bulunmadığı görülen sigortalıların, eksik bildirilen sigorta süreleri, SGK'ca re'sen düzenlenerek muhteviyatı primler kanun hükümlerine göre ilgili işverenden tahsil edilir (5510 Sayılı Kanun, Md.86.).

5.2. Bankalardan Alınan Bilgi Ve Belgelerden Tespit

5510 Sayılı Kanun ve kanun kapsamında çıkarılan ikincil mevzuat gereği, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, SGK'ca belirlenecek konularda, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını SGK'nın sağladığı elektronik altyapıdan yararlanarak veya manuel olarak kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri, SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler. Yine kamu kurumlarında çalışanlar hariç maaş ödemesi yapılan çalışanların kimlik bilgileri ile çalıştığı işyeri bilgilerinin ve ödenen ücret bilgilerinin bildirilmesi, kredi veya kredi kartı verilenlerden alınan ücret bordrosu bilgilerinin SGK'ya gönderilmesi kanunun bankalara verdiği görevler arasındadır (SSİY, Md.13).

Maaş(ücret) ödemesi yapılan kişiler ile ödeme dönemi ve ödeme tutarını gösteren Bankalardan alınan verilerle, SGK kayıtlarında söz konusu kişiler için bildirilen hizmetler ve prime esas kazançların incelenip, hizmetlerin hiç bildirilmediği veya kazançlarının eksik bildirildiği hususlarının araştırılarak ortaya çıkabilecek prim kaybı ve sigortalılar açısından ise kayıt dışılığın önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Ancak ücret veya maaş ödemesi adı altında ilgililere ödenen miktarların işverenlerin takdirinde gerçekleştirilen beyan esasına dayalı işlemler olduğu, başka ödemelerin de maaş kalemi adı altında yapılabilmesi mümkün olabileceği de düşünüldüğünden, söz konusu ödemelerin sigortalılığın sağlanması hususunda tek başına kullanılmasının yeterli olamayacağı değerlendirilmektedir. Bu bakımdan bankalardan alınan bilgiler ile SGK kayıtları karşılaştırılarak 5510 Sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışanlar açısından hizmet akdinin unsurlarının oluşup oluşmadığının değerlendirilmesi, işverenden ve varsa ilgili diğer kurum ve kuruluşlardan da bilgi belge istenmesi gerekmektedir (SGK, 2015: 3).

5.3. Kamu Kurumlarından Alınan Bilgi Ve Belgelerden Tespit

Kayıt dışı istihdamın önüne geçmek ve mümkün olduğunca kayıt dışı istihdam

oranlarını aşağıya çekmek için kanun koyucu, 5510 Sayılı Kanunla, gerçek ve tüzel kişiliği olan herkese istihdamla ilgili bilgi ve belge vermeyi adeta zorunlu kılmıştır. Kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar da SGK ile yapılacak protokoller çerçevesinde, Devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak hâller ile özel hayat ve aile hayatının gizliliği ve savunma hakkına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, özel kanunlardaki yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümler dikkate alınmaksızın, gizli dahi olsa SGK tarafından kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması ile sınırlı olmak üzere istenecek her türlü bilgi ve belgeyi sürekli veya belli aralıklarla SGK'ya vermeye ve bununla ilgili gereken kolaylığı göstermeye mecbur kılınmıştır (5510 Sayılı Kanun, Md.100.). Böylece; Çalışma Sosyal Hizmetler Ve Aile Bakanlığı, Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre Ve Şehircilik Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Tarım Ve Orman Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Kültür Ve Turizm Bakanlığı, Hazine Ve Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ile Ulaştırma Ve Altyapı Bakanlıklarına bağlı birçok kamu kurum ve kuruluşundan bilgi belge elde edilerek hizmet tespiti yapılmaya ve kayıt dışı istihdam azaltılmaya çalışılmaktadır. Gerek bankalar gerekse kamu idareleri tarafından yapılacak olan sigortalılık kontrolü ile düzenlenen "İşveren/Çalışan Formu", SGK'ya gönderilmektedir (RG, 28843). Kamu kurum ve kuruluşları kendi işlemlerini yaparlarken, çalışanların sigortalı olup olmadıklarını kontrol etmekte veya bunun SGK'ca yapılması için çalışanların kimlik bilgilerini SGK'ya göndermektedirler. Örneğin verilen ruhsatlar gereği işyerlerinden alınan çalışan bilgilerinin SGK'ya gönderilmesi veya kendi mevzuatları gereği işyerinde yapılan denetim ve incelemelerde çalışanların sigortalı olup olmadıklarına da bakmaları gibi. Yine Türkiye Seyahat Acenteleri Birliğinden ve Bağımsız Spor Federasyonlarından alınan bilgilerle de sigortasız çalışanların tespiti yapılabilmektedir.

5.4. Alınan Bilgi Ve Belgeler Kapsamında Sigortalılık Sağlama Usulü

Kayıt dışı çalıştırılanların sigortalılıkları, kurum ve kuruluşlardan gelen bilgi ve belgeler kapsamında, genelde kurum ve kuruluşların bildirdiği işe başlama tarihi itibariyle sağlanmaktadır. Bununla beraber;

Kamu idarelerinin denetim elemanları dışında kalan kamu idarelerinin kolluk, zabıta, doktor, veteriner, mühendis vb. memurlarının tutanağı ile çalışmanın belirlenmesi durumunda, tutanak tarihi ile tutanakta belirtilen işe başlama tarihi arasında farklılık olması halinde tutanağın tutulduğu tarih, "işe giriş tarihi" olarak kabul edilmektedir. Örneğin Hazine Ve Maliye Bakanlığının yoklama memurlarınca düzenlenen "işyeri durum tespit tutanağı/yoklama fişleri"ndeki ve İçişleri Bakanlığının trafik polislerince düzenlenen "trafik idari para cezası karar tutanakları"ndaki tutanak tarihleri işe başlama tarihi kabul edilmek suretiyle sigortalılık sağlanmaktadır.

Çalışmanın bir kamu kurum veya kuruluşundan alınacak çalışma izni, çalışma ruhsatı vb. belgelere bağlı olanlar için, onay tarihi işe başlama tarihi kabul edilmekte ancak onay tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde çalışan işverence SGK'ya yasal süresinde bildirilmiş ise bu bildirim süresinde kabul edilmekte(çalışmanın onay tarihinden sonra olması gerektiği için) ve bununla ilgili başka bir işlem yapılmasına gerek kalmamaktadır.

İçişleri Bakanlığınca gönderilen kimlik bildirme formlarında, formun işverence onaylandığı tarihten önceki bir tarih işe başlama tarihi olarak belirtilmiş olsa dahi, formun işverence onaylandığı tarih sigortalı "işe başlama tarihi" olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işveren formun onay tarihinden 10 gün sonrasına kadar olan bir tarih için çalışanı SGK'ya yasal süresinde bildirmişse bu bildirim de geçerli olup, başka işleme gerek kalmamaktadır.

Kamu idarelerinden alınan bilgi ve belgelerde ya da kamu idarelerinin denetim elemanları dışında kalan kolluk, zabıta, doktor, veteriner, mühendis vb. memurlarının sigortalının fiilen çalıştığının tespit ettiği tutanağın düzenlendiği tarih itibariyle hizmet sağlanmaktadır. Sigortalının fiilen çalıştığına ilişkin aynı ayda ya da takip eden aylarda aynı işyerinden birden fazla bilgi ve belgenin SGK'ya verilmesi halinde bu çalışmanın, işveren tarafından aksi belgelendirilmediği sürece (sonradan düzenlenebilir nitelikteki belgelere dayanmaksızın), en eski tarih ile en yeni tarih arasında kesintisiz çalışma olduğu kabul edilerek hizmet sağlanabilmektedir (SGK, 2015/25 Sayılı Genelge).

Diğer kurum kuruluşlardan SGK'ya gelen bilgi ve belgelere göre tespit edilen hizmetler için öncelikle işe giriş/işten ayrılış bildirgesi ile "aylık prim ve hizmet belgesi"nin işverence düzenlenip bir ay içinde SGK'ya gönderilmesi işverenden talep edilmekte, işverenin bir aylık süre içinde bunu yapmaması ya da hizmetin olmadığını kanıtlayıcı belgelerle itirazda bulunmaması halinde söz konusu belgeler SGK'ca düzenlenerek sigortalılık işlemleri re'sen yapılmaktadır. Şayet işverenin kanıtlayıcı belgelerle bir itirazı varsa veya alınan bilgi ve belgelerden sadece sigortalı beyanına dayalı olan hizmetlere işveren veya sigortalı tarafından itiraz ediliyorsa, hizmetin olup olmadığı ile ilgili tekrar değerlendirmeler yapılabilmektedir (RG, 28843).

5.5. Yapılan Denetimlerle Hizmet Tespiti

Sosyal Güvenlik Kurumu, gerek kendi denetim elamanlarınca gerekse diğer kamu kurum kuruluşlarının denetim elamanlarınca, işyerlerinde yapılan denetim esnasında veya işyerinin kayıt belgelerini inceleme esnasında işyerinde kayıt dışı istihdam edildiği tespit edilen çalışanların sigortalılıklarını, bu tespitleri dikkate alarak sağlamaya çalışmaktadır (5510 Sayılı Kanun, Md. 59,86).

5.5.1. Kamu Kurum Ve Kuruluşlarının Denetim Elamanlarının Denetimleriyle

Yasa koyucu 5510 Sayılı Kanunun 59. maddesinde, "Kamu idarelerinin denetim elemanları kendi mevzuatı gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorundadır. Bu kurumlar ayrıca kendi mevzuatları gereğince yaptıkları inceleme ve tespitler sırasında bu Kanuna göre sigortalı sayılanların prime esas kazançlarının veya sigortalı gün sayılarının eksik bildirilmesi sonucunu doğuran tespitlerini de en geç bir ay içinde Kuruma bildirirler." Demek suretiyle diğer kamu kurumlarının denetim elamanlarının yaptıkları denetim esnasında sigortasız çalıştırma olup olmadığının incelenmesi gerektiğini de ortaya koymuştur.

Kanunun bu maddesiyle ilgili SGK tarafından yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelik gereği, kamu idarelerinde, tabi oldukları kanun ve diğer mevzuat uyarınca ülke, bölge ve il düzeyinde denetim, soruşturma ve inceleme yetkisi verilmiş denetim elemanı sıfatına haiz kişiler, kendi mevzuatlarıyla ilgili yaptıkları denetimlerde, sigortalı olması gerekenlerden sigortasız çalıştırıldığının veya çalışanların sigortalı gün sayılarının ve prime esas kazanç tutarlarının eksik bildirildiğini tespit etmeleri durumunda, SGK'nın belirlemiş olduğu "Fiili Tespit Tutanağı" veya "Kayıt İnceleme Tutanağı" düzenleyerek, bu tutanakları SGK'ya göndermektedirler (RG,27010). Çalışma Sosyal Hizmetler Ve Aile Bakanlığı iş müfettişinin, İş Kanunu kapsamındaki, çalışanın ücreti, fazla mesai ücreti gibi kendi mevzuatıyla ilgili konularda denetim inceleme yapması esnasında, işyerinde çalışanların çalıştığı gibi tam olarak sigortalı olup olmadığına bakması ve eğer sigortalılık yönünden eksiklik varsa bunu tutanakla SGK'ya bildirmesini bu konuya bir örnek olarak gösterebiliriz.

İlgili kamu kurum ve kuruluşundan gelen tespitler hakkında, SGK tarafından ayrıca denetim yapılmaksızın sigortanın sağlanmasına ilişkin gerekli işlemler yapılmaktadır. Ancak kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemelerden; kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, prime esas gün sayıları veya prime esas kazançları Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen çalışanların, geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınmaktadır. Herhangi bir yanlışlık olmaması için yapılan tespitler SGK'ca da değerlendirilmekte ve varsa eksiklik veya yanlışlıkların giderilmesi ilgili kurumdan talep edilerek gerekli işlemler tamamlanmaktadır.

Kamu idarelerinin denetim elamanlarınca tespit edilen çalışmaların sigortalılıkları, çalışmanın tespit edildiği ilk tarihten itibaren denetimin yapıldığı tarihe

kadar (bir önceki paragrafta belirtilen istisnalar hariç) sağlanmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken, bu tespiti yapanın denetim elamanı olması gerektiğidir. Gerek Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarınca Yapılacak Tespitler Hakkında Yönetmelik'e gerekse Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele konulu 2015/25 sayılı genelgeye baktığımızda, denetim elamanını, kadro ve unvanından dolayı denetim yetkisi bulunan müfettiş, denetmen, kontrolör, denetçi gibi kamu çalışanını kapsadığı anlaşılmaktadır.

Kamu idarelerinin bu kapsamdaki denetim elemanları tarafından, kendi mevzuatları gereğince yaptıkları soruşturma, denetim ve incelemeler sonucu SGK'ya bildirilmediği tespit edilen çalışmalar için, sigorta bildirimlerinin yapılması öncelikle işverenlerden istenilmekte, işverenlerce yapılmaması halinde tescil işlemleri SGK tarafından re'sen yapılmaktadır (SGK, 2013/11 Sayılı Genelge:44).

5.5.2. Sosyal Güvenlik Kurumu Denetim Elamanlarının Denetimleriyle

Sosyal Güvenlik Kurumunun bir diğer hizmet tespiti yöntemi de kendi denetim elamanlarınca yaptığı hizmet tespitleridir. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, Cumhurbaşkanlığının 4 nolu kararnamesinde belirtilen kurum müfettişleri ile sosyal güvenlik denetmenleridir (SSİY, Md.114).

SGK'nın denetim elamanlarının yetkileri ile ilgili 5510 Sayılı Kanunun 59. maddesinde, "Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. İşverenler ve sigortalılar ile işyeri sahipleri, tasfiye ve iflâs idaresinin memurları, işle ilgili gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarına bilgi verilmek üzere çağrıldıkları zaman gelmek, gerekli olan defter, belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, görevlerini yapmak için her türlü kolaylığı sağlamak ve bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları görevlerini yaparken, tüm kamu görevlileri gerekli kolaylığı gösterir ve yardımcı olurlar. Bu Kanunun uygulanması bakımından, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de haizdir." Denilmektedir. Kanun metninde görüldüğü üzere SGK'nın denetim elamanları kayıt dışı çalışmanın tespiti yönünde geniş yetkilere sahiptir.

SGK'nın denetim elamanları, çalışanların hizmet tespitini, fiilen tespit denilen çalışanların işyerinde çalıştıkları esnada fiilen yaptıkları denetimlerle ve kayden tespit denilen işyerine ait veya işyeriyle alakalı her türlü kayıt belge üzerinden yaptıkları denetimlerle tespit etmektedirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elamanları, zaman zaman sektörel, zaman zaman bölgesel, zaman zaman risk odaklı vb. denetimler yapsa da genel itibariyle şikayet üzerine denetimler yapmaktadırlar. Çalışanlarca yapılan şikayetler gereği gerçekleştirilen denetimler ise Kurumun taşra teşkilatındaki il müdürlükleri bünyesinde bulunan ve il düzeyinde denetim yetkisine sahip olan sosyal güvenlik denetmenlerince gerçekleştirilmektedir.

5.5.2.1. Fiilen Tespit

Kayıt dışı istihdam edilenlerin pratik ve hızlı olarak şikâyette bulunabildikleri Çalışma Sosyal Hizmetler Ve Aile Bakanlığının kurmuş olduğu Alo 170 ihbar hattı bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamla ilgili yapılan bir ihbar veya şikâyet anında kayıt dışı çalışmanın olduğu ilde bulunan sosyal güvenlik il müdürlüğüne intikal etmekte ve buradan da denetim için sosyal güvenlik denetmeni görevlendirilmektedir. Sadece Alo 170 şikâyet hattına yapılan şikâyetler değil dilekçe vb. farklı yollarla yapılan şikâyetler için de sosyal güvenlik denetmeni görevlendirilmektedir. Görevlendirilen sosyal güvenlik denetmeni genelde öncelikle fiilen tespit ile hizmet tespiti yapmaya çalışmaktadır.

Fiilen tespit, bizzat işyerinde yapılan denetim sonucu, işyerinde çalışanların tespit edilmesidir. Fiilen tespite yönelik denetim, görevlendirilen sosyal güvenlik denetmeninin, sigortasız çalıştırmanın olduğu bildirilen işyerine habersiz bir şekilde gitmesi ile başlar. Denetmen kimliğini gösterip işyerine niçin geldiğini izah ettikten sonra, işyerinin tüm kısımlarını dolaşarak işyerindeki tüm çalışanların kimliklerini toplar ve bunları, işverenin SGK'ya bildirmiş olduğu "aylık prim ve hizmet belgesi"ndeki sigortalılar ile karşılaştırır. Aylık prim ve hizmet belgesinde bulunmayan çalışanları (şayet yakın zamanda sigortalı işe giriş bildirgeleri de verilmemişse) denetim tutanağı olan "İşyeri Durum Tespit Tutanağı"na, kimlik bilgileri, işe başlama tarihi ve aldıkları ücretleri ile birlikte kaydeder. Aylık prim ve hizmet belgesinde kayıtlı bulunan sigortalıların aylık çalışma günleri kontrol edilir, aylık gün sayıları ve ücretleri konusunda bilgi edinilir, sigortalılarla yapılan görüşmelerde işe başlama, aylık çalışma ve ücretler konusunda öğrenilen bilgiler, aylık prim ve hizmet belgesinde yazılı bilgilerle karşılaştırılır ve SGK'ya noksan bildirim varsa, noksan bildirimi yapılan sigortalılar da tutanağa alınır. Sigortalıların işe başladıkları günden itibaren hafta tatili günleri hariç aylık tam gün ve aralıksız, haftalık 45 saatten az olmamak üzere çalışıp çalışmadıkları, istirahatli kalıp kalmadıkları, ücretsiz izin alıp almadıkları ve çalışma sürelerine göre ücretleri sorulur. İleride yapılacak Kurum işlemlerine esas olacağı düşüncesinden hareketle, denetim anında işyerinde bulunmayan izinli, raporlu, görevli olanlar da dahil tüm sigortalılar toplamına sayısal olarak tutanakta yer verilir. Denetim sırasında sigortalı ile görüşülürken işveren, diğer sigortalılar veya üçüncü şahısların

bulunmamasına özen gösterilir. Tespit sırasında işyerinde bulunan her şahsın çalışıyor olması düşünülemeyeceğinden (müşteri, ziyaretçi, başka bir işyerinin işçisi gibi) bu yöndeki itirazlar ve uyarılar dikkate alınır ve doğru olanı tespit edilmeye çalışılır. Örneğin işyerinde denetim anında bulunan işçinin başka bir işyerinin işçisi olduğunun iddia edilmesi durumunda, o işyerinden sigortalı olup olmadığına bakılarak doğruluğu araştırılır. İşyerinde yapılan işin bölüm ve eklentilerinden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran aracılar (taşeronlar) varsa, bu konuya da ayrıca yer verilir. Sonradan vaki olabilecek itirazların önlenmesi bakımından, tutanakların, sigortalı, işveren veya işveren vekili ve denetimi yapanlar tarafından üçlü imza taşımasına, koşulların elverdiği ölçüde özen gösterilir. Denetim sırasında işveren veya vekilinin hazır bulunmaması veya imzadan kaçınmaları hallerinde, "işveren/işveren vekili denetim sırasında bulunmadıkları veya imzadan kaçındıkları" kaydı da konulmak suretiyle mümkünse tutanağın iki tanığa imzalatılması yoluna gidilir. Bunların yanında işverenin beyanı varsa bu beyanlar da tutanağa kaydedilir (http://www.vergi.tc/,17.11.2018).

Fiilen tespitte, denetimi yapan kişi, işveren ve sigortalıların imzasını da taşıyan düzenlemiş olduğu "işyeri durum tespit tutanağı" ile kayıt dışı çalıştırılanların kimliğine ait bilgileri, en son olarak iş yerinde işe başladıkları tarihi, aldıkları ücretleri ve aylık kaç gün çalıştıklarını tespit eder. Burada önemli olan, yasaya göre sigortalı olması gereken kişilerin işyerinde çalıştıklarının tespitidir. Fiili tespit için, sigortalı olması gereken kişilerin işyerinde çalıştıklarının görülmesi yeterli olup, çalışanların sigortalı işe giriş bildirgeleri ile sigortalı hizmet kazandırmada gerekli olan prim belgelerinin temini ve ispat açısından saptanan bilgilerin tutanağa kaydedilmesi icap etmektedir. Denetim anında, işyerinde bulunmayanlar ile işten ayrılanlar için fiilen tespit mümkün değildir. İşveren ve diğer çalışanlar ile çevrede bulunan üçüncü şahısların bildirimleri fiilen tespit kapsamında kabul edilememektedir.

Yapılan fiili tespitte, çalışma süresinin tespitiyle ilgili bir sınır bulunmamaktadır. Ancak sadece fiili tespitle yapılan, herhangi bir kayıt ve belgeye dayanmayan çalışma sürelerinin, tespitin yapıldığı tarihten geriye yönelik en fazla bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınabilmekte ve en fazla bir yıllık sigorta sağlanabilmektedir. Örneğin işyerinde yapılan fiili denetimde kişinin işyerinde 5 yıldır çalıştığı tespit edilmesine rağmen bunu kanıtlayıcı veya destekleyici belgeler yoksa fiili denetimin yapıldığı tarihten geriye yönelik en fazla bir yıllık yani son bir yıllık sigorta sağlanabilmektedir (5510 Sayılı Kanun, Md.86).

5.5.2.2. Kayden Tespit

Çalışanlar, hizmetlerinin SGK'ya eksik ya da hiç bildirilmediğinin tespitini,

işyerinde çalışırken veya işyerinden ayrıldıktan sonra İş Mahkemeleri'nden dava yoluyla talep edebilmektedirler. İşyerinde çalışırken dava yoluyla hizmet tespitine başvuran sigortalı, iş güvencesinin de olmamasından dolayı, yok denilebilecek kadar azdır. Genelde sigortalılar çalışırken Alo 170 telefon hattından veya dilekçeyle, hizmetlerinin bildirilmediğini veya eksik bildirildiğini SGK'ya şikayet ederken, işten ayrıldıktan sonra ise hem şikayet hem de dava açma yoluna gitmektedirler. Sigortalılar tarafından yapılan şikayetler sonrasında, SGK denetim elemanları tarafından yerel denetim ve/veya kayıt incelemesi yollarıyla sigortasız çalıştırma ile ilgili iddialar araştırılmaktadır. Yerel denetim sonucu hizmetlerin tespit edilememesi veya iddia edilen hizmetlerin tam olarak tespit edilememesi ya da bir yılı aşan hizmetlerin olması halinde kayden tespit yoluna gidilmektedir(http://www.star.com.tr/, 12.10.2018).

"Kayden tespit, fiilen çalışmaları tespit edilemeyen kişilerin işyeri kayıt ve belgelerinden çalışmalarının tespit edilmesi yoludur."(http://www.ozdogrular.com/content/view/15321/ .12.10.2018). Hizmetin fiilen tespit yoluyla tespit edilememesi veya tam olarak tespit edilememesi durumunda, fatura, irsaliye, banka yazıları, yasal defter kayıtları vb. tüm kayıtlar ile tespit edilmesi mümkün olabilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrolle görevli memurlarının, fiilen tespitten farklı olarak, kayden yapacakları hizmet tespitlerinde herhangi bir süre sınırlaması bulunmamaktadır. Kayıt dışı çalıştırmanın olduğu işyeri kayıtlarının incelenmesi sonucu veya her zaman düzenlenebilir nitelikte olmayan kanunen geçerli her türlü kayıt ve belgelerin incelenmesi sonucu tespiti yapılan hizmetlerin tamamının sigorta kaydı yapılabilmektedir. (SSİY, Md.26).

5.5.2.2.1. İşyeri Kayıt Ve Belgeleri

Kayıt kavramı, bir şeyin deftere yazılması, kaydetme, işleme, yazma, yazılan şey anlamına gelmekte olup, mevzuat gereği düzenlenen defterler ve bunlara kaydedilen işlemler bütünü biçiminde de tanımlanabilmektedir. Belge kavramı ise, kanıt, tevsik etmek, açıklamak anlamına gelmekte olup, en geniş şekilde, herhangi bir işlemi, somut durumu veya olayı saptama, tevsik veya beyana dayandırma maksadına dönük her türlü yazılı senet, evrak, mazbata veya diğer yazılı vesikalar bütünü biçiminde tanımlanabilir. Sosyal sigortalar mevzuatı açısından kayıt kavramı, bir mevzuat hükmüne göre düzenlenmesi gereken defterler ve bu defterlere yapılan kayıtların dayanağını oluşturan belgeleri kapsamaktadır. İşverenlerin tutmak zorunda oldukları defterlerle dayanağı belgeler, işverenlerce SGK'ya bildirilen hizmetlerin ispatı sayılmaktadır (SGK, 2013: 140). İşverenlerin tutmak zorunda oldukları kayıt ve belgeler SGK mevzuatında tek tek sayılmamakla beraber diğer kanunlar veya ikincil mevzuat

kapsamında tutulması gereken tüm kayıt ve belgelere atıfta bulunulmuştur.

İşyerleri faaliyet alanlarına, büyüklüklerine ve benzeri durumlarına göre yaptıkları işlerle ilgili farklı kanunlar kapsamında kayıt belge düzenlemek zorundadırlar. Bunlar Vergi Usul Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Dernekler Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Kat Mülkiyeti Kanunu gibi işverenlerin diğer yasalar gereğince düzenlemek zorunda olduğu defter ve dayanağı belgelerdir. Ayrıca bazı sektörler ve işyerleri için yine özel hükümler de bulunabilmektedir. Örneğin şehirlerarası otobüs işletmeleri için Karayolları Trafik Kanunu ve Karayolu Taşıma Kanunu, özel öğretim kurumları(dershaneler, motorlu taşıt sürücü kursları gibi) için Özel Öğretim Kurumları Kanunu, yapı denetim kuruluşları için Yapı Denetim Kanunu, gıda üretimi faaliyeti yapan işletmeler için Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve bunların ikincil üçüncül mevzuatları, özel hastaneler için Özel Hastaneler Yönetmeliği, şehir içi halk otobüsü işletmeleri için belediyelerin düzenlemeleri gereği tutulması ve düzenlenmesi gereken kayıt ve belgeler bulunmaktadır.

5.5.2.2.2. Kayıt Ve Belgelerin İncelenmesi

İşyeri kayıt ve belgeleri, genelde kayıt dışı çalıştırıldığını şikayet eden birisinin olması durumunda SGK denetim elamanlarınca incelenmektedir. Fiilen tespitle ilgili gerekli işlemlerin yapılması sonucu şikayetçinin iddiaları tespit edilememişse, şikayetçinin yazılı ifadesine başvurulmaktadır.

Şikayetçi ifadesinde, işyeri yasal defter ve belgeleri ile şikayete konu olan işyerindeki çalışmalarını ispat edecek herhangi bir resmi bilgi, kayıt ve belgelerde (fatura, ücret bordrosu, gider pusulası vb. gibi) isminin, imzasının veya çalışmasını kanıtlayacak bir bulgunun olmadığını beyan etmesi durumunda, kayıt ve belge incelemesi yapılmayıp, şikayetçiye iddiaları hakkında iş mahkemesine dava açabileceği konusunda bilgi verilmektedir. Şikayetçinin ücretini bankadan almamış olması ve ücret bordrosunu veya ücret ödenmesine ilişkin herhangi bir belgeyi imzalamamış olması şikayetçinin çalışmasının işyeri kayıtlarında hiç bulunmadığını ortaya koymaktadır. Şayet işyerine ait fiş fatura vb. belgelerde de isim veya imzası bulunmuyorsa işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesinden herhangi bir hizmet tespiti yapılamamaktadır.

Bunun aksine şikayetçi ifadesinde çalışmasına ilişkin bilgi belgenin bulunduğunu söylerse, söz konusu işyerinin yasal olarak tutmak zorunda olduğu kayıt ve belgeleri denetim elamanlarınca yazılı olarak işyerinden istenmektedir. Tutmak zorunda olduğu tüm defter, kayıt, bilgi ve belgeleri istenilmesi halinde 15 gün içerisinde ibrazla yükümlü olan işyeri sahibi söz konusu kayıt ve belgeleri ibraz ederse inceleme yapılabilir.

İşyeri tarafından tutulan defter ve dayanağı belgeler, işyerince yapılan işin özelliği, türü ve kayıtların tutuluş amaçlarına göre farklılık göstermekle beraber, bu defter ve belgelerin bir kısmının işçilik ücretleri ile ilgisi bulunmamaktadır (Kurt, 2004: 242). İşyeri kayıtlarında yapılan incelemede kayıt dışı istihdam hususu incelendiğinden dolayı genelde işyerinin işçilik giderlerine ve bununla ilgili kayıtlarına bakılmaya çalışılmaktadır.

İşyeri kayıtlarının incelenmesinde, ilk etapta kayıt dışı istihdamla ilgili ücret tediye bordrosu veya ücret ödeme makbuzu bulunup bulunmadığı ile bu belgelerdeki bilgilerin yasa gereği tutulan deftere (gelir gider defteri, yevmiye defteri gibi) kaydedilip kaydedilmediğine, defter kaydında sigorta bildirimi yapılmayan işçilik giderinin olup olmadığına bakılmaktadır. Yine banka aracılığıyla yapılan ücretlerin sigorta bildirimi ve varsa çalışanların özlük dosyalarındaki belgeler incelenmektedir. Her yasal belgeden hizmete ilişkin elde edilebilecek bilgi de çalışmanın kanıtı sayıldığından, yapılan kayıt belge incelemesi bununla sınırlı kalmamaktadır. Bu bağlamda, şikayetçinin isim veya imzasının veya çalışmasını gösterir herhangi bir bilginin; fatura, sevk irsaliyesi, posta ve kargo alındıları, perakende satış vesikaları (perakende satış fişleri, makineli kasaların kayıt ruloları, giriş bileti, taşıma biletleri), müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu, taşıma irsaliyesi, yolcu listeleri, günlük müşteri listeleri, sipariş fişi, imza sirküleri, vekaletname, senet, ibraname, bonservis, sözleşme, şartname, mahsup fişi, zimmet tutanakları, takip ve imza föyleri, giriş kartları, yemek listeleri, personel servisi (taşıt) listeleri ve sair belgelerde olup olmadığına bakılarak hizmetin belirlendiği dönemler için sigorta sağlanması yoluna gidilir. Bu belgelerin işyerinin düzenlemek zorunda olduğu belgeler arasında olması da gerekmemektedir. Yani işyeri kayıt belgelerindeki her türlü bilgiden tespit edilen çalışmalara, şayet bir hile veya muvazaa durumu yoksa(sahte sigortalılık yönünde), sigortalılık sağlanabilmektedir.

Ayrıca şikayetçinin işyerinde yaptığı işin niteliği ve ifadesinde beyan edeceği hususlar dikkate alınarak, ilgisine göre trafik kazası tespit tutanakları, vergi denetim elemanları tutanakları, iş müfettişi tutanakları, kolluk kuvvetleri (polis-jandarma) tarafından düzenlenen tutanaklar, liman reisliklerince düzenlenen gemi çalışanları listeleri, ihale makamları tarafından düzenlenen imza föyleri, puantaj kayıtları gibi çalışmaya delil her türlü belge de ilgili kurum ve kuruluştan istenip incelenerek hizmet tespiti yapılabilmektedir. Herhangi bir özel okulda sigortasız veya eksik sigortayla öğretmen olarak çalıştırıldığını ifade eden şikayetçinin, özel okul tarafından milli eğitime bildirilen sözleşmesinin, işe başlama ve işten ayrılma yazılarının ilgili il/ilçe milli eğitim müdürlüğünden istenerek gerekli hizmet tespitinin yapılmasını buna örnek verebiliriz. Aynı şekilde işyerinde şoförlük yaptığını ve işyerine ait araçla

trafik para cezası aldığını beyan eden şikayetçinin trafik para cezası tutanağının, ilgili emniyet müdürlüğünden istenerek gerekli hizmet tespitinin yapılması da verilebilecek örnekler arasındadır. Genellikle kayıt dışı istihdamla ilgili denetimleri yapan sosyal güvenlik denetmenleri, incelenen kayıt belgeler ve bu kayıt belgelerden tespit edilen kayıt dışı istihdam hususları için "İşyeri Kayıt İnceleme Tutanağı" düzenlemektedirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elamanı, işyeri kayıt belgeleri ile diğer kamu/özel kurum kuruluşlardan, gerçek/tüzel kişilerden hizmete dair elde ettiği tüm bilgiler ile işyeri sahibi, şikayetçi, tanık ifadelerini, karineleri ve gerekirse çevre soruşturması bilgilerini değerlendirerek gerekli hizmet süresini tespit edip kayıt dışı istihdamın sigortalılığını sağlayabilmektedir. Denetim elamanının yapmış olduğu denetim ve soruşturmalar neticesi düzenlemiş olduğu tutanak ve raporlar doğrultusunda kurum kayıt dışı çalıştırılanların sigortalarını yapmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu, hizmet tespiti ile ilgili yukarıda açıklanan gerekli idari işlemleri yerine getirmesine rağmen şayet kayıt dışı hizmetin tespiti yapılamamışsa, kayıt dışı çalıştırılanın, hizmetin tespiti için 5 yıl içinde iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktadır.

SONUÇ

Sosyal, ekonomik, fizyolojik ve mesleki riskler dolayısıyla karşı karşıya kalabilecekleri tehlikelere ve zararlara karşı insanları korumayı ve güvence sağlamayı hedefleyen, insanların, gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı, ekonomik güvenliklerini sağlayan, insanları ve toplumu koruyan, güvence veren "sosyal güvenliğin", sosyal, iktisadi, hukuki ve siyasi açıdan önemi büyüktür. Sosyal güvenliğin araçlarından biri olan sosyal sigortaların ise sosyal güvenliğin sağlanmasındaki payı oldukça büyüktür.

Toplumlar sosyal güvenliklerini sağlamaya yönelik gerekli tedbirlerini her dönem almaya çalışmıştır. Türkiye'de de sosyal güvenliğin sağlanması için tarihimiz boyunca sosyal güvenlik sistemleri kurulmuş ve sosyal güvenlik bir hak olarak anayasal güvence altına alınmış, gerekli yasal düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Bu düzenlemelerin sonuncusu 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yapılmış, çalışanlar sosyal sigortalar kapsamına alınmaya çalışılmıştır.

Çalışanların sosyal sigortalarının sağlanmasına yönelik kanuni düzenlemeler olmasına rağmen maalesef her dönem kayıt dışı istihdam da var olmuş ve özellikle de işveren emrinde çalışanlarda bu oranın yüksekliği bilinmektedir. Hizmet akdi kapsamında çalışan ve SGK'ya 5510 Sayılı Kanunun 4. madde-

sinin 1. fıkrasının a bendi kapsamında(4/a sigortalısı olarak) sigortalı olarak bildirilmesi gerekenler, ya hiç bildirilmeden ya günlerinin eksik bildirilmesi veya sigorta primine esas kazançlarının eksik bildirilmesi şeklinde kayıt dışı istihdam edilebilmektedirler.

Türkiye'deki kayıt dışı hizmetin, idari yönden tespitini, Sosyal Güvenlik Kurumu yapmaktadır. SGK, hizmet akdi kapsamında çalıştırılanlardan kayıt dışı olanların hizmetlerini, Kuruma yapılan bildirimleri kontrol ederek, diğer kamu kurum ve kuruluşlardan bilgi belge temin ederek, yine diğer kamu kurumlarının denetimlerinden faydalanarak ve kendi denetim elamanlarına denetimler yaptırarak tespit etmeye çalışmaktadır. Bu yönde yapılan incelemelerde her türlü bilgi, belge ve denetimlerden faydalanılarak kayıt dışı hizmetler tespit edilmeye çalışılmakta ve sosyal sigortalılıklar sağlanmaya çalışılmaktadır.

SGK kayıt dışı istihdamla ilgili tüm inceleme ve denetimlerini yapmasına rağmen şayet gerekli hizmet tespitini yapamamışsa, kayıt dışı çalışanın, tespit edilemeyen hizmetler için, iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Akkurt, Sinan Sami, Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler Ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz10-2/akkurt.pdf. (15.10.2018).

Alper, Yusuf, Sosyal Güvenlik Tanımı Tarihsel Gelişimi, http://www.filozof.net/Turkce/sosyoloji/2064-sosyal-guvenlik. (20.10.2018).

Arıcı, Kadir – Alper, Yusuf, *Sosyal Güvenlik*, 3. Baskı, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, 2014.

Asunakutlu, Tuncer, Sigorta Açısından Güvenlik ve Risk, https://www.mevzuatdergisi.com/2001/07a/01.htm.(15.10.2018).

Aydın, Ufuk, *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999.

Bedük, Mehmet Nusret, "Sosyal Sigortalar Uygulamasında İşverenin İşe Giriş Bildirgesi Verme Yükümlülüğü ve İşe Giriş Bildirgesi Vermemesinin Hukuki Sonuçları", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 16, Sayı 5, 2002, ss.11-34.

Çolak, H.Bayram, İş Sözleşmesinin Unsurları Ve Özellikleri, http://huseyinust.com/ konu-is-sozlesmesinin-unsurlari-ve-özellikleri.html.(12.10.2018).

Çolak, Mahmut, "Sosyal Sigortalar Kurumu Uygulamaları Açısından Çalışanlara Hizmet Kazandırımı Yolları", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Cilt 4/11, Sayı 11, 2001.

Çolak, Mahmut, Sosyal Güvenlikte Yaygın-Yoğun Denetimler Ne Anlam Taşır?*,* http://www.vergi.tc/makaleDetay/SizdenGelenler/SOSYAL-GUVENLIKTE-YAYGIN-YOGUN DENETIMLER-NE-ANLAM-TASIR/3b8f1c3b-a1bd-4f93-bc67-d5da3f6b47ed.(17.11.2018).

Egeli, Haluk, *Parafiskalite ve Parafiskal Gelirler (Sosyal Güvenlik Reformu Kapsamında),* İzmir, Altın Nokta Basın Yayın Dağıtım, 2009.

Gerek, Nüvit – Oral, A. İlhan, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 1. Baskı, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004.

Güloğlu, Tuncay – Korkmaz, Adem - Kip, Murat, Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış, http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9582.(03.10.2018).

Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza – Caniklioğlu, Nursen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 11.Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2008.

İzgi, Berna Balcı, "Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Son Gelişmeler", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 1, Sayı 16, 2008, ss.85-107.

Kurt, Resul, Sigortasız İşçi SGK'ya Başvuracak*,* http://www.star.com.tr/yazar/sigortasiz-isci-sgkya-basvuracak-yazi-913924/.(12.10.2018).

Kurt, Resul, İş *Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar,* Güncelleştirilmiş 3. Baskı, İstanbul, İSMMO Yayınları, 2004.

Ören, Kenan, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık, 2015.

Öztürk, Özgür, "Sigortalı Hizmetin Tespiti", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 12, Sayı 1, 1998, ss.29-48.

SGK, 2013/11 Sayılı Genelge(Sigortalılık İşlemleri).2013.

SGK, 2015/25 Sayılı Genelge(Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadele),2015.

SGK, Bankalar Ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum Ve Kuruluşlardan Alınacak Bilgi Ve Belgelere Dair Teb-

liğ, Ankara, Resmi Gazete(Sayı:29026), 2014.

SGK, Bankalar Ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum Ve Kuruluşlardan Bilgi Ve Belgelerin Alınmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Ankara, Resmi Gazete(Sayı:28843), 2013.

SGK, Kayıt Dışı İstihdam Nedir, Türleri ve Nedenleri Nelerdir?, www.sgk.gov.tr/ wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi istihdam.(06.10.2018).

SGK, Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarınca Yapılacak Tespitler Hakkında Yönetmelik, Ankara, Resmi Gazete(Sayı:27010), 2008.

SGK, Sosyal Güvenlik Denetmenleri Denetim Standartları, Ankara, 2013.

SGK, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, Ankara, Resmi Gazete(Sayı:27579), 2010.

SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı, *Bir Reformun Anatomisi,* Ankara, SGK Yayını, 2009.

Sosyal Güvenlik Sisteminin Amacı Nedir, https://sskprim.wordpress.com/2008/08/15/sosyal-guvenlik-sisteminin-amaci-nedir/.(05.09.2018).

Sürücü, Mükremin, "Sosyal Güvenlik Nedir? Çağdaş İlke ve Eğilimleri Nasıl Olmalıdır?", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi***,** Cilt 4/12, Sayı 12,2001.

Şakar, Müjdat, Sigortaya Bildirilmeyen Çalışmalar İçin Hizmet Tespiti Davası Açılması, http://www.ozdogrular.com/content/view/15321/.(12.10.2018).

TBMM, 818 Sayılı Borçlar Kanunu(Mülga), http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/ 5.3.818.pdf. (12.10.2018).

TBMM, 4857 Sayılı İş Kanunu, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857. pdf. (12.10.2018).

TBMM, 5510 Sayılı Kanun, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf. (12.10.2018).

TBMM, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/ 1.5.6098.pdf. (12.10.2018).

TBMM, T.C. Anayasası(1982), http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf. (12.10.2018).

Tuncay, A. Can - Ekmekçi, Ömer, *Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları,* 1.Baskı, İstanbul, Legal Yayınevi, 2008.

Tunçomağ, Kenan, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 1988.

Türk Dil Kurumu*,* www.tdk.gov.tr/. (01.110.2018).

Yazgan, Turan, İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını, 1992.

GÜMÜŞ EKONOMİ VE AKTİF YAŞLANMA BAĞLAMINDA TOPLUMSAL KATILIM

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Dr. Öğr. Üyesi Gülsüm KORKUT
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü

ÖZET

Nüfusun yaşlanması bütün ülkeler açısından önemi artan kaçınılmaz bir gerçekliktir. Doğum oranlarının azalması, ortalama yaşamdan beklenen sürenin artması ve göç ile birlikte yaşlı nüfusun payı gittikçe artmaktadır. Yaşlanan nüfus birtakım sorunların yanı sıra ekonomik fırsatları da beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma bağlamında toplumsal katılımın önemi incelenecektir. Hem yaşlıların yaşam kalitesinin arttırılması hem de nüfusun yaşlanmasının ortaya çıkaracağı sorunlarla baş etmek ve ekonomik fırsatları değerlendirmek üzere gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma; yaşlı bireylerin istihdam edilebilirliğinin ve sürdürülebilirliğinin sağlanması, istihdam ve çeşitli sosyo-kültürel faaliyetlerle toplumsal katılım, sağlık ve sosyal güvenlik bakımdan toplumsal hayata aktif katılımı öngörmektedir. Bu bağlamda öncelikle yaşlanma, aktif yaşlanma ve gümüş ekonomi kavramları üzerinde durularak dünya ölçeğinde nüfus eğilimleri, ekonomik bir fırsat olarak gümüş ekonomi ve toplumsal katılım konuları irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlanma, Gümüş Ekonomi, Aktif Yaşlanma, Toplumsal Katılım.

COMMUNITY INVOLVEMENT IN THE CONTEXT OF SILVER ECONOMY AND ACTIVE AGING

ABSTRACT

The aging of the population is an inevitable reality, which is of increasing importance for all countries. Decrease in birth rates, increase in the average life

expectancy and share of the elderly population with migration are gradually increasing. The aging population brings along some problems as well as economic opportunities. In this study, the importance of community involvement in the context of silver economy and active aging will be examined. Silver economy and active aging prescribes employability and sustainability of the elderly as well as community involvement through employment and various socio-cultural activities and also active participation in social life in terms of health and social security in order to improve the quality of life of the elderly, to cope with the problems of aging and to evaluate economic opportunities. In this context; the issues of population tendencies across the world, silver economy as an economic opportunity and community involvement will be discussed firstly by touching upon the contexts of aging, active aging and silver economy.

Keywords: Aging, Silver Economy, Active Aging, Community Involvement.

GİRİŞ

Doğum oranlarının azalması, yaşam beklentisinin artması ve göç nüfusun yaşlanmasının en önemli sebepleri arasındadır. Nüfus projeksiyonları dünya ölçeğinde nüfusun giderek yaşlanacağını, bir başka deyişle yaşlı nüfusun payının toplam nüfus içerisinde artacağını göstermektedir. Nüfusun yaşlanması ise beraberinde çeşitli sorunları getirecektir. Bu sorunların başında aktif nüfusun azalması, bakım hizmetleri maliyetlerinin artması, sosyal güvenlik harcamalarının artması ve üretimin azalması vs. gelmektedir. Yaşlı nüfusun artmasının 'sorun' olarak ele alınması yaygın bir durumdur. Son yıllarda ise nüfusun yaşlanmasını fırsata çevirme yönünde girişimler bulunmaktadır.

Kendilerine özgü tüketim ve tasarruf alışkanlıklarından yola çıkılarak 50 yaş üzeri bireylerin ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılayacak ekonomik fırsatlar 'gümüş ekonomi' olarak nitelendirilmektedir. Gümüş ekonomi 50 yaş üzeri bireylere yönelik mevcut pazarın genişlemesini ve/veya yeni bir pazarın ortaya çıkmasını öngörmektedir.

Yaşlı nüfusun artmasıyla ortaya çıkacak ekonomik fırsatların yaşam kalitesini arttırmaya yönelik aktif yaşlanma ile birlikte ele alınması gerekmektedir. Sağlık, güvenlik ve katılım bileşenlerinden oluşan ve yaşamın bir bütünü dahilinde hayata geçirilmesi gereken aktif yaşlanma, bireylerin yaşlılık sürecinde sağlıklı, kendini toplumda güven içinde hissettiği ve çeşitli faaliyetlerle birlikte toplumsal katılımı sağlayabildiği önemli bir anlayıştır.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun nüfusun yaşlanması kaçınılmaz olup, bu durumu ülkeler gelişmişlik düzeylerine göre daha geç ya da daha

erken yaşayacaklardır. Kaçınılmaz bir gerçek olan nüfusun yaşlanmasını fırsata çevirmeye yönelik etkin, planlı ve sürdürülebilir politikaları hayata geçirme çabası bütün ülkelerin gündeminde olan veya olması gereken önemli bir husustur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yaşlanma kavramı; insanın doğumuyla başlayıp, ölümüne kadar devam eden ve bireylerin bedensel, psikolojik, zihinsel ve sosyal alanda giderek durağanlaşmaya başladığı ve zaman içerisinde çöküşe geçtiği bir dönemi ifade etmektedir (İçli, 2016: 41).

Yaşlılık, toplumdan topluma, aynı toplum içerisinde kişiden kişiye yahut zamana göre farklı tanımlamaları yapılabilen göreli bir kavramdır. İklim, beslenme, yapılan işin niteliği, cinsiyeti gibi pek çok etken her zaman ve her yerde geçerli evrensel bir tanım yapılabilmesini güçleştirmektedir. Dolayısıyla yaşamın doğal evrelerini birbirinden net çizgilerle ayırmak neredeyse imkansızdır (Altan ve Şişman, 2003: 5). Her ne kadar yaşlılık kavramı ile ilgili evrensel bir tanımlama yapmak konusunda zorluklar yaşansa da belirli kriterler temel alınarak ortak bir tanımlama yapmak mümkün hale gelmiştir. Genellikle yaşlılık dönemi tanımlanırken ülkelerin emeklilik yaşı ile ilişkilendirildiği yaygın bir durumdur.

Yaşlılık ile yaşlanma arasındaki anlam farkını irdelemek kavramsal açıdan önemlidir. Yaşlılık kavramı daha çok bir durumu, olguyu ve toplumda belirli bir yaşın üzerinde olan kişileri ifade etmektedir. Yaşlanma ise sadece biyolojik bir durumu değil aynı zamanda toplumsal boyutları olan bir durumu ve süreci de kapsamaktadır. Bir başka ifadeyle yaşlılık bedenin performansının, canlılığının sona ereceği en yakın döneme işaret ederken, yaşlanma doğumdan ölüme kadar ki insan ömründe ölümden önceki dönemi tanımlamak için kullanılır (Uyanık, 2017: 70). Biyolojik bir durumun ötesinde yer alan yaşlanma dönemi aynı zamanda toplumsallaşma süreçleri içerisinde önemli bir yer teşkil etmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde ele alındığında yaşlanma bir zamanlar zamanın yol açtığı yıkımın kaçınılmaz bir sonucu olarak düşünülürken, günümüzde etkileri azaltılabilen bir süreç olarak algılanmaya başlamıştır. Tıptaki gelişmeler, beslenme ve spor alanındaki gelişmeler yaşlılığın yavaşlatılabilmesini ve yaşlılık sürecinde yaşam kalitesinin artırılmasını sağlamaktadır (İçli, 2004: 6). Gerek doğum oranlarının azalması, gerekse tıptaki gelişmelerle de ilgili olarak ortalama yaşam süresinin artması gibi sebepler yaşlı nüfusun artması sonucunu doğurmuştur. Dünya nüfusu içerisinde yaşlı nüfusun gittikçe artması ise ülke-

leri yaşlılar ile ilgili sosyal politika üretmelerine ve söz konusu politikalarını geliştirmelerine sebebiyet vermiştir.

Aktif yaşlanma kavramı, yaşlı bireylerin yaşam kalitelerinin artırılabilmesi için sağlık, güvenlik ve katılım olanaklarının en uygun hale getirilmesi sürecidir (Baran ve Bahar-Özvarış, 2012: 25). Kavram, bireylere ilerleyen yaşlarında sosyal güvenlik, sağlık ve toplumsal hayata katılım açısından imkanlar sunarak yaşam kalitelerinin olması gereken düzeye çekilmesini amaçlayan bir sistem olarak ele alınmaktadır. Söz konusu 'aktif olma' kavramı sadece fiziki bir aktif olma ve işgücüne katılma durumu olmayıp, daha kapsamlı olarak sosyal, kültürel katılımı da içermektedir (2012 Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesillerarası Dayanışma Yılı Hakkında Bilgi Notu, 2011: 2).

Aktif yaşlanma bireylere yaşamları boyunca fiziksel, sosyal ve zihinsel iyi olma potansiyellerini fark etmelerine ve yardıma ihtiyaç duyduklarında yeterli koruma, güvenlik ve bakımları sağlanarak gereksinimlerine, arzularına ve kapasitelerine göre topluma katılmalarına imkan vermektedir (WHO, 2002: 12).

Yaşlı nüfusun giderek artması ve aktif yaşlanma anlayışının yaygınlaşması, yaşlı bireylere yönelik sosyal politikaların geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Aynı zamanda yaşlı bireylere yönelik büyük bir pazar da oluşmuştur. Söz konusu pazarın çocuklara ve gençlere yönelik birçok lüzumsuz üretimi ihtiyaç gibi gösteren yapay tüketici pazarlarını terbiye edici etkilerinin olması beklenmektedir. Çünkü yaşlı bireyler hayatları boyunca sabit gelirle geçimlerini sağlamış olup, savaş, kriz, yokluk, tasarrufun ve yatırımın önemini kavramış, kaliteli mal ve hizmet satın alma ve uzun süre kullanma, sahip olduklarını koruma ve yeniden değerlendirme gibi alışkanlıkları olan bir müşteri pazarıdır (Dülger, 2012: 38-39). Yaşlı nüfusun artması ile beraberinde alışılmışın ötesinde kendisine özgü özellikleri ile ortaya çıkan pazarda ise mal ve hizmet sunumu da yaşlılarının beğenisini kazanacak şekilde farklılık gösterecektir.

Gümüş ekonomi kavramı, 50 yaş üzeri bireylerin özel gereksinimleri ve yaşlanan nüfus ile ilgili kamu ve tüketici harcamalarından ortaya çıkan ekonomik fırsatlar olarak tanımlanabilmektedir (European Comission, 2015a: 3).

Gümüş ekonomi, özellikle son on yılda nüfusun giderek yaşlanmasına binaen ortaya çıkmış bir kavramdır. Esasında mutabık kalınmış tek bir tanım olmamakla birlikte, sayıları gittikçe artan yaşlı bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere yeni ve büyüyen pazarlar açısından ele alınarak ve genellikle yaşlanmadan kaynaklı fırsatlara odaklanarak ifade edilmektedir (Eatock, 2015: 2). Gümüş ekonomi kavramı görüldüğü gibi yaşlılığı bir sorun olarak ele almayıp tamamen bu durumu fırsata çevirmeye çalışmaktadır. Yaşlılığa fırsatlar

penceresinden bakıldığında yeni bir pazarın ortaya çıkması ve söz konusu pazarın gelişmesi kaçınılmaz olmuştur.

2. NÜFUSUN YAŞLANMASI

2.1. Dünya Nüfus Eğilimleri

Dünyada 20. Yüzyıl öncesi süreçte nüfus artış hızı yavaş, yaş yapısı durağan ve 65 yaş üstü bireylerin toplam nüfus içerisindeki oranı daha azdı. Bu durum 20. Yüzyılın ilk yarısında ortalama yaşam beklentisinin ve nüfus artış hızının artmasıyla birlikte değişmeye başlamış ve yüzyılın ikinci yarısından itibaren doğurganlık ve ölüm hızlarının dünya genelinde düşme eğiliminde olduğu başka bir aşamaya geçmiştir (Yüceşahin, 2011: 11). 20. Yüzyıl ve bu yüzyılda yaşanan gelişmeler demografik değişim açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur.

Aşağıdaki tabloya göre dünya nüfusu 2017 yılı itibariyle yaklaşık 7.6 milyar civarında olup, bunun yaklaşık 1.3 milyarı Afrika, 4.5 milyarı Asya, 742 milyonu Avrupa, 646 milyonu Latin Amerika ve Karayipler, 361 milyonu Kuzey Amerika ve 41 milyonu da Okyanusya'da yaşamaktadır.

Tablo 1: Dünya ve Bölgelerin Nüfus Projeksiyonu

Bölgeler	**Nüfus (Milyon)**				
	1950	**2017**	**2030**	**2050**	**2100**
Dünya	2 536	7 550	8 551	9 772	11 184
Afrika	229	1 256	1 704	2 528	4 468
Asya	1 404	4 504	4 947	5 257	4 780
Avrupa	549	742	739	716	653
Latin Amerika ve Karayipler	169	646	718	780	712
Kuzey Amerika	173	361	395	435	499
Okyanusya	13	41	48	57	72

Kaynak: United Nations (2017), *World Population Prospects: The 2017 Revision*, s.23

Nüfus büyüklüğü kadar nüfusun yaş gruplarına göre dağılımında yaşanan gelişmeler de önemli hususlardan birisidir. Sosyo-ekonomik hayatta yaşanan gelişmeler doğurganlık oranlarının azalmasına, tıpta yaşanan gelişmeler ortalama yaşam süresinin uzamasına sebebiyet vererek yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki görünümünü etkilemiştir.

Aşağıdaki tabloya göre; 2015 yılından 2100 yılına kadar sırasıyla genç nüfusun %26.1'den %17.7'ye düşeceği, 60-79 yaş arası yaşlı nüfusun %12.3'ten

%28.3'e yükseleceği, 80 ve üzeri yaşlı nüfusun ise %1.7'den % 8.4'e yükseleceği beklenmektedir.

Tablo 2: Yaş Gruplarına Göre Nüfusun Dağılımı, Dünya (%)

Dünya	2015	2050	2100
0-14	26.1	21.3	17.7
15-59	61.7	57.2	54.0
60+	12.3	21.5	28.3
80+	1.7	4.5	8.4

Kaynak: United Nations (2015a), *World Population Prospects: The 2015 Revision*, s.27

Dünya genelinde yaşlı bireylerin sayısının diğer yaş gruplarındaki bireylerin sayısından daha hızlı artış gösterdiği aşikardır. Hemen hemen her yerde toplam nüfus içerisinde yaşlı bireylerin payı gittikçe artış göstermektedir. Nüfusun yaşlanması küresel bir olgu olmasına karşın, yaşlanma süreci bazı bölgelerde diğerlerine nazaran daha hızlı olabilmektedir (United States, 2015b: 2). Burada belirleyici olan ülkelerin gelişmişlik düzeyi olmakla birlikte, gelişmiş ekonomilerle gelişmekte olan ve gelişmemiş ekonomilerin nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı birbirinden farklılık gösterebilmektedir.

2.2. Nüfusun Yaşlanmasının Demografik Belirleyicileri

Nüfusun yaşlanmasının temel sebepleri arasında doğurganlık sayılarının azalması, ortalama yaşam süresinin artması ve yaşanan göçler sayılabilmektedir. Doğurganlık oranlarının azalması ve tıptaki gelişmelerden kaynaklı yaşamdan beklenen sürenin artması yaşlı nüfusun genç nüfusa kıyasla daha fazla paya sahip olmasına ve nüfusun yaşlanmasına neden olmuştur.

Doğurganlığın Azalması

Doğurganlığın azalması nüfusun yaşlanmasının temel bir belirleyicisidir (UN, 2001: 5). Doğum oranlarındaki azalma ile birlikte yaşlanan nüfus ise pek çok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunların arasında; aktif nüfusun azalması, yaşlı bağımlılık oranının artması, sosyal güvelik alanında yaşanacak finansal sıkıntılar, sosyal, sağlık ve bakım hizmetleri gibi alanlarda yatırımların ve harcamaların artma gerekliliği sayılabilmektedir.

Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere dünya ölçeğinde doğurganlığın gittikçe düştüğü görülmektedir. 1975-1980 yılları arasında kadın başına doğurganlık sayısı 3.87'lerden 2015-2020 yıllarına gelindiğinde 2.47'ye düşmüştür. 1975-1980'den 2015-2020'ye kadar doğurganlık sayıları sırasıyla Afrika'da 6.64'ten

4.43'e, Asya'da 4.10'dan 2.15'e, Avrupa'da 1.98'den 1.62'ye, Latin Amerika ve Karayipler'de 4.48'den 2.04'e ve Okyanusya'da ise 2.73'ten 2.34'e düştüğü, Kuzey Amerika'da ise 1.77'den 1.86'ya yükseldiği görülmektedir. Söz konusu rakamlar 2095-2100'e gelindiğinde ise Dünyada 1.97'ye, Afrika'da 2.14'e, Asya'da 1.81'e, Avrupa'da 1.84'e, Latin Amerika ve Karayiplerde 1.78'e, Kuzey Amerika'da 1.91'e ve Okyanusya'da 1.86'ya düşmesi beklenmektedir. Dünyada doğurganlık 1975-1980 yıllarında 3.87 olan doğurganlık sayısı 2095-2100 yıllarına gelindiğinde 1.97'ye gerileyecek, başka bir deyişle hemen hemen iki kat düşecektir.

Tablo 3: Dünya ve Bölgelere Göre Toplam Doğurganlık Sayıları (Kadın Başına Canlı Doğum Sayısı)

	1975-1980	**1990-1995**	**2005-2010**	**2010-2015**	**2015-2020**	**2025-2030**	**2045-2050**	**2095-2100**
Dünya	3.87	3.02	2.57	2.52	2.47	2.39	2.24	1.97
Afrika	6.64	5.72	4.89	4.72	4.43	3.90	3.09	2.14
Asya	4.10	2.92	2.30	2.20	2.15	2.06	1.90	1.81
Avrupa	1.98	1.57	1.55	1.60	1.62	1.69	1.78	1.84
Latin Amerika ve Karayipler	4.48	3.06	2.26	2.14	2.04	1.89	1.77	1.78
Kuzey Amerika	1.77	2.00	2.01	1.85	1.86	1.87	1.89	1.91
Okyanusya	2.73	2.49	2.53	2.41	2.34	2.23	2.06	1.86

Kaynak: United Nations (2017), *World Population Prospects: The 2017 Revision*, s.32

Birleşmiş Milletlerin nüfus projeksiyonları yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere doğum oranlarının azalmasıyla birlikte dünya nüfusunun gittikçe yaşlanacağına işaret etmektedir. Doğurganlık oranlarının, düşük doğurganlık oranlarına sahip ülkelerde çok düşük miktarlarda artacağını, bunun haricindeki ülkelerde ise düşme eğiliminin süreceğini öngören projeksiyonlar yaşam beklentisi ile ilgili olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler açısından bir fark gözetmeksizin her ikisi için de artacağını öngörmektedir. Söz konusu süreç içerisinde demografik değişim hızı ve ilerleyen zamanla birlikte yaşlanmanın evrensel bir konu haline gelmesi ise kaçınılmaz olacaktır (Uyanık, 2017: 78). Nüfusun yaşlanmasının evrensel bir konu haline gelmesi ise ülke yönetimlerini bu konuda gündem oluşturmaya, planlama yapmaya ve söz konusu süreci fırsata dönüştürmek için politika üretmeye mecbur kılmaktadır.

Yaşam Beklentisinin Artması

Doğurganlık oranlarının azalması kadar ortalama yaşam süresinin artması da nüfusun yaşlanmasının diğer ayağını oluşturmaktadır. Tıpta yaşanan gelişme-

ler ve ölüm oranlarının azalması ile birlikte ortalama yaşam süresi dünya ölçeğinde artış eğilimi içerisindedir. Ortalama yaşamın artış eğiliminde olması, ülkelerin ekonomik gelişmelerinden bağımsız değerlendirilemez.

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere dünya genelinde yaşam beklentisinin gittikçe artacağı öngörülmektedir. 1990-1995 yılları arasında dünyada yaşam beklentisi 64.6 yıldan 2015-2020'li yıllara gelindiğinde 71.9'a yükselmektedir. 1990-1995'ten 2015-2020'ye gelindiğinde yaşam beklentisi sırasıyla Afrika'da 51.7'den 62.4'e, Asya'da 65.2'den 72.9'a, Avrupa'da 72.7'den 78.1'e, Latin Amerika ve Karayipler'de 68.4'ten 75.7'ye, Kuzey Amerika'da 75.9'dan 79.9'a ve Okyanusya'da 73.0'dan 78.8'e arttığı öngörülmektedir. Rakamlar 2095-2100'lü yıllara gelindiğinde ise Dünyada 82.6'ya, Afrika'da 78.4'e, Asya'da 83.5'e, Avrupa'da 89.3'e, Latin Amerika ve Karayipler'de 87.9'a, Kuzey Amerika'da 89.9'a ve Okyanusya'da 87.4'e yükseleceği beklenmektedir. Dünya ölçeğinde bakıldığında yaşam beklentisi istikrarlı bir şekilde artış göstermektedir.

Tablo 4: Dünya ve Bölgelere Göre Doğumda Yaşam Beklentisi (Yıl)

	1990-1995	**2005-2010**	**2010-2015**	**2015-2020**	**2025-2030**	**2045-2050**	**2095-2100**
Dünya	64.6	69.1	70.8	71.9	73.8	76.9	82.6
Afrika	51.7	57.0	60.2	62.4	65.7	70.9	78.4
Asya	65.2	70.3	71.8	72.9	74.6	77.5	83.5
Avrupa	72.7	75.3	77.2	78.1	79.8	82.8	89.3
Latin Amerika ve Karayipler	68.4	73.4	74.6	75.7	77.7	81.3	87.9
Kuzey Amerika	75.9	78.4	79.2	79.9	81.4	84.4	89.9
Okyanusya	73.0	77.0	77.9	78.8	80.2	82.3	87.4

Kaynak: United Nations (2017), *World Population Prospects: The 2017 Revision*, s.37

Avrupa nüfus piramidi Avrupa'daki nüfusun yaş yapısının önemli ölçüde değişeceğine işaret etmektedir. 2013 yılında medyan yaşın erkekler ve kadınlar için sırasıyla 40 ve 43 olduğu, 2060 yılında ise sırasıyla 45 ve 47'ye yükseleceği beklenmektedir. Avrupa Birliği'nde ve Avro Bölgesinde (yaklaşık %20) 2060 yılına kadar 20-64 yaş aralığının %61'den %51'e gerilemesine karşın, 0-19 yaş aralığının sabit kalacağı tahmin edilmektedir. Bununla birlikte 65 yaş ve üzerindeki nüfusun %18'den %28'e yükselerek toplam nüfus içerisinde daha çok paya sahip olacakları, 80 yaş ve üzerindeki nüfusun ise %5'ten %12'ye yükseleceği beklenmektedir (The 2015 Ageing Report, 2015: 20). Aynı zaman-

da çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş) toplam nüfus içerisindeki payının da %67'den %57'ye düşeceği Avrupa nüfusunun yaş yapısı ile ilgili beklenen durumlardan birisidir (Probst, 2015: 3).

Avrupa'da yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının artmasıyla birlikte yaşlanmanın kültürel paradigması da değişmiştir. Önceden Avrupa'da yaşlı bireyler çoğunlukla aile merkezli düşük bir yaşam tarzı ile yaşamlarını sürdürmekte iken, günümüzün ve geleceğin Avrupalı yaşlı bireyleri zamanlarını çalışarak, seyahat ederek ve gittikçe artan bir şekilde karmaşık cihazlar kullanarak geçireceklerdir. Yaşlı bireylerin söz konusu bu alışkanlıklarını ise yaşamlarında daha sonra devam ettirecekleri beklenmektedir (Probst, 2015: 3).

Göç

Demografik açıdan göç, dünyadaki çoğu ülke ve bölgede doğum ve ölümlere kıyasla çok küçük bir nüfus değişim bileşenidir. Bununla birlikte bazı durumlarda uluslararası göçün nüfus büyüklüğü ve dağılımına katkısı ise oldukça önemlidir (United Nations 2017: 9). Uluslararası ölçekte yaşanan göçün sosyal, ekonomik, siyasal ve kültürel sebepleri kadar göç alan ya da göç veren ülke bakımından neden olduğu sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuçlar arasında göç alan ya da veren ülkenin nüfus büyüklüğü ve nüfusun yaş grupları itibariyle dağılımını etkilemesi de yer almaktadır. Göçün demografik açıdan etkisi doğum oranlarının azalması ve ortalama yaşam süresinin artması kadar güçlü olmasa da göz ardı edilemeyecek kadar da önemlidir.

Yaşamın son yıllarına hastalık ve engellilik hallerinin eşlik ediyor olması sosyal ve sağlık hizmetlerine olan talebi artıracaktır. Bu hizmetlerle ilgili yüksek maliyetler ise sadece gelişmekte olan ülkelerin değil aynı zamanda çoğu gelişmiş ve endüstrileşmiş ülkelerin de sağlık, sosyal ve siyasal altyapısını zorlayacak bir durum olacaktır. Gelişmiş ülkelere nazaran daha düşük ekonomik gelişme düzeyine ve yetersiz sağlık hizmeti erişime sahip olan az gelişmiş ülkeler, yaşlı bireylerin karşılaşacakları zorlukları bertaraf etmekte sıkıntı yaşayacaklardır. Bu durum bilhassa geleneksel aile destek sistemi gittikçe kırılan yaşlı bireyleri daha fazla etkileyecektir. Bunun içindir ki gelişen dünyada politika yapıcılar, önümüzdeki on yıllar için söz konusu zorlukları gidermeyi amaçlayan formel destek sistemlerini planlamaya ihtiyaç duymaktadırlar (Lunenfeld, 2008: 2-3). Yaşlanan dünyada yaşlı nüfusun beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak bir formel destek sistemini gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın her ülkenin gündemine alma zorunluluğu bulunmaktadır. Gelişmekte ve gelişmiş ülkelere nazaran az gelişmiş ülkelerin bu konuda daha fazla çaba harcaması gerektiği bir gerçektir.

3. FIRSATLAR PENCERESİNDEN GÜMÜŞ EKONOMİ

Gümüş ekonomi tamamen bağımsız ve gerçek bir ekonomi olmamakla birlikte, aynı zamanda gerçek ekonominin fırsatlarla dolu bir bileşenidir. Söz konusu fırsatlar; kesin tanımlanmış ve daha da önemlisi kesin tanımlanmamış fırsatlar ile büyüklük, miktar ve potansiyel müşteri gibi değişkenler bakımından istikrarlı genişleme sağlayan fırsatlardan oluşmaktadır (Bran vd., 2016: 131). Yaşlı bireylerin yaşlılık dönemine ilişkin ihtiyaç ve beklentilerinden ortaya çıkan ekonomik fırsatları değerlendiren gümüş ekonomi sorunu fırsata çevirmeye çalışmaktadır.

Yaşlanan nüfus kendi içerisinde aktif, kırılgan ve bağımlı olmak üzere üç gruba ayrılabilmektedir. Dolayısıyla gümüş ekonomi genel tüketici ekonomisinin büyük bir kısmını oluşturmakla birlikte harcama alışkanlıklarında dikkate değer farklılıkları, belirli öncelikleri ve kalıpları olan bir kitleyi de içermektedir (European Comission, 2015a: 3). Her yaş grubunda olduğu gibi yaşlı bireylerin de kendine özgü tüketim ve tasarruf alışkanlıkları mevcuttur.

Son yıllarda nüfusun yaş yapısının makro ekonomi üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu yönündeki farkındalık gittikçe artmaktadır. Ekonometrik çalışmalarda uygulanan form modellerin teorik temelleri tasarruf ve yatırımın yaşam döngü modeli ve işgücü üretkenliğinde yaşa özgü değişikliklerdir. Çünkü bireylerin ekonomik davranışları ve ihtiyaçları yaşam sürecinin her aşamasında birbirinden farklılık gösterir. Hatta bir ülkenin yaş yapısı o ülkenin ekonomik performansı üzerinde önemli etkiye sahip olabilmektedir. Örneğin genç bireyler sağlık ve eğitime yatırımı gerektirmekle birlikte, yetişkinler emek ve tasarruf sağlamakta ve yaşlılar ise sağlık hizmeti ve emeklilik geliri gerektirmektedir (Prskawetz vd.,2007: 11). Ülkelerin sahip oldukları nüfus büyüklüğü kadar nüfusun yaş yapısı da ekonomik performansları üzerinde etkili olmaktadır. Genç nüfusun ağırlıklı olduğu bir ülkede yatırımlar çoğunlukla sağlık ve eğitim yönlü olurken, yaşlı nüfusun ağırlıklı olduğu bir ülkede ise sağlık ve bakım hizmeti, emeklilik, sosyal güvenlik vb. yönünde olabilmektedir.

Farklı endüstriler özellikle yaşlı bireyler için tasarlanmış ürün ve hizmetler geliştirmektedir. Dünya ölçeğinde nüfusun yaşlanmasının söz konusu ürün ve hizmetlerin tasarlanması ve çeşitliliği hususunda etkisi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Gümüş ekonomi kapsamında toplumsal cinsiyet, kültürel miras, kazanılmış beceriler, yaşam tecrübesi yahut sağlık durumlarının kilit öneme sahip olduğu farklı faktörler nedeniyle yeni bir model oluşturma gerekliliği kaçınılmaz olmaktadır. Yaşlı nüfus ile ilgili istatistikler göz önüne alındığında şuanda keşfedilmemiş potansiyele sahip büyük bir pazarın olduğu açıktır (Zsarnoczky, 2016: 105).

Demografik değişim sadece ekonomik büyümeyi ve mali sürdürülebilirliği etkilemeyip aynı zamanda birey, aile ve sosyal yapı ve işleyişlerinde etkilidir (Kascakova ve Kubisova, 2016: 134). Nüfusun yaş yapısının değişmesi hayatın her alanında hissedilecek önemli bir gelişmedir.

Nüfus değişimi, sosyal değişimi tetikleyen önemli bir husustur. Günümüzde Avrupa yaşlı nüfusun artmasının ortaya çıkardığı sorunlara çözüm üretmeye çalışmaktadır. Doğurganlık, ölüm ve göç rakamlarındaki genel eğilim, Avrupa nüfusunun büyüklüğünü, bileşimini ve dağılımını hızlı bir şekilde değiştirmektedir (Van Nimwegen, 2013: 103). Avrupa nüfusu bilhassa sosyo-ekonomik hayatın etkisiyle birlikte doğurganlık oranlarının azalması ve yaşam süresinin uzamasıyla birlikte ölüm oranlarının azalması sebebiyle yaşlı nüfusu artış göstermektedir.

Bir fırsat olarak ele alındığında gümüş ekonominin kendine özgü yaş grubu itibariyle belirli alanlarda gelişim sağlayacağı beklenmektedir. Bu alanların başında; kozmetik ve moda, turizm, bağımsız yaşamı destekleyen akıllı evler, hizmet robotları, sağlık (tıbbi cihazlar, eczacılık ve e-sağlık dahil) ve sağlıklı yaşam, güvenlik, kültür, eğitim ve yetenekler, eğlence, kişisel ve bağımsız ulaşım, bankacılık ve ilgili finansal ürünler gelmektedir (European Comission, 2015a: 8). Yaş gruplarına göre nüfusun dağılımı ürün ve hizmetlerin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır.

4. GÜMÜŞ EKONOMİ VE AKTİF YAŞLANMA BAĞLAMINDA TOPLUMSAL KATILIM

Yaşlı nüfusun artması genellikle bir sorun olarak ele alınmaktadır. Bunun sebepleri arasında ise, işgücü piyasası bakımından çalışma çağındaki nüfusun azalması, sosyal güvenlik kurumlarında aktif-pasif dengesinin bozulması, kamu harcamalarının artması gelmektedir. Günümüzde ise yaşlı nüfusun artmasını sorun olmanın ötesinde değerlendirerek fırsata çevirme yönündeki anlayış gittikçe hakim olmaktadır. Bilhassa Avrupa Birliği'nin yaygın olarak ele aldığı bu durum gümüş ekonomi olarak adlandırılmaktadır.

Her yaş grubunda olduğu gibi yaşlı nüfusun da kendine özgü tüketim alışkanlıkları mevcuttur. Bununla birlikte yaşlı nüfusun tüketim alışkanlıkları diğer yaş gruplarından farklılık gösterebilmektedir. Yaşlı bireylerin gelirlerinin sabit olmasından dolayı tüketim davranışları daha çok var olanla yetinme, gereksiz harcama yapmaktan uzak ve yeniden değerlendirme şeklindedir. Dolayısıyla yaşlı nüfusun artmasıyla şekillenecek olan gümüş ekonominin yaşlıların bu tüketim davranışlarından bağımsız şekillenmesi mümkün olmayacaktır.

Yaşlı bireylerin sayısının artması yaşlılarla ilgili sosyal politikaların da planlı ve etkin bir şekilde hayata geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda en

önemli sosyal politika aracı ise aktif yaşlanma politikalarıdır. Aktif yaşlanma politikaları ile birlikte yaşlı bireyin yaşam kalitesi iyileştirilerek refah içinde yaşamını sürdürmesi amaçlanmaktadır. Aktif yaşlanmanın bileşenleri ise sağlık, güvenlik ve katılımdır.

Aktif yaşlanma anlayışı bireylere yaşam boyunca psikolojik, sosyal ve zihinsel iyi olma potansiyellerini gerçekleştirmelerini ve ihtiyaç, istek ve kapasitelerine göre toplumsal katılımlarını sağlarken aynı zamanda ihtiyaç duyduklarında bireylere yeterli koruma, güvenlik ve bakım da sağlamaktadır. Buradaki 'aktif' kelimesi sadece fiziksel aktif olma ya da işgücüne katılma yeteneğini değil aynı zamanda sosyal, ekonomik ve kültürel katılımı da ifade etmektedir. Engelli, hasta ve emekli olan yaşlı bireyler ailelerine, akranlarına, topluluklarına ve ülkelerine aktif katkı sağlamaya devam edebilirler (Rudawska, 2010: 18).

Aktif yaşlanma bir taraftan insanların yardıma ihtiyaç duyduklarında yeterli koruma, güvenlik ve bakım hizmetleri sunarken diğer taraftan da refah içerisinde yaşamlarını sürdürmek için kendilerini gerçekleştirme ve kendi ihtiyaç, istek ve yapabilirlikleri doğrultusunda topluma katılabilme imkanı vermektedir. Başka bir deyişle aktif yaşlanma ile yaşlı birey ileriki yaşlarında sosyal güvenlik, sağlık ve toplumsal hayata katılım açısından fırsatlar sunarak yaşam kalitelerini maksimize eden bir sistemdir (2012 Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesillerarası Dayanışma Yılı Hakkında Bilgi Notu, 2011: 2). Aktif yaşlanmanın katılım ayağı, yaşlı bireyin yaşlılık sürecinde topluma sosyo-kültürel katılımının sağlanmasında en önemli araçlardandır.

Aktif yaşlanma esasında sadece yaşlılık dönemine yönelik politikalar bütününü içeren bir anlayış değildir. Yaşlanmanın bir süreç olduğu düşünüldüğünde aktif yaşlanmanın da bir süreç olarak ele alınması gerektiği aşikardır. Dolayısıyla aktif yaşlanan bireyler bilhassa yaşlılık dönemlerinde süreç içerisinde aktif olmalarından dolayı kendilerine daha fazla güven duyacak ve kendilerini toplumun birer aktif üyesi olarak konumlandıracaklardır. Toplumsal dışlanma yaşamayan yaşlı bireylerin ise çalışma hayatı başta olmak üzere yararlılık düzeyleri daha yüksek olacaktır (Aydın ve Aydın Sayılan, 2014: 78). Böylelikle aktif yaşlanma yaşlı bireyin yaşam kalitesinin arttırılmasıyla birlikte amacına ulaşmış olacaktır.

Aktif yaşlanma işgücü piyasasına katılım, sosyal içerme ve sağlık gibi çeşitli alanlardan yaşlılık politikalarını düzenlemeye çalışmaktadır. İşgücü piyasasına katılım, yaşam boyu eğitim anlayışıyla yaşlı işgücüne yönelik ayrımcılık karşıtı politikaların ve yaşlı işgücünün olumlu tutumun desteklenmesinin yanı sıra bütün kuşakların ihtiyaçlarına uygun bir çalışma ortamı ve esnek emeklilik düzenlemeleri oluşturularak sağlanabilir. Yaşlı bireyler gönüllük esasına daya-

lı faaliyetlerde sosyal olarak daha iyi toplumsal bütünleşmeyi sağlayabilirler (UNECE, 2012: 2).

Aktif yaşlanmanın bileşenlerinden birisi olan katılım, yaşlı bireyin sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel hayata aktif katılımını öngörmektedir. Bu katılım çeşitli faaliyetlerden oluşabileceği gibi ağırlıklı olarak yaşlı bireyin istihdamı ile gerçekleşebilecektir. Yaşlıların istihdamına yönelik olarak verimlilik içerikli kaygılar bulunmaktadır. Yaşlıların istihdamını sağlamak ve kolaylaştırmak üzere söz konusu kaygıların giderilmesi ve yaşlı istihdamına yönelik olumlu imajın oluşturulması gerekmektedir. Bu durum hem nüfusun yaşlanmasının ortaya çıkaracağı ekonomik sorunlarla başa çıkmayı hem de yaşlılık döneminde bireylerin istihdam yoluyla toplumsal katılımlarını sağlayacaktır.

SONUÇ

Yaşlılığın tanımlanması toplumdan topluma ya da aynı toplum içerisinde tarihsel süreç içerisinde her zaman farklılık göstermiştir. Yaşlılığın toplumsal konumu da zamanla değişmiş ve değişmeye devam edecektir. Bilhassa Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan sosyo-ekonomik gelişmelerle birlikte yaşlıların toplumdaki konumu yeniden şekillenmiştir. Aile kurumunun geleneksel aileden çekirdek aileye dönüşmesi yaşlı bireylerin bakım hizmetlerinin ağırlıklı olarak kamu tarafından hayata geçirilmesine ve kamu harcamalarının artmasına neden olmuştur. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisinde ağırlığının artması yaşlılara yönelik etkin, planlı ve sürdürülebilir politikaların hayata geçirilmesini zorunlu kılmıştır.

Sosyo-ekonomik nedenlerden kaynaklı doğum oranlarının azalması, sağlık alanında yaşanan gelişmeler ve çeşitli nedenlerden dolayı yaşanan göç nüfusun yapısının değişmesine neden olmuştur. Nüfus yapısının değişmesi ülkelerin sosyal yapılarının yanı sıra çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sağlık, ekonomik ve kültürel alanlarda da değişimi beraberinde getirecektir. Sosyal güvenlik sistemlerinin aktif-pasif dengesinin bozulması, sağlık ve bakım maliyetlerinin artması, çalışma çağındaki nüfusun azalması, ekonomik üretimin azalması gibi sorunlar nüfus yaşlanması ile birlikte ülkelerin gündeminde olan/olacak sorunlar arasındadır. Bununla birlikte nüfusun yaşlanmasının beraberinde getireceği yeni pazarların oluşması ve mevcut pazarların gelişmesi gibi avantajlı yanlarının da olması muhtemeldir. Nüfusun yaşlanmasının beraberinde getireceği muhtemel sorunlar ve fırsatlar gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma bağlamında bütüncül ele alınarak sürdürülebilir politikalar üretmek ve planlamak gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın her ülkenin gündemini meşgul etmektedir/etmelidir.

Aktif yaşlanmanın önemli bileşenlerinden biri olan katılım, istihdam, sosyal, kültürel bakımdan çeşitli faaliyetlerle toplumsal katılımı sağlamada önemli bir işleve sahiptir. Bu faaliyetlerin en önemlilerinden birisi yaşlı istihdamının sağlanmasıyla yaşlı bireylerin toplumsal hayata katılımlarını sağlamaktır. Burada istihdam yaşlı bireyin toplumsal hayata entegrasyonunda bir köprü vazifesi görecektir. Bunun için çalışma hayatında yaşlılara yönelik ayrımcılıkla mücadele, istihdam edilebilirliklerini sağlama, yaşlı istihdamına ilişkin olumlu imaj oluşturma gibi faaliyetlerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

2012 Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesillerarası Dayanışma Yılı Hakkında Bilgi Notu, Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı, Ağustos 2011

ALTAN, Ömer Zühtü, ŞİŞMAN, Yener, 'Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar', Kamu-İş, C: 7, S: 2/2003

AYDIN, Aykut, AYDIN SAYILAN, Aylin, 'Aktif Yaşlanma ile Yaşam Boyu Öğrenme Arasındaki İlişkiye Teorik Bir Bakış', Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, 4 (2): 76-81, 2014

BARAN, Emine, BAHAR-ÖZVARIŞ, Şevkat, 'Yaşlılık Döneminde Sağlığın Geliştirilmesi', Editörler: Prof. Dr. Dilek ASLAN, Prof. Dr. Melikşah ERTEM, Yaşlı Sağlığı: Sorunlar ve Çözümler, Halk Sağlığı Uzmanları Derneği, Temmuz 2012

BRAN, Florina, POPESCU, Maria-Loredana, STANCIU, Pavel, 'Perspectives of Silver Economy in European Union', Review of International Comparative Management, Volume 17, Issue 2, May 2016

DÜLGER, İlhan, 'Dünyada ve Türkiye'de Yaşlılığın Değişen Görünümü, Değişen Politikaları ve Gelişen Aktif Yaşlanma Kavramı', 18-24 Mart 2012 Yaşlılara Saygı Haftası 'Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma' Sempozyum Bildirileri, 20-21 Mart 2012

EATOCK, David, 'The Silver Economy Oppurtunities From Ageing', Briefing, European Parliamentary Research Service, PE 565.872, July 2015

EUROPEAN COMİSSİON (2015a), Growing The European Silver Economy, Background Paper, 23 February 2015, http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/active-healthy-ageing/silvereco.pdf

İÇLİ, Gönül, 'Huzurevinde Kalan Yaşlılar Üzerine Bir Araştırma', Sosyoloji

Araştırmaları Dergisi, 2004, 7(1): 5-24

İÇLİ, Gönül, 'Sosyal Statü ve Rol Bağlamında Yaşlılık', Editör: Harun CEYLAN, Yaşlılık Sosyolojisi, Nobel Yayıncılık, Aralık 2016

KASCAKOVA, Alena, KUBİSOVA, Luboslava, 'Social and Economic Potential of Silver Population in Slovakıa', Research Papers of Wroclaw University of Economics/Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wroclawiu, nr 435, 2016

LUNENFELD, Bruno, 'An Aging World- Demographics and Challenges', Gynecological Endocrinology, January 2008; 24(1): 1-3

PROBST, Laurent, FRİDERES, Laurent, PEDERSEN, Bertrand, BOLANOWSKA, Joanna&MARCHİVE, Claire, LUXEMBOURG, PwC, Silver Economy Active Aging, Business Innovation Observatory, Case Study 48, Concract No 190/PP/ENT/CIP/12/C/NO3C01, European Commission, Ref. Ares (2015) 4649338-28/10/2015

PRSKAWETZ, Alexia, FENT, Thomas, BARTHEL, Werner, CRESPO-CUARESMA, Jesus, LİNDH, Thomas, MALMBERG, Bo, HALVARSSON, Max, 'The Relationship Between Demographic Change and Economic Growth in the EU', Research Report 32, Forschungsbericht Nr. 32, July 2007

RUDAWSKA, Iga, 'Active Ageing and Its Impact on Labour Market', Economics&Sociology, Vol. 3, No 1, 2010

The 2015 Ageing Report, Economic and Budgetary Projections for The 28 EU Member States (2013-2060), European Economy 3/2015

UNECE (2012), Active Ageing, Policy Brief on Ageing No. 13, June 2012

United Nations (2001), World Population Ageing: 1950-2050, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, ST/ESA/SER.A/207, New York, 2001

United Nations (2015a), World Population Prospects: The 2015 Revision, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, ESA/P/WP.241, New York, 2015

United Nations (2015b), World Population Prospects 2015, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, ST/ESA/SER.A/390, New York, 2015

United Nations (2017), World Population Prospects: The 2017 Revision,

Department of Economic and Social Affairs, Population Division, ESA/P/WP/248, New York, 2017

UYANIK, Yücel, 'Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika', İş ve Hayat Dergisi, 5. Sayı, 2017

VAN NIMWEGEN, Nico, 'Population Change in Europe: Turning Challenges İnto Opportunities', Genus, Vol. 69, No. 1 (January-April 2013), pp. 103-125

WHO (2002), Active Ageing: A Policy Framework, Madrid, Spain, April 2002

YÜCEŞAHİN, M. Murat, 'Küresel Bir Süreç Olarak Demografik Dönüşüm: Mekansal Bir Değerlendirme', Coğrafi Bilimler Dergisi, CBD 9 (1), 11-27 (2011)

ZSARNOCZKY, Martin, 'Innovation Challenges of The Silver Economy', Vadyba Journal of Management, Vol. 28, No. 1, 2016

DEMOGRAFİK YAPI İÇİNDE YAŞLI NÜFUSUN GÖRÜNÜMÜ VE AKTİF YAŞLANMA YAKLAŞIMI PERSPEKTİFİNDE POLİTİKA ÖRNEKLERİ

Prof. Dr.Yücel UYANIK
Ankara Hacı Bayram Veli Üni*., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

Raziye BAŞYİĞİT
Ankara Hacı Bayram Veli Üni*.,* Yüksek Lisans Öğrencisi

ÖZET

On sekizinci yüzyıldan itibaren dünya nüfusunda meydana gelen hızlı artış ve modernleşme olgusu ile birlikte toplumların yaşlılara olan yaklaşımları, yaşlılara verilen değer ve yaşlıların toplum içindeki pozisyonları derin bir şekilde etkilenmiştir. Endüstrileşme olgusu ile başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere gelişen sağlık koşulları, teknolojik ilerlemelerle birlikte demografik geçiş teorisi adı altında açıklanan düşük doğurganlık ve düşük ölüm oranlarına geçiş süreci, nüfusun yaş yapısında birtakım değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle dünya genelinde yaşlı nüfusun artması ve nüfusun yaşlanmasının getirdiği sosyal ve ekonomik sorunlar ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini, sağlık harcamalarını, kamu emeklilik sistemlerini, işgücü piyasalarını, istihdamı ve sürdürülebilir gelişmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşlanma sorunlarına bakıldığında, genellikle kronik hastalıklar, yalnızlık, toplumsal statü kaybı, sosyal dışlanma, yaş ayrımcılığı ve iş kaybı gibi konularla bağdaştırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte söz konusu bilimsel çalışmalar ve araştırmalarda yaşlanan bireyin ilerleyen süreçte karşılaşacağı entelektüel yeterlilik ya da sağlık kaybı diye nitelendirdiğimiz toplumsal rol kayıpları yaşlılığın tanımlanmasında yapı taşı olmaya başlamıştır. Bütün bu bilgiler ışığında aktif yaşlanma kavramı (active aging), çalışmanın kilit noktalarından birini oluşturmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü aktif yaşlanmayı 1990'lı yıllarda gündeme getirmeye başlamış ve aktif yaşlanmayı insanların yaşlanma sürecinde yaşam kalitesinin artırılması için sağlık, güvenlik ve katılım fırsatlarının optimum seviyeye çıkarılması süreci olarak tanımlamıştır. Bu çalışmanın amacı; yaş, yaşlı, yaşlanma, yaşlılık ve aktif yaşlanma kavramlarını inceleye-

rek, günümüzde ve gelecekte yaşlılıktan dolayı olumsuz yönde oluşabilecek sosyal, kültürel, ekonomik, siyasi ve demografik potansiyel girdaplara dikkat çekmek ve bu doğrultuda çözüm önerileri sunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Yaş, Yaşlı, Yaşlanma, Demografik Geçiş Teorisi, Toplumsal Yaşlanma, Nüfusun Yaşlanması, Aktif Yaşlanma, Sosyal Politika

VIEW OF THE ELDERLY POPULATION IN DEMOGRAPHIC STRUCTURE AND POLICY EXAMPLES IN PERSPECTIVE OF ACTIVE AGING APPROACH

ABSTRACT

With the rapid rise and modernization of the world since the eighteenth century, societal approaches to aging, the value given to aging and the positions of the elderly in society have been profoundly influenced. The phenomenon of industrialization and the transition to low fertility and low mortality rates, which are explained under the name of demographic transition theory with technological advances, especially in developed countries, led to some changes in the age structure of the population. Especially the social and economic problems brought about by the increase of the elderly population and aging of the population in the world are affecting the social security systems of the countries, health spending, public pension systems, labor markets, employment and sustainable development negatively. When it comes to aging problems, it seems to be associated with issues such as chronological diseases, loneliness, loss of social status, social exclusion, age discrimination and job loss. Nevertheless, the loss of social roles we have characterized as intellectual competence or health loss that the aging individual will encounter in the future in scientific studies and researches has begun to become a building block in defining aging. All this information is active aging in the light, which is one of the key points of the study. The World Health Organization has started to raise active aging in the 1990s, and has defined active aging as the process by which people are able to optimize health, safety and participation opportunities to increase quality of life in the aging process. The purpose of this study; to probe the concepts of age, aged, aging, and active aging today and future, and draw attention to the negative potential vortexes in cultural, economic, political, demographic areas and to provide solutions in this direction.

Keywords: Age, Elderly, Aging, Theory of Demographic Transition, Social Aging, Population Aging, Active Aging, Active Aging Policies, Social Policy

GİRİŞ

Toplumların demografik özellikleri toplumlar açısından değerlendirildiğinde genel olarak üretim ve gelişme düzeyi ile ilintili bir kavramdır. Ülkelerin sahip olduğu genç ve yaşlı nüfus oranlarının toplam popülasyon miktarındaki dağılımı, ülkelerin demografik yatırımlarını etkilemekte ve sürdürülebilir gelişme hedeflerine yön vermektedir. Yaşlı nüfustaki patlamanın toplam popülasyon miktarından daha fazla artış göstermesi, gerekli sosyal destek sistemlerinin oluşturulmasından daha erken gün yüzüne çıkmaktadır. Dolayısıyla toplumsal açıdan sosyal ve politik unsurların harmanladığı sorunlar yumağını çözüme kavuşturma arzusuyla sosyal güvenlik hakları ve sağlık hizmetlerinin dağılımı konusunda nüfusun yaşlanması gerçeği ile yüzleşmek zorunda kalan ülkeler, bir takım girdaplara sürüklenmektedir. Özellikle sosyal hizmetlerin çalışma alanı olan yaşlı sorunları ve demografinin çalışma alanı olan yaşlanma sorunu deneyimlediğimiz yüzyılda hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkeler için daha da elzem hale gelmiştir. Nitekim günümüzde en hızlı yaşlanan ülkelere baktığımızda gelişmiş ülkelerden ziyade Endonezya ve Türkiye en hızlı yaşlanmanın gerçekleştiği ülkeler arasında başı çekmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün tahminlerine göre, 1970-2025 yılları arasında yaşlı insan sayısının yüzde 22,3'lük bir oranla 624 milyon civarında olacağı ve 2025 yılında yaklaşık olarak 1,2 milyon civarında insanın 60 yaş ve üzeri yaş grubu içinde yer alacağı ve de 2 milyona ulaşacak yaşlı nüfusun yüzde 80 gibi büyük bir oranına gelişmekte olan ülkelerin ev sahipliği yapacağı düşünülmektedir[1]. Dolayısıyla DSÖ'ün tahminlerine göre, birkaç yıl içerisinde dünya üzerinde 60 yaş ve üzeri yaş grubuna dâhil olan kişilerin sayısı, 5 yaşın altındaki kişilerin sayısını geçeceğine işaret etmektedir. Gerek uluslararası gerekse ulusal aktörler tarafından dikkat çekilmeye çalışan yaşlı nüfustaki artış gündemleri, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere dünya geneline yayılmaya başlayan sorunlar yumağının etkileşim hızını artırmaktadır. Söz konusu bu husus göz önüne alındığında yaşlanma ve yaşlılık sorunları ve bu kavramları açıklayan tanımların varlığı sorunların tesbiti açısından son derece önemlidir.

Uluslararası Para Fonu (IMF) ortalama yaşam süresinin artması ile yaşlılık maliyetlerinin yükseleceğine dikkat çekmekte ve bu durumun gelecek yılarda dünyanın en büyük sorunlarından birinin *yaşlı nüfus* olacağını göstermektedir. Özellikle sanayileşmiş ülkelerde nüfusun yaş dağılımındaki değişikliklere paralel olarak sağlık hizmetlerinin dağılımı, sosyal güvenlik hakları gibi pek çok sorunun giderek büyümesi sosyal ve politik açıdan ülkeleri sosyal politikalar ekseninde bir revizyona davet etmektedir. Bütün bu bilgiler ışığında aktif yaşlan-

1 Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014). Yaşlanma, Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2023, Ankara.

ma kavramı (active aging) çalışmanın kilit noktalarından birini oluşturmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü aktif yaşlanmayı 1990'lı yıllarda gündeme getirmeye başlamış ve aktif yaşlanmayı insanların yaşlanma sürecinde yaşam kalitesinin artırılması için *sağlık*, *güvenlik* ve *katılım* fırsatlarının optimum seviyeye çıkarılması süreci olarak tanımlamıştır. Yaşlanma sürecindeki yaşam kalitesinin ve toplum bilincinin artırılması, yaşlılıkta karşılaşılan hastalıklar ve tedavilerine ilişkin problem kaynaklarının belirlenip çözümüne ilişkin somut verilerin ortaya konulması ile önleyici sağlık politikalarının benimsenmesi, kaliteli sağlık hizmetlerinin geliştirilip yaygınlaştırılması, uzun süreli bakım hizmetlerinin genişletilip bu hizmetlere erişimin eşitlikçi bir yaklaşımla ortaya konulması, aktif yaşlanma konusunda yapılabilecek çalışmalarının gündem maddelerini oluşturmaktadır. Ayrıca DSÖ bunlara bütün bunlara ilaveten beslenme, ulaşım, konut imkânlarının sağlanması ve güvenli hale getirilmesi ile de yaşlının kendi kendine yetebilmesinin sağlanacağı gerçeğine de dikkat çekmektedir.

Aktif yaşlanma denildiğinde bireyin sadece fiziksel olarak kendine yetebilmesi değil aynı zamanda bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamın birer parçası olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Aktif yaşlanmanın en önemli araçlarından birisi olan öğrenme kavramı ise üretme aktivitesini harekete geçiren bir unsur olarak son derece önemlidir. Dolayısıyla aktif yaşlanma kavramı, fiziksel yaşlanma sürecinin bilincinde olunarak sağlıklı yaşlanmayı yaşam felsefesi haline getiren bir süreci kapsamaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus yaşlılığın doğal süreci içinde sağlığı koruyarak bedensel ve ruhsal uyumu dengeli bir hale getirmektir. Aktif yaşlanma toplumsal eksende değerlendirildiğinde yaş alan fakat aktif kalan, kendisiyle barışık, dinamik bireylerin topluma kazandırılması ile yaşlı nüfusun giderek arttığı günümüzde önemli bir yer oluşturmaktadır. Bireysel ve toplumsal boyutlarıyla düşünüldüğünde yaşlılık sorunlarının sosyal, kültürel, ekonomik ve demografik anlamda gelecekte daha büyük sorunlara yol açmadan önlemlerin alınması, aktif yaşlanma stratejileri ile öncelikli tutulmalıdır. Bütün bu paradokslar eksininde yaşlanma, yaşlılık ve yaşlıların ihtiyaçlarını tanıma ve tanımlama, aktif yaşlanmaya yönelik çalışmaların varlığı, toplumun her alanında sürdürülmesi gereken başat konular arasında yer almalıdır.

1. YAŞLANMA VE YAŞLI NÜFUSA GENEL BİR BAKIŞ

Yaşlanma ve yaşlılık ile ilgili kavramlar günlük yaşantımızda sıkça kullanılmaktadır. Dolayısıyla birbirine sıkça karıştırılan bu kavramların net bir şekilde ortaya konulması ve birbirleri ile aralarında ortaya çıkan nüans farklılıklarının belirlenmesi yaşlılık ve yaşlanma sorunlarının ortaya konulmasında son derece önemlidir. Çalışmanın bu bölümünde yaşlanma ve yaşlılık ile ilgili kavramlara ve bu süreçte karşılaşılan potansiyel sorunların sosyal politikalar

eksenindeki değerlendirmelerine ve yaşlı nüfusun toplam popülasyon içindeki demografik özelliklerine yer verilmiştir.

1.1. Yaşlanma ve Yaşlılık Kavramları

Yaşlanma, genel anlamı itibariyle vücudun bütününde görülen fizyolojik, biyolojik, zihinsel ve ruhsal gerilemeyi ifade eden bir kavramdır. Sözlük anlamı olarak ise yaşlanma, biyolojik olarak ‘’organizmanın belirli ömrünü tamamlaması‘’ veya ‘’döllenme ile ölüm arasında yayılan gelişme ve büyüme aşamaları‘’ şeklinde ifade edilmektedir[3]. Gerontoloji (yaşlanma bilimi) ve geriatri (yaşlılık bilimi) disiplininde ise yaşlanma kavramı bir süreç olarak ele alınarak ‘’molekül, hücre, doku, organ ve sistem düzeyinde gelişen ve dönüşü olmayan yapısal ve işlevsel değişikliklerin tümü‘’ şeklinde tanımlanmaktadır[4]. Sınıflandırılmış yaşlanma türlerine baktığımızda yaşlanma; biyolojik, kronolojik, patolojik, psikolojik, ekonomik ve toplumsal yaşlanma olarak birbirinden farklı şekillerde gruplandırılabilmektedir.

Yaşlı nüfusun artması ve yaşam sürelerinin uzaması ile DSÖ 2017 yılında yaş dilimlerinde yeniden bir düzenlemeye gitmiş ve değişiklikler yapmıştır. Dünya Sağlık Örgütü yaşlılığın başlangıcını 65 yaş olarak ele alırken Birleşmiş Milletler ise 60 yaşı sınır olarak belirlemektedir[5]. Yapılan değişiklikler göz önünde bulundurulduğunda 64 yaşındaki bir kişi artık genç sayılmaktadır. Birleşmiş Milletler 60 yaş ve üzeri yaş grubunu yaşlı olarak nitelendirmekte fakat standart bir ölçü koymamaktadır.

Çizelge 2. 1: Dünya Sağlık Örgütü Yaş Sınıflaması, 2017

Yaş grupları	Yaş aralıkları
Ergen (adolescent)	0-17 yaş arası
Genç (young)	18-65 yaş arası
Orta yaş (middle age)	66-79 yaş arası
Yaşlı (old)	80-99 yaş arası

Kaynak: Word Bank, Web: http://www.worldbank.org/, Erişim: 17.12.2017

Yaşlılıkla ilgili sorunları ve beklentileri ortaya koyabilmek için öncelikli olarak yaşlılık kavramının tanımlanması ve teorik arka planın oluşturulması gerekmektedir. Yaşlılık kavramı genel bir yaklaşımla yaşlı olma halini ifade etmekte

3 Türk Dil Kurumu (1969). Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğü, Web: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat&kategori=terim&hng=md&kelime=tan%C4%B1m, Erişim: 16.12.2017

4 Metin, B. (2016). Dünyada ve Türkiye’de Yaşlanma Sorunu: Yaşlanan Toplum ve Aktif Yaşlanma. Ankara: Gazi Kitapevi, 5

5 Uyanık, Y. (2017). ‘’Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika‘’. İş ve Hayat Dergisi, S:5, 71.

ve yaşlılık, yaşlanma sürecinin bir uzantısı olarak karşımıza çıkmakta olup, kişiler kronolojik yaşlarına (takvim yaşları) göre yaş gruplarına ayrılmakta ve ayrıca yaşlı nüfusta belirlenmiş olan bu takvim yaşına göre tanımlanmaktadır[6]. Tarihsel süreçte bilimsel ve teknolojik gelişmeler demografik değişmeleri de beraberinde getirmiş olmakla birlikte bu gelişmelerle ‘’yaşlı nüfusun genç nüfusa göre sayı ve oran olarak artması‘’ şeklinde tanımlanan *nüfusun yaşlanması* olgusu da bütün bu değişim ve gelişmeler sonucunda karşımıza çıkmaktadır[7]. Yaşlanma süreci bireyin doğumla ölüm arasında geçirdiği süreci ifade etmesinin yanında toplumsal bir süreci de içine aldığından dolayı yaşlı nüfus oranları baz alındığında toplumlar içinde yaşlanmadan söz edilebilmektedir. (Bkz. Çizelge 2. 2)

Çizelge 2. 2: Yaşlı Nüfus Oranlarına Göre Sınıflandırılmış Toplumlar ve Tanımları

Sınıflandırılmış toplumlar	Tanımlar
Genç toplumlar	Nüfusunun yüzde 4’den azı 65 yaşın üzerinde olan toplumları içerir ve az gelişmiş ülkeler genç toplumlara örnek gösterilebilir.
Erişkin (olgun) toplumlar	65 yaş üzeri nüfus oranı yüzde 4-7 arasında olan toplumlardan oluşur ve Çin, Batı Asya ve ılıman Güney Amerika ülkeleri erişkin toplumlara örnek verilebilir.
Yaşlı toplumlar	65 yaş ve üzeri nüfus yüzde 7-10 arasındadır ve Kanada, Japonya, Avustralya gibi ülkeler yaşlı toplumlara örnek gösterilebilir.
Çok yaşlı toplumlar	65 yaş ve üzeri nüfus yüzde 10’un üzerindedir ve gelişmiş Avrupa ülkeleri çok yaşlı toplumlara örnek gösterilebilir.

Kaynaklar:

1. Aközer, M., Nuhrat, C. ve Say, Ş. (Ekim-Kasım-Aralık 2011). ‘’ Türkiye’de Yaşlılık Dönemine İlişkin Beklentiler Araştırması ‘’. *Aile ve Toplum Dergisi*, 7 (29), 104.

2. Arpacı, F.(2011). Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık. Ankara: Eğitim ve Kültür Yayınları, 23-24.

1.2. Yaşlılık ve Yaşlanma Sorunlarının Sosyal Politika Ekseninde Değerlendirilmesi

Değişen demografik yapı içinde öne çıkan en önemli olgulardan birisi nüfusun yaşlanmasıdır. Yaşlı nüfusun genç nüfusa göre oransal olarak artması, ülkelerin demografik yapıları üzerinde belirgin değişimlerin yaşanmasına ve yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki sayısının giderek artması ile *nüfusun yaşlan-*

6 Metin, B.(2016).a.g.e., 4.

7 Aközer, M., Nuhrat, C. ve Say, Ş. (Ekim-Kasım-Aralık 2011). ‘’Türkiye’de Yaşlılık Dönemine İlişkin Beklentiler Araştırması‘’. Aile ve Toplum Dergisi, 7(29), 104

ması olgusunu karşımıza çıkarmıştır[8]. Nüfusun yaşlanması, bazı toplumlarda olağan bir süreç olarak görülürken bazı toplumlarda ise yaşlılık döneminin önemini daha da artırarak olağan bir süreçten ziyade yaşlılığın bir sorun olarak değerlendirilmesine neden olmuştur. Toplam nüfus içinde yaşlı nüfusta meydana gelen artış gün geçtikçe yaşlılıkla ilgili sorunları daha sık gündeme getirmektedir. Meydana gelen sorunlara kaynaklık eden dinamiklere baktığımızda bir kısmı yaşlı bireyin kendi fiziksel, ruhsal ve ekonomik durumundan kaynaklanabileceği gibi bir kısmı ise yaşlı bireyin yaşamını ikame ettirdiği ülkenin sosyal, ekonomik ve kültürel alanları ile ilişkili olarak sosyal politika uygulamalarından kaynaklanabilmektedir.

1.2.1. Yaşlanmanın Getirdiği Yaşlılık Sorunları

Yaşlanma olgusu doğum ile ölüm arasında yaşam boyu devam eden bir süreci kapsamasından dolayı bu süreç içinde bireylerde; fizyolojik, fonksiyonel ve biyolojik bir takım yapı bozuklukları meydana gelmektedir. Dolayısıyla yaşlanma sürecinde birey belirli hastalıklarla muhatap olmakta ve bu hastalıklar sonucu ise bireyin yaşamsal aktiviteleri kısıtlanmaktadır. Yaşlanmanın getirdiği sorunlar; biyolojik, psikolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlar olmak üzere genel olarak dört grupta sınıflandırılarak incelenmektedir. Yaşlılık döneminde karşılaşılan sorunların, yaşlıların yaşam memnuniyetini ve yaşam kalitesini etkilemesinden dolayı bu sorunlardan kaynaklanabilecek zararların ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi yaşlı bireylerin topluma kazandırılması açısından önemlidir. Yaşlanmanın getirmiş olduğu yaşlılık sorunları ilgili çevrelerce kategorize edilmiş ve birbirinden farklı türlere ayrılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Yaşlılık sorunlarına genel hatlarıyla değinecek olursak yaşlılık sorunlarını; biyolojik, psikolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlar olarak sıralamak mümkündür.

Biyolojik sorunların temelinde fiziksel rahatsızlıklara sebep olan hastalıklar ve yaşlanma ile birlikte ortaya çıkan sistem değişiklikleri yer almaktadır. Yaşlanmaya bağlı olarak meydana gelen psikolojik değişimler genel olarak bilişsel becerilerde ve ruhsal davranışlarda meydana gelmektedir. Yaşlanma ile birlikte bireyin fiziksel olarak uğradığı değişimler bireyi çalışmaya elverişsiz bir duruma getirebilmekte veya bireyin emekli olmasından kaynaklı olarak gelirinde belirgin oranda bir düşüş yaşanmaktadır. Gelirde meydana gelen azalmaya paralel olarak yaşlanma ile birlikte sağlık harcamalarında meydana gelen artış ile yaşlanan birey ekonomik açıdan bir takım sorunlar yaşamaktadır. Ayrıca yaşlanma ile yaşanan ekonomik kayıplar yaşlanan bireyin aile içinde rol ve

8 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). Türkiye'de Yaşlılık Dönemine İlişkin Beklentiler. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları (Birinci Basım), 2.

statü kaybı yaşamasına neden olmakta ve bu durum aile ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Yaşlanma ile meydana gelen sosyal ve kültürel sorunların başında yaşam tarzında yaşanan değişimler yer almaktadır. Yaşlanan birey; aile yapısında meydana gelen değişimler, yalnızlık, barınma, rol ve statü kaybı, sosyal uyum problemi, yaş ayrımcılığı, kuşaklararası mesafe ve çatışma, sosyal dışlanma, sosyal ilişkiler, aile ilişkileri, ulaşım ve boş zamanın değerlendirilmesi gibi bir takım sorunlarla karşılaşmaktadır. Yaşlanma ile meydana gelen fiziksel ve maddi kayıplar bireyin topluma daha az katılmasına neden olmakta ve bireylerin sosyal yaşamlarını sınırlandırmaktadır. Ayrıca bu sorunların oluşma nedenleri arasında bireyin kendini yaşlı hissetmesine bağlı olarak uğradığı duygusal, psikolojik ve fiziksel değişime uyum sağlama özelliklerinin yıpranması örnek gösterilebilir. Yaşlanma süreciyle yaşam kalitesini etkileyen faktörler arasında ilaç kullanımı, hastalıkların varlığı, uyku sorunu, yaşanılan ortam, medeni durum, cinsiyet, depresyon, yorgunluk, halsizlik ve gelir durumu gibi unsurlar örnek verilebilir.

1.2.2. Nüfusun Yaşlanmasının Getirdiği Sorunlar

Nüfusun yaşlanmasının ekonomik ve sosyal alanlara yansımasına bakacak olursak en başta; ekonomik büyüme, istihdam, işgücü piyasaları, sosyal güvenlik sistemleri, verimlilik, tasarruflar, vergiler, sağlık harcamaları ve kamu emeklilik sistemleri üzerinde bir takım sonuçlar doğurmaktadır. Devletlerin sahip olduğu sosyal devlet anlayışı ile şekillenen sosyal güvenlik sistemleri ve uygulamaya konulacak politikalar yaşlıların yaşlanma sürecinde karşılaşacakları potansiyel sorunlar üzerinde negatif veya pozitif bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla ülkelerin bu ve buna benzer tutumları yaşlanma döneminde karşılaşılan sorunları azaltmakta veya artırmaktadır.

Bir ülkede nüfusun yaşlanmasının birçok ekonomik boyutundan bahsetmek mümkündür. Nüfusun yaşlanması, öncelikli olarak ekonomik büyüme üzerinde bir takım potansiyel etkiler meydana getirmektedir. Toplumsal bir olgu olarak nüfusun yaşlanması ekonominin üretim yapısı ve işgücü verimliliği üzerinde değişiklikler meydana getirerek Gayri Safi Yurt İçi Hasılayı etkilemektedir. Ayrıca nüfusun yaşlanması; işgücü arzının değişmesine, yaşlı bağımlılık oranının artmasına ve yaş yapısının değişmesine bağlı olarak mal ve hizmetlere yönelik talep yapısında birtakım değişimlerin yaşanmasına neden olmaktadır.

Nüfusun yaşlanmasının ekonomik büyüme üzerine etkileri arasında yer alan bir başka önemli husus ise mal ve hizmetlere yönelik talep yapısında meydana gelen değişimlerin işgücünün istihdam edildiği sektörlere yansımasıdır[9]. Örneğin yaşlanan bir toplumda, yaşlıların daha fazla hizmet kullanımına ihtiyacı

9 Metin, B.(2016). a.g.e., 18.

vardır. Dolayısıyla bir toplumda yaşlı nüfus arttıkça bakım hizmetleri, sağlık ve temizlik hizmetleri gibi sektörlere daha fazla harcama yapılmakta ve buna bağlı olarak bu mal ve hizmetlere olan talebin artması da üretim yapısının bu mal ve hizmetlerin üretimine kaymasına neden olacaktır. Nüfusun yaşlanmasıyla toplam nüfus içinde 65 yaş ve üzeri nüfusun payının artmasına karşın çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş arası nüfus) payının azalması işgücünün azalmasına neden olmakta ve bu durum Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla üzerindeki büyümeyi negatif olarak etkilemektedir. Örneğin, doğum oranlarının sabit kaldığı varsayımı altında 1955 yılında doğanların (baby boom kuşağı) emekli olup işgücünden çekilmesi durumunda, bu kuşağın yerine daha sınırlı bir işgücü istihdama dâhil olacak ve dolayısıyla bu durum işgücü üzerinde bir daralmanın yaşanmasına neden olacaktır.

Nüfusun yaşlanmasının neden olduğu ekonomik sorunların bir diğeri ise işgücü arzı üzerinde meydana getirdiği değişimdir. Nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak, nüfusun yaş yapısındaki dağılım değiştiği için 65 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alan kişilerin sayısında meydana gelen artış ile birlikte çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş arası nüfus) azalmaktadır. Nüfusun yaş yapısında meydana gelen bu değişim; toplam işgücü arzını, yaşlı işgücünün verimliliğini, ücret gelirlerini, istihdam yapısını, tasarrufları, üretimi, tüketimi ve işgücü piyasalarını etkileyerek ekonomik büyüme üzerinde olumsuz bir dışsal değişkeni oluşturmaktadır[10].

GSYH'deki büyümeyi etkileyen bir diğer husus ise, nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak nesiller arasında değişen tasarruf eğilimleridir. Örneğin, yaşlanmanın getirdiği sağlık sorunlarından ve geriye kalan ömrün az olmasından dolayı emeklilerin tasarruf eğilimleri azalacağı için, çalışma çağındaki nüfusun tasarruf eğilimlerinden daha az olacağından dolayı, toplam tasarruflar düşme eğiliminde olacaktır. Dolayısıyla toplam tasarruflar üzerinde meydana gelen bu azalma toplam yatırımların azalmasına neden olacak ve bu durum GSYH üzerindeki büyümeyi olumsuz yönde etkileyecektir.

Nüfusun yaşlanması ile nüfusun yaş bileşenlerinde meydana gelen değişim hem nüfusun istihdam yapısını hem de işgücü piyasalarını doğrudan etkilemektedir. Demografik yapıda meydana gelen eğilimler sonucu toplam nüfus içinde yaşlı nüfusun payı artmakta iken çalışma çağındaki nüfusun payı azalmakta ve aynı zamanda işgücü yaşlanmaktadır. Nüfusun yaş yapısında meydana gelen bu değişimler işgücü arz ve talebini, istihdamı ve işsizlik oranlarını etkilemekte ve işgücü piyasalarında meydana gelecek diğer potansiyel deği-

10 Günsoy, G. ve Tekeli S. (2015). ''Nüfusun Yaşlanması ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Analiz''. Amme İdaresi Dergisi, 48(1), 40.

şimlere de zemin hazırlamaktadır[11]. Nüfusun yaşlanması, işgücünün verimliliği üzerinde birtakım etkiler oluşturmakta ve bu durum iki ayrı yaklaşımla açıklanmaktadır. Oluşturulan birinci yaklaşıma göre, işgücünde ilerleyen yaşla birlikte verimliliğin azalacağı; diğer bir yaklaşıma göre ise, verimliliğin öğrenim ve deneyimler ile doğru orantılı olarak 50'li yaşlara kadar artış yönünde seyredeceği ve bu yaştan sonra yaşlanma olgusu ile birlikte azalacağı yönündedir[12]. Birinci yaklaşıma göre, yaşlanma işgücü verimliliği üzerinde olumsuz bir etki oluştururken ikinci yaklaşıma göre ise, işgücü verimliliği yaşlanma ile azalacak fakat bu azalmaya rağmen ortalama verimlilik düzeyinde önemli bir değişim yaşanmayacaktır.

Nüfusun yaşlanması, işgücünde meydana gelen yaşlanma ile işgücü piyasalarını doğrudan etkilediği gibi sermaye piyasaları ve diğer piyasaları da dolaylı olarak etkilemektedir. Artan yaş ile birlikte bireylerin mal ve hizmetler üzerinde tüketim davranışları değişmektedir. Örneğin insanlar yaşlandıkça sağlık ve bakım hizmetlerine yönelik tüketim talepleri artmaktadır. Yaş dağılımdaki değişikliklere bağlı olarak tüketim davranışı üzerinde meydana gelen bu değişim ürünler üzerindeki talepte değişikliğe neden olmakta ve bu durum sektörel işgücü talebinde meydana gelecek değişimlere zemin hazırlamaktadır[13]. İşgücü arzını belirleyen faktörler arasında yer alan çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş arası nüfus) ve işgücüne katılma oranıdır. Dolayısıyla istihdamı belirleyen ana faktörler işgücü arzı ve işgücü talebidir. Yaşlı işgücünün işgücüne katılma kararını etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden ilki emeklilik gelirlerinin miktarı, bir diğeri ise çalışma karşılığı alınacak ücretin miktarıdır[14]. Yaşlı bir kişinin işgücüne katılma kararını etkileyen bu faktörler tıpkı fayda kar analizinde olduğu gibi işlemektedir. Örneğin yaşlı bir kişinin emekli olduğunda elde edeceği yüksek gelir, emeklilik kararı almasını kolaylaştırırken işgücüne katılma kararını güçleştirmektedir. Aynı durum çalışma karşılığı elde edilecek olan ücretlerin miktarları içinde söz konusudur. Örneğin işgücüne katılma kararının verilmesinde ücretlerin yüksek olması işgücüne katılma kararını kolaylaştırırken, emeklilikten elde edilecek gelirin ücret gelirinden az olması da yaşlı bireyin işgücüne katılmasında etkili olacaktır.

Yaşlı işgücünün işgücüne katılma oranlarında yaşanan düşüş, yaşlı işgücünün istihdam oranlarında da meydana gelmektedir. İşgücünün sahip olduğu verimlilik diğer değişkenlerinde olduğu varsayımıyla birlikte işverenin işgücü

11 Uyanık, Y. (2017). ''Nüfus Yaşlanmasının İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri''. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 85-86.

12 Uyanık, Y. (2017). ''Nüfus Yaşlanmasının İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri''. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 86.

13 Metin, B.(2016). a.g.e., 31

14 Gündoğan, N. (2014). ''İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri''. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56(4), 99-100.

talebini etkilemektedir. İşgücünün yaşlanması ile işgücünün üretkenliğindeki düşüşe bağlı olarak işverenin yaşlı işgücü talebi azalmaktadır. Nitekim bu durum işverenlerin işgücü talebinde bulunurken yaşa dayalı bir ayrımcılığa yöneldiğini göstermektedir. İşverenlerin işgücü taleplerinde değişime neden olan işgücünün yaşı ve verimliliği arasındaki ters ilişki yapılacak işin niteliği ve çalışma koşulları ile birlikte değerlendirilmesi gereken bir husustur. Dolayısıyla fiziksel yeteneklerden ziyade teknolojik gelişmeye uyum sağlama ve yeni beceriler edinme gibi girişimcilik faaliyetlerine duyulan ihtiyaçların karşılanması yaşlanma ile birlikte bu işgücüne duyulan talebi azaltmamaktadır.

Yaşlanmanın işgücü piyasaları ve istihdam üzerindeki bir diğer etkisi de kadın ve erkek istihdamında yaş faktörünün ne gibi farklılıklara yol açacağı konusudur. Son zamanlarda yapılan araştırmalara göre, işverenlerin yaşlanan kadın işgücünü istihdam etme konusundaki eğilimlerinin neler olacağı yönünde ekonomistler arasında tartışmalar mevcuttur. Demografik dönüşüm süreci ile birlikte nüfusun yaşlanmasının demografik yapı üzerindeki en belirgin yansımalarından birisi kadınlarda beklenen yaşam süresinin erkeklerde beklenen yaşam süresinden fazla olmasıdır. Dolayısıyla kadınların erkeklere göre daha uzun yaşayacağı beklentisi kadın işgücünü daha önemli hale getirecektir. Nitekim bu durum bize yaşlı işgücünün daha çok kadınlardan oluşması varsayımını gündeme getirmemize neden olmaktadır. Bahsi geçen bu varsayımları destekleyen gelişmelere yer verecek olursak; toplam işgücü içinde kadınların işgücüne katılma oranlarının artması, bir diğer gelişme ise politika üreticilerinin yaşlı kadın işgücünün istihdamına yönelik teşvik çalışmaları üzerine yoğunlaşmalarıdır[15].

Demografik yapıda meydana gelen değişimler, kamusal sağlık hizmetlerinin dağılımını ve bu hizmetlerin karşılanmasında gerekli olan finans kaynaklarının oluşturulmasını etkilemektedir. Bu etkiye neden olan demografik yapıdaki değişken unsurlardan birisi de nüfusun yaşlanması olgusudur. Nüfusun yaşlanması, sosyal güvenlik sistemlerine dâhil olan kamusal sağlık harcamaları üzerinde belirgin değişimlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Küreselleşmeye bağlı olarak insanların ihtiyaçları, yaşam biçimleri, tüketim alışkanlıkları ve arzuları değişmektedir. Nitekim bu değişen unsurlar ülkelerin sahip olduğu nüfus yapılarına göre farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin toplam nüfusu içinde çocukların sayısı fazla olan ülkelerde çocukların bakımı ve eğitimi için gerekli sağlık ve eğitim yatırımlarının yapılması gerekmektedir. Yine aynı şekilde yaşlı nüfusu fazla olan ülkelerde ise sağlık ve bakım hizmetleri, ulaşım ve konut gibi yaşlıların ihtiyaç duyacağı hizmet alanlarına daha fazla yatırım yapılması gerekmektedir.

15 Metin, B.(2016).a.g.e., 32.

0-14 yaş ve 65 yaş ve üstü nüfusun toplamı bir ülkede bağımlı nüfus olarak nitelendirilmektedir. Bir ülkede nüfusun yaşlanması ile artan bağımlılık oranları; kamu sağlık harcamaları, kamu emeklilik sistemleri ve kamu uzun vadeli bakım harcamaları üzerinde bir takım sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bağımlılık oranlarındaki artış sosyal güvenlik sistemleri içinde yer alan emeklilik ödeneklerinin fonlarının karşılanmasında sorunlara yol açacak ve yetersiz kalan bu fon ihtiyacının karşılanması için vergilerde artışa gidilmesine neden olacaktır[16]. Nüfusun yaşlanmasıyla işgücü arzında meydana gelen azalma vergi gelirlerinin azalmasına neden olacak ve aynı zamanda artan yaşlı bağımlılık oranları kamunun sağlık ve bakım harcamalarını artıracaktır. Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ile toplam nüfus içinde yaşlı nüfusun payının artması toplam sağlık harcamalarını artırmaktadır. Sağlık harcamalarında meydana gelen bu artış kişi başına düşen GSMH üzerinde de artışa neden olmaktadır. Dolayısıyla yüksek GSMH'ye sahip ülke ekonomilerinde kişi başına düşen sağlık harcamalarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Toplumların ekonomik kalkınma düzeyleri ve sağlık düzeyleri arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça sağlık harcamaları için ayılan pay da artmakta, sağlık düzeyinde meydana gelen iyileşme ise ekonomik gelişmeyi kamçılamaktadır. Dolayısıyla bir toplum sahip olduğu sağlıklı bireylerle gelişimini ve devamlılığını sağlayabilmektedir. Son yıllarda dünya genelinde sağlık harcamaları artan bir eğilim göstermektedir. Ülkelerin sahip olduğu gelişmişlik düzeyi yapılan sağlık harcamalarının yönünü belirlemektedir. Örneğin gelişmiş ülkelerde genel olarak kanser ve kronik hastalıkların tedavisi için sağlık harcamaları yapılmakta iken gelişmekte olan ülkelerde ise bulaşıcı hastalıkların tedavisine yönelik sağlık harcamaları yapılmaktadır. Ayrıca ülkelerin eğitim seviyeleri ile sağlık durumları arasında da bir bağ bulunmaktadır. Sahip olunan eğitim seviyesi insanların sağlık durumlarını yükseltmekte ve insanlar sağlık konusunda daha duyarlı ve bilinçli hale gelmektedir[17].

Bütüncül sağlık hizmetlerinin en önemli unsurlarından biri olan uzun süreli bakım; evde bakım, hastane, yaşlı yurtları, bakım evleri gibi alternatiflere ayrılmaktadır. Uzun süreli bakım hizmetlerine yönelik harcamalar, uzun süreli bakıma ihtiyaç duyan kesimlere yönelik yapılan sosyal hizmet harcamaları ile sağlık alanında yapılan diğer harcamaların toplamından oluşmakta ve uzun süreli bakım harcamaları kişisel bakım hizmetleri ve aile sağlık bakım hizmetlerinden oluşmakta iken uzun süreli bakıma ilişkin sosyal hizmetler; evde bakım hizmetlerini, evde bakım yardımını, kurumsal bakım hizmetlerini ve

16 Gökbunar, A.R. ve Koç Ö. E. (2009). ''Demografik Değişimlerin Sosyal Güvenlik Kurumlarına Etkisi ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumlarının Mali Yapısının Analizi''. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 16-18.

17 Sayılı, U.(2017). ''Türkiye ve OECD Ülkelerinin Sağlık Göstergeleri ve Sağlık Harcamalarının Karşılaştırılması''. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(3), 1-12.

diğer sosyal hizmetleri kapsamaktadır[18]. Uzun süreli bakım hizmetlerine olan talepte meydana gelen artış uzun süreli bakım harcamalarının artmasına neden olmaktadır. Yaşam beklentisinde meydana gelen artış sağlık hizmetlerine duyulan gereksinimi artırdığı gibi uzun süreli bakım bakıma duyulan ihtiyacı da artırmaktadır. Özellikle 65 yaş ve üzeri kişilerde uzun süreli bakımı gerektirecek hastalıkların görülme olasılığı daha fazla olduğu için yaşam beklentisinin artması ve nüfusun yaşlanması uzun süreli bakıma duyulan ihtiyacı artıracaktır. Evde bakım hizmetlerine yönelik talebi etkileyen unsurlara bakacak olursak formel uzun süreli bakım hizmetini yerine getiren sağlık çalışanları bir iş sözleşmesi kapsamında ücret mukabili karşılığında çalışmakta ve uzun süreli bakım hizmetine olan talep artışı ise formel hizmet sağlayıcılara olan talebi artıracaktır. Dolayısıyla bu kişilere artan talep sonucu gerçekleştirilen istihdam artışı, bu kişilere ödenecek toplam ücretler üzerinde artışa neden olacak ve bu durum kamu harcamaları üzerinde bir yük oluşturacaktır. Artan kamu harcamalarında yaşanan finansman sorununu gidermek için vergilerde yaşanacak olası artışlar bu durumun muhtemel etkilerini yansıtmaktadır.

Uzun süreli bakım hizmetlerinin sunumunda karşılaşılan bir diğer sorun ise bakım hizmeti sunacak kişilerin arzında yaşanmaktadır. İşgücünün yaşlanması ile birlikte çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içindeki payının azalması sağlık alanında işgücü arzının daralmasına neden olacaktır. Nüfusun yaşlanması ile toplam nüfus içinde sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyan yaşlıların sayısının artmasına bağlı olarak sağlık hizmetlerine olan talebin karşılanmasında birtakım zorlukların gündeme gelmesi sosyal ve ekonomik sorunların yaşanmasına neden olacaktır. Ayrıca yaşanan demografik değişimlerle birlikte aile yapılarında meydana gelen değişimin geleneksel büyük aile yapılarının çekirdek aile yapısına dönüşmesi ile enformel hizmet sunucularının da bir daralmaya gideceğini göstermektedir. Dolayısıyla 2050 yılına gelindiğinde yaşlı aile fertlerine bakım hizmeti sunan aile üyelerinin (enformel hizmet sunucuları) sayısında potansiyel azalmaların olacağı öngörülmektedir. Enformel bakım hizmeti sağlayan hizmet sunucularının sayısında meydana gelen azalma gelecek yıllar için söz konusu sağlık hizmetlerinde meydana gelen talebi karşılamakta yetersiz kalacağından, devletler giderek artan talebi daha çok formel hizmet sunucularından karşılama konusunda zorlanacaklardır. Uzun süreli bakım hizmetlerine olan talebin artması; bakım hizmetinin finansman kaynağı, bakım hizmetinin kalitesi ve bakım hizmetlerinin verimliliği konusunda bir takım tartışmaların yaşanmasına neden olacaktır.

1.3. Nüfusun Demografik Yapısı İçinde Yaşlı Nüfus

Tarihsel süreçte gelişmiş ülkelerin gelişme serüvenlerine baktığımızda bu ül-

18 Metin, B. (2016). a.g.e., 47-49.

kelerin nitelikli nüfus potansiyelleri iyi değerlendirmelerinin sonucunda ekonomik ve sosyal anlamda önemli ilerlemeler kaydettiği görülmektedir. Ancak günümüzde gelişmiş ülkelerin nüfus artış hızında belirgin düşüşlerin yaşanması ya da başka bir ifade ile genç nüfusun azalması ve yaşlı nüfusun artması bu ülkelerinin geleceğini tehdit etmektedir. Dolayısıyla bu ülkeler nüfus artış oranlarını dengelemek için bir takım çalışmalar yürütmektedir. Yürütülen bu çalışmalardan başarılı sonuçlar elde edilebilmesi için öncelikli olarak ülkelerin demografik yapılarını kapsamlı bir şekilde özümsemesi gerekmektedir. Çalışmanın bu bölümünde demografik dönüşüm süreci içinde yaşlı nüfus üzerinde meydana gelen değişimler ortaya konulmuştur.

1.3.1. Demografik Dönüşüm Süreci ve Yansımaları

Nüfusun sayısal olarak büyümesi insanlık tarihi boyunca dünya nüfusunun artmasına neden olmuştur. Nüfus üzerinde meydana gelen değişimler demograflar tarafından *demografik geçiş kuramı* adı verilen bir modelle açıklanmaktadır. Demografik geçiş süreci genel anlamı itibariyle yüksek doğum ve ölüm oranlarından düşük doğum ve ölüm oranlarına geçişi açıklayan bir rejimi ifade etmektedir. Ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimlerle şekillenen demografik yapı dünya genelinde birbirini takip eden üç aşamalı bir değişim geçirmektedir. Genel olarak değişimin yaşandığı birinci evre olağanüstü olaylar sonucu yaşanan gelişmelerle, özellikle savaş dönemlerinden sonra, nüfus artış hızındaki yavaşlamalara paralel olarak gerçekleştirilen nüfus politikaların etkisiyle nüfusun net yenilenme oranında (2,1) artışların başladığı toparlanma dönemini kapsamaktadır[19]. Değişimin yaşandığı ikinci evre, nüfus artış hızının azalmaya başladığı ve bu azalışın nüfusun net yenilenme oranını stabilleştirdiği dönemi kapsamaktadır. Değişimin son evresi ise, doğum ve ölüm hızlarındaki düşüşle birlikte nüfusun net yenilenme oranlarının da belirgin olarak düştüğü dönemdir.

Tarihsel süreçte dünya çapında doğurganlık hızlarında yaşanan belirgin düşüşler demografik geçiş sürecinin küresel bir boyuta yayılmış olduğunu gözler önüne sermektedir. Demografik geçişi yaşayan bölgelerde ya da ülkelerde sosyal ve ekonomik yapıda meydana gelen değişimler demografik dönüşüm sürecinde doğum ve ölüm hızlarını etkilemiştir. Dolayısıyla dönüşümün gerçekleştiği süreç göz önünde bulundurulduğunda gelişmiş ülkeler dönüşümü ilk deneyimleyen grupta yer almıştır. On dokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru sanayileşmiş ülkelerde kaba doğum hızında görülen düşüşler yirminci yüzyılın başlarına doğru daha da gerilemiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise kaba doğum hızında yaşanan düşüşler yirminci yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra düşmeye

19 Uyanık, Y. (2017). ‘’Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika‘’. İş ve Hayat Dergisi, 3(5), 71.

başlamış ve yüzyılın son çeyreğine doğru bu düşüş daha da belirginlik kazanmaya başlamıştır. Nitekim bu durum gelişmekte olan Asya ve Latin Amerika ülkelerinde 1960-1990 yılları arasında yaşanmıştır. Kısaca, küresel bir süreci içine alan demografik dönüşüm kuramının düşük doğurganlık ve ölümlülük eğilimlerinin yarattığı mekânsal etkiler on dokuzuncu yüzyılın son çeyreğinde Avrupa'da başlamış ve yirminci yüzyılın ortalarına doğru tüm dünyayı etkisi altına almıştır.

1.4. Doğuşta Yaşam Beklentisi Eğilimleri ve Yansımaları

Doğumla ölüm arasında geçen periyot bir insanın yaşam süresini göstermektedir. Belirli bir bölgede ya da yerleşim biriminde belirli bir süre içinde belirli bir popülasyonda yeni doğan bebeğin kaç yaşına kadar yaşayacağını gösteren ölçüm doğuşta yaşam beklentisini ifade ederken aynı popülasyonda belirli bir yaştaki nüfusun geri kalan ortalama yaşam süresi ise yaşam beklentisi ile açıklanmaktadır. Dolayısıyla yaşam beklentisi yaşa özgü olabileceği gibi belirli bir yaştaki kişinin ortalama yaşayacağı yıl sayısı olarak da açıklanmaktadır. Bir toplumda sağlık ve refah düzeyinin en önemli göstergelerinden biri olan yaşam beklentisi nüfusun genel sağlık durumu hakkında bilgi vermektedir.

Belirli bir zamanda doğan bir kişinin ortalama olarak kaç yıl yaşayacağını gösteren doğuşta yaşam beklentisi genç yaş gruplarında meydana gelen ölümlerin etkilerinin yanında üst yaş gruplarında meydana gelen ölümlerin etkilerine de demografik bir yaklaşım getirmektedir. Örneğin 60 yaşına giren insanların yaşam beklentisi bu insanların kaç yıl yaşayacağını göstermektedir. Dolayısıyla yaşam beklentisi göstergeleri ülkeler için çok önemlidir. Özellikle ülkeler arasındaki sağlık teknolojilerindeki farkların karşılaştırılmasında, ölümlerin, hastalıkların, doğurganlık ve üremenin incelenmesinde, nüfusun yaş yapısı, ekonomik, sosyal ve kültürel yapı gibi demografik özelliklerin belirlenmesinde yaşam beklentisi ölçümlerinden yararlanılmaktadır.

Tarihsel süreçte sosyal, kültürel, sağlık ve ekonomi alanlarındaki gelişmelerle birlikte yaşam standartlarının yükselmesi dünya genelinde ortalama yaşam sürelerinin ve bütün yaş grupları için yaşam beklentilerinin artmasına neden olmuştur. Teknolojik ve bilimsel gelişmelerle birlikte tıp alanında yaşanan gelişmelere paralel olarak geliştirilen aşılar çocuk ölümlerinin azalmasına neden olmuş ve geçirdiğimiz son yüzyılda doğuşta yaşam beklentisinde yıllar itibariyle artışlar yaşanmıştır. Bölgelerin ve ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile bağlantılı olan bu durum doğum ve ölüm oranlarında olduğu gibi bölgeden bölgeye ve ülkeden ülkeye farklılıklar sergilemektedir. Örneğin demografik dönüşüm sürecini diğer ülkelere göre daha erken deneyimleyen öncü Avrupa ve Kuzey Amerika ülkelerinde yaşanan teknolojik ve bilimsel gelişmelerle birlikte, özel-

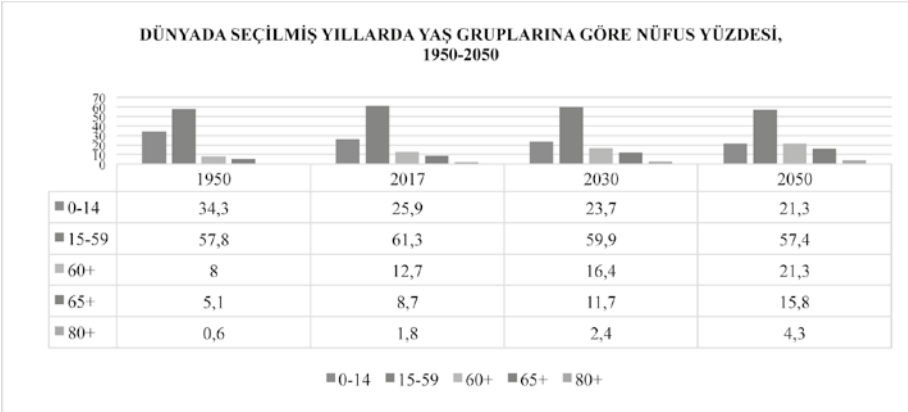
likle hastalıkların tedavilerinde yaşanan gelişmeler, bu ülkelerde yaşayan insanların ortalama yaşam süresinin ve yaşam beklentisinin yükselmesine neden olmuştur. Nitekim demografik dönüşümü arkadan takip eden Asya ve Afrika ülkelerinde ise yaşam beklentisindeki artışlar dönüşümü erken deneyimleyen ülkelerden daha geç gerçekleşmektedir.

1.5. Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Nüfusun yapısını belirleyen en önemli özelliklerden birisi nüfusun yaş gruplarına göre dağılımıdır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyini sahip olduğu nüfusun miktarından ziyade nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı etkilemektedir. Genel olarak ülkelerin sahip olduğu 0-14 yaş arası nüfus genç nüfusu ifade ederken, 15-64 yaş arası nüfus üretime katkı sağladığın dolayı üretken nüfusu oluşturmakta iken, 65 yaş ve üzeri nüfus ise yaşlı nüfus (yaşlı bağımlı nüfus) olarak nitelendirilmektedir. Ülkeler için çalışma çağındaki nüfusun oranı kadar yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının tespit edilmesi de son derece önemlidir. Dolayısıyla ülkelerin istihdam, eğitim sağlık gibi ihtiyaçlarının belirlenmesinde ve gelecekteki sosyal politikaların planlamasında nüfusun yaş grupları belirleyici bir role sahiptir. Dünya genelinde ortalama nüfus yaşının gittikçe artmaya devam etmesi ve demografik kayma ile konut, istihdam, sağlık ihtiyaçları, bakım hizmetleri, sosyal koruma ve kuşaklar arasında dayanışmanın artırılması gibi konuların hükümetlerce ele alınarak proaktif politikalar uygulanabilmesi için hükümetlerin yaşlanan nüfusa uyum sağlaması gerekmektedir. Hükümetlerin yaşlı nüfusa uyum sağlayabilmesi öncelikli olarak yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki yerinin tespit edilmesi ile mümkün hale gelmektedir.

Birleşmiş Milletlerin yayımladığı raporlara göre, tarihsel süreçte 60 yaş ve üzerinde kişi sayısı ciddi bir artış göstermiş ve bu sayının gelecek yıllarda daha da artacağı tahmin edilmektedir. Dünya nüfus beklentilerinden elde edilen verilere göre, ülke ve bölgelerde 60 yaş ve üzeri nüfusun sayısı son yıllarda önemli ölçüde artmış ve bu artışın ilerleyen süreçte de hızlanarak artması beklenmektedir. 1950 yılında 0-59 yaş arası nüfusun oranı toplamda yüzde 92 iken 60 yaş ve üzeri nüfus yüzde 8'dir. 2017 yılında ise 0-59 yaş arası nüfusun oranı yüzde 92'den yüzde 87,2' ye düşerken, 60 yaş ve üzeri nüfusun oranı yüzde 8'den yüzde 12,7'ye yükselmiştir. Tahminlere göre, 2030 yılında 0-59 yaş arası nüfus yüzde 83,6' ya düşerken, 60 yaş ve üzeri nüfus yüzde 16,4'e yükselmekte ve 2050 yılı itibariyle de 60 yaş ve üzeri nüfusun yüzde 21,3 olması beklenmektedir. (Bkz. Grafik 2. 1) Nüfusun yaşlanmasında küresel ve bölgesel eğilimler göz önünde bulundurulduğunda dünya genelinde 60 yaş ve üzeri nüfus, 2017 yılı itibariyle 962 milyona ulaşmış, 2050 yılına gelindiğinde ise bu sayının 2,1 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir[20].

20 United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division, Web: https://esa.un.org/unpd/wpp/DataQuery/, Erişim: 1.4.2018.



	1950	2017	2030	2050
0-14	34,3	25,9	23,7	21,3
15-59	57,8	61,3	59,9	57,4
60+	8	12,7	16,4	21,3
65+	5,1	8,7	11,7	15,8
80+	0,6	1,8	2,4	4,3

Grafik 2. 1: Dünyada Seçilmiş Yıllarda Yaş Gruplarına Göre Nüfus Yüzdesi, 1950-2050

Kaynak: United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division, Web: http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/ageing/WPA2017.shtml, Erişim: 30.12.2017

Gelişmekte olan bölgelerin sahip olduğu yaşlı nüfus gelişmiş bölgelerin sahip olduğu yaşlı nüfustan daha hızlı bir şekilde büyümektedir. Nitekim gelişmekte olan bölgeler dünyadaki yaşlı nüfusun giderek artan bir payına sahip olmaktadır. Projeksiyonlara göre, 1980 yılında gelişmekte olan bölgeler dünyadaki 60 yaş ve üzeri kişi sayısının yüzde 56'sına sahipken, 2017 yılı itibariyle dünyadaki 60 yaş ve üzeri kişi sayısının üçte ikisinden daha fazlası gelişmekte olan bölgelerde yaşamaktadır[21]. 2017-2050 yılları arasında gelişmekte olan bölgelerde 60 yaş ve üzeri kişi sayısının 1,7 milyar olması beklenmekte ve 2050 yılı itibariyle dünyadaki 60 yaş ve üzeri nüfusun yüzde 79'unun gelişmekte olan bölgelerde yaşayacağı tahmin edilmektedir[22]. Birleşmiş Milletlerin veri kaynakları ve raporlarına göre, 2050-2300 yılları arasında dünya nüfusu nicel ve nitel olarak hızlı değişimler yaşayacaktır. Dünya nüfusunun hızla yaşlanması ile yaş yapısındaki en önemli değişimlerden biri çocuk-yaşlı dengesinde meydana geleceği şeklindedir. Tahminlere göre dünyadaki yaşlı sayısı ile çocuk sayısı eşitlenecektir. Ortaya konulan bu tahminler ışığında dünya nüfusu içinde yaşlılarının oranının artması, sağlık alanında ve sosyal alanlarda ihtiyaç duyulan gereksinimlerin karşılanması durumunu meydana getirmektedir. Bu durum ilerleyen süreçte başta gelişmekte olan ülkelerin sorunsal alanlarına önderlik edeceğini göstermektedir.

21 United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division, Web: https://esa.un.org/unpd/wpp/DataQuery/, Erişim: 1.4.2018
22 United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division, Web: https://esa.un.org/unpd/wpp/DataQuery/, Erişim: 1.4.2018

2. AKTİF YAŞLANMA YAKLAŞIMI VE AKTİF YAŞLANMA POLİTİKA ÖRNEKLERİ

Yaşlanmanın getirmiş olduğu fiziksel, biyolojik, psikolojik, ekonomik ve toplumsal sorun alanlarının varlığı yaşlılık olgusunun sadece salt fiziksel ve biyolojik evreler kümesiyle değil aynı zamanda bunlara ek olarak toplumsal ve ekonomik açıdan yaratmış olduğu psikolojik yıkımların varlığı ile de bütünleştirilmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla bütün bu olgularla birlikle değerlendirildiğinde yaşlı nüfus sosyal politikanın ilgi alanına muhatap olacak dezavantajlı bir kesimi oluşturmaktadır. Nitekim sosyal politikaların yaşlılara karşı olan üslubunun da toplumsal değerler içinde yaşlıları toplumun bütün yaş gruplarıyla bütünleştirici nitelikte planlanmış olması gerekmektedir. Aktif yaşlanma yaklaşımı bu perspektifte değerlendirildiğinde söz konusu olan bu hususlarla birlikte sosyal politikanın kapsamında yer alan araçlardan birini oluşturmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde aktif yaşlanma yaklaşımının kaynaklarına ve aktif yaşlanma politika örneklerine yer verilmiştir.

2.1. Aktif Yaşlanma Kavramının Temel Bileşenleri

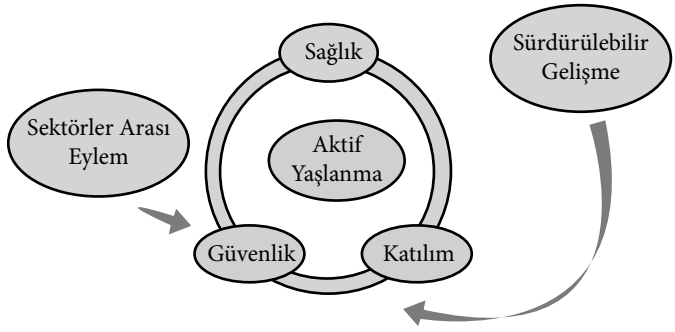
Dünya Sağlık Örgütü yaşlanma olgusunu olumlu bir deneyim olarak ele alarak bireyin yaşlanma süreci içinde sağlık, güvenlik ve katılım fırsatlarının bir arada gerçekleştiği bir vizyon ile ‘’aktif yaşlanma‘’ kavramını benimsemiştir. Kavram olarak aktif yaşlanma, yaşlanma süreci içinde bireyin yaşam kalitesini artırmak için sağlık, katılım ve güvenlik fırsatlarının optimize edildiği bir süreç olarak ifade edilmektedir[23]. Aktif yaşlanma, nüfusu oluşturan tüm popülasyon grupları için geçerli, bireyin yaşamı boyunca fizyolojik, psikolojik ve sosyal durumunun iyi olma potansiyelinin artırılması ve aynı zamanda bireyin yaş alma süreci boyunca ihtiyaçlarına ve isteklerine cevap vermeye çalışan sağlık, bakım, güvenlik ve topluma katılımının da desteklenmesi yaklaşımının benimsenmesidir[24]. Aktif yaşlanma ile kastedilen bireyin sadece fiziksel olarak aktif kalması veya işgücüne katılma yeteneğinde sağlanan aktiflik değil aynı zamanda sosyal, ekonomik ve kültürel olarak topluma sürekli katılımını destekleyen çok yönlü bir vizyon kastedilmektedir. Bireyin aktif yaşlanma sürecinde hedeflenen aktiflik unsurları genel hatlarıyla:

- Fiziksel aktiflik
- Ekonomik aktiflik
- Sosyal aktiflik
- Kültürel aktiflik

23 World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, 12.
24 World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, 11-13.

- Yerel aktiflik
- Spiritüel aktiflik olarak ifade edilebilir.

Aktif yaşlanmanın aktiflik mantığında yatan olgu hasta, engelli veya emekli olan bireyin toplumdan soyutlanmasının önüne geçme ve toplumun bütün kesimlerine aktif katılımını sağlamasıdır. Dolayısıyla yaşlanan bireyin başta ailesi, akranları ve yeni nesillerle iletişimini güçlendirmek ve ayrıca yaşlanan bireyin toplumsal alandaki bütünlüğün parçası olmaya devam etmesini sağlamak amaçlanmaktadır. Küreselleşme ile birlikte giderek birbirine bağlı hale gelen ülkelerin yaşadıkları demografik zorunluluklar yüzünden yaşlanmanın getirmiş olduğu hastalıklarla başa çıkma biçimleri değişmekte ve bu durum ülkeler için bir takım ekonomik ve sosyal sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla günümüzde nüfusun yaşlanması hem ulusal hem de uluslararası talebi etkileyen küresel bir olgu haline gelmiştir. Dünya genelinde yaşlanan nüfusa yönelik oluşturulacak politikaların kolektif bir yaklaşımla ele alınması genç nüfusun gelecekteki yaşamını belirlemede son derece önemlidir. Aktif yaşlanma için oluşturulan politikaların çerçevesini oluşturan kararlar ve belirleyici unsurlar bütün popülasyonun yaşlanma sürecini etkilemektedir.



Şekil 3. 1. Aktif yaşlanma yaklaşımının temel bileşenleri

Kaynak: World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, 45-50.

Aktif yaşlanmanın politika çerçevesi; *sağlık*, *katılım* ve *güvenlik* olmak üzere üç ana bileşen üzerinde tasarlanmaktadır. Bileşenlerden ilki olan *sağlık* unsuru, kronik hastalıklar ve fonksiyonel kapasite kaybı riskini artıran çevresel ve davranışsal belirleyicilerin yönetimini ifade etmektedir. Aktif yaşlanma sürecinde sağlık ve koruyucu faktörlerin geliştirilmesi ile bireylerin yaşam kalitesini artırılabilmektedir. Koruyucu politikalar, bireyin yaşlandıkça sağlıklı kalabilmesini ve kendi hayatı için öz yönetim hakkını elde etmesini sağlayacak sağlıklı bir ortamın oluşturulmasını mümkün kılabilmelidir. Bakıma muhtaç olan yaşlı kadın ve erkeklerin ihtiyaç duydukları sağlık ve sosyal hizmetlere erişimde

eşitlikçi bir anlayış benimsenmeli ve erişimin önündeki engeller minimal düzeye indirilmelidir. Dolayısıyla aktif yaşlanma politikalarıyla sağlanan uygun ortamlar sayesinde daha az yaşlı insan tıbbi yardım ve bakım hizmetine ihtiyaç duyacak ve bu durumda sağlık harcamalarının aileler ve devlet üzerindeki mali yükü hafifletilmiş olacaktır. Aktif yaşlanmanın bileşenlerinden ikincisini oluşturan *katılım* unsuru; bütün popülasyonun istihdam, işgücü piyasaları, eğitim, sağlık, sosyo-ekonomik ve kültürel faaliyetler ve sosyal politikalara eşitlikçi bir yaklaşımla katılımının sağlanmasını ifade etmektedir[25]. Oluşturulan bu katılımcı anlayış ile bireylerin temel insan hakları korunmuş olacak ve bireyin potansiyeli, yaşam kalitesi, kendine ve topluma olan verimi artırılmış olacaktır. Bireyler yaşlandıkça sosyal, fiziksel ve mali yönden *güvenlik* ihtiyacı yaşa bağlı olarak artmaktadır. Nitekim birey yaşlandıkça kendini koruma konusunda zorluk çekmektedir. Bu durumda bireyin sosyal, ekonomik ve fiziksel güvenliğinin sağlanmasında hükümetler aktif yaşlanma politikaları ile aileleri destekleyebilmekte ve gerekli yardım mekanizmalarını oluşturabilmektedir. Aktif yaşlanma ile eğitim, istihdam, iş gücü, sosyal güvenlik, konut, ulaşım, adalet, sağlık, sosyal hizmet, kırsal ve kentsel kalkınma gibi *sürdürülebilir gelişme* hedeflerine ulaşılması için sektörlerin harekete geçirilmesi gerekmektedir. *Sektörler arası eylem* kanalıyla başta sağlık, eğitim, finans gibi sektörler arasındaki etkileşim geliştirilmeli ve bu sektörlerin tümünde aktif yaşlanma politikalarının sorumluluğu güçlendirilmelidir. Aktif yaşlanma yaklaşımı yaş ayrımcılığını ortadan kaldırmayı hedeflemeli ve özellikle yaşlıların ve ailelerinin politikaların planlamasında, uygulanmasında ve değerlendirilmesinde aktif katılımı sağlanmalıdır.

2.1. Aktif Yaşlanmanın Belirleyici Unsurları

Aktif yaşlanma; bireyleri, aileleri ve ulusları çevreleyen birtakım belirleyicilere ve etkileşim alanlarının varlığına bağlıdır. Aktif yaşlanmanın belirleyici unsurları; ekonomik, sosyal, kişisel ve davranışsal belirleyiciler, fiziksel çevre, sağlık ve sosyal hizmetlerin yanında kültür ve cinsiyet gibi çapraz belirleyiciler etrafında şekillenmektedir. Söz konusu bu belirleyiciler hakkında sahip olunan bilgiler aynı zamanda aktif yaşlanma politikalarının ve programlarının tasarlanmasına hizmet eden araçları oluşturmaktadır. Aktif yaşlanmanın belirleyicileri popülasyonu oluşturan bütün yaş gruplarının sağlığı için geçerli olmakla birlikte asıl vurgu yaşlıların sağlığı ve yaşam kalitesi üzerine yoğunlaşmaktadır. Aktif yaşlanma sürecinde her bir belirleyici unsurun rolü ve belirleyiciler arasındaki etkileşimin ortaya konulması için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bireyin aktif yaşlanma sürecinde geçirdiği farklı aşamalarda sağlığın, katılımın ve güvenliğin artırılması için aşamalar

25 World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, 45-50.

arasındaki geçişlerin ve ‘’fırsat pencerelerinin‘’ sağladığı avantajlardan faydalanabilmek için bireyin yaşam sürecinde bu belirleyici unsurların göz önünde bulundurulması gerekmektedir[26].

Aktif yaşlanmanın *ekonomik belirleyicileri* aktif yaşlanma üzerinde; gelir, istihdam ve sosyal koruma unsurlarını barındıran üç yönlü bir etkiye sahiptir. Örneğin yalnız ve kırsal alanlarda yaşayan yaşlı insanlar güvenilir ve yeterli gelire sahip değillerdir. Yaşlılarda yeterli gelirden yoksun olma; sağlık hizmetlerine erişimi, beslenmeyi, barınmayı, bakımı önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle yalnız, çocuksuz ve ailesiz, yaşlı ve çok yaşlı insanlar en savunmasız grubu oluşturmakta ve yoksulluk için yüksek risk altında bulunmaktadır. Aktif yaşlanmanın ekonomik belirleyicileri genel olarak:

- Gelir seviyesi
- Sosyal güvenlik
- İstihdam gibi unsurlarla şekillenmektedir.

Aktif yaşlanmanın *sosyal çevreye ilişkin belirleyicilerini* oluşturan temel faktörler; sosyal destek, eğitim, yaşam boyu öğrenme fırsatları, barışın sağlanması, şiddet ve tacizden korunma, sosyal ortamdaki insanlar, katılım ve güvenliğin artırılması şeklindedir. Örneğin sosyal çevreden kaynaklı yalnızlık, izolasyon, yetersiz eğitim, istismar, şiddete maruz kalma gibi olumsuz faktörler yaşlıların engelli olma ve erken ölüm riskini tetiklemektedir[27]. Genel hatlarıyla sosyal belirleyiciler:

- Şiddet, istismar ve tacizden korunma
- Eğitim ve beşeri sermayenin artırılması
- Yaşam boyu öğrenme fırsatlarının sunumu
- Sosyal destek sağlama gibi unsurlar etrafında şekillenmektedir.

Aktif yaşlanmanın *davranışsal belirleyicileri* sağlıklı yaşam tarzının belirlenmesi ve kişinin kendi bakımına aktif olarak katılması konusunda önemli bir unsurdur. Aktif yaşlanmanın davranışsal belirleyicileri genel hatlarıyla:

- Alışkanlıklar
- Fiziksel aktivite
- Sigara ve alkol kullanımı

26 World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, 19
27 World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, 19-25.

- Sağlıklı ve yeterli beslenme
- Ağız sağlığı
- İlaç kullanımı ve iatrogenesis gibi unsurlardan oluşmaktadır.

Aktif yaşlanmanın *kişisel faktörlerle ilgili belirleyicileri* bireyin biyolojisi ve genetiğiyle ilgilidir. Örneğin diyabet, kalp hastalıkları, Alzheimer gibi sağlık sorunlarının gelişiminde genetik faktörü bireyler arasında bu hastalıkların görülmesinde farklılıklar oluşturabilmektedir. Zekâ ve bilişsel kapasite gibi unsurlar aktif yaşlanmanın psikolojik belirleyicilerini oluşturmaktadır. Örneğin ilerleyen yaşla birlikte bireyin bilişsel kapasitesinde (öğrenme ve hafıza gibi) yaşa bağlı olarak azalmalar yaşanabilmektedir. Genel olarak hastalıklar, davranışsal faktörler, sosyal faktörler ve psikolojik faktörler bilişsel kapasite kaybının azalmasını tetiklemektedir[28]. Genel olarak aktif yaşlanmada kişisel belirleyiciler:

- Biyolojik yapı
- Genetik
- Psikolojik faktörler gibi unsurlardan oluşmaktadır.

Aktif yaşlanmada *fiziksel çevre belirleyicileri* ele alınırken yaş dostu fiziksel ortamların oluşturulması son derece önemli bir husustur. Örneğin güvenli fiziksel ortamların varlığı yaşlı insanların toplumsal alanlarda daha fazla zaman geçirmesine neden olarak depresyon, sosyal izolasyon ve hareketsizlik gibi sorunların yaşanmasını önleyebilmektedir. Güvenli konutların oluşturulması, sağlık hizmetlerine ve sosyal aktivitelere ulaşımdaki engellerin kaldırılması, aydınlatma sistemlerinin geliştirilmesi, temiz su, temiz hava ve güvenilir gıdaların sağlanması aktif yaşlanmanın bir diğer fiziksel çevre belirleyicilerini oluşturmaktadır. Genel olarak bu belirleyici unsurlar:

- Fiziksel çevrenin iyileştirilmesi
- Güvenli barınma sağlama
- Düşme risklerinin azaltılması
- Kaza risklerinin azaltılması
- Temiz su ve temiz hava sağlama
- Gıdaya erişimin sağlanması şeklinde sıralamak mümkündür.

Aktif yaşlanmanın *sağlık ve sosyal hizmet sistemleri ile ilgili belirleyicileri* aktif yaşlanmayı teşvik etmek adına; sağlıklı yaşamın teşviki, hastalıkların

28 World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, 19-23.

önlenmesi, uzun dönemli bakım hizmetlerinin sunumu gibi konulara odaklanmaktadır. Aktif yaşlanma politikaları ve programları oluşturulurken sağlık ve sosyal hizmet sistemlerinin uyumlu ve uygun maliyetli olması gerekmekte ve hizmet sunumu gerçekleşirken yaş ayrımcılığının olmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir.

Aktif yaşlanmanın çapraz kesim belirleyicileri aktif yaşlanmanın diğer belirleyicileri üzerinde bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla çapraz kesim belirleyiciler diğer belirleyiciler üzerinde olumlu bir etki oluşturabileceği gibi negatif etkiler de oluşturabilen değişken unsurlardır[29]. ‘’Kültür‘’ ve ‘’cinsiyet‘’ aktif yaşlanma sürecinin çapraz kesim belirleyicilerini oluşturmaktadır. Kültür, tüm popülasyonu çevreleyen, bireylerin yaşlanma biçimini şekillendiren ve aynı zamanda aktif yaşlanmanın diğer bütün belirleyicilerini etkileyen bir özelliğe sahiptir. Dolayısıyla kültürü oluşturan gelenekler, normlar ve toplumun sahip olduğu maddi ve manevi kültür unsurları o toplumda yaşayan insanların yaşlanma sürecine yönelik algısını büyük ölçüde etkilemektedir. Aktif yaşlanma sürecinde oluşturulacak politikalar ve programlar toplumun sahip olduğu mevcut kültür ve geleneklere saygı göstermeli, insan hakları ve etik gibi kültürü aşan kritik noktaları ve evrensel değerleri göz ardı etmemelidir. Aktif yaşlanma sürecinin bir diğer çapraz belirleyicisi olan ‘’cinsiyet‘’ unsuru ele alınırken ve politika seçenekleri oluşturulurken mercek altına alınması gerekmektedir. Nitekim aktif yaşlanma mantığı ile oluşturulacak politikalar planlanırken hem kadın hem de erkeklerin refahı dikkate alınmalı ve aktif yaşlanma politikalarının tüm popülasyonu ne yönde etkileyeceği göz önünde tutulmalıdır.

2.3. Aktif Yaşlanma Politikalarının Genel Çerçevesi

Dünya Sağlık Örgütü’nün geçmiş çalışmalarında yer alan ‘’Yaşlanma ve Sağlık Programı‘’ kamu politikası ve stratejilerinin uygulanabileceği ekonomik, kültürel ve politik realiteleri yeterince dikkate almadan salt olarak sadece sağlığın teşviki ve geliştirilmesine yönelik oluşturulmuştur. Bahsi geçen bu yetersizliği gidermek ve kamu politikası hususunda odaklanmak üzere DSÖ, ‘’Aktif Yaşlanma: Bir Kamu Politikası Çerçevesi‘’ (Active Aging: A Public Policy Framework) başlıklı bir politika belgesi oluşturmuştur. Bu politika çerçevesinde aktif ve başarılı yaşlanmayı teşvik eden bütün stratejilerin çok sektörlü bir yaklaşımı benimseyen kapsamlı bir kamu politikasına entegre edilmesinin gerekliliği ortaya konulmuştur[30]. Yirmi birinci yüzyılda DSÖ’nün aktif yaşlanmanın politika çerçevesinde yer alan, sağlıklı ve aktif yaşlanma vizyonu:

29 World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, 19-23.
30 World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, Web: http://www.who.int/ageing/publications/active_ageing/en/, Erişim: 11.5.2018

- Sağlık
- Sosyal hizmetler
- Eğitim
- İstihdam ve işgücü
- Sürdürülebilir gelişme
- Finans
- Sosyal güvenlik
- Barınma
- Ulaşım
- Kırsal ve kentsel bütün toplumun dâhil olduğu çeşitli sektörlerin eş zamanlı katılımı üzerine yoğunlaştırılmıştır.

DSÖ söz konusu aktif yaşlanma yaklaşımı ile birlikte, fiziksel aktivitenin sadece sağlık sektörü ve akademik çevrenin sorumluluğunda değil aynı zamanda pek çok sektörün kamu politikalarıyla aktif yaşlanma sorunluluğunu üstlenmesi gerektiğine dikkat çekmeye başlamıştır. Bu hususta DSÖ'nün, fiziksel aktiviteyi teşvik etme stratejisinde toplumların ekonomik, kültürel ve politik realitelerle koordinasyonlu olması gerektiği konusunda büyük bir ilerleme kaydettiği görülmektedir.

DSÖ'nün aktif yaşlanma politikasının çerçevesi ulusal, uluslararası ve bölgesel gerçeklikler ile arasındaki bağın güçlü tutulması adına yaşlıların önemli bir kısmının ikamet ettiği gelişmekte olan ülkelerde sağlık sektöründe değişimler, küreselleşmeye bağlı olarak gelişen kentleşme olgusu ile değişen aile yapılarını, eşitsizlikleri ve yoksulluk gibi pek çok faktörleri ele almaktadır. Ayrıca DSÖ'nün aktif yaşlanma için vermiş olduğu en önemli iletilerden birisi de çok yönlü ve çeşitli belirleyici unsurları içinde barındırmasıdır. Daha önce bahsi geçen aktif yaşlanın belirleyici unsurları arasında yer alan; ekonomik, sosyal, kişisel, çevresel, davranışsal, kültür ve cinsiyet gibi belirleyiciler ulusal stratejilerin uygulanmasında önemlibir bileşim oluşturmaktadır.

2007 yılında DSÖ, Küresel Yaş Dostu Şehirler 'in gelişimi için dünya genelinde teşvik girişimleri başlatmıştır. DSÖ'nün bu girişimlerinin amacı, dünyanın her yerinde her yaştan insanı çevreleyen destekleyici ve uzlaştırıcı eylemlerin temelini oluşturmaktır[31]. DSÖ'nün bu hususta yer alan raporunda, şehirlerin

31 World Health Organisation (2007). Ageing And Life Course, Family And Community Health, Global Age-Friendly Cities: A Guide, Web: http://www.who.int/ageing/publications/Global_age_friendly_cities_Guide_English.pdf, Erişim: 13.5.2018

yaş dostu olması ile küresel yaşlanmaya tepki oluşturulması konusunda en etkili politika aracı olduğu yönündedir. Raporda yer alan genel çerçeve, yaş dostu şehirlerde hem fiziksel hem de sosyal ortamdaki politikaların ve hizmetlerin yaşlı kişilerin aktif kalmalarında, güvenliklerinin sağlanmasında ve tam katılımın gerçekleştirilmesine cevap verecek uygun şartlar ve ortamı oluşturacak şekilde tasarlanması gerekliliğidir. DSÖ, 2008 yılında daha kapsamlı ve geniş bir halk sağlığı gündemi oluşturmak için ''Şiddet Önleme Raporu'nu'' oluşturmuştur. Bu raporda yer alan temel ilkeler, sağlığın teşviki ve sağlığın önlenmesine dayanan proaktif ve esnek halk sağlığı politikasının oluşturulması üzerine kurulmuş olan düşmeyi önlemeye yönelik çok sektörlü bir yaklaşımı ifade etmektedir[32]. Yaşlılar arasında gerçekleşen düşme olayları dünya genelinde yaygın olarak görülmekte ve düşme sonucu yaralanmalarla birlikte sakatlık riskleri ve ölümler artmakta ayrıca tedavi maliyetleri de yaralanma olaylarının artması ile birlikte fazlalaşmaktadır. Nitekim yaralanma sonucu yaşlı birey sakatlık yaşayabilmekte, daha uzun süre hastanede kalabilmekte ve daha uzun süreli rehabilitasyon ihtiyacı duymaktadır. Raporda yer alan kanıtlar, düşme riski faktörlerinin düşme riskini artırdığını ve bu potansiyel riskleri azaltmak adına iç ve dış belirleyicileri değiştirmek için tasarlanan hedeflere yönelik müdahale stratejileri oluşturulması gerektiğini göstermiştir[33].

2.4. Aktif Yaşlanma Politika Örnekleri

Dünya nüfusunun yaşlanması ile demografik değişimlerin sonuçları başta Avrupa ülkeleri olmak üzere dünya genelinde sosyal ve ekonomik olmak üzere pek çok sorun oluşturmaktadır. Nitekim yaşlanma sorunu; gelir dağılımı politikaları, sosyal güvenlik politikaları ve sağlık politikaları olmak üzere üretim ve tüketim üzerinde devletin makro düzeyde uzun vadeli çözümler üretmesi gerekliliğini meydana getirmektedir. Özellikle ilerleyen süreçte emekli olacak kişilerin sayısının artması ve yaşam süresinin uzaması ile verimlilikte yaşanan düşüş, erken emeklilikle gelir üzerinde meydana gelecek düşüşe paralel olarak yaşlı nüfusun finansal piyasalardan çekilmesi, yatırımların azalmasıyla finansal piyasalarda dalgalanmaların yaşanmasına neden olacağı düşünülmektedir[34]. Aktif yaşlanma mantığı ile oluşturulacak politikalardan başarılı dönütlerin alınması sosyal taraflarla politika yapıcılar arasında kurulan sağlıklı bir köp-

32 World Health Organisation (2008). Ageing And Life Course, Family And Community Health, Global Report on Falls Prevention in Older Age, Web: http://www.who.int/ageing/publications/Falls_prevention7March.pdf, Erişim: 13.5.2018

33 World Health Organisation (2008). Ageing And Life Course, Family And Community Health, Global Report on Falls Prevention in Older Age, Web: http://www.who.int/ageing/publications/Falls_prevention7March.pdf, Erişim: 13.5.2018

34 Vatandaş, S. (2013). AB Nüfusunda Yaşlanma Sorunu ve Çözüm Seçenekleri. Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi (BİLGESAM), Web: http://www.bilgesam.org/incele/64/-ab-nufusunda-yaslanma-sorunu-#.WowLZExuLIU, Erişim: 20.2.2018

rünün varlığını gerektirmektedir. Dolayısıyla politika uygulayıcılar, STK'lar, yerel yönetimler ve akademik camia arasında kurulan işbirlikçi yapı oluşturulacak politikaların başarısını etkilemektedir.

2.4.1 Almanya Örneği

Yaşlı insan sayısının artma eğiliminde olduğu Avrupa ülkeleri arasında başı çeken ülkelerden birisi Almanya'dır. 1973 yılında yaşlanan ve yaşlı kişilerin yaşam koşulları ve ihtiyaçlarına yönelik bilgi toplamak, genişletmek ve yaymak amacı ile Alman Gerontoloji Merkezi (The German Centre of Gerontology) kurulmuştur. Bu merkez 1995 yılından bu yana Alman Tıbbi Dokümantasyon ve Bilgi Enstitüsü (The German Institute for Medical Documentation and Information) aracılığıyla Batı Avrupa'nın en büyük sosyal gerontoloji kütüphanesine ve istatistik veri tabanına ev sahipliği yapmaktadır. Ayrıca Hemşirelik Bakımı Koordinasyonu (The Coordinating Offi ce for Nursing Care-Leitstelle Altenpfl ege) Alman Gerontoloji Merkezinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu birim Hemşirelik Bakımı ve Yardıma İhtiyacı Olan Kişiler İçin Haklar Bildirgesi'nin uygulanmasına hizmet etmekte ve kurumlardaki hemşirelik bakımı ve kalite yönetimi ile ilgili profesyoneller arasındaki değişimleri kolaylaştırmaktadır[35].

Alman Federal Aile İşleri Bakanlığı, kıdemli vatandaşlar, kadınlar ve gençler, yaşlı bireylerin maruz kaldığı suç ve şiddete yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Söz konusu bu çalışmada, 60 yaş ve üzeri kişilerin daha genç kişilere göre suç mağduru olma olasılığının düşük olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın kilit noktalarından birini oluşturan öngörülerden biri, yetkili makamlar arasında yer alan; polis, devlet kurumları, STK'lar ve diğer sosyal örgütlerin savunmasız bireylere karşı koruma girişimlerinin güçlendirilmesi gerektiği yönündedir. Ortaya konulan bu çalışma özellikle yaşlıların evde bakım ortamlarının ve günlük hayattaki vakit geçirdikleri ortamların suçla karşılaşma risklerini ne derece etkilediğini incelemektedir. Söz konusu çalışmalarla elde edilen sonuçlar doğrultusunda geliştirilen ortak eylem programı (Live Safely in Old Age Programme); yaşlıları ihmalden, kötü muameleden, istismardan koruma, karşılaşılan bu tip durumlarla müdahalede bulunma ve çiftler arasında şiddetin önlenmesi gibi ana alanlara işaret etmektedir[36].

Almanya'da yalnız yaşayan demans hastalarının sayısının artması sonucu

35 United Nations Economic Commission for Europe (2009). Mainstreaming Ageing. UNECE Policy Brief on Ageing, No(1), (November), 6.
36 United Nations Economic Commission for Europe (2009). Mainstreaming Ageing. UNECE Policy Brief on Ageing, No(1), (November), 8.
37 United Nations Economic Commission for Europe (2010). Mainstreaming Ageing. UNECE Policy Brief on Ageing, No(1), (November), 9.

demans hastaları için bir destek programı geliştirilmiştir. Bu programın ilk aşaması Alzheimer hastaları arasında gerçekleştirilen bir anket çalışmasını içermekte ve anket sonuçları birçok hastanın kendi çevrelerinde daha fazla bilgi sahibi olmak istediklerini göstermiştir. Programın ikinci aşaması, insanları hastalık hakkında daha fazla bilgilendirmek amacı ile eğitim önlemlerinin geliştirilmesini kapsamaktadır. İkinci aşamada yönelinen hedef kitle arasında; polis, bankacılar, toplu taşıma çalışanları, posta teşkilatı çalışanları yer almakta çünkü bu kitle hastalarla günlük hayatta sık sık karşılaşmaktadır. Programda sağlanan eğitimin amacı ise, toplumu demans hakkında bilgilendirmek ve çeşitli kurumlarla işbirliği içinde en iyi uygulama kılavuzunu oluşturmaktır[37].

Alman Federal Aile İşleri Bakanlığı, kıdemli vatandaşlar, kadınlar ve gençlerin yer aldığı gönüllülük alanında deneyim alışverişinde bulunmayı amaçlayan ''Yedi Köprü'' (Seven Bridges) adlı bir proje başlatmıştır. Proje, ''2011 Avrupa Gönüllülük Yılı'' (European Year of Volunteering 2011) ve ''Avrupa Nesillerarası 2012 Aktif Yaşlanma ve Dayanışma Yılı'' (European Year of Active Ageing and Solidarity between Generations 2012) ekseninde geliştirilmiştir. Projenin kapsamı Avrupa'nın doğu sınırında yer alan yedi farklı şehir ile Avusturya, Çek Cumhuriyeti ve Polonya arasındaki ortaklıkları içermektedir. Projenin amacı, ilgili alanların ihtiyaçlarına göre uyarlanmış olan çok kuşaklı evler, tüm nesiller için gönüllülük hizmetleri, aile ve eğitim danışmanlığı, bakım ve üst düzey eğitmenler gibi önceden tasarlanmış programlar kanalıyla hizmet sunmak ve kültürler arası anlayışın gelişmesini sağlamaktır[38].

Almanya'da ''Yaşlılık Çağı'' (Olg Age) ile Alman Federal Aile İşleri Bakanlığı yaşlılık stratejisini benimseyerek yaşlıların yaşam kalitesini artırmayı hedeflemektedir. Program ayrıca her yaş için ürün ve hizmetlerin potansiyellerine dikkat çekerek yaşlıların tüketici ve çalışan olarak rolünü güçlendirmek ve demografik değişim fırsatlarını ortaya koymaktadır. Benimsenen bu strateji eksenindeki projeler:

- Tüketiciler ve şirketler için araçların geliştirilmesi
- Strateji için bir kalite etiketi olarak çok sayıda dernek ile işbirliği içinde bir web sitesinin geliştirilmesi (www.wirtschaftsfaktor-alter.de)
- Bölgesel konferanslar
- Evrensel tasarım konulu bir serginin düzenlenmesi
- İlgili konularla ilgili firmaların iş dünyasındaki yaş ve imaj yönetimi ve iş memnuniyeti

38 United Nations Economic Commission for Europe (2011). Cooperation on Ageing Policies in the UNECE Region. UNECE Policy Brief on Ageing, No(11), (November), 10.

- Motivasyon konusunda uzmanlık ve emekliliğin şekillendirilmesi ile geçiş yönetiminin sağlanması
- Daha yaşlı çalışanların potansiyellerinin geliştirilmesi gibi konuları kapsamaktadır[39].

Almanya'da 2008-2012 yılları arasında ''Yaşlılıkta güvenlik içinde yaşamak'' (Living in security in old age-Sicher leben im Alter – SiliA) eylem planı ile Federal işbirliği ve Polis Akademisi kanalıyla yaşlılık döneminde bakım ihtiyacı olan kişilerin güvenliğini en üst düzeye çıkarmak için modüler bir plan oluşturmuştur. Çalışmada yer alan eylem programı:

- Mülklere karşı suçların önlenmesi, bankadaki personel için eğitim materyallerinin oluşturulması, yaşlı kişiler için bilgi broşürünün oluşturulması, yaşlı kişiler arasında mülkiyet suçlarının önlenmesinin optimize etmesi
- Cinayet riskine ilişkin erken uyarıların iyileştirilmesi ve daha yaşlıların ölüm nedenlerininin teşhis edilmesi yoluyla şiddetin önlenmesi
- Yaşlı insanların ilişkilerinde şiddet vakalarının önlenmesi ve müdahalede bulunulması
- Yaşlıların ev bakımında kötü muameleye ve ihmaline yönelik önlem ve müdahale tedbirlerinin geliştirilmesi, bu konuda eğitim ve yardım sağlayarak ev temelli bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi gibi modüller üzerinde odaklanılmıştır[40].

Almanya'da 2015 yılında yürürlüğe giren ''aile, bakım ve kariyerin uyumluluğuna dair yasa'', çalışanların ihtiyaç duydukları yakın akrabalarına yönelik bakım hizmetleri için zaman ayırmaları durumunda kayıp maaşları telafi etmek adına bakım destek ödeneği başlatılmıştır. Bu amaçla 10 güne kadar izin hakkı ile ailede bakım ihtiyacı olduğunda çalışanlar desteklenmektedir. Söz konusu yasada, kendilerine bakım sağlamak isteyen çalışanlar tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak altı aya kadar uzun vadeli bakım izni alma hakkına sahiptir. Ayrıca çalışanlara, bakım dönemlerinde finansal destek sağlayan faizsiz kredi hizmetleri sunulmakta genel olarak bu haklar 15 veya daha fazla çalışanı olan şirketlerde çalışan personele uygulanmaktadır[41].

38 United Nations Economic Commission for Europe (2012). Active Ageing. UNECE Policy Brief on Ageing, No(13), (June), 7.

40 United Nations Economic Commission for Europe (2013). Abuse of Older Persons. UNECE Policy Brief on Ageing, No(14), (October), 16

41 United Nations Economic Commission for Europe (2017). Realizing the Potential of Living Longer. UNECE Policy Brief on Ageing, No(19), (September), 14.

Almanya'da yürürlüğe konulan Flexentsengesetz yasası, bireylerin kariyerlerini bireysel ihtiyaçlarına uyarlamasını sağlamakta ve bu mevzuatla birlikte ileride kullanılabilir bir kısmi erken emeklilik planı uluşturmaktadır. Mevcut mevzuat kapsamında kamu emekliliğinin 2050 yılına gelindiğinde GSYİH'nın yaklaşık yüzde 10'dan yüzde 12,5'e çıkması beklenmektedir[42]. Genel olarak Alman politika gündeminde emekli maaşları yüksektir. Son zamanlarda standart dışı istihdam sözleşmelerinin uygulanması emeklilik sistemi üzerinde önemli bir etki oluşturmuştur. Almanya'da aktif yaşlanma yaklaşımı ile istihdam ve emeklilik alanında yoğunluk kazanan çalışmalar sürdürülmektedir. Genel olarak bu çalışmalar:

- Yaşlı insanlar için istihdam olanaklarının artırılması
- Emeklilik sisteminde esnekliğin benimsenerek yarım gün emeklilik planlaması ile istihdamdan emekliliğe doğru geçişlerin daha soft hale getirilmesi
- Emekliliğe ilişkin katı yaş sınırlarının önlenmesi için çalışmaların varlığı bilinmektedir.

2.4.2. Fransa Örneği

Diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Fransa'da nüfusunun yaşlanma sorunu ile karşı karşıyadır. Fransa'da 2015 yılı verilerine göre doğuşta beklenen yaşam süreci toplam nüfusta 82,4 yıl iken, erkeklerde 79,2 ve kadınlarda 85,5 yıldır. 2050 yılına gelindiğinde nüfusun giderek yaşlanmasının işgücü piyasalarına yansıması, 65 yaş ve üzeri iş gücünün toplam işgücündeki ağırlığının yüzde 58 olacağı yönündedir. Bu durum Fransa'da emekli aylıklarının finansmanı konusunda birtakım zorlukların oluşacağını göstermektedir. Bu paradokslar çerçevesinde Fransa'da aktif yaşlanma yaklaşımı ile bir takım politika uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Aktif yaşlanma çerçevesinde uygulanan bu politikaların önde gelenleri:

- Yaşam boyu öğrenme yaklaşımı ile eğitim planlamasının aşamalı olarak sunulması
- İstihdamdan emekliliğe geçiş sürecinin iyileştirilmesi adına erken emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi
- Yaşlı insanların istihdamına yönelik katılımın sağlanması için teşvik politikalarının benimsenerek erken emeklilik uygulamalarının sınırlandırılması şeklindedir.

42 OECD (2017). Pensions at a Glance 2017, How does Germany compare?, Web: http://www.oecd.org/els/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm, Erişim: 18.5.2018

Fransa'da 2007-2009 yılları için tasarlanmış ve iyi yaşlara doğru kaynaştırma yollarının oluşturulması adına plan ve politikaların çerçevesini oluşturan ''Bien Vieillir'' (Good Ageing), birkaç bakanlık tarafından ortak olarak kabul edilmiştir. Bu plan, iyi yaşlanma üzerine bütünsel bir yaklaşım izleyerek sağlıklı yaşlanmayı teşvik etmekte ve yaşlılar için (alt yapı, teknik yardımlar ve şehir gelişimi dâhil) çevreyi ve yaşam kalitesini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca planın hedefleri arasında yaşlıların sosyal ve kültürel yaşama katılımını ve nesiller arası dayanışmayı desteklemesi yer almaktadır. Sağlık alanında planda üzerinde durulan öncelikli konular:

- Günlük yaşamda kazaların önlenmesi
- İşitme ve görme engelliliği, kanser ve diş problemlerine karşı faaliyetlerin teşvik edilmesi
- Yaşlı kişilerin sağlıklı beslenme, fiziksel aktivite, sağlıklı uyku, ilaçların bilinçli kullanımına ilişkin alışkanlıkların kazandırılması adına kapsamlı kampanyaların oluşturulması
- Yaşlıların toplumsal hayatla bütünleşmesini teşvik etmek için ''Semaine Bleue'' (Blue Week) etkinliği ile halkı ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama katkı sağlaması için duyarlılık kazandırılması
- İyi yaşlanmanın nasıl sağlanacağına dair yenilikçi fikirlerin oluşturulmasına hibeler sunması ve yeniliklerin teşvik edilmesi
- Evsiz insanlar ve göçmenler için özel yaşam düzenlemelerinin sağlaması
- Yerel düzeydeki roller için ilgili özel hükümlerin oluşturulması, AB seviyesinde yaşlanma projelerine katılım kanalıyla uluslararası boyutlara dikkat çekilmesi[43] gibi unsurları barındırmaktadır.

Fransa aktif yaşlanma çerçevesinde genel olarak emeklilik sistemleri üzerinde bir sınırlamaya gitmiştir. Bu yaklaşımla mevcut emeklilik yaşının artırılması ve yasal emeklilik yaşına erken erişenler için ise 40 yıl hizmet sonrası emeklilik şartı getirilmiştir[44]. Fransa'da 2014 yılında yasal asgari yaştan iki yıl önce (60 yaşında), kademeli emekliliğe erişim mümkün olmuştur. Günümüzün mevcut şartlarında Fransa'da emeklilik sistemi iyi bir koruma sunmaktadır. Yaşlıların göreli yoksulluk oranları diğer OECD ülkeleri içinde en düşük olanlar arasında ve 65 yaş ve üzerindeki insanların ortalama geliri, toplam nüfusun ortalama gelirinden daha iyi durumdadır. Merkezi OECD senaryosuna göre,

43 United Nations Economic Commission for Europe (2009). Mainstreaming Ageing. UNECE Policy Brief on Ageing, No(1), (November), 4.

44 Klinger, A. (2002). Labour Marke Responses to Population Ageing And Orteh Socio-Depographic Change, Unıted Nations Economic Commission For Europe, Agenda Item 2,3-27.

Fransa'nın 2023 yılına kadar katkı süresinin uzatılmasına bağlı olarak, gelecek 20 yıl içinde normal emeklilik yaşının iki yıldan fazla artması öngörülmektedir. Fransa'da emekliliğe geçişte esneklik sunan birkaç sistem mevcut olmasına rağmen hedefleri belirsizlik taşımaktadır[45].

Fransa'da gerçekleştirilen son reformlar emeklilik dönemine geçişte ve esnek işgücü piyasasından (normal emeklilik yaşından) ortalama çıkış yaşındaki emeklilik yaşam beklentisi rekor seviyede kalmaktadır. Bu durum Fransa'da yaşam beklentisindeki gelişmeler ile işgücü piyasasından çıkış yaşındaki (emeklilik yaşı) düşüş büyük ölçüde vurgulanmakta ve bu gelişmeler yaşlılar için sosyal koruma maliyetlerini artırmaktadır. Ekim 2015'de AGIRC-ARRCO anlaşması ile mesleki planların finansal sürdürülebilirliğinin artırılması tasarlanmıştır. Ayrıca 2019 yılında ise özel sektör çalışanları için tam emeklilik maaşının bir yıllığına artırılması planlanmıştır[46].

2.4.3. İngiltere Örneği

Yaşlanma sorunu ile karşı karşıya olan bir diğer Avrupa ülkesi ise İngiltere'dir. İngiltere'de hizmetlerin etkinliğini artırmak için Sekiz LinkAge Plus (Eight LinkAge Plus) pilot programı; hükümet, yerel yetkililer ve onların ortaklarını, sağlık ve gönüllü sektörlerle bir araya getirerek daha yaşlı kişiler için bilgi ve hizmetlerin iyileştirilmesini içermektedir. Bu pilot programlar, hizmet sağlayıcıların ve yaşlıların yerel bilgi ve hizmetlerini bir araya getirerek onların ihtiyaçlarını belirlemek ve karşılamak için daha yaşlı kişilerle çalışan diğer profesyonellere bilgi sağlamanın farklı yöntemlerini test etmektedir[47]. Program çerçevesinde gönüllü sektör ortakları ve farklı yerel yetkililerle çalışılmış ve bazı durumlarda sağlık hizmeti sağlayıcıları ile bilgi ve hizmetlere erişimin sayısını artırmak, refahı ve bağımsızlığı teşvik etmek için bir dizi faaliyetler yürütmüşlerdir.

İngiltere'de sağlıklı beslenmeyi artırmak ve kötü beslenmenin etkilerini engellemek adına günde en az beş adet meyve ve sebze içeren sağlıklı bir beslenme programı şeması oluşturulmuştur. ''The 5 A DAY'' adını taşıyan bu kampanya programı, devlet tarafından finanse edilmekte ve sağlıklı beslenme ile ilgili eğitim metaryelleri, öneriler, gıda depolama ve avantajlı market alışverişleri hakkında pratik ip uçlarını içeren bir web sitesinden oluşmaktadır. Ayrıca okullar da bu kampanyayı desteklemekte ve kampanyanın hedefine ulaşmasında

45 OECD (2017). Panorama de pensions 2017, Où se situe la France?, Web: http://www.oecd.org/els/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm, Erişim: 18.5.2018
46 OECD (2017). Panorama de pensions 2017, Où se situe la France?, Web: http://www.oecd.org/els/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm, Erişim: 18.5.2018
47 United Nations Economic Commission for Europe (2009). Mainstreaming Ageing. UNECE Policy Brief on Ageing, No(1), (November), 9.

öğrencileri teşvik etmektedir. ‘’The 5 A DAY‘’ logosu birçok gıda ambalajında yer almakta ve insanların programa ilişkin deneyimleri ve iyi uygulama örneklerine ilişkin paylaşımların yer aldığı bir iletişim platformu The 5 A DAY topluluğu tarafından hizmete sunulmaktadır[48].

2007 yılında İngiltere’de ‘’Yaşam Boyu Konutları Gelecek İçin Konut Yeşil Kağıt Evleri: Daha Uygun, Daha Sürdürülebilir (Lifetime homes in the United Kingdom In the Housing Green Paper Homes for the Future: More Affordable, More Sustainable)‘’ adında bir proje geliştirilmiştir. İngiliz hükümeti, yeni konutların erişilebilir, uyarlanabilir ve her yaştan birey için uygun olması gereken standartları belirlemiştir. Bu konuda bütün nesillerin ihtiyaçlarını karşılamak için mahallelerin planlanmasında parklar, dükkanlar, sağlık merkezleri gibi hizmetleri sağlamakta olup ve var olan konutlarla ilgili olarak ise, engelli vatandaşlara uygun hale getirme adına yüzde 30’dan daha fazla fona sahip hibeler sağlamıştır. Ayrıca İngiliz Hükümeti, yaşlı insanlara yeni hizmetlere daha hızlı uyum sağlamaları için ihtiyaç duydukları ekstra yardımları planlamakta ve ek olarak bütün yaşlı bireylerin iyi konut önerilerine erişimini sağlamak adına ulusal bir bilgi ağı servisi geliştirmiştir[49]. Ayrıca İngiltere’de 2014 yılında iş, eğitim, bakım ve yaşamın uyumlaştırılması için Esnek Çalışma İsteme Hakkı (the Right to Request Flexible Working), 26 haftalık sürekli hizmet ile tüm çalışanlar için genişletilmiştir. Esnek çalışma talep etme hakkı, çalışanların kendilerine ve işlerine uygun bir çalışma düzenini kabul etmektedir[50].

ABD Örneği

Amerika Birleşik Devletleri aktif yaşlanma yaklaşımı ekseninde ‘’Kanıta Dayalı Hastalık ve Engellik Önleme Programı‘’ (Evidence-based Disease and Disability Prevention Program) oluşturarak kronik hastalıklarla ilişkili hastalık, sakatlık ve ölümleri önlemeyi amaçlamaktadır. Söz konusu programı yürüten Yaşlanma Yönetimi, kamu sektörü ve özel sektör kuruluşları ile yakın bir şekilde çalışmaktadır. Bu kuruluşlar arasında Atlantik Filateli (the Atlantic Philanthropies), Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezleri (Centers for Disease Control and Prevention Agency), Sağlık Araştırmaları ve Kalite Ajansı (Healthcare Research and Quality Agency), Sağlık Kaynakları ve Hizmetler İdaresi (Health Resources and Services Administration), Ruh Sağlığı Hizmetleri İdaresi (Mental Health Services Administration) ve diğerleri şeklindedir. Geliştirilen programlar fiziksel aktiviteleri ve sağlıklı hareketleri geliştirme,

48 United Nations Economic Commission for Europe (2010). Health Promotion and Disease Prevention. UNECE Policy Brief on Ageing, No(6), (April), 3.

49 United Nations Economic Commission for Europe (2010). Health Promotion and Disease Prevention. UNECE Policy Brief on Ageing, No(6), (April), 6.

50 United Nations Economic Commission for Europe (2017). Realizing the Potential of Living Longer. UNECE Policy Brief on Ageing, No(19), (September), 14.

hastalıkları ve sakatlıkları önleme, minimal güç antremanları, germe, düşmeleri önleme, davranış motivikasyonları, beslenme ve diyet vb. gibi yaşlı yetişkinlere sağlıklı beslenmenin değerini öğretmenin yanı sıra aktif bir yaşam tarzını sürdüren depresyon ve stresin azaltılmasına yönelik programlarını içermektedir. Bu tarz programlar depresyon riski altında olan yaşlı bireylerin taranmasını ve yönlendirilmesini içermektedir. Ayrıca bu programlar, katılımcıların öz yeterliliğini artırmakta, sağlık hizmeti kullanımlarını azaltmakta, sağlıklı öz yönetim davranışlarının benimsemesine olanak sağlamaktadır[51].

ABD Tüketici Mali Koruma Bürosu yaşlı Amerikalıların mali refahını gözeten bir ofistir. Ofis, yaşlıların sağlam finansal kararlar vermeleri için ihtiyaç duydukları bilgileri sağlamakta ve aynı zamanda yaşlılara, aile üyelerine ve bakıcılarına ayrımcı uygulamalardan kaçınılmasına yönelik profesyonel destek sağlamaktadır. Ofisin girişimleri arasında; Frederal Mevduat Sigorta Kurumu ile ortaklaşa Yaşlı Yetişkinler için Para Smart (Money Smart for Older Adults-MSOA) hizmeti vermektedir. Bu eğitici modül, yaşlı mali sömürüsü hakkında farkındalık oluşturmakta ve bu durumu önleme üzerine odaklanmaktadır. MSOA yaşlı hizmet sağlayıcıları, finans kurumları ve diğer taraflar tarafından yaşlılara ve yaşlıların bakıcılarına sunumlar yapmaktadır. Ayrıca yaşlı kişilerin paralarını ihdiyatlı bir şekilde yönetmelerini ve üçüncü kişilerin istismarından korumasına yönelik tavsiyeler sunmaktadır[52].

Japonya Örneği

2016 yılında Japonya'da, finansal sürdürülebilirliği ve emekli maaşlarını artırmak adına emekli maaşlarında düzenlemeye gidilmiştir. Ortalama büyüme oranı yüzde 64 olan Japonya'da normal emeklilik yaşı 2060 yılına kadar 65 olarak kalacaktır. Oysa bu oran OECD ülkelerinde 2060 yılına kadar 66 yılda 64'e yükselmiş olacaktır. Japonya'da yaşlı insanların daha uzun süre istihdamını teşvik etmek için büyük bonuslar ve cezalar uygulanmaktadır. Hızla yaşlanan ülkeler arasında başı çeken Japonya'da özellikle kadın nüfus en yüksek yaşam beklentisine ve yaşlı bağımlılık oranına sahiptir. Doğuşta beklenen yaşam süresinin 2015-2020 yıllarında 87,3 yıla çıkması beklenmektedir. Japonya'da emekli aylıklarına yapılan kamu harcamalarının 2050 yılına kadar bir miktar azaltılması için makroekonomik endeksleme planını uygulama koymuştur. Ancak enflasyon negatif olarak gerçekleştiğinden dolayı uygulamaya koyulmamış; 2016 reformundan sonra deflasyon dönemleri endeksleme kurallarına ve bir devir sistemine dahil edilmiştir. Ayrıca 2018'den itibaren

51 United Nations Economic Commission for Europe (2010). Health Promotion and Disease Prevention. UNECE Policy Brief on Ageing, No(6), (April), 5.
52 United Nations Economic Commission for Europe (2013). Abuse of Older Persons. UNECE Policy Brief on Ageing, No(14), (October), 14.

geçerli olacak ücret/fiyat endeksi revize edilmiştir. 2021 Nisan ayından itibaren büyüme negatif olduğu takdirde emeklilik maaşları düzeltilecektir. Ayrıca zorunlu emeklilik katkı payları 2015'deki oranından (17,8) 2017 yılında yüzde 18,3'e çıkartılmıştır[53]. Gerçekleştirilen son reformlarla emekli maaşlarının kapsamı geliştirilmiş, temel emeklilik için asgari hak kazanma süresi 25 yıldan 10 yıla düşürülmüştür. Ayrıca yarı zamanlı çalışanların emeklilik kapsamı genişletilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sosyal devlet anlayışının doğası gereği ülkeler toplumsal refahın artırılması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda bireylerin maddi ve manevi olarak refahının korunması ve geliştirilmesi ülke kalkınmasının getireceği faydaların adil olarak topluma empoze edilmesi gerekmektedir. Toplumların sahip olduğu ekonomik, sosyal ve demografik açıdan farklılık gösteren grupları, sosyal devlet anlayışının bir göstergesi olan sosyal yardım ve sosyal hizmet mekanizmalarının sunumunda özel bir önem teşkil etmektedir. Sosyal politika açısından değerlendirildiğinde dezavantajlı olarak nitelendirebileceğimiz çocuklar, kadınlar, yoksullar, göçmenler ve yaşlılar özel ilgi ve yardıma muhtaç grup içinde yer almaktadır. Geçmişte bu grupların bakımı aile kurumu tarafından sağlanırken günümüzde değişen koşullarla birlikte aile yapısında meydana gelen çözülmeler neticesinde işlevsel olarak meydana gelen farklılıklardan dolayı bu hizmetlerin sunumu toplumsal kurumlar tarafından karşılanmaktadır. Yaşlanmaya bağlı olarak ortaya çıkan fiziksel ve ekonomik güç kayıpları yaşlı nüfusun karşılaştığı sosyal dışlanma ve muhtaçlık durumunu tetiklemektedir. Durumu bu perspektiften değerlendirdiğimizde muhtaç yaşlıların korunması ve yaşlı bakımı hizmetini sağlayan kurumsal bakım hizmetleri yaşlıların refahının korunması açısından son derece önemlidir.

Genel olarak yaşanan ekonomik ve sosyal sorunlar AB ülkeleri için revize edilmesi gereken birçok alanın varlığına rağmen yaşlı nüfus için sosyal korumanın düzeyinin yüksek olması elde edilen bu başarının gelecek yıllar için mevcut ekonomik ve demografik bağlamda nasıl sürdürülebileceği sorularını gündeme getirmektedir. Avrupa için nüfusun yaşlanması gerçeği refah sistemi ve kamu maliyesi için pek çok zorlukları gündeme getirmektedir. AB üye ülkeleri GSYİH'nın yaklaşık dörtte birini sosyal korumaya harcamakta ve bu harcamalarının büyük çoğunluğunu emekli aylıkları, sağlık harcamaları, uzun süreli bakım harcamaları oluşturmaktadır. Avrupa nüfusu için yaşlı insanların sayısının artması çalışma çağındaki nüfus üzerinde bir yük oluşturmakta-

53 OECD (2017). Pensions at a Glance 2017, How does Japan compare?, Web: http://www.oecd.org/els/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm, Erişim: 18.5.2018

dır. Oluşan bu yüke rağmen giderek artan yaşlı insanların sağlıklı olmasının, deneyim ve yetenekleriyle topluma önemli katkılar sağlamasının önündeki engellerin kaldırılması sorunsal alanlarla mücadelede izlenecek politikaların yöntemiyle belirlemektedir. Nitekim insanların aktif yaşlanmasının önündeki engellerin kaldırılması demografik yaşlanmanın zorlayıcı yönlerinin üstesinden gelmenin önemli yollarından birini oluşturmaktadır.

Geçirilen son 20 yıllık süreçte OECD ülkelerinin doğurganlık oranlarında önemli düşüşler yaşanmış ve buna karşın sağlık hizmetlerindeki gelişmeler ve hayat standartlarındaki iyileşme ile yaşam beklentisinde artışlar olmuştur. OECD ülkelerine baktığımızda Japonya, İngiltere ve Almanya gibi ülkelerin nüfus artış oranlarında önemli düşüşler meydana gelmiştir. Nitekim farklı zamanlarda meydana gelen demografik değişimler ilerleyen süreçte OECD ülkelerinin hepsinde birtakım sosyal, ekonomik ve siyasi sonuçlar doğuracaktır. Durumu Türkiye açısından değerlendirecek olursak yaşanan demografik değişimler henüz Türkiye'nin nüfus yapısı ile ilgili diğer ülkelerde olduğu gibi benzer sorunlar teşkil etmemektedir. Ancak demografik yapıdaki değişimlerin kaynaklık ettiği muhtemel sorunların gelecekte orta vadede Türkiye'yi de içine alması beklenmektedir. Günümüz itibariyle diğer ülkelere kıyasla Türkiye genç ve dinamik nüfusa sahip bir ülkedir.

Demografik dönüşüm süreci içinde sanayileşme ile bilgi toplumuna geçişle dünyada olduğu gibi Türkiye'de de toplumsal ve demografik yapı üzerinde bir takım değişimler meydana gelmiştir. Bu durum özellikle yaşlı bireylerin toplumsal rollerinde aşınmalara sebep olmuştur. İstihdam sağlama, işgücünün üretkenliğini belirleme, ekonomik büyümeyi sağlama, eğitim ve sağlık alanında yapılacak yatırımları planlama ve sosyal güvenlik sistemlerinin gelecekteki eğilimlerini belirleme hususunda etkili olacak gerekli demografik özeliklerinin bilinmesi ve doğru analiz edilmesi son derece önemlidir. Dolayısıyla dünyada ve Türkiye'de yaşlı ve yaşlılık sorunları ile nüfusun yaşlanmasının sosyal kurumlar, istihdam, işgücü piyasaları ve sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yansımalarının doğru analiz edilmesi gerekmektedir. Aktif yaşlanma yaklaşımı ile oluşturulacak sosyal politikalar bireyin yaşlanma süreci içinde yaşam kalitesini ve refahını iyileştirmek üzere; sağlık, katılım ve güvenlik açısından sunulan fırsatların ve bu fırsatlara erişimin en üst düzeye getirilmesini amaçlar nitelikte olmalıdır. Aktif yaşlanma, insanların yaşamları boyunca fiziksel, sosyal ve zihinsel olgunluk potansiyellerini ortaya çıkarma ve yardıma ihtiyaç duyduklarında onlara yeterli korumayı, güvenliği, bakımı sağlayarak toplumsal katılım süreçlerine yardımcı bir anlayışı benimsemektedir. Aktif yaşlanma politikaları aktif yaşlanmanın üç ana bileşeni olan; sağlık, katılım ve güvenlik unsurlarına göre tasarlanmaktadır. Aktif yaşlanma politikaları genel olarak tüm yaş grup-

larını kapsamakta özelliklede yaşlı insanlara ve yakınlarına yönelik oluşturulabilmektedir. Aktif yaşlanmanın sağlık, katılım ve güvenlik unsurları önleme, azaltma ve ortadan kaldırma gibi hedefleri taşımaktadır. Türkiye'de aktif yaşlanmaya ilişkin politika ve program çalışmaları çok sınırlı bir alana sahiptir. Günümüz itibariyle Türkiye toplam nüfus içinde yüzde 7,7'lik yaşlı nüfus oranı ile bu sınıflamanın ikisine de girmemektedir. 2023 yılına gelindiğinde ise Türkiye yüzde 10,2 yaşlı nüfus oranı ile dünyada ''çok yaşlı'' nüfus profiline sahip ülkeler arasına girmesi beklenmektedir. 2023 yılına gelindiğinde Türkiye nüfusunun sahip olacağı yüzde 10,2 yaşlı nüfus oranı aktif yaşlanma politika ve programlarının önemini daha da artırmaktadır.

KAYNAKLAR

Aközer, M., Nuhrat, C. ve Say, Ş. (Ekim-Kasım-Aralık 2011). ''Türkiye'de Yaşlılık Dönemine İlişkin Beklentiler Araştırması''. Aile ve Toplum Dergisi, 7(29).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). Türkiye'de

Yaşlılık Dönemine İlişkin Beklentiler. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları (Birinci Basım).

Gündoğan, N. (2014). ''İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri''. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56(4).

Günsoy, G. ve Tekeli S. (2015). ''Nüfusun Yaşlanması ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Üzerine

Bir Analiz''. Amme İdaresi Dergisi, 48(1).

Gökbunar, A.R. ve Koç Ö. E. (2009). ''Demografik Değişimlerin Sosyal Güvenlik Kurumlarına Etkisi

ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumlarının Mali Yapısının Analizi''. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1).

Metin, B. (2016). Dünyada ve Türkiye'de Yaşlanma Sorunu: Yaşlanan Toplum ve Aktif Yaşlanma. Ankara: Gazi Kitapevi.

Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014). Yaşlanma, Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2023, Ankara.

Klinger, A. (2002). Labour Marke Responses to Population Ageing And Orteh Socio-Depographic Change, Unıted Nations Economic Commission For Europe, Agenda Item 2.

Sayılı, U.(2017). ‘’Türkiye ve OECD Ülkelerinin Sağlık Göstergeleri ve Sağlık Harcamalarının Karşılaştırılması‘’. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(3).

United Nations Economic Commission for Europe (2010). Health Promotion and Disease Prevention. UNECE Policy Brief on Ageing, No(6), (April).

United Nations Economic Commission for Europe (2011). Cooperation on Ageing Policies in the UNECE Region. UNECE Policy Brief on Ageing, No(11), (November).

United Nations Economic Commission for Europe (2012). Active Ageing. UNECE Policy Brief on Ageing, No(13), (June).

United Nations Economic Commission for Europe (2013). Abuse of Older Persons. UNECE Policy Brief on Ageing, No(14), (October).

United Nations Economic Commission for Europe (2017). Realizing the Potential of Living Longer. UNECE Policy Brief on Ageing, No(19), (September).

Uyanık, Y. (2017). ‘’Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika‘’. İş ve Hayat Dergisi, S:5.

Uyanık, Y. (2017). ‘’Nüfus Yaşlanmasının İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri‘’. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1).

World Health Organisation (2002). Active United Nations Economic Commission for Europe (2009). Mainstreaming Ageing. UNECE Policy Brief on Ageing, No(1), (November).

İnternet Kaynakları

Türk Dil Kurumu (1969). Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğü, Web: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat&kategori=terim&hng=md&kelime=tan%C4%B1m, Erişim: 16.12.2017

OECD (2017). Panorama de pensions 2017, Où se situe la France?, Web: http://www.oecd.org/els/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm, Erişim: 18.5.2018

OECD (2017). Pensions at a Glance 2017, How does Germany compare?, Web: http://www.oecd.org/els/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm, Erişim: 18.5.2018

OECD (2017). Pensions at a Glance 2017, How does Japan compare?, Web: http://www.oecd.org/els/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm, Erişim: 18.5.2018

United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division, Web: http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/ageing/WPA2017.shtml, Erişim:30.12.2017

World Health Organisation (2002). Active Ageing - A Policy Framework, Web: http://www.who.int/ageing/publications/active_ageing/en/, Erişim: 11.5.2018

World Health Organisation (2007). Ageing And Life Course, Family And Community Health, Global Age-Friendly Cities: A Guide, Web: http://www.who.int/ageing/publications/Global_age_friendly_cities_Guide_English.pdf, Erişim: 13.5.2018

World Health Organisation (2008). Ageing And Life Course, Family And Community Health, Global Report on Falls Prevention in Older Age, Web: http://www.who.int/ageing/publications/Falls_prevention7March.pdf, Erişim: 13.5.2018

Vatandaş, S. (2013). AB Nüfusunda Yaşlanma Sorunu ve Çözüm Seçenekleri. Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi (BİLGESAM), Web: http://www.bilgesam.org/incele/64/-ab-nufusunda-yaslanma-sorunu-#.WowLZExuLIU, Erişim: 20.2.2018

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE EĞİTİMİ İLİŞKİSİ

Dr. Öğr. Üye. Mehmet GÜLER
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Öğr. Gör. Kamil Hakan DERİN
Adıyaman Üniversitesi, Gölbaşı Meslek Yüksek Okulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü

Prof. Dr. Levent ŞAHİN
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Güvenli çalışma ortamının sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin eksiksiz bir şekilde yerine getirilmesiyle gerçekleşir. Gelişen teknoloji, çalışma hayatının dinamiklerini kökten değiştirmekte ve beraberinde birçok yeni sağlık ve güvenlik tehlikesini de getirmektedir. Bu yeni risk ve tehlikelere karşı savunmasız kalmamak için devlet, işveren ve işçilerin mevcut durum analizlerini yapmaları ve özellikle işletmelerin bünyelerinde güvenlik kültürü anlayışını oluşturmaları gerekmektedir. Kurumsallaşma düzeyi yüksek işletmelerin sağlık ve güvenlik uygulamalarına bakıldığında, maddi faktörlere yatırım yapma anlayışının yerini beşeri kaynaklara yönelerek bilinçlilik ve farkındalık düzeyi yüksek çalışan profili oluşturma politikalarına bıraktıkları görülmektedir. Bu çalışan profilinin oluşturulmasında kullanılan araçların başında ise eğitimler gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, güvenlik kültürü ile eğitim arasındaki iliş-

kinin incelenmesi ve güvenlik kültürünün yaygınlaştırılmasında eğitimin katkısının ortaya çıkarılmasıdır. Çalışmanın sonucunda eğitimin, güvenlik kültürü anlayışının yerleştirilmesi açısından birincil derecede önemli bir fonksiyon olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği, Eğitim

RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE AND EDUCATION

ABSTRACT

Ensuring the safe working environment is achieved through taking health and safety precautions completely. Although developing technology makes working life easier day by day, it brings with it many new health and safety hazards from the other side. Not to be vulnerable to those new risks and dangers, the State, employers and workers should do the current situation analyze and it is necessary to develop a sense of security culture in the business. When we look at the health and safety practices of enterprises with high level of institutionalization, it is observed that, The idea of investing to the material factors is replaced by human resources policies which lead to higher consciousness and awareness. The major tool is the Trainings, which is used to create this employee come at the beginning of the that tools used to create this employee profile. The aim of this study to examine the relationship between security culture and education and trying to reveal the contribution of education to security culture dissemination. As a result of the study, it was concluded that, the Education has the primary function, in terms of the placement the security culture understanding.

Keywords: Security Culture, Occupational Health and Safety, Education.

GİRİŞ

Sağlık ve güvenlik, toplumsal ve bireysel anlamda en temel ihtiyaçlardır. İnsanoğlunun çalışma kavramı ile tanışması, sonrasında da çalışma hayatında geçirdiği sürenin artması, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) tedbirlerinin alınmasına temel dayanak oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından düzenlemelerin sıklaştırılması, standartlara uygun işletmelerin arttırılması ve İSG bilinci

gelişmiş çalışan sayısında artış sağlanmasıyla hem bireysel hem toplumsal açıdan sürdürülebilir bir refah artışı yaşanacaktır. Gelişen teknoloji, her meslek grubunda yeni tehlikelerin orataya çıkmasını sağlamakta, bu durum da iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli güncel tutulması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmanın temelinde sadece hukuki mevzuatı takip etmek ve işletmenin teknik anlamda güncellenmesi yetersiz kalmaktadır. Günümüzde insan odaklı iş anlayışının artış göstermesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından gelişim göstermek isteyen işletmeler için bilinçli çalışanlara sahip olunması gerekliliğini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, işletmelerde sağlık ve güvenlik kapsamında oluşturulacak güvenlik kültürü temelli çalışma yaklaşımı, orta ve uzun vadede işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerinde azalmalara neden olacaktır. Güvenlik kültürü felsefesini işletmelerde oluşturabilmek, öncelikle üst yönetimin adapte olduğu sonrasında ise iç paydaşların tamamının ortak hareket ederek gerçekleştirebileceği bir yönetim olarak ifade etmek mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliği politikalarının güncel bir şekilde uygulanabilmesi için devlete, işverene ve işçilere görevler düşmektedir. Tüm paydaşların sürece katkı sağlamasının temelinde de geniş eğitim politikalarının oluşturulması gelmektedir. Devletin buradaki görevi koordinasyon, müfredat ve icraat makamı olarak yer almasıdır. İşverenler ise sürecin uygulayıcıları olarak işçileriyle birlikte çalışmalar ve düzenlemeler gerçekleştireceklerdir. Çalışanlar ise, sürekli eğitim süreçlerinin takviyesi ile bilinçlilik düzeylerini artırarak tehlike ve risklere karşı daha fazla önlem alacaklardır. Tüm paydaşların katılımı ile uygulanan İSG politikaları ile güvenlik kültürünün oluşmasının zemini yaratılmış olunacaktır. Bu sayede de önce işçi-işyeri düzeyinde refah artışı sağlanacak, devam eden süreçte ise ülke geneline yayılan refah artışı meydana gelecektir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için tüm dünyada geçmişten günümüze yasal ve kurumsal düzenlemeler gerçekleştirilmeye devam etmektedir. Türkiye'de ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda 1 adet özgün yasa, 42 adet yönetmelik ve 10 adet tebliğ çıkartılmıştır. Her ne kadar yasal anlamda ifade edildiği gibi düzenlemeler gerçekleştirilmiş olsa da iş sağlığı ve güvenliği gibi dinamik bir yönetim sürecini gerektiren konuda önemli yetersizlikler görülebilmektedir. Bu duruma bir de çalışma hayatındaki insan gücünün öneminin ve etkisinin artmasıyla artan tehlikeli ve hatalı davranışlar eklendiğinde ortaya daha ağır sonuçlar çıkmaktadır. İnsan faktörünün öneminin artması, çalışma hayatında insana bağlı yaşanan kaza sayısını arttırmaktadır.

Dünya genelinde meydana gelen kazalar nedenlerine göre ayrıştırıldığında, %90'a yakını çalışanların tehlikeli tutum ve davranışları neticesinde

gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, güvenlik kültürü anlayışının zemine oturması için çalışanların gerek iş başında ve dışında fazla eğitim sürecine tabi tutulması gerektiği görülmektedir. Güvenlik kültürü anlayışının oluşturulması ve yaygınlaştırılmasının temelinde eğitim yer almaktadır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TANIMI

İnsanoğlunun ihtiyaçlarının temelinde beslenme, sağlık ve güvenlik ihtiyacı yer almaktadır. Yerleşik düzene geçildiği andan itibaren de insanların devletlerden ilk talebi bu temel ihtiyaçların karşılanması olmuştur. Ancak insanoğlu, gelişimini sürdürürken temel ihtiyaçların öneminden uzaklaşmakta ve özel ihtiyaçlara odaklanmaktadır.[1] Her birey kendisi için fiziki, psikolojik ve sosyal yönden tatmin durumunu sağlayacak kalitede hizmetlere ihtiyaç duymaktadır.[2] Sağlık hizmetlerine olan ihtiyaç artık genel sağlık hizmetlerinin önüne geçmekte ve bu hizmeti sağlama görevi, önce devlet sonra da işverenin sorumluluğunda yürütülmektedir.[3]

Sağlık ve güvenliğin çalışma ortamında sağlanabilmesi için devlet, işçi ve işverenin ortaklaşa çalışmalar yürütmesi gerektiği kaçınılmaz bir gerçektir.[4] İnsanın çalışma hayatı ile tanıştığı andan itibaren iş kazalarının gerçekleştiği gerçeği unutulmamalıdır. Günümüzde gelişen teknolojiler insanı daha fazla koruma imkânı sağlasa da iş kazaları geçmişe göre aynı hızda devam etmektedir. Burada önem verilmesi gereken husus makine - insan uyumunun arttırılması ve çalışanların daha fazla eğitim alarak işbaşına geçmeleridir. Dünyada içki, uyuşturucu veya savaşlardan yılda ortalama 650 bin insan hayatını kaybederken; iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle bir yılda ortalama 2 milyon insanın hayatını kaybettiği bilinmektedir.[5]

Gelişen teknolojik gelişmeler bir yandan insanın refahını arttırırken, diğer taraftan da insan hayatı ve çevre için tehlikeleri beraberinde getirmektedir. Üretimde makineleşmenin artması, diğer bir ifadeyle "endüstrileşme" süreci içerisinde, çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden yeni bazı unsurlar ortaya çıkmaktadır.[6] Güvenli ve sağlıklı işyeri sayısının arttırılmasının dolaylı

1 Tunç Demirbilek, İş Güvenliği Kültürü, Dokuz Eylül Yayınları, 1.Baskı, İzmir, Mart 2005, s. 8.
2 Sevda Demirbilek, **Türkiye'de Sağlık Hizmetleri**, İlkem Ofset, İzmir, 1999, s. 2.
3 Hilmi Sabuncu, "İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 7, Yıl: 2005, s. 1094.
4 **"İş Güvenliğinin Boyutları"**, İnternet Erişim Adresi (Çevrimiçi): http://www.fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php, (13.03.2011).
5 John Lloyd, John Mitchinson, (Çeviren: Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven), **Cahillikler Kitabı**, NTV Yayınları, 10. Baskı, s. 81.
6 Onur Kuru, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs, 2000, İnternet Erişim Adresi (Çevrimiçi): www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=88&id=6. , (13.03.2011).

olarak kalkınma sürecine katkıda bulunacağı bir gerçektir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, geçmişten günümüze insan refahını olumsuz etkilemektedir. Diğer taraftan da işletmeler açısından büyük bir maliyet kalemi olarak görülmektedir.[7]

Sağlık kavramı, insanların hayatlarını devam ettirdiği çevreye uyumunu ifade etmekte ve günümüzde hastalık ve sakatlıkların sadece fiziksel değil bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir bütünlük durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın ışığında, iş sağlığı ve güvenliğini; işletmelerde çalışanları tehlikelerden, risklerden korumak ve daha iyi çalışma ortamı oluşturmak için yapılan her türlü çalışmalar olarak ifade etmek mümkündür.[8]

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlar bütünü oluşturan her bir unsuru ön plana çıkarmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, işyerinin güvenliği, işçinin güvenliği ve üretim güvenliğinin sağlanması olarak üç bölüme ayrılmaktadır.[9] Bu durum, çeşitli tartışmalara konu olmuştur. Geçmişte, hangi unsurun daha önemli olduğu ya da hangisinin korunmasının öncelikli olması gerektiği işveren-işçi-devlet üçgeninde görüşülüp uzun süre tartışılmıştır. Şöyle ki bir kesim iş güvenliğinin ön planda tutulması gerektiğini savunurken, diğer kesim işçi güvenliğinin daha önemli olduğunu ileri sürmüş ve devletin bu iki tarafın arasında uzlaştırıcı bir rol izlemekle birlikte daha çok işçi tarafına destek vermesi gerektiğini ifade etmiştir. Diğer taraftan, devlet her iki tarafın menfaatleri doğrultusunda, "*işyerinin yaşaması için işçinin menfaatlerini, işçinin yaşayabilmesi için işyerinin menfaatlerini gözetmek*" politikasını izlemektedir. Bu bağlamda çalışan güvenliğinin sağlanması için işyeri güvenliğinin sağlanması mecburiyet olacaktır.[10]

Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği, uluslararası önem verilen konuların başında gelmektedir. Uluslararası kuruluşların tamamında, örneğin; ILO (International Labour Office - Uluslarası Çalışma Örgütü), WHO (World Health Organization - Dünya Sağlık Örgütü) ve AB (Avrupa Birliği) bildirimlerinde çalışanlara değer verilmesi, çalışma hayatının kolaylaştırılması ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi konuları üzerine yoğunlaşmaktadır.[11]

---

7 Vedat Reha Mert; "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler"; **TİSK İşveren Dergisi**, Mayıs 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31, (13.03.2011).

8 A. Murat Demircioğlu, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş Yayını, Cilt: 4, Sayı: 2, Haziran 1997, s. 193.

9 Keleş, **a.g.e**., s. 16 – 18.

10 Adnan Gülerman, "İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması", **Kamu-iş Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 135 –136.

11 Özcan Karabulut, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Tarafların Rolü", **Türk-İş Dergisi,** Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Sayı: 386,Eylül - Ekim 2009, s. 98.

İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının sosyal tarafların katılımıyla çözülmesi, çalışanların haklarının korunması temel amaç olarak görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye, ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesini kabul etmiş ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2005 yılında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. Konsey, işçi-memur sendikaları, meslek birlik odaları ve bir sivil toplum temsilcisinin yanı sıra bakanlık ve kamu temsilcilerinden oluşmaktadır.[12]

İş sağlığı ve güvenliğinde karşılaşılan sorunlar artık birer yapısal sorun olarak ele alınmaktadır. Durum, sadece işçilerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları risk ve tehlikelere karşı alınması gereken önlemler sınıfından çıkmaktadır. Toplum genelinde sosyal refahı arttırma paydasının altında, iş sağlığı ve güvenliğinin tam manasıyla sağlanması; hem işveren hem de işçiyi gözeterek bütünüyle çalışma hayatındaki herkesin sosyolojik, fiziksel ve psikolojik etkilerden korunması hedeflenmektedir. Yapılan bütün değerlendirmeler, toplumun üzerinde sosyolojik, ekonomik ve psikolojik etkileri olan iş sağlığı ve güvenliğinin geleceği etkileyen çok önemli bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.[13]

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN TANIMI VE ÖNEMİ

1986 yılında tüm dünyayı etkileyen Chernobyl felaketinden sonra ileri teknoloji sistemlerine yönelik artış görülmüştür. İşletmeler ortaya çıkan güvenlik tartışmalarından dolayı yeni güvenlik sistemleri üzerinde durmuşlar ve bunun üzerine güvenlik kültürünü inşa etmeye çalışmışlardır. Bu bağlamda dünyada güvenlik kültürü terimi ilk kez 1986 yılındaki OECD nükleer ajansı raporunda yer almıştır.[14]

Teknolojik gelişmeler bir taraftan insan refahına hizmet ederken diğer yandan da insan hayatı ve çevresi için birçok yeni tehlikeyi ortaya çıkarmaktadır. Yeni tehlikeler ve riskler bireylerin hem sosyal hem de çalışma hayatını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Üretim sürecine giren her yeni madde, makine, araç ve gereç insan sağlığı, işyeri güvenliği ve çevre sağlığı için tehdit oluşturmaktadır. Güvenlik kültürü anlayışına sahip olmayan işletmelerde çalışanlar çoğu zaman performanslarını artıramamaktadırlar. Teknoloji ne kadar ilerlese, işyeri dizaynı ne kadar iyi olsa da güvenlik kültürü oluşturulamadığı sürece işletmelerde verilen eğitimlerin de uzun süreli etkisi ve kalıcılığı olmamaktadır.

12 **A.e**., s. 99.
13 Keleş, **a.g.e.,** s. 17.
14 Demirbilek, **a.g.e**., s. 79.

Günümüzde meydana gelen iş kazalarının nedenleri incelendiğinde daha çok psiko-sosyal faktörlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum işletmelerde örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve çalışma motivasyonu gibi sorunlara çözüm aranmasının önemini de ortaya çıkarmaktadır.[15] Burada en önemli husus, güvenlik kültürü modellerinin örgüt kültürü modelleriyle bağdaşıp, örgüt kültürü ile uyumlu bir şekilde işleyerek işletmeyi koruyucu ve performansını arttırıcı bir yol göstermesidir.[16]

Güvenlik kültürü; işçilerin işletmedeki tehlikelerle karşılaşma ve onlara maruz kalmaları olasılığını en aza indirecek durum ve davranışlar bütününün oluşmasıdır. Buradan yola çıkarak çalışanların motivasyonlarının arttırılması, dolaylı olarak bireylerin daha güvenli davranışlar sergilemesini, ilerleyen süreçte işinden memnun bireylerin sayısının ve örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır. Güvenlik kültürünün amacı, mevcut sisteme uyum gösteren kuralların mekanik bir sistemle uygulanması yerine sorumlu bireylere roller vererek ve eleştirel ortam oluşturarak mevcut düşüncelerden yeni kazanımlar elde etmeye çalışmaktır. Diğer bir ifadeyle, güvenlik kültürünün amacı; işçilere farkındalık kazandırarak iş kazalarının ve mevcut tehlikelerin varlığının devamlı şekilde farkında olmalarını sağlamak ve sürekli gözetim altında tutulan bir güvenlik sistemi oluşturmaktır.[17]

Güvenlik kültürü oluştururken dikkat edilmesi gereken belirleyici noktalardan bahsetmek gerekmektedir. Bunlar arasında; çalışanların farkındalığı, tehlikeler hakkında bilgi sahibi olunması, kişisel koruyucu malzeme kullanımı, güvenlik komiteleri oluşturulması ve güvenlik önerilerinde bulunulması yer almaktadır.[18] Yapılan tanımlar ve bilgiler ışığında, örgütlerde güvenlik kültürünü etkileyen faktörler arasında; organizasyonel karmaşıklık, eğitim fonksiyonunun etkinsizliği, sorumluluklardaki belirsizlik, işletme içi bürokrasi ve karmaşık üretim sistemi yer almaktadır. Çalışan motivasyonunu etkileyen bu unsurlar iş sağlığı ve güvenliği kültürünün zemin bulmasına negatif etki etmektedir. Bu faktörlere bağlı olarak güvenlik kültürünün güçlü bir şekilde oluşturulması için[19] yönetim kademesinin güvenlik kültürüne bağlılığı, proaktif güvenliğe önem verilmesi, sistematik güvenlik yaklaşımının belirlenmesi, sorumluluğun tüm paydaşlara dağıtılması, yatay iletişim kanallarının oluşturulması, çalışan

15 Yıldız Pekşeni / Sevgi Canbaz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyaloğun Rolü" , İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı:25, Yıl: 5, Mayıs – Haziran, 2005, s. 16.
16 Demirbilek**, a.g.e**., s. 84.
17 **A.e**.,s. 101.
18 Tunç Demirbilek, "İşletmelerde İş Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi", Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Sayı: 96, Ocak – Şubat 2008, s. 5.
19 Demirbilek**, a.g.e**., s. 5.

motivasyonunun sağlanması, tüm çalışanların katılımının sağlanması, stresten arındırılmış işyükü, örgütsel öğrenme anlayışının benimsenmesi ve yöneticiler ile işçiler arasında öğrenme anlayışının gelişmesi gereklidir.

İşletmelerde mevcut güvenlik kültürüne olan inanç arttıkça, değer ve davranışlar geliştikçe iş kazaları azalacak, güvenlik kültürü olgunlaşacak, hasarlar ve kaybedilen zamanın azalmasının paralelinde işletme kârlılığı artış gösterecektir.[20] İşletmelerdeki güvenlik kültürünün oluşturulmasında devlet, işveren ve işçi sendikalarının rolleri şu şekilde sıralanabilir[21]:

Devletin Rolü: Devlet bu üçgende arabulucu, bağlayıcı ve çözüm bulucu rolü üstlenir. Bu konuda en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamak olmalıdır. Bu bağlamda devletin güvenlik kültürü anlayışının oluşmasındaki görevleri arasında; kayıt dışı istihdamın önüne geçmek, çocuk işçiliğine son vermek, cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmek, ücretlerin düzenlenmesi, iş kazalarının bilimsel analizi, iş müfettişleri ile denetimin sağlanması, iş sağlığı enstitülerinin kurulması, güvenilir kayıt sistemlerine geçilmesi, ve iş yeri hekimlerinin görevlendirilmesi yer almaktadır.

İşverenin Rolü: İşveren, güvenlik kültürü anlayışının benimsenmesinde uygalayıcı misyona sahiptir. Bu nedenle işverenin çalışanlarla uyum içerisinde faaliyetlerde bulunarak, güvenlik kültürü anlayışının benimsenmesi için çaba sarf etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda faaliyete geçilmesi gereken konular arasında çalışanların eğitimi, veri akışının sağlanması, üretim sürecinde "Önce Verimlilik" ve " Önce İnsan" yaklaşımının belirlenmesi, işyeri sağlık güvenlik birimleri kurularak desteklenmesi, risk değerlendirme ve risk yönetim yaklaşımlarının belirlenmesi, işyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın herkesin iş sağlığı güvenliği hizmetlerinden yararlanmasının sağlanması, ilk ve acil durumlar için organizasyonun sağlanması ve motivasyon sağlayıcı aktiviteler düzenlenmesi yer almalıdır.

İşçi Sendikalarının Rolü: Üçlü diyalog içerisinde işçilerin hak ve sorumlulukları sendikalar tarafından temsil edilmektedir. Bu bağlamda güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde sendikalara da bazı görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bu faaliyetler arasında; risk değerlendirme ve risk yönetim süreçlerine katılma, iş güvenliğinin önceliği ile ilgili eğitimler verilmesi ve kişisel koruyucu ekipmanların prosedürüne uygun şekilde kullanılması yer almaktadır.

Buradaki rollerden yola çıkarak işletmelerde güvenlik kültürü oluşturulmasın-

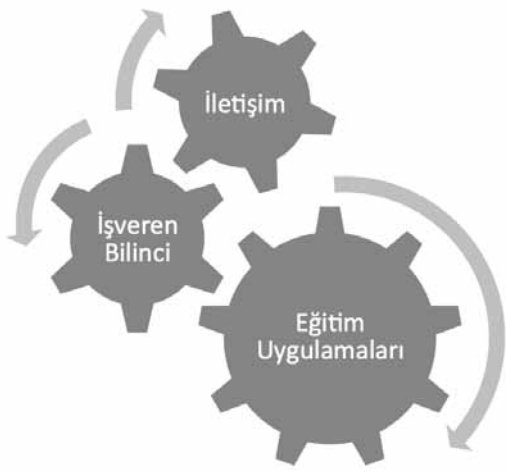
20 Demirbilek, **a.g.e**., s. 106.
21 Pekşen, **a.g.e**., s. 16-18.

da sosyal diyaloğun önemi ortaya çıkmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturulmasında güvenlik kültürünün etkisi daha da artmaktadır. Güvenlik kültürü belirlenirken bütün güvenlik unsurları göz önüne alındığında, sitemin kurulmasında başlarda bazı zorluklar çekilmesi normaldir ancak işçi, işveren ve devlet bir bütün hâlinde hareket ettiğinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkaracağı maliyetler azalacaktır.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNDE EĞİTİMİN ÖNEMİ

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanan politikaların ve yasal iyileştirmelerin sağlık ve güvenlik açısından katkısının sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durumun temelinde ise çalışanların tehlikeli durumlardan kaçınmakta bilinçsiz davrandıkları veya tehlikeli davranışlarda bulunmaları yer almaktadır. Dolayısıyla mevcut durumun sadece politika ve yasalar ile iyileştirilmesi mümkün görülmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından sınırlı politikalara uymak ve uygulamak işletmelerde yetersiz kalmaya başlamıştır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğinin işletmede bilinç hâline gelebilmesi adına iş sağlığı ve güvenliği kültürüne evrilmesi gerekmektedir.

Şekil 1: İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Oluşmasında Etkili Olan Faktörler



İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi sürecinde birden çok faktör etkili olmaktadır. Bunlar; işveren bilinci, eğitim uygulamaları ve iletişimdir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki temel sorumluluğun işverene ait olması nedeniyle İSG kültürünün oluşturulmasında ilk olarak ele alınması gereken unsur işveren bilincidir. İşyerinde öncelik, çalışanlara güvenli bir ortam sağlanmasıdır. İnsanoğlu duygularıyla yaşayan bir

varlık olması nedeniyle kendisini güvenli hissetmediği ortamlarda tutum ve davranışları değişmekte ve hatalı davranmaya meyil etmektedir. Dünya genelinde yaşanan iş kazalarının nedenleri incelendiğinde %88'inin tehlikeli durumlar, %12'sinin tehlikeli davranışlardan kaynaklandığı görülmektedir. Bu kapsamda işveren ilk etapta görevini yerine getirip risk oluşturabilecek tehlikeli durumlara karşı önlem almalı, sonrasında sürecin yönetimine devam etmelidir. Bu süreç içerisinde de yönetime büyük görev düşmekte, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmaların devamlılığı çalışanlar tarafında güvenli işyeri algısının yerleşmesine ve konuya verilen değerin artmasına vesile olmalıdır. İlerleyen zaman diliminde ise çalışanlar, önlemlerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi sürecinde insiyatif alarak katılım sağlamalıdır. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği kültürü anlayışını geliştiren ve pekiştiren bir durum olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün varlığının anlaşılmaya başladığı andan itibaren paydaşlar arası iletişimin önemi ortaya çıkmaktadır. Öncelikle yönetim ile çalışanlar arasında başlayan iletişim, gelişen İSG kültürü anlayışı sonrasında çalışanlar arasında artarak iş yerinde risk ve tehlikelere karşı önleyici bir yaklaşım olacaktır. Bu alanda yapılan bir araştırma, çalışanların performanslarını arttıran önemli faktörlerden bir tanesinin "örgütün sağlık ve güvenlik uygulamalarını kendileri ile etkileşim içerisinde kalarak oluşturmaları" olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.[22] Örgütün içerisinde kişiler ve gruplar arasında artan iletişim, tehlikeli davranışta bulunma sıklığını azaltarak kazaların yaşanmasının önüne geçmektedir.

Sürecin en önemli dişlisini ise eğitimler oluşturmaktadır. Çalışanları tehlikeli tutum ve davranışlardan uzak tutabilmenin en önemli yöntemi doğru eğitimlerin verilmesidir. Ancak, işverenler çoğu zaman yasaların zorunlu kıldığı temel ve zorunlu eğitimi yerine getirmenin ötesinde sorumluluk almamaktadır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde önemli olan kaza meydana gelmeden önlemin alınmasını sağlamaktır. Bu kapsamda, çalışanlara verilecek eğitimlerin içeriği ve sıklığı arttırıldığında çalışanların hem deneyimsel tecrübeleri hem de bilgi seviyeleri artırılarak kaza ve risklerden kaçınmaları sağlanacaktır. Buna bağlı olarak da verilecek eğitimlerin içeriği ve yöntemi önem kazanmaktadır. Eğitim metodları arasında en sık başvurulan yöntem, iş başında eğitim yöntemidir. Ancak, eğitimin içeriğine göre metotlardaki verimliliğin farklılaşabileceği bilinmektedir.

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri İle İş kazaları Arasındaki İlişki

Her ne kadar 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş

22 Trang Vu and Helen De Cieri, Conceptual foundations of safety culture and safety climate measurement: A Snapshot Review, (Çevrimiçi) https://tr.scribd.com/doc/308465876/060.

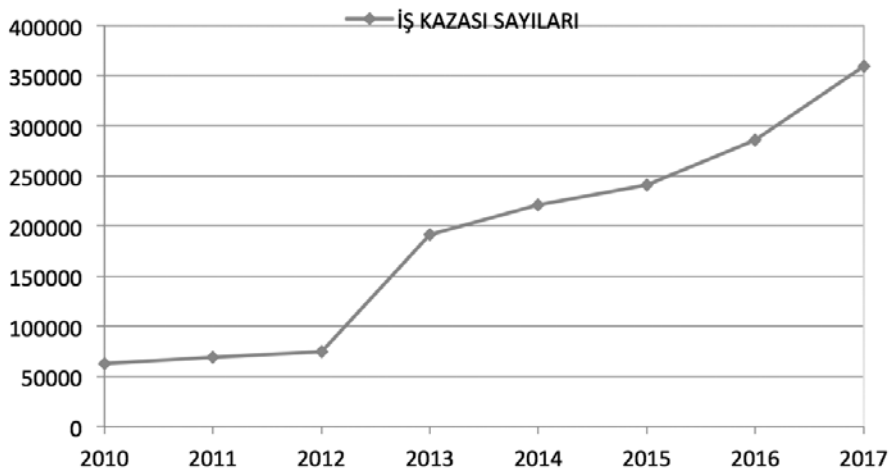
olsa da iş kazalarının 2013 yılından itibaren ciddi oranda artış gösterdiği görülmektedir. Buna göre yıllar itibari ile iş kazaları ve iş kazası sonucu ölüm sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Yıllara Göre İş Kazası/Ölümlü İş Kazası Verileri

Yıllar	İş Kazası Sayıları	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı
2017	359.653	1.633
2016	286.068	1.405
2015	241.537	1.252
2014	221.336	1.884
2013	191.389	1.235
2012	74.871	745
2011	69.227	1.710
2010	62.903	1.454

Yukarıdaki tabloya bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılı ve öncesinde, kaza kayıtlarının gerçekçi olmadığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte iş yerlerinde zorunlu istihdam edilen iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinin iş kazalarının bildirimindeki etkinliğini de açıkça gözler önüne serilmektedir.

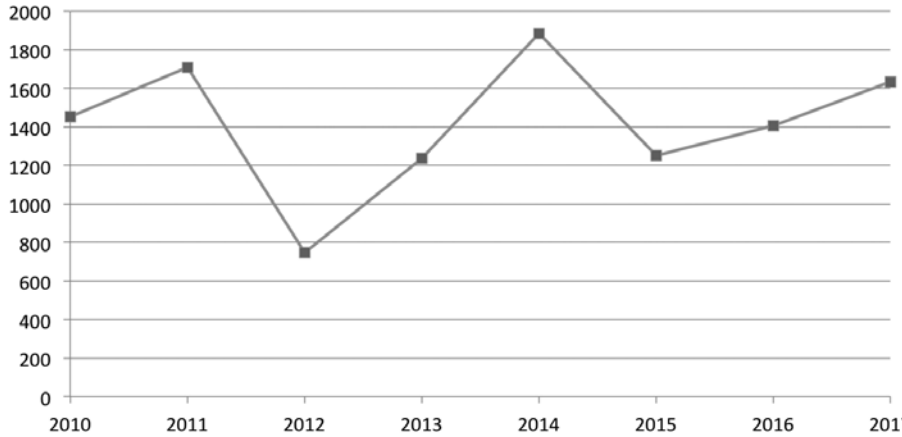
Grafik 1: Yıllara Göre İş Kazası Sayıları



2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yukarıda bahsedildiği üzere iş kazalarını önlemeye yönelik birçok norm getirmiş, çalışanların eğitimi ile ilgili mevzuat yönünden işverene ve işçilere önemli sorumluluklar yüklemiştir. Ancak yıllar itibariyle iş kazalarının sayılarında görülen ciddi ar-

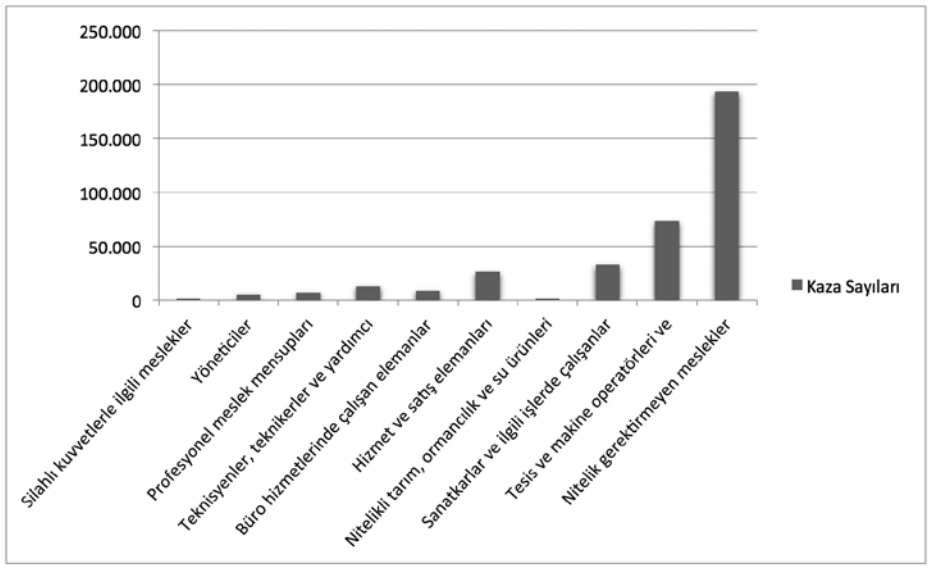
tışla beraber iş kazası sonucu ölen işçi sayısı da son derece yüksek seyretmiştir. Ortaya çıkan bu tablo, AB ülkeleriyle kıyaslandığında durumun ne denli vahim olduğu daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Zira endüstri devi Almanya'da 2015 yılında meydana gelen iş kazası sayısı 844.541 iken iş kazası sonucu ölüm sayısı sadece 450 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 2: Yıllara Göre Ölümlü İş Kazası Sayıları



Yukardaki veriler, iş sağlığı ve güvenliğinde alınan önlemlerin ve İSG bilincinin yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemi Türkiye açısından daha fazla ortaya çıkmaktadır. Gerek işletmeler gerekse de çalışanlardan kaynaklanan kazalar incelendiğinde, işyerlerinde verilen temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde niteliğin çoğu zaman göz ardı edildiği ve daha çok kanunun asgari normlarına uyum sağlama kaygısıyla yapıldığını söylemek mümkündür. Çünkü birçok işyerinde eğitimlerin şekil olarak mevzuata uygun olduğu bilinmektedir. Ancak mevzuata uygunluk iş görüldüğü üzere iş kazalarını engelleyememektedir. Buna göre birçok işletmenin çalışanlarına asgari sürelerde eğitim vermekle yetindiği, çalışanların da bu eğitimleri etkin bir şekilde değerlendiremediğini söylemek mümkündür. Bu durumun Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına engel olan temel faktör olarak görülmesi gerekmektedir. Çalışanların eğitim seviyesinin yetersizliği, hemen her alanda ortaya çıktığı gibi iş sağlığı ve güvenliğinde de ciddi bir sorun olarak oluşum göstermektedir. Nitekim meslek gruplarına göre iş kazası istatistiklerine bakıldığında 2017 yılında iş kazalarına uğrayanların yarısından fazlasının nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kişiler olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Meslek Gruplarına Göre İş Kazalarının Dağılımı



Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar genel itibariyle eğitim seviyesi düşük kişiler olmaktadır. Bu bağlamda güvenlik kültürünün toplumun tüm kesimlerinde oluşturulması, iş kazaları ile etkili mücadele için verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin modernize edilerek ilköğretim çağından itibaren verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün toplumda gelişmesi ve gelecekte iş kazalarının minimum düzeyde yaşanması açısından son derece önemlidir. Milli Eğitim müfredatlarında, trafik derslerinin ilk öğrenim düzeyinde verilmeye başlanması ve bu derslerin trafik kültürü ve sağlık bilgisi olarak orta öğrenim düzeyinde de devam etmesi sürecin henüz başlarında olsa da ülkemizde trafik güvenliği kültürünü oluşturmada son derece önemli katkılar sağlamıştır. Bireylerin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve bilincine dair bilgi ve yönlendirmeye ilk olarak çalışma hayatında karşılaşması ise özellikle eğitim seviyesi düşük çalışanlarda konunun önemi ve ciddiyetinin kavranmasında önemli sorunların yaşanmasına neden olmaktadır.

Nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışan bireylerin, nitelikli işlerde çalışanlara göre genellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip oldukları düşünüldüğünde işbaşında eğitim ihtiyacının önemi daha da fazla öne çıkmaktadır. Buna ek olarak, özellikle ilk öğretim sürecinde iş sağlığı ve güvenliği konulu ders sayısının olmaması, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan bireylerin çoğu zaman iş sağlığı güvenliği ile ilgili en temel düzeyde dahi eğitimi almamaları sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu tarz çalışanlara hem işe girişlerinde hem de çalıştıkları sürece periyodik İSG eğitimlerinin yoğunlaştırılarak verilmesi

gerekmektedir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin nasıl verilmesi gerektiği ile ilgili olarak mevzuatımızda birçok kez düzenleme yapılmış ve konuyla ilgili bazı gelişmeler sağlanmıştır. Bu kapsamda Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Yönetmeliği ile ilgili son düzenleme 24.05.2018 tarihinde yapılmıştır.

3.2. İş Yerlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin ve nitelikli oluşunun iş kazalarını önlemedeki rolü yukarıda açıklandığı üzere son derece açıktır. 15.05.2013 Tarih ve 26648 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Yönetmeliği'nde 24.05.2018 tarihinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Yönetmeliğin 5. Maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi *"İş*verenler çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili olarak çalışanların bu programlara katılmasını sağlar.*"* hükmü yerine "*Çalışanların bu programlara katılmasının ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını sağlar."* şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişikliğin yerinde olduğu düşünülmektedir. Zira bu değişiklik öncesi bazı işletmeler eğitimleri vakit kaybı olarak görebilmekte ve çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine gereken önemi vermemekteydi. Eğitimlerin tutanak altına alınmasının, işletmelerin ve çalışanların eğitimlere daha fazla önem vermelerini sağlayacağı ve eğitimlerin etkinliğini artıracağı düşünülmektedir. Yine aynı fıkranın (ç) bendi *"E*ğitime katılan çalışanlara program sonunda katılım belgesi verilmesi*"* ibaresi *"eğitim belgesi"* olarak değiştirilmiş ve yeni yönetmelik ekinde eğitim belgesi standart bir form olarak düzenlenmiştir. Bu değişiklik ile işletmelerde tarafların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini daha fazla ciddiye alınacağı düşünülmektedir. Yönetmeliğin ikinci maddesinin ikinci fıkrası da geçici iş ilişkisinde geçici işçilerin temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin özel istihdam büroları yerine geçici işveren tarafından verileceği hükme bağlamıştır. Eğitimlerin çalışmanın yapıldığı işyeri bünyesinde verilmesinin isabetli olduğu düşünülmektedir.

Eski yönetmeliğin 6. maddesine göre çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimini çalışmaya başlamadan önce tamamlaması gerekiyordu. Yeni yönetmeliğin 3. maddesi önceki yönetmeliğin 6. maddesini değiştirerek çalışanların işe başlamadan önce iş yerine ait tehlike ve riskleri içeren uygulamalı en az iki saatlik işe başlama eğitimini zorunlu kılmış ve temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin en kısa sürede verilmesini öngörmüştür. İş başı eğitiminin iş yerine özel tehlike ve riskleri içerecek şekilde uygulamalı verilmesi oldukça isabetli bir karar olduğu ancak asgari iki saatlik sürenin yetersiz kalacağı düşünülmektedir. Yönetmelikte temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanların çalışma süresi içerisinde tehlike sınıfına göre az tehlikeli işyerlerinde

en az sekiz saat, tehlikeli işyerlerinde en az on iki saat ve çok tehlikeli işyerlerinde ise en az on altı saatlik eğitimlerin en kısa sürede tamamlaması gerektiği belirtilmiştir. Yönetmeliğin bu fıkrasında özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerinde asgari temel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin dörder saat arttırılmasının yerindedir. Ancak tabirin "en kısa süre" olarak kullanılmasının doğru olmadığını ve aynı zamanda çalışma süresi içerisinde iş sağlığı ve güvenliği riskleri ve tehlikeleri ile temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadan işbaşı yapan çalışanların kazaya uğrama ihtimallerinin eğitim almış çalışanlara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Yine aynı maddede temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almış personelin yaptığı iş değişmeden iş yeri değiştirmesi durumunda almış olduğu eğitim belgesinin süresi içerisinde geçerli olacağı ve yeni iş yerine özgü riskler ve koruma tedbirlerini içeren eğitimin yeterli olacağı belirtilmiştir. Nitelikli temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin iş kazaları üzerine olumlu etkileri düşünüldüğünde eğitim tekrarından kaçınmanın sakıncalı olduğu düşünülmektedir.

Yönetmeliğin 15. maddesinde uzaktan eğitimin temel prensipleri başlığı eklenmiş, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uluslararası standartlara uygun olarak verilebileceği hükmü getirilmiştir. Aynı yönetmeliğin 12. maddesinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç olmak üzere tekrar eğitimlerinin uzaktan eğitim sistemi ile verilebileceği belirtilmiştir. Madde ilk bakışta çalışanların eğitiminde teknolojik imkânlardan faydalanmanın sağlanması olarak görülse de iş kazasına uğrayan çalışanların yarıdan fazlasının genel eğitim düzeyinin düşüklüğü göz önüne alındığında, tekrar eğitim için dahi olsa çalışanların uzaktan eğitim sistemini etkin olarak kullanamayacakları düşünülmektedir.

SONUÇ

Küreselleşme süreci, çalışan insanın hayattaki öncelliklerinde bazı değişikliklere neden olmaktadır. Geçmişte insanlar öncelikle sağlık ve güvenlik gibi temel ihtiyaçlarının işveren tarafından karşılanmasını talep ederken, günümüzde bu durum ücret, yan haklar vb. ihtiyaçlara evrilmektedir. Tam bu noktadan bakıldığında özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışanların sağlık ve güvenlik bilincinin yeterli düzeyde geliştiril(e)memesi sonucu iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetleri, ülkelere ve işverenlere büyük bir yük olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi ve geliştirilmesi için yapılan yatırımlar bazen bilinçsiz çalışan davranışları nedeniyle karşılık bulmamaktadır. Çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmalarının nedenlerinin başında güvensiz hareketler yer almaktadır. Güncel gelişmeler değerlendirildiğinde; güvensiz davranışları engellemenin yolları arasında güvenlik kültürü oluşturmak gelmektedir.

Güvenlik kültürü anlayışı; işçi, işveren ve devletin ortaklaşa yürüteceği çalışmalar sonucunda toplum geneline yerleşecek temel bir gelişim olgudur. Diğer taraftan işletmelerde insan unsurunun artan önemi, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama noktasında çevresel düzenlemeler, makina, kişisel koruyucu donanım gibi maddi unsurlara yatırım yapma politikasını ikinci plana alınmasına neden olmaktadır. İşletmeler artık iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için çalışan insanın eğitimi ve farkındalığının önemli olduğuna inanmaya başlamıştır. Bu kapsamda işletmelerin geneline bakıldığında sürekli eğitim uygulamaları ile motivasyon, iletişim ve iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim imkânlarının sunulduğu görülmektedir.

Eğitim, güvenlik kültürü anlayışının yerleştirilmesi açısından temel bir fonksiyon olarak görülmektedir. Bu yüzden işletmeler tarafından eğitimlerin uygulama sıklığı arttırılmaktadır. Gerek masabaşı gerekse de teorik eğitimler ile bireylerin çalışma alanları hakkında artan bilgi ve uygulama pratikleri, karşılaşabilecekleri risk ve tehlikeleri önceden sezmelerine yardımcı olacak ve birçok kaza, ramak kala olay dahi olmadan kaynağından yok edilecektir. Buna ilaveten verilen eğitimler ile deneyimi ve pratiği artan çalışanların özgüvenleri artacak ve her yeni işe başlayan personele işin risk ve tehlikeleri noktasında bir koç ya da mentör gibi yol göstereceklerdir. Bu süreçlerin bir öğreti hâline gelme süreci de güvenlik kültürü anlayışının benimsenmesine zemin oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

Demircioğlu, A. Murat; "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş Yayını, Cilt: 4, Sayı: 2, Haziran 1997, ss. 187-199.

Gülerman, Adnan; "İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması", Kamu-iş Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2003, s. 127-142.

Demirbilek, Sevda; Türkiye'de Sağlık Hizmetleri, İlkem Ofset, İzmir, 1999, s.2.

Demirbilek, Tunç; İş Güvenliği Kültürü, Dokuz Eylül Yayınları, 1.Baskı, İzmir, Mart 2005, s.8.

Demirbilek, Tunç; "İşletmelerde İş Güvenlik Kültürünün Geliştirilmesi", Çalışma Ortamı Dergisi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Sayı: 96, Ocak – Şubat 2008, ss. 4-27.

Sabuncu, Hilmi; "İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı:7, Yıl:2005, s.1088-1101.

"İş Güvenliğinin Boyutları", İnternet Erişim Adresi (Çevrimiçi): http://www.fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.php, (13.03.2011)

Karabulut, Özcan; "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Tarafların Rolü", Türk-İş Dergisi, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Sayı: 386,Eylül - Ekim 2009, ss. 92-104.

Lloyd John, John Mitchinson, (Çeviren: Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven), Cahillikler Kitabı, NTV Yayınları, 10. Baskı, ss. 78-98.

Kuru, Onur; "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", TİSK İşveren Dergisi, Mayıs, 2000,

İnternet Erişim Adresi (Çevrimiçi): www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=88&id=6. , (13.03.2011).

Mert, Vedat Reha; "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler"; TİSK İşveren

Dergisi, Mayıs 2002, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=518&id=31, (13.03.2011).

. Pekşeni, Yıldız ve Sevgi Canbaz; "İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyaloğun Rolü" , İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı:25, Yıl: 5, Mayıs – Haziran, 2005, ss. 88-104.

Vu, Trang and Helen De Cieri, Conceptual foundations of safety culture and safety climate measurement: A Snapshot Review, (Çevrimiçi) https://tr.scribd.com/doc/308465876/060

YARGI KARARLARI

Derleyen: Dr. Mehtap YÜCEL BODUR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

TAHSİS TALEBİNDEN SONRA TAHAKKUK ETTİRİLEN BAĞ-KUR BASAMAK FARKI PRİM BORCUNUN YAŞLILIK AYLIĞI BAĞLANMASINA ENGEL OLMAYIŞI

T.C.
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No: 2018/10-539
Karar No: 2018/1285
Tarih: 27.6.2018

DAVA : Taraflar arasındaki "alacak" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İzmir 6. İş Mahkemesince davanın reddine dair verilen 12.05.2010 gün ve 2009/746 E., 2010/262 K. sayılı karar davacı vekili tarafından temyiz edilmekle, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20.12.2011 gün ve 2010/9868 E., 2011/19106 K. sayılı kararı ile,

"…Uyuşmazlık, basamak farkından doğan Bağ-Kur prim borcunun, SSK tarafından yaşlılık aylığı bağlanmasına engel olup olmayacağı noktasına ilişkindir. SSK'ya yapılan 30.01.2009 tarihli tahsis talep tarihi itibariyle, 50 yaş, 3 ay 4 günlük olan davacının, 25 yıl 5 gün sigortalılık süresinin olması, 25.01.1984-26.01.2009 arası dönemde 7270 gün zorunlu SSK primi ve çakışmayan biçimde 1596 gün esnaf Bağ-Kur hizmeti olmak üzere, toplam 8866 gün prim ödemesinin bulunması; tahsis talebinden sonra, Bağ-Kur tarafından tahakkuk ettirilen 195 TL basamak farkı prim borcunun 1479 Sayılı Kanun'un 35.

maddesinde öngörülen nitelikte bir prim borcu olmayıp, tahsilinin her zaman mümkün bulunması, kaldı ki, söz konusu tutarın 01.07.2009 tarihinde tamamen ödenip, davacıya, 01.08.2009 başlangıç tarihli, yaşlılık aylığı bağlanması ve 30.01.2009 tarihli tahsis talep tarihi itibariyle, tahsis koşullarının gerçekleşmiş olması karşısında; davanın kabulü ile, davacıya, 01.02.2009 tarihi itibariyle yaşlılık aylığı bağlanarak ve taleple bağlı kalınmak suretiyle, hak edilen aylıkların tahsiline hükmedilmesi gerekirken, yazılı biçimde davanın reddine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı, görülmüştür.

Diğer yandan, faiz alacağına dair davalarda, faiz başlangıç tarihinin; tahsis talebinin 506 Sayılı Kanun'un 116. maddesinde yazılı üç aylık sürenin sona ermesinden önce reddedilmesi halinde, Kurumun red tarihi, üç aylık sürenin sona ermesinden sonra reddi veya cevapsız bırakılması halinde, üç aylık sürenin sona erdiği gün olarak ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 92. maddesi de dikkate alınarak belirlenecek tarih esas alınarak tespiti gerektiği hususu gözden uzak tutulmamalıdır.

O halde; davacı avukatının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli, hüküm bozulmalıdır…"

gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki belgeler okunduktan sonra gereği görüşüldü:

KARAR : Dava, ödenmeyen yaşlılık aylıklarının hak ediş tarihlerinden itibaren uygulanacak yasal faiziyle birlikte tahsili istemine ilişkindir.

Davacı vekili müvekkilinin 30.01.2009 tarihinde emekli olabilmek için Kuruma başvurduğunu ve 01.08.2009 tarihinde SSK›dan emekli olduğunu, ancak 2009/2, 2009/3, 2009/4, 2009/5, 2009/6, 2009/7. aylara ait yaşlılık aylığının Bağ-Kur tarafından emekli olduktan sonra çıkartılan 195-TL tutarındaki borç sebebiyle ödenmediğini, Bağ-Kur›a olan borcunu 2003 yılında taksitlendirerek ödendiğini, kaldı ki 19.01.2006 tarihli belgede borç görünmediğini, bu sebeple müvekkilinin kalan borç miktarından haberdar olmadığını, zaten Bağ-Kur hizmetlerinin 01.01.1991 tarihinde sona erdiğini ileri sürerek, fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla şimdilik 2009/2. ayından 2009/7. aya kadar ödenmeyen emekli aylıklarına mahsuben 1000-TL›nin hak ediş tarihleri itibariyle tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı SGK vekili tahsis talep tarihi itibariyle davacının 08.04.2002 tarihinde yaptırmış olduğu basamak intibakı sebebiyle ödenmemiş 195 TL prim bor-

cu olduğunun tespit edildiğini, prim borcu bulunması sebebiyle yaşlılık aylığı bağlanamadığını, 01.07.2009 tarihinde prim borcunun ödenmesi üzerine takip eden aybaşından itibaren yaşlılık aylığının ödenmeye başladığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının 30.01.2009 tarihli tahsis başvurusuna istinaden, 5510 Sayılı Kanun›un «Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartlarını» gösteren 28. maddesinde yer alan, «... 4›maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ayrıca, yazılı talepte bulunduğu tarih itibariyle genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle prim ve prime dair her türlü borcunun olmaması zorunludur...» hükmü gereğince, Bağ-Kur›a olan prim borcunu ödediği 01.07.2009 tarihini takip eden ay başı olan 01.08.2009 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlanmasında hukuka aykırı bir yön bulunmadı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı vekilinin temyizi üzerine karar Özel Dairece yukarda başlık bölümünde açıklanan gerekçelerle bozulmuştur.

Yerel Mahkemece 1479 Sayılı Kanunun 35. maddesinde "Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için: a)Sigortalının Kurumdan yazılı talepte bulunması, talepte bulunduğu tarihte prim ve her türlü borçlarını ödemiş olması; ..." denilmiş olup, gelirin bağlanması koşulu olarak sadece prim borcunun ödenmesi koşulunu aramayıp, her türlü borçların ödenmesi koşulunun gerçekleşmiş olmasının arandığı, yine tahsis talep tarihi olan 30.01.2009 tarihi itibarı ile yürürlükte bulunan 5510 Sayılı Kanun'un 28. maddesinde, "... 4.maddenin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen sigortalılara yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ayrıca yazılı talepte bulunduğu tarih itibariyle genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığı sebebiyle prim ve prime dair her türlü borcunun olmaması zorunludur. ..." hükmünün yer aldığı, davacının 195 TL'lik basamak farkı prim borcunun da prime dair her türlü borç kapsamında olduğu, her iki yasal düzenlemede de, "her zaman mümkün bulunan borçların" bu madde kapsamı dışında tutulmadığı, zaten davalı kurumun da davacının söz konusu borcu ödemesine müteakip ay başı itibarı ile davacının gelirini bağlamakla yasal mevzuata uygun işlem yaptığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararını davacı vekili temyize getirmektedir.

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık: somut olayda Bağ-Kur tarafından tahakkuk ettirilen basamak farkı prim borcunun 1479 Sayılı Kanun'un 35. maddesinde öngörülen nitelikte yaşlılık aylığı bağlanmasına engel bir borç olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ : Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulüyle direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu›nun 429'uncu maddesi gereğince BOZULMASINA, istek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana iadesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 27.06.2018 gününde oybirliği ile karar verildi.

GEÇERLİ BİR İŞLETMESEL KARAR BULUNMAKLA BİRLİKTE BU KARARIN UYGULANMASINDA VE FESHE BAŞVURULMASINDA ÖLÇÜLÜ DAVRANILMADIĞI- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ

T.C.

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/12922

Karar No: 2018/20481

Tarih: 1.10.2018

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin, ... sözleşmesinde davalı işveren tarafından yapılan esaslı değişikliği kabul etmemesi üzerine ... sözleşmesinin geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile davalı şirkete iadesini, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreler için ücret ve diğer tüm haklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, işyerinde çalışma sisteminin değiştirilmesi yönünde alınan işletmesel karar kapsamında yapılan fesih işleminin geçerli nedene dayandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince toplanan kanıtlara dayanılarak, feshin geçersizliğine ve davanın kabulüne dair verilen kararın; kapatılan Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 29.11.2016 tarih 2016/16092 Esas 2016/20209 Karar sayılı ilamı ile, fesih tarihinde davalıya ait işyerinde ... vardiya sisteminde davacının eğitim durumu ve niteliklerine göre çalışabileceği bölümler olup olmadığı, vardi-

ya değişikliği düzenini kabul etmeyen davacının çalıştırılabileceği bölümlere fesihten önce ve sonra yeni işçi alınıp alınmadığı, işyerinde bahsedilen vardiya düzeninin fiilen uygulanıp uygulanmadığının insan kaynakları ve endüstriyel ilişkiler alanında uzman bilirkişi, şirketin faaliyet alanında uzman ve hukukçu bilirkişiden oluşan 3 kişilik bilirkişi heyetiyle davalı işyerinde keşif yapılarak feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı somut olarak belirlenmesi gerektiği gerekçesiyle bozulmasına karar verilmiştir. Uyulan bozma ilamı sonrasında yapılan yargılama neticesinde mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-) Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine,

2-) Taraflar arasında feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Bozma ilamı sonrasında yapılan yargılama neticesinde, mahkemece dosya kapsamına ve alınan 31.01.2018 tarihli bilirkişi raporuna dayanılarak kıdemli bakım teknisyeni olarak görev yapan davacının; davalı işyerinde vardiya düzeni dışında kalan Planlı Bakım Departmanında çalışabileceğinin tespit edilmesine rağmen söz konusu bölümde fesih öncesi ve sonrası boş kadro olmaması, davacının vardiya dışı kalan bölümlerde istihdam imkanının bulunmaması, fesih öncesi ve sonrası davacının eğitim durumu ve görevine uygun işçi istihdamı yapılmaması nedeni ile feshin geçerli olduğunu kabul ederek davanın reddine karar vermiştir. Dairemizin temyiz incelemesinden geçen emsal nitelikteki 2018/4349 Esas sayılı dosyada feshin geçersizliğine karar verildiği tespit edilmiştir. Emsal nitelikteki Dairemiz ilamı ile temyize konu dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde; çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi niteliğindeki değişiklik teklifinin davalı yanca uygulanması sırasında feshin son çare olması ilkesine aykırı biçimde davranıldığı ve geçerli bir işletmesel bir karar bulunmakla birlikte, bu kararın uygulanmasında ve özellikle feshe başvurulmasında ölçülü davranılmadığı anlaşılmakla, geçerli bir fesih nedeninin varlığının davalı tarafından kanıtlanamadığı ve davacının ... sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğu açıktır.

Belirtilen sebeplerle, 4857 Sayılı Kanun›un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, mahkeme hükmünün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-)11.... Mahkemesi›nin 17.05.2018 tarih 2017/53 Esas 2018/221 Karar sayılı kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-)İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3-)Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-)Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5-)Karar tarihi itibariyle alınması gerekli olan 35,90 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 27,70 TL harcın mahsubu ile bakiye 8,20 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

6-)Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 2.180,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-)Davacı tarafından yapılan 235,80 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

8-)Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz karar harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 01.10.2018 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

TARIM VE ORMAN İŞYERLERİNDE 50 İŞÇİ SAYISININ BELİRLENMESİ- İSTİSNALAR DAR YORUMLANIR KURALI

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/35342
Karar No: 2018/12916
Tarih: 7.6.2018

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A-) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı borçlu aleyhine ... İcra Müdürlüğü›nün 2012/642 Esas sayılı dosyası ile 3,800,00 TL.lik ilamsız icra takibi başlattığını, davalının "hiçbir borçum yoktur" diyerek takibe itiraz ettiğini, takibin durdurulmasına karar verildiğini, davacının davalıya ait saman bağlama makinesinde 2012 sezonunda çalıştığını, davacının bu işe 01/05/2012 tarihinde başlayıp Eylül 2012 tarihine kadar bitirmek şartı ile 4 aylığı 8,000,00 TL. olmak üzere anlaştıklarını, davacının davalıdan 1,500,00 TL. kapora aldığını, çalışma esnasında da 700,00 TL. olmak üzere toplam 2,200,00 TL. aldığını, davacının evinin elektiriğinin borctan kesilmesi sebebiyle davalıdan para istediğini, rad cevabı alınca 3 aylık çalışma süresini tamamlayıp işi bırakmak mecburiyetinde kaldığını, aylığı 2,000,00 TL.›den 3 aylık çalışması sebebiyle 6,000,00 TL. almaya hak kazandığını davalıdan daha önceden 2,200,00 TL. aldığından davalıdan 3,800,00TL alacağı kaldığını, bu sebeplerle davalının ... İcra Müdürlüğü›nün 2012/642 Esas sayılı dosyasına vâkî itirazının iptali ile takibin devamına karar verilmesini istemiştir.

B-)Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, tarafların 2012 sezonunda saman bağlama işi ile ilgili olarak anlaştıklarını, ancak davacının müvekkilinin işinde üç ay çalışmadığını, sa-

man bağlama işinin 4 ay sürmediğini, davacının işi tamamlamadan bıraktığını, çalıştığı ve hak ettiği 2.200,00 TL.nin kendisine ödendiğini, hatta davacının bu süre içinde dahi pek çok defa uzun süreli izinler alarak müvekkilini mağdur ettiğini, davacının toplam çalışmasının 3 ayı bulmadığı ve çalışılan sürenin bedelinin ödendiğinden müvekkilinin hakkında yapılan icra takibine itiraz ettiğini, borcun bulunduğu ve mevcut olduğunun ispatının davacı taraf üzerinde olduğunu, HMK›nun 200. maddesi gereğince 2.500,00 TL.yi geçen alacakalr için senetle ispatı kuralının geçerli olduğunu, davaya konu bedelin sınırı aştığından davacının davasını tanık ile ispatına muvafakâtlerinin olmadığını, davacının başkaca alacağının bulunmadığını, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C-)Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre 4721 Sayılı TMK›nun 6/1 maddesi ve 6100 Sayılı HMK'nun 190/1 maddesi gereğince çalışma olgusunu ve süresini iddia eden davacının ispatlaması gerektiği, tanıkların dinlendiği, dinlenen davacı tanıklarının beyanları nazara alındığında taraflar arasındaki anlaşmanın şartlarının neler oduğu, anlaşmanın hangi işleri kapsadığı, kararlaştırılan ücret miktarının ne kadar olduğu, davacının kaç gün çalıştığına dair görgüye dayalı beyanlarının olmadığı ve davacının iddiasını ispatlar nitelikte görgü ve anlatımlarının bulunmadığı, davalı tanıklarının ise davacının nisan başında birkaç defa gelip gittiği, ilk başta gelip makinaların bakımını yaptığı, sonrasında çeltik ekmek için 15 günlük yardıma geldiği, sonrasında buğday biçmeye geldiği, 15 gün de buğday biçme işinde çalıştığı, toplamda 5 gün de makinaların bakımnı yaptığı, toplamda 35 günlük bir çalışması olduğu yönündeki beyanları karşısında davacının davasını ispatlayamadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D-)Temyiz:

Karar süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E-)Gerekçe:

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkinin İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

İş Mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde iş davalarına bakmak üzere bir asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir. İş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesine açılan dava "iş mahkemesi sıfatıyla" açılmamış ise, mahkeme görevsizlik kararı veremez. Bu durumda asliye hukuk mahkemesi tarafından, verilecek bir ara kararı ile davaya "iş mahkemesi sıfatıyla " bakmaya devam olunur.

Davanın, İş Kanunu kapsamı dışında kalması halinde, Mahkemenin göresizliğine ve dosyanın görevli hukuk mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekir. Davanın esastan reddi usule aykırıdır.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu›nun 1. maddesi uyarınca, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir.

İş Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz. İşçi tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir işyerinde çalışıyor ise, bu işçi ile işveren ararındaki uyuşmazlığın iş mahkemesi yerine görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 25.3.2008 gün 2007/ 9975 E, 2008/ 6368 K.).

Ancak, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde 50 dahil daha az işçi bulunmasına rağmen, işyerinde sendika örgütlenmesi sonucu Toplu İş Sözleşmesi bağıtlanmış ise, üye sendika üyesi işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın 6356 Sayılı Kanunu›nun 79. maddesi (2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 66. maddesi) uyarınca iş mahkemesinde görülmesi gerekir.

Bunun dışında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışanların kanun kapsamına girmeyeceği açıklandıktan sonra aynı madde de ayrık durumlara yer verilmiştir.

Buna göre;

1. Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerde,

2. Tarım işlerinde yapılan yapı işlerinde,

3. Halkın faydalanmasına açık park ve bahçelerde

4. Bir işyerinin eklentisi durumundaki bahçe işlerinde, çalışanların, İş Kanunu kapsamında olacakları belirtilmiştir.

Sonuç olarak tarım ve orman işletmelerindeki bitki ve hayvan üretimi, bakım ve yetiştirmesi dışında kalan işler İş Kanununa tabidir.

Diğer taraftan işçi tarım işinde çalışırken, bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir (bekçilik, şoförlük vb.). Bu durumda, yaptığı işler arasında hangisinin baskın olduğu açıklığa kavuşturulmalı ve sonucuna göre görevli mahkeme belirlenmelidir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 23.05.1960 gün ve 11-10 ile 10.05.1974 gün ve 3-44 Sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnaî hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına getirilen düzenlemelerin yine işçiler yararına yorumlanması asıldır.

Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamından davacının fiilen yaptığı işin tarım işi niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, davalı işverenlikte davacının çalıştığı dönemde çalışan işçi sayısı araştırılmalı, buna dair varsa belgeler ve bilgiler celbedilmeli, gerekirse tanıklar yeniden dinlenmeli, davacının çalıştığı dönemdeki işçi sayısının 50 kişi veya 50 kişiden az ise dava Asliye Hukuk Mahkemesi sıfatı ile incelenerek neticelendirilmeli, davacının çalıştığı dönemdeki işçi sayısı 50 kişiden fazla ise dava İş Mahkemesi sıfatı ile incelenerek neticelendirilmelidir.

Davaya İş Mahkemesi sıfatı ile bakılıp bakılmayacağına ara kararı ile karar verilmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, bozma nedenine göre sair temyiz itirazlarının incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan harcın istenmesi halinde ilgiliye iadesini, 07/06/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

SENDİKAL FESİH VE SENDİKAL FESHİN İSPATI

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/4426
Karar No: 2018/12038
Tarih: 29.5.2018

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı işveren... A.Ş.›nin... ‹ndaki işyerinde ... römorköründe, usta gemici olarak çalıştığını, 28/10/2008 tarihinde Türkiye Denizciler Sendikası›na üye olduğunu, bunun üzerine davalı işveren tarafından sendika üyeliğinden derhal çıkmaları, aksi takdirde işten çıkartılacaklarını bildirdiğini, 31.10.2008 tarihinde iş sözleşmesinin somut bir gerekçe gösterilmeden Deniz İş Kanunu›nun 14/1 maddesi gereğince işe gelmediği, gemiyi terk ettiği gerekçesiyle feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar ve sendikal tazminatları ile fazla çalışma ve genel tatil alacaklarını istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının davalı işyerinde 16/12/2003 tarihinden itibaren çalışmaya başladığını, bir süredir işyerinde iş disiplinine uygun olmayan iş düzenini bozucu tutum ve davranışlar sergilediğini, bu sebeple defalarca uyarıldığını, davacının şirkette görevine devam etmesinin gerek personel, gerekse üçüncü kişiler açısından ciddi mal ve can kaybı riski taşıdığından iş akdinin haklı sebeplerle feshedildiğini, iş akdi haklı sebeplerle feshedilen davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacağına dair taleplerinin yasal dayanağı olma-

dığını, davacının sendika üyesi olduğu gerekçesi ile iş akdinin feshedildiği iddialarının gerçeği yansıtmadığını, davalı işverenin, davacının sendika üyesi olduğunu dahi bilmediğini, davacının ücretinin maktu olarak ödendiğini, bu ücretin fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini de kapsadığını, bu sebeple davacının fazla mesaiye dair ücret taleplerinin hukuki dayanağı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkeme, bozma ilamına uyularak yapılan yargılamada toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

D-) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe:

1-)Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-)İşverence yapılan feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Sendikal tazminat 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu›nun 25. maddesinde düzenlenmiş, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, sendika üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri gibi şartlara bağlanamayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, işçiler arasında çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından ayrım yapılamayacağı da yasada öngörülmüştür. Sendikal faaliyetlere katılma da güvence altına alınmıştır. Sözü edilen hükümlerden "fesih dışında" olanlara aykırılık halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminata tabi olduğu Yasada açıklanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli oturumunda verilen 2013/1 E. sayılı kararında, maddede yer alan "…fesih dışında…" ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, yürürlüğün durdurulması isteminin koşulları oluşmadığından talebinin reddine karar verilmiştir.

Sendikal bir sebeple iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine dair dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 Sayılı Kanun›un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin

işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 Sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez.

İş sözleşmesinin sendikal sebeple feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi hizmet sözleşmesinin sendikaya üye olması sebebiyle haksız olarak sona erdirildiğini iddia ederken, davalı işveren ise davacının iş disiplinine uygun olmayan hal ve davranışları sebebiyle feshin haklı olduğunu savunmuştur. Mahkemenin de kabulünde olduğu üzere; davalı işveren haklı sebeple fesih savunmasını ispatlayamamıştır. Öte yandan davacı işçinin sendikaya 28.10.2008 tarihinde üye olduğu ve akabinde de 31.10.2008 tarihinde iş akdinin feshedildiği görülmüştür. Davacı tanıkları da sendikal sebeple feshin yapıldığını beyan etmişlerdir. Açıklanan delil durumuna göre sendikal fesih iddiasının ispatlandığı kabul edilmelidir. Mahkemenin aksi yöndeki kabulüyle sendikal tazminat talebinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine 29.05.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

ŞARTA BAĞLI İSTİFANIN İKALE ÖNERİSİ KABUL EDİLMESİ

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2015/16084
Karar No: 2018/9793
Tarih: 03.05.2018

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili, davacının 2004/Haziran-14.03.2014 tarihleri arasında davalıya ait iş yerinde sabah 08:30 akşam 20:00-21:00, cumartesi günleri ise saat 17:00- 18:00'e kadar çalıştığını, iş akdinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili, davacının 08.06.2004-14.03.2014 tarihleri arasında davalıya ait iş yerinde çalıştığını, davacının istifa ederek işten ayrıldığını, davacının geriye dönük olarak 5 yıl için fazla çalışma ücretini talep edemeyeceğini, davacının dava dilekçesindeki iddialarının haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Gerekçeli karar başlığında 14.04.2014 olarak yazılan dava tarihinin hüküm fıkrasında 05.11.2013 olarak yazılması ve ayrıca, ıslah tarihinin 18.02.2015 olmasına rağmen hüküm fıkrasında 27.02.2015 olarak yazılması mahallinde düzeltilebilir maddi hata kabul edilerek bozma nedeni yapılmamıştır.

2-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

3-Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı yasanın 17 nci maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.).

İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence

istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut uyuşmazlıkta; dosyaya sunulan, el ile yazılı, davacının imzasını havi ve davacı tarafından imza inkarında bulunulmayan 14.03.2014 tarihli istifa dilekçesinde haklı bir nedene dayanılmamış, içeriğinde kendi isteğiyle işten ayrıldığının yazılı olduğu görülmüştür.

Dava dilekçesinde, 14.03.2014 tarihinde bir sebep gösterilmeden haksız şekilde iş akdinin feshedildiği iddia edilmiş, davalı ise cevabında davacının 14.03.2014 tarihinde istifa ederek işten ayrıldığını savunmuş ve aynı zamanda davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği 14.03.2014 tarihine kadar mekanik teknisyeni olarak görev yaptığını beyan etmiştir. Yargılama sırasında davalı vekilince sunulan 01.12.2014 havale tarihli beyan dilekçesinde de davacı işçinin iş akdine son verildiği savunularak davacıdan 14.03.2014 tarihinde savunma talep edildiğine dair evraklar sunulduğu görülmüştür.

Dosya içeriği, taraf ifadeleri ve özellikle davalı tanığı Osman'ın beyanlarından, işyerinde kaybolan bir parçanın davacıda bulunduğu gerekçesiyle davalı

işverence davacıdan baskı sonucu istifa dilekçesi alındığı, yani feshin işverence gerçekleştirildiği anlaşılmakta olup, bu durumda işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçinin bir suç işlediğinden veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır biçimde zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse, şüphe feshinden söz edilmektedir. Somut uyuşmazlıkta, işyerinde kaybolan parçanın davacı tarafından alındığının somut deliller ile kanıtlanmadığı, feshin şüphe feshi olması nedeniyle haklı neden ağırlığında olmadığı, feshin geçerli neden mahiyetinde olabileceği anlaşılmaktadır.

Sonuç itibariyle, davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı kanıtlanmadığından Mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yerinde olmayan gerekçeler ile taleplerin reddi hatalıdır.

4-Mahkemece iki ayrı alacak kalemi olan fazla mesai ücreti ile ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının tek bir alacak şeklinde hüküm altına alınması infaza elverişli olmayıp, 6100 sayılı HMK'nın 297. maddesine aykırıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.05.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

5 AY 29 GÜNLÜK ÇALIŞMA NEDENİYLE İŞÇİNİN İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMADIĞI

T.C.
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/76
Karar No: 2018/8482
Tarih: 10.4.2018

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı şirkette mağaza müdürü olarak 04/09/2016-03/03/2017 tarihleri arasında çalıştığını, davacının davalı işveren tarafından 03/03/2017 tarihinde yazılı olarak haksız ve geçersiz sebeplerle İş Kanununa aykırı olarak işten çıkartıldığını, davalı işverenin kanuna karşı hile yoluna başvurarak ve kötü niyetli davranarak davacının davalı şirkette 6 aylık çalışmasını bitirmesine 1 gün kala iş akdini haksız sebeple feshettiğini belirterek feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine, işe başlatmama tazminatının 8 aylık ücret olarak belirlenmesine, çalışılmayan 4 aylık ücret ve sosyal hakların ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; şirket nezdinde 04.09.2016 tarihinde çalışmaya başlayan davacının iş akdinin 6 aylık kıdemi dolmadan 03.03.2017 tarihinde performansının yetersizliği sebebiyle feshedildiğini, davacının iş akdinin kötüniyetli olarak feshedildiği iddialarının gerçeğe aykırı olduğunu, tüm hak edişlerinin kendisine banka kanalıyla ödendiğini, şirket nezdindeki toplam çalışmasının 6 aylık sürede olmamasından dolayı davacının iş güvencesi hükmünden yararlanma imkanının yasal olarak mümkün olmadığını, 4857 Sayılı Kanun›un 18.maddesi gereğince dava şartının olmadığını, bu sebeple davacının işbu davasının işin

esasına girilmeyerek dava şartı yokluğu sebebiyle reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece; Davacının davalı işyerinde 04/09/2016 tarihinde işe başladığı, 03/03/2017 tarihinde iş akdinin fesh edildiği, dolayısıyla davacının 6 aylık kıdemine 1 gün kala iş sözleşmesinin fesh edilmiş olduğu, 4857 Sayılı İş Kanunun 18/1 maddesi hükmünün açık olduğu ve davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için 6 aylık kıdeminin bulunmasının gerektiği, davacının da davalı işyerinde 6 aylık kıdeminin bulunmadığı anlaşıldığından davanın reddine karar vermiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davacı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince; İşe giriş tarihinin ve çıkış tarihinin fiilen çalışılan süre olduğunu, davacının 6 aylık kıdem koşulu gerçekleştiğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağını, davacıya tebliğ edilen fesih bildiriminde fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmediği ve savunması alınmadığı gerekçesi ile feshin geçerli olmadığına ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Temyiz başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

4857 Sayılı İş Kanunu›nun 18/1 maddesi uyarınca, 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. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz. İşçinin, iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için en az altı aylık kıdemi olmalıdır.

Davacı 04.09.2016 tarihinde işe başlamış olup 03.03.2017 tarihinde iş akdi feshedilmiştir. SGK hizmet döküm cetvelinde mart ayında her hangi bir çalışma gösterilmemiştir. 4857 Sayılı Kanun'un 18/1 maddesinde altı aylık kıdemi olan işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabileceği belirtilmiştir. HMK 92/2 maddesine göre süre; ay olarak belirlenmiş ise başladığı güne

son ay içindeki karşılık gelen günün tatil saatinde biter. Dolayısıyla davacı 04.09.2016 tarihinde işe başladığından altı aylık kıdemi 04.03.2017 tarihinde dolar. Davacının çalışma süresi 5 ay 29 gün olduğu anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken işe iade kararı verilmesi hatalı olup, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bu sebeple bozulup ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile ;

1-)26/10/2017 tarihli ... Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 3250 esas -2560 karar sayılı kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-)Davanın REDDİNE,

3-)Karar tarihi itibariyle alınması gerekli olan 35,90 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 31,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 4,50 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4-)Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 38,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-)Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 2.180,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-)Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine,peşin alınan temyiz karar harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 10/04/2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.