

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

makaleler articles

- ▶ **Covid-19 Pandemisinin Özel Sektör Çalışma Saatleri Üzerine Etkileri**
Hamdi EMEÇ
Nilgün ACAR BALAYLAR
Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ
- ▶ **Covid-19 Salgınının Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emegi Üzerindeki Etkileri**
Elif Özlem ÖZÇATAL
- ▶ **Türk Sosyal Sigorta Primlerinde Muhtasar Beyanname ile Bildirimin İlgili Taraflar Ekseninde Değerlendirilmesi: Durum Çalışması Deseninde Bir Uygulama**
Bülent ARPAT
Emin YÜREKLİ
Neşe ÖNDER YAŞAR
- ▶ **İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı: Demografik Faktörler ve Psikolojik Semptomlar Açısından Bir İnceleme**
Salih DURSUN
Mustafa ŞEN
- ▶ **İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri İş Kazalarını Azaltıyor mu?**
Çağdaş ÇALIŞ
Serenay ÇALIŞ
- ▶ **Ticari Taksilerde Çalışma İlişkilerinin Hukuki Niteliği: İstanbul Özelinde Bir Değerlendirme**
Batuhan ERSÖZ
Fatih AKPINAR
- ▶ **İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme**
Emin ATAŞ
Pelin TUAÇ YILMAZ
- ▶ **102 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne Göre Aile Yardımı Olarak Sınıflandırılabilen Türkiye'deki Mevcut Yardımlar**
Selim DAĞLIOĞLU
Uğur Emre BEKTAŞ
- ▶ **Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Politikadaki Rolü Bağlamında Ankara'da Yaşlılara Yönelik Faaliyet Gösteren Derneklerin İncelenmesi**
Fatma Nur MUTLU
Banu METİN

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 12 - Sayı: 2 - Yıl: 2022
Volume: 12 - Issue: 2 - Year: 2022

E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*

Kürşad ARAT

(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager

Halis Erkan ERKANAT

Yayın Kurulu / Editorial Board

İsmail ERTÜZÜN

Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU

Atiye Seda İNTEPE

Tuğba YILDIZ

Merve OKAN

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

Redaksiyon / Redaction

Nihan ERTÜRK

Yayın Türü: Yaygın Süreli / **Type of Publication:** Periodical

Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year

Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English

Yayın Tarihi / Release Date: 28.12.2022

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

SOBIAD - TR

tarafından indekslenmektedir.



Sosyal Güvenlik Dergisi açık erişimli bir dergidir.

©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University

Professor Özay MEHMET
Fırat International University

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Fenerbahçe Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

23. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Burcu KÜMBÜL GÜLER
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müslüme NARİN
Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür Hakan ÇAVUŞ
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Umur OMAV
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Volkan İŞİK
Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Banu METİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
İstanbul Fenerbahçe Üniversitesi
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Affan Hakan ÇERMİKLİ
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Çiğdem VATANSEVER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Saniye DEDOĞLU
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Çisel EKİZ
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf YİĞİT
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğretim Üyesi Eda YALÇIN
Pamukkale Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi

Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Trakya Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Dr. Mehmet ÖZCAN
Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özkan BİLGİLİ
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

23. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ

EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	36
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	9
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	6
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	21
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	11
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%25

GENEL YAYIN İLKELERİ

GENERAL PUBLICATION RULES

<p>1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.</p> <p>2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.</p> <p>3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.</p> <p>4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirilmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.</p> <p>5- Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.</p> <p>6- Yazarların, çift kör hakem değerlendirme sürecinden geçmiş her çalışmayı, ithenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.</p> <p>7- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.</p> <p>8- Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yayımlanan makaleler için bir yayın ücreti talep edilmez.</p> <p>9- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.</p>	<p>1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.</p> <p>2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.</p> <p>3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).</p> <p>4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.</p> <p>5- The opinions in the articles published in the journal do not reflect the institutional view of the Social Security Institution, all the opinions belong to their authors.</p> <p>6- The authors are required to scan any manuscript that has undergone the Blind Review Evaluation Process, using ithenticate software, and submit the final report with the article. According to the final report, the final decision is made about the article by Editor and Editorial Board.</p> <p>7- Case review and commentaries are accepted by SGD.</p> <p>8- There is no publication processing charge or publication fee for articles submitted to the journal.</p> <p>9- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.</p>
--	---

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalarına yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

SGD, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.

İÇİNDEKİLER

Covid-19 Pandemisinin Özel Sektör Çalışma Saatleri Üzerine Etkileri

Araştırma Makalesi

Hamdi EMEÇ

Nilgün ACAR BALAYLAR

Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ 187

Covid-19 Salgınının Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emeği Üzerindeki Etkileri

İnceleme Makalesi

Elif Özlem ÖZÇATAL 209

Türk Sosyal Sigorta Primlerinde Muhtasar Beyanname ile Bildirimin İlgili Taraflar Ekseninde Değerlendirilmesi: Durum Çalışması Deseninde Bir Uygulama

Araştırma Makalesi

Bülent ARPAT

Emin YÜREKLİ

Neşe ÖNDER YAŞAR 231

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı: Demografik Faktörler ve Psikolojik Semptomlar Açısından Bir İnceleme

Araştırma Makalesi

Salih DURSUN

Mustafa ŞEN 251

İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri İş Kazalarını Azaltıyor mu?

Araştırma Makalesi

Çağdaş ÇALIŞ

Serenay ÇALIŞ 267

Ticari Taksilerde Çalışma İlişkilerinin Hukuki Niteliği: İstanbul Özelinde Bir Değerlendirme

İnceleme Makalesi

Batuhan ERSÖZ

Fatih AKPINAR 285

İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme

İnceleme Makalesi

Emin ATAŞ

Pelin TUAC YILMAZ 307

102 Sayılı ILO Sözleşmesi'ne Göre Aile Yardımı Olarak Sınıflandırılabilir

Türkiye'deki Mevcut Yardımlar

İnceleme Makalesi

Selim DAĞLIOĞLU

Uğur Emre BEKTAŞ 327

Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Politikadaki Rolü Bağlamında Ankara'da Yaşlılara Yönelik Faaliyet Gösteren Derneklerin İncelenmesi

Araştırma Makalesi

Fatma Nur MUTLU

Banu METİN 347

CONTENTS

Effects of Covid-19 Pandemic on Private Sector Working Hours <i>Research Article</i> Hamdi EMEÇ Nilgün ACAR BALAYLAR Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ	187
Effects of the Covid-19 Pandemic on Women's Paid and Unpaid Labor <i>Review Article</i> Elif Özlem ÖZÇATAL	209
Evaluation of Concise Statement and Notification in Turkish Social Security Premiums on the Axis of Related Parties: An Application in Case Study Pattern <i>Research Article</i> Bülent ARPAT Emin YÜREKLİ Neşe ÖNDER YAŞAR	231
Unemployment Anxiety of Faculty of Economics and Administrative Sciences Students: An Analysis in Terms of Demographic Factors and Psychological Symptoms <i>Research Article</i> Salih DURSUN Mustafa ŞEN	251
Do Occupational Health and Safety Inspections Reduce Occupational Accidents? <i>Research Article</i> Çağdaş ÇALIŞ Serenay ÇALIŞ	267
The Legal Nature of Labor Relations in Commercial Taxis: An Evaluation in Istanbul <i>Review Article</i> Batuhan ERSÖZ Fatih AKPINAR	285
The Responsibility of Employer in Occupational Accidents: An Evaluation in Terms of Social Security Law <i>Review Article</i> Emin ATAŞ Pelin TUAÇ YILMAZ	307
Existing Benefits in Türkiye that Can Be Classified as Family Benefits According to ILO Convention No. 102 <i>Review Article</i> Selim DAĞLIOĞLU Uğur Emre BEKTAŞ	327
Investigation of Associations Operating for the Elderly in Ankara in the Context of the Role of Non-Governmental Organizations in Social Policy <i>Research Article</i> Fatma Nur MUTLU Banu METİN	347

Araştırma Makalesi – Research Article

Covid-19 Pandemisinin Özel Sektör Çalışma Saatleri Üzerine Etkileri

Effects of Covid-19 Pandemic on Private Sector Working Hours

Hamdi EMEÇ *

ID 0000-0001-6848-5794

Nilgün ACAR BALAYLAR **

ID 0000-0002-7024-5279

Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ ***

ID 0000-0002-5842-4012

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 187-208 / Pages:187-208
DOI: 10.32331/sgd.1223394

ÖZ

2020 yılında Covid-19 salgının yayılmasını engellemeye yönelik alınan önlemler ekonomi ve işgücü piyasaları üzerinde yıkıcı bir etkiye yol açmıştır. Küresel ölçekte alınan karantina önlemleri, bireylerin hem hareket hem ekonomik faaliyetlerini azaltırken, firmaların üretim süreçlerinin kesintiye uğraması ekonomik aktiviteyi önemli ölçüde yavaşlatmıştır. Ekonomideki bu geniş çaplı değişimler, bir yandan firmaların işgücü talebini diğer yandan işçilerin çalışma kabiliyetini ve istekliliğini etkilemiştir. Alınan önlemler nedeniyle gerek iç talep gerekse dış talepte keskin düşüşler yaşanmış ve birçok sektör olumsuz etkilenmiştir. Talepteki azalmayla birlikte firmaların gelirlerindeki düşüş istihdam üzerinde derin etkiler yaratmıştır. Türkiye 2020 yılının Mart ayında tespit edilen ilk vakanın ardından karantina önlemlerini devreye sokmuştur. Özellikle özel sektörde 2020 yılında Türkiye’de salgın nedeniyle meydana gelen çalışma saati kayıpları ne kadar olmuştur? Bu çalışmanın amacı firma büyüklüğüne göre 01’den 99’a kadar tüm NACE kodlarına ait SGK’ya kayıtlı çalışanların “referans haftası içinde esas işte haftalık fiili çalışma saatlerindeki” dağılımının nasıl değiştiğini istatistiksel olarak göstermeye çalışmaktır. Bunun için Türkiye İstatistik Kurumunun 2014 - 2020 yılı hanehalkı işgücü mikro verilerinden yararlanılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Covid-19, çalışma saatleri kaybı, özel sektör, SGK kayıtlılık

ABSTRACT

The measures taken to prevent the spread of the Covid-19 pandemic in 2020 had a devastating effect on the economy and labor markets. While the quarantine measures taken on a global scale reduced both the movement and economic activities of individuals, the interruption of the production processes of companies significantly slowed down economic activity. These wide-ranging changes in the economy have affected the labor demand of firms on the one hand and the ability and willingness of workers to work on the other. Due to the measures taken, sharp decreases were experienced in both domestic and foreign demand, and many sectors were adversely affected. The decrease in firms’ incomes, along with the decrease in demand, had profound effects on employment. Turkey implemented quarantine measures after the first case was detected in March 2020. What has been the loss of working hours due to the pandemic in Turkey in 2020, especially in the private sector? The aim of this study is to try to show statistically how the distribution of employees registered to SSI belonging to all NACE codes from 01 to 99 according to the size of the firm changes in “actual working hours per week at the main job during the reference week”. For this, the Household Workforce microdata of the Turkish Statistical Institute for the years 2014 – 2020 was used.

Keywords: Covid-19, loss of working hours, private sector, social security registered

Önerilen atf şekli: Emeç, H., Acar, Balaylar, N. ve Üçdoğruk, Birecikli, Ş. (2022). Covid-19 Pandemisinin Özel Sektör Çalışma Saatleri Üzerine Etkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi. (Journal of Social Security)*. 12(2). 187-208.

• Geliş Tarihi/Received: 11/08/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 22/11/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

* Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, hamdi.emec@deu.edu.tr

** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, nilgun.balaylar@deu.edu.tr

*** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, s.ucdogruk@deu.edu.tr

GİRİŞ

2020 yılında Covid-19 salgının yayılmasını engellemeye yönelik alınan önlemler ekonomi ve işgücü piyasaları üzerinde yıkıcı bir etkiye yol açmıştır. Küresel ölçekte alınan karantina önlemleri, bireylerin hem hareketliliklerini hem de ekonomik faaliyetlerini azaltırken firmaların üretim süreçlerinin kesintiye uğraması ekonomik aktiviteyi önemli ölçüde yavaşlatmıştır. Ekonomideki bu geniş çaplı değişimler, hem firmaların işgücü talebini hem de işçilerin çalışma kabiliyetini ve istekliliğini etkilemiştir. Alınan önlemler nedeniyle gerek iç talep gerekse dış talepte keskin düşüşler yaşanmış ve birçok sektör olumsuz etkilenmiştir. Talepteki azalmayla birlikte firmaların gelirlerindeki düşüş istihdam üzerinde derin etkiler yaratmıştır.

Covid-19 salgının ekonomi üzerinde yaratacağı yıkımı engellemek adına hükümetler işgücü piyasalarına yönelik çok sayıda önlemi devreye sokmuştur. Türkiye’de 2020 yılının Mart ayında tespit edilen ilk vakanın ardından karantina önlemleri devreye sokulmuştur. Salgından etkilenen birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sokağa çıkma yasağı ile başlayan önlemler dizisi kamu kurumlarının, restoranların, mağazaların, tiyatroların vb. kapatılmasını da içermiştir. Salgının ve karantina önlemlerinin işgücü piyasalarında yaratacağı olası etkileri hafifletmek amacıyla işten çıkarma yasağı, kısa süreli çalışma ödeneği, işsizlik sigortası, ücret sübvansiyonları, işe alma sübvansiyonları şeklinde uygulamalar devreye sokulmuştur. Ülkelerin işgücü piyasalarına yönelik aldığı önlemlerin farklılığı Covid-19 salgının işgücü piyasalarına etkilerini de farklılaştırmıştır. Alınan önlemler nedeniyle salgının işgücü piyasalarına etkilerinin değerlendirilmesi için geleneksel olarak kullanılan göstergeler yetersiz hale gelmiştir. Örneğin konjonktürün işgücü piyasası üzerinde etkisinin ölçülmesinde yaygın olarak kullanılan işsizlik oranı verileri anlamını yitirmiştir.

Tablo 1’de Covid-19 salgını nedeniyle 2020 yılında 2019 yılına göre işsizlik oranlarındaki değişim Türkiye ve gelir düzeyine göre ülke grupları için verilmiştir. Buna göre Türkiye’de işsizlik oranı salgına karşı 0.56 puan düşerken tüm ülke gruplarında artış göstermiştir.

Tablo 1. Covid-19 Nedeniyle 2020 Yılında 2019 Yılına Göre Türkiye ve Gelir Düzeyine Göre Ülke Gruplarında İşsizlik Oranlarındaki Değişim

Ülke	2019 (%)	2020 (%)	Fark
Türkiye	13.67	13.11	-0.56
OECD Ülkeleri	5.40	7.10	1.70
Avrupa Birliği	6.69	7.05	0.36
Dünya	5.36	6.57	1.21
Yüksek Gelirli Ülkeler	4.77	6.49	1.72
Orta Üstü Gelirli Ülkeler	6.00	6.76	0.76
Orta Gelirli Ülkeler	5.53	6.67	1.14
Alt Orta Gelirli Ülkeler	5.03	6.58	1.55
Düşük Gelirli Ülkeler	5.11	5.83	0.72

Kaynak: World Bank, World Development Indicators

2020 yılında işsizlik oranı düşen ülkeler ise Tablo 2’de verilmiştir. Tüm dünyada 2020 yılında sadece 10 ülkede işsizlik oranı düşmüştür ve Türkiye bu ülkeler içinde beşinci sıradadır.

Tablo 2. Dünya’da 2020 Yılında İşsizlik Oranları Düşen Ülkeler

Ülke	2019 (%)	2020 (%)	Fark
Sırbistan	10.39	9.01	-1.38
Moldova	5.10	3.82	-1.28
Yunanistan	17.31	16.3	-1.01
İtalya	9.95	9.16	-0.79
Türkiye	13.67	13.11	-0.56
Bosna Hersek	15.69	15.27	-0.42
Fransa	8.41	8.01	-0.40
Dominik Cumhuriyeti	6.36	6.13	-0.23
Polonya	3.28	3.16	-0.12
Kuzey Makedonya	17.26	17.20	-0.06

Kaynak: World Bank, World Development Indicators

İşsizlik oranındaki değişim dikkate alındığında Covid-19 salgının Türkiye’nin işgücü piyasalarını olumsuz yönde etkilemediği sonucuna ulaşılabilir. Ancak Tablo 2’de ifade edildiği gibi işsizlik oranındaki değişim dikkate alınarak analiz yapmak bu dönemde anlamını yitirmiştir. Söz konusu dönemde TÜİK verilerine göre (2020 yılının Ocak ayında bir önceki yılın aynı ayına göre) işgücüne katılım oranı 1,5 puan (%51.4’ten 49,9’a) istihdam oranı ise 1,1 puan (%44,9’dan 43,8’e) düşmüştür. Geniş tanımlı işsizlik oranı (işsiz + potansiyel işgücü) ise 2020 yılının Ocak ayında %18,7 iken aynı yılın Aralık ayında %23,9’a tırmanmıştır. Dolayısıyla Covid-19 salgının işgücü piyasalarına etkisini ölçmek için geçmişe göre farklı göstergeler dikkate alınmalıdır. Özellikle dar tanımlı işsizlik oranları dikkate alınarak Covid-19 salgının işgücü piyasasına etkisini analiz etmek mümkün değildir. Çalışanlar mevcut işlerinde çalışıyor olmalarına karşın birçok çalışan pandemi nedeniyle çalışma saatlerini azaltmak zorunda kalmıştır. Bu nedenle, çalışılan toplam saatlerdeki azalma, krizin işgücü piyasası üzerindeki etkisini anlamak adına oldukça sağlıklı bir gösterge haline gelmiştir.

Bu çalışmanın temel amacı, 2014 - 2019 yıllarına kıyasla, 2020 Covid yılında işgücü istatistikleri mikro verilerinden yararlanılarak Türkiye’de 15 - 65 yaş aralığındaki aktif nüfus içinde özel sektörde SGK’ya kayıtlı çalışanların haftalık çalışma saatlerindeki değişimini incelemektir. İzleyen bölümde küresel ölçekte Covid-19 salgını nedeniyle işgücü piyasalarında çalışma saati kaybına ait gelişmeler analiz edilecektir. Konuya ilişkin literatür taramasını takiben Türkiye’ye ait istatistikî sonuçlar incelenecektir.

I- COVID-19 SALGINI VE ÇALIŞMA SAATİ KAYBI

Covid-19 salgınının ilk dalgasının zirvesinde, hareketlilik ve sosyal etkileşimler üzerindeki yaygın kısıtlamalar ve virüse yakalanma korkusu nedeniyle işini kaybedenlerin çoğu hemen yeni bir iş arayamadığı için iş arama faaliyetlerinde keskin bir azalma meydana gelmiştir. Durgunluk dönemlerinde genellikle iş arama faaliyetleri artarken, birçok ülkede Covid-19 salgını sırasında iş arama faaliyetleri önemli oranda düşmüştür. İş gücü piyasası istatistiklerine göre işsiz olarak kabul edilmek için, işsiz bir bireyin aktif olarak iş arıyor olması gerekir. Pandeminin yarattığı iş arama sınırları, normal zamanlarda işsiz olarak sınıflandırılacak olan pek çok kişinin aktif olmayan nüfusa dâhil olmasına yol açmıştır (OECD Employment Outlook, 2021). Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Covid-19 salgının işgücü piyasalarına etkisini ortaya koymak için çalışma saati kayıplarını kullanmaktadır. Türkiye ve diğer ülkelerin bu dönemde çalışma saat kayıpları karşılaştırıldığında Covid-19 salgınının baş gösterdiği 2020 yılında Türkiye’de işsizlik oranlarının

salgının işgücü piyasasında yarattığı etkiyi analiz etmek için sağlıklı bir gösterge olmadığı daha iyi anlaşılmaktadır. Tablo 3'te 2020 yılında en fazla çalışma saati kaybı gerçekleşen ilk 15 ülke verilmiştir. Türkiye işsizlik oranlarındaki düşüşe karşın %16,6 oranında yıllık ortalama çalışma saati kaybı ile dünyada 13. sırada yer almaktadır. Çalışma saati kaybı nedeniyle ilk sıralarda yer alan ülkelerin aynı zamanda işsizlik oranları da artış göstermiştir. Sadece Türkiye ve Dominik Cumhuriyeti'nde yüksek çalışma saati kaybına düşen işsizlik oranları eşlik etmiştir.

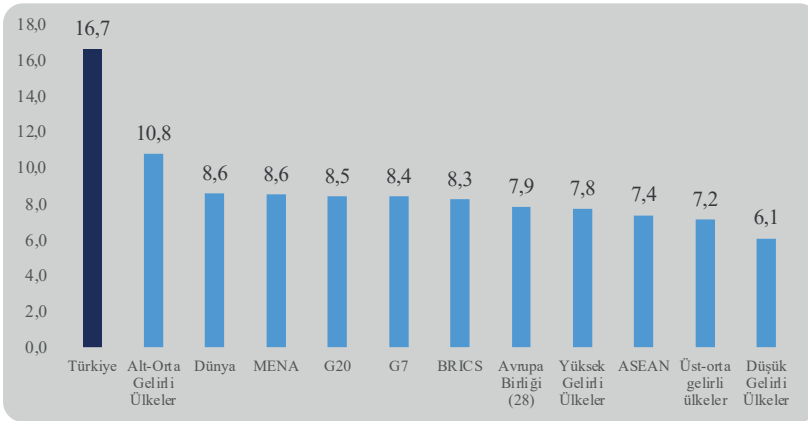
Tablo 3. 2020 Yılında Covid-19 Nedeniyle Çalışma Saati Kaybı (Yıllık Ortalama - %) ve İşsizlik Oranı Farkı

Ülke	Çalışma Saati Kaybı (%)	2019-2020 yılı işsizlik oranı farkı
Peru	27.8	3.80
Arjantin	21.8	1.62
Honduras	21.7	2.62
Panama	21.2	8.12
Kolombiya	19.5	5.80
Dominik Cumhuriyeti	19.4	-0.23
Ekvador	18.8	2.30
El Salvador	18.7	2.80
Kosta Rica	18.5	5.92
Filistin	17.6	-
Nepal	16.8	1.62
Türkiye	16.7	-0.56
Filipinler	16.6	0.28
Guatemala	16.3	-

Kaynak: World Bank Database ve ILO Database'den yararlanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 1'de 2020 yılında ortalama çalışma saati kaybı Türkiye ve ülke grupları itibariyle verilmiştir. Buna göre Türkiye'de %16,7 oranındaki çalışma saati kaybı tüm ülke grubu ortalamalarının üzerindedir.

Grafik 1. Ülke Gruplarına Göre 2020 Yılında Covid-19 Nedeniyle Çalışma Saati Kaybı (Yıllık Ortalama- %)



Kaynak: International Labour Organization Database

2020 yılında küresel ölçekte çalışma saatlerinin %8,6'sı'ı kaybedilmiştir. Bu kayıp 255 milyon tam zamanlı işe eşdeğerdir. Gelişmekte olan ülkelerdeki işçilerin genellikle uzaktan çalışma olasılıkları çok daha düşüktür ve bu nedenle işlerini kaybetme ve normal çalışma ortamlarında hastalığa yakalanma riskleri daha yüksektir. Düşük gelirli ülkelerdeki birçok hükümet, işçilere yeterli ekonomik yardım sağlama konusunda mali açıdan yetersiz kalmıştır. Daha büyük ve daha kapsamlı mali teşvik paketleri uygulayan ülkelerde, çalışma saatlerinde kayıplar daha düşüktür (Worldhappiness Report, 2021: 159). Ülke gruplarına göre çalışma saati kaybı en fazla alt-orta gelirli ülkelerde yaşanmıştır ve dünya ortalamasının üzerindedir. Üst-Orta gelirli ülkeler kategorisinde yer alan Türkiye'de çalışma saati kaybı hem kendi grubunun hem de dünya ortalamasının üzerindedir. Buna karşın düşük gelirli ülkelerde istatistiki yetersizlikler, kayıt dışı ekonominin yaygınlığı ve karantina önemlerinin gelişmiş ülkelerdeki kadar sert olmaması çalışma saati kaybının diğer ülke gruplarına göre daha düşük gerçekleşmesine yol açmıştır.

Çalışma saati kaybı küresel iken, bölgeler arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 2020'de çalışma saati kayıpları özellikle Latin Amerika ve Karayipler, Güney Avrupa ve Güney Asya'da çok daha fazla yaşanmıştır. Buna karşılık, karantina önlemlerinin daha esnek olması nedeniyle Doğu ve Orta Asya ile Batı ve Doğu Afrika'da nispeten daha az çalışma saati kayıpları yaşanmıştır. Çalışma saatlerindeki kayıplar aynı zamanda gelirlerin azalmasına da yol açmıştır. Küresel işgücü geliri 2020'de %8,3 azalarak 3,7 trilyon ABD doları (küresel GSYH'nin %4,4'ü) kadar azalmıştır (ILO, 2021).

2020'deki küresel işgücü piyasasındaki bozulma, 2008 mali krizine göre çok daha şiddetli olmuştur. Covid-19 şokunun küresel çalışma saatleri üzerindeki etkisi 2008 - 2009 mali krizinden yaklaşık dört kat daha fazla olmuştur. Çalışma çağındaki nüfusun kişi başına haftalık ortalama çalışma saati 2019 yılında 27,2 iken 2020 yılında 24,7'ye düşmüştür. Buna karşılık, mali kriz sırasında, ortalama çalışma saatleri 2008 ile 2009 arasında sadece 0,6 saat azalmıştır.

Küresel ölçekte Covid-19 nedeniyle çalışma saati kayıplarının yaklaşık yarısı istihdam kaybından kaynaklanırken, diğer yarısı çalışma saatlerinin azalmasına bağlı olarak gerçekleşmiştir. Önceki krizlerin aksine, 2020'deki istihdam kayıplarının büyük kısmı, işsizlikten ziyade artan hareketsizliğe bağlı olarak işgücüne katılım oranlarının artmasına yol açmıştır. Küresel işgücüne katılım oranı, 2008 ve 2009 yılları arasında yalnızca 0,2 puan düşerken Covid-19 salgını nedeniyle 2,2 puan düşmüştür.

Covid-19, küresel ölçekte tüm bölge ve ülke gelir gruplarında erkeklere oranla daha fazla kadın istihdam kayıplarına neden olmuştur. Küresel düzeyde, kadınlar için istihdam kaybı 2020 yılında %5, erkekler için %3,9 oranındadır. Tüm bölgelerde, Covid-19 sırasında kadınların ekonomik olarak hareketsiz olmaları, yani işgücünden ayrılmaları erkeklere göre daha yüksek oranda gerçekleşmiştir (UNSTAT, 2021: 20). Aynı şekilde 2020 yılında 2019 yılına göre küresel düzeyde kadınların ortalama haftalık çalışma saatindeki azalma erkeklere göre daha fazladır. 2019 yılında haftalık ortalama çalışma saati erkeklerde 34,7, kadınlarda ise 19,8 saat iken 2022 yılında sırasıyla 33,4 ve 18,9 saat olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında kadınlar erkeklerin haftalık çalışma saatinin %57'si kadar çalışabiliyorken bu oran 2020'de %56,5'e düşmüştür. Dolayısıyla Covid-19 salgını çalışılan saat açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğini daha da artırmıştır. Covid-19 salgının üzerinden iki yıl geçmesine karşın salgının hız kesmesi ve kısıtlayıcı önlemlerin kaldırılması sonrasında iyileşmenin, çalışılan saatlerdeki cinsiyet farkını pandemi öncesi düzeye getirmek için yetersiz kaldığını göstermektedir (ILO, 2022: 7)¹.

¹ Kayıt dışı çalışanların iş kaybı, söz konusu dönemde kayıtlı iş kaybına göre çok daha fazla olmuştur. Kayıt dışı işlerin sayısı küresel boyutta %20 azalmıştır. Ancak kayıt dışı çalışanların çalışma saatleri kaybına bu çalışmada detaylı yer verilmemiştir.

Çalışma saati kayıpları düşük ücretli meslekler ve düşük eğitim seviyeli çalışanlar için çok daha yüksektir. Örneğin, düşük ücretli mesleklerde, Covid-19 salgını nedeniyle toplam çalışma saati OECD genelinde %28'in üzerinde azalırken yüksek ücretli mesleklerde bu oran %10'dur. Düşük eğitim düzeyine sahip olanların çalışma saati kaybı ise yüksek eğitim düzeyine sahip olanların yaklaşık üç katı kadar gerçekleşmiştir (OECD Employment Outlook, 2021).

Covid-19 nedeniyle yetişkinlerde %3,7 olan istihdam kaybı işgücü piyasasında yer alan gençlerde (15- 24 yaş aralığı) %8,7 olarak gerçekleşmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü verileri küresel çalışan nüfusun %25'ini oluşturan yaklaşık 178 milyon gencin pandemi başladığında en çok etkilenen sektörlerde çalıştığını göstermektedir. Özellikle genç kadınlar, yiyecek ve barınma alanlarında genç istihdamının yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Genç işçilerin %75'inden fazlası kayıt dışı istihdam edilmektedir. Düşük gelirli ülkelerde ise bu oran %90'ın üzerine çıkmaktadır.

Covid-19 salgının sektörel etkilerine bakıldığında konaklama ve yemek hizmetleri istihdamın, ortalama %20'nin üzerinde düştüğü ve en çok etkilenen sektör olduğu görülmektedir. Bunu perakende ve imalat sektörleri izlemektedir. Buna karşılık bilgi, iletişim, finans ve sigorta sektörleri 2020'nin ikinci ve üçüncü çeyreğinde büyümüştür. Madencilik, taş ocakçılığı ve kamu hizmetlerinde de marjinal artışlar görülmüştür (ILO, 2021).

II- LİTERATÜR TARAMASI

Covid 19 pandemisi ile birlikte salgının işgücü piyasasına etkileri ile ilgili Türkiye ve dünyada farklı çalışmalar yapılmıştır. Fana, Perez ve Maciaz (2020) çalışmalarında üç Avrupa ülkesinin (Almanya, İspanya ve İtalya) sektörlerini sokağa çıkma yasağına göre sınıflandırarak Covid-19 salgının istihdam üzerindeki etkilerini incelemiştir. Sonuçlar istihdamın etkilenme düzeyi açısından ülkeler arasında asimetric olduğu yönündedir. Pandemiden en çok etkilenen İtalya, Birleşik Krallık ve İspanya'nın karantina önlemleri nedeniyle istihdamı en çok etkilenen ülkeler olduğu tespit edilmiştir. Barrot, Grassi ve Sauvagnat (2020) sosyal mesafenin sektörel etkilerini dikkate aldıkları çalışmalarında, salgına karşı alınan sosyal mesafe kurallarının işgücü miktarını azalttığını ve çıktıda bir düşüş olduğunu ortaya koymuşlardır. İlk olarak Fransa örneğinde şokun sektörel etkilerini inceleyip altı haftalık sosyal mesafenin GSYİH'yı %5,6 oranında azalttığını tahmin etmişlerdir. Ayrıca sosyal mesafeyi aşamalı olarak kaldırmanın ekonomik etkisini de analiz etmişlerdir. ILO'nun 25 Ocak 2021 raporunda Google Topluluk Hareketliliği Raporları, ILO veri kaynaklarından yararlanarak farklı ülkelerde istihdam ve çalışma saatlerindeki değişmeyi incelemiştir (ILO, 2021a: 1-3). Yine ILO, Ağustos 2021 raporunda küresel salgının Temmuz 2021 tarihine kadar olan çalışma saatleri üzerindeki etkisini tahmin etmek için Google hareketlilik verilerini ve ayrıca HİA mikro verilerini kullanmıştır (ILO, 2021b: 1-2). Erdem (2020) çalışmasında Covid-19'un nüfusun büyüklüğü, çalışma çağı ve çalışma çağına olmayan nüfus, bağımlılık oranı, işgücüne katılma oranı, işgücünün kompozisyonu, işgücü mobilitesi gibi makro göstergeler üzerindeki etkileri yanında çalışma ortamı, çalışma saatleri, çalışma biçimleri, iş bölümü, iş sağlığı ve güvenliği, izin süreleri, işe devamsızlık gibi mikro göstergeler üzerindeki etkileri ele almıştır. Noyan, Ünal ve Koşanoğlu (2021), Covid-19 salgını sürecinin işgücü piyasaları üzerine etkisini konu alan çalışmasında Orta Anadolu'da seçilmiş illerde çalışma çağındaki nüfusa anket uygulamıştır. Yapılan analiz sonucunda salgının işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmış ve bu süreçte uygulanan kamu desteklerinin etkinliğini araştırmıştır. Çalışmada özellikle salgın sonrası dönemde çalışma hayatındaki değişimler ve işgücü piyasalarının hakkında öngörülerde bulunmuştur. Abdullah (2021) çalışmasında pandemi döneminde kısıtlayıcı önlemlerin etkisi altında Rusya işgücü piyasasında ve istihdam durumunda meydana gelen değişiklikleri incelemiştir. Pandeminin ekonomide nüfusun istihdamının gelişiminin

ve Rusya işgücü piyasasının özellikleri kapsamında istatistiki verilerle genel durum analizi yapmıştır. Kara (2020) çalışmasında pandeminin işgücü üzerindeki etkisi ve istihdam tedbirleri konusunda bir genel literatür taraması yapmış ve dünyadaki farklı işgücü piyasalarındaki milyonlarca çalışanın, Covid-19'un yayılması sonucu iş ve gelir kayıpları yoluyla ülkelerin işgücü piyasalarının pandemiden ciddi şekilde etkilendikleri sonucuna varmıştır. Delen ve Peksan (2020), salgının ilk döneminde sanayi işletmelerinde çalışan sendikali işçilerle ilgili 20 Nisan – 10 Mayıs 2020 tarihleri arasında gerçekleştirdikleri araştırmalarında, sanayi işletmelerinde istihdam edilen mavi yakalı işçilerin, salgının ilk dönemlerinde, çalışma biçimlerinde bir değişim olup olmadığını belirlemede Covid-19 kaynaklı riskler ile karşı karşıya kaldıkları korku / kaygı / güven düzeylerini tespit etmeye çalışmışlardır. Gıda sanayi, Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç, Ağaç ve Kâğıt ile Metal işkollarındaki örgütlü sendika üyesi 1062 işçiye anket uygulamışlardır. Araştırma sonuçlarından, salgının ilk dönemlerinde, virüse yakalanma riskine karşın işçilerin gelir ve iş kaybı riskinden ziyade sağlık riskini göğüsledikleri sonucunu bulmuşlardır. Kronik rahatsızlığı yakını bulunan işçiler, paranoya, kaygı ve korku yaşadıklarını belirtmişlerdir. Adıgüzel (2020) makalesinde, Covid-19 salgınının Türkiye ekonomisine etkilerini makroekonomik bir yaklaşımla incelemiştir. Covid-19 krizinin Türkiye ekonomisinde; üretim, istihdam, kişi ve işletme gelirleri, ihracat, cari açık, bütçe açığı ve merkezi yönetim toplam borç yükününün pandeminin süresine bağlı olarak negatif etkileyip durgunluğa neden olduğunu söylemiştir. Yalçın (2021) çalışmasında 2014 - 2020 yılları arasında kadın kayıt dışı çalışma oranlarını hanehalkı işgücü istatistiklerinden incelemiş ve Covid-19 pandemisinde kadınlarda kayıt dışı istihdamı ne durumda olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Balun (2021), literatür taraması yapıp 2020 yılı özelinde Covid-19 pandemisinin çalışma yaşamına yönelik etkilerini, hafifletici uygulama ve önlemleri incelemiştir. Bu amaçla dönem içerisinde çıkarılan mevzuat, resmi raporlar ve istatistikleri, ulusal ve uluslararası raporlar, göstergeler ve yayınlar aracılığıyla Covid-19 pandemisi döneminde Türkiye'nin sosyal politika performansı yerel, bölgesel ve küresel düzeyde karşılaştırmaya çalışmıştır. Balcı ve Çetin (2020), iş dünyasının pandemi süreci devam ederken karşılaştığı ve pandemi sonrası karşılaşılabileceği aksaklıklara ve sorunlara yönelik çözüm önerilerini sunmuştur. Pandeminin başlangıcından bugüne kadar etkilenen ekonomik değişkenlerin tespitini yaparak, veri temini ile geleceğe ilişkin makroekonomik yapı, işgücü, istihdam ve çalışma hayatına dair sektörel bazda öngörülerde bulunmuştur. Konu için Uluslararası Çalışma Örgütü, uluslararası kuruluşlar ve ilgili kesimlerin, meslek kuruluşlarının verilerinden, öngörülerinden ve yaklaşımlarından yararlanmıştır. Yüksel (2021), Türkiye'de devlet okullarında görev yapan on dört kadın öğretmen ile derinlemesine mülakat yöntemine dayalı olarak ve nitel tematik analiz yöntemi kullanılarak uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ölçmüştür. Yukarıdaki çalışmalardan farklı olarak çalışmamızda, 2014 - 2019 yıllarına kıyasla, 2020 Covid yılında özel sektörde çalışanların SGK'ya kayıtlı olmalarının "*referans haftası içinde esas işte haftalık fiili çalışma saatlerindeki*" dağılımının nasıl değiştiği incelenecektir. Ünlü, Selvi ve Birecikli (2019), "OECD ülkelerine göre Türkiye'nin haftalık çalışma saatleri yüksek olduğunu, ancak genel olarak Türkiye'de haftalık çalışma saatlerinde yıllara göre azalma da vardır." diye ifade etmiştir. Çalışmamız, haftalık çalışma saatlerinin azalma nedenlerine odaklanmamaktadır. Bu çalışmada 2020 yılının haftalık çalışma saatlerindeki değişiklik, Hanehalkı İşgücü Anketinin mikro verilerinden yararlanarak 2014 - 2019 yılları ile karşılaştırılarak raporlanacaktır². Yorumlamalar özel sektörde SGK'ya kayıtlı çalışanların, çalışma saatlerinin cinsiyete, yaşa, eğitim ve medeni

² TÜİK'nin 2020 yılında araştırmacılara açtığı aylık / mevsimlik veri olmadığı için yıllık verilerle çalışmak zorunda kalmıştır.

durumlarına, mesleklerine ve bölgeler detayına göre (NUTS1) ayrı ayrı yapılacaktır. Ancak bununla da yetinmeyip Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflamasının (NACE Rev. 2) ana başlıktaki 18 sektör kolunun alt başlıklarında 1’den 99’a kadar olan faaliyet kolları, SGK’ya kayıtlı çalışanın işyeri büyüklüğüne göre “**2020 yılındaki haftalık çalışma saatlerinde**” ne kadar bir azalma olduğu da gösterilmeye çalışılacaktır.

III-ÖZEL SEKTÖRDE KAYITLI ÇALIŞANLARIN VERİLERİNİN DERLENMESİ

İşgücü İstatistikleri veri kılavuzunda çalışan bir bireyin, “*referans haftası içinde bu işinizde / işyerinizde niçin çalışmadınız?*” sorusuna verdiği cevaplar Tablo 4’te verilmiştir. Çalışmama nedeni olarak 2020 yılında 98 kodundaki yığılmadan Covid-19 pandemi etkisini net bir şekilde göstermektedir.

Tablo 4. Yıllara Göre Referans Haftası İçinde İşinde Çalışmama Durumu

		1	2	3	4	5	6	7	8	98	Toplam
2020	Frekans	1,091	532	3,988	251	2,198	10	111	1,454	5,438	15,073
	Yüzde	7.24	3.53	26.46	1.67	14.58	0.07	0.74	9.65	36.08	100.0
2019	Frekans	473	355	1,638	201	1,390	9	60	708	110	4,944
	Yüzde	9.57	7.18	33.13	4.07	28.11	0.18	1.21	14.32	2.22	100.0
2018	Frekans	449	298	1,684	209	1,546	10	53	701	163	5,113
	Yüzde	8.78	5.83	32.94	4.09	30.24	0.2	1.04	13.71	3.19	100.0
2017	Frekans	503	213	1,322	270	1,530	7	44	669	202	4,760
	Yüzde	10.57	4.47	27.77	5.67	32.14	0.15	0.92	14.05	4.24	100.0
2016	Frekans	455	227	1,901	257	1,523	7	55	702	184	5,311
	Yüzde	8.57	4.27	35.79	4.84	28.68	0.13	1.04	13.22	3.46	100.0
2015	Frekans	460	262	1,036	388	1,658	14	56	653	177	4,704
	Yüzde	9.78	5.57	22.02	8.25	35.25	0.3	1.19	13.88	3.76	100.0
2014	Frekans	483	227	1,118	283	1,847	19	40	661	183	4,861
	Yüzde	9.94	4.67	23	5.82	38	0.39	0.82	13.6	3.76	100.0

*Referans haftası içinde bu işinizde / işyerinizde niçin çalışmadınız? 1. Kendisinin hastalanması, yaralanması veya geçici rahatsızlanması, 2. Doğum izni, 3. Tatil veya izin, 4. Kötü hava koşulları, 5. İşin gereği, 6. Eğitim, öğretim, 7. Teknik veya ekonomik nedenlerle iş yavaşlatılması veya durdurulması, 8. İş olmadığından, 98. Diğer. Tablo 4’den - Tablo 13’e kadar olan hesaplamalar yazarlar tarafından yapılmıştır.

Tablo 5’de bir önceki yıla göre 2020 yılında hem erkek hem de kadın çalışma saatlerinde değişim görülmektedir. 2020 yılında Covid-19 nedeniyle hem erkek hem de kadınlarda önceki yıllara kıyasla oldukça yüksek bir çalışma saati kaybı söz konusudur.

Tablo 5. 2014-2020 Yıllarında Özel Sektörde SGK'ya Kayıtlı Çalışanların Referans Haftası İçinde Esas İşte Haftalık Fiili Çalışma Saatlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Erkek	52.70	51.87	51.40	50.96	50.38	49.75	47.33
Değişim	-	-0.83	-0.47	-0.44	-0.59	-0.63	-2.42
Kadın	47.21	46.50	46.36	45.92	45.03	45.37	43.07
Değişim	-	-0.70	-0.15	-0.44	-0.89	0.34	-2.29

Tablo 6'da yaş gruplarına göre dağılımlar incelenmektedir. Buna göre en fazla çalışma saati kaybı 55 - 65 yaş grubundadır.

Tablo 6. 2014-2020 Yıllarında Özel Sektörde SGK'ya Kayıtlı Çalışanların Referans Haftası İçinde Esas İşte Haftalık Fiili Çalışma Saatlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15 - 24	51.44	50.50	49.99	49.58	48.61	48.20	46.64
Değişim	-	-0.94	-0.51	-0.41	-0.97	-0.40	-1.56
25 - 34	51.70	50.85	50.51	49.77	49.05	48.77	46.58
Değişim	-	-0.86	-0.34	-0.73	-0.72	-0.28	-2.19
35 - 44	52.07	51.14	50.54	50.15	49.50	48.80	46.44
Değişim	-	-0.92	-0.60	-0.40	-0.65	-0.70	-2.36
45 - 54	51.45	50.85	50.35	50.02	49.25	48.92	46.26
Değişim	-	-0.60	-0.50	-0.34	-0.77	-0.33	-2.66
55 - 65	48.25	47.47	47.94	47.97	47.09	47.03	43.68
Değişim	-	-0.78	0.47	0.03	-0.88	-0.06	-3.34

Tablo 7'de çalışanların eğitim seviyelerine göre dağılımı mevcuttur. Buna göre en fazla çalışma saati kaybı yükseköğretim ve üniversite mezunlarındadır.

Tablo 7. 2014-2020 Yıllarında Özel Sektörde SGK'ya Kayıtlı Çalışanların Referans Haftası İçinde Esas İşte Haftalık Fiili Çalışma Saatlerinin Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı

Eğitim Seviyesi	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bir okul bitirmeyen	50.82	49.60	50.39	49.74	48.18	49.25	47.03
Değişim	-	-1.22	0.79	-0.65	-1.57	1.08	-2.22
İlkokul	52.23	51.54	50.97	50.62	49.70	49.36	46.97
Değişim	-	-0.69	-0.58	-0.34	-0.93	-0.34	-2.39
Genel ortaokul, mesleki veya teknik orta, ilköğretim	53.35	52.27	51.84	51.36	50.69	50.23	47.80
Değişim	-	-1.08	-0.43	-0.48	-0.67	-0.46	-2.43
Genel lise	52.28	51.73	51.29	50.35	49.87	49.59	47.19
Değişim	-	-0.55	-0.44	-0.94	-0.48	-0.28	-2.40
Mesleki veya teknik lise	51.60	50.89	50.35	49.98	49.35	48.75	46.89

Tablo 7. 2014-2020 Yıllarında Özel Sektörde SGK'ya Kayıtlı Çalışanların Referans Haftası İçinde Esas İşte Haftalık Fiili Çalışma Saatlerinin Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı (Devamı)

Eğitim Seviyesi	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Değişim	-	-0.70	-0.54	-0.37	-0.64	-0.60	-1.86
3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte	47.84	47.01	47.06	46.87	46.21	46.02	43.52
Değişim	-	-0.83	0.06	-0.20	-0.66	-0.19	-2.51
Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dahil) veya doktora	44.62	43.80	43.94	43.43	43.47	43.33	41.65
Değişim	-	-0.82	0.14	-0.51	0.04	-0.14	-1.68

Tablo 8'i incelediğimizde 2020 yılında en fazla çalışma saati kaybı eşini kaybedenlerde oluşmuştur.

Tablo 8. 2014-2020 Yıllarında Özel Sektörde SGK'ya Kayıtlı Çalışanların Referans Haftası İçinde Esas İşte Haftalık Fiili Çalışma Saatlerinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hiç evlenmedi	50.89	50.04	49.73	49.26	48.52	48.03	46.32
Değişim	-	-0.85	-0.31	-0.47	-0.74	-0.49	-1.71
Evli	51.84	50.99	50.52	50.04	49.31	48.92	46.36
Değişim	-	-0.85	-0.48	-0.48	-0.73	-0.39	-2.56
Boşandı	50.81	49.96	49.88	49.53	48.71	48.39	45.85
Değişim	-	-0.85	-0.09	-0.34	-0.82	-0.33	-2.53
Eşi öldü	48.95	48.59	46.98	48.22	46.79	46.53	42.96
Değişim	-	-0.36	-1.61	1.24	-1.43	-0.26	-3.57

Tablo 9'da 2020 yılında en fazla haftalık çalışma saati kaybı yöneticilerdedir. İkinci sırayı hizmet ve satış elemanları alırken, üçüncü sırada profesyonel meslek mensupları vardır. Buna karşın 2020 yılında sadece nitelikli tarım işçisinin çalışma saati artmıştır.

Tablo 9. 2014-2020 Yıllarında Özel Sektörde SGK'ya Kayıtlı Çalışanların Referans Haftası İçinde Esas İşte Haftalık Fiili Çalışma Saatlerinin Mesleklere Göre Dağılımı

Meslekler	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	55.01	54.58	53.18	52.14	51.35	50.96	47.61
Değişim		-0.43	-1.40	-1.04	-0.79	-0.39	-3.36
Profesyonel meslek mensupları	44.86	43.93	43.91	43.63	42.91	42.84	40.45
Değişim	-	-0.93	-0.03	-0.27	-0.72	-0.07	-2.40
Teknik ve yardımcı profesyoneller	49.22	48.50	48.18	47.49	47.18	46.52	44.30
Değişim	-	-0.72	-0.32	-0.70	-0.30	-0.67	-2.22
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	47.30	46.56	46.44	46.14	45.95	45.14	43.15
Değişim	-	-0.74	-0.13	-0.29	-0.20	-0.81	-1.99

Tablo 9. 2014-2020 Yıllarında Özel Sektörde SGK'ya Kayıtlı Çalışanların Referans Haftası İçinde Esas İşte Haftalık Fiili Çalışma Saatlerinin Mesleklere Göre Dağılımı (Devamı)

Meslekler	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hizmet ve satış elemanları	56.18	55.06	54.06	53.47	52.86	52.38	49.52
Değişim	-	-1.12	-0.99	-0.60	-0.61	-0.47	-2.86
Nitelikli tarım, hayvancılık avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	44.58	44.59	45.22	44.04	42.79	42.99	43.30
Değişim	-	0.01	0.62	-1.18	-1.25	0.20	0.31
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	52.85	51.81	51.56	51.19	50.23	49.46	47.18
Değişim	-	-1.04	-0.25	-0.37	-0.96	-0.77	-2.29
Tesis ve makine operatörleri ve montajcular	52.66	51.78	51.42	50.94	50.27	49.40	47.38
Değişim	-	-0.88	-0.36	-0.49	-0.67	-0.88	-2.02
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	50.76	49.74	49.36	49.13	47.97	48.19	46.04
Değişim	-	-1.02	-0.38	-0.23	-1.17	0.22	-2.15

Tablo 10. 2014-2020 Yıllarında Özel Sektörde SGK'ya Kayıtlı Çalışanların Referans Haftası İçinde Esas İşte Haftalık Fiili Çalışma Saatlerinin Bölgelere Göre Dağılımı

Bölgeler	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İstanbul	50.05	49.62	49.23	48.92	48.03	47.49	44.75
Değişim	-	-0.43	-0.39	-0.31	-0.89	-0.53	-2.74
Batı Marmara	50.93	49.13	49.63	48.70	48.44	48.68	46.14
Değişim	-	-1.80	0.50	-0.93	-0.26	0.25	-2.54
Ege	51.29	49.61	49.28	48.88	48.26	47.74	45.85
Değişim	-	-1.68	-0.33	-0.40	-0.63	-0.51	-1.89
Doğu Marmara	50.44	49.47	49.10	48.25	47.90	47.52	45.34
Değişim	-	-0.97	-0.37	-0.85	-0.35	-0.38	-2.18
Batı Anadolu	51.43	50.91	50.17	49.57	48.20	47.99	45.90
Değişim	-	-0.51	-0.74	-0.60	-1.37	-0.21	-2.09
Akdeniz	51.81	51.20	51.08	50.48	49.78	49.07	45.97
Değişim	-	-0.61	-0.12	-0.60	-0.70	-0.71	-3.10
Orta Anadolu	50.79	50.99	49.73	49.50	48.38	48.99	46.48
Değişim	-	0.20	-1.26	-0.23	-1.11	0.61	-2.51
Batı Karadeniz	52.59	51.84	51.80	51.51	50.38	49.26	46.74
Değişim	-	-0.75	-0.04	-0.29	-1.13	-1.12	-2.52
Doğu Karadeniz	53.21	51.25	51.20	51.86	51.49	50.09	47.56
Değişim	-	-1.97	-0.04	0.66	-0.36	-1.40	-2.53
Kuzeydoğu Anadolu	54.53	54.18	52.65	51.58	49.93	50.22	48.78
Değişim	-	-0.35	-1.53	-1.07	-1.65	0.29	-1.45
Ortadoğu Anadolu	53.76	53.77	52.50	52.91	52.91	51.83	49.78
Değişim	-	0.01	-1.27	0.41	-0.01	-1.08	-2.05
Güneydoğu Anadolu	54.70	54.11	53.35	52.36	52.17	52.37	49.49
Değişim	-	-0.59	-0.76	-0.99	-0.18	0.20	-2.88

Bölgelere göre haftalık çalışma saatlerindeki değişime baktığımızda en fazla kayıp Akdeniz bölgesinde iken en az kayıp Kuzey Doğu Anadolu Bölgesindedir (Tablo 10).

Ayrıca, Tablo 11’de, NACE kodlarına göre işyeri büyüklüğü bazında haftalık çalışma saatlerindeki değişimler de hesaplanmıştır. Bu kısımda değişimi daha iyi görebilmek için 2014 - 2019 yıllarındaki haftalık çalışma saatlerinin medyanı bulunmuş, daha sonra 2020 yılına kıyasla değişimleri tarafımızca hesaplanmıştır. 01’den 99’a kadar tüm NACE kodlarına ait SGK’ya kayıtlı çalışanların sektör kollarına göre değişimler hesaplanmış ve detay ‘Ekler’ kısmında yer almaktadır. Aşağıda ise firma büyüklüğü bazında 10 ve daha az çalışan, 11- 19, 20- 49, 50 ve üstünde çalışanların sektör kollarının sadece 10 tanesi ayrı ayrı sunulmuştur.

En fazla haftalık çalışma saatlerindeki değişim hangi sektör kolunda olmuştur? diye sorguladığımızda;

Tablo 11’de, 10 ve daha az kişiyle çalışanların “kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetlere ait sektör kolunda yaklaşık 18 saatle kayba uğradığını görüyoruz. Daha sonra iki madencilik sektör kolunu görüyoruz (Tablo 11)

Firma büyüklüğü 11 - 19 olan işyerlerindeki çalışanlarda en fazla kayıp “bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri” sektör kolu olup kayıp yaklaşık 15 saattir (Tablo 12).

Firma büyüklüğü 20 - 49 olan işyerlerindeki çalışanlarda en fazla kayıp “Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı” sektör kolu olup yaklaşık 18 saattir (Tablo 13).

Firma büyüklüğü 50 ve üstü olan işyerlerindeki çalışanlarda en fazla kayıp “yatılı bakım faaliyetleri” sektör kolu olup yaklaşık 8 saattir.

Tablo 11 Tablo 14 incelendiğinde en büyük kayıp küçük ölçekli firmalardadır.

Tablo 11. *Firma Büyüklüğüne Göre Haftalık Çalışma Saatleri Değişimi (10 ve Daha Az Kişi)*

Kod	NACE Rev. 2	10 ve daha az kişi Değişimler
91	Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler	-17.52
05	Kömür ve linyit çıkartılması	-15.71
07	Metal cevherleri madenciliği	-14.04
11	İçeceklerin imalatı	-13.42
92	Kumar ve müşterek bahis faaliyetleri	-11.09
03	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	-10.27
09	Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri	-9.22
61	Telekomünikasyon	-9.00
08	Diğer madencilik ve taş ocakçılığı	-8.70
32	Diğer imalatlar	-8.66

Tablo 12. *Firma büyüklüğüne Göre Haftalık Çalışma Saatleri Değişimi (11-19 kişi)*

Kod	NACE Rev. 2	11 - 19 kişi
72	Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri	-14.92
75	Veterinerlik hizmetleri	-10.85
19	Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	-10.03
93	Spor faaliyetleri, eğlence ve dinlenme faaliyetleri	-9.68
38	Atığın toplanması, islahı ve bertarafı faaliyetleri; maddelerin geri kazanımı	-8.72
77	Kiralama ve leasing faaliyetleri	-8.38
58	Yayıncılık faaliyetleri	-8.10
79	Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler	-7.97
91	Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler	-7.00
42	Bina dışı yapıların inşaatı	-6.85

Tablo 13. *Firma büyüklüğüne Göre Haftalık Çalışma Saatleri Değişimi (20– 49 kişi)*

Kod	NACE Rev. 2	20 - 49
06	Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı	-17.50
65	Sigorta, reasürans ve emeklilik fonları (Zorunlu sosyal güvenlik hariç)	-8.18
77	Kiralama ve leasing faaliyetleri	-8.13
03	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	-7.47
90	Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri	-7.23
79	Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler	-6.79
51	Hava yolu taşımacılığı	-6.60
94	Üye olunan kuruluşların faaliyetleri	-6.48
59	Sinema filmi, video ve televizyon programları yapımıcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri	-6.24
82	Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri	-6.02

Tablo 14. *Firma büyüklüğüne Göre Haftalık Çalışma Saatleri Değişimi (50 ve Üstü)*

Kod	NACE Rev. 2	50 ve üstü
87	Yatılı bakım faaliyetleri	-7.92
92	Kumar ve müşterek bahis faaliyetleri	-7.80
51	Hava yolu taşımacılığı	-6.36
60	Programcılık ve yayıncılık faaliyetleri	-6.21
59	Sinema filmi, video ve televizyon programları yapımıcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri	-5.80
79	Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler	-5.66
94	Üye olunan kuruluşların faaliyetleri	-5.42
49	Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı	-5.00
85	Eğitim	-4.84
90	Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri	-4.74

SONUÇ

2020 yılında Covid-19 salgını nedeniyle negatif arz ve talep şoklarının birlikte yaşanmasıyla tüm dünyada işgücü piyasaları şiddetli bir şekilde etkilenmiştir. Bununla birlikte ülkeler salgının yayılmasına ve salgının ekonomi üzerinde yaratacağı etkileri engellemeye yönelik farklı önlemleri devreye sokmuşlardır. Bu nedenle her ülkede işgücü piyasası farklı etkilenmiştir. İşten çıkarma yasakları ve sağlık kaygılarının yol açtığı işgücüne katılım oranlarının düşmesi nedeniyle işsizlik oranı, işgücü piyasalarının salgından etkilenme şiddetini ölçmede yetersiz bir gösterge haline gelmiştir. Bu nedenle istihdam ve toplam çalışma saati verileri, işgücü piyasasının durumunu resmetmede kullanılmaya başlanmıştır.

- Bu çalışmada, 2014 - 2019 yıllarına göre 2020 Covid-19 yılında İşgücü İstatistikleri mikro verilerinden yararlanılarak Türkiye’de 15 - 65 yaş aralığındaki aktif nüfus içinde özel sektörde çalışanların haftalık çalışma saatlerindeki değişim incelenmiştir. Buna göre;
- İşgücü İstatistikleri veri kılavuzunda çalışan bir bireyin, “*referans haftası içinde bu işinizde / işyerinizde niçin çalışmadınız?*” sorusuna verdiği cevaplarda ilk sırayı %36,08 ile “diğer” seçeneği almaktadır. Daha önceki yıllarda %2-4,5 oranında diğer nedenlerden dolayı işbaşı yapamayan çalışanın Covid-19 salgını nedeniyle iş başı yapamadığı istatistiklere net bir şekilde yansımıştır.
- 2020 yılında çalışma saati kaybı %16,7 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye dünyada en fazla çalışma saati kaybı gerçekleşen ülkeler içinde 13. sıradadır.
- Çalışma saati kaybı erkek çalışanlarda %2,42 iken kadınlarda %2,29’dur.
- Yaş gruplarına göre en fazla çalışma saati kaybı 55 - 65 yaş grubunda iken en az kayıp 15 - 24 yaş grubundadır. Yaş artıkça çalışma saati kaybı da artmıştır.
- Çalışanların eğitim seviyelerine göre çalışma saati kaybı en fazla yüksekokul ve üniversite mezunlarında iken en az kayıp yüksek lisans ve doktora mezunlarındadır. En az çalışma saati kaybında ikinci sırada mesleki ve teknik lise mezunları yer almaktadır.
- 2020 yılında en fazla haftalık çalışma saati kaybı yöneticilerdedir. İkinci sırayı hizmet ve satış elemanları alırken, üçüncü sırada profesyonel meslek mensupları vardır. Buna karşın 2020 yılında sadece nitelikli tarım işçisinin çalışma saati artmıştır. Covid-19 salgınında ülkeler için özellikle tarım ürünleri ve hayvancılık sektörlerinin ne kadar stratejik olduğu bir kez daha ortaya çıkmıştır. Söz konusu dönemde sağlık sektörü ve tarım alanında çalışanlara çok daha fazla iş düşmüştür.
- Bölgelere göre haftalık çalışma saatlerindeki değişime baktığımızda en fazla kayıp Akdeniz bölgesindedir. Turizm faaliyetlerinin durması nedeniyle otel, restoran ve kafelerin kapanması turizm merkezi olan Akdeniz bölgesi çalışanlarını oldukça fazla etkilemiştir.
- SGK’ya kayıtlı çalışanların firma büyüklüğü baz alındığında çalışma saati kaybı en fazla küçük işletmelerdedir.

2020 yılında Türkiye’de Covid-19 salgını nedeniyle çalışma saati kaybına ilişkin istatistikler ele alındığında Türkiye’de dünyadaki eğilimin tersine erkek çalışanların iş saati kaybı kadınlara göre

daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine tüm dünyada iş saati kaybı en yüksek olan yaş aralığı 14-25 iken Türkiye’de 55- 65’tir. Küresel ölçekte eğitim düzeyi düştükçe çalışma saati kaybı artarken Türkiye’de tam tersine üniversitesi mezunlarının çalışma saati kaybı en fazladır. Buna karşın en az çalışma saati kaybı yüksek lisans ve doktora mezunlarında görülmektedir. Küresel ölçekte nitelsiz ve düşük ücretli mesleklerde çalışma saati kaybı yüksek iken Türkiye’de üst düzey yöneticiler %,36 ile en fazla çalışma saati kaybına uğrayanlar olmuştur. Buna karşın nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarda bu kayıp %,15’tir. Ancak burada önemli olan çalışma saati kaybının gelir kaybı yaratıp yaratmadığıdır. Üst düzey yöneticilerin, evden çalışma olanağına sahip olmaları nedeniyle, çalışma saati kaybına ücret kayıpları eşlik etmemiştir. Ancak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların iş saati kayıplarına ücret kayıpları da eşlik etmiştir.

Görüldüğü gibi alınan önlemlerin farklılığı salgının işgücü piyasasına etkilerini de farklılaştırmıştır. Örneğin Türkiye OECD ülkeleri arasında Meksika’dan sonra okulların en uzun süre kapalı kaldığı ikinci ülke olması nedeniyle dünyada çalışma saati kaybı 15-24 yaş grubunda gerçekleşirken Türkiye’de en az çalışma saati kaybı bu yaş grubunda görülmüştür. Yetişkinlerde çalışma saati kaybının yüksek olmasına eşlik eden hane halkı gelirindeki azalmayı okulların uzun süreli kapalı olması nedeniyle gençler karşılamak durumunda kalmışlardır. Benzer şekilde dünyadaki eğilimin tersine Türkiye’de kadın çalışanların çalışma saati kaybı erkeklere göre daha düşüktür. TÜSIAD, TÜRKONFED ve UN Women Türkiye Ofisi iş birliğinde yürütülmüş olan bir araştırmanın sonuçlarına göre, Covid-19 sürecinde yapılan uygulama değişiklikleri, kadın çalışan oranına göre incelendiğinde, işletmelerin uzaktan/evden çalışmaya geçme eğilimlerinin, kadın çalışan oranları ile birlikte yükseldiği görülmektedir. Örneğin kadın çalışan oranı %75 ve üzeri olan işletmelerde tamamen uzaktan çalışma uygulamasına geçme oranı, genel ortalamanın 5 puan üzerindedir. Ayrıca kadınların daha yüksek oranda yer bulduğu işletmelerde, herhangi bir uygulama değişikliği yapmamış olan işletmelerin oranı da daha düşüktür. Raporla göre, işletmelere hangi teşviklerden yararlandıkları sorulduğunda alınan yanıtların içinde en yüksek oranla belirtilen teşvik türü “Kısa Çalışma Ödeneği”dir. Tüm işletmelerin yaklaşık %60’ı bu teşvikten yararlandığını bildirmiştir. Ancak kadın çalışan oranına göre incelendiğinde genel ortalama kıyasla daha yüksek kadın çalışan oranına sahip işletmelerde kısa çalışma ödeneğinden yararlanma oranı daha düşük olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla kamu otoritesinin aldığı önlem farklılıklarının yanı sıra işletmelerin salgın sürecine verdikleri tepkiler de Covid-19 salgının işgücü piyasasına etkilerini farklı kılmıştır.

Yeterli çalışma süresi, insana yakışır işin çok önemli bir parçasıdır. Çalışma koşullarının önemli bir unsurunu temsil eder ve çalışanların geliri, refahı ve yaşam koşulları üzerinde büyük etkisi vardır. Evden çalışabilme yeteneği, çalışılan işin niteliği, işin sosyal mesafe kurallarına ve hareketsizliğe duyarlılığının farklılığı pandeminin çalışma hayatı, çalışma saatleri ve dolayısıyla elde edilen gelire etkilerini asimetrik kılmıştır. Bu nedenle kamu otoritesi normalleşme sürecinde işlerdeki toparlanmanın genel olup olmadığı veya belirli grupların normalleşme sürecinin dışında kalmaya devam edip etmediğini görmek için verileri izlemeye devam etmeli ve gerekli önlemleri almalıdırlar. Aksi halde Covid-19 salgının çalışma hayatı üzerinde yarattığı asimetrik etki kalıcı ya da öngörülenden çok daha uzun sürebilecektir.

EK. Tablo NACE REV2'nin Firma Büyüklüğüne Göre Tüm Sektör Kollarında Haftalık Çalışma Saatleri ve Değişimleri

Kod	NACE Rev. 2	Firma Büyüklüğü				Firma Büyüklüğüne Göre Değişimler			
		10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +	10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +
Tarım, Ormanlık ve Balıkçılık (1-3 kodu)									
01	Bitkisel ve hayvansal üretim ile avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	42.64	48.28	48.58	48.73	-1.24	-6.15	-3.30	-1.54
		43.89	54.43	51.88	50.27				
02	Ormanlık ile endüstriyel ve yakacak odun üretimi	43.34	52.00	47.50	46.00	-5.52	7.00	-2.28	-2.00
		48.86	45.00	49.78	48.00				
03	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	42.61	50.00	52.45	46.50	-10.27	-6.10	-7.47	-3.17
		52.88	56.10	59.92	49.67				
Madencilik ve Taş Ocakçılığı (5-9 kodu)									
05	Kömür ve linyit çıkartılması	33.29	56.00	48.35	43.88	-15.71	3.21	-1.42	-1.93
		49.00	52.79	49.77	45.81				
06	Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı	.	.	43.50	51.80	.	.	-17.50	5.45
		63.00	60.00	61.00	46.35				
07	Metal cevherleri madenciliği	39.33	48.00	45.89	45.42	-14.04	2.38	-4.55	-3.28
		53.38	45.63	50.44	48.71				
08	Diğer madencilik ve taş ocakçılığı	47.41	52.41	51.08	49.16	-8.70	-3.98	-2.77	-4.55
		56.12	56.38	53.85	53.71				
09	Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri	41.82	54.00	58.55	53.28	-9.22	7.50	8.80	-2.15
		51.04	46.50	49.75	55.43				
İmalat (10-33 kodu)									
10	Gıda ürünlerinin imalatı	53.77	52.89	48.82	47.56	-4.48	-3.79	-3.40	-1.88
		58.25	56.68	52.22	49.44				
11	İçeceklerin imalatı	36.38	49.00	43.83	45.51	-13.42	3.08	-4.48	-2.44
		49.81	45.92	48.31	47.95				
12	Tütün ürünleri imalatı	.	.	48.00	45.20	.	.	2.40	-0.12
		46.00	46.00	45.60	45.32				
13	Tekstil ürünlerinin imalatı	43.91	43.60	45.51	45.36	-6.83	-5.79	-2.97	-2.59
		50.74	49.40	48.48	47.94				
14	Giyim eşyalarının imalatı	43.65	46.18	45.90	45.84	-8.35	-3.20	-3.92	-2.75
		52.00	49.37	49.81	48.60				
15	Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	45.91	52.21	46.80	46.01	-6.15	1.16	-3.61	-3.81
		52.05	51.04	50.41	49.81				
16	Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek yapılan eşyaların imalatı	46.91	43.30	44.18	46.75	-4.84	-6.49	-6.01	-1.86
		51.75	49.79	50.19	48.61				
17	Kâğıt ve kâğıt ürünlerinin imalatı	45.15	44.32	46.02	47.36	-5.60	-5.63	-2.84	0.09
		50.75	49.95	48.86	47.27				
18	Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	41.65	43.52	46.02	48.08	-7.73	-5.57	-3.19	0.08
		49.37	49.09	49.21	48.00				
19	Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	52.29	36.67	46.38	44.43	1.85	-10.03	-2.67	-1.71
		50.44	46.70	49.04	46.14				
20	Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	43.40	42.68	45.88	44.60	-6.94	-4.03	0.33	-1.54
		50.34	46.71	45.55	46.14				

EK. Tablo NACE REV2'nin Firma Büyüklüğüne Göre Tüm Sektör Kollarında Haftalık Çalışma Saatleri ve Değişimleri (Devamı)

Kod	NACE Rev. 2	Firma Büyüklüğü				Firma Büyüklüğüne Göre Değişimler			
		10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +	10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +
21	Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı	40.24	44.50	40.88	44.27	-5.07	-0.50	-2.85	-0.60
		45.31	45.00	43.73	44.87				
22	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	49.05	48.41	46.61	45.63	-3.46	-2.46	-3.09	-2.91
		52.51	50.87	49.70	48.54				
23	Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	47.09	51.12	48.44	47.12	-5.43	-0.66	-3.76	-2.44
		52.52	51.78	52.20	49.56				
24	Ana metal sanayii	44.19	44.18	43.89	45.45	-3.96	-4.23	-4.22	-2.61
		48.14	48.41	48.11	48.05				
25	Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)	47.84	45.22	44.52	45.59	-4.19	-4.40	-3.76	-2.19
		52.03	49.62	48.28	47.78				
26	Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	44.14	41.25	44.83	45.18	-6.60	-4.62	-1.71	0.31
		50.74	45.87	46.54	44.87				
27	Elektrikli teçhizat imalatı	47.56	44.74	44.64	45.50	-3.91	-3.98	-2.66	-1.65
		51.47	48.72	47.30	47.15				
28	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı								
29	Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	45.06	45.59	43.46	44.29	-6.75	-3.97	-4.71	-2.21
		51.81	49.56	48.17	46.50				
30	Diğer ulaşım araçlarının imalatı	47.14	38.56	43.83	45.00	-4.54	-6.57	-3.28	-1.27
		51.68	45.13	47.10	46.27				
31	Mobilya imalatı	46.89	45.00	46.41	44.47	-5.90	-4.91	-3.19	-3.49
		52.79	49.91	49.60	47.96				
32	Diğer imalatlar	42.48	44.65	44.26	44.50	-8.66	-3.06	-4.13	-2.51
		51.15	47.71	48.39	47.01				
33	Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı	46.13	45.65	43.28	45.33	-5.26	-2.57	-4.19	-2.15
		51.39	48.22	47.47	47.48				
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı									
35	Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtımı	47.69	43.47	44.63	45.14	-3.80	-3.11	-3.02	-1.20
		51.49	46.57	47.65	46.34				
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri (36-39 kod)									
36	Suyun toplanması, artırılması ve dağıtılması	50.43	.	47.60	47.00	-6.37	.	0.50	0.07
		56.80	45.33	47.10	46.93				
37	Kanalizasyon	52.00	.	57.00	42.06	1.32	.	8.68	-4.35
		50.68	45.50	48.32	46.41				
38	Atığın toplanması, ıslahı ve bertarafı faaliyetleri; maddelerin geri kazanımı	46.45	44.09	49.67	48.74	-7.00	-8.72	-1.55	-0.21
		53.45	52.81	51.21	48.95				
İnşaat (41-43 kod)									
41	Bina inşaatı	44.88	48.07	48.81	50.40	-5.83	-3.30	-4.04	-2.40
		50.71	51.36	52.85	52.80				
42	Bina dışı yapıların inşaatı	49.27	48.88	51.93	51.59	-3.20	-6.85	-2.66	-3.55
		52.47	55.73	54.59	55.13				

EK. Tablo NACE REV2'nin Firma Büyüklüğüne Göre Tüm Sektör Kollarında Haftalık Çalışma Saatleri ve Değişimleri (Devamı)

Kod	NACE Rev. 2	Firma Büyüklüğü				Firma Büyüklüğüne Göre Değişimler			
		10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +	10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +
43	Özel inşaat faaliyetleri	44.03	47.84	47.50	47.88	-6.90	-4.13	-3.47	-2.96
		50.93	51.97	50.97	50.84				
Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı (45-47)									
45	Motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ile onarımı	49.41	49.13	46.07	45.17	-5.65	-3.09	-4.46	-3.48
		55.06	52.22	50.52	48.64				
46	Toptan ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	46.42	46.31	45.77	44.80	-5.19	-4.55	-4.23	-4.15
		51.61	50.86	50.00	48.95				
47	Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	50.56	47.94	46.85	46.01	-5.44	-4.58	-4.52	-4.07
		56.00	52.51	51.37	50.08				
Ulaştırma ve Depolama (49-53 kod)									
49	Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı	44.46	47.12	49.84	47.65	-6.54	-4.97	-3.74	-5.00
		51.00	52.10	53.57	52.65				
50	Su yolu taşımacılığı	52.62	54.25	51.38	51.04	-0.01	3.64	1.01	-0.35
		52.63	50.61	50.37	51.39				
51	Hava yolu taşımacılığı	39.00	60.00	40.29	36.40	-5.75	15.33	-6.60	-6.36
		44.75	44.67	46.88	42.75				
52	Taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler	46.86	46.38	44.95	45.18	-5.75	-3.05	-3.90	-2.86
		52.61	49.43	48.85	48.04				
53	Posta ve kurye faaliyetleri	50.24	49.85	49.01	47.33	-0.11	-2.77	-0.31	-0.44
		50.35	52.62	49.32	47.77				
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri (konak_yiy_hiz)									
55	Konaklama	47.99	48.58	45.91	45.70	-5.93	-4.42	-5.89	-4.72
		53.92	53.00	51.80	50.42				
56	Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	55.54	51.62	53.67	48.04	-4.50	-5.16	-1.21	-4.48
		60.04	56.77	54.88	52.51				
Bilgi ve İletişim (58-63 kod)									
58	Yayıncılık faaliyetleri	43.45	39.40	40.67	44.26	-4.97	-8.10	-5.86	-3.64
		48.41	47.50	46.53	47.90				
59	Sinema filmi, video ve televizyon programları yapıcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri	45.83	48.00	42.60	48.69	-3.32	1.01	-6.24	-5.80
		49.15	46.99	48.84	54.49				
60	Programcılık ve yayıncılık faaliyetleri	45.00	46.00	48.00	43.50	-3.20	-5.00	-2.31	-6.21
		48.20	51.00	50.31	49.71				
61	Telekomünikasyon	50.90	51.58	42.86	43.81	-9.00	2.87	-3.65	-0.91
		59.90	48.71	46.51	44.72				
62	Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler	43.19	43.82	41.19	38.90	0.17	0.00	-0.20	-3.06
		43.02	43.82	41.40	41.96				
63	Bilgi hizmet faaliyetleri	42.66	65.50	41.67	46.64	-6.62	21.50	-3.27	3.87
		49.28	44.00	44.93	42.77				
Finans ve Sigorta Faaliyetleri (64-66 kod)									
64	Finansal hizmet faaliyetleri (Sigorta ve emeklilik fonları hariç)	39.53	39.23	39.24	39.45	-2.47	-2.03	-1.30	-1.25
		42.00	41.26	40.53	40.70				

EK. Tablo NACE REV2'nin Firma Büyüklüğüne Göre Tüm Sektör Kollarında Haftalık Çalışma Saatleri ve Değişimleri (Devamı)

Kod	NACE Rev. 2	Firma Büyüklüğü				Firma Büyüklüğüne Göre Değişimler			
		10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +	10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +
65	Sigorta, reasürans ve emeklilik fonları (Zorunlu sosyal güvenlik hariç)	39.82	51.00	35.69	40.50	-7.60	8.08	-8.18	-3.95
		47.42	42.92	43.87	44.45				
66	Finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler	42.97	40.79	38.63	39.71	-4.29	-3.20	-4.52	-2.65
		47.26	43.99	43.15	42.37				
Gayrimenkul Faaliyetleri (68 kod)									
68	Gayrimenkul faaliyetleri	48.26	47.64	45.03	43.88	-3.56	-2.56	-4.27	-3.47
		51.82	50.20	49.30	47.35				
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler (69-75 kod)									
69	Hukuk ve muhasebe faaliyetleri	43.08	41.74	43.20	40.06	3.03	-1.78	3.84	-0.91
		40.04	43.53	39.36	40.97				
70	İdare merkezi faaliyetleri; idari danışmanlık faaliyetleri	39.11	40.67	40.37	39.12	-4.38	-3.33	-1.97	-1.78
		43.49	44.00	42.34	40.90				
71	Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri; teknik test ve analiz faaliyetleri	41.54	39.86	42.79	43.26	-4.58	-4.64	-2.64	-1.75
		46.12	44.50	45.44	45.01				
72	Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri	39.07	30.50	40.33	37.50	-4.06	-14.92	-3.67	-4.61
		43.13	45.42	44.00	42.11				
73	Reklamcılık ve piyasa araştırması	47.04	44.80	45.53	43.03				
74	Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	41.75	39.38	39.00	41.58	-7.63	-6.49	-5.36	-4.20
		49.38	45.87	44.36	45.78				
75	Veterinerlik hizmetleri	49.65	45.71	48.00	60.00	-4.15	-10.85	-0.33	16.00
		53.80	56.57	48.33	44.00				
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri (77-82 kod)									
77	Kiralama ve leasing faaliyetleri	44.51	40.10	40.74	48.32	-8.57	-8.38	-8.13	3.05
		53.08	48.48	48.87	45.27				
78	İstihdam faaliyetleri	46.28	40.94	42.60	43.78	2.34	-5.14	-1.80	-1.08
		43.94	46.08	44.40	44.86				
79	Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler	46.58	40.42	43.30	43.04	-3.01	-7.97	-6.79	-5.66
		49.59	48.38	50.09	48.70				
80	Güvenlik ve soruşturma faaliyetleri	47.55	49.86	48.73	47.28	-2.49	0.78	-0.66	-1.36
		50.04	49.07	49.38	48.64				
81	Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlenmesi faaliyetleri	39.47	43.85	43.89	44.59	-4.60	-1.44	-1.83	-1.25
		44.07	45.29	45.72	45.84				
82	Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri	43.76	43.83	41.39	47.08	-4.29	-1.91	-6.02	-0.34
		48.05	45.74	47.41	47.43				
Eğitim (85 kod)									
85	Eğitim	39.61	39.31	36.53	35.47	-2.57	-3.09	-5.04	-4.84
		42.18	42.40	41.57	40.31				
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri (86 - 88 kod)									
86	İnsan sağlığı hizmetleri	39.32	43.45	44.55	45.65	-6.42	-2.29	-1.47	-1.63
		45.74	45.74	46.02	47.28				

EK. Tablo NACE REV2'nin Firma Büyüklüğüne Göre Tüm Sektör Kollarında Haftalık Çalışma Saatleri ve Değişimleri (Devamı)

Kod	NACE Rev. 2	Firma Büyüklüğü				Firma Büyüklüğüne Göre Değişimler			
		10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +	10 ve daha az	11-19	20-49	50 ve +
87	Yatılı bakım faaliyetleri	41.47	44.74	48.49	40.67	-6.89	-0.94	2.15	-7.92
		48.36	45.69	46.34	48.59				
88	Barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler	41.95	38.41	39.94	43.31	-1.46	-2.81	-2.75	0.22
		43.41	41.22	42.69	43.09				
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor (90 - 93 kod)									
90	Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri	42.63	48.00	29.43	36.31	1.71	4.00	-7.23	-4.74
		40.92	44.00	36.65	41.04				
91	Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler	31.50	39.00	42.67	48.00	-17.52	-7.00	1.29	2.33
		49.02	46.00	41.38	45.67				
92	Kumar ve müşterek bahis faaliyetleri	51.88	.	.	40.00	-11.09	..	.	-7.80
		62.97			47.80				
93	Spor faaliyetleri, eğlence ve dinlenme faaliyetleri	46.49	40.96	44.64	46.02	-7.75	-9.68	-3.36	-3.96
		54.24	50.64	48.00	49.98				
Diğer Hizmet Faaliyetleri (94 - 96 kod)									
94	Üye olunan kuruluşların faaliyetleri	37.99	41.66	37.64	39.11	-7.49	-0.01	-6.48	-5.42
		45.48	41.67	44.12	44.54				
95	Bilgisayarların, kişisel eşyaların ve ev eşyalarının onarımı	47.23	49.38	45.96	46.50	-6.36	-2.92	-5.99	-2.38
		53.60	52.29	51.95	48.88				
96	Diğer hizmet faaliyetleri	52.01	51.22	48.93	50.95	-6.44	-4.11	-5.55	-1.98
		58.45	55.33	54.48	52.93				
Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Üretim Faaliyetleri (97 kod)									
97	Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri	40.21	.	.	.	-7.16	.	.	.
		47.37							
Uluslararası Örgütler ve Temsilciliklerin Faaliyetleri (99)									
99	Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	.	.	.	39.73	.	.	.	3.73
					36.00				

Not: Tablo'da satır boşluklarının olduğu kısım, 2014-2019 yıllarının haftalık çalışma saatlerinin medyanını, sektör kod hizaları ise 2020 yılının haftalık çalışma saatlerini göstermektedir.

Kaynakça

- Abdullah, A. (2021). Covid-19 Döneminde Rusya İşgücü Piyasasında İstihdamın Durumu. *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Dergisi*. 8(78). [http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2881].
- Adıgüzel, M. (2020). Covid-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisine Etkilerinin Makroekonomik Analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı Bahar (Özel Ek). 19(3).
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2020). *Covid-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisinde İstihdam ve Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. [https://ticaret.edu.tr/uploads/haberler/1374/%C4%B0stihdam%20Raporu.pdf]. (Erişim: 05 Ekim 2022).
- Balun, B. (2021). Covid-19 Pandemi Krizi ve Türkiye'nin Bu Krize Yanıtı: Seçilmiş Alan ve Göstergeler Üzerinden Çalışma Yaşamına Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları. *Smart Journal*. 7(43). [http://dx.doi.org/10.31576/smryj.834].
- Barrot, J. N., Grassi, B. ve Sauvagnat, J. (2020). Sectoral Effects of Social Distancing. *Work in Progress*.
- Erdem, Z. (2020). İşgücü Piyasası. *Covid-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*. 137-152. [https://cdn.istanbul.edu.tr]. doi: 10.26650/B/SS46.2020.005.09.
- Fana, M., Pérez, S. T. ve Macías, E. F. (2020). Employment Impact of Covid-19 Crisis: From Short Term Effects to Long Terms Prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*. 47(3). [https://doi.org/10.1007/s40812-020-00168-5].
- Güngör, D. M. ve Peksan, S. (2020). Covid-19 ve İşçiler. Salgının İlk Döneminde Sanayi İşletmelerinde Çalışan Sendikali İşçiler (Mavi Yakalılar). *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi*.
- CCSA (2021). *How COVID-19 is Changing the World: A Statistical Perspective*. Volume III.
- ILO (2021a). *Gözlem: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı. Güncellenmiş Tahminler ve Analiz*. 7. Baskı.
- ILO (2021b). *COVID-19 Küresel Salgınlarının 2021 Yılında Türk İşgücü Piyasası Üzerinde Etkileri: Google Hareketlilik Verilerini Kullanarak Bugünü Tahmin Etme Modelinden Elde Edilen Sonuçlar*. Ağustos.
- ILO (2022). *ILO Monitor on The World of Work*. Ninth Edition. May 2022.
- Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*. 7(5).
- OECD Employment Outlook (2021). *Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*.
- World Bank, *World Development Indicators*.
- TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women (2020). *COVID-19 Salgının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri*.
- World Happiness Report (2021). *Work and Well-Being During COVID-19: Impact, Inequalities, Resilience, and the Future of Work*.
- Yalçın, M. (2021). Covid-19 Pandemisinde Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdam Durumu. *Akademik Sosyal Araştırmalar*. 5(18). 359-372. doi: https://doi.org/10.31455/asya.944398
- Yalman, İ.N., Ünal, L. E. A., ve Koşaroğlu, Ş. M. (2021). Covid-19 Salgını Sürecinin İşgücü Piyasaları Üzerine Etkisi: Uygulamalı Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 35(3). [https://doi.org/10.16951/atauniiibd.905180].
- Yüksel, H. (2021). Changing Facet of Work Habits During Coronavirus Pandemic: An Exploration of e-Work and Its Implications on Work-Life Balance for Female Employees. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2021(2). doi: 10.32331/sgd.1049053

İnceleme Makalesi - Review Article

Covid-19 Salgınının Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emegi Üzerindeki Etkileri

Effects of the Covid-19 Pandemic on Women's Paid and Unpaid Labor

Elif Özlem ÖZÇATAL*

ID 0000-0001-7737-5810

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 209-230 / Pages:209-230
DOI: 10.32331/sgd.1223405

ÖZ

Çalışmada, literatür ışığında, Covid-19'un kadınların ücretli ve ücretsiz emegi üzerindeki etkileri, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmektedir. Çalışmanın bulgularına göre salgın, kadınların ücretli ve ücretsiz emekleri üzerinde daha derin etkiler ortaya çıkarmıştır. Bunun temel nedeni, kadın ve erkeklerin emek kullanım biçimlerinde toplumsal cinsiyetten kaynaklanan farklılıklardır. Yaşanan salgın süreci kadınların ücretli ve ücretsiz emekleri üzerinde toplumsal cinsiyetten kaynaklı farklılıkların yarattığı eşitsizlikleri şiddetlendirmiştir. Salgın nedeniyle erkeklere kıyasla kadınların ücretli emek kullanım biçimleri ile işgücüne-istihdama katılımı nicel olarak daha da azal(mış)makta; bu azalmaya ücretli kadın istihdamının niteliğinin düşmesi de eşlik etmekte; kadınlar güvencesiz, düşük ücretli, ilerleme fırsatı olmayan, düşük statülü, uzun çalışma saatleri gibi olumsuz koşullarında istihdama katılmaktadır. Salgın aynı zamanda kadınların, ücretsiz emek kullanımlarındaki eşitsiz yükü daha da artırmış; bu iş yükünün onların ücretli emekleri ile işgücü piyasasına tam ve eşit katılımının önündeki en temel engel olduğunu görünür kılmıştır. Ortaya çıkardığı bu etkiler itibariyle salgın, kadınların toplumsal yaşamda ikincil konumlarını pekiştirmekte; ekonomik alanda yoksulluklarını artırma tehdidi taşımaktadır. Tüm bu tespitlere göre kadınlar için salgının olumsuz etkilerini gidermeyi hedefleyen ve toplumsal cinsiyeti merkeze alan kadınları güçlendirici politikalara acilen ihtiyaç bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Covid-19 salgını, toplumsal cinsiyet, kadın emegi, ücretsiz emek, kadın istihdamı

ABSTRACT

The study examines the effects of Covid-19 pandemic on women's paid and unpaid labor from a gender perspective in the light of the literature. The findings of the study show that the epidemic has had a deeper impact on women's paid and unpaid labor. The main reason for this situation is the differences in the way men and women use labor due to gender. The epidemic process has exacerbated the inequalities created by gender-based differences in women's paid and unpaid labor. Due to the epidemic, women's paid labor use patterns and their participation in labor force-employment have decreased further compared to men. This decrease is accompanied by the decline in the quality of women's paid employment: Women participate in employment under adverse conditions such as insecure, low wages, no opportunity for advancement, low status and long working hours. The epidemic also increased the unequal burden of women's use of unpaid labor; It has made it clear that this workload is the main obstacle to their full and equal participation in their paid labor and labor market. In terms of these effects, the epidemic reinforces the secondary position of women in social life; threatens to increase their poverty in the economic field. According to all these findings, there is an urgent need for women empowerment policies that aim to eliminate the negative effects of the epidemic for women and put gender at the center.

Keywords: Covid-19 pandemic, gender, women's labor, unpaid labor, women's employment

Önerilen atf şekli: Özçatal, E. Ö. (2022). Covid-19 Salgınının Ücretli ve Ücretsiz Kadın Emegi Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 209-230.

• Geliş Tarihi/Received: 17/03/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 16/12/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

* Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, elifozlem.ozcatal@gop.edu.tr

GİRİŞ

Covid-19 salgını, afetler ve acil durumların toplumdaki savunmasız, dezavantajlı kesimleri orantısız şekilde olumsuz etkilediğini bir kez daha kanıtlamıştır. Salgının ilk aşamasında hastalığa neden olan virüs, insanlar arasındaki farklılıkları ortadan kaldıran ve onları aynı risklere maruz bırakan bir dengeleyici olarak değerlendirilmiştir. Bu şehir efsanesi, ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak çöktü ve anlamını yitirdi. Başlangıçta dengeleyici olarak ele alınan salgın, enfeksiyon riskine karşı koru(n)ma, tedaviye erişim ve (*karantina, sokağa çıkma yasakları gibi*) salgın önlemlerinin sosyo-ekonomik etkilerinin yoksullar, güvencesiz çalışanlar, etnik azınlıklar gibi en savunmasız nüfus gruplarını orantısız bir şekilde olumsuz etkilediği ve var olan eşitsizlikleri daha da derinleştirdiği görüldü (Sakellariou, Malfitano ve Rotarou vd., 2022:2). Savunmasız nüfus kesimleri, salgının hastalık, ölüm gibi olumsuz etkilerinin yanı sıra gıda güvenliği, gelir ve geçim kaynaklarının kaybı gibi olumsuz ekonomik etkilerine de daha sık ve yoğun bir şekilde maruz kalmaktadır (Winskill, Whittaker, Walker vd, 2022: 21). Bu durum, var olan sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri daha da şiddetlendirmektedir. Salgın, dünya genelinde uzun süredir yeteri kadar önemsenmeyen ve görmezden gelinen ırk, toplumsal cinsiyet ve sınıf eşitsizliklerini görünür kılmakta ve pekiştirmektedir (Ahmed, Ahmed, Pissarides, vd., 2020).

Salgın sürecinde virüsün yayılımını yavaşlatmak için, sosyal mesafe, işletmelerin kapatılması, seyahat kısıtlamaları, sokağa çıkma yasakları, uzaktan/evden çalışma, dönüşümlü çalışma, uzaktan eğitim gibi pek çok önlem uygulamaya konulmuştur. Kadınlar salgının risklerine, bununla mücadele için alınan önlemlere ve etkilerine maruz kalan kesimlerin en başında gelmektedir. Salgının kadınlar için en önemli etkilerinden biri, ekonomik alanda, ücretli ve ücretsiz kadın emeği üzerinde ortaya çıkmıştır. Bunun temel nedeni ise -salgın öncesinde de var olan ve süregelen mevcut- toplumsal cinsiyet kimliği ve bunun getirdiği iş bölümünün sonucu kadın ve erkeklerin emek kullanım biçimlerindeki farklılıklardır. Dünya genelinde hemen her toplumda erkekler, ağırlıklı piyasa içi faaliyetlerde; işgücüne katılma ve istihdam olarak tanımlanan, değişim değeri olan ve karşılığında bir ücret/gelir elde edilen, piyasaya yönelik faaliyetlerde, ücretli emek kullanım biçimlerinde yoğunlaşmışlardır. Kadınlar ise işgücü piyasasına erkeklere göre daha sınırlı katılırlar, istihdam oranları düşüktür. İşgücü piyasasında kadınların yoğunlaştığı kadın işi olarak görülen işler erkeklerden farklıdır; işyerlerinde ilerleme olanağı kısıtlıdır daha düşük statülü, düşük ücretli işlerde yer alırlar. Enformel kayıt dışı işlerde çalışmaları erkeklere göre çok daha fazladır (Ecevit, 2013). İşgücü piyasasına ücretli emek işleri ile katılan kadın için erkeklerden farklı, ev işleri, çocuk ve diğer bağımlı hane üyelerinin bakımı gibi ücretsiz emek kullanımları ile ilgili işler kadının sorumluluğunda olmaya devam etmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün getirdiği, bir hanede ev işleri ve aile bireylerine bakım işi yapmanın sosyal-kültürel normları nedeniyle, ücretsiz çalışmanın yükü orantısız bir şekilde kadınların üzerindedir (Dedeoğlu ve Yaman-Öztürk, 2010; Özçatal, 2011; Ecevit, 2012). Kadınların ‘çalışma’ sayılmayan bu ücretsiz emek iş yükleri, onların işgücü piyasasına katılımını kısıtlamakta, piyasadaki çalışma koşullarını ve mesleki dağılımlarını olumsuz biçimde belirlemektedir (Özçatal, 2011; Aşkın ve Aşkın, 2018). Yapılan araştırmalarda ilgili yazında teorik olarak varlığı kabul edilen ücretsiz emek işleri ve kadın istihdamı ilişkisini ortaya koymaktadır (Lichtenwalter, 2005; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Ayvaz Kızılgöl 2012; Kılıç ve Yaman-Öztürk, 2014; Spierings, 2014; Ekiz Gökmen, 2022). Oysa erkekler için işgücü piyasasına katılma ve istihdamdaki konumları ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerden bağımsız bir şekilde olmakta, bu işler onların sorumluluğunda olmamaktadır. Toplumsal cinsiyetin getirdiği bu farklılıkların yarattığı sorunlar yaşanan olağanüstü salgın sürecinde daha çok artmış; kadınların ücretli ve ücretsiz emek kullanımları ve bununla bağlantılı olarak toplumsal alandaki konumu daha da olumsuz etkilenmiştir. Kadınlar, salgının yayılmasını önleyici tedbirler neticesinde yüksek iş

ve gelir kaybı riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bununla birlikte, salgın döneminde kadınların hane içinde ev işleri ve bağımlı hane üyelerinin bakımından oluşan ücretsiz emek yükleri daha da artmaktadır (Alon, Doepke, ve Olmstead-Rumsey, 2020; UN-Women, 2020a; Chauhan, 2021; Craig ve Churchill, 2021; Foley ve Cooper, 2021; Sarker, 2021). Salgın nedeniyle ortaya çıkan bu olumsuz etkiler ise kadınlar için toplumsal cinsiyetin getirdiği iş bölümü, kimlik, güç hiyerarşilerini ve sosyoekonomik eşitsizlikleri daha da derinleştirmiştir.

Salgın sürecinde gerek alınan/alınacak önlemlerde gerek uygulanan/uygulanacak politikalarda kadınların karşı karşıya kaldığı sorunların göz önünde bulundurulmaması, onları kapsamaması salgın öncesi var olan toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik, dışlanma ve ayrımcılığı daha da arttırmıştır, arttıracaktır. Bu olumsuz gidişatı tersine çevirmek için salgının toplumsal cinsiyetle ilişkili etkilerini tespit etmek, görünür kılmak, gündeme taşımak ve farkındalık oluşturmak noktasında konu ile ilgili araştırmalar yapmak gereklidir. Salgın döneminde toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklere yönelik araştırmalar, salgın sürecinde ve sonrasında sorunlara yönelik iyileştirici çözüm üreten sosyal ve ekonomik politikaların tasarım süreçlerine yol gösterici olması açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, çalışmada ilgili veriler ışığında, Covid-19'un kadınların ücretli ve ücretsiz emek kullanım biçimleri üzerindeki etkileri toplumsal cinsiyet bakış açısından incelenmekte; salgının kadın emegi üzerinde ortaya çıkardığı ek sorunlara ve bu süreçte ihtiyaç duyulan politikalara dikkat çekilmektedir. Çalışmada, öncelikle kadın emegi ve ücretli/ücretsiz emek kavramları tanımlanmakta, ardından ilgili başlıklar altında toplumsal cinsiyet perspektifinden Covid-19 salgınının dünyada ve Türkiye'de kadınların ücretli-ücretsiz emek kullanım biçimleri üzerindeki etkileri tartışılmakta ve politika önerileri sunulmaktadır.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE: KADIN EMEĞİ, ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ (KARŞILIKSIZ) EMEK KAVRAMLARI

Kadın emegi kavramı, ana-akım iktisat literatüründe sadece kadın işgücü ile sınırlandırılarak, işgücü piyasasına katılım boyutu ile tanımlanmaktadır. Buna göre kadın emegi, kadın işgücü kavramı ile kategorize edilerek tarım, sanayi, hizmet sektörlerinde ücret karşılığı çalışan kadınların emek kullanımını kapsayacak bir biçimde, sadece işgücü kapsamına indirgenerek, oldukça dar anlamda tanımlanmaktadır. Bu durumun nedeni, bireyin bir şey yapmak ya da bir sonuca ulaşmak üzere emegini kullandığı faaliyetleri, kısaca *emek kullanımını* ifade eden çalışma kavramının günümüz serbest piyasa düzeninde, genellikle daha dar, emeğin piyasada ücret/gelir karşılığı kullanımını ifade eden bir anlamda kullanılması yönünde benimsenen yaklaşımlardır (Acar, 1995: 198). Bu yaklaşımlar, ücret-gelir karşılığı olmayan, insan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik tüm (*insan çabalarını, emek kullanım biçimlerini*) üretici faaliyetleri, iktisadi anlamda *çalışma* saymamaktadır. Bu noktadan bakıldığında, kadınlar tarafından gerçekleştirilen parasal karşılığı olmayan (tüm) üretici faaliyetler *çalışma* kavramı dışında kalmaktadır. Çalışma, piyasa merkezli, sadece parasal karşılık bulan faaliyetleri kapsayan bir kavram haline gelmiştir (Ecevit, 2013). Çalışmanın cinsiyet körü yaklaşımla, sadece piyasa içinde gerçekleşen etkinliklerle sınırlandırılması, kadın emeğinin, değerli ve toplumun sürekliliği için hayati olan önemli bir bölümünün işgücü istatistiklerine yansımamasına ve görünmez kalmasına yol açmaktadır. Bu bakış açısı, kadınların, ev içinde gerek ailelerinin gerekse toplumun yeniden üretimi için yaptıkları, piyasada değişim değeri bulunmayan ve parasal karşılığı olmayan ancak kullanım değeri olan (*yemek pişirme, temizlik, çocuk ve ailenin diğer bireylerinin bakımı gibi*) emek kullanım biçimlerinin üretim faaliyeti sayılmamasını, değersiz kılınmasını da beraberinde getirmektedir. Kadının çalışması, (dar anlamıyla) yalnızca ücretli istihdam ve ücretsiz aile işçiliği ile sınırlanmaktadır. Çalışma kapsamı dışında bırakılan *emek kullanım biçimleri* ise kadınların işgücü piyasasına katılımlarını ve istihdamda bulunuş şekillerini doğrudan

etkilemektedir. Örneğin, evli kadınların işgücü piyasasına katılımları, bakmakla yükümlü oldukları küçük çocukların varlığına/yokluğuna bağlıdır. Kadınlar, çocuk bakımı faaliyetleri nedeniyle işgücü piyasasına katılamamakta veya yarı zamanlı işleri seçmek zorunda kalmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018: 273-274). Erkekler, hemen her toplumda ağırlıklı olarak piyasa içi faaliyetlerde; işgücüne katılım ve istihdam olarak tanımlanan, değişim değeri bulunan ve karşılığında ücret/gelir elde edilen, piyasaya yönelik yapılan emek kullanım biçimlerinde yoğunlaşmışlardır. Kadın ve erkeklerin emek kullanım biçimlerindeki farklılığın kaynağı toplumsal cinsiyet ve bunun getirdiği iş bölümüdür. Toplumsal cinsiyet, toplumda kadınlar ve erkekler için kültür, gelenekler, eğitim, din ve diğer kurumlar tarafından uygun görülen toplumsal roller ve sorumluluklar, davranışlar, konular, beklentiler, güç ve ayrıcalıklar, hak ve fırsatlardır. Tüm bunların toplum tarafından kadınlar ve erkeklere yüklenmesi ve dayatılması ile toplumsallaşma sürecinde öğrenilen-yeniden üretilen ve kuşaktan kuşağa aktarılan- *cinsiyet kimliği*dir (Ecevit, 2021: 9). Sosyo-kültürel inşa edilen bu kimlik, toplum içinde kadın ve erkeklere farklı rol ve görevler yükleyen iş bölümünü getirmektedir. Toplumsal cinsiyetin getirdiği bu iş bölümünde kadın ev içi çalışma veya üretilenle ilişkili, erkek de kamusal veya üretimle ilişkili etkinliklerden sorumludur. Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadına ev içinde gerçekleştirilmesi gereken (*ev işi, çocuk bakımı gibi*) erkeğe de ev dışındaki işleri vermiştir. Kadın, ev ve çocuk bakımı ile görevlendirilirken, evin geçimini sağlama erkeğin işidir. (Özçatal, 2011: 24). Bu iş bölümü, toplumsal her alanda kadını, (erkeğe göre) daha az değerli, ikincil konuma getirirken ekonomik alanda kadınların ev içinde yaptıkları işler ve ortaya çıkardıkları değer bakımından (toplum için hem sosyal hem de ekonomik bakımdan çok önemli) üretken faaliyetlerini görünmez niteliğe büründürmektedir.

Kadın emeğini niteliklerine göre, farklı boyutlarıyla ele alan *feminist yaklaşımlar*, ücretlendirilmemiş kadın emeğini içeren emek/çalışma kavramsallaştırmalarını, kadın emeğini (daha) görünür kılınması noktasında literatüre kazandırarak yeni bakış açılarının gelişimine olanak sunmaktadır: Kadınların ekonomik faaliyetlerinin, işgücü etkinliklerinin değerlendirilmesinde, piyasada, ücret karşılığı yaptıkları işlerle birlikte insan gereksinimleri için ürettikleri ancak piyasaya çıkmadığı için ücret karşılığı olmayan mal ve hizmet üretimi için harcadıkları emek kullanım biçimleri de dikkate alınmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018: 274-275). Bu bağlamda, kadın emeği kavramsallaştırmasına yönelik sınıflandırmalarda, kadınların üretim faaliyetleri, temelde *ücretli* ve *ücretsiz* (karşılıksız) emek ayrımı şeklinde ele alınmaktadır.

Kadınların *karşılıksız emek kullanım biçimini*¹ ifade eden *ücretsiz emek kavramı*, kadın emeği kullanım biçimlerinin temel kategorilerinden biri olarak, piyasa ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, ağırlıklı kısmını günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Memiş ve Özyay, 2011: 241). Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün sosyal normları, ücretsiz çalışmayı orantısız şekilde kadınların üzerine yüklemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verileri, ücretsiz iş yükünün bu adaletsiz dağılımını ortaya koymaktadır. İlgili bu verilere göre küresel düzeyde ücretsiz işlerde harcanan zaman günde 16,4 milyar saat olup kadınlar bu ücretsiz işlerin dörtte üçünden fazlasını gerçekleştirmekte ve günde 11 milyar saat bu işlere zaman harcamaktadır (ILO, 2018: 43). Evde yapılan işlerin belirlenmiş saatleri olmadığı, iş ve dinlenme zamanı iç içe geçtiği için bu emek miktarı belirlenmemektedir. “*Doğallaştırılmış emek*” olarak da nitelendirilen bu emeğin parasal karşılığı da yoktur (Acar-Savran, 2008: 11). Kadınların doğalarının bir işlevi olarak görülen ve biyolojik yaratılışlarının bir uzantısı olarak kabul edilen işlerden kaynaklanan bu orantısız ücretsiz iş yükü, kadınların mali durumlarının yanı sıra eğitim ve beceri yükseltme gibi kayıtlı ekonomiyeye

¹ Örneğin ev ve hane bakımı, çocuk bakımı, bakıma muhtaç hane bireylerinin günlük bakımı, temizliği, bahçe bakımı, alışveriş, yemek yapma, ev içinde tüketime yönelik yiyecek-giysi yapma şeklindeki üretim işleri gibi.

katılım olanaklarına ayırabilecekleri zamanı azaltarak kayıtlı ekonomiye katılım fırsatlarını da azaltmaktadır.

Kadınların ücretsiz emek kullanım biçimleri, sosyal ve ekonomik yapının sürdürülmesi açısından çok önemli işlevleri yerine getirmektedir: Kadınların karşılıksız ev içi emekleri, bireylerin fiziksel bakımını ve sermaye birikimini, kâr yaratımını ve üretim sisteminin süregitmesini sağlamak için gereken düşünce yapılarının ve yaşam biçimlerinin kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlar (Öztürk, 2011: 58). Kamusal hizmetlerin azaldığı, işsizliğin arttığı, mal ve hizmet fiyatlarının yükseldiği ekonomik kriz ve yapısal uyum politikalarının uygulandığı dönemlerde kadınların bu emek kullanım biçimleri, özellikle yoksulluğun etkilerini azaltmada yaşamsal öneme sahiptir (Antonopoulos ve Memiş, 2009; Memiş ve Özay, 2011: 259-260). Kadınların bu karşılıksız emekleri küresel düzeyde ekonomiye ve topluma büyük değer sağlamaktadır. Öyle ki işgücü ve milli gelir hesaplamalarına dâhil edilmeyen bu emeğin değeri, küresel düzeyde gayri safi milli hasılanın %10'u ile %39'una karşılık gelmektedir. 2019 yılı için ise kadınların bu emeğinin parasal değeri 10,8 trilyon ABD dolarıdır (Coffey, Revollo, Harvey vd., 2020: 28).

Kadın emeği kullanım biçimlerinin temel kategorilerinden bir diğeri ise *ücretli kadın emeği*dir. Bu kategorideki emek kullanım biçimleri, kapitalist ekonominin hâkim olduğu günümüzde, piyasada değişim değeri olan faaliyetleri kapsamaktadır. Kadınların bu *ücretli emek kullanımları* işgücüne katılımını ifade eden istihdam olarak tanımlanmakta ve istatistiklere yansımaktadır. İstihdam, kişinin gelir getirici çalışma biçimleriyle (*vevmiyeli-ücretli, kendi hesabına çalışan, işveren gibi*) üretici faaliyette bulunmasıdır. Ücret karşılığı (*sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde*) işçilik, kamuda (*öğretmenlik, banka ve idari işlerde*) memurluk, tarım-dışı alanda serbest meslek sahipliği (*avukatlık, doktorluk, mühendislik, mimarlık gibi*) işler, tarımda hane reisi olan kadınların yaptıkları (*kendi hesabına çalışma*) işler bu kapsamda değerlendirilmektedir (Özbay, 1991: 49).

Kadınların enformel çalışma biçimleri (*örneğin ev eksenli çalışma, ev hizmetlerinde çalışma, mevsimlik çalışma, işyerlerinde kayıtsız-sosyal güvencesiz ücretli istihdamı*) ve yarı zamanlı çalışma gibi esnek istihdama katılım biçimleri de ücretli emek kullanımlarını oluşturmaktadır. Kimi çalışmalarda enformel çalışma biçimleri örneğin ev eksenli çalışma, ücretli ev işçiliği karşılıksız emek olarak nitelendirilmektedir. Ancak bu işler güvencesiz, düşük ücretli işler de olsa, burada harcanan emek karşılıksız değildir. Bu kadın emeği biçimi ile gerçekleştirilen iş kavramsal olarak karşılıksız emeğe uymamakta; yapılan iş ücret karşılığı bir başkası -işveren- için yapılmaktadır. Kadınların bu çerçevede harcadıkları emek, karşılıksız emek değil, ücretli emektir (Acar, Savran, 2008: 13). Benim de katıldığım bu yaklaşım doğrultusunda çalışmamda, kadınların ücret karşılığı olmakla birlikte sosyal güvencesiz çalıştığı/çalıştırıldığı enformel işler (çocuk, hasta, yaşlı bakımı, ev temizliği gibi ev hizmetleri işleri; ev eksenli yapılan işler, işyerlerinde kayıt dışı çalışma gibi), ücretli emek kullanım kategorisinde değerlendirilmektedir.

Kadınlar, eğitim düzeylerinin düşüklüğü, formal sektörde iş bulma olanaklarının sınırlılığı, toplumsal cinsiyete göre evi geçindirenin erkek olması anlayışından dolayı ek gelir getiren olarak görülmeleri, işgücü piyasasının uysal-itaatkâr-zayıf yedek işgücü olarak sorun ve taleplerini bireysel veya toplu halde duyurma eğilimi zayıf olduğu için sigortasız ve düşük ücretli çalışmaya yatkın olmaları gibi nedenlerle enformel istihdamda yoğun olarak yer almaktadır. Ancak güvenilir-yeterli istatistiklerin olmaması, bu emek kullanım biçimleri ile istihdama katılan kadınların ekonomik katkılarını görünmez kılmaktadır (Aşkın ve Aşkın, 2018: 282-284). Bunun gibi ücretli kadın emeğinin yoğunlaştığı bir diğer alanda yarı-zamanlı çalışmadır (Ecevit, 2013). Yarı zamanlı çalışma, çalışma saati daha az olan, ücretin ve işten ücret dışında sağlanan -faydaların yıllık izin, ücretli-ücretsiz izin, emeklilik hakkı gibi- çok daha az olduğu bir çalışma türüdür. Bu çalışma biçimi

özellikle kadınların yoğun olduğu bir istihdam biçimi olup; gelişmekte olan ülkelerde enformel (kayıt dışı) bir çalışma biçimi olarak; gelişmiş ülkelerde yasal, kayıtlı esnek çalışma biçimi olarak çok yaygınlaşmıştır. Türkiye’de de kısmi zamanlı çalışma İş Hukukunda, normal iş süresinin daha az olduğu, düzenli, yasal ve formel bir çalışma biçimi olarak yer almaktadır. Ancak kadın emeği üzerinde yapılan çalışmalar kısmi zamanlı çalışmanın kadın emeği için enformel (kayıt dışı: sosyal güvencesiz) bir çalışma biçimi haline geldiğini göstermektedir (Atasü-Topcuoğlu, 2011: 42-43). Kadınlar ev içi emek yükleri nedeniyle, bu çalışma biçiminde ücretli emek olarak daha az saat çalışıp, ev içindeki ücretsiz işlerine daha fazla zaman ayırabilmektedir. Dolayısıyla kadın emeğinin, kısmi ve tam zamanlı çalışma arasında dağılımı da toplumsal cinsiyet temelli iş bölümüne göre gerçekleşmektedir.

Ücretli kadın emeğinin işgücüne katılım, istihdam oranı, sektörlere ve statülere göre dağılımı, ücret düzeyleri, çalışma koşulları, mesleki dağılımı erkeklere oranla daha düşük, ikincil bir konumdadır (Özçatal, 2011; Dedeoğlu ve Ekiz-Gökmen, 2021). Kadınların işgücüne ve istihdama katılımları erkeklere göre çok daha düşüktür. Bu durum, kadınların ekonomik durumlarını, finansal bağımsızlıklarını ve hane içindeki karar alma mekanizmalarına katılımlarını olumsuz etkilemektedir. Dahası -kadınların işgücüne istihdama- katılımının düşük olması, kız çocuklarına ve genç kadınlara yönelik eğitim ve beceri geliştirme yatırımlarını azaltmakta ve onları daha fazla ücretsiz iş yapmaya itmektedir (Chauhan, 2021: 398).

Kadınların işgücü piyasasına düşük katılımlarının ve işgücü piyasasındaki ikincil konumlarının temel nedeni işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet temelinde şekillenen bir yapıda olmasıdır. Bu yapılaşımın sonucu kadınlar işgücü piyasasına erkeklere göre daha sınırlı katılırlar. Kadınların yoğunlaştığı -kadın işi olarak görülen- sektör ve iş kolları erkeklerden farklıdır; işyerlerinde daha düşük statülü işlerde yer alırlar; ücretleri erkeklerden düşüktür, enformel işler ve yarı zamanlı işlerde çalışmaları erkeklere göre çok daha yükündür (Ecevit, 2013: 29). İşgücü piyasasına katılan kadınlar için erkeklerden farklı olarak, ev işleri, çocuk bakımı gibi ücretsiz emek kullanımları diğer bir ifadeyle literatürde çifte mesai olarak adlandırılan ücretsiz emek yükü kadının sorumluluğunda olmaya devam etmektedir (Acar-Savran, 2008). Bu tür işler zaman alıcı ve fiziksel yorucu olduğu için kadınları *zaman yoksulluğuna*² da maruz bırakmaktadır, iş yükünü artırmakta (Sarker, 2021: 601), ücretli emekleri üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır. Örneğin kadınlar çocuk sahibi olduklarında artan iş yükü nedeniyle işgücü piyasasını terk etmekte, ev işleri ve aile üyelerinin bakımı nedeni ile yarı zamanlı istihdama yönelmekte; yorucu ve zaman alıcı ev, bakım sorumlulukları kadınların ücretli işlerinde eğitim, ücret artışı, ilerleme ve kariyer edinme fırsatlarını sınırlandırmaktadır. Ücretli istihdamdaki kadınlar için, ücretsiz çalışmanın yükü o kadar yüksektir ki, ücretsiz çalışma (hane içindeki ev işleri, hasta, yaşlı, engelli ve diğer aile bireylerinin bakımı), yeniden üretim işi (çocukların doğurulması, bakılıp, yetiştirilmesi, sosyalleştirilmesi) ve ücretli istihdamın üçlü yükü nedeniyle erkeklerden daha uzun süre çalışırlar. Bu durum ise onların güçlendirilmesi için önemli bir etkiye sahip olan sosyal ve politik katılım ve genel refahlarını etkileyen boş zaman fırsatlarını kısıtlamaktadır (Chauhan, 2021: 399).

² Zaman yoksulluğu, bir bireyin zamanı üzerinde, zamanlarını nasıl tahsis ettikleri konusunda sınırsız seçimler yapma yeteneklerini azaltan ve çeşitli görevler arasında değiş tokuşlara yol açan bir kavramı ifade etmektedir. Kadınların ücretsiz çalışma yükü, ücretli çalışma ve sosyal faaliyetlere katılmalarını engelleyen; böylece düşük statülerini pekiştiren zaman yoksulluğuna neden olmaktadır (Dutta, 2019: 106-107). Ayrıca bakınız: Öneş, Kızıllırmak ve Memiş, 2015; Ekiz-Gökmen, 2017.

II- COVID-19 SALGINI VE ÜCRETLİ KADIN EMEĞİNE ETKİLERİ

Covid-19 salgını milyonlarca insanı enfekte etmesi, ölümlere yol açması gibi yıkıcı sağlık sorunlarının yanı sıra toplumsal yaşamın birçok alanında büyük bir yıkım yarattı. Ekonomik alan, özellikle işgücü piyasaları ile bu alanların başında gelmektedir. Bu süreçte kadınlar ve erkekler ücretli emek kullanımları bakımından iş kayıpları yaşadılar. Ancak Covid-19 salgınının işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz sonuçlarını kadınlar erkeklerden daha fazla hissetmiştir/hissetmektedir (Chauhan, 2021; Craig ve Churchill, 2021; Foley ve Cooper, 2021; Sarker, 2021).

Salgın, işgücü piyasasında var olan toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri ve ücretli kadın emegi açısından olumsuzlukları daha da derinleştirmiştir. Dünya genelinde kadınların istihdama katılımları erkeklerin gerisindedir. Kadınlar daha düşük ücretli ve güvencesiz işlerde, genellikle kayıt dışı işlerde çalışmakta; sosyal koruma haklarına erişimleri de çok kısıtlı olmaktadır (UN, 2020: 4). Bu yapısal eşitsizliklerle birlikte kadınlar, *ücretli emekleri bakımından* işgücü piyasasında yoğunlaştıkları işlerde ve mesleklerde ön saflarda çalışanlar olarak hem işyerinde virüse orantısız bir şekilde maruz kaldılar hem de işyerlerinin kapanmasından ve kamunun zorunlu kıldığı karantina uygulamalarından en çok etkilenen sektörlerdeki çalışanlar olarak daha fazla iş kaybı yaşadılar (Foley ve Cooper, 2021: 464). Salgın sürecinde küresel kadın istihdamı (%5) erkek istihdamına (%3,9) göre daha fazla azalmıştır (ILO, 2021: 9). Salgın önlemleri nedeniyle iş yerlerinin kapanması başta olmak üzere salgınla ilgili kapanmalardan en çok etkilenen hizmet sektörlerinde ağırlıklı kadınlar istihdamdaydı³. Bu sektörde kadınların yüz yüze/fiziksel etkileşime dayalı çalışma gerektiren iş pozisyonlarında bulunması iş kayıplarının önemli bir nedeniydi (Stevenson, 2021: 1). Diğer önemli bir neden de ücretli kadın emeğinin yoğun olduğu bu sektörde konaklama, turizm, sanat/eğlence ve perakende satış ve yemek hizmetleri gibi işlerde kadınların yarı zamanlı ve geçici istihdamda erkeklere göre aşırı temsil edilmeleriydi. Bu nedenle, kadınlar salgında erkek çalışanlara nazaran daha fazla iş ve geçim olanaklarını yitirdiler (Carli, 2020: 648; ILO, 2020a; UN, 2020). Kadınların hizmetler sektörü başta olmak üzere kayıt dışı istihdam, geçici istihdam gibi güvencesiz işlerde aşırı temsil edilmesi, iş kaybına neden olmakta; bu durum birçok ülkede ücretli izin, işsizlik ödeneği, sağlık hizmeti ve sosyal koruma haklarından yararlanmalarını engellemektedir (Özkazanç-Pan ve Pullen, 2020: 3). Örneğin Avustralya'da salgının daha ilk aylarında (Mart ve Mayıs 2020 arasında) toplam 800.000'den fazla çalışan işlerini kaybetti. Bunların %54'ünü kadınlar oluşturdu. İş kaybının en yüksek olduğu sektörler ise neredeyse tamamının kadınların çalıştığı bakım, perakende ve kişisel hizmet sektörleridir. Bu sektörlerde kadınlar yarı zamanlı ve geçici istihdamda aşırı temsil edilmeleri nedeniyle, erkeklere göre çalışma saatlerinde çok daha keskin düşüşler yaşadılar; istihdam-ışgücünden çekildiler (Foley ve Cooper, 2021: 464-5). Salgın sürecinde Avustralya'da istihdamdaki azalma kadınlar için %5,3 iken erkekler için %3,9 olmuş; çalışma saatleri kadınlar için %11,5 ve erkekler için %7,5 azalmış; bu dönemde kadınların işgücüne katılımı da düşmüştür (Richardson ve Denniss, 2020: 2-3). Salgının ücretli kadın emegi üzerindeki olumsuz etkileri diğer ülkelerde de ortaya çıktı. Yeni Zelanda'da salgın sürecinde işsizlerin %90'ını kadınlar oluşturmaktadır (Robinson, 2020). Amerika Birleşik Devletleri'nde salgın sürecinde işlerini kaybedenlerin başında kadınlar gelmektedir. Bu dönemde iş kaybı yaşayanların %55'ini, eğlence ve konaklama, eğitim-öğretim ve perakende gibi hizmet sektörlerinde çalışan kadınlar oluşturdu (Ewing-Nelson, 2020).

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ücretli kadın emeğinde salgının benzer etkileri ortaya çıkmıştır. Ücretli kadın emegi açısından var olan eşitsizlikler, Covid-19'un kadınların ve erkeklerin işgücü piyasası konumlarını farklı şekilde ve kadın işgücü aleyhine etkilemesine neden olmuştur.

³ Dünya genelinde 2019 yılında kadınların hizmet sektöründeki istihdam oranı %59,24 iken, bu oran erkeklerde %45,07'dir (WB, 2020a; WB, 2020b).

Kadınlar, salgın sürecinde, erkeklere göre daha fazla işgücünden ve istihdamdan ayrılmış-ayrılmak zorunda kalmışlardır. 2019 yılında-15 ve üstü yaş grubunda- erkeklerin istihdamının (%63,1) yarısından az (%28,7) olan kadın istihdamı 2020 yılında %26,3'e gerilemiştir (TÜİK, 2022). Erkeklerde ise 2020 yılı için istihdam oranı %59,8'dir. Bu veriler salgın sürecinde istihdamdaki yüksek cinsiyet açığının- kadınların istihdamının, erkeklerin yarısından az olma durumunun- devam ettiğini diğer bir ifade ile salgın koşullarının istihdamdaki yüksek cinsiyet açığını kalıcılaştırdığını ortaya koymaktadır. Salgın sürecinde kadın istihdamı daralmış, iş kayıpları artmıştır. Kadınlar için istihdam kaybının en yüksek olduğu sektör, toplumsal cinsiyetin neden olduğu mesleki yatay ayrışmaya göre kadına uygun görülen işlerin egemen olduğu ve bundan dolayı ağırlıklı kadınların çalıştığı (*perakende, konaklama, yemek hizmetleri, ticaret, emlak, idari ve destek hizmet faaliyetleri gibi*) hizmetler sektörü olmuştur. 2019 yılında hizmetler sektöründe 5 milyon 268 bin kişi olan kadın istihdamı, 2020 yılında 247 bin kişi azalarak 5 milyon 021 bine düşmüştür (TÜİK, 2022). Bunun gibi salgın sürecinde tarım sektöründe de kadın istihdamı olumsuz etkilenmiş; bu sektörde çalışan kadınlar salgının başladığı dönemlerde kısıtlamalar ile birlikte istihdam kayıpları yaşamışlardır. 2019'da 15 ve üstü yaş grubunda tarım sektöründe istihdam edilen kadın oranı %25,1 iken bu oran 2020'de %22,8'e kadar düşmüştür (TÜİK, 2021: 102). Özellikle mevsimlik çalışan tarım işçisi kadınların yoksullukları bu süreç içinde iş ve gelir kaybından dolayı çok artmıştır (Beken, 2020: 63). Salgını yavaşlatmak için alınan önlemler, dünya genelinde ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların yoğun olarak istihdamda olduğu ve sosyal güvencesiz, düşük ücretlerle çalışmanın yaygın olduğu tarım sektöründe istihdam ve gelir kayıplarına neden olmuştur (ILO, 2020d).

Özellikle hizmetler sektöründe Covid-19 tedbirleri kapsamında birçok faaliyet durdurulmuş veya büyük ölçüde azal(tıl)mıştır. Kadınların, üretimin düşmesiyle birlikte çalışma saatleri veya haftalık çalışma gün sayısı düşmüş; ücretli-ücretsiz izin uygulamaları veya işten çıkarmalar yaşanmıştır. Bu süreçte, kadın istihdamının daralmasında Covid-19'dan kaynaklı uygulamaların yanı sıra toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünden kaynaklanan çocuk bakımı başta olmak üzere hane içi ücretsiz emek yükünün artması da etkili olmuştur: Kadınlar bu süreçte işten ayrılmak durumunda kalmışlardır (İlkkaracan ve Memiş, 2020: 2-3). Bu durum, çocuklu kadınlarda daha da belirgindir. Bunun temel nedeni, okulların ve çocuk bakım merkezlerinin kapatılması ile çocuk sahibi kadınların istihdama katılımında kendileri için önemli kurumsal desteklerden mahrum kalmalarıdır (Collins vd, 2021a: 180-181; Foley ve Cooper, 2021: 465).

Salgın sürecinde kadınlar, çocuk bakımı başta olmak üzere ev işlerindeki adil olmayan emek yükleri nedeniyle erkeklerden daha az tam zamanlı çalışma imkânı bulabildiler veya hiç çalış(a)madılar (Alon vd., 2020: 2). İşlerini kaybetmeyen, çalışmaya devam eden kadın çalışanlar arasında evden/uzaktan çalışma biçimi, erkeklere kıyasla daha fazla artmıştır. Ancak kadınların evde çalışırken (*çocuk bakımı ve ev işlerine zaman ayırmaya yönelik -toplumsal cinsiyetten kaynaklanan- sosyal baskılar nedeniyle*) erkeklere göre zaten eşitsiz olan iş yükleri daha da ağırlaşmıştır (Yavorsky, Qian ve Sargent, 2021: 5). Kadınlar, evden çalışma esnasında bile erkeklerden daha fazla ev işi yapmakta, evde çocukların eğitim ve bakımı sorumluluklarına daha fazla zaman harcamaktadırlar. Salgın sürecinde, eşlerin her ikisinin de çalıştığı, iki gelirli hanelerde evden çalışma esnasında babaların ev işlerindeki paylarının artmakla birlikte genel olarak kadınlardan daha az bu işlere zaman harcadıkları ortaya konulmuştur. (Craig ve Churchill, 2021; Collins vd., 2021b; Foley ve Cooper, 2021; Zamarro ve Prados, 2021). Örneğin ABD'de evden çalışma döneminde annelerin %33'ünün (çalışan babaların %11'ine karşılık) tek başlarına çocuk bakım işlerini üstlendikleri bulgulanmıştır (Zamarro ve Prados, 2021: 17). Küçük çocukların, her iki ebeveyni de uzaktan çalışma niteliğine uygun mesleklere sahip olsa bile, ABD'de annelerin çalışma saatlerinin ev bakım işleri yüzünden babalara göre dört ila beş kat daha fazla azalttığı tespit edilmiştir (Collins vd., 2021b). Chauhan

(2021), Hindistan'da yaptığı araştırmada, salgın sürecinde evden çalışan annelerin, toplumsal cinsiyete dayalı ücretsiz iş yüklerinin arttığını, ev işlerinin ve bakım hizmetlerinin çoğundan sorumlu oldukları için ev içindeki işlerle birlikte günlük çalışma sürelerinin aşırı arttığını belirtmektedir.

Türkiye'de de salgın sürecinde uzaktan/evden çalışmanın artışı, çalışma saatlerinin azalması gibi esnek çalışma düzenlemeleri kadınlar için yaygınlaşmıştır. Evden çalışma ise esnek çalışma biçimi olarak kadınların yararına bir durum olarak ortaya çıkmamıştır. Kadınların evden çalışma durumunda iş yükleri, ev içi işler nedeniyle aşırı artmıştır (Bozkurt, 2020: 129; Kalaylıoğlu, 2020: 7; TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women, 2020: 17).

Evden çalışma, hanelerde ücretli ve ücretsiz emeğin uygun dağılımına yönelik cinsiyete dayalı normları bozmak için yeterli olmamıştır (Foley ve Cooper, 2021: 467). Toplumsal cinsiyet temelli sorumlulukları kadınlar için evden çalışma biçimini erkeklerin aksine daha da sıkıntılı bir istihdam biçimine dönüştürmüştür; kadının ikincil konumunu pekiştiren, yarattığı iş yükü baskısı ile ücretli işinden ayrılmasını kolaylaştıran bir durum ortaya çık(arı)mıştır. Sonuç olarak salgın koşulları kadınlar için erkeklerden daha fazla uzaktan çalışmanın artışına, ücretli çalışma saatlerini azaltmaya neden olmuştur. Tüm bu etkiler ise kadınların işgücü piyasasından veya istihdamdan ayrılma olasılıklarını artırmaktadır (Alon vd., 2020; Collins vd., 2021b; Yavorsky, Qian ve Sargent, 2021; Zoch, Bachman, Vicari vd., 2021).

Salgın, ücretli kadın emeği açısından kadınların yoğun olarak çalıştığı hazır giyim sektöründe de olumsuz etkiler ortaya çıkartmıştır. Bu sektörde ücretli emek kategorisinde istihdam edilen kadınlar, işlerini kaybetmiş veya çalışma saatleri çok azalmıştır (Sarker, 2021: 599). Bangladeş, Myanmar, Endonezya, Malezya, Kamboçya ve Vietnam gibi ülkelerde kadınların yoğun olarak çalıştığı, ihracata yönelik imalat yapan hazır giyim sektöründe binlerce fabrika salgın sürecinde kapatılmıştır (Baird ve Hill, 2020: 12). Bu ülkelerde, salgın öncesi verilerine göre hazır giyim sektöründe, çoğunluğu sosyal güvencesiz 35 milyon kadın çalışmaktadır (O'Donnell, Buvinic, Kenny vd., 2021: 14). Bu durum, bu sektörde çalışan milyonlarca kadının, salgın sürecinde işyerlerinin kapatılması ile işsiz kalması anlamına gelmektedir. Örneğin Bangladeş'te hazır giyim sektörünün ilk kapanışları sırasında, çoğunluğu kadın olan yaklaşık 2.138.778 hazır giyim işçisi işten çıkarılmıştır (Sarker, 2021: 599). Türkiye'de de kadınlar hem istihdamda hem de ihracatta önemli bir ağırlığı olan tekstil-hazır giyim sektöründe yoğun olarak çalışmaktadır. Ayrıca sektör kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu sektörlerden biridir (Temiz Giysi, 2021: 1,6). Bu sektörde kadınların çoğu küçük ölçekli işletmelerde veya fabrikalarda düşük ücretle ve kayıt dışı olarak çalışmaktadır (Toksöz ve Memiş, 2020: 7-8). Covid-19 salgını nedeniyle bu sektörde pek çok kadının iş olanakları, ücretler ve çalışma koşulları açısından olumsuz etkilendiği, etkileneceği ortaya çıkmaktadır. Nitekim enformel/kayıt dışı işlerde çalışma işten çıkarmayı, iş kaybını kolaylaştırmaktadır. Türkiye'de Aralık-2019'da 15 ve üstü yaş grubunda tarım-dışı kayıt dışı çalışan kadınların oranı %23,2 iken bu oran Aralık-2020'de %18,1'e düşmüştür. Kadınlara göre kayıt dışı çalışmanın daha düşük olduğu erkek işgücünün -aynı dönemde- tarım dışı kayıt dışı çalışma oranı da %20,4'den %17,7'e düşmüştür. Salgın sürecinde kayıt dışı çalışan kadınlar işlerini daha çabuk ve daha fazla kaybetmişlerdir (Özçatal ve Güven, 2022: 91-92). Düşük ücretli, güvencesiz, kayıt dışı işlerdeki istihdamın kadınlar için yoğunluğu dikkate alınarak, sosyal ve ekonomik olarak bu kadınlara destekler verilmesi, kayıtlı istihdam içine alınmasını sağlayacak istihdam politikaları geliştirilmesi önemlidir.

Kayıt dışı ücretli kadın emeğinin ortaya çıktığı alanlardan bir diğeri de ev hizmetleridir. Dünyadaki ev işçilerinin yaklaşık %80'i kadındır ve bu kadınların milyonlarcası kayıt dışı olarak, sosyal güvenceden yoksun çalışmaktadır (UN, 2020: 2). Ev işçisi olarak çalışan kadınlar, karantina önlemlerinin işlerini sürdürmelerini zorlaştıran koşulları nedeniyle gelir ve iş kaybını en şiddetli

yaşayan kesimlere (UN Women, 2020a). Salgın koşullarında evleri temizlemeye ve hasta işverenlere bakım yapmaya devam eden kadın ev işçileri ise düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, sosyal güvencesizlik gibi kötü çalışma koşulları ve Covid-19'a yakalanma riskiyle karşı karşıya olmaktadır. Ayrıca kadın ev işçileri ağırlıklı kayıt dışı çalışmalarından dolayı salgın sürecinde ücretli hastalık izni, sağlık hizmetlerine, iş kazası, meslek hastalığına ilişkin yardımlar veya işsizlik ödeneklerine çok sınırlı erişime sahiptir (Lokot ve Bhatia, 2020: 3; ILO, 2020b).

Türkiye'de de ücretli kadın emeği kullanım biçimlerinden birisi olan- ev işçiliği kadınlar için yaygın olup, bu istihdam biçiminde kayıt dışı çalışmanın yoğunluğundan dolayı ev işçisi olan kadınların sayıları tam olarak tespit edilememektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada, salgın sürecinde ev işçisi kadınların iş ve gelir kaybı, sosyal korumadan yoksunluk, beslenme, konut, eğitim ve sağlık hakkına erişimde sıkıntılar, iş yükünün artması, ücretli izin hakkından faydalanamama, hastalık bulaşma riski sorunları ile yüz yüze oldukları ortaya konulmuştur (Güler, 2021).

Salgının ücretli kadın emeği üzerindeki olumsuz etkileri okullar/kreşler/çocuk merkezleri yeniden açıldıktan; işletmeler-işyerleri üretim-hizmet faaliyetlerine döndükten sonra da devam etmektedir. Önleyici tedbirlerin hafiflemesiyle birlikte erkeklerin ekonomik faaliyetleri salgın öncesi haline dönmektedir; buna karşın kadınların istihdama katılımları ise erkeklerin çok gerisinde kalmıştır. Salgın, ücretli kadın emeği açısından işgücüne katılım ve kadın istihdamındaki var olan kalıcı, yapısal eşitsizlikleri artırmıştır, arttırmaktadır. Erkeklerle göre kadın istihdamındaki artış daha yavaş olmakla birlikte kadın istihdamı en çok hizmetler sektöründe artmaya başlamıştır (Raile, Raile, Parker vd., 2020; Stevenson, 2021: 2-3; Yavorsky, Qian ve Sargent, 2021). Salgın koşullarında ekonominin ve toplumun işleyişi açısından gereksinim duyulan sağlık hizmetleri ve (engelli, yaşlı bakımı gibi) toplum hizmetleri başta olmak üzere hizmet işleri diğerlerinden daha hızlı büyümektedir. Ancak hizmetler sektöründeki işler, kadın işi olarak algılanan, kadınların (*hemşirelik, öğretmenlik, temizlikçilik, satış tezgâhtarlığı, kasiyerlik, garsonluk gibi*) toplumsal cinsiyet rollerine uygun, bakım meslekleri ve ev işlerinin toplumsallaşmış biçimleri olarak tanımlanan (Barret, 1995: 151-152) *dişil işlerden* oluşmakta olup kadınların zaten salgın öncesinde de aşırı yoğunlaştığı, diğer bir ifade ile yatay ayrımcılığa maruz kaldıklarının göstergesi olan *ücretli kadın emeği işleridir*. Kadınların aşırı temsil edildiği ve salgında talep artışının olduğu hizmetler sektöründeki⁴ sağlık hizmeti, yaşlı bakım hizmetleri, erken çocukluk bakımı ve eğitimi, perakende, konaklama, yemek hizmetleri gibi sektörlerdeki işlerde çalışma koşulları ise -insana yakışır iş koşullarının uzağında- güvencesizlik, yarı zamanlı çalışma, istikrarsız çalışma saatleri, düşük ücretler, zayıf ilerleme olanakları, düşük sendikalaşma düzeyi gibi özellikler taşımaktadır (Foley ve Cooper, 2021: 469; Macdonald ve Charlesworth, 2021: 477-478; Yavorsky vd., 2021). Toplumun işleyişi ve ekonominin sürekliliği bakımından da önemli olan hizmet sektöründeki işler, işyerlerinde fiziksel olarak bulunmayı gerektirdiği için kadın çalışanları Covid-19 sürecinde yüksek risk altına sokmaktadır. Örneğin hemşireler, toplum sağlığı çalışanları gibi hizmetler sektöründe yoğunlaşan kadınlar, enfeksiyona daha fazla maruz kalmakta; çok düşük ücretlerde uzun saatler çalışma gibi olumsuz koşullarda bulunmaktadır (Sarker, 2021: 600).

Hizmetler sektöründe, özellikle sağlık hizmetleri alanında mesleki ayrışma nedeniyle cinsiyetler arası gelir eşitsizliği vardır (Boniol, McIsaac ve Xu, vd., 2019). 104 ülke verilerine göre kadınlar sağlık hizmetlerinde çalışanların %70'ini oluşturmakta; 10 sağlık çalışanından yedisi kadın çalışan olmaktadır. Ancak kadın sağlık çalışanları genellikle -toplumsal cinsiyet rollerine uygun görülen- hemşire-ebe olarak erkekler ise doktor, diş hekimi ve eczacı olarak çalışmakta; buna bağlı olarak

⁴ Türkiye'de de 2021 Kasım ayı verisine göre kadınların en çok istihdamda olduğu sektör hizmetler sektörü olup, istihdamda olan 9 milyon 386 bin kadının 5 milyon 679 bini (%60,5'i) hizmetler sektöründedir. Erkeklerde ise aynı oran %54,1'dir (TÜİK, 2022).

sağlık sektöründe kadın erkek arası -toplumsal cinsiyete dayalı- ücret farkı ise kadınlar aleyhine %28 olmaktadır (Boniol vd., 2019: 2-4). Türkiye örneğinde de sağlık hizmetlerinde durum benzerdir: Doktorların %50'si, hemşirelerin %70'i ve ebelerin %100'ü kadınlardan oluşmaktadır (Kalaylıoğlu, 2020: 10). Bu hizmet alanında esnek, güvencesiz, düşük ücretli çalışma söz konusudur (Urhan ve Etiler; 2011). Küresel düzeyde hizmetler sektörü genelindeki bu olumsuz çalışma koşulları ise kadınların toplumsal cinsiyet normlarından kaynaklanan eşitsizliklerini derinleştirmeye hizmet etmektedir. Bu olumsuz etkileri gidermek için kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve özellikle kadın istihdamında sektörel ve mesleki ayrımcılığı önleyecek politikalara önem verilmesi gereklidir. Örneğin, bakım çalışanları için çalışma koşullarını iyileştirme, bu işgücü ağırlıklı kadınlardan oluştuğu için hem kadın çalışanların genel çalışma koşullarını iyileştirmek anlamına gelmekte hem de bakım işlerine daha fazla erkek işgücü çekerek istihdamdaki mesleki ve sektörel cinsiyet -ayrımcılığının kırılmasına giderilmesine- de katkı sağlamaktadır (ILO, 2020c: 9, 12-13).

Salgın ücretli kadın emeğinin konumunu çok olumsuz etkile(miş)mektedir. Öyle ki 20. yüzyılda, kadınların ücretli işgücüne katılımının -istihdam fırsatlarının- pek çok ülkede önemli ölçüde arttığını görürken, içinde bulunduğumuz dönemde yaşanan ve devam eden Covid-19 salgını yüzünden kadınlar işlerini kaybetmekte ve eve geri itilmektedir (Özkazanç-Pan ve Pullen, 2020: 2). Bu süreçte kadınların ücretli işgücüne-istihdama katılımı nicel olarak düşmekte; buna aynı zamanda güvencesiz, düşük ücretli, ilerleme fırsatı olmayan düşük statülü, uzun çalışma saatleri gibi iş koşulları ile temsil edilen kadının ücretli istihdamının niteliğinin düşmesi de eşlik etmektedir. Ücretli kadın emeğinin nicel ve nitel olarak konumunda yaşanan bu kötüleşme ise toplumsal yaşamda ikincil konumlarını pekiştirdiği gibi ekonomik alanda yoksulluklarını da arttırmaktadır. Zira kadın yoksulluğunun iki temel belirleyicisi vardır. Biri eğitim olanaklarından yararlanma durumu bir diğeri ise işgücü piyasasındaki konumudur. Buna göre işgücü piyasasına katılımın düşük olması, katılım sağlandığında düşük ücretli işlerde istihdam edilme, kayıt dışı işlerde çalışma gibi kadının istihdamdaki konumu yoksulluğuna nedendir ve aynı zamanda yoksulluğunu kalıcılaştırmaktadır (Buvinic, 1998). Salgın sürecinin pekiştirdiği kadınların istihdama düşük katılımı ve bu katılımın daha çok düşük ücretli, nitelsiz, yarı zamanlı ve kayıt dışı işlerde olması kadınların ekonomik kırılganlıklarını arttırmakta, gelir güvencesini tehdit etmektedir.

III-COVID-19 SALGINI VE ÜCRETSİZ KADIN EMEĞİNE ETKİLERİ

Covid-19 salgını, piyasa ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, ağırlıklı kısmını günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler olarak tanımlanan *ücretsiz kadın emeği* üzerinde de pek çok etki ortaya çıkarmıştır. Salgın koşullarında kadınların ev içindeki mevcut *karşılıksız emekleri* daha da çeşitlenmiş (okullarının kapanması ile çocukların uzaktan eğitim süreçlerinin sorumluluğu, salgında uygulanan tedbirler kapsamında sokağa çıkmayan aile bireylerinin, yaşlı-engellilerin-hastaların bakımı, evde -virüse karşı- hijyenin sağlanması sorumluluğu gibi) ve artmıştır. Salgından önce yapılan araştırmalarda ortaya konulduğu gibi dünya genelinde kadınlar, ücretsiz bakım işlerinin çoğunluğundan (%76,2) sorumludur; bir yıl içinde ücretsiz bu işlere harcanan zaman erkeklerde sadece 63 gün iken kadınlar için 201 güne çıkmakta, kadınlar erkeklerle göre üç kat daha fazla bakım ve ev işi üstlenmektedir (ILO, 2018). Buna karşın, sosyal ve ekonomik açıdan değerli olan ücretsiz bakım ve ev işi ise genellikle düşük değer olarak algılanmakta ve kadınların toplam katkılarını hesaba katmayan yerleşik ataerkil-cinsiyetçi kurumlar ve ulusal muhasebe sistemleri tarafından desteklenen ana akım ekonomide görünmez olmaktadır (Seedat ve Rondon, 2021: 1). Covid-19 salgını sürecinde bakıma ve ev işlerine harcanan zaman hem erkekler hem de kadınlar için arttı ancak bu işlerin artışı ve yoğunluğu kadınlar için çok daha fazla oldu. Araştırmalar, birçok ülkede okulların ve çocuk bakım

merkezlerinin haftalarca veya aylarca kapalı olmasıyla birlikte evde ücretsiz çalışmadaki cinsiyet farkının salgın sırasında daha da genişlediğini göstermektedir. Örneğin Avustralya’da, 2020’de ülke çapında sokağa çıkma yasağı esnasında, iki ebeveynli hanelerde hem anneler hem de babalar ücretsiz ev işleri ve çocuk bakımı için harcanan süreyi artırdı, ancak salgın öncesi durumda olduğu gibi kadınlar genel olarak bu işlere erkeklerden önemli ölçüde daha fazla zaman harcadılar (Craig ve Churchill, 2021: 311). İngiltere ve Almanya’da yapılan araştırmalar da salgın sırasında çocuklu çiftler arasında ücretsiz ev işlerinin, çocuk bakımı ve evde eğitim görevlerinin çoğunu annelerin yapmaya devam ettiğini, erkeklerin bu işlere çok az bir katkısı olduğunu ortaya koymaktadır (Lokot ve Bhatia, 2020; Foley ve Cooper, 2021). Gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalar da kadın için ücretsiz iş yükünün daha ağır hale geldiğini ortaya koymaktadır. Salgın sürecinde, Pakistan’da kadınların %49’unun, erkeklerin %33’üne kıyasla ev işlerine daha fazla zaman ayırdığı tespit edilmiştir. Bunun gibi Bangladeş ve Maldivler’de de sırası ile kadınların %55’i ve %68’i ücretsiz ev işlerine erkeklere nazaran daha fazla zaman ayırdığı ortaya konulmuştur (UN-Women, 2020b). Hindistan’da yapılan araştırmada da hem ücretli çalışan hem de işsiz olan evli kadınlar için salgın öncesinde zaten kadınlar aleyhine var olan ücretsiz iş yükünün (bu işlere harcanan zamanın) salgın sürecinde daha da arttığı bulgulanmıştır. Aynı araştırmada ev içi ve üremeye ilgili rollerin toplumsal cinsiyetçi doğası nedeniyle, kadınların ve kızların genellikle hane içinde ücretsiz ev ve bakım işlerini üstlenmelerinin beklenmekte olduğu ve bu durumun Covid-19 salgını sırasında daha da belirgin hale geldiği belirtilmektedir (Chauhan, 2021: 396, 413-414).

Ataerkil sosyo-kültürel yapının baskın olduğu Türkiye’de de toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü ücretsiz kadın emeği kullanımında çok keskin bir şekilde kendini göstermektedir. İlkaracan ve Memiş (2020: 1,5), salgın döneminde ücretsiz iş yükünün kadınlar için günde 2,9 saatten 4,5 saate (erkeklerde ise günde 0,3 saat kadar az bir zamandan 1,1 saate) arttığını ortaya koymuştur. Yine aynı çalışmada salgın döneminde ev ve bakım hizmetleri talebinin artmasının, ev içi emekte görülmemiş bir artışa neden olduğu; kadın ve erkeklerin ev içindeki ücretsiz emek işlerine harcadığı zamanın arttığı ancak kadınların ev içi emeğe harcadıkları zamanın iki katına çıktığı belirtilmektedir. Aynı araştırmada salgın döneminde, çalışan kadınların ev içindeki işlerle birlikte günlük çalışma sürelerinin 10 saati aştığı ifade edilmektedir. Türkiye’de özel sektör işletmelerini kapsayan bir diğer araştırmada kadın çalışanların karşılaştığı en büyük sorunların artan ev işleri ve bakım sorumluluğu (%99) ve uzaktan/evden çalışma ile iş yüklerinin artması (%97) olduğunu ortaya koymaktadır (TÜSİAD, TÜRKKONFED ve UN Women, 2020: 17).

Salgın sürecinde, kadınların birincil görevinin ev-bakım işleri ve babaların da aile geçimini sağlayan kişiler olması sosyal normları devam etmiştir. Buna uygun olarak anneler ev işleri, çocuk-yaşlı-hasta bakımına daha fazla zaman harcamışlardır. Kadınlar üzerinde ücretsiz ev işi ve bakım vermenin süresinin-yoğunluğunun artması, dolayısıyla evde artan ücretsiz emek kullanım işlerinin getirdiği yük ücretli kadın emeği üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Nitekim parasal karşılığı olmayan emek kullanım biçimleri, kadınların hem işgücü piyasasına-ücretli istihdama- katılıp katılmamalarını hem de istihdamdaki işlerini, konumlarını belirlemede önemli bir faktördür (Özçatal, 2011: 22; Aşkın ve Aşkın, 2018: 274). İlgili kanıtlara göre küresel olarak çalışma yaşındaki kadınların %42’si, ücretsiz emek işleri nedeni ile ücretli işgücünün dışındadır. Kadınlar ev işi, bakım sorumluluklarını yerine getirme esnekliğine sahip olmak için yarı zamanlı ve kayıt dışı istihdamı seçmek zorunda kalmaktadır (ILO,2018). Salgın sürecin de ise ücretsiz emek yükleri ve bunun kadınların ücretli emekleri ile istihdama katılımları üzerindeki olumsuz etkisi daha da artmıştır. Salgın sürecinde kadınların erkeklerle karşılaştırıldığında daha fazla ücretli işlerini kaybetmelerinin temel bir nedeni, bu süreçte okulların ve kreşlerin kapatılması ve evde yardımın olmamasının, annelerin babalardan daha fazla çocuk bakım ve ev işini üstlenmesine yol

açmasıdır. Salgın koşullarında artan ücretsiz emek yükleri, iş ve aileyi dengelemede daha fazla zorlukla karşılaşılması kadınların işgücünden ve istihdamdan çekilme olasılığını arttırmaktadır (Collins vd., 2020b:110; Carli, 2020: 649; Yavorsky vd., 2021: 6; Petts, Daniel, Carlson, vd., 2021: 517). Örneğin İngiltere’de yapılan bir çalışmada salgın sürecinde çalışan kadınların %72’si çocuk bakımı sorunları nedeniyle çalışma saatlerini azaltmak zorunda kalmış; %65’i de bu sorumlulukları nedeni ile izne ayrılmıştır. Kadınların %15’i ise işten çıkarılmış, bunların %46’sının işten çıkarılma nedeni çocuk bakım hizmeti eksikliği olmuştur (Van Brunnersum, 2020). Kadınlar salgın sürecinde artan çocuk-yaşlı bakım işlerini yapabilmek için ücretli çalışma saatlerini çok azaltmışlar, yarı-zamanlı işlere geçmişlerdir (Alon vd., 2020; Carli, 2020: 649; Collins vd., 2020b; Foley ve Cooper, 2021; Raile vd., 2021: 555-556). Adaletsiz ev içi iş bölümünün sonucu, çalışan annelerin babalardan daha fazla işlerine ayırdıkları zamanı azaltması ise işlerinde ilerleme, kariyer fırsatlarının, kazanç durumlarının geriye gitmesi anlamına gelmektedir.

Türkiye’de yapılan araştırmalarda da salgın döneminde kadınların ev işleri, çocukların bakımı-egitiminden birincil sorumlu görülmeleri nedeniyle ev işi yüklerinin orantısız bir şekilde artmasının (Kalaylıoğlu, 2020: 7), kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işlerini kaybetmelerinin (işten çıkılmalarının veya çıkarılmalarının), ücretli-ücretsiz izin almalarının, çalışma saatlerini azaltmalarının temel bir nedeni olduğu ortaya çıkmaktadır (İlkaracan ve Memiş, 2020; Kalaylıoğlu, 2020; TÜSİAD vd., 2020). Bu adil olmayan iş bölümü nedeniyle kadınların ücretli çalışmaları erkeklerle karşılaştırıldığında orantısız bir şekilde azalmıştır.

Diğer taraftan çalışan kadın için ev içi iş yüklerindeki artış iş verimliliklerini azaltmıştır. Türkiye’de yapılan bir araştırmada evden çalışan kadınların iş verimliliğindeki düşüşün (%60,5) erkeklerden (%50,15) çok daha yüksek olduğu; hanede yaşayanların sayısı arttıkça kadın için verimlilik düşüşünün daha fazla olduğu, erkekler içinse bu durumun söz konusu olmadığı ortaya konulmuştur (Bozkurt, 2020: 129). Evde artan karşılıksız emek yükleri, istihdamı sürdüren kadınlar ve özellikle evden çalışanlar arasında hem işteki üretkenliklerinin düşmesine neden olmakta hem de işverenlerin gözünde de kadınların işine bağlılık ve verimlilik eksikliğine, dolayısıyla kadınların çocuk bakımı gibi ev içi işlere, ücretli işten daha fazla öncelik vereceğine dair algılarını güçlendirerek kadınları işten çıkarma riskini arttırmaktadır (Petts vd., 2021: 529; Yavorsky vd., 2021: 7-8). Çalışan kadınların ücretsiz emek işleri yüzünden erkeklere göre daha yoğun bir şekilde ücretsiz izin, evden çalışmaya başvurması, çalışma saatlerini azaltması ise diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de ilerleyen süreçte kadın istihdamına zarar verici etkiler ortaya çıkarma potansiyeli taşımaktadır. Kadınların çalışma saatleri üzerindeki bu değişimler toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önünde engel teşkil eden döngüleri yeniden ortaya çıkarmaktadır (TÜSİAD vd., 2020: 35). Ücretsiz emek yükü baskısı karşısında kadınlar işlerine dönmeyi seçebilirler. İşveren cephesinden ise kadınların yoğun ücretsiz izin kullanımları, kadınların işverenleri tarafından daha az tercih edilebilir hale gelmesinin önünü açmaktadır. Aynı zamanda kadınların salgında ücretsiz izin kullanımlarının yoğun olması, çalışma saatlerini azaltması veya işgücünden ayrılması kadınların iş becerilerini aşındırmakta ve kadınlar aleyhine devam eden ücret farkının önemli ölçüde genişlemesine yol açmaktadır (Alon vd, 2020: 4).

Tüm bu nedenlerle kadın için hanedeki ücretsiz emek yükünün azaltılması, aile içinde erkeklerin de bu yükü paylaşması kadının istihdamda kalması için gereklidir. Yapılan araştırmalarda, salgın sürecinde annelerin işgücüne katılımı ile babaların çocuk bakımı payları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu; babaların ev işlerine daha fazla katılımını teşvik etmenin, salgının yaratacağı daha geniş cinsiyet eşitsizliklerini azaltmada önemli olduğu ortaya konulmuştur (Petts vd., 2021; Alon vd., 2020; Norman, 2019; Collins vd., 2021b).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki veriler, kadınların yüksek bir ücretsiz iş yükü altında olduğunu; Covid-19 ve bunun sonucunda ortaya çıkan uygulamaların mevcut cinsiyet eşitsizliklerini daha da derinleştirdiğini ve ücretsiz iş yükünü daha da artırdığını göstermektedir. Üstelik evde ücretsiz bakım-ev işinin getirdiği ek yükün ücretli kadın emeği üzerindeki olumsuz etkilerini gözler önüne sermektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı sosyal, kültürel normlar; kadınları ev işlerini yapanlar, bakım verenler ve sağlayıcılar olarak inşa ettiği için salgın sürecinde okulların kapanması, sokağa çıkma kısıtlamaları gibi önlemler istihdamda olan ücretli kadınlar için ücretsiz emek kullanımına harcanan zamanı erkeklere kıyasla çok fazla arttırmıştır. Bunun ücretli kadın emeğine etkisi ise kadının istihdama katılımının azalması olarak ortaya çıkmıştır. Covid-19 salgını koşullarında ücretsiz emek sorumluluklarının artması, bu süreçte işini kaybeden kadınların iş bulmasını, istihdama katılmasını ve gelire erişmesini zorlaştırmaktadır. Dünya genelinde ve Türkiye’de uzun süreli salgın ve yinelenen kapanmalar hane içi ücretsiz işlerde toplumsal cinsiyetin getirdiği iş bölümünü iyice pekiştirmiştir. Buna karşın salgın aynı zamanda ev işleri, doğum/bakım ve yaşlı bakımı gibi ücretsiz kadın emeğinin küresel olarak ekonomilerin ve toplumların temelleri olduğunu da ortaya çıkarmıştır. Kadınların ücretsiz -bakım, ev işleri- emeği salgın sürecinde aileleri ve toplulukları ayakta tutmakta, ekonomik kalkınmaya önemli katkı sağlamasına rağmen ekonomik ve sosyal politikalarda görünmez kılınmakta, ihmal edilmektedir (UN-Women, 2020a; Özkazaç-Pan ve Pullen, 2020: 2). Bu konuda acilen kadınları güçlendirici politikalar ve önlemlere ihtiyaç vardır. Politikaların tasarımı ücretli kadın emeğinin çalışma koşullarının niteliğini iyileştirici ve ücretsiz kadın emeğini (*ev işleri ve bakım işini*) tanıyan, azaltan ve yeniden dağıtan (UN, 2020: 15) ilkeler merkeze alınmalıdır. Örneğin, kadınları desteklemeye yönelik salgın sürecinde ve sonrasında kadınların ev işleri-bakım sorumluluklarını dikkate alan daha kapsamlı esnek çalışma biçimleri sağlanması; babaların ücretsiz bakım hizmetlerine katılımını teşvik edecek ve destekleyecek düzenlemeler yapılması; çocuk bakım tesislerinin ve okulların sürekli -güvenli- çalışmasına öncelik verilmesi; bakım sorumluluğu olan kişiler için nakit transferleri gibi sosyal koruma önlemleri oluşturulması gereklidir (Collins vd., 2021a; Foley ve Cooper, 2021; UN, 2020; Seedat ve Rondon, 2021). Bunun gibi kadınların ücretli emekleri üzerindeki-işgücüne katılım ve istihdamda- cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için ülkelerde kamunun kaliteli ücretsiz çocuk bakımı, okul öncesi eğitim, çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakım hizmetleri gibi sosyal bakım hizmet alanlarına yatırım yapması, yeni işler yaratması gereklidir (Antonopoulos ve Memiş, 2009: 116; Seedat ve Rondon, 2021: 3). Bu konuda yapılan bir araştırma, Güney Afrika gibi orta gelirli bir ülkede kamunun -okul öncesi çocuklara yönelik- çocuk bakım hizmetlerine yatırım yapması durumunda iki ila üç milyon yeni iş yaratılacağını ve işsizliğin %10 oranında düşeceğini ortaya koymuştur (Aktaran, Seedat ve Rondon, 2021). Diğer bir araştırmada Türkiye’de erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerine yapılacak kamu harcamalarının, işsizler ve gelir dağılımının en alt %40’lık diliminde bulunan hanelere yönelik önemli sayıda iş yaratma potansiyeli bulunduğu; özellikle kadın emeğine yönelik istihdam talebi yaratma ve kadın işgücü arzı üzerindeki engelleri kaldırma yoluyla inşaat sektörüne yapılacak harcamalara göre daha güçlü bir yoksulluk azaltıcı etkisi olacağı gösterilmektedir (İlkkaracan, Kijong ve Kaya, 2015: 62).

SONUÇ

Covid-19 salgını, Türkiye de dahil olmak üzere dünya genelinde kadınların ücretli ve ücretsiz emekleri üzerindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini arttırmıştır. Ücretli kadın emeği açısından var olan eşitsizlikler, Covid-19’un kadınların işgücü piyasası konumlarını erkek işgücüne göre farklı şekilde ve kadın işgücü aleyhine etkilemesine neden olmuştur. Salgın ücretli emekleri açısından kadınların işgücü piyasasındaki savunmasızlıklarını-dezavantajlı konumlarını gözler önüne sermiş

ve daha da derinleştirmiştir. Bu süreçte, ücretli kadın emegi işgücü piyasasında işten çıkarılma, izne ayrılma, çalışma saatlerinin düşmesi, evden çalışma, güvencesiz çalışma koşulları gibi çok şiddetlenen pek çok olumsuz istihdam sorunu ile karşı karşıya kalmıştır. İşgücü piyasası kanıtları, hazır giyim ve hizmetler sektörü işleri gibi kadınların -toplumsal cinsiyetten kaynaklanan ayırım nedeniyle- erkeklere göre daha fazla istihdamda oldukları sektörlerin salgından en çok etkilenen sektörler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sektörlerde çalışan kadınlar hızla gelir elde etme imkanlarını yitirmiş ve işgücüne/istihdama katılımdan çekilmişler; evlere dönmüşlerdir.

Salgın, kadınların ücretli emekleri üzerinde kaybedilen işlerin ve azaltılan çalışma saatlerinin ötesinde, kadınların ücretsiz emekleri üzerinde artan bir iş yükü baskısı yaratmıştır. Kadınlar salgından önce de orantısız bir şekilde ücretsiz ev içi bakım ve ev işlerinin sorumluluklarının yükünü taşımaktaydılar. Kadınların salgın öncesinde de toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünden kaynaklı adil olmayan bu ücretsiz iş yükleri salgın koşullarında adeta tırmanmıştır. Salgın aynı zamanda kadınların, ücretsiz emek kullanımlarındaki eşitsiz yükün işgücü piyasasına tam ve eşit katılımının önündeki en temel engel olduğunu gözler önüne sermiştir. Salgın koşulları gereği alınan önlemler (okulların, çocuk bakım merkezlerinin kapatılması, işyerlerinin kapatılması, sokağa çıkma yasakları gibi) kadınlar üzerinde ücretsiz ev işi ve bakım vermenin süresinin-yoğunluğunun artmasına neden olmuş, kadınlar bu işleri yapabilmek için erkeklere kıyasla ücretli çalışma saatlerini çok azaltmış veya istihdamdan ayrılmışlardır. Ücretsiz emek yükünün baskısı karşısında, ücretli emekleri olumsuz etkilenmiş, erkeklerle karşılaştırıldığında işgücüne-istihdama katılımları orantısız bir şekilde azalmıştır. Bu süreçte kadınların ücretli işgücüne-istihdama katılımı nicel olarak düşmekte, kadınlar adeta işgücü piyasasından evlere itilmektedir. İstihdamdaki bu azalmaya aynı zamanda ücretli kadın emeginin istihdamının niteliğinin düşmesi de eşlik etmekte; kadınların çalışma koşulları kötüleşmektedir. Özellikle salgın koşullarında ekonominin ve toplumun işleyişi açısından sağlık, bakım hizmetleri ve toplum hizmetleri kilit önemde olmasına rağmen, bu sektörlerde çalışan kadınların emegi ve önemi görmezden gelinmekte, kadınların çalışma koşulları insan onuruna yakışır işlerin çok gerisinde kalmaktadır.

Üstelik kadınlar, toplumsal cinsiyete özgü kadın işi olarak görülen düşük statülü/ücretli, güvencesiz işlerde aşırı yoğunlaşmaları; işgücü piyasasında kadın için uygun görülen işlerin kısıtlılığı, salgın koşullarında evde artan bakım ve ev işleri sorumlulukları gibi süregelen eşitsizlikler nedeniyle salgın sürecinde iş kayıplarına karşı hâlâ çok daha savunmasızdır. Bu bakımdan salgının ücretli kadın emegi üzerindeki olumsuz etkileri günümüzde okullar/kreşler/çocuk merkezleri yeniden açıldıktan; işletmeler-işyerleri üretim-hizmet faaliyetlerine döndükten sonra da devam etmektedir. Erkeklerin ekonomik faaliyetleri salgın öncesi haline dönmekte, kadın istihdamındaki artış daha yavaş olmakta ve istihdama katılımları yerleşik toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle erkeklerin çok gerisinde kalmaktadır. Ücretli kadın emeginde nicel ve nitel olarak yaşanan kötüleşme ve orantısız bir şekilde artan ücretsiz emek yükleri, kadınların toplumsal yaşamda ikincil konumlarını pekiştirdiği gibi ekonomik alanda yoksulluklarını arttırma tehdidi taşımaktadır. Zira istihdama düşük katılım ve bu katılımın daha çok düşük ücretli, niteliksiz, yarı-zamanlı ve enformel işlerde olması kadınların ekonomik kırılganlıklarını arttırmakta, gelir güvencesini tehdit etmektedir. Bunların yanı sıra salgın sürecinde kadınların hane içi ücretsiz emek işleri hane, toplum ve ekonomik sistemin sürdürülebilirliği ve dayanıklılığı açısından temel önemde olmasına karşın toplumsal cinsiyet normlarından beslenerek bu işlerin orantısız bir şekilde kadına kalması ve -kadın işi olarak algılanan bu işlerin önemsenmemesi sonucu- değerinin ihmal edilmesi, mevcut cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirmektedir.

Çalışmanın tüm bulguları göstermektedir ki; Covid-19 salgınının etkileri asla toplumsal cinsiyetten bağımsız değildir. Salgın, toplumsal cinsiyet ve sosyoekonomik eşitsizlikleri çok daha derinleştirmiştir. Bu nedenle Covid-19 salgınının toplumsal cinsiyet etkisini dikkate almak ve analizini yapmak çok önemlidir. Kadınların ücretli-ücretsiz emekleri üzerindeki eşitsizlikleri azaltacak politikaları belirlemek için bu araştırmalar gereklidir. Tüm bu sonuçlar, salgının kadınlar için olumsuz ekonomik etkilerini en aza indirmeyi hedefleyen ve toplumsal cinsiyeti merkezine alan sosyal politikalara acilen ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Salgın sürecinde ekonomik alan başta olmak üzere toplumsal yaşamın her alanında daha savunmasız hale gelen kadınları, korumak ve desteklemek için yasal politikalarla özel olarak güçlendirilmesi gerekmektedir. Kadınların güçlendirilmesi aynı zamanda gelecekte yaşanabilecek bütün kriz koşullarında toplumun ve ekonomik sistemin direncini ve bunların üstesinden gelme yeteneğini arttıracaktır.

Kadınları güçlendirici politikalar hem ücretsiz kadın emeğini tanıyan, azaltan ve yeniden dağıtan hem de ücretli kadın emeğinin çalışma koşullarının niteliğini iyileştirici ilkeler çerçevesinde tasarlanmalıdır. Örneğin kadınların ücretsiz ve ücretli (enformel/kayıt dışı) tüm üretim faaliyetlerinin/ emeklerinin tanınması ve sosyal koruma sistemleri kapsamına alınması; salgın koşullarında çocuk bakımı konusunda zorluk yaşayan çalışanlara ücretli izin veren işverenlere nakit sübvansiyonları gibi devlet teşvikleri; kamunun sunduğu bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi; tüm merkezi ve yerel yönetimlerin, ücretsiz çocuk-yaşlı bakım hizmetlerine yatırım yapmak şeklinde bakımın sağlanmasına dahil edilmesi; kadınların ev işleri ve bakım sorumluluklarını dikkate alan çalışma biçimleri sağlanması, bu çalışma biçimleri olanağı sunan işverenlere devlet teşvikleri ile vergi indirimi-sigorta katkısı-nakit sübvansiyonları sağlanması gibi politika uygulamaları yapılmalıdır. Kadın istihdamında sektörel ve mesleki ayrımcılığı önleyecek politikalar oluşturulmalıdır. Bu politikalar yolu ile çözümler geliştirmede kadınların kendi yaşamlarını etkileyen ilgili tüm politikalarda kendilerinin ve temsilcilerinin aktif katılımının sağlanması, karar verme süreçlerine dahil edilmesi, durumlarını iyileştirmek için önemlidir. Bunlar, kadınların işgücüne-istihdama katılımlarını artırdığı gibi ekonomik ve sosyal yaşamda ikincil konumlarını dönüştürecek olanaklar sağlayacaktır. Aynı zamanda bu politika ve stratejilerin başarılı olması yönünde toplumda kadınların ücretli/ücretsiz emeklerinin ve rollerinin, sosyal ve ekonomik olarak toplum için değerli olduğu konusunda bilgilendirme ve farkındalık oluşturulması gereklidir.

Kaynakça

- Acar, A. C. (1995). İktisadi Faaliyetlerde Kadınların Üretici Faaliyetlerinin Görünmezliği Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 40. 195-202.
- Acar-Savran, G. (2008). İkinci Basıma Önsöz. G. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan (Yay. Haz.). *Kadının Görünmeyen Emeği*. 9-16. Yordam Kitap.
- Ahmed, F., Ahmed, N., Pissarides, C. ve Stiglitz, J. (2020). Why Inequality Could Spread COVID-19. *Lancet Public Health*. 5(5). e240. [doi: 10.1016/S2468-2667(20)30085-2].
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. ve Tertilt, M. (2020). The Impact of Covid-19 on Gender Equality. *Massachusetts: NBER Working Paper Series*. Working Paper 26947. [https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf]. (Erişim: 14 Ocak 2022).
- Antonopoulos, R. ve Memiş, E. (2009). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Mevcut Küresel Ekonomik Kriz ve Gelişmekte Olan Ülke Ekonomilerine Etkileri. *Eğitim Bilim Toplum*. 7(27). 78-130.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Kadın Emeği Kullanım Çeşitliliği ve Türkiye İşgücü Piyasasında Görünümü. *Sosyal Bilimlerde Değişim ve Gelişim Yazıları I*. (Editörler: C. Çataloluk, D. Bozdoğan). İstanbul: Gece Kitaplığı. 271-317.

Atasü-Topcuoğlu, R. (2011). Kadın Emegi ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma. *Kadın Emegi Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı*. TEPAV. 42-49.

Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 13(1). 88-101.

Baird, M. ve Hill, E. (2020). COVID-19 and Women's Economic Participation: A Rapid Analysis on COVID-19 and Implications For Women's Economic Participation. *The University of Sydney Business School*. [https://investinginwomen.asia/wp-content/uploads/2020/05/Report-COVID-19-and-Women%E2%80%99s-Economic-Participation.pdf]. (Erişim: 30 Ocak 2022).

Barret, M. (1995). *Günümüzde Kadına Uygulanan Baskı*. (Çeviren: Şen Süer). Pencere Yayınları.

Beken, N. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 47-74.

Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K. ve Campbell, J. (2019). Gender Equity in the Health Workforce: Analysis Of 104 Countries. Working 1. Geneva: World Health Organization [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y]. (Erişim: 30 Ocak 2022).

Bozkurt, V. (2020). Pandemi Döneminde Çalışma: Ekonomik Kaygılar, Dijitalleşme ve Verimlilik. *Covid Pandemisinin Ekonomik, Siyasal ve Sosyal Etkileri*. (Editörler: D. Demirbaş, V. Bozkurt ve S. Yorgun). İstanbul Üniversitesi Yayınevi. 115-136.

Buvinic, M. (1998). Women in Poverty: A New Global Underclass. Washington D. C. [https://publications.iadb.org/publications/english/document/Women-in-Poverty-A-New-Global-Underclass.pdf]. (Erişim: 17 Ocak 2022).

Carli, L. L. (2020). Women, Gender Equality and COVID-19. *Gender in Management*. 35(7-8). 647-655. [https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236].

Chauhan P. (2021). Gendering COVID-19: Impact of the Pandemic on Women's Burden of Unpaid Work in India. *Gender Issues*. Oct 24.1-25. [doi: 10.1007/s12147-020-09269-w].

Coffey, C., Revollo, P. E., Harvey, R., Lawson, M., Butt, A. P., Piaget, K., Sarosi, D. ve Thekkudan, J. (2020). Time to Care Unpaid and Underpaid Care Work and the Global Inequality Crisis. Oxfam International. [https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf;jsessionid=695D04FF65FD05A53623FE61152581F?sequence=36]. (Erişim: 30 Ocak 2022).

Collins C., Ruppanner L., Landivar C. L. ve Scarborough, W. J. (2021a). The Gendered Consequences of A Weak Infrastructure of Care: School Reopening Plans and Parents' Employment During the COVID-19 Pandemic. *Gender ve Society*. 35(2). 180-193. [https://doi.org/10.1177/08912432211001300].

Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L. ve Scarborough, W. J. (2021b). COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours. *Gender, Work Organization*. 28(1).101-112. [https://doi.org/10.1111/gwao.12506].

Craig, L ve Churchill, B. (2021). Working and Caring at Home: Gender Differences in the Effects of Covid-19 on Paid and Unpaid Labor in Australia. *Feminist Economics*. 27(1-2). 310-326. [doi: 10.1080/13545701.2020.1831039].

Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. T.C. DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı.

Dedeoğlu, S. ve Yaman, Öztürk, M. (2010). *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi: Türkiye Örneği*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.

Dedeoğlu, S. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2021). *Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadın*. Uluslararası Çalışma Örgütü. Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı. Ankara.

- Dutta, D. (2019). No Work Is Easy!: Notes from the Field on Unpaid Care Work for Women. *Mind the Gap: The State of Employment in India*. (Editör: D. Dutta). Oxfam India. 98–125. [https://www.oxfamindia.org/sites/default/files/2019-03/Full%20Report%20-%20Low-Res%20Version%20%28Single%20Pages%29.pdf]. (Erişim: 30 Ocak 2022).
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Yayınları. Ankara. [https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf]. (Erişim: 27 Ocak 2022).
- Ecevit Y. (2013). Emek. *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*. (Editörler: Y. Ecevit, N., Karkiner). Anadolu Üniversitesi. Eskişehir. 25-49.
- Ecevit, Y. (2012). Feminist Sosyal Politika Bağlamında, Türkiye’de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak. *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi*. (Der. G. Toksöz ve A. Makal). Ankara: Ankara Üniversitesi Yay. 220-265.
- Ekiz, Gökmen, Ç. (2017). Toplumsal Cinsiyet ve Zaman Yoksulluğu: Hane İçi Ücretli ve Ücretsiz Emek Sunumu. *Çalışma ve Toplum*. 55(4). 1967-2000.
- Ekiz, Gökmen, Ç. (2022). A New Perspective on Women’s Care Burden and Employment in Turkey. *New Perspective on Turkey*. 66. 11-34. [doi:10.1017/npt.2021.21].
- Ewing-Nelson C. (2020). Four Times More Women Than Men Dropped Out of the Labor Force in September. Factsheet, National Women’s Law Center. [https://nwlc.org/wp-content/uploads/2020/10/september-jobs-fs1.pdf]. (Erişim: 30 Ocak 2022).
- Foley, M. ve Cooper, R. (2021). Workplace Gender Equality in the Post-Pandemic Era: Where to Next?. *Journal of Industrial Relations*. 63(4). 463–476. [https://doi.org/10.1177/00221856211035173].
- Güler, C. (2021). COVID-19 Salgını Döneminde Ev İşçilerinin Derinleşen Sorunları: İstanbul Örneği. *Journal of Economy Culture and Society*. 2021. 64(183-206). [doi: 10.26650/JECS2021-880507].
- İlkkaracan, İ. ve Memiş, E. (2020). COVID-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye’de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler. UNDP. Rapor. [https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/corporatereports/COVID-gender-survey-report.html]. (Erişim: 17 Ocak 2022).
- İlkkaracan, İ., Kijong K. ve Kaya, T. (2015). *Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*. İstanbul Teknik Üniversitesi. Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi ve Levy Ekonomi Enstitüsü. İmak Yay. İstanbul.
- ILO (2021). ILO Gözlem: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı 7. Güncellenmiş Tahminler ve Analiz. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf]. (Erişim:15 Ocak 2022).
- ILO (2020a). Monitor: COVID-19 and the World of Work. Third edition Updated Estimates and Analysis. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf]. (Erişim:15 Ocak 2022).
- ILO (2020b). Impact of the COVID-19 Crisis on Loss of Jobs and Hours Among Domestic Workers. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf]. (Erişim:15 Ocak 2022).
- ILO (2020c). A Gender-Responsive Employment Recovery: Building Back Fairer, ILO Policy Brief, ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_751785.pdf]. (Erişim: 15 Ocak 2022).

ILO (2020d). COVID-19 and the Impact on Agriculture and Food Security. ILO Sectoral Brief. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_742023.pdf]. (Erişim:15 Ocak 2022).

ILO (2018). Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, ILO. Geneva: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf]. (Erişim: 30 Ocak 2022).

Kalaylıoğlu, Y. (2020). Türkiye’de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi Rapor Özeti. UN Women. [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/73989_rgaexecutivesummaryturkish.pdf]. (Erişim: 9 Ocak 2022).

Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*. 47(1). 107-130.

Lichtenwalter, S. (2005). Gender Poverty Disparity in US Cities: Evidence Exonerating Female-Headed Families. *Journal of Sociology and Social Welfare*. 32(2). 75-96.

Lokot, M., ve Bhatia, A. (2020). Unequal and Invisible: A Feminist Political Economy Approach to Valuing Women’s Care Labor in the COVID-19 Response. *Frontiers in Sociology*. 5. 588279. [https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.588279].

Macdonald, F. ve Charlesworth, S. (2021). Regulating for Gender-Equitable Decent Work in Social and Community Services: Bringing the State Back in. *Journal of Industrial Relations*. 63(4). 477–500. [doi:10.1177/0022185621996782].

Memiş, E. ve Özay, Ö. (2011). Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeg: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Birkaç Arpa Boyu...21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar*. (Editör: S. Sancar). Koç Üniversitesi Yayınları. 239-268.

Norman, H. (2019). Does Paternal Involvement in Childcare Influence Mothers’ Employment Trajectories During the Early stages of Parenthood in the UK? *Sociology*. 003803851987072. [doi: 10.1177/0038038519870720].

O’Donnell, M., Buvinic, M., Kenny, C., Bourgault, S. ve Yang, G. (2021). Promoting Women’s Economic Empowerment in the COVID-19 Context. Center for Global Development. [https://www.cgdev.org/sites/default/files/promoting-wee-during-covid.pdf]. (Erişim: 9 Ocak 2022).

Öneş, U., Kızıllırmak, B. ve Memiş, E. (2015). Türkiye’de Yoksulluk ve Hane İçi İş Zamanı Dağılımı: Analiz ve Politika Önerileri, *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet* (Der: Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y.). Ankara: İmge Kitapevi Yayınları. 123-146.

Özbay, F. (1991). Türkiye’de Kadın ve Çocuk Emegi. *Toplum ve Bilim*. 53. 41–54.

Özçatal, E. Ö ve Güven, P. (2022). Covid-19 Kriz Sürecinin Kadınların Kayıt Dışı İstihdamına Etkileri. *Politik Ekonomik Kuram*. 6(1). 73-101. [doi: 10.30586/pek.1107358].

Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(1). 21-39.

Özkazanç-Pan, B. ve Pullen, A. (2020). Reimagining Value: A Feminist Commentary in the Midst of the COVID-19 Pandemic, *Gender Work and Organ*. 1–7. [doi:10.1111/gwao.12591].

Öztürk, M. Y. (2011). Karşılıksız Bakım Emegi ve Kadın İstihdamına Etkisi. *Kadın Emegi Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı*. TEPAV. 54-62. [https://www.tepav.org.tr/kades/folders/BildiriKitabi.pdf]. (Erişim: 9 Ocak 2022).

Petts, J. R., Daniel L. Carlson, D. L. ve Pepin, R. J. (2021). A Gendered Pandemic: Childcare, Homeschooling, and Parents’ Employment During COVID-19. *Gender Work Organization*. 28(2). 515-534. [https://doi.org/10.1111/gwao.12614].

- Raile, A., Raile, E., Parker, D., Shanahan, E. ve Haines, P. (2020). Women and The Weight of A Pandemic: A Survey of Four Western U. S. States Early in the Coronavirus Outbreak. *Gender, Work and Organization*. 28(2). 554-565. [https://doi.org/10.1111/gwao.12590].
- Richardson, D. ve Denniss, R. (2020). Gender Experience During the COVID-19 Lockdown: Women Lose from COVID-19, Men to Gain from Stimulus, The Australia Institute. [https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2020/12/Gender-experience-during-the-COVID-19-lockdown.pdf]. (Erişim: 17 Ocak 2022).
- Robinson, C. (2020). New Zealand is in A‘Shecession’ So Where is the Much-Needed ‘She-Covery’? The Guardian. [https://www.theguardian.com/world/2020/sep/25/new-zealand-is-in-a-shecession-so-where-is-the-much-needed-she-covery]. (Erişim: 17 Ocak 2022).
- Sakellariou, D., Malfitano, A. ve Rotarou, E. S. (2020). Disability Inclusiveness of Government Responses to COVID-19 in South America: A Framework Analysis Study. *International Journal for Equity in Health*. 19(1). 131. [https://doi.org/10.1186/s12939-020-01244-x].
- Sarker, M. R. (2021). Labor Market and Unpaid Work Simplications of COVID-19 for Bangladeshi Women. *Gender, Work and Organization*. 28(2). 597-604. [https://doi.org/10.1111/gwao.12587].
- Seedat, S. ve Rondon M. (2021). Women’s Wellbeing and the Burden of Unpaid Work. *BMJ*. 2021. 374.1972. [doi: 10.1136/bmj.n1972 pmid: 34465574].
- Spierings, N. (2014). The Influence of Patriarchal Norms, Institutions and Household Composition on Women’s Employment in Twenty-Eight Muslim-Majority Countries, *Feminist Economics*. (20)4. 87-112. [doi: 10.1080/13545701.2014.963136].
- Stevenson, B. (2021). Women, Work and Families: Recovering from the Pandemic-Induced Recession. The Hamilton Project, Brookings Institution. [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/09/20210929_Hamilton_stevenson_womenWorkFamilies.pdf]. (Erişim: 30 Ocak 2022).
- Temiz Giysi (2021) Covid-19 Salgınının Tekstil Sektörü İşgücüne Etkisi Araştırması. [http://www.temizgiysi.org/wp-content/uploads/2021/06/ccc-covid19-rapor-final.pdf].
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2020). Gender Inequalities in Informal Employment and Wage Gap in Turkish Manufacturing. *Ekonomik Yaklaşım*. 31(114). 39-71.
- TÜİK (2022). Türkiye İstatistik Kurumu. İşgücü İstatistikleri. [https://www.tuik.gov.tr].
- TÜİK (2021). Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri. 2020.
- TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN WOMEN. (2020). Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri, TÜSİAD, Rapor. [https://tusiad.org/tr/tum/item/10661-covid-19-salgininin-kadin-calisanlar-acisindan-etkileri-arastirmasi]. (Erişim: 17 Ocak 2022).
- UN-Women. (2020a). From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19, UN. [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-in-the-wake-of-COVID-19-en.pdf]. (Erişim: 30 Ocak 2022).
- UN-Women. (2020b). Surveys Show that COVID-19 Has Gendered Effects in Asia and the Pacific. [https://data.unwomen.org/resources/surveys-show-covid-19-has-gendered-effects-asia-and-pacific]. (Erişim: 30 Ocak 2022).
- UN (2020). Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women, UN. [https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf]. (Erişim: 30 Ocak 2022).
- Urhan, B. ve Etiler, N. (2011). Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. *Çalışma ve Toplum*. 2(29). 191-216.

Van Brunnersum, M. Sou-Jie (2020). Covid-19 Childcare Burden Destroying Mothers' Careers. *Deutsche Welle*. [https://www.dw.com/en/covid-19-childcare-burden-destroying-mothers-careers/a-54318258]. (Erişim: 17 Ocak 2022).

WB (2020a). Employment in Services, Male (% of Male Employment). (Modeled ILO estimate). [https://data.worldbank.org/indicator/sl.srv.empl.ma.zs]. (Erişim: 9 Ocak 2022).

WB (2020b). Employment in Services, Female (% of Female Employment). (Modeled ILO estimate). [https://data.worldbank.org/indicator/sl.srv.empl.fe.zs]. (Erişim: 17 Ocak 2022).

Winskill, P., Whittaker, C., Walker, P., Watson, O., Layton, D., Imai, N. ve Ghani, A. (2020). Equity in Response to the COVID-19 Pandemic: An Assessment of the Direct and Indirect Impacts on Disadvantaged and Vulnerable Populations in Low- and Lower Middle Income Countries. London: Imperial College London. [https://doi.org/10.25561/78965]. [https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/medicine/mrc-gida/2020-05-12-COVID19-Report-22.pdf]. (Erişim: 30 Ocak 2022).

Yavorsky, J. E., Qian, Y. ve Sargent, A. C. (2021). The Gendered Pandemic: The Implications of COVID-19 for Work and Family. *Sociology Compass*. 15(1-13). [https://doi.org/10.1111/soc4.12881].

Zamarro, G., Prados, M. J. (2021). Gender Differences in Couples' Division of Childcare, Work and Mental Health During COVID-19. *Rev Econ Household*. 19(11-40). [https://doi.org/10.1007/s11150-020-09534-7].

Zoch, G., Bachman, A. C. ve Vicari, B. (2021). Reduced Well-Being During the COVID-19 Pandemic- the Role of Working Conditions. *Gender Work Organization*. 1-22. [https://doi.org/10.1111/gwao.12777].

Araştırma Makalesi – Research Article

Türk Sosyal Sigorta Primlerinde Muhtasar Beyanname ile Bildirimin İlgili Taraflar Ekseninde Değerlendirilmesi: Durum Çalışması Deseninde Bir Uygulama

Evaluation of Concise Statement and Notification in Turkish Social Security Premiums on the Axis of Related Parties: An Application in Case Study Pattern

Bülent ARPAT *

ID 0000-0002-3512-9969

Emin YÜREKLİ **

ID 0000-0001-7845-0878

Neşe ÖNDER YAŞAR ***

ID 0000-0002-9096-0827

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 231-250 / Pages:231-250
DOI: 10.32331/sgd.1223447

ÖZ

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi büyük ölçüde sosyal sigorta sistemi içinde toplanan primler yoluyla finanse edilmektedir. Sosyal sigorta sisteminde (4a sigortalılarında) prim bildirme ve ödeme yükümlüsü işverendir. 01.08.2020 tarihinden itibaren sigortalıların prim bildirimleri, “Aylık Prim ve Hizmet Belgesi” yerine, vergi matrahları ile birlikte “Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi” adı verilen belge ile bildirilmeye başlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile tek belgede ikili bildirim (prim ve vergi) uygulamasını, muhasebe meslek mensupları ve Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili çalışanları açısından uygulama etkinliğini derinlemesine değerlendirmektir. Araştırma nitel yöntemle, durum çalışması deseninde yürütülmüştür. Bu amaçla bir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü’nün sekiz çalışanı ve Mali Müşavir olarak faaliyet gösteren dokuz meslek mensubu ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede uygulamanın olumlu ve olumsuz bulunan yanları belirlenmiş ve meta çıkarımlarda bulunulmuştur. Uygulama taraflar açısından “genel olarak” kolaylaştırıcı bulunmasına rağmen, mücbir sebep hallerinde muhatapların (iki bildirimden birini) yanlış değerlendirme yoluyla İdari Para Cezası maruziyetine bağlı mağduriyet oluşturma riski taşımaktadır.

Anahtar Sözcükler: Sosyal sigorta, sosyal sigorta primi, prim tahakkuku

ABSTRACT

The social security system in Turkey is largely financed through premiums collected within the social insurance system. The employer is responsible for reporting and paying premiums in the social insurance system (for 4a insured). As of 01.08.2020, the premium notifications of the insured, together with their tax bases, have started to be reported with the document called “Withholding Premium and Tax Return-WPTR” instead of Monthly Premium and Service Document. The aim of this study is to evaluate the application efficiency of the WPTR and dual notification (premium and tax) in one document in terms of professional accountants and relevant employees of the Social Security Institution. The research was carried out with the qualitative method, in the case study pattern. To this end, interviews were conducted with eight employees of a Provincial Directorate of Social Security and nine professionals operating as Financial Advisors. In this framework, the positive and negative aspects of the application were determined and meta inferences were made. Although the practice is “generally” facilitating for the parties, it carries the risk of creating victimization due to administrative fine exposure through faulty assessment of the relevant person (one of the two notifications) in force majeure situations.

Keywords: Social insurance, social insurance premium, premium accrual

Önerilen atf şekli: Arpat, B., Yürekli, E. ve Önder, Yaşar, N. (2022). Türk Sosyal Sigorta Primlerinde Muhtasar Beyanname ile Bildirimin İlgili Taraflar Ekseninde Değerlendirilmesi: Durum Çalışması Deseninde Bir Uygulama. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 231-250.

• Geliş Tarihi/Received: 05/08/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 23/11/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

* Doç. Dr., Bandırma 17 Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, barpat@bandirma.edu.tr

** Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Honaz Meslek Yüksekokulu, eyurekli@pau.edu.tr

*** Doktora Öğrencisi, Akdeniz Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, nonder3@sgk.gov.tr

GİRİŞ

Türkiye’de refah rejimi büyük ölçüde, istihdama dayalı sosyal sigorta modeli ile şekillendirilmiştir (Karadeniz, 2021: 519). Sosyal devlet karakteristiği gösteren ülkelerde, birbirine benzer ya da farklı özellikleri içeren, sosyal güvenliğin bir aracı mahiyetinde sosyal sigortalar (sistemi) bulunmaktadır. Sosyal sigortalar aracılığıyla devlet işsizliğe, kayıt dışı çalışmaya, hastalık, analık, yaşlılık ve malullük vb. sebeplerle çalışamamaya neden olan gelir kesilmesi ve/veya gider artışlarına karşı koruma sağlamaktadır. Bu koruma, makro ölçekte tahsis edilen çeşitli gelir kaynakları ile mümkündür. Gelir kaynakları kimi ülkelerde vergiler aracılığıyla, kimi ülkelerde ise çalışma hayatının taraflarının da dâhil olduğu bir prim sistemi ile hatta bazı ülkelerde de bunların her ikisinin de dâhil olduğu karma bir sistem ile sağlanmaktadır. Türkiye’de ise büyük ölçüde; işveren, işçi ve devletin çeşitli katkı oranlarıyla dâhil olduğu bir primli sistem uygulaması bulunmaktadır. İşçi ve işveren payına düşen primlerin bildirilmesi ve bildirilen bu tutarların eksiksiz ödenmesinden, prim toplama yetkilisi Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) karşı işveren sorumlu tutulmuştur.

Sosyal sigorta primlerinin mümkün olan en yüksek oranlarda tahsilatının sağlanması, işçi, işveren ve onların bakmakla yükümlü olduğu kişilere sosyal sigortalar aracılığıyla yapılması taahhüt edilen yardımların niceliği ve niteliğini etkilemektedir. Bu sebeple tüm çalışanların kayıt altına (sosyal sigorta kapsamına) alınması kadar, kayıtlı çalışanların primlerinin de zamanında ve eksiksiz toplanması gereklidir. 4A sigortalılarında primlerin tahakkuk (bildirim) ve tahsilatı (ödeme) sorumlusu işveren olarak belirlenmiştir (5510 SSGSSK, m.86-87-88). Prim toplamanın olabildiğince etkin biçimde gerçekleştirilmesi ve kayıp-kaçakların önlenmesi için prim toplama sürecinde işveren ile SGK arasında bildirim-ödeme amaçlı tesis edilen arayüz büyük önem arz etmektedir.

Prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere herhangi bir yaptırım olmaması halinde (işverenin keyfiyetine bırakılması halinde) kayıt dışı çalışma da artacağından, çalışanların sosyal sigortalardan sağlanan yardımlardan (yeterli derecede) yararlanamaması söz konusu olacaktır. Bu sebeple prim bildirmeme ve ödememe halleri için işverene çeşitli yaptırımlar (idari para cezası -İPC, teşviklerden yararlanamama, ihalelere katılamama vb.) uygulanacağı Sosyal Sigorta Hukukuna dâhil edilerek prim tahsilatı azami ölçüde sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu yaptırımların etkin bir biçimde uygulanması da büyük ölçüde SGK-işveren arasında kurgulanan arayüzün etkinliğine bağlıdır.

Türk sosyal sigorta sisteminde prim tahakkuklarının (bildirimlerinin) oluşturulması konusunda (SGK’ya bildirilmesinde) günümüzde önemli bir değişiklik ön plana çıkmaktadır. (Mayıs-2004’den) Temmuz-2020 dönemine kadar işverenler, sosyal sigorta primlerine ilişkin tahakkuklarını Aylık Prim ve Hizmet Bildirgesi (APHB) ile SGK’ya bildirmekte ve bu bildirimler dikkate alınarak tahsilat yapılmaktaydı. Ancak 01.08.2020 tarihinden itibaren Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi (MPHB) yoluyla prim tahakkuku uygulamasına geçilmiştir. Bir başka ifadeyle, SGK ile işveren arasında prim toplama amacıyla MPHB arayüzü oluşturulmuş ve kullanıma açılmıştır. MPHB, SGK’ya verilen APHB ile Vergi Dairelerine verilen vergilere ilişkin muhtasar beyannamenin birleşiminden oluşmaktadır. MPHB ile her iki kuruma verilen iki ayrı belge, tek bir belge olarak düzenlenmektedir. Bu birleşme yoluyla hem tüm vergi kesintileri hem de çalıştırılan sigortalıların sayısı, çalışma günü, kazanç ve diğer hizmet bilgilerinin “eş zamanlı olarak” elektronik ortamda beyan edilmesi olanaklı hale getirilmiştir.

Bu çalışmada sosyal sigorta primi ve APHB kavramlarından yola çıkılarak MPHB’nin fonksiyonu, belge birleştirme uygulamasının amaçları ve uygulama ile getirilen yenilikler ilgili taraflar (SGK ve muhasebe meslek mensupları) ekseninde incelenmiş, bu yeniliklerin sosyal sigorta primlerinin tahakkuk ve tahsilatına etkisi analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırma, MPHB uygulamasının

sadece 4A sigortalılık statüsünü kapsamaması nedeniyle diğer sigortalılık statülerini (4B-4C) kapsam dışında bırakmaktadır. Aynı zamanda, zorunlu sigortalı kapsamına girmemesi nedeniyle “isteğe bağlı sigortalı” grupları da bu araştırmanın kapsamı dışındadır.

Bu araştırmanın 1. bölümünde sosyal sigorta modeli ve Türkiye’de primli sisteme yer verilmiş, 2. bölümde MPHİB’ye geçiş, uygulama ve literatürde raporlanan sonuçlar açıklanmış, 3. bölümde araştırmanın yürütümüne dair detaylar “yöntem” bölümü ile açıklanmış, 4. bölümde araştırmanın bulguları ve değerlendirmeye yer verilmiş, sonuç bölümünde ise araştırmadan elde edilen bulgular bütünlüştürülerek meta çıkarımlarda bulunulmuştur.

I- SOSYAL SİGORTA MODELİ VE TÜRKİYE’DE PRİMLİ SİSTEM

Endüstri Devrimi sonrasında toplum yaşamına dâhil olan sosyal güvenlik sistemleri vergiye dayalı (Beveridge), prime dayalı (Bismarck) modelden biri ile ya da her ikisinin özelliklerini de içeren karma bir model ile yürütülmektedir (Özmen, 2017: 600). Dünyada en fazla tercih edilen uygulama, “sosyal sigortalar” da denilen Bismarck Modelidir. Türkiye’de mevcut olan sosyal sigortalar sistemi de bu modelle uyumludur (Güzel, 2005: 65). Bu model, mesleki ve sosyal risklere karşı koruma sağlamak için prim ödemeyi gerekli kılmaktadır. Bu primlerin kim tarafından ödeneceği, yaşanan ülkede kabul edilen sosyal sigorta yasalarına ve dahil olunan sigorta koluna göre değişmektedir. İşçi, işveren ve devlet, çeşitli sosyal sigorta branşlarında farklı oranlar ve kombinasyonlar ile prim ödemesine katkıda bulunmaktadır (Yelmen, 2006: 3).

Türkiye’de Sosyal Sigortalar Sistemi’nin temel dayanağı olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (Metinde bundan böyle “SSGSSK” olarak kullanılacaktır) 79. maddesinde SGK’nın kısa ve uzun vadeli sigortalar ile Genel Sağlık Sigortası başta olmak üzere SSGSSK’nda belirtilen her türlü ödemenin ve yönetim giderlerinin karşılanması için prim alındığı, bu primleri ilgililerin ödemek zorunda olduğu belirtilmektedir. 79. madde, sosyal sigorta primlerinin işveren bakımından tahakkuku ve ödenmesi, SGK bakımından ise toplanmasına hukuki dayanak teşkil etmektedir.

İşverenlerin (ve dolayısıyla işletmelerin) en önemli amaçlarından biri kâr elde etmektir. Kârın doğru şekilde hesaplanabilmesi için her işletmenin bir mali uzmana ihtiyacı vardır. Bu işlemleri tüm dünyada “muhasebe meslek mensubu” olarak tabir edilen mali müşavirler yapmaktadır. Mali müşavirler dönem sonlarında işletmelerin kârlarını doğru bir şekilde hesaplayıp işletmelerin ne kadar vergi ödemesi gerektiğini hesaplayarak tahakkuk işleminin gerçekleşmesini sağlarlar. Diğer yandan KDV beyanname, muhtasar beyanname ve sosyal sigorta primi bildirimlerini “süresi içinde” ilgili kamu kurumuna teslim ederler. Muhasebe meslek mensupları (mali müşavirler), tüm bu işlemleri mükellefleri olan işverenleri adına yürütürler. İşverenlerin bu ikili ilişkiden beklentisi, vergi ve prim yükümlülüklerinin doğru bir şekilde yürütülmesi ve ilgili kamu kurumları ile bir uygulama sorunu kaynaklı idari yaptırımlarla karşı karşıya kalmamak amacıyla (Bişgin vd., 2020: 644). Sosyal sigorta primleri bağlamındaki işveren yükümlülüklerinin mali müşavirlerce yerine getirilmesi nedeniyle, bu araştırma işverenler yerine muhasebe meslek mensupları ile yürütülmüştür.

SSGSSK’nda belirtilen kısa vadeli sigorta kolları; iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, analık sigortaları olarak belirtilmiş iken uzun vadeli sigorta kolları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından oluşmaktadır. Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları dışında Genel Sağlık Sigortası ve işsizlik sigortasına ilişkin prim toplama yetkilisi de SGK’dır (5510 sayılı SSGSSK, m.3; Yelmen, 2006: 9). Tablo 1’de görüldüğü üzere anılan sigorta kollarında çeşitli oranlarda işçi ve işveren (devletin katkısı da dâhil edilerek) prim ödemekle sorumlu tutulmuştur.

Tablo 1. Türkiye’de Sosyal Sigorta Branşları ve Prim Oranları

Sosyal Sigorta Branşı	Prim Oranları (İşçi) %	Prim Oranları (İşveren) %	Devlet %	Toplam Prim Oranları %
Kısa Vadeli Sigorta Branşları				
İş Kazası-Meslek Hastalıkları Sigortası				
Hastalık Sigortası	-	2	-	2
Analık Sigortası				
Uzun Vadeli Sigorta Kolları				
Yaşlılık Sigortası				
Malullük Sigortası	9	11	-	20
Ölüm Sigortası				
Diğer Sigorta Branşları				
İşsizlik Sigortası	1	2	1	4
Genel Sağlık Sigortası	5	7,5	-	12,5

Kaynak: www.sgk.gov.tr, İşveren Prim Oranları, 5510 sayılı SSGSSK

SSGSSK’ya göre, Tablo 1’de gösterilen primlerin ödeme yükümlüsü işverendir (5510 sayılı SSGSSK, m.87). Buna göre işveren, çalışmaları karşılığı işçiye ödenmesi gereken ücret üzerinden Tablo 1’de gösterilen oranlara göre hesaplanmış hem kendi payına düşen hem de işçi payına düşen hisse karşılıklarını SGK’ya ödemekle mükelleftir (5510 sayılı SSGSSK, m.88). Bu ödemeler 2020/07. aya kadar işverenler tarafından düzenlenen, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (SSİY) 102. maddesinde belirtilen bazı bilgileri¹ içermekte ve belgenin ait olduğu ayı takip eden ayın 23’üne kadar SGK’ya verilmesi gereken APHB’de belirtilen bilgilere göre ödenmiştir (SSİY, mülga m.102).

01.07.2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere işveren tarafından sigortalıların çalışmalarına yönelik yapılması gereken bildirimler MPHİB ile yapılmaya başlamıştır (GİB, 2020a: 1).

II- MUHTASAR PRİM VE HİZMET BEYANNAMESİNE GEÇİŞ, UYGULAMA VE LİTERATÜRDE RAPORLANAN SORUNLAR

Bu bölümde APHB’den MPHİB’ye geçiş süreci, MPHİB’nin uygulama detayları ve APHB ile ayrıntılı bir karşılaştırma yapılarak literatürde raporlanan problemlere yer verilmiştir.

A- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi, Tanımı, Kapsamı ve Yürürlüğe Girişi

Gelir İdaresi Başkanlıklarına sunulan Muhtasar Beyanname ile SGK ilgili İl/Merkez Müdürlüklerine sunulan APHB’nin birleştirilmesi ilk kez 2003 yılında gündeme getirilmiş, özellikle 2007 sonrasında hız kazanmıştır. Birleştirme çalışmaları kapsamında öncelikle 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu ve 5345 sayılı Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun’un bazı maddelerinde değişikliğe gidilmiştir (TÜRMOB, 2019: 1).

¹ Sosyal güvenlik sicil numaralarını, sigortalıların ad ve soyadlarını, dönem için prim ödeme gün sayılarını, sigorta primine esas kazanç veya emeklilik keseneğine esas aylık tutarlarını, işe başlama ve işten çıkış tarihlerini, ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları halinde, eksik çalışma nedenlerini, ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde işten çıkış nedenlerini, sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primlerini, varsa 3568 sayılı Kanun’a tabi olan meslek mensubunun adı ve soyadı ile bunların mesleki oda kayıt numarasını, işverenin kamu idaresi olması halinde tahakkuk veya tediye görevlisinin adı ve soyadını, Kurumca belirlenen diğer bilgilerdir.

18.02.2017 tarihinde MPHB Genel Tebliği'nin kabul edilmesinin ardından öncelikle 01.06.2017 tarihinde Kırşehir olmak üzere, diğer pilot iller Amasya, Bartın ve Çankırı'da uygulama 01.01.2018 tarihi itibarıyla başlamıştır. 01.01.2020 tarihi itibarıyla ise pilot uygulamaya Bursa, Eskişehir ve Konya illeri dâhil edilmiştir. Bu gelişmelerin ardından vergi kanunlarına göre vergi dairelerine verilmesi gerekli muhtasar beyanname ve 5510 sayılı SSGSSK uyarınca 4/1-a² (4A) kapsamında sigortalı sayılan kişileri bildirmekle yükümlü olanlar tarafından SGK'nın ilgili İl/Merkez Müdürlüğüne verilmesi gereken APHB birleştirilmiş ve "MPHB" uygulaması 01.07.2020 itibarıyla, tüm yurt genelinde zorunlu hale getirilmiştir (TÜRMOB, 2020: 3; Resmî Gazete Tarih: 04.04.2020 sayı: 31089; GİB, 2020b). MPHB, yetkili vergi dairesine elektronik ortamda ait olduğu ayı takip eden ayın 26'ncı günü saat 23.59'a kadar iletilebilmektedir (SGK, ty.; Bulut, 2021: 131).

MPHB uygulaması SSGSSK'nın 4A bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri (Ek 9. maddedeki sigortalılar³ hariç) bildirmekle yükümlü olanları, geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkları⁴ ve vergi kesintisi yapmak zorunda olanları kapsamaktadır (SGK, ty.; Akdemir ve Yılmaz, 2020: 5; İSMMMO, 2017: 11).

B- Muhtasar Beyanname ve Aylık Prim ve Hizmet Bildirgesinin Birleştirilmesinin Nedenleri

Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam ile mücadele, birleştirme uygulamasının asli amacıdır. Buna göre daha öncesinde muhtasar beyanname ile APHB'de bildirim yapılan işçi sayılarına ilişkin yanlışlık-tutarsızlıkların önüne geçilmesi ve her iki kuruma bildirilen işçi sayıları arasındaki farklılıkların giderilmesi planlanmıştır. Benzer şekilde ücretlerin tespiti de kolaylaşacağından vergi kayıplarının önüne geçileceği de değerlendirilmiştir. Ayrıca, meslek kodu uygulamasına geçilerek kişilerin yapmakta oldukları mesleğe uygun kodla bildirilmelerinin sağlanması, her meslek kolunda farklı asgari ücret uygulamasının temellendirilmesine olanak sağlayacağı ve yine mesleklere ilişkin ücretlerin denetiminde kolaylık sağlanacağı öngörülmektedir (TÜRMOB, 2018: 25).

Öte yandan uygulamanın vergiye uyum maliyetlerinin azaltılması, gönüllü uyumun teşvik edilmesi, birden fazla işveren yanında çalışmasına rağmen beyanı eksik veya hiç yapmayanların tespiti ve önlem alınması, engelli raporu olsa da engelli vergi indirim belgesi olmadan vergiden indirim yapılanların tespiti, gereksiz yere iş yükü ve işlem maliyeti oluşturan bürokratik işlemlerin ortadan kaldırılması, vergilendirme süreçlerinde sadeleştirme ve basitlik sağlanması, kamu kurumlarının işbirliği ve koordinasyon içinde çalışmaları ve bilgi paylaşımını etkin bir şekilde yapmaları gibi amaçları da bulunmaktadır (Kurt, 2019; TÜRMOB, 2018: 23; Yücel, 2017: 150).

C- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyanname Uygulaması ve Karşılaştırma

İlgili kanunlar gereğince MPHB yetkili vergi dairesine iletilmektedir. Beyannamenin verileceği yetkili vergi dairesi, 193 sayılı Kanun'un (RG tarih: 06.01.1961, sayı: 10700) 98/A maddesine göre belirlenmektedir (GİB, 2017)⁵. e-Beyanname kullanıcıları, serbest muhasebeci veya serbest

² SSGSSK'nın 4. maddesi 1. fıkrası a bendine istinaden (Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar) çalışanlardır.

³ 5510 sayılı SSGSSK'nın Ek 9. maddesinde belirtilen "ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar" dır.

⁴ 5510 sayılı SSGSSK'nın geçici 20. maddesinde belirtilen, 506 sayılı Kanun'un geçici 20'nci maddesi kapsamındaki "bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri ile aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile bunların hak sahipleri" ni ifade etmektedir.

⁵ a) Vergi kanunlarına göre vergi kesintisi yapma yükümlülüğü bulunanlar için yapılan ödemeler veya tahakkuk ettirilen kazanç ve iratlar ile bunlardan kesilen vergilere ilişkin ödeme veya tahakkukun yapıldığı,

b) Vergi kesintisi yapmaya mecbur olmayanlar ile kesintiye tabi ödemesi bulunmayan ve çalıştırdıkları sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini beyan etme zorunluluğu olanlardan; kazancı basit usulde vergilendirilenler için gelir

muhasebeci mali müşavirler, aracılık, sorumluluk sözleşmesi bulunan mükellefler, vergi kesintisi yapma zorunluluğu bulunanlar/işverenler (dernekler, vakıflar vb.), vergi kesintisi yapmayan apartman yönetimleri, basit usul mükellefleri vb.'nin alacakları kullanıcı kodları ile MPHB'ni elektronik ortamda göndermeleri zorunludur (Resmî Gazete tarihi: 18.02.2017 sayı: 29983; GİB, 2017)⁶.

MPHB'nin ilgili vergi dairesine elektronik ortamda verilmesi ile çalışanlara ilişkin SGK'ya bildirilmesi gereken bildirme de verilmiş sayılmaktadır. Beynamede yer alan "SGK Bilgileri" bölümüne sigortalılara ait hizmet ve prim bilgileri işlenmektedir (*Bkz. 1 nolu dipnot*) (GİB, 2020a: 14). MPHB'nin elektronik ortamda gönderilmesi sırasında işverene ait her bir işyeri için sigortalı bazında beyannamenin ilgili alanlarında yer alan "asıl/ek/iptal" seçeneklerinden uygun olanı seçilerek sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerine yer verilmektedir (Yücel, 2017: 168).

Sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerine ilişkin yasal süresi geçirildikten sonra düzenlenen ve elektronik ortamda geç yüklenen MPHB, SGK nezdinde SSİY'nin 103. maddesine göre incelenmekte ve uygun görülmesi halinde işleme (İPC tahakkuk ettirilerek) alınmaktadır (SSİY, m.103). Yine sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini ilgilendiren hususlar hakkında MPHB Genel Tebliği'nde hüküm bulunmaması halinde SSİY'de yer alan hükümlere göre işlem yapılmaktadır (Yücel, 2017: 167).

Düzenlenen MPHB sebebiyle Vergi Usul Kanunu'na (VUK) göre IPC uygulanmasının gerektiği durumlarda ilgili vergi dairesince, SSGSSK'na IPC uygulanmasının gerektiği durumlarda ilgili Sosyal Güvenlik İl/ Merkez Müdürlüğüne ayrı ayrı IPC uygulanmaktadır (Yücel, 2017: 167).

Kanun'da belirtilen şekilde düzenlenip verilmesi gereken MPHB'nin *defter kayıtlarına veya bu defter ve kayıtların dayanağını teşkil eden belgelere uygun olmamasından işverenlerle birlikte 3568 sayılı Kanun'a göre yazılı sözleşme ile yetki verilmiş meslek mensupları da müştereken ve müteselsilen⁷ sorumlu tutulmaktadır* (SSİY, Ek Madde 4).

Yeni uygulama ile eski uygulamanın farklılıkları, Tablo 2'de ayrıntılı biçimde gösterilmiştir.

vergisi yönünden mükellefiyetinin, gerçek kişiler için ikametgâhının, gerçek kişiler dışında kalanlar için ise kanuni merkezi/işyerinin bulunduğu, yer vergi dairesidir.

- *e-Beyanname kullanıcıları olan mükellefler, bizzat kullanıcı kodu, parola ve şifresini kullanarak,*
- *3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'na göre yetki almış bir serbest muhasebeci veya serbest muhasebeci mali müşavir ile aracılık veya aracılık/sorumluluk sözleşmesi bulunan mükellefler, sadece muhasebeci veya mali müşavirleri aracılığıyla,*
- *Mal müdürlüğü mükellefi olup, bir muhasebeci veya serbest muhasebeci mali müşavir ile sözleşmesi olmayanlar, varsa mevcut e-Beyanname şifrelerini kullanarak, yoksa bağlı oldukları mal müdürlüğüne başvuruda bulunup kullanıcı kodu olarak,*
- *Kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunmamakla birlikte vergi kesintisi yapma zorunluluğu bulunanlar/işverenler (dernekler, vakıflar vb.), varsa mevcut e-Beyanname şifrelerini kullanarak, yoksa bağlı oldukları vergi dairesine başvuruda bulunup kullanıcı kodu olarak,*
- *Vergi kesintisi yapmayan apartman yönetimleri, basit usul mükellefleri vb. MPHB kullanıcı kodu olarak elektronik ortamda göndereceklerdir.*

⁷ SSİY'nin ek 4. maddesinin 6. fıkrasında bu sorumluluk; "yazılı sözleşme ile yetki verilmiş meslek mensuplarının, Kanun'a göre düzenledikleri muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde yer alan bilgilerin, defter ve kayıtlara ve bu kayıtların dayanağını teşkil eden belgelere uygun olmamasına kendi kusurlu davranışları ile sebebiyet verdiklerinin, Kurumca veya yetkili adli mercilerce tespit edilmiş olması halinde meslek mensupları ortaya çıkan prim kaybından, gecikme cezasından, gecikme zammından, idari para cezalarından ve Kanun'un 96'ncı maddesi kapsamında fazla veya yersiz yapılan ödemelerden işverenlerle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulur." şeklinde açıklanmıştır. Burada müştereken ve müteselsilen sorumlulukla kastedilen; ortaya çıkan zarar, borç gibi yükümlülüklerden işveren ve meslek mensubunun aynı anda ve aynı miktarda sorumlu olmasıdır.

Türk Sosyal Sigorta Primlerinde Muhtasar Beyanname ile Bildirimin İlgili Taraflar Ekseninde
Değerlendirilmesi: Durum Çalışması Deseni Bir Uygulama

Tablo 2. APHB ile Karşılaştırma ve MPHB Uygulaması ile Getirilen Yenilikler

KONU	ESKİ	YENİ
Beyanname Adı	V	Muhtasar Beyanname
	P	Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
Verilme Şekli	V	Muhtasar beyanname: Mal müdürlüğü mükellefleri, dernekler ve vakıflar hariç elektronik ortamda gönderme zorunluluğu
	P	Aylık prim ve hizmet bildirgesi: İşverenlerin aylık prim ve hizmet belgesini e-bildirge ile gönderme zorunluluğu vardı.
Kâğıt Ortamı	V	Muhtasar beyanname: Mal müdürlüğü mükellefleri, dernekler ve vakıflar kâğıt ortamında
	P	Aylık prim ve hizmet bildirgesi: Düzeltmeye ait bildireler kâğıt ortamında alınıyordu.
Verildiği Yer	V	Muhtasar beyanname: İlgili vergi dairesi müdürlüğüne veriliyordu.
	P	Aylık prim ve hizmet bildirgesi: İlgili Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüğüne veriliyordu.
Tahakkuk	V	Vergi için vergi dairesince tahakkuk fişi düzenleniyordu.
	P	Prim için ilgili Sosyal Güvenlik İl/Merkez Müdürlüğü tarafından tahakkuk fişi düzenleniyordu
Elektronik Ortam	V*	Muhtasar beyanname: Belli hadleri aşan mükellefler kendileri gönderebiliyordu.
	P*	Aylık prim ve hizmet bildirgesi: İşverenler tarafından gönderiliyordu.
Elektronik ortamda göndermek üzere kendisine yetki verilen gerçek ve tüzel kişiler	V	
	P	İşveren tarafından yetkilendirilmiş meslek mensupları
Aracılık sözleşmelerinin bilgi girişi	V	Muhtasar beyanname: Meslek odaları ve meslek birliklerince bilgi girişi yapılmıyordu.
	P	Aylık prim ve hizmet bildirgesi: Bilgi girişi uygulaması yoktu.
Düzeltilme	V	Muhtasar beyanname: Daha önce verilmiş Muhtasar beyannameye yer alan bilgileri de kapsayacak şekilde verilmekteydi.
	P	APHB: Sadece değişiklikler bildirilmekteydi.

Tablo 2. APHB ile Karşılaştırma ve MPHB Uygulaması ile Getirilen Yenilikler (Devamı)

Elektronik Kullanıcı Kodu, Şifre ve Parola	V	Muhtasar beyanname: Belirli hadleri aşan, işyerinden bağımlı meslek mensubu çalışanlar ve yeminli mali müşavir ile tam tasdik sözleşmesi imzalamış olan gerçek ve tüzel kişiler kullanıcı kodu, parola ve şifre alabilmekteydi.	Vergi dairesinden alınmış ya da alınacak kullanıcı kodu, şifre ve parola kullanılmaktadır/kullanılacaktır.
	P	APHB: E-Bildirge şifresi ile gönderilmekteydi.	
Vergi Kimlik Numarası ile SGK İşyeri Sicil Numarasının Eşleştirilmesi	V	Vergi kimlik numarası ve SGK işyeri sicil numarasının eşleştirilmesine ilişkin bildirim doldurulacak ve bir defaya mahsus olarak elektronik ortamda gönderilecektir.	
	P	Daha önce uygulaması yoktu.	

* V: Vergi açısından, P: Prim açısından

Kaynak: (TÜRMOB, 2020b: 8-10).

MPHB ile geçmişte kâğıt ortamında verilen düzeltme beyannamelerinin de elektronik ortamda verilmesi uygulamasına geçilmiştir. Geçmişte vergi beyanları için vergi dairesi tarafından, sosyal sigorta primleri için SGK tarafından düzenlenen tahakkuk fişleri ise yine ayrı Kurumlarca (vergi dairesi ve SGK tarafından) düzenlenecektir. Yeni uygulamada MPHB'yi diğer tüm işverenler gibi dernek, vakıf ve basit usul mükellefleri de kendisi gönderebileceği gibi aracılık sözleşmesi düzenleyerek meslek mensubu veya bunların meslek odaları aracılığıyla elektronik ortamda beyanname gönderebilecektir.

Daha önce SGK tarafından verilen “e-Bildirge şifresi” ile APHB sisteme yüklenmekte iken, MPHB uygulaması uyarınca her iki kuruma verilecek belgeler için vergi dairesinden alınacak kod, şifre ve parola kullanılmaktadır. Buna göre uygulamanın elektronik şifre/ parola uygulamalarıyla devam ettirildiği, ancak elektronik erişim bilgilerinin vergi dairesince sağlanacak şekilde değiştirildiği görülmektedir. Ayrıca yeni uygulama ile daha önceden uygulaması bulunmayan vergi kimlik numarası ve SGK işyeri sicil numarasının eşleştirilmesi için bir kereye mahsus bildirim formu doldurulması öngörülmektedir.

Tablo 2’de eski ve yeni sistem arasında önemli farklılıklar gözlemlenmekle birlikte benzerlikler de göze çarpmaktadır. Buna göre MPHB ile prime ilişkin (ek) belgelerin verilmesi de tamamen elektronik ortamda gerçekleştirilmektedir.

D- Literatür İncelemesi ile Tespit Edilen Uygulama Sorunları

i) Ücret Bilgisinin İfşası Sorunu

Belirtilen fayda ve kolaylıklara rağmen Kurt (2019), MPHB'nin uygulamada yararlı olmayacağını, özellikle ücret gizliliği yönünden endişeleri giderici bir adım atılmamış olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre daha öncesinde özellikle büyük şirketlerde muhtasar beyannamenin hazırlanma sorumluluğu muhasebe bölümü, APHB için ise insan kaynakları biriminde iken; yeni durumda her iki belgenin birleşmesinin işyerlerinde/kurumlarda ücret ve buna benzer gizli bilgilerin MPHB gönderme yetkisine sahip diğer çalışanlarca öğrenilmesi sorunu dile getirilmektedir (TÜRMOB, 2019: 14). Bilindiği üzere ücretlendirme politikaları çeşitli veriler göz önüne alınarak belirlenmektedir. Örneğin, çalışanın sahip olduğu tecrübe, bilgi, eğitim seviyesi dışında, yapılan işin piyasasında en iyi(si)/lerden olması, rakip firmalar tarafından da talep edilen biri olması, işin

niteliğine göre o piyasadaki kişilerle iyi ilişkilere sahip olması ve bu yolla firmaya avantajlar sağlayabilecek olması gibi özellikler aynı unvan altında çalışan ya da aynı işi yapanlar arasında ücret farklılıklarına sebep olabilmektedir. İşte bu ücret farklılıklarının diğer çalışanlar tarafından öğrenilmesi iş motivasyonlarını olumsuz etkileyebilecek, benzer işi yaptığı/aynı statüde çalıştığı halde kendilerinden daha yüksek ücret aldığını öğrendikleri kişiye ve/veya işyerine karşı olumsuz duygular besleyebilecek, değerinin yeterince bilinmediğini düşünerek işi savsaklayabilecek ya da başka bir iş arayışına girebilecektir. Bu çerçevede özetle, ücret gizliliğinin sağlanamamasının çalışma barışına olabilecek olumsuz etkileri gündeme getirilmiştir.

ii) Mevzuat Farklılıklarına Bağlı Sorunlar

Her iki kuruma verilmek üzere düzenlenen iki farklı bildirgenin birleştirilerek tek seferde veriliyor olmasına rağmen her iki kurumun tabi olduğu Kanun hükümleri değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin vergiye ilişkin sorumlulukların yerine getirilememesine sebep olan/olabilecek olan mücbir sebeplere ilişkin Hazine ve Maliye Bakanlığının tabi olduğu 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun (VUK) 13. maddesinde (VUK, m.13);

1. *Vergi ödevlerinden herhangi birinin yerine getirilmesine engel olacak derecede ağır kaza, ağır hastalık ve tutukluluk;*
2. *Vergi ödevlerinin yerine getirilmesine engel olacak yangın, yer sarsıntısı ve su basması gibi afetler;*
3. *Kişinin iradesi dışında vukua gelen mecburi gaybubetler;*
4. *Sahibinin iradesi dışındaki sebepler dolayısıyla defter ve vesikalarının elinden çıkmış bulunması gibi haller olarak belirtilmektedir.*

Mücbir sebebe bağlı hükümlerin uygulanması için durumun ya malum olması ya da ilgililer tarafından ispat edilmesi gerekmektedir (VUK, m.15). Dolayısıyla Hazine ve Maliye Bakanlığı alenen bilinen afetler ya da belge ile ispat edilmiş münferit olaylar sebebiyle mücbir sebep hallerinde her türlü vergi, ceza ve gecikme faizleri ile beyannamelere istinaden tahakkuk ettirilen vergilerin ödeme sürelerini, vadelerinin bitim tarihinden itibaren azami bir yıl süreyle uzatabilir (VUK, m.111) denilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun tabi olduğu SSGSSK'nın 91. maddesinde ise mücbir sebeplere ilişkin şu hükümler yer almaktadır (5510 sayılı SSGSSK, m.91):

Yangın, su baskını, sel, kuraklık, yer kayması, deprem gibi afetlerle ağır hastalık, ağır kaza, tutukluluk ve sabotaj gibi nedenlerle ticari veya ekonomik kayıplara uğrayan işverenler, bu Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar ile bu Kanun'a göre primlerini kendileri ödeyen sigortalılar, bu durumu belgelemeleri kaydıyla vakanın veya afetin meydana geldiği tarihten itibaren üç ay içinde talepte bulunmaları ve prim ödeme aczine düştüklerinin, yapılacak inceleme sonucu anlaşılması hâlinde, yukarıda belirtilen vaka veya afet tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut Kuruma olan borçlar ile vaka veya afetin meydana geldiği tarihi takip eden üçüncü ayın sonuna kadar tahakkuk edecek Kuruma olan borçları, vaka veya afetin meydana geldiği tarihten itibaren bir yıla kadar Kurumca ertelenebilir.

...

Görüldüğü üzere VUK çeşitli erteleme olanaklarından faydalanması için işverenlerin/mükelleflerin maruz kaldığı özel mücbir sebebin ispatını yeterli görmekte iken, SSGSSK özel mücbir sebebin ispatına ilaveten bu durumun ödeme aczi oluşturduğunun tespitini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla Hazine ve Maliye Bakanlığına sunması gereken beyanname için erteleme imkânı elde eden işveren,

bu imkânı SGK nezdinde elde edememiş ise yine beyanname düzenlemek zorundadır. Bu durum iki belgenin birleştirilmesine gerekçe olarak gösterilen “*gereksiz yere iş yükü ve işlem maliyeti oluşturan bürokratik işlemlerin ortadan kaldırılması*” amacı ile uyumsuzdur.

Mevzuat farklılıklarına bağlı bir örnek, 11.08.2021 tarihinde Kastamonu ili Abana, Azdavay, Bozkurt, Çatalzeytin, Devrekani, İnebolu, Küre, Pınarbaşı ve Şenpazar ilçeleri, Sinop ili Merkez, Ayancık, Türkeli, Gerze, Boyabat ve Erfelek ilçeleri ile Bartın ili Ulus ilçesinde meydana gelen sele bağlı destekler ile de ortaya konabilmektedir. Sel nedeniyle anılan yerleşim yerlerinde vergi mükellefiyetleri olanlar için, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından sel hadisesi, mücbir sebep olarak ilan edilmiştir. Bu çerçevede 11.08.2021 ila 31.12.2021 (*bu tarihler dâhil*) arası mücbir sebep halinde olunan süre olarak belirlenmiş ve bu süreler içerisinde (GİB, 2021a):

- *Verilmesi gereken vergi beyannameleri ve bildirimlerinin verilme süreleri,*
- *Bu beyanname ve bildirimler üzerine tahakkuk eden vergilerin ödeme süreleri,*
- *Sel tarihinden önce tahakkuk etmiş, ödeme süresi mücbir sebep hali ilan edilen süreye rastlayan her türlü vergi, ceza ve gecikme faizinin ödeme süresi,*
- *Sel tarihinden önce ikmalen, re’sen veya idarece tarh edilen ve vadesi mücbir sebep halinin başladığı tarihten sonrasına rastlayan her türlü vergi, ceza ve gecikme faizinin ödeme süresi uzatılmıştır.*

Mücbir sebep halinin geçerli olduğu dönemde verilmesi gereken beyanname ve bildirimlerin 17.01.2022 tarihi sonuna kadar verilebilecek olduğu, bu beyanname ve bildirimler üzerine tahakkuk eden vergilerin 31.01.2022 tarihi sonuna kadar ödenebileceği ilan edilmiştir (GİB, 2021a).

Yine 28.07.2021 tarihinden itibaren Osmaniye ili Kadırlı ve merkez ilçelerinde, Antalya ili Akseki, Alanya, Gazipaşa, Gündoğmuş, Manavgat ve İbradı ilçelerinde, Mersin ili Aydıncık ve Silifke ilçelerinde; Adana ili Aladağ, İmamoğlu, Karaisalı ve Kozan ilçelerinde, Muğla ili Bodrum, Köyceğiz, Marmaris, Milas, Seydikemer ve Kavaklıdere ilçelerinde meydana gelen yangınlar sebebiyle Hazine ve Maliye Bakanlığı vergi mükellefleri için yangınları mücbir sebep ilan etmiştir. Yangın başlangıç tarihi ile 01.11.2021 (*bu tarihler dâhil*) tarihleri arasını mücbir sebep halinde olunan süre olarak belirlemiş ve bu süreler içerisinde (GİB, 2021b):

- *Verilmesi gereken vergi beyannameleri ve bildirimlerin verilme süreleri,*
- *Bu beyanname ve bildirimler üzerine tahakkuk eden vergilerin ödeme süreleri,*
- *Yangın tarihinden önce tahakkuk etmiş ödeme süresi mücbir sebep hali ilan edilen süreye rastlayan her türlü vergi, ceza ve gecikme faizinin ödeme süresi,*
- *Yangın tarihinden önce ikmalen, re’sen veya idarece tarh edilen ve vadesi mücbir sebep halinin başladığı tarihten sonrasına rastlayan her türlü vergi, ceza ve gecikme faizinin ödeme süresi*
- *2021 yılı motorlu taşıtlar vergisinin ikinci taksit ödeme süresi uzatılmıştır.*

Mücbir sebep halinin geçerli olduğu dönemde verilmesi gereken beyanname ve bildirimlerin 16.11.2021 tarihi sonuna kadar verilebilecek olduğu, bu beyanname ve bildirimler üzerine tahakkuk eden vergilerin 30.11.2021 tarihi sonuna kadar ödenebileceği ilan edilmiştir (GİB, 2021b).

Yukarıda da değinildiği üzere *vergi kanunlarına göre vergi kesintisi yapma yükümlülüğü bulunanların* MPH’yi vereceği vergi dairesi, *yapılan ödemeler veya tahakkuk ettirilen kazanç ve iratlar ile bunlardan kesilen vergilere ilişkin ödeme veya tahakkukun yapıldığı yer vergi dairesidir.*

Dolayısıyla yangın veya sel sebebiyle mücbir sebep ilan edilen bölgede ödeme veya tahakkuk işlemlerini gerçekleştiren işverenler/mükellefler, mücbir sebep ilan edilmemiş il ve ilçelerdeki faaliyetleri sebebiyle vermeleri gereken beyanname ve ödemeleri gereken tahakkuklar için de ertelemeyen yararlanabilme olanağına sahiptir.

Söz konusu sel felaketi nedeniyle SGK'nca yayımlanan duyuruda *Düzce ili Akçakoca ilçesinin, Rize ili Güneysu, Çayeli, Ardeşen, Fındıklı, Kalkandere ve Pazar ilçelerinde, Rize merkeze bağlı Muradiye ve Salarha beldeleri ile bu beldelere komşu köylerde, Artvin ili Arhavi ve Murgul ilçelerinde, sel tarihleri itibarıyla faaliyet gösteren 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesi birinci fıkrası (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştırılan özel ve kamuya ait işyerlerinin, (b) bendi kapsamındaki sigortalılar ile diğer sigortalıların ve genel sağlık sigortalılarının tahakkuk etmiş ve edecek prim borçlarının ödenme süreleri, Kuruma vermekle yükümlü oldukları her türlü bilgi, belge ve beyannamelerin verilme sürelerini 5510 sayılı Kanun'un 91. maddesine istinaden erteleme imkanı verilmek suretiyle yeniden belirlendiği ilan edilmiştir (SGK Yönetim Kurulu 19.08.2021 tarih 291 sayılı Karar) (SGK, 2021a).*

Yine meydana gelen yangınlar sebebiyle SGK'nca yayımlanan duyuruda *Antalya ili Akseki, Alanya, Gazipaşa, Gündoğmuş, Manavgat ve İbradı ilçeleri, Mersin ili Aydıncık ve Silifke ilçeleri, Osmaniye il merkezi ile Kadirli ilçesi, Muğla ili Bodrum, Köyceğiz, Marmaris, Milas, Seydikemer ve Kavaklıdere ilçeleri, Adana ili Aladağ, İmamoğlu, Karaisalı ve Kozan ilçelerinde, meydana gelen yangın felaketi tarihleri itibarıyla faaliyet gösteren 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işyerlerinin, 5510 sayılı Kanun'un 4-1/b kapsamındaki sigortalılar ile diğer sigortalılar ve genel sağlık sigortalılarının tahakkuk etmiş ve edecek prim borçlarının ödenme süreleri ile Kuruma vermekle yükümlü oldukları her türlü bilgi, belge ve beyannamelerin verilme sürelerini 5510 sayılı Kanun'un 91'inci maddesine istinaden erteleme imkanı verilmek suretiyle yeniden belirlendiği ilan edilmiştir (SGK Yönetim Kurulu 06.08.2021 tarih, 279 sayılı Karar; SGK, 2021b).*

Yukarıda da değinildiği üzere *birden fazla vergi dairesinde gelir stopaj vergisi mükellefiyeti bulunanlar için, sigortalıların prime esas kazanç ve hizmet bilgilerini içerecek şekilde verilecek olan MPH'B'nin verileceği yetkili vergi dairesi, çalışanların ücret ödemeleri üzerinden yapılan gelir vergisi kesintisinin beyan edileceği yer vergi dairesidir.* Dolayısıyla farklı şehir ya da aynı şehir içerisinde farklı ilçelerde çalışanı bulunmak suretiyle vergi mükellefiyeti olan işverenler bütün çalışanlarının ücretlerini aynı yerden ödemesi halinde tamamının sigorta bilgilerini de kapsayacak MPH'B'yi o yer yetkili vergi dairesine bildirmektedir. Dolayısıyla sel ve yangın bölgeleri merkez adresleri olup mücbir sebep ilan edilen il ve ilçeler dışında bulunan çalışanları için ücret ödeme merkezi de felaket bölgesi olan işverenlerin doğrudan erteleme imkânlarından faydalanacağı düşünülmektedir. Ancak uygulamada SGK, mücbir sebep ilan edilen il ve ilçe dışındaki işyerleri için işverenlerin mücbir sebep nedeniyle ödeme aczine düştüklerinin tespitini istemektedir. Bu durum hem MPH'B'nin tek seferde verilmesi sebebiyle işverenlerin her iki kurumdan da doğrudan erteleme elde ettiğini düşünerek çeşitli idari yaptırımlar ile karşı karşıya kalmasına neden olabilecek hem de tek bir belge için iki kurumun farklı uygulamada bulunması nedeniyle iki belgenin birleştirilmesine gerekçe olarak gösterilen “*gereksiz yere iş yükü ve işlem maliyeti oluşturan bürokratik işlemlerin ortadan kaldırılması*” amacı ile uyumsuzdur. Bu bağlamda Kurt (2020), mevzuat farklılıklarına dayanarak iki kuruma yapılan bildirimlerin tek belgede toplanması yerine, eski uygulamanın devam ettirilmesinin daha doğru olduğunu savunmaktadır.

III-YÖNTEM

Araştırmanın yöntemi; amaç ve kapsam, yaklaşım ve desen, çalışma grubu, veri toplama ve sınırlıklar başlıklarında aşağıda açıklanmıştır. Çalışma Denizli ilinde yapılmıştır. Bu çalışma alanında en az 10 yıl tecrübeli SMMM'lerle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yer alan sorular ile birlikte Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan (18.44.2022 tarih ve 19-7 sayılı Karar ile) gerekli izin alınmıştır.

A- Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, 01.07.2020 dönemi itibarıyla ve 01.08.2020 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe giren MPHB uygulamasının meslek mensupları ve ilgili kamu kurumu yetkilileri üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini derinlemesine ortaya koymaktır. Muhasebe meslek mensupları (mali müşavirler), işverenler adına ve hesabına aylık sosyal sigorta prim tahakkuk ve tahsilatlarını gerçekleştirmeleri; kamu kurum yetkilileri ise (memur-şef-müdür) SGK tarafında kontrol, re'sen işleme alma, denetime sevk etme ve denetleme fonksiyonlarını yerine getirmeleri nedeniyle bu araştırma ile ilişkilendirilmektedir. Araştırmada bu gruptaki çalışanların veri toplama amacıyla seçilmesinin nedeni, uygulamanın “uygulayıcılar bağlamında” iki taraflı değerlendirilerek beklenen olumlu çıktıları oluşturma kapasitesi üzerine derinlemesine bir değerlendirme ve bilgi sağlayacağı düşüncesindedir.

B- Araştırma Yaklaşımı ve Desen

Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması deseninde gerçekleştirilmiştir. Durum çalışması, bir durumu anlamak için gerekli olan içeriğin tümü ile birlikte bütüncül bir betimleme sunar (Patton, 2018:450). Bu betimleme yoluyla güncel, sınırlı bir sistem (durum) hakkında çoklu veri-bilgi kaynakları ile derinlemesine ve detaylı bilgi toplanır (Creswell, 2021: 99). Bu araştırmada ele alınan “durum”, SGK istatistiklerine göre 18.542.784 4A çalışanın (SGK, 2022) her ay elektronik ortamda verilmesi gereken sigorta primi tahakkuku ve tahsilatlarının hem uygulayıcılar hem de denetleyiciler açısından “kolaylıkla” uygulanabiliyor olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

C- Çalışma Grubu

Araştırma iki grup çalışan ile yürütülmüştür. İlk grupta işverenlerin çalıştırdığı sigortalıların prim bildirimlerini yapan 9 meslek mensubu (mali müşavir) bulunmaktadır. Bu gruptaki meslek mensuplarının seçiminde, değerlendirme etkinliğini garanti etmek açısından en az 10 yıllık kıdeme sahip olma şartı aranmıştır. 2. grupta prim tahakkuk ve tahsilatları ile ilgili yasal/kamusal yükümlülükleri yerine getiren 8 SGK çalışanı (2 memur, 3 şef, 1 müdür ve 2 denetmen) yer almıştır. Çalışma grubunda yer alan memur ve şefler, bir SGK İl Müdürlüğünde Prim Tahakkuk ve Tahsilat Servisi çalışanıdır. Çalışma grubunda yer alan müdür “SGK İl Müdürü” pozisyonunda iken, 2 denetmen ise aynı Müdürlükte görevli personeldir. Tablo 3’de araştırma katılımcılarının özniteliklerine dönük bilgiler sunulmaktadır:

Tablo 3. Katılımcıların Öz nitelikleri

Meslek Mensubu	Yaş	Cinsiyet	Kıdem	SGK çalışanı	Yaş	Cinsiyet	Kıdem
Mali müşavir 1	53	Erkek	30	Müdür	49	Erkek	24
Mali müşavir 2	49	Erkek	26	Denetmen 1	33	Kadın	11
Mali müşavir 3	41	Erkek	16	Denetmen 2	30	Kadın	9
Mali müşavir 4	55	Erkek	33	Şef 1	36	Kadın	14
Mali müşavir 5	39	Erkek	15	Şef 2	39	Erkek	17
Mali müşavir 6	38	Kadın	14	Şef 3	42	Erkek	20
Mali müşavir 7	44	Kadın	20	Memur 1	29	Kadın	7
Mali müşavir 8	56	Erkek	32	Memur 2	30	Erkek	6
Mali müşavir 9	52	Erkek	29				

D- Veri Toplama

Araştırmada veri toplama amacıyla iki farklı yöntem kullanılmıştır. İlk yöntem doküman/belge incelemesidir. Bu yolla MPHİ uygulaması tüm yönleriyle ve ilgili taraflarıyla analiz edilmiştir. Bu çerçevede konu ile ilgili yasa, yönetmelik, tebliğ, makale, kitap ve gazete yazıları taranmıştır. 2. yöntem ise meslek mensupları ve SGK çalışanları ile yapılan mülakatlardır. Çoklu (ikili) veri toplama yoluyla MPHİ'nin uygulamaya dönük etkilerinin ilgili taraflar ekseninde “derinlemesine” ortaya konulması sağlanmıştır. Mülakatlarda meslek mensuplarına, MPHİ ile yapılan bildirimlerde “kullanıcı” boyutuyla tecrübe edilen olumlu ve olumsuz yönlerini; SGK çalışanlarına “Kurumsal” boyutuyla deneyimlenen olumlu ve olumsuz yönlerini tespiti dönük sorular yöneltilmiştir. Mülakatlar, çevrimiçi web uygulamalarından “zoom” yoluyla yürütülmüştür.

E- Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, ilgilenilen konu üzerine “genelleme” yapma amacını taşımamaktadır. Araştırmanın mülakat verileri, SGK İl Müdürlüğü'nün bulunduğu bir büyükşehirdeki meslek mensubu ve Kurum çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırmaya dönük kısıtlar, maddeler halinde aşağıdaki gibidir:

- Sosyal güvenlik mevzuatı sık aralıklarla değişime uğrayabilmektedir. Bu veriler 2021 yılı Kasım ve Aralık aylarında toplanmıştır. Bu araştırma, 2021 yılı sonu itibarıyla mer'i olan mevzuat ve uygulama esaslarına göre yürütülmüştür.
- MPHİ uygulamasının “muhtasar” beyanname içeriği, vergi mevzuatı ve uygulaması ile ilişkilidir. Bu çerçevede MPHİ uygulaması hem SGK hem de vergi kurumları ve uygulamaları ile de ilgilidir. Bu araştırmada MPHİ uygulamasının kamusal bağlamdaki incelemesi, büyük ölçüde SGK mevzuatı ve uygulamaları ile sınırlı tutulmuştur.

IV- ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde, yapılan görüşmeler neticesinde MPHİ uygulamasına geçilmesinin meslek mensupları ve SGK İl Müdürlüğü kapsamındaki çalışma grubu tarafından olumlu ve olumsuz bulunan yönleri, ayrı formda raporlanmıştır.

A- MPHİ Uygulamasına Geçilmesinin İlgili Kamu Kurumu Çalışan, Denetleyicisi ve Yöneticisi Açısından Olumlu Bulunan Yönleri

i) Araştırma kapsamında görüşülen ilgili kamu kurumu çalışan ve idarecileri SGK'ya verilen APHB'nin son verme tarihi ilgili ayı takip eden ayın 23'ü iken MPHB ile belgenin son verilme günü takip eden ayın 26'sı olarak belirlendiğinden meslek mensuplarına süre kazanımı sağladığını belirtmişlerdir.

ii) APHB'nin işveren tarafından SSGSSK'nda belirtilen şekil ve süresinde verilmediği ve bu belgelerin mahkeme kararı ya da SGK nezdinde ya da başka bir kamu kurumu nezdinde yapılan soruşturmalar sonrasında düzenlenmesi gerektiğinin anlaşılması halinde uygulanan İPC belge başına 2 asgari ücrettir (SSGSSK, m.102/c-4)⁸. MPHB uygulaması ile bu İPC'lerin, işverenin tutmakla zorunlu olduğu defter türüne göre değişecek olması (SSGSSK, m.102/m)⁹ ile küçük işletmelerin ya da defterden muaf işyerlerinin ceza yükünün hafiflemesi söz konusu olduğundan bu durumun daha adil cezalandırma olduğunu belirtmişlerdir.

iii) Araştırmaya katılan kamu kurumu katılımcıları, yeni uygulamada MPHB'nin elektronik ortama yüklenirken hatalı kayıtların düzeltilmediği sürece onaylanmıyor olması ve bunu bir uyarı şeklinde beyanname yetkilisinin görebiliyor olmasının beyannamelerde yapılan hataları minimize ettiğini ifade etmişlerdir.

iv) Araştırmaya katılan kamu kurumu yetkilileri aynı ekrandan hem vergi dairelerine yapılması

⁸ “Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında, idari para cezası uygulanır.”

⁹ “Kurumun prim tahakkukuna ve sigortalıların sosyal güvenlik haklarına dayanak teşkil eden bu Kanun'un 86'ncı maddesinin on üçüncü fıkrası uyarınca verilmesi gereken beyannamedeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için;

- 1) Beyannamenin asıl olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla beynamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,
- 2) Beyannamenin ek olması hâlinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beynamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında,
- 3) Ek beyannamenin, 86'ncı maddenin beşinci fıkrasına istinaden Kurumca resen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek beynamede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,
- 4) Beyannamenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri ve kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması hâlinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için,
 - a) Kamu idareleri ile 213 sayılı Vergi Usul Kanunu uyarınca bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin üç katını geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında,
 - b) Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar hakkında asgari ücretin iki katını geçmemek üzere sigortalı başına yarım asgari ücret tutarında,
 - c) Defter tutmakla yükümlü olmayanlar hakkında aylık asgari ücreti geçmemek üzere sigortalı başına asgari ücretin üçte biri tutarında,
 - ç) Beyannamedeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması hâlinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden az, iki katından fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında, idari para cezası uygulanır.”

gereken hem de SGK'nın ilgili il/merkez müdürlüklerine yapılması gereken bildirimlerin yapılabilmesi ile işlemlerde pratiklik sağlandığını belirtmişlerdir.

v) Araştırmaya katılan kamu kurumu yetkilileri birleştirme öncesinde, Sayıştay Başkanlığınca yapılan incelemeler neticesinde muhtasar beyannameler ile APHB'lerde bildirilen çalışan sayılarında farklılık bulunması halinde bunların sebeplerinin bulunması yönünde rapor düzenlediğini, farklılığın sebebi APHB'de kişi sayısının eksik olması ise bu eksikliğin bulunması için Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin kaydı inceleme yaptığını ifade etmektedir. Kaydı denetimin, mevcutta "yoğun" olan denetmen iş yükünü daha da arttırdığı belirtilmiş, yeni uygulamanın her iki kuruma verilen bildirelerdeki çalışan sayısında mutabakat sağlaması sebebiyle bu sorunun ortadan kalktığı ifade edilmiştir.

vi) Araştırmaya katılan ilgili kamu kurumu çalışan ve idarecileri yeni uygulamanın kayıt dışı ekonominin önüne geçilmesinde yardımcı olduğuna inandıklarını belirtmişlerdir.

B- MPH B Uygulamasına Geçilmesinin İlgili Kamu Kurumu Çalışan ve İdarecileri Açısından Olumsuz Bulunan Yönleri

i) Araştırmaya katılan ilgili kamu kurumu çalışan ve idarecileri MPH B'nin elektronik ortamda GİB sistemine yüklenir iken gelen hatalı veri girişi uyarılarının kullanıcılar tarafından anlaşılamadığına, meslek mensuplarının sistem hakkında yeterli bilgilerinin olmaması nedeniyle çıkan sorunlara çözüm üretmekte yetersiz kaldıklarına değinmişlerdir.

ii) Araştırmaya katılan ilgili kamu kurumu çalışan ve idarecileri her ne kadar sistemin amacı tek bir belge ile her iki kuruma verilmesi gereken iki ayrı belgenin birleştirilerek elektronik ortamda verilmesinin sağlanması ise de yasal süresi dışında verilmek istenen MPH B sebebiyle hala kâğıt ortamında belge sunulabilmesinin işlemlerde ikilik meydana getirdiğini ifade etmişlerdir.

iii) Araştırmaya katılan ilgili kamu kurumu çalışan ve idarecileri özellikle belge vermenin son günlerine yakın yaşanan yoğunluk sebebiyle sistemde yavaşlamanın olduğunu, bu sebeple bildire onaylarında gecikmeler olduğunu, yaşanan gecikmelerin İPC olasılığı doğurması sebebiyle işverenleri, beyanname yetkililerini ve ilgili kamu kurumu yetkililerini yoğun strese maruz bıraktığı ifade edilmiştir.

iv) Araştırmaya katılan ilgili kamu kurumu çalışan ve idarecileri uygulama ile meslek kodu bildirimlerinin zorunlu hale geldiği, ancak işe başladığı denetim anında tespit edilen kişilere işyerinde ne iş yaptıklarının sorulduğunu, yapılan açıklamaya uygun meslek kodu ile işverenden işe giriş bildirgesinin istendiğini, ancak işverenin başka bir meslek kodu seçerek işe giriş bildirgesini vermesi durumunda uygun meslek kodunun seçilmemesine yönelik çıkan İPC'ye işverenlerin itiraz etmesi halinde bu itirazların incelenmesi için tekrar Sosyal Güvenlik Denetmenlerine görev çıkarıldığını ve bu durumun iş yükünü artırdığını belirtmişlerdir.

v) Yine uygulama öncesinde düzeltme için verilen bildirelerin ait olduğu ayı takip eden 3 ay içerisinde verilmesi halinde denetime sevk edilmeksizin işlem yapılırken, uygulamanın başladığı ilk dönemlerde düzeltme işlemlerini sistem üzerinden yapamayan meslek mensuplarının bu süreleri kaçırdığı ve en basit düzeltmelerin bile denetime sevk edilmek zorunda kaldığını beyan eden kurum yetkilileri, bu durumun mevcut iş yükünü artırdığını ifade etmişlerdir.

C- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Uygulamasına Geçilmesinin Meslek Mensupları Açısından Olumlu Bulunan Yönleri

i) Meslek mensupları özellikle mükellef sayılarının fazla olduğu dönemlerde her bir mükellef için iki farklı kuruma iki farklı dönemde bildirge düzenledikleri için zaman zaman bildirge verilmesinin unutulması sebebiyle işverenlerin İPC ile karşı karşıya kaldıklarını, bildirge vermeyi kendileri unuttuğu için çoğu zaman bu İPC'yi kendilerinin ödediğini, MPH B uygulamasının tek seferde iki kuruma verilmesi gereken bildirgelerin aynı anda veriliyor olmasının “unutkanlık” saikiyle karşı karşıya kalınan İPC riskini asgariye indirdiğini belirtmişlerdir.

ii) Yine iki belgenin aynı anda tek bir sistem üzerinden veriliyor olmasının kendileri açısından emek ve zaman kaybını minimize ettiğini dile getirmişlerdir.

iii) Meslek mensubu olmanın dışında bir vatandaş olarak değerlendirdiklerinde bu uygulamanın kamu kurumları aracılığıyla elde edilen vergi gelirlerinde oluşabilecek kayıpları minimize ettiğini, ilgili kamu kurumlarınca verilerin toplanıp değerlendirilmesinin daha hızlı ve sonuçların daha doğru elde edilmesini sağladığını belirtmişlerdir. İki ayrı kuruma verilecek beyannamelerin tek bir beyanname olarak düzenlenip tek seferde veriliyor olmasının bürokratik yoğunluğu, zaman ve maliyet kaybını azalttığını ifade etmişlerdir.

iv) Meslek mensupları, mükellefler açısından da her iki kurum tarafından alınan damga vergisinin¹⁰ tek seferde alınmasının olumlu bir gelişme olduğunu ifade etmişlerdir.

v) Meslek mensupları SGK'ya kayıtlı birden fazla işyeri dosyası olan işverenlerin tek bir beyannameye tüm dosyalarına ait bildirgelerin verilebilecek olmasının iş yükünü hafiflettiğini belirtmişlerdir.

D- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Uygulamasına Geçilmesinin Meslek Mensupları Açısından Olumsuz Bulunan Yönleri

i) Araştırmaya katılan meslek mensupları teknik altyapının yeterli olmaması nedeni ile aksamaların meydana geldiğini, bu durumun meslek mensuplarının iş yükünü artırdığını belirtmişlerdir.

ii) Meslek mensupları daha öncesinde SGK için düzenledikleri bildirgelerde bulunan sigortalılara ait prim ödeme gün sayısı/prime esas kazanç konularında düzeltme yapmaları gerektiğinde sadece düzeltilmesi gereken sigortalı için düzenlenen ek ve iptal bildirgeleri ile düzeltme yapabildiklerini ve bu sistemin kolay olduğunu, yeni uygulama ile düzeltmelerin sigortalı bazında yapılmadığını ve komple bildirgenin iptal edilip yeniden verilmesi gerektiğini, özellikle sigortalısı çok olan işyerleri için bu uygulamanın oldukça vakit alıcı olduğunu belirtmişlerdir.

iii) Yine MPH B'nin gönderilmesinden sonra gelecek olan “Onayla” uyarısının geç gelmesi (2-3 gün) meslek mensupları tarafından uygulamaya olumsuz atfedilen özelliklerindedir.

¹⁰ Aylık brüt asgari ücreti aşan kısım için.

SONUÇ

01.07.2020 dönemi itibarıyla ve 01.08.2020 tarihinden geçerli olmak üzere dönem belgelerine uygulanmak üzere zorunlu hale getirilen MPHB, genel olarak muhtasar beyanname ve APHB'nin birleştirilmesi ve böylece kesilen vergilerin matrahları ile birlikte sigortalının sigorta primleri ve kazançları toplamı ile prim ödeme gün sayılarının elektronik ortamda beyan edilmesidir. Beraberinde birçok yeni uygulamayı getiren sistemin genel amaçları her türlü kayıt dışılıkla (kayıt dışı istihdam, kayıt dışı gelir elde edilmesi gibi) mücadele, vergiye uyum maliyetlerinin azaltılması, gönüllü uyumun teşvik edilmesi, bürokrasinin azaltılması ve kurumlar arası iş birliği ve koordinasyonun artırılmasıdır.

MPHB'nin birleştirilmesi ile güdülen amaçlardan biri de verilen beyanname ve bildirim sayısını azaltmak yoluyla, mükerrer bilgi paylaşımının önüne geçerek hizmetlerin hızlandırılmasıdır.

Bulgular değerlendirildiğinde uygulamanın, bildirimlerini kendisi yapan ve özellikle birden fazla işyeri bulunan işverenler açısından tek seferde tüm işyerlerine ait sigorta ve vergiye ilişkin bildirimlerini yapabiliyor olması; iki önemli kamu kurumuna karşı sorumluluğun yerine getirilmesini kolaylaştırması bakımından olumlu bir gelişmedir.

Yine meslek mensupları açısından da her iki kuruma prim ve vergi bildirelerinin tek seferde veriliyor olması genel anlamda emek ve zaman kaybını önlemekte, bildirelerden birinin verilmesinin ihmeline bağlı olası İPC'ye karşı korumaktadır.

Kamu açısından ise uygulamanın doğru bilgiye tek seferde ulaşılabilmesini sağlaması ile eski uygulamanın sebep olduğu iş yükünü azaltmış, kurumlar arası ortak bilgilerde mutabakatı sağlamıştır. Yine çalışanların meslek kodlarının sisteme işlenmesinin zorunlu olması sebebiyle mesleki asgari ücret uygulaması başta olmak üzere planlanan başka uygulamalara ön ayak olması bakımından faydalı bir uygulama olduğu değerlendirilmektedir. Ancak bildirelerin birleştirilmiş olması özellikle mücbir sebep hallerinde muhatapların yanlış değerlendirmeler yapabilmesine, belgenin tek seferde veriliyor olması sebebiyle bir kurumun sağladığı kolaylığı, diğerinin de sağladığı düşüncesiyle mağdur olunmasına (örneğin, verilmeyen bildirge sebebiyle İPC ile karşı karşıya kalmak) neden olabilecektir. Özellikle mevzuat bilgisi yeterli olmayan işverenlere meslek mensuplarının izahat vermesi zorlaşacak, işverenlerde meslek mensuplarına karşı kendilerini kandırdıkları ve/veya mesleki yetersizlikleri nedeniyle maddi zarara uğratacakları yönünde güvensizlik hissi oluşabilecektir. Bu noktada iki Bakanlığın MPHB'yi ilgilendiren konularda uygulama birliği sağlaması ya da uygulama farklılıklarının herkesin anlayacağı açıklıkta izah edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Yine yapılan görüşmelerden elde edilen veriler ışığında uygulamanın teknik alt yapısının güçlendirilerek çok sayıda kullanıcının aynı anda sisteme girmesinin sistemsel yavaşlama başta olmak üzere çeşitli teknik sorunların ortaya çıkarmasının engellenmesi gerekmektedir. Keza kullanıcıların son onay için bekleme sürelerinin de düşürülmesi uygulamanın işleyişini ve benimsenmesini kolaylaştırabilecektir.

Eski uygulamaya nazaran yeni uygulamanın daha fazla sayıda çalışanın diğer çalışanlara ait ücretleri görebilmesinin özellikle büyük şirketlerde çalışma barışını bozucu etkisine karşın MPHB düzenleme ve bildirme yetkisinin sınırlı sayıda çalışana verilmesi ve bu çalışanlar ile yapılan iş akitlerine "ücret gizliliği" ilkesini ihlal edici davranışlarda bulunmalarını sağlayıcı, caydırıcı yaptırım içeren maddeler eklenebilir.

Meslek mensupları ve kamu kurumları tarafından uygulamanın olumsuz özelliği olarak ifade edilen diğer hususların ise (*uygun meslek kodu seçimi, düzeltme beyannamelerinin verilmesi vb.*) tarafların alışkın olduğu bir düzenden çıkıp yeni bir düzene alışmaya çalıştıkları döneme özgü problemler olduğu ve zaman içerisinde açılacak hususlar olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Bu çalışma yalnızca belirli bir ilde faaliyet gösteren meslek mensupları ve o ilin SGK İl Müdürlüğü yetkililerinden seçilen amaçlı örneklem ve mevcut yasal düzenlemeler kapsamında yürütülmüştür. Uygulamanın bir diğer tarafı olan Gelir İdaresi Başkanlığından oluşturulacak analiz birimi ile uygulamanın olumlu ve olumsuz özelliklerinin bu Başkanlığın uygulamalarını ilgilendirecek şekilde ortaya konulması da daha geniş kapsamlı değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlayabilir. Yine uygulamanın Türkiye genelinde oluşturulacak bir örneklem (ya da analiz birimi) ile ele alınmasının da literatüre büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın yapıldığı dönem ile olası yasal düzenlemeler/gelişmeler sonrasında yapılacak bir çalışma, iki dönem arasındaki gelişimin izlenmesi bakımından değerli olabilir.

Kaynakça

- Akdemir, Y. ve Yılmaz, G. Ö. (2020). *Muhtasar Hizmet Beyannamesine İlişkin Notlar*. İstanbul: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. [https://archive.ismmmo.org.tr/yayinlar/e_kitap/06022020_muhtasar_prim_hizmet_beyannamesi.pdf]. (Erişim: 10 Nisan 2021).
- Bişgin, A., Ünlüer, S., Üyümez, M. E. (2020). Muhasebe Meslek Mensupları ile Mükelleflerin Beklentileri ve Sorunları: Nitel Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.15(2). 625- 648.
- Bulut, M. (2021). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Prim Ziyat Kabahati Ve Yaptırımının Değerlendirilmesi. *Vergi Raporu*. 259.126-140.
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (Çeviri Editörleri: S. B. Demir ve M. Bütün). Siyasal Kitabevi. 6. Baskı: Ankara.
- GİB (2017). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi [https://ebeyanname.gib.gov.tr/muhtasar_ve_prim_hizmet_beyannamesi.pdf]. (Erişim: 24 Ocak 2022).
- GİB (2020). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Düzenleme Kılavuzu. [<https://ebeyanname.gib.gov.tr/muphb2.pdf>]. (Erişim: 11 Nisan 2021).
- GİB (2020a). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Düzenleme Kılavuzu. [<https://ebeyanname.gib.gov.tr/muphb1.pdf>]. (Erişim: 25 Ocak 2022).
- GİB (2020b). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği (Sıra No.1)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No. 8). [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200404-5.htm>]. (Erişim: 25 Ocak 2022).
- GİB (2020c). Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No. 518). [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200324M1-4.htm>]. (Erişim: 27 Ocak 2022).
- GİB (2021a). Hazine ve Maliye Bakanlığı Tarafından Kastamonu, Sinop ve Bartın'da Meydana Gelen Selden Etkilenen Yerler İçin Mücbir Sebep Hali İlan Edildi. [<https://www.gib.gov.tr/hazine-ve-maliye-bakanligi-tarafindan-kastamonu-sinop-ve-bartinda-meydana-gelen-selden-etkilenen>]. (Erişim: 26 Ocak 2022).

GİB (2021b). Hazine ve Maliye Bakanlığı Tarafından Yangından Etkilenen Yerler İçin Mücbir Sebep Hali İlan Edildi. [<https://www.gib.gov.tr/hazine-ve-maliye-bakanligi-tarafindan-yangindan-etkilenen-yerler-icin-mucbir-sebep-hali-ilan-edildi>]. (Erişim: 26 Ocak 2022).

Güzel, A. (2005). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?. *Çalışma ve Toplum*. 4(7). 61-76.

Hazine ve Maliye Bakanlığı (1961). Vergi Usul Kanunu. [<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=213&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=4>]. (Erişim: 26 Ocak 2022).

İSMMMO (2017). Muhtasar + SGK Uygulama Rehberi. [<https://www.bursa-smmmo.org.tr/docs/ajanda/4873/muhskgk.pdf>]. (Erişim: 23 Ocak 2022).

Karadeniz, O. (2021). *Türkiye’de Sosyal Transferlerin Kadın Yoksulluğu Üzerine Etkisi*. (İçinde) Kadın ve Yoksulluk (Ed.ler: S. Güneş, N. D. Öztepe). Ekin Basım Yayım Dağıtım: Bursa.

Kurt, R. (2019). SGK-Maliye Beyannamesi Birleşmesi Yürürlüğe Girecek mi? [<http://www.yaklasim.com/TodayWriters.aspx?wid=1037&cid=46075>]. (Erişim: 10 Nisan 2021).

Kurt, R. (2020). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesinde Özellikli Durumlar. [<http://www.lebiblyalkin.com.tr/mevzuat/haberler/2020/muhtasar-ve-prim-hizmet-beyannamesinde-ozellikli-durumlar.html>]. (Erişim: 10 Nisan 2021).

Özmen, Z. (2017). Avrupa’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine Bir İnceleme. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(2). 600-602.

Patton, M. Q. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (Çeviri Editörleri: M. Bütün, S. B. Demir). Pegem Akademi: Ankara.

SGK (ty). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/sikca_sorulan_sorular/muhtasar_ve_prim_hizmetbeyannamesi]. (Erişim: 21 Ocak 2022).

SGK (2016). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği. [www.resmigazete.gov.tr]. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160529-2.htm>]. (Erişim: 25 Ocak 2022).

SGK (2017). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği. [<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13973&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>]. (Erişim: 25 Ocak 2022).

SGK (2021a). Artvin, Rize ve Düzce’deki Sel Felaketi Sebebiyle Prim Borçlarının Ödenme Süreleri ile Kuruma Verilmekle Yükümlü Olunan Bilgi, Belge ve Beyannamelerin Verilme Sürelerinin Ertelenmesine Dair Duyuru. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/duyuru_20210730_51]. (Erişim: 26 Ocak 2022).

SGK (2021b). Adana, Antalya, Mersin, Muğla ve Osmaniye İllerinde Meydana Gelen Yangın Felaketi Nedeniyle Prim Borçlarının Ödenme Süreleri ile Kuruma Verilmekle Yükümlü Olunan Bilgi, Belge ve Beyannamelerin Verilme Sürelerinin Ertelenmesine Dair Duyuru. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/duyuru_20210803_51]. (Erişim: 26 Ocak 2022).

SGK (2006). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. [<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>]. (Erişim: 26 Ocak 2022).

SGK (2022). Sigortalı, Aktif, Toplam (4/a). [<https://veri.sgk.gov.tr/>]. (Erişim: 14 Haziran 2022).

TÜRMOB (2018). Dijital Muhasebe ve Vergide Gündem Seminer Notları. Ankara: TÜRMOB. [<http://www.esmmmo.org/storage/file/39b1c3b1df7a4bf8880e6d38b1c6c961.pdf>]. (Erişim: 21 Ocak 2022).

TÜRMOB (2020a). Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine İlişkin Özel Durumlar: Mevzuat Sirküleri. Ankara: TÜRMOB. [<https://www.turmob.org.tr/sirkuler/detailPdf/099aff20-2597-4eaf-8a2a-a156efdcb1e7/ozel-sirkuler--muhtasar-ve-prim-hizmet-beyannamesine-iliskin-ozel-durumlar>]. (Erişim: 10 Nisan 2021).

TÜRMOB (2020b). Hizmete Özel. [<http://www.bursa-smmmo.org.tr/docs/ajanda/5548/MuhsgrkTpdf.pdf>]. (Erişim: 10 Nisan 2021).

Yelmen, Y. (2006). *Sosyal Sigortalarda Prim*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. İstanbul.

Yücel, M. (2017). *Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine İlişkin 6728 sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Uygulama Esasları*. *Mali Çözüm Dergisi*. 140. 149-172. [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/140malicozum/14_Dr_Mehmet_YUCEL.pdf]. (Erişim: 10 Nisan 2021).

Araştırma Makalesi – Research Article

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı: Demografik Faktörler ve Psikolojik Semptomlar Açısından Bir İnceleme

Unemployment Anxiety of Faculty of Economics and Administrative Sciences Students: An Analysis in Terms of Demographic Factors and Psychological Symptoms

Salih DURSUN *

ORCID 0000-0002-8597-3340

Mustafa ŞEN **

ORCID 0000-0002-3690-7582

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 251-266 / Pages:251-266
DOI: 10.32331/sgd.1223464

ÖZ

Bu çalışmanın amacı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin işsizlik kaygı düzeyini incelemek ve işsizlik kaygısının çeşitli demografik değişkenler ve psikolojik semptomlarla ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışma verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların işsizlik kaygısını ölçmek için Ersoy-Kart ve Erdost (2008) tarafından geliştirilen işsizlik kaygısı ölçeği ve katılımcıların psikolojik semptomlarını ölçmek için Derogatis (1992) tarafından geliştirilen Şahin ve Durak (1994) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Kısa Semptom Envanteri (KSE) kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 398 üniversite son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. İşsizlik kaygısı ölçeğinden elde edilen sonuçlara göre, öğrencilerin orta düzeyde işsizlik kaygısı yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin işsizlik kaygısının bölüme isteyerek gelme ve bölümden memnuniyet değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan regresyon analizi sonuçlarına göre işsizlik kaygısı, kısa semptom envanterinde yer alan anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite üzerine pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin işsizlik kaygısı yaşadıklarını ve bu kaygı düzeyinin de psikolojik sağlıkları üzerine olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: İşsizlik, işsizlik kaygısı, demografik değişkenler, psikolojik semptomlar

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the unemployment anxiety level of Faculty of Economics and Administrative Sciences students and to reveal the relationship of unemployment anxiety with various demographic variables and psychological symptoms. Questionnaire technique was used to collect the study data. The unemployment anxiety scale developed by Ersoy-Kart and Erdost (2008) was used to measure the unemployment anxiety of the participants, and the Brief Symptom Inventory (BSI), developed by Derogatis (1992) and adapted into Turkish by Şahin and Durak (1994), was used to measure the psychological symptoms of the participants. The sample of the research consists of 398 senior university students. According to the results obtained from the unemployment anxiety scale, it was seen that the students experienced moderate unemployment anxiety. In addition, it was concluded that the unemployment anxiety of the students showed significant differences according to the variables of coming to the department willingly and satisfaction with the department. On the other hand, according to the results of the regression analysis, it is seen that unemployment anxiety has a positive and significant effect on anxiety, depression, negative self, somatization and hostility in the short symptom inventory. These results show that the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences experience unemployment anxiety and this level of anxiety has a negative effect on their psychological health.

Keywords: Unemployment, unemployment anxiety, demographic variables, psychological symptoms

Önerilen atıf şekli: Dursun, S. ve Şen, M. (2022). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı: Demografik Faktörler ve Psikolojik Semptomlar Açısından Bir İnceleme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 251-266.

• Geliş Tarihi/Received: 01/04/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 01/12/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

* Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sdursun@ktu.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafasen@ktu.edu.tr

GİRİŞ

Geçmişten günümüze ülkelerin önemli sorunlarının başında gelen işsizlik, yol açmış olduğu sorunlar itibariyle sosyal, ekonomik, siyasal ve psikolojik boyutlu bir olgudur. İşsizlik olgusuyla karşı karşıya kalan grupların başında ise gençler gelmektedir. Gençler arasında işsizlik sorununun gerek Türkiye’de gerekse de küresel ölçekte oldukça yaygın olduğu görülmektedir (Şen, 2019: 135). Örneğin Türkiye’de 2021 yılı genç işsizlik oranı %22,6 olarak gerçekleşmiştir. Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) oranlarına bakıldığında ise, AB’de genç işsizlik oranı %16,6 iken, OECD’de genç işsizlik oranı ise %12,8’dir (TÜİK; <http://www.tuik.gov.tr>, OECDSTAT; <https://stats.oecd.org>, EUROSTAT; <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>). Diğer taraftan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) “Genç İstihdamında Küresel Trendler 2020” raporunda 2019 yılı itibariyle dünyadaki toplam 1,2 milyar olan genç nüfusun 267 milyonu yani yaklaşık %22’sinin işsiz olduğu belirtilmiştir (ILO, 2020: 22).

Eğitim işgücü piyasasına girişte önemli faktörlerden biridir. Ancak Türkiye’de işsizlik oranlarına eğitim durumuna göre bakıldığında dikkat çeken durum, eğitim seviyesinin arttıkça işsizliğin de artmasıdır. Gelişmiş ülkelerde eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının azaldığı görülürken Türkiye’de aksine bir durum söz konusudur. Bu durumun ortaya çıkmasında; işgücü piyasalarında meydana gelen değişimlere eğitim sisteminin çok geç cevap vermesi, eğitim seviyelerinin artmasıyla mezunların güvenceli ve yüksek ücretli iş talepleri, işte seçiciliğin artması ve her işi beğenmeme, işgücü piyasasına ilk kez girecek olan üniversite mezunlarının piyasa hakkında fazla bilgiye sahip olmaması, işgücü piyasası politikalarının yetersizliği ve etkin bir şekilde uygulanamaması gibi nedenler etkili olmaktadır (Şen, 2019: 158-159).

AB’de 2021 yılında ilköğretim seviyesinde işsizlik oranı %13,8 iken, ortaöğretim seviyesinde %6,4 ve yükseköğretim seviyesinde ise %4,5’tir. Türkiye’de ise; EUROSTAT tarafından hesaplanan eğitim durumuna göre işsizlik oranları, 2020 yılında ilköğretim seviyesinde %12,6 iken ortaöğretim seviyesinde %15 ve yükseköğretim seviyesinde ise %12,6’dır. TÜİK tarafından hesaplanan eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelendiğinde ise 2021 yılında en düşük işsizlik oranı %8,2 ile okuryazar olmayanlarda iken bunu sırasıyla %11,1 ile lise altı eğitimliler, %12,4 ile yükseköğretim, %12,9 ile mesleki veya teknik lise seviyesindekiler ve %14,1 ile genel lise izlemektedir. Diğer taraftan, eğitim durumuna göre genç işsizliği oranlarında da yükseköğretim mezunları %36,7 ile okuryazar olmayanlardan (%82,9) sonra en yüksek işsizlik oranına sahiptir (TÜİK; <http://www.tuik.gov.tr>, EUROSTAT; <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

İşgücü piyasasındaki belirsizlik ve işsizlik oranlarının yüksek olması, bireylerin gelecek planlarını etkilemekte, çalışma hayatıyla ilgili olumsuz düşüncelerin oluşmasına yol açmakta ve bu durum da işsizlik kaygısını meydana getirmektedir. İşsizlik kaygısı sadece mevcut çalışanları değil aynı zamanda iş arama sürecinde olanlar ile henüz eğitimini tamamlamamış ve işgücü piyasasına dâhil olmayan tüm bireyleri iş bulamama ya da istediği işe girememe gibi olumsuz duygularla karşı karşıya bırakmaktadır (Karcıoğlu ve Balkaya, 2018: 105). Gençler arasında işsizliğin yüksek olmasına ek olarak üniversiteler ve mezun sayılarındaki artışlar, gençlerin iş bulma konusunda çok daha fazla bireyle rekabet içine girmesine ve dolayısıyla işsizlik kaygısının da giderek artmasına neden olmaktadır.

Türkiye’de işsizlik kaygısı ile ilgili çalışmalara son yıllarda artan bir ilginin olduğu görülmektedir. Söz konusu bu çalışmalarda genellikle işsizlik kaygısına etki eden faktörlerin araştırma konusu yapıldığı görülmektedir (Turaç ve Donar, 2017; Surat ve Ceran, 2020; Erikli ve Sarıcı, 2021). Bazı araştırmalarda ise işsizlik kaygısının girişimcilik niyeti (Balkaya, 2017), sosyal sermaye (Güney ve

Çelik, 2019), yaşam doyumu (Turaç ve Donar, 2017) gibi çeşitli değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

Ayrıca son yıllarda işsizlik kaygısının farklı boyutlardaki psikolojik etkileri ile ilgili çalışmalar artmaya başlamıştır. Örneğin, Kıcır (2010) tarafından yapılan araştırmada işsizlik kaygısının depresyon, stres, benlik saygısı, anksiyete ve iç ve dış kontrol odağı değişkenleriyle ilişkisi incelenmiştir. Yine bazı araştırmalarda işsizlik kaygısının umutsuzluk (Dereli ve Kabataş, 2009), psikolojik dayanıklılık (Taşğın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017) gibi psikolojik semptomlar üzerine etkisinin incelendiği görülmektedir.

Araştırmalar özellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) bölümlerinde işsizlik kaygısının diğer fakültelere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016). Diğer yandan Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) yerleştirme sonuçlarına bakıldığında işsizlik İİBF bölümlerinin tercih edilebilirliğini de etkilediği söylenebilir. 2017 yılında YKS yerleştirme sonuçlarına göre üniversitelerin İİBF bölümlerine yeni kayıt yaptıran öğrenci sayısı 74.219 iken bu sayı 2021 yılında yaklaşık %28 oranında azalarak 53.366'ya kadar gerilemiştir. Üstelik bu düşüş, 2017 yılında 118 olan İİBF sayısının 2021 yılında 125'e yükselmesine rağmen gerçekleşmiştir (YÖK, <https://istatistik.yok.gov.tr/>). Dolayısıyla bu durum İİBF öğrencilerine yönelik yapılan bu çalışmanın önemini daha da artırmaktadır. Diğer yandan, İİBF mezunu öğrenci sayısının çok fazla olması ve işgücü piyasalarında bu mezunlara yeterli istihdam alanlarının oluşturulamaması, İİBF mezunları arasında işsizliğin yüksek olmasına neden olmaktadır. Her yıl bu mezunlara yenilerinin eklenmesine rağmen iş olanaklarının kısıtlı olması, düşük düzeyde kamu alımı yapılması, atanmada yaşanan bazı sorunlar (kurum sınavları, mülakatlar vb.), bu konunun İİBF öğrencileri için ayrıca önemli olduğunu gözler önüne sermektedir (Kutlu, Çetinbakış ve Kutlu, 2019: 3). Dolayısıyla bu durum İİBF öğrencilerine yönelik yapılan bu çalışmanın önemini daha da artırmaktadır.

Bu çalışmanın amacı da işsizlik kaygı düzeyi yüksek olması beklenen İİBF öğrencilerinin işsizlik kaygısı düzeyini incelemek ve işsizlik kaygısının farklı demografik değişkenlerle ve psikolojik semptomlarla ilişkisini ortaya koymaktır.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

A- İşsizlik Kaygısı

Kaygı geleceğe yönelik bir durum veya davranışın ortaya çıkaracağı sonuçla ilgilidir ve genellikle bireylerin kendilerini muhtemel olumsuz sonuçlara karşı korumasına yöneliktir (Aytaç, Dursun ve Yıldız Bağdoğan, 2020: 170). Geleceğe yönelik endişe ve gerginliği ifade eden kaygı bireyde huzursuzluk ve gerginliğe yol açmaktadır (Kaya ve Varol, 2004: 32).

Diğer taraftan bireyde pek çok olgu kaygıya neden olabilmektedir. Bireylerin kaygı düzeylerini etkileyen önemli bir faktör de işsizliktir. İşsizlik sorunu yalnızca mevcut işsizler üzerinde olumsuz etkide bulunmamakta, aynı zamanda işgücü piyasasına giriş hazırlığında olan bireyler üzerinde de etkili olabilmekte ve kaygıya yol açmaktadır. Söz konusu bu işsizlik kaygısı bireylerin yaşamlarını idame ettirebilecekleri bir iş bulma konusunda yaşadıkları belirsizlik ve korkuyu yansıtmaktadır.

Özellikle genç işsizlik oranlarındaki artış, istikrarsızlık ve istihdam olanaklarının sınırlı olması iş arayanların olumsuz düşünmelerine, ümitsizliğe kapılmalarına ve böylelikle işsizlik kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 15). Gençler arasında yaygın olan yüksek işsizlik oranları, işsizlik kaygısının gençler üzerinde daha yoğun hissedildiğini açıkça göstermektedir. Özellikle eğitimin düzeyinin işgücü piyasasına girişte etkisinin olduğu

düşünüldüğünde, üniversiteli gençler mezuniyetlerine yakın dönemlerde işsizlik kaygısını yoğun olarak yaşamaya başlamaktadırlar.

İşsizlik kaygısı ve bu kaygının yol açması muhtemel sorunlar Erikson'un Psikososyal Gelişim Teorisi kapsamında değerlendirilebilir. Erikson, bireylerin yaşamları boyunca bir dizi kriz ve dönüm noktası yaşadıklarını ileri sürmektedir. Bireylerin karşılaştığı bu krizler, uygun bir şekilde çözüldüğünde kişilik gelişimine ve psiko-sosyal olgunluğa katkıda bulunmaktadır (Arslan ve Arı, 2008: 53). Bu teoriye göre psikososyal gelişim sürecindeki evreler bebeklik, erken çocukluk, oyun çağı, okul çağı, ergenlik, genç yetişkinlik, orta yetişkinlik ve yaşlılıktan oluşmaktadır. Kıcır'a göre beşinci evre olan ergenlik dönemi işsizliğin etkilerini açıklamada etkili olabilir. Bu evre bireylerin, toplumda kendilerine anlamlı bir yer ve rol bulmaya ve gelecek hedeflerini tanımlamaya çalıştıkları bir dönemdir. Bu dönemde özellikle işsiz kalma kaygısı kimlik oluşumu açısından bir tehdit oluşturmasına yol açabilmektedir (Kıcır, 2010: 1381). Söz konusu bu durumun bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde de olumsuz etkide bulunması söz konusu olabilecektir.

B- İşsizlik Kaygısı ve Demografik Değişkenler

Yapılan araştırmalar, işsizlik kaygısının farklı demografik değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. İşsizlik kaygısı ile ilişkisi incelenen değişkenlerin başında ise cinsiyet gelmektedir. Birçok araştırmada, işsizlik kaygısı bakımından cinsiyete göre farklılıklar olabileceği vurgulanmaktadır. Bu araştırmaların bir kısmında, kız öğrencilerin işsizlik kaygısının erkek öğrencilere göre yüksek olduğu görülmektedir. (Dursun ve Aytaç, 2009; Güney ve Çelik, 2019). Kız öğrencilerin işsizlik kaygısının yüksek olmasının, kadınların emek piyasasına girişte yaşadıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanabileceği ifade edilmektedir (Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017: 563). Ancak bazı araştırmalarda cinsiyet bakımından işsizlik kaygısının değişmediği bulgusu elde edilmiştir (Kara, Altınok ve Şahin, 2019; Kutlu, Çetinbakış ve Kutlu, 2019).

İşsizlik kaygısını etkilemesi muhtemel bir diğer demografik değişken ise iş tecrübesidir. Öğrencilerin staj veya kısa süreli çalışmalarla farklı kanallardan iş tecrübesi edinmesi işsizlik kaygılarını etkileyecektir. İş tecrübesi olan öğrenciler, sahip oldukları deneyimin işgücü piyasasına girişlerine yardımcı olacağını düşündüklerinden dolayı daha az işsizlik kaygısı yaşayabilmektedir. Nitekim araştırmalar iş tecrübesine sahip öğrencilerin kaygı düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir (Dursun ve Aytaç, 2012).

İşsizlik kaygısı ile ilişkisi incelenen bir diğer değişken de öğrencilerin eğitim gördükleri bölüme isteyerek gelip-gelmeme durumudur. Okudukları bölüme isteyerek gelen öğrencilerin eğitim motivasyonları daha yüksek olmakta ve eğitim gördükleri alanda kendilerini geliştirmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalar, eğitim gördükleri bölüme isteyerek gelen öğrencilerin işsizlik kaygılarının daha düşük olduğunu göstermektedir (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020).

Öğrencilerin eğitim gördükleri bölümden memnuniyetleri, işsizlik kaygısını etkilemesi muhtemel bir diğer demografik değişkendir. Araştırmalar öğrencilerin eğitim gördükleri bölümlerden memnun olmasının akademik başarılarına olumlu yansıdığını göstermektedir (Egelioğlu, Arslan ve Bakan, 2011). Akademik başarıları yüksek öğrencilerin işsizlik kaygısının daha düşük olduğu düşünüldüğünde (Turaç ve Donar, 2017) bölümden memnuniyetin işsizlik kaygısını azaltması beklenilebilir. Yine araştırmalar eğitim gördükleri bölümden memnun olan öğrencilerin iş bulma ümitlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Demir ve Taşkıran, 2018).

Bu bilgiler doğrultusunda işsizlik kaygısı ve demografik faktörlerle ilgili aşağıdaki hipotezler

oluşturulmuştur:

H₁: İşsizlik kaygısı, cinsiyete göre değişim göstermektedir.

H₂: İşsizlik kaygısı, iş tecrübesine göre değişim göstermektedir.

H₃: İşsizlik kaygısı, bölüme isteyerek gelme durumuna göre değişim göstermektedir.

H₄: İşsizlik kaygısı, bölümden memnuniyete göre değişim göstermektedir.

C- İşsizlik Kaygısı ve Psikolojik Semptomlar

İşsizliğin bireyler üzerindeki psikolojik etkileri geçmişten günümüze önemli araştırma konularından biri olmuştur (Murphy ve Athanasou, 1999; Olesen, Butterworth, Leach, Kelaher ve Pirkis, 2013). Özellikle de işsizliğin stres, depresyon ve kaygı düzeylerinin artmasına (Linn, Sandifer ve Stein, 1985; Kumaş, 2001; Yüksel, 2003), umutsuzluk ve işe yaramazlık duygusuna (Farré, Fasani ve Mueller, 2018) yol açtığı görülmektedir.

Diğer taraftan işsizlik sadece eğitimlerini tamamlayıp işgücü piyasasına girememiş veya işini kaybetmiş bireylerde değil, aynı zamanda işgücü piyasasına giriş aşamasında olan üniversite öğrencileri üzerinde de etkili olmaktadır. Özellikle eğitilmiş genç nüfusta işsizlik oranlarının yüksek seyretmesi, öğrencilerin psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Araştırmanın bu kısmında işsizlik kaygısı ile araştırmada ele alınan psikolojik semptomlar arasındaki ilişkiler ele alınacaktır.

i) İşsizlik Kaygısı ve Anksiyete

Genel olarak anksiyete, kaynağı belirsiz bir korkunun veya kötü bir şey olacağına dair hissin verdiği rahatsızlık hali ya da temel bir ihtiyacın karşılanmamasından kaynaklı endişe durumu olarak tanımlanmaktadır (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011: 13). Bireylerde birçok faktör anksiyeteye neden olabilmektedir. Anksiyeteye neden olabilecek önemli faktörlerden biri de işsizlik veya işsiz kalma endişesidir. Özellikle istihdamdaki daralma ve işgücü ihtiyacındaki azalma işsizlik kaygısı üzerinde önemli bir belirleyicidir (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016: 542). Araştırmalar öğrencilerin mesleki anlamda gelecek kaygıları ile anksiyete düzeyleri arasında ilişki olabileceğini göstermektedir. Yeniçeri, Mevsim, Özçakar, Özan, Güldal ve Başak (2017) tarafından yapılan bir çalışmada tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinin mesleki kaygı düzeyleri ile anksiyete düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kıcır (2010) tarafından yapılan bir başka çalışmada da işsizlik kaygısının anksiyete ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında işsizlik kaygısı ve anksiyete arasındaki ilişki aşağıdaki gibi kurgulanmıştır:

H₅: İşsizlik kaygısı katılımcıların anksiyete düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

ii) İşsizlik Kaygısı ve Depresyon

Depresyon uyku düzensizliği, hayattan zevk almama, değersizlik ve suçluluk duyguları ve umutsuzluk gibi belirtileri ile kendini gösteren bir duygu durum bozukluğudur (Baltaş ve Baltaş, 2018: 132-133). Depresyona etki eden faktörlerden biri de gelecek kaygısıdır. Öğrencilerin gelecek anlamda kaygı yaşamaları depresyon düzeylerine etki edebilmektedir. Örneğin Dağtekin, Dalkılıç, Çakıcı, Çakır, Ekin, Öztünç ve Işıklı (2020) tarafından yapılan araştırmada mesleki anlamda gelecek kaygısı yaşayan öğrencilerin depresyon düzeyleri gelecek kaygısı düşük olanlara göre daha yüksek tespit edilmiştir. Özellikle de öğrencilerin mezun olduktan sonra iş bulmakta zorlanacaklarını düşünceleri onların depresyon düzeylerini artırmaktadır (Karakuş, 2018: 192). Choi ve Lee (2013) tarafından yapılan çalışmada da özellikle işsizliğe bağlı stresin depresyon üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Tekin Tayfun ve Korkmaz (2016) tarafından son sınıf öğrencilerinin

kapsayan bir araştırmada ise işsizlik kaygısının depresyon belirtileri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kıcır (2010) tarafından yapılan araştırmada da işsizlik kaygısının öğrencilerin yaşadıkları depresyon üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında işsizlik kaygısı ve depresyon arasındaki ilişki ile ilgili hipotez aşağıdaki gibidir:

H₆: İşsizlik kaygısı katılımcıların depresyon düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

iii) İşsizlik Kaygısı ve Olumsuz Benlik

İnsanların kendileriyle ilgili sahip oldukları inançların tümüne birden benlik adı verilmektedir (Taylor, Peplau ve Sears, 2015: 105). İnsanların toplumsal yaşam içinde oynadığı roller, sosyal kimlikleri, başarı veya başarısızlıkları ile başkalarının değerlendirmeleri ile ilgili görüşleri benlik algısını etkilemektedir (Myers, 2017: 39). Bireylerin kendileriyle ilgili benlik algıları olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Olumsuz benlik, bireyin kendini başkalarıyla kıyasladığı durumlarda kişisel olarak yetersizlik duygusuna kapılarak kendini, başarısız ve değersiz görme ve suçluluk duyguları gibi semptomları içerir (Yüksel, 2018: 218). İşsizlik ve işsizlik kaygısı insanların benlik algısını olumsuz etkileyebilecek bir faktördür. Örneğin Choi ve Lee (2013) tarafından yapılan bir araştırmada ise, öğrencilerin işsizlik stresi ile benlik saygısı arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Kıcır (2010) tarafından yapılan bir başka çalışmada da işsizlik kaygısı ile benlik saygısı arasında negatif bir ilişkinin tespit edildiği görülmektedir. Bu doğrultuda işsizlik kaygısı ve olumsuz benlik arasındaki hipotez şu şekildedir:

H₇: İşsizlik kaygısı katılımcıların olumsuz benlik düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

iv) İşsizlik Kaygısı ve Somatizasyon

Somatizasyon, psikolojik sıkıntılarının somatik belirtiler yoluyla ifade edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Sözeri Varma, 2021: 791). Genel olarak somatizasyon altta yatan bir psikiyatrik, psikolojik ya da sosyal sorunun tıbbi açıklaması yapılamayan bedensel yakınmalarla anlatımıdır (Çermik, Çevik, Soykan ve Aksakal, 1999: 69). İşsizlik psikolojisi alanında yapılan araştırmalar işsiz bireylerde, çalışan bireylere göre daha fazla oranda somatizasyona bağılı sorunlar tespit edildiğini göstermektedir (Linn, Sandifer ve Stein, 1985: 504). Benzer şekilde Paul ve Moser (2009) tarafından yapılan meta analiz araştırmada da işsizliğin somatizasyonla pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bireylerde işsiz kalma durumunun yanında gelecekte iş piyasasına giriş konusunda yaşadıkları kaygının da somatizasyon üzerinde etkili olması beklenebilir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₈: İşsizlik kaygısı katılımcıların somatizasyon düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

v) İşsizlik Kaygısı ve Hostilite

Düşmanlık veya öfke gibi anlamlara da gelen hostilite, sinirlilik ve titreme hali, öfkelenme, kızma, birine zarar verme isteğı, bir şeyleri kırma dökme isteğı gibi semptomları içeren bir duygu durumdur (Yüksel, 2015: 218). Bu bireyler, çevrelerini kendilerine karşı daha düşmanca görme eğilimindedir ve düşmanca davranışları nedeniyle çatışmalara daha yatkındırlar (Hakulinen, Jokela, Hintsanen, Pulkki-Raback, Elovainio, Hintsanen, Hutri-Kahönen, Viikari, Raitakari ve Keltikangas-Jarvinen, 2013: 154). Araştırmalar işsiz kalma durumlarında bireylerin hostilite düzeylerinin arttığını göstermektedir (Stokes ve Cochrane, 1984). Mevcut işsizler üzerinde gözlemlenen bu durumun işgücü piyasasına giriş konusunda kaygı yaşayan bireylerde de gözlemlenmesi beklenebilir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₉: İşsizlik kaygısı katılımcıların hostilite düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

II- YÖNTEM

A- Katılımcılar

Araştırmanın evrenini bir kamu üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde eğitim gören 4.sınıf ve üstü toplam 649 öğrenci oluşturmaktadır. 2019 Aralık ayı içerisinde anketler amaçlı örnekleme yöntemine göre öğrencilere ders öncesi araştırmacıların kendileri tarafından uygulanmıştır. Gönüllü katılımcılara toplamda 410 anket uygulanmıştır. Anketlerin 12'si eksik veri içerdiğinden analizler 398 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

B- Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu ise demografik sorular, işsizlik kaygısı ölçeği ve kısa semptom envanteri olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, bölüme isteyerek gelme ve bölümden memnuniyetlerini tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

İşsizlik Kaygısı Ölçeği: Katılımcıların işsizlik kaygısını ölçmek için Ersoy-Kart ve Erdost (2008) tarafından geliştirilen işsizlik kaygısı ölçeği kullanılmıştır. 12 sorudan oluşan ölçekte (Örnek madde: Yaşamımı sürdürmek için yeterli bir gelirim olamayacağından endişe ederim) katılımcılar cevaplarını 5'li likert tipi ölçek kullanılarak vermektedir (1: kesinlikle katılmıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum).

Kısa Semptom Envanteri: Çalışmada katılımcıların psikolojik semptomlarını ölçmek için Derogatis (1992) tarafından geliştirilen Şahin ve Durak (1994) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Kısa Semptom Envanteri (KSE) kullanılmıştır. 53 maddeden oluşan ölçek son bir haftada gösterilen psikolojik semptomları ölçmektedir. Ölçek; anksiyete (13 madde-Örnek madde: Kalabalıklarda rahatsızlık duymak), depresyon (12 madde-Örnek madde: İşleri bitirme konusunda kendini engellenmiş hissetme) olumsuz benlik (12 madde-Örnek madde: Suçluluk duyguları), somatizasyon (9 madde-Örnek madde: Göğüs ve kalp bölgesinde ağrılar) ve hostilitate (7 madde-Örnek madde: Bir başka kişinin sizin düşüncelerinizi kontrol edeceği fikri) olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde "hiç" ve "çok fazla" ifadelerine karşılık gelen 0-4 değerleri arasında değişen 4'lü likert ölçeği kullanılmaktadır.

C- Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 21 programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizine geçilmeden önce çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri kullanılarak verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması verilerin normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanır (Büyüköztürk, 2012: 40). Yapılan analizler çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilen bu sınırlar içinde olduğunu gösterdiğinden verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Buna göre verilerin analizinde, frekans dağılımı, t testi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

III- BULGULAR

Katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili sonuçlar Tablo 1'de gösterilmektedir. Tablo 1'e göre katılımcıların %61,8'i kız öğrencilerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %54'ünün iş tecrübesi olduğu görülmektedir. Son olarak öğrencilerin %59,4'ü eğitim gördükleri bölümüne isteyerek geldiklerini belirtmişlerdir. Ancak, öğrencilerin çoğunluğu eğitim gördükleri bölüme isteyerek geldiklerini söylemelerine rağmen, %37,2'si okudukları bölümden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Erkek	152	38,2
	Kadın	246	61,8
İş Tecrübesi	Var	215	54
	Yok	183	46
Bölüme İsteyerek Gelme Durumu	Evet	236	59,4
	Hayır	161	40,6
Bölümden Memnuniyet	Evet	141	37,2
	Hayır	250	62,8

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, aralık) ile güvenilirlik değerleri ile ilgili sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablo 2’ye göre katılımcıların işsizlik kaygısı ortalaması $3,28 \pm ,66$ ’dir. Buna göre katılımcıların işsizlik kaygı düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Katılımcıların psikolojik semptom ortalamalarına bakıldığında ise, en yüksek ortalamaya sahip psikolojik semptomun depresyon ($1,34 \pm ,88$) olduğu görülmektedir. Bu semptomu sırasıyla hostilite ($1,28 \pm ,70$), anksiyete ($,94 \pm ,71$), olumsuz benlik ($,92 \pm ,74$) ve somatizasyon ($0,81 \pm ,70$) takip etmektedir. Kısa Semptom Envanteri’nin ortalaması ise ($0,93 \pm ,85$) olarak tespit edilmiştir.

Ayrıca çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin 0,75 ile 0,96 arasında değiştiği görülmektedir. Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda güvenilirlik değeri olarak alt sınır genel olarak 0,70 kabul edilmektedir (Durmuş, Çinko ve Yurtkoru, 2011: 89). Bu doğrultuda çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin kabul edilen sınırların üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach Alpha Değerleri

Değişken	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Aralık	C.Alpha
İşsizlik Kaygısı	12	3,28	,66	1-5	0,75
Anksiyete	13	,94	,71	0-4	0,87
Depresyon	12	1,34	,88	0-4	0,89
Olumsuz Benlik	12	,92	,74	0-4	0,87
Somatizasyon	9	0,81	,70	0-4	0,80
Hostilite	7	1,28	,80	0-4	0,77
KSE	53	0,93	0,85	0-4	0,96

Tablo 3 ise, katılımcıların cinsiyet, iş tecrübesi bölüme isteyerek gelme ve bölümden memnuniyet gibi farklı demografik değişkenlere göre işsizlik kaygı düzeyleri ile ilgili yapılan t testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3’e göre, öğrencilerin eğitim gördükleri bölüm ile işsizlik kaygıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrencilerin cinsiyet durumlarına göre işsizlik kaygı düzeyleri karşılaştırıldığında, erkek öğrencilerin işsizlik kaygı düzeyinin ($x=3,34$), kız öğrencilerin işsizlik

kaygı düzeyine ($x=3,24$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak erkek ve kız öğrencilerin işsizlik kaygı düzeyleri arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda işsizlik ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır şeklinde kurulan H_1 hipotezi kabul edilmemiştir.

Öğrencilerin herhangi bir iş tecrübesi olup olmaması durumuna göre işsizlik kaygı düzeylerine bakıldığında (Tablo 3), iş tecrübesi olan öğrencilerin işsizlik kaygısı düzeyi ($x=3,28$), iş tecrübesi olmayan öğrencilere ($x=3,29$) göre daha düşüktür. Ancak bu iki grup arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre H_2 hipotezi de reddedilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Farklı Demografik Değişkenlere Göre İşsizlik Kaygılarının Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	N	İşsizlik Kaygısı Ortalaması	Standart Sapma	Test İstatistiği	P	
Bölüm	Çal. Eko. ve End. İliş.	78	3,18	,71	F=2,327	,052
	Kamu Yönetimi	72	3,37	,59		
	Maliye	87	3,32	,70		
	İşletme	24	3,62	,66		
	Uluslararası İlişkiler	71	3,25	,65		
	Ekonometri	64	3,17	,63		
Cinsiyet	Erkek	152	3,34	,69	t=1,423	,156
	Kadın	246	3,24	,65		
İş Tecrübesi	Var	215	3,28	,69	t=-,100	,920
	Yok	183	3,29	,64		
Bölüme İsteyerek Gelme	Evet	236	3,20	,65	t=2,030	,043
	Hayır	161	3,34	,67		
Bölümden Memnuniyet	Evet	148	3,18	,65	t=4,120	,000
	Hayır	250	3,46	,66		

($p<0,05$)

Diğer taraftan, eğitim gördükleri bölümlere isteyerek gelen öğrencilerin ($x=3,20$) bölüme istemeden gelen öğrencilere göre ($x=3,34$) daha düşük düzeyde işsizlik kaygısı yaşadıkları görülmektedir. Bu sonuca göre bölüme isteyerek gelme durumuna göre işsizlik kaygısının değişim gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre " H_3 : İşsizlik kaygısı, bölümden memnuniyete göre değişim göstermektedir" şeklinde kurulan araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak, katılımcıların eğitim aldıkları bölümden memnuniyetleri ile işsizlik kaygıları arasındaki ilişkiye bakıldığında, eğitim aldıkları bölümden memnun olan öğrencilerin işsizlik kaygı ortalamaları ($x=3,18$) okudukları bölümden memnun olmayan öğrencilerin işsizlik kaygı ortalamalarından ($x=3,46$) düşük olduğu görülmektedir. Bu iki grubun işsizlik kaygısı ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak da anlamlıdır ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1.İşsizlik Kaygısı	1					
2.Anksiyete	,392**	1				
3.Depresyon	,367**	,805**	1			
4.Olumsuz Benlik	,389**	,784**	,784**	1		
5.Somatizasyon	,265**	,728**	,709**	,630**	1	
6.Hostilite	,258**	,741**	,695**	,682**	,630**	
7.Kısa Semptom Envanteri	,147**	,555**	518**	,429**	,631**	,698**

**p<0,01

Tablo 4 ise, işsizlik kaygısı ile kısa semptom envanterinde yer alan psikolojik semptomlar arasındaki korelasyon ilişkilerini göstermektedir. Tablo 4'e göre, işsizlik kaygısı ile çalışmada ele alınan tüm psikolojik semptomlar ve Kısa Semptom Envanteri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İşsizlik kaygısının en güçlü ilişkili olduğu değişken anksiyete ($r=,392$; $p<0,01$) iken, bu değişkeni sırasıyla; olumsuz benlik ($r=,389$; $p<0,01$), depresyon ($r=,367$; $p<0,01$), somatizasyon ($r=,265$; $p<0,01$) ve hostilite ($r=,258$; $p<0,01$) takip etmektedir.

Tablo 5 işsizlik kaygısının psikolojik semptomlar üzerine etkisini göstermektedir. Tablo 5'e göre işsizlik kaygısı anksiyete üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($F=71,204$; $t=8,438$). Katılımcıların anksiyete düzeylerindeki değişimin (bağımlı değişken) %15'inin kullanılan bağımsız değişken (işsizlik kaygısı) tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,15$). İşsizlik kaygısının depresyon üzerine etkisiyle ilgili regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında pozitif yönlü anlamlı bir etkinin olduğu görülmektedir ($F=61,079$; $t=7,815$). Buna göre katılımcıların depresyon düzeylerindeki değişimin %13'ü işsizlik kaygısı tarafından açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,13$).

Tablo 5. İşsizlik Kaygısının Psikolojik Semptomlar Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler: Psikolojik Semptomlar	Bağımsız Değişken: İşsizlik Kaygısı			
	Beta	t	R ²	F
Anksiyete	,392	8,438**	0,15	71,204
Depresyon	,487	7,815**	0,13	61,079
Olumsuz Benlik	,389	8,380**	0,15	70,231
Somatizasyon	,265	5,454**	0,07	29,746
Hostilite	,314	5,285**	0,06	27,933

**p<0,01

Ayrıca işsizlik kaygısının çalışmada incelenen bir diğer psikolojik semptom olan olumsuz benlik üzerinde de pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($F=70,231$; $t=8,380$). R^2 değerine bakıldığında ise katılımcıların olumsuz benlik düzeylerindeki değişimin %15'inin işsizlik kaygısı ile açıklanabildiği görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,15$). Yine Tablo 5'e göre işsizlik kaygısı somatizasyon üzerinde de pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($F=29,746$; $t=5,454$) ve katılımcıların somatizasyon düzeylerindeki değişiminin %7'si işsizlik kaygısı tarafından açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,07$). Son olarak işsizlik kaygısının hostilite üzerinde de pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu dikkati çekmektedir ($F=27,933$; $t=5,285$) ve katılımcıların hostilite düzeylerindeki değişiminin %6'sı işsizlik kaygısı tarafından açıklanabilmektedir (Düzeltilmiş $R^2=0,06$). Tablo 5'e göre işsizlik kaygısı ile psikolojik semptomlar arasında kurulan hipotezler (H_5, H_6, H_7, H_8, H_9) kabul edilmiştir.

SONUÇ

İşsizlik, Türkiye'nin önemli yapısal sorunlarından biri olarak kabul edilmektedir. Türkiye'de özellikle eğitilmiş genç nüfusta işsizlik oldukça yüksek oranlarda seyretmektedir. Bu durum ise hem işsiz olan gençler üzerinde hem de işgücü piyasasına girmeye hazırlanan üniversite öğrencilerinde önemli sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunların başında ise işsizlik kaygı düzeyinin artması gelmektedir.

Mevcut çalışmada İİBF öğrencilerinin işsizlik kaygısı incelenmiş olup, işsizlik kaygısının farklı demografik değişkenlerle ve öğrencilerin göstermiş oldukları psikolojik semptomları ile ilişkisi ele alınmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre kız ve erkek öğrencilerin işsizlik kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Literatürde yapılan diğer çalışmalara bakıldığında ise farklı sonuçlar dikkati çekmektedir. Bazı çalışmalarda kız öğrencilerin işsizlik kaygısı, erkek öğrencilere göre daha yüksek tespit edilirken (Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017; Güney ve Çelik, 2019), bazı çalışmalarda cinsiyet bakımından işsizlik kaygısının değişmediği bulgusu elde edilmiştir (Kara, Altınok ve Şahin, 2019; Kutlu, Çetinbakış ve Kutlu, 2019; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020; Yaşar ve Turgut, 2020; Erikli ve Sarıcı, 2021).

Çalışmada ele alınan bir diğer demografik değişken olan iş tecrübesi ile işsizlik kaygısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çolakoğlu, Kanyılmaz Polat ve Gezer Aydın (2017), Özçelik Kaynak ve Öztuna (2020) ve Tekin Tayfun ve Korkmaz (2016) tarafından yapılan çalışmalarda iş tecrübesi ve işsizlik kaygısı arasında bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ancak araştırmalar iş tecrübesi olmasının yanında, iş tecrübesi süresinin de işsizlik kaygısını etkilediğini göstermektedir. Güney ve Çelik (2019) tarafından yapılan bir çalışmada iş tecrübesi süresi 10 ay ve üzerinde olan öğrencilerin işsizlik kaygısının, iş tecrübesi daha az olan veya hiç olmayan öğrencilere göre çok daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları, öğrencilerin tercih ettikleri bölüme isteyerek gelip gelmeme durumunun işsizlik kaygısı üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Buna göre, eğitim gördükleri bölüme isteyerek geldiklerini söyleyen öğrencilerin işsizlik kaygısı düzeyinin, bölüme istemeyerek geldiğini söyleyen öğrencilere göre çok daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Özçelik Kaynak ve Öztuna (2020) tarafından yapılan bir çalışmada da bölüme isteyerek gelen öğrencilerin işsizlik kaygı düzeyleri çok daha düşük bulunmuştur.

Ayrıca araştırmadan elde edilen önemli bir bulgu da öğrencilerin eğitim gördükleri bölümden memnuniyetlerinin işsizlik kaygısı üzerinde etkili olmasıdır. Buna göre eğitim gördükleri bölümden memnun olan öğrencilerin memnun olmayan öğrencilere göre işsizlik kaygı düzeyleri daha düşük olarak tespit edilmiştir. Erikli ve Sarıcı (2021) tarafından gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada üniversite eğitiminin iş yaşamına iyi bir başlangıç yapmak için yeterli olduğunu düşünen öğrencilerin işsizlik kaygısının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, işsizlik kaygısının çalışmada ele alınan psikolojik semptomlar üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre işsizlik kaygısı katılımcıların olumsuz benlik, depresyon, anksiyete, somatizasyon ve hostilite düzeyleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. İlgili literatürde işsizlik kaygısının psikolojik etkileri ile ilgili yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar dikkati çekmektedir. Örneğin Kıcı (2010) tarafından yapılan bir çalışmada işsizlik kaygısının depresyon, stres, benlik saygısı ve anksiyete düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Yine bir başka araştırmada da (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016) işsizlik kaygısının stres belirtileri ve depresyon üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucu tespit edilmiştir. Choi ve Lee (2013) tarafından yapılan bir araştırmada ise, öğrencilerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları ile işsizlik stresi arasında pozitif, benlik saygısı ile işsizlik stresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Bu araştırma ve benzer araştırmaların da ortaya koyduğu üzere işsizlik kaygısı; öfke, hayal kırıklığı, gelecekte umutsuzluk, depresyon, olumsuz benlik algısı, anksiyete ve somatizasyon gibi sorunlara neden olmaktadır (Dereli ve Kabataş, 2009; Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016; Kıcı, 2017: 1291). Bu sonuçlar üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısının azaltılmasının ruhsal sağlıkları açısından önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle öğrencilerin işsizlik kaygısını azaltacak politikaların uygulanması gerekmektedir. Sorunun kalıcı çözümü eğitilmiş genç nüfusta işsizliği önlemek olmakla beraber, bunun yanında eğitim gören gençlerin işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştıracak uygulamaların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu uygulamalar içerisinde staj imkânlarının yaygınlaştırılması, üniversite-sanayi işbirliği çalışmalarının güçlendirilmesi, ders müfredatlarının günün ihtiyaçları ve işgücü piyasasındaki değişim göz önünde bulundurularak güncellenmesi ilk akla gelenleri oluşturmaktadır. Ayrıca yeni bölümlerin açılması ve kontenjanlarının belirlenmesinde işgücü piyasasının talepleri ve istihdam olanaklarının da dikkate alınması gerekmektedir.

Mevcut araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın önemli bir kısıtı araştırmanın tek bir üniversite de gerçekleştirilmesidir. Gelecek araştırmalarda konunun hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde eğitim gören diğer bölüm öğrencileri üzerinde yapılması konunun daha kapsamlı bir şekilde ortaya konulmasına katkı sağlayacaktır. Araştırmanın bir diğer kısıtı da sadece son sınıfta okuyan öğrencileri kapsamıdır. Gelecekte yapılan araştırmaların farklı sınıf düzeylerinde yapılması işsizlik kaygısının farklı boyutlarının incelenmesine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Arslan, E. ve Arı, R. (2008), Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama, Güvenirlilik ve Geçerlilik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19. 53-60.
- Aytaç, S., Dursun, S. ve Yıldız, Bağdoğan, S. (2020). *Psikolojiye Giriş*, Dora Yayınevi: Bursa.
- Balkaya, E. (2017). *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: TRAI Bölgesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2018). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Remzi Kitabevi. İstanbul
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi*. Pegem Akademi. Ankara.
- Choi, S. H. ve Lee, H. (2013). Affecting Factors in Unemployment Stress Among College Students-Focused on Physical Symptoms, Depression, Anxiety and Self-esteem. *The Journal of the Korea Contents Association*. 13(12). 808-816.
- Çermik, Ö., Çevik, A., Soykan, A. ve Aksakal, O. (1999). Kadın Hastalarda Somatizasyon: Çok Yönlü Bir Değerlendirme. *Türkiye Klinikleri Psikiyatri Dergisi*. 1(1). 68-78.
- Çetin, Ş. ve Sözeri Varma, G. (2021). Somatik Belirti Bozukluğu: Tarihsel Süreç ve Biyopsikososyal Yaklaşım. *Current Approaches in Psychiatry*. 13(4). 790-804.
- Çolakoğlu, T., Kanyılmaz, Polat, E. ve Gezer, Aydın, G. (2017). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Bir Araştırma: Biga İİBF Örneği. *International Journal Of Innovative Approaches In Social Sciences*. 1(1). 29-39.
- Dağtekin, G., Dalkılıç, M. B., Çakıcı, F., Çakır, A., Ekin, A. E., Öztünç, D. ve Işıklı, B. (2020). Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Gelecek Kaygısı, Depresyon ve Stres İlişkinin Değerlendirilmesi *Türk Tıp Öğrencileri Araştırma Dergisi*. 2(3). 135-142.
- Dereli, F. ve Kabataş, S. (2009). Sağlık Yüksekokulu Son Sınıf Öğrencilerinin İş Bulma Endişeleri ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yeni Tıp Dergisi*. 26. 31-36.
- Demir, Ö. ve Taşkiran, G. (2018). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Mezun Adaylarının İş Bulma Ümitlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 9(1). 42-57.
- Durmuş, B., Çinko, M. ve Yurtkoru, E. S. (2011). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2012). Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri ile Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(1). 373-388.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28(1). 71-84.
- Egelioğlu, N., Arslan, S. ve Bakan, G. (2011). Hemşirelik Öğrencilerinin Memnuniyet Durumlarının Akademik Başarıları Üzerine Etkisi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*. 13(1). 14-24.
- Erikli, S. ve Sarıcı, R. (2021). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Öğrencilerinin İş Kaygılarının İncelenmesi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. 9(2). 990-1008.
- Ersoy-Kart, M. ve Erdost, H. E. (2008). Unemployment Worries Among Turkish University Students. *Social Behavior and Personality*. 36(2). 275-288.

EUROSTAT (2021). [https://ec.europa.eu/eurostat/data/ database]. (Erişim: 15 Ekim 2021).

Farré, L., Fasani, F. ve Mueller, H. (2018). Feeling Useless: The Effect of Unemployment on Mental Health in the Great Recession. *IZA Journal of Labor Economics*. 7(8). 1-34.

Güney, A. ve Çelik, E. (2019). Sosyal Sermaye ile İşsizlik Kaygısı Arasındaki İlişki: Atatürk Üniversitesi İİBF Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *İstanbul İktisat Dergisi*. 69(1). 103-131.

Hakulinen, C., Jokela, M., Hintsanen, M., Pulkki-Raback, L., Elovainio, M., Hintsu, T., Hutri-Kähönen, N., Viikari, J., Raitakari, O. T. ve Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Hostility and Unemployment: A Two-Way Relationship. *Journal of Vocational Behavior*. 83. 153-160.

ILO (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020*. International Labour Office. Geneva

Kara, A., Altınok, A. ve Şahin, C. (2019). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İşsizlik Kaygılarının Yordayıcısı Olarak Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Arzusu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8(3). 2294-2307.

Karakuş, Ö. (2018). Depression and Hopelessness Levels of University Students According to Their Opinions on Finding Employment or Falling Out of Labor Force in Turkey. *Universal Journal of Educational Research*. 6(1). 190-194.

Karcıoğlu, F. ve Balkaya, E. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 20. 95-120.

Kaya, M. ve Varol, K. (2004). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Durumluk Sürekli Kaygı Düzeyleri ve Kaygı Nedenleri (Samsun Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 17(17). 31-63.

Kırcı, B. (2010). *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Psikolojik Etmenler Açısından Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Kırcı, B. (2017). Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 3(54). 1369-1396.

Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*. 2. Ekin Yayınevi. Bursa.

Kumaş, H. (2001). İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri. *Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(4). 1-425.

Kutlu, Ş. Ş., Çetinbakış, M. ve Kutlu, M. (2019). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Ekev Akademi Dergisi*. 23(78). 511-522.

Linn, M. W., Sandifer, R. ve Stein, S. (1985). Effects of Unemployment on Mental and Physical Health. *American Journal of Public Health*. 75(5). 502-506.

Masaroğulları, G. ve Koçakgöl, M. (2011). *Psikoloji Sözlüğü*. Nobel Yayınevi. Ankara.

Murphy, G. C. ve Athanasou, J. A. (1999). The Effect of Unemployment on Mental Health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72(1). 83- 99.

Myers, D. G. (2017). *Sosyal Psikoloji* (Çev. Ed.) Akfırat, S., Nobel Yayınevi. Ankara

OECDSTAT (2021). [https://stats.oecd.org]. (Erişim: 15 Ekim 2021).

Olesen, S. C., Butterworth, P., Leach, L. S., Kelaher, M. ve Pirkis, J. (2013). Mental Health Affects Future Employment As Job Loss Affects Mental Health: Findings From A Longitudinal Population Study. *BMC Psychiatry*. 13(144). 1-9.

Özçelik, Kaynak, K. ve Öztuna, B. (2020). Üniversite Öğrencilerinde İşsizliğe Yönelik İşsizlik Kaygısı ve Umutsuzluk: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*.15(60). 953-970.

Paul, K. I. ve Moser, K. (2009). Unemployment Impairs Mental Health: Meta-Analyses. *Journal of Vocational Behavior*.74(3). 264-282.

Stokes, G. ve Cochrane, R. (1984). A Study of the Psychological Effects of Redundancy and Unemployment. *Journal of Occupational Psychology*. 57(4). 309-322.

Surat, A. ve Ceran, D. (2020). Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı. *ISPEC Journal of Social Sciences & Humanities*. 4(3). 145-166.

Şahin N. H. ve Durak A. (1994). Kısa Semptom Envanteri: Türk Gençleri İçin Uyarlaması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 9(31). 44-56.

Şen, M. (2019). Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik: İşsizlikle Mücadelede İşgücü Piyasası Politikaları (Ed). Şen, M. ve Murat, G., *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Politika*. Ekin Yayınevi. Bursa. 133-207.

Taşğın, Ö., Bozgeyikli, H. ve Boğazlıyan, E. E. (2017). Üniversiteli Gençlerin İşsizlik Kaygıları ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 6(15). 551-567.

Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2015). *Sosyal Psikoloji*. İmge Kitabevi. Ankara.

Tekin Tayfun, A. N. ve Korkmaz, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute*. 8(17). 534-558.

Turaç, İ. S. ve Bayın, Donar, G. (2017). Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin İşsizlik Kaygılarını ve Yaşam Doyumlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 5(4). 119-127.

TÜİK (2021). [<http://www.tuik.gov.tr>]. (Erişim: 15 Ekim 2021).

Yaşar, O. M. ve Turgut, M. (2020). Unemployment Anxiety of Last Year College Students. *Cypriot Journal of Educational Science*. 15(1). 056-064.

Yeniçeri, N., Mevsim, V., Özçakar, N., Özcan, S., Güldal, D. ve Başak, O. (2007). Tıp Eğitimi Son Sınıf Öğrencilerinin Gelecek Meslek Yaşamları ile İlgili Yaşadıkları Anksiyete ile Sürekli Anksiyetelerinin Karşılaştırılması. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*. 21(1). 19-24.

YÖK (2022). [<https://istatistik.yok.gov.tr>]. (Erişim: 27 Şubat 2022).

Yüksel, A. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Ruhsal Durumları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Gümüşhane University Journal of Health Sciences*. 4(2). 215-226.

Yüksel, İ. (2003). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği). *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 4(2). 21-38.

Araştırma Makalesi – Research Article

İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri İş Kazalarını Azaltıyor mu?

Do Occupational Health and Safety Inspections Reduce Occupational Accidents?

Çağdaş ÇALIŞ *

ORCID 0000-0002-8347-3748

Serenay ÇALIŞ **

ORCID 0000-0001-8575-8109

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 267-284 / Pages:267-284
DOI: 10.32331/sgd.1223478

ÖZ

Bu çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin iş kazalarını azaltmada etkili olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu amaca yönelik teftiş ile ilgili veriler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Çalışma Hayatı İstatistikleri kitabından, iş kazası ile ilgili veriler Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıklarından alınmıştır. Araştırma hipotezinin test edilmesi için nicel araştırma yöntemlerinden ilişki analizi ile veriler değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde R istatistik dilinin üzerine inşa edilen yeni bir “3. nesil”, sıfırdan kullanımı kolay olacak şekilde tasarlanan, maliyetli istatistiksel ürünlere karşı bir alternatif olan Jamovi (Version 2.2.5.0) bilgisayar yazılımı kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; iş sağlığı ve güvenliği program dışı teftiş sayısının iş kazası sayılarının üzerinde negatif bir etkiye, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısının ölümlü iş kazası üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma ile program dışı teftişlerin kesinlikle iş kazalarının azaltılmasında en etkili yollardan biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlara istinaden sunulan öneriler idari teftişin sıklaştırılması ve işverenin kendi iş yerinde iç denetim mekanizmasını aktif hale getirmesidir. Son olarak iş sağlığı ve güvenliği teftişinde yer alan görevlilerin denetiminin merkezi bir yapılanma ile sürdürülmesi önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, teftiş, iş kazası

ABSTRACT

With this study, it has been tried to reveal whether OHS inspections are effective in reducing occupational accidents. For this purpose, the data related to the inspection were taken from the Labour statistics, and the data about the work accident was taken from the Social Security Institution Statistical Yearbooks. In order to test the research hypothesis, the data were evaluated by correlation analysis, one of the quantitative research methods. A new “3rd generation” computer software built on the R statistical language, Jamovi was used to analyze the data. As a result of the analyzes made; it has been determined that the number of occupational health and safety unschedule inspection have a negative impact on number of occupational accidents, the number of workplaces where fines related to occupational health and safety are recommended have a positive effect on number of fatal occupational accidents. With this study, it has been concluded that unscheduled inspections are one of the most effective ways to reduce occupational accidents. Suggestions are to increase the frequency of administrative inspection and to activate the internal control mechanism in the employer’s own workplace. It is also recommended to establish a structure to supervise the inspectors.

Keywords: Occupational health and safety, inspection, occupational accident

Önerilen atf şekli: Çalış, Ç. ve Çalış, S. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri İş Kazalarını Azaltıyor mu? *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 267-284.

• Geliş Tarihi/Received: 07/02/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 03/11/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

* Dr., İSG 360 İş Sağlığı ve Güvenliği Yaz. Eğt. ve Dan. Hiz. Tic. Ltd. Şti., cagdascalis@isg360.com

** Dr. Öğr. Üyesi., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, ssahin@ohu.edu.tr

GİRİŞ

Emek, piyasaya arz ettiği beyin gücü ve fiziksel güç ile hayatını idame ettirebilecek maddi ve manevi kaynaklara ulaşabilmektedir. Bu nedenle emeğin korunması, daha verimli hale getirilmesi bu açıdan oldukça önemlidir. Emeğin yani insanın sadece işverenin inisiyatifine bırakılması hem çalışanlar hem toplum hem de devlet açısından olumsuzlukları beraberinde getirecektir. Bu amaçla, emeğin sömürülmesini engellemek adına çalışma hayatında devlet tarafından yürütülen faaliyetlerden biri de iş teftişleridir.

İş teftişi, çalışma hayatını düzenleyen mevzuat hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığının devlet tarafından izlenmesi (Bilgili, 2018: 200) olarak ifade edilebilir. Bu izlem, çalışma hayatının taraflarından olan işçi ve işverenlerin mevzuata uyma konusunda ikna edilmesi ile mevzuatta eksik kalan düzenlemelerin tespit edilmesi ve önlemlerin alınmasını (Çiçek, 2020: 19) sağlayacaktır.

Teftiş ile çalışanlar, işverenler ve devlet ekonomisi koruma altına alınmaktadır (Süzek, 2017: 3; Çiçek, 2020: 49). Çünkü eksikliklerin zarar ortaya çıkmadan giderilmesi için katlanılan maliyet, zarar ortaya çıktıktan sonra katlanılacak maliyetlerden çok daha az olacaktır. Bu denli korumacı yaklaşım ile kayıpların önlenmesi amaçlanan teftişlerden yararlanan bir çalışma konusu da iş sağlığı ve güvenliği (İSG) teftişleridir. Nitekim çalışanın, işverenin ve devletin maddi ve manevi kayıplardan korunmasını sağlayan bu faaliyetler denetlenmediğinde iş kazaları sonucunda ortaya çıkan kayıplar hali hazırda bile yüksek iken daha da artacaktır.

Bu çalışma ile iş sağlığı ve güvenliği teftişlerinin iş kazalarını azaltmada etkili olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla çalışmada aşağıda yer alan soruya cevap aranmıştır.

1. Devlet tarafından gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği teftişleri iş kazalarını azaltıyor mu?

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A- İş Sağlığı ve Güvenliği

Bireylerin iş ve toplum yaşamlarında herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmaması için politikalar üreten bilim dalı olan sosyal politikanın (Dal, 2018: 9) amacı bireylerin/toplumun refahını, toplum barışını sağlamak ve toplumdaki adaletsizlikleri ortadan kaldırmaktır (Hatipler, 2019: 39; Küçük, 2018: 202-203). Özellikle çalışma hayatı ile de bağlantılı olan bu durum iş güvenliği faaliyetlerine de sosyal politika araçları ile müdahaleyi gerekli kılmaktadır (Kaçmaz ve Özaydın, 2019: 97).

Uzun yıllardır, iş yerinde var olan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kademeli olarak iyileşmiştir ancak henüz çözülmemiş birçok sorun mevcuttur ve uzun süredir hükümetler ve işletmeler arasında bir endişe kaynağı olmuştur (Rimawan, DC ve Wahyudin, 2019: 760). Yeni teknolojiler ve yenilikler hızla hayatımıza girmekte ve en önemlisi iş yerlerinde yeni ortaya çıkan, tanımlanması ve yönetilmesi gereken riskler yaratmaktadır. Yeni teknolojiler işletmelere bir yandan yeni pazar fırsatları sağlarken diğer yandan iş güvenliğinin geline durumunu koruma ve çalışanların güvenliğini sağlama konusunda zorluklar yaratmaktadır. Ayrıca, hali hazırda kullanılan eski teknolojiler ve uygulamalar değişen durumlara rağmen aynı kaldığı sürece yeni riskler de yaratacaktır. Bu nedenle İSG, işletmelerin kabul edilebilir kurumsal güvenlik olgunluk seviyelerine ulaşabilmeleri için hızlı teknolojik gelişme ve ilerlemenin beraberinde getirdiği gereksinimlere cevap vermek zorunda kalmaktadır. Olumsuz durumları anlayabilmek ve bunların tanımlanması ve yönetimi için

mekanizmalar geliştirebilmek, potansiyel olarak daha güvenli iş yerlerinin yaratılmasına yardımcı olacaktır (Nicolaidou, Dimopoulos, Varianou-Mikellidou, Boustras ve Mikellides, 2021: 1).

Yeni teknolojilerle makine ve insan ikilisinin çalışma hayatında kıyasıya rekabet eder hale gelmesi iş yerlerinde sosyo-teknik uygulamaların da karmaşık hale gelmesine neden olmuştur. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği hedeflerini tanımlayabilmek ve gerçekleştirebilmek için, sistem yaklaşımına, etkileşime, farklı unsurlar ve paydaşların karşılıklı ilişkilerine dayalı olarak iş güvenliği sisteminin özel bir organizasyona ihtiyacı vardır (Janackovic, Stojiljkovic ve Grozdanovic, 2020: 1).

İşletmeler için hem rekabet hem çalışan motivasyonu hem de işletme sisteminin tüm unsurlarının olmazsa olması olan iş güvenliği, genel olarak çevredeki olumsuz etkileri dikkate alarak, iş yerinden kaynaklanan, çalışanların güvenliğini bozabilecek tehlikelerin öngörülmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrolü bilimi (Mohamed ve Fekry, 2018: 130) olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle güvenlik riskleri, çalışma ortamının yangınlara, yaralanmalara, burkulmalara, kırıklara, görme ve işitme bozukluklarına neden olabilen yönlerini ifade etmekte ve iş güvenliği de iş yerinde mağdurlar, hasarlar veya kayıplar gibi güvenlik risklerine karşın güvenli veya emniyetli bir durum yaratmaktadır (Mora, Suharyanto ve Yahya, 2020: 754).

Yukarıdaki tanımlar ışığında iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları şu şekilde ifade edilebilir (Gür ve Yavuz, 2020: 330):

1. İş görenin iş yerindeki güvenliğini sağlamak,
2. Üretimin aksamaması için üretimin güvenliğini sağlamak,
3. Ayrıca üretim sisteminin hiç durmaması ve işvereni de korumak adına iş yeri güvenliğini sağlamak.

Yukarıda belirtilen amaçlar göstermektedir ki hem maddi hem manevi kayıpların engellenmesi için iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri vazgeçilmezdir. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin uygulanmaması ise bu maddi ve manevi kayıplara sebep olacak iş kazalarının yaşanması olasılığını büyük oranda artıracaktır.

B- İş Kazası

İş kazaları sosyal politika için bir sorun teşkil etmekte, bu nedenle iş kazalarının önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliğinde yürütülen faaliyetlerin sistematik olmasını zorunlu kılmaktadır (Koçak ve Koray, 2018: 1781). İş kazaları, toplumsal gerçekliğin inşasını doğrudan etkiler ve aslında çalışma çağındaki insanların çalışma sisteminde olmasını engellemesi ve hatta insanların ölümcül şekilde yaralanmaları nedeniyle önemli bir halk sağlığı problemini de yansıtır (Melchior ve Zanini, 2019: 72). İş kazaları, maddi ve manevi kayıplarıyla neden olduğu travmatik durumlar sebebiyle üzerinde çalışılması gereken bir konudur. Bu bağlamda Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı da iş kazaları ile ilgili kapsamlı düzenlemeleri barındırmaktadır. Türkiye İSG mevzuatı incelendiğinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde iş kazası "İş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" şeklinde tanımlanırken (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012), hukuki değerlendirmelere de kaynaklık eden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde iş kazası (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

Kanunu, 2006); çalışanın (sigortalı kişinin) iş yerinde olduğu zaman, iş görenin görevli şekilde iş yerinin dışına gönderildiği sürelerde, emzirme saatini kullanan sigortalı çalışanın bu süre içinde, işveren tarafından sağlanan araç ile ev ve iş yeri arasında sağlanan ulaşım sırasında ve işin yürütümü esnasında geçirilen kaza şeklinde tanımlanmıştır.

5510 sayılı Kanun'da belirtilen iş kazası tanımları olabildiğince tüm durumları içerecek ve biraz daha işverene karşı çalışanı koruyabilecek şekilde geniş tutulmuştur. Ancak çalışanın korunmasının amaçlanması ile iş sözleşmesinin tarafı olan işveren de bu durumda avantaj sahibi diğer taraf olacaktır. İş kazası ile ilgili bu kadar detaylı düzenlemenin olmasının sebebi ise iş kazası sonucu ortaya çıkan ve hem çalışanı hem işvereni sıkıntıya düşüren maliyetlerdir. İş kazası maliyetleri literatürde genel olarak doğrudan ve dolaylı maliyetler (direkt ve indirekt, dolaylı ve dolaysız) şeklinde sınıflandırılmaktadır (Güney ve İlhan, 2019: 35; Bekar, Oruç ve Bekar, 2017: 480; Özer, 2018: 37; Adei, Acquah Mensah, Agyemang-Duah, Kwame KanKam, 2021: 2). Doğrudan maliyet, idari, tıbbi bakım ve sigorta için yapılan veya yapılması beklenen maliyeti vurgular. Doğrudan maliyetler arasında hastane, doktor ve yardımcı sağlık hizmetleri için yapılan ödemeler, rehabilitasyon, evde sağlık hizmeti vardır. Dolaylı maliyetler, ücret kayıpları, hane halkı üretim kayıpları ve işveren verimlilik kayıpları dahil olmak üzere üretkenlik kayıplarını karakterize eder (Adei, Acquah Mensah, Agyemang-Duah, Kwame KanKam, 2021: 4).

Bu kayıpların sebepleri iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından oldukça önemlidir. Çünkü maliyetlerin karşılanması noktasında sorumluluğun kimde olduğunun bilinmesi yaptırımların da doğru uygulanmasına yardımcı olacaktır. İşverenler ve çalışanlar iş kazası sonucu sadece sağlık hizmeti kayıplarıyla karşılaşmamakta bunun yanında hukuki yaptırımlara da maruz kalmaktadır. Bu yaptırımlar da işvereni ve çalışanı maddi kayba uğratmakla beraber üretimin aksamasına sebep olarak da işverenin itibar kaybetmesine yol açabilecektir. Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı içerisinde iş kazası sonucu ortaya çıkabilecek yaptırım türleri ise şöyledir (Önçer, 2019: 45-60):

1. Borçlar Kanunu kapsamında destekten yoksun kalma, manevi ve maddi tazminat,
2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından idari para cezası,
3. Ceza hukuku açısından kast ve ihmal suçundan kaynaklı yaptırımlar,
4. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında rücu davaları ile yapılacak ödemeler.

Tüm bu kayıplar, ödemeler hem işvereni hem çalışanı zorlayacağı gibi beklenmedik olaylar olması sebebiyle ülke ekonomisine de ciddi zarar verecektir. Bu nedenle devlet, hukuki yaptırımlar ile de iş kazalarının önüne geçebilmek için hukuk yaratma gücünü kullanmaktadır. Bu güce ihtiyaç duyulan ve devlet tarafından toplumda herhangi bir ayırım olmaksızın herkesin kapsama alındığı sağlık, güvenlik, barınma, eğitim, sosyal güvenlik, istihdam alanlarında toplumun refahını artırmak için yapılan tüm uygulamalar aslında iş kazalarının önlenmesini de amaç edinmekte ve buna yönelik hukuki düzenlemeler de yürürlüğe konmaktadır (Eravcı, 2021: 30).

C- İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişi

Güvenliği ve denetimi olmayan her iş, kazaya davetiye çıkarır (Zile, 2018: 1). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği teftişleri, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uymak adına gerekli

adımları atmasını sağlamak için devlet tarafından uygulanan en önemli politika aracıdır (Dahl, 2019: 1). Devlet, bu görevin yerine getirilmesi için müfettişler (İş Teftişi Hakkında Yönetmelik, 2022) istihdam etmektedir. İş müfettişlerinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yürüttükleri en önemli görev, saha kontrolü yapmak ve düzenlenmiş hukuk kurallarının uygulanıp uygulanmadığını belirlemektir. Alanda denetim yapan iş müfettişleri ayrıca mevzuat açısından tespit edilen noksanlıkların giderilmesi için de öneride bulunmaktadır (Çetin, 2019: 24; Çiçek, 2020: 54). Burada asıl amaç iş kazalarının azaltılmasını sağlamaktır.

Türkiye’de iş teftişlerinin yürütülmesi ise iki tür teftiş ile sağlanmaktadır. Bunlardan ilki programlı ikincisi ise incelemelerden oluşan program dışı teftişlerdir. Programlı teftiş, “Genel Çalışma Planı” içerisinde planlanan ve çalışma yaşamındaki problemlerin incelenmesi ve önceliklendirilmesi sonucu iş yerlerinde yapılan teftişlerdir. İnceleme, iş mevzuatı kapsamında yapılan istek üzerine veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gelen belgelerden teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programı kapsamına dahil edilmesi ile iş yerlerinde yapılan teftişlerdir (İş Teftişi Hakkında Yönetmelik, 2022).

Devlet, sosyal politika kapsamında sadece hukuk yaratmakla kalmamakta ayrıca sosyal devlet ilkesi gereği yapılan hukuki düzenlemelerin denetlenmesi görevini de yerine getirmektedir (Çiçek, 2020: 22). Çünkü kuralların belirlenmesi tarafların eksiksiz şekilde bu kuralları uygulayacağı anlamına gelmemektedir. Bu kapsamda belirli bir hukuki çerçeve içerisinde gerçekleştirilen iş teftişlerinin amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Kepez ve Sandal, 2020: 170):

1. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını takip etmek,
2. İş yeri çalışma koşullarını denetlemek,
3. Sendikal faaliyetleri denetlemek,
4. Kayıt dışı istihdam, istihdam, mesleki eğitim ve istihdamın artırılması konularını incelemek,
5. Sosyal güvenlik sorunlarını belirlemek.

Çalışma hayatı ile ilgili hukuki metinlerde yer alan düzenlemeler içerisinde devlet de bazı görevler üstlenmekte ve bu sebeple de çalışma hayatına müdahale edebileceği iş teftişlerinden yararlanmaktadır. Çünkü pratikte uygulanmayan teorik düzenlemeler çalışma hayatına yansımayacağından düzenli ve adil bir sistemin yaratılması mümkün olmayacaktır (Çiçek, 2020: 48).

II- MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma veri setinin oluşturulmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Çalışma Hayatı İstatistikleri (ÇSGB, 2022) kitabından ve Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıklarından (SGK, 2022) yararlanılmıştır. Veri seti, 2013-2020 yılları arasını kapsayacak şekilde oluşturulmuş olup Tablo 1’de detaylı şekilde verilmiştir. Toplam iş kazası sayısı (Kısaltma: İSG_İKS) ve ölümlü iş kazası sayısı (Kısaltma: İSG_İKÖS) verileri Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıklarından (SGK, 2022), diğer veriler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Çalışma Hayatı İstatistikleri (ÇSGB, 2022) kitabından alınmıştır.

Tablo 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş ve İş Kazası Veri Seti

Kısaltma	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İSG_TP	Grup başkanlıkları ve bağlı illere göre iş sağlığı ve güvenliği teftişleri, programlı teftiş							
	1830	5087	5732	7240	5624	9294	250	1851
İSG_TPD	Grup başkanlıkları ve bağlı illere göre iş sağlığı ve güvenliği teftişleri, program dışı teftiş							
	5180	3355	2838	1986	5180	3355	2838	1986
İSG_T	Grup başkanlıkları ve bağlı illere göre iş sağlığı ve güvenliği teftişleri toplam							
	14646	14174	13296	14287	10804	12649	3088	3837
İSG_IPCS	İSG ile ilgili önerilen idari para cezası, iş yeri sayısı							
	2640	4997	3491	4311	3521	2683	487	703
İSG_IPCM	İSG ile ilgili önerilen idari para ceza miktarı (TL)							
	19.504.330	47.252.084	45.252.033	51.900.517	46.034.950	34.820.056	7.341.147	10.991.063
İSG_İKS	5510 sayılı Kanun'un 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan iş kazası geçiren sigortalı sayıları							
	191389	221366	241547	286068	359653	430985	422463	384262
İSG_İKÖS	5510 sayılı Kanun'un 4-1/a maddesi kapsamındaki sigortalılardan yıl içinde iş kazası sonucu ölenlerin sayısı							
	1360	1626	1252	1405	1633	1541	1147	1231

Araştırma hipotezinin test edilmesi için nicel araştırma yöntemlerinden doğrusal ilişki analizleri ile veriler değerlendirilmiştir. Literatürde değişkenler arası doğrusal ilişkiyi araştırmak için ise korelasyon ve regresyon analizleri tercih edildiğinden (Açikel ve Kılıç, 2014: 137) bu çalışmada bu iki analiz kullanılmıştır. Verilerin analizinde R istatistik dilinin üzerine inşa edilen yeni bir “3. nesil”, sıfırdan kullanımı kolay olacak şekilde tasarlanan, maliyetli istatistiksel ürünlere karşı bir alternatif olan (Jamovi, 2022) Jamovi (Version 2.2.5.0) bilgisayar yazılımı kullanılmıştır. Değişkenlerin normal dağılımlarının tespitinde skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri ile histogramlarına bakılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma sahip olmaları için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri -1 ile +1 arasında değişmesi gerekmektedir (Özgür, Orhan, Dönmez ve Kurt, 2015: 68). Normal dağılıma sahip olan değişkenler arasında aynı yönde ya da tersi yönde bir ilişki olup olmadığının gösterilmesinde ise Pearson Korelasyon Analizi, normal dağılıma sahip olmayan değişkenlerin ilişki analizlerinde ise Spearman Korelasyon Analizi kullanılmaktadır (Gökalp ve Vehid, 2013: 139). Spearman korelasyon sonucunda bulunan ve -1 ile +1 arasında değerler alan r değeri, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü gösterir. r değeri 0'dan 1'e doğru gittikçe ilişki kuvvetlenecektir. 'r' değerinin '-' olması değişkenlerden birinin değeri azalırken diğerinin artması, '+' olması değişkenlerden birinin değeri artarken diğerinin de artması anlamına gelir.

Korelasyon analizi, iki ya da daha çok değişken arasında bir bağlantı olup olmadığını, varsa yönü ile gücünü incelerken; regresyon analizi, değişkenlerden birisi değiştiğinde diğer değişkenin nasıl bir değişime uğradığını incelemek için kullanılmaktadır. İki değişkenin olduğu durumlarda aradaki değişimi açıklamak için ise basit regresyon analizi kullanılmaktadır. Basit regresyon analizi, bağımlı (tahmin) bir değişkenin (y) bir bağımsız (açıklayıcı) değişken (x) ile arasındaki ilişkinin matematiksel fonksiyonu şeklinde yazılmasıdır (Tezcan, 2011: 341). Bu fonksiyon denklemi $y=a+bx$ olarak ifade edilmektedir (Kılıç, 2013: 90). Regresyon analizi sonucu tespit edilen anlamlılık değeri (p) 0,05'ten küçük ise modelin anlamlı olduğu kabul edilmekte ve yorum yapılabilmektedir (Sert, 2021: 203). Ayrıca modelin uygunluk göstergesi R^2 olarak ifade edilmekte ve R^2 değeri 1'e yaklaştıkça modelin o derecede iyi olduğu söylenebilmektedir (Kılıç, 2013: 90).

III- BULGULAR

A- Tanımlayıcı İstatistikler

2013-2020 yılları arasında iş kollarına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş kazası teftiş sayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. 2013-2020 Yılları Arasında İşkollarına Göre İş Sağlığı ve Güvenliği İş Kazası Teftiş Sayıları (ÇSGB, 2022).

İş kolu no	İşkolu	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Toplam	Ortalama
1	Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	4	6	3	1	3	2	2	0	21	3
2	Gıda Sanayii	21	12	9	16	9	5	32	6	110	14
3	Madencilik ve Taş Ocakları	45	31	34	36	13	18	23	3	203	25
4	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	12	27	21	22	12	7	19	6	126	16
5	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	16	9	12	14	6	3	27	2	89	11
6	Ağaç ve Kağıt	15	16	14	5	6	0	25	4	85	11
7	İletişim	2	1	2	3	1	0	1	1	11	1
8	Basın, Yayıncılık ve Gazetecilik	0	2	1	2	0	0	4	1	10	1
9	Banka, Finans ve Sigorta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	2	14	16	18	17	7	12	7	93	12
11	Çimento, Toprak ve Cam	6	14	9	7	10	4	6	4	60	8
12	Metal	56	97	37	58	51	13	145	35	492	62
13	İnşaat	76	77	96	115	65	32	56	39	556	70
14	Enerji	8	7	8	5	1	4	1	2	36	5
15	Taşmacılık	6	10	8	4	5	2	5	4	44	6
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taşmacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	5	11	3	2	2	2	5	3	33	4
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	0	3	1	2	4	1	1	1	13	2
18	Konaklama ve Eğlence İşleri	7	10	2	7	8	6	2	2	44	6
19	Savunma ve Güvenlik	1	5	0	2	1	1	0	0	10	1
20	Genel İşler	4	11	9	9	3	9	8	4	57	7

Bu sayılara göre iş kazasından kaynaklı en fazla teftiş yapılan sektörün inşaat sektörü olduğu tespit edilmiştir. İkinci sektör metal, üçüncü sektör madencilik ve taş ocakları, dördüncü sektör petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç ve beşinci sektör olarak gıda sanayii ön plana çıkmaktadır. Banka, finans ve sigorta sektöründe iş kazasından kaynaklı iş sağlığı ve güvenliği teftişinin yapılmadığı görülmektedir.

Tablo 3. 2013-2020 Yılları Arasında İşkollarına Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Toplam Teftiş Sayıları (ÇSGB, 2022)

İş kolu no	İşkolu	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Toplam	Ortalama
1	Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	48	77	33	61	46	20	21	9	315	39
2	Gıda Sanayii	342	136	206	181	522	280	124	67	1858	232
3	Madencilik ve Taş Ocakları	1133	1391	1487	1174	567	974	152	101	7979	997
4	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	1089	838	545	1617	821	1113	192	543	6758	845
5	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	962	601	330	359	798	886	223	928	6087	761
6	Ağaç ve Kağıt	283	366	189	212	201	423	111	58	1843	230
7	İletişim	18	11	21	15	16	13	15	10	119	15
8	Basın, Yayıncılık ve Gazetecilik	47	32	30	78	25	55	14	11	292	37
9	Banka, Finans ve Sigorta	5	4	11	7	7	3	8	1	46	6
10	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	307	189	434	678	336	402	341	230	2917	365
11	Çimento, Toprak ve Cam	241	405	192	163	361	600	129	72	2163	270
12	Metal	2249	2127	1879	2328	1675	4368	798	1067	16491	2061
13	İnşaat	1523	7278	7057	6735	3949	1858	513	392	29305	3663
14	Enerji	66	115	114	156	55	88	36	25	655	82
15	Taşmacılık	70	81	98	95	80	122	77	56	679	85
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taşmacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	103	208	228	90	60	130	71	57	947	118
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	154	72	91	60	64	54	56	37	588	74
18	Konaklama ve Eğlence İşleri	86	93	158	135	102	102	75	69	820	103
19	Savunma ve Güvenlik	22	47	37	32	30	27	35	38	268	34
20	Genel İşler	110	103	156	111	89	131	97	66	863	108

2013-2020 yılları arasında İş Kollarına Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Toplam Teftiş sayıları ise Tablo 3'te yer almaktadır. Bu sayılar incelendiğinde en fazla teftiş gören sektörün inşaat sektörü olduğu tespit edilmiştir. İkinci sektör metal, üçüncü sektör madencilik ve taş ocakları, dördüncü sektör petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç ve beşinci sektör olarak dokuma, hazır giyim ve deri sektörü ön plana çıkmaktadır. En az iş sağlığı ve güvenliği teftişi yapılan sektör banka, finans ve sigorta sektörüdür.

2013-2020 yılları arasında Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)'na göre toplam iş kazası sayıları Tablo 4'te gösterilmiştir. İstatistik yıllığında 88 ekonomik faaliyet sınıfının iş kazası verileri verilmekle birlikte tablolarda her yılda en çok iş kazasının olduğu ilk beş ekonomik faaliyet sınıfının gösterimi yapılmıştır.

Tablo 4. 2013-2020 Yılları Arasında Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına Göre Toplam İş Kazası Sayıları (SGK, 2022)

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
05-Kömür ve Linyit Çıkartılması	11.289	-	-	-	-	-	-	-
10-Gıda ürünlerinin imalatı	-	10.971	12.003	14.351	20.270	22.610	22.734	21.945
13-Tekstil ürünlerinin imalatı	10.996	12.128	12.041	13.446	-	-	20.274	19.399
24-Ana metal sanayii	12.061	12.357	12.529	-	-	-	-	-
25-Makine ve teçhizat hariç. fabrikasyon metal ürünleri imalatı	15.699	18.529	19.221	20.616	23.627	25.716	24.085	22.746
41-Bina inşaatı	14.286	13.508	15.065	20.159	34.952	41.759	25.551	23.949
42-Bina dışı yapıların inşaatı	-	-	-	-	20.873	27.639	-	-
43-Özel inşaat faaliyetleri	-	-	-	14.877	-	-	-	-
56-Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	-	-	-	-	16.824	22.487	25.969	-
86-İnsan sağlığı hizmetleri	-	-	-	-	-	-	-	18.840

Tablo 4'teki iş kazası sayılarına bakıldığında 2013 ile 2016 yılları arasında '25-Makine ve teçhizat hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı' iş kazası sayılarında birinci sırada '41-Bina inşaatı' ise ikinci sıradadır. 2017, 2018, 2020 yıllarında '41-Bina inşaatı' birinci sırada yer almaktadır. 2019 yılında ise '56-Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri' birinci sıradayken aynı yılda '41-Bina inşaatı' ikinci sıradadır.

Tablo 5. 2013-2020 Yılları Arasında Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına Göre Ölümlü İş Kazası Sayıları (SGK, 2022)

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
05-Kömür ve Linyit Çıkartılması	-	335	-	-	-	-	-	-
08-Diğer Madencilik ve Taşocaklığı	-	-	-	64	-	-	-	-
23-Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	48	-	46	-	58	-	-	-
41-Bina inşaatı	296	260	239	239	340	360	207	199
42-Bina dışı yapıların inşaatı	121	143	124	130	158	162	105	98
43-Özel inşaat faaliyetleri	104	98	110	127	89	69	56	50
46-Toptan ticaret. motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç	-	-	-	-	-	60	34	40
49-Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı	183	172	162	179	211	175	184	209

2013-2020 yılları arasında Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)'na göre ölümlü iş kazası sayıları Tablo 5'te gösterilmiştir. 2013, 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarında ölümlü iş kazası sayılarında '41-Bina inşaatı' birinci sırada yer almaktadır, bu yıllarda '49-Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı' ise ikinci sıradadır. 2014 yılında '05-Kömür ve Linyit Çıkartılması' sınıfı ölümlü

iş kazasında birinci sıradayken '41-Bina inşaatı' ikinci sıradadır. 2020 yılında '49-Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı' ölümlü iş kazası sayısında birinci sıradayken '41-Bina inşaatı' ikinci sıradadır.

İlişki analizlerinin yapılabilmesi için veri setinden elde edilen değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

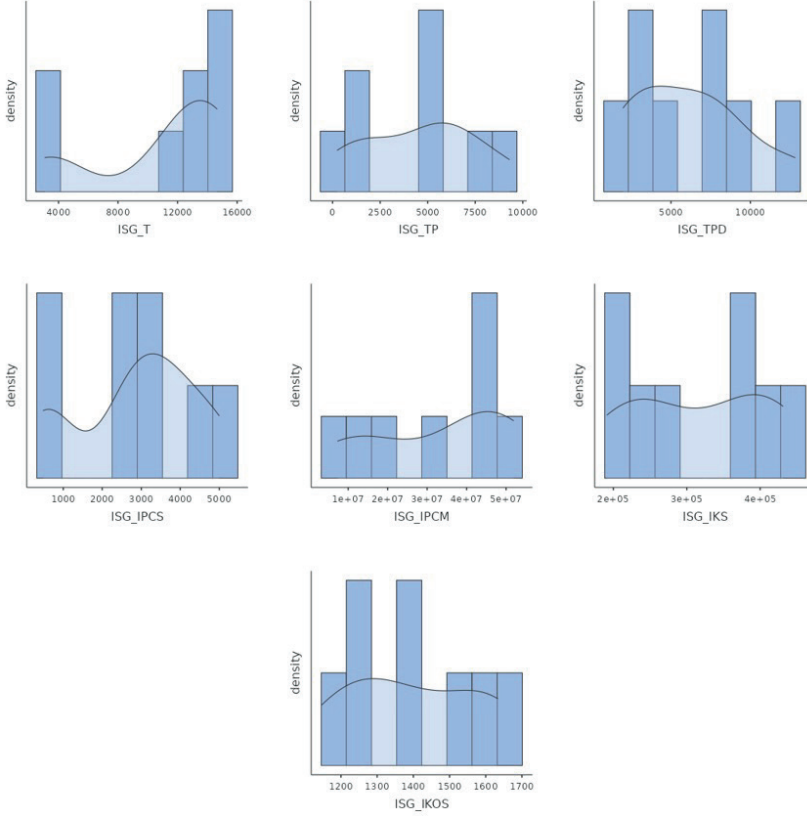
	ISG_T	ISG_TP	ISG_TPD	ISG_IPCS	ISG_IPCM	ISG_IKS	ISG_IKOS
N	8	8	8	8	8	8	8
Toplam	86781	36908	26718	22833	2,6e+08	2537733	11195
Ortalama	10848	4614	6234	2854	3,29e+7	317217	1399
Ortanca	12973	5356	6114	3087	4,00e+7	322861	1383
Standart sapma	4720	3064	3642	1598	1,78e+7	94137	186
Minimum	3088	250	1986	487	7341147	191389	1147
Maksimum	14646	9294	12816	4997	51900517	430985	1633
Skewness	-1,19	-0,0168	0,672	-0,455	-0,529	-0,0731	0,0929
Std. hata skewness	0,752	0,752	0,752	0,752	0,752	0,752	0,752
Kurtosis	-0,368	-0,968	-0,0787	-0,756	-1,75	-1,92	-1,63
Std. hata kurtosis	1,48	1,48	1,48	1,48	1,48	1,48	1,48

Değişkenlerin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine ve histogramlarına (Şekil 1) bakıldığında normal dağılıma sahip olmadıkları görüldüklerinden ilişki analizinde Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Spearman korelasyon katsayısının yorumlanmasında ise Tablo 7'den faydalanılmıştır.

Tablo 7. Korelasyon Katsayısının Yorumlanmasında Geleneksel Yaklaşım
(Schober, Boer ve Schwarte, 2018: 1765)

Korelasyon Katsayısının Mutlak Büyüklüğü	Yorum
0,00-0,09	İhmal edilebilir korelasyon
0,10-0,39	Zayıf korelasyon
0,40-0,69	Orta korelasyon
0,70-0,89	Güçlü korelasyon
0,90-1,00	Çok güçlü korelasyon

Şekil 1. Değişkenlerin Histogramları



B- Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan değişkenlerin birbirleri arasındaki korelasyonlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Spearman Korelasyon Katsayısı Değerlerinin Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7
1. ISG_T	Spearman's rho	-					
	p-value	-					
2. ISG_TP	Spearman's rho	0,262	-				
	p-value	0,536	-				
3. ISG_TPD	Spearman's rho	0,881**	0,048	-			
	p-value	0,007	0,935	-			
4. ISG_IPCS	Spearman's rho	0,548	0,571	0,548	-		
	p-value	0,171	0,151	0,171	-		
5. ISG_IPCM	Spearman's rho	0,571	0,643	0,500	0,976***	-	
	p-value	0,151	0,096	0,216	<0,001	-	

Tablo 8. Spearman Korelasyon Katsayısı Değerlerinin Tablosu (Devamı)

6. ISG_IKS	Spearman's rho	-0,786*	0,190	-0,905**	-0,452	-0,405	-
	p-value	0,028	0,665	0,005	0,267	0,327	-
7. ISG_IKOS	Spearman's rho	0,357	0,524	0,381	0,786*	0,738*	-0,190
	p-value	0,389	0,197	0,360	0,028	0,046	0,665

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

İş sağlığı ve güvenliği toplam teftiş sayısı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısı, önerilen idari para ceza miktarı ve iş kazası kaynaklı ölüm sayısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği toplam teftiş sayısı ile iş sağlığı ve güvenliği program dışı teftiş sayısı arasında ise pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,881$; $p=0,007$; $p<0,01$). İş sağlığı ve güvenliği toplam teftiş sayısı arttıkça iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili program dışı teftiş sayısı da artmaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği toplam teftiş sayısı ile iş kazası sayısı arasında negatif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,786$; $p=0,028$; $p<0,05$). İş sağlığı ve güvenliği toplam teftiş sayısı arttıkça iş kazası sayıları azalmaktadır.

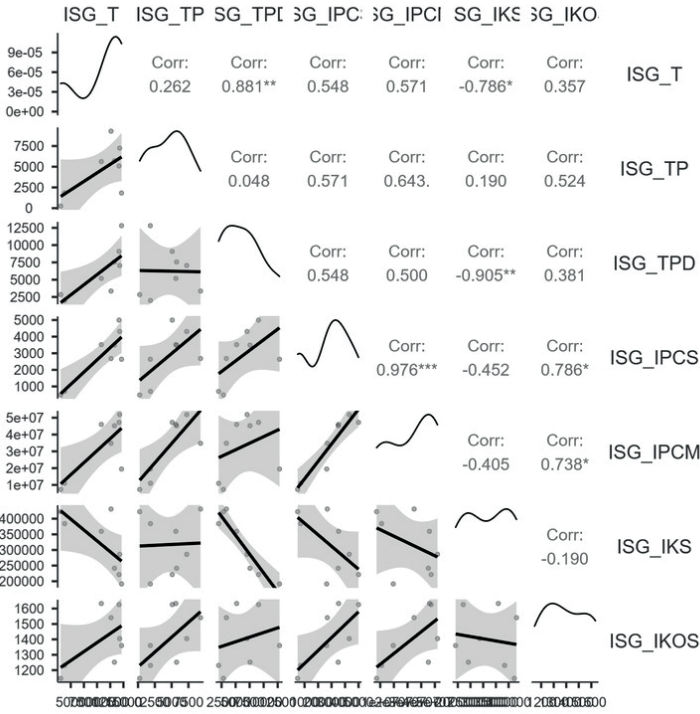
İş sağlığı ve güvenliği programlı teftiş sayısı ile öteki değişkenler arasında anlamlı bir bağlantı saptanmamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği program dışı teftiş sayısı ile toplam iş kazası sayısı arasında negatif yönde, anlamlı ve çok güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,905$; $p=0,005$; $p<0,01$). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili program dışı teftiş sayısı artarken toplam iş kazası sayısı azalmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilen idari para ceza miktarı arasında pozitif yönde, anlamlı ve çok güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,976$; $p<0,001$; $p<0,01$). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısı arttıkça iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilen idari para ceza miktarı da artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısı ile iş kazasından kaynaklı ölüm sayısı arasında pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,786$; $p=0,028$; $p<0,05$). İş kazasından kaynaklı ölüm sayısı arttıkça iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısının arttığı söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilen idari para ceza miktarı ile iş kazasından kaynaklı ölüm sayısı arasında pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,738$; $p=0,046$; $p<0,05$). İş kazasından kaynaklı ölüm sayısı arttıkça iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilen idari para ceza miktarının arttığı ifade edilebilir.

Şekil 2. Korelasyon Grafikleri



C- Basit Regresyon Analizi

Korelasyon analizi neticesinde değişkenler arasında ilişki mevcutsa regresyon analizi sonuçlarının da anlamlı çıkma olasılığı yüksek olduğundan (Temel, 2020: 171) korelasyon analizinde anlamlı çıkan değişkenler arasında basit regresyon analizi yapılmıştır. Buna istinaden ilk modelde iş kazası sayısı (ISG_IKS) bağımlı değişken, toplam teftiş sayısı (ISG_T) ve program dışı teftiş sayısı (ISG_TPD) bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır. İkinci modelde iş kazası kaynaklı ölüm sayısı (ISG_IKOS) bağımlı değişken, idari para cezası alan iş yeri sayısı (ISG_IPCS) ve idari para ceza miktarı (ISG_IPCM) bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır. Modellerdeki etkileri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen basit regresyon analiz çıktıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 9. ISG Toplam Teftiş Sayıları Bakımından İş Kazası Sayısına İlişkin Basit Regresyon Analiz Modelinin Katsayıları

Bağımsız değişken	β	Standardize β	Standart Hata	t	p
Sabit	468377,7		68231,63	6,86	<,001
Toplam teftiş sayısı (ISG_T)	-13,9	-0,699	5,83	-2,39	0,054

Bağımlı değişken: İş kazası sayısı (ISG_IKS)

Tablo 10. İSG Toplam Teftiş Sayıları Bakımından İş Kazası Sayısına İlişkin Basit Regresyon Analizi Model Uyum Ölçüleri

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Genel Model Testi			
				F	df2	df2	p
Bağımsız değişken: (ISG_T)	0,699	0,488	0,403	5,72	1	6	0,054
Bağımlı değişken: (ISG_IKS)							

Tablo 9 ve 10 incelendiğinde F=5,72 ve p=0,054>0,05 olarak bulunmuştur. Buna göre iş kazası sayısının toplam iş sağlığı ve güvenliği teftiş sayısına bağımlı olmadığı ve doğrusal bir ilişkilerinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 11. İSG Program Dışı Teftiş Sayıları Bakımından İş Kazası Sayısına İlişkin Basit Regresyon Analiz Modelinin Katsayıları

Bağımsız değişken	β	Standardize β	Standart Hata	t	p
Sabit	467724,0		26753,31	17,48	<,001
Toplam teftiş sayısı (ISG_T)	-24,1	-0,934	3,77	-6,41	<,001

Bağımlı değişken: İş kazası sayısı (ISG_IKS)

Tablo 12. İSG Program Dışı Teftiş Sayıları Bakımından İş Kazası Sayısına İlişkin Basit Regresyon Analizi Model Uyum Ölçüleri

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Genel Model Testi			
				F	df2	df2	p
Bağımsız değişken: (ISG_T)	0,934	0,873	0,851	41,1	1	6	<,001
Bağımlı değişken: (ISG_IKS)							

Tablo 11 ve 12 incelendiğinde F=41,1 ve p=0,001<0,05 olarak bulunmuştur. Buna göre iş kazası sayısının iş sağlığı ve güvenliği program dışı teftiş sayısına bağımlı olduğu ve doğrusal bir ilişkileri olduğu söylenebilir. Bu çıktılarına göre iş kazası sayısı ile ilgili varyanstaki değişimin %87,3'ünü iş sağlığı ve güvenliği program dışı teftişler tarafından açıklandığı söylenebilir. Analizin çıktısına göre, iş sağlığı ve güvenliği program dışı teftiş sayısının ($\beta = -24,1$; p< 0,001) iş kazası üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13. İSG ile İlgili İdari Para Cezası Önerilen İş Yeri Sayısı Bakımından Ölümlü İş Kazası Sayısına İlişkin Basit Regresyon Analiz Modelinin Katsayıları

Bağımsız değişken	β	Standardize β	Standart Hata	t	p
Sabit	1159,89		105,75	10,97	<,001
Toplam teftiş sayısı (ISG_T)	0,0839	0,722	0,0328	2,56	<,043

Bağımlı değişken: Ölümlü iş kazası sayısı (ISG_IKOS)

Tablo 14. İSG ile İlgili İdari Para Cezası Önerilen İş Yeri Sayısı Bakımından Ölümlü İş Kazası Sayısına İlişkin Basit Regresyon Analizi Model Uyum Ölçüleri

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Genel Model Testi			
				F	df2	df2	p
Bağımsız değişken: (ISG_T)	0,722	0,521	0,442	6,54	1	6	<,043
Bağımlı değişken: (ISG_IKS)							

Tablo 13 ve 14 incelendiğinde $F=6,54$ ve $p=0,043<0,05$ olarak bulunmuştur. Buna göre ölümlü iş kazası sayısının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısına bağımlı olduğu ve doğrusal bir ilişkileri olduğu denilebilir. Bu çıktılara göre ölümlü iş kazası sayısı ile ilgili varyanstaki değişimin %52,1'inin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısı tarafından açıklandığı söylenebilir. Analizin çıktısına göre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısının ($\beta =0,0839$; $p<0,043$) ölümlü iş kazası üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15. İSG ile İlgili Önerilen İdari Para Ceza Miktarı Bakımından Ölümlü İş Kazası Sayısına İlişkin Basit Regresyon Analiz Modelinin Katsayıları

Bağımsız değişken	β	Standardize β	Standart Hata	t	p
Sabit	1168		116	10,05	<,001
Toplam teftiş sayısı (ISG_T)	7,04e-6	0,673	3,16e-6	2,23	<,067

Bağımlı değişken: Ölümlü iş kazası sayısı (ISG_IKOS)

Tablo 16. İSG ile İlgili Önerilen İdari Para Ceza Miktarı Bakımından Ölümlü İş Kazası Sayısına İlişkin Basit Regresyon Analizi Model Uyum Ölçüleri

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Genel Model Testi			
				F	df2	df2	p
Bağımsız değişken: (ISG_T)	0,673	0,453	0,362	4,98	1	6	<,067
Bağımlı değişken: (ISG_IKS)							

Tablo 15 ve 16 incelendiğinde $F=4,98$ ve $p=0,067>0,05$ olarak bulunmuştur. Buna göre ölümlü iş kazası sayısının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilen idari para ceza miktarı bağımlı olmadığı ve doğrusal bir ilişkilerinin olmadığı söylenebilir.

SONUÇ

Teftişler, eksik olanı görme, bilineni uygulamama gibi olumlu ya da olumsuz durumların tespitinde odak noktadır. Bu nedenle iş kazalarının azaltılması için bu teftişlerin devamlılığı ve kararlı uygulaması büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de iş teftişleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yürütülmekte ve teftişlere ait veriler de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanmaktadır. Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği teftiş sayılarının iş kazası sayılarına etkisinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu etkinin olup olmadığını belirleyebilmek için teftiş sayıları ile iş kazası sayıları arasındaki ilişkiler korelasyon ve

basit regresyon analizleri ile incelenmiştir.

Analiz sonucunda toplam iş kazası sayısı ile iş sağlığı ve güvenliği toplam teftiş sayısı arasındaki korelasyon anlamlı ve negatif ($r=-0,786$; $p=0,028$; $p<0,05$) yönde olmakla birlikte, regresyon analiz sonucuna göre iş sağlığı ve güvenliği toplam teftiş sayısı, ($F=5,72$ ve $p=0,054>0,05$) toplam iş kazası sayısını yordamamaktadır. Toplam iş kazası sayısı ile iş sağlığı ve güvenliği program dışı teftiş sayısı arasındaki korelasyon analizi sonucuna göre anlamlı ve negatif ($r=-0,905$; $p=0,005$; $p<0,01$) yöndedir ve regresyon analizi sonucuna göre de iş sağlığı ve güvenliği program dışı teftiş sayısı ($\beta =-24,1$; $p< 0,001$), toplam iş kazası sayısını yordamaktadır. Burada devlet ya da işveren tarafından plansız yapılan teftiş ya da denetimlerin iş kazası sayılarını azaltmada önemli etkenlerden biri olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuç program dışı teftişlerin iş kazası üzerindeki etkinliğini ortaya çıkarması açısından oldukça önemlidir. Diğer bir ifadeyle devletin yaptığı program dışı denetimleri aksatmadan devam ettirmesi ve hatta sıklaştırması iş kazalarının azaltılmasında bir süreklilik sağlayabilecektir. Kamu denetimi dışında ayrıca işverenin kendi iş yerindeki denetimlerini habersiz yapıp, sıklaştırmasının iş kazası sayısının azalması açısından aynı etkiyi yaratabileceği de öngörülmektedir.

Ölümlü iş kazası sayısı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilen idari para cezası miktarı arasındaki korelasyon, anlamlı ve pozitif ($r=0,738$; $p=0,046$; $p<0,05$) yönde olmakla birlikte, regresyon analizi sonucuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilen idari para cezası miktarı ($F=4,98$ ve $p=0,067>0,05$) ölümlü iş kazası sayısını yordamamaktadır. Ölümlü iş kazası sayısı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısı arasındaki korelasyon anlamlı ve pozitif ($r=0,786$; $p=0,028$; $p<0,05$) yöndedir ve regresyon analizi sonucuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili idari para cezası önerilen iş yeri sayısı ($\beta =0,0839$; $p< 0,043$) ölümlü iş kazası sayısını yordamaktadır. Bu da şunu göstermektedir ki ölümlü iş kazalarının artması sonucu idari para cezası önerilen iş yeri sayısının artmasındaki en önemli nedenlerin başında idari para cezasının caydırıcı olması sebebiyle işverenin bir daha maddi kayba uğramamak için gereken önlemi almasının teşvik edilmesi ve gereken önlemin alınması neticesinde kazanın bir daha tekrar etmemesi olduğu söylenebilir.

Türkiye’de İSG teftişleri ile iş kazası sayıları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bununla beraber Aktaş ve Songür (2020: 41-42) tarafından yapılan çalışmada İSG Kanunu açısından idari para cezalarının caydırıcılığı konusuna değinilmiş ve çalışmada ulaşılan sonuç ise özetle ceza için ödenecek miktarın önlem almak için katlanılacak maliyetten düşük olmasıdır. Bu da iş teftişlerinde ilk olarak yaptırım yerine belli bir süre verilmesi uygulamasının olması iş kazalarının azalmasına yardımcı olmadığı şeklinde ifade edilmiştir. Literatürde yer alan diğer bir çalışmada Yılmaz (2015: 76) tarafından yapılmıştır. Çalışmada amaç, Türkiye’de yapılan İSG teftişlerinin yeterli olup olmadığına ortaya çıkarılabilmesi için nicel bir inceleme yapılması şeklinde olmuştur. Çalışma neticesinde ulaşılan sonuç ise Türkiye’de iş teftişi oranlarının, teftiş edilen iş yeri ve çalışan sayısı açısından yeterli olmadığıdır.

Dünya’da İSG teftişleri ile iş kazası sayıları arasındaki ilişki birçok araştırmaya konu olmuştur. Mischke, Verbeek, Job, Morata, Alvesalo Kuusi, Neuvonen, Clarke ve Pedlow (2013: 2) tarafından yapılan bir gözden geçirmede teftişlerin uzun vadede yaralanmaları azalttığı, ancak muhtemelen kısa vadede azaltmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 2005 tarihli Amerika İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OSHA) teftişleri ile ilgili yapılan bir çalışmada teftişlerin geniş bir yaralanma yelpazesini etkilediği ve iş güvenliği konusunda işverenlerin dikkati üzerinde daha geniş bir etkiye sahip olduğu gösterilmiştir (Mendeloff ve Gray, 2005: 219). Mendeloff and Gray (2005) tarafından yapılan çalışmanın devamı niteliğinde olan ve Haviland, Burns, Gray, Ruder ve Mendeloff (2015: 339)

tarafından yapılan çalışmada hem OSHA standartlarıyla ilgili olmayan yaralanma türleri hem de ilgili yaralanma türleri üzerinde iş yeri teftişlerinin bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bir başka önemli çalışmada ise rastgele denetlenen işverenlerin iş yerlerinde yaralanma oranlarında %9,4'lük bir düşüş ve yaralanma maliyetinde %26'luk bir azalma yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır (Levine, Toffel ve Johnson, 2012: 907).

Hem bu çalışma hem de diğer çalışmalar göstermektedir ki teftişler kesinlikle iş kazalarının azaltılmasında en etkili yollardan biridir. Bu nedenle kamu gücü, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasında denetim konusuna azami özen göstermeli, denetim kelime olarak sadece kâğıt zerinde kalmamalı ve fiziki olarak da tam anlamıyla ve sürekli uygulanmaya devam etmelidir. Hatta denetimlerin işverenler tarafından aktif olarak yürütülmesinin onlara katkısı ve bazı durumlarda da devlet desteğinden yararlanma imkanının verilmesiyle iş yerlerinin kendi iş sağlığı ve güvenliği denetim mekanizmalarını aktif hale getirmeleri de özendirilmelidir. Özellikle bu noktada denetimlerin/teftişlerin kalitesinin artması, denetim/teftiş sürecine olan itimat ile amacına ulaşması, denetimi/teftişi yapan kişilerin yeterliliğine bağlıdır. Bu nedenle denetim/teftiş yapanların yeterliliğinin sürdürülebilirliğinin sağlanması için bu kişilerin sistemli bir şekilde değerlendirileceği bir yapı da oluşturulmalıdır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçların nedenleri ile ilgili detaylı bir araştırma yapılması da önerilmektedir. Bu nedenle çalışmanın çıkan sonuçlarla iş kazasının azaltılmasına etki eden diğer faktörler de dikkate alınarak yeni çalışmalara kaynaklık etmesi beklenmektedir.

Kaynakça

- Açikel, C. H. ve Kılıç, S. (2014). Tıbbi Araştırmalarda İstatistik Teknik Seçimi. *Journal of Mood Disorders*. 4(3). 136-141.
- Adei, D., Acquah Mensah, A., Agyemang-Duah, W. ve Kwame KanKam, K. (2021). Economic Cost of Occupational Injuries and Diseases Among Informal Welders in Ghana. *Cogent Medicine*. 8(1).
- Aktaş, Ö. ve Songür, N. (2020). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İdari Para Cezalarının Caydırıcılığı Sorunu. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(18). 24-47.
- Bekar, İ., Oruç, D. ve Bekar, E. (2017). İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti (2005-2014). *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 3(3). 479-489.
- Bilgili, Ö. (2018). Çocuk İşçiliğinin Denetimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 8(2). 195-214. doi: 10.32331/sgd.493033
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2022). *Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı*. [https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/]. (Erişim: 17 Ocak 2022).
- Çiçek, K. (2020). *Türkiye'deki İş Teftişlerinin İrdelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Çetin, Y. (2019). *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı. İstanbul.
- Dahl, Ø. ve Starren, A. (2019). The Future Role of Big Data and Machine Learning for Health and Safety Inspection Efficiency. *EU-OSHA: Bilbao. Spain*.1-7.
- Dal, S. (2018). *Sosyal Politika ile Siyasi ve Ekonomik İdeolojiler Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Eravcı, D. B. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Mesleki Rehabilitasyon: Ülkelere Göre İyi Uygulamaların İncelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 10(26). 30-45.

- Gökalp, E. ve Vehid, H. E. (2013). Nicel Verilerin Yer Aldığı Bağımsız ve Bağımlı Gruplarda Uygulanan İstatistiksel Yöntemler. *Çocuk Dergisi*. 13(4). 138-140.
- Güney, M. E. (2019). İş Kazası Kavramına Yönelik Algılar. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 4(2). 31-47.
- Gür, B. ve Yavuz, Ş. (2020). Üniversitelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Programında Görev Yapan Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme. *ISPEC International Journal of Social Sciences & Humanities*. 4(4). 328-342.
- Hatıplı, M. (2019). Sosyal Politikanın Çalışma Alanı Olarak Eğitim ve Eğitimde Bilgi Teknolojisi Eğitim Programları ve Eğitim-Öğretim Program Tasarımı. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*. 3(6). 36-50.
- Haviland, A., Burns, R., Gray, W., Ruder, T. ve Mendeloff, J. (2010). What Kinds of Injuries Do OSHA Inspections Prevent? *Journal of Safety Research*. 41(4). 339-345.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). *T.C. Resmi Gazete*. 28339. (Erişim: 30 Haziran 2012).
- İş Teftişi Hakkında Yönetmelik (2022). *T.C. Resmi Gazete*. 31814. (Erişim: 19 Nisan 2022).
- Jamovi (2022). (Erişim: <https://www.jamovi.org/>).
- Janackovic, G., Stojilkovic, E. ve Grozdanovic, M. (2020). Selection of Key Indicators for The Improvement of Occupational Safety System in Electricity Distribution Companies. *Safety Science*. 125. 103654.
- Kaçmaz, F. K. ve Özyayın, M. (2019). Sosyal Politika Disiplini Bağlamında Küresel İklim Değişikliği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 10(2). 96-128.
- Kepez, M. F. ve Sandal, A. (2020). Dünyada ve Ülkemizde İş Teftiş Sistemleri Uygulamaları. *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*. (Editörler: Ali Naci Yıldız ve Abdulsamet Sandal). Ankara: Hacettepe Üniversitesi. 167-178.
- Kılıç, S. (2013). Doğrusal Regresyon Analizi. *Journal of Mood Disorders*. 3(2). 90-92.
- Koçak, O. ve Koray, N. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye'ye Yansımaları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 8(15). 1779-1811.
- Küçük, H. (2018). A Comparative Analysis Of The Relationship Between Central Government and Local Government In Turkey: Kadıköy Municipality and Esenler Municipality. *Balkan Journal of Social Sciences/ Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(14).
- Levine, D. I., Toffel, M. W. ve Johnson, M. S. (2012). Randomized Government Safety Inspections Reduce Worker Injuries With No Detectable Job Loss. *Science*. 336(6083). 907-911.
- Melchior, C. ve Zanini, R. R. (2019). Mortality Per Work Accident: A Literature Mapping. *Safety Science*. 114 (72-78).
- Mendeloff, J. ve Gray, W. B. (2005). Inside The Black Box: How Do OSHA Inspections Lead to Reductions in Workplace Injuries? *Law & Policy*. 27(2). 219-237.
- Mischke, C., Verbeek, J. H., Job, J., Morata, T. C., Alvesalo-Kuusi, A., Neuvonen, K., Clarke, S. ve Pedlow, R. I. (2013). Occupational Safety and Health Enforcement Tools for Preventing Occupational Diseases and Injuries. *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2013. 8. No. CD010183. doi: 10.1002/14651858.CD010183.pub2.
- Mora, Z., Suharyanto, A. ve Yahya, M. (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang. *Burns*. 2(1). 753-760.
- Nehad, E. F. ve Mohamed, E. Y. (2018). Relationship Between Organizational Climate and Occupational Safety and Health for Nurses. *The Medical Journal of Cairo University*. 86(March). 129-135.
- Nicolaidou, O., Dimopoulos, C., Varianou-Mikellidou, C., Boustras, G. ve Mikellides, N. (2021). The Use of Weak Signals in Occupational Safety and Health: An Investigation. *Safety Science*. 139. 105253.

- Önçer, G. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Sorumluluğu*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir Ekonomi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Bilim Dalı. İzmir.
- Özer, T. (2018). *6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İş Kazalarına Etkisi: 2012 Yılı 2016 Yılı İstatistiksel Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı. İstanbul.
- Özgür, Ö., Orhan, D., Dönmez, P. ve Kurt, A. A. (2015). Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Teknoloji Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(1). 65-76.
- Rimawan, E., DC, I. S. ve Wahyudin, S. (2019). Work Accident Risk Analysis in the Laboratory of PT. X With FMEA Method. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 4(8). 760-766.
- Schober, P., Boer, C. ve Schwarte, L. A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia & Analgesia*. 126(5). 1763-1768. doi: 10.1213/ANE.0000000000002864
- Sert, F. Y. (2021). *Ege Bölgesindeki Tarihi Camilerde Farklı Mekansal Kurgulara Bağlı Akustik Koşulların Analizi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Anabilim Dalı, Yapı Bilgisi Programı. İzmir.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2022). SGK İstatistik Yıllıkları. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari]. (Erişim: 17 Ocak 2022).
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006). T.C. Resmi Gazete (16 Haziran 2006).
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. Ankara: Beta Yayınları.
- Temel, B. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak İş Ortamındaki Parametreler Üzerine Etkisinin Araştırılması: Elektrik-Elektronik Sektöründe Uygulama*. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı. İstanbul.
- Tezcan, N. (2011). Parametrik Olmayan Regresyon Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 10. Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı. 341-352.
- Yılmaz, F. (2015). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin İstatistiksel Açıdan Değerlendirilmesi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 17(2). 76-91.
- Zile, M. (2018). Analysis of The Legal Aspects of Work Accidents. *International Scientific and Vocational Studies Journal*. 2(1). 1-7.

İnceleme Makalesi - Review Article

Ticari Taksilerde Çalışma İlişkilerinin Hukuki Niteliği: İstanbul Özelinde Bir Değerlendirme

The Legal Nature of Labor Relations in Commercial Taxis: An Evaluation in Istanbul

Batuhan ERSÖZ *

ORCID: 0000-0002-1094-8220

Fatih AKPINAR **

ORCID: 0000-0002-2832-4213

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 285-306 / Pages:285-306
DOI: 10.32331/sgd.1223488

ÖZ

İstanbul'da kent içi ulaşım birçok aktör ve kurum üzerinden şekillenmekte, bunun sonucunda ulaşımda farklı sistemler ve çalışma biçimleriyle karşılaşmaktadır. Bu durum, çalışma ilişkilerini de doğrudan etkilemekte ve kent içi ulaşımda çeşitli sözleşme biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada İstanbul'da ticari taksilerde tahsis belgesi (plaka) sahipleri ile şoförler arasındaki ilişkilerin hukuki niteliği incelenmektedir. İstanbul'da özellikle ticari taksilerde farklı alt sözleşme biçimleriyle karşılaşmakta, bu durumun çalışma ilişkilerinde birçok gri alanın oluşmasına neden olduğu görülmektedir. Taraflar arasındaki sözleşmeler kimi durumlarda kira sözleşmesi kimi durumlarda ise iş sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir. Bu çalışmada ise kent içi ulaşımı düzenleyen kanunlar ve Yargıtay kararları çerçevesinde iki aktör arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesinin olanakları tartışılmaktadır. Ancak konuya ilişkin düzenlemeler tahsis belgesi sahibinin geçimini şoförlükten sağlaması ve bu mesleği sürekli olarak icra etmesi koşulunu içermektedir. Sonuç olarak İstanbul'da ticari taksiciliği düzenleyen mevzuatın iş ilişkisi temelinde şekillendiği görülmektedir. Bununla birlikte tahsis belgelerinin kiraya konu olması kamu hizmetinin kiralanması anlamına geleceğinden ilgili mevzuat gereği sözleşmelerin geçersiz olarak nitelendirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Sözcükler: Taksi şoförleri, ürün kirası, ticari plaka, iş sözleşmesi

ABSTRACT

Urban transportation in Istanbul is shaped by many actors and institutions, resulting in different systems and working styles in transportation. This situation directly affects labor relations and leads to the emergence of various forms of contracts in urban transportation. This study examines the legal nature of the relations between license plate holders and drivers in commercial taxis in Istanbul. In Istanbul, especially in commercial taxis, different forms of sub-contracts are encountered, leading to the emergence of many gray areas in labor relations. The contracts between the parties are sometimes characterized as lease agreements and sometimes as employment contracts. This study discusses the possibilities of characterizing the relationship between the two actors as an employment relationship within the framework of the laws regulating urban transportation and the decisions of the Court of Cassation. However, the regulations on the subject include the condition that the holder of the licence plate earns his/her living from driving and performs this profession continuously. In conclusion, it is seen that the legislation regulating commercial taxi driving in Istanbul is shaped on the basis of the employment relationship. However, since the leasing of licence plates means the leasing of a public service, the contracts should be considered invalid in accordance with the relevant legislation.

Keywords: Taxi drivers, product rent, commercial license plate, employment contract

Önerilen atf şekli: Ersöz, B. ve Akpınar, F. (2022). Ticari Taksilerde Çalışma İlişkilerinin Hukuki Niteliği: İstanbul Özelinde Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 285-306.

• Geliş Tarihi/Received: 02/09/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 15/11/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

* Arş. Gör. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, batuhan.ersoz@gop.edu.tr
** Doktora Öğrencisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, fatih.akpinar@gop.edu.tr

GİRİŞ

Ulaşım, kentleşme, göç, sosyal değişme ve altyapı planlaması gibi birçok farklı disiplini içermekte (de Boer, 1986: 7), ulaşımın gelişimi mekân ve toplum arasındaki ilişkiyi dönüştürmektedir (Yago, 1983: 171; Keleş, 1997: 25). Kent içi ulaşım da bu farklılıklar neticesinde dönüşmekte, farklı işletim ve istihdam modelleriyle ulaşım organizasyonu çeşitlenmektedir (Elker, 2017: 285). Bir kamu hizmeti olan kent içi ulaşımın özel girişimler tarafından sağlanması ise ikili bir alanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bir yanda kamu, ulaşım hizmetinin sunumunda toplumsal gereklilikler üzerinden tasarruflarda bulunulmakta, diğer yanda istihdamın düzenlenmesi gibi alanlar kişiler arası bir niteliğe sahip olabilmektedir. Kent içi ulaşımında taksilerin küçük girişimcilik üzerinden örgütlenen formlarında ise bu durum çalışma yaşamının farklı sözleşme biçimlerine bağlı olarak düzenlenmesi sonucunu doğurmakta, çeşitlenen sözleşme ve istihdam ilişkilerinde çalışmanın hukuki niteliğini tanımlamak sorunlu bir hale gelmektedir.

Bu çalışma kapsamında İstanbul’da bir meslek alanı olarak taksiciliğin kurumsallaşması incelenmekte, taksicilik faaliyetinde çeşitlenen sözleşme biçimlerinin hukuki niteliği değerlendirilmektedir. Bu nedenle ilk olarak şoförlüğün kurumsallaşmasına işaret eden lisanslama süreçlerine odaklanılmakta, lisanslamanın farklı sözleşme biçimlerinin oluşmasındaki etkisine değinilmektedir. Ardından İstanbul’da ticari taksi sisteminin gelişimine ve idari yapılanmasına vurgu yapılmakta, taksi hizmetleri ve kent içi ulaşımına ilişkin yasal düzenlemeler kapsamında farklı sözleşme biçimlerinin geliştirilmesinin olanaklılığı tartışmaya açılmaktadır. Bu doğrultuda İstanbul’da ticari taksi hizmetlerinde çalışan şoförlerin plaka sahipleriyle kurduğu ilişkinin hukuki niteliği kent içi ulaşımına ilişkin mevzuat, Yargıtay kararları, istihdam ve kiralama süreçleri ekseninde değerlendirilmektedir.

I- İSTANBUL’DA TİCARİ TAKSİ SİSTEMİ: LİSANSLAMA VE İDARİ ORGANİZASYON

Taksiler, belirli bir güzergâha veya zaman çizelgesine bağlı kalmaksızın kent mekânında taşımacılık faaliyetlerini gerçekleştiren kentsel ulaşım aktörlerini temsil etmekte, bu ulaşım sistemleri paylaşımlı olarak kullanılabilmesi gibi diğer toplu ulaşım sistemlerinden farklı olarak tekil bireyler tarafından da kullanılabilir (Gwilliam, 2005; Kırmızı, Kolağasıoğlu ve Tunali Çalışkan, 2012). Taksiler, işletim sistemlerinin özelliklerine bağlı olarak, kişiler, şirketler veya kamu aktörleri tarafından işletilebilmektedir. Taksilerin işletimi çoğunlukla özel lisanslara bağlı olarak kurgulanmakta, kişiler veya şirketlerin üzerine tanımlanan bu lisanslar kent içi ulaşım hizmetini sunma yetkisini ifade etmektedir. Lisanslar kimi örneklerde doğrudan kişilerin özel mülkiyeti olarak tanımlanabilirken, kimi örneklerde bu yetkiler sadece özel firmalara tanımlanabilmektedir¹. Bu durum ise bu alandaki işçi-işveren ilişkilerinin niteliğini doğrudan etkileyebilmektedir.

İstanbul’da da taksilerin kullanımına ilişkin lisanslar taşıtların “plakalarına” tanımlanarak bu plakalar üzerinde cisimleşmektedir. Plaka sahipliğine işaret eden resmî belgeyi ise İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) Ulaşım Koordinasyon Merkezinin 25.06.2009 tarih ve 2009/3-13 sayılı kararıyla yürürlüğe giren “Ticari Taksi ve Taksi Dolmuş Yönergesi” çerçevesinde tanımlanan “Ticari Araç Tahsis Belgesi” oluşturmaktadır. Kent içi ulaşımında lisans kavramı genel bir hizmet sunum yetkisini tanımlamakla birlikte, bu çalışmada İstanbul’da taksiciliğe ilişkin yasal düzenlemelere atıflar neticesinde ilgili bölümlerde çoğunlukla “plaka” veya “ticari araç tahsis belgesi” kavramı kullanılacaktır.

Lisanslama süreci şoförlerin çalışmalarının niteliği açısından merkezi konumda bulunmakla birlikte

¹ Farklı ülkelerdeki taksi işletim modelleri için bkz. Yıldızgöz, 2018.

özellikle lisansların serbest piyasada dolaşımının önünde bir engel bulunmaması durumunda taksi lisansları sadece sürücülerinin gelir kazandığı bir yapının ötesine geçerek satılabilen veya farklı alt sözleşme ilişkilerine bağlı olarak kiralanan ve yeni sözleşme biçimlerinin kurulmasına olanak tanıyan bir özelliğe de sahip olmaktadır (Yıldızgöz, 2018: 35; Ersöz, 2022: 184). Bu nedenle İstanbul’da ticari taksi sistemine değinilmeden önce bireysel lisanslamaya bağlı farklılıkların detaylandırılması açıklayıcı olmaktadır.

A- Kent İçi Ulaşımında Ticari Taksi Sistemi ve Bireysel Lisanslama

Taksilerin kent içi ulaşımındaki faaliyetlerinin lisanslama süreçleri üzerinden kamu otoriteleri tarafından düzenlenmesi, ulaşım hizmetinin belirli bir kalitede sağlanmasına hizmet etmekte, aynı zamanda lisanslama ile arz sınırlamalarının oluşturulması bu alanda çalışanların belirli düzeyde bir gelire sahip olması garanti altına alınmaktadır. Böylece kamu ihtiyaçlarına uygun bir hizmet sunumu ile şoförlerin anlamlı bir gelir kazanması arasında bir dengenin kurulması gözetilmektedir (Cooper, Mundy ve Nelson, 2010: 16). Taksi lisanslarının “özel mülk” olarak tanımlandığı ve piyasa içinde serbest dolaşımının önünde bir engel olmadığı durumunda bu lisanslar özel sektör içinde satılan, kiralanan, miras bırakılan değerlere dönüşmektedir. Çoğunlukla yerel yönetimlerin kontrolünde olan ve kamusal bir hizmeti tanımlayan kent içi ulaşım alanı böylece kamu çıkarları ile bireysel gelir yaratımı arasında gerilimli bir alanda kalabilmektedir (Wyman, 2013; Çetin ve Eryiğit, 2011: 478).

Taksilerin farklı lisanslama biçimleri üzerinden organize edilmesi ise istihdam ilişkilerini de farklılaştırmakta, böylece şoförlerin çalışma ilişkileri de farklı sözleşme biçimlerini içerecek şekilde çeşitlenmektedir. Şoförler doğrudan bir lisans sahibi tarafından istihdam edilebilmekte, şirketlere bağlı çalışanlar haline gelebilmekte veya doğrudan bir plakayı/lisansı kiralayarak “taksicilik” mesleğini icra edebilmektedirler (Cooper, Mundy ve Nelson, 2010; Murta, 2014; Yıldızgöz, 2018). Şoförlerin bir lisans sahibi tarafından istihdam edildiği durumda şoförler ve lisans sahipleri arasında doğrudan bir iş ilişkisi meydana gelmekte, ancak lisansların hukuki niteliğindeki çeşitlilik yukarıda da belirtildiği gibi kurulacak olan sözleşmelerin de farklılaşmasına neden olmaktadır.

Özellikle taksi lisanslarının bireysel olarak tanımlandığı örneklerde çoğunlukla bu ulaşım araçlarının her biri bağımsız bir işletme niteliğine sahip olmakta, kurulan sözleşmelerin, iş sözleşmesi veya kira sözleşmesi olarak nitelendirilmesi veya bu tanımlara bağlı olarak farklı görünüm kazanması da olası hale gelmektedir. Lisans sayılarının belirli kotalarla sınırlandırıldığı, lisans kiralamanın kamu otoritesince yasaklanmadığı durumlarda, taksi lisanslarının potansiyel gelirinde meydana gelen artış, bu lisansların kiralınmasının önünü açmaktadır. Benzer bir sürecinin İstanbul’daki taksilerin işletimi açısından da geçerliği olduğu gözlemlenmekte, her ne kadar taksiler yerel yönetim düzenlemelerine bağlı olarak çalışsalar da farklı sözleşme biçimlerinin istihdam ilişkilerinde geçerli olduğu bir yapı ile karşılaşılacaktır. Bu nedenle İstanbul’da taksilerde çalışmanın hukuki durumunun değerlendirilmesine geçilmeden önce, İstanbul’da kent içi ulaşımında taksilere ilişkin düzenlemelere değinilmesi gerekmektedir.

B- İstanbul’da Ticari Taksi Sistemi: Şoförlük ve Çalışma İlişkileri Kapsamında İdari Organizasyon

İstanbul’da kent içi ulaşımına ilişkin yönetim ve düzenleme yetkisi 5215 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu çerçevesinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB)’ne verilmiştir. İlgili Kanun’un 7.maddesi yerel yönetimlerin kent içi ulaşım alanındaki görev ve yükümlülüklerine işaret etmekte, buna bağlı olarak İBB’nin kent içi ulaşımındaki yetkisinin sınırları belirlenmektedir. Aynı Kanun’un 9.maddesinde ise Kanun kapsamındaki yerel yönetimlerin ulaşım hizmetlerini sürdürmeleri için Ulaşım Koordinasyon Merkezi (UKOME) kurulmasını öngörmekte, böylece ulaşımında yerel

yönetim, merkezi yönetim ve farklı ulaşım aktörlerinin yer alacağı bir kent içi ulaşım planlaması hedeflenmektedir. UKOME'nin görevleri “Büyükşehir Belediyeleri Koordinasyon Merkezleri Yönetmeliği”²’nde tanımlanmakta ve kent içi ulaşım ile ilgili neredeyse bütün noktalarda UKOME belirleyici bir niteliğe sahip olmaktadır. Bu kapsamda ilgili yönetmeliğin 28.maddesinde bu çalışmanın merkezinde yer alan taksilerin de tahsis süreleri, sayıları ve bu tahsislerin sağlanmasına ilişkin usul ve esasların UKOME tarafından belirleneceği ifade edilmektedir.

Bu çerçevede İstanbul’da kent içi ulaşımın organizasyonunun doğrudan yerel yönetim tarafından kurgulandığı ve denetlendiği bir işleyiş ile karşılaşmakta, İBB bu süreci aynı zamanda kendisine bağlı Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü (TUHİM) bünyesinde yürütmektedir (TUHİM, 2022a). Aynı zamanda 2009/3-13 sayılı UKOME kararıyla yürürlüğe giren Ticari Taksi ve Taksi Dolmuş Yönergesi’nin “Ticari Araç (Plaka) Tahsis Belgesi” başlıklı 20.maddesine göre tahsis belgesinin TUHİM tarafından verileceği belirtilmektedir³.

Tahsis belgesine ve bir anlamda “plakaya” sahip olmak ise TUHİM tarafından belirli koşullara bağlanmaktadır. Buna göre bir kişinin tahsis belgesi alabilmesi için araç tescil belgesi, adli sicil kaydı, yerleşim yeri belgesi gibi belgeleri İBB’ye sunması gerekmektedir. Ancak tahsis belgesi başvurusunda bu çalışma açısından en önemli husus kişilerin şoförlüğü geçim kaynağı olarak beyan etme zorunluluğudur (TUHİM, 2022b). Bu çerçevede şoförlüğün bir meslek alanı olarak düzenlenmesine ilişkin en önemli dayanaklardan birisini Bakanlar Kurulu’nun 02.04.1986 tarih ve 10553 sayılı “Ticari Plakaların Verilmesinde Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Karar”⁴ oluşturmaktadır. Kararın 3.maddesinde ticari plakaların edinilmesi için şoförlüğün geçim kaynağı olarak seçildiğinin ve sürekli olarak icra edildiğinin beyan edilmesi gerekmektedir.

Her ne kadar kent içi ulaşımında temel yetkili olan birim İBB olsa da taksilerin işletiminin kurumsal olarak esnaflık üzerinden şekillendiği görülmekte, taksicilik, 13.02.2019 tarihli ve 30685 sayılı Resmî Gazete’de belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kolları içinde ulaştırma hizmetleri altında yer almaktadır. İstanbul’da TUHİM’in 2022 yılı verilerine göre toplam taksi sayısı 18.395 olarak tanımlanmaktadır (TUHİM, 2022c). İstanbul’da taksici esnaf sayısının ise T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığının 2017 yılında yayınlamış olduğu rapora göre 19.248⁵ olduğu (T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, 2017: 27), taksi şoförü sayısının ise 2020 yılı için 50.511 olarak kayıtlara geçtiği görülmektedir (Ersöz, 2022: 281). Kent içi ulaşımın taksiler açısından birçok farklı aktörü içerecek şekilde örgütlenmesi ise karmaşık bir işleyişin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum kent içi ulaşımında plaka (lisans-tahsis belgesi) sahipleri ile yerel yönetim arasındaki ilişki ile ulaşım hizmetini sağlayan şoförler ve plaka sahipleri arasındaki ilişkinin iki farklı alanda değerlendirilmesini gerekli kılmakta, aynı zamanda bu çalışmanın da merkezinde bulunan çalışma ilişkilerinde karşılaşılan hukuksal sorunların da temelini oluşturmaktadır.

Taksilerin çalışmasına ilişkin düzenleme ve denetim alanının önemli bir bölümünü “Toplu Ulaşım Hizmet Kalitesi Değerlendirme Sistemi (TUDES)” oluşturmaktadır. UKOME’nin 09.05.2018 tarih ve 2018/3-6 sayılı kararıyla hayata geçirilen TUDES, İstanbul’da kent içi ulaşımında taksi, taksi

² R.G. 15.06.2006T., 26199S.

³ Plakaların belirli bir süre sınırı olmaksızın kişilere taşımacılık hakkı tanınması önemli bir tartışma alanı meydana getirmektedir. Sayıştay tarafından 2020 yılında yayımlanan “İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2019 Yılı Sayıştay Denetim Raporu” çerçevesinde kent içi ulaşımın yerel yönetimler tarafından organize edilen bir kamu hizmeti olduğuna dikkat çekilmekte, üçüncü kişiler tarafından ulaşım hizmeti sunulsa dahi bu hakkın süresiz olarak tanımlanamayacağı vurgulanmakta (T.C. Sayıştay Başkanlığı, 2020), bu alana ilişkin yaklaşımını 2021 yılında yayınlamış olduğu denetim raporunda da sürdürmektedir (T.C. Sayıştay Başkanlığı, 2021).

⁴ R.G. 03.05.1986T. 19096S.

⁵ Rapor tarihinde İstanbul’da atlatlardaki minibüs ve taksi-dolmuşlardan 1000 adedinin taksiye dönüştürülmesine ilişkin düzenleme hayata geçirilmemiştir.

dolmuş, minibüs, servis ve otobüs taşımacılığı gibi alanlarda faaliyet gösteren taşımacı ve şoförlerin faaliyetlerini değerlendiren bir veri tabanına işaret etmektedir (TUHİM, 2022d). UKOME'nin 23.02.2022 tarih ve 2022/2-8 sayılı kararında da TUDES kapsamında hem taşımacılar ve şoförler açısından gereklilikler tanımlanmakta hem de kent içi ulaşım hizmetinin sunumunda yaşanabilecek ihlaller ve bunların yaptırımları belirtilmektedir.

Bununla birlikte şoförlerin çalışma düzeni ve özellikle bu çalışmanın da merkezinde yer alan plaka sahipleri ve şoförler arasındaki ilişkiler İBB'nin taksicilik mesleğine ilişkin olarak belirlemiş olduğu belirli gereklilikler haricinde ikili ilişkiler neticesinde belirlenmekte, bir anlamda özel bir alana sıkışmaktadır. Böylece İstanbul'da kent içi ulaşımında faaliyet gösteren taksiler açısından da görece bir özerklik söz konusu olmaktadır. Taşımacılık faaliyetlerinin düzenlenmesi hususunda İBB temel düzenleme ve denetim süreçlerini tasarlamakta, TUDES aracılığıyla esnafılık ile kent içi ulaşımın kamu hizmeti boyutu arasında bir köprü kurulmaktadır. Fakat bir hizmet alanı olarak kent içi ulaşımın esnafılık üzerinden örgütlenmesi, çalışma ilişkilerinin de bireysel ilişkiler üzerinden şekillenmesi sonucunu doğurmaktadır.

Bir diğer tartışma alanı ise doğrudan lisanslamanın niteliği üzerinden şekillenmektedir. Taksi plakaları serbest piyasa içinde dolaşıma konu olan değerler olduğu ölçüde plakalar satılan ve kiralanana değerler haline getirmektedir (Çetin, 2002). Özellikle plakaların kiralanmasıyla çeşitlenen alt sözleşme ilişkileri neticesinde çalışma ilişkilerinde de sorunlar gözlemlenmekte, kira ilişkisi-iş ilişkisi ikileminde bir işleyişe neden olmaktadır. Bu nedenle aradaki ilişkinin net bir analizinin yapılması için farklı çalışma biçimlerinin hukuki boyutu ve bunların çalışma ilişkilerindeki yansımalarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

II- TAHDİTLİ TİCARİ PLAKALI TAKSİLERDE ŞOFÖR VE PLAKA SAHİBİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

Bir uyuşmazlıkta hukuki olayları ve olguları sunmak taraflara, hukuki nitelendirme ise hakime aittir⁶. Başka bir ifadeyle hakim, taraflar arasındaki ilişkiye dair tarafların hukuki nitelendirmesiyle bağlı değildir⁷. Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.19 hükmünde “*bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınacağı*” hüküm altına alınmıştır. Bu kural Yargıtay kararına konu işçi alacaklarına ilişkin bir uyuşmazlıkta da şöyle ifade edilmiştir; “*Buna göre uyuşmazlık, ürün kirasına ilişkin olup her ne kadar dava açılırken iş hukuku alanına mahsus birtakım tazminat ve alacaklar talep edilmiş ise de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 33.maddesi gereğince hâkim, tarafların hukuki nitelendirmeleriyle bağlı olmayıp, Türk Hukukunu resen uygular*”⁸. Bu çalışmanın konusunu da oluşturan ticari taksi şoförlerinin hukuki durumlarının tartışıldığı yargı kararlarına bakıldığında tartışmanın taraflar arasında kira ilişkisi mi (ürün/hasılat kirası) yoksa iş ilişkisi mi olduğu etrafında yapıldığı görülmektedir⁹. Bu noktada her iki ilişki türü üzerinde kısaca durmak gereklidir.

⁶ Yargıtay HGK, 2004/15-182E., 2004/220K., 14.04.2004T.; Yargıtay 12.HD. 2018/3715E., 2018/8815K., 27.9.2018T.; Yargıtay 4. HD. 2003/2558E., 2003/7631K., 12.06.2003T.; Yargıtay 13.HD. 2003/14484E., 2004/4433K., 31.03.2004T.; Yargıtay 2.HD. 2007/14435E., 2008/14235K., 30.10.2008T.; Yargıtay 14.HD. 2001/5932E., 2001/6946K., 19.10.2001T.; Yargıtay 11.HD. 2007/9959E., 2008/13218K., 24.11.2008T.; (Bu dipnottaki kararların tamamı www.kazanci.com'dan alınmıştır. (Erişim: 26 Haziran 2022).

⁷ Doktrinindeki farklı görüşler için bkz. Akil, 2020.

⁸ Yargıtay 3.HD. 2020/11026E., 2021/1590K., 17.02.2021T. www.kazanci.com. (Erişim: 18 Haziran 2022).

⁹ Yargıtay 10.HD., 2021/7249E., 2021/12161K., 13.10.2021T., www.kazanci.com. (Erişim: 18 Haziran 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/17641E., 2020/6092K., 22.06.2020T., www.hukukturk.com. (Erişim: 18 Haziran 2022); Yargıtay 10.HD. 2016/16921E., 2019/1669K., 26.02.2019T. www.kazanci.com. (Erişim: 18 Haziran 2022), (Erişim: 18 Haziran 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/19997E., 2016/18472K., 25.10.2016T., www.hukukturk.com. (Erişim: 18 Haziran 2022); Yargıtay 10.HD. 2013/327E., 2013/1329K., 05.02.2013T., www.kazanci.com. (Erişim: 18 Haziran 2022).

A- İş İlişkisi

İş ilişkisi kavramını açıklamadan önce “iş sözleşmesi” ile arasındaki farkı ortaya koymak gerekir. Doktrinde “iş sözleşmesi” deyimini daha geniş anlamda “iş ilişkisi” olarak yorumlamak gerektiği ifade edilmiştir (Demircioğlu, Centel ve Kaplan, 2019: 34). Her ne kadar çoğu zaman her iki ifade aynı anlamı taşısa da kimi durumlarda iş sözleşmesinin varlığına rağmen iş ilişkisinin kurulmadığı yahut iş sözleşmesi yapılmamasına rağmen iş ilişkisi kurulduğu görülebilmektedir. Bu durumda somut olayın özelliklerine göre çözüme gitmek gerekir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 176). Diğer yandan iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu (İşK.) m.8/1’de “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Tanımda yer verilen “iş görme” “bağımlılık” ve “ücret ödeme” deyimleri aynı zamanda iş sözleşmesinin unsurları olarak da ifade edilebilir (Süzek, 2018: 231; Demircioğlu, Centel ve Kaplan, 2019: 34-40; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020: 176-178; Şakar, 20019: 29). Kimi yazarlar TBK m.393/1 hükmünde iş görme ediminin belirli veya belirsiz bir süre için olduğuna yer verilmesi nedeniyle “zaman” kavramını da bir unsur olarak ele almaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2020: 86). Biz ise zaman unsurunu ayrıca incelemeyecek olup tek seferlik, ani edimli işlerin iş sözleşmesine konu olamayacağını belirtmekle yetineceğiz (Demircioğlu, Centel ve Kaplan, 2019: 68).

İş ilişkisinin kurulması ile İş Kanunu uygulama alanı bulur bunun için bildirimde bulunma şartı aranmaz. Ancak İşK.m.4 hükmünde, İş Kanunu dışında kalan birtakım haller istisna olarak sayılmıştır. Anılan hükmün birinci fıkrası (1) bendinde 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu’nun 2.maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri de zikredildiğinden bu yerlerde İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. (Hükmün eleştirisi için bkz. Süzek, 2018: 224) 507 sayılı Kanun, 21.06.2005 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu’nun 76.maddesiyle yürürlükten kaldırılmış ve maddenin ikinci cümlesi ile diğer yasaların 507 sayılı Yasaya yaptıkları atıfların 5362 sayılı Yasaya yapılmış sayılacağı açıklanmıştır¹⁰. Dolayısıyla İşK. m.4/1-ı bendine ilişkin 5362 kapsamında değerlendirme yapmak gerekir.

İşK. m.4/1-ı bendinde yer alan “...*üç kişinin çalıştığı işyerlerinde*” ifadesi ile en fazla üç kişinin çalıştığı esnaf işyerlerinin kapsam dışı tutulduğu görülmektedir. Burada üç kişinin tespitinde esnafın kendisinin dahil edilip edilmeyeceğini belirlemek gerekir. Doktrinde bu konuda görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüş düzenlemenin amacından hareketle esnafın haricinde üç işçinin kastedildiğini (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2020: 76; Süzek, 2018: 225), diğer görüş düzenlemede “işçi” yerine “kişi” kavramının kullanılmasından hareketle esnafın kendisinin de üç kişiye dahil şekilde anlamak gerektiği yönündedir (Sümer, 2019: 12; Kılıçoğlu ve Şenocak, 71; Narmanlıoğlu, 2014: 87-88). Yargıtay’ın güncel kararlarında “işçi” yerine “kişi” kavramının tercih edilmesi üç kişinin hesabında esnafın da dahil edileceği yönündeki görüşün istikrarlı biçimde benimsendiği görülmektedir¹¹. Kanaatimizce Yargıtay’ın bu uygulaması isabetlidir. Zira “kişi” kavramının tercih edilişi, hükümde “çalıştırıldığı” yerine “çalıştığı” ifadesinin kullanılması ile birlikte yorumlandığında kanun koyucunun üç kişinin hesabında esnafı da dahil ettiği sonucuna varılabilir. Anılan hükmün (b) bendinde “*50’den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman*

¹⁰ Yargıtay 9.HD. 2019/4812E. 2021/2665K. 28.01.2021T. www.hukukturk.com. (Erişim: 02 Temmuz 2022).

¹¹ Yargıtay HGK., E. 2017/1787 K. 2021/733 T. 10.6.2021, lexpera; Yargıtay HGK, 2017/2684E. 2019/361K. 28.03.2019T, www.alitumbas.av.tr. (Erişim: 07 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2019/4812E. 2021/2665K., 28.01.2021T. www.hukukturk.com. (Erişim: 07 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2015/11613E., 2017/10868K. 19.06.2017T. www.hukukturk.com. (Erişim: 07 Temmuz 2022), Yargıtay 9.HD. 2019/6512E., 2021/2448, 27.01.2021T. www.hukukturk.com. (Erişim: 07 Temmuz 2022), Yargıtay 9.HD. 2016/27852E., 2020/11930K., 14.10.2020T., www.hukukturk.com. (Erişim: 07 Temmuz 2022).

işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde” denilerek hem “çalıştırılan” ifadesine hem de “50 dahil” ifadelerine yer vererek herhangi bir tereddütün önüne geçilmiştir. Benzer şekilde anılan hükmün esnaf işyerlerine ilişkin (1) bendinde de esnafın dahil olup olmadığını açıkça belirtilmesinde fayda vardır.

İşverenin esnaf niteliğini haiz olmadığı takdirde işyeri istisna kapsamına dahil olmayacağından İş Kanunu hükümleri tatbik edilecek olup, uyuşmazlık iş mahkemelerinde görülecektir. Buna karşın işverenin esnaf olduğu kabul edildiğinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.5/1-a bendi gereğince uyuşmazlıklarda yine iş mahkemeleri görevli olacaktır ancak bu kez uyuşmazlığa Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Belirtmek gerekir ki, bu durumda dahi İşK. m.113 hükmü gereğince İş Kanunu’nun ücrete ilişkin düzenlemeleri içeren (İşK. 32, 35, 37, 38’inci madde) hükümleri esnaf işyerlerinde de uygulanır (Süzek, 2018: 224).

İş ilişkisinin tarafları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından değerlendirilecek olursa, esnaf, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından anılan Kanun’un m.4/1-b bendi kapsamında sigortalı sayılırken, çalıştırdıkları kişiler m.4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılır.

B- Kira İlişkisi (Ürün/Hasılat Kirası)

Yukarıda değinilen sonuçlar işveren, esnaf kabul edilsin edilmesin işveren ile şoför arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu kabulü üzerinedir. Çalışma konusunun temelini de oluşturduğu üzere esnaf ile şoför arasındaki ilişkinin kira (ürün/hasılat kirası) ilişkisi olduğu kabulü halinde ne Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin ne İş Kanunu hükümlerinin uygulanabileceğini söylemek mümkündür. Bu nedenle hasılat kirası kavramı üzerinde de durmak gerekir. Arapça’dan dilimize geçen hasılat kelimesi, gelir, kazanç anlamına gelmektedir (Uzun, 2021: 1702). 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun “kira” başlığını taşıyan sekizinci babının ikinci faslında m.270-298 arasında yer alan “hasılat kirası”, 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu’nun 357 vd. maddelerinde, “ürün kirası” başlığı altında düzenlenmiştir (Aydın, 2012: 432).

Ürün kirası, kiralanan şeyi kullanma hakkının yanı sıra ürünlerini toplama hakkını da verir (Eren, 2015: 428-429; Akıntürk ve Ateş, 2019: 265). TBK m.357’de ürün kirası kiraya verenin, kiracıya, ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını ve ürünlerin devşirilmesini bedel karşılığında bırakmayı üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Ürün kirası, tam iki tarafa borç yükleyen, rızai, ivazlı ve sürekli borç doğuran bir sözleşmedir (Eren, 2015: 430). Tanımdan anlaşılacağı üzere herhangi bir şekil şartı öngörülmediğinden yazılı olarak yapılması şart değildir (Akıntürk ve Ateş, 2019: 266). Ancak belirtmek gerekir ki, ürün kirasının konusunu oluşturan şey bakımından Kanunda bir şekil şartı öngörülümüşse bu şekil şartına uyulması aradaki kira sözleşmesinin geçerlilik şartı olarak kabul edilir. Ürün kirası şeklinde yapılan finansal kiralama sözleşmeleri (Baştürk, 2008: 102), kamu tüzel kişiliğine ait olup ihale yoluyla kiraya verilen taşınmazlara ilişkin sözleşmeler (Akıntürk ve Ateş, 2019: 266) ile 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu’na tabi kira ve carter sözleşmeleri¹² bu duruma örnektir. Ürün kirası Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen tipik bir sözleşme olduğundan taraflar, aralarında doğan borç ilişkisini isimlendirmese de Kanunda yer alan şartlar varsa taraflar arasındaki ilişki ürün kirası olarak kabul edilir¹³ (Koca, 2016: 27). TBK m.358’de ise ürün kirasına ilişkin özel hüküm bulunmadıkça kira sözleşmelerine ilişkin genel hükümlerin uygulanacağı düzenlenmiştir.

Yargıtay kararlarında hem doğal hem de hukuki ürün getiren eşyanın ürün kirasına konu olabileceği,

¹² Yargıtay HGK, 2017/2684E., 2019/361K. 28.03.2019T., www.alitumbas.av.tr. (Erişim: 09 Temmuz 2022).

¹³ Yargıtay 6.HD. 2009/9116E., 2009/11521K., 24.12.2009T. www.hukukturk.com. (Erişim: 09 Temmuz 2022).

bu kapsamda işletmenin işletilmesi sonucu elde edilen kârın hukuki ürün olarak nitelendirilebileceği, ürün kirası sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli kurulabileceği, ürün kirasında kira bedelinin üründen bağımsız bir bedel olarak kararlaştırılması hâlinde genel ürün (hasılat) kirasından; buna karşılık kira bedelinin, ürünün belli bir hissesi ya da bölümü olarak belirlenmesi halinde, “*katımlı ürün kirasından*” söz edileceği (6098 sayılı TBK m. 357; 818 sayılı BK m. 270), taksi kiralalarının “*katımlı ürün kirası*” niteliğinde olduğu, bununla birlikte kira bedelinin karma olarak yani bir kısmı sabit bir miktar, bir kısmının da üründen bir bölüm olarak belirlenmesinin de sözleşme özgürlüğü çerçevesinde mümkün olduğu belirtilmiştir¹⁴. Kira bedelinin bir kısmının sabit bir kısmının üründen bir bölüm olarak belirlenmesi “*kısmi iştirakli hasılat kirası*” olarak da ifade edilmektedir (Uzun, 2021: 1686). 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.4/1-a bendinde kira ilişkisinden doğan alacak davaları da dâhil olmak üzere tüm uyuşmazlıkları konu alan davalar ile bu davalara karşı açılan davalarında sulh hukuk mahkemelerinin görevli olduğu hüküm altına alınmıştır.

C- Ticari Taksi Şoförlerinin Hukuki Durumlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması

Yukarıda da izah olunduğu üzere Yargıtay kararlarında ticari plaka sahibi ile taksi şoförü arasındaki ilişki ya kira ilişkisi (ürün/hasılat kirası) ya da iş ilişkisi olarak kabul edilmektedir. Her iki ilişkinin unsurlarının somut olayda olup olmadığı tespitinde bazı kriterlerin öne çıktığı görülmektedir.

i) Bağımlılık Unsuru

Gerek TBK m.393/1 gerekse İşK. m.8/1 hükümlerinde “bağımlı olarak” ifadesine açıkça yer verilmiştir. İş sözleşmesinin tanımında işin bağımlı olarak görüleceğinin yer almadığı bir dönemde verilen bir Anayasa Mahkemesinin kararında iş sözleşmesinin unsurlarını; ücret, iş görme ve bağımlılık olarak sıralaması dikkat çekicidir¹⁵. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin karakteristik unsuru olup iş sözleşmesinin olmazsa olmaz unsuru olarak ifade edilebilir (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2020: 87) Yargıtay kararlarında da ön plana çıkan kriterlerin başında “bağımlılık” unsuru gelmekte olup, bağımlılık kavramından kişisel ve hukuki bir bağımlılığı anlamak gerekir¹⁶ (Süzek, 2018: 233). Yine Yargıtay uygulamasına göre kişisel bağımlılık çerçevesinde, şoförün işin görülmesi sırasında ne ölçüde emir, talimat ve denetim altında olmasına göre iş ilişkisi tespiti yapıldığı görülmektedir. Yargıtay’ın muhtelif kararlarında bu husus şu şekilde ifade edilmiştir. “*Taksi şoförü ile taksi sahibi arasındaki ilişki bir iş sözleşmesi olabileceği gibi, somut olayın koşulları dikkate alındığında taraflar arasındaki ilişkinin hukuki niteliği pekala hasılat kirası olarak da nitelendirilebilir. Ticari taksi işletilmesinde aracı kullanan şoför üzerinde eğer taksi sahibinin gözetim ve denetimi varsa bu takdirde taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi gerekir. Taksi sahibi taksi şoförüne günün belirli bir saat diliminde tahsis ediyor ve bu tahsis dönemi içinde işçinin işgörme edimini ne şekilde ifa ettiğine, hatta taksiyi kullanıp kullanmadığına dahi karışmıyorsa, taksi şoförü taksi sahibinden işin yürütümüne ilişkin hiçbir emir ve talimat almıyorsa, çalışma zamanını serbestçe organize edebiliyorsa kişisel bağımlılığın bulunmadığı kabul edilmelidir*”¹⁷.

¹⁴ Yargıtay HGK, 2015/10-2908E., 2019/192K., 21.02.2019T., www.kazanci.com. (Erişim: 09 Temmuz 2022). Yargıtay HGK, 2017/2684E., 2019/361K. 28.03.2019T., www.alitumbas.av.tr. (Erişim: 09 Temmuz 2022); Yargıtay 3.HD. 2021/287E. 2021/3719K. 06.04.2021T.www.kazanci.com. (Erişim: 09 Temmuz 2022).

¹⁵ Anayasa Mahkemesi, 1963/336E. 1967/26K., 26-27.09.1967T., RG. 19.10.1968, 13031 (Süzek, 2018: 233; Kara, 2015: 10).

¹⁶ Yargıtay 9.HD. 2020/8783E., 2021/4012K., 16.02.2021T., www.hukukturk.com. (Erişim: 24 Haziran 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/23561E., 2020/10209K., 01.10.2020T., www.hukukturk.com. (Erişim: 24 Haziran 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/18122E., 2016/18067K., 18.10.2016T., www.hukukturk.com. (Erişim: 24 Haziran 2022).

¹⁷ Yargıtay 9.HD. 2015/14621E., 2015/21427K., 11.06.2015T. www.hukukturk.com. (Erişim: 12 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/17641E., 2020/6092K., 22.06.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 12 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/14014E., 2016/13596K., 07.06.2016T. www.hukukturk.com. (Erişim: 12 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/19997E., 2016/18472K., 25.10.2016T. www.hukukturk.com. (Erişim: 12 Temmuz 2022).

Belirtmek gerekir ki kimi durumlarda iş ilişkisinde de emir talimat altında olmadan çalışma yapılması mümkündür. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz¹⁸ (Uşan ve Erdoğan, 2021: 81). Bu durum iş ilişkisi niteliğini etkilemeyip fazla çalışma ücretinin doğup doğmayacağına etki eder. Nitekim Yargıtay uygulaması da bu yöndedir; *“Mahkemece davacının iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı sonucuna varılmasında isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak taraf tanık beyanlarına göre davacının taksi şoförü olarak çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediği, davalının herhangi bir talimatının söz konusu olmadığı anlaşılmalı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”¹⁹.*

ii) Ekonomik Riskin Hangi Tarafın Üzerinde Olduğu

Yargıtay kararlarında öne çıkan diğer unsur da “ekonomik riskin” hangi tarafın üzerinde olduğudur. Yine bu husus da Yargıtay’ın muhtelif kararlarında şu şekilde ifade edilmektedir; *“Ayrıca, iş sözleşmesinin çok önemli özelliklerinden biri ekonomik riskin, bir başka deyişle kâr ve zararın işverene ait olmasıdır. İş sözleşmesini bağımsız çalışanlardan ayıran en önemli farklılıklardan birisi de budur (...), “Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı...” İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar; İstanbul 1997, s. 21- 22). İşçi, işyeri veya işletmede ekonomik riski taşımaz. Bir hukuki ilişkide hukuki ve kişisel bağımlılık yoksa işçinin kar veya zarar riskini taşıması, bu hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olmadığı yolunda tek başına yeterli bir kriter olmasa da çok önemli bir kriterdir. Elbette burada ekonomik risk yüklenmiş ve aracı kiralayan işleten olarak çalışmış ise bağımsız çalışan olacaktır. Bu durumda oda kaydı da önemlidir. Genel olarak taksi şoförünün araç sahibine her gün düzenli olarak yaptığı ödemedi geride kalanın kazanç olduğu bir ilişkide ekonomik riski taşıyanın şoför olacağı açıktır. İş sözleşmesi kazanç- ekonomik bağımlılık temeline değil, otorite- bağımlılık ilişkisine dayanır”²⁰.*

iii) Sigortalılık Bildiriminin 5510 sayılı Kanun m.4/1-a Bendi Uyarınca Yapılması

Taksi şoförünün Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirimini²¹ 5510 sayılı Kanun m.4/1-a bendi uyarınca yapılmasının iş ilişkisinin tespitinde nasıl bir etki göstereceği konusunda farklı Yargıtay kararları bulunmaktadır. Yargıtay bir kararında bu hususu iş ilişkisine dayanak olarak görmüştür; *“Tüm dosya kapsamı ile davacının davalı nezdinde SGK’lı olduğu ve primlerinin davalı tarafından ödendiği nazara alındığında, Mahkemece davacının iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı sonucuna varılmasında isabetsizlik bulunmamaktadır”²²*. Başka bir Yargıtay kararında ise *“Aynı şekilde kişinin Sosyal Güvenlik Kurumuna 4/1- a’lı olarak bildirimini yapmış olması, aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir. Aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmamasına rağmen yapılan SGK bildirimini gerçeğe aykırı olduğunun tespiti hâlinde SGK tarafından iptal edilmesi mümkündür.”* denilmek suretiyle SGK kayıtlarının sonradan değiştirilebileceği vurgulanarak, bu hususun bir kriter olmadığına dikkat çekilmiştir.

¹⁸ Yargıtay 9.HD. 2015/1078E., 2015/2742K., 29.01.2015T. www.hukukturk.com. (Erişim: 12 Temmuz 2022).

¹⁹ Yargıtay 9.HD. 2017/16756E., 2020/10968K., 07.10.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 12 Temmuz 2022).

²⁰ Yargıtay 9.HD. 2015/14621E., 2015 21427K., 11.06.2015T. www.hukukturk.com. (Erişim: 14 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/17641E., 2020/6092K.,22.06.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 14 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/14014E., 2016/13596K, 07.06.2016T. www.hukukturk.com. (Erişim: 14 Temmuz 2022).; Yargıtay 9.HD. 2016/19997E., 2016/18472K., 25.10.2016T. www.hukukturk.com. (Erişim: 14 Temmuz 2022).

²¹ Taksi şoförlerinin sigortalılıkları hakkında detaylı bilgi için bkz. Sarıbay Öztürk, 2020.

²² Yargıtay 9.HD. 2017/16756E., 2020/10968K., 07.10.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 15 Temmuz 2022).

iv) Taksi Şoförünün Gelir Miktarının Belirlenme Yönteminin Etkisi

Taksi şoförünün elde edeceği gelirin belirlenme yönteminin hasıllata bağlı olması durumunda her iki ilişki arasındaki ayrımı daha da güçleştirmektedir. İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabileceğinden²³ işçinin işletmenin elde edeceği hasıllatın belli oranını ücret olarak alıp kalanı işverene vermesi mümkündür. Bu noktada bu ücret belirleme yönteminin yukarıda ifade edilen “*katımlı ürün kirası*” ile örtüştüğü söylenebilir. Ancak belirlenen yöntem aynı olsa dahi bu yöntemin “*ürün kirası*” yahut “*hasıllata bağlı ücret*” olarak nitelendirilmesi, yine taraflar arasındaki ilişkinin hukuki niteliğine göre değişmektedir. Dolayısıyla ödeme yönteminin kendisi tek başına ilişkiyi iş ilişkisi yahut kira ilişkisi olarak nitelendirmede yeterli değildir. Nitekim Yargıtay da hukuki ilişkinin belirlenmesinde ücretin ödeme usulü ve miktarının sonuca etkili olmadığını içtihat etmiştir²⁴. Buna karşın bazı Yargıtay kararlarında araç sahibinin, hasılat ne olursa olsun şoförden sabit bir bedel alarak aracı kullandırması durumunda araç sahibinin günlük bu bedel dışında taksinin işletimiyle ilgili herhangi bir şeye karışmaması halinde araç sahibi ile taksi şoförü arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilebilmesinin güç olduğu sonucuna varılmıştır²⁵.

v) İşletme Ruhsatının Devredilip Devredilmemesi

Yargıtayın bazı kararlarında ürün kirasından söz edilebilmesi için hasılat getiren bir taşınır ya da taşınmaz mal, ticari işletme ya da hakkın kira ilişkisinin konusunu oluşturması ve kiralananın demirbaşları ve işletme ruhsatı ile birlikte kiraya verilmesi gerektiği belirtilmiştir²⁶. Buna karşın bazı Yargıtay kararlarında ise sırf işletme ruhsatının devredilmemiş olmasının, o ilişkiyi ürün kirası olmaktan çıkarmayacağı içtihat edilmiştir²⁷.

vi) Trafik Cezalarının Kimin Adına Kesildiği

Yargıtaya göre işletme ruhsatının devredilmediği durumlarda trafik cezalarının kimin adına kesildiği taraflar arasındaki ilişkinin hukuki niteliğini etkileyebilecek esaslı unsurlardan olmayıp bu husus ancak yardımcı ve destekleyici ölçüt olarak kullanılabilir²⁸. Nitekim Yargıtay başka bir kararında “*Trafik cezalarının davalı adına kesildiği, araçta meydana gelen hasarın davalı adına fatura edildiği de sabittir. Somut uyuşmazlıkta hasılat kirası ve dolayısı ile bağımsız çalışmadan sözedilemez.*” ifadelerine yer vererek trafik cezalarının araç sahibi üzerine kesilmesini destekleyici unsur olarak değerlendirmiştir²⁹.

²³ Yargıtay 9. HD. 25.02.2021 T., 2021/430 E., 2021/4932 K., (Uzun, 2021:1706)

²⁴ Yargıtay 9.HD. 2017/27796E., 2018/1030K., 23.01.2018T. www.hukukturk.com. (Erişim: 17 Temmuz 2022).

²⁵ Yargıtay 9.HD. 2015/14621E., 2015 21427K., 11.06.2015T www.hukukturk.com. (Erişim: 17 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/17641E., 2020/6092K., 22.06.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 17 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/14014E., 2016/13596K, 07.06.2016T. www.hukukturk.com. (Erişim: 17 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/19997E., 2016/18472K., 25.10.2016T., www.hukukturk.com. (Erişim: 17 Temmuz 2022).

²⁶ Yargıtay 9.HD. 2015/14621E., 2015/21427K., 11.06.2015T www.hukukturk.com. (Erişim: 20 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/17641E., 2020/6092K., 22.06.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 20 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/14014E., 2016/13596K, 07.06.2016T. www.hukukturk.com. (Erişim: 20 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2016/19997E., 2016/18472K., 25.10.2016T. www.hukukturk.com. (Erişim: 20 Temmuz 2022).

²⁷ Yargıtay 9.HD. 2016/27852E., 2020/11930K., 14.10.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 20 Temmuz 2022); Yargıtay, HGK, 2017/2684E., 2019/361K., 28.03.2019T. www.hukukturk.com. (Erişim: 20 Temmuz 2022).

²⁸ Yargıtay 9.HD. 2016/27852E., 2020/11930K., 14.10.2020T. (hukukturk); Yargıtay HGK, 2017/2684E., 2019/361K., 28.03.2019T. www.hukukturk.com. (Erişim: 20 Temmuz 2022).

²⁹ Yargıtay 9.HD. 2016/19997E., 2016/18472K., 25.10.2016T. www.hukukturk.com. (Erişim: 20 Temmuz 2022).

vii) İşçinin Bir Sermaye Koymadan ve Kendine Ait Bir Organizasyonu Olmadan Faaliyet Göstermesi

Yargıtaya göre bu kriter Yargıtay kararlarında iş ilişkisinin tespitinde temel unsur olmaktan ziyade kişisel bağımlılığın tespitinde yardımcı unsur olarak dikkate alınmalıdır³⁰.

viii) Taraflar Arasındaki Sözleşmenin Şekli

Yargıtaya göre taraflar arasında düzenlenmiş yazılı bir sözleşme olması halinde, bu sözleşmede ilişkinin nasıl nitelendirildiğinin önemi olmayıp, aslolan fiili durumdur; “Kira sözleşmesinin sözlü hatta zımni olarak yapılmasının dâhi mümkün olması karşısında mutlaka yazılı kira sözleşmesi yapılması şart değildir. Aksine yazılı bir kira sözleşmesi sunulmuş olsa bile, taraflar arasında iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını içeren bir iş sözleşmesinin varlığının tespiti hâlinde gerçek fiili durumun iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekecektir³¹”.

ix) Ticari Plaka Sahibinin Şoförle Vardiyalı Şekilde Çalışması

Yargıtay taksinin belli süreyle tamamen şoföre bırakılması ile eş zamanlı olarak plaka sahibinin de çalışmasını ayrı değerlendirmekte, ikinci ihtimalde taraflar arasında iş ilişkisi olduğunu karine olarak kabul etmektedir; “Bütün bu açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında; uygulamada ticari taksi sahiplerinin taksi plakalarını altı ay veya bir yıllığına kiraya verdikleri, ticari taksinin işletilmesinin tamamen aracı kiralayan kişiye bırakıldığı görülmektedir. Bu durumda taraflar arasındaki ilişkinin hasılat kirası olduğunda kuşku yoktur. Bir diğer uygulama ise, taksi sahibi esas olarak kendisi çalışmakta, günün belli bir diliminde (12 saatliğine veya 24 saatliğine) aracı başka bir şoföre tahsis etmektedir. Bunun karşılığında, elde edilen gelir, ne olursa, olsun sabit bir miktar taksi sahibine ödenmekte veya taraflar arasındaki güven ilişkisinin niteliğine göre, elde edilen gelirin, belli bir oranı ticari taksi sahibine verilmektedir. Bu durumda, taraflar arasındaki ilişkinin hasılat kirası mı, yoksa bağımlılık, zaman ve ücret unsurunu içerecek şekilde hizmet akdi mi olduğu hususu uyuşmazlık konusudur. Dairemizin ve 9.Hukuk Dairesi (19.06.2006 tarih ve 2006/13004 E. 2006/17679 K.)’nin içtihatlarına göre, ikinci uygulamadaki gibi çalışan şoförlerin çalışmaları, hizmet akdine dayalı çalışma olarak nitelendirilmiştir. Zira, hasılat kirasının unsurlarını taşıyacak nitelikte taksinin işletilmesi, tamamen şoföre bırakılmamakta, zorunlu nedenlerle taksi sahibinin devamlı olarak çalışmasının fiilen imkânsız olması nedeniyle, kısa bir süre için tahsis edilmektedir. İşverenin vardiyalı çalışmayı düzenleme yetkisinin bulunması ve bu kadar uzun süreyi kapsayan bir dönemde yazılı bir kira sözleşmesinin bulunmaması nedeniyle, taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin varlığının kabul edilmesi gerekir. Aksinin ise bunu iddia eden taraftan, yeterli delillerle ispatlanması gerekmektedir³²”.

x) Tek Bir Kritere Göre Tespit Yapılmaması

İşverenin denetiminin ve gözetiminin yoğunluğu, malzemenin işveren tarafından sağlanması, sözleşmenin tarafları, sonuç taahhüdü, yardımcı eleman kullanma, ücretin ödenme şekli, zaman, amaç, kar ve zarara katılma, işletmesel riskine katılma vb. kriterler yardımcı olgular olarak sıralanabilir (Kara, 2015: 169) Yargıtaya göre yukarıda yer verilen kriterlerin hiçbiri tek başına

³⁰ Yargıtay 9.HD. 2016/23561E. 2020/10209K., 01.10.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 22 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2015/1078E., 2015/2742K., 29.01.2015T. www.hukukturk.com. (Erişim: 22 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2020/8783E. 2021/4012K., 16.02.2021T. www.hukukturk.com. (Erişim: 22 Temmuz 2022).

³¹ Yargıtay HGK, 2017/2684E., 2019/361K., 28.03.2019T. www.hukukturk.com. (Erişim: 22 Temmuz 2022).

³² Yargıtay HGK, 2015/10-2908E., 2019/192K., 21.02.2019T. www.kazanci.com. (Erişim: 24 Temmuz 2022); Yargıtay 10.HD. 2022/3421E., 2022/6931K., 11.05.2022T. www.kazanci.com. (Erişim: 24 Temmuz 2022); Yargıtay 10.HD. 2009/15268E., 2011/2910K., 07.03.2011T. www.kazanci.com. (Erişim: 24 Temmuz 2022).

kesin ölçüt teşkil etmez³³. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin UBER'e bağlı olarak hizmet sunan şoför ile ilgili verdiği kararında bu kriterler bir arada gözetilmiş; *“..davacının davalı işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak belirlenen ücret karşılığında ve işverenin denetim ve gözetimi altında çalışma yapmadığı, çalışma saatlerini kendisinin belirlediği, sigorta primlerini kendisinin yatırdığı, yıllık izin hususunun kendi inisiyatifinde olduğu, davacının çalışmaması nedeni ile gelir elde edememesi durumunda davalının herhangi bir riskinin olmadığı, kullanılan aracın günlük olağan giderleri ile trafik cezalarının davacı tarafından karşılanmakta olduğu, bu yönü ile de riskin davacının üzerinde olduğu, davacının ücret, çalışma saatleri, çalışma şekli bakımından işverene bağımlı olmadığı, tüm bunlara göre işçi-işveren ilişkisi için aranan şartların davacı ile davalı şirket arasında mevcut olmadığı”* sonucuna varılmıştır³⁴.

D- Değerlendirme

Yukarıda izah olunduğu üzere Yargıtay uygulaması, araç sahibi ile taksi şoförü arasındaki ilişkinin kira ilişkisi mi yoksa iş ilişkisi mi olduğunun tespitinden ibarettir. Bu noktada aracın “tahditli ticari plakalı” olması üzerinde durulan bir örneğe rastlanmamaktadır³⁵. Oysa Bakanlar Kurulu'nun 10553 sayılı, “Ticari Plakaların Verilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Karar³⁶”ında tahditli plaka verilme şartları belirlenmiştir ve bu karar birtakım değişikliklerle de olsa halen yürürlüktedir. Yine UKOME'nin 25.06.2009 tarih ve 2009/3-13 sayılı Kararı ile yürürlüğe giren Ticari Taksi ve Taksi Dolmuş Yönergesi'nde de 10553 sayılı Bakanlar Kuruluna atıfla Bakanlar Kurulu kararındaki esaslara aynı şekilde yer verilmiştir (m.5/1-l, m.20). Bu noktada taraflar arasındaki hukuki ilişkinin tespitinde Bakanlar Kurulu Kararı'nı esas alarak değerlendirme yapmanın gerekli olduğu kanaatindeyiz.

i) 10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Ticari Taksi ve Taksi Dolmuş Yönergesi'nin Taraflar Arasındaki İş İlişkisine Etkisi

10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı m.3/-a hükmünde *“Taksi, dolmuş ve minibüslerde; şoförlük mesleğini geçim kaynağı olarak seçmiş olduğunu ve sürekli olarak icra ettiğini beyan etmiş ve ilgili meslek odasına, ilgili meslek odasının bulunmadığı yerlerde ise şoförler odasına üye olmak”* şartının yer aldığı görülmektedir. Tahsis belgesi için öngörülen söz konusu şarttan açıkça görüleceği üzere tahsis belgesi sahibinin fiilen bizzat şoförlük yapması gerekir. Bu koşul aynı zamanda iş ilişkisinin İş Kanunu kapsamı dışında kalıp kalmayacağı açısından da önemlidir. Zira plaka sahibinin ancak kendisinin şoförlük yapması halinde esnaf olarak kabul edilmesi ve şoförlerle arasındaki çalışma ilişkisinin İş Kanunu kapsamı dışında kalması söz konusu olacaktır (Sümer, 2019: 12). Ticari taksi

³³ Yargıtay 9.HD. 2016/23561E. 2020/10209K., 01.10.2020T. www.hukukturk.com. (Erişim: 26 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2015/1078E., 2015/2742K., 29.01.2015T. www.hukukturk.com. (Erişim: 26 Temmuz 2022); Yargıtay 9.HD. 2020/8783E. 2021/4012K., 16.02.2021T. www.hukukturk.com. (Erişim: 05 Ağustos 2022).

³⁴ İstanbul BAM, 50.HD. 2022/934E., 2022/701K., 20.04.2022T. www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6967416740712443904. (Erişim: 24 Ağustos 2022); Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi'nin UBER kararında ise UBER ile UBER şoförleri arasındaki ilişkinin iş ilişkisi kriterlerini taşıdığı sonucuna varılmıştır. Karar incelendiğinde, kanatimizce konuyu oldukça yüzeysel ele alan İstanbul BAM kararından farklı olarak UBER sisteminin işleyişinin detaylı olarak incelendiği görülmektedir. UK Supreme Court, Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents) Hilary Term [2021], UKSC 5, On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748 www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf. (Erişim: 24 Ağustos 2022).

³⁵ Belirtmek gerekir ki, erişebildiğimiz çerçevede, Yargıtay'ın yalnızca iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına bakan daireleri değil kira uyuşmazlıklarına bakan dairelerinde de 10553 sayılı Bakanlar Kurulu kararındaki düzenlemelere yer verilmeden değerlendirme yapılmaktadır. Yargıtay 3.HD. 2017/8577E. 2019/4814K. 22.5.2019T. www.kazanci.com. (Erişim: 20 Ağustos 2022); Yargıtay 3 HD. 2017/1885E. 2017/3145K. 15.03.2017T. www.kazanci.com. (Erişim: 20 Ağustos 2022); Yargıtay 3.HD. 2020/11026E. 2021/1590K. 17.02.2021T. (kazanci); Yargıtay 3.HD. 2017/9479E. 2019/6357K. 09.09.2019T. www.kazanci.com. (Erişim: 20 Ağustos 2022).

³⁶ R.G. 03.05.1986T. 19096S.

tahsis belgesi sahibinin şoförlük yapmak suretiyle vardiyalı şekilde şoför işçi çalıştırması önünde ise bir engel bulunmamaktadır. Zira bir kimsenin geçimini şoförlükten sağlarken 24 saat çalışması beklenemez. Dolayısıyla esnaf şoförün işçi şoför istihdam etmesinin Bakanlar Kurulu kararına aykırı bir yönü olmamakla birlikte istihdam edilecek şoförlerin İstanbul Büyükşehir Belediyesinin ilgili mevzuatı kapsamında idareye bildirilmesi, idarenin aradığı şartları taşıması gerekir. Tahsis belgesi sahibinin fiilen şoförlük yapmayarak salt esnaf işveren olarak şoför işçi çalıştırarak taksicilik faaliyeti yürütmesi ise kanaatimizce Bakanlar Kurulu Kararındaki düzenlemelere aykırıdır. Ancak bu ikinci ihtimal tahsis belgesi sahibi ile istihdam edilen şoförler arasındaki iş sözleşmesinin geçerliliğini etkileyecek bir durum olmayıp idari yaptırıma konu olabilecek bir durumdur. Zira tahsis belgesi sahibinin şoför işçi çalıştırması özellikle engellenmesi amaçlanan bir sonuç değildir. Ancak aşağıda ele alınacağı üzere tahsis belgesinin kiralanması konusunda durum farklıdır.

ii) 10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Ticari Taksi ve Taksi Dolmuş Yönergesi'nin Taraflar Arasındaki Kira İlişisine Etkisi

10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın "Ticari Plaka Verilecekler" başlıklı 3.maddesinde geçen "şoförlük mesleğini geçim kaynağı olarak seçmiş olduğunu ve sürekli olarak icra ettiğini beyan etmiş" ifadesinden ve Kararın 1.maddesinde yer verilen "fiilen çalışmakta olan şoför esnafının" ifadesinden açıkça anlaşıldığı üzere tahditli ticari plaka tahsisi plaka sahibinin fiilen, bizzat şoförlük yapması kaydıyla verilmiştir. Zira anılan düzenlemede "plakadan elde edilen gelirin" değil "şoförlük mesleğinin" geçim kaynağı olması vurgulanmıştır.

Yönerge'nin m.5/1-1 bendinde ticari araç tahsis belgesi; "Taksi ve Taksi-Dolmuşların kimin üzerine kayıtlı olduğunu gösteren belge olduğu gibi ticari plaka satın alacak kişilerin 10553 sayılı Bakanlar Kurulu kararında belirtilen şartları taşıdığını gösteren belge olup, ticari araç alış-satış işlemi için aranan belge" olarak tanımlanmıştır. Yönerge'nin 20.maddesinde tahsis belgesinin 10533 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'na göre Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü tarafından verileceği düzenlenmiştir. Yine Yönerge'nin 1.maddesinde yönergenin İstanbul sınırları dâhilinde taksi ve taksi dolmuş olarak hizmet veren araçların ruhsat sahipleri ile şoförlerinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyeceği belirtilmiştir. Yönerge'nin diğer bölümlerinde de "kiracı" ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Tüm bu hususlar ticari araç tahsis belgesinin kişiye özgü olduğunun, ulaşım/ taşıma hizmetinin söz konusu belgeye sıkı sıkıya bağlı olarak ve yalnızca belge sahibi ile işçisi olan şoförleri tarafından yerine getirilebileceğini göstermektedir. Nitekim İBB tarafından ticari araç tahsis belgesi başvurularında talep edilen dilekçede de "Geçimimi tek gelir kaynağım olan şoförlük mesleğinden temin etmekteyim..." ve "...beyan ettiğim hususları ticari plakaya sahip olduğum müddetçe sağlayacağımı taahhüt etmekteyim" ifadelerine yer verilmektedir (TUHİM, 2022e).

Söz konusu düzenlemelerin ulaşım/taşıma gibi kamu hizmetine ilişkin olması, düzenlemelerin kamu düzeniyle ilgili olduğu ve amacı gözetildiğinde düzenlemelerin emredici nitelikte olduğu sonucuna varılmaktadır. Zira bir kuralın emredici olup olmadığı, hükmün lafzından veya izlediği amaçtan, yani yorumundan anlaşılabilir³⁷ (Eren, 2017: 335; Ercoşkun Şenol, 2016: 725). Nitekim bir Yargıtay kararında İmar Kanunu'nun kamu düzeniyle ilgili olması nedeniyle emredici nitelikte kabul edilmiştir; "İmar Kanunu, düzenli şehirleşmeyi ve dolayısıyla içerisinde güvenli ve sağlıklı olarak oturulacak ve çalışılacak binaların yapımını amaçlamıştır. İmar Kanunu «kamu düzeni» ile ilgili olup, emredici niteliktedir. Hiçbir kimse, hangi amaçla olursa olsun, toplumun güvenliğini ve sağlığını ilgilendiren bu emredici hükümleri çiğneyemez ve çiğnenmesine de izin veremez. Mahkemeler de bu hususu, re'sen göz önünde bulundurmak zorundadır"³⁸.

³⁷ Yargıtay 3.HD. 2022/808E. 2022/2130K. 10.03.2022T. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Ağustos 2022).

³⁸ Yargıtay 15.HD. 2002/1621E., 2002/3127K., 10.06.2002T. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Ağustos 2022).

Katıldığımız üzere sözleşmenin ya da münferit bir hükmün geçerliliğinin tespitinde yalnızca spesifik bir hukuk dalındaki emredici hükümler değil hukuk düzeninin emredicilik özelliği attığı bütün normlar dikkate alınmalıdır (Kırkbeşoğlu, 2010: 125). Başka bir ifadeyle emredici normların kaynağı ceza hukuku, idare hukuku, medeni hukuk veya borçlar hukuku olabilir (Eren, 2017: 334). Yargıtay bir kararında³⁹ “*Emredici hukuk kuralları, uyulması zorunlu kurallardır. Yasaya aykırılık durumu, özellikle cezayı gerektiriyorsa, borçlu tarafından taahhüt edilen hareket tarzı batıl olur.*” şeklinde içtihatla bulunarak hukuk kurallarının emredici hukuk kuralı olarak kabul edilmesinde geniş yorumda bulunmuştur. Yine emredici normlar, kaynakları itibarıyla yazılı hukuka dayanabileceği gibi yazılı olmayan hukuka da dayanabilirler (Eren, 2017: 334). Dolayısıyla TBK m.27/1 hükmündeki “*Kanunun emredici hükümlerine*” ifadesindeki Kanun deyiminden hukuk kurallarını anlamak gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim konu hakkında Eren (2017: 609) “*Yukarıda yapılan tarif, sorumluluk hukuku ve özellikle TBK. m. 49/I açısından hukuka aykırılığı ifade etmektedir. Bu bakımdan buna, “Dar anlamda hukuka aykırılık” da denilebilir. Bunun dışında hukuka aykırılık, “En geniş anlamda hukuka aykırılık”, “Geniş anlamda hukuka aykırılık” olmak üzere diğer iki anlamda daha kullanılabilir. En geniş anlamda hukuka aykırılıktan amaç, herhangi bir hukuk kuralının ihlalidir. Böylece örneğin, emredici bir hukuk kuralına aykırı olarak yapılmış olan hukuki bir işlem, hukuka aykırı olduğundan, TBK. m. 27’e göre batıldır.*” görüşlerini ileri sürmektedir.

TBK m.27/1 hükmünde sözleşmenin kamu düzenine aykırı olması hali de kesin hükümsüzlük hali olarak sayılmıştır. Dolayısıyla düzenlemelerin kamu düzeniyle ilgili oluşu yalnızca düzenlemelerin emredici niteliğinin tespiti için değil, bu düzenlemelere aykırı sözleşmelerin geçersizliğinin tespiti için de önemlidir. Zira ortada herhangi emredici bir kuralın olmaması halinde dahi sözleşme kamu düzenini ihlal edecek içeriğe sahipse geçersizlik yaptırımı gündeme gelecektir (Okay, 2009: 9; Ercoşkun Şenol, 2016: 729). Akıntürk ve Ateş (2019: 56)’e göre kamu düzeni, bir toplumda bireylerin kamu yararı gereğince kesin surette uymakla yükümlü sayıldıkları kurallar, Oğuzman ve Öz (2005: 73)’e göre toplumun menfaatini koruyan hükümlerle ortaya çıkan hukuki düzen olarak ifade edilebilir. Bu çerçevede ulaşım hizmetinin kim tarafından görüleceği konusunun toplum menfaatleriyle sıkı bir ilişkisi olduğu açıktır. Gerek Ticari Taksi ve Taksi Dolmuş Yönergesi, gerekse UKOME kararları çerçevesinde İBB bünyesinde resmi olarak ticari taksi tahsis belgesi kiralaması yapılamamaktadır. Uyuşmazlıkların çoğunda kiralayan şoförün aynı zamanda SGK’da 5510 sayılı Kanun m.4/I-a uyarınca sigortalı görünmesinin nedeni de bundandır. Üstelik bu durumda kiracı-şoför hiç olmazsa resmiyette işçi görünerek idarenin şoförlere ilişkin şartlarına ve denetimine tabi olmaktadır. Ayrıca uyuşmazlıklardan anlaşıldığı üzere muvazaalı da olsa SGK’ya işçi olarak bildirilmeyen kiracı şoförlerin söz konusu olduğu durumlar hemen herkesin adeta canını emanet ettiği bir sistemin denetimsiz bir alana taşınmasına yol açmaktadır. Bu anlamda toplumun can ve mal güvenliği tehlikeye düşmektedir ki basına yansıyan sorunlar da bu durumun yalnızca teorik bir kabul olmadığını göstermektedir. 10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın “Amaç” başlıklı 1.maddesinde, “*Bu Karar’da vatandaşın ulaşım ihtiyacını karşılamak üzere toplu taşımacılığın geliştirilmesi, plaka karaborsacılığının ve korsan taşımacılığın önlenmesi*” amaçlarına yer verilmesi düzenlemelerin doğrudan kamu düzenine ilişkin olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kamu düzenini, toplum menfaatlerini korumak adına belirli koşullar dahilinde belli bir kişiye bizzat şoförlük yapması kaydıyla özgülünen ticari tahsis belgesinin kiralınmasına hukuk düzeninin cevaz verdiğini söylemek mümkün olmamalıdır. Zira ortada önlenmek istenen bir sonucun yasak olmayan bir yolla (kira sözleşmesi) elde edilmesi söz konusudur. Katıldığımız üzere düzenlemelerin amacı, yasağa rağmen yapılan işlemin geçersiz olmasıyla gerçekleştirilebiliyorsa, işlem geçersiz sayılmalıdır (Ercoşkun Şenol, 2016: 724).

³⁹ Yargıtay 1.HD. 2001/10578E., 2002/2892K., 06.03.2002T., www.kazanci.com. (Erişim: 21 Ağustos 2022).

Tıp ve eczacılık diplomalarının kiralınmasına ilişkin Yargıtay kararlarında kiralamaya konu belgenin kişiye özgü olmasının ve konunun kamu düzenini ilgilendirmesinin düzenlemelere emredicilik nitelik kazandıracağına dair esaslara yer verilmiştir;

“Buyurucu hukuk kurallarıyla çelişen aykırı hükümler içeren sözleşme mutlak butlanla malüldür. Olayla doğrudan ilgili bulunan “1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun”un tüm maddeleri birlikte ve amacı yorumla değerlendirildiğinde, kamu yararı ve genel sağlığın korunmasına yönelik sınırlamalar getirildiğinde kuşku ve duraksamaya yer olmadığı açıkça görülür. Anılan Yasanın (1). maddesinden anlaşıldığı şekilde, doktorluk-mesleğinin icrası ancak Türkiye Tıp Fakültelerinden diploma sahibi olan doktorun bizatihi kişiliğine sıkı sıkıya bağlı olmak koşuluyla sağlanmıştır. O nedenle, doktorluk diploma unvan ve isminin bir başkasının kullanmasını ve yararlanmasını amaçlayan devir; kira, satış gibi sayılabilecek benzer türde akdedilen tüm sözleşmeler kamu düzenine, emredici hukuk kurallarına aykırı olup geçersizdir⁴⁰”.

“Emredici normlar kamu menfaat ve düzenini koruma amacını güderler. Emredici normlar herkese hitap eder; herkese ödevler yükleyen genel ve objektif davranış kurallarıdır. Emredici hukuk kuralına aykırı sözleşmeler batıldır. İlk önce uyumsuzluğa bu açıdan bakılarak incelemek gerekir. 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun hükümleri toplumun sağlığı ve kamu düzeni ile doğrudan ilgili hükümlerdir. Anılan Yasanın 1.maddesinde, eczane açmak eczacılık tekeline bağlı tutulmuştur. 2.maddede, eczacılık yapabilmek için diğer koşullar yanında temel koşul olarak “Türkiye Eczacı Mektep veya Fakülteleri’nden diplomalı olmak” ön görülmüştür. Yasanın diğer maddelerinde de yer yer ve insicamlı bir şekilde bu ilke korunmuş, 40.madde ile de aksine hareket edenler hakkında cezai müeyyideler getirilmiştir. Şu durum karşısında, Yasanın tüm maddelerinin metninden, yazılış şeklinden ve izlediği amaçtan bakıldığında kamu menfaat ve düzenini amaçladığı ve toplum sağlığı ile doğrudan ilgili emredici hükümler getirdiğinde bir an dahi duraksamaya yer olmamalıdır. Eczane işletilmesine ilişkin adi ortaklık sözleşmesinin bizatihi ve muhtevası itibariyle, eczacı olmayan bir kişinin eczane açmasını ve işletmesini sağladığı ve bunu amaçladığı 6197 sayılı Yasanın kamu düzeni düşüncesiyle koyduğu kuralları değiştirmeyi hedef tuttuğu çok açıktır. Bu durumda, sözleşmenin amacı ve tarafların akitte kararlaştırdıkları edimi az yukarda açıklanan Yasanın emredici normlarıyla çatıştığı için hukuka aykırıdır⁴¹”.

“Eczane işletmesine ilişkin sözleşmenin bizatihi ve muhtevası itibariyle, eczacı olmayan bir kişinin eczane açmasını ve işletmesini sağladığı ve bunu amaçladığı 6197 sayılı Yasanın kamu düzeni düşüncesiyle koyduğu kuralları değiştirmeyi hedef tuttuğu çok açıktır. Bu durumda sözleşmenin amacı ve tarafların akitte kararlaştırdıkları edimi az yukarda açıklanan Yasanın emredici normlarıyla çatıştığı için hukuka aykırıdır⁴²”.

Bu noktada ticari plaka sahipleri şoförlerle kira sözleşmesini noterde yapmak istediklerinde bu işlemi noterde gerçekleştiremediklerine de dikkat çekmek gerekir. Nitekim Noterler Birliğinin 27.07.2017 tarihinde yayımlanan ve “Tahditli Araç Kiralamaları” başlıklı iç görüş yazısında; “plaka tahdidi uygulanan illerde ticari plakalı taksi, dolmuş ve minibusler ile umum servis araçları (s plakalı) araçların kiralınmasında Tescil Edilmiş Araçların Her Türü Devirleri ile Kiralama ve Rehin İşlemleri hak. Birleştirilmiş 39 sayılı Genelge’ye göre işlem yapılması⁴³” gerektiğine karar verilmiştir.

⁴⁰ Yargıtay 13.HD. 1996/5075E., 1996/5380K., 30.05.1996T. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Ağustos 2022).

⁴¹ Yargıtay 13.HD. 1991/4193E., 1991/7374K., 01.07.1991T. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Ağustos 2022).

⁴² Yargıtay 13.HD. 2004/7997E., 2004/16937K., 23.11.2004T. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Ağustos 2022).

⁴³ www.noterlikrehberi.net/rehber/index.html?tahditli-arac-kiralamalari.html. (Erişim: 22 Ağustos 2022).

Bahsi geçen 39 sayılı Genelge⁴⁴ ile Kira Sözleşmeleri Hakkında Birleştirilmiş 29 sayılı Genelge'sinde⁴⁵ şu ifadeler yer verilmiştir;

“Tahditli ticari plakalı aracın kiraya verilemeyeceği:

İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Birliğimize gönderdiği 24.5.1991 tarihli, 126132 ve 14.06.2006 tarihli, 5847-103455 sayılı yazılarında;

‘... tahditli ticari plakalı bir aracı mevcut mevzuata uygun olarak elde edemeyen kişilerin kira sözleşmesi yapmak suretiyle ticari araç edinip, işletmesi için yapılacak akitler hakkaniyet prensiplerine de uymayacağından bu tür akdin noterlerce düzenlenmemesi gerekmektedir.’

‘...plaka tahdidi uygulanan illerde ancak Bakanlar Kurulu kararına uyularak verilen ticari plakalı otoların Ticari Araç Tahsis Belgesi almış olan sahipleri tarafından işletileceği, Bakanlar Kurulu Kararında öngörülen usul ve şartlara uygun bir şekilde devir işlemleri gerçekleşmeden muvazaalı kira sözleşmesine istinaden bu otoların çalıştırılmayacağı, tespiti halinde bu otoların trafikten men edilmesi gerektiği,

Yukarıda belirtilen açıklamalar çerçevesinde tahdit kapsamında bulunan umum servis araçlarının (S plakalı araçlar) kiraya verilmesi konusunda noterliklerde kira sözleşmesi yapılması uygun görülmektedir’

Yönünde görüş bildirilmesi nedeniyle, tahditli ticari plakalı araçların kiraya verilmesine ilişkin sözleşmelerin noterliklerde yapılmaması icap etmektedir.”

Yine yukarıda ifade edildiği üzere ticari taksilerin çalışma usullerine ilişkin hem İstanbul hem diğer Büyükşehir Belediyelerince yürürlüğe konulan düzenlemelerde aracın kiralanmasına dair bir düzenlemeye yer verilmemesi de görüşümüzü destekler niteliktedir. Kanaatimizce, uygulamada bu kadar yönelilen “ticari taksi kiralama” uygulamasının ticari taksi işletmeciliği ile ilgili yönetmeliklerde düzenlenmemesi, niteliğinin kiralamaya müsait olmamasından kaynaklı, bilinçli bir tercih olarak yorumlanmalıdır. Kaldı ki, taksi plakasının İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde kiralanamaması, taksi plakasından soyut ayrı bir işletim hakkının olmamasının da bir sonucudur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun taksi durağının kullanılmasının taksi plakasından soyutlanarak ayrı bir ticari hak konusu olamayacağına ilişkin, 10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına da atıfta bulunarak verdiği kararında şu esaslara yer vermiştir;

“Kaldı ki, dava dilekçesinde, bu yönde bir iddia ve talep ileri sürülmemiş, sadece davalı adına tescilli ticari plakanın ilişkin olduğu hat yolcu taşıma (durak) hakkının davacılara ait olduğunun tespiti istenilmiştir. 03.05.1986 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 86/10553 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile dolmuş, taksi ve minibüslere verilecek ticari plakaların verilmiş esas ve usulleri belirlenmiş, ticari plakaların taşıla birlikte veya ayrı olarak gereken koşulları taşıyan kişilere satılabileceği öngörülmüştür. Oysa, davacılarca ticari taksi plakasının aidiyeti konusunda iddia ve istemde bulunulmaksızın ancak bu plakaya sahip olmanın fer’i niteliğinde olan ve meslek odasınınca yapılan ticari plakalı araçların çalışma düzenlerine ilişkin ve herhangi bir tescile tabi olmadığı gibi bağımsız hak bahşetmeyen düzenlemelerden doğan durak hakkının kendilerinde olduğunun tespiti talep edilmiştir. Doğrudan bağlı bulunduğu ticari plakadan soyutlanarak ayrı bir ticari hak konusu olmayan belirtilen istemle açılan davanın dinlenebilirlik koşullarının bulunmadığı gözetilmeden

⁴⁴ www.noterlikrehberi.net/rehber/arac-devir-kiralama-rehin-islemleri-hak-birlestirilmis-39-sayili-genelge.html?toc=0&printWindow , (Erişim: 22 Ağustos 2022).

⁴⁵ www.noterlikrehberi.net/rehber/index.html?kira-sozlesmeleri-hak-birlestirilmis-29-sayili-genelge.html, (Erişim: 22 Ağustos 2022).

yazılı gerekçeyle verilen kararın bozulması gerekmiştir...⁴⁶”

2021 yılında yayımlanan *İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2020 Yılı Sayıştay Denetim Raporu*'nda (T.C. Sayıştay Başkanlığı, 2021) yer alan “*Büyükşehir Belediye Sınırları Dahilinde Ticari Taksi ve Dolmuş Plakalarının Kullanım Hakkının Verilmesinde İdare Tarafından Hatalı Uygulamaların Yapılması*” başlıklı 17. bulguda plaka tahsisi ile ilgili şu ifadeler yer verilmiştir;

“5393 sayılı Kanun ile 5216 sayılı Kanun gereği İdarenin yürütmekle yükümlü olduğu bir hizmeti bizzat yerine getirmeyip, üçüncü kişilere gördürmesi mümkündür. Ancak mevzu bahis kamu hizmetinin üçüncü şahıslara gördürülmesi, hizmet alanının kamu hizmeti olma niteliğini ortadan kaldırmadığı gibi bu konuda belediyenin görevinin sona ermesine yol açmamakta ve bu hizmetin yerine getirilmesi yönünden sorumluluğu devam etmektedir. Toplu taşıma hizmetinin bu niteliği gözetildiğinde, bir kamu hakkının süresiz bir şekilde üçüncü kişilere devredilmesi hukuka uygun değildir.”

Yine raporda; “*İstanbul sınırları içinde İl Trafik Komisyonu tarafından verilen taksi ve dolmuş plakalarında hak sahipliği için herhangi bir süre belirtilmemiştir. Söz konusu süre belirtilmeksizin yapılan plaka tahsisleri ise 86/10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'na ve yürürlükte olan 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'na uygun yapılmamıştır.*” tespitlerine yer verilmiştir. İstanbul'daki tahsislerle ilgili olmamakla birlikte minibüs hattı tahsisinin 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'na uygun yapılmaması nedeniyle hat tahsisi işleminin idare mahkemesince iptal edilmesi Anayasa Mahkemesi tarafından da hukuka uygun bulunmuştur⁴⁷.

Görüleceği üzere taksi plakası sahipliğinin kamu hizmetine yönelik olması nedeniyle süresiz şekilde devredilmesi dahi tartışmaya açıkken, kamu hizmetinin Belediyenin hiçbir dahili olmadan kiralanmasının hukuka aykırılığı evleviyetle kabul edilmelidir. Zira kamu hizmeti, kişilerin üzerlerinde diledikleri gibi tasarrufta bulunabilecekleri bir edim konusu olarak görülmemelidir. Keza bir çalışmada “*Bir diğer çözüm adımı ise ticari taksi plakalarının galeri üzerinden kiralanmasına karşı yasal hakları kullanmak olacaktır. 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun vermiş olduğu yetki ve sorumluluklar dahilinde 10553 sayılı Bakanlar Kurulu'nun da işletmeci tarifi gerekçe gösterilerek galeri üzerinden ticari plaka kiralamalarına karşı mücadele etme imkanı bulunmaktadır.*” görüşüne yer verilerek idarenin Bakanlar Kurulu kararındaki işletmeci tarifine dayanılarak idari müdahalede bulunabileceği dile getirilmiştir (Engin, 2022: 42).

Tüm bu hususlar birlikte düşünüldüğünde bir kamu hizmetinin görülmesi amacıyla yalnızca belirli bir kişiye ve bizzat şoförlük yapması kaydıyla özgülenen bir tahsis belgesinin yahut başka bir ifadeyle taksi plakasının 10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Ticari Taksi ve Taksi Dolmuş Yönergesi'ndeki tarife aykırı biçimde ve aracın işletilmesini kiracıya bırakarak “ürün/hasılat kirası” şeklinde kira sözleşmesine konu olması, kiralama yoluyla da olsa başka bir kimseye devri hukuken mümkün görünmemektedir. Bu durum kira sözleşmesinin geçerliliğine etki edecek nitelikte olup kira sözleşmesinin başından itibaren geçersiz olması sonucunu doğurmaktadır. Emredici hukuk kurallarının söz konusu olduğu yerde, sözleşme boşluğundan söz edilemez (Eren, 2017: 495). Zira tarafların emredici normların aksine sözleşme yapmış olması halinde emredici kurallar, irade özerkliğinin sınırlarından birini oluşturacağından sözleşme hükümleri uygulanmaz (Eren, 2017: 335).

⁴⁶ Yargıtay HGK, 2007/11-420E., 2007/435K., 20.06.2007T. www.kazanci.com. (Erişim: 23 Ağustos 2022).

⁴⁷ AYM, B.No.2018/20720, 07.04.2021T (04.05.2021, RG, 31474). Anayasa Mahkemesi söz konusu kararda her ne kadar hat tahsisi işleminin iptalini hukuka uygun bulsa da idarenin, hat sahiplerine süre tanımadan, mağdur olmalarını engellemek adına başka bir imkân sunmadan uzun yıllardan beri sürdürdüğü mevcut durumu bir anda sonlandırmış olması gerekçeleriyle mülkiyet hakkının ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

Geçersizlik herkes tarafından dava açmaya gerek duymaksızın ileri sürülebileceği gibi yargılama aşamasında taraflar ileri sürmemiş dahi olsa hâkim tarafından resen gözetilecektir (Atasoy, 2020: 157; Doğan, 2017: 311). Doktrinde sürekli borç doğuran sözleşmelerde geçersizliğin geçmişe değil ileriye dönük etkiler göstereceği görüşü hakim olmakla birlikte (Doğan, 2017: 310) Yargıtay'ın geçersiz kira sözleşmesine ilişkin kararlarında tarafların geçersiz kira sözleşmesine dayanarak müspet ve menfi zarar⁴⁸, ecri misil⁴⁹ vb. hiçbir hak ve alacak talebinde bulunamayacakları sonucuna varılmıştır⁵⁰. Bu durumda taraflar ancak birbirlerine verdiklerini sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde geri isteyebileceklerdir⁵¹. Yine geçersizlik yaptırımının sonucu olarak varsa taksit kira sözleşmesindeki cezai şartlar da TBK m.182/2 hükmü gereğince geçersiz olacaktır.

Yargıtay istikrarlı biçimde taraflar arasındaki ilişkinin kira sözleşmesinin unsurlarını taşıması halinde tahditli plaka sahibinin şoförlük yapmaya devam edip etmediğine bakmaksızın bu duruma cevaz vermekte, özel düzenleme olan Bakanlar Kurulu kararını değerlendirmelerinde gözetmemektedir. Bu anlamda Yargıtay'ın tahditli ticari taksitlerin konu olduğu kira sözleşmesine ilişkin yerleşik uygulamasına katılmamaktayız. Literatürde ise erişebildiğimiz ölçüde, yukarıda aktarılan, galeri üzerinden kiralamalara ilişkin görüş dışında 10553 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile sair mevzuatın tahsis belgesinin kiralanmasına engel teşkil ettiği, dolayısıyla kamu hizmeti niteliğinde olan ticari taksitlerin işletilmesine dair kira sözleşmelerinin geçersiz olduğu yönünde bir görüşe rastlanılmamaktadır (Örneğin; Yetim, 2016; Uzun, 2021; İnci, 2018; Yücel, 2020; Sarıbay Öztürk, 2020).

SONUÇ

Kent içi ulaşım kamudan özel sektöre, büyük ölçekli girişimlerden küçük ölçekli girişimlere kadar birçok farklı aktörü ve düzenlemeyi içeren karmaşık bir ekosisteme işaret etmektedir. Taksit hizmetleri ise bu alanda önemli bir yer tutmakta, lisanslama biçimlerinin çeşitliliği neticesinde ortaya çıkan farklı sözleşme biçimleri bu hizmetleri özgün bir alana konumlandırmaktadır. İstanbul'da da ticari taksitlere ilişkin düzenlemelerde bu çeşitlilik takip edilebilmekte, yerel yönetim ve yerel yönetime bağlı olarak UKOME temel belirleyici konumda bulunmaktadır. Bununla birlikte esnaflık üzerinden kurumsallaşan yapı küçük girişimciliğin farklı özelliklerinin de İstanbul'da taksit hizmetlerinde görülmesine neden olmaktadır. Bu durumun en belirgin olduğu noktalarından birisini ise tartışmasız bir şekilde çeşitlenen sözleşme biçimleri oluşturmaktadır.

Tahditli ticari plakalı taksitlerde gerçekleşen çalışma ilişkisinin hukuki niteliği konusunda Yargıtayın yerleşik uygulaması ilişkinin ürün/hasılat kirası sözleşmesine mi iş sözleşmesine mi dayandığı çerçevesinde değerlendirme yapmak şeklindedir. İş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır. Bunlardan bağımlılık, iş sözleşmesini diğer iş görmeye dayalı sözleşmelerden ayıran temel unsurdur. Taraflar arasında iş ilişkisi olup olmadığı tek bir kriter

⁴⁸ Yargıtay 14.HD. 2018/5629E., 2021/4189K., 21.06.2021 (kazancı).

⁴⁹ Yargıtay 13.HD. 2003/4484E, 2003/8236K., 24.06.2003T. (hukuktürk).

⁵⁰ Yargıtay 13.HD. 1996/5075E., 1996/5380K., 30.05.1996T. (kazancı); Yargıtay 13.HD. 1991/4193E., 1991/7374K., 01.07.1991T. (hukuktürk); Yargıtay 13.HD. 2004/7997E., 2004/16937K., 23.11.2004T. (kazancı) Yargıtay 3.HD. 2022/808E. 2022/2130K. 10.03.2022T. (kazancı); Yargıtay 3.HD. 2021/6036E., 2021/9848K., 11.10.2021T. (kazancı).

⁵¹ Yargıtay, 11.HD. 2015/6620E., 2016/856K., 27.01.2016T., (hukuktürk) Yargıtay 3.HD. 2021/4609E., 2022/2407K., 16.03.2022T., Yargıtay HGK, 2017/19-834E., 2021/1505K., 25.11.2021T., (kazancı); Yargıtay 3.HD.2020/6836E. 2021/8631K., 20.09.2021T.; Yargıtay 3.HD. 2020/5529E., 2021/5701K., 31.05.2021T. (kazancı).

üzerinden değil; işverenin denetim ve gözetimi altında çalışma yapılıp yapılmadığı, çalışma saatlerini hangi tarafın belirlediği, sigorta kaydının türü ve primleri kimin yatırdığı, yıllık izin hususunun kimin inisiyatifinde olduğu, çalışmama nedeni ile gelir elde edilmemesi durumunda şoförün herhangi bir riskinin olmadığı, kullanılan aracın günlük olağan giderleri ile trafik cezalarının kim tarafından karşılanmakta olduğu gibi birçok kriter bir arada değerlendirilerek tespit edilmelidir.

Ürün kirası ise kiraya verenin, kiracıya, ürün veren bir şeyin veya hakkın kullanılmasını ve ürünlerin devşirilmesini bedel karşılığında bırakmayı üstlendiği sözleşme olup, kural olarak yazılı olarak yapılması şart olmayan, tam iki tarafa borç yükleyen, rızai, ivazlı ve sürekli borç doğuran bir sözleşmedir. Ticari taksit tahsis belgesi/ticari plaka sahibi ile kiracı şoför arasında iş ilişkisi olmadığı durumlarda ürün kirası yoluyla hukuki ilişki kurulduğu görülmektedir. Ancak başta 10553 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı olmak üzere tüm düzenlemelerde ticari plaka tahsis belgesi sahibinin geçimini şoförlük mesleğinden sağlaması ve mesleği icra etmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Nitekim tahsis belgesi başvurusunda geçimin şoförlük mesleğinden sağlanacağı ve mesleği icra edeceği beyan ve taahhüt edilmektedir. Bu durum, yerel yönetimlerin görev ve sorumluluğundaki kamu hizmeti olan ulaşım hizmetinin geçimini şoförlük mesleğinden sağlaması kaydıyla üçüncü kişi olan ticari plaka sahibince gördürülmesinin amaçlandığını göstermektedir. Tahsis belgesi sahibinin şoförlük mesleğini icra etmeyerek şartlı olarak kendisine tahsis edilen bir kamu hizmetini kiralaması hukuken mümkün olmayıp, hukuk düzeninin yasakladığı bir sonucu yasak olmayan bir yolla (kira sözleşmesi) elde etmek anlamına gelecektir.

Toplu taşıma hizmetine ilişkin düzenlemeler kamu düzenine ilişkin olup bu hizmetin idareden bağımsız biçimde kiralama yoluyla da olsa yetkisiz kimselere devredilmesi kimi durumlarda denetimden yoksun bir alan yaratarak, toplumun can ve mal güvenliğini de tehlikeye düşürür niteliktedir. İlgili düzenlemelerin amacından yola çıkıldığında emredici olan düzenlemelere aykırılık ve yine kamu düzenine aykırılık teşkil eden tahsis belgesinin kiralınmasını konu edinen sözleşmeler TBK m.27/1 hükmü gereğince geçersizdir. Ancak Yargıtay uygulamasında ve doktrinde bu çerçevede bir değerlendirmeye rastlanılmamıştır.

Kaynakça

- Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Akil, C. (2008). Hakimın Hukuku Kendiliğinden Uygulaması İlkesi. *AÜHF*. 57(3). 1-32.
- Atasoy, K. (2020). *Sözleşme Özgürlüğü İlkesinin Kamu Düzeni Gereğiyle Sınırlandırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, G. S. (2012). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Hasılat (Ürün) Kirasının Sona Ermesi. *MÜHF – HAD*. 18(1). 431-466.
- Baştürk, F. (2008). Finansal Kiralama Sözleşmesinin Şekli ve Tescili veya Şerhi. *AÜHF*. 57(4). 99-133.
- Cooper, J., Mundy, R. ve Nelson, J. (2010). *Taxi! Urban Economies and the Social and Transport Impacts of the Taxicab*. Farnham: Ashgate.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çetin, T. (2002). İstanbul Taksi Piyasasına Bir Bakış. *Piyasa*. 4. 101-104.
- Çetin, T. ve Eryiğit, K. Y. (2011). Estimating the Effects of Entry Regulation in the Istanbul Taxicab Market. *Transportation Research Part A*. 45. 476-484.
- De Boer, E. (1986). Transport Sociology. *Transport Sociology*. (Editor: Enne de Boer). Oxford: Pergamon Press. 7-16.
- Demircioğlu, A. M., Centel, T. ve Kaplan, H. A. (2019). *İş Hukuku*. 20. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, M. (2017). *Sözleşme Özgürlüğünün Emredici Hukuk Kuralları Çerçevesinde Sınırlandırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: T.C. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elker, C. (2017). Kentsel Ulaşım Politikaları. *Kentsel Ulaşım*. (Editör: T. Kılınçaslan). İstanbul: Ninova Yayınları. 271-361.
- Engin, T. (2022). İstanbul Ticari Taksi Hizmeti Üzerine Ulaşım Politikası Çözümleri. *Akıllı Ulaşım Sistemleri ve Uygulamaları Dergisi*. 5(1). 36-44.
- Ercoşkun, Şenol, K. (2016). Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK m.27. *İÜHF*. 74(2). 709-737.
- Eren, F. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Eren, F. (2015). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ersöz, B. (2022). *Ulaşımında Enformel İlişkiler, Rant ve Rekabet, İstanbul'da Şoförlük ve Çalışma Pratikleri*. İstanbul: SAV Yayınları.
- Gwilliam, K. M. (2005). *Regulation of Taxi Markets in Developing Countries: Issues and Options*. Transport Note No. TRN-3. Washington: The World Bank.
- İnci, E. (2018). Sarı Taksiler ve Gri Sulardaki Uber. *İktisat ve Toplum Dergisi*. 90 (33-39).
- Kara, D. (2015). *İş Sözleşmesinin Benzer Sözleşmelerden Ayrılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıçoğlu M. ve Şenocak K. (2013). *İş Kanunu Şerhi*. İstanbul: Legal Yayınları.

- Kırkbeşoğlu, N. (2010). *Türk Özel Hukukunda Kısmi Hükümsüzlük*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırmızı, Z., Kolağasıoğlu, M. Ş. ve Tunalı Çalışkan, F. (2012). *Kent İçi Ulaşım Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: Cinus Yayınları.
- Koca, M. (2016). *Türk Hukukunda Ürün Kirası*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2020). *İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Lykeion Yayınları.
- Murta, D. (2014). The Silence at the Stands: Agony in the Portuguese Market for Taxis. *Nota Economicas*. 36-47.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *Ferdi İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Oğuzman, M. K. ve Öz, T. (2005). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Okay, Ö. (2009). *İdare Hukukunda Kamu Düzeni Kavramı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarıbay, Öztürk, G. (2020). Taksi, Dolmuş ve Benzeri Ulaşım Araçlarında Çalışanların Sigortalılıkları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 24(1). 219-254.
- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şakar, M. (2009). *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınları.
- T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı. (2017). *Esnaf ve Sanatkârlar Özelinde Sektör Analizleri Projesi: Ulaştırma Sektörü*. T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları. Ankara.
- T.C. Sayıştay Başkanlığı (2020). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2019 Yılı Sayıştay Denetim Raporu*. Ankara.
- T.C. Sayıştay Başkanlığı (2021). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2020 Yılı Sayıştay Denetim Raporu*. Ankara.
- Tanış, M. ve Öğüt, K. S. (2007). Orta Ölçekli Kentler İçin Toplu Taşıma Seçeneklerinin Teknik ve Mali Karşılaştırılması. 5. *Kentsel Altyapı Ulusal Sempozyumu*. Antakya: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası. 132-146.
- TUHİM. (2022a). Hakkımızda. Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü. [<https://tuhim.ibb.gov.tr/hakk%C4%B1m%C4%B1zda>]. (Erişim: 8 Ağustos 2022).
- TUHİM. (2022b). Taksiler ve Lüks Taksiler. Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü. [<https://tuhim.ibb.gov.tr/taksiler/>]. (Erişim: 10 Ağustos 2022).
- TUHİM. (2022c). Mevcut Toplu Ulaşım Araç Sayıları. Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü. [<https://tuhim.ibb.gov.tr/%C4%B0statistiksel-bilgiler/mevcut-toplu-ula%C5%9F%C4%B1m-ara%C3%A7-say%C4%B1lar%C4%B1/>]. (Erişim: 8 Ağustos 2022).
- TUHİM. (2022d). Toplu Ulaşım Hizmet Kalitesi Değerlendirme Sistemi: TUDES. Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü. [<https://apps.ibb.gov.tr/tuhim/icerikler/tudes>]. (Erişim: 6 Ağustos 2022).
- TUHİM. (2022e). Minibüs, Taksi ve Taksi Dolmuş Taşımacılığı Tahsis Belgesi Başvuru Formu. Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü. [<https://tuhim.ibb.gov.tr/media/2450/tahsi-s-di-lekc-e.pdf>]. (Erişim: 20 Ağustos 2022).
- Uşan, F. ve Erdoğan, C. (2021). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Uzun, E. (2021). Hasıllata Bağlı İşlerde Sözleşmesel İlişki ve Fazla Çalışma Olgusu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 02.03.2021 Tarihli Kararının İncelenmesi (Karar İncelemesi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 23(2). 1675-1717.
- Wyman, K. M. (2013). Problematic Private Property: The Case of New York Taxicab Medallions. *Yale Journal on Regulation*. 30(1). 125-187.
- Yago, G. (1983). The Sociology of Transportation. *Ann. Rev. Social.* (9). 171-190.
- Yetim, S. (2016). Uber, Hukuki Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*. 6. 621-666.
- Yıldızgöz, K. (2018). *Dijitalleşme Çağında Taksiler*. İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları.
- Yücel, M. (2020). Ticari Plakaların Elden Çıkarılmasından Doğan Kazançların Vergilendirilmesinde Son Durum. *Mali Çözüm Dergisi*. 30(159). 225-241.

İnceleme Makalesi- Review Article

İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme¹

The Responsibility of Employer in Occupational Accidents: An Evaluation in Terms of Social Security Law

Emin ATAŞ*

ORCID 0000-0001-9883-5572

Pelin TUAÇ YILMAZ**

ORCID 0000-0003-3912-2569

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 307-326 / Pages:307-326
DOI: 10.32331/sgd.1223501

ÖZ

İş kazaları çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan, işçinin bedensel, ruhsal zarara uğraması yanında ölümü ile de sonuçlanabilen olaylardır. Sigortalıların iş kazasına uğramasıyla birlikte sigortalıya ve hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından edim sunulmaktadır. Sunulan edimlerin finansmanı Kurum tarafından karşılandıktan sonra iş kazasında kusurlu olduğu tespit edilen işverene kusuru oranında rücu edilmektedir. Aynı şekilde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene de Kurum tarafından iş kazasına uğrayan sigortalıya yapılan ödemeler rücu edilmektedir. Çalışmamızın kapsamını, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan işverenin sorumluluk halleri oluşturmaktadır. Çalışmamızda Kurum uygulaması, ilgili mevzuat, yargı kararları ve öğretilerde yer alan görüşlerden yararlanılarak, iş kazası bakımından işverenin sorumluluğunun Türk sosyal güvenlik hukuku açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş kazası, işverenin sorumluluğu, rücu

ABSTRACT

Occupational accidents are events that are frequently encountered in working life and that may result in the death of the worker as well as the physical and mental harm. Social Security Institution provides performance to the insured and the beneficiaries when the insured suffer a work accident. After the financing of the performances offered is covered by the Institution, the employer, who is found to be at fault in a work accident, is revoked at the rate of his fault. Likewise, the payments made by the Institution to the insured person who suffered a work accident are revoked to the employer who does not fulfill the notification obligation. The scope of our work consists of the employer's liability conditions in the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510. In our study, it is aimed to examine the employer's responsibility in terms of work accident in terms of Turkish social security law by making use of the Institution's practice, relevant legislation, judicial decisions and the views in the doctrine.

Keywords: Occupational accident, employer's responsibility, recurs

Önerilen atf şekli: Ataş, E. ve Tuaç, Yılmaz, P. (2022). İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 307-326.

• Geliş Tarihi/Received: 18/10/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 22/11/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

¹ Bu çalışma Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Bakımından İşverenin Sorumluluğu başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Güvenlik Kurumu, eatas3@sgk.gov.tr

** Dr. Öğr. Üyesi., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, pepin.tuac@deu.edu.tr

GİRİŞ

İş kazası sonucunda sigortalıyı çalıştıran işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısındaki sorumluluğu farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. İş kazası nedeniyle sigortalıya veya hak sahiplerine sosyal sigortalar kapsamında sunulan edimlerin belirli hallerde işverenden tahsil edilmesi söz konusu olmaktadır. İşverenin Kanun'da belirtilen düzenlemelere aykırı hareketinin iş kazasının meydana gelmesine sebep olması, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesinde öngörülen sosyal sigortalar hukukuna özgü sorumluluğu doğuracaktır. Ayrıca işverenler açısından getirilen yükümlülükler uymaması halinde yine 5510 sayılı Kanun'un 23. maddesi anlamında işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu karşısında sorumluluğu doğabilecektir. İşverenin Kanun'a aykırı hareketleri ile sebep olduğu iş kazaları, işverenin kasti veya iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı hareketi sonucu meydana gelebilmektedir. İşverenlerin sorumluluğunu doğuran yükümlülükler ise iş kazasına uğrayan sigortalıya gerekli sağlık hizmetinin sunulmaması, iş kazasına uğrayan sigortalının sigortalı bildirimini yasal süresinde veya iş kazasından önce yapılmaması, sigortalının uğradığı iş kazasının yasal süresinde Kuruma bildirilmemesidir. İşverenin bildirim yükümlülüklerine uymadığının tespit edilmesi halinde, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uyup uymadığına bakılmaksızın sorumluluğu doğmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 21. ve 23. maddesinin, iş kazasına uğrayan sigortalıya yapılan sağlık yardımları ve nakdî edimlerin Kurumun malvarlığında meydana getirdiği eksikliği giderme amacı bulunmaktadır. Bu nedenle, işverenin sosyal güvenlik hukuku bakımından sorumluluğu, iş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine Kurum tarafından sunulan edimlerle sınırlıdır.

Çalışmada, iş kazası bakımından işverenin sorumluluğuna ilişkin öğretide yer alan görüşler, mevzuat, Kurum uygulaması ve Yargıtay kararları incelenecektir. İşverenin sorumluluk halleri, sorumluluğun kapsamı ve kaçınılmazlık kavramı açıklandıktan sonra işverenin bildirim yükümlülüklerinden doğan sorumluluğu açıklanacaktır.

I- İŞVERENİN SİGORTALİYİ GÖZETME YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE SORUMLULUĞU

İş kazasına uğrayan sigortalıya, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gerekli sağlık hizmetleri (m. 63) verilmekte, geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (m. 18-19). Sigortalının iş kazası sonucu ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanmaktadır (m. 20). Öte yandan, Kurum tarafından işçiye ve hak sahiplerine yapılan ödemeler, işçiyi gözetme borcunu kusuruyla yerine getirmeyen işverenden rücu edilebilir (m. 21). İşverenin gözetme borcunu kusuruyla yerine getirmemesi halinde sorumluluğu 5510 sayılı Kanun'da: "*iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır*" (m. 21/1) hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenleme incelendiğinde, işverenin sorumluluğu için "işverenin kasti hareketi" veya "iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması" olmak üzere iki unsurun varlığının arandığı tespit edilmektedir. Unsurlar değerlendirildiğinde, işverenin kusurunun arandığı (Tekinay, 1968: 91; Oğuzman, 1969: 337; Süzek, 1985: 210; Akın, 2001: 89; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 441),

işverenin kusurlu olmadığı durumlarda anılan maddeye istinaden Kurumca sunulan edimlerden sorumlu tutulamayacağı anlaşılmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 442; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 441; Balcı, 2006: 151 vd.; Akdeniz, 2014: 12 vd.)¹. Yasal düzenlemede, işverenin kusuruna yönelik incelemede kaçınılmazlık unsurunun dikkate alınacağı özellikle belirtilmiştir.

Öğretideki baskın görüşe göre iş kazasının, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucunda meydana gelmesi durumunda, işverenin sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayanmaktadır (Oğuzman, 1968: 337; Süzek, 2020: 414; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 396-397; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 441; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 444; Sözer, 2019: 158). İşveren, iş kazasının meydana gelmesindeki kusuru oranında, Kurum tarafından yapılan harcamalardan sorumlu olmaktadır. İşverenin bildirim yükümlülüğüne uymadığı durumda, işverenin iş kazasının meydana gelmesinde ayrıca kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın sorumluluğu doğacağından, bu durumda işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayanacaktır (Tunçomağ, 1973: 407-408).

A- İşverenin Sigortalıyı Gözetme Yükümlülüğünün Kapsamı

İşverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre gerekli her türlü önlemi alma, aldığı önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetleme, eğitim verme, çalışanları bilgilendirme, risk değerlendirmesi yapma, çalışanların sağlık muayenelerini yaptırma, iş kazasını bildirme ve kaydını tutma, acil durumlarda önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin yalnızca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer alan önlemleri alması yeterli değildir (Akın, 2001: 58; Akın, 2017: 14). Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın yanı sıra bilimsel ve teknolojik gelişmenin ulaştığı son aşamaya göre sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekmektedir² (Akın, 2001: 59; Akın, 2006: 152; Süzek, 2020: 411; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 395; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2020: 369; Özdemir, 2014: 67). Bilimsel ve teknolojik olarak gelinen son noktanın değerlendirilmesi, objektif açıdan mümkün olabilecek her türlü tedbirin alınıp alınmadığına göre yapılmaktadır (Akın, 2022: 21; Akın, 2017: 15). İşverenin objektif olarak mümkün olan her türlü önlemi almaması durumunda, meydana gelen iş kazasından kusuru oranında sorumlu olacağı açıktır (Süzek, 2020: 411; Akın, 2017: 14,15; Akın, 2008: 73, 74)³. İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünün geniş tutulması, insan yaşamının kutsallığı ve üst değer olarak korunması gerekliliğiyle açıklanmaktadır⁴ (Güzel ve Ugan Çatalkaya, 2012: 165).

6331 sayılı Kanun ile işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğü, mutlak emredici kurullarla düzenlenmiştir. İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne ilişkin borçlar hukukunda da emredici kurullar bulunmaktadır (Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 2020: 202; Akın, 2017: 14). 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na göre: “işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla” yükümlüdür (m. 417/II). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde, işverenin tecrübesizliği, bilgisizliği ve ekonomik yönden zayıflığı dikkate alınmamaktadır (Akın, 2006: 153; Akın, 2013a: 47; Akın, 2022: 21). Ayrıca işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü, sigortalının tecrübeli olması, dikkatli çalışması gibi açıklamalarla yerine getirmemesi kabul edilebilir değildir⁵. İşveren akıl, ilim, fen ve tekniğin o anda ulaştığı seviyede alınabilecek tedbirleri almak durumundadır (Akın, 2001: 61; Akın, 2006: 153).

¹ SGK tarafından açılan rücu davalarında kusur incelemesi yapılmadan hüküm kurulamayacağına ilişkin Yargıtay Kararı için bkz: YHGK, 18.06.1997, 10-180/154. www.kazancı.com. (Erişim: 12 Haziran 2021).

² YHGK, E: 2012/10-1141, K: 2013/282. T. 27.02.2013. www.kazancı.com. (Erişim: 27 Mayıs 2021).

³ Y. 10. HD. E: 2018/1650, K: 2019/10133, T. 23.12.2019. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 27 Mayıs 2021); Y. 21.HD. E: 2016/9150, K: 2017/1203, T. 21.02.2017. www.kazancı.com. (Erişim: 27 Mayıs 2021).

⁴ Y. 10. HD. E: 2019/2763, K: 2020/200, T. 15.01.2020. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 11 Haziran 2021).

⁵ YHGK, E: 2006/10-696, K: 2006/704, T.08/11/2006; Y. 10. HD. E: 2017/4858, K: 2019/10141, T. 23.12.2019. www.kazancı.com. (Erişim:12 Haziran 2021).

İşverenin gözetme borcu kapsamında, uzaktan çalışan işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü doğmaktadır. Uzaktan çalışmada işverenin hâkimiyet alanından uzak kalan işçiler için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işverenin bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmeli. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12'nci maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğüne ilişkin bir hüküm getirilmiştir. Hükme göre, “işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür” Bu hükümle, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan genel hükümler tekrar edilmiştir. Söz konusu hükümlerle, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gereken tedbirler ile yapılması gereken denetimlerin nasıl sağlanacağı hususlarına yanıt verilememiştir (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 253). Ancak uzaktan çalışma modeline uygun iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ayrıntılı düzenlenmesi gerekmektedir. Bununla beraber, uzaktan çalışma modelinde işçinin uğradığı kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılması konusu tartışmalıdır. Öğretide genel kabul gören görüşe göre, iş görme borcunu bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak evde veya işveren tarafından belirlenen başka bir yerde ifa eden sigortalının, yaptığı iş ile kaza arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının tespiti gerekmektedir (Süzek, 2020: 412; Kandemir, 2011: 221; Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 263). Bu durumda uzaktan çalışmalarda sigortalının uğradığı kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti her somut olayın özellikleri değerlendirilerek yapılmalıdır (Civan, 2010: 566).

B- İşverenin Kasti Hareketinden Sorumluluğu

Sosyal sigorta ilişkisinde, işverenin iş organizasyonunda çalışan sigortalıya, kasten zarar vermesi durumuyla istisnai de olsa karşılaşılabilmektedir. İş kazasının işverenin kasti hareketi sonucunda meydana gelmesi istisnai bir durumdur (Koca ve Üzülmez, 2020: 240). İşverenin kasti hareketiyle sigortalıya zarar vermesi durumunda, uygulanacak yaptırımlar; ceza, iş, borçlar ve sosyal güvenlik hukukunda düzenlenmiştir. Çalışmanın konusu gereği, yalnızca sosyal güvenlik hukukunda yer alan yaptırımlara yer verilmiştir.

İşverenin kasti sonucunda meydana gelen iş kazasından sorumluluğu, sırasıyla 4772 sayılı Kanun'un 37'nci, 506 sayılı Kanun'un 26'ncı ve 5510 sayılı Kanun'un 21'inci ve 76'nci maddelerinde düzenlenmiştir. İşverenin kasti sonucunda meydana gelen iş kazası sonucunda, Kurum tarafından sunulan edimlerden sorumlu olacağına ilişkin düzenleme, sosyal sigortaların kuruluşundan bu tarafa sosyal güvenlik mevzuatında yer almaktadır.

İşverenin sorumluluğu için iş kazasının kasti sonucunda meydana gelmesi yeterlidir. Kastın aynı zamanda suç unsuru taşıyıp taşımadığı önem arz etmemektedir (Aslanköylü, 2010: 604)⁶. İşverenin kasti hareketiyle sigortalının iş kazasına uğraması, ender rastlanılan bir durumdur (Akin, 2008: 71)⁷. Genellikle işverenin sorumluluğuna taksirli davranışı nedeniyle gidilmektedir (Akin, 2008: 71; Koca ve Üzülmez, 2020: 240).

⁶ 4772 sayılı Kanun'da ve 506 sayılı Kanun'da işveren, suç sayılır hareketi sonucunda meydana gelen iş kazasından da sorumlu tutulmuştur. 5510 sayılı Kanun'da işverenin suç sayılır hareketi sonucunda meydana gelen iş kazası sonucunda, Kurumca sunulan edimlerden sorumlu olacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak işverenin suç sayılır hareketiyle neden olduğu iş kazasından sorumluluğunun kalktığını söylemek mümkün değildir. Örneğin, işverenin sigortalıyı taksirle öldürmesi veya taksirle yaralaması durumunda da işverenin sorumluluğuna gidilecektir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 442). Taksirle öldürme ve taksirle yaralama durumunda, işverenin sorumluluğuna işverenin kasıtlı davranışı gerekçesiyle değil sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uymadığı gerekçesiyle gidilebilecektir.

⁷ Akin'a göre: “Örneğin hastaya bağlanan ve onun için yaşamsal olan bir sıvının bitmesine rağmen, ölmesi için yenilenmemesi davranışı bu niteliktedir. Oysa böyle bir eylemin iş kazası ve meslek hastalığında gerçekleşme ihtimalinin olmadığı kabul edilmelidir. Zira işveren ya da işveren vekilinin, bir işçiyi öldürme isteğiyle iş güvenliği önlemlerini almayı ihmal edeceği düşünülemez” (Akin, 2008: 71).

5510 sayılı Kanun'da işverenin kastı sonucu meydana gelen iş kazasından sorumlu olacağı düzenlemesine yer verilmiştir (m. 21/1, 76/4). İşverenin kastı, yapmakta olduğu eylemin hukuka aykırı olduğunu bilerek ve isteyerek eylemi gerçekleştirmesi durumunu ifade etmektedir (Güzel, 1996: 287). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde işverenin kastı: “iş kazasına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâli” (m. 45/1) olarak tanımlanmıştır. Sosyal güvenlik hukukunda işverenin kastı tanımlanırken ceza hukukunda yer alan kast kavramı kullanılmıştır (Sözer, 2019: 285). Sosyal güvenlik mevzuatında doğrudan kast veya olası kast ayırımına gidilmediği için işveren her iki kast durumunda da sorumlu olacaktır (Özdemir, 2021: 1582). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda olası kast, “kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi hali” (m. 21/2) olarak tanımlanmıştır. Yasal düzenlemede kasttan farklı olarak, bilme unsurunun yerine sonucun öngörülmesinin yeterli olduğu, isteme unsuruna yer verilmediği görülmektedir (Koca, Üzülmez: 2017; 170) Sosyal güvenlik hukukunda yalnızca işverenin kastı kavramına yer verildiği ve doğrudan kast – olası kast ayırma gidilmediği için işverenin eylemini bilerek yapması yeterli olacaktır. Sonucunu isteyip istememesi önem arz etmemektedir.

İşverenin kastı sonucunda meydana gelen iş kazasına ilişkin bir davada, işverenin madende 1990 yılından bu tarafa gerçekleştirilen denetimlerde defalarca istenen otomatik gaz ölçüm cihazı ile erken uyarı sistemini kurmadığı, en basit uyarı cihazlarını dahi kullanmadığı, havalandırmanın düzenli yapılmamasının grizu birikimine neden olduğu, işyerinde grizu olduğunu bildiğini ancak bu durumu gizlediği ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmediği, 2006 yılından bu tarafa metan gazı olduğunu bildiği, işçilerin madende sigara içmelerinin önlenmediği, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmediği tespit edilmiştir. İşyerinde tespit edilen çalışma şekliyle işverenin grizu patlaması olabileceğini öngördüğü ancak olursa olsun düşüncesiyle hareket ettiğinin açık olduğu gerekçesiyle olası kastla adam öldürme suçunun unsurlarının oluştuğuna karar verilmiştir⁸. İşverenin kasti hareketinin iş kazasına neden olduğu durumda işverenin sorumluluğu, bir kusur sorumluluğudur. İşverenden farklı bir kişinin kusuru varsa, bu durumun da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

C- İşverenin Sorumluluğu

İş kazalarının önlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği önemli bir yer tutmaktadır. Kurum tarafından soruşturulan iş kazalarının büyük kısmında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulmamasının iş kazasına neden olduğu tespit edilmektedir. Kurum tarafından sunulan edimlerden işverenin sorumlu tutulduğu durumların büyük bir bölümünü de, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılık oluşturmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 440; Akın, 2022: 21; Şakar, 2011: 216; Güzel, 1996: 285).

5510 sayılı Kanun'da işverenin “sigortaluların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana” (m. 21/1, 76/4) gelen iş kazasından sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Yasal düzenlemede yer verilen mevzuat, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde, “... Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür” (45/2) şeklinde açıklanmıştır.

İş kazası meydana gelmeden önce alınması gereken önlemler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra, sigortalıya veya hak sahiplerine sunulan edimler, sosyal güvenlik mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten

⁸ Y. 12. Ceza Dairesi, E: 2012/21104, K: 2013/25712, T. 14.11.2013. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 25 Haziran 2021).

sonra, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığının tespit edilmesi, Kurum tarafından sunulan edimler bakımından, işverenin sorumluluğuna gidilip gidilmeyeceğini belirlemektedir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin aldığı önlemler, almadığı önlemler ve sigortalının alınan önlemlere uyup uymadığı hususları önem arz etmektedir. Örneğin, sigortalının işyerinde kalp krizi geçirerek vefat etmesi durumunda, Kurumca sağlanan edimlerden işverenin sorumluluğu, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne uyup uymadığına göre belirlenecektir. Konuya ilişkin Yargıtay'ın görüşü⁹:

İşverenin sigortalının periyodik sağlık muayenelerini yaptırap yaptırmadığı,

Bu muayenelerde kalp rahatsızlığı ile ilgili bir bulguya rastlanıp rastlanmadığı,

Özlük dosyasında “kalp rahatsızlığı” nedeniyle alınmış bir istirahat raporunun bulunup bulunmadığı,

Ölüm olayından önceki tarihlerde sigortalının bünyesini zorlayacak bir çalışma yaptıırılıp yapıtırılmadığı,

Olay günü sigortalıyı işyerinde rutin dışında bir gerginlik ve stres içine sokacak bir olayın cereyan edip etmediği hususlarının detaylarıyla araştırılarak kusur tespiti yapılması gerektiği yönündedir.

Sigortalının çöp kamyonuyla çöp toplama işini yaparken, çöpleri kamyonu atıktan sonra, aracın sağ tarafından ön kısmına binmek için giderken, aracın hareket etmesi sonucunda dengesini kaybederek ön tekerin altına düşmesi ve ağır yaralı şekilde hastaneye kaldırıldıktan sonra vefat ettiği olayda Yargıtay, sigortalının çöp kamyonunun ön kısmına binmesinin olağan uygulama olup olmadığı, aracın arka kısmında bulunmalarının zorunlu olup olmadığı, hangi hallerde ön kısma binildiği, işverenin bu konuya ilişkin verdiği eğitimler, alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin neler olduğu, sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne ilişkin hangi önlemleri almadığının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre ayrı ayrı belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir¹⁰.

Sosyal güvenlik hukuku açısından, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmaması nedeniyle meydana gelen iş kazalarında, işveren sorumluluğunun bir kusur sorumluluğu olduğu ifade edilmektedir (Tunçomağ, 1989: 137; Çenberci, 1986: 962; Sözer, 2019: 158; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 444; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 441; Akın, 2008: 51). Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, “*Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir iş kazasından iş verenin sorumlu olması için işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, Özel Daire bozma ilamında da değinildiği üzere oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir*”¹¹. İş kazasının meydana gelmesinde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işverenin kusurunun bulunmaması halinde işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmadığı gerekçesiyle sorumlu tutulamayacaktır (Oğuzman, 1968, 337; Süzek, 2020: 414; Akın, 2001: 88). İşverenin kusurlu bulunması halinde, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine sağlanan edimlerden kusuru oranında sorumlu olacaktır (Akın, 2001: 101).

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması yeterli değildir. Almış olduğu önlemlerin uygulanmasını sağlama yükümlülüğü de vardır (6331 m. 4/1-b). Anılan yükümlülüğünden hareketle, iş kazası sigortalının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması sonucunda meydana gelse dahi, işverenin sorumluluğu devam etmektedir

⁹ Y. 10. HD. E: 2019/145, K: 2019/5250, T. 20.06.2019; YHGK, E: 2012/21-1121, K: 2013/386, T. 20.03.2013. www.kazanci.com. (Erişim: 18 Haziran 2021).

¹⁰ Y. 10. HD. 06.10.2020, 2176/5497. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 13 Haziran 2021).

¹¹ YHGK, 03.02.2010, 21-36/67. Çalışma ve Toplum. 25(309-318).

(Centel, 2013: 12). İşverenin işyerinde almış olduğu önlemlere uyulmaması durumunda, sigortalının kusur oranı ayrıca belirlenecektir.

D- İşverenin Sorumluluğunun Kapsamı

İşverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne aykırı hareketi sonucunda meydana gelen iş kazasından sorumluluğu, Kurum tarafından sağlanan sağlık hizmeti ve parasal edimlerden oluşmaktadır (Sözer, 2019: 160-161). Sağlık hizmeti ve parasal edimlerin işverene rücu edileceği sırasıyla, 5510 sayılı Kanun'da: “*Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettilir*” (m. 21/1) hükmü ve “*Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir*” (m. 76/4) hükmüyle düzenlenmiştir.

Yasal düzenlemede işverenin sorumlu olduğu miktar iki şekilde sınırlandırılmıştır. Birincisi, Kurumca yapılan ve yapılması gereken ödemeler ile bağlanacak gelirin ilk peşin sermaye değeri ile sınırlandırılmıştır. Bu sınır, uygulamada iç tavan olarak adlandırılmaktadır. İkincisi, sigortalı veya hak sahibinin işverenden isteyebileceği tutarla sınırlandırılmıştır. Bu sınır, uygulamada dış tavan veya gerçek zarar olarak adlandırılmaktadır.

i) İç Tavan

Meydana gelen iş kazasında, işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanmasında iç tavan, 5510 sayılı Kanun'da: “*Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı*” (m. 21/1) ile “*Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri*” (m. 76/4) olarak belirlenmiştir. İşverenin sorumluluğunun, gelirin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri ile Kurum tarafından yapılan veya ileride yapılması gereken ödemelerin toplamından oluştuğu anlaşılmaktadır (SSİY, m. 48/1).

Örneğin, iş kazasının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihlal edilmesi sonucunda meydana geldiği, işverenin %70 kusurlu olduğu¹², sigortalıya Kurum tarafından sağlık hizmeti sunulduğu ve sürekli iş göremezlik geliri bağlandığı varsayıldığında; işverenin 5510 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin birinci fıkrası ile 76'ncı maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca sorumluluğu doğmaktadır. Söz konusu örnekte, sigortalıya sunulan sağlık hizmeti giderleri 20.000 TL, sürekli iş göremezlik gelirinin ilk peşin sermaye değeri 120.000 TL olarak hesaplanmıştır. Kurum tarafından yapılan 140.000 TL'lik (iç tavan) harcamadan, işveren kusuru oranında (140.000 x 70/100= 98.000 TL) sorumlu olacaktır.

Yasal düzenlemede, “ileride yapılması gereken ödemeler” kavramı yer almaktadır. Yani işveren, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ve ileride yapılacak ödemelerden sorumlu olacaktır. İleride yapılması gereken ödemeler; geçici iş göremezlik ödeneği, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği ve sağlık hizmeti giderlerinden oluşmaktadır. Bağlanacak gelir, ileride yapılması gereken ödemeler kapsamında değildir. Keza yasal düzenlemenin devamında gelir için ayrıca bir sınır belirtilmiştir.

Sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelirden işverenin sorumluluğu, bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle sınırlandırılmıştır. İlk peşin sermaye değeri hesaplandıktan sonra, peşin sermaye değerinde artışa neden olabilecek durumlar için, işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği

¹² İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve Sigortalıların Sorumluluğu ile Peşin Sermaye Değerlerinin Hesaplanmasıyla İlgili İşlemler Hakkında Tebliğ'de İşverenler için “*rücu tazminat davalarına konu olan, bağlanacak ilk peşin sermaye değerli gelirlerin tamamından kusur oranı kadar sorumludur.*” kuralı getirilmiştir (m. 10/2).

anlaşılmaktadır. Örneğin, iş kazası sonucunda sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı %40 olarak belirlenmiştir. Bu oran esas alınarak sigortalıya gelir bağlanmıştır. İşverenin sorumluluğu %40 üzerinden bağlanan sürekli iş göremezlik gelirinin bağlandığı tarihteki ilk peşin sermaye değeriyle sınırlıdır. Daha sonra sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı artsa dahi artıştan dolayı işverene rücu edilemeyecektir.

ii) Dış Tavan

5510 sayılı Kanun'da "...Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere" (m. 21/1) ibaresi yer almaktadır. Meydana gelen iş kazasında işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanmasında dış tavan; "sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarla" sınırlandırılmıştır. Yani, Kurum tarafından işverene rücu edilebilecek tutarın üst sınırını dış tavan oluşturmaktadır.

Yasal düzenlemede yer alan sınırın, yalnızca peşin sermaye değeri için mi getirildiği, Kurumca yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeleri de kapsayıp kapsamadığı, yasal düzenlemenin lafzından anlaşılamamaktadır. Öğretide, dış tavanın yalnızca gelirin başlangıç tarihindeki ilk peşin sermaye değerinin hesaplanmasında dikkate alınacağı, Kurumca yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler için böyle bir sınırlama getirilmediği ifade edilmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2021: 445). Yargıtay'ın yerleşik görüşü de dış tavan (gerçek zarar) ile ilk peşin sermaye değerinin karşılaştırılarak düşük olan tutarın esas alınması yönündedir¹³. Açıklamalar doğrultusunda, gelirler için dış tavanın uygulanacağı, ödemeler için uygulanmayacağı sonucuna varılabilir.

Sigortalının veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutar, tazminat hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Sigortalı veya hak sahipleri tarafından işverene açılan tazminat davası varsa, bu davada belirlenen miktar dış tavanı oluşturmaktadır. Ancak tazminat miktarı, işveren ile sigortalı veya hak sahibinin anlaşmasıyla belirlenebilmektedir. Bu anlaşmada, işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğunun azaltılmasına yönelik muvazaalı işlem yapıldığının tespiti halinde, muvazaalı tazminat miktarı işverenin sorumlu olacağı miktarın üst sınırının (dış tavanın) hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır¹⁴ (Demircioğlu ve Güzel, 2002: 216).

İş kazası sonucunda oluşan zararın tamamı, Kurum tarafından sağlanan edimlerle karşılanmaz ise kalan zararın tazmini için işverene başvurulabilmektedir (Tekinay, 1968: 91). Sigortalının işverenden isteyebileceği miktarın hesaplanmasında bedensel zarar, hak sahiplerinin işverenden isteyebileceği miktarın hesaplanmasında, destekten yoksun kalma tazminatı esas alınmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda bedensel zararlar: "tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar" (m. 54) olarak açıklanmıştır. Destekten yoksun kalınan miktar, "Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar" (m. 53/3) hükmüyle genel olarak açıklanmıştır. Sigortalı eğer iş kazasına uğramasaydı, yaşam süresi boyunca kazancıyla hak sahibine sağlayabileceği katkı, destekten yoksun kalınan miktarı oluşturmaktadır (Demircioğlu ve Balsever, 2016: 1174).

Yargıtayın dış tavan hesaplanmasına ilişkin yerleşik görüşü: "gerçek zararın belirlenmesinde, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik çağı,

¹³ Y. 10. HD. E: 2019/5184, K: 2020/4678, T. 21.09.2020; Y. 10. HD. E: 2020/425, K: 2020/4210, T. 01.07.2020. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 25 Ekim 2021).

¹⁴ Y. 10. HD. E: 1998/6267, K: 1998/7606, T. 03.11.1998. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 21 Mayıs 2021).

iş göremezlik derecesi, kusur ve destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı gibi tüm veriler ortaya konulmalıdır. Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır... özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır” ifadeleriyle açıklamaktadır¹⁵. Dış tavanın hesaplanmasında dikkate alınan kriterleri, iş kazasına uğrayan sigortalının prime esas kazancı, yaşı, cinsiyeti, iş göremezlik oranı ile hak sahibinin yaşı, cinsiyeti, evlenme olasılığı oluşturmaktadır.

iii) 01.10.2008 Tarihinden Önce Meydana Gelen İş Kazalarında Tavan Sorunu

İşverenin sorumluluğuna ilişkin, “gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri” sınırlaması, 01.10.2008 tarihinde 5510 sayılı Kanun ile getirilmiştir. İç tavan olarak adlandırılan bu ibare, 506 sayılı Kanun’da bulunmadığı için 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelen iş kazalarına ilişkin rücu davalarında iç tavan sınırlaması uygulanmamaktaydı. Kurum, gelirin peşin sermaye değerini işverene rücu ettikten sonra, gelirden meydana gelen artışları işverene tekrar rücu edebilmekteydi (Sözer, 2013: 2519).

Anayasa Mahkemesinin gelirden meydana gelen artışın istenemeyeceğine ilişkin kararlarına rağmen Yargıtay uygulaması, gelirden meydana gelen artışın istenebileceği yönünde gelişmiştir (Aslanköylü, 2011: 560). 21.03.2007 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa Mahkemesi Kararı’nda, “*Kanuna uymayan eylem sonucunda hukuksal yaptırıma maruz kalan ve bunun sonucu olarak da bağlanan gelirin sermaye değerini Kuruma ödeyen ve böylece ilgi ve ilişkisi kesilen işverenin, kanun, kanun hükmünde kararname ve kararlarla bağlanan gelirlerde yapılacak artışlardan ve bu artışların peşin sermaye değerlerinden sorumlu tutularak dava tehdidi altında bulundurulması, sosyal güvenlik kuruluşlarına ait olması gereken risklerin işverene yükletilmesi anlamına gelir. Böyle bir durum hakkaniyet ve sorumluluk ilkeleriyle bağdaşmadığı gibi sosyal hukuk devleti ilkesine de aykırıdır”* hükmüne yer verilmiştir¹⁶.

Yargıtay uygulaması, Anayasa Mahkemesi Kararı’ndan sonra 21.03.2007 tarihi ve sonrasında görülmekte olan rücu davalarında, gelirden meydana gelen artışların istenemeyeceği yönünde değişmiştir¹⁷. 5510 sayılı Kanun ile iç tavan sınırlaması getirildiğinden, gelirden artış meydana gelse de işverene tekrar rücu edilememektedir (Baycık, 2017: 40; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 440).

Anayasa Mahkemesinin anılan kararıyla, 506 sayılı Kanun’un 26’ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “*sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere”* ibaresi iptal edilerek, dış tavan sınırlaması da kaldırılmıştır. Aynı ibareye 5510 sayılı Kanun’un 21’inci maddesinin birinci fıkrasında yer verilerek, 01.10.2008 tarihinde dış tavan sınırlaması tekrar getirilmiştir. 5510 sayılı Kanun’un işverenin lehine bir düzenleme getirdiği açıktır. Ancak Yargıtay uygulamasında, 01.10.2008 tarihinden önce (506 sayılı Kanun döneminde) meydana gelmiş, 01.10.2008 tarihi ve sonrasında (5510 sayılı Kanun döneminde) görülmekte olan rücu davalarında, dış tavan sınırlaması uygulanmamaktadır (Sözer, 2013: 2520; Baycık, 2017: 32).

Yargıtay Kararları’nda, 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelen iş kazalarında 5510 sayılı

¹⁵ Örnek kararlar için bkz. Y. 10. HD. E: 2019/975, K: 2020/3899, T. 25.06.2020; Y. 10. HD. E: 2019/1280, K: 2020/3330, T. 17.06.2020; Y. 10. HD. E: 2019/2490, K: 2020/2971, T. 09.06.2020. www.kazancı.com. (Erişim: 06 Ekim 2021).

¹⁶ Anayasa Mahkemesi, E: 2003/10, K: 2006/106, T. 23.11.2006, 21.03.2007 tarih 26469 sayılı Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/03/20070321-18.htm>. (Erişim: 10 Ağustos 2021).

¹⁷ Anayasa Mahkemesi iptali kararı uyarınca peşin değerli gelirden meydana gelen artışların istenilemeyeceğine ilişkin kararlar için bkz. Y. 10. HD. E: 2015/19993, K: 2016/91, T. 18.01.2016; Y. 10. HD. E: 2014/2990, K: 2014/3336, T. 20.02.2014. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 12 Ağustos 2021).

Kanun ile getirilen dış tavanın uygulanmaması, “5510 sayılı Kanun’un 21. maddesiyle yeniden getirilen ‘sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı’ tazmin hükmünün, 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğü öncesinde gerçekleşen iş kazalarından kaynaklanan rücu tazminat davalarında uygulanmasına olanak veren bir düzenleme bulunmadığı” gerekçesiyle açıklanmaktadır¹⁸.

Öğretide, Yargıtay uygulaması (Sözer, 2013: 2523):

- a) 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelip 5510 sayılı Kanun döneminde görülen rücu davalarında dış tavan sınırlamasının uygulanması gerektiği,
- b) 5510 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemenin kesin hüküm verilmiş bir rücu davasında uygulanmasının söz konusu olmadığı, henüz karar verilmemiş davalarda uygulanması gerektiği,
- c) Henüz karar verilmemiş davalarda lehe olan düzenlemenin uygulanmaması için 5510 sayılı Kanun’da bu doğrultuda bir hükmün olması gerektiği, gerekçeleriyle eleştirilmektedir.

5510 sayılı Kanun’da yer alan dış tavan sınırlaması işverenin lehine bir düzenleme içermektedir. Dış tavan sınırlamasının 01.10.2008 tarihinden önce meydana gelen iş kazalarına ilişkin rücu davalarına uygulanmayacağına yönelik bir düzenleme yer almamaktadır. Dolayısıyla 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelmiş, 5510 sayılı Kanun döneminde görülmekte olan iş kazalarına ilişkin rücu davalarında dış tavan sınırlaması uygulanması gerekmektedir.

E- İşverenin Sorumluluğunun Tespitinde Kaçınılmazlık

İş kazasının meydana gelmesinde, işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğinin tespiti, işverenin sorumluluğu açısından önem arz etmektedir. Şöyle ki, işverenin bilimsel ve teknolojik gelişmenin ulaştığı son aşamaya göre, sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü yerine getirse dahi, iş kazasını önleyemediği durumlar olabilmektedir. Bu durum kaçınılmazlık olarak ifade edilmektedir (Tuncay, 2006: 185). Yerleşik Yargıtay uygulamasına göre kaçınılmazlık: “hukuksal ve teknik anlamda; fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları” ifade etmektedir¹⁹.

Sosyal güvenlik mevzuatında kaçınılmazlık durumuna ilişkin ilk yasal düzenleme, 506 sayılı Kanun’un 26’ncı maddesinin birinci fıkrasına 29.07.2003 tarih 4958 sayılı Kanun’la eklenen, “işçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” hükmüyle yapılmış ve 06.08.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Aynı düzenleme 5510 sayılı Kanun’da: “işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” (m. 21/1, 76/4) hükmüyle yer almıştır. 506 sayılı Kanun’da olduğu gibi, 5510 sayılı Kanun’da da kaçınılmazlık kavramının tanımına yer verilmemiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’ne göre kaçınılmazlık: “olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur” (m. 45/3). Ayrıca anılan maddede, “işveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez” düzenlemesine yer verilmiştir.

İş kazasında, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlıktan söz edebilmek için, iş sağlığı ve

¹⁸ Y. 10. HD. E: 2019/1398, K: 2020/2965, T. 09.06.2020; Y. 10. HD. E: 2019/673, K: 2019/5660, T. 01.07.2019. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 16 Eylül 2021).

¹⁹ Y. 10. HD. E: 2021/1816, K: 2021/11052. T. 28.09.2021; Y. 10. HD. E: 2020/11418, K: 2021/6456, T. 18.05.2021; Y. 10. HD. E: 2020/1402, K: 2021/674, T. 25.01.2021. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 09 Eylül 2022).

güvenliği mevzuatında yer alan önlemlerin yanı sıra bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınması gereken tüm önlemlerin alınmış olması gerektiği anlaşılmaktadır (Güzel, Okur ve Canıklıoğlu, 2021: 442-443). Konuya ilişkin örnek yargı kararları incelendiğinde, “sigortalının gözüne çapak kaçması olayı²⁰”, “sigortalının fabrikanın orta katında bulunan ve askı elemanları ile tavana yakın kısımdaki toz emme sistemine ait boruları ek yerinden ayırmakta iken boruların bağlantı yerinden aniden ayrılması sonucu borunun yön değiştirerek üzerinde bulunduğu platformun devrilmesine ve dengesini kaybederek yüksekten zemine düşerek ağır şekilde yaralandığı iş kazasında²¹”, “işyerinde direk kesimi yaparken düşen kavlâğın önce başına, ardından vücuduna gelmesi sonucu vefat ettiği iş kazasında²²”, “balyozdan sıçrayan bir taş parçasının sigortalının gözüne isabet etmesi sonucu meydana gelen iş kazasında²³”, “kumaş sarma işlemin uygun şekilde yapılmadığı için kumaşın mile sarılmamasından kaynaklanan aksaklığın giderilmesi için sigortalının müdahalede bulunduğu sırada meydana gelen iş kazasında²⁴”, işveren tarafından alınması gereken tüm tedbirler alınmadığı gerekçesiyle kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine karar verilmiştir.

İş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlık var ise engellenemeyen bir durum olmalıdır (Akin, 2013b: 56). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yer verilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine ilişkin bir Yargıtay Kararı’nda: “sigortalıya eğitim verilmesi, risk değerlendirmesi yapılması, teknik araç ve gereçlerin kontrolü gibi işverenin alması gereken bir önlemi almaması durumunda kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği açıktır” (Tuncay, 2006: 185) hükmüne yer verilmiştir. Yargıtayın güncel tarihli bir kararında, sigortalının işyerinde boyanmış olarak kamyonu takılan damperin arka tarafındaki paspasları takmak için LAMA olarak tabir edilen metal parçayı ikiye ayırıp söktükten sonra iki demir arasına paspası takmak isterken metal demiri çekmesi ile birlikte sol gözüne yabancı bir cismin çarpması şeklinde meydana gelen iş kazasında: “şayet, işveren, tüm önlemleri almış bulunmasına karşın, zararlandırıcı sigorta olayı ortaya çıkmışsa kaçınılmazlıktan söz edilebilir... Kaçınılmazlık olgusunun var olabilmesi için öncelikle tüm tedbirler alınmalı, buna rağmen beklenmedik olaylar nedeniyle kaza meydana gelmelidir.” gerekçesiyle kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine karar verilmiştir²⁵.

Kaçınılmazlık kavramına ilişkin yasal düzenleme yapılmadan (2003 yılından) önce de Yargıtay Kararları’nda kaçınılmazlığın dikkate alındığı anlaşılmaktadır (Şakar, 2011: 215). Hatta Yargıtayın yerleşik görüşü haline gelmiştir (Aslanköylü, 2011: 611). İş kazasında, işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğüne ilişkin sorumluluğu, yasal düzenlemede sayılan sınırlı durumlarda doğduğu için, kaçınılmaz etkenlerken işveren sorumlu tutulmamaktadır (Çenberci, 1985: 196). Bu açıdan kaçınılmazlık, lafzen yasal düzenlemede yer almasa da Türkiye’de sosyal sigortaların kuruluşundan itibaren uygulanmakta olan bir kavramdır.

i) Kaçınılmazlığın Tespitinde Mutlak Kaçınılmazlık ve Nispi Kaçınılmazlık Ayrımı

Kaçınılmazlık hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin bir unsurudur (Tuncay ve Ekmekçi: 2019: 320). Mücbir sebep, borçlunun işletmesiyle ilgisi olmayan, dıştan gelen, öngörülemeyen, mutlak ve kaçınılmaz olarak borcun yerine getirilmesini engelleyen olaydır (Oğuzman ve Öz, 2019: 401; Kılıçoğlu, 2017: 403; Tandoğan, 1961: 464). Beklenmeyen hal, borçlunun kusuru olmaksızın meydana gelen ve kaçınılmaz olarak borcun yerine getirilmesini engelleyen olaydır (Reisoğlu, 2006: 313). Mücbir sebepte ve beklenmeyen halde borçlu ve borç kavramları yer almaktadır.

²⁰ YHGK, E: 2015/10-2682, K: 2019/986, T. 01.10.2019. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²¹ Y. 10. HD. E: 2019/748, K: 2020/2653, T. 03.06.2020. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²² Y. 10. HD. E: 2015/11746, K: 2017/2262, T. 20.03.2017. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²³ Y. 10. HD. E: 2000/3198, K: 2000/3355, T. 11.05.2000. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²⁴ Y. 10. HD. E: 2004/4798, K: 2004/6394, T. 05.07.2004. www.kazanci.com. (Erişim: 21 Haziran 2021).

²⁵ Y. 10. HD. E: 2021/7031, K: 2021/14606, T. 22.11.2021. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 09 Eylül 2022).

İş kazası açısından değerlendirildiğinde, borçlu kavramı işvereni, borç kavramı işverenin sigortalıyı gözetme yükümlülüğünü (borcunu) ifade etmektedir.

Mücbir sebebin unsuru olan kaçınılmazlık, işveren tarafından her türlü önlem alınsa dahi önlenmesi mümkün olmayan, işyeri dışından gelen bir olayın sigortalıya zarar vermesidir. Bu durumda, illiyet bağımlı kesen mutlak bir kaçınılmazlık söz konusu olacağından, işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir. Mücbir sebepte dıştan gelen olay; doğal, ekonomik, hukuki, sosyal bir olaydan veya insan davranışından kaynaklı olabilmektedir. Yıldırım düşmesi, çığ, deprem, savaş, genel grev mücbir sebebe örnek olarak gösterilebilir (Antalya, 2019: 301). İş kazasında mutlak kaçınılmazlıktan söz edilebilmesi için, yalnızca örnek olayların meydana gelmesi yeterli değildir. Örneğin, deprem anında işyerinde bulunan sigortalının zarar gördüğü iş kazasında, doğrudan mutlak kaçınılmazlık olduğu söylenemez. Şöyle ki, depremin şiddeti, işyerinin bulunduğu yapının durumu, işyerinde bulunan araç ve gereçlerin düşmemesi için gerekli önlemlerin alınıp alınmadığı gibi hususlar değerlendirildikten sonra olayın kaçınılmaz olup olmadığına karar verilebilir.

Beklenmeyen halin unsuru olan kaçınılmazlık, işverenin kusuru olmaksızın işyeri içinden veya dışından gelen bir olayın sigortalıya zarar vermesidir. Bu durumda, nispi kaçınılmazlık söz konusu olacağından, kaçınılmazlık oranında işverenin sorumluluğuna gidilmeyecektir (Özyürür ve Kocakaya, 2019: 77). Nispi kaçınılmazlık durumunda, iş kazasının tümüyle kaçınılmaz olması halinde işverenin sorumluluğuna gidilmeyeceği, kısmen kaçınılmaz olması halinde kaçınılmazlık oranında işverenin sorumluluğuna gidilmeyeceği anlaşılmaktadır. İş kazasının meydana gelmesinde nispi kaçınılmazlık; işverenin, sigortalının ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlığın da dikkate alınabileceği anlamına gelmektedir (Civan, 2015: 560).

Sonuç olarak, mücbir sebebin unsuru olan kaçınılmazlık, mutlak kaçınılmazlıktır. Beklenmeyen halin unsuru olan kaçınılmazlık, nispi kaçınılmazlıktır. Mutlak kaçınılmazlıkta; iş kazası, işyeri dışından gelen bir olayla meydana gelmelidir. Kaçınılmazlık, herkes için mutlak ve objektiftir. Nispi kaçınılmazlıkta ise iş kazası, işyeri içinden veya dışından gelen bir olayla meydana gelebilmektedir. Kaçınılmazlık, yalnızca iş kazasının meydana geldiği işyerinin işvereni için geçerli olduğundan nispi ve subjektiftir.

İş kazasında mutlak veya nispi kaçınılmazlıktan söz edilebilmesi için, yalnızca deprem, sel gibi olayların meydana gelmesi yeterli değildir. Örneğin, deprem anında işyerinde bulunan sigortalının zarar gördüğü iş kazasında, doğrudan mutlak veya nispi kaçınılmazlık olduğu söylenemez. Şöyle ki, depremin şiddeti, işyerinin bulunduğu yapının durumu, işyerinde bulunan araç ve gereçlerin düşmemesi için gerekli önlemlerin alınıp alınmadığı gibi hususlar değerlendirildikten sonra olayın kaçınılmaz olup olmadığına karar verilebilir. İşyerinin bahçesinde, işyerine ait araçta bulunan sigortalı, sel baskını sonucunda vefat etmiştir. Yargıtay, davaya konu servis aracının yük nakline uygun olduğu, yolcu taşımaya uygun olmadığı, acil çıkış bölümünün, havalandırma sisteminin ve yan camlarının bulunmadığı, sigortalının kapalı kasa bir kamyonette olduğu için selin boyutuyla ilgili bilgi sahibi olamadığı ve önlem alamadığı gerekçesiyle iş kazasında kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceğine hükmetmiştir²⁶.

ii) Kaçınılmazlığın Niteliğine (Mutlak – Nispi) İlişkin Görüşler

506 sayılı Kanun'da ve 5510 sayılı Kanun'da yalnızca kaçınılmazlık kavramına yer verilmekle yetinilmiş, kaçınılmazlık kavramıyla mücbir sebebin mi beklenmeyen halin mi kastedildiği açıklanmamıştır. Kaçınılmazlık kavramının 4958 sayılı Kanun'a ilişkin hazırlanan ilk tasarıda yer almadığı, Plan Bütçe Komisyonu'nda tasarıya eklendiği, Mecliste de herhangi bir tartışma olmadan

²⁶ Y. 10. HD. E: 2020/9208, K: 2021/8962, T. 24.06.2021. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 10 Eylül 2022).

onaylandığı (Aktaş, 2010: 380) dikkate alındığında, yasal düzenlemenin hazırlık aşamalarından hareketle de bir yoruma gidilememektedir. Bu durum öğretide iki görüşün ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Birinci görüşe göre, sosyal güvenlik hukukunda yer verilen kaçınılmazlık kavramının mücbir sebebin bir unsuru olduğu, yalnızca mutlak kaçınılmazlık durumunu ifade ettiği, beklenmeyen halde kazanın meydana gelmesinde kaçınılmazlıktan söz edilemeyeceği ifade edilmektedir. Bu görüşe göre, kaçınılmazlık varsa kusur yoktur. İşverenin, sigortalının ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlık dikkate alınamayacaktır (Ergin, 2006: 139; Civan, 2015: 561; Koyuncu, 2022: 141-142).

İkinci görüşe göre, sosyal güvenlik hukukunda yer verilen kaçınılmazlık kavramı hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin bir unsurudur. Somut olayın özelliğine göre, bazen mücbir sebebin bir unsuru olarak mutlak ve objektif anlamda, bazen de beklenmeyen hal kapsamında nispi ve sübjektif anlamda değerlendirilmelidir (Tuncay, 2006: 188).

Alınması gereken her türlü önlemi alan işverenin, mücbir sebep durumunda sorumlu tutulamayacağına ilişkin Yargıtayın yerleşik görüşü: “kendisinden beklenen özeni gereği gibi yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmeyle uzaktan, yakından ilgili bulunmayan mücbir nedenlerden sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını inciteceği”²⁷ yönündedir. Konuya ilişkin bir diğer davada, “işverenin beklenen özeni gereği gibi yerine getirdiği, kazanın meydana gelmemesi için alacağı bir önlemin bulunmadığı” gerekçesiyle iş kazasının tamamen kaçınılmaz nedenlerden meydana geldiğine karar verilmiştir.

5510 sayılı Kanun’un 21’inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca işverenin sorumluluğuna ilişkin davalar, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin görev alanına girmektedir. Yargıtayın yakın tarihli bir kararında “iş kazasının ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır”²⁸ hükmüne yer verilmiştir. Anılan hükümde, işveren ve üçüncü kişinin kusuruyla birlikte kaçınılmazlığa yer verilmesi ile “kaçınılmazlık oranı” kavramının kullanılmasından, beklenmeyen halin unsuru olan nispi kaçınılmazlığın dikkate alındığı anlaşılmaktadır.

Nispi kaçınılmazlığın dikkate alındığı bir diğer davada, “çatı işleri ve oluklarını yapmak için seyyar kablo ile aldığı elektriğe bağlı matkapla delik delme çalışmaları yaptığı bir sırada, yıldırım düşmesi veya yıldırım çarpması ile vücudundan elektrik geçmesine bağlı solunum dolaşım durması sonucu vefat etmesi biçiminde meydana gelen iş kazasında, işverenin %50, sigortalının %25 kusurlu olduğu, %25 de kaçınılmazlık olduğuna” karar verilmiştir²⁹. Yargıtay Kararları incelendiğinde, somut olayın özelliğine göre bazen mutlak kaçınılmazlığın, bazen de nispi kaçınılmazlığın esas alındığı anlaşılmaktadır.

Kaçınılmazlık kavramının hem mücbir sebebin hem de beklenmeyen halin unsuru olduğu açıktır. Yasal düzenlemede, kaçınılmazlık kavramıyla mücbir sebebin unsuru olan mutlak kaçınılmazlığın mı beklenmeyen halin unsuru olan nispi kaçınılmazlığın mı kastedildiğine ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işverenin sorumluluğunun tespitinde iş kazasından kaçınılmazlık durumu, somut olayın niteliğine göre bazen mutlak kaçınılmazlık olarak bazen de nispi kaçınılmazlık olarak uygulanmalıdır. Kaçınılmazlığın kesin olarak kapsamını belirlemek ve her somut olaya uygulanabilecek bir ölçütünü oluşturmak mümkün görünmemektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu,

²⁷ YHGK, E: 1986/9-722, K: 1987/203, T. 18.03.1987. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 30 Temmuz 2020); Y. 10. HD.

E: 2020/9895, K: 2021/3060, T. 10.03.2021. karararama.yargitay.gov.tr. (Erişim: 10 Eylül 2022).

²⁸ Y. 10. HD. E: 2018/7385, K: 2020/58, T. 13.01.2020. www.kazanci.com. (Erişim: 23 Ağustos 2021).

²⁹ Y. 10. HD. E: 2016/6992, K: 2018/7611, T. 08.10.2018. www.kazanci.com. (Erişim: 27 Ağustos 2021).

2021: 444). Ancak somut olayın belirleyici olan nitelikleri; mücbir sebep ve beklenmeyen hal kavramlarının tanımından hareketle belirlenebilir. İş kazasına işyeri dışından gelen bir etken neden olmuşsa ve işyeri dışından gelen etken objektif olarak her işyeri için kaçınılmazsa mutlak kaçınılmazlık; iş kazasına neden olan işyeri içinden veya dışından gelen etken tamamen veya kısmen kaçınılmazsa ve kaçınılmazlık subjektif olarak yalnızca iş kazasının meydana geldiği işyeri için geçerliyse nispi kaçınılmazlık vardır.

II- İŞ KAZASINA UĞRAYAN SİGORTALIYA SAĞLIK HİZMETİ SUNULMAMASINDAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Türkiye’de yalnızca 2021 yılında 511.084 kişinin iş kazasına uğradığı³⁰ düşünüldüğünde, iş kazasına uğrayan sigortalıya derhal sağlık hizmeti sunulmasının hayati önemi ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik hukukunda iş kazasına uğrayan sigortalıya acil sağlık hizmeti sunulması yükümlülüğü işverene verilmiştir (Sözer, 2019: 165). Anılan yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumunda, ortaya çıkacak kurum zararından işverenin sorumlu olacağı yasal olarak düzenlenmiştir.

İş kazasına uğrayan sigortalıya; işverence, ilk sağlık yardımı sağlanmalıdır³¹. İnsan hayatının kutsallığından hareketle, sosyal sigortaların ilk kurulduğu 1945 yılından bugüne sosyal güvenlik mevzuatında, anılan yükümlülük yer almaktadır. 5510 sayılı Kanun’da: “*işveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65’inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır*” (m. 76/1) düzenlemesiyle yer almıştır.

Sağlık yardımlarının sağlanmasında yer veya sağlık kurumu ayrımı yapılmamıştır. Yer bakımından ayırım yapılmamasından, sigortalının gerek yurt içinde gerekse yurt dışında uğrayacağı iş kazası sonucunda acil sağlık yardımının işveren tarafından sağlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Sağlık kurumu ayrımı yapılmamasından özel hastane devlet hastanesi, Kurumla anlaşmalı hastane gibi bir ayrıma gidilmemesi gerektiği anlaşılmaktadır³².

Yasal düzenlemede yer verilen, “65’inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar”; yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri olmak üzere üç başlık altında düzenlenmiştir. İş kazasına uğrayan sigortalıya işveren tarafından sağlanacak her türlü sağlık gideri, yol gideri, gündelik ve refakatçi giderlerinin Kurum tarafından sağlanacaktır. Kurumca yapılacak ödemenin üst sınırı, Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları Yönetmeliği’nde, “*Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutar*” (m. 38/1) olarak belirlenmiştir. Belirtilen başlıkların haricinde ve Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu’nun belirlediği tutarın üzerinde yapılacak giderler Kurum tarafından

³⁰ SGK, İstatistikler, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>. (Erişim: 13 Eylül 2022).

³¹ İlk tedaviden sonra da özel sağlık kuruluşunda tedaviye devam edilmesi gerekliliğine göre sağlık giderlerinin Kurumca karşılanmasına ilişkin kararda şöyle belirtilmiştir: “*ilk tedaviden sonra anılan özel sağlık kuruluşunda tedaviye devam edilmesinin de yine sağlık durumunun gerektirmesi nedeniyle yapıp yapılmadığı araştırılmalı, anılan madde kapsamında değerlendirilmesi durumunda, sigortalı işçinin sağlık durumunun gerektirmesi nedeniyle davacı işveren tarafından yapılan muayene ve tedaviye ilişkin masrafların (özel harcamalar, refakatçi ile oda hizmetleri gibi masrafların ise SUT fiyat tarifesine göre ödenip ödenmeyeceği hususu araştırılarak) SUT fiyat tarifesi ile sınırlı olmaksızın Kurum tarafından karşılanması gerektiği esas alınarak, sonucuna göre karar verilmelidir*” (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2015/17260, Karar 2017/6399, T. 05.10.2017. <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (Erişim: 17 Eylül 2022).

³² Yargıtayın bir kararında, “*...ivedilikle tıbbi müdahale yapılmaması halinde sağ el parmaklarını kaybetmesi riski olan acil durum nedeniyle, Kurum sağlık tesisleri dışındaki özel bir sağlık kuruluşunda tedavi görmesi...*” gerekliliğine vurgu yapmıştır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2016/9982, Karar 2019/2806, T. 27.03.2019. www.lexpera.com.tr. (Erişim: 25 Ekim 2021); aynı yönde, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2019/4723, 2020/5270 Karar, T. 01.10.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (Erişim: 17 Eylül 2022).

karşılanmamaktadır³³.

İş kazasına uğrayan sigortalıya, işveren tarafından gerekli sağlık hizmetinin sağlanmaması durumunda, “*ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malül kalmasına veya malüllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlü*” (5510 m. 76/2) olduğu açıklanmıştır. Maddenin gerekçesinde, ülkemizde iş kazalarıyla sıkça karşılaşıldığından, iş kazasına uğrayan sigortalıya sağlık hizmetinin derhal sağlanmasını temin etmek için işverenlere sorumluluk verildiği açıklanmıştır³⁴.

Yasal düzenlemeden, işverenin gerekli sağlık hizmetini derhal sağlamamasının, sorumlu tutulması için tek başına yeterli olmadığı, aynı zamanda gerekli sağlık hizmetinin sağlanmamasıyla sigortalının iyileşme sürecinin uzaması veya maluliyeti arasında illiyet bağının kurulmasının gerekli olduğu anlaşılmaktadır (Sözer, 2019: 166). İlliyet bağının kurulması durumunda, Kurum tarafından ödenen sağlık giderlerinin tamamı için işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir.

Sağlık hizmeti giderlerinden işverenin sorumlu tutulabilmesi için üç unsurun bir arada bulunması gerekmektedir. Birinci unsur, sigortalının iş kazasına uğramasıdır. İkinci unsur işverenin sigortalıya derhal sağlık hizmeti sunulmasında gecikmesi veya ihmalinin bulunmasıdır. Üçüncü unsur ise gecikme veya ihmal sonucunda sigortalının tedavi süresinin uzaması veya malul olması veya maluliyet derecesinin artmasıdır. Üç unsurun birlikte gerçekleşmesi durumunda işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. Burada işverenin sorumluluğunun kusur esasına dayandığı anlaşılmaktadır. İşverenin kusuru (ihmali veya gecikmesi) yoksa sağlık hizmeti giderlerinden sorumlu olmayacaktır.

III- İŞ KAZASININ BİLDİRİLMEMESİNDEN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

Sosyal güvenlik hukukunun emredici niteliği, işverene bir takım bildirim yükümlülükleri ve sorumlulukları getirmiştir. İş kazası meydana geldiğinde, Kurum tarafından sigortalıya veya hak sahiplerine sağlanan edimler bulunmaktadır. Kurumun sağladığı edimlerde herhangi bir gecikme olmaması için işverenin, bildirim yükümlülüklerini yerine getirmesi önem taşımaktadır. Çalışmanın konusu gereği, işverenin bildirim yükümlülüklerinden yalnızca iş kazasının bildirilmesine ilişkin yükümlülük incelenecektir.

İş kazasının Kuruma bildirilmesiyle iki durum için önlem alınmaktadır. Bunlar, Kurumca sağlanan edimlerde ve iş kazası soruşturmasında gecikme olmaması olarak sayılabilir. İş kazası meydana geldiğinde, Kurumun sigortalıya veya hak sahiplerine karşı yükümlülükleri doğmaktadır. Kurumun, iş kazasına ilişkin yükümlülüklerini gecikme olmaksızın yerine getirebilmesi için iş kazasından haberinin olması gerekmektedir. İş kazasının bildirimiminin kısa sürede yapılmasının sağlanmasıyla kaza olayının iş kazası olup olmadığı, sorumlulukların belirlenmesi gibi tespitlerin daha sağlıklı olacağı açıktır (Canıklıoğlu, 2006: 63).

Meydana gelen iş kazasına ilişkin gerekli işlemlerin derhal yapılabilmesi için iş kazasının belirli bir süre içerisinde bildirilmesi gerekmektedir. Anılan gereklilik kapsamında, sosyal güvenlik

³³ Yargıtayın bir kararında, “... iş kazasına uğrayan sigortalının sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlayan işveren tarafından yapılan sağlık giderlerinin Kurum tarafından karşılanması gerektiği gözetilmeksizin, resmi sağlık sunucusunun tarifesi esas alınarak sonuca gidilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” denilerek, Kurumun özel sağlık sunucusunun tarifesi üzerinden sorumlu olacağına karar vermiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas 2013/12401, Karar 2013/16997, T. 20.09.2013. <https://karararama.yargitay.gov.tr>. (Erişim:17 Eylül 2022).

³⁴ TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi. mevzuat.tbmm.gov.tr. (Erişim: 01 Eylül 2021).

hukukunda iş kazasını bildirim yükümlülüğü kural olarak işverenler için getirilmiştir (Cuhruk, Cuhrukoğlu ve Bükey, 1977: 465; Güleşçi, 2014: 158). İşveren gibi sorumlu tutulan kişiler için de anılan yükümlülük getirilmiştir. İş kazasının hem Kuruma hem de yetkili kolluk kuvvetlerine bildirilmesi öngörülmüştür. Kuruma bildirilmesiyle gerekli yardımların gecikmeksizin sağlanması, kolluk kuvvetlerine bildirilmesiyle gerekli delillerin derhal toplanması amaçlanmaktadır.

İş kazasının süresi içerisinde bildirilmemesi durumunda, işverenin sorumluluğuna gidilmektedir. İş kazasının hiç bildirilmemesiyle geç bildirilmesi arasında işverenin sorumluluğu açısından fark olabilmektedir. İşverenin iş kazasını bildirmemesi durumunda iki farklı yaptırım öngörülmüştür. Birincisi, bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak idari para cezasıdır. Bu konu çalışma kapsamında olmadığı için detaylandırılmayacaktır. İkincisi, Kuruma iş kazası bildirim yapılmıyca kadar, Kurumca sigortalıya ödenen veya ödenecek olan geçici iş göremezlik ödeneğinden işverenin sorumluluğudur.

Sigortalının iş kazasına uğraması durumunda, bu durumun işveren tarafından Kuruma bildirilmesine ilişkin yükümlülük 5510 sayılı Kanun'da: *“O yer kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde... iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. ... süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar”* (m. 13/2) hükmüyle getirilmiştir.

İş kazasının süresinde bildirilmemesinin yaptırımı 5510 sayılı Kanun'da: *“İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir”* hükmüyle düzenlenmiştir. Yasal düzenlemeden, iş kazasının süresinde bildirmemesi durumunda yalnızca geçici iş göremezlik ödeneğinden işverenin sorumlu olacağı anlaşılmaktadır.

İş kazası bildirimiminin yapılmamasıyla geç yapılması arasında farklılık bulunmaktadır. Şöyle ki, bildirim tarihine kadar geçen sürede sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinden işveren sorumlu tutulmuştur. Bildirim yapılmaması durumunda, sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin tamamından, kusur durumuna bakılmaksızın, işveren sorumlu olacaktır. Bildirim geç yapılması durumunda işveren, bildirim tarihinden önce yapılan geçici iş göremezlik ödeneğinden sorumlu olacak, sonra yapılan geçici iş göremezlik ödeneğinden sorumlu olmayacaktır (Sözer, 2019: 164).

İşverenin, iş kazasını süresinde bildirmemesinden sorumluluğu da sigortalılığın süresinde bildirilmemesinden sorumluluğunda olduğu gibi kusursuz sorumluluktur. Yani iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusurunun olup olmaması, işverenin sorumluluğunun kapsamını değiştirmemektedir. İş kazasının süresinde bildirilmemesinden doğan sorumluluk, yalnızca geçici iş göremezlik ödeneği için düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş kazasının süresinde bildirilmemesine dayanarak, Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri gibi harcamalar için işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyecektir.

İş kazasının süresinde bildirilmediği bir olayda, iş kazası süresinde bildirilmediği için geçici iş göremezlik ödeneği ve sağlık hizmeti giderlerinin tamamından işverenin sorumlu olduğuna yerel mahkemede karar verilmiştir. Yargıtay tarafından, 5510 sayılı Kanun'un 21/2 maddesinde yer alan düzenlemenin yalnızca geçici iş göremezlik ödeneğini kapsadığını, sağlık hizmeti giderlerini kapsamadığını, sağlık hizmeti giderleri için işverenin kusur durumunun tespit edilerek sonuca

gidilmesi gerektiği gerekçesiyle yerel mahkemenin kararı bozulmuştur³⁵. Kanun'da yer alan açık düzenleme doğrultusunda, yerel mahkeme kararını bozan Yargıtay Kararı isabetlidir.

IV- 5510 SAYILI KANUN'UN 21'İNCİ VE 23'ÜNCÜ MADDESİNE GÖRE SORUMLULUĞUN BELİRLENMESİNDE UYGULAMA ÖNCELİĞİ

Bir iş kazası olayında, sigortalının Kuruma süresinde bildirilmemesinin yanı sıra iş kazasının meydana gelmesinde işverenin kusuru da söz konusu olabilmektedir (Çenberci, 1985: 108). Bu durumda işveren, hem 21'inci hem de 23'üncü maddeye göre sorumlu olmaktadır. İşverenin 23'üncü maddeye göre sorumluluğu kusursuz sorumluluk esasına dayandığı için rücu tutarı işveren %100 kusurluymuş gibi hesaplanmaktadır. İşverenin 21'inci maddeye göre sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayandığı için rücu tutarı işverenin kusur oranına göre belirlenmektedir. Ayrıca işverenin, 23'üncü maddeye göre sorumluluğunun belirlenmesinde dış tavan uygulanmazken, 21'inci maddeye göre sorumluluğunun belirlenmesinde dış tavan uygulanmaktadır. Dolayısıyla her iki madde kapsamında işverenin sorumluluğu varsa, 23'üncü madde kapsamında işverenin sorumluluğuna gitmek, Kurumun lehine olmaktadır.

Uygulamada, Kurum tarafından hem 21 hem de 23'üncü madde kapsamında işverenin sorumlu olduğunun tespit edilmesi halinde, rücu davası her iki maddeye dayanılarak açılmaktadır. Halbuki işveren ya 21'inci maddeye göre ya da 23'üncü maddeye göre sorumlu olacaktır. Her iki maddeye göre aynı anda sorumlu olması söz konusu olamayacaktır. Görülmekte olan davada işverenin 23'üncü maddeye göre sorumlu olmadığı tespit edilirse, 21'inci maddeye göre tekrar dava açılmaması için rücu davası her iki maddeye dayanılarak açılmaktadır.

21 ve 23'üncü maddeye dayanılarak açılan davalarda, önce her iki maddeye göre işverenin sorumlu olup olmayacağı ayrı ayrı araştırılmaktadır. Her iki maddenin koşullarının oluştuğunun tespiti halinde, Yargıtayın yerleşik görüşüne göre 23'üncü maddenin uygulama önceliği bulunduğu karar verilmektedir³⁶.

SONUÇ

İş kazasına uğrayan sigortalıya veya hak sahiplerine Kurum tarafından sunulan edimler bulunmaktadır. Sigortalıya sunulan edimleri; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ve sağlık hizmeti oluşturmaktadır. Hak sahiplerine sunulan edimleri; ölüm geliri, evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği verilmesi oluşturmaktadır. Sunulan edimler Kurumun bütçesinde bir azalma meydana getirmektedir. Kurum, iş kazası sonucunda yapmış olduğu harcamaları işverene rücu edebilmektedir. İş kazalarının büyük çoğunluğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki eksiklikten kaynaklanmaktadır. İş kazası meydana gelmeden önce alınması gereken önlemler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra sigortalıya veya hak sahiplerine sunulan edimler, sosyal güvenlik mevzuatının konusunu oluşturmaktadır. İş kazası meydana geldikten sonra, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığının tespit edilmesi, Kurum tarafından sunulan edimler için, işverenin sorumluluğuna gidilip gidilmeyeceğini belirlemektedir. Kurum verilerine göre yalnızca 2021 yılında 511.084 kişi iş kazası geçirmiş, iş kazası sonucunda 1.147 kişi vefat etmiştir. İş kazası sonucunda yaralanan veya vefat eden insan sayısı dikkate alındığında, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmadığı açıktır. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında asıl yükümlülük devlettedir. Eğitim sisteminde iş sağlığı ve

³⁵ Y. 10. HD. E: 2015/24583, K: 2018/580, T. 05.02.2018. www.kazancı.com. (Erişim: 21 Eylül 2021).

³⁶ Y. 10. HD. E: 2019/2481, K: 2020/2966, T. 09.06.2020; Y. 10. HD. E: 2016/15934, K: 2019/2447, T. 14.03.2019. www.kazancı.com. (Erişim: 25 Eylül 2021).

güvenliğine yer verilmesi, mesleki yeterlilik belgesinin yaygınlaştırılması, etkinliğinin artırılması ve toplumsal bilincin oluşturulması için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu yönüyle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşabilmesi uzun vadede gerçekleşebilecektir. Sosyal sigortalar, bir insan hakkı olan sosyal güvenliğin sağlanması için kullanılan bir yöntemdir. Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalığı sigortası priminin ödenmiş olması, işverenin sorumluluğunu kaldırmayacaktır. Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırmak da uygun değildir. Bu durumun önüne geçebilmek için, işverenin kusur sorumluluğu kasıt ve ağır kusur ile sınırlandırılmalıdır. Rücu davalarında iş kazasının meydana geldiği tarihteki mevzuata göre işverenin sorumluluğuna gidilmektedir. 506 sayılı Kanun döneminde işverenin sorumluluğu, gelirler için ilk peşin sermaye değeriyle sınırlı değildi. 5510 sayılı Kanun ile gelirler için ilk peşin sermaye değeri sınırlaması getirildi. 5510 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemenin işverenin lehine olduğu açıktır. 506 sayılı Kanun döneminde meydana gelmiş ancak 5510 sayılı Kanun'un 21'inci ve 23'üncü maddesinin yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihi ve sonrasında görülmekte olan veya görülecek olan rücu davalarında, 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmalıdır. İşverenin sorumluluğu halihazırda, gelirin ilk peşin sermaye değeriyle sınırlandırılmıştır. İşverenin kusur sorumluluğunun haricindeki durumlarda dış tavan sınırlaması uygulanmamaktadır. Kurumun rücu hakkının hukuki niteliği ile dış tavan sınırlamasının üçüncü kişinin sorumluluğunda ve işverenin kusursuz sorumluluğunda uygulanıp uygulanmayacağı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 21'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere” ibaresinin kaldırılması veya aynı ibareye diğer sorumluluk hallerinde de yer verilmesi sorunun çözümüne katkı sunacaktır.

Kaynakça

- Akdeniz A. L. (2014). İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği. *İÜHFD*. 72(2). 3-30.
- Akın, L. (2001). *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*. Ankara: Yetkin Yayınları
- Akın, L. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yasal Yükümlülüklerin İhlalinin Olası Hukuki Sonuçları (Güncel Gelişmeler ve Pandemi). *Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sektörel Görünümü ve Analizler*. İstanbul. 8(81).
- Akın, L. (2017). İşyerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 7(2). 9-32.
- Akın, L. (2013a). İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt. *Çimento İşveren Dergisi*. 27(6). 36-48.
- Akın, L. (2013b). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık. *Çimento İşveren Dergisi*. 27(4). 48-56.
- Akın, L. (2008). İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları. *Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğler Kitabı*. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası. Ankara. 46-79.
- Akın, L. (2006). İşçinin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali ve Kusurun Takdiri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 1.149-158.
- Aktaş, H. (2010). *İşverenin İşçi ve Sigorta Karşısında Sorumluluğu*. Osman Güven Çankaya'ya Armağan. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını.
- Alper, Y. (1997). Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Çimento İşveren Dergisi*. 11(1). 1-14.
- Antalya, O. G. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Aslanköylü, R. (2010). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Atabek, R. (1978). *İş Kazası ve Sigortası*. İstanbul: Erdini Basım ve Yayınevi.
- Baycık, G. (2017). Sosyal Güvenlik Kurumunun İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarına Eleştirel Bakış. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 7(1). 31-69.
- Caniklioğlu, N. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri. *Çalışma ve Toplum*. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform! Sempozyum. Özel Sayı. (8). 50-92.
- Centel, T. (2013). İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü. *Çimento İşveren*. 27(3). 6-15.
- Civan, O. E. (2015). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 64(3). 531-594.
- Civan, O. E. (2011). İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 7(26). 527-573.
- Cuhruk, M., Çolakoğlu, H. S. ve Bükey, A. A. (1977). *Sosyal Sigortalar Kanun Şerh İctihat*. Ankara: Olgaç Matbaacılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T., (2019). *İş Hukuku Dersleri*. 31. İstanbul: Beta.
- Çenberci, M. (1975). İşverenin Çalıştırdığı Sigortalıları Kuruma Bildirme Yükümünü Yerine Getirmesi. *Yargıtay Dergisi*. 1(1). 24-48. Çenberci, M. (1986). İş Kanunu Şerhi. Ankara.
- Demircioğlu, A. M. ve Güzel, A. (2002). *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Demircioğlu, M. ve Balsever, S. (2016). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 74. 1167-1183.
- Ergin, B. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4. 129-140.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E., (2020). *İş Hukuku*. 10. Baskı, İstanbul: Beta.
- Güzel, A. ve Ugan, Çataalkaya, D. (2012) İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları. *Çalışma ve Toplum*. 34. 157-188.
- Güzel, A. (1996). *Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene Rücu ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 17. İstanbul: Beta.
- Kandemir, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, A. M. (2017) *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 21. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2020). Taksirli Suçların Teorik Yapısı ve Bu Bağlamda İş Kazalarından Kaynaklanan Cezaî Sorumluluğa İlişkin Değerlendirmeler. *Adalet Dergisi*. 64.
- Koca, M., ve Üzülmöz, İ. (2017). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. 10. Ankara: Seçkin.
- Koyuncu, Y. S. (2022). Rücu Davalarında Kaçınılmazlık İlkesinin Etkisi ve Uygulaması. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (47). 131-151.
- Mollamahutoğlu, H., Astarlı M. ve Baysal, U. (2020). *İş Hukuku Ders Kitabı*. 1(4). Bireysel İş Hukuku. Ankara: Lykeion.

- Oğuzman, K. (1968). İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 34(1-4). 322-342.
- Oğuzman, K. ve Öz, T. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık. 1-17.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özdemir, H. (2021) İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Alacağından İşverenlerin Sorumluluğu. *Yargıtay Dergisi*. 47(4). 1525-1636.
- Özyürür, Ş. ve Kocakaya, Ö. (2019). 5510 sayılı Kanun'un 21/1. Maddesi Uyarınca İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kaçınılmazlık İlkesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 41. 62-87.
- Reisoğlu, S. (2006). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Genel Sağlık Sigortası Bakımından Rücu ve Yersiz Ödemelerin Geri Alınması. 2012/40 sayılı Genelge. Ankara. 2012.
- Sözer, A. N. (2013). Kanunların Önceye Etki Yasağı: Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 8 (Özel). 2477-2534.
- Sözer, A. N. (2019) İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. 4. İstanbul: Beta.
- Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (2020). *İş Hukuku*. 20. Bası, İstanbul: Beta.
- Şakar, M. (2011). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. 10. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Şakar, M. ve Erkan, Şahin, D. (2021) Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 11(2). 249-267.
- Tandoğan, H. (1961). *Türk Mesuliyet Hukuku (Akit Dışı ve Akdi Mesuliyet)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Tekinay, S. S. (1968). İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi. *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 2(3). 79-91.
- Tuncay, A. C. (2006). Kurumun İşverene Rücu- Olayda Kaçınılmazlık Durumu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4. 183-188.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 20. İstanbul: Beta.
- Tunçomağ, K. (1973). Sosyal Sigortalar Kanununun Uygulanması Açısından İşverenin Yükümlülükleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 38(1-4). 399- 437.
- Tunçomağ, K. (1982). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*. 2. İstanbul: Gür-Ay Matbaası.
- Tunçomağ, K. (1989). *İş Hukukunun Genel Esasları*. İstanbul.
- Uyar, T. (1972). 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 10. maddesi Üzerine Bir İnceleme. *Adalet Dergisi*. 2. 145-155.

İnceleme Makalesi - Review Article

102 sayılı ILO Sözleşmesi'ne Göre Aile Yardımı Olarak Sınıflandırılabilir Türkiye'deki Mevcut Yardımlar

Existing Benefits in Türkiye that Can Be Classified as Family Benefits According to ILO Convention No. 102

Selim DAĞLIOĞLU *

ORCID 0000-0002-2006-8788

Uğur Emre BEKTAŞ **

ORCID 0000-0003-4524-4925

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 327-346 / Pages: 327-346
DOI: 10.32331/sgd.1223517

ÖZ

Türkiye'de aile yardımlarını içeren herhangi bir kurumsal sosyal güvenlik kolu henüz oluşturulmamış olmakla birlikte farklı amaçlar çerçevesinde çocukların varlığına bağlı olarak sağlanan çeşitli yardımlar taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, çocukların varlığına bağlı olarak sağlanan Türkiye'deki mevcut yardımlardan 102 sayılı Sözleşme çerçevesinde aile yardımı olarak değerlendirilebilecek yardımların belirlenmesidir. Bu çerçevede farklı kurumlar tarafından çocukların varlığına bağlı olarak sağlanan yardımlar, 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nde aile yardımları için belirlenen standartlar dikkate alınarak incelenmiştir. Yardımlar; yararlanma koşulları, yardım türü ve yardımlardan yararlanan kişiler gibi özellikleri ile 102 sayılı Sözleşmede aile yardımları için belirlenen yardım yapılacak hal, korunan kimseler ve yapılacak yardımlar için belirlenen asgari standartlar karşılaştırılarak sınıflandırılmıştır. Aile yardımı niteliği taşıyan yardımlar ile yapılacak bazı değişikliklerle aile yardımı olarak sınıflandırılabilir yardımlara çalışmada yer verilmiştir. Ayrıca farklı sosyal sigorta kolundan verilen bazı yardımların 102 sayılı Sözleşmede asgari standartları belirlenen hangi sosyal güvenlik kolu kapsamına girdiği tartışılmıştır. Çalışma sonucunda aile yardımları sosyal güvenlik kolundan sağlanan en temel yardım olan çocuk yardımı dâhil pek çok aile yardımı uygulamasının Türkiye'de örneklerin bulunduğu tespit edilmiştir. Aile yardımı niteliği taşıdığı tespit edilen yardımların yararlanma koşullarının yeniden belirlenmesi ve bu yardımların sağlandığı kurumsal bir sosyal güvenlik kolunun oluşturulması durumunda mevcut yardımların etkinliği artırılabilir ve bu yardımlara erişim konusunda fırsat eşitliği sağlanabilecektir.

Anahtar Sözcükler: Aile yardımları, çocuk, 102 sayılı ILO Sözleşmesi, sosyal güvenlik, sosyal risk

ABSTRACT

There are various benefits provided depending on the presence of children within the framework of different purposes in Türkiye although an institutional social security branch including family benefits has not yet been established. Some of these benefits have the characteristics of family benefits according to ILO Convention No. 102. The aim of this study is to determine the benefits that can be considered as family benefits within the framework of the Convention No. 102 from the existing benefits in Türkiye, which is provided due to the presence of children. In this context, the benefits provided by different institutions depending on the presence of children has been examined by taking into account the standards determined for family benefits in the ILO Convention No 102. Benefits have been classified by comparing their features such as the conditions and types of benefits and people benefiting from the benefit with the minimum standards determined for the benefit such as the contingency covered, protected persons and the benefits to be given in the Convention No. 102 for family benefits. Benefits having characteristics of family benefits and that can be classified as family benefits with some changes to be made are included in the study. Moreover, it has been discussed that some benefits given from different social insurance branches are in the concept of which social security branch, whose minimum standards are determined in the Convention No. 102. As a result of the study, it has been ascertained that there are examples of many family benefits applications in Türkiye, including child benefit, which is the most fundamental benefit provided from the social security branch of family benefits. In case of re-determining the conditions of benefits from the benefits, which are found to be family benefits, and establishing an institutional social security branch that provides these benefits, the effectiveness of the existing benefits will be increased and equal opportunities will be provided in access to these benefits.

Keywords: Family benefits, child, ILO convention no. 102, social security, social risk

Önerilen atıf şekli: Dağlıoğlu, S. ve Bektaş, U. E. (2022). 102 sayılı ILO Sözleşmesi'ne Göre Aile Yardımı Olarak Sınıflandırılabilir Türkiye'deki Mevcut Yardımlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 327-346.

• Geliş Tarihi/Received: 19/10/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 17/11/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

* Dr., Daire Başkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, selim.daglioglu@csgb.gov.tr

** Çalışma Uzmanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, ugur.bektas@csgb.gov.tr

GİRİŞ

1944 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK)'nda kabul edilen 1944 tarihli 67 sayılı Gelir Garantisi (Güvencesi) Sağlanmasına Dair ILO Tavsiye Kararı dikkate alınarak sosyal güvenliğin kapsamına giren sosyal riskler; a) Hastalık, b) Analık, c) Malullük, d) Yaşlılık, e) Aileyi geçindirenin ölümü, f) İşsizlik, g) Normal sayılmayacak ölçüde artan giderler, h) Meslekle ilgili riskler (iş kazaları ve meslek hastalıkları) olarak sayılabilir (Dilik, 1980:77). 1952 yılında UÇK sırasında kabul edilen 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme ile de benzer sosyal riskler benimsenerek kişilerin bu sosyal risklere karşı güvence altına alınabilmesi için a) Sağlık yardımları, b) Hastalık ödenekleri, c) İşsizlik yardımları, d) İhtiyarlık yardımları, e) İş kazası ve meslek hastalığı yardımları, f) Aile yardımları, g) Analık yardımları, h) Maluliyet yardımları ve i) Ölüm yardımları olmak üzere 9 sosyal güvenlik koluna ilişkin asgari standartlar belirlenmiştir.

102 sayılı ILO Sözleşmesi'nde her bir sosyal güvenlik kolu için asgari standartlar; hangi durumlarda yardım yapılacağını gösteren “yardım yapılacak hâl”, sosyal riske karşı kimlerin güvence altına alınacağını gösteren “korunan kimseler”, söz konusu yardımlara hak kazanabilmek için talep edilebilecek prim ödeme, çalışma veya ikamet etme ya da bunların bir karmasından oluşan koşulları içeren “staj süresi” koşulları ve asgari hangi yardımların yapılacağını gösteren “yapılacak yardımlar” üzerinden belirlenmiştir. Buradan bir sosyal güvenlik yardımının, korunan kimseler ve staj süresi koşulu gibi özellikleri dikkate alınarak hangi sosyal güvenlik kolu kapsamına girdiğinin tespit edilmesi ve yardımların sınıflandırılması mümkündür.

102 sayılı Sözleşmenin işsizlik yardımları ile aile yardımlarına ilişkin mükellefiyetleri içeren bölümlerini onaylamamış olmasına rağmen işsizlik yardımlarını içeren kurumsal bir sosyal güvenlik kolu kurulmuş olmakla birlikte Türkiye'de aile yardımlarını içeren herhangi bir kurumsal sosyal güvenlik kolu henüz oluşturulmamıştır. Bununla birlikte Türkiye'de farklı amaçlar çerçevesinde çocukların varlığına bağlı olarak sağlanan çeşitli yardımlar bulunmaktadır. 102 sayılı Sözleşmede aile yardımları için belirlenen asgari standartlar göz önünde bulundurulduğunda bu yardımların bazıları, aile yardımı niteliği taşımaktadır.

Sosyal güvenlik yazınında Türkiye'de bazı aile yardımı uygulamalarının bulunduğu kabul edilmekle birlikte hangi yardımların aile yardımı olduğu konusunda yazarlar arasında görüş birliği bulunmamaktadır. Dodurka (2014: 7-8), Türk ve Ünlü (2016: 99) gibi bazı yazarlar; gıda yardımları, yakacak yardımları ile barınma yardımlarını Türkiye'deki mevcut aile yardımlarına örnek olarak kabul etmektedir. Bu sosyal politikalar kapsamında aileye yönelik olarak yapılan sosyal yardımları esas alan ve aileyi bir bütün olarak göz önünde bulunduran bir bakış açısını taşımaktadır. Diğer bazı yazarlar ise 102 sayılı Sözleşmede aile yardımları bölümünde belirlenmiş asgari standartlar doğrultusunda çocukları geçindirme mükellefiyeti bulunan kişilere yönelik olarak yapılan yardımları göz önünde bulundurarak bazı yardımları, aile yardımı olarak kabul etmektedir. Şentürk (2016: 109-117), Türkiye'de sağlanan mevcut yardımlardan şartlı nakit transferleri (şartlı eğitim yardımı ve şartlı sağlık yardımı), asgari geçim indirimi, devlet memurları için aile ve doğum yardımı, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu kapsamında verilen eğitim yardımı, kreşte ücretsiz bakım ile doğum yardımı ve çeyiz hesabı kapsamındaki desteklerin aile yardımı olarak değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Karabayır (2019: 31-35) da Şentürk (2016)'de aile yardımı olarak kabul edilen Türkiye'deki mevcut yardımların aile yardımı olduğunu kabul etmektedir. Akpınar (2021: 435), Şentürk (2016)'de aile yardımı olarak belirtilen yardımlara ilave olarak analık halinde ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerini de aile yardımı olarak nitelendirmektedir.

102 sayılı Sözleşmede aile yardımları için belirlenen asgari standartlar göz önünde bulundurulduğunda çocukların varlığına bağlı olarak ortaya çıkan giderleri karşılamaya yönelik olarak sağlanan yardımlar, aile yardımı olarak kabul edilebilecektir. Bunun dışında aileyi bir bütün olarak ele alan ve aile giderlerine katkı sağlanması amacıyla verilen gıda, yakacak ve barınma gibi yardımların, 102 sayılı ILO Sözleşmesi kapsamında doğrudan aile yardımı olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Analık halinde ödenen geçici iş göremezlik ödenekleri ise 102 sayılı Sözleşmeye göre de aile yardımı değil bir analık yardımındır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de çocukların varlığına bağlı olarak sağlanan mevcut yardımlardan hangilerinin 102 sayılı Sözleşmeye göre aile yardımı olarak değerlendirilebileceğinin belirlenmesidir. Bu çerçevede birinci bölümde aile yardımı sosyal güvenlik kolu¹ tanıtılmıştır. İkinci bölümde Türkiye'de çocukların varlığına bağlı olarak sağlanan bir yardımın aile yardımı olarak nitelendirilebilmesi için 102 sayılı Sözleşmede yer alan hangi özellikleri taşıması gerektiği incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Türkiye'de çocukların varlığına bağlı olarak sağlanan mevcut yardımlar, yararlanma koşulları ile yardım tutarı bakımından incelenmiş ve 102 sayılı Sözleşmede aile yardımları için belirlenen yardım yapılacak hâl, korunan kişiler, staj süresi ile yapılacak yardımlar dikkate alınarak bu yardımların aile yardımı niteliği taşıyıp taşımadığı tartışılmıştır.

I- AİLE YARDIMLARI

Aile yardımları, çocukların varlığına bağlı olarak ortaya çıkan masraflar nedeniyle çocukların geçimini sağlama mükellefiyeti bulunan ebeveynin çocuğun varlığından önce ulaşmış olduğu refah seviyesinin korunması için ebeveyne sağlanan yardımlardır. Kurtulmuş (1995: 145) ise “aile ödeneklerini aileler için çocukların varlığından ve bu varlığın ortaya çıkardığı kendine has ihtiyaçlardan doğan ekonomik dengesizliği hafifletmek için toplumun nakit olarak yaptığı pozitif bir yardım” olarak tanımlamaktadır.

Aile yardımlarının temel hedefi, çocuklardan ziyade çocuğun varlığı nedeniyle kişilerin harcamalarında meydana gelebilecek normal sayılmayacak ölçüdeki artışlara karşı çocuğun bakımını sağlayan kişilerin korunmasıdır. Bununla birlikte aile yardımlarıyla ülkedeki doğurganlığın ve ülke nüfusunun artırılması, yoksulluğun azaltılması, çocuk yoksulluğunun ve çocuk işçiliğinin engellenmesi, ülke refah seviyesinin tüm topluma yaygınlaştırılması, fiziki ve ruhsal açıdan daha sağlıklı bireylerin yetiştirilmesi gibi pek çok olumlu sonucun da ortaya çıkması muhtemeldir.

Kurtulmuş (1988: 243), batı ülkelerinde aile ödeneklerinin aile yapılarındaki çözümlerin getirdiği sosyal problemlerin yükünü biraz olsun hafifletebilmek amacıyla benimsendiğini ifade etmektedir. Ayrıca birey-aile-toplum ilişkileri açısından değişmekte olan dünyamızda sosyoekonomik sebepler dolayısıyla ailenin desteklenmesinin zaruri hâl geldiğini ve bu amaçla aile ödeneklerinin büyük önem kazandığını vurgulamaktadır. Dumon ve Esengün (Ç. M., 1991: 5); bütün ülkelerde aile yardımlarının, çocukların refahını artırıcı önlemler olarak ve/veya sosyal eşitliğe katkıda bulunmak

¹ Sosyal güvenlik yazınında genel olarak, belirli bir süre prim ödeme koşuluna bağlı olarak yapılan yardımlar, sosyal sigorta yardımı olarak anılırken belli bir dezavantajlı gruba yönelik olarak herhangi bir prim ödeme koşuluna bağlı olmaksızın yapılan yardımlar ise sosyal yardım olarak adlandırılmaktadır. Sosyal güvenlik yardımları ise belirli süre çalışma, prim ödeme ve/veya ikamet koşullarına bağlı olarak yapılan yardımlardır. Buradan sosyal güvenlik yardımları, sosyal sigorta yardımlarında olduğu gibi belirli bir süre prim ödeme koşuluna bağlı olarak yapılabildiği gibi sosyal yardımlarda olduğu gibi herhangi bir prim ödeme koşulu olmaksızın ülkede ikamet etme koşuluna bağlı olarak da yapılabilmektedir. Aile yardımı uygulamalarında da prim ödeme koşulu öngörülebildiği gibi yardımlar, herhangi bir prim ödeme koşuluna bağlı olmaksızın da sağlanabilmektedir. Türkiye'deki mevcut yardımlardan aile yardımı niteliği taşıdığı ifade edilen bazı yardımlar prim ödeme koşuluna bağlı iken bazıları ise herhangi bir prim ödeme koşuluna bağlı değildir. Bu bakımdan çalışmada aile yardımları, aile yardımı sosyal güvenlik kolu olarak ifade edilmektedir.

amacıyla yapıldığını ve bu önlemlerin, çocuk sahibi olmayı özendirici nitelik taşıdığını ifade etmektedir. Kurtulmuş (1995: 154); batı toplumlarında aile ödenekleriyle çocuklar için ailenin katlandığı ekonomik yük azaltılarak ailedeki maddi tatmin unsurlarının sağlanabilmesi ve ailedeki çöküşün önlenmeye çalışıldığı vurgulanmaktadır.

Gauther ve Hatzius (1997: 295), 1970-1990 döneminde 22 sanayileşmiş ülkedeki ailelere yönelik devlet desteği dikkate alarak uzun vadede ortalama %25 daha fazla yardım yapılması hâlinde kadın başına 0,07 doğurganlık artışı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Björklund (2006: 3), 1925–1958 doğumlu İsveçli kadınları dikkate alarak yaptığı çalışma sonucunda aile yardımı politikalarının genişletilmesinin doğurganlık düzeyini yükselttiği, doğum aralıklarını kısalttığı ve dönem doğurganlık oranlarında dalgalanmalara neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Oberlin ve diğ. (2007: 1), aile ödeneklerinin daha yüksek bir doğum oranının teşvik edilmesi veya bir sağlık politikasının desteklenmesi gibi ek hedeflere hizmet edebileceğini ve yoksullukla mücadele ile yaygın eğitimin sağlanmasının yanı sıra risklerin dağıtılmasında da bir araç olarak kullanılabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Atatanır (2011: 164), demografik yapının sosyal güvenlik sistemine ve politikalarına etki ettiği gibi sosyal güvenlik sistemlerinin de doğum, ortalama yaşam süresi, göç, yaş piramidi gibi demografik veriler üzerinde belirleyici olabileceğini belirtmektedir.

Prud'homme (2004; akt. Özdemir ve Karabayır (2019): 96)'e göre sosyal güvenlik sistemi kapsamında aile yardımlarının sağlanmasında iki önemli sebep bulunmaktadır. Birincisi, kadınların iş hayatında yer alabilmesi ve çocuk sahibi olabilmesine imkân tanıyan dengeleyici bir araç olabilmesidir. İkincisi ise gelirin yeniden dağılması, ailenin asgari bir gelire güvence altına alınması ve bütüncül olarak ailenin korunmasına imkân vermesidir.

II- YARDIMLARIN SINIFLANDIRILMASINDA KULLANILAN ÖLÇÜTLER

A- Yardım Yapılacak Hâl

Sözleşmenin 40'inci maddesinde aile yardımı yapılacak hâl, “çocukların geçimini sağlama mükellefiyeti” olarak tanımlanmıştır. Sözleşmede yer alan çocuk tanımıyla geçimini sağlama mükellefiyeti kapsamına alınacak çocuklar belirlenirken ülke mevzuatına göre zorunlu eğitim yaşının altındaki çocukların kapsama alınması veya 15 yaşını doldurmamış çocukların kapsama alınması imkânı getirilmiştir.

Bununla birlikte sözleşme ile belirlenen yaş şartı, asgari yaş şartı olup aile yardımları kapsamında sağlanacak yardımın türüne göre bu yaş şartının üzerindeki yaşlar da üst sınır olarak belirlenebilecektir. Burada yardımın yapılacağı en son yaşın belirlenmesinde geçimini sağlama mükellefiyeti kapsamındaki çocuğa yönelik harcamaların mahiyeti ön plana çıkmaktadır. Örneğin; çocuğun üniversite eğitimi sırasında ortaya çıkan harcamaların karşılanması mükellefiyeti bulunduğu kabul edilmesi hâlinde yaş şartı, 20'li yaşlara çıkarılabilmektedir. Benzer şekilde ebeveyninin bakımına muhtaç derecede engelli bir çocuk söz konusu olduğunda ise yaş şartı tamamen kaldırılabilmektedir.

Aile yardımlarında yardım yapılacak hâl, “çocukların geçimini sağlama mükellefiyeti” olduğundan aile yardımları kapsamında korunan kişilere sağlanacak yardımlar, çocuk için yapılması gereken harcamalarla başlamakta ve temel olarak çocukluk çağının bitmesiyle sona ermektedir.

Türk Medeni Kanunu (TMK)'nin 185'inci maddesine göre “Eşler, ...çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler.” TMK ile ebeveyne getirilen çocukların

bakımı, eğitimi ve gözetimi yükümlülüğü, 102 sayılı Sözleşmenin aile yardımları kapsamında yardım yapılacak hâl olarak tanımlanan “çocukların geçimini sağlama mükellefiyeti” ile aynı mahiyettedir. Çocuk kavramı pek çok kez kullanılmış olmakla birlikte TMK’da bir çocuk tanımı yapılmamıştır. Ancak TMK’nın 328’inci maddesinin birinci fıkrasına göre “Ana ve babanın bakım borcu, çocuğun ergin olmasına kadar devam eder” ifadesine yer verilmiştir. Bu çerçevede çocukluk döneminin, kişinin doğumundan erginliğine kadar geçen dönem olarak kabul edilmesi hâlinde çocuk, 18 yaşını doldurmamış kişi olarak tanımlanabilir.

TMK madde 11’e göre “evlenme kişiyi ergin kılar.” Ebeveynlerin evlenmiş çocuklarının geçimini sağlama mükellefiyeti olduğunu kabul etmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu bakımdan 18 yaşını doldurmamış olsa bile TMK’ya göre geçerli bir evlilik yapmış kişilere yapılan yardımların aile yardımı kapsamında değerlendirilmesi mümkün gözükmemektedir. Benzer şekilde özel durumları dikkate alınarak daha ileri yaşlarda yardımların sağlandığı kişilerin evli olmaları durumunda bu kişilere yapılan yardımların da aile yardımı kapsamında değerlendirilmemesi gerekmektedir.

Bu çerçevede usulüne uygun olarak ergin kılınan kişiler hariç olmak üzere 18 yaşını doldurmamış çocuklar için Türkiye’de yapılan mevcut yardımlar, mahiyetine göre aile yardımı olarak değerlendirilebilecektir. Bununla birlikte öğrenim görme veya engellilik gibi özel durumlara bağlı olarak 18 yaşının üzerindeki kişiler için yapılan harcamalara destek olmak amacıyla sağlanan mevcut yardımlar da aile yardımı olarak değerlendirilebilecektir.

B- Korunan Kimseler

102 sayılı ILO Sözleşmesi’ne göre aile yardımları kapsamında korunacak kişilerin belirlenmesinde aşağıdaki kategorilerden biri seçilebilmektedir:

- i. bütün işçi ve hizmetlilerin %50’sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileri,
- ii. bütün mukimlerin %20’sinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan faal nüfus kategorileri,
- iii. çocuk geçindirmekle mükellef olduğu süre içinde geçim kaynakları mevzuatla tayin olunan hadleri aşmayan bütün mukimler².

Buradan 102 sayılı ILO Sözleşmesi’ne göre aile yardımları ile ilgili sosyal risk kapsamında güvence altına alınan korunan kimselerin; çocuklar veya aile değil çocuğunun geçimini sağlama mükellefiyeti bulunan işçi ve hizmetliler, çalışan kişiler veya ülkede ikamet eden kişiler olarak belirlenmiş olmasıdır.

TMK’nın 185’inci maddesinin ikinci fıkrasına göre eşler; çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler. Aynı Kanun’un 186’ncı maddesinin üçüncü fıkrasıyla eşlere, evlilik birliğinin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıkları ile katılma yükümlülüğü getirilmiştir. TMK’nın 327’nci maddesinin birinci fıkrasına göre “Çocuğun bakımı, eğitimi ve korunması için gerekli giderler ana ve baba tarafından karşılanır.” Bu çerçevede çocuklarına bakma yükümlülüğü bulunan ebeveynlere çocuklarının TMK’da belirlenen yükümlülüklerini karşılamak üzere yaptıkları giderlere katkı sağlamak üzere yapılan yardımlar, 102 sayılı ILO Sözleşmesi kapsamında aile yardımı olarak kabul edilebilir. Ayrıca TMK’nın 350’nci maddesinin birinci fıkrasına göre “Velâyetin kaldırılması hâlinde ana ve babanın çocuklarının bakım ve eğitim giderlerini karşılama yükümlülükleri devam eder.” Bu bakımdan çocukların evlilik birliği içinde bulunması zorunlu da yoktur.

² Sözleşmenin 3’üncü maddesine göre beyanda bulunmuş ülkelere, korunan kimselerin belirlenmesinde bir istisna getirilmiştir. Ancak Türkiye, Sözleşmenin 3’üncü maddesi kapsamında bir bildirimde bulunmamıştır.

Bu çerçevede Türkiye’deki mevcut yardımların 102 sayılı ILO Sözleşmesi’ne göre aile yardımı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine karar verilmesi sırasında yardımın mahiyeti önem kazanmaktadır. Örneğin; kişilerin eğitimleri sırasında başarılarının ödüllendirilmesine yönelik olarak çocuklara verilen bir yardımın çocukların giderlerinin karşılanmasına yönelik olarak kullanılsa bile aile yardımı olarak değerlendirilmesi mümkün görünmemektedir. Bununla birlikte velayeti kaldırılmış olsa bile çocuk bakımındaki sorumluluğunu yerine getirilen ebeveynlere çocuklar için yapılan yardımlar da aile yardımı olarak kabul edilebilecektir. Buna karşın ebeveynleri yerine çocuğun bakımını üstlenen diğer kişilere çocuğun bakımına yönelik olarak yapılan yardımlar da aile yardımı olarak değerlendirilebilir.

C- Finansman

Sözleşmede aile yardımlarının en az mevzuatla tayin edilen şekle göre, belirli bir süre içinde 3 aylık prim ödeme veya çalışma ya da bir senelik ikamet şartlarını yerine getiren korunan kimseler için teminat altına alınması koşulu getirilmiştir. Sözleşme, aile yardımlarının primlerle finanse edildiği sistemlerin yanı sıra ikamete dayalı olarak vergilerle finanse edilen sistemlerin kurulmasına olanak sağlanmaktadır.

D- Yardım Türü Süresi ve Miktarı

Sözleşmenin 42’nci maddesi çerçevesinde aile yardımları kapsamında yapılacak yardımlar, korunan kimseye periyodik ödeme şeklinde nakdi yardım olabileceği gibi çocuklara yiyecek, giyecek, mesken, tatil geçirme yerleri ya da ev idaresi için yardım sağlanması şeklinde aynı yardım da olabilecektir. Bununla birlikte aynı maddeyle aile yardımları kapsamındaki yardımların nakdi ve aynı yardımlar olarak birlikte verilebilmesine de imkân sağlanmıştır.

Sözleşmenin 41’inci maddesiyle periyodik ödemeler şeklinde yapılacak yardımların, yardımı gerektiren hâlin devamı süresince sağlanacağı belirlenmiştir. Burada yardımı gerektiren hâl, çocuğun geçimini sağlama mükellefiyeti olarak tanımlandığına göre çocuğun geçimini sağlama mükellefiyeti devam ettiği sürece periyodik ödemelerin yapılmasına devam edilmesi gerekmektedir. Çocuğun geçimini sağlama mükellefiyeti; çocuğun ilgili yaşı doldurması ya da evlilik gibi bir nedenle ergin olması, kendi geçimini sağlayacak şekilde gelir getirici bir faaliyette bulunması, çocuğun bakımının üstlenilmemesi veya çocuğun vefatı durumunda ortadan kalkacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 71’inci maddesiyle on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların belli koşullarda çalışmasına izin verilmektedir. Bu bakımdan 14 yaşının üstündeki çocuğun çalışması hâlinde söz konusu yardımın durdurulması mümkündür. Bununla birlikte ülke örneklerinde çocukların meslek edinmesine imkân verecek şekilde bazı istisnalar da getirilebilmektedir.

TMK’nın 328’inci maddesinin birinci fıkrası ile ana ve babanın bakım borcu, çocuğun ergin olmasına kadar devam edeceği genel kuralı belirlenmiş olsa da aynı maddenin ikinci fıkrasında bu genel uygulama genişletilmiştir. Buna göre çocuklara bakım borcu, “Çocuk ergin olduğu hâlde eğitimi devam ediyorsa, ana ve baba durum ve koşullara göre kendilerinden beklenebilecek ölçüde olmak üzere, eğitimi sona erinceye kadar” devam etmektedir. Bununla birlikte TMK’nın 340’inci maddesinin birinci fıkrasına göre “Ana ve baba, çocuğu olanaklarına göre eğitirler ve onun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlâkî ve toplumsal gelişimini sağlar ve korurlar.” Aynı maddenin ikinci fıkrası çerçevesinde “Ana ve baba çocuğa, özellikle bedensel ve zihinsel engelli olanlara, yetenek ve eğilimlerine uygun düşecek ölçüde, genel ve meslekî bir eğitim sağlarlar.” Bu kapsamda ilgili yaşı doldurmaları nedeniyle ergin olsalar bile eğitim ve engellilik durumları nedeniyle ebeveynlerin çocukların geçimini sağlama mükellefiyeti devam etmektedir. Bu bakımdan 18 yaşından sonra

eğitimine devam eden çocuklar dikkate alınarak verilen yardımlar ile engelli çocuklar için 18 yaşından sonra verilen yardımlar da aile yardımı olarak değerlendirilebilecektir.

III- TÜRKİYE'DE UYGULANAN MEVCUT YARDIMLAR

Bu bölümde 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nde aile yardımları için belirlenen asgari standartlara göre aile yardımı niteliği taşıdığı tespit edilen yardımlar verilmiştir.

A- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Tarafından Verilen Yardımlar

102 sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre aile yardımları, çocukların varlığına bağlı olarak kişilerin giderlerinde meydana gelen artışlara karşı kişilerin sosyal güvenle altına alınması ve bu artışlar nedeniyle yaşam düzeylerinde meydana gelebilecek azalışların telafi edilmesine yönelik yardımlardır. Bu bakımdan aile yardımları, çocuklar göz önünde bulundurularak çocukların bakımını üstlenen kişilere yapılan yardımlardır. Burada çocuğun bakımını üstlenen kişiler, çocuğun ebeveyni olabileceği gibi yasal olarak çocuğun bakımını üstlenmiş üçüncü kişiler de olabilir. Bununla birlikte aile yardımları, çocukların masraflarına katkı sağlanmak üzere periyodik ödeme şeklinde nakdi yardımlar olabileceği gibi kırtasiye malzemesi, kitap ve giyecek gibi aynı yardımlar da olabilmektedir.

Ülkenin sosyal politika uygulamaları kapsamında çok sayıdaki sosyal yardım, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sağlanmaktadır. Bu yardımlardan bazıları, çocuklar göz önünde bulundurularak çocuğun bakımını üstlenen kişilere sağlanan yardımlardır. Bu bölümde anılan Bakanlık tarafından çocuklar göz önünde bulundurularak verilen yardımlar incelenmiş ve 102 sayılı Sözleşmeye göre aile yardımı olduğu değerlendirilen yardımlar liste halinde aşağıda sunulmuştur:

- Çoklu doğum yardımı³,
- Doğum yardımı⁴,
- Eğitim materyali yardımı⁵,
- Engelliler için evde bakım desteği⁶,
- Engelli öğrencilerin ücretsiz taşınması⁷,
- Engelli yakını aylığı⁸,

³ 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında çoklu doğumla dünyaya gelen çocukların bulunduğu muhtaç hanelerdeki 0-24 ay arası çocukların beslenme ve öz bakım ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla 2 ayda bir verilen bir yardımdır.

⁴ 633 sayılı Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 4'üncü maddesi çerçevesinde vatandaşlık esasına göre, herhangi bir staj süresine bağlı olmaksızın verilen bir yardımdır.

⁵ Eğitim materyali yardımı, ilk ve ortaöğretimde okuyan çocuklarının okul ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla 3294 sayılı Kanun kapsamında ihtiyaç sahibi ailelere kırtasiye malzemeleri, önlük, çanta gibi temel okul ihtiyaçları şeklinde yapılan bir aynı yardımdır. Her eğitim-öğretim dönemi başında ve ihtiyaç duyulan zamanlarda yardım teslimatı yapılmaktadır.

⁶ 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun Ek 7'nci maddesi ve Bakıma Muhtaç Engellilerin Tesbiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik'e göre bakıma muhtaç engelli çocuğu olan ailelere evde bakım desteği verilmektedir. Evde bakım desteği, ağır engeli bulunan engelli bireylerin ihtiyaç duydukları bakım hizmetinin sağlanmasına yönelik olarak yapılmaktadır. Ebeveynin, ağır engeli bulunan ve evli olmayan çocuklarının geçimini sağlama mükellefiyetlerinin 18 yaşından sonra da devam ettiği kabul edildiğinde bu yardım da bir tür aile yardımdır.

⁷ Özel eğitime gereksinim duyan Türk vatandaşı engelli öğrencilerin okullara erişiminin sağlanması amacıyla Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nin 63'üncü maddesine göre Millî Eğitim Bakanlığı Taşıma Yoluyla Eğitime Erişim Yönetmeliği hükümleri doğrultusunda Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (SYDV) işbirliğiyle yürütülen bir sosyal yardım programıdır.

⁸ 18 yaşından küçük, %40 ve üzeri engeli bulunan çocuklara bakmakla yükümlü olan ve aynı hanede ikamet eden Türk vatandaşlarına destek olmak amacıyla verilen bir yardımdır. Bu yardımın verilmesi için hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelirin, asgari ücretin aylık net tutarının 1/3'ünden az olması gerekmektedir.

- Muhtaç asker çocuğu yardımı⁹,
Muhtelif eğitim yardımları¹⁰,
Öğrenci barınma-taşıma-yemek yardımı¹¹,
Öksüz ve yetim yardımı¹²,
Sosyal ve ekonomik destek (SED) hizmeti¹³,
Şartlı eğitim yardımı¹⁴,
Şartlı sağlık yardımı¹⁵,
Yabancılar yönelik şartlı eğitim yardımı¹⁶,
Yükseköğretim öğrencilerine yönelik yardımlar¹⁷.

Çocuklar dikkate alınarak çocuğun bakımını üstlenen kişilere yapılan ve 102 sayılı Sözleşmeye göre aile yardımı olduğu değerlendirilen yukarıdaki yardımların dışında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çeşitli nedenlerle bir süre için bakımları öz ailesi yanında sağlanamayan çocukların bakımını üstlenen koruyucu ailelere yardım sağlamaktadır. Bu yardımlar, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun 23'üncü maddesi çerçevesinde koruyucu aile hizmeti kapsamında aile yanına yerleştirilen çocukların bakım, eğitim, kurs, okul, yemek ve taşıma servisi, harçlık ve benzeri ihtiyaçları esas alınarak koruyucu ailelere verilmektedir.

⁹ Babası askerde olan 18 yaşından küçük çocuklar için çocuğun annesine yapılan bir sosyal yardımdır.

¹⁰ Muhtaç ailelerin ilk ve orta öğretimde okuyan çocuklarının ortaöğretim ve yükseköğretim sınavlarına hazırlık malzemeleri gibi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla 3294 sayılı Kanun kapsamında yapılan bir aynı yardımdır.

¹¹ Muhtaç ailelerin taşınmalı eğitim sistemi dışında kalan, ilk ve ortaöğretimde okuyan çocuklarının taşıma, yemek ve barınma ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla 3294 sayılı Kanun kapsamında yapılan bir aynı yardımdır. Söz konusu yardım, her iki eğitim-öğretim döneminde ve her gün sağlanmaktadır.

¹² 3294 sayılı Kanun kapsamında ebeveynlerinden en az birisi ölmüş olan çocukların bakımına katkı sağlanması amacıyla verilen bir nakdi yardımdır. Bu yardım, 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nin ölüm yardımı sosyal güvenlik kolu kapsamındaki yardımlara benzerdir. Ancak çocukların ebeveynlerinden biri veya her ikisinin ölümü hâlinde bu çocuklarının bakımını üstlenen diğer ebeveyn veya kişilere çocukların bakımına destek olmak amacıyla sağlanan bir yardım olması nedeniyle bu yardımın bir tür aile yardımı olduğu değerlendirilmektedir.

¹³ Çocuklarının temel ihtiyaçlarını karşılayamayan ve yaşamlarını en düşük seviyede dahi sürdürmekte güçlük çeken ailelere, kendi kendine yeter hâle gelinceye kadar çocuklarının bakımı ve desteklenmesi amacıyla geçici bir süre verilen ekonomik destekler ile psiko-sosyal destek hizmeti olan sosyal hizmet desteğinden oluşmaktadır (Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü).

¹⁴ Maddi imkânsızlıklar nedeniyle çocuklarını okula gönderemeyen/göndermekte güçlük yaşayan muhtaç ailelere, çocuklarını okula göndermelerini sağlamak amacıyla 3294 sayılı Kanun kapsamında yapılan bir yardımdır (SYGM).

¹⁵ Muhtaç durumdaki ailelerin 0-5 yaşlarındaki çocuklarını düzenli olarak sağlık kontrollerine götürme ebeveynine için çocuk başına aylık olarak ödenen bir yardımdır. Ayrıca bu yardım, çocuk sağlığı için gebelik döneminde düzenli kontrollerini yaptıran kadınlara aylık olarak ve hastanede doğum gerçekleştiren kadınlara bir kereye mahsus olmak üzere de yapılmaktadır (SYGM).

¹⁶ Avrupa Birliği tarafından finanse edilen ve Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), Türkiye Kızılay Derneği, MEB ile ASHB arasında oluşturulan ortaklıkla uygulanan bir yardım programıdır. Bu yardım, Türkiye'de yaşayan muhtaç yabancı ailelerin çocuklarını okula göndermelerini teşvik etmek ve topluma faydalı bireyler olarak yetişmelerini sağlamak amacıyla verilmektedir. Bu yardım, aylık olarak yapılan periyodik bir ödemedir. Ayrıca sömestr başlarında (Eylül ve Ocak) birer kez olmak üzere, çocuk başı ekstra ödemeler yapılmaktadır. Bunun yanı sıra okul dışı kalma riski yüksek olan gruplara yine sömestr başlarında ek ödemeler ilaveten eğitim düzeyine göre değişen miktarlarda tek seferlik teşvik ödemesi yapılmaktadır. Aylık olarak yapılan periyodik ödemelerin miktarları, çocukların cinsiyeti ve eğitim seviyesine göre değişmektedir (SYGM).

¹⁷ İhtiyaç sahibi ailelere yükseköğretimde okuyan çocuklarının temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla 3294 sayılı Kanun kapsamında yapılan yardımlardır.

Koruyucu aile uygulamalarının temel amacı, savunmasız çocukların korunması ve aile ortamında büyümesinin sağlanmasıdır. Bu bakımdan koruyucu aile uygulaması temel olarak bir aile yardımı uygulaması olmayıp geçici süre aileleri tarafından bakımı sağlanamayan çocukların bakımlarının, bu süreyle sınırlı olmak üzere, koruyucu aile tarafından sağlandığı çocuk koruma programlarıdır.

Kurumsal aile yardımı sosyal güvenlik kolunun bulunduğu ülkelerde, koruyucu aile yanında bulunan çocuklar için de çocuk yardımı verilmektedir. Ayrıca koruyucu aile uygulaması kapsamında koruyucu aile yanında kalan her bir çocuk için koruyucu aileye bakım hizmetine karşılık olarak ayrı bir ücret de ödenmektedir. Koruyucu Aile Yönetmeliği'nin 24 ila 27'nci maddeleri çerçevesinde korucu aile uygulamaları kapsamında yapılacak ödemeler temel olarak koruyucu aile yanındaki çocukların bakımı, eğitimi ve yetiştirilmelerinde kullanılmak üzere verilmektedir. Bu bakımdan Türkiye'deki mevcut koruyucu aile uygulaması kapsamında yapılan ödemelerin bir kısmının aile yardımı özelliği taşıdığı düşünülmektedir.

Koruyucu aile hizmetleri kapsamında çocuğun geçimini sağlamaya yönelik olarak verilen yardımlardan, aile yardımı olarak değerlendirilebileceği düşünülen yardımlar şunlardır:

- ✓ Koruyucu ailelere, Koruyucu Aile Yönetmeliği'nin 24'üncü maddesi çerçevesinde baktıkları her çocuk için gösterge rakamının devlet memurları aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda elde edilen rakamın çocukların yaşına ve eğitim durumuna göre sırasıyla %50'si, %75'i, %80'i, %85'i ve %90'ı alınarak belirlenen aylık bakım ücreti verilmektedir. Bu ödemelerin çocuğun bakım ve eğitimi için kullanılan kısmı, aile yardımı olarak değerlendirilebilir.
- ✓ Çocukların sağlık harcamaları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri kapsamında karşılanmaktadır. 5510 sayılı Kanun kapsamında çocuklara sağlanan sağlık yardımları, 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nde yer alan sağlık yardımları kapsamında değerlendirilebilir. Ancak korucu aile yanına yerleştirilen çocuklara sağlık hizmeti sağlanmasına yönelik olarak ödenmesi gereken sağlık sigortası primlerinin karşılanması için yapılan yardımlar, aile yardımı olarak değerlendirilebilir.
- ✓ Okullarına servisle gitmek zorunda olan çocukların, engelli çocukların ve 4-5 yaş grubu kreş çağı veya anaokulu çocuklarının servis ücretleri ödenmektedir. Servis bulunmaması hâlinde ise ulaşım giderleri karşılığı otobüs bilet ücreti ödenmektedir.
- ✓ Başka illere öğrenim amacı ile gitmesi gereken çocukların ulaşım giderleri, bir günlük konaklama bedeli ile çocuğun okula kaydı ve kalacağı yere yerleştirilmesine yardımcı olmak üzere giden koruyucu ebeveynin ulaşım ve bir günlük konaklama giderleri, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 8'inci maddesine göre memur veya hizmetli olmayanlar için ödenecek tutarı geçmeyecek şekilde ödenmektedir.
- ✓ Koruyucu aileler ve korudukları çocuklar için gerektiğinde üniversitelerin ilgili bölümlerindeki uzman kişilerden psikolojik ve psikiyatrik danışmanlık hizmeti sağlanmaktadır.
- ✓ Geçici koruyucu aile modelinde ay içinde 5 çocuktan fazla yerleştirme yapılması hâlinde çocuk başına ödemeye ilave olarak ek gösterge dâhil en yüksek devlet memuru aylığının %30'u eklenerek ödeme yapılır. Ayrıca ihtiyaç hâlinde çocukların mama, bez, giyim ve okul malzeme masraflarının karşılanması amacıyla kuruluşta kalan çocuklar için ilgili mevzuatta belirlenen yıllık giyim kuşam tablosunda yer alan istihkaklara uygun olarak her çocuk için peşin ödeme yapılmaktadır (Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü).

B- Belediyelerce Verilen Aile Yardımları

Bazı belediyeler tarafından çocuklarının masraflarına katkıda bulunmak amacıyla muhtaç ailelere çeşitli ayni ve nakdi yardımlar yapılmaktadır. Ailelere yeni doğan bebekler için ihtiyaç paketi, bebek bezi, bebek arabası; çocuklar için ise kırtasiye, tablet, okul kıyafeti, gündelik kıyafet veya okul öncesi dönemdeki çocukların gündelik bakımları şeklinde ayni yardımlar ile tek seferlik veya aylık para/kupon, alışveriş kartı şeklinde verilen nakdi yardımlar, aile yardımı olarak değerlendirilebilir. Yardım şekilleri ve hak kazanma koşulları belediyeden belediyeye değişiklik göstermekle birlikte bu tür yardımlar, genel olarak aşağıdaki koşullar dikkate alınarak yapılmaktadır:

- ✓ Ailenin belediye sınırları içinde ikamet ediyor olması,
- ✓ Ailenin muhtaç olduğunun yetkili belediye personeline tespit edilmesi,
- ✓ Çocuğun 18 yaşından küçük olması veya yükseköğretime devam ediyor olması.

C- Burs ve Öğrenim Kredileri

5102 sayılı Yüksek Öğrenim Öğrencilerine Burs/Kredi Verilmesine İlişkin Kanun'a göre yükseköğretim gören öğrencilere burs veya öğrenim kredisinden biri verilmektedir. Burs, yükseköğretim gören başarılı ve ihtiyaç sahibi öğrencilere karşılıksız verilen paradır. Öğrenim kredisi ise maddi yönden desteklemek ve sosyal ve kültürel gelişmelerini kolaylaştırmak amacıyla uygun koşullarla geri ödeme planı çerçevesinde yükseköğretim gören öğrencilere verilen borç paradır. Aşağıdaki öğrenci grupları kredi ve burslardan faydalanabilmektedir:

- ✓ Ön lisans öğrencileri,
- ✓ Lisans öğrencileri,
- ✓ İki yıllık okullardan mezun olup dört yıllık okulların üçüncü sınıfına dikey geçiş sınavı ile ara vermeden kayıt yapan öğrenciler (intibak veya hazırlık sınıfları hariç),
- ✓ Yüksek Lisans (Master ve Doktora) öğrencileri (hazırlık sınıfları hariç).

Ölçme Seçme Yerleştirme Merkezinin gerçekleştirdiği üniversitelere giriş sınavı sonucunda ham puan bazında belirlenen puan türünde ilk 100'e giren öğrenciler ile amatör milli sporcu olan öğrenciler de öğrenim burslarından yararlanabilmektedir (Gençlik ve Spor Bakanlığı, Kredi/Burs Hizmetleri).

102 sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre aile yardımları kapsamında korunan kimseler, çocuklar değil çocukları geçindirme mükellefiyeti bulunan ebeveynlerdir. Öğrenim kredisi, temel olarak üniversitede öğrenim gören kişilere bu dönemdeki giderlerini karşılamak üzere verilen düşük faizli kredilerdir. Öğrenim kredisi, ebeveyne değil doğrudan üniversite öğrencisine verilmektedir. Üniversite öğrenimlerini tamamlamalarının ardından öğrenim kredilerinin geri ödenmesi yükümlüsü yine üniversite öğrencisidir. Bu bakımdan öğrenim kredisinin mevcut uygulama çerçevesinde aile yardımları kapsamında değerlendirilmesi mümkün görünmemektedir. Ancak öğrenim kredisinin üniversite öğrenimi gören çocuklarının masraflarını karşılaması sırasında ebeveyne düşük faizli kredi verilmesi şeklinde yeniden düzenlenmesi hâlinde bu düşük faizli kredi desteği, aile yardımı olarak kabul edilebilecektir.

Öğrenim bursu, üniversitede okuyan çocuklarının giderlerine destek olmak amacıyla ebeveyne yapılan bir yardımdan ziyade başarılı öğrencileri teşvik etmek ve/veya maddi imkânsızlıklardan dolayı yükseköğretim göremeyecek öğrencilere maddi destek sağlamak amacı taşıyan bir yardımdır. Öğrenim kredilerinde olduğu gibi bu yardımların da yeniden düzenlenmesiyle öğrenim burslarının aile yardımına dönüştürülmesi mümkündür.

D- Devlet Memurları İçin Aile Yardımı Ödeneği

Aile yardımı ödeneği, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 202 ila 206'ncı maddelerine göre her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi ve çocuklarından her biri için devlet memurlarına verilmektedir. Devlet memuruna çocukları dikkate alınarak verilen aile yardımı ödeneği, 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 42'nci maddesinde aile yardımları kapsamında korunan kimselere yapılması öngörülen periyodik ödemelerin tipik bir örneğidir. Çocuklar için verilen aile yardımı ödeneğinin koşulları şunlardır:

- ✓ Ebeveynin 657 sayılı Kanun'a tabi devlet memuru olması,
- ✓ Çocuğun 25 yaşından küçük olması (25 yaşını bitirdiği hâlde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malullükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam olunur.),
- ✓ Çocuğun evlenmemiş olması,
- ✓ Çocuğun kendi hesabına ticaret yapmaması veya gerçek ya da tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmaması (Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç),
- ✓ Çocuğun burs almaması veya devletçe okutulmaması.

Aile yardımı ödeneği, aylık olarak 0-6 yaşlarındaki çocuklar için bir kat artırımlı olarak ödenmektedir. Engelli çocuğu bulunan devlet memuru ebeveyne, ilgili mevzuat ve toplu sözleşme hükümlerine göre aile yardımı ödeneği %50 artırımlı olarak ödenmektedir. 0-6 yaşlarındaki engelli çocuklar için ise aile yardımı ödeneği ise iki kat artırımlı olarak ödenmektedir.

Bu yardım, diğer ülke örneklerinde aile yardımları kapsamında periyodik ödeme şeklinde sağlanan en temel yardım olan çocuk yardımının Türkiye'deki uygulamasını teşkil etmektedir. Ancak bu yardım, kapsayıcılık bakımından diğer ülkelerdeki çocuk yardımı uygulamasından farklılaşmaktadır. Diğer ülkelerde çocuk yardımı genel olarak ülkede ikamet eden tüm çocuklar göz önünde bulundurularak ülkede ikamet eden ebeveynlerine verilmektedir. Türkiye'de ise bu yardımdan sadece devlet memurları yararlanabilmektedir.

E- Ebeveynin Çocuk Bakımına Yönelik İzinler

Çalışan ebeveyne mevzuatla belirlenen bazı durumlarda ücretli veya ücretsiz izinler verilmektedir. Bu yardımlar şunlardır:

- ✓ 4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek Madde 2'ye göre çalışanlara, en az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilmektedir.
- ✓ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesi uyarınca doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan

eşleri de istekleri üzerine analık izninin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.

- ✓ 657 sayılı Kanun'un 108'inci maddesinin (B) fıkrasına göre doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı Kanun'un 104'üncü maddesinde düzenlenen ve yukarıda belirtilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.
- ✓ Çalışan ebeveynin çocukların bakımı nedeniyle ortaya çıkan masraflarına katkı sağlanması amacıyla verilen çocuk bakım yardımları, aile yardımı olarak kabul edilmektedir. Benzer şekilde çeşitli nedenlerle belli bir süre çocuğuna kendi bakmak durumunda kalan ebeveynin işinden ayrılması durumunda ortaya çıkacak hak ve gelir kayıplarının önlenmesi ya da bir bölümünün telafi edilmesi için yapılan yardımlar da aile yardımı olarak kabul edilmektedir. Çalışan ebeveyne çocuklarına bakmak üzere verilen ücretli veya ücretsiz izinler de bir tür aile yardımudur.

F- Emzirme Ödeneği

Emzirme ödeneği, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre analık sigortasından, sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe verilen tek seferlik bir ödemedir. Ayrıca söz konusu ödeneğin, gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine ödeneceği de Kanun'da ifade edilmektedir. Emzirme ödeneğinin koşulları şunlardır:

- ✓ Hizmet akdine tabi çalışan sigortalılar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması,
- ✓ Kendi adına ve hesabına çalışan sigortalılar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve Genel Sağlık Sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması,
- ✓ Doğumun canlı gerçekleşmiş olması (Sosyal Güvenlik Kurumu, Emzirme Ödeneği).

Emzirme ödeneği, hâlihazırda analık sigortası kapsamında verilen bir yardımdır. Ancak 102 sayılı Sözleşmenin 47'nci maddesinde analık yardımları kapsamında yardım yapılacak hâl; gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle, mevzuatta belirtildiği şekilde, bu sebeplerden dolayı kazancın geçici olarak durması hâlleri olarak tanımlanmıştır. Sözleşmede analık yardımları, periyodik ödemeler şeklinde nakdi yardım ve sağlık yardımı olarak öngörülmüştür. Periyodik ödemeler, sigortalı kadının analık hâlimden kaynaklı olarak ortaya çıkan gelir kayıplarını telafi etmek üzere sigortalı kadına yapılan nakdi yardımlardır. Sağlık yardımları ise analık hâlimden kaynaklı olarak sigortalı kadın ile sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin ihtiyaç duyacağı sağlık yardımlarını içermektedir.

Emzirme ödeneği ise annenin gelir kaybını telafi etmeye yönelik olarak 5510 sayılı Kanun'un 16'ncı ve 18'inci maddeleri kapsamında sigortalı kadına verilen geçici iş göremezlik ödeneğine ilave bir yardımdır. Ayrıca Sözleşme'nin 48'inci maddesinde nakdi olarak verilen analık yardımlarının anneye yapılacağı açık şekilde ifade edilmektedir. Emzirme ödeneği ise 5510 sayılı Kanun'un 16'nci maddesine göre kadın sigortalılar ile birlikte, sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe de verilmektedir. Sözleşmede analık yardımları sosyal güvenlik kolu kapsamında korunan kimseler ve analık hali sosyal riski ile karşılaşması halinde bu kimselere yapılacak yardımlar dikkate alındığında Türkiye'de hâlihazırda analık sigortası kapsamında verilen emzirme ödeneğinin 102 sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre bir analık yardımı olmadığı ve bu yardımın

bir tür aile yardımı olduğu değerlendirilmektedir.

G- Engelli Özel Eğitim Desteği

652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 43'üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca, özel öğretim kapsamında öğrenim gören çocuklar için eğitim desteği verilmektedir. Söz konusu yardımda yaş sınırı bulunmamaktadır. Ailelere, bakımını üstlendikleri tüm çocuklar için yardım sağlanmaktadır.

Söz konusu yardımdan konuşma ve dil bozukluğu olanlar, bedensel engelliler, üstün zekâlı ve üstün yetenekliler, işitme engelliler, öğrenme güçlüğü olanlar, zihinsel engelliler ve uyumsuz bireyler (otizm ve hiperaktivite) faydalanmaktadır. Desteğin koşulları şunlardır:

- ✓ 18 yaşından büyüklerin, “Erişkinler için Engellilik Sağlık Kurulu Raporu”yla asgari %20 oranında engelli olduğunun tespit edilmiş olması,
- ✓ 18 yaşından küçüklerin, “Çocuklar için Özel Gereksinim Raporu” ile özel gereksinimi olduğunun tespit edilmiş olması,
- ✓ Özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından eğitsel değerlendirme ve tanılamaları yapılarak 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında açılan özel eğitim okulları ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde verilen destek eğitimini almalarının uygun görülmüş olması.

Bu destek çerçevesinde özel eğitim okulları ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde verilen destek eğitiminin bütçeden karşılanacak kısmı; ilgili yıl Özel Eğitime İhtiyaç Duyan Bireylere Verilecek Eğitim Desteği Tutarlarına İlişkin Tebliğ'de belirlenmektedir. Yardım, MEB bütçesine bu amaçla konulan ödenekten karşılanmaktadır.

Engelli özel eğitim desteği, engelli çocukları olan ebeveyne çocuklarının eğitimi nedeniyle ortaya çıkan giderlere destek olmak amacıyla verilen bir aile yardımudur.

Ğ- Engellilere Yönelik Vergi Muafiyetleri

Engellilere yönelik yukarıda belirtilen yardımların yanı sıra aile yardımı olarak değerlendirilebilecek aşağıdaki yardımlar da sağlanmaktadır:

- ✓ Bakmakla yükümlü olduğu engelli çocuğu olan çalışanlara ve serbest meslek erbabına gelir vergisi indirimi uygulanmaktadır.
- ✓ Engellilerin eğitimleri, meslekleri, günlük yaşamları için özel olarak üretilmiş her türlü araç-gereç ve özel bilgisayar programlarının temini KDV'den müstesnadır (Engelliler için Bilgilendirme Rehberi, 2021).

Söz konusu yardımlar, ebeveynin engelli çocukları için yaptıkları masraflara destek olması nedeniyle aile yardımı olarak değerlendirilebilir.

Aşağıda sayılan yardımlar ise ebeveyne değil doğrudan engelli kişilere verilmektedir:

- ✓ Engelli sağlık kurulu raporlarında 18 yaşından büyükler için engel oranı %90 ve üzeri; 0-18 yaş aralığında olan kişiler için ise “Özel Koşul Gereksinimi Vardır” ifadeleri yer alanlar için motorlu taşıt alımında özel tüketim vergisi (ÖTV) istisnası uygulanmaktadır.
- ✓ Engellilik dereceleri %90 ve üzeri olan engelliler için motorlu taşıt vergisi (MTV) istisnası uygulanmaktadır (Engelliler için Bilgilendirme Rehberi, 2021).

Bu bakımdan engelliler için sağlanan ÖTV ve MTV istisnalarının mevcut uygulama çerçevesinde aile yardımları kapsamında değerlendirilmesi mümkün görünmemektedir. Ancak bu yardımların engelli çocuklar için ebeveyne verilmesini durumunda bu yardımlar da aile yardımı kapsamında değerlendirilebilecektir.

H- Gençlik Kampları

Gençlik kampları, gençlerin serbest zamanlarını çeşitli sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle değerlendirmelerini sağlamak amacıyla kurulmuş ve gençlerin ücretsiz olarak faydalandıkları tesislerdir. Kamplara katılan gençlerin ulaşım, konaklama ve yemek ihtiyaçları Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından karşılanmakta ve gençlerden herhangi bir ücret alınmamaktadır. Ayrıca gençlik kamplarında ücretsiz doktor ve ambulans hizmeti verilmekle birlikte katılımcı gençlere özel seyahat ve sağlık sigortası da yapılmaktadır (Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Kampları).

Gençlik kampları uygulaması; aile yardımları kapsamında çocuklar için sosyal ve kültürel alanda aynı şekilde yapılan bir aile yardımudur.

I- Özel Okul Eğitim ve Öğretim Desteği

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre ilk, orta ve lise düzeylerinde eğitim veren özel öğretim kurumlarında eğitim gören öğrenciler için eğitim ve öğretim desteği verilmektedir. Söz konusu desteğe başvuru koşulları her yıl MEB tarafından belirlenmektedir. Söz konusu destek resmî okullarda öğrenim gören bir öğrencinin okul türüne göre her kademedeki okulun öğrenim süresini aşmamak üzere verilmektedir. Eğitim ve öğretim desteğinden özel okul öncesi eğitim kurumlarında eğitim alanlar da çocuğun 48-66 ay arasında olması şartıyla en fazla bir eğitim-öğretim yılı süresince yararlanabilmektedir. Destek, ilgili yıl için MEB tarafından eğitim düzeyleri dikkate alınarak belirlenmektedir. Ödemeler yıllık olarak yapılmaktadır.

Söz konusu yardım, özel okulları teşvik etmenin yanı sıra çocukları özel okullarda öğrenim gören ebeveynin eğitim giderlerine destek olmaktadır. Buradan eğitim ve öğretim desteği de bir tür aile yardımudur.

İ- Toplu İş Sözleşmelerine Göre Verilen Aile Yardımları

Toplu iş sözleşmeleri (TİS), genel itibariyle sözleşmeye taraf işçi sendikası üyelerine işverenleri tarafından sağlanacak sosyal hakları içermektedir. TİS'ler toplu iş sözleşmeleri, aile yardımları olarak değerlendirilebilecek sosyal hakları da içerebilmektedir.

TİS'e göre verilen aile yardımları genellikle işçilere belirli bir yaşın altındaki çocukları için aylık olarak verilen çocuk yardımı (örn. İstanbul Güvenlik A.Ş. TİS), çocukların doğumu sonrası tek seferlik olarak verilen doğum yardımı (örn. TÜBİTAK TİS) ve çocukların eğitim görmesi durumunda verilen eğitim yardımı (örn. TÜRKİSAT TİS) şeklindeki yardımlardır. Bunların dışında, okul öncesi çocukların gündelik bakımları için verilen kreş yardımı (örn. Türk Hava Yolları TİS), engelli çocuklar için verilen engelli çocuk yardımı (örn. Ordu Üniversitesi TİS) ve sünnet olan çocuklar için verilen sünnet yardımı (örn. Çenesuyu A.Ş. TİS) gibi yardımlar da bulunmaktadır.

Küsmez ve Ulu (2020), 21 adet genel işler işkolunda ve 21 adet deniz işkolunda olmak üzere toplam 42 TİS kapsamında verilen aile yardımlarını incelemiştir. Çalışma sonucunda incelenen TİS kapsamında aşağıdaki aile yardımlarının verildiği tespit edilmiştir:

- ✓ 31 TİS kapsamında işçi veya eşinin doğum yapması durumunda doğum yardımı verilmektedir,
- ✓ 22 TİS kapsamında devlet memurlarına verilen aile yardımına benzer bir aile yardımı ve çocuk

yardımları verilmektedir,

- ✓ 19 TİS kapsamında işçinin çocuğunun eğitime devam etmesi durumunda eğitim yardımı verilmektedir,
- ✓ 10 TİS kapsamında işçinin bakmakla yükümlü olduğu çocukların sünnet olması durumunda sünnet yardımı verilmektedir,
- ✓ 3 TİS kapsamında işçinin engelli çocuğu için engelli çocuk yardımı verilmektedir.

Belediyeler de kendi personeline TİS ile belirlenen usullere göre aile yardımlarında bulunmaktadır. Söz konusu yardımlar genellikle aylık olarak ödenen nakdi çocuk veya eğitim yardımlarından oluşmaktadır.

J- Ücretsiz Ders Kitapları

MEB'e bağlı resmi ve özel; okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin ders kitapları "Millî Eğitim Bakanlığı Ders Kitapları ve Eğitim Araçları Yönetmeliği" uyarınca ücretsiz olarak dağıtılmaktadır. Söz konusu yardımın herhangi bir koşulu bulunmamaktadır.

Ücretsiz ders kitapları dağıtımı, ailelere çocuklarının eğitim giderlerini telafi etmeye yönelik olarak verilmesi nedeniyle aile yardımı olarak değerlendirilmektedir.

K- Vazife Malulleri İle Terör Mağdurlarına Çocukları İçin Yapılan Eğitim ve Öğretim Yardımı

3480 sayılı Maluller ile Şehit Dul ve Yetimlerine Tütün ve Alkol Ürünlerinin Satış Bedellerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun hükümlerine göre harp ve vazife malulleri ile terör mağdurlarının öğrenimi devam eden çocuklarına her eğitim-öğretim yılında bir kez olmak üzere eğitim ve öğretim yardımı yapılmaktadır. Bu kapsamdaki kişiler, 3480 sayılı Kanun'a göre yaptırılmış olan sosyal tesislerden de yararlandırılmaktadır. Eğitim ve öğretim yardımı;

- ✓ Vazife veya harp malullüğü aylığı alanların,
- ✓ 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (İç güvenlik asayiş kapsamında olanlar) ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu (terör kapsamında olanlar) kapsamında gerçekleşen olaylar nedeniyle aylık ödenen erbaş ve erlerin,
- ✓ 2330 sayılı Kanun uyarınca aylık bağlanan güvenlik korucusu ve sivillerin,
- ✓ Vazife veya harp malulü olduğuna karar verilenlerden aylık bağlanmaksızın sınıf veya görev değiştirerek çalışmaya devam edenler ile vazife malullüğü aylıkları göreve girmeleri nedeniyle kesilenlerin (işirakçi-tütün),
- ✓ Terör eyleminin ortaya çıkarılması, etkilerinin azaltılması veya bertaraf edilmesinin sağlanmasında yardımcı ve faydalı olanlardan bu faaliyetlerinden dolayı hayatını kaybeden, yaralanan veya engelli hâle gelen sivil şehit/gazilerin

öğrenimine devam eden çocukları için kendilerine ve çocuklarına ödenmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, Eğitim ve Öğretim Yardımı Verilmesi).

Eğitim ve öğretim yardımı, her ay için ilköğretim öğrencileri için 1.250, ortaöğretim öğrencileri için 1.875 ve yükseköğretim öğrencileri için 2.500 gösterge rakamının ilgili eğitim-öğretim yılının Eylül ayında geçerli olan memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar üzerinden her eğitim-öğretim yılında bir kez yapılmaktadır. Öğrenim durumu ve seviyeleri tespit edilemeyenlere ise ilgili

eğitim-öğretim yılı içinde talepleri üzerine eğitim ve öğretim yardımları ödenir. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (h) bendi kapsamında faaliyet gösteren özel eğitim okullarında eğitim alanlar da bu fıkranın durumlarına uygun hükümlerinden yararlanmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, Eğitim ve Öğretim Yardımı Verilmesi).

Eğitim ve öğretim yardımları harp ve vazife malulleri ile terör mağdurlarının çocuklarının eğitim masraflarına destek olunarak geçimlerini sağlamaya yönelik bir yardım olması nedeniyle aile yardımı olarak değerlendirilmektedir.

L- Yarım Çalışma Ödeneği

Yarım çalışma ödeneği, doğum veya evlat edinme sonrası 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında kadın çalışana haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca ödenmektedir. Söz konusu ödeneğin koşulları şunlardır:

- ✓ İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- ✓ Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması,
- ✓ Analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması,
- ✓ Çocuğun hayatta olması (Türkiye İş Kurumu).

Yarım çalışma süresi birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün ve sonraki doğumlarda 180 gündür. Çoğul doğumlarda söz konusu süreler 30 gün eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması durumunda yarım çalışma süresi 360 gündür.

Yarım çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası Fonu'ndan aylık olarak ödenmektedir. Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Ayrıca yarım çalışma ödeneğinden yararlanan kişilerle ilgili %32,5 oranındaki işçi ve işveren paylarını içeren sosyal sigorta primleri, yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar ödenmektedir.

Yarım çalışma ödeneği, Türkiye'de işsizlik sigortası kapsamında verilen bir yardımdır. Ancak 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 20'nci maddesine göre işsizlik yardımları kapsamında yardım yapılacak hâl, çalışmaya muktedir ve iş almaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir iş bulma imkânsızlığı sebebiyle ve milli mevzuatta tarif olunduğu şekilde, kazancın geçici olarak durması hâlidir. Yarım çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarının incelenmesinden de görüleceği üzere bu yardımdan yararlanmanın ön koşulu, 4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmasıdır. Bu kapsamda söz konusu yardımın Sözleşmeye göre bir işsizlik yardımı olmadığı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte yarım çalışma ödeneği, analık yardımları kapsamındaki yardımlarla da benzer özellikler göstermektedir. Ancak Sözleşmenin 47'nci maddesinde analık yardımları kapsamında yardım yapılacak hâl; gebelik, doğum ve bunların doğurduğu neticelerle, mevzuatta belirtildiği şekilde, bu sebeplerden dolayı kazancın geçici olarak durması hâlleri olarak tanımlanmıştır. Söz konusu ödenek, analık hâlinde sonra sigortalı kadının yarım zamanlı olarak çalışması koşuluyla verilmektedir. Bu kapsamda yarım çalışma ödeneğinin Sözleşmede tanımlanan analık yardımları kapsamında değerlendirilmesi de mümkün gözükmemektedir.

Yarım çalışma ödeneği, analık hâlinin bitmesine rağmen hâlen annesinin bakımına ihtiyaç duyan çocuklara sigortalı annesi tarafından yarı zamanlı olarak bakılmasına ve bu sürede kadın sigortalıların istihdamda kalmasına imkan vermektedir. Bu yardım kapsamında, her ne kadar sigortalı kadının yarım zamanlı olarak çalışmadığı sürede geçici olarak ortaya çıkan gelir kayıpları telafi edilse de kadın sigortalının çocuğuna kendisi tarafından bakıldığı sürede çocuğa diğer kişiler tarafından bakılması hâlinde ortaya çıkacak masrafların önüne geçilmektedir. Bu bakımdan yarım çalışma ödeneği, kreş yardımına benzer şekilde aile yardımı olarak değerlendirilmektedir.

SONUÇ

Türkiye, ILO'nun 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi'nin "Aile Yardımları" bölümünde yer alan mükellefiyetleri onaylamamıştır. Ayrıca aile yardımlarını içeren herhangi bir kurumsal sosyal güvenlik kolu henüz oluşturulmamıştır. Bununla birlikte 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nde aile yardımları için belirlenen asgari standartlar çerçevesinde yardım yapılacak hal, korunan kimseler, sağlanacak yardımlar ve staj süresi tanımlamaları dikkate alındığında Türkiye'deki mevcut yardımların bir bölümü, aile yardımıdır. Diğer bazı yardımlar ise bazı düzenlemelerle birlikte aile yardımı niteliği kazanabilecektir. Ayrıca bu yardımların bazıları bir tür aile yardımı olmasına rağmen farklı bir sosyal sigorta kolundan sağlanmaktadır.

Türkiye'deki mevcut uygulamaların incelenmesinden, aile yardımı olarak değerlendirilebilecek bu yardımların farklı kurumlar tarafından çeşitli kriterler çerçevesinde sağlandığı görülmüştür. Sosyal yardım niteliğinde olan yardımların bir kısmı merkezi yönetim bütçesinden karşılanırken diğer yardımlar, yerel yönetimler ile özel hukuk tüzel kişilerini de içeren çok çeşitli tüzel kişilikler tarafından sağlanmaktadır.

Çalışma sonucunda, aile yardımları kapsamında en temel aile yardımı olan çocuk yardımı dâhil dünya genelinde uygulanmakta olan birçok yardımın Türkiye'de de bulunduğu görülmektedir. Ancak Türkiye'deki aile yardımlarının diğer ülke uygulamalarından en önemli farkı yardımların kapsayıcılığı konusundadır. Türkiye'deki uygulamaların bazıları, daha dar kapsamda (devlet memurları, TİS kapsamındaki çalışanlar vb.) verilmektedir. Bu durum, yardımların geniş bir yelpazede farklı kurumlar/kişiler tarafından sağlanmasına ve etkinliğinin azalmasına yol açabilmektedir. Ayrıca mevcut aile yardımı uygulamaları çerçevesinde Türkiye'de kaç çocuk için aile yardımlarından yararlandığı ve bir yıl içinde toplam kaç kişiye ne kadar aile yardımı yapıldığı gibi verilerin tespitinde de sıkıntı yaşanmaktadır.

Türkiye'de kurumsal olarak çerçevesi çizilmiş ve kuralları oluşturulmuş bütüncül bir aile yardımı sosyal güvenlik kolunun kurulması, toplumda aile yardımlarına ulaşım açısından fırsat eşitliği sağlayabilecektir. Ayrıca toplumun refahı ve sosyal adalet için son derece önemli olan bu yardımların daha etkin bir şekilde yapılmasını ve takibini de beraberinde getirecektir.

Türkiye'de, 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nde aile yardımları için belirlenen asgari standartları karşılayan bir kurumsal aile yardımı sosyal güvenlik kolunun oluşturulması için ilave aile yardımı uygulamalarının getirilmesinden ziyade çalışmada aile yardımı olduğu sonucuna ulaşılan mevcut yardımların kapsam ve yararlanma koşullarında düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bunun için aile yardımlarının sağlanmasından sorumlu bir müstakil kurumun ihdas edilmesi ve aile yardımı uygulamalarının koşullarının belirlendiği müstakil bir mevzuatın oluşturulması yararlı olacaktır.

Kaynakça

- Akpınar, T. (2021). Sosyal Koruma Kapsamında Türkiye’de Aile Yardımları. *Cataloging-In-Publication Data*. 432.
- Atatanır, H. (2011). Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 2(1). 143-169.
- Bakıma Muhtaç Engellilerin Tesbiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik (30 Temmuz 2006). Resmi Gazete. 26244. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060730-1.htm>]. (Erişim: 06 Ocak 2022).
- Björklund, A. (2006). Does Family Policy Affect Fertility? *Journal of Population Economics*. 19(1). 3-24. [<https://doi.org/10.1007/s00148-005-0024-0>].
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme. UN (1989, No.11) Onay (27 Ocak1995). Resmi Gazete. 22184. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf>]. (Erişim: 06 Eylül 2021).
- Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmeti. [<https://www.aile.gov.tr/chgm/uygulamalar/sosyal-ve-ekonomik-destek-hizmeti/>]. (Erişim: 17 Eylül 2021).
- Devlet Memurları Kanunu (14 Temmuz 1965). Resmi Gazete. 12056. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).
- Dilik, S. (1980). Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 35(1-4). 73-84.
- Dodurka, B. Z. (2014). Türkiye’de Merkezi Devlet Eliyle Yapılan Sosyal Yardımlar-Çalışma Raporu. *Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu*. 1-25.
- Dumon, W. ve Esengün, R., Ç. M. (1991). Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Aile Politikaları. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 2(2).
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021). Engelliler için Bilgilendirme Rehberi. [https://www.aile.gov.tr/media/94446/engelliler_icin_bilgilendirme_rehberi_2021.pdf]. (Erişim: 06 Ocak 2022).
- Gauthier, A. H. ve Hatzius, J. (1997). Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis. *Population Studies*. 51(3). 295.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. Gençlik Kampları. [<https://genclikkamplari.gsb.gov.tr/Index.aspx>]. (Erişim: 23 Eylül 2021).
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. Kredi/Burs Hizmetleri. [<https://kygm.gsb.gov.tr/Sayfalar/2441/2390/genel-bilgiler.aspx>]. (Erişim: 23 Eylül 2021).
- Harcırah Kanunu (10 Şubat 1954). Resmi Gazete. 8637. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8637.pdf>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).
- International Labour Organization (ILO) (1944). Gelir Garantisi (Güvencesi) Sağlanmasına Dair ILO Tavsiye Kararı (Karar No. 67). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312405]. (Erişim: 02 Eylül 2021).
- İlköğretim ve Eğitim Kanunu (5 Ocak 1961). Resmi Gazete. 10705. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10705.pdf>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).
- İş Kanunu (22 Mayıs 2003). Resmi Gazete. 25134. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).
- İşsizlik Sigortası Kanunu (25 Ağustos 1999). Resmi Gazete. 23810. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf>]. (Erişim: 02 Eylül 2021).

Karabayır, İ. (2019). *ILO Temel Sosyal Güvenlik Standartları Kapsamında Aile Yardımlarının Türk Sosyal Güvenlik Sistemine Entegrasyonu: AB Araştırmalı Öneriler*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi.

Koruyucu Aile Yönetmeliği (14 Aralık 2012). Resmi Gazete. 28497. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121214-2.htm>]. (Erişim: 20 Eylül 2021).

Kurtulmuş, S. (1988). Aile Ödeneklerinin Mukayeseli Bir Analizi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 46. 243-257.

Kurtulmuş, S. (1995). Modern Bir Sosyal Güvenlik Vasıtası Olarak Aile Ödenekleri. *Journal of Social Policy Conferences*. 40.145-159.

Küsmey, B. ve Ulu, S. A. (2020). İşçi Sendikalarının Toplu İş Sözleşmelerinde Sosyal Hizmet Unsurlarının İncelenmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 9(24). 246-267.

Maluller ile Şehit Dul ve Yetimlerine Tütün ve Alkol Ürünlerinin Satış Bedellerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun (13 Ekim 1988). Resmi Gazete. 19961. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19961.pdf>]. (Erişim: 02 Eylül 2021).

Millî Eğitim Bakanlığı Ders Kitapları ve Eğitim Araçları Yönetmeliği (12 Eylül 2012). Resmi Gazete. 28409. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/09/20120912-2.htm>]. (Erişim: 27.09.2021).

Millî Eğitim Bakanlığı Taşıma Yoluyla Eğitime Erişim Yönetmeliği (3 Temmuz 2016). Resmi Gazete. 29761. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/07/20160703-2.htm>]. (Erişim: 07 Eylül 2021).

Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (3 Kasım 1980). Resmi Gazete 17152. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17152.pdf>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).

Oberlin, E. M., Caristo, A. M., Lagomarsino, G. ve Santos, S. (2007). Family Allowances: Policy, Practice and the Fight Against Poverty in Europe and Latin America?. *Technical Report*. 2. International Social Security Association.

Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun (25 Ağustos 2011). Resmi Gazete. 28054. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>]. (Erişim: 02 Eylül 2021).

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (7 Temmuz 2018). Resmi Gazete. 30471. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-8.htm>]. (Erişim: 07 Eylül 2021).

Özel Öğretim Kurumları Kanunu (8 Şubat 2007). Resmi Gazete. 26434. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/02/20070214-1.htm>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).

Prud'Homme, N. (2004). Children in New Family Structures: Changes in Family Structures in the World and Adaptation of Family Policies. Akt. Özdemir, M. Ç. ve Karabayır, İ. (2019). Sosyal Güvenlik'te Uluslararası Çalışma Standardı Olarak Almanya'da Aile Yardımları. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 3(1). 91-113.

Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (3 Mart 2015). Resmi Gazete. 29284. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/03/20150303-3.htm>]. (Erişim: 17 Eylül 2021).

Sosyal Güvenliğin Aşgari Normları Hakkında Sözleşme. ILO (1952, No.102). Onay (15 Ekim 1974). Resmi Gazete.15037. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/15037.pdf>]. (Erişim: 02 Eylül 2021).

Sosyal Güvenlik Kurumu. Eğitim Öğretim Yardımı Verilmesi. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli_vazife_malullerine_saglanan_haklar/egitim_ogretim]. (Erişim: 23 Eylül 2021).

Sosyal Güvenlik Kurumu. Emzirme Ödenegi. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/emzirme_odenegi]. (Erişim: 21 Eylül 2021).

Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (3 Haziran 2011). Resmi Gazete. 27958. Mükerrer. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-1.pdf>]. (Erişim: 03 Eylül 2021).

Sosyal Hizmetler Kanunu (24 Mayıs 1983). Resmi Gazete. 18059. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18059.pdf>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5 Mayıs 2006). Resmi Gazete. 26200. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).

Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü (SYGM). Sosyal Yardım Programlarımız. [<https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/>]. (Erişim: 16 Eylül 2021).

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu (29 Mayıs 1986). Resmi Gazete. 19134. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19134.pdf>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).

Şentürk, F. (2016). Türkiye İçin Bir Aile Sigortası Model Önerisi. *Sosyal Güvenlik*. 9. 102-139.

Terörle Mücadele Kanunu (12 Nisan 1991). Resmi Gazete. 20843. Mükerrer. [https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20843_1.pdf]. (Erişim: 23 Eylül 2021).

Türk Medeni Kanunu (22 Kasım 2001). Resmi Gazete. 24607. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/12/20011208.htm>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).

Türk, T. ve Ünlü, H. (2016). Yoksullukla Mücadele Politikaları: 2000 Sonrası Türkiye Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 7(14). 92-104.

Türkiye İş Kurumu. Yarım Çalışma Ödeneği. [<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odeneği/>]. (Erişim: 24 Eylül 2021).

Yüksek Öğrenim Öğrencilerine Burs Kredi Verilmesine İlişkin Kanun (3 Mart 2004). Resmi Gazete. 25394. [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/03/20040306.htm#1>]. (Erişim: 2 Eylül 2021).

65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (1 Temmuz 1976). Resmi Gazete. 15642. [<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/15642.pdf>]. (Erişim: 31 Ağustos 2021).

Araştırma Makalesi – Research Article

Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Politikadaki Rolü Bağlamında Ankara’da Yaşlılara Yönelik Faaliyet Gösteren Derneklerin İncelenmesi¹

Investigation of Associations Operating for the Elderly in Ankara in the Context of the Role of Non-Governmental Organizations in Social Policy

Fatma Nur MUTLU*

ORCID 0000-0003-2172-5476

Banu METİN**

ORCID 0000-0002-4022-6544

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 2 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 347-368 / Pages:347-368
DOI: 10.32331/sgd.1223540

ÖZ

Nüfus yaşlanması günümüzde tüm dünyanın yaşadığı bir dönüşümdür. Bu dönüşüm yaşlıların sosyal politikada özel bir grup olarak ele alınmasına neden olmuştur. Araştırmanın amacı, Ankara’da yaşlılara yönelik faaliyet gösteren derneklerin sosyal politikadaki rolünün belirlenmesine katkı sağlamaktır. Nitel araştırma desenine göre hazırlanan bu çalışmanın örnekleme, amaçsal örnekleme yöntemine göre belirlenen 8 adet dernekte oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, dernek temsilcileriyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden toplanan verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları şu şekilde özetlenebilir: Ankara’da yaşlılara yönelik faaliyet gösteren söz konusu dernekler yaşlılara yönelik sosyal politikalara ilişkin kararlara etki edemediklerini düşünmektedirler. Dernekler yaşlılara yönelik sosyal politika kararlarını etkileyebilmek için pek çok farklı yöntem ve araç benimsemiş olsalar da dernekler söz konusu yöntem ve araçları kararları etkilemek için değil, kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için kullanmaktadır. Bununla birlikte derneklerin karar alıcılardan beklentilerinin radikal bir biçimde farklılık göstermediği, beklentilerinin ortak konular çerçevesinde olduğu görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Yaşlanma, yaşlılık, sosyal politika, sivil toplum kuruluşları, dernekler

ABSTRACT

Population aging is a transformation that the whole world is experiencing today. This transformation has caused the elderly to be treated as a special group in social policy. The aim of the research is to contribute to the determination of the role of associations operating for the elderly in social policy in Ankara. The sample of this study, which was prepared according to the qualitative research design, consists of 8 associations determined according to purposive sampling method. A semi-structured interview form was used as a data collection tool, and interviews were conducted with the representatives of the association. Content analysis method was used in the analysis of the data collected from the interviews. The results of the research can be summarized as follows. The mentioned associations think that they cannot influence the decisions regarding social policies for the elderly. Although associations have adopted many different methods and tools to influence social policy decisions for the elderly, associations use these methods and tools not to influence decisions, but to achieve their organizational goals. However, it is seen that the expectations of the associations from the decision makers do not differ radically and their expectations are within the framework of common issues.

Keywords: Ageing, old age, social policy, non-governmental organizations, associations

Önerilen atıf şekli: Mutlu, F. N. ve Metin, B. (2022). Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Politikadaki Rolü Bağlamında Ankara’da Yaşlılara Yönelik Faaliyet Gösteren Derneklerin İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(2). 347-368.

● Geliş Tarihi/Received: 25/10/2022 ● Güncelleme Tarihi/Revised: 01/12/2022 ● Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2022

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Banu Metin’in danışmanlığında yürütülmüş olan “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politika Uygulamalarında Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü: Ankara’da Faaliyet Gösteren Dernekler Üzerine Bir İnceleme” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümünden hazırlanmıştır.

* Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, fatmanur_mutlu74@hotmail.com

** Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, banu.metin@hbv.edu.tr

GİRİŞ

İnsan ömrü her ne kadar kesin sınırlarıyla belirlenmiş olmasa da çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık olmak üzere çeşitli yaşam dönemlerinden oluşmaktadır. Yaşlılık; yetişkinlik dönemini tamamlamış her birey için kaçınılmaz olan ve diğer yaşam dönemleri gibi kendine özgü birtakım özellikler barındıran, yaşamın en son dönemidir. Yaşlılık, yetişkinlik döneminden sonra gelen ancak zaman başladığına kesin olarak cevap verilemeyen; çevre ile genetik etkileşimin zirveye ulaştığı, yaşlı olma durumunu belirten; yaşlanmanın sonucu olan fizyolojik ve ruhsal değişimlerin yaşandığı; döneme, kişiye ve topluma göre anlamı ve görünümü değişen bir gelişim dönemidir (Pekcan, 2000: 51, Ceylan, 2015: 25-26, Metin, 2016: 5, Tufan, 2016: 18). Yaşlılık genellikle bir bireyin belirli bir yaşa gelmesi olarak algılanmaktadır (Ceylan, 2015: 25). Burada altı çizilen belli bir yaş kriteri bireyin bulunduğu sosyal yapıya, ekonomiye, kültüre ve zamana göre değişiklik gösterdiğinden yaşlılık için belli bir yaş sınırı koymak zordur (Morgan ve Kunkel, 2007: 3). Ancak geleneksel olarak 65 yaş ve üstü kronolojik yaşa sahip olan bireyler yaşlı olarak tanımlanmıştır (Orimo, Ito, Suzuki, Araki, Hosoi ve Sawabe, 2006: 149). Çok sayıda ülke de günümüzde sosyal güvenlik ve emeklilik sistemleri için 65 yaşı yaşlılık sınırı olarak referans almaktadır.

Toplam nüfusun içerisinde yaşlı nüfusun payının (65 yaş ve üzeri nüfusun) artması olarak özetleyebileceğimiz nüfus yaşlanması günümüzde bütün ülkelerin yaşadığı sosyal bir dönüşümdür. Birleşmiş Milletler (BM)'in Dünya Nüfus Tahminleri 2022 Raporu'na göre, 65 yaş ve üzeri nüfusun, dünya nüfusundaki payı 1950'de %5 iken 1990'da %6; 2010'da %8 iken 2019'da %9'a yükselmiştir. Bu oranın 2050 yılına kadar %16'ya yükselmesi beklenmektedir (United Nations, 2022: 7). Böylece dünyadaki her altı kişiden biri 65 yaş ve üstü olacaktır. Dünyadaki gidişata paralel olarak Türkiye'de de yaşlı nüfus oranı artmaktadır. Türkiye'de 1950 yılında %3,3 olan 65 yaş ve üzeri nüfus oranının 2016 yılında %8,3 iken 2021 yılında ise %9,2'ye yükselmiştir. Nüfus projeksiyonlarına göre ise yaşlı nüfus oranının 2025 yılında %11,0, 2060 yılında %22,6 ve 2080 yılında %25,6'ya yükseleceği öngörülmektedir (TÜİK, 2022). Bu verilere göre ülkemizde 2080 yılına gelindiğinde her dört kişiden biri 65 yaş ve üzeri olacaktır.

Küresel olarak nüfusun yaşlanmakta olduğu gerçeği hem uluslararası hem de ulusal düzeyde artan yaşlı nüfusun oluşturacağı ve bilhassa söz konusu kesimin yaşayacağı sorunlar karşısında pek çok farklı alanda tedbirlerin alınmasını gerektirmiştir. Bu alanlardan biri de sosyal politikadır. Yaşlılık döneminin kendine has özellikleri ve zorlukları ile nüfus yaşlanması ülkeler üzerinde oluşturacağı etkiler birlikte düşünüldüğünde yaşlı nüfusa yönelik sosyal politikalar daha elzem ve kritik hale gelmektedir. Öyle ki, devletin sosyal müdahalesini kısıtlayıcı çeşitli politikalara rağmen yaşlılara yönelik sosyal politikalarda devletin müdahalesi devamlılığını korumuş, hatta artarak devam etmiştir. Çünkü yaşlılık günümüz dünyasında en önemli ortak sorunlardan biri olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte artık yaşlılığın, sadece yaşlı bireyin ve varsa bakımını üstlenen kişilerin sorumluluğunda olduğu görüşü çok geride kalmıştır. Devlet dışında aile, piyasa (özel sektör) ve sivil toplum kuruluşları gibi diğer refah sağlayıcı aktörler de yaşlılık ve yaşlanmaya ilişkin politikalar üretmektedir. Söz konusu aktörlerden sivil toplum kuruluşlarının rolünün 1980'lerden itibaren ekonomik, sosyal ve siyasal pek çok alanda arttığı görülmektedir. Küreselleşen yeni dünya düzeninde devletin küçültülüp, sosyal meselelere müdahalesinin sınırlandırılması fakat buna karşıt olarak sosyal sorunların çoğalması nedeniyle sosyal sorunların çözümünün nasıl ve kiminle paylaşılacağı sorusu gündeme gelmiştir. Bu bağlamda kökenleri 16. yüzyıla kadar dayanan sivil toplum düşüncesi, yeni dönemde devletin sorumluluklarının paylaşılmasında liberal bir yaklaşımın sonucu olarak değer kazanmıştır (Özaydın, 2013: 89). Bu sonuca ulaşılmasında STK'ların, toplumu oluşturan azınlık veya çoğunluk olmaları fark etmeksizin farklı kesimlerdeki

bireylerin çeşitli sorunlarını amaç edinen (Tağma, 2001: 65) ve devlet karşısında güçlenip daha fazla taban sağlayarak çok çeşitli sorunlara çözüm bulabilen baskı araçları olmalarının (Yavuz ve Kaynar, 2015: 191) etkisi çok büyüktür. Söz konusu sorun alanları işsizlik, ayrımcılık, yoksulluk, yabancı düşmanlığıyla mücadele, çevre, ticaret, kalkınma, sosyal refah, insan hakları, gelişmekte olan ülkelere yardım (Kurt ve Taş, 2015: 203), halk sağlığı ve eğitim aktiviteleri, ekonomik değişkenler, toplumsal gelişme ve ilerleme aktiviteleri, kadın sorunları (Talas, 2011: 392) olarak sıralanabilir.

Özet olarak, nüfus projeksiyonlarına göre dünya nüfusunun hızlı bir şekilde yaşlandığı, dezavantajlı bir grup olan yaşlılara yönelik sosyal politikaların gelecekte toplumun nicel olarak büyük bir kısmını oluşturacak olan yaşlı bireyler ve otoriteler için çok önem arz ettiği, bu minvalde sadece devletin, ailenin veya piyasanın (özel sektör) değil, 1980’lerden itibaren ekonomik, siyasal ve sosyal alanda refah sağlayıcı bir aktör olarak sahneye çıkan STK’ların da sosyal politika alanında işlevinin daha önemli hale geldiği ve işyükünün arttığı görülmektedir.

Söz konusu çerçeve ışığında, yaşlılara yönelik sosyal politikaları, sivil toplum kuruluşlarının refah sağlayıcı aktör olma fonksiyonu çerçevesinde analiz eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, çalışmanın temel amacı Ankara’da yaşlılara yönelik faaliyet gösteren derneklerin sosyal politikadaki rolünün belirlenmesine katkı sağlamaktır. Nitel araştırma yöntemine göre tasarlanmış bu çalışmada, amaçsal örnekleme yöntemine göre belirlenen 8 adet derneğin temsilcisi ile araştırmacılar tarafından çalışma için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden bire bir görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler metin haline getirilerek içerik analizine tabii tutulmuştur.

Bu bağlamda, çalışmada ilk olarak sivil toplum kuruluşlarının dışında kalan diğer refah sağlayıcı aktörler olan devlet, aile ve piyasanın (özel sektör) yaşlılara yönelik faaliyetleri genel bir perspektiften değerlendirilerek sivil toplum kuruluşlarının refah sağlayıcı aktör olarak fonksiyonları açıklanacaktır. Daha sonra Türkiye’de refah sağlayıcı bir aktör olarak sivil toplum kuruluşlarının geçmişi ve bugünü, sivil toplum kuruluşlarının yaşadıkları sorunlarla birlikte değerlendirilecektir. Sonraki bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, modeli, araştırma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi ve bulgular sunularak sonuç başlığı ile çalışma sonlandırılacaktır.

I- YAŞLILARA YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALARDA REFAH SAĞLAYICI AKTÖRLERİN GENEL DURUMU

Devlet, aile, piyasa (özel sektör) ve sivil toplum kuruluşlarından oluşan refah sağlayıcı aktörlerin yaşlılara yönelik yaklaşımları ilgili ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapısına göre belirlenmektedir ve dolayısıyla bir bütünlük arz etmemektedir (Korkut, 2019: 157, Kökalan Çımrın, 2019: 202-203). Bununla birlikte, yaşlılara yönelik sosyal politikaların kapsamı oldukça geniştir (Tokol ve Alper, 2020: 203).

Bu bağlamda *ilk olarak devlet*, tarihsel süreç içerisinde gerek finansman sağlayıcı gerek bizzat hizmet sunucu ve gerekse mevzuatı ve uygulamaları düzenleyici rolü ile her zaman en etkin refah sağlayıcı aktör olmuştur (Koray, 2008: 36; Şenkal, 2017: 39-40). Nitekim yaşlılara yönelik sosyal politikalarda da devlet en etkin refah sağlayıcı aktör olarak öne çıkmaktadır. Devletin refah sağlayıcı politikaları kapsamında temel olarak emeklilik, sağlık, sosyal bakım ve sosyal içerme politikaları yer almaktadır (Yılmaz, 2018: 178).

İkinci olarak, birey ve toplum için her zaman öncelikli konumda olan *aile*, tarih boyunca çocuk, engelli, yaşlı gibi bakıma ve desteğe ihtiyaç duyan üyelerine ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli

destekler ve yardımlar sağlayarak refah sağlayıcı aktör konumunda yer almıştır (Morgan ve Kunkel, 2007: 149). Sosyal politika alanında aile kurumunun etkisi her zaman mevcut olmuşsa da söz konusu etki ailenin yaşadığı değişim ile paralel bir şekilde değişmiştir (Çamur Duyan, 2019: 128). Çünkü aile, yüzyıllardır bireylerin hayatında var olan sosyal bir kurum olmasına karşın ne kendi içindeki döngüde ne de tarihsel perspektifte asla statik bir konumda olmamıştır. Sosyal bilimlerde aile iki grupta incelenmektedir: Birincisi, daha sıkı ilişki bağları barındıran ve en az üç kuşaktan oluşan, kadınların ücretli istihdamdan uzak olarak ücretsiz ev işleri yaptığı güçlü aile; ikincisi ise daha zayıf ilişki bağları olan, kadınların istihdam içerisinde olduğu ve az kuşaktan oluşan zayıf ailedir (Gurich ve Vivar, 2019: 3). Sanayileşme ve kentleşmeyle birlikte geniş aile modelinden çekirdek aile modeline geçiş ve kadın ve erkeğin gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesi ile birlikte evlilik kurumunda meydana gelen değişiklikler toplumun en küçük yapısı olan aileye yansiyarak hem bireylerin üstlendiği rolleri hem de bu rollere dair beklentileri değiştirmiştir (Morgan ve Kunkel, 2007: 155). Aile kurumunda yaşanan bu değişimlerden yaşlı birey olumsuz etkilenmektedir. Kendine özel pek çok olumsuz durum barındıran yaşlılık süreci içerisinde ailenin destekleyici fonksiyonu genel olarak bakım hizmetleri kapsamında değerlendirilse de en yakınlarının maddi ve manevi bütün desteklerine ihtiyaç duyan yaşlı birey, aile yapısında meydana gelen değişikliklerden ötürü beklediği ve ihtiyacı olan desteği görememektedir. Bu noktada ihtiyacı olan desteği aile dışındaki diğer refah sağlayıcı aktörler sağlamaya çalışmakta (Altan ve Şişman, 2003: 12- 13, Taşçı, 2010: 182), özellikle bakım hizmetleri konusunda ailenin konumunun ne olacağı ve devlet ile nasıl bir ilişki içerisinde olacağı tartışılmaktadır (Walker, 1991: 95). Çünkü ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel değişimlerle birlikte gelinek noktada aile yeni konjonktürde yaşlı bireyin bakımını gerçekleştirmede çok çeşitli nedenlerle zorlanırken, devletin güçlü aile merkezli destekleyici politikalarını kamu yararı niteliğinde ön plana çıkarması ailenin konumunu iyice muğlaklaştırmakta, kamusal ve özel alan arasında belirsizlik oluşturmaktadır (Duben, 2018: 69-70). Bununla birlikte, nüfus yaşlanmasının bir sonucu olan kamu harcamalarının artan mali yükünün azaltılması için aileyi daha merkezi konuma koyan politikalar düşünülmektedir. Buna göre, kamu üzerinde artan mali yükü azaltmak için öngörülen çözüm; zayıf aile yapılarının olduğu ülkelerde devleti mümkün olduğunca uzak tutarak piyasaya yoğunlaştırılması (Zigante , 2018: 37), Türkiye gibi güçlü aile yapılarının olduğu ülkelerde ise devlet, piyasa ve ailenin birlikte sorumluluk üstlenerek karma bir ortaklık oluşturulması yönündedir (Duben, 2018: 70). Ancak, Türkiye özelinde güçlü aile yapısının çözülerek zayıf ailelerin artacağı öngörüldüğü ileriki yıllarda aile kurumunun yaşlılara yönelik sosyal politikadaki yeri daha çok tartışılacaktır. Bu noktada ailenin bıraktığı boşluğu devletin ve piyasanın dolduracağı öngörülmektedir (Altan ve Şişman, 2003: 12-13, Taşçı, 2010: 182).

Bir diğer refah sağlayıcı bir aktör ise piyasadır (özel sektördür). Piyasada faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine ve topluma karşı geniş kapsamlı sorumlulukları vardır. Bu sorumluluğun ismi kurumsal sosyal sorumluluktur (Valor, 2005: 192). Kurumsal sosyal sorumluluğun işletmelere piyasa değerlerinin artması, sermaye bulmalarının ve yatırım almalarının kolaylaşması, insan kaynakları politikalarında motivasyon ve etkinliklerinin artması gibi pek çok faydası vardır. Kurumsal sosyal sorumluluğun topluma olan faydaları ise insan haklarının geliştirilmesi; eğitim, sağlık, kültür alanlarına yatırımın artırılması; kadın ve çocuk işgücünün sömürülmesine engel olma ve sürdürülebilirliğin artırılması şeklinde belirtilebilir (Aktan ve Börü, 2007: 20-21). Ancak, işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında yoksulluğu önleme, eğitim, sağlık, konut yardımları gibi sosyal politika faaliyetleri dünyada sınırlı bir uygulamaya sahiptir (Taşçı, 2017: 159-160). Aynı durumun yaşlılara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk için de geçerli olduğu söylenebilir. Ekonominin kilit oyuncularını olan işletmeler, toplumun yaşlanan ekonomiye uyum sağlamasını kolaylaştırmada ve toplumun sosyal sorumluluk standartlarını yükseltmede hayati

bir öneme sahip olmasına rağmen, yapılan araştırmalar işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk planlarında yaşlılara ve yaşlanmaya ilişkin bir stratejilerinin olmadığını göstermektedir. Örneğin, Liad Ortar tarafından Mayıs 2020’de yapılan, işletmelerin yaşlılara ve yaşlanmaya yönelik kurumsal sosyal sorumluluk planlarını içeren toplam 37 kurumsal sosyal sorumluluk envanterinin derlenerek incelendiği çalışmanın sonucuna göre, küresel perspektifte işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk planlarının %78’inin, bir diğer ifadeyle 37 kurumsal sosyal sorumluluk planından 29’unun özel olarak yaşlanmayla ilgili bir içeriğe sahip olmadığı saptanmıştır (Ortar, 2020: 84). Durumun Türkiye perspektifi de benzerdir. Türkiye’de işletmelerin sosyal sorumluluk projeleri ağırlıklı olarak kız çocuklarının eğitim sorunlarına ve çevresel sorunlara yönelik gerçekleştirilmektedir ve yaşlılara yönelik projeler küresel perspektife paralel bir şekilde azdır. Avivasa’nın “Her Yaşta” projesi yaşlılara yönelik ender sosyal sorumluluk projelerinden biri olarak örnek verilebilir. Projedeki amacı Türkiye’nin yaşlanmaya hazırlığına rehber olmak ve toplumun yaşlılık algısının pozitifte dönüşmesine katkıda bulunmak olan Avivasa, söz konusu projede Yaşama Dair Vakıf (YADA) ve Akdeniz Üniversitesi Gerontoloji Anabilim Dalı ile işbirliği içindedir (Avivasa, 2019). Bazı sosyal sorunların devamlılık göstermesi nedeniyle işletmelerin tek başlarına yeterli olamayabileceği, bu noktada işletmelerin devletin ve sivil toplum örgütlerinin ortaklığına ihtiyaç duyabilecekleri göz ardı edilmemesi gereken bir gerçektir (Dalyan, 2007: 37). Bu nedenle, yaşlılık devamlılık gösteren sosyal bir sorun olarak değerlendirildiğinde yaşlılara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk için ortaklık çok önemli hale gelmektedir. Nitekim gerek dünya genelinde gerek Türkiye özelinde yaşlılara yönelik gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projelerinin ya üniversiteler ya da sivil toplum kuruluşları tarafından desteklenmeleri bu durumu doğrulamaktadır.

Piyasanın yaşlılara yönelik uygulamalarının bir diğer ayağını kurumsal bakım hizmetleri oluşturmaktadır. Özel sektör tarafından açılan huzurevleri, yaşlı bakım merkezleri, gündüz bakımevleri bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu bağlamda Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün (EYHGM) Haziran 2022 verilerine göre, Türkiye genelinde 17.270 kişi kapasiteli ve hâlihazırda 12.069 kişinin hizmet gördüğü 264 adet özel huzurevi bulunmaktadır (EYHGM, 2022: 92).

A- Refah Sağlayıcı Bir Aktör Olarak Sivil Toplum Kuruluşları

Devlet, aile ve piyasa (özel sektör) dışında refah sağlayıcı bir diğer aktör ise sivil toplum kuruluşlarıdır. Sivil toplum kuruluşlarının refah sağlayıcı bir aktör olarak konumu, sosyal politikanın dinamik bir alan olması nedeniyle dönemsel farklılaşmalara maruz kalmıştır (Şenkal, 2003). İçinde bulunduğumuz dönem itibarıyla ise sivil toplum kuruluşlarının konumu pek çok nedenden ötürü sosyal politikada kilit bir noktadadır.

Fransızca-Latince kökenli bir kavram olan “çivil” kelimesi yurttaşla ilgili olan, şehir yaşamına ve adabına uygun olan, askeri ya da dini olmayan, kibar anlamlarını içeren ve tamamen Batı kökenli olan bir kavramdır (Mardin, 2020: 9). Kavramın “sivil toplum” kavramı haline gelmesi ise çeşitli toplumsal ve siyasal dinamiklerden kaynaklanmıştır (Abay, 2004: 272). Kavram, tarihsel süreç içerisinde çeşitli aşamalardan geçerek günümüzdeki anlamını kazanmıştır. Sivil toplum kavramının farklı tanımları mevcuttur. Literatürde çokça atıf yapılan Diamond’un tanımına göre sivil toplum, “örgütlü sosyal yaşamın gönüllü, kendi kendini üreten, kendi kendini destekleyen, devletten özerk olup bir yasal düzen ya da ortak kurallara bağlı olan alanıdır. Sivil toplum devlet ve özel alan arasında duran aracı varlıktır” (Diamond, 1999: 45). Bir başka tanıma göre sivil toplum, “şiddet karşıtı bir tavır bürünen, kendi kendine örgütlenen, kendi kendini değerlendiren ve yansıtan hem kendileriyle hem de kendi eylemlerini çerçeveleyen, sınırlayan ve mümkün kılan devlet kurumlarıyla sürekli bir gerilim içerisinde olma eğiliminde bulunan yasal koruma altındaki devlet dışı kurumların karmaşık

ve dinamik bir topluluğunu hem tanımlayan hem de tasavvur eden bir ideal tip kategorisidir” (Keane, 1998: 6). Beckman (1997: 7)’a göre, sivil toplum devletle olan ilişkisinde özerk olan, toplumu oluşturan bireylerin kendi haklarının ve menfaatlerinin kendileri için kendileri tarafından korunduğu, gönüllülük esasına uygun olarak oluşturulmuş örgütlenmelerdir. Sivil toplum kavramını toplum ve sivil toplum arasındaki farklılıklara vurgu yaparak açıklayan Brand (2001: 963)’e göre ise sivil toplum, kendi menfaatlerini açıklayan, bilgi alışverişinde bulunarak karşılıklı ilişki içerisinde amaçlarını gerçekleştiren, devlete sorumluluk yükleyerek devletten taleplerde bulunan ve kamu alanı içerisinde ortak arzuları bulunan yurttaşları içinde barındıran bir toplumdur. Sivil toplum belirtilen mevcut tanımları dahilinde anlaşılınca kadar uzunca bir tarihsel süreç geçirmiştir. Bu bağlamda, tarihin farklı dönemlerinde, içinde bulunulan sosyal, siyasal ve ekonomik konjonktüre göre sivil toplum düşüncesi farklılaşmıştır (Mardin, 2020, Çaha, 2003, Tosun, 2001). Yine de sivil toplumu genel olarak devletle ilişkisinde özerk olan, toplumu oluşturan bireylerin kendi haklarının ve menfaatlerinin kendileri için yine kendileri tarafından korunduğu, gönüllülük esasına uygun olarak oluşturulmuş örgütlenmeler (Beckman, 1997: 7) şeklinde açıklamak mümkündür.

Sivil toplum alanında etkinlik gösteren kurumsal veya örgütlü yapılar ise sivil toplum kuruluşları (STK) olarak nitelendirilmektedir. Çağdaş toplumlar da gönüllü bireylerin örgütlenme özgürlüklerini kullanarak meydana getirdiği devlet ve özel sektör dışındaki her tür yapının STK olduğu yönünde büyük bir kabul söz konusu olmakla birlikte, “yurttaşların ortak bakış, ortak çıkar, ortak duyarlılık, ortak talep vb. temelinde gönüllü olarak bir araya gelerek; devletin, hukuki, idari, üretici ve kültürel organlarının dışındaki alanda meydana getirdikleri; dernek, vakıf, sivil girişim, platform, ilişki ağı ve benzerlerinden oluşan yapılar/ etkinlikler” STK olarak tanımlanmaktadır (Akbal, 2017: 105).

Dinamik bir alan olan sosyal politikanın tarihin farklı dönemlerinde farklı sosyal sorunların ortaya çıkışı ile birlikte anlamı ve kapsamı da değişmiş ve böylece refah sağlayıcı aktörlerin konumu da değişikliğe uğramıştır (Koray, 2008: 38). Dolayısıyla devlet, aile, piyasa ve STK’lardan oluşan refah sağlayıcı aktörler hep birlikte sosyal politika alanında var olmaya devam etmekte, ancak söz konusu aktörlerin fonksiyonları ve etki alanları farklı dönemlerde değişen sosyal, siyasal, toplumsal ve ekonomik yapıya göre farklılaşmaktadır (Alcock, May ve Rowlingson, 2011: 47). Küreselleşme süreciyle birlikte ortaya çıkan yeni dünya düzeninde STK’lar sosyal politika alanında etkili bir aktör haline gelmiştir. Sosyal politikanın sorun alanlarının artması, kapsadığı kesimlerin genişlemesi ve bu doğrultuda ulaşmak istediği hedefler STK’ların da kuruluş amaçlarını çeşitlendirerek sosyal politika ve STK’lar arasında amaç benzerliğine yol açmış (Şenkal, 2003: 105) ve bazı noktalarda sosyal politikanın ve STK’ların çalışma alanlarını örtüştürmüştür (Altan, 2021: 32). Bir başka deyişle, günümüzde STK’lar kendi amaçlarına ulaştıkları ölçüde sosyal politikanın amaçlarını da gerçekleştirmiş olmaktadır (Şenkal, 2003: 105). Dolayısıyla, çeşitli sosyal sorun alanlarında faaliyet gösteren STK’lar sosyal politikanın temel amaçları olan gelir dağılımı, sosyal refah, sosyal barış, sosyal vatandaşlık ve sosyal adalet doğrultusunda hareket etmektedir (Akbal, 2017: 119-121). Söz konusu amaçlar doğrultusunda STK’ların çeşitli fonksiyonları olmakla birlikte temel olarak iki fonksiyondan bahsedilebilir: Birincisi, ekonomik açıdan bireyler ve sınıflar arasında oluşan dengesizliği gidermeye yönelik politikaların geliştirilmesi fonksiyonu, ikincisi ise demokratik hakların elde edilmesi fonksiyonudur (Şenkal, 2003: 105).

Ekonomik açıdan bireyler ve sınıflar arasında oluşan dengesizliği gidermeye yönelik politikaların geliştirilmesi fonksiyonu küreselleşme ile birlikte sosyal politikada yaşanan dönüşümle yakından ilişkilidir. Küreselleşme ve sosyal politikalar arasında ulusal boyutta devam eden mücadele, uluslararası politik ve kurumsal boyuta taşınmıştır (Özaydın, 2008: 176). Bu yeni boyutta devlete ilave olarak STK’ların da sosyal nitelikli politikalar hedefleyip uygulamaya koyabilmeleri ve bu

amaç doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirerek lobi faaliyetleri yürütmeleri, politika yapıcılara başvurma, ikna, telkin, eylem yöntemleri gibi araçları kullanarak sosyal sorunların çözülmesine katkı sağlamaları söz konusudur (Altan, 2021: 32). Bu kapsamda devletin vatandaşlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmede yetersiz kaldığı noktada STK’lar önemli bir refah sağlayıcısı durumundadırlar (Kara, 2019: 162). Dolayısıyla, STK’lar ekonomik açıdan yetersiz konumda olanları, dezavantajlı grupları, haksızlığa uğrayanları, sosyal haklara yeterli bir şekilde ulaşamayanları, yolsuzluğa uğrayan kesimleri (Uğur, 2013: 222), toplumda özellikle kadınlar, dini gruplar, etnik azınlıklar gibi yeterince temsil edilemeyen ve geleneksel olarak dışlanan grupların temsil edilmesi için pek çok kanal oluşturmakta ve destekleme fonksiyonu üstlenmektedir (Diamond, 1999: 243).

Demokratik hakların elde edilmesi fonksiyonu ise STK’ların demokrasinin gelişmesini ve yerleşmesini sağlama fonksiyonu ile doğrudan ilişkilidir. Bu fonksiyon; toplumdaki bireyler arasında demokratik değerleri savunmak, temsil edilmeyen kesimleri desteklemek, katılımcı demokrasiyi sağlamak, bireyleri pasif vatandaş statüsünden aktif vatandaş statüsüne taşımak, hükümet ve bireyler arasında arabuluculuk yapmak, farklı isteklere sahip unsurlar arasında köprü kurarak sistemin krize girmesini engellemek ve bürokratik yapıları/karar alma mekanizmalarını etkileyerek demokrasi kültürünü oluşturmak unsurlarını içermektedir (Akbal, 2017: 111). Tüm bu unsurlar sivil toplumun varlığı için demokrasinin, demokrasinin varlığı için ise sivil toplumun olması gerektiğini ifade etmekte (Gümüş, 2014: 543), demokrasinin tarihsel süreç içerisinde sivil toplumun siyasal alanda verdiği mücadelelerle kazanılan bir yönetim biçimi olduğunu hatırlatarak demokratik hakları elde etmek konusunda sivil toplum düşüncesinin önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, STK’ların gerek demokrasiyi zedeleyen hükümetlere gerekse serbest piyasada bireylerin haklarını ihlal eden sektörlere karşı çeşitli baskı yöntemlerini kullanarak bireylerin haklarını kazanma, kurumsal düzenlemelere dönüştürme, geliştirme ve koruma işlevleri vardır (Özaydın, 2013: 86; Çaha, 2017: 64).

B- Türkiye’de Refah Sağlayıcı Bir Aktör Olarak Sivil Toplum Kuruluşları

Türkiye’de refah sağlayıcı bir aktör olarak sivil toplum kuruluşlarının gelişim süreci değerlendirilirken, Osmanlı Devleti’nden itibaren sürecin ele alınmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir. Çünkü Türkiye Cumhuriyeti siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel bütün unsurlarını Osmanlı Devleti’nden kalan miras üzerine inşa etmiştir (Yücekök, 2000: 13). Buna göre, Osmanlı Devleti’nin siyasal kültürü ve bu kültüre bağlı toplum yapısının Batılı anlamda bir sivil toplum oluşumuna engel teşkil ettiği görülmekle birlikte, kendine özgü dinamiklerle belirli birtakım sivil toplum unsurları oluşturabildiği görülmektedir. Ancak, merkezîyetçi devlet yapısının sivil toplum unsurlarının özerk yapı sergilemesine engel olduğu aşikârdır (Çaha, 1994: 85-88, 94-99, Zariç, 2018: 310).

Bağımsız bir modern ulus-devlet olarak ortaya çıkan Türkiye Cumhuriyeti’nde tek partinin hâkim olduğu ilk dönemlerde (1923-1945) bürokratik elitlere karşı durabilecek herhangi bir sınıfsal yapının olmaması (Akbal, 2017: 126); karşı durabilecek görece güçlü kesim sayılabilecek tarım burjuvazisi, toprak ağaları, taşradaki eşraf gibi grupların ekonomik çıkarları için elit bürokratlarla iş birliği içinde olması (Yücekök, 2000: 26) ve halkçılık ideolojisi çerçevesinde sınıfsız, imtiyazsız, çatışmasız ve kaynaşmış bir toplum oluşturma düşüncesi (Çaha, 2000: 193) sonucunda sivil toplumun gelişimi sekteye uğramıştır (Arslanel, 2017: 129). Böylece sivil toplumun tabandan genişlemesi mümkün olmamış, hatta hâlihazırda zayıf bir şekilde var olan sivil toplum kuruluşları ya kapatılmış ya da kapatılmak zorunda bırakılmıştır (Akbal, 2017: 127). Bununla birlikte, söz konusu dönemde sivil toplum unsurlarının devletle organik bir bağ içinde olması nedeniyle (TÜSEV, 2006: 36), tek parti iktidarının sivil toplumu kendi ideolojisini yerleştirmek için kullandığı bir araç olarak gördüğü de söylenebilir (TÜSEV, 2011: 55). Dolayısıyla, yeni siyasal rejimin halk tarafından benimsenmesini

sağlamak ve halk-devlet ilişkisini sağlamlaştırmak için kurulan Halk Evleri ile toplumsal kalkınma ve modernleşmenin sağlanması amacıyla kurulan Köy Enstitüleri sivil toplumun rejimin ideolojisi çerçevesinde kullanılan bir araç olduğunu destekler nitelikte örnek uygulamalar olarak kabul edilebilir (Arslanel, 2017: 131-132).

II. Dünya Savaşı sonrasında ise dünyada siyasal konjonktürde yaşanan değişim Türkiye'yi çok partili hayata geçmesi için zorlamıştır (Çakmak ve Adalar, 2014: 3). Çok partili hayatın Türk toplumuna kazandırdığı en olumlu unsurlardan biri ise sivil toplumdur. Çünkü sivil toplum, demokrasi ile benzer parametrelerle gelişmektedir. Ancak, demokrasinin bir “çoğulculuk yönetimi” olduğu anlayışı yerine “iktidara geçen çoğunluğun istediğini yapabileceği” bir yönetim anlayışı beklenen demokratik ortamın oluşmasını engellemiştir. Kamusal alanı yeniden düzenleme arzusu ile yapılan 1960 Müdahalesi ve 1971 Muhtırası, sivil toplum unsurlarının gelişimini olumsuz yönde etkilemiştir (Arslanel, 2017: 140-145).

1980'li yıllar sivil toplum açısından yeni bir başlangıç noktasının olduğu dönem olarak kaydedilmelidir. Bu dönemi sivil toplum açısından etkileyen en önemli faktör elbette 1980 Askeri Müdahalesidir. Demokratik değerlerin askıya alındığı bir ortamda hazırlanan 1982 Anayasası, devletin yüce ve üst bir olgu olduğuna inanarak devletin merkezi gücünü abartmış, dolayısıyla sivil toplum alanını yok edecek kadar azaltmıştır (Aslan, 2010: 269). Derneklerin ve sendikaların faaliyetleri yasaklanmış, toplantı ve gösteri yürüyüşleri de toplumda kargaşaya sebebiyet verdiği için yasaklanmış, siyasal partiler kapatılmış, pek çok sendika ve siyasi parti yöneticisi aleyhine davalar açılmıştır (Tuncel, 2005: 728).

1980 sonrası dönemde, ülkemizde yaşanan bazı iç ve dış gelişmeler sivil toplumun gelişimine olumlu katkılar sağlamıştır (Çaha, 2017: 85). 1983'te iktidara gelen Turgut Özal'ın devleti bir amaç olarak değil toplumun refahını artıracak bir araç olarak görmesi (Doğan, 2007: 93) ve küresel gelişmelere paralel bir biçimde uyguladığı liberal ekonomi politikalarıyla devletin ekonomideki payını azaltmaya çalışması Türkiye'de devlet olgusunun sorgulanmasına yol açarak devleti baskı unsuru olarak gören bazı kesimleri devlet karşısında cesaretlendirmiştir (Zariç, 2018: 311). Ayrıca dönem içerisinde yaşanan ekonomik iyileşme ile ekonomik olarak büyüyen şirketlerin halkla ilişkiler politikalarıyla ilişkili olarak ilgi alanlarına giren dernekleri desteklemeleri (Turan, 1998: 203), geliri artan orta sınıfın gelirlerinin bir kısmını sivil örgütlenmeye ayırmaları ve bu alanda profesyonel bir yönetici kesimin ortaya çıkması (Doğan, 2007: 93), sanayileşmenin gelişmesi ile köyden kente göç ve kentleşme olgusunun ortaya çıkardığı manevi boşluk hissini gönüllü olarak bir araya gelerek toplumsal dayanışmayı hedefleyen bireylerin oluşturduğu bir sivil toplum anlayışının oluşması (Turan, 1998: 205) sivil toplumun daha fazla taraf kazanarak hızla gelişmesine neden olmuştur. Öte yandan, yapılan bazı anayasa değişiklikleri de sivil toplumun gelişimine katkı sağlayan iç gelişmelerdendir. Bu bağlamda, 1993 yılında radyo ve televizyon alanında devletin tekeli kaldırılmaya yönelik yapılan anayasa değişikliği (Yokuş, 2020: 7), özel radyo ve televizyon yayınları üzerindeki yasağın kalkması (Özbudun, 1998: 114), 1995 yılında yapılan başka bir anayasa değişikliğiyle sendikaların, derneklerin, vakıfların, kamu kurumu niteliğindeki mesleki kuruluşların ve siyasal partilerin üzerindeki siyasi faaliyet yasaklarının kaldırılması (Yokuş, 2020: 8) sonucunda sivil toplumu güçlendirecek yasal adımlar atılmıştır. Kısacası, liberal politikalar ve bu politikaların uzantısı şeklinde devam eden ülke içi siyasi ve ekonomik konjonktür sivil toplumun hızlı bir şekilde yükselişini sağlayan iç faktörlerdendir. İç faktörlerin yanında Soğuk Savaş Dönemi'nin sona ermesi, küreselleşme, bilgi toplumunun gelişimi, ülkenin her yönüyle dünyaya açılması ve Türkiye'nin Avrupa Birliği süreci sivil toplumun gelişmesini sağlayan dış faktörler olarak belirtilebilir (Çaha, 2017: 86). Özellikle Avrupa Birliği süreci Türkiye'de sivil toplumun gelişimi adına önemli bir

konumdadır. Nitekim Türkiye'de AB adaylığının devam ettiği 2005-2015 yılları arasında derneklerin sayısının %48 gibi ciddi bir oranda artması bu durumu kanıtlar niteliktedir (Çaha, 2017: 87-93).

Günümüz Türkiye'sinde STK'ların toplum içinde yaygınlaştığı, sayılarının giderek arttığı, sivil toplum ifadesinin politik aktörlerde de kendine yer bulduğu yadsınamaz bir gerçektir (Zariç, 2018: 312). Ancak Friedrich-Ebert Stiftung (FES) Derneğinin Türkiye Temsilciliği'nin katkılarıyla Sivil Sayfalar tarafından yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye'de Covid-19 pandemisi sivil toplumun gelişmesini olumsuz etkilemiştir. STK'ların en önemli ihtiyaçlarından olan yüz yüze iletişimin pandemi döneminde mümkün olmaması, araştırma yapamamaları, bulgularını paylaşamamaları ve pek çok STK görevlisinin işsiz kalması sivil toplum açısından olumsuz gelişmeler olarak değerlendirilmektedir (FES ve Sivil Sayfalar, 2021: 21). Bu bağlamda, tüm bu bahsi geçen olumlu ve olumsuz gelişmeler Türkiye'de STK'lar ile ilgili çeşitli tartışmaları ön plana çıkarmaktadır.

Söz konusu tartışmalardan ilki STK'ların yurt geneline yayılıp yayılmadığı ile ilgilidir (Akbal, 2017: 136). STK'ların büyük çoğunluğunun son 15-20 yıl içerisinde kurulduğu bilinmektedir. Söz konusu sivil toplum unsurlarının gelişmişliği pek çok ülkede dernekler üzerinden hesaplandığından derneklerin mevcut durumu ayrı bir öneme sahiptir (Çaha, 2017: 131). Türkiye genelinde en yaygın STK'lar derneklerdir. Derneklerin ise bölgeden bölgeye nicel varlığı büyük farklılık göstermektedir. Buna göre, en yüksek dernekleşme oranı %36,96 ile Marmara Bölgesi'ndedir. Marmara'yı sırasıyla %18,64 ile İç Anadolu, %12,80 ile Ege, %11,60 ile Karadeniz, %9,06 ile Akdeniz, %5,96 ile Güneydoğu Anadolu takip etmektedir. Türkiye'de en az dernekleşmenin olduğu bölge ise %4,97 ile Doğu Anadolu'dur. Dernek sayısının en yüksek olduğu iller ise sırasıyla 25.208 adet dernekle İstanbul, 11.847 adet dernekle Ankara, 6.651 adet dernekle İzmir'dir (Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2022). Yani Türkiye genelinde faaliyet gösteren 122.203 adet derneğin üçte birinden fazlası 3 metropol şehirdedir. Söz konusu durum STK'ların Türkiye genelinde homojen bir şekilde dağılmadığı ve STK söyleminin ülke genelinde yaygınlaşmadığı anlamına gelmektedir.

Tartışılan bir diğer konu Batı'daki örnekleriyle karşıt bir şekilde işleyen örgüt içi demokrasi anlayışıdır (Akbal, 2017, s. 141). Bu bağlamda, Türkiye'deki STK'ların en büyük sorunlarından biri patronaj ilişkilerin mevcut olmasıdır (Zariç, 2018: 312). STK'ların demokratik yapıyı güçlendiren yapılar olması gerekirken Türkiye'deki pek çok STK kendi içinde yeterince demokratik olamamaktadır. Türkiye'deki STK'larda genel olarak demokratik karar alma mekanizmaları gelişmiş gibi görünse de söz konusu mekanizmaların işlevselliği her zaman tartışılan önemli bir konudur (TÜSEV, 2011: 108).

Türkiye'de STK'ların eleştirildiği bir diğer nokta, yine demokrasi ile yakından ilişkili olarak diğer STK'larla iş birliği ve paylaşım eksikliği olduğu üzerinedir. STK'ların farklı görüşleri dinleyen, önemseyen ve dikkate alan bir iletişim metoduyla hareket etmesi gereken yapılar olması gerekirken, Türkiye'deki çoğu STK'nın çok katı bir tutum içine girdikleri ve hem kendi faaliyet alanındaki hem de faaliyetleri dışındaki diğer STK'larla çok sınırlı ilişkiler ve yetersiz iletişim ağları kurdukları gözlemlenmektedir (TÜSEV, 2006: 118). Nitekim Türkiye'de medyada STK'ların görünümünü analiz eden bir araştırma sonucuna göre, herhangi bir STK haberinde, başka bir STK isminin bulunma oranı %3 olarak ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, medyaya yansıyan bir STK haberinde başka bir STK'dan bahsedilmeme oranı %97'dir (YADA Vakfı, 2020: 42).

Türkiye'de STK'lara yöneltilen en önemli eleştirilerden biri de devletle olan ilişkileri ile ilgilidir. Teoride özerk (otonom) olması gereken, amaçları için devletle diyaloglarının ve iş birliklerinin optimum düzeyde olması gereken STK'ların ülkemizde çeşitli askeri ve takiben yasal müdahalelerle sınırlandırılması ve bazen yasaklanması STK'ların devlet ile ilişkilerini olumsuz bir zemine

oturtmuştur. AB süreci ve devamında yeni yasal reformlarla bu konuda bir iyileşme söz konusu olsa da devlet-STK ilişkisi halen sıkıntılıdır (TÜSEV, 2006: 74-75). Sivil Toplum Endeksi Projesi (STEP) araştırma sonucuna göre, Türkiye'deki STK'ların %78'i sık sık veya zaman zaman devletin haksız müdahalesine maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Yine aynı araştırma sonucuna göre, STK'ların %8'i devletin STK'larla diyalog içinde olmadığını, %68'i devletin bazı STK'larla gerekli gördüğü durumlarda diyaloglara girdiğini belirtirken yalnızca %3'ü kurumsallaşmış bir devlet-STK diyalogu olduğunu ifade etmektedir (TÜSEV, 2011: 135).

Türkiye'de STK'ların yaşadıkları bir diğer sorun, amaçlarını gerçekleştirebilmek için çok büyük bir öneme sahip olan mali sürdürülebilirlik konusudur. Türkiye'de STK'ların elde ettiği mali kaynak çeşitliliğine (üyelik aidatları, yabancı kuruluşlardan gelen bağışlar, bireysel bağışlar, şirketlerden gelen destekler, kamu fonları ve ürün/hizmet satışından elde edilen gelirler) rağmen mali kaynak yetersizliği Türkiye'deki STK'ların %70' i tarafından en önemli üç sorundan biri olarak görülmektedir (TÜSEV, 2015: 97). Mali kaynakların yetersizliği nedeniyle başka birtakım sorunlar da baş göstermektedir. STK'lar örgütsel varlıklarını devam ettirmek için finansal kaynak bulma mücadelesi içine girerek asıl varoluş nedenlerini geri plana atmakta, mali kaynak getirecek uyumlu projeler üretmekte ve böylece demokratikleşme sürecine katkı ve kamusal tartışma alanını genişletme işlevleri sınırlı kalmaktadır (Zariç, 2018: 312).

Görüldüğü üzere, Türkiye'de STK'ların tür ve faaliyet alanı fark etmeksizin birçok ortak sorunu mevcuttur. Ancak, yaşadıkları önemli sorunlara rağmen, demokrasi kültürü gelişmiş ülkelerdeki kadar olmasa da Türkiye'deki STK'ların da ülkemizde yaşanan çok farklı alanlardaki sorunlara veya çok farklı grupların sorunlarına çözüm bulma gayreti içerisinde oldukları bir gerçektir. Bu gruplardan biri de yaşlılardır.

II- Alan Çalışması ²

A- Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Ankara'da yaşlılara yönelik faaliyet gösteren derneklerin sosyal politikadaki rolünün belirlenmesine katkı sağlamaktır. Söz konusu amaca ulaşmak için belirlenen alt amaçlar ise,

1. Derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında karar mekanizmalarındaki etkilerine ilişkin algılarını,
2. Derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında alınan kararlara etki etmek için kullandıkları yöntemleri ve araçları,
3. Derneklerin bugüne kadar etkili oldukları sosyal politika kararlarını,
4. Derneklerin karar alıcılardan beklentilerini tespit etmek ve değerlendirmektir.

B- Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın hangi yöntem kullanılarak tasarlandığı, araştırma grubunun nasıl belirlendiği, veri toplama aracının nasıl oluşturulduğu, verilerin nasıl toplandığı ve verilerin hangi yöntem kullanılarak analiz edildiği açıklanacaktır.

² Alan çalışması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 23 Ocak 2022 tarihli ve E-11054618-302.08.01-71783 sayılı izin yazısı ile gerçekleştirilmiştir.

i) Araştırma Modeli

Çalışma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanmıştır. İlişkilerin, etkinliklerin, durumların ya da materyallerin niteliğinin incelendiği araştırmalarda kullanılan nitel araştırma yöntemi, sosyal bilimlerde derinlemesine ve ayrıntılı bilgi sağladığından tercih edilen bir yöntemdir (Fraenkel ve Wallen, 2006: 429). Başka bir deyişle, nitel araştırma yöntemi araştırılan konu hakkında betimsel ve gerçekçi bir resim sunmayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 86). Bu çalışmada da derneklerin temsilcilerinin her biri ile görüşme gerçekleştirilerek, kendi bakış açıları ekseninde yaşlılara yönelik sosyal politikadaki rollerinin derinlemesine ve ayrıntılı bir biçimde analiz edilmesi hedeflenmiştir.

ii) Araştırma Grubu

Araştırma, yaşlılara yönelik sosyal politikalarda derneklerin rolünü nitel araştırma yöntemiyle Ankara ili özelinde inceleyeceği için araştırma grubu olarak Ankara’da yaşlılara yönelik faaliyet gösteren dernekler kapsama alınmıştır. Dolayısıyla, çalışmada nitel araştırma yönteminin amacına uygun olarak derinlemesine bilgi edinilmesini sağlayan amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçsal örnekleme, çalışmanın amacına bağlı olarak derinlemesine araştırma yapılmasına öncelik vermektedir. Belli özelliklere sahip olan özel bir durum çalışılmak istendiğinde bu örnekleme yöntemi tercih edilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019: 92-93). Bu bağlamda, çalışmanın Ankara ile sınırlı olduğu ve yaşlılara yönelik faaliyet gösteren dernekleri kapsama aldığı düşünüldüğünde amaçsal örnekleme yöntemi uygun görülmüştür. Çalışmada sivil toplum kuruluşu olarak sadece derneklerin kapsama alınmasının nedenleri ise ilk olarak sivil toplum unsurlarının gelişmişliğinin pek çok ülkede dernekler üzerinden değerlendirilmesi ve bu nedenle derneklerin mevcut durumunun ayrı ve belirleyici bir öneme sahip olması (Çaha, 2017: 131), ikinci olarak Türkiye’de en çok faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının dernekler olması, üçüncü ve son olarak araştırmanın analiz yöntemi olarak belirlenen nitel analiz yönteminde önemli olan hususun araştırma grubunun daha geniş kapsamlı olması değil, kasıtlı olarak seçilen örnekleme konu hakkında derinlemesine bilgi toplanacak bireylerin olmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019: 258). Öncelikle, Türkiye’de belirli bir kitleye yönelik olarak kurulan STK’lar arasında sadece yaşlılara yönelik olarak kurulan STK’ların sayısının çok olmadığı ifade edilmelidir. Ankara ilinde faaliyet gösteren 11.847 dernek arasında sadece 11 adet dernek spesifik olarak yaşlılık ve yaşlanma alanında faaliyet göstermektedir (Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2022). Derneklerden 1’i (Süleyman Demirel Huzurevi Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezi Yardımlaşma Dayanışma Yaşatma Eğitim ve Kültür Derneği) Çubuk’ta olması nedeniyle kapsam dışı bırakılmıştır. İlk aşamada, kalan 10 adet derneğin araştırma grubunu oluşturması planlanmıştır. Ancak araştırma kapsamında görüşme yapılması planlanan ve araştırma grubu içinde yer alan derneklerden Kocaçınar Hayat Boyu Öğrenme ve Aktif Yaşama Destek Derneğine iletişim kurulamaması nedeniyle ulaşılamamıştır. Yaşlılık Konseyi Derneğinin ise kurulan iletişim sonucu kapatıldığı bilgisine ulaşılmıştır. Dolayısıyla, söz konusu iki dernek araştırma grubundan çıkarılmış, araştırma grubundaki dernek sayısı 8’e düşmüştür. Araştırma grubunun son hali Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Görüşme Yapılan Derneklerin Adları/Unvanları ve Çalışmada Kullanılan Kısaltmaları

Görüşme Yapılan Derneğin Adı/Unvanı ³	Çalışmada Kullanılan Kısaltması
Beysukent Yaşlılara Saygı Derneği	Beysukent YSD
Çankaya Yaşlılara Saygı Derneği	Çankaya YSD
Çayyolu Yaşlılara Saygı Derneği	Çayyolu YSD
Konutkent Yaşlılara Saygı Derneği	Konutkent YSD
Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları YDD
Saray Huzurevi Rehabilitasyon Spor Kültür Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	Saray HRSKYDD
Ümitköy Yaşlılara Saygı Derneği	Ümitköy YSD
Yaşlıları Koruma Derneği	

iii) Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak görüşme yöntemi seçilmiştir. Görüşme yönteminin seçilmesi, nitel araştırma yönteminin derinlemesine ve ayrıntılı bilgi sağlama özelliği ile yakından ilişkilidir. Görüşme yöntemi, esnek bir araştırma aracı olduğundan konu hakkında derinlemesine bilgi sağlamaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019: 158). Derneklerle görüşmek için araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu bağlamda, görüşme formunun araştırmanın amacıyla doğrudan ilgili soruları içerdiği ve direkt araştırma için hazırlandığını belirtmek yanlış olmayacaktır.

iv) Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak 8 dernek temsilcisiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin analizi için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi sosyal bilimlerde açık uçlu sorulara verilen cevapların analizinde sıklıkla kullanılmaktadır (Bilgin, 2014: 58). İçerik analizi, bir araştırma metninin bazı kelimelerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik bir yöntemdir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019: 259). İçerik analizi ile yapılan kategorileştirme işlemi basit bir tasnif ya da mekanik bir düzenlemenin aksine ispat etme, ortaya koyma, gösterme, yani anlamı aydınlatma amacına hizmet edebilecek nitelikte bir kategorilendirmenin ifadesidir, anlama ilişkin bir kanıt inşasıdır (Robert ve Bouillaget'ten aktaran Bilgin, 2014: 2). İçerik analizinde birbirine benzeyen veriler belirli temalar kapsamında bütünleştirilerek okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenleme ve yorumlama işlemi yapılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 206). İçerik analizi 6 aşamadan oluşmaktadır. İlk iki aşamada araştırmanın sırasıyla amacı ve örnekleme belirlenmektedir. Üçüncü aşamada örneklemeden veriler toplanmaktadır. Dördüncü aşamada, toplanan veriler detaylı bir biçimde incelenerek kategorilere ayrılmaktadır. Beşinci aşamada söz konusu kategorilerin frekansları (bir metinde belirli bir ögenin görülme sıklığı) nicel olarak belirlendikten sonra en son aşama olarak değerlendirme, çıkarsama ve yorumlama yapılmaktadır (Bilgin, 2014: 11).

³ Araştırma grubundaki 5 dernek (Beysukent Yaşlılara Saygı Derneği, Çankaya Yaşlılara Saygı Derneği, Çayyolu Yaşlılara Saygı Derneği, Konutkent Yaşlılara Saygı Derneği ve Ümitköy Yaşlılara Saygı Derneği) birleşerek Uluslararası Yaşlılara Saygı Federasyonunu oluşturmuştur. Söz konusu dernek temsilcileri, federasyon oldukları için ortak politikalar bütünü altında hareket ettiklerini, bu bağlamda amaçlarının, yöntemlerinin ve stratejilerinin de ortak olduğunu belirterek 5 derneğin görüşme sorularına verecekleri cevapların aynı olacağını, bundan dolayı ortak bir görüşme gerçekleştirilmesinin daha uygun olacağını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda söz konusu 5 derneğin temsilcisinin katılımı ile Uluslararası Yaşlılara Saygı Federasyonu binasında ortak görüşme gerçekleştirilmiştir.

III- BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde 8 dernek temsilcisi ile yapılan görüşmelerin içerik analizi yöntemiyle analiz edilmesiyle elde edilen bulgular aktarılacaktır.

A- Derneklerin Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Kapsamında Alınan Kararlara Etkilerine İlişkin Algıları

Araştırmanın birinci alt amacını oluşturan “Derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında karar mekanizmalarındaki etkilerine ilişkin algılarını anlamak” için dernek temsilcilerine “Derneğinizi yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında alınan kararlara nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş, derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında karar mekanizmalarındaki etkilerine ilişkin algıları “Olumlu” ve “Olumsuz” olmak üzere 2 tema altında analiz edilmiştir.

Tablo 2. Derneklerin Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Kapsamında Karar Mekanizmalarındaki Etkilerine İlişkin Algıları

Olumlu	Olumsuz
Yaşlıları Koruma Derneği	Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları YDD, Saray HRSKYDD, Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD

Araştırmanın birinci alt amacına ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında alınan kararlara etkilerine ilişkin algılarının olumsuz temada yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Derneklerin çoğunluğunun yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında alınan kararlara etkilerinin olmadığını düşünerek algılarını olumsuz temada değerlendirmeleri, amaçlarından biri demokrasiyi pekiştirmek için devletin faaliyetlerini gözetim altına alarak veya toplumun çıkar ve taleplerini şekillendirip devlete ileterek pasif yurttaşlıktan aktif yurttaşlığa geçmekte önemli bir araç olmak (Erdoğan Tosun, 2008: 131) olan sivil toplum kuruluşları açısından beklenen bir durum değildir. Bununla birlikte, derneklerin söz konusu durumdan memnun olmadıkları, karar alma süreçlerinde etkili olmak istedikleri görülmektedir. Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD’ nin “*Federasyonumuzun sosyal politikalara yönelik kararlarda hiçbir etkisi olmuyor. Devletle bir araya gelmiyoruz çünkü. Devlet bizim gibi yani nasıl desem siyasi olarak bağımsız davranan, birilerine bağlı olmayan STK’lar ile arası iyi değil. İlgilenmiyorlar (...) Bizi dinlemiyorlar (...) Türkiye’deki STK ve siyaset arasındaki kuvvetli bağ bizi olumsuz etkiliyor (...)*” açıklaması bu durumu özetlemektedir.

B- Derneklerin Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Kapsamında Alınan Kararlara Etki Etmek İçin Kullandıkları Yöntemler ve Araçlar

Araştırmanın ikinci alt amacını oluşturan “Derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında alınan kararlara etki etmek için kullandıkları yöntemleri ve araçları tespit etmek” için dernek temsilcilerine “Derneğinizi yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında alınan kararları etkilemek için ne tür çalışmalar yapıyor? Kullandığınız yöntemler ve araçlar nelerdir?”

sorusu yöneltilmiştir. Dernek temsilcilerinin verdikleri cevaplar aracılığıyla ilgili bilgiler elde edilmiş, derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında alınan kararları etkilemek için kullandıkları yöntemler ve araçlar “Üniversitelerle İş Birliği”, “Eğitim Seminerleri”, “Toplantılar”, “Projeler”, “Etkinlikler” ve “STK’larla İş Birliği” olmak üzere 6 kategoride analiz edilmiştir.

Tablo 3. Derneklerin Kullandıkları Yöntemler ve Araçlar

Üniversitelerle İş birliği	Eğitim Seminerleri	Toplantılar	Projeler	Etkinlikler	STK’larla İş birliği
Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları	Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları	Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları	Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD,	Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD,	Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD,
YDD, Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD	YDD, Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD	YDD, Saray HRSKYDD, Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD,	Konutkent YSD, Ümitköy YSD, Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları YDD	Konutkent YSD, Ümitköy YSD, Yaşlıları Koruma Derneği Saray HRSKYDD	Konutkent YSD, Ümitköy YSD,

Araştırmanın ikinci alt amacına ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; derneklerin pek çok farklı yöntem ve araç kullandığı bulgusuna ulaşılmakla birlikte çoğunluğunun bu farklı yöntem ve araçlar içerisinde ortak yöntemler ve araçlar benimsediği görülmektedir. Bununla birlikte, görüşmede derneklerin söz konusu yöntem ve araçları kararları etkilemek için değil, kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için kullandıklarının altı çizilmiştir. Buna göre, görüşmelerde Beysukent YSD temsilcisinin “Kullandığımız araçların kararları etkilemekten ziyade derneğimizin varlık sebebi ile alakalı olduğunu söyleyebilirim.” ifadesi ve Saray HRSKYDD temsilcisinin “Alınan sosyal politika kararlarını etkilemekten ziyade derneğimizin amacına yarar sağlayabilecek iş adamları ve yerel yönetimlerle toplantı düzenleme girişimimiz oldu.” ifadesi bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Derneklerin kullandıkları yöntem ve araç yelpazesinin çeşitlilik göstermesine rağmen yöntem ve araçları kararları etkilemek için değil, kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için kullanmaları, söz konusu yöntem ve araçların fonksiyonel ve yapıcı olmamasından ziyade, derneklerin siyasal aktörlerle uygun bir frekansta iletişim sağlayarak siyasal sistemin halka karşı sorumluluğunu artıran baskı mekanizması olma görevlerini yerine getirememelerinden kaynaklanmaktadır. Nitekim görüşmelerden elde edilen bilgilere göre, derneklerin bir kısmının taleplerini, tekliflerini, önerilerini ve isteklerini politikacılara kabul ettirecek bir baskı ortamı oluşturmak konusunda tükenmişlik hissiyatı yaşadığı, bu bağlamda söz konusu baskı ortamını oluşturacak gücü kendilerinde bulamadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca, ulaşılan sonuçlara göre Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD dışında “STK’larla İş Birliği” kategorisini benimseyen dernek yoktur. TÜSEV (2006) de Türkiye’deki çoğu STK’nın çok katı bir tutum içine girdiğini ve hem kendi faaliyet alanındaki hem de faaliyetleri dışındaki diğer STK’larla çok sınırlı ilişkiler ve yetersiz iletişim ağları kurduğunu belirtmektedir (TÜSEV, 2006: 118). Dolayısıyla, diğer STK’larla iş birliğinin az olması bulgusu TÜSEV’in araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

C- Derneklerin Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar Kapsamında Etkili Oldukları Kararlar

Araştırmanın üçüncü alt amacını oluşturan “Derneklerin bugüne kadar etkili oldukları sosyal politika kararlarını tespit etmek” için dernek temsilcilerine “Bugüne kadar çalışmalarınızın hangi kararlar üzerinde etkili olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Dernek temsilcilerinin verdikleri

cevaplar aracılığıyla ilgili bilgiler elde edilmiş, derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında etkili oldukları kararlar “var” ve “yok” olmak üzere iki kategoride analiz edilmiştir.

Tablo 4. Derneklerin Etkili Oldukları Kararlar

Var	Yok
Yaşlıları Koruma Derneği	Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları YDD, Saray HRSKYDD, Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD

Araştırmanın üçüncü alt amacına ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında bugüne kadar etkili oldukları kararları çoğunlukla “yok” kategorisinde değerlendirdikleri, sadece Yaşlıları Koruma Derneğinin kararlarda etkilerinin olduğunu düşünerek “var” kategorisinde değerlendirdiği görülmektedir. Buna göre, Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD, Saray Huzurevi Rehabilitasyon Spor Kültür Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ve Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği “Yok” kategorisinde değerlendirmiştir. Söz konusu derneklerden Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD bu durumu “*Maalesef karar alıcılarla bir temasımız veya bir ilişkimiz olmadığından hiçbir karar üzerinde etkili olmadık.*” açıklaması ile Saray HRSKYD “*Dernek olarak şimdiye kadar hiçbir kararda etkili olmadık. Zaten bizim amacımız genel anlamda kararlara etki etmek değil, huzurevimizdeki yaşlılarımızın mobilitasının yüksek standartlarda sağlanması için otomatik asansörlü aracı almak.*” açıklaması ile ve Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları YDD ise “*Alanımızda verilen herhangi bir karara etkili olmadık. Daha çok bize yöneltilen hukuki çerçevede hizmetlerimizi en iyi nasıl uyguluyoruz derindeyiz*” açıklaması ile belirtmiştir. Söz konusu bu durum demokratik hakların elde edilmesi fonksiyonu kapsamında karar alma mekanizmalarını etkileyerek demokrasi kültürünü oluşturma ve yerleştirme amacıyla olan (Akbal, 2017: 111) STK’lar için beklenmeyen bir bulgudur. Sadece Yaşlıları Koruma Derneği söz konusu soruyu “Var” kategorisinde değerlendirmiştir. Yaşlıları Koruma Derneğinin bu soruya olumlu cevap vermesinin nedeni ise ülkemizde Yaşlıları Koruma Derneği faaliyet gösterene kadar spesifik olarak yaşlılara yönelik sosyal politika alanında faaliyet gösteren STK’nın olmaması ve dolayısıyla ilk uygulamaların söz konusu derneğin çabalarıyla ortaya çıkmış olmasına bağlanabilir. Nitekim söz konusu derneğin temsilcisinin de “*Biz Türkiye’de yaşlılık ve yaşlanma alanına dikkat çeken ilk derneğiz, belki de ilk sivil toplum örgütüyüz. Bu nedenle pek çok kararda etkili olduğumuzu düşünüyoruz. Bu kararlara örnek olarak 18-24 Mart tarihleri arasının Yaşlılara Saygı Haftası olarak düzenlenmesi gelir (...)* Bunun dışında yaşlı pasosu, 65 yaş üzeri yaşlılarımıza çeşitli kurum ve kuruluşlarda tanımlanan indirimler, evde bakım, araçsız yardım, yaşam boyu öğrenme, sosyal etkinlikler vb. gibi pek çok uygulama ilk olarak derneğimiz tarafından yapılmış ve teklif edilmiş olup, ilgili yerel yönetimler ve ilgili kurum ve kuruluşların aldığı kararlarda örnek ve ilham kaynağı olmuştur” açıklamaları ile bu durumu vurgulamaktadır. Derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında bugüne kadar etkili oldukları kararları çoğunlukla “yok” kategorisinde değerlendirmeleri, araştırmanın birinci alt amacını oluşturan “Derneğinizin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında alınan kararlara nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar ile paralellik arz etmektedir. Bir başka deyişle, “Yaşlılara yönelik sosyal politika

kararlarına etkilerine ilişkin algılarını” olumlu ve olumsuz temada değerlendiren dernekler ile “yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında etkili oldukları kararları” var ve yok kategorisinde değerlendiren dernekler aynı derneklerdir.

D- Derneklerin Karar Alıcılardan Beklentileri

Araştırmanın dördüncü alt amacını oluşturan “Derneklerin karar alıcılardan beklentilerini tespit etmek” için dernek temsilcilerine “Yaşlılara yönelik sosyal politikalarda karar alıcılardan beklentileriniz nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Dernek temsilcilerinin verdikleri cevaplar aracılığıyla ilgili bilgiler elde edilmiştir. Derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalarda karar alıcılardan beklentileri “Bakım Sigortası Oluşturulması”, “Devletin STK’larla İş Birliği İçinde Olması”, “Gönüllü Katılımlara İlişkin Toplumsal Bilinci Yükseltmesi”, “Denetleme Mekanizması Geliştirmesi”, “İlgili Sosyal Politikaların Niceliğini ve Niteliğini Artırması” ve “Maddi Destek Vermesi” olmak üzere 6 kategoride analiz edilmiştir.

Tablo 5. Derneklerin Karar Alıcılardan Beklentileri

Bakım Sigortası Oluşturulması	Devletin STK’larla İş Birliği İçinde Olması	Gönüllü Katılımlara İlişkin Toplumsal Bilinci Yükseltmesi	Denetleme Mekanizması Geliştirmesi	İlgili Sosyal Politikaların Niceliğini ve Niteliğini Artırması	Maddi Destek Vermesi
Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları YDD	Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları YDD Beysukent YSD Çankaya YSD Çayyolu YSD Konutkent YSD Ümitköy YSD	Saray HRSYKDD Beysukent YSD Çankaya YSD Çayyolu YSD Konutkent YSD Ümitköy YSD	Saray HRSKYDD Beysukent YSD Çankaya YSD Çayyolu YSD Konutkent YSD Ümitköy YSD	Beysukent YSD Çankaya YSD Çayyolu YSD Konutkent YSD Ümitköy YSD Yaşlıları Koruma Derneği	Beysukent YSD Çankaya YSD Çayyolu YSD Konutkent YSD Ümitköy YSD Saray HRSKYDD

Araştırmanın dördüncü alt amacına ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde; derneklerin karar alıcılardan beklentilerinin radikal bir biçimde farklılık göstermediği, derneklerin çoğunluğunun beklentilerinin ortak olduğu görülmektedir. Buna göre, Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD ve Saray Huzurevi Rehabilitasyon Spor Kültür Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği “Gönüllü Katılımlara İlişkin Toplumsal Bilinci Yükseltmesi”, “Denetleme Mekanizması Geliştirmesi” ve “Maddi Destek Vermesi” kategorilerinde beklentileri olduğunu belirtmiştir. Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD ve Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği “Devletin STK’larla İş Birliği İçinde Olması” kategorisinde beklentilerini ifade ederken, Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği aynı zamanda tek başına “Bakım Sigortasının Oluşturulması” şeklinde bir beklenti içindedir. Söz konusu derneğin huzurevleri ve bakım merkezleri ile yakın teması nedeniyle böyle bir beklentide olması beklenebilecek bir bulgudur. Ancak, yine huzurevi ile yakın temasta olan Saray Huzurevi Rehabilitasyon Spor Kültür Yardımlaşma ve Dayanışma Derneğinin “Bakım Sigortasının Oluşturulması” konusunda beklenti belirtmemesi, söz konusu derneğin ilişkili olduğu huzurevinin maliyetlerinin hâlihazırda devlet tarafından karşılanıyor olması kapsamında düşünülebilir. Beysukent YSD, Çankaya YSD, Çayyolu YSD, Konutkent YSD, Ümitköy YSD dernekleri Yaşlıları Koruma Derneği ile birlikte ayrıca karar alıcıların “İlgili Sosyal Politikaların Niceliğini ve Niteliğini Artırması” beklentisi içindedir. Derneklerin çoğunluğunun beklentilerine ilişkin değerlendirmelerinin söz konusu 5 kategoride (Devletin STK’larla İş Birliği İçinde Olması,

Gönüllü Katılımlara İlişkin Toplumsal Bilinci Yükseltmesi, Denetleme Mekanizması Geliştirmesi, İlgili Sosyal Politikaların Niceliğini ve Niteliğini Artırması ve Maddi Destek Vermesi) yoğunlaşması Türkiye’de sivil toplumun özellikleri ve mevcut durumu göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir durumdur.

SONUÇ

Refah sağlayıcı bir aktör olarak sivil toplum kuruluşlarının, sosyal politikanın amaçlarını amaç edinerek söz konusu amaçlar doğrultusunda toplumda temsil edilmeyen kesimleri desteklemek, katılımcı demokrasiyi sağlamak, ekonomik açıdan yetersiz konumda olanların, dezavantajlı grupların, haksızlığa uğrayanların ve sosyal haklara yeterli bir şekilde ulaşamayanların haklarını savunmak gibi pek çok tabanı kapsayan hedefleri bulunmaktadır. Dolayısıyla, STK’lar toplumdaki dezavantajlı grupların refahının desteklenmesine katkı sağlamaktadırlar. Özellikle yaşlılık döneminin kendine has özellikleri, zorlukları ve nüfus yaşlanmasının makroekonomik ve toplumsal etkileri birlikte düşünüldüğünde yaşlı nüfusa yönelik sosyal politikaların daha önemli hale geldiği gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Ek olarak, ilgili etkilerin hem bireysel anlamda yaşlı bireyin kendisi ve varsa sorumluluğunu üstlenen bireyler açısından ortaya çıkaracağı sorunlar hem de toplumsal anlamda ortaya çıkaracağı sorunlar dikkate alındığında söz konusu sorunların çözümünde etkin bir refah sağlayıcı aktör olarak STK’ları kritik bir konuma getirdiği görülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları, Ankara’da yaşlılara yönelik faaliyet gösteren derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar üzerindeki etkilerine ilişkin algılamalarında ve karar mekanizmalarındaki rolleri, benimsedikleri yöntem ve araçları ile karar alıcılardan beklentileri arasında büyük farklılıklar olmadığını; derneklerin benzer rollere, etkilere ve beklentilere sahip olduğunu ortaya koymuştur. İlk olarak, Ankara’da yaşlılara yönelik faaliyet gösteren dernekler yaşlılara yönelik sosyal politikalara ilişkin alınan kararlara etki edemediklerini düşünmektedirler. Derneklerden sadece bir tanesi (Yaşlıları Koruma Derneği) yaşlılara yönelik sosyal politikalara ilişkin karar mekanizmalarında etkilerinin olduklarını düşünmektedir. Dolayısıyla, derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalara ilişkin karar mekanizmalarına katılımları yeniden yapılandırılmalı, derneklerin etkin katılımının sağlandığı bir mekanizma oluşturulmalıdır. Dernekler yaşlılara yönelik sosyal politikalara ilişkin karar mekanizmalarındaki etkilerini artırmak için politika tekliflerini sunarken bilimsel araştırmaları referans vererek ikna edebilirliklerini artırmalı, diğer sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içerisinde ortak çalışmalar yürütüp fikir birliği içerisinde tekliflerini oluşturmalı ve karar alıcılara karşı birlikte hareket etmelidir.

İkinci olarak, derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalara ilişkin alınan kararlara etki etmek için üniversitelerle iş birliği, eğitim seminerleri, toplantılar, projeler, etkinlikler ve STK’larla iş birliği şeklinde pek çok farklı yöntem ve araç benimsedikleri ve bu doğrultuda hedeflerini gerçekleştirmek istedikleri görülse de, dernekler tarafından benimsenen yöntem ve araçlar uygulamada dernekler tarafından yaşlılara yönelik sosyal politikalara ilişkin kararları etkilemek için değil, derneklerin kendi faaliyetlerini sürdürmek için kullanılmaktadır. Derneklerin kullandıkları yöntem ve araç yelpazesinin çeşitlilik göstermesine rağmen ortaya çıkan bu durum söz konusu yöntem ve araçların fonksiyonel ve yapıcı olmamasından ziyade, derneklerin siyasal aktörlerle uygun bir frekansta iletişim sağlayarak siyasal sistemin halka karşı sorumluluğunu artıran baskı mekanizması olma görevlerini yerine getirememelerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, dernekler yöntem ve araçlarını amaçları doğrultusunda daha aktif kullanılmalı, gerekirse diğer refah sağlayıcı aktörler olan piyasa (özel sektör) ve aile ile ilişkilerini sağlamlaştırarak güç birliği oluşturmalı ve sorunlarını söz konusu aktörlerle de paylaşmalıdır.

Üçüncü olarak derneklerin yaşlılara yönelik sosyal politikalar kapsamında bugüne kadar etkili oldukları kararları çoğunlukla “yok” kategorisinde değerlendirdikleri, sadece bir derneğin (Yaşlıları Koruma Derneği) alınan kararlarda etkili olduğunu düşünerek “var” kategorisinde değerlendirme yaptığı görülmektedir. Kararlarda etkili olduğunu düşünen bir derneğin böyle bir değerlendirme yapmasının nedeni ise ülkemizde kendileri faaliyet gösterene kadar spesifik olarak yaşlılara yönelik sosyal politika alanında faaliyet gösteren STK’nın olmaması ve dolayısıyla ilk uygulamaların söz konusu derneğin çabalarıyla ortaya çıkmış olmasıdır. Söz konusu bu durum demokratik hakların elde edilmesi fonksiyonu kapsamında karar alma mekanizmalarını etkileme amacıyla olan STK’lar için beklenmeyen bir durumdur. Dolayısıyla dernekler karar alma mekanizmalarında daha baskıcı bir rol üstlenmeli, bunu gerçekleştirmek için lobi faaliyetleri yürütme, politika yapıcılara başvurma, ikna, telkin, eylem yöntemleri gibi çeşitli yöntemleri etkin bir şekilde kullanmalıdır.

Son olarak derneklerin karar alıcılardan beklentilerinin radikal bir biçimde farklılık göstermediği, derneklerin çoğunluğunun beklentilerinin ortak olduğu görülmektedir. Bu bağlamda dernekler, karar alıcılardan devletin STK’larla iş birliği içinde olması, gönüllü katılımlara ilişkin toplumsal bilinci yükseltmesi, denetleme mekanizması geliştirmesi, ilgili sosyal politikaların niceliğini ve niteliğini artırması ve maddi destek vermesi şeklinde ortak beklentiler içindedir. Söz konusu beklentilerde yoğunlaşılması Türkiye’de sivil toplumun özellikleri ve mevcut durumu göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir durumdur. Bununla birlikte, sadece bir derneğin (Özel Yaşlı Bakım Kuruluşları Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği) bakım sigortası oluşturulması şeklinde bir beklenti içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu derneğin bu beklentisi derneğin hâlihazırda huzurevleri ve bakım merkezleri ile yakın temasta olmasına bağlanabilir. Ancak, yine huzurevi ile yakın temasta olan Saray Huzurevi Rehabilitasyon Spor Kültür Yardımlaşma ve Dayanışma Derneğinin bakım sigortasının oluşturulması konusunda beklenti belirtmemesi, söz konusu derneğin ilişkili olduğu huzurevinin maliyetlerinin hâlihazırda devlet tarafından karşılanıyor olması kapsamında düşünülebilir.

Yaşlılara yönelik sosyal politikaları, sivil toplum kuruluşlarının refah sağlayıcı aktör olma fonksiyonu analiz eden bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, hazırlanan bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte ilk olarak, sivil toplum unsurlarının gelişmişliğinin pek çok ülkede dernekler üzerinden değerlendirilmesi ve dolayısıyla derneklerin mevcut durumunun ayrı ve belirleyici bir öneme sahip olması, ikinci olarak Türkiye’de en çok faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının dernekler olması, üçüncü ve son olarak araştırmanın analiz yöntemi olarak belirlenen nitel analiz yönteminde önemli olan hususun araştırma grubunun daha geniş kapsamlı olması değil, kasıtlı olarak seçilen örnekleme konu hakkında daha derinlemesine bilgi toplanacak bireylerin olmasından dolayı araştırmacı tarafından araştırma kapsamına STK türü olarak sadece dernekler alınmıştır. Bu konuyla ilgili bundan sonra yapılacak akademik çalışmalarda daha bütünsel bir bakış açısı ortaya koymak için diğer STK türlerinin de (vakıflar, sendikalar vb.) araştırma grubuna dâhil edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ek olarak, bu çalışma diğer refah sağlayıcı aktörlerin (devlet, piyasa ve aile) konuya dair bakış açılarını ve görüşlerini içermemektedir. Dolayısıyla derneklerin diğer refah sağlayıcı aktörler ile ilişkisinin belirlenmesi, karar alma mekanizmalarındaki konumu ve karar alıcılardan beklentileri konularında dernekler dışında kalan diğer refah sağlayıcı aktörlerin de görüşü alınarak karşılaştırmalı bir inceleme yapılmasının bu konudaki boşluğu giderebileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abay, A. (2004). Sivil Toplum ve Demokrasi Bağlamında Sivil Dayanışma ve Sivil Toplum Örgütleri. [https://baskanlikreferandumu.siyasaliletisim.org/wp-content/uploads/2011/01/siviltoplumvesivildayanisma.pdf]. (Erişim: 12 Temmuz 2021).
- Akbal, İ. (2017). *Sivil Toplum*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Aktan, C. ve Börü, D. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk* (Derleyen: C. Aktan). İzmir: İGİAD Yayınları.
- Alcock, P., May, M. ve Rowlingson, K. (2011). *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*. (Düzenleyenler: Özçelik, B., Yıldırım, B., Mercan, B., Taştan, O., Tezgel, O. ve Gökbayrak, Ş. çev). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Altan, Ö. ve Şişman, Y. (2003). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar. *Kamu-İş*. 7(3). 1-13.
- Altan, Ö. (2021). *Sosyal Politikaya Giriş*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Arslanel, M. (2017). *Türkiye’de Demokrasi Sürecinde Sivil Toplumun Gelişimi*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Aslan, S. (2010). Sivil Toplum ve Demokrasi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*. 15(2). 357-374.
- AVİVASA (2019). Hakkımızda. Her Yaşta Dolu Dolu Yaşa. [https://www.heryasta.org/hakkimizda/]. (Erişim: 24 Haziran 2021).
- Beckman, B. (1997). Demokratikleşmeyi Açıklamak: Sivil Toplum Üzerine Notlar. *Sivil Toplum, Demokrasi ve İslam Dünyası* (Derleyenler: E. Özdalga ve S. Persson). İstanbul: Türk Tarih Vakfı Yayınları.
- Bilgin, N. (2014). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Brand, L. (2001). Displacement for Development? The Impact of Changing State Society Relations. *World Development*. 29(6). 961-976.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, H. (2015). *Yaşlılık ve Refah Devleti*. İstanbul: Açılım Kitap.
- Çaha, Ö. (1994). Osmanlı’da Sivil Toplum. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 49(3). 79-99.
- Çaha, Ö. (2000). *Aşkın Devletten Sivil Topluma*. İstanbul: Gendaş Kültür Yayınları.
- Çaha, Ö. (2003). Bir Kez Daha Sivil Toplum Üzerine. *Sivil Toplum Dergisi*. 21-28.
- Çaha, Ö. (2017). *Sivil Toplum Sivil Topluma Karşı*. İstanbul: Mana Yayınları.
- Çakmak, M. A. ve Adalar, H. (2014). Türkiye’de Çok Partili Demokrasiye Geçişte İç ve Dış Dinamiklerin Etkileri (1945-1950). *Akademik Hassasiyetler*. 1(1). 1-21.
- Çamur Duyan, G. (2019). Yaşlı Ailesi ile Çalışma. *Yaşlılık ve Sosyal Hizmet* (Derleyenler: U. Yanardağ M. Zubaroğlu Yanardağ). Ankara: Nika Yayınevi .
- Dalyan, F. (2007). Sosyal Sorumluluğun Temelleri. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk* (Derleyenler: C. Aktan). İzmir: İGİAD Yayınları
- Diamond, L. (1999). *Developing Democracy. Toward Consolidation*, Baltimore ve Londra, The Johns Hopkins University Press.
- Doğan, İ. (2007). Türkiye’de Çok Partili Dönemde Sivil Toplumun Gelişimi. *Gazi Üniversitesi Kamu Hukuku Arşivi Dergisi*. 10. 83-97.
- Duben, A. (2018). Türkiye’de ve Avrupa’da Nüfus Yaşlanması, Aile, Piyasa ve Devlet. *Yaşlanma ve Yaşlılık* (Derleyen: A. Duben). İstanbul : İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- EYHGM (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü) (Haziran, 2022). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. [https://www.aile.gov.tr/media/113393/eyhgm_istatistik_bulteni_haziran2022.pdf]. (Erişim: 25 Ekim 2022).
- FES (Friedrich Ebert Stiftung) ve Sivil Sayfalar. (2021). *Sivil Toplum ve Siyaset İlişkilerine Bakış*. İstanbul: Sivil Sayfalar&FES.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education. (6.b.)*. Boston: McGraw-Hill.
- Gurich, C. ve Vivar, C. (2019). The Family in Europe: Structure, Intergenerational Solidarity and New Challenges to Family Health. *Journal of Family Nursing. 25(2)*. 1-20.
- Gümüş, A. (2014). Demokrasilerde Sivil Toplum ve Devlet-Sivil Toplum İlişkisinde Karşılaşılabilecek Sorunlar. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 14(3-4)*. 529-572.
- Kara, Y. (2019). Makro Sosyal Hizmet Çerçevesinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Önemi. *Sosyal Bilimler Dergisi. 4(2)*. 155-169.
- Keane, J. (1998). *Civil Society: Old Images New Visions*. Oxford: Cambridge: Polity Press.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika (3.Baskı)*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Korkut, G. (2019). Yaşlılık ve Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar. *Yaşlılık ve Sosyal Hizmet*. (Derleyenler: U. Yanardağ ve M. Zubaroglu Yanardağ). Ankara: Nika Yayınevi. 147-169.
- Kökalan, Çımrın, F. (2019). Nüfus Yaşlanması: Kamu ve Sosyal Politikalar Üzerindeki Etkisi. *Yaşlılık: Yeni Yüzyılın Gerçeği* (Derleyenler: V. Kalınkara). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kurt, S. ve Taş, Y. (2015). Sivil Toplum Örgütlerinde Profesyonel ve Gönüllü Çalışma İlişkileri: Tehditler ve Fırsatlar. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 4(8)*. 199-214.
- Mardin, Ş. (2020). Türk Toplumunu İnceleme Aracı Olarak Sivil Toplum. *Türkiye’de Toplum ve Siyaset* (Derleyenler: M. Türköne ve T. Önder). İstanbul: İletişim Yayınları. 21-35.
- Metin, B. (2016). *Dünyada ve Türkiye’de Yaşlanma Sorunu Yaşlanan Toplum ve Aktif Yaşlanma*. Ankara: Gazi Kitabevi .
- Morgan, L. ve Kunkel, S. (2007). *Aging, Society and Life Course*. New York: Springer Publishing Company.
- Orimo, H., Ito, H., Suzuki, T., Araki, A., Hosoi, T. ve Sawabe, M. (2006). Rewiewing the Definition of ‘Elderly’. *Geriatrics & Gerontology International(6)*. 149-158.
- Ortar, L. (2020). *Corporate Social Responsibility in an Aging Society*. University of Haifa Faculty of Social Welfare & Health Sciences Department of Gerontology. [https://www.researchgate.net/publication/347308807_Corporate_Social_Responsibility_in_an_Aging_Society]. (Erişim: 01 Ağustos 2021).
- Özaydın, M. (2008). Küresel Etkilerle Şekillenen Sosyal Politika Anlayışı Ekseninde Sosyal Politikaların Geleceğini Tartışmak. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. 10(1)*. 163-180.
- Özaydın, M. (2013). Refah Devletinin Krizi, Sosyal Politikanın Dönüşümü ve Yükselen Sivil Toplum. *Emek ve Toplum. 2(3)*. 74-91.
- Pekcan, H. (2000). Yaşlılık. *Antropoloji ve Yaşlılık* (Derleyen: G. Erkan, ve V. Işıkhana). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu.
- Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2022a). [https://www.siviltoplum.gov.tr/dernek-sayilari]. (Erişim: 19 Mayıs 2022).
- Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2022b). [https://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-bolgelere-gore-dagilimi]. (Erişim: 19 Mayıs 2022).

- Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2022c). [<https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-ve-faaliyet-alanlarına-gore-dernekler>]. (Erişim: 19 Mayıs 2022).
- Şenkal, A. (2003). Küreselleşme, Sosyal Politikanın Dönüşümü ve Sivil Toplum Örgütleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 45. 97-123.
- Şenkal, A. (2017). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. Kocaeli : Umuttepe Yayınları.
- Talas, M. (2011). Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye Perspektifi. *TÜBAR*. 387-401.
- Tağma, K. (2001). *Yeniden Yapılanma Kuralları. 2*. İstanbul: TİMAŞ Yayınları.
- Taşçı, F. (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri. *Çalışma ve Toplum*. 1. 175-202.
- Taşçı, F. (2017). Türkiye'de İşletmelerin Sosyal Politikaları: Köken Neresi ve Mevcut Durum Ne? *Türkiye'de Sosyal Politika Aktörleri* (Derleyen: F. Taşçı). Nobel Akademik Basım Yayın.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2020). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Tosun, G. (2001). *Demokratikleşme Perspektifinden Devlet-Sivil Toplum İlişkisi*. İstanbul: Alfa Yayınları
- Tufan, İ. (2016). *Antik Çağ'dan Günümüze Yaşlılık ve Yaşlanma*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tuncel, G. (2005). Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluşlarının Tarihsel Gelişimi. *21.Yüzyılın Eşiğinde Türkiye'de Siyasal Hayat 2*. (Derleyenler: S. Bakan, A. Küçük ve A. Karadağ). İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Turan, İ. (1998). 1972-1996 Döneminde İstanbul'da Derneksel Hayat. *Tanzimat'tan Günümüze STK'lar*. (Derleyenler: A. N. Yücekök, İ. Turan ve M. Ö. Alkan). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları .
- TÜSEV (Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı) (2006). Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu. İstanbul: TÜSEV Yayınları. No 39. [<https://www.tusev.org.tr/userfiles/image/Uluslararası%20STEP%20Türkiye%20Ulke%20Raporu.pdf>]. (Erişim: 14 Eylül 2021).
- TÜSEV (Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı) (2011). Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Dönüm Noktası Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu II. İstanbul: TÜSEV Yayınları No. 51. [https://www.tusev.org.tr/userfiles/files/step2011_web_SON.pdf]. (Erişim: 16 Eylül 2021).
- TÜSEV (Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı) (2015). Sivil Toplum İzleme Raporu. 2013-2014. TÜSEV. [https://www.tusev.org.tr/userfiles/files/Izleme_Raporu_2013_2014.pdf]. (Erişim: 09 Eylül 2021).
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2022). İstatistiklerle Yaşlılar. 2021. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslılar-2021-45636#:~:text=Ya%C5%9F%C4%B1%20n%C3%BCfus%20olarak%20kabul%20edilen,%2C7'ye%20y%C3%BCkseldi>]. (Erişim: 25 Eylül 2022)
- Uğur, S. (2013). *Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- United, Nations (2022). World Population Prospects. Department of Economics and Social Affairs. Population Division. New York. [https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf]. (Erişim: 09 Eylül 2022)
- Valor, C. (2005). Corporate Social Responsibility and Corporate Citizenship: Towards Corporate Accountability. *Business and Society Review*. 110(2), 191-212.
- YADA Vakfı (Yaşama Dair Vakfı) (2020). Sivil Toplumun Medyadaki Görünürlüğü Araştırması. *ADHOC ARAŞTIRMA*. [https://yada.org.tr/wp-content/uploads/2021/02/Sivil-Toplumun-Medyadaki-Go%CC%88ru%CC%88nu%CC%88rlu%CC%88g%CC%86u%CC%88-Analizi_Ocak-2020.pdf]. (Erişim: 11 Eylül 2021).
- Yavuz, C. ve Kaynar, İ. (2015). Kamuoyu Oluşturmada Stratejik Bir Araç Olarak Sivil Toplum Kuruluşları. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 4(2). 183-196.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, V. (2018). Sosyal Politika ve Yaşlanma. *Yaşlanma ve Yaşlılık* (Derleyen: A. Duben). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yokuş, S. (2020). Özgürlükler Bağlamında 1982 Anayasası'nın Evrimi. *Anayasa Yargısı*. 37(2). 1-30.
- Yücekök, A. (2000). Türkiye'de Sivil Toplum Gelişiminin Toplumsal Aşamaları ve Süreci. *Tanzimat'tan Günümüze İstanbul'da STK* (Derleyen: İ. Turan). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Walker, A. (1991). Relationship Between Family and State. *Canadian Journal on Aging*. 10(2). 94-112.
- Zariç, S. (2018). Demokratikleşme Açısından Sivil Toplum ve Osmanlı'dan Türkiye Cumhuriyeti'ne Konumu. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 303-314.
- Zigante, V. (2018). *Informal Care in Europe: Exploring Formalisation, Availability and Quality*. European Commission. Brussels LSE Consulting for the European Commission. 2018.

SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayınlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş ve en fazla üç yazarlı olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu ve yayına hazır olarak tüm düzenlemelerin (atıf-kaynakça uyumu kontrolü dahil) yapılarak verildiği kabul edilecektir. Olası yazım yanlışlıkları durumunda tüm sorumluluk yazar/yazarlara aittir, Sosyal Güvenlik Kurumu sorumlu tutulamaz. Teslim edilen metinde yazım yanlışlarının olağanın üzerinde olması yazının geri çevrilmesi için yeterli görülecektir. Yazarın adı, soyadı, kısa özgeçmişi, çalıştığı kurum, varsa akademik unvanı, açık adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ayrı bir sayfada gösterilecektir.
6. Dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun görülmeyenler düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Düzeltme yapılmış yazılar en geç 2 ay içerisinde Yayın Kuruluna geri gönderilmelidir. Değerlendirme için uygun bulunanlar ilgili alanda iki bağımsız hakeme gönderilir. Hakemlerin ismi gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu biri olumsuz olursa üçüncü hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verir. Yazıların değerlendirilmesi sürecinde “çift kör hakem” değerlendirme sistemi uygulanır.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. Dergide “yargı kararı incelemeleri”ne yer verilebilir.
9. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

SGD YAYIN ETİĞİ

SGD (Sosyal Güvenlik Dergisi) yayın süreçlerinde, bilimsel bilginin uygun araştırma yöntemleriyle ve tarafsız biçimde üretilmesi ve paylaşılması ilkesi esastır.

SGD'de yayın süreçleri ile ilgili olan tüm tarafların (yazarlar, araştırmacılar, hakemler, editörler ve yayıncı) etik ilkelere yönelik evrensel standartlara uyması önem taşımaktadır. Dergi yayın etiği kapsamında tüm paydaşların Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından yayınlanan açık erişim rehberlerindeki genel ve özel etik kurallara ve sorumluluklara dikkat etmesi gerekmektedir.

Yazarlar değerlendirme için gönderdikleri yayınlar için eğer **gerekiyorsa** etik kurul onayı almış olmalıdır. Hakem değerlendirmesinden geçen yazılar için yayınlanmadan önce **ETİK KURUL ONAY BELGESİ** talep edilir. Bu belgeleri sunamayanların yazıları **YAYIMLANMAZ**.

Ayrıca TR Dizin ölçütlerinin etik kurallarla ilgili maddeleri uyarınca "Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, gerekli izinlerin alındığına dair izinle ilgili bilgilere makalede yer verilmesi" gerekmektedir. Buna göre SGD'de de yayımlanacak makalelerde etik kurul izni ve/veya yasal/özel izin alınmasının gerekip gerekmediği makalede belirtilmiş olmalıdır. Eğer bu izinlerin alınması gerekli ise iznin hangi kurumdan, hangi tarihte ve hangi karar veya sayı numarası ile alındığı açıkça sunulmalıdır. Etik kurul izni gerektiren çalışmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.

2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış, yüksek lisans/doktora çalışmalarından üretilmiş (makalede belirtilmelidir), bir önceki yıl dergiye yayın başvurusunda bulunulmuş, kabul edilmiş ama henüz yayımlanmamış makaleler için geriye dönük etik kurul izni gerekli değildir.

Makale değerlendirme süreci; taslak makale metninin DergiPark üzerinden sisteme yüklenmesi ya da dergi e-posta adresine yazar(lar) tarafından gönderilmesi ile başlar.

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), gönderilen yazılarda düzeltme yapmak, yazıları yayımlamak ya da yayımlamamak hakkına sahiptir. Bu konuda nihai kararı Yayın Kurulu verir.

I- YAYIN KURULUNUN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne başvurusu yapılan her taslak makaleden, bunların yayımlanmasından sonraki tüm süreçlerinden SGD Yayın Kurulu ve Editörler sorumludur.

Yayın Kurulu, yayın politikası ile çift kör hakemlik, değerlendirme süreci, etik ilkeler gibi dergi politikalarının belirlenmesini ve uygulanmasını sağlar.

Makalenin Yayın Kurulunca hakem sürecine alınması bir yayın taahhüdü anlamına gelmez. Yayın için hakem süreci olumlu sonuçlansa bile mutlaka Editörlerin ve son aşamada Yayın Kurulunun kararı gerekir.

Yayın Kurulu, yayımlanmış makalelere ilişkin intihal ve suistimal iddialarını her zaman incelemeye alır. Örneğin, bir yazar makalesinde başka çalışmalardan intihal yapmış, izin alınması gereken durumlarda izin almaksızın veya eksik bildirimle üçüncü şahısların telif materyalini kullanmışsa, Yayın Kurulu makaleyi iade etmek, meseleyi yazarın çalıştığı kurumdaki bölüm başkanına, dekanına ve/veya ilgili akademik kurumlara bildirme dâhil çeşitli işlemler yapma hakkını kendinde saklı tutar.

II- EDİTÖRLERİN SORUMLULUKLARI

SGD Editörleri, makale ve dergi yayım sürecinde fikri mülkiyet hakları, bilimsel-etik olmayan davranışlarla ve intihalle ilgili önlemleri almaktan sorumludur.

Editörler, makalelerle ilgili olumlu ya da olumsuz karar verirken, hakem raporları çerçevesinde makalelerin özgün değeri, alana katkısı, araştırma yönteminin geçerliliği ve güvenilirliği, anlatımın açıklığı ile derginin amaç ve kapsamını göz önünde bulundururlar.

Editörler, çift kör hakemlik ve değerlendirme süreci politikalarını uygulayarak, hakemlerin ve yazarların kimlik bilgilerini değerlendirme sürecinde birbirlerinden gizli tutarlar ve her makalenin tarafsız ve süresi içinde değerlendirilmesini sağlarlar. Makalelerdeki hata, tutarsızlık ya da yanlış yönlendirmelerin düzeltilmesini gerçekleştirirler. Gerekli görürlerse değerlendirilmek üzere gönderilen makaleyi, değerlendirme sürecinin herhangi bir aşamasında, ikiden fazla hakeme gönderebilirler.

Editörler, derginin yayın esasları ve etik ilkeleri kapsamında kişisel verilerin korunmasını sağlarlar.

Editörler, makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasına özen gösterirler, makaledeki çalışmaya konu olan katılımcıların açık onayının belgelendirilmesini önemserler, deneysel araştırmalarda veya anket içeren çalışmalarda etik kurul onayı olmadığında makaleyi reddederler.

III- HAKEMLERİN SORUMLULUKLARI

Teslim edilen makalenin yayımlanıp yayımlanmayacağına Yayın Kurulu tarafından karar verilmesinde hakem görüşleri önceliklidir.

Hakemler, çift kör hakem değerlendirme usulüne riayet ederek çalışmayı adil ve tarafsız olarak değerlendirmelidir.

Hakemler, gizlilik ilkesine riayet etmelidir, hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler; raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır.

Hakem değerlendirmeleri nesnel olmalıdır. Yazının akademik yeterliliği esas alınmalıdır. Akademik yeterlilik dışındaki eleştiriler uygun görülmez. Hakemler, yaptıkları değerlendirmeleri destekleyecek açıklamaları ve argümanları, dergi editörlüğünce sunulan hakem değerlendirme raporlarında sunmalıdır. Editörler/Editör Yardımcıları, taraflı ve şahsileştirilmiş değerlendirmeleri ve gerekçelendirilmemiş onay ve retleri değerlendirmeye almazlar ve bu durumdaki makaleler için yeniden hakem belirlerler.

Hakemler, kişisel veya kurumsal çıkar çatışmalarıyla sonuçlanabilecek makaleleri değerlendirmeyi kabul etmemelidirler.

Hakemler, tespit etmeleri halinde, dergi editörlüğünü fiilî ya da olası herhangi bir intihal, çoklu yayın veya eş zamanlı başvuru vakasından haberdar etmelidirler.

Hakemler, değerlendirmeyi tarafsızlık ve gizlilik içinde yapmalıdırlar. Bu ilke gereğince, inceledikleri makaleleri değerlendirme sürecinden sonra yok etmelidirler. Uyruk, cinsiyet, dinsel inanç, siyasal görüş ve ticari kaygılar, değerlendirmenin akademik tarafsızlığını bozmamalıdır.

Hakemler değerlendirmesini kabul ettikleri makaleyi süresi içinde değerlendirmelidirler. Makalenin akademik niteliğini artırmak maksadıyla, hakemlerin düzeltme önerileri yazarlara iletilir ve hakemlerin talep etmeleri halinde, yazar tarafından yapılan düzeltmeler hakeme iletilir.

IV- YAZAR/ YAZARLARIN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne sunulan taslak makaleler intihal içermemeli ve özgün olmalıdır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir.

İntihalin her çeşidi, yazarın kendi yayınlarından yaptığı usulsüz aktarımlar dâhil, çok ciddi bir etik sorundur. İntihal içerdiği tespit edilen makalelerin değerlendirme süreci durdurulur. Yayınlandıktan sonra intihal tespit edildiği takdirde, Editörler uygun önlemleri alırlar.

Yazar, makalesini, hakem süreci başlatılana kadar dergi editörlerine bildirmek koşuluyla geri çekme hakkına sahiptir.

Yazarlar cinsiyet, ırk, dil, inanç, kültür, sınıf, yaş, görüş, zümre ve cinsel yönelim gibi aidiyet ve kimlikler üzerinden ayrımcı bir dil kullanmamalıdır.

Çalışmalar/makaleler üçüncü bir tarafın gizlilik ve fikrî mülkiyet haklarını ihlal etmemelidir.

Yazarlar, çalışmalarında payları olan tüm şahısları belirtme yükümlülüğü taşırlar. Çalışmalarında önemli derecede payları olan şahısları ortak yazar olarak belirtmelidirler. Bir çalışma, yazarlarının tümünün rızası olmadan yayımlanamaz.

Makaleye katkı sağlamayan kişilerin adları, yazarlar arasında yazılmamalıdır. Yayımlanmak üzere başvurusu yapılan bir makale için yazar sırasını değiştirme, yazar çıkartma, yazar ekleme işlemleri önerilmemelidir ve talep edilmemelidir. SGD'de de en fazla üç yazarlı çalışmalar yayımlanabilir. Üçten fazla yazarı olan çalışmalar değerlendirme sürecine alınmadan iade edilir.

Yazarlar, çalışmanın/metnin eski bir versiyonu başka bir mecrada yayımlanmışsa bunu belirtmelidirler. Çalışma, yayımlanmamış bile olsa bir tezden veya yayımlanmamış bilimsel toplantı sunumundan derlendiyse, bunun ilk sayfada dipnot olarak belirtilmesi gerekir. Tam metni yayımlanmış bir bildiri metni yayımlanması amacıyla SGD'ye gönderilmemelidir.

Yazarlar, mevcut telif hakları yasası esaslarına uygun hareket etmekle sorumludurlar.

Değerlendirme sürecinde yazarlardan makalelerine ilişkin bilgi ya da veri istenmesi durumunda talep edilen bilgileri dergi editrlğne sunmalıdır.

Yazarlar, hakemlerin ve Editörlerin düzeltme önerilerini yerine getirmekten sorumludur. Yazar, hakemlerin ya da Editörlerin nerilerine katılmaması halinde, gerekçesi ile birlikte bu durumu dergi editrlğne bildirmek hakkına sahiptir. Nihai karar Editrlerce verilir.

Yazarlar, hakem değerlendirme önerilerine yaptıkları işlemleri, dergi editrlğnce gönderilen rapora işleyerek dergi editrlğne sunmalıdır.

Bütün yazarlar, araştırma yazılarında, o yazının sonuçlarını veya yorumunu etkileyebileği düşünülen herhangi bir mali ve diğer tarzda çıkar çatışmalarını bildirmelidir. Çalışma için alınan bütün mali destek kaynakları açıkça makalede belirtilmelidir.

Bir yazar, yayımlanmış bir makalesinde ciddi bir hata veya yanlışlık keşfedince, bu konuda dergi editrlğne zaman geçirmeksizin haber vermelidir. Bu durumda yazar, makalesini geri çekme veya makaleye dair bir düzeltme yayınlamada dergi editrlğ ile işbirliği yapmakla sorumludur.

Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

V- İNTİHAL DENETİMİ

Yazarların, ift kör hakem değerlendirme sürecinden geçmiş her çalışmayı, iThenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.

SGD YAZIM KURALLARI

I- Genel Kurallar

1. Yazı, word formatında, 1,5 satır aralığında, ana bölümleri 12 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır. Gönderilen fotoğraflar “jpeg”, “tiff” ya da “png” uzantılı, çözünürlüğü en az 500 dpi olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller “Excel” formatında ayrıca gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

II- Sayfa Yapısı

Yazılar, üst 3 cm, alt 3 cm, sağ 3 cm, sol 3 cm, cilt payı sıfır (0), cilt payı yeri sol kenar boşluklu yazılmalıdır.

III- Yazının Başlığı

Sadece baş harfleri büyük olmalı; yazı biçimi 12 punto, kalın, tek satır aralıklı ve ortalayarak Times New Roman yazı karakteri ile yazılmalıdır.

Örnek: İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi

IV- Makalenin Yazar(lar)ı

a) Makale tek yazarlı ise, yazarın adı yazının başlığının iki satır altına, sol tarafa yanaşık; ad küçük harf, soyadı büyük harfle, 10 punto ve kalın yazılmalıdır. Soyadı üzerine konulan dipnot (parantez içine alınmayacak) ile sayfanın sonuna yazarın akademik unvan, üniversite, fakülte, yüksekokul, kurum adı, bölüm ve e-posta adresi bilgileri bu sıra ile aralarına virgül konularak 10 punto ile açık ve düz yazılmalıdır.

Örnek: Müge ERSOY KART*

*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

b) Makale iki yazarlı ise, yazarların ad ve soyadları yine başlığın 2 satır altına, ikisi de sola yanaşık ve üst üste yukarıda belirtilen şekilde ayrı ayrı dipnot numaraları verilerek yazılmalıdır.

Örnek: Emel İSLAMOĞLU*

Sinem YILDIRIMALP**

*Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

**Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

V- Özet ve Anahtar Kelime Yazımı

Türkçe ve İngilizce öz metinleri; makalenin amacını, kullanılan yöntemleri ve çalışmada yer alan hususları belirten en az 150 en fazla 200 sözcük arasında olmalıdır.

Anahtar Sözcükler / Keywords, Türkçe / İngilizce öz metinlerinin hemen alt satırında 10 punto, düz, açık ve sola hizalı yazılmalıdır. En az üç ve en fazla beş anahtar sözcük kullanılmalıdır.

VI- İlk Sayfa İçin Yazım Sıralaması Şablonu

Makalenin Türkçe başlığı, İngilizce başlığı, yazar ad(lar)ı, Türkçe ÖZ metni, Türkçe Anahtar Sözcükler, İngilizce ÖZ metni (Abstract başlığı ile), İngilizce Anahtar Sözcükler

(**Keywords**) ve sayfanın sonunda da Yazar(lar) bilgileri şeklinde olmalıdır.

VII- Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça

Yazarlar dipnot yerine metin içi atıf yöntemini kullanmalıdır. Metin içinde yapılan yollamalar parantez içinde gösterilmelidir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanmalıdır. Tüm atıflar ve kaynakça APA yöntemine göre düzenlenmelidir. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Arıcı, 1999: 26)

Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:

Örnek: (Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40)

Kaynakçada:

Örnek: ARICI, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

ARICI, K. (1999b). *Kitap Adı*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Alper, 1997: 10)

Kaynakçada:

Örnek: Alper, Y. (1997) Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Dergi Adı*. Cilt(Sayı). sayfa aralığı.

b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188)

Kaynakçada:

Örnek: Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı.

Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Polat ve Cam, 2014: 19).

Kaynakçada:

Örnek: Polat, C. ve Cam, E. (2014). Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 21(1).

c) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Fişek, Özşuca ve Şuğle, 1998: 98)

Kaynakçada:

Örnek: Fişek, G., Özşuca, Ş. T., ve Şuğle, M.A. (1998). *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*. Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Sosyal Sigortalar Kurumu. Yayın No: 598.

Üçten çok yazarlı makalelerde de kaynakça ve yollamalar yukarıdaki örneğe göre yapılacaktır.

d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Riddell, 1994: 53)

Kaynakçada:

Örnek: Riddell, P. (1994). Major and Parliament. *The Major Effect*. (Editörler: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon). London: Macmillan. 46-63.

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76)

Kaynakçada:

Örnek: Üstündağ, N. ve Çağrı, Y. (2007). Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü. Bir Devlet Etnografisi. *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar). İstanbul: İletişim Yayınları. 55-9.

e) DOI numarası almış dergilerde yayımlanan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Yazar ve Yazar, 2009: 11-22)

Kaynakçada:

Örnek: Yazar, A. & Yazar, B. (2009). Sadece çalışmanın ilk kelimesi büyük harfle yazılır. Çalışmanın yayımlandığı *dergi adı* her kelimesi büyük harfle başlayacak şekilde italik yazılır. 3(2). 11-22. doi: 10.1017/0118-61443.27.2.7245

f) Kurum Yayınları:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

Kaynakçada:

Örnek: SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012). *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*. Ankara.

g) İnternet Kaynakları:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Yazıcı, 2005)

Kaynakçada:

Örnek: Yazıcı, S. (2005). OECD Ülkelerinde Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırması. [<http://www.mfa.gov.tr/oecd-ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinin-karsilastirmasi.tr.mfa>].

(Erişim: 25 Şubat 2019).

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (SGK, 2012)

Kaynakçada:

Örnek: Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Ev Kadınlarına Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları ve Emeklilik İmkani. [<http://www.sgk.biz.tr/evkadınlarına-sağlanan-farklısigortalılık-sartları-ve-emeklilik-imkanı>]. (Erişim: 20 Aralık 2012).

h) Bunların dışında adı uzun olan çeşitli resmi yayınlara ya da mevzuata metin içinde yapılacak yollamalarda kısaltmalar kullanılmalıdır. Örneğin Devlet Memurları Kanunu için DMK, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Kanun için ASBHK gibi.

ı) APA yazım stiline, dipnot ve son not kullanımı tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.



Sosyal Güvenlik Kurumu
Social Security Institution

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70

