



İSTANBUL  
ÜNİVERSİTESİ  
YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103

E-ISSN: 2548-0405

# SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ

JOURNAL OF  
SOCIAL POLICY  
CONFERENCES

Yıl/Year: 2018/1

Sayı/Issue: 74

Haziran/June

İSTANBUL



**SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ/JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES**

**Yıl/Year: 2018 • Sayı/Issue: 74 • Haziran/June**

**ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405**

*Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* uluslararası ve hakemli bir dergidir. Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

*Journal of Social Policy Conferences* is the peer-reviewed, international journal of the Istanbul University Faculty of Economics. Authors bear responsibility for the content of their published articles.

**Yayın Sahibi/Owner**

İstanbul Üniversitesi / Istanbul University

**Yayın Sahibi Temsilcisi / Owner's Representative**

Halil İbrahim Sarioğlu

**Sorumlu Müdür/Responsible Director**

Sayın Yorgun

**Yönetim Yeri/Head Office**

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ek Bina: 2 Kat:3 Beyazıt/Fatih-İstanbul

**Yayın Türü/Type of Publication**

Sürelî Yayın / Periodical

**Yayın Dili/Language**

Türkçe ve İngilizce / Turkish and English

**Yayın Periyodu/Publishing Period**

Haziran ve Aralık aylarında yılda iki sayı / Two times a year in June and December

**İ.Ü. Yayın No/Istanbul University Publication Number**

5117

**İÜ İktisat Fak. Yayın No/Faculty Publication Number**

619

**Yayın Kurulu/Editorial Management**

**Baş Editör/Editor-in-Chief**

Sayın Yorgun / İstanbul Üniversitesi, Türkiye

**Yönetici Editörler/Managing Editors**

Emir Kayacan, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Selcan Peksan, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Muhammet Enes Kayagil, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Sera Yıldırım, İstanbul Üniversitesi, Türkiye|statistik

**İstatistik Alan Editörü/Statistics Section Editor**

Dr. Öğr. Üyesi Hakan Bektaş

**Editöryal Kurul/Editorial Board**

Abdurrahman Benli, Sakarya Üniversitesi, Türkiye	Mustafa Aykaç, Marmara Üniversitesi, Türkiye
Abdülkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi, Türkiye	Mustafa Delican, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye	Mustafa Kemal Biçerli, Anadolu Üniversitesi, Türkiye
Ahmet Makal, Ankara Üniversitesi, Türkiye	Sedat Murat, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Alexandra Kaach, University of Bielefeld, Germany	Süleyman Özdemir, Bandırma Onyedî Eylül Üniversitesi, Türkiye
Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi, Türkiye	Talat Canbolat, Marmara Üniversitesi, Türkiye
Ayhan Gençler, Trakya Üniversitesi, Türkiye	Toker Dereli, Işık Üniversitesi, Türkiye
Aysen Tokol, Uludağ Üniversitesi, Türkiye	Tunç Demirbilek, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye
Halil İbrahim Sarioğlu, İstanbul Üniversitesi, Türkiye	Veysel Bozkurt, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Mehmet Demirbağ, Essex University, United Kingdom	Zeki Parlak, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Metin Kutal, İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye	

**Çeviri Editörü/English Language Editor**

Elizabeth Mary Earl, Istanbul University, School of Foreign Languages, Istanbul/Turkey

**Tarandığı Endeksler/Indexed by**

ProQuest, ROAD, ASOS Index, CiteFactor, Google Scholar

**Dergi Hakkında/About the Journal**

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi Haziran ve Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

*Journal of Social Policy Conferences* is a scholarly, peer-reviewed, open-access journal published two times a year in June and December.

**Tasarım ve Uygulama/Graphic Design**

Semih Edis

**Baskı ve Cilt/Printing Office**

Hamdioğulları İç ve Dış Ticaret A.Ş.

Adres: Zübeyde Hanım Mah. Elif Sokak No: 7/197 Altındağ, Ankara

Sertifika No: 35188

Tel: (0542) 695-7760 • e-Posta: hamdiogullari@hotmail.com

**Basım Tarihi:** Haziran 2018



**İletişim/Correspondence**

Dergi Koordinatörü: Emir Kayacan

Dergi Sekreteri: Muhammet Enes Kayagil

**Telefon:** (+90 212) 440 00 00 (11500 & 11754 & 11624)

**Web:** <http://dergipark.gov.tr/iusskd>

**Elektronik posta:** [sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr](mailto:sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr)

## İçindekiler Table of Contents

Editor'den.../Editorial.....	7
Sayım Yorgun	

---

### MAKALELER ARTICLES

---

<b>Kültürel Değişim Ziyaretçilerinden Ucuz Emek Gücüne: "Work and Travel" Programları - İstanbul Örneği</b> (From Cultural Exchange Visitors to Cheap Labor: "Work and Travel" Programs - Case of Istanbul) .....	11
Zeki PARLAK, Batuhan ERSÖZ	
<b>Mesai Sürelerini Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Araştırma</b> (Factors Affecting The Number of Hours Worked: An Empirical Study on TSI Data) .....	33
Tekin AKGEYİK	
<b>The Place of R&amp;D and Education Policies in South Korea's Economic Development</b> (Güney Kore'nin Ekonomik Gelişiminde Ar-Ge ve Eğitim Politikalarının Yeri) .....	51
Aslı KAVURMACI	
<b>Göç ve İşsizlik Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama</b> (The Relationship Between Migration and Unemployment: An Empirical Investigation) .....	65
Rümeysa ÇELİK, Irmak ARSLAN	
<b>Kitlel Göçlerin Emek Piyasalarına Etkisi: Türkiye'deki Suriyeliler Örneği</b> (The Effect of Mass Migration and Labor Market: Case of Syrian in Turkey) .....	77
Verda CANBEY ÖZGÜLER	
<b>The Challenge to the Concept of Transnational Motherhood in Migration Studies from the Radical Feminist Perspectives</b> (Göç Çalışmalarındaki Ulusötesi Annelik Kavramını Radikal Feminist Perspektiften Okuma) .....	103
Buse Özüm DAĞDELEN	
<b>YAZARLARA NOTLAR</b> .....	117



## EDİTÖRDEN

Değerli okuyucular,

Değerli bilim insanlarının, özgün bilimsel çalışmalarını sizlere ulaştırmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Bundan önceki sayılarımızda olduğu gibi bu sayımızda da sizlere iyi bir dergi sunmanın çabası içinde olduk. Bu sayımızdan itibaren yeni bir uygulamayı daha hayata geçirdiğimizi müjdelemek istiyorum. Makalelerimizin okunurluğunu artırmak için geniş İngilizce özetlerini yayımlamaya başladık. Bu sayede okuyucu sayımızı genişleterek, uluslararası dergi olma niteliğimizi güçlendireceğiz. Ayrıca dergimiz, bu sayısından itibaren İstanbul Üniversitesi Dergi Geliştirme Projesi kapsamına alındı ve özel olarak desteklenecek. Hedefimiz bu destek ile birlikte uluslararası dergiler arasına girmektir. Dergimizde yer alan İngilizce makale, abstract ve extended abstract'ların "proofreading"i dergimizce yapılacak, uluslararası kriterlere göre her sayımız kontrolden geçirilecektir. Hiç kuşkusuz bu desteklerle birlikte siz bilim insanlarının katkısı ile hedeflerimize ulaşacağız.

Bu sayımızda altı makale yer alıyor. Birinci makalemiz Prof. Dr. Zeki Parlak ve Batuhan Ersöz tarafından yazıldı. Bu makalede "Çalış ve Gez (Work and Travel)" programı incelenmiş ve bu programın sezonluk işçi çalıştırmayla ilişkisi değerlendirilmiştir. Bu programa katılmış kişi ve danışman firma yetkilileriyle yapılan derinlemesine görüşmelerden sonra programın, küresel ölçekte ucuz, esnek ve dönemsel emek gücü temin etmenin bir aracı haline geldiği tespit edilmiştir. Bu programın kültürel değişimden çok ucuz işgücü sağlayan programlar olduğu sonucu elde edilmiştir. Özellikle stajyer öğrenci adı altında işçi olarak çalıştırılan gençler, uluslararası düzeyde "gezi" adı altında ucuz işçi olarak çalıştırılmaktadır.

Dergimizin ikinci makalesi Prof. Dr. Tekin Akgeyik hocamıza ait. Bu makalede TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri veri setinden yararlanılarak, mesai sürelerini etkileyen değişkenler analiz edilmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim süresi (bireysel değişkenler) ile çalışan sayısı, kayıtlı çalışma ve ücret düzeyi (işle ilgili nitelikler) mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenlerdir. Korelasyon analizinin sonuçları mesai süresinin cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim süresi, çalışan sayısı ve ücret düzeyi ile istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü korelasyon ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca Mann-Whitney U testi sonuçları mesai sürelerinin örnek grubu arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, deneyim süresi, çalışan sayısı, pozisyon, kayıtlı çalışma ve ücret düzeyine göre istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir.

"The Place of R&D and Education Policies in South Korea's Economic Development" başlıklı üçüncü makale Aslı Kavurmacı'ya ait. Bu makalede eğitimin ve Ar-Ge politikalarının, Kore'nin gelişiminde ne kadar etkili olduğu araştırılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre hükümetin teknolojik gelişmelere verdiği önem üniversiteleri ve araştırmacıları olumlu etkilemiştir. Hükümetin teşvik politikaları, ulusal eğitim ile teknolojik politikaların uyumlaştırılması ve dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesi olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Kore'nin eğitim alanındaki başarısı, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerin ilgisini çekiyor.

"Göç ve İşsizlik Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama" konulu dördüncü makalede Rümeysa Çelik ve İrmak Arslan, 2014-2016 dönemine ait göç ve işsizlik verilerini inceleyerek, aralarındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Elde edilen bulgular neticesinde; alınan göç ve verilen göç ile genel işsizlik ve genç işsizlik arasında istatistiki anlamda güç-

lü ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi, göçün genel işsizlik ve genç işsizlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Türkiye eksenli bu çalışmada, göçün artması durumunda işsizliğin de artacağı görülmüştür. Bu nedenle Türkiye'nin kendi iç dinamikleri göz önüne alınarak politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Özellikle Suriyeli göçmenlerin kısa sürede 3.5 milyona ulaşması tehlikenin büyüklüğünü göstermektedir.

“Kitlesel Göçlerin Emek Piyasasına Etkisi: Türkiye'deki Suriyeliler” başlıklı beşinci makalede Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler, göçlerin emek piyasalarına olan etkilerini geçici koruma altındaki Suriyeliler örneğinde ve literatüre dayalı olarak ele almaktadır. Kitlesel emek göçleri yüksek işsizlik ve yoksulluk gibi yapısal sorunları olan ülkelerin emek piyasalarında emekçiler bakımından olumsuz sonuçlar yaratmakta olduğu tespitinde bulunmaktadır. Bu tespit hiç kuşkusuz doğrudur ancak gelir düzeyi yükselen ülkelerde kirli, kötü ve düşük ücretli işlerde o ülkenin vatandaşları çalışmak istememektedir. Bu açıdan bakıldığında bu tür istihdam açıklarını göçmenlerin giderdiği de başka bir gerçektir. Bir yönüyle sorun doğuran göç dalgası diğer yandan iş piyasasına olumlu katkı sunabilmektedir. Ancak Türkiye'deki Suriyelilerin sayısı esas alındığında olumsuz etkilerinin fazla olma ihtimali daha yüksektir.

“The Challenge to The Concept of Transnational Motherhood in Migration Studies From The Radical Feminist Perspectives” konulu son makalede ise Dr. Buse Özüm Dağdelen, annelik kavramının tarihsel arka planını ve kavramın feminist ele alınışı ile kaydedilen gelişmeleri analiz etmektedir. Bahsedilen radikal ve ulusötesi feminist perspektiflerin karşılıklı eleştirileri göz önünde bulundurularak, günümüze kadar annelik kavramına en çok ilgi göstermiş disiplin olan radikal feminizmin bugünün ulusötesi anneliğini nasıl okuduğu tartışılmaktadır. Kadınlık ve analık gibi alanlar hala kadınların erkekler tarafından ezildiği ve 21. yüzyılda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine maruz kaldığı alanlardır. Irk veya sınıf farklılıklarına rağmen, bu alanlarda kadınlar her zaman toplumsal olarak kendilerine uygulanan toplumsal cinsiyet rollerine karşı mücadele etmelidirler.

Bu açıklamalardan da anlaşıldığı gibi çok farklı konularda yapılan araştırma ve değerlendirmelerle dergimizi tamamladık. Her sayımızı bilim tarlasına atılmış bir tohum olarak görüyor ve yeşermesi için de gayret edilmesi gerektiğinin altını bu vesileyle bir kez daha çiziyorum. Son olarak, dergimizin yayınlanmasında emeği olan makale yazarları başta olmak üzere hakemlerimize, Yayın Kurulumuza, bu sayının sorumlu yardımcı editörü Selcan Peksan'a, diğer yardımcı editörlere, basım ve dağıtımda görev alanlara bir kez daha teşekkür ediyorum.

Yeni sayımızda buluşmak arzu ve dileğiyle saygılar sunuyorum.

Prof. Dr. Sayım Yorgun

**Editör**



## EDITORIAL

Dear readers,

We are happy to offer you original scientific studies written by valuable scientists. As we have done before, we are in the effort of offering you an outstanding high-quality academic journal. Now, I would like to give you the good news that we have experienced a new application from this issue. We began publishing extensive English abstracts in order to increase our readership. By increasing the number of our valuable readers, this way, we will strengthen our position as an international journal. Also, our journal is included in the Journal Development Project of the Istanbul University, which will support this project. Our goal is to be among the best international journals with this support. The English articles in our journal, including abstracts and extended abstracts, will be “proofread” by us, and they will be further passed to our control according to international selection criteria. Undoubtedly, with this support, we will aim to reach our goals with the contribution of our scientists.

There are six articles in this issue. The first article is written by Professors Zeki Parlak and Batuhan Ersöz. In this article, the “Work and Travel” program is examined and its relevance to seasonal employment is assessed. The article argues that there is a strong relationship between “Work and Travel” program and seasonal employment, and thus, cultural exchange has a characteristic that shades the relations of production in this area. Within the scope of this work, in-depth interviews were conducted with people who were involved in the “Work and Travel” program, including participants from consulting firms that have been operating within the frame of this program. Results from the conducted interviews indicate that programs have now become a means to provide cheap, flexible, and seasonal labor force on a global scale from the side of employers. It is also emphasized here that programs are used only for profit purposes by various organizations, and that the purpose of cultural exchange is limited. It is inevitable for the participants to be exposed to various exploitation mechanisms, inasmuch as the process of employment is dominant and control is inadequate.

The second article of our journal is formulated by Professor Tekin Akgeyik. This paper investigates factors that affect working hours, and in so doing, analyzes samples from the Turkish Statistic Institute’s Labor Force Statistics of 2016. Overall, the results of the hierarchical multiple regression analysis reveal that individual variables, including gender, age, marital status, education and job experience, are significant predictors for the number of hours worked. Moreover – as job-related factors – the number of workers, formal work and income, are observed to predict the number of hours worked. These predictors account for 10.7 percent of the variance in the number of hours worked. In conclusion, based on the findings of the present study, it appears that there are several predictors of the number of hours worked. For future research, it is also important to examine other possible factors affecting the hours worked. Thus, further studies should focus on individual and organizational variables, such as sector and trade union membership, and job satisfaction, which are associated with the number of hours worked.

The article titled “The Place of R & D and Education Policies in South Korea’s Economic Development” is written by Aslı Kavurmacı. The article examines how effective education and R&D policies are in the development of South Korea. According to the results of the research, the importance given by the government to technological developments has positively affected the country’s universities and researchers. The incentive policies of the government, harmonization of the national education system – together with technological policies and close monitoring of

developments in the world – have had positive consequences. Indeed, South Korea’s educational success has attracted world-wide attention from both, developing and developed countries.

The article “The Relationship between Migration and Unemployment: An Empirical Application” is written by Rumeysa Çelik and Irmak Arslan. Here, migration and unemployment data for 2014-2016 are examined, and the article aims to reveal the correlation between them. As a result of the findings, there was a statistically significant positive correlation between the received migration and the migration and general unemployment and youth unemployment. Correlation analysis reveals that migration has a strong and positive relationship to general and youth unemployment. Therefore, taking into account Turkey’s own internal dynamics, policies should be developed and implemented. Especially, the shortage of Syrian immigrants to reach 3.5 million shows the greatness of the danger.

In the article “The Effect of Mass Migration on the Labour Market: Syrians in Turkey”, Professor Verda Canbey Özgüler examines the effects of immigration on labor markets. This research is made on the case of the Syrians under temporary protection and literature. The research shows that mass labor migration has had negative consequences for the labor force of countries with structural problems, such as high unemployment and poverty. This is undoubtedly true, for where income levels are rising, citizens of that country do not want to work in dirty, bad, and low-paid jobs. From this point of view, it is also a fact that immigrants compensate for such employment deficits. On the one hand, the wave of migration brings problems, while on the other hand it can positively contribute to the functioning of the labor market. The number of Syrians in Turkey is higher than before, so the negative effects are also likely to be more serious than in other countries.

In the article “The Challenge to the Concept of Transnational Motherhood in Migration Studies From the Radical Feminist Perspectives”, Buse Özüm Dagdelen analyzes the historical background of the concept of motherhood and the developments recorded within the feminist handling of the concept. This paper analyses the historical background to the concept of motherhood and the progress made from the feminist perspectives. A response to the question of whether the radical feminist perspectives – which have shown the most interest in the concept – are able to challenge today’s transnational motherhood, is considered by examining the critique of both these radical and transnational feminist perspectives towards each other. Radical feminism would remind transnational feminism of some of the important points regarding the concept of motherhood. Unfortunately, there are few groundbreaking findings in transnational feminism to make contribution to this concept and to the feminist struggle against patriarchy. The attempt to address the concept of migrant mothering in the context of globalisation and transnationalism is a useful academic effort in the light of the empirical data obtained in this research. Despite their race or class differences, in these fields, women should always struggle together against the unfair gender roles that are socially imposed upon them.

As you can see from these intriguing reflections, we have completed our journal with cutting-edge research and evaluations made on very different topics. I think that each issue will be a seed laid on the field of science, and I draw once again on the bottom of what should be done for the come in to leaf.

Finally, I would like to thank everyone who contributed to the publication of our journal, especially the article writers and our referees, responsible assistant editor Selcan Peksan and other members of editorial management, also publishing and distribution staff.

I hope that our desires and wishes are to be met in our new journal.

Professor Sayım Yorgun  
**Editor-in-Chief**

## Kültürel Değişim Ziyaretçilerinden Ucuz Emek Gücüne: “Work and Travel” Programları

Zeki Parlak<sup>1</sup>

Batuhan Ersöz<sup>2</sup>

### Öz

Bu çalışmada küreselleşme süreci ile birlikte kültürel değişim programlarında meydana gelen dönüşümde küresel üretim ilişkileri sisteminin etkisini analiz etmek amaçlanmıştır. Küreselleşme ile birlikte dünya ölçeğinde kültürel bütünleşme vurgusu artmış, kültürel değişim programları bu alanda kullanılabilecek önemli araçlar arasında yer almıştır. Çalışma içinde incelenen ve Amerika Birleşik Devletleri tarafından yürütülen “Çalış ve Gez” (Work and Travel - WAT) programı da bu alandaki önemli örneklerden birisini oluşturmaktadır. “Çalış ve Gez” programı ile sezonluk işçilik arasında güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmekte, kültürel değişim bu alandaki üretim ilişkilerini perdeleyen bir özelliğe sahip olmaktadır. Çalışmada “Çalış ve Gez” programında daha önce katılımcı olarak yer almış kişiler ve bu program çerçevesinde faaliyet gösteren danışmanlık firmaları ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte program kapsamındaki istihdam yapısı ve katılımcıların çalışma koşulları incelenmiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde programın, işverenler tarafından küresel ölçekte ucuz, esnek ve dönemsel emek gücü temin etmenin bir aracı haline geldiği görülmektedir. Ayrıca programların çeşitli organizasyonlar tarafından sadece kar amaçlı kullanıldığı vurgulanmış, kültürel değişim amacının sınırlı bir şekilde gerçekleştiği ifade edilmiştir. İstihdam süreçlerinin baskın olduğu ve denetimin yetersiz olduğu işleyiş içindeyse, katılımcıların çeşitli sömürü mekanizmalarına maruz kalmaları kaçınılmaz olmaktadır.

### Anahtar Kelimeler

Küreselleşme • Kültürel değişim • Öğrenci emeği

### Work and Travel Programs in Istanbul: From Cultural Exchange Visitors to Cheap Labor

#### Abstract

This study analyzes the impact of the global production system on cultural exchange programs. With increased globalization, we have seen the importance of cultural integration emphasized worldwide and exchange programs are an important tool used to assist in cultural integration. In examining Work and Travel programs conducted by the United States of America in this study, we are able to define an important characteristic of typical cultural exchange programs. That is, we observed a strong correlation between Work and Travel programs and seasonal employment in Istanbul. In other words, the need for production workers is impacting cultural exchange programs. To conduct our study, we interviewed participants of a Work and Travel program and consulting firms that operate within a shared framework. We also examined the program's employment structure and the participants' working conditions. The results show that Work and Travel programs have unfortunately become one way for employers to find cheap, flexible, and seasonal labor on a global scale. We also found that these programs are commonly used to profit various organizations while limiting achievement of true cultural exchange. Inasmuch as the process of employment is dominant and control is inadequate, it is inevitable that Work and Travel program participants are exposed to various exploitation mechanisms.

#### Keywords

Globalization • Cultural exchange • Student labor

1 Sorumlu yazar: Zeki Parlak (Prof. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul Türkiye. Eposta: zekiparlak@hotmail.com

2 Batuhan Ersöz (Arş. Gör.), Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul Türkiye. Eposta: ersozbatuhan@gmail.com

**Atf:** Parlak, Z. ve Ersöz, B. (2018). Kültürel değişim ziyaretçilerinden ucuz emek gücüne: “Work and Travel” programları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 11–32. <http://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0001>

### ***Extended Summary***

This study analyzes the impact of the global production system on cultural exchange programs. With increased globalization, we have seen the importance of cultural integration emphasized worldwide and exchange programs are an important tool used to assist in cultural integration. It is a stated purpose of cultural exchange programs that mutual understanding and tolerance will be established among different cultures. Cultural exchange programs, which encourage and allow the mobility of individuals in different regions within short periods of time, are generally institutionalized as two main categories. These categories can be defined as education-based cultural exchange programs and employment-based cultural exchange programs. Education-based cultural exchange programs allow participants to spend one or two semesters abroad at a foreign high school or university. Based on their time abroad, increased standard information production and sharing can be realized on a global scale. In employment-based cultural exchange programs, participants are usually expected to work in different countries for at least 3–4 months. In employment-based cultural exchange programs, participants often receive a fee or wage for the work they do in order to compensate them for a large portion of their program and living expenses. However, we found employment-based cultural exchange programs to be heavily criticized as well, with much of the criticism focused on employers viewing participants as cheap labor, even though they are described as cultural exchange visitors.

The Work and Travel programs we examined in our study were conducted by the United States of America and represent an important characteristic found among employment-based cultural exchange programs. Thousands of participants from different countries register with the Work and Travel program as cultural exchange visitors during the summer season, which usually starts in June and ends in September. The program has a multi-tiered structure that includes the U.S. government, sponsors, consulting firms, student participants, and employers. Participants are employed in workplaces such as fast food restaurants, theme parks, and hotels as waitresses, cashiers, housekeepers, and photographers. Participants often earn an hourly minimum wage, but factors such as the workplace type, the nature of the work required, and the state labor laws may all influence the level of wages earned. We observed a strong correlation between the Work and Travel program and seasonal labor demands, especially the areas in which student participants are employed. A significant portion of employment in the Work and Travel program is concentrated in the holiday time periods, where mobility increases during the summers and holidays. These employment fields often create seasonal jobs that require unqualified labor force. In this process, the character of cultural exchange blurs due to the need for production labor.

Within the scope of our study, we conducted in-depth interviews with participants of the Work and Travel program and with consulting firms operating within a shared framework. Our goal was to use in-depth interviews to analyze the perspectives of the participants and the consulting firms' views on the Work and Travel programs. We also examined the program's employment structure and the participants' working conditions. Our research revealed that the Work and Travel program serves different purposes for participants, consultants, and employers. We found that the emphasis on cultural exchange is only valid for student participants, and that employers tend to focus mainly on the program's employment dimension. However, we also discovered various problems in the employment areas of the Work and Travel program. It was commonly reported that students work long hours and under poor employment conditions or that they are employed outside the appropriate student employment areas. It was also reported that participant students are often employed in different ways from the local labor force even within the same workplaces. That is, the Work and Travel students are typically observed as working either in areas in which the local workers do not want to work or at times or in conditions unaccepted by local workers. Based on the interviews we conducted, our results indicate that exchange programs have become a means of providing cheap, flexible, and seasonal labor force on a global scale to local employers. We also found an emphasis on the programs' being used for profit purposes by various organizations, which severely limits the purpose of cultural exchange. In this scenario, it is inevitable that participants are exposed to various exploitation mechanisms based on the dominant employment process and the inadequate levels of control.

## **Kültürel Değişim Ziyaretçilerinden Ucuz Emek Gücüne: “Work and Travel” Programları**

1970’ler ile birlikte tüm dünyada toplumsal yapıda önemli dönüşümler gözlemlenmiş; üretim, tüketim ve bölüşüm ilişkilerinde farklılaşmalar yaşanmıştır. Sosyal gerçekliğin birçok noktasına temas eden bu dönüşümün tanımlanması ise küreselleşme olgusu üzerinden kavramsallaştırılmış, bütünleşme ve entegrasyon söylemi sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Yaşanan dönüşüm süreçlerinde iletişim ve ulaşım teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler etkili olmuş, buna bağlı olarak küresel hareketlilik artmış ve çeşitlenmiştir. Aynı zamanda Üretim ilişkilerinin coğrafi olarak bütün dünyayı kapsamaması ve yeni formlar kazanarak artış göstermesi, farklı kültürler ile kurulacak ilişkinin küresel ölçekte uyumuna dönük tartışmaları kuvvetlendirmiştir. Böyle bir işleyiş içindeyse uluslararası düzeyde kültürler arası etkileşim merkezi bir konuma gelmiştir.

Çalışmanın temel araştırma nesnesini oluşturan ve bireylerin farklı ülkelere kısa süreli hareketliliği üzerinden şekillenen kültürel değişim programları, yukarıda ifade edilen amacı sağlayabilecek bir araç olarak gösterilmekte, programların kültürler arası iletişim ve etkileşimi arttırarak, kültürler arası bir köprü işlevine sahip olabileceği vurgulanmaktadır. Kültürel değişim programları, devletler, bireyler ve özel kuruluşları kapsayan bir ilişki ağı ortaya çıkarmakta ve temel olarak eğitimi veya istihdamı merkezine alacak şekilde kurumsallaşmaktadır. Fakat programların amaçları dışında kullanıldıklarına dair eleştiriler de bulunmakta, kimi noktalarda tanımlanan kültürel değişim programlarının esas amacı gizleyen bir perde görevi gördüğü belirtilmektedir. Özellikle istihdamı içeren programlar, kültürel değişim işlevinin ötesine geçerek, küresel ölçekte ucuz işgücü temin etmenin bir aracı haline geldikleri gerekçesiyle sert eleştirilere maruz kalmışlardır.

Bu nedenle çalışma kapsamında öncelikle küreselleşme süreci, kültürel etkileşim ve değişen üretim yapısı incelenecek, ardından ise kültürel değişim programlarının gelişimi ile küreselleşme süreci ilişkilendirilecektir. Kültürel değişime bağlı olarak özellikle istihdama dayalı programların analizi yapılacak ve son olarak istihdamı içeren programlar arasında önemli etkisi olan ve Amerika Birleşik Devletleri’nde sürdürülen “Work and Travel/WAT (Çalış ve Gez)” programları incelenecektir. Programların işleyişinin derinlemesine bir analizinin yapılabilmesi içinse program katılımcısı bireyler ile danışmanlık firmalarının görüşlerini içeren saha araştırması bulgularına yer verilecektir.

### **Küreselleşme ve Kültürel Değişim Programları**

#### **Küreselleşme, Kültür ve Emek Hareketliliği**

Küreselleşme olgusu 1970’li yıllarla birlikte sosyal ve ekonomik yaşamda meydana gelen dönüşümleri açıklayan bir kavram olarak kullanılmakta, kavram aynı za-

manda çeşitli tartışmaları da bünyesinde barındırmaktadır. Bununla birlikte en genel tanımıyla küreselleşme ekonomik faaliyetlerin uluslararası alana yayılması ve birbirine bağlanmış mekanlar üzerinden organize edilmesine referans vermektedir (Held ve ark., 2000, s. 67). Yaşanan bu süreç, ekonomik, kültürel ve politik sonuçlar doğurmakla birlikte, dönüşümün itici gücünü meydana getiren uluslararası kuruluşların ve çok uluslu firmaların etkinliğinin artması, özelleştirme uygulamaları, ticaret ve yatırım ilişkilerinde gözlemlenen engellerin kaldırılması ve genel ölçekte kuralsızlaşmayı içeren uygulamaların gözlemlenmesi, ekonomik etkenlerin baskın olduğu bir küreselleşme yaklaşımını meydana getirmektedir (Parlak, 2004, s. 46). Ekonomik olanın etkinliği yanında mekânsal bağlantıların güçlenmesi, sosyal ve kültürel yaşamın da bu etkenler doğrultusunda yeniden yapılanmasına neden olmaktadır.

Küresel ölçekte hızla gerçekleşen yenilik ve dönüşümlere ayak uydurma noktasında iş yaşamı da yeniden organize olmuş, standart dışı istihdam çalışma hayatında temel norm konumuna gelmiştir. Standart dışı istihdam uygulamaları ise esneklik olgusu üzerinden üretim ilişkilerinde yerini almıştır. Üretim ve istihdama dair her türlü sınırlayıcı engel ve yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade eden esneklik (Parlak ve Özdemir, 2011, s. 4), ölçek ekonomilerinden alan ekonomilerine geçiş ile beraber parçalı üretim yapısının temel yapı taşı meydana getirmiş, standart dışı istihdam formları bu yapı içinde çalışma biçimini tanımlamaya başlamıştır. Bu uygulamalar neticesinde standart istihdam ilişkileri azalmakta, istihdam ilişkilerinde, işverenin işletme içinde dönemsel olarak değişen emek talebine hızlı bir şekilde yanıt vermesi olanaklı hale gelmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011, s. 6).

Ayrıca küreselleşme süreci ile birlikte bireylerin dünya üzerindeki hareketliliği çeşitlenmiş, vasıflı emek göçü, kısa dönemli göçler, eğitim amaçlı uzun dönemli hareketlilikler, emekli göçü, yasa dışı göçler, mülteci ve sığınmacıların göçleri gibi çeşitli hareketlilikleri küreselleşme ile birlikte yoğunluk kazanmıştır. Hareketliliğin çeşitlenmesiyle doğru orantılı bir şekilde Kuzey-Kuzey ve Güney-Güney arasındaki göçlerde de artışlar gözlemlenmektedir (IOM, 2014, s. 33). Bununla birlikte küreselleşmenin emek hareketliliğinin serbestleşmesi üzerindeki etkisi tartışmalı bir yerde bulunmaktadır. Erdoğan, küreselleşme süreciyle birlikte birçok alanda serbestleşmeyi içeren düzenlemelerin emek hareketleri için tam anlamıyla gerçekleşmediğini belirtmekte, bu durumun küresel bir emek gücü piyasasının oluşumunu engellediğini vurgulamaktadır (2008, s. 61). Munck ise farklı bir perspektif üzerinden emek gücü hareketliliğini değerlendirmekte, küresel düzeyde çok uluslu şirketlerin istedikleri emek gücünü istedikleri bölgelere kaydırabildiklerini belirterek, emek gücünün küresel bir kaynak olarak değerlendirilebileceğini savunmaktadır (2003, s. 25).

Sassen, benzer bir çerçevede emek gücünün küresel ölçekte kullanımının nedeni merkez ülkelerdeki emek gücü ihtiyacının ve işgücü piyasalarının yapısının farklı-



laşmasına bağlamakta, ortaya çıkan arzın giderilmesi için göçmen işgücüne ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir. Sassen'e göre, yeni ekonomik gelişmeler beraberinde işgücü piyasalarında son derece yüksek miktarda, özellikle hizmet sektörü temelli düşük ücretli ve görece güvencesiz iş arzını beraberinde getirmiştir (1992, s. 126). İşgücü piyasasında yaşanan dönüşümler neticesinde ise, yeni işlerin bir bölümü cazip işler olarak tanımlanabilmekteyken, aynı zamanda birçok istihdam alanı da emek için daha az çekici hale gelerek bu alandaki istihdam talebini düşürmektedir (Sassen, 1992, s. 26).

Araştırma açısından bir diğer önemli boyutu oluşturan kültür ise, küreselleşme sürecinden etkilenen ve yeniden şekillenen bir alan olarak ortaya çıkmakta, yerel ve küresel, kurulan iletişimin gücü doğrultusunda birbirini etkileyebilmektedir. İki yönlü bir analizin temel alınmasında hem küreselleşmenin kendisinin başlı başına bir kültür oluşturması hem de yerel etkenlerle bütünleşerek gelişmesi gösterilmektedir (Talas ve Kaya, 2007, s. 151). Kültürün küresel düzeyde bir belirleyen ve belirlenen konumuna gelmesi konusunda Giddens (2013, s. 98), İngiliz ve özellikle Amerikan kültürünün kitlesel uyarlamaya dönük etkisine vurgu yapmakta küresel alanda gelişen iletişim olanaklarının belirli öğeleri uluslararası alana taşıdığını belirtmektedir. Bu sürecin küresel alan içinde tüketime yansımaları ise Baudrillard'ın ifadelerinde bulunmaktadır. Tüketim aşamalarında ve hayat tarzlarının küresel ölçekte şekillenmesinde sembolik göstergelerin önemine vurgu yapan Baudrillard'a göre, ABD kültürel bir hegemonya olarak kendisini etkili bir şekilde ulaşılabilecek nihai bir noktaya konumlandırmaktadır (Baudrillard, 2013, s. 126). ABD'nin kültürel alandaki etkinliği, tüketim kalıplarının da bu doğrultuda şekillenmesini mümkün hale getirmekte ve tüketim kalıplarının küresel alanda pazarlanmasına olanak tanımaktadır. Küresel alanda kültür böylece bir araç haline gelmekte ve üretim ilişkilerine dair uygulamalarının altyapısını oluşturmaktadır.

Bu kapsamda, WAT programları küresel kültür ve akışkanlık arasındaki ilişkide önemli bir yer edinmekte, program katılımcıları, küreselleşme ile birlikte gelişen yeni sembolik süreçlerin etkisinde kalmakta, programlar aracılığıyla "Amerikan Rüyası"nı gerçekleştirilmeyi hedeflemektedir. Ancak kültürel değişim olarak tanımlanan WAT programının istihdam boyutu, "değişim" sürecini tartışmalı bir hale getirmektedir. Program kapsamında yapılan işler, standart olmayan esnek ve dönemsel istihdam ilişkileri üzerinden kurgulanmaktadır. Böylece programın, aynı zamanda küresel düzeyde sayısal esneklik arayışına önemli bir cevap niteliği taşıdığı gözlemlenmektedir. Özellikle kültürel değişim programlarının akışkanlık, küresel kültür ve ekonomik yeniden yapılanmayı bünyesinde barındırması, bu programlarının gelişimlerinin incelenmesini değerli kılmaktadır.

### **Kültürel Değişim Programlarının Gelişimi ve İçeriği**

Kültürel değişim programları, farklı toplumlar arasında ortak anlayış geliştirmenin temel araçlarından biri olarak gösterilmekte ve bu programlar aracılığı ile bireyler



farklı kültürlerin etkilerini ilk elden deneyimleyebilmektedirler. Aynı zamanda modern ulus-devletlerin kendi aralarında geliştirdikleri ilişkiler içinde de, kültürel değişim önemli bir politika aracı olarak tanımlanmaktadır (Scott-Smith, 2008, s. 174).

Programların gelişimlerine bakıldığında özellikle 2.Dünya Savaşı sonrası iki kutuplu dünyanın son derece etkili olduğu gözlemlenmektedir. Bu dönem içinde ABD'nin uygulamalarının iki temel amacı içerdiği belirtilmektedir. İlk olarak dünya ölçeğinde giderek güçlenen sosyalist hareketler göz önünde bulundurularak, Batı Avrupa başta olmak üzere çeşitli ülkelerin SSCB ile yakınlaşmalarını engellenmesi amaçlanmıştır. İkinci olarak ise kitlesel üretimle birlikte yeni gelişen tüketim kalıplarına uygun kültürel modellerin küresel ölçekte pazarının oluşturulması ve yeni tüketici kalıplarının bu doğrultuda şekillenmesi hedeflenmiştir (Dikmen, 2015, s. 169). Bu nedenle ABD kültürel değişim programlarının anlamlandırılmasında merkezi bir yerde konumlandırılabilir.

**Kültürel değişim programlarının tarihsel gelişimi ve Amerika Birleşik Devletleri.** Amerika Birleşik Devletleri'nin II. Dünya Savaşı'nın ardından hakim politika üretici konuma gelmesi, kültürel değişim programlarının da mevcut hegemonyanın yeniden üretim ve gelişimine dönük olarak ortaya çıktığı bir yapıyı meydana getirmiştir. Amerikan coğrafyasına ait birçok unsur ve değer “karşılıklı anlayış” üzerinden evrensel bir nitelik kazanmış, ABD'nin ekonomik ve siyasi ağırlığı, kültürel ve sosyal alandaki değişiklikler için meşru bir zemin yaratmıştır (Scott-Smith, 2008, s. 176). Ayrıca kültürel değişim programları soğuk savaş dönemi kamu diplomasisinin önemli araçlarından birisini oluşturarak bir propaganda aracı olmaktadır. Böylece kültürel değişim, kamusal alandaki meşru yüz olarak görülmekte, ABD'nin dış coğrafyalarda bir imaj oluşturmaya olanak tanımaktadır (Scott-Smith, 2008, s. 178). Kültürel değişim programlarının böyle bir çerçevede kullanılması ise programların aynı zamanda “Truva Atı” olarak nitelendirilmesine neden olmaktadır (Atkinson, 2010, s. 3).

Kültürel değişim alanında, 1930'lu yıllar ile birlikte kurumsal düzeyde önemli gelişmeler yaşanmıştır. İlk olarak Amerikan Dışişleri Bakanlığı ile ortak bir protokolde bir araya gelen ve yine ABD'ye bağlı olan Uluslararası Eğitim Enstitüsü (IIE), kurumsal düzeyde tanımlanabilecek ilk programları hayata geçirmiştir. Dönemin Başkanı Franklin D. Roosevelt'in “İyi Komşu Politikası”nın bir parçası olarak Latin Amerika ile karşılıklı kültürel genişlemeyi hedefleyen programlar, kültürel değişim programlarının kurumsal düzeydeki ilk yansıması olarak gösterilmektedir (Bu, 1999, s. 395). Savaş sonrasındaki dönemde ise, kültürel değişim programlarının diğer coğrafyalar ile kurulacak olan ortak iletişimin en önemli aracı olarak ifade edilmesi, bu alana dair ulusal ve uluslararası düzeyde planlanan sistematik bir yapıyı gerekli kılmıştır. Bu çerçevede Amerikan Kongresi tarafından 1948 yılında Smith-Mundt Yasası, 1961 yılında Fullbright-Hays Yasası ve yine aynı yıl Peace Corps Yasası Kongreden geçerek kurumsal düzeyde kültürel değişimin yasal dayanaklarını meydana getirmiştir.

Smith-Mundt Yasası ya da tam adı ile Amerikan Bilgi ve Eğitim Değişimi Yasası ilk olarak küresel iletişim ve eğitim temeline odaklanmakta, aynı zamanda Amerikan hükümeti tarafından kamu diplomasisinin ilk örneğini oluşturmaktadır. Bunu izleyen süreçte hayata geçirilen 1961 tarihli Fullbright-Hays Yasası ise aslında bir önceki yasanın daha kapsamlı ve denetimli halini içermektedir. Ortak Eğitim ve Kültürel Değişim Yasası adı altında hayata geçirilen yasa ile birlikte, hem Amerikan vatandaşlarının hem de diğer ülkelere mensup olan vatandaşların karşılıklı olarak eğitim ve kültürel programları çerçevesinde hareketliliği mümkün hale gelmiştir. Yasanın amacı karşılıklı anlayış geliştirmek ve diğer uluslarla bağları güçlendirmek şeklinde ifade edilmiştir. Yasaya göre Amerika ile diğer uluslar arasındaki kültürel gelişime katkı sağlanması, kültürel etkileşim ve eğitime dayalı uluslararası işbirliği aracılığıyla barış ortamının tahsis edilmesi öngörülmektedir (Mutual Educational and Cultural Exchange Act of 1961, Sec.2451).

Gerçekleştirilen kurumsal düzenlemeler aracılığıyla program katılımcılarında önemli sayıda artışlar meydana gelmiş, 1945 yılında 7.000 olan katılımcı sayısı, 1950 yılına gelindiğinde 30.000'i bulmuş ve 1956 yılında eğitim ve kültürel değişimi sağlamak amacıyla Amerikan hükümeti tarafından 156 milyon Dolar harcanmıştır (Bu, 1999, s. 405). Küreselleşme süreci ile birlikte ise kültürel değişim programları kamu diplomasisi içinde politik amaçlarını sürdüren bir yapıda devam etmiş, ancak Soğuk Savaş'ın sona ermesi programların bu alana yönelttiği ağırlığın azalmasına neden olmuştur. Programlar, karşılıklı anlayış oluşturma yanında küresel ekonomik gerekliliklere daha çok cevap verme niteliği de kazanmış, programların geçmiş dönemlere ait belirli özellikleri korunmakla birlikte temel hedeflerinde dönüşümler meydana gelmiştir.

**Kültürel değişim programlarının içeriği.** Kültürel değişim programları II. Dünya Savaşı sonrasında Amerika Birleşik Devletleri'nin diğer ülkeler ile kurduğu ilişkiyi düzenleyen ve birçok noktada yönlendiren uygulamaları tanımlamıştır. Ancak iki kutuplu dünyanın sona ermesi, programlarında kendi içinde yeniden tasarlandığı bir yapı ortaya çıkarmıştır. Genel bir çerçevede programlar, eğitimi ve istihdamı içermeye özelliklerine göre iki temel alan üzerinden takip edilebilmektedir.

Eğitime dayalı kültürel değişim programları küreselleşme süreci ile birlikte ortaya çıkan yeni gerekliliklerin bütünsel bir şekilde karşılanması hedefi üzerinden kurumsallaşmaktadır. Küresel ekonomik sistem içinde farklı kültürlerden bireylerin eşdeğer niteliklere sahip olarak bir arada çalışması bir gereklilik olarak ortaya çıkmakta, eğitime dayalı değişim programlarının bu entegrasyonu sağlayabileceği vurgulanmaktadır (DeLong ve ark., 2009, s. 2). Genellikle yükseköğrenim aşamalarında gözlemlenen eğitime dayalı değişim programları, görece uzun dönemli hareketliliği içermekte, öğrencilerin mutlaka en az bir öğretim dönemi boyunca misafir üniversitelerde öğrenim görmesini öngörülmektedir (Sowa, 2002, s. 64). Böylece küresel ölçekte ortak müfredatlara dayalı standartlaşmış bilgi üretim ve paylaşımının olanaklı hale geldiği ifade edilmektedir (DeLong, 2009, s. 2).

Kültürel değişim içinde ikinci olarak incelenebilecek olan istihdama dayalı değişim hareketliliğini içeren programlar, genellikle kısa süreli hareketlilik üzerinden, hedef ülkelerde çeşitli formlarda gönüllü olarak çalışmayı gerekli kılmaktadır. İstihdam üzerinden şekillenen kültürel değişim programları, büyük çoğunlukta öğrencileri kapsamakta ve öğrencilerin eğitimlerinin engellenmemesi amacıyla öğretime ara verilen yaz aylarında 3-4 aylık süreleri kapsamaktadır. Ancak örneğin çocuk bakımını kapsayan “Au Pair” gibi değişim programları 1 yıllık süreler gibi daha uzun dönemleri kapsayabilmektedir. Programlar içerisinde istihdam olanakları çok farklı şekillerde ortaya çıkmakta tarım, hizmetler ve belirli konularda sanayi alanında çalışmayı kapsayacak geniş bir yelpazede uluslararası ölçekte değişime katılmak mümkün olmaktadır.

Çocuklar ile çalışmayı içeren kamp danışmanlığı, “Au Pair” gibi bakıcılık faaliyetleri, tarım alanında meyve toplama, otellerde oda hizmet görevlisi, mutfak ve çamaşırhane görevlisi olarak çalışma, tur rehberliği ve cankurtaranlık programların istihdam alanlarını meydana getirmektedir (Edina, 2010, s. 10; SPLC, 2014, s. 16–19). Özellikle yaz aylarında tatil bölgelerinde yüksek düzeyde dönemsel emek ihtiyacı meydana gelmekte, programlara katılan öğrenciler ifade edilen emek arzına önemli bir yanıt niteliği taşımaktadır (Transitions Abroad, 2015).

İstihdam temelinde şekillenen kültürel değişim programları çok çeşitli formlarda ortaya çıkabilmekte, programların düzenlenmesinde yerel ve uluslararası aktörler, kamusal ve özel alanı içerecek şekilde etkili olabilmektedirler. İstihdama dayalı programlar, kültürel değişimi temel amaç olarak belirlemenin yanında, aynı zamanda çok farklı sektörlerde “iş ilişkisi” ortaya koymaktadır. Bu nedenle programların istihdamı içeren ayaklarında meydana gelen sorunlar, programların kültürel değişime dair özelliklerinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Ayrıca programların misafir ülkelerdeki işgücü piyasalarını etkilenmesine dayalı sosyoekonomik faktörlerden, insan kaçakçılığına kadar uzanabilen geniş kapsamlı bir eleştiri yelpazesine sahip olduğu söylenebilmektedir.

Özellikle hizmetler sektörünün gelişmesine paralel olarak vasıfsız emeğe duyulan ihtiyaç, programların bu alanda meydana gelen ucuz işgücü talebini karşılayacak bir araç olarak görülmesine neden olmuştur. Örneğin Danimarka’da Au Pair katılımcısı olarak çalışan Filipinli katılımcılar, ailelerin kendilerini göçmen işçi olarak gördüklerini ifade etmenin yanında, program aracılığıyla elde ettiklerini gelirin önemli bir kısmını ailelerine yollayarak programları kazanç amaçlı kullandıklarını belirtmektedirler (Pedersen, 2012, s. 38). Ayrıca kimi durumlarda programlar katılımcılar için, hedef ülkenin emek piyasalarına girmenin bir aracı olarak görülmektedir (Stenum, 2008, s. 18).

Programların denetimden uzak yapısı ev sahibi ülke içinde kayıt dışı çalışmayı tetiklemekte, ücretlendirme süreçlerinde problemlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Southern Poverty Law Centre (SPLC), 2014 yılında gerçekleştirdiği araştırmasında çalışanların bazı iş alanlarında ulusal olarak belirlenen asgari ücretten dahi

düşük ücret alabildiğini ortaya koymaktadır. Böyle bir işleyiş yapısı ise hem katılımcıların normal ücretin altında çalıştırılarak sömürüye maruz kalmaları sonucunu doğurmakta, hem de işverenlerin düşük maliyetli işgücü istihdam etme tercihlerinden kaynaklı olarak yerel işgücü piyasalarına zarar vermektedir (SPLC, 2014, s. 15).

En son eleştiri noktasını ise sponsorlarla katılımcılar arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Program sponsorlarının istihdama dayalı programlarda ağırlıklı olarak, kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşları yerine, özel firmalardan meydana gelmesinin program amaçlarına hizmet konusunda zayıf kalınmasına neden olduğu ve katılımcılara zarar verdiği ifade edilmektedir (SPLC, 2014, s. 12). Değişim ziyaretçisi katılımcıları istihdam eden işverenlerin aynı zamanda kendilerine katılımcı sağlayan sponsor firmalarla da iş ilişkisi kurdukları düşünüldüğünde, katılımcıların istihdam alanındaki istek ve şikayetleri ikinci planda kalabilmektedir. Programların işleyiş yapısının böyle bir düzlemde ortaya çıkması ise, kültürel değişim amacını dışlamakta ve kültürel etkileşim sadece hareketliliğin meşruiyetini sağlayacak söylem düzeyiyle sınırlanmaktadır.

### **“Work and Travel” Programı, İstihdam Koşulları ve İstanbul Örneği**

#### **Öğrenci Emeği Kullanımı ve ABD’de “Work and Travel” Programları**

Amerika Birleşik Devletleri himayesinde uygulamada olan “Work and Travel” (WAT) programları üniversite öğrencilerinin Amerika’da sezonluk işlerde çalışmalarını öngören bir kültürel değişim programı olarak tanımlanmaktadır. WAT programları çerçevesinde “değişim ziyaretçisi” olarak adlandırılan öğrencilerin, eğlence parkları, restoranlar, marketler ve oteller gibi çok çeşitli işletmelerde çalışabildikleri gözlemlenmekte, katılımcıların aldıkları ücretler aracılığıyla da Amerika Birleşik Devletleri’nde seyahat etme imkânı buldukları belirtilmektedir.

WAT programlarına dair resmi düzenlemelerin temel dayanağının 1961 yılında çıkarılan Fullbright-Hays Yasası oluşturmuş, kültürel değişim programı katılımcılarının vize kategorisini tanımlayan J-1 vize kategorisi kapsamında, katılımcılar “değişim ziyaretçisi” olarak tanımlanmışlardır. 1998 yılında ise Amerikan Kongresi’nin Dışişleri Bakanlığı’nın yetkilerini düzenleyen yasal düzenlemeye ekleme yapılarak, Bakanlık “Yaz Dönemi Çalış Gez Programları Yasal Otoritesi” olarak tanımlanmıştır (Costa, 2011, s. 5).

ABD Dışişleri Bakanlığı WAT programlarının temel çerçevesini ABD vatandaşlarının ve katılımcı öğrencilerin karşılıklı olarak yeni kültürler ile etkileşimde buldukları bir yapıda tanımlamakta ve aynı zamanda programların katılımcı öğrencilerin yabancı dil yeteneklerini geliştirmelerine katkı sağladığını belirtmektedir. Programın temel amacı, 18-30 yaş aralığında yer alan ve kendi imkanları ile ABD’ye öğrenci veya turist olarak seyahat imkânı bulunmayan üniversite

öğrencilerinin ABD’de yasal bir şekilde çalışarak kendi harcamalarını karşılaması, böylelikle hem Amerika Birleşik Devletleri’nde yaşama ve kültüre dair bilgi edinmeleri hem de uluslararası alanda çalışma tecrübesine sahip olmaları şeklinde ifade edilmektedir (U.S. Department of State, 2011, s. 1).

Programların yönetiminin görece kontrollü hale gelmesi ve devlet tarafından gerçekleştirilen yasal düzenlemelerin bu alandaki büyümeyi desteklemesi ile birlikte, 2000’li yıllardan itibaren WAT programlarının katılımcı sayılarında bir patlamanın meydana geldiği görülmektedir. 1996 yılında 20.000 dolaylarında olan katılımcı sayısı 2008 yılında zirve noktasına ulaşarak 153.000’e yükselmiştir. Ancak katılımcı sayısında meydana gelen artış beraberinde programların amaçları dışında kullanıldığı bir yapıyı da oluşturmuş ve katılımcı sayısı bu şikayet artışlarına paralel olarak giderek azalmaya başlamıştır (Kammer, 2011, s. 3). 2010 yılında program katılımcılarının sayısı 132.000 olarak tespit edilmiş, 2011 yılında bu rakam önemli ölçülerde azalarak katılımcı sayısı 103.000 olarak hesaplanmıştır. ABD Sayıştay’ının 2014 yılına ait raporunda ise WAT programlarında yer alan toplan katılımcı sayısının 79.000 dolaylarına düştüğü ifade edilmiştir (GAO, 2015, s. 4).

Yapılan şikâyetler neticesinde Dışişleri Bakanlığı 2012 yılında istihdam süreçlerinde düzenleme yaparak katılımcıların istihdam edildikleri işlerin mutlaka düzenli olarak Amerikan vatandaşları ile etkileşime geçmeye olanak sağlayacak ve kültürü tanıma fırsatı sunacak işler olması ve sponsorların katılımcıları yerleştirdikleri işlerin çalışma zamanı dışında da Amerikan kültürünü tanımayı sağlayacak aktivitelere dâhil olmalarını içeren işler olması gerektiğini vurgulamaktadır (U.S. Department of State, 2013, s. 2).

Öğrenciler katılımcı olmaya karar vermeleri durumunda kendi ülkelerinde yer alan aracı kurumlardan birisine başvurmakta, işe yerleşme aşamaları bu kurumlar vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Sponsorlar öğrencileri işverenler ile buluşturmakta istihdam süreçlerini düzenlemektedirler. Öğrenciler istemeleri halinde aracı kurumlara sadece katılımcı olarak kayıt olmakta, istihdam edilecekleri işleri ise kendileri bulmaktadır. Öğrenciler katılımcı olmaları durumunda aracı firmalara belirli ödemeler yapmakta, aracı danışmanlık firmalarının işverenler ile görüşerek öğrencilere iş bulması durumunda program ücreti artmaktadır. WAT programlarının ev sahibi olarak Dışişleri Bakanlığı temel kural koyucu konumunda bulunmakta, ABD’de yer alan sponsorlar ise işlemlerini Bakanlığın belirlediği kurallara göre hayata geçirmektedir. Bir alt düzeyde yer alan yerel sponsorlar / danışmanlık firmaları, ABD’de yer alan sponsorlara bağlı olarak hareket etmekte, ABD’li sponsorlar yerel ajanslar ile temas kurarak katılımcıların işe yerleşme süreçlerine destek vermektedirler (GAO, 2015, s. 7).

İstihdamı içeren uygulamalara getirilen eleştirilerin büyük bir çoğunluğunun WAT programları için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Birkaç temel başlık altında toplanabilen bu eleştirilerin en temel vurgusu, kültürel değişim olarak adlandırılan

bu programların esas amacının, küresel, ucuz ve esnek emek gücü sağlama noktasında yoğunlaşmaktadır. Kültürel değişim kavramı, bu alanda bir maskeleyen aracı olarak işlev görmektedir, küresel düzeyde ucuz emek gücünü dönemsel/geçici istihdam amacı ile hareketli hale getirmenin bir aracı olarak kullanılmaktadır. Hatta ABD hükümeti yöneticileri tarafından dahi WAT programları “*sadece ucuz işgücü programı, daha fazlası değil...*” şeklinde nitelenmektedir. (Costa, 2014). Böylelikle kamu diplomasi-sini geliştirmek için önemli bir adım olarak tanımlanan WAT programlarının milyon dolarlık bir endüstri meydana getirdiği ifade edilmektedir (Kammer, 2011, s. 2).

Katılımcıların nitelik düzeyi ve istihdam edildikleri iş alanları da bu süreci destekleyici bir özellik taşımakta, aynı zamanda coğrafi dağılım açısından ciddi boyutlarda bir farklılaşmanın bulunduğunu ortaya çıkartmaktadır. Katılımcıların büyük bölümünü Doğu Avrupa ve Asya’dan gelen öğrenciler oluşturmaktadır ve bu katılımcılar genellikle yaz dönemlerinde, turizmin gelişmiş olduğu vasıfsız emek ihtiyacının son derece yüksek kıyı şeritlerinde kümelenmektedir (GAO, 2015, s. 5). Belirtilen bu vasıfsız işlerde istihdam edilen WAT katılımcıları çoğunlukla asgari ücret üzerinden ücretlendirilmekte, hatta bazı durumlarda ücret düzeyinin asgarininin dahi altında inebildiği ifade edilmektedir (SPLC, 2014, s. 8).

Programın istihdam alanına dair getirilen eleştiriler ile birlikte, ABD’de ve kaynak ülkelerde yer alan sponsorların davranışları bir diğer büyük eleştiri odağını meydana getirmektedir. Sponsorların büyük ölçüde kar amacı güden özel işletme ve organizasyonlardan meydana gelmesinin, programın sağlığını tehlikeye atacaktır çeşitli uygulamaların daha karlı olması durumunda, sponsorlar tarafından uygulamaya konulabildiği ifade edilmekte ve finansal getirilerin, sponsorların programda yer almalarındaki temel amaç olduğu belirtilmektedir (Costa, 2011, s. 20).

Katılımcıların işgücü piyasalarında ucuz emek gücü olarak kullanılması durumunun aynı zamanda ABD’nin yerel işgücü piyasalarına da zarar verdiği ifade edilmektedir. Program düzenlemelerinde bu alana dair çeşitli sınırlamalar bulunmasına rağmen çalışanların kolaylıkla WAT öğrencileri tarafından ikame edilebildiğine dikkat çekilerek, hem misafir işçi statüsünde dahi bulunmayan ve böylece işgücü piyasalarındaki birçok formel koruma mekanizmasından yoksun kalan katılımcıların farklı sömürü koşullarında programı sürdürdükleri belirtilmekte, hem de maliyet düşüklüğü nedeniyle WAT katılımcılarının ABD’li çalışanlar yerine tercih edildiği öne sürülmektedir (Costa, 2011, s. 25). Katılımcıların yer aldıkları istihdam alanlarının sadece dönemsel iş alanlarını içermesi ve aynı zamanda çoğunlukla bu alanda yer alacak olan genç/öğrenci işgücünün yerine tercih edilmeleri, programların yerel işgücü piyasalarına etkisini önemli ölçüde arttırmaktadır.



## “Work and Travel” Programı Kapsamında Yapılan İşlerin Türkiye Bağlamında İncelenmesi: İstanbul Örneği

**Çalışmanın amacı ve yöntemi.** Çalışma çerçevesinde “Work and Travel (WAT)” programlarının işleyiş yapısına dair temel özelliklerin ortaya koyulması ve bu bağlamda istihdam süreçleri ve çalışma ilişkileri gibi programın temel niteliğini ifade eden alanlarda kurulan ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Katılımcıların ve danışmanlık firmalarının program tecrübelerini ve programa dair görüşlerini tam olarak aktarabilmeleri ve genel işleyiş mekanizmalarını detaylı olarak ifade edebilmeleri amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında 20 tanesi katılımcı öğrenci, 5 tanesi ise danışmanlık firması olmak üzere toplam 25 adet görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcı örnekleminin oluşturulmasında “kartopu örnekleme” yöntemi tercih edilmiş, saha araştırması 2015 yılının Nisan ayında başlamış ve Eylül ayında tamamlanmıştır.

### Araştırma sonuçları ve bulgular.

**Katılımcı ve firmaların programa yaklaşımı.** Katılımcılar ve firmaların WAT programlarına dair bakış açılarında önemli farklılıklar gözlemlenmekte, özellikle danışmanlık firmalarının kar elde etmeyi amaçlayan organizasyonlar olmaları nedeniyle, programa dair tanımlamalarının daha çok olumlu noktalara odaklanan ve reklam değeri taşıyan bir boyutta gerçekleştiği görülmektedir. Buna karşılık katılımcıların program sürecini tanımlama biçimleri daha çok programdan beklentilerini yansıtmakta, daha rasyonel bir bakış açısına sahip değerlendirmeler içermektedir.

Bir üniversite öğrencisinin 4 yıllık eğitim hayatı boyunca en az bir yaz tatilinde katılması gereken, üniversite öğrencisi için kaçırılmaması gereken bir program. Hiçbir program dahilinde 3 ay boyunca çalışıp, para kazanıp, dilini geliştirip, Amerika’yı ve Amerikan kültürünü bu kadar içeriden keşfedemezsiniz. Para kazanıp, dil öğrenip, gezmenin yanı sıra öğrenci çalışma deneyimi ile müthiş bir özgüven kazanıyorlar (21. Katılımcı–Danışmanlık Firması).

Sadece üniversite öğrencisiyken katılabileceğiniz, macera, risk, keşif ve cesaret içeren özel bir program (22. Katılımcı–Danışmanlık Firması).

Katılımcılar program başlangıcında farklı hedefleri içerecek şekilde programa katılımcı olmayı kabul ettiklerini ifade etmekte, ancak programın iç işleyiş mekanizmasını gördükten sonra bu durumdan rahatsız olduklarını vurgulamaktadırlar.

WAT programlarını genel olarak ABD’de dönemsel işlerde çalışmaya dayanan bir program olarak tanımlayabilirim. Elbette bu alanda diğer katılımcılarla sürekli ilişki içinde bulunuyorsunuz böylece onların kültürlerine ve Amerikan kültürüne de aşina olmaya başlıyorsunuz. ... elimde tekrar katılmak için imkanım dahi olsa o alanda harcayacağım enerji, zaman ve maddi imkanlarımı başka alanlara yöneltmeyi tercih ederim. Bunun nedeni ise program süresince göçmen işçi gibisiniz. Yani tamam haklarınız var vs. Ama sonuçta yabancı işçi muamelesi görüyorsunuz. Çalışmak için ayrıca para ödemiş gibi hissediyordum program sonunda (17. Katılımcı–Öğrenci).

İmkanları olması durumunda programlara tekrar katılımcı olma konusundaki bu yaklaşım diğer katılımcılarda da görülmektedir. WAT programında farklı yıllar içinde yer almış olan katılımcı öğrencilerden %60'ı aynı koşullar altında olmaları durumunda tekrar programa katılımcı olabileceklerini ifade etmiş, diğerleri ise çoğunlukla istihdam alanlarını ve çalışma koşullarını gerekçe göstererek program içinde aynı bireysel koşullarda olması durumunda tekrar katılımcı olmayacaklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcı olmayı düşünenlerin bir kısmı da tekrar katılımcı olmaları durumunda gerek sponsor firma gerekse iş seçimi aşamalarında farklı yollar izleyeceklerini ifade etmiş, mağdur olmamak için çeşitli önemler almadan programlarda yer almayacaklarını dile getirmişlerdir.

**Kültürel değişim olarak “work and travel” programları.** Önceki bölümlerde belirttiği üzere karşılıklı kültürel etkileşime dayalı bir program işleyişi resmi yönergelerde program amaçları arasında gösterilmektedir. Aynı zamanda katılımcıların yerleştikleri iş alanlarının da bu etkileşime izin verecek bir şekilde gerçekleştirilmesi esas alınmaktadır. Ancak katılımcıların yer aldıkları çalışma koşulları ve aktiviteler göz önüne alındığında kültürel etkileşime dair uygulamaların sadece katılımcıların günlük hayat içindeki sosyalleşme düzeylerine referans verdiği görülmekte, sponsorlar veya işverenlerin bu alanda özel olarak herhangi bir uygulama içinde bulunmadıkları gözlemlenmektedir.

Aslında 3 aylık çalışma ve 1 aylık gezme imkanı veren bu programın 3 aylık kısmında zaten hem çalışıp hem de tanıştığınız ve kaçınılmaz olarak kaynaştığınız insanlarla çok güzel vakit geçiriyorsunuz. Bu vakit inanın bana göz açıp kapatıncaya kadar geçiyor. Bu süre içinde en az üç günde bir ev partisine davetlisiniz bunu söyleyebilirim, diğer boş günleriniz de araç kiralayıp eyalette veya eyaletler arası gezmek için geçiyor (1. Katılımcı-Öğrenci).

Kültürel değişime dair aktivitelerin sadece kişisel sosyalleşme alanında görülmesi aynı zamanda günlük hayat içerisinde kültürel olarak sadece ABD'nin tek tarafı bir şekilde bulunduğu bir yapıyı meydana getirmekte, bu nedenle katılımcıların kendi kültürlerinin bilgisini sunmaları söz konusu olmamakta, ya da çok sınırlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Böyle bir yapı içerisinde ise temel amaçlar içinde gösterilen kültürel anlayış, küresel kültürel bir gösteren olarak sadece ABD'ye ait öğelerin bulunduğu bir alana dönüşmektedir. Katılımcıların kendi kültürlerini Amerikan vatandaşlarına tanıtılmaları sadece toplumla kurulan etkileşimle sınırlı kalmakta, belirli bir plan içermemektedir.

**İstihdam alanları ve işe yerleşme süreçleri.** Çalışma çerçevesinde görüşme yapılan katılımcılardan istihdam edildikleri işlerin dağılımında otellerde çalışmayı kapsayan işlerin büyük bir farkla ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların %60'ı çoğunluğu kat görevlisi olmak üzere, otellerde istihdam edilmişlerdir. Bunların dışında %15'i eğlence park ve alanlarında fotoğrafçı<sup>3</sup> olarak yer almış, %15'i eğlence parklarının farklı bölüm-

<sup>3</sup> Fotoğrafçı olarak istihdam edilenlerin diğer eğlence parkı çalışanlarından ayrı olarak sayılmaları eğlence parklarına bağlı olarak ancak farklı bir işveren altında çalışmalarından ve hem park yönetimine hem de kendi mevcut işverenlerine sorumlu olmalarından kaynaklanmaktadır. Eğlence parkları altsözleşme ilişkisi içinde fotoğrafçılık hizmetini başka bir firmadan almakta, bu firmada istihdam edilecek olan öğrenciler park tarafından seçilmemekte, hizmeti sağlayacak olan firma bu öğrencileri istihdam etmektedir.



lerinde (bilet satma, park alanında bulunan restoranlarda garsonluk vs.) çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında 1 kişi can kurtaran olarak, 1 kişi ise boyacı olarak program kapsamında istihdam edilmiştir. Sezonluk bir içeriğe sahip olmayan ve aslında yasaklı olarak sayılabilecek bir iş alanında öğrenciye istihdam sağlanması dikkat çekicidir.

Aynı zamanda katılımcılardan dört tanesi program çerçevesinde çalıştıkları işlerin dışında ikinci bir işte de çalıştıklarını ve bu alanın kayıt dışı olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılar ikinci bir işi kolaylıkla bulduklarını belirtmiş, bu alana dair herhangi bir denetimle karşılaşmadıklarını söylemişlerdir. Denetimin olmadığı durumlarda kolaylıkla “kaçak” olarak istihdam edilen bu öğrenciler, yasaklı iş alanlarında çalışabilmekte, istihdam edildikleri alanlar kendi sağlıklarını tehdit edici boyutlara ulaşabilmektedir.

İşe yerleşme süreçlerinde katılımcılardan %25’i iş fuarlarına katıldıklarını ve burada işveren ile karşılıklı bir şekilde iş seçimini gerçekleştirdiklerini, katılımcıların %30’u alternatif yollar aracılığıyla işveren ile bağlantıya geçtiklerini belirtmişlerdir. Kalan katılımcılar ise işlemlerinin danışmanlık firması ve sponsor firma aracılığı ile yapıldığını ifade etmişlerdir. 1 katılımcı ise çalışacağı işi kendisinin bulduğunu söylemiştir. Danışmanlık firması veya sponsor firmanın sürece hakimiyeti katılımcıların güvenliği açısından son derece önemlidir. Danışmanlık firmalarının programın her aşamasında denetime sahip olmaması durumunda, katılımcıların olumsuz olay ve durumlar ile karşılaşması kaçınılmaz olmaktadır. Örneğin bir katılımcı, firmasının işlemlerini geç tamamlamasından dolayı önceden kabul edildiği bir çalışma alanında başka öğrencilerin istihdam edildiğini belirtirmiş, danışmanlık firmasının kendisine sunduğu diğer işlerin uygun olmadığını düşünerek başka bir iş bulmak zorunda kalmıştır.

Çalışmaya katılan 15.Görüşmeci ise kendisine firma tarafından herhangi bir seçim hakkı tanınmadığını, firmanın kendisine tek bir iş imkanı sunduğunu dile getirmiştir. Aynı şekilde benzer bir süreç yaşayan 14.Görüşmeci ise danışmanlık firmasının kendisine “ayarlanan” işin içeriğine dair sorun yaşadığını ifade etmiştir. Kendisine bir otelde çalışacağı söylenmiş, ancak şehir hayatından uzakta ve farklı bir etnik grup içinde çalışmak zorunda kaldığını belirtmiştir.

Danışmanlık firmam bana otelde resepsiyonda danışmanlık işini bulmuştu. Kesinlikle seçim sürecine dâhil olmadım. İzin vermediler. Zaten buldukları iş bile onların söylediği iş değildi. Otelin Amerikalı bir aileye ait olduğunu söylemişti. Gittiğimde Hintli bir topluluk beni karşıladı. O anda oradan kaçmak gelmişti içimden. ... Herkes Hintçe konuşuyor. Köy gibi bir yerde motelleri var. Sınırlarım bozulmuştu. Kendim her gün iş aramak için şehre gittim. Sonunda başka bir firma beni işe aldı. Ama motel sahibi sürekli beni tehdit etti, seni şikayet edeceğim buraya dönmezsen diye. Bende haftanın 3 günü onun yanına gidip telefonlara bakıyordum. Bu sayede sıkıntı yaşatmadı bana (14. Katılımcı-Öğrenci).

Aynı zamanda öğrencileri istihdam edecek olan işveren firmaların güvenilirliği de tartışmalı bir yerde durmakta, denetim ve kontrolün program üzerinde sponsorlar

temelli gerçekleşmesi, işverenlere daha esnek bir alan tanımlayabilmektedir. Bu durumda ise işveren beyanlarında sorunlar yaşanabilmekte, kimi durumlarda suç unsuru sayılabilecek uygulamalar ile karşılaşmaktadır. Bu durumdan ise hem danışmanlık firmaları hem de öğrenciler olumsuz olarak etkilenmektedir. Görüşme yapılan bir katılımcı kendisinin WAT programlarına katılmasına öncülük eden bir tanıdığıнын programa farklı bir firma aracılığı ile ikinci kez katıldığıında işveren firma tarafından dolandırıldığını belirtmektedir.

Ben bir problem ile karşılaşmadım ama benim kuzenimin Amerika'ya ikinci gidişiydi. İkinci gidişinde eğlence parkında değil başka bir işte, ücreti daha yüksek olan bir işte çalışmak için gitti. Burada aracı kurumla anlaştı ama gittiği yerde öyle bir işin olmadığını, aracı kurum tarafından dolandırıldığını gördü. Aslında aracı kurumda işveren tarafından dolandırılmış. Aracı kurumdan kuzenimin parasını geri aldık. Ancak kuzenim orada baya zor bir durumda kaldı. Neyse ki eski patronu kuzenimi tekrar işe almak istedi (9. Katılımcı-Öğrenci).

Program esnasında karşılaşılan problemlere çözüm bulunmasında ise hem danışmanlık firmalarının hem de katılımcı öğrencilerin vurgusu, deneyimli ve büyük bir aracı firma ve sponsor ile anlaşarak programa katılma gerekliliği üzerine odaklanmaktadır. Böyle firmaların sorun yaşansa dahi kendi ilişkilerinden dolayı sorunlara müdahale etme imkânlarının yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Firmanızın büyüklüğü, sağladığı bağlantılar, işverenler ve sponsorlar ile kurduğu ilişki çok önemli rol oynuyor. Firmaların tecrübeleri burada çok önemli. Büyük ve tecrübeli bir firma ile çalışıyorsanız onların çalıştıkları sponsor ve işverenler de genelde o düzeyde güvenilir oluyor. Ancak işverenler konusunda sıkıntılar bazen sorunlar yaşanabiliyor. Bu noktada danışmanlık firmasının ve sponsorun kendi tecrübesi çok önemli. İşveren eğer gönderilen öğrenci ile sorun yaşarsa veya iş değiştirilmesi gerekirse sponsor ne kadar fazla ilişki ağına ve tecrübeye sahip ise süreç o kadar sorunsuz ilerliyor (24. Katılımcı-Danışmanlık Firması).

Katılımcıların istihdam edildikleri işyerlerindeki çalışan kompozisyonlarına ait sorular da yöneltilmiş, katılımcıların hepsi kendisi ile benzer statüye sahip ve başka ülkelerden gelen WAT programı katılımcıları ile beraber çalıştıklarını vurgulamışlardır. Aynı zamanda katılımcılardan %20'si çalıştıkları işyerinde kaç kişi çalıştığını hatırlamadığını, yarısını yakını ise 50 ve üzeri çalışan bulunduğunu söylemiştir. WAT programı katılımcılarını istihdam eden işyerlerinin organizasyon yapısına bakıldığında özellikle 50 ve üzeri sayıda öğrenciyi istihdam eden işlerin kurumsallık düzeyi yüksek, dönemsel olarak vasıfsız emek gücüne ihtiyacı son derece yüksek olan kurumlar olduğu görülmektedir. Belirtilen sayıda katılımcı istihdam eden kurumların başında eğlence parkları ve turistik oteller gelmekte, iki istihdam alanı da daha önceki bölümlerde belirtildiği üzere yaz dönemlerinde emek talebinin yüksek olduğu alanları yansıtmaktadır.

**Çalışma koşulları.** Katılımcıların istihdam edildikleri alanlardaki çalışma koşullarını değerlendirmeden önce, çalışmaya katılan bireylerin istihdam edildikleri işlere

bakış açıları incelenmektedir. Çalışma kapsamında görüşme gerçekleştirilen yirmi katılımcıdan tamamı yaptıkları işin bir nitelik gerektirmediğini, herkesin yapabileceği işlerde çalıştıklarını, çoğunlukla basit fiziksel işlerde yer aldıklarını belirtmişlerdir.

Vasıfsız ama yeteri kadar kazanabileceğimiz işler yapılıyor (8. Katılımcı-Öğrenci).

Herhangi bir eğitim - öğretim gerektirmeyen işler. Mavi yakalı (15. Katılımcı-Öğrenci).

Çok fazla bilgi ve beceri gerektirmeyen, asgari standartta her öğrencinin bilgisi ve becerisi dahilinde olan işler olarak değerlendirilebilir (6. Katılımcı-Öğrenci).

Daha önce programda yer almış katılımcıların neredeyse tamamı haftalık 40 saatin üzerinde, günlük olarak ise ortalama 7-8 saat arasında çalıştıklarını açıklamışlardır. Ancak sezonluk işçi çalıştıran, işçi sayısı yüksek ve işçilerin çoğunlukla o bölgede yer alan genç öğrencilerden oluştuğu firmalarda yaz aylarının sonlarına doğru eğitim döneminin başlamasıyla birlikte işten ayrılmalara söz konusu olmakta, buna bağlı olarak WAT katılımcısı öğrencilerin çalışma sürelerinde artışların meydana geldiği görülmektedir. Bu durum kimi öğrenciler açısından kendi iş yükünün artması olarak tanımlanmakla birlikte, görüşme yapılan öğrencilerin büyük bir bölümü, yaşam masraflarının çalışma karşılığı aldıkları ücret ile karşılanmasından ötürü fazla çalışmaya karşı olumsuz yaklaşmamaktadır.

Ortalama günde 9 saat çalışıyorduk. Maddi olarak dönüşü güzel oluyordu. Fakat fazla cankurtaran olması nedeniyle haftada 3-4 gün çalışabiliyorduk. Ağustos ayının sonlarına doğru okullar açılınca işten çıkanlar oldu ve son hafta 7 gün çalışabilme imkanı bulmuştuk (5. Katılımcı-Öğrenci)

Vardiyalı olarak çalışıyorduk. A, B, C, vardiyaları vardı. Hem gezmek için hem de alışveriş için para kazanma ihtiyacında olduğumuzdan, elektronik vs. elzemdi, fazla kazanmak derdindeydik. O yüzden uzun vardiyaları istiyorduk (16. Katılımcı-Öğrenci).

Katılımcıları yaptıkları iş karşılığında saatlik asgari ücret veya asgari ücretin biraz daha üstünde bir ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle yaşam masraflarını karşılama ve programın çalışma ayağının tamamlanmasının ardından tatil süresinde masraflarını karşılayacak kadar birikim yapma ihtiyacı katılımcıları fazla mesaiye yönlendirmekte, fazla mesai ücreti olarak belirlenen saatlik ücretlerden daha fazla kazanılması uzun sürelerde çalışmayı teşvik etmektedir. Fazla mesailere yaklaşım aynı zamanda hem işveren odaklı hem de katılımcı odaklı çift taraflı bir kabul ile beraber işlemektedir. Sezonun yoğun olduğu dönemlerde firmalar çalışanlarının fazla mesaiye kalmalarına ihtiyaç duymakta, WAT katılımcısı öğrenciler ise fazla mesai yaparak birikim yapmak istemektedirler. Fakat bu program çerçevesinde yapılan işler arasında fiziksel aktiviteleri de içerecek olan işlerin bulunması ve yapılan işlerin çoğunlukla masa başı olarak sayılamayacak, aktif hareket gerektiren işleri içermesi, katılımcıların aşırı çalışmaya bağlı olarak ufak/büyük çaplı sağlık problemleri yaşamasına neden olabilmektedir.

Biz sabah 8’de gidip akşam bazen 8’de dötüyorduk. 12’de 11’de döndüğümüz günler de oluyordu. Bu anlamda çok zordu çalışma şartları, bir de bunun içine güneşi, yazın sıcaklığını eklerseniz daha da zor oluyor. Bir dönem de bu işi ben çalıştığımız parkın içindeki bir su parkında yaptım. Su parkında akşama kadar çalışıp, akşam çıkıp normal parkta çalışmaya devam ediyordum. Su parkında suyun içinde, akıntıya karşı yürüyerek fotoğraf çekmeye çalışıyorduk. Çok yormuştu beni, 10-12 kilo kaybetmişim (9. Katılımcı–Öğrenci).

Program çerçevesinde yapılan işler çoğunlukla yarı zamanlı olarak tanımlanmakta, ancak uygulamaya bakıldığında tam zamanlıya yakın bir çalışma düzeninin olduğu görülmektedir. Öğrenciler fazla mesai talep etmekte, böylelikle programın çalışma bölümü olarak ifade edilebilecek ilk 3 ayı içinde sürekli olarak çalışma faaliyeti içinde yer almaktadırlar. Bu durum ise sosyal yaşantı ve yerel ile kurulacak ilişki ağını etkileyebilmektedir. Aynı zamanda sadece işveren tarafından çalışma saatlerinin uzatılması değil, işyerinin kendi yerel özelliklerinden kaynaklı olarak da çalışmanın dolaylı bir şekilde tam zamanlı çalışmaya dönüştüğü durumlar ile de karşılaşmaktadır.

Aslında çok değişken bir çalışma düzenimiz vardı. Çalıştığımız yer bir eğlence parkı olduğu için kötü hava koşullarında hemen kapatılıyordu. Mesela tam gün çalışmak için gittiğimiz bir gün yolda fırtınanın çıkmasıyla tamamen iptal olabiliyordu. Onun dışında normal zamanlarda tam zamanlı ve yarı zamanlı olarak iki tür çalışma biçimi vardı. WAT öğrencileri haftanın 3 günü yarı zamanlı, 2 günü ise tam zamanlı olarak çalışıyorlardı. Tam zamanlı çalışıldığında sabah 9, akşam 10 hatta parkın çok yoğun olduğu özel tatil günleri ve hafta sonlarında akşam 11’e kadar çalışıyorduk. Yarı zamanlı olduğunda ise yaklaşık olarak 6 saate yakın çalışıyorduk. Ancak parklar genellikle yerleşim yerlerine uzak alanlara inşa edildiğinden yarım gün bile çalışsanız sonrasında kendinize zaman yaratmanız çok mümkün olmuyordu (17. Katılımcı–Öğrenci).

Katılımcılara işyerinde ayrımcılık içeren bir uygulama ile karşılaşp karşılaşmadıkları sorulduğunda ise, katılımcıların tamamı doğrudan olarak bir ayrımcılık ile karşılaşmadıklarını ifade etmiştir. Fakat katılımcılara görüşme sürecinde işyerinde gerçekleştirilen uygulamalara dair sorulan sorular ile çalışma koşulları detaylandırıldığında, çalışma sürecine dair belirgin farklılıklar gözlemlemek mümkün olmaktadır. Ancak bu uygulamalar temelde çalışma sürecinin düzenlenmesindeki formel kurallar olarak ortaya çıkmamakta, daha çok katılımcıların iş yapma biçimlerinde farklılıkların meydana geldiği görülmektedir.

Amerikalı çalışanlar bizim gibi ağır koşullarda çalışmıyorlardı. Aynı zamanda bizim kadar uzun sürelerde de çalışmıyorlardı. Zaten çalışmak da istemiyorlardı. Amerika’da bu işi yapacak insanlar olmadığı için bizi alıp götürüyorlardı, İngilizce öğrenme ve farklı kültürler tanıma kisvesi altında (20. Katılımcı–Öğrenci)

İşyerim aslında iyi, düzenli bir işyeriydi. Çok kalabalık bir eğlence parkında çalıştığım için askeri bir nizam ile işliyordu. Yaklaşık olarak 600’e yakın çalışanı vardı ve bunun neredeyse yarısı WAT öğrencisiydi. ... Çalıştığımız park içinde WAT öğrencileri parkın açılışından kapanışına kadar tam zamanlı olarak sabah 9 akşam 11 çalışıyorlardı. Tam zamanlı çalıştığımızda günde 13 saati görebiliyorduk. Fakat Amerikalı katılımcılar mutlaka ya sabah gelip öğlen 2-3 arasında veya öğlen gelip akşam kapanışa kadar çalışıyorlardı (9. Katılımcı–Öğrenci).

Aslında ben programların zaten tamamen bu temel üzerine kurulu olduğunu düşünüyorum. Siz Amerikalı çalışanların yapmak istemedikleri işleri yapıyorsunuz. Ya da aynı iş için onların çalışma istemeyeceği koşullarda çalışmayı kabul ediyorsunuz (17. Katılımcı-Öğrenci).

Program çerçevesindeki barınma ve ulaşım ihtiyaçlarının karşılanması ve bu alandaki koşullara dönük sorulara ise katılımcıların büyük bir çoğunluğu olumlu ve iyi olduğu yönünde cevap vermiş, bu alanda bir sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir. Otel işlerinde yer alan katılımcıların büyük çoğunluğu tesis içinde konakladıklarını belirtmiş ancak bunun için işverene bir ücret ödediklerini vurgulamışlardır. Farklı alanlarda istihdam edilenlerden kimi katılımcılar ise işverenin bulunduğu bir konaklama hizmetinden yararlandığını, kimisi ise bu ihtiyacını kendisinin bulunduğu yollar aracılığı ile giderdiğini söylemiştir.

Konaklama ve gerekli olması durumunda işyerine ulaşımın program çerçevesinde işverenler tarafında karşılanması durumunda katılımcıların genellikle bir problem yaşamadıkları gözlemlenmektedir. Bu alanda çeşitli sıkıntılarla karşılaşan bütün katılımcıların konaklama hizmetinin bulunmadığı istihdam alanlarında yer alan katılımcılar olduğu görülmektedir. Programa getirilen eleştirilerden birisi barınma ve ulaşım noktasındaki ihtiyacın üçüncü kişiler tarafından bir kar alanı olarak görülmesi ve bu hizmetlerin piyasa koşullarının çok üstünde fiyatlandırılarak katılımcıların suiistimal edilmesidir. Programın sürdürülebilmesi için mecburi hizmetlerden olan konaklama ve ulaşım ihtiyacının katılımcılar ve danışmanlık firmaları tarafından programa başlanmadan önce belirlenmediği durumlarda katılımcılar yukarıda ifade edilen durum ile karşılaşabilmekte, bu sürecin katılımcılara önemli ölçüde zarar verdiğini söylemek mümkün olmaktadır.

Barınma ihtiyacımızı biz kendimiz karşıladık. Ulaşımı da, daha önce aracı firmanın bize önerdiği bir arkadaş vardı orada, o halledecekti. Ancak bu servisi fahiş bir fiyatla çekip, öğrencileri elinden geldiği kadar sövmeye uğraşıyordu. Çoğu öğrenci birkaç ay bu duruma tahammül edip kendi arabalarını aldı (9. Katılımcı-Öğrenci).

Çalıştığımız park yerleşim bölgelerine uzak bir yerde bulunuyordu ve toplu taşıma yoktu. Biz İstanbul’da yer alan firmamıza ulaşımın nasıl olacağını ve nerede kalacağımızı sordüğümüzde, o bölgede tanıdıklarının olduğunu ve bize onların yardımcı olabileceklerini söylediler. Ancak sonradan gördük ki aslında bize yardımcı olması gereken kişi şirketin çalışanı değil, eski bir WAT çalışanıymış. Hatta bizim yaptığımız işi yapmış birkaç dönem ama sonra işverenle problemler yaşayıp işten çıkmış. Hem ulaşımı hem de kalacak yeri o ayarlıyordu. İlk defa yabancı bir ülkede kaldığımızda her şeyi kabul eder konumda bulabiliyorsunuz kendinizi. Hem kalacak yer için hem de ulaşım ücreti için normal fiyatların çok üstünde fiyatlar söyledi. Oraya giden WAT öğrencileri bir nevi onun geçim kaynağı olmuştu. Biz biraz şanslıydık. Bir tanıdığımız önceden oraya gitmişti. O nedenle evi ve ulaşımı kendimiz sağladık. Ama diğer çalışanlar işten atılma korkusuyla kabul etmek zorunda kaldı. Çünkü iş yerine gitmenin başka bir yolu yoktu. Bu durumu işverene söylediğimizde bu durumun bizim sorunumuz olduğunu, bu koşulları kabul ederek buraya geldiğimizi söyledi ve yardımcı olmadı. Daha doğrusu ilgilenmedi. Onun için sadece saatinde gelip gitmemiz önemliydi (17. Katılımcı-Öğrenci).

Yukarıda ifade edilen örnekler programın karmaşık olarak tanımlanabilecek yapısının, farklı aktörleri içerdikçe daha da problemlili bir hale geldiğini göstermektedir. Danışmanlık firmaları işin sürdürülebilir olması için mecburi olan hizmetlerde işverenler ile anlaşamadıkları durumlarda üçüncü kişilere ihtiyaç duymakta, ancak bunu kendi firmalarının bir hizmeti olarak yansıtmamaktadırlar. Böylelikle bu alanda yaşanacak problemleri kendi firmalarına yansıtmamayı hedeflemekte, yaşanan problemler özel bireysel ilişkilerin bir sonucu olarak tanımlanabilmektedir. İşverenler ise yaşanan sıkıntıları danışmanlık firması ve katılımcılar arasındaki bir sorun olarak görebilmekte ve müdahil olmamayı tercih edebilmektedir. Ayrıca görüşme yapılan katılımcıların tamamı genel sigorta ve sosyal güvenlik işlemlerinin danışmanlık firmaları ve işverenler tarafından yapıldığını belirtmiştir. Bu alan özellikle ABD hükümetinin gerek programı, gerekse yerel işgücü piyasalarını takip ve denetimi açısından önemli olmakta, bu nedenle işveren firmaların bu alanda özenli davrandığı görülmektedir. Fakat katılımcıların ücret yetersizliği gibi durumlarda program kapsamında yer almayan işlerde kayıt dışı olarak istihdam edilmelerinin önünde bir engel bulunmamakta, katılımcı öğrencilerin kayıt dışı olarak ikinci bir işte çalışmaları durumunda bütün formel koruma mekanizmaları dışında yer almaları söz konusu olmaktadır.

### **Sonuç**

Küreselleşme süreci ile birlikte üretim ilişkilerinde önemli dönüşümler meydana gelmiş, çalışma hayatı esneklik uygulamalarını merkezine alacak şekilde yeniden organize edilmiştir. Ayrıca bu dönem içinde sermaye hareketleri kadar yoğun olmakla birlikte emek hareketliliğinde de yoğunlaşma ve çeşitlenmeler gözlemlenmiştir. Standart göç tanımlamaları bu alanda yeterli açıklamayı sağlamamaya başlamış, mekân üzerindeki hareketlilik üretim alanındaki yoğun dönüşümle eşdeğer bir şekilde çeşitlenmeye gitmiştir.

Kültürel değişim programları ise, tanımlanan yeni hareketlilikler kapsamında gerek politik, gerekse toplumsal düzeyde bir bütünleşme mekanizması tanımlamaktadır. Fakat bu alana dair getirilen eleştiriler genellikle küresel kültürün baskın olan öğelerinin kültürel değişim konusu olduğu noktasında toplanmakta, yerel kültürel alanların makro düzeyde kapsanmasında problemler meydana geldiği belirtilmektedir. Özellikle küreselleşme sürecinde ABD'nin konumu, eleştirilerin merkezinde yer almasına neden olmaktadır. İstihdam ve eğitim temelinde kategorize edilebilecek olan kültürel değişim programları, farklı alanlara referans vermekte, istihdam temelinde gerçekleşen programlar küreselleşme süreci ile birlikte küresel emek gücünü çekme işlevi görmektedir. İstihdama odaklı kültürel değişim programları amaçlarının dışında bir araç olarak kullanılabilen, küresel ölçekte esnek ve ucuz emek gücü sağlama noktasında rol oynayabilmektedirler.

Böyle bir yapı içerisinde ise kültürel değişime dair öğelere rastlanılmamakta, katılımcılar sadece ucuz emek gücü olarak görülmektedir. Aynı zamanda bu programların farklı aktörleri ve geniş coğrafyaları kapsamaya yeterli düzeyde denetim mekanizmalarının kurulmasına olanak tanımamakta, kontrolün olmadığı durumda ise katılımcılar kriminal koşullar ile karşı karşıya gelebilmektedirler. WAT programı örneğinde de görüldüğü üzere, programlar içinde yer alan işler genellikle vasıfsız emek gücü gerektiren işleri içermekte, çalışma koşullarına dair gerekli kontrol mekanizmalarının bulunmaması durumunda katılımcılar kolaylıkla suiistimal edilebilmektedirler. Ayrıca katılımcıların hedef ülkelerinde de yerel düzenlemelerin ve kontrollerin önemli etkisi bulunmakta, bu alandaki denetimlerin yetersiz olması durumunda kültürel değişim programları sadece bir maskeleyen aracı olarak görev üstlenmekte, programlar katılımcılar için çalışma ile sınırlı kalmaktadır.

Yapılan alan araştırması sonucunda istihdam temelinde kurumsallaşan programlardan birisi olan WAT programı için de benzer eleştirilerin geçerli olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımcı öğrencilerin büyük çoğunluğu otelcilik hizmetlerinde görevli olmakla birlikte, tamamı vasıfsız hizmet işlerinde istihdam edildiklerini ifade etmişlerdir. Çalışma koşullarında dikkat çekici olan, katılımcıların istihdam edildikleri alanda yerel çalışanlar ile aynı haklara sahip olsalar dahi, çalışma niteliğinde farklılıklar gözlemlenmesidir. WAT katılımcıları bir ayrımcılığa tabi tutulmadıklarını ifade etmekte, ancak benzer çalışma koşulları ABD’li çalışanlar kabul edilmemektedir. Aynı zamanda WAT öğrencilerinin kolay denetim altında tutulabilir esnek emek gücü olarak görüldüğü de görüşmeler çerçevesinde ortaya çıkan bir başka sonucu yansıtmaktadır. Bu nedenle programlar, üretim ilişkileri kapsamında değerlendirildiğinde, küresel alanda parçalı bir yapıya dönüştürülmesi mümkün olmayan işlere bir yanıt niteliği taşımakta, küresel emek havuzundan temin edilen işgücünün hareketlilik meşruiyeti WAT programları sayesinde oluşmaktadır. Bu çerçevede kültürel değişim programlarında tanımlanan amaçlar pratikte karşılık bulmamakta ve programlar dönemsel emek gücü ihtiyacını karşılamanın araçlarına dönüşmektedir.

### Kaynakça/References

- Atkinson, C. (2010). Does soft power matter? A comparative analysis of student exchange programs 1980-2006. *Foreign Policy Analysis*, 6, 1–22.
- Baudrillard, J. (2013). *Amerika* (Y. Avunç Çev., 3. basım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bu, L. (1999). Educational exchange and cultural diplomacy in the cold war. *Journal of American Studies*, 33, 393–415.
- Costa, D. (2011). *Guestworker diplomacy* (EPI Briefing Paper 317). Washington, DC: Yayınlayan Kurum.
- Costa, D. (2014). *J-1 Summer Work Travel Program still poorly regulated*. Retrieved from <https://www.epi.org/blog/dhs-state-department-j1-summer-work-travel-poorly-regulated/>
- Delong, M. vd. (2009). Cultural exchange: Evaluating an alternative model in higher education. *Journal of Studies in International Education*, 15(1), 1–17.



- Dikmen, A. (2015). *Makine, iş, kapitalizm ve insan*. Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Edina, P. D. (2008). *Summer work and cultural experience in The United States from a Hungarian point of view*. Budapest: Yayınevi.
- Erdoğan, S. (2008). *Hizmet ticaretinde gerçek kişilerin hareketi*. Ankara: İmaj Kitabevi.
- GAO. (2015). *Summer Work Travel Program: State Department has taken steps to strengthen program requirements, but additional actions could further enhance oversight*. XXX
- Giddens, A. (2013). *Sosyoloji* (H. Özel, Çev., 5. basım) İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Hansel, B. (1998). Developing an international perspective in youth through exchange programs. *Education and Urban Society*, 20, 177–196.
- Held, D. ... (2003). Rethinking globalization. In D. Held & A. McGrew (Ed.), *The global transformations reader: An introduction to the globalization debate* (pp. XX–XX). London: Polity Press.
- Home U.S. Department of Education. (1961). *Mutual Educational and Cultural Exchange Act of 1961, Sec. 2451*. Retrieved from <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ope/iegps/fulbrighthaysact.pdf>
- International Organization for Migration. (2014). *World Migration Report 2013*. France: Yayımlayan Kurum.
- Kammer, J. (2007). *Cheap labour as cultural exchange: The 100 million summer work travel industry*. New York, NY: Center for Immigration Studies.
- Munck, R. (2003). *Emeğin yeni dünyası* (M. Tekçe, Çev.). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Parlak, Z. (2004). Küreselleşme ve çalışma standartları. *Bilig*, 9(2), 43–88.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60, 1–60.
- Pedersen, M. E. L. (2012). *Beyond the cultural horizon - A study on transnationalism, cultural citizenship, and media*. In XXX (Ed.), *Fulfillment of the requirements for the degree of master of arts in communication for development*, Sweden: Malmö University.
- Sassen, S. (1992). *The mobility of labor and capital*. New York: Cambridge University Press.
- Scott-Smith, G. (2008). Mapping the undefinable: Some thoughts on the relevance of exchange programs within international relations theory. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 616(March), 173–195.
- Southern Poverty Law Center. (2014). *Culture shock: The exploitation of J-1 cultural exchange workers*. Basım yeri: Yayımlayan Kurum.
- Sowa, P. A. (2002). How valuable are student exchange programs. *New Directions for Higher Education*, 117, 63–70.
- Stenum, H. (2008). *Au pair in Denmark: Cheap labour or cultural exchange*. Denmark: FOA–Trade and Labour.
- Talas, M. ve Kaya, Y. (XXXX). Küreselleşmenin kültürel sonuçları. *TÜBAR*, XXII(Güz), 149–162.
- Transitions Abroad. (XXXX). *Student work abroad and international careers advisor*. Retrieved from [http://www.transitionsabroad.com/listings/study/undergraduate/study\\_abroad\\_articles\\_work\\_abroad\\_advisor.shtml#student\\_work\\_advisor\\_articles](http://www.transitionsabroad.com/listings/study/undergraduate/study_abroad_articles_work_abroad_advisor.shtml#student_work_advisor_articles)
- U.S. Department of State Bureau of Educational and Cultural Affairs. (2011). *Summer work travel program: A cultural experience* (Guidance Directive 2011-05). Retrieved from XXX
- U.S. Department of State Bureau of Educational and Cultural Affairs. (2013). *Summer Work Travel Program – Purpose and placement* (Guidance Directive 2013-02). Retrieved from XXX



## Mesai Sürelerini Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Araştırma

Tekin Akgeyik<sup>1</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri veri seti kapsamında mesai sürelerini etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim süresi gibi bireysel değişkenlerin mesai süreleri üzerinde etkili değişkenler olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışan sayısı, kayıtlı istihdam ve ücret düzeyi gibi işle ilgili değişkenler de mesai sürelerinin diğer açıklayıcı değişkenleri olarak tespit edilmiştir. Tüm değişkenler bir arada haftalık mesai sürelerindeki değişimi %10,7 oranında açıklayabilmektedir. Araştırmanın bir diğer sonucu, mesai süresi ile çalışan sayısı, eğitim düzeyi, kayıtlı istihdam ve ücret düzeyi arasında görece daha yüksek korelasyon ilişkisi olduğu yönündedir. Nihayet, istatistiksel analizler mesai süreleri açısından cinsiyet farklılığı olduğunu göstermiştir. Bulgular erkeklerin kadınlara oranla daha uzun süreli mesailer (%6) yaptığına işaret etmektedir.

### Anahtar Kelimeler

Mesai süresi • Bireysel değişkenler • İşle ilişkili değişkenler

### Factors Affecting the Number of Hours Worked (An Empirical Study on TSI Data)

### Abstract

This paper investigates factors affecting the number of hours worked per week based on a sample from the Turkish Statistic Institute's (TSI) 2016 labor force statistics. Overall, the results of the hierarchical multiple regression analysis revealed that individual variables including gender, age, marital status, education and job experience are significant predictors of the number of hours worked. Moreover, the number of workers, amount of formal work and income as a job-related factor are observed to predict the number of hours worked. These predictors account for 10.7 percent of the variance in the number of hours worked. In addition, the results of correlation analysis indicate that the number of hours worked is negatively and significantly correlated with gender, education, job experience, the number of workers and income but is positively and significantly related to marital status, position and formal work. Finally, a significant difference in gender was found with respect to the number of hours worked, with male employees having a higher number of working hours compared to female employees (6%).

### Keywords

Working hours • Individual variables • Job-related factors

<sup>1</sup> **Storumlu yazar:** Tekin Akgeyik (Prof. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul Türkiye. Eposta: [akgeyik@istanbul.edu.tr](mailto:akgeyik@istanbul.edu.tr)

**Atf:** Akgeyik, T. (2018). Mesai sürelerini etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine ampirik bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 33–49. <https://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0002>

### ***Extended Summary***

The number of hours worked has been examined by many researchers from different perspectives, and the findings show that hours worked is affected by a combination of factors. In empirical studies, numerous job-related (i.e. workload and organizational expectations), socio-economic (i.e. income and marital status) and individual (i.e., gender and age) factors have been identified as explanatory factors for the number of hours worked.

This paper investigates factors affecting hours worked per week based on a sample from the TSI 2016 Labor Force Statistics. The paper is structured in four parts. The first part summarizes the recent trends on work hours. The second section provides a literature review of studies on work hours. The study methodology is explained in the next section. The last section presents the findings of the study.

The dataset for this study is extracted from TSI's 2016 Labor Force Statistics. The sample included 31,153 employees. Of the sample, 95 percent are male, and 92 percent are married. The mean age is 39-7 years, with a range of ranging from 18 to 80 years. The average length of job experience is 5-9 years. Fifty six percent of the sample has a secondary education or lower.

In present study the number of hours worked per week is the dependent variable. The independent variables are individual characteristics such as gender, age, marital status, education and job experience and job-related characteristics such as the number of workers, position, formal work and income.

The study seeks to answer three research questions: (i) Are there statistically significant differences in the number of hours worked per week across groups? (ii) Is there a correlation between the variables? (iii) To what extent are the variables predictors for the number of hours worked per week?

The descriptive statistics involving the mean values and standard deviations are used to summarize the data. The significant differences are examined according to the Mann-Whitney U test. The Spearman correlation analysis is performed to evaluate the correlations between the variables. Lastly, the study investigates the predictors of the number of hours worked using hierarchical regression analysis.

Overall, the results of the hierarchical multiple regression analysis reveal that individual variables including gender, age, marital status, education and job experience are significant predictors of the number of hours worked. Moreover, the number of workers, amount of formal work and amount of income as job-related factors are observed to predict the number of hours worked. These predictors account for 10.7 percent of the variance in the number of hours worked. The findings are consistent with the findings of Hogan et al. (2016, p. 145) Wallace (1999, p. 806), Hassel et al.

(2017, p. 3), and McKay et al. (2016, p. 3), showing that gender is a predictor of the number of hours worked. The results also agree with studies by Buerhaus (1990, p. 180) and Benham (1971, p. 250), in which income is found to be a determinant of hours worked. Again, the findings of the present study are in accordance with the findings of Mishra and Smyth (2012, p. 66), which indicate that job experience and education level are the predictors of hours worked.

Secondly, the results of correlation analysis indicate that the number of hours worked is negatively and significantly correlated with gender, education, job experience, the number of workers and income but is positively and significantly related to marital status, position and formal work. This result agrees with Lu's (2011, p. 251) study, finding that there is a significant correlation between sex, marital status, job experience and position, and the number of hours worked.

Furthermore, the Mann-Whitney U tests showed that the number of hours worked per week differs significantly by gender, marital status, education level, job experience, the number of workers, position, formal work, and income. This finding is consistent with the results of McKay et al. (2016, p. 4), Hassel et al. (2017, p. 3) and Wallace (1999, p. 806), in which the number of hours worked was observed to be different for the male and female samples. However, it is not similar to findings of Hassel et al. (2017, p. 3), who reported age differences in hours worked.

In conclusion, based on the findings of the present study, it appears that there are several predictors of the number of hours worked. For future research, it is important to examine other possible factors affecting hours worked. Thus further studies should focus on individual and organizational variables, such as how sector, trade union membership, and job satisfaction are, associated with the number of hours worked.

## **Mesai Sürelerini Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Araştırma**

Klasik ekonomik teori, mesai süresinin emek talebinde bulunan işveren ile emek arzında bulunan çalışan arasındaki müzakerelere göre belirleneceğini öngörmektedir. Tarafların rasyonel hareket ettiği varsayılan bu yaklaşıma göre, bireyler zamanlarını çalışma süresi ile boş zaman arasında en uygun şekilde dağıtırlar.

Uygulamada çalışma süreleri cinsiyet, yaş, gelir ve işkolu gibi bireysel, sosyal ve ekonomik faktörlere bağlı olarak farklılaşmaktadır. Ekonomik gelişme süreci birçok ülkede haftalık ortalama mesai süresini etkileyen başat faktör konumundadır. Ayrıca son 10 yıllık dönemde iş-aile hayatı dengesi, çalışma saatlerinin azalmasında giderek artan bir rol oynamaktadır.

Mesai sürelerinin belirlenmesinde uluslararası standartların ve ulusal mevzuatın da önemli etkileri olduğu açıktır. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) kurulduğu tarihten (1919) beri mesai sürelerinin sınırlandırılması yönünde standartlar oluşturma çabasıdır. UÇÖ'nün 1 no'lu Çalışma Süreleri Sözleşmesi üye ülkelerden bazı koşullar ve istisnalar dışında mesai sürelerinin günlük 8 ve haftalık 48 saatle sınırlandırılmasını talep etmektedir. 1919'dan sonraki dönemde UÇÖ tarafından konuyla ilgili 21 sözleşme ve 18 tavsiye kararı kabul edilmiştir (ILO, 2014, s. 20).

Son 50 yıllık dönemde ise, tüm dünyada yasal çalışma süresinin 40 saatle sınırlandırılması yönünde bir eğilim gözlenmektedir. Birçok gelişmiş ülkede haftalık 40 saatlik veya daha kısa süreli bir mesai norm haline dönüşmektedir. Nitekim Eurostat verilerine göre, AB-28'de tam süreli çalışanlar arasında haftalık ortalama mesai süresi 37,1 saattir.

Standart çalışma sürelerinin kısalmasına paralel olarak gelişmiş ekonomilerde son yıllarda mesai programlarının esnekleştirilmesi yaygın şekilde uygulama alanı bulmaktadır. Amaç, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaktır. Bu şekilde aile kurumunun güçlendirilmesi, nüfus artışının desteklenmesi ve toplumsal sorunlara daha fazla zaman ayrılması hedeflenmektedir.

Öte yandan gelişmekte olan birçok ülkede fiili çalışma süresi uluslararası standartları aşma eğilimindedir. Nitekim UÇÖ üyesi ülkelerin en az yarısında mevzuat haftalık 40 saati aşan bir mesai süresine olanak vermektedir. UÇÖ tarafından yapılan bir araştırma, tüm dünyada çalışanların %22'sinin (614,2 milyon) haftada 48 saatten daha uzun süre çalıştığına işaret etmektedir (ILO, 2014, s. 22).

Geleneksel olarak uzun mesai sürelerinin yaygın olduğu ülkelerden biri de Türkiye olmuştur. Ancak son 10 yıllık dönemde haftalık mesai süresinde belirgin bir gerileme görülmektedir. Eurostat verilerine göre, tam süreli çalışanların ortalama haftalık çalışma süresi 2007-2016 döneminde %8,2 azalarak 51 saatten 46,8 saate

gerilemiştir. Bu gerileme oranı ile Türkiye, Avrupa’da mesai süreleri en fazla azalan ülke konumundadır. Nitekim aynı dönemde AB-28’in haftalık mesai süresi sadece %2,1 azalırken, Türkiye’den sonra en fazla gerileme kaydeden ülkeler Letonya (%4,9) ve Danimarka (%4,4) olmuştur (Eurostat, 2018).

Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri veri seti kapsamında mesai sürelerini etkileyen değişkenleri analiz etmektir. Makale dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde mesai sürelerine ilişkin uluslararası trendler analiz edilmektedir. İkinci bölümde mesai sürelerini etkileyen değişkenleri analiz eden ampirik araştırmalar özetlenmektedir. Üçüncü bölümde araştırma yöntemi tanımlanmakta, son bölümde ise, araştırmada ulaşılan bulgular açıklanmaktadır.

### Mesai Sürelerine İlişkin Uluslararası Trendler

Son yıllarda çalışma saatlerine ilişkin tartışmalar birçok ülkede yoğunlaşma eğilimindedir. Tablo 1’de 2005-2016 döneminde çeşitli ülkelerde çalışan başına ortalama mesai süreleri istatistikleri yer almaktadır. Veriler, son 15 yıllık dönemde mesai süreleri ile ilgili bazı trendlere işaret etmektedir.

Her şeyden önce ülkelerin çoğunda 2005-2016 döneminde çalışan başına ortalama mesai süresi azalma eğilimindedir. Buna karşılık Norveç, İngiltere, Letonya, Litvanya ve İsveç sınırlı da olsa mesai sürelerinin arttığı ülkelerdir. Kore, Danimarka, Şili ve Estonya söz konusu dönemde mesai sürelerinin en fazla azaldığı (%5’ten fazla) ekonomilerdir. Aynı dönemde Hollanda ve İrlanda’da mesai sürelerinde anlamlı bir değişim gerçekleşmemiştir.

Öte yandan Kuzey Amerika ülkelerine kıyasla Avrupa ülkelerinde ortalama mesai sürelerinin belirgin bir gerileme kaydettiği görülmektedir. Nitekim AB-28 ülkeleri arasında 2005-2016 döneminde ortalama mesai süresi %3,9 oranında azalırken, gerileme oranı Kuzey Amerika ülkeleri arasında (ABD, Kanada ve Meksika) %1,6 düzeyinde kalmıştır.

Ortalama mesai sürelerinin azalmasında bazı ülkelerde kısmi çalışmanın yaygınlaşması önemli bir etkiye sahiptir. Avustralya, Japonya ve Almanya bu açıdan ön plana çıkmaktadır. Bu ülkelerde istihdamın yaklaşık %20 ile %25’i yarı zamanlı bir niteliğe sahiptir (OECD, 2016, s. 203). Avustralya’da 1966 yılında toplam istihdamın %10’u (Abhayaratna ve ark., 2008, s. 28) düzeyinde olan yarı zamanlı istihdam sonraki yarım asırlık dönemde 2,5 kat artarak %25 düzeyine ulaşmıştır.

Japonya’da mesai sürelerinin gerilemesine yol açan en önemli faktör mevzuat değişikliğidir. Bu ülkede geleneksel olarak çok uzun mesai süreleri yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. 1980’li yıllarda kişi başına yıllık 2,100 saate ulaşan aşırı uzun mesailer çalışanlar arasında kardiyovasküler ölümlerin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Japoncada bu tür ölümler “Karoshi” (aşırı çalışmaktan kaynaklanan ölüm) olarak tanımlanmaktadır (Shields, 1999, s. 49).

Uluslararası standartlara göre oldukça yüksek olan çalışma sürelerini sınırlandırmak amacıyla Japon hükümeti 1988 yılında İş Yasasını değiştirmeye yönelmiştir. Yeni düzenleme ile haftalık mesai süresi 48 saatten 40 saate indirilmiştir. Bu değişimin çalışan başına ortalama mesai süresini belirgin biçimde geriletmişti açıklıdır. Nitekim veriler, son 15 yıllık dönemde, Japonya’da yıllık çalışma saatinin OECD ortalamasının (%2,1) çok üzerinde bir gerileme (%3,5) kaydettiğini göstermektedir (Nagamachi ve Yugami, 2015, s. 625).

Tablo 1  
*Çalışan Başına Yıllık Ortalama Mesai Saati*

	2005	2010	2016	Değişim Oranı	
				2005-10	2010-16
ABD	1,795	1,774	1,783	-%1,2	%0,5
Almanya	1,411	1,390	1,363	-%1,5	-%1,9
Avustralya	1,764	1,669	1,601	-%5,4	-%4,1
Avusturya	1,729	1,692	1,669	-%2,1	-%1,4
Belçika	1,565	1,546	1,551	-%1,2	%0,3
Çek Cumhuriyeti	1,817	1,800	1,770	-%0,9	-%1,7
Danimarka	1,451	1,422	1,410	-%2,0	-%0,8
Finlandiya	1,697	1,668	1,653	-%1,7	-%0,9
Fransa	1,507	1,494	1,472	-%0,9	-%1,5
Hollanda	1,434	1,421	1,430	-%0,9	%0,6
İngiltere	1,673	1,650	1,676	-%1,4	%1,6
İrlanda	1,883	1,801	1,879	-%4,4	%4,3
İspanya	1,726	1,710	1,695	-%0,9	-%0,9
İsrail	1,931	1,918	1,889	-%0,7	-%1,5
İsveç	1,605	1,635	1,621	%1,9	-%0,9
İsviçre	1,652	1,612	1,590	-%2,4	-%1,4
İtalya	1,812	1,777	1,730	-%1,9	-%2,6
İzlanda	1,970	1,834	1,883	-%6,9	%2,7
Japonya	1,775	1,733	1,713	-%2,4	-%1,2
Kanada	1,747	1,703	1,703	-%2,5	%0,0
Kore	2,351	2,163	2,069	-%8,0	-%4,3
Lüksemburg	1,550	1,517	1,512	-%2,1	-%0,3
Macaristan	1,803	1,777	1,761	-%1,4	-%0,9
Meksika	2,290	2,254	2,255	-%1,6	%0,0
Norveç	1,423	1,415	1,424	-%0,6	%0,6
Polonya	1,994	1,940	1,928	-%2,7	-%0,6
Portekiz	1,895	1,890	1,842	-%0,3	-%2,5
Rusya	1,989	1,976	1,974	-%0,7	-%0,1
Şili	2,157	2,070	1,974	-%4,0	-%4,6
Türkiye	1,936	1,877	1,832	-%3,0	-%2,4
Yeni Zelanda	1,815	1,755	1,752	-%3,3	-%0,2
Yunanistan	2,136	2,020	2,035	-%5,4	%0,7
OECD Ortalaması	1,800	1,774	1,763	-%1,4	-%0,6
AB-28 Ortalaması	1,747	1,715	1,706	-%1,8	-%0,5

(OECD, 2018)

Bazı ülkelerde ise, mesai sürelerinin azalmasında hükümet politikalarının etkisi söz konusudur. Örneğin Belçika ve Fransa’da hükümetler şirketlere çalışma sürelerini azaltmaları için teşvikler sağlarken, eş zamanlı olarak işgücünün hacmini arttırma çabasıdadırlar. Bu amaçla kısmi süreli çalışma programları teşvik edilmektedir (OECD, 1998, s. 154).

### **Mesai Sürelerini Etkileyen Faktörler: Literatür Taraması**

Araştırmalarda mesai sürelerini etkileyen çok sayıda değişken sorgulanmıştır. Konuyla ilgili ampirik bulgular, işle ilişkili, sosyoekonomik ve bireysel değişkenler çerçevesinde özetlenmiştir.

#### **İşle İlişkili Faktörler**

İşle ilişkili çeşitli faktörler birçok araştırmada temel açıklayıcı değişkenler olarak ön plana çıkmaktadır. Örneğin Major ve arkadaşları (2002) tarafından ABD’de Fortune 500 şirketinin 513 çalışanı arasında yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, bireysel iş yükü ve örgütsel beklentiler çalışma saatlerini etkileyen en önemli değişkenlerdir.

Hogan ve arkadaşları (2016) tarafından üç İrlanda üniversitesinden 410 akademisyen arasında yapılan araştırmada mesai süresi iş tatmini bağlamında analiz edilmiştir. Bulgular, örgütsel beklentilerin hem kadınlar hem de erkekler için daha uzun mesai süresinin açıklayıcı değişkeni olduğu yönündedir. Buna karşılık, iş tatmininin sadece kadınlar çalışanlar için daha uzun mesai saatlerinin açıklayıcı değişkeni olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, erkek denekler arasında çalışma süresini etkileyen en önemli değişken yüksek iş yoğunluğudur.

İş tatmininin mesai süreleri üzerindeki etkisini analiz eden bir diğer araştırmacı Lu’dur (2011). Tayvan’da ulusal düzeyde 1,122 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırma, iş tatmini ile mesai saatleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğuna işaret etmiştir.

İşle ilişkili değişkenlerin mesai programlarına etkisi Wallace (1999) tarafından da sorgulanmıştır. 1,300 erkek ve kadın hukukçu örneklemini kapsamında yapılan araştırmada mesai süresi ile çalışma motivasyonu ve iş yükü arasında pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca bulgular, işyerinde çalışan kadın işgücünün oranı ile mesai süreleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir.

Benzer bir çalışma Mishra ve Smyth (2012) tarafından Çin’de 78 şirketten 784 çalışan arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar kadın işgücünün daha yüksek oranda çalıştığı işletmelerde uzun mesai saatlerinin egemen bir karakter olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşılık işyeri uyumsuzluğunun üretimi aksattığı işletmelerde ise, daha kısa mesai süreleri olduğu görülmüştür.

## Sosyoekonomik Değişkenler

Farklı sosyoekonomik değişkenlerin mesai sürelerine etkisi bazı araştırmacılar tarafından ampirik çalışmalarla sorgulanmıştır. Örneğin Beccue (1977), bu değişkenlerin etkisini 564 evli kadın çalışan arasında analiz etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, üst sınıfa mensubiyet ve aile bütçesi gibi sosyoekonomik faktörler evli kadınların mesai sürelerini açıklayan başat değişkenlerdir. Ayrıca bulgular, eşin çalışmaya tepkisinin ve aile içi dayanışmanın (özellikle çocukların bakımı konusunda) evli kadınların mesai sürelerini etkileyen diğer sosyal değişkenler olduğunu göstermektedir.

Bir diğer çalışma Benham (1971) tarafından 1950 ve 1960 nüfus sayım istatistikleri kullanılarak hemşireler arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, medyan hemşire ücreti ve aile geliri mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenleridir.

Konuyu hemşire örneklemini bağlamında sorgulayan başka bir araştırmacı Buerhaus'tur. ABD'de 51 eyaletten lisanslı 31,913 hemşire arasında gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları ücret düzeyi ve aile gelirinin deneklerin mesai sürelerini etkileyen ekonomik değişkenler olduğuna işaret etmektedir (Buerhaus, 1990).

Nihayet, Major ve arkadaşları tarafından (2002) yapılan bir çalışmada, algılanan finansal ihtiyacın uzun çalışma saatlerini etkileyen en önemli değişken olduğu ve bireylerin iş dışı sorumluluklarının buna katkı yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

## Bireysel Değişkenler

Cinsiyet ve yaşın mesai sürelerindeki rolü çok sayıda çalışmada analiz edilmiştir. Örneğin Hassel ve arkadaşları (2017) tarafından Hollanda'da 1,051 kişi arasında yapılan bir çalışmada kadın ve erkekler arasında haftalık mesai sürelerini etkileyen yaş farklılıkları sorgulanmıştır. Çalışmada yaş ve mesai süreleri arasındaki ilişkinin büyük ölçüde cinsiyet ve istihdam pozisyonu değişkenlerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar, kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla tüm pozisyon veya yaş gruplarında daha az çalıştıklarını göstermektedir. Araştırmacılar, ayrıca, en yüksek çalışma süresinin (haftalık 50,3 saat) 50'li yaşlarında olan kişiler arasında olduğunu, bunu 47,9 saat ile 60 ve daha yüksek yaş grubunda olanların izlediğini tespit etmişlerdir. Genç katılımcıların ise, haftada 40 saatten daha az mesai ile en düşük çalışma süresine sahip yaş kategorisi olduğu görülmüştür.

Cinsiyet ve yaşın etkisini analiz eden bir diğer çalışma McKay ve arkadaşları (2016) tarafından Kanada'da gerçekleştirilmiştir. 867 diş hekimi arasında yapılan çalışmada, araştırmacılar erkeklerin kadınlara kıyasla haftada en az 2 saat daha uzun süre çalıştıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın bir diğer bulgusu, genç diş hekimlerinin yaşlı meslektaşlarına kıyasla daha uzun süreli mesailere sahip oldukları yönündedir.



Cinsiyet ve yaşın etkisi Buerhaus (1990), Mishra ve Smyth (2012), Hogan ve arkadaşları (2016) ve Wallace (1999) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda da teyit edilmiştir.

Bireysel değişkenler kapsamında analiz edilen bir diğer faktör medeni durum ve çocuk sahipliğidir. McKay arkadaşları (2016) tarafından yapılan araştırmada evli kadınlara kıyasla bekâr kadınların daha uzun çalışma saatlerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buerhaus (1990) ise, araştırmasında, 3 yaşından daha küçük çocuğu olan dış hekimlerinin çocuğu olmayan meslektaşlarına kıyasla daha kısa mesai sürelerine sahip olduğunu gözlemlenmiştir. Benzer biçimde Benham (1971) hemşireler arasında 5 yaşından daha küçük çocuğa sahip olmanın mesai süresini anlamlı şekilde etkilediğini teyit etmiştir. Benzer bir bulguya Wallace'ın (1999) araştırmasında da ulaşılmıştır.

Yukarıdakilere ilave olarak kimi araştırmalarda diğer bazı bireysel değişkenlerin mesai sürelerine etkisi incelenmiştir: eğitim düzeyi (Beccue, 1977; Buerhaus, 1990; Mishra ve Smyth, 2012), yurt dışı eğitimi (McKay ark., 2016), deneyim (Mishra ve Smyth, 2012) ve etnisite (Buerhaus 1990).

## Yöntem

### Veri Seti

Veri seti, TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ham verilerinden uygun örneklem grubu çekilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda öncelikle Hane Halkı İşgücü İstatistiği anketine katılan 380,710 denek arasından bir işte ücretli olarak çalıştığını beyan edenler ayrıştırılmıştır. İkinci aşamada bu gruptan kamu sektörü çalışanları ve kısmi süreli çalışanlar elimine edilmiştir. Son aşamada ise, geriye kalan deneklerden fabrika, büro, mağaza gibi düzenli bir işyerinde çalışanlar örneklem grubu olarak seçilmiştir.

### Örneklem

Örneklem büyüklüğü 31,153 kişiden oluşmaktadır. Örneklem %95'i erkek (29,687), %92'si evlidir. Grubun ortalama yaşı, 39,7'dir (18 ile 80 arasında değişen yaşlarda). Ortalama deneyim süresi, 5,9 yıldır. Örneklem %56'sı ortaokul ve daha az eğitim almış kişilerden oluşmaktadır. Deneklerin %91'i Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olduğunu, %7,6'sı ise, işyerinde yönetsel bir sorumluluğu olduğunu bildirmiştir. Deneklerin %59'u 50'den daha az kişinin çalıştığı bir işyerinde istihdam edildiğini ifade etmiştir. Beyan edilen aylık ortalama ücret 1,856 TL, haftalık ortalama mesai süresi 48,6 saattir (medyan 48 saat).

### Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni mesai süresidir. Bu değişken, bir haftada işyerinde genellikle çalışılan saat bazında ölçülmüştür. Bağımsız değişkenler ise, bireysel (cin-

siyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim) ve işle ilişkili değişkenlerden (işyerindeki çalışan sayısı, pozisyon, kayıtlı çalışma ve ücret düzeyi) oluşmaktadır.

### **Araştırma Soruları**

Araştırma üç temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) Mesai süreleri alt örneklem grupları arasında istatistikî olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır mıdır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü nedir? (3) Bireysel ve işle ilişkili değişkenler mesai sürelerindeki değişimi ne ölçüde açıklamaktadır?

### **Normallik Testi**

Uygun analiz yöntemini belirlemek amacıyla normallik testi (Kolmogorov-Smirnov) gerçekleştirilmiştir. Mesai süreleri normallik testi sonucu, z değeri ( $z = 42,447$ ) için anlamlılık değeri  $p > .05$ 'ten ( $p = .000$ ) küçük olduğundan verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. İkinci aşamada Lg10 dönüştürme işlemi uygulanarak, veriler normal dağılıma yaklaştırılmıştır. Bu işlem sonucunda çarpıklık (skewness) değeri 1,294'den 0,671'e gerilemiştir.

Araştırmada istatistik literatürünün önerisine uyum olarak parametrik olmayan (Mann-Whitney U ve Spearman) analiz yöntemleri kullanılmıştır (Eymen, 2007, s. 87).

### **Veri Analizi**

Betimleyici istatistikler, mesai süresi verilerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Mann-Whitney U testi ile alt örneklem grupları arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Spearman korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Nihayet, mesai süresini etkileyen faktörleri tanımlamada hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

## **Sonuçlar**

### **Betimleyici İstatistikler**

Tablo 2'de mesai sürelerine ilişkin betimleyici istatistikler özetlenmektedir. Mesai sürelerinin alt örneklem grupları arasında ne ölçüde farklılaştığını sınamak amacıyla Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Söz konusu testin temel hipotezi, mesai sürelerinin alt örneklem grupları arasında farklılaştığını göstermektedir.

Bulgular alt örneklem grupları arasında haftalık mesai saatleri açısından istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Örneğin erkek çalışanların kadın deneklere kıyasla daha yüksek mesai sürelerine sahip oldukları görülmektedir. Benzeri bir farklılık bekâr ve evli çalışanlar arasında da gözlenmiştir.

Tablo 2  
Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	Haftalık Mesai Süresi (Saat)			
	Ortalama	Standart Sapma	p	
Cinsiyet	Erkek	51,7**	9,8	.000
	Kadın	48,7	8,4	
Yaş	18-39	51,5	9,5	.769
	39 >	51,7	10,2	
Medeni Durum	Bekâr	49,5	9,3	.000
	Evli	51,8**	9,8	
Eğitim Düzeyi	Ortaokul mezunu ≤	53,2**	10,1	.000
	Lise mezunu ≥	49,5	8,9	
Deneyim süresi (yıl)	0-3	52,2**	10,1	.000
	3 >	50,9	9,5	
Çalışan Sayısı	50 <	53,3**	10,7	.000
	50 ≥	49	7,7	
Pozisyon	Amir	49,1	9,2	.000
	Ast	51,8**	9,8	
SGK Kayıtlılık	Kayıtlı	51,2	9,4	.000
	Kayıtdışı	55,8**	12,4	
Ücret (TL)	0-1,500	52,9**	10,2	.000
	1,500 >	49,9	9	

\*p &lt; .05, \*\*p &lt; .001.

Mesai süresi aynı zamanda eğitim düzeyi açısından da farklılaşmaktadır. Ortaokul mezunu ve daha düşük bir eğitimi olan çalışanların haftalık mesai süreleri, lise mezunu veya daha yüksek bir eğitimi olan çalışanlara kıyasla 3,7 saat (%7,5) daha uzundur. Bir diğer farklılık deneyim süreleri açısından gözlenmiştir. Analizler deneyim süresi daha az olan (3 yıldan az) çalışanların daha uzun süreli mesai programına sahip olduğuna işaret etmektedir.

Öte yandan mesai sürelerinin işle ilişkili değişkenlere göre de farklılaştığı görülmektedir. Örneğin 50'den daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde haftalık mesai süresi 53,3 saate ulaşmaktadır. Oysa 50 ve daha fazla sayıda kişinin çalıştığı işyerlerinde, bu süre 50,9 saate gerilemektedir. Bir diğer bulgu, astların amirlere kıyasla daha uzun mesai sürelerine sahip oldukları yönündedir. Ayrıca kayıt dışı çalışanların kayıtlı deneklere göre haftada ortalama %9 daha uzun süre mesai yaptıkları tespit edilmiştir. Nihayet mesai sürelerinin ücret düzeyine göre de değiştiği anlaşılmaktadır. Ücreti 1,500 TL'ye kadar olan kişilerin diğer deneklere kıyasla haftada ortalama 3 saat daha fazla çalıştıkları görülmektedir.

### Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Korelasyon matrisine göre, "mesai süresi" bağımlı değişkeni yaş dışındaki tüm bağımsız değişkenlerle istatistiki olarak anlamlı şekilde ilişkilidir.

Örneğin mesai süresi ile cinsiyet arasında zayıf ancak anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir ( $r = -.07$ ). Bu ilişki, erkek çalışanların kadınlara kıyasla daha uzun mesailer yaptığına işaret etmektedir.

Benzer şekilde, analizler medeni durumla haftalık mesailer süreleri arasında zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir ( $r = .07$ ). Bu sonuç, evli çalışanların daha uzun süreler çalıştığını göstermektedir.

Ayrıca eğitim düzeyi ile mesai süresi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = -.16$ ). Dolayısıyla düşük eğitilmiş çalışanların daha uzun mesailer yaptıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 3

*Korelasyon Analizinin Sonuçları*

Değişkenler	Mesai süresi	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Deneyim süresi	Çalışan sayısı	Pozisyon	Kayıtlı çalışma	Ücret düzeyi
Mesai süresi	-									
Cinsiyet	-,07**	-								
Yaş	-,00	,01*	-							
Medeni durum	,07**	-,57**	,05**	-						
Eğitim	-,16**	,01	-,25**	-,06**	-					
Deneyim	-,09**	-,08**	,11**	,09**	,08**	-				
Çalışan sayısı	-,26**	-,01*	-,03**	,01*	,12**	,10**	-			
Pozisyon	,09**	-,01	-,01	,02**	-,16**	-,09**	-,05**	-		
Kayıtlı çalışma	,13**	,00	,13**	-,00	-,15**	-,15**	-,26**	,06**	-	
Ücret düzeyi	-,19**	-,04**	-,08**	-,00	,29**	,23**	,26**	-,29**	-,26**	-

\*\*0.01 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü). \*0.05 düzeyinde anlamlı (İki-yönlü).

**Açıklama:**

(1) Değişkenler; cinsiyet (1=erkek), yaş (1= 18-39 yaş), medeni durum (1= bekâr), eğitim düzeyi (1= ortaokul mezunu veya daha düşük eğitimi olanlar), çalışan sayısı (1=10 ve daha az, 2=11-19, 3= 20-49, 4= 50 ve üstü, 5= bilmiyor), pozisyon (1=amir) ve SGK kayıtlılık (1= kayıtlı) şeklinde kodlanmıştır.

Öte yandan mesai süresi ile deneyim süresi arasında göreceli olarak zayıf ve negatif yönlü ( $r = -.09$ ) bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca haftalık mesai süresi ile çalışan sayısı arasındaki ilişki negatif yönlüdür ( $r = -.26$ ). Dolayısıyla daha küçük işyerlerindeki çalışanların daha yüksek mesai sürelerine sahip olduğu ifade edilebilir.

Bir diğer bulgu, kayıtlı çalışma ile haftalık mesai süreleri arasındaki korelasyon ilişkisinin pozitif yönlü olduğudur ( $r = .11$ ). Bu sonuç, kayıt dışı çalışanların daha uzun süreli mesai programlarına tabi olduğuna işaret etmektedir. Nihayet ücret düzeyi ve mesai süresi arasındaki korelasyon ilişkisinin negatif yönlü olduğu gözlenmiştir ( $r = -.19$ ). Dolayısıyla daha düşük ücret düzeyine sahip olan bireyler arasında haftalık mesai süresi uzama eğilimindedir.

**Mesai Süresini Etkileyen Faktörler**

Mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla çoklu hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu hiyerarşik regresyon analizi her aşamadaki açıklayıcı değişkenlerin (bloğun) bağımlı değişkendeki değişimi ne ölçüde açıklar

yabildiğini izlemeyi mümkün kılan bir yöntemdir. Ayrıca bu yöntemle analizin her aşamasında beta katsayısının anlamlılık değerindeki değişim de gözlenebilmektedir. Nihayet çoklu hiyerarşik regresyon yöntemiyle her bloğun bağımlı değişken üzerindeki etkisi ayrı ayrı analiz edebilmektedir.

Mesai süresini açıklayan değişkenleri belirlemek için, iki adımda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde; birinci adımda bireysel değişkenler bloğu ve ikinci adımda ise, işle ilgili değişkenler bloğu modele dâhil edilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere ilk aşamada denkleme (mesai süresi=sabit+cinsiyet+yaş+medeni durum+eğitim düzeyi+deneyim süresi) bireysel değişkenler dâhil edilmiştir. Bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlı ( $p < .001$ ) olduğunu göstermektedir. Sonuçlar mesai sürelerindeki değişimin %4,8'inin bireysel değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğini ifade etmektedir.

Bireysel değişkenler arasında en güçlü açıklayıcı değişken eğitim düzeyidir ( $\beta = -.19, p < .001$ ). Veriler, eğitim düzeyinin düşmesine paralel olarak mesai sürelerinin uzama eğiliminde olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuçta, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte bireylerin daha düzgün işlerde çalışması etkili olabilir. Gerçekten de örneklem kapsamında ortaokul ve daha az eğitimi olan kişiler arasında kayıtlı bir

Tablo 4  
Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1. Model**					2. Model **				
	B	SE	$\beta$	t	p	B	SE	$\beta$	t	p
<b>Sabit</b>	1,76	0,01		304	58,3	1,8	0,01		254	.000
<b>Bireysel</b>										
(1) Cinsiyet	-,017	,002	-,05	-6,9	.000	-,017	,002	-,05	-7,2	.000
(2) Yaş	-,004	,001	-,03	-4,9	.000	-,005	,001	-,03	-6,2	.000
(3) Medeni durum	,009	,002	,03	4,8	.000	,01	,002	,03	5,4	.000
(4) Eğitim	-0,03	,001	-,19	-34,0	.000	-,02	,001	-0,15	-24,6	.000
(5) Deneyim	-,001	,000	-,06	-10,3	.000	,00	,000	-,03	-4,9	.000
<b>İşle İlgili</b>										
(6) Çalışan sayısı						-,013	,000	-0,21	-37,6	.000
(7) Pozisyon						,001	,002	,003	0,51	.610
(8) SGK Kayıtlılık						,011	,001	,043	7,6	.000
(9) Ücret						-3,74	,000	-,067	-11,1	.000
<b>Model için p</b>			.000					.000		
<b>F</b>			313,123					413,050		
<b>Model için R<sup>2</sup></b>			%4,8					%10,7		
<b>R<sup>2</sup> değişim oranı</b>			%4,8					%5,9		

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

**Açıklama:**

(1) Kısaltmalar: B (regresyon ağırlığı), SE (standart hata),  $\beta$  (standartlaştırılmış katsayı).

(2) Değişkenler: cinsiyet (1=erkek), yaş (1= 18-39 yaş), medeni durum (1= bekâr), eğitim düzeyi (1= ortaokul mezunu veya daha düşük eğitimi olanlar), çalışan sayısı (1=10 ve daha az, 2=11-19, 3= 20-49, 4= 50 ve üstü, 5= bilmiyor), pozisyon (1=amir) ve SGK kayıtlılık (1= kayıtlı) şeklinde kodlanmıştır.

işte çalışma oranı %87 iken, bu oran lise ve daha yüksek düzeyde bir eğitim almış denekler arasında %95'e yükselmektedir.

Benzer bir farklılık ücret düzeyi açısından da söz konusudur. Ortaokul ve daha az eğitimi olan çalışanların aylık ortalama ücreti sadece 1,484 TL iken, bu miktar daha fazla eğitimi olan kişiler için %58 oranında daha yüksektir (2,339 TL). Nihayet lise ve daha yüksek bir eğitim olan çalışanlar arasında amir statüsünde çalışanların oranı %14,9 iken, bu oran ortaokul ve daha az eğitimi olan denekler arasında sadece %2,1'dir.

Mesai sürelerindeki değişimi açıklayan bir diğer bireysel değişken deneyim süresidir ( $\beta = -.06, p < .001$ ). Sonuçlar daha az deneyimi olan çalışanların deneyimli deneklere kıyasla daha uzun süreli mesailer yaptığını göstermektedir. Artan deneyim süresi tıpkı eğitim düzeyi gibi çalışanın işgücü piyasasında daha rekabetçi olmasına ve daha düzgün işler bulmasına olanak sağlamaktadır. Nitekim örneklem kapsamında deneyim süresi 4 yıldan daha az olan çalışanların aylık ücreti 1,656 TL iken, daha yüksek deneyimi olan kişiler arasında ortalama aylık kazanç %23,5 artışla 2,045 TL'ye çıkmaktadır. Ayrıca deneyimi 3 yıldan fazla olan kişilerin kayıtlı çalışma oranı (%94) deneyimi daha az olan çalışanlara kıyasla (%87) çok daha yüksektir.

Analizler cinsiyetin ( $\beta = -.05, p < .05$ ) mesai sürelerinin bir diğer açıklayıcı değişkeni olduğuna işaret etmektedir. Örneğin erkek çalışanlar arasında mesai süresi daha uzun olma eğilimdedir. Bu sonuç, kadınların iş seçiminde ailevi sorumlulukları nedeniyle mesai süresi ve mesai gün sayısı gibi değişkenlere erkeklere kıyasla daha fazla önem vermesinden kaynaklanmış olabilir. Ayrıca örneklemede yer alan bireyler arasında kadın çalışanların, çok sınırlı da olsa, erkeklere kıyasla ücret (1,882 TL'ye karşılık 1,855 TL) ve pozisyon (%8,3 karşılık %7,6 oranında amir pozisyonu) gibi düzgün iş göstergeleri açısından daha iyi konumda olmasının bu sonuçta etkili olduğu düşünülebilir.

Mesai sürelerindeki değişimi açıklayan bir diğer bireysel değişken yaştır ( $\beta = -.03, p < .001$ ). Bulgular, genç yaştaki çalışanların yaşlı meslektaşlarına kıyasla daha uzun süreli mesailer yaptığını işaret etmektedir. Bu bulgu sonuçta, 18-39 yaş grubundaki çalışanlar arasında amir pozisyonunda çalışma oranının (%51,5) daha yaşlı kategoride olanlara kıyasla (%48,5) daha yüksek olması yol açmış olabilir.

Nihayet mesai süreleri üzerinde sınırlı etkiye sahip değişkenlerden biri medeni durumdur ( $\beta = .03, p < .001$ ). Örneklem verileri, evli bireylerin daha uzun çalışma saatlerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, beklendiğinin aksine evli çalışanların bekâr meslektaşlarına kıyasla hem ücret (1,842 TL'ye karşılık 2,009 TL) hem de pozisyon (%7,5 karşılık %9,3 oranında amirlik pozisyonu) açısından daha dezavantajlı konumda olmasından kaynaklanmış olabilir. Bu bulguyu daha ilginç kılan husus, evli çalışanların (6 yıl) bekâr çalışanlardan (4 yıl) ortalama %50 daha

yüksek bir deneyime sahip olmasıdır. Anlaşılan, deneyim süresi, daha yüksek ücret düzeyini ve amirlik pozisyonunu açıklamada tek başına yeterli bir faktör değildir.

İkinci adımda denkleme (mesai süresi= sabit+cinsiyet+yaş+medeni durum+eğitim düzeyi+deneyim süresi+çalışan sayısı+pozisyon+kayıtlı çalışma+ücret) bireysel değişkenlerle birlikte işle ilgili değişkenler dâhil edilmiştir. Model bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır. Bulgular, mesai sürelerindeki değişimin %10,7'sinin bağımsız değişkenlerdeki değişim ile açıklanabildiğine işaret etmektedir.

İkinci modelde çalışan sayısı ( $\beta = -.21, p < .001$ ) mesai süresini açıklayan en güçlü değişken konumundadır. Bu sonuç, orta ve büyük ölçekli şirketlere kıyasla küçük ve mikro işletmelerin daha yüksek mesai sürelerine sahip olduğunu göstermektedir. Küçük ve mikro işletmelerdeki kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı bu sonucu doğurmuş olabilir. Nitekim örneklem grubunda 50'den az çalışanı olan işletmelerde kayıt dışılık oranı %14 iken, bu oran 50 ve daha fazla sayıda çalışanı olan işletmelerde sadece %2,3 düzeyinde kalmaktadır.

İşle ilgili faktörler kapsamında çalışma sürelerini güçlü şekilde açıklayan bir diğer değişken ücrettir ( $\beta = -.067, p < .001$ ). Bulgular, ücreti daha düşük olan çalışanların daha uzun süreli işlerde çalıştığını ifade etmektedir. Bu durum, yüksek ücretli işlerin düzgün iş statüsünde olmasından kaynaklanmış olabilir. Nitekim veriler daha yüksek ücretli denekler arasında kayıtlı çalışmanın daha yaygın olduğunu göstermektedir. Nitekim kayıtlı çalışanlar arasında ortalama ücret 1,923 TL iken, kayıt dışı çalışanlar için bu rakam 1,211 TL'ye gerilemektedir.

Nihayet işle ilişkili değişkenler kapsamında kayıtlı çalışmanın mesai sürelerinde değişimi açıklayabildiği görülmüştür ( $\beta = .04, p < .001$ ). Analizler kayıt dışı çalışanlar arasında mesai sürelerinin uzama eğilimde olduğuna işaret etmektedir. Kayıt dışılık yasal düzenlemelerin dışında kalan bir istihdam biçimidir. Dolayısıyla mesai sürelerinin kayıt dışı çalışanlar arasında belirgin şekilde daha yüksek olması (%9 oranında), bunun doğal bir sonucu olabilir.

### Genel Değerlendirme ve Sonuç

Mesai sürelerinin belirlenmesinde ekonomik ve sosyal değişkenler yanında yasal düzenlemeler de etkili olmaktadır. Literatürde mesai sürelerini etkileyen değişkenler konusunda çok sayıda araştırma mevcuttur. Ampirik bulgular işle ilgili, sosyoekonomik ve bireysel bir dizi değişkenin açıklayıcı etkisine işaret etmektedir. Bu araştırmanın amacı, TÜİK 2016 Hane Halkı İşgücü İstatistikleri örneklemini kapsamında mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenlerini analiz etmektir. Analizler sonucunda ulaşılan temel araştırma bulgularını özetlemek mümkündür.

Hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve deneyim süresi (bireysel değişkenler) ile çalışan sayısı, kayıtlı çalışma ve üc-

ret düzeyi (işle ilgili nitelikler) mesai sürelerinin açıklayıcı değişkenleridir. Bu sonuç, erkeklerin kadınlara göre daha uzun mesai sürelerine sahip olduğu sonucuna ulaşan Hogan ve arkadaşları (2016, s. 145), McKay ve arkadaşları (2016, s. 3), Hassel ve arkadaşları (2017, s. 3) ile Wallace'ın (1999, s. 806) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bulgular, ayrıca, ücret düzeyinin mesai sürelerinin açıklayıcı değişkeni olduğunu sonucuna ulaşan Buerhaus (1990, s. 180) ve Benham'ın (1971, s. 250) araştırma çıktılarıyla uyusmaktadır. Nihayet, araştırmalarında eğitim düzeyinin ve deneyimin mesai sürelerini etkilediği gözlemleyen Mishra ve Smyth'in (2012, s. 66) bulgularıyla benzeşmektedir.

İkinci olarak, korelasyon analizinin sonuçları mesai süresinin cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim süresi, çalışan sayısı ve ücret düzeyi ile istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü korelasyon ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık mesai süresi ile medeni durum, pozisyon ve kayıtlı çalışma arasındaki korelasyon ilişkisi negatif yönlüdür. Bu bulgu, cinsiyet, medeni durum, deneyim ve pozisyon ile haftalık mesai süresi arasında korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna ulaşan Lu'nun (2011, s. 251) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Buna karşılık Lu'nun (2011, s. 251) yaş ve çalışan sayısına ilişkin sonuçlarından ayrıışmaktadır.

Öte yandan Mann-Whitney U testi sonuçları mesai sürelerinin örnek grubu arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, deneyim süresi, çalışan sayısı, pozisyon, kayıtlı çalışma ve ücret düzeyine göre istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu bulgu, erkeklerin kadınlara kıyasla daha uzun süreli mesailere sahip olduğu tespit eden McKay ve arkadaşları (2016, s. 4), Hassel ve arkadaşları (2017, s. 3) ve Wallace'ın (1999, s. 806) araştırmaları sonuçlarıyla örtüşmektedir. Buna karşılık yaş grupları arasında istatistiki açıdan anlamlı mesai süresi farklılıkları tespit eden Hassel ve arkadaşlarının (2017, s. 3) araştırma bulgularından ayrıışmaktadır.

Sonuç olarak, araştırma bulguları mesai süresini etkileyen çeşitli bireysel ve işle ilişkili değişkenlerin olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık bu değişkenler mesai sürelerindeki değişimi oldukça sınırlı düzeyde (%10,7 oranında) açıklayabilmektedir. Gelecek araştırmalarda işkolu, meslek, fazla çalışma, sendika üyeliği ve iş dışı sorumluluklar gibi mesai sürelerini etkilemesi muhtemel diğer değişkenlerin araştırmaya dâhil edilmesi modelin açıklayıcılık oranını yükseltebilir.

### Kaynakça/References

- Abhayaratna, J., Andrews, L., Nuch, H., & Podbury, T. (2008). *Part time employment: The Australian experience*. Melbourne: Productivity Commission Staff Working Paper.
- Beccue, B. B. (1977). *Determinants of the number of hours worked by the gainfully-employed married woman* (Doctoral dissertation, University of Illinois, Illinois).
- Benham, L. (1971). The labor market for registered nurses: A three-equation model. *The Review of Economics and Statistics*, 53(3), 246–252.



- Buerhaus, P. I. (1990). *Economic and work satisfaction determinants of the annual number of hours worked by registered nurses* (Doctoral dissertation, Wayne State University, Michigan). Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn:nbn:se:kth:diva-3029>
- Eymen, U. E. (2007). *Spss kullanma klavuzu* (E-basım). İstanbul: İstatistik Merkezi.
- van Hassel, D., van der Velden, L., de Bakker, D., & Batenburg, R. (2017). Age-related differences in working hours among male and female GPS: An SMS based time use study. *Human Resources for Health, 15*(84), 1–8.
- Hogan, V., Hogan, M., Hodgins, M., Kinman, G., & Bunting, B. (2015). An examination of gender differences in the impact of individual and organizational factors on work hours, work-life conflict and psychological strain in academics. *The Irish Journal of Psychology, 35*(2-3), 133–150.
- International Labour Organization. (2014). *Wages and working hours in the textiles*. Clothing, Leather and Footwear Industries, GDFTCI/2014, Geneva.
- Lu, L. (2011). Working hours and personal preference among Taiwanese employees. *International Journal of Workplace Health Management, 4*(3), 244–256.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Erhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 427–436.
- McKay, J. C., Ahmad, A., Shaw, J. L., Rashid, F., Clancy, A., David, C. ... Quiñonez, C. (2016). Gender differences and predictors of work hours in a sample of Ontario dentists. *Journal of the Canadian Dental Association, 82*(26), 1–11.
- Mishra, V., & Smyth, R. (2013). Working hours in Chinese enterprises: evidence from matched employer–employee data. *Industrial Relations Journal, 44*(1), 57–77.
- Nagamachi, R., & Yugami, K. (2015). The consistency of Japan's statistics on working hours, and an analysis of household working hours. *Policy Research Institute, Ministry of Finance, Japan, Public Policy Review, 11*(4), 623–655.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *Hours worked: 2016*. Retrieved from [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2016). *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: Author.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (1998). *OECD Employment Outlook 1998: June*. Paris: Author.
- Shields, M. (1999). Long working hours and health. *Health Reports, 11*(2), 49–56.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 797–816.



## The Place of R&D and Education Policies in South Korea's Economic Development

Aslı Kavurmacı<sup>1</sup>

### Abstract

Undoubtedly, one of the influential factors in the economic development of a country is its educated and skilled human resources. A meaningful relationship between education and level of development has required countries to determine a national science and technology policy. In this context, it would not be wrong to argue that increased intellectual capital, high numbers of published scientific articles, number of patents set in universities and research centers, and expenditures of R&D affect the level of a country's development in terms of intellectual context. Aiming to create a qualified workforce with the guidance of technology and education, Korea puts this goal into practice by following the innovations in all education levels from primary education to university level and by giving priority to these innovations in most cases. Briefly, the aim of this study is to emphasize that education and R&D policies have been an important driving force behind Korea's development.

### Keywords

South Korea • Educational policies • R&D policies • Economic developments

### Güney Kore'nin Ekonomik Gelişiminde Ar-Ge ve Eğitim Politikalarının Yeri

#### Öz

Hiç kuşkusuz ki ülkelerin ekonomik açıdan kalkınmalarının en önemli etkenlerinden biri eğitim ve sahip oldukları nitelikli insan kaynağıdır. Eğitim düzeyi ile kalkınma arasındaki anlamlı ilişki, ülkelerin ulusal bir bilim ve teknoloji politikası belirlemesini zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda entelektüel sermayenin artırılması, daha fazla bilimsel makalenin yayınlanması, üniversite ve araştırma merkezlerinde ortaya koyulan patent sayısının yükselmesi, araştırma ve geliştirme harcamalarının artırılması ülkelerin insan sermayesi bağlamında gelişmişlik düzeylerinin bir göstergesi olduğunu savunmak yanlış olmayacaktır. Teknoloji ve eğitimin rehberliği ile nitelikli bir işgücü yaratmayı hedefleyen Kore, ilköğretimden üniversiteye kadar tüm eğitim düzeylerindeki yenilikleri takip ederek ve çoğu durumda bu yeniliklere öncelik vererek uygulamaya koymaktadır. Bu çalışmanın amacı özetle, eğitimin ve Ar-Ge politikalarının, Kore'nin gelişiminin ardındaki önemli bir itici güç olduğunu vurgulamaktır.

#### Anahtar Kelimeler

Güney Kore • Eğitim politikaları • AR-GE politikaları • Ekonomik gelişme

1 **Correspondence to:** Aslı Kavurmacı (PhD [C]) in Istanbul University, Faculty of Industrial Relation and Labor Economics and Lecturer at Bandırma Onyedi Eylül University, Bandırma, Balıkesir 10200 Turkey. Email: [akavurmaci@bandirma.edu.tr](mailto:akavurmaci@bandirma.edu.tr)

**To cite this article:** Kavurmacı, A. (2018). The place of R&D and education policies in South Korea's economic development. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 51–64. <https://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0003>

After the Japanese colonial period and separation from North Korea, a tough journey began for South Korea. All productive land and natural resources in the peninsula were left in the north part. In addition, the lack of skilled and productive labor required for the development of South Korea became another major obstacle. To overcome these difficulties, South Korea (hereafter referred to as Korea) put education policies in place as a high priority as well as including economic goals in their plans during the development stages. The primary education level in Korea, which was 45% in the 1950s, reached nearly 100% in the 1960s. Moreover, literacy rates increased from 3% to 80% between 1953 and 1961. The contribution of the state was also important in this period. Therefore, the ratio of government expenses on education reached 15-20% of the public expenditures. The primary school education became compulsory and financing of this education was subsidized by the state. Under these circumstances, between 1962 and 1966 the primary education enrollment rate increased threefold (Gönel, 2000, p. 138).

Many institutions were also formed by the government to support these educational plans and policies during the development period. Before Korea Institute of Science, Technology, and Information (KISTI) which was established in 2011, there were many different institutions that directed research facilities in Korea. First, Korea Science Technologic Information Center (KORSTIC) was founded in 1962. Then, two important centers (KORSTIC and International Economic Research Institute) merged and continued their facilities under the name of Korea Institute of Economy and Technology in 1982. But in the 1990s, competitiveness become an important issue for Korea which needed to be improved globally as quickly as possible. Therefore, in order to be a part of the global competitiveness, the Korea Institute of Science, Technology, and Information (KINITI) was established in 1991. From the 1990s to the 2010s, both KINITI and KORDIC (Korea Research and Development Information Center) become main centers to conduct and improve Korea's research and development resources in both the academic and sectoral respect. Latterly, in 2011, these two centers become one as the Korea Institute of Science, Technology, and Information (KISTI) to sustain Korea's R&D potential more broadly (White Paper, 2014, p.84).

### **Korea's National Development Through Educational Development**

Education has always been underlined as an important factor by Korea since the Chosun dynasty, and over the years of their development phase, the education system increased rapidly and become one of the greatest assets just like other industrialized countries (Gupta et al., 2013, p. 33). Today, Korea is one of the most well-known countries for successful application of their advanced information and communication technologies (ICT) to education. In this respect, they even offer consultation to other countries and the private sector has been an important support to the government in this

regard (Levent & Gökkaya, 2014, p. 276). Government initiated programs, integration of universities and private sector show a significant increase in R&D output and both government and private sector turn this accomplishment into an advantage in the competitive environment. In 2016, according to OECD data, gross domestic spending on R&D was 4,2% in Korea which is 2% more than OECD average (OECD, 2018). To promote education, the government has reorganized many institutions and research centers to respond to the fast-changing technological environment such as expanding the use of digital devices and smartphones in a proactive and prompt manner. The government has also recently introduced compulsory software education in primary and middle schools. In addition, the government has been supporting continuous and preemptive structural reforms for universities to be competitive and ready for future society. They have introduced new features for higher education like The Cyber University, The Korean Massive Open Online Course (K-MOOC) which began its service in 2015, and they have also implemented a next-generation education information system. Nearly 300 online lectures are currently available for lifelong learners or low-income students on K-MOOC (National Library of Korea, 2016; NILE, 2015).

In the beginning of the development stage, Korea targeted education as one of the key areas to achieve speedy growth. In keeping with this, as well as expansion of government budget, spending on education increased as well. In 1970, the government had a 446 billion Won budget while the Ministry of Education (MOE) had a 78 billion Won budget for their expenditures. In 1990, the government budget was 22,689 billion Won and the share of MOE was 5,062 billion Won which was nearly 22% of the total budget. Almost 15 years later, the Korean government's budget exceeded 134,370 billion Won and MOE's share increased to 27,982 billion Won respectfully (Lee, 2006, p. 31). Apart from education, there has been significant increase on annual budget of R&D spending. In 2006, the amount of R&D budget spend was 273,457 billion Won and the budget rose to 637,341 billion Won in 2014 which is 24% of the Federal budget (NTIS, 2014). The importance attached to the

Table 1  
*Contribution of Education to Economic Growth*

	1970	1980	1990	2000	2010	2017
Population (Millions)	32	38	43	47	50	51
GNI per capita (US\$)	257	1,686	6,505	11,865	22,170	27,600*
Unemployment rate (%)	4.4	5.2	2.4	4.1	3.4	3.3**
Labor force (Millions)	10	14	19	22	25	27**
Labor force participation rate (%)	57.6	59	60	61	60.8	63.2**

**Source:** Korea Labor Institute, 2017-Population & Employment Data, 2017-Major Economic Indicators Data, [https://www.kli.re.kr/kli\\_eng/selectBbsNttList.do?bbsNo=35&key=381](https://www.kli.re.kr/kli_eng/selectBbsNttList.do?bbsNo=35&key=381), Date Accessed: 28.05.2018.

\* 2016 World Bank Data: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD?locations=KR>, Date Accessed: 28.05.2018.

\*\* 2017 Ministry of Employment and Labor (MOEL), Major Statistics of Economically Active Population, <http://www.moel.go.kr/english/pas/pasMajor.jsp>, Date Accessed: 28.05.2018.

educated human capital and R&D outputs also reflect the development level of the country. As a result, Korea's GNI rates has increased and unemployment rates have decreased over the years.

### **Confucian Ethics and Its Reflections on Education**

Since ancient times, social rules in Korea have been shaped by Confucian traditions, and these rules have also become an important part of social life in modern South Korea (Sleziak, 2013, p. 27). Confucian ethics underline moral and social values and call for a unique sense of identity in the holistic network of the proper roles in many different aspects such as the self, family, society, and government. Therefore, this value system is still considered to be a national inheritance and part of social identity in Korea. By way of explanation, interpersonal relationships and values are expressed in Confucian-related terms. For elementary, middle and high school students, textbooks on ethics and society include basic Confucian norms which means that the responsibility for the ethical education of children is shared by both family and society (Chung, 2015, p. 79–80). In Korea, which has a Confucian moral understanding, education is perceived as an important means to reach a high spiritual level and gain respect in society. During the Chosun dynasty, the knowledge of Confucian books was an important selective factor in examinations for entrance to Sungkyunkwan, an academy that raised high-level bureaucrats in the past. The lower-level schools that used to provide a preparatory education for Sungkyunkwan were also run by the Confucianist elites and their students came from the aristocratic class. The curriculum of these schools consisted of Confucian teachings, calligraphy, literature and Chinese characters (Atay, 2013, p. 135–136). As stated by Kim and Bae, “For Koreans, education has been considered important and quickest way to increase social rank and to achieve *jasusungga* (making one's own fortune)”. From the Chosun dynasty onwards, the appointment of persons from prestigious universities to high-ranking places has made society aware of the need for good education for the future of their children. This is why Koreans are investing in the future of their children and making high expenditure for their education (Kim & Bae, 2004, p. 46). Today, Sungkyunkwan University which is over 600 years old, is still an important higher education center that provides world-class education in Korea. The university has the highest employment rate among other Korean universities which was 68.3% in 2015. In addition to Sungkyunkwan, Korea has many universities offering high quality education in disciplines such as engineering, humanities and social sciences. Some are focusing on research and training at high level while others are working in partnership with universities abroad. For example, graduates from Seoul National University serve as public servants in key positions within the government. Also Sungkyunkwan University strengthens its industry-university links with KAIST's National Center for Nanotechnology, the unique center for nanotechnology, in order

to guide research over this area and its potential applications. The Times Higher Education listed the above mentioned Korean universities' features accordingly (Times Higher Education, 2018).

Table 2  
*World University Rankings – The Highest Three of Korea in 2018*

Rank	Name	Overall	Teaching	Research	Citations	Industry Income	International Outlook
74	Seoul National University	64,9	69,3	71,2	60,6	79,8	34,1
95	KAIST	60,9	56,3	59,2	70,4	100	35,6
111	Sungkyunkwan University	59,3	54,1	55,1	69,5	93,7	44,7

**Source:** Times Higher Education, World University Rankings, [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/world-ranking#!/page/0/length/25/locations/KR/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/world-ranking#!/page/0/length/25/locations/KR/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats), Date Accessed: 09.04.2018

### **Educational Developments After Japanese Occupation**

After the Korean War and the achievement of national independence, land reforms were carried out and these reforms lead to the abolishment of the aristocratic class. As a result, everyone was able to achieve an equal social status and had the chance of getting a job through education. The training of human resources in Korea after the war had a strategic importance for the reconstruction of the country (Atay, 2013, p. 136). The Korean Government presented and applied various five-year development plans during the 1960s and 1970s. These development plans transformed the economy and the country showed rapid expansion from the late 1960s. But with development, the need for skilled human resources increased. Hence, from the late 1960s to 1970s, high-level vocational and technical education was emphasized and strengthened accordingly. The government made necessary changes to school curriculums and they became more discipline-oriented, stressing science and technology education to be taught at schools (Kim, 2002, p. 30–31). The Korean Government changed its industrial development strategies in the 1970s and emphasized the requirement for technicians and engineers to be qualified with these strategies. In order to meet these needs, the number of technical high schools doubled and the number of students increased considerably. In addition, the technical high school improved in quality and access quotas were extended especially for subjects related to machinery, electronics and chemistry (Kim, 2008, p. 338–339). From the mid-1970s to 1980s, the government stressed the importance of education for the nation's development and introduced a series of education reforms in 1980 including issues associated with competition for college entrance. In addition, they brought new rules in to prevent private tutoring, which creates heavy financial burdens on Korean families. Schools also adopted new curriculums that focused on the combination of many different subjects for the students' education (Kim, 2002, p. 30–31). As highlighted by Kim, "Over the years, human power development policy has also shifted from replacing

many industrial workers towards high-level scientists and engineers, according to changes in industrialization policies in Korea. Since the 1980s, high-level scientists and engineers have been particularly trained and employed in high-tech areas such as computers, semiconductors and bioengineering” (Kim, 2008, p. 340).

### **South Korea’s Education System**

Amsden underlined that, the important role that the well-educated workforce plays in the industrialization process in Korea has proved that a high level of education is one of the main determinants of industrialization. (Amsden, 1989, p. 238). According to Koh and his fellow researchers (Koh et al., 2010, p. 236), “since the expansion of education taking place in sequence, starting from primary education to tertiary education, it’s clearly matched to the stages of Korea’s development. The primary education system provided suitable workers for the industries in the 1960s and then, the development of the secondary education system contributed to the growth of capital-intensive industries in the 1970s and 1980s, while the expanded education policies provided skilled labor for the knowledge-based economy in the 1990s. This is being followed now the discussion about expanding and improving Ph.D. programs in Korea”.

Compulsory primary education in Korea was first initiated in 1950. After that, middle school education was made compulsory in 1985, starting from the islands and isolated areas and then moving to farming and fishing villages, small and medium cities, big cities and then finally, Seoul. Moreover, both primary and middle school education have been compulsory all across the country since 2004 (MOE, 2017). Today, the school system in Korea begins with six years of primary/elementary school. Then students attend middle school for three years. Three years of general or vocational high school education is followed by a two-year degree or university education which also consist of 4 years of education. As a mandatory education, from primary school to middle school, every child must attend their classes. In addition to these, there are higher education institutions offering undergraduate education in four different categories (Kim, 2002, p. 29): (i) colleges and universities, (ii) colleges of education / teacher’s colleges (iii) open universities, (iv) theological colleges, seminaries, and others.

The latest revision in Korea is starting in 2018 and software education will become a compulsory subject in primary and middle schools. To prepare for that, in-service teachers are being trained, old computers are being replaced with new ones and computer classrooms are being set up. In addition, designated software education research institutes and leading schools are sharing and spreading their best practices of software education. In the meantime, Korea adopted the FSS (Free Semester System) in all middle schools in 2016. During FSS, students do not have any kind of exam. All they need to do is to focus on developing their talents, try to find out different interests and think about their career options while experiencing



various activities (MOE, 2017). To support these activities, the government has also summited a variety of additional educational online material available to all students in different Internet portals free of charge (OECD, 2016).

In addition to these revisions, the government has searched for ways to meet not only education with traditional methods but also for different needs. Since 1996, the National Open University of Korea and the system of Self-Study Bachelor's degrees has been introduced to help nontraditional students to obtain degrees. In addition, the government introduced another system called the Academic Credit Bank System (ACBS), for the students who had received academic credits from different institutions. These students had academic credits from more than one institution but did not have enough credit to receive a degree from any of these institutions. With the help of ACBS, credits will be collected into a pool and packaged into a degree, or a plan of study that provides a degree for students (Usher, 2014, p. 8). The National Institute for Lifelong Education reported that the number of ACBS Institutes eligible to operate accredited subjects was 533 in 2015. Since 1998, the number of degree earners through ACBS has been 554,051 and the number of enrolled learners was 1,180,395 (NILE, 2015). Furthermore, more than 100 million works have been made available for free with the Digital Library Portal, which was launched and sponsored by the Korean National Library in 2009 to support the education of students and people from different age groups (White Paper, 2014, p. 85).

### **R&D Policies and Practices in Education**

From the 1960s to 1980s, Korea shifted its investment strategy from industrial policy to technology policy, and also caused a large increase in private sector R & D spending. The share of the private sector in total R&D spending increased from 32% in 1971 to 80% in 1987. As high technology investments have begun in Korean firms, South Korean engineers working in American companies have been targeted and scouted by Korean companies. Engineers who agree to return have played a key role in the learning process and have positively influenced the research efficiency of Korean firms. South Korea's investments in technology reached 10 billion dollars in the 2000s compared with 480 million dollars in 1980. In the same period, the technological investments per domestic product increased from 0.84% to 2.68%. The number of experts interested in science and technology increased from 18,500 in 1980 to 160,000 in 2000. In 1999, The National Science and Technology Council (NSTC) was established by the government to strengthen national science and technology policy coordination. Moreover, the government increased science budget investments from 19% to 25% from 2002 to 2006 and promoted 400,000 specialists in six national strategic areas in 2005. These fields are information technology, biotechnology, nanotechnology, space science, environmental and cultural technology. Government and employers also

encouraged women workers to take various steps to improve their skills in technology-related areas. Some measures were taken in this respect such as the recruitment of more female students in the fields of science and technology (Oğuztürk, 2011, p. 51–52). In addition to increasing the quotas of the programs in the selected areas in universities, various financial and tax promotions have been introduced by the government such as technology funding system, tax reductions in R&D expenditures, the creation of HR development programs, and exemption from military service for research staff working at research centers (Atay, 2012, p. 177; Kim, 2008, p. 338–339).

### **The Government's Role in R&D Policies**

Since the beginning of the industrialization stage, the Korean government acted as a leader for promoting the development of the education system in addition to the industry. Besides the skilled workforce for the industry, a need for qualified scientists and engineers was emphasized. (Kwon, 2010, p. 66). As stated by Gupta and his fellow researchers “South Korea, which has insufficient natural resources for economic growth, has closed this gap with giving emphasis on human resources and has made great investments in education, science, technology and knowledge” (Gupta et al., 2013, p. 1). This awareness has put Korea's universities in an important position and since then Korean universities have been given an important role for creating a well-educated source for economic growth. Since the 1990s, a series of policies for increasing universities' research and development activities and for giving additional support to R&D Programs was introduced by the government. Today, Korea's universities are recognized as some of the important actors who contributed visibly to the economic development of the country (Kwon, 2010, p. 66). In the line with that, the Ministry of Education, Science, and Technology (MEST) and the Ministry of Knowledge Economy (MKE) are responsible for promoting and supervising innovation policies in South Korea. MEST is the core center that is mainly responsible for setting policies for science and technology development and R&D investment. In addition to that, MEST also supports both government and private universities and research institutes (Gupta et al., 2013, p. 16).

Recently, The Government has put into practice some of their education policies. One of the initiative programs among others is the Employment First-University Later Program. Through this program, the government intends promoting lifelong learning and vocational training and resolving the mismatch between the supply of students and labor market demands for particular skill sets. Offering financial support to students in vocational schools is the other main aspect of this program. In 2013, National Competency Standards (NCS) has also been implemented in this respect. The main aims of NCS are to determine the competencies needed by the sector and to gain them through education. To achieve that, schools and colleges have introduced a

new curriculum based on NCS and have aimed to reduce conflicts between technical education and also create a fruitful cooperation for both sides. However, an obstacle for Korean students and their families is high education tuition fees. To overcome this obstacle, the Korean government introduced an income-linked Half-Tuition Policy in 2012. With this policy, fees are intended to be reduced by 50% and provide a full scholarship for students who cannot afford tuition fees. Lastly, a new university assessment system which is another upcoming implementation for universities has been introduced. This system involves the rearrangement of enrolment capacity for higher education institutions. To avoid demographic decline and ensure the quality of the higher education system, three assessments will take place once every three years. If the universities show good performance in the assessments, they will be given higher numbers for student enrolment (KCUE, 2015; OECD, 2016).

Korea's human resources development strategy's first step was to spread education nationwide and then increase the quality of education. To achieve these goals, the government has made a great improvement in taking innovative steps not only for compulsory education and higher education but also vocational education. The Excellent Research Center Program (ERC), Regional Research Center Program (RRC), Industry-University-G.R.I. Consortium Program and The Technopark Program are some of these practices that were initiated by the government and carried out by universities and the private sector to give the country a competitive advantage in both education and industry worldwide.

Table 3  
*Government Initiated R&D Support Programs in Universities*

Name of the Program	Content
Excellent Research Center Program (ERC)	Twenty researchers from selected research-intensive universities were banded together in a team to conduct national R&D program set by the government for nine years. Funds for projects and research team were supplied by the government and every three years, authorities requested satisfactory research outcomes. With the help of this program, the teaching-oriented traditional universities found themselves in a competitive innovation environment during the 1990s.
Regional Research Center Program (RRC)	After the positive effects of ERC program, RRC program started in regional level in 1995 to expand the research capacity of local universities and support rural economy.
The Technopark Program	With the help of The Technopark Program, 37 technoparks were established within the framework of university-industry cooperation in order to support innovative works, to increase productivity and the competitiveness of international competitions since 1997.
Industry-University-G.R.I. Consortium Program	This program was created to support S&M businesses in order to develop and purchase new products. Actors of the program can get financial support. Condition of the program is at least seven or more SMEs and university affiliated research institute should be gathered and perform research on a new product or model at least every one or two years.

**Source:** Erhan Atay, *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 2012, 7/2, p. 178; APEC [http://www.apec-smeic.org/newsletter/newsletter\\_read.jsp?SEQ=301](http://www.apec-smeic.org/newsletter/newsletter_read.jsp?SEQ=301), Date Accessed: 10.04.2018; Korea Technopark Associations, <http://www.technopark.kr/>, Date Accessed: 10.04.2018.

### The Role of Universities in R&D Policies

In recent years, Korean universities have shown rapid increases in both patent applications and R&D spending. From 1970 to 2008, university R&D expenditures increased by an annual average of 15.3%. With the steady increase in R&D expenditure, there has also been an increase in the university's research output. 1,613 SCI-level journals were published and twenty-seven patent applications were presented by Korean universities in 1990 (Suh, 2010, p. 116). From the 1990s through to the present, the Korean government has supported a number of educational reform packages, particularly in high-tech areas, and has pushed Korean universities to show significant increases in the number of intellectual outcomes such as articles and research (Keçeli, 2013, p. 242). As indicated in the below table, Korea published more than 35,000 articles in 2006. Meantime, research outputs have continuously increased in the following years mainly in engineering, computer science and chemistry, and as a result numbers nearly doubled in 2016 (unesco.org; knoema.com).

Table 4  
*Number of Scientific and Technical Journal Articles Published Between 2006-2016*

Year	Value	Change %
2006	36,747	16.12
2007	41,522	12.99
2008	44,301	6.69
2009	46,021	3.88
2010	50,935	10.68
2011	54,717	7.42
2012	57,374	4.86
2013	59,206	3.19
2014	62,691	5.89
2015	64,523	2.92
2016	63,063	-2.26

**Source:** World Data Atlas, Scientific and Technical Journal Articles of South Korea, <https://knoema.com/atlas/RepublicofKorea/topics/ResearchandDevelopment/RandDExpenditure/Scientific-and-technical-journal-articles>, Date Accessed: 14.04.2018

As stated by Kwon, since the early 1990s research activities have begun to be regarded as important elements of the working life of academicians. Some interviews with academics in Korea underlined the fact that academicians who did not conduct research were found to be inadequate by the academic society. As a result, Korean universities have shown a significant growth in terms of teaching, research activities and industrial collaboration to contribute to their economy. The rate of higher education enrollment rose from 5.4% in 1970 to 65.6% in 2005. In addition, the government's financial budget for research activities has increased significantly since the 1990s. Therefore, significant achievements have been made in patent and technology licensing activities as a result of these contributions since the 2000s (Kwon, 2010, p. 97).

### **Private Sector's Role in R&D Policies**

Until 1980, the country allowed the free movement of goods by lifting restrictions on technology transfer from abroad, and it was decided to change its role in planning and implementing technological innovations. To this end, Korea, which entered the private-sector and university cooperation, also guaranteed the tax and financial incentives provided for these organizations. The government, which considers that technological studies should be carried out with a centralized system, has performed continuous and planned studies with the representatives of other ministries, industry representatives and research institutions lead by the Ministry of Science and Technology (Çalışır & Gülmez, 2010, p. 33). Meanwhile, cooperation with the private sector was handled by business conglomerates called chaebol (e.g., Samsung, Hyundai and LG). In the early years of development, chaebols had first adopted western business practices. Then they changed their production to science-based innovation. As the process of industrialization, South Korea's investment strategies have shifted to services and R&D of technology (Gupta et al., 2013, p. 1). Besides assisting, providing tax incentives and extra funding for technology development to the research centers, the government has made it possible for their research to focus and develop in particular technologic areas. Since 1997, to create a synergy between the private sector and university's research institutions, a large number of technoparks were established (technopark.go.kr). During this time, stronger partnerships and link between universities and industry have been created including promotion of innovation and education of engineers. Government initiated policies enabled the private sector to focus on fundamental technologies and future growth drivers. In the meantime, they had access to human resource and equipment in universities for their research programs in order to increase their contribution to national economic development. With their large financial background and skilled human resource provided by universities, the private sector made a positive impact both nationally and internationally (MSIP, 2015; Tafesse, 2014, p. 54). For example, South Korean conglomerates Samsung Electronics have shown high numbers in terms of patent applications, ranking second in the global competition (Canon Inc. of Japan was top of the list) in 2016 (WIPO Rankings, 2016). According to WIPO; China, US, Japan, Korea and the UN are the leading countries whose applications amounted to 84% of the world total in 2016. In addition to this, by comparison to China and Japan, Korea's ratio of resident applications to GDP has been more than those countries since 2004 (WIPO, 2016, p. 29, 35). Indeed, achieving high numbers in patent and technology licensing activities, Korean private sector will be able to create a number of new jobs as a result of implementing those patents and projects throughout the country.

### **Conclusion**

One of the most contributing factors to the high growth performance of Korea is the country's intensive investment in human capital. During the last decade, the government,

private sector and the universities have committed to the increase in the intellectual and skilled workforce and today, South Korea has particularly shown a rapid increase in the country's educational level and academic performance. It is important note that, the economic success of South Korea over the last fifty years, followed by the whole world, has been the result of a series of planned and disciplined practices.

At the center of today's production structure is the quality of the workforce rather than its numerical size, and even its combination with capital accumulation and technological development. Recognizing in the early years that the workforce must be competitive in terms of educational level, experience and knowledge for economic growth, Korea has invested in its workforce and has entered high-income countries with industrial policies targeting on technological learning and development. Korea has made enormous efforts to improve its education system to better meet the demands of the evolving society. Korea has invested in human capital in parallel with economic investments over the years, and accordingly human capital accumulation has supported the economy in this respect.

Korea's success in education attracts world-wide attention from both developing and developed countries. Today, as an industrialized country, South Korea has survived difficult periods in its history, such as the Japanese Colonialism and the Korean War. At this point, Korea's efforts and emphasis on education and R&D to produce its own technology without natural resources and infrastructure in the development process have set a good example for many countries.

Today, both in the academic and technologic revolution phase, the government's emphasis on technology has increased the importance of the research outputs of universities and researchers. Thus, the government maintains incentives, establishes new laws, supports more institutions and increases R&D investments especially in essential subjects such as education, science and technology. Today, Korea has been transformed into a good educator that the world closely monitors and draws lessons from with its implemented national education and technology policies.

## References

- Amsden, A. H. (1989). *Asia's next giant South Korea and late industrialization*. Oxford: Oxford University Press.
- Asia-Pacific Economic Cooperation. (2007). Korea: SME technology innovation development program. Retrieved April 10, 2018 from [http://www.apec-smeic.org/newsletter/newsletter\\_read.jsp?SEQ=301](http://www.apec-smeic.org/newsletter/newsletter_read.jsp?SEQ=301)
- Atay, E. (2012). Innovation actors in South Korea: An analysis of university, industry and government research centers. *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 7(2), 175–191.
- Atay, E. (2013). Kore ve Türkiye'de yönetim. In E. Atay & G. Karsan (Eds.), *Türkiye ve Güney Kore'de entelektüel sermaye gelişimi* (pp. 127–159). İstanbul: Avrasya Enstitüsü Yayınları.



- Çalışır, M., & Gümez, A. (2010). Teknoloji politikaları çerçevesinde ekonomik gelişim: Türkiye–Güney Kore karşılaştırması. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1), 23–55.
- Chung, E. Y. J. (2015). *Korean Confucianism: Tradition and modernity*. Korea: The Academy of Korean Studies Press.
- Gönel, F. D. (2000). *Kore kalkınma deneyimi içerisinde insan gücü sermayesinin rolü ve önemi*. Retrieved January 18, 2017 from [http://www.arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/140013/makaleler/40/1/arastrmx\\_140013\\_40\\_pp\\_136-143.pdf](http://www.arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/140013/makaleler/40/1/arastrmx_140013_40_pp_136-143.pdf)
- Gupta, N., Healey, D. W., Stein, A. M., & Shipp, S. S. (2013) *Innovation policies of South Korea*. Virginia: Institute for Defense.
- Keçeli, Y. (2013). Kore ve Türkiye’de yönetim. In E. Atay & G. Karsan (Eds.), *Kore ve Türkiye’deki üniversite sistemlerinin kıyaslanması ve Yeongushil kavramı üzerine* (pp. 241–249). İstanbul: Avrasya Enstitüsü Yayınları.
- Kim, C. K. (2008). *Korea's development policy experience and implications for developing countries*. Korea: KIEP Pub.
- Kim, D. O., & Bae, J. S. (2004). *Employment relations and HRM in South Korea*. UK: Ashgate Pub. Ltd.
- Kim, G. J. (2002). Education policies and reform in South Korea, The World Bank. *Africa Region Human Development Working Paper Series*, 29–40.
- Knoema. (2016). *World data atlas*. Retrieved April 14, 2018 from <https://knoema.com/atlas/RepublicofKorea/topics/ResearchandDevelopment/RandD-Expenditure/Scientific-and-technical-journal-articles>
- Koh Y. S., & Il, S. K. (Eds.). (2010). *The Korean economy: Six decades of growth and development*. Korea: Korea Development Institute.
- Korea Labor Institute. (2017). *Population and employment data* (Major Economic Indicators Data). Retrieved May 27, 2018 from [https://www.kli.re.kr/kli\\_eng/selectBbsNttList.do?bbsNo=35&key=381](https://www.kli.re.kr/kli_eng/selectBbsNttList.do?bbsNo=35&key=381)
- Korea Technopark Associations. (2018). Retrieved April 10, 2018 from <http://www.technopark.kr/>
- Korean Council for University Education. (2015). *Bringing change and innovation to universities 2015-2016*. Seoul: Korean Council for University Education. Retrieved April 13, 2018 from [http://english.kcue.or.kr/img/pdf\\_150518.pdf](http://english.kcue.or.kr/img/pdf_150518.pdf)
- Kwon, K. S. (2010). *Universities' academic research and knowledge-transfer activities in a catch-up country: The case of Korea* (Doctoral dissertation). University of Sussex, UK.
- Lee, C. J. (2006). *The development of education in Korea: Past achievement and current challenges*. Paper presented at the World Bank East Asia Study Tour for Senior African Education Policy Makers Conference. Retrieved from [http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1121703274255/1439264-1153425508901/Development\\_Education\\_Korea.ppt](http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1121703274255/1439264-1153425508901/Development_Education_Korea.ppt)
- Levent, F., & Gökkaya, Z. (2014). Education policies underlying South Korea's economic success. *Journal Plus Education*, 10(1), 275–291.
- Ministry of Education. (2017). *Education in Korea*. Retrieved March 22, 2018 from <http://english.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=282&boardSeq=72461&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=english&m=0303&opType=N>
- Ministry of Employment and Labor. (2017). *Major statistics*. Retrieved May 26, 2018 from <http://www.moel.go.kr/english/pas/pasMajor.jsp>
- Ministry of Science and ICT. (2015). *The 5th science and technology foresight*. Retrieved March 24, 2018 from <http://msip.go.kr/SYNAP/skin/doc.html?fn=77108b814b7aca9aeaea00d09d9f9a8c&rs=/SYNAP/sn3hcv/result/201805/>

- National Library of Korea. (2017). *Annual Report of 2016* (Conference of Directors of National Libraries in Asia and Oceania Annual meeting of 2017). Retrieved March 28, 2018 from [http://www.ndl.go.jp/en/cdnla0/meetings/pdf/AR2017\\_Korea.pdf](http://www.ndl.go.jp/en/cdnla0/meetings/pdf/AR2017_Korea.pdf)
- NTIS. (2014). *Statistics of R&D expenditure*. Retrieved May 26, 2018 from <http://www.ntis.gov/en/GpExpenditureTotal.do>
- Oğuztürk, B. S. (2011). Güney Kore'nin kalkınmasına inovasyonun rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 48–53.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2016). *Education at a glance 2016: OECD indicators*. Paris: Author. <http://dx.doi.org/10.1787/eag2016-en>
- Sleziak, T. (2013). The role of Confucianism in contemporary South Korean society. *Rocznik Orientalistyczny/Yearbook of Oriental Studies*, 66(1), 27–46.
- Suh, J. H. (2010). Empirical analysis of university patenting in Korea. *KDI Journal of Economic Policy*. [http://www.kdi.re.kr/kdi\\_eng/publication/other\\_article\\_policy.jsp?pub\\_no=11724&art\\_no=1977&mcd=002008](http://www.kdi.re.kr/kdi_eng/publication/other_article_policy.jsp?pub_no=11724&art_no=1977&mcd=002008)
- Tafesse, T. (2014). Public private partnership in development: Lessons in devising legal and institutional framework from South Korea. *Public Policy and Administration Research*, 3(4), 50–57.
- The National Institute for Lifelong Education. (2015). *The national institute for lifelong education in Korea (NILE) information booklets*. Retrieved March 22, 2018 from [http://203.235.44.44:7010/eng/\\_upload/7422720160118150034.pdf](http://203.235.44.44:7010/eng/_upload/7422720160118150034.pdf)
- Times Higher Education. (2018). *World university ranking*. Retrieved April 9, 2018 from <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/sungkyunkwan-university-skku>
- UNESCO. (2014). *From the UNESCO Science Report*. Retrieved April 13, 2018 from <https://en.unesco.org/node/252282>
- Usher, A. (2014). *The Korean academic credit bank: A model for credit transfer in North America?* Toronto: Higher Education Strategy Associates.
- White Paper. (2014). *2014 white paper on ICT in education Korea*. Korea Education and Research Information Service (KERIS). Retrieved December 8, 2015 from [http://english.keris.or.kr/whitepaper/WhitePaper\\_eng\\_2014.pdf](http://english.keris.or.kr/whitepaper/WhitePaper_eng_2014.pdf)
- World Bank. (2016). *GNI per capita, Atlas method (current US\$)*. Retrieved May 28, 2018 from <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD?locations=KR>
- World Intellectual Property Organizations. (2017). *World intellectual property indicators 2017*. Retrieved April 10, 2018 from [http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_941\\_2017.pdf](http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_941_2017.pdf)



## Göç ve İşsizlik Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama

Rümeysa Çelik<sup>1</sup>

Irmak Arslan<sup>2</sup>

### Öz

İnsanların coğrafi olarak yer değiştirmesi olarak tanımlanabilen göç; ekonomik, sosyal, siyasal ve doğal yönleriyle karmaşık bir olgu olup; işsizlik üzerinde farklı etkiler meydana getirdiği bilinmektedir. Bu etkilerin yönü ve derecesi, her ülkenin içinde bulunduğu sosyal, ekonomik ve diğer koşullara bağlı olarak farklılık göstermektedir. Literatür incelendiğinde de, iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi hakkında görüş birliği olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada göç ve işsizlik arasındaki ilişki Türkiye için 2014-2016 döneminde yıllık veriler kullanılarak araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye İstatistik Kurumu'nun veritabanından elde edilen istatistikler kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, öncelikle veri kümesi tanımlayıcı istatistikler yardımıyla analiz edilmiş ve normallik dağılımına uygunluk sınaması sonrası korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde; alınan göç ve verilen göç ile genel işsizlik ve genç işsizlik arasında istatistiki anlamda güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

### Anahtar Kelimeler

Göç • işsizlik • Genç işsizlik • Emek piyasası

## The Relationship between Migration and Unemployment: An Empirical Investigation

### Abstract

Migration is defined as people moving from one geographic region to another, and it is a complicated social event in terms of environmental, economic, sociological, political, and cultural aspects. Migration is known to have various effects on unemployment. The direction and level of these effects depend on the individual conditions of each country in terms of sociological, environmental, and other aspects. In the existing literature, we observed that an agreed-upon opinion does not exist about the direction and level of the relationship between these two variables. Thus, we investigated the relationship between migration and unemployment using the annual data from 2014–2016 for Turkey. For this purpose, we performed our analysis using the data collected from the TSI database. We analyzed the data using descriptive statistics and we performed a correlation analysis after completing the normality distribution test as a precondition of the correlation analysis. The results indicate that there is a strong and positive relationship between received and given migration and general and youth unemployment.

### Keywords

Migration • unemployment • Youth unemployment • Labor market

1 Sorumlu yazar: Rümeysa Çelik (Yüksek Lisans Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul Türkiye. Eposta: rumeysa.celik@ogr.iu.edu.tr

2 Irmak Arslan (Doktora Öğrencisi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, SBF, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul Türkiye. Eposta: psk.irmak.arslan@gmail.com

Atf: Çelik, R. ve Arslan, I. (2018). Göç ve işsizlik arasındaki ilişki: Ampirik bir uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 65–75. <https://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0004>

### ***Extended Summary***

The phenomenon of internal migration, which is a complicated social event in terms of environmental, economic, sociological, political, and cultural aspects, is defined as people migrating from one geographical region of the country to another. Migration has both positive and negative effects on society, individuals, and businesses. Larger migration movements tend to happen mostly in regions where economic development is extremely low and the vicious cycle of underdevelopment cannot be escaped. Moreover, backward migrations do not typically take place in these regions, because people are consistently reluctant to return. Therefore, immigration movements are of great importance in terms of their regional effects and especially in terms of their impact on unemployment in the labor market. As a result of the industrialization movements that began in Turkey in the 1950s, a large part of the population was first centered on the nearest settlements, and then later in the industrialized major metropolitan areas.

Due to the multidimensional features of migration, immigration has been mentioned in many global theories and various immigration models have been developed. But these theories and models can only explain a limited part of the immigration movements because they are shaped according to the country of origin's original conditions. Therefore, there is no universal theory on migration, and there are many ways of explaining immigration from many unique perspectives.

Pursuant to the conditions in Turkey, the overall causes of internal migration include the entry of new agricultural technologies, soil inadequacy, division of land because of inheritance, rapid population growth, limits in lifestyle, the development of communication and transportation tools in cities, socio-economic and political development of the society, desire to benefit from social and cultural opportunities, the availability of more attractive cities for business, and decisions and policies about management at different stages.

On the basis of the factors mentioned above, we see that both push and pull factors influence migration. Negative conditions in the geographies of migrants are among the push factors. The positive conditions in the geographical areas that allow immigration are among the pull factors. In this context, unemployed individuals migrate to places where they are more likely to find jobs. In related studies on this subject, there are different opinions in response to the question of whether this action increases or reduces unemployment in migrated regions. While some researchers have argued that immigration increases unemployment in a migrated area, some argue that immigration does not create an increase in unemployment.

The aim of this study is to determine the relationship of immigration (both received and given) and unemployment. We made several analyses for this. Descriptive statistics were used to obtain averages of migration and unemployment data. Correlation analysis

was performed to analyze the relationship between variables of total unemployment, youth unemployment, received immigrants, and given immigrants. For this purpose, the normality distribution that is the precondition of the correlation analysis was examined by Kolmogorov-Smirnov test and it was determined that the data did not distribute normally except for the regions. For this reason, a Spearman correlation analysis was used to analyze the relation between the variables.

The change in variables between 2014 and 2016 and their average values were calculated using descriptive analysis. As a result of the correlation analysis, we concluded that migration had a strong and positive relationship to general unemployment and youth unemployment. The data acquired as a result of the analysis showed that general unemployment and youth unemployment increased as migration rates increased. Our analyses showed that migration and unemployment in Turkey have a positive relationship with each other.

## Göç ve İşsizlik Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama

İşsizlik, geçmişte olduğu gibi, günümüzde de gerek ekonomik gerekse sosyal yönden gelişme düzeyi ne olursa olsun, tüm toplumların ortak en önemli sorunlarından biridir. Kavramsal olarak çalışma arzu ve iktidarında olup, emek piyasasındaki cari ve geçerli ücret düzeyine razı olan kişinin istihdam edilememesidir (Tokol, 2000, s. 95) Bireyler işsizlik sürecinden çıkabilmek ve iş bulabilmek için farklı yollar denemektedir. Bu yollardan biri de iş bulma ümidinin yüksek olduğu yerlere göç etmektir.

Göç, bir yerden başka bir yere yapılan geçici ya da sürekli yer değiştirme hareketidir (Lee, 1966, s. 49). Ravenstein, “Göç Kanunları” adlı makalesinde izah etmeye çalıştığı göç olgusunun itici ve çekici faktörlerden etkilendiğini ileri sürmektedir (Ravenstein, 1885). Göç edenlerin buldukları coğrafyadaki olumsuz koşullar itici faktörler olarak nitelendirilmekte ve bu faktörlerin ilk olarak tarımsal bölgelerden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Munro, 1974, s. 649). Potansiyel göç alan coğrafyadaki olumlu koşullar ise, çeşitli ekonomik fırsatların olduğu çekici faktörler olarak nitelendirilmektedir (Millington, 1990, s. 90). Bu bağlamda işsiz durumda olan kişiler de ‘itme-çekme’ savına paralel olarak istihdam olanağının yüksek, sosyoekonomik fırsatların yoğun olduğu bölgelere doğru göç eyleminde bulunmaktadır. Konu üzerine yapılan çalışmalarda, gerçekleştirilen bu eylemin göç edilen bölgelerde işsizliği artırıyor mu yoksa azaltıyor mu sorusuna yanıt olarak farklı görüşler mevcuttur. Bir kısım araştırmacı göçün, göç edilen bölgede işsizliği artırdığı görüşünü savunurken bir kısmı ise göçün işsizlik üzerinde bir artış yaratmadığını savunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, literatürde üzerinde fikir birliği sağlanamadığı saptanan, göç ve işsizlik arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması İBBS2 düzeyinde yayımlanan işgücü ve göç istatistikleri kullanılmış olup; 2014-2016 dönemi için yıllık veriler üzerinden istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları kapsamında özellikle şu soruya yanıt aranmaktadır: Genel işsizlik ve genç işsizlik ile alınan ve verilen göç arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Eğer varsa bu ilişkinin gücü nedir? Çalışma bu amaçla üç kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda konuyla ilgili ampirik çalışmalar içeren araştırmalar üzerine literatür taraması yapılmıştır. İkinci kısımda çalışmanın verileri ortaya konulmuş, son kısımda ise elde edilen bulgular analiz edilmiştir.

### Literatür Taraması

Göç, dünya genelinin bir sorunu olan işsizlik ile ilişkilidir. Yapılan araştırmalar neticesinde göç ile işsizlik arasındaki ilişki konusunda zıtlık gösteren; göçün hareket yönü konusunda ise paralellik gösteren sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Özdemir ve Şen'in Türkiye'deki göç olgusunu ele alan çalışmalarında, göçlerin büyük bir kısmının iş arama ve iş bulma amacıyla gerçekleştiği görülmüştür (Özdemir, 2008, s. 169–170; Şen, 2014, s. 252). Benzer şekilde Başel (2011) Türkiye'deki göçün nedenlerini araştırmıştır. Çalışmasında göçün en önemli nedeninin bölgesel dengesizliklerden kaynaklandığını belirtmiştir. Bu nedenle göçlerin hareket yönünün kırsal bölgelerden çeşitli sosyoekonomik fırsatların olduğu kentsel bölgelere doğru olduğu ileri sürülmüştür. Kinfu, Avustralya kapsamında iki terimli regresyon modeli yöntemini kullanarak iç göçün belirleyicilerini analiz etmiştir. Model sonuçlarına göre iç göç hareketlerinin belirleyicilerinde iktisadi gelişmişlik indeksi, kentleşme seviyesi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (Kinfu, 2005, s. 20).

Yakar (2012), 1995-2000 dönemini baz alarak Türkiye'de iç göçlerin ilçelere göre mekânsal analizini yapmıştır. Türkiye'de ilçelere göre göç etkililik oranlarına göre pozitif değerler İstanbul ve Bursa çevresi, Ege kıyıları Antalya ve Mersin illerinin kıyı ilçeleri ile Konya ve Ankara çevresinde toplanmıştır. Moran's I indeksi analizi sonucunda otokorelasyonun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu da bölgesel ve yerel farklılıkların iç göçün meydana gelmesinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Köse ve Bülbül Türkiye'de bölgelerarası iç göç hareketlerini çok boyutlu ölçekleme yöntemi ile incelemiştir. Türkiye'deki iç göç hareketleri bölgesel düzeyde ele alındığında sürekli göç veren bölgelerin en fazla Kuzeydoğu Anadolu, Güneydoğu ve Karadeniz Bölgeleri olduğunu; göç alan bölgelerin ise Akdeniz, Marmara ve Batı Anadolu bölgeleri olduğunu ifade etmiştir. Göç hareketi ile birlikte sermaye ve emeğin gelişmemiş bölgelerden gelişmiş bölgelere kayarak geri kalmış bölgelerin daha da geri kalmasına sebep olduğunu belirtmiştir (Köse ve Bülbül, 2010, s. 92).

Finnie (2000), Kanada'da eyaletler arası göç hareketlerini ele alarak yapmış olduğu panel logit analizi ile özellikle kırsal bölgelerde göç eğiliminin metropol bölgelere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu durumun, gelişmiş ülkeler için kırdan kente doğru olan hareketlerin artık temel göç hareketi olmadığına işaret etmiştir. Buna ek olarak yaptığı analiz ile kentsel işsizliğin verilen göç ile pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmacıların bir kısmı göçün işsizliği olumsuz yönde etkilediğini ileri sürerken bir kısmı ise kısmi olumlu etkilerinin varlığını iddia etmektedir. Camarota, göçün düşük vasıflı işçiler üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma, göçün yüksek vasıflı mesleklerde bir etki yaratmayıp düşük vasıflı mesleklerde ücret düzeylerini geriletirek istihdamda artış yarattığını göstermiştir (Camarota, 1997, s. 429).

Verilerin mekansal boyutunu inceleyen bazı ampirik çalışmalar, göçün bölgesel işgücü piyasaları üzerindeki etkisini araştırmış ve göçün işgücü piyasası üzerindeki küçük ve çoğu zaman önemsiz bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Longhi, Nijkam ve Poot (2006), çalışmalarında göçün OECD ülkelerindeki etkisinin olumlu yönde olduğunu öne

sürmüşlerdir. Göçte meydana gelen % 1'lik bir artışın, işsizliği %0,04 oranında azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca göçün özellikle AB'ye oranla Amerika'daki etkisinin daha az olduğunu ve erkeklerden ziyade kadınları olumsuz etkilediğini ileri sürmüşlerdir.

Bahar ve Bingöl (2010), çalışmalarında Türkiye'deki iç göç hareketlerinin işgücünde meydana getirdiği etkileri incelemişlerdir. Çalışma sonucunda köyden kente yapılan göç, kentlerde işgücü oranını artırdığı ve istihdam üzerinde bir baskı yarattığı ortaya çıkmıştır. Göç eden erkeklerin %8,23'ü, göç eden kadınların ise %11,20'si işsiz kalmıştır. Göç alan şehirlerin yanı sıra göç veren şehirlerde de işsizlik oranı azalmamış, aksine artmıştır. Dolayısıyla kırdan kente yaşanan göç sektörler arası geçişi sağlasa da artan işgücü arzı, yetersiz talep karşısında işsizliği kronikleştirmiştir. Türkiye'deki iç göç hareketlerinin işgücü piyasaları üzerindeki etkisini inceleyen bir başka çalışmada göçün işsizliğin sonucu değil sebebi olduğu belirtilmiştir. Yapılan analizlerde işsizlik ve göç arasında kısa dönemli bir ilişkiden ziyade uzun dönemli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca göç hareketlerinde meydana gelen 1 birimlik değişimin işsizlikte 0,28 birimlik değişim yarattığı tespit edilmiştir (Şahin ve Yiğit, 2016, s. 77).

Fransa örnek alınarak yapılan bir çalışmada, eşbütünleşme analizi ile göç ve işsizlik arasındaki ilişki araştırılmıştır. Analiz sonucunda göç ve işsizlik arasında kısa vadede olumsuz bir sonuç ortaya çıkmamıştır. Uzun vadede de aralarında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Fromentin, 2013, s. 63–64).

Jean ve Jimenez, OECD ülkeleri kapsamında yaptıkları çalışmada göçün erkek işsizlik oranlarını artırdığını ancak bunun geçici olduğunu belirtmişlerdir. Göçün işsizliğe etkisinin boyutu ve süresini ise çerçeve politikalarına bağlamışlardır (Jean ve Jimenez 2011, s. 251–252).

Göçün istihdam üzerinde etkisi olduğunu savunanların aksine istihdama belirgin bir etkisinin olmadığını savunanlar da vardır. 2003 yılında Birleşik Krallık kapsamında göçün işgücü piyasası üzerindeki etkisini inceleyen ampirik bir çalışma yapılmıştır. Bulgular, istisnalar dışında göçün istihdama çok az bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Dustman, Fabbri, Preston ve Wadsworth, 2003, s. 48). Aynı şekilde Card'ın yapmış olduğu çalışma da bu savı destekler niteliktedir. Çalışma 1971-1985 yılları arasında mikro verilere dayanarak yapılmıştır. Küba'dan gelen büyük göç dalgalarının Miami emek piyasası üzerindeki etkisi incelenmiştir. Küba göçmenlerinin 1981'de Miami'ye girişi ile toplam işgücünde %7'lik bir artış, Kübalı işçilerde ise %20'lik bir artış yaşanmıştır. Ancak göç, emek piyasasında bir etki yaratmamıştır (Card, 1990, s. 255–256). Almanya'da göçün yerli ve göçmenleri nasıl etkilediğine dair yapılan analizde de işsizliğin göç ile ilişkili olduğuna dair yeterli kanıt elde edilememiştir (Pischke ve Velling, 1997, s. 604). Başka bir çalışmada Kanada İstatistik Kurumu'nun yayımladığı il düzeyindeki veriler kullanılarak göçün işsizlik oranlarına etkisi incelenmiştir. FMOLS ve DOLS modelleri kullanılarak elde edilen bulgular,

göçün işsizlik oranları üzerinde negatif ama önemsiz bir etki olduğunu göstermiştir (Latif, 2015, s. 166). OECD (22) ülkeleri ele alınarak yapılan çalışmada ise göçün işsizliğe etkisini açıklamak için Granger nedensellik analizi kullanılmıştır. Sonuçlar göçün, her ülkenin ekonomik koşullarına bağlı olarak işsizlik üzerinde farklı sonuçlar doğurduğunu göstermiştir (Boubtane ve ark., 2013, s. 268).

Güney Afrika üzerinden göçün işgücü piyasalarına etkisini araştıran çalışmada, göçmenlerin vasıf düzeyi ile yerlilerin vasıf düzeyi, istihdam açısından farklı sonuçlar doğurmuştur. Güney Afrika'ya göç eden düşük vasıflı göçmenler yerli istihdamını artırmıştır. Vasıflı göçmenler ise vasıflı yerlilerin istihdamına etki etmemiştir (Brousard, 2017, s. 413). Ticarete konu olmayan sektörün göç ve işsizlik üzerindeki rolünü inceleyen çalışmada ise göç eden vasıfsız işçilerin ücretleri ve milli geliri artırdığı, istihdam üzerinde olumlu etki yarattığı ortaya çıkmıştır. Ancak vasıflı işçiler açısından göç, istihdam üzerinde olumsuz etki yaratmıştır (Marjit, Kar ve Hazari, 2013, s. 304).

## Yöntem

### Veri Seti

*Çalışmanın veri dönemi 2014-2016 yıllarını kapsamaktadır. Bu veri dönem için TÜİK veritabanından İBBS2 düzeyinde yayımlanan genel işsizlik, 15-24 yaş arası genç işsizlik, iller arası alınan ve verilen göç değişkenleri elde edilmiştir. Belirtilen dönem için bu değişkenlerin bölge düzeyinde aritmetik ortalamaları hesaplanarak istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.*

### Veri Analizi

İstatistik işlemleri SPSS 20 paket programıyla yapılmıştır. Betimleyici istatistikler tablo oluşturularak verilmiştir. Korelasyon analiziyle değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı değerlendirilmiştir. Korelasyon analizinden önce verilerin normallik testi yapılmış, verilerin normal dağılmadığı tespit edilince Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

## Sonuçlar

### Betimleyici İstatistikler

Tablo 1'de dört değişkenin 2014-2016 yılları arasındaki değişimleri, ortalama değerleri ( $\bar{x}$ ) hesaplanarak gösterilmektedir. Tüm örneklem açısından genel işsizliğin ortalaması 117,782, 15-24 yaş arası işsizliğin ortalaması 35,500 ve alınan göç ortalaması ile verilen göç ortalaması ise 95,121'dir. Örneklem incelendiğinde; genel işsizlik (776,000), genç işsizlik (225,333), alınan göç (422,805) ve verilen göç (420,662) açısından en yüksek değerlere sahip bölgenin İstanbul olduğu görülmektedir.

Tablo 1  
Betimleyici İstatistik (2014-2016) (Bin)

BÖLGELER	Değişkenler			
	Genel İşsizlik	Genç İşsizlik	Alınan Göç	Verilen Göç
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Adana, Mersin	146,666	44,000	107,065	96,486
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	16,000	6,666	64,392	35,139
Ankara	233,666	60,666	158,842	194,945
Antalya, Isparta, Burdur	121,333	29,666	84,036	105,098
Aydın, Denizli, Muğla	83,666	23,666	78,748	101,550
Balıkesir, Çanakkale	37,666	10,666	59,566	69,905
Bursa, Eskişehir, Bilecik	113,666	32,333	93,716	121,984
Erzurum, Erzincan, Bayburt	23,333	7,666	60,208	50,798
Gaziantep, Adıyaman, Kilis	85,333	32,000	69,060	60,995
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	145,000	44,333	79,736	70,354
İstanbul	776,000	225,333	422,805	420,662
İzmir	249,333	64,000	101,912	124,448
Kastamonu, Çankırı, Sinop	20,000	6,333	45,305	42,259
Kayseri, Sivas, Yozgat	78,000	25,000	81,513	69,902
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	58,666	19,000	63,613	58,017
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	149,666	48,666	103,404	143,917
Konya, Karaman	51,333	17,666	60,478	60,417
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	49,000	17,000	62,462	54,993
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	52,333	16,666	86,017	81,150
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	129,333	49,333	84,695	55,162
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	72,000	20,666	107,270	96,670
Şanlıurfa, Diyarbakır	164,666	57,000	99,508	72,127
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	55,000	14,333	52,123	76,610
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	55,000	17,000	112,671	119,246
Van, Muş, Bitlis, Hakkari	66,000	23,000	92,423	51,214
Zonguldak, Karabük, Bartın	29,666	9,666	41,502	39,092

## Değişkenlerin Korelasyon Analizi

Bu başlık altında araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak incelenmek istenmiştir. Bunun için korelasyon analizinin ön şartı olan verilerin normallik varsayımı değerlendirilmiştir. Ho hipotezi verilerin dağılımının normale uyduğu yönünde olan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda, verilerin bölgeler hariç normal dağılmadığı tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu nedenle; genel işsizlik, genç işsizlik, alınan göç ve verilen göç değişkenleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır (Tablo 2).

Spearman korelasyon analizi sonucu -1 ve 1 arasında değerler elde etmek mümkündür. Değerin negatif yönde olması değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu (biri artarken diğerinin azaldığı), pozitif yönde olması değişkenler arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu (değişkenlerin aynı yönde hareket ettiği) anlamına gelmektedir. İlişkinin gücü, elde edilen değer 0'a yaklaştıkça düşmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2009).



Tablo 2  
Değişkenlerin Korelasyon Analizi

Değişkenler	Genel İşsizlik	Genç İşsizlik	Alınan Göç	Verilen Göç
Genel İşsizlik	1			
Genç İşsizlik	0,98**	1		
Alınan Göç	0,75**	0,73**	1	
Verilen Göç	0,72**	0,65**	0,74**	1

\* 0,05 düzeyinde anlamlılık (2-tailed)

\*\* 0,01 düzeyinde anlamlılık (2-tailed)

Mevcut çalışmada yapılan korelasyon analizi alınan göç ile genel işsizlik arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ( $r = 0,75, p < 0,01$ ). Alınan göç arttıkça, genel işsizlik oranında da artış görülmektedir. Yine aynı şekilde alınan göç ile genç işsizlik arasında da istatistiki anlamda güçlü ve pozitif bir ilişki vardır ( $r = 0,73, p < 0,01$ ). Alınan göç arttıkça, genç işsizlik oranında da artış gözlemlenmektedir.

Verilen göç incelendiğinde alınan göç ile pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r = 0,74, p < 0,01$ ). Verilen göçün, alınan göçle paralel bir şekilde arttığını söylemek mümkündür. Verilen göç ile genel işsizlik ve genç işsizlik arasında istatistiki anlamda güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r = 0,72, 0,65, p < 0,01$ ). Genel işsizlik ve genç işsizliğin, verilen göç arttıkça arttığı görülmektedir.

### Genel Değerlendirme ve Sonuç

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin genel sorunu olan işsizlik birçok faktör ile ilişkilidir. Bu çalışmada göç faktörü ele alınıp; göç ve işsizlik arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumunun 2014-2016 yılları arasında İBBS-Düzyey2 (26 bölge) kapsamında yayımlanan işgücü ve göç istatistikleri kullanılarak analizler yapılmıştır. Genel işsizlik ve genç işsizlik ile alınan ve verilen göç ilişkisinin hangi yönde olduğunu tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bunun için öncelikle normallik dağılımı incelenmiş ve uygun analiz yöntemi ile korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü ölçülmüştür. Sonuçlar, bazı değerlendirmelere ulaşma konusunda olanak sağlamıştır.

Korelasyon analizi, göçün genel işsizlik ve genç işsizlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum göçün artış göstermesi durumunda işsizliğin de artış göstereceğini ifade etmektedir. Elde edilen bulgu, literatürde göç artışı karşısında işsizliğinde artış göstereceği yönündeki görüşlerle örtüşmektedir (Bahar ve Bingöl 2010; Şahin ve Yiğit, 2016).

Her ülkenin ekonomik koşullarının farklı olması, göç ve işsizlik arasındaki ilişki açısından da farklı sonuçlar doğurmaktadır (Boubtane ve ark., 2013). Dolayısıyla ülkelerin ekonomik koşullarına bağlı olarak göç ve işsizlik arasında negatif ya da pozitif bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Nitekim bazı ülkelerde böyle bir ilişkinin olmadığı da görülebilmektedir (Card, 1990). Ek olarak ilişkinin incelendiği ülkelere bakıldığında,

negatif bir ilişkinin ortaya çıktığı ülkelerin gelişmiş; pozitif bir ilişkinin ortaya çıktığı ülkelerin ise gelişmekte olan ülkeler olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum her ülkenin kendine özgü göç politikasını gerekli kılmaktadır.

Türkiye eksenli bu çalışmada, göçün artması durumunda işsizliğin de artacağı görülmüştür. Bu nedenle Türkiye'nin kendi iç dinamikleri göz önüne alınarak politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Özdemir (2008) ve Şen'in (2014) de belirttiği gibi göçün kırdan kente doğru olması ve göç edenlerin önemli kısmının iş bulmak amacıyla bulunduğu yeri terk etmesi, göç önleyici politikalarda kır-kent arası bölgesel farklılıkların ortadan kaldırılmasının öncelikli olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda kırsal bölgelerde devletin, tarım ve hayvancılık sektöründe önemli teşvikler uygulaması, illerin, ilçelerin hatta beldelerin sahip oldukları değerler ile ilgili konularda markalaşması, yerel potansiyellerin geliştirilmesi, alt yapı hizmetleri ve yatırımların yapılması, aktif istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir. Böylece kır-kent arasındaki bölgesel farklılıklar minimum düzeye çekilerek hem kırsal bölgelerdeki işsizlik hem de kentteki göçün yarattığı emek arz ve talebindeki dengesizlik sonucu artan işsizlik azalacaktır.

Çalışmanın en önemli kısmı, 2014 yılı itibariyle TÜİK'in işgücü istatistikleri kapsamında işsizlik tanımını değiştirmesi nedeniyle 2013 ve öncesi döneme ait verilerin analize dâhil edilememiş olmasıdır. Gelecek çalışmalarda, gözlemlerin yatay kesitini yinelemeli ele alınan panel verisi kullanılarak değişimin oynaklığı incelenebilir. Diğer bir ifadeyle panel veri ile regresyon analizi yapılarak; işsizlik ve göç arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılabilir.

### Kaynakça/References

- Bahar, O. ve Korkmaz, B. F. (2010). Türkiye'de iç göç hareketlerinin istihdam ve işgücü piyasalarına etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 43–61.
- Başel, H. (2011). Türkiye'de nüfus hareketlerinin ve iç göçün nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, 515–542.
- Boubtane, E., Coulibaly D., & Rault, C. (2013). Immigration, unemployment and GDP in the host country: Bootstrap panel granger causality analysis on oecd countries. *Economic Modelling*, 33, 261–269.
- Broussard, N. H. (2017). Immigration and the labour market outcomes of natives in developing countries: A case study of South Africa. *Economic Development and Cultural Change*, 65(3), 389–424.
- Camarota, S. A. (1997). The effect of immigration on low-skilled native workers: Evidence from the june 1991 current population survey. *Social Science Quarterly*, 78(2), 417–431.
- Card, D. (1990). The impact of the Mariel Boatlift on the Miami labor market. *Industrial and Labor Relations Review*, 43(2), 245–257.
- Dustman, C., Fabbri, F., Preston, I., & Wadsworth, J. (2003). The local labour market effect of immigration in the UK. *Home Office Online Report 06/03*. Retrieved from [http://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/reports/HomeOffice06\\_03.pdf](http://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/reports/HomeOffice06_03.pdf)

- Finnie, R. (2000). The who moves? A panel logit model analysis of inter-provincial migration in Canada. *Analytical Studies Branch – Research Paper Series*, 142, 1–24.
- Fromentin, V. (2013). The relationship between immigration and unemployment: The case of France. *Economic Analysis & Policy*, 43(1), 51–66.
- İslamoğlu, A. H. ve Alınçık, Ü. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Jean, S., & Jimenez, M. (2007). The unemployment impact of immigration in OECD countries. *European Journal of Political Economy*, 27(2), 241–256.
- Kinfu, Y. (2005). Spatial mobility among indigenous Australians: Patterns and determinants. *The Australian National University Working Paper in Demography*, 97, 321–341.
- Latif, E. (2015). The relationship between immigration and unemployment: Panel data evidence from Canada. *Economic Modelling*, 50, 162–167.
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Longhi, S., Nijkamp, P., & Poot J. (2006). The impact of immigration on the employment of natives in regional labour markets: A meta-analysis. *Institute for the Study of Labour*, 2044, 1–21. Retrieved from <http://repec.iza.org/dp2044.pdf>
- Marjit, S., Kar, S., & Hazari, B. R. (2013). Emigration, unemployment and welfare—The role of non-traded sector. *The North American Journal of Economics and Finance*, 24, 298–305.
- Millington J. (1994). Migration, wages, unemployment and the housing market: A literature review. *International Journal of Manpower*, 15(9), 89–133
- Munro, J. M. (1974). Migration in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 22(4), 634–653.
- Özdemir, M. (2008). *Türkiye’de iç göç olgusu, nedenleri ve Çorlu örneği* (Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Pischke, J., & Velling, J. (1997). Employment effects of immigration to Germany: An analysis based on local labor markets. *The Review of Economics and Statistics*, 79(4), 594–604.
- Ravenstein, E. G. (1885). The laws of migration. *Journal of Statistical Society of London*, 48(2), 167–235.
- Şahin A. ve Yiğit M. (2016). Göç ve işsizlik arasındaki ilişki: Türkiye örneği (1980-2015). P. Yazgan ve F. Tilbe (Ed.), *Türk göçü 2016 seçilmiş bildirimleri* içinde (s. 67–78). London: Transnational Press London.
- Şen, M. (2014). Trabzon’dan İstanbul’a göç edenlerin sosyo-ekonomik analizi. *ÇSGB Çalışma Dünya Dergisi*, 2(3), 46–61.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Vipaş A.Ş.
- Yakar, M. (2012). Türkiye iç göçlerin ilçelere göre mekansal analizi: 1995-2000 dönemi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 741–768.



## Kitlesel Göçlerin Emek Piyasalarına Etkisi: Türkiye'deki Suriyeliler

Verda Canbey Özgüler<sup>1</sup>

### Öz

Kitlesel göçler, ekonomik göçmen olmak için göç kararı verme modellerinden farklı olarak kişilerin iç çatışma, savaş, çevre felaketleri vb. nedenlere ani, plansız ve kalabalık gruplar halinde yer değiştirmesini ifade etmektedir. Bu yönüyle kitlesel göçler literatürde bir çeşit afet durumu olarak görülmektedir. Ani ve plansız olan kitlesel göç dalgaları gittikleri hedef ülkelerde onarılması güç ve zorunlu olan ciddi travmalar yaratmaktadır. Hayatta kalabilmek için gerekli temel barınma, beslenme ve güvenlik ihtiyaçlarının yanı sıra kalış süreleri ile orantılı olarak sağlık, dil öğrenme, eğitim, emek piyasalarına erişim gibi ihtiyaçların karşılanması zorunluluğu da doğmaktadır. Bu çalışmada kitlesel göçlerin emek piyasalarına olan etkileri geçici koruma altındaki Suriyeliler örneğinde ve literatüre dayalı olarak ele alınmaktadır. Kitlesel göçler yüksek işsizlik ve yoksulluk gibi yapısal sorunları olan ülkelerin emek piyasalarında emekçiler bakımından olumsuz sonuçlar yaratmaktadır.

### Anahtar Kelimeler

Göç • Kitlesel göç • Emek piyasaları • Suriyeliler

### The Effect of Mass Migration on the Labor Market: Syrians in Turkey

### Abstract

Unlike economic migrants, mass migrants are motivated by problems such as internal conflict, war, and environmental disasters. Recent years have seen suddenly considerable mass migration in some parts of the world. Studies have portrayed such mass migration as an unfolding disaster. Furthermore, these sudden and unplanned waves of mass migrations are creating serious problems in destination countries that must be addressed urgently. Migrants need access to basic means of survival such as food, shelter, and security. In addition, they have higher-order needs such as healthcare, language learning, education, and access to labor markets in proportion to how long they stay. This study uses a literature review to examine the effects of mass migration by Syrian refugees on labor markets. Mass migrations have negative consequences for laborers in countries with structural problems such as high unemployment and poverty.

### Keywords

Migration • Mass migration • Labor markets • Syrians

<sup>1</sup> Sorumlu yazar: Verda Canbey Özgüler (Prof. Dr.), Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eskişehir Türkiye. Eposta: [vcanbey@anadolu.edu.tr](mailto:vcanbey@anadolu.edu.tr)

**Atf:** Canbey Özgüler, V. (2018). Kitlesel göçlerin emek piyasalarına etkisi: Türkiye'deki Suriyeliler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 77–102. <https://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0005>

### ***Extended Summary***

Mass labor migrations have negative consequences for laborers in countries with structural problems such as high unemployment and poverty. Unlike economic migrants, mass migrants are motivated by problems such as internal conflict, war, and environmental disasters. Recent years have seen suddenly considerable mass migration in some parts of the world. Studies have portrayed such mass migration as an unfolding disaster. Furthermore, these sudden and unplanned waves of mass migrations are creating serious problems in destination countries that must be addressed urgently. Migrants need access to basic means of survival such as food, shelter, and security. In addition, they have higher-order needs such as healthcare, language learning, education, and access to labor markets in proportion to how long they stay.

Whatever the type, all migrations have positive and negative consequences. Those who have to migrate to other countries in order to be able to survive under the influence of compulsive factors find themselves in a different struggle for survival in other countries and unfamiliar regions. Mass immigration for labor is different from the decision to go to another country as an economic immigrant. However, the economic consequences and the effects on labor markets can be the same as those of economic migrants. And, the effects on the general economy and on the labor markets vary depending on the size of the mass migration.

Because universal “work rights” have an important place in all mass migrations, the effects of mass migrations on labor markets constitute an important dimension of the research. Mass migration is the first negative effect that comes to mind when referring to its effect on labor markets. However, it is also true that migrant laborers are often willing to work in jobs that domestic workers do not want. Other positive effects include the additional purchasing power created by increasing the number of consumers in the market.

Nowadays we are seeing mass immigration by Syrians who fled the war to seek refuge in Turkey. For approximately 3,485,644 people, only 235,000 “temporary protection centers” (camps) are provided for accommodation facilities. Before we can analyze the impact of mass migrations on the labor market, we must examine and understand that labor markets are influenced by many factors such as global crises, unemployment rates, employment structure, and quality without the arrival of many immigrants. It is not easy to distinguish labor market disruptions or positive effects that arise based on only refugee flows. For this reason, it is extremely important to analyze the situation in detail in terms of both positive and negative aspects. The low skill level of jobs in the manufacturing sector in Turkey has been employing many Syrians, for example. Construction, textiles, and the service sector are where the Syrians concentrate their employment efforts. The employment situation for Syrians differs from city to city.

This study discusses the first overall impact of mass immigration on the labor market and then examines the resulting impact on the labor market from the 3,485,644<sup>2</sup> people who went to Turkey from Syria. Mass immigration literature “mega-events”<sup>3</sup> position in this important population movement describes the community’s economic and social hypothesis that the Syrians are creating significant changes in the balance of the labor market in Turkey.

People in this large population movement have different characteristics in terms of education level, age, knowledge, and skills. These non-homogeneous masses of mixed populations who are willing to work in adverse conditions in the labor market are located in Turkey. According to a statement released by TURKSTAT on January 15, 2013, 3,647,000 were unemployed; this is where the “number of registered unemployed Syrians under temporary protection” is counted. This data has a potential to transform labor markets in a fundamental way with regard to the context of social structure and position in general terms.

---

2 According to Prime Ministry Disaster and Emergency Management Authority (AFAD) data, the number of Syrians in Turkey as of 05/02/2018 is 3,485,644 persons. [https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05\\_02\\_2018\\_Suriye\\_GBM\\_Bilgi\\_Notu.pdf](https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05_02_2018_Suriye_GBM_Bilgi_Notu.pdf), (08.02.2018).

3 If the number of displaced persons is less than 100,000 persons by the Internal Displacement Monitoring Center (IDMC), the mass migration phenomenon is small-medium size population movement; In the range of 100,000 to 999,999, the “big event”, the large-scale population movement; In the range of 1 to 3 million, “very big event”; 3 million more are scaled as “mega events”, i.e., population movements on the mega-scale. (GRID, 2016, p. 14–75).

## Kitlesele Göçlerin Emek Piyasalarına Etkisi: Türkiye’deki Suriyeliler

Emek piyasaları, göç ve çalışma kavramları arasında da yüzyıllardır önemli bir bağ olagelmıştır. Göç konusu ile ilgili araştırmalar insanlık tarihi kadar eskiye dayandırılabilir. Dünyanın farklı bölgelerinde farklı dönemlerde ve ekonomik, sosyal, siyasal, doğa olaylarından kaynaklanma gibi çeşitli nedenlerle bireysel ya da kitlesele, zorunlu ya da gönüllü göçleri inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Farklı bilim dallarının kendilerine has araştırma soruları ile ve farklı analiz düzeyleriyle göçü ele aldığı bilinmektedir. Örneğin antropologlar kimin, ne zaman ve neden göç ettiğinden çok, bir göçmen olmanın deneyimi ve anlamı ile ilgilenmekte iken ekonomistler “*Kimler göç eder?*” sorusunu sormakta, göçün ekonomik yönünü ele almaktadırlar. Hukukçular, hukuk kurallarının göç olgusunu nasıl şekillendirdiği üzerinde çalışmakta ve tutarlı bir göç kontrol rejiminin oluşturulmasının zorunluluğuna işaret etmekte iken sosyologlar, “Göç neden olur?” ve “Zaman içerisinde nasıl devam eder?” sorularına yanıt aramaktadırlar (Brettel ve Hollifield, 2000, s. 2).

Bu ve benzer sorular etrafından göçü açıklamaya çalışan yaklaşımlar yanında göçleri; gerçekleşme nedenine göre, hedef yerine göre, yasal durumuna göre, hacmine ve süresine göre inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin II. Dünya Savaş sonrası Avrupa’nın yeniden imar ve inşasında gereksinim duyduğu emek arzını yabancı işçiler üzerinden karşılamasına dayanan ve bu bağlamda ilk akla gelen “*misafir işçiler*” olarak da adlandırılan kişilerin göçlerini inceleyen çalışmalar göç ve emek piyasaları ile ilgili olarak en yaygın literatürün olduğu alanlardan biridir (Abadan-Unat, 2006; Castles ve Miller, 2008, s. 96; Faist, 2000; Tekeli, 2016). Benzer şekilde Suriye kaynaklı kitlesele göç konusu ile ilgili olarak yapılan çalışmalar ve incelemeler bulunmaktadır (AFAD, 2014; Akpınar, 2017; Çopur ve Demirel, 2017; Orhan ve Gündoğar, 2015; Üstün, 2016; Taylor ve ark., 2016)<sup>4</sup>.

Kitlesele göçlerin toplum üzerinde ciddi etkileri bulunmaktadır. Kitlesele göçler savaşlar ve çatışmalar gibi siyasal olaylar sonucu ortaya çıkabileceği gibi doğal, teknolojik ve/veya insan kaynaklı afetler de kitlesele göçe neden olabilmektedir. Kitlesele nüfus hareketleri sonucunda ekonomik, demografik, sosyal ve kültürel boyutta çözülmesi zorunlu ve önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Hayatta kalabilme ve en temel insani ihtiyaçlarını karşılayabilme ilk akla gelen sorun alanıdır. Kitlesele göçler karşısında “*insani yaklaşımların*” ön planda olmasının temel nedeni de insanların zorlayıcı nedenlerle kitlelele halinde ve hayatta kalabilmek için yer değiştirmeleridir. Ancak geldikleri ülkelerde bir süre geçirdikten sonra diğere bir ifadeyle “*ilk travmayı atlattıktan sonra*” uyum, kabullenilme, sosyal dışlanmaya uğramama gibi beklentiler ortaya çıkmaktadır. Türkiye savaştan kaçan Suriyelilere insani gerekçelerle kapılarını açmış ve gelenler

<sup>4</sup> Burada yazılan kaynak adları örnek niteliğindedir. Konu ilgili görülen diğere kaynaklar Ek Tablo 2’de ek okuma listesi biçiminde verilmektedir.



“*misafir*” olarak kabul edilmiştir. Ancak 2011 yılından itibaren geçen süre içinde başta emek piyasaları olmak üzere eğitim ve sağlık alanında önemli sorun alanları ortaya çıkmaya başlamıştır. Misafirlik süresinin uzamasına bağlı olarak insani yaklaşımların yerini “kalkınmacı yaklaşımlara” bırakması gerektiği daha yaygın olarak dile getirilmeye başlanmıştır (Betz ve Kainz, 2007’den akt., Korkmaz, 2018, s. 97).

Gelen kitlelerin hukuki statüsü uluslararası yardım mekanizmalarından yararlanmalarını etkilemektedir. Mültecilerin hukuki statülerini düzenleyen uluslararası sözleşmeler<sup>5</sup> gereği sınırlarını sığınanlara açan ülkeler bu kişilere en az kendi vatandaşlarına sağladıkları temel hizmetleri sunmak durumundadırlar (Çalışkan, 2013, s. 9)<sup>6</sup>. Ancak gelenlerin sayıca çokluğu bu ilkelerin yerine getirilmesini zorlaştırabilmektedir. Örneğin gelenlerin yerleştirilebilecekleri barınma merkezlerinin sayısı ve niteliği yaşanan kitlesele göçün boyutu ölçüsünde olmayabilir<sup>7</sup>. Bu durumda kamp dışında yaşamını sürdürmeye çalışan geniş kitleler ortaya çıkacak ve kamp dışında yaşamaya çalışmak daha zorlu bir sürece dönüşecektir.

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliğinin (BMMYK/United Nations High Commissioner for Refugees-UNHCR) tarafından 2017 yılında açıklanan verilere göre; dünya genelinde baskı, zulüm ve şiddet nedeniyle zorla yerinden edilmiş kişi sayısı 65,6 milyondur<sup>8</sup>. Zorla yerinden edilen kişilerin sayısının bir ülke nüfusuna denk geldiği varsayılırsa, bu ülke nüfus sıralaması bakımından Fransa ve Birleşik Krallık’tan sonra 23. ülke olurdu. Dünya Bankası 2016 nüfus verileri sıralamasına göre de bu nüfus sayısı ile İtalya, Güney Afrika, İspanya, Arjantin gibi ülkeleri geride bıraktı<sup>9</sup>.

Kitlesele göçlerin toplumun her alanında sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik yönlerden etkide bulunması kaçınılmazdır. Evrensel olarak bütün kitlesele göç olaylarında “*çalışma hakları*” önemli bir yer tuttuğundan kitlesele göçlerin emek piyasaları üzerindeki etkileri de konunun önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Kitlesele göçün ya da zorunlu nedenlerle ülkesini terk ederek yaşamını sürdürmeye çalışan kitlelerin emek piyasaları üzerindeki etkileri denildiğinde ilk akla gelen olumsuz etkilerdir. Ancak geldikleri ülkede emek piyasalarında yerli işçilerin çalışmak istemediği işler-

5 Birleşmiş Milletler Mülteci ve Sığınma Sözleşmesi ve New York Protokolü, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme mültecilerin hukuki statülerini düzenleyen sözleşmelerden bazılarıdır (Canbey-Özgüler; Erdoğan ve Demirkaya 2018, 3–22)

6 Kendi ülkesinde vatandaş olarak birtakım haklara sahip olan birey, bu kısa veya uzun süreli hareketlerden/yolculuklardan sonra kendisini yeni bir kavramın içinde bulunmakta ve yeni bir statü içine girmektedir. Bireyin yeni içinde bulunduğu kavram en genel ifadeyle yabancı olarak adlandırılmakta, statüsüne göre değişik adlar alabilmektedir. Göçmen, mülteci, sığınmacı, vatansız gibi aralarında küçük farklılıklar bulunan birçok kavramla ifade edilebilmektedir (Ergül, 2012, s. 214). Suriye kaynaklı kitlesele göç ile gelen kişiler Türkiye’de “Geçici Koruma Altında Bulunan” kişilerdir. Tanımlar ile ilgili ayrıntılı bilgiyi Ek Tablo 3’te bulabilirsiniz.

7 TC. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) tarafından yayınlanan 05.02.2018 tarihli verilere göre 10 şehirde kurulan 21 geçici barınma merkezinde 235.006 kişi bulunmaktadır. Bu kişilerin 228.518’i Suriyeli ve 6.488’i de Iraklıdır. [https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05\\_02\\_2018\\_Suriye\\_GBM\\_Bilgi\\_Notu.pdf](https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05_02_2018_Suriye_GBM_Bilgi_Notu.pdf), (08.02.2018).

8 <http://www.unhcr.org/>, (28.11.2017).

9 [https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?year\\_high\\_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?year_high_desc=true), (28.11.2017).

de çalışmaları, ya da tüketici olmaları nedeniyle yarattıkları ek alım gücü gibi nedenlerle olumlu etkilerde buldukları da dile getirilmektedir<sup>10</sup>.

Emek piyasalarında bulunmak, çalışmak zorunda olan mülteciler kamplarda ve kamp dışında yaşama durumlarına göre farklı çalışma biçimlerini tercih etmektedirler. Genel olarak temel ihtiyaçları kamplarda karşılanan mülteciler, iş arama ve çalışma konusunda kamp dışında yaşayan mültecilere göre daha az çaba göstermektedirler. Kamplarda kalan mültecilerin ancak günlük izinlerle çalışabilmesi mümkün olmaktadır<sup>11</sup>.

Bu çalışmada öncelikle genel olarak kitlesel göçlerin emek piyasaları üzerindeki etkileri ele alınmakta ve ardından Suriye'den Türkiye'ye gelmiş olan 3.485.644 kişinin<sup>12</sup> emek piyasaları üzerinde yarattığı etkiler literatüre dayalı olarak ele alınmaktadır. Kitlesel göç literatüründe “mega olay”<sup>13</sup> olarak nitelenen bu önemli nüfus hareketinin toplumun ekonomik ve sosyal dengelerinde önemli değişiklikler yaratmakta olduğu hipoteziyle Suriyelilerin Türkiye'deki emek piyasalarındaki konumu ele alınmaktadır.

### Kitlesel Göçler ve Emek Piyasaları

Göç olgusu insanlık tarihi boyunca her zaman gündemde olmuştur. Bölgesel ve yerel ölçekte yaşanan siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar, ulaşım ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler ve küreselleşme ile birlikte 20. yüzyılın sonlarından itibaren hacim ve hız itibarıyla artış göstermeye başlamış olan göç olgusu 21. yüzyılın “göç çağı” olarak adlandırılmasına yol açacak şekilde önem ve öncelik kazanmıştır. Çalışma ve siyasi istikrarsızlıkların yaşandığı bölgeler ile refah düzeyi ve insan hakları standartlarının yüksek olduğu batılı ülkeler arasında geçiş güzergâhında olan Türkiye, yüzyılın göç akınlarından yoğun bir şekilde etkilenmiştir (Nurdoğan- Dur ve Öztürk, 2017, s. 217). Önceleri kısmen sınırlı olan bu etki, istikrarsızlıkların yaşandığı bölgelerdeki krizlerin kısa zamanda çözüme kavuşturulamamasından dolayı zaman içerisinde çok daha kapsamlı bir hal almaya başlamıştır.

Göç, “bir grubun uluslararası bir sınırı geçerek veya bir devlet içinde yer değiştirmesi” olarak tanımlanmakta süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirmesine ilişkin nüfus hareketlerinin göç kapsamına girdiği ifade edilmektedir. Ayrıca, “menşe ülke dışına (istisnai ve düzensiz) gruplar hâlinde hareket” toplu/kit-

10 www.goc.gov.tr/icerik3/kitlesel-akinlar\_409\_558\_559, (13.01.2017).

11 Göçmen, mülteci, sığınmacı, vatansız, ekonomik göçmen vb. tanımlar göç sonucu ortaya çıkan göçmen profilini tanımlamakta tam olarak yeterli olamamaktadır. “Göç eden kişi kadar göçmen statüsü vardır”, biçiminde bir ifade çok iddialı olsa da göçmenlerin gerçek durumu neredeyse bu tanıma yaklaşmaktadır. Bu çalışmada aralarındaki tanım ve statü farklılıkları olan göçmen/mülteci/sığınmacı kavramları ülkesinden farklı bir ülkede yaşayan insanları tanımlamak üzere kullanılmıştır.

12 TC. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı AFAD’ın, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nden alınan verilere dayalı olarak verdiği bilgiye göre, 05.02.2018 tarihi itibarıyla Türkiye’de bulunan Suriyeli sayısı 3.485.644 kişidir. [https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05\\_02\\_2018\\_Suriye\\_GBM\\_Bilgi\\_Notu.pdf](https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05_02_2018_Suriye_GBM_Bilgi_Notu.pdf), (08.02.2018).

13 Yerinden Edilme İzleme Merkezi (The Internal Displacement Monitoring Center-IDMC) tarafından yer değiştiren kişi sayısı 100.000 den az ise kitlesel göç olayı küçük- orta boyutta nüfus hareketi; 100.000 ile 999.999 aralığında ise “büyük olay” yani büyük boyutlu nüfus hareketi; 1 ile 3 milyon aralığında ise “çok büyük olay”; 3 milyonda fazla ise “mega olay” yani mega boyutta nüfus hareketi olarak öçeklendirilmiştir (GRID, 2016, s. 14, 75).

lesel göç (exodus/mass migration) olarak tanımlanmaktadır. Kitlesele göç “çok sayıda kişinin katıldığı bir hareket ya da belirli bir zamanda toplumun bir kısmının hareket etmesi” anlamına gelmektedir (Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, 2014).

Türü ne olursa olsun tüm göçlerin olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Zorlayıcı faktörlerin etkisiyle yaşamlarını sürdürebilmek için başka ülkelere göç etmek zorunda kalan kişiler gittikleri ülke ve bölgelerde kendilerini farklı bir yaşam mücadelesi içinde bulmaktadırlar. Kitlesele göçler, ortaya çıkma nedeni ile ekonomik göçmen olarak başka bir ülkeye gitme kararından farklı şekilde ortaya çıksa da ekonomik sonuçları ve emek piyasaları üzerindeki etkileri bakımından benzer sonuçlara yol açabilmektedirler. Bu noktada genel ekonomi ve emek piyasaları üzerindeki etkiler kitlesele göçün boyutuna bağlı olarak değişmektedir.

Kitlesele göçlerin emek piyasaları üzerindeki etkilerini emek piyasalarını analiz ederken kullandığımız temel değişkenlere göre açıklamak istediğimizde ilk olarak ele alınması gereken değişken nüfustur. Kitlesele göçler nüfus üzerinde önemli etkilerde bulunmaktadır. Nüfusun artışı yanında sosyo-demografik yapısı da değişmektedir. Gelen kitlelerin yoğunlaştığı il ya da bölgelerde nüfus değişikliklerine bağlı olarak önemli dönüşümler yaşanmaktadır. Kitlesele göçlerde başat karakter olan “sayıca çok kişinin gelmesi” gelenlerin hepsinin barınma merkezlerine (kamp) yerleştirilmelerine imkân tanımamakta ve gelenlere şehirlere dağılmaktadır (Massey ve Zenteno, 1999, s. 5329). Suriyeliler örneğinde de sayısı 3 milyonu aşan bir nüfus hareketi söz konusudur. Bu sayı içinde kamplarda (geçici) barınma oranı %10 düzeyinde bile değildir<sup>14</sup>. Dolayısıyla başta sınır illeri olmak üzere tüm ülkeye yayılmış Suriyeli nüfus söz konusudur<sup>15</sup>. Emek piyasalarının tanımlanmasında ve niteliğinin oluşmasında temel değişken olan nüfus aynı zamanda bir ülkede milli gelirin oluşumunda ve bölüşümünde de temel değişkendir (Canbey-Özgüler, 2018, s. 46). Ülke nüfusunu etkileyen her değişiklik emek piyasalarına da yansımakta işsizlik ve istihdamı doğrudan etkilemektedir (Canbey-Özgüler, 2013, s. 43).

İşgücü arzının artması nüfus artışına bağlıdır. Nüfus ve nüfus artış oranı, işgücünde uzun dönemli eğilimi belirleyen faktörlerden biridir. Kitlesele göç ile gelen nüfus içinde çalışma çağındaki olan ve olmayanların dağılımı hem işgücü hem de bağımlılık oranı bakımından etkide bulunmaktadır (Canbey-Özgüler, 2013, s. 43). Emek piyasaları ile ilgili temel değişkenlerden çalışma çağı nüfus 15-64 yaş grubu nüfus anlamına gelmektedir. Suriyeliler örneğinde de gelenler arasında yaklaşık 2 milyon kişi 15-64 yaş aralığındadır. Ek Tablo 4'te “Biyometrik Verileri Alınarak Kayıt Altına Alınan Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımları” yer almaktadır. Bu tabloya göre hesaplama yapılırsa biyometrik verileri alınarak kayıt altına alınan Suriyeli nüfus içinde çocuk bağımlılık oranı %38 ve yaşlı bağımlılık oranı %1,8 bulunmaktadır<sup>16</sup>.

14 AFAD tarafından yayımlanan verilere bu çalışmanın 2.1 başlığı altında ulaşabilirsiniz.

15 Bu çalışma kapsamında Tablo 1'de “Nüfusuna Oranla En Çok Suriyelilerin Barındığı İller” verilmektedir.

16 Bir ülke nüfusunun tamamı tüketicidir, ancak çalışma çağındakiler hem tüketici hem de üreticilerdir. Üretim-tüketim denge-

İstihdam ve işsizlik oranları emek piyasaları bakımından önemli değişkenlerden olmakla birlikte çalışmanın konusunu oluşturan Suriyeliler örneğinde hesaplanması oldukça güçtür. Bu nedenle literatürden çeşitli örneklerle hem bu başlık altında hem de çalışmanın farklı başlıkları altında istihdam ve işsizlik ile ilgili açıklamalar bulunmaktadır.

Emek piyasalarına erişim göçmen entegrasyonunun en temel dinamiğidir. Erişimden kastedilen istihdam durumunda olmaktır. Ancak yine emek piyasası tanımlarından yola çıkılarak çalışanlar ve işsizlerin aktif nüfus içindeki oranını gösteren “işgücüne katılma oranı” kavramı çerçevesinde “emek piyasalarına erişim” istihdamdakiler ve işsizler ele alınarak da yorumlanabilir. Çalışma imkânı elde eden göçmenler ekonomik olarak kendi ayakları üzerinde duracak ölçüde kazanç elde ettiğinde psikolojik olarak kendisine ev sahipliği yapan ülkeye bir yük olduğu düşüncesinden uzaklaşacaktır. Benzer şekilde ev sahibi ülkede de çalışan ve üreten kişiler olarak gördükleri göçmenlere karşı olumsuz duygular içinde olmayacaklardır (Üstün, 2016, s. 1). Ancak bu durum emek piyasalarında göreceli olarak daha az sorunun yaşandığı, işsizlik oranlarının yüksek olmadığı, kayıtdışı çalışmanın en az düzeyde olduğu, yaratılan işlerin çok ve kaliteli işler olduğu ekonomiler için geçerlidir. Oysa emek piyasaları 1980’li yıllardan itibaren yaşanan küresel sosyoekonomik gelişmeler ve üretim biçimindeki dönüşüm nedeniyle giderek daha sorunlu hale gelmektedir. Yaşanan dönüşüm süreci; her ülkenin üretim süreci içindeki konumuna, emek ve sermaye sınıflarının yapısına, kurumsal yapıların gücüne ve sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşmakla birlikte gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde emek piyasalarını etkilemekte ve dönüştürmektedir (Acar, 2016, s. 53).

Kitlesel göçler emek piyasalarına ilişkin standart tanım ve kavramlar kullanılarak analiz edilemeyecek ölçüde karmaşık etkilere sahiptir. Bu noktada Korkmaz’ın (Betts ve Kainz, 2017; Chatty, 2017’den akt., Korkmaz, 2018, s. 97) aktararak ifade ettiği üzere “mülteci”<sup>17</sup> ve “ekonomik göçmen” ayrımına dayalı hukuk kuralları ve bu doğrultuda ortaya çıkan çalışma izinleri vb. düzenlemeleriyle şekillenen emek piyasalarında yer alma durumları yeniden tanımlanmalıdır.

Kitlesel göçlerin emek piyasaları üzerindeki etkilerinin incelenmesinde bölgesel analizler de ayrı bir yer tutmaktadır. Kitlesel göç ile gelen mülteciler kolay kabul göreceklarini düşünme ve akrabalık bağları gibi çeşitli nedenlerle belli bölgelerde yoğunlaşmaktadırlar. Bu nedenle de mültecilerin yoğun olarak buldukları iller ve

---

sini sağlamak için üretime katılanların kendileriyle birlikte katılmayanlara da yetecek kadar üretimde bulunmaları gerekir, bunun ölçüsü bağımlılık oranıdır (Gündoğan ve Biçerli, 2013, s. 2–19). Bu çalışmanın yazarı bu konuda “Bağımlılık oranı tanımlanırken üretim/tüketim dengesine dikkat çekilmektedir. ancak çalışma çağı nüfusun tamamı istihdam durumunda değildir. Bu nedenle gerçek üretim/tüketim dengesi istihdamda bulunanlar dikkate alınarak hesaplanmalı/yorumlanmalıdır” görüşüne sahiptir. Suriyeliler örneğinde de bağımlılık oranı tanımının daha geniş yorumlanması durumunda diğer bir ifadeyle çalışma çağı nüfusun tamamının çalışmadığı dikkate alınırsa 15-64 yaş arası Suriyeli nüfus içinde çalışma durumu dikkate alınarak yeni bir hesaplama yapılması gerekmektedir. Bu yeni hesaplama sonucunda daha yüksek bir bağımlılık oranı verisi söz konusu olacaktır.

17 Türkiye’de bulunan Suriyeliler hukuki statüleri bakımından “Geçici Koruma Altında Bulunanlar”dır. Konu ile ilgili olarak aydınlatıcı olması bakımından Ek Tablo 3’te “Göçmen ve Göçmen Benzeri Kavramlar” verilmektedir.

bölgeler ile ülke geneli için farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin Türkiye geneli için Suriyeli akınlarının işsizlik oranları üzerinde etkide bulunmadığı ya da çok az etkide bulunduğu yönünde sonuçlar veren araştırmalar, Suriyelilerin yoğun olarak bulunduğu iller söz konusu olduğunda işsizlik oranlarında artış biçiminde kendini göstermektedir (Duruel, 2017, s. 214).

Kitlesele göçlere ev sahipliği yapan ülkelerin katlanmak zorunda olduğu maliyetler bulunmaktadır. Ekonomik olarak ayrılması gereken kaynakların yanı sıra siyasal ve toplumsal yapıda ortaya çıkardığı hassasiyetler ve güvenlik sorunları da sığınmacılara ev sahipliği yapan ülkeler için son derece önemlidir. İnsani sorumluluk ile ekonomik ve sosyal dengeleri bir arada yerine getirebilmek tek bir ülkeden ziyade uluslararası toplumun da maliyetleri paylaşma konusunda istekli ve katılımcı olmasını gerektirmektedir.

Kitlesele göçlerin emek piyasalarına etkisi analiz edilmeden önce bilinmesi gereken temel durum emek piyasalarının kitlesele göçmenler gelmeden de küresel krizler, işsizlik oranı, istihdamın yapısı ve niteliği gibi pek çok faktörden etkilendiğidir. Mülteci akınından sonra ortaya çıkan emek piyasası aksaklıkları ya da olumlu etkilerin sadece mültecilerden kaynaklanan etkilerini ayırt edebilmek kolay olmamaktadır. Bu nedenle de konunun hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle ayrıntılı bir biçimde analiz edilmesi son derece önemlidir.

Kitlesele göçler emek piyasaları üzerinde doğrudan ve dolaylı etkide bulunmaktadır. Hatta yapılan analizlerin kısa dönem ve uzun dönem olarak farklı zaman boyutlarıyla ele alınması, durumun daha sağlıklı bir biçimde ortaya konulmasını sağlayabilecektir. Kısa dönemde fırsat olarak görülen durumların tehdit durumuna dönüşmesi ya da tehditlerin fırsatlara çevrilebilmesi mümkündür.

Genel olarak göçmenlerin çalışmaları her ülkede farklı şekillerde hukuki düzenlemelere konu olmuştur. Türkiye'de yabancılara çalışma izni verme ile ilgili mevzuat oldukça dağınıktır. 1951 tarihli "Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Sözleşmesi" bu konudaki temel düzenlemeyi oluşturmaktadır. Ekim 2014 tarihli "Geçici Koruma Yönetmeliği" hükümlerine göre geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye'ye ilk giriş yaptıkları 2011 Nisan döneminden, Ocak 2016'ya kadar yasal olarak çalışması mümkün değildir ve bu döneme kadar çalışanların tümü kayıt dışıdır. Geçici koruma kapsamı dışında, Türkiye'ye pasaportlu ve resmi yollarla giriş yapan Suriyelilerin ikamet izni ve ardından çalışma izni alması konusunda kolaylıklar tanınmış ve bu kişilerin "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun" kapsamında çalışmalarına olanak sağlanmıştır. Türkiye'de geçici koruma kapsamı dışında 80.000 Suriyeli bulunmaktadır. Bu kişiler Türkiye'de bulunan Suriyelilerin ancak %2,7'sini oluşturmaktadır (Kaygısız, 2017, s. 5).

## Suriye Kaynaklı Nüfus Hareketinin Türkiye Emek Piyasalarına Etkileri

Türkiye coğrafi konumu nedeniyle tarihinin her döneminde göçmenlere kapılarını açmış ve ihtiyaç duyan herkesi koruma altına almıştır (Türkiye Göç Raporu, 2015, s. 26). Türkiye Cumhuriyeti, Suriye krizinin başlamasıyla birlikte tarihinin en büyük kitlesel nüfus hareketlerinden biriyle karşılaşmıştır. Bölgedeki çatışma ve belirsizlik ortamı devam ettiği sürece Türkiye'ye yönelik akınların sona ermeyeceği öngörülmektedir<sup>18</sup>.

2011 yılından itibaren yaşanan Suriye kaynaklı kitlesel göç sonucunda Türkiye toplumsal ve ekonomik alanda çok fazla sorunla, çözülmesi gereken durum ile karşı karşıya kalmıştır. Yaşanan bu olağanüstü durum karşısında tüm kurumlar kendi görev alanlarına giren konularda faaliyetler yapmakla birlikte ağırlıklı olarak İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM) ve Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) gelen kişilerin kayıtlarının tutulması, kurumlar arasında koordinasyonun sağlanması alanında çalışmalar yapmaktadır.

AFAD tarafından GİGM verilerinden yararlanılarak hazırlanan ve yayınlanan 05.02.2018 tarihli verilere göre 3.485.644 Geçici Koruma Statüsüne tabi olan Suriyeli bulunmaktadır. 10 şehirde kurulan 21 geçici barınma merkezinde 235.006 kişi bulunmaktadır. Bu kişilerin 228.518'i Geçici Koruma Statüsüne tabi olan Suriyeli ve 6.488'i de Iraklıdır.<sup>19</sup> Bu verilerden hareketle kamplarda barınma oranının %7'ler düzeyinde olduğu görülmektedir. Sığınmacıların nüfus artış hızı çok fazladır. AFAD 30.10.2017 tarihli verilerine göre "Türkiye Sağlık Hizmeti" verileri başlığı altında açıklanan doğum sayısı 224.750'dir. Bu sayı 10 ildeki 21 kampa yaşayan Suriyelilerin sayısına neredeyse eşittir<sup>20</sup>.

Türkiye'de yabancıların çalışma izni alması bir dizi koşula bağlıdır ve koşullar oldukça zor bir süreci içermektedir. Bu nedenle de çalışma izni alanların oranı çalışma oranları oldukça düşüktür. Geçici koruma altındaki Suriyeliler için de %10 kotası getirilmiş olmakla birlikte, uygulanması pek kolay değildir<sup>21</sup>. Kota uygulamasının bir istisnası, bu baraj uygulanırken işyerinin bulunduğu şehirde son bir ay içinde çalışma izni verilen işi yapacak Türk vatandaşı olmaması koşuluna bağlı olarak kota konulmaksızın Suriyelilere çalışma izni verilebilecektir (Yıldız ve Yıldız, 2017, s. 32). Çalışma izni başvurusu Geçici Koruma altındaki kişiyi işe almak isteyen kişi ya da kuruluşlar tarafından e-Devlet Kapısı üzerinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) başvurularak gerçekleştirilebilir. Bağımsız çalışma izni başvurusu için gerekli şartları sağlayan kişiler (bir işletme sahibi olan ve olmak isteyenler ise başvurularını şahsen yapabilirler. Çalışma izni başvurusu e-Devlet sistemi üzerinden yapılır ve tüm süreç internet üzerinden gerçekleştirilir (UNHCR, 2017, s. 23).

18 [www.goc.gov.tr/icerik3/kitlelesel-akinlar\\_409\\_558\\_559](http://www.goc.gov.tr/icerik3/kitlelesel-akinlar_409_558_559), (05.07.2017).

19 [http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713](http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713), (05.07.2017).

20 [https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05\\_02\\_2018\\_Suriye\\_GBM\\_Bilgi\\_Notu.pdf](https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05_02_2018_Suriye_GBM_Bilgi_Notu.pdf), (08.02.2018).

21 Herhangi bir işyerinde çalışan Geçici Koruma statüsündeki kişilerin sayısı Türk çalışan sayısının en fazla %10'u kadar olabilir. Örneğin 100 Türk işçinin olduğu bir işyerinde en fazla 10 Suriyeli işçi çalıştırılabilir. Bir işyerinde 10'dan az işçi çalışıyorsa veya yalnız bir Türk işçi çalıştığı durumlarda dahi bir Suriyeli işçi istihdam edilebilir (UNHCR, 2017, s. 24).



Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışan kişiler çalışma izninden muafır. Bununla birlikte, mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma faydalanıcılarının çalışma izni muafiyeti başvuruları kayıtlı olunan ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine iletilmelidir. Bu süreçte BMMYK ortakları destek sağlamaktadır. Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak olan geçici koruma faydalanıcılarına yönelik herhangi bir istihdam kotası bulunmamaktadır.

Türkiye'de yaşayan diğer vatandaşlar gibi geçici koruma faydalanıcısı Suriyeliler de ilgili kuruma başvurmak ve kayıt olmak suretiyle kendi işyerlerini açabilirler. İşyeri sahiplerinin çalışma izni için şahsen başvurmaları gerekmektedir. Girişimcilik eğitimi, destek ve yeni açılan işyerlerine yönelik kuluçka şeklinde BMMYK tarafından sağlanan bir destek vardır. Buna ek olarak, yeni işyerlerinin kaydedilmesine yönelik olarak BMMYK ortakları vasıtasıyla da destek sağlamaktadır. Ayrıca BMMYK ve Türkiye'deki diğer (uluslararası) STK'lar kısıtlı sayıda girişime hibe desteği sağlamaktadır (UNHCR, 2014, s. 24).

Ancak gelen mültecilerin önemli bir kısmı kamplar dışında yaşadıkları ve kayıt dışı çalıştıkları için bu hukuki çerçevenin dışında kalmaktadırlar. Ayrıca, Türkiye'deki hukuki düzenlemelere göre<sup>22</sup> statüsü ne olursa olsun yabancıların dış hekimliği, hastabakıcılık, ebelik, eczacılık, veterinerlik, özel hastanelerde sorumlu müdürlük, avukatlık, noterlik, özel ya da kamu kuruluşlarında güvenlik görevlisi, kara suları dâhilinde dalgıçlık, kaptanlık, kılavuzluk gibi iş ve meslekleri yapmaları mümkün değildir (Kaygısız, 2017, s. 6).

Türkiye'de üretim sektöründe tercih edilmeyen düşük vasıf düzeyindeki işlerde çok sayıda Suriyeli çalışmaktadır. İnşaat, tekstil, hizmet sektörü Suriyelilerin yoğunlaştığı sektörlerdir. Suriyelilerin istihdam durumları şehirden şehre farklılaşmaktadır. Gaziantep'te mülakata katılan Suriyelilerin çalışma yaşında olanların %50'sinden fazlası bir işe sahip iken, istihdam oranı Hatay'da yalnızca üçte bir, Şanlıurfa'da dörtte bir ve Kilis'te %13'tür (Orhan ve Gündoğar, 2015, s. 31).

### **Suriye'den Türkiye'ye Yönelen Kitlesele Göçün Emek Piyasaları Üzerindeki Olumlu Etkileri**

Türkiye'ye gelen Suriyeliler ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda gelen Suriyelilerin yerel halkın çalışmayı istemediği işlerde çalıştığı bu nedenle de bir "ikame" etkisinin söz konusu olmadığı iddia edilmektedir. Türk iş dünyasında genelde istisnai yaklaşımlar olmakla birlikte genelde Suriyelilerin Balkanlardan gelen göçmenler gibi Türk toplumuna olumlu katkı sağlayacağına dair beklenti düzeyi son derece düşüktür (Erdoğan ve Ünver, 2015, s. 66).

22 22 Ekim 2014 tarihli Resmî Gazete' de 2014/6883 karar sayılı ile yayımlanan "Geçici Koruma Yönetmeliği". Yönetmelikte düzenlenmeyen konularda 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun" ile onun yerini alan 6735 sayılı "Uluslararası İşgücü Kanunu" uygulanmaktadır. Yabancıların yapamayacağı meslekler birden çok hukuki düzenlemede yer almaktadır.

“Suriyeliler işsizlik yaratıyor mu?” sorusunun cevabını vermek kolay değildir. Türkiye genelinde “TÜİK 2013 İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri Tablosu” incelendiğinde<sup>23</sup>; işsizlik oranındaki artışın en az olduğu il %0,3 ile İstanbul ve en yüksek olduğu il ise %23,4 ile Ardahan olmuştur. Aynı tabloya göre İstanbul istihdamda değişimin yaşanmadığı bir il olurken istihdam oranının en fazla arttığı il %5 ile Adıyaman olmuştur. TÜİK verilerine göre nüfusuna göre en fazla Suriyeli mülteci barındıran iller arasında 2013 yılında işsizlik oranındaki artışın en az olduğu iller %3 ile Kilis ve Şırnak olurken, işsizlik oranındaki artışın en fazla olduğu il %11,9 ile Adıyaman olmuştur. Nüfusuna göre en fazla Suriyelileri barındıran iller arasında 2013 yılında istihdam oranında en az artış %0,7 ile Hatay’da olurken, en fazla artış %5 ile Adıyaman’da olmuştur. Adıyaman’da hem işsizlik oranında hem de istihdam oranında bir artış yaşanmıştır (Erdoğan, 2015, s. 16; <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>)<sup>24</sup>.

Tablo 1

*Nüfusuna Oranla En Çok Suriyelilerin Barındığı İller ve Barındırdıkları Suriyeli Oranı (2017) ve Bu İllerdeki İşsizlik ve İstihdam Göstergeleri (2013)*

	Suriyelilerin Nüfusa Oranı	İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
Kilis	96,50	7,7	4,1
Hatay	25,19	12,2	40,3
Şanlıurfa	22,10	16,3	32,4
Gaziantep	16,89	6,9	43,6
Mardin	12,00	20,6	29,7
Osmaniye	8,72	14,0	37,8
Kahramanmaraş	8,33	11,6	41,5
Adıyaman	4,39	9,1	39,2
Batman	3,47	23,4	27,8
Şırnak	3,09	20,1	30,0
Diyarbakır	1,81	18,7	30,2
Siirt	1,06	20,5	29,8

**Kaynak:** Duruel (2017, s. 212) ve <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>.

Tablo 1 ve Ek Tablo 1 incelendiğinde işsizlik ve istihdam oranları ve bu oranlardaki değişim görülmektedir. Ancak veriler “en fazla Suriyeli bulunan illerde işsizlik oranı da en yüksek düzeydedir/artış yönünde değişmiştir” ya da “Suriyelilerin en az olduğu illerde istihdam oranı yüksektir/artış yönünde değişmiştir” gibi kesin ifadeler kullanmamıza imkân vermemektedir.

Yoğun Suriyeli nüfusun bulunduğu bölgelerde artan toplam talep ile düşen işgücü maliyetlerinden dolayı kayıtlı sektörde istihdam artışına yol açtığı da literatürde değinilen olumlu etkiler arasında yer almaktadır (Binatlı ve Esen, 2016, s. 10). Orhan ve Gündoğar tarafından 2015 yılında “Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Etkileri” çalışmasına göre

23 Ek Tablo 1’de TÜİK İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri yer almaktadır.

24 TÜİK “İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri” verileri kurumun internet sayfasında en son 2013 tarihlidir. İşsizliğin en fazla artış gösterdiği illerin başında %13,5 ile İzmir ve Ardahan bulunmaktadır. Ancak konunun kapsamı Suriyeliler nedeni ile yaşanan kitlesel göç akını karşısında Türkiye emek piyasalarındaki değişikliklerin incelenmesi olduğundan veriler Tablo 1’de nüfusuna oranla en çok Suriyelinin bulunduğu illerdeki işsizlik ve istihdam oranları ile yüzde değişimler gösterilmektedir.



Kilis, Gaziantep ve Adıyaman'da göç sonrasında işsizlik oranlarında düşüş ve istihdam kapasitesinde artış görülmesi emek piyasaları bakımından fırsata dönüştürülebilecek bir durum olarak, model anlamında incelemeye değer olarak nitelenmektedir.

Emek göçü ve kitlesele göçün emek piyasaları üzerindeki etkileri incelenirken genellikle "ücretli çalışma" biçimi temel alınmıştır. Ancak kendi işini kuran "girişimci" kişiler de bulunmaktadır. Suriye'den gelen sığınmacıların yarattığı yeni bir ekonomiden söz edilmektedir. Suriyeli iş adamlarının kriz nedeni ile Türkiye'ye sermaye taşıdığı ve bunun da ciddi bir dış sermaye girişi sağladığına dair yaygın iddialar gözlenmektedir. Ekonomi Bakanlığı Uluslararası Doğrudan Yatırım İstatistiklerine göre 31 Aralık 2015 tarihi itibarıyla Türkiye'de 3679 Suriyeli firma bulunmaktadır. Suriyelilerin emek piyasaları üzerindeki olumlu etkileri daha çok girişimci olarak faaliyette bulunmaları durumunda dile getirilmektedir (Erdoğan, 2015, s. 16). Girişimci olarak kendilerini geçindirecek kazanç elde ederken aynı zamanda yanlarında çalıştırdıkları kişilerle istihdam yaratmaya da katkıda bulunmaktadırlar.

### **Suriye'den Türkiye'ye Yönelen Kitlesele Göçün Emek Piyasaları Üzerindeki Olumsuz Etkileri**

Göç emek arzını arttırdığından emek piyasalarında çalışanlar bakımından işlerini kaybetme riski ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan "istismar" durumu da ortaya çıkabilmektedir. Zira kimi işverenler için Suriyeliler "ucuz işgücü" olarak görülmektedir. Başta inşaat olmak üzere Türk çalışanların aldıkları işleri Suriyelilere yaptırarak yeni bir "taşeronluk" yapısı oluşturma durumları söz konusu olmaktadır (Erdoğan ve Ünver, 2015, s. 66). Suriyeliler Türkiye'deki emek piyasalarında ücret ve çalışma koşullarının en azına razı olan ve emek piyasası katmanlarından en altta yer alan kesimi oluşturmaktadırlar. Kitlesele bir göç sonucu gelen mülteciler emek piyasalarında genellikle iş kazalarına uğrama riski yüksek olan, çoğunlukla bedensel çalışmayı gerektiren işlerde, uzun çalışma saatleriyle kayıt dışı çalışan kişilerdir. Göçmen işçilerin istihdam edildikleri işler kısaca "3D" şeklinde tanımlanmaktadır. "3D" Dirty (pis), Dangerous (tehlikeli) ve Demeaning (nitelik gerektirmeyen) işler anlamına gelmektedir (Civan ve Gökalp, 2011, s. 246). Göçmenler genellikle yoğun emek gerektiren ev işleri, inşaat, giyim, restoran, ev işleri, kapıcılık ve temizlik işleri, hastabakıcılık gibi alanlarda belirli meslek ve sektörlerde göçmen işçi yoğunlaşmasının olması ekonomik göçmen ya da kitlesele göç ile gelen kişiler olmalarından önemli ölçüde etkilenmemektedir. Kısaca göçmen emek gücü, emek piyasalarının en alt düzeylerinde toplanmaktadır (Connell ve Burgess, 2009, s. 416; Tanyılmaz ve Kurtulmuş-Kıroğlu, 2008, s. 60).

Kitlesele göçlerin emek piyasaları üzerinde ilk olumsuz etkisi kayıt dışılığın artmasıdır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi (HÜGO) tarafından yayınlanan 2015 tarihli rapora göre yaklaşık 300 bin Suriyeli farklı sektörde "kayıt dışı ekonomi" çerçe-

vesinde, diğer bir ifadeyle asgari ücretin de altındaki ücretlerle ve sigortasız olarak çalışmaktadır (Erdoğan ve Ünver, 2015, s. 45).

İşsizlik artışı bölgeye ve yerli işçilerle olan “tamamlayıcılık” ve “ikame” ilişkisine göre değişmektedir. Kayıt dışılık ya da işsizlikte yaşanan artışın yanı sıra diğer bir önemli olumsuz durum da çocuk işçiliğindeki artıştır. Ayrıca düşük ücretler, uzun çalışma süreleri, karşılaşılan ayrımcılık, ödenmeyen ücretler, iş sağlığı ve güvenliği sorunları çalışma koşulları da emek piyasalarında ortaya çıkan olumsuz etkiler arasındadır. Yapılan alan araştırmalarında Suriyelilerin ucuz ve kayıtdışı emek arzı yoluyla kayıtdışı çalışan yerli işçileri işlerinden ettiği, kayıtlı sektörde önemli düzeyde etki yaratmadığı, konut fiyatlarını arttırdığı, ortaya konulmuştur (Balkan ve Tümen, 2016, s. 4; Akgündüz, van den Berg ve Hassink, 2015, s. 3; Öztürkler ve Göksel, 2015, s.13).

Türkiye’ye gelen Suriyelilerin vasıf düzeylerinin düşük olduğu, vasıflı işgücünün genellikle Avrupa, ABD gibi gelişmiş ülkelere iltica ettikleri ya da kendilerinin bu ülkeleri tercih ettikleri yaygın olarak dile getirilen bir durumdur. Almanya’da üniversite mezunu Suriyelilerin oranı %70, okuryazar olmayanların oranı ise %5 civarında iken, Türkiye’dekilerin %2’si üniversite mezunudur. Okur-yazar olmayan Suriyeli oranı ise %50’dir (www.igamder.org/.../universite-mezunu-suriyeliler-almanyada-...). Eğitim durumundaki bu olumsuzluk mesleklere de yansımaktadır. İstanbul’da 3689 Suriyeli ile yapılan anket çalışması ile sığınmacıların meslek durumu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre sığınmacıların %49,9’u mesleksiz olduğunu ifade etmiştir. Mesleği olanlar ise zanaatkarlık, el işçiliği, tarım ve hayvancılık alanlarında bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir (Duruel, 2017, s. 209). Öztürkler ve Göksel (2015) tarafından yapılan “Suriyeli Mültecilerin Türkiye’ye Ekonomik Etkileri: Sentetik Bir Modelleme” raporu verilerine göre çalışma kapsamında yer alan Suriyelilerden Gaziantep ve Kilis’te yaşayanların yarısından fazlası okul sisteminin en düşük seviyesinde bir eğitime sahip oldukları, diğer yandan Hatay ve Şanlıurfa’da mültecilerin önemli bir bölümünün lise ve üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Suriyeliler homojen bir grup değildir. Gelenler arasında az sayıda da olsa belirli vasıflara sahip, kent kökenli ve yüksek eğitimli kişiler de bulunmaktadır.

Suriyelilerin Türkiye’de kalış süresinin uzaması, kamplara kabul edilmek için uzun süre beklemeleri, ellerindeki nakit birikimlerini tüketerek ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma gelmelerinden dolayı umutsuzluğa kapılmaları, derneklerden ve devletten yeterli yardım alamamaları nedeniyle çalışmak zorunda kalmaları emek piyasalarında rekabeti arttırmaktadır. Dünya Bankası tarafından Ağustos 2015’te yayınlanan “Suriyeli Mültecilerin Türk İşgücü Piyasalarına Etkileri” adlı rapora göre Suriyeliler özellikle kayıtdışı, düşük vasıflı ve kadın çalışanları işlerinden etmiştir (Üstün, 2016, s. 7).

Öztürkler ve Göksel’in (2015) çalışmasına göre sınır illerinde işini kaybedenlerin %40 ile %100’ü arasında değişen orandaki bölümü “Suriyeliler nedeniyle işini kaybettiğine” inanmaktadır (Öztürkler ve Göksel, 2015, s. 19).

AFAD tarafından yayınlanan “Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacılar 2013” raporuna göre barınma merkezleri dışında yaşayan Suriye uyruklu yabancıların dörtte üçü iş aramaktadır. Ancak kaç kişinin çalıştığı konusunda kesin bir bilgiye ulaşılabilmek imkânı bulunmamaktadır. Çeşitli rapor ve çalışmalarda bu konu incelenmektedir Kaygısız tarafından yapılan çalışmaya göre 600.000 Suriyeli kayıt dışı çalışmaktadır (Kaygısız, 2017, s. 4).

Suriyelilerin emek piyasalarına uyumu ve sosyal entegrasyonu konusunda riskler bulunmaktadır. Benzer eğitim düzeyine sahip yerli nüfus ile sığınmacıların emek piyasalarında rekabet eder konuma gelmeleri olasılığı bu uyumu zorlaştıracak önemli nedenlerden biridir.

Türkiye’ye Gürcistan, Ukrayna ve Kırgızistan gibi ülkelerden gelen göçmenler çoğunlukla çocuk ya da yaşlı bakımında, ev işlerinde, inşaat sektöründe ucuz emek ihtiyacının karşılanması amacıyla istihdam edilmekte iken; Suriyeliler büyük ölçüde mevsimlik tarım işleri, hayvancılık, inşaat, tekstil ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmaktadır (Kaygısız, 2017, s. 3).

Ancak büyük ölçüde kaçak olarak çalıştıklarından hakkaniyetli ücret isteme, ücretle bağlantılı fazla çalışma ücreti talebinde bulunma ve benzeri durumlarda yasal yollara başvurma imkânlarından yoksun bulunmaktadırlar (Kaygısız, 2017, s. 3).

1980’li yıllar tüm dünyada malların, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımı ile gerçekleşen küresel bir dönümün yaşandığı yıllardır. Bu dönüşüm sürecinde çalışanlara yeterli güvence sağlamayan istihdam biçimleri yaygınlaşmıştır. Bu dönüşüm sürecinde düzenli ya da düzensiz göç hareketlerinde bir artış olmuştur. Bu çerçevede Türkiye’ye yönelik göçlerde de artış yaşanmaya başlamıştır. Bu dönemde aynı zamanda göçlerin niteliği de değişmiştir. Sığınmacı, mülteci, transit göçmen ve kaçak işçi olarak adlandırılan insan hareketliliği yaşanmaya başlamıştır (Gençler, 2008, s. 33).

Küreselleşmenin de etkisiyle hızlanan bu nüfus hareketleri, emek piyasalarında “emek arzı” yönünde bir artış yaratmaktadır. Mevcut koşullarda emek arzı fazlası diğer bir ifadeyle “işsizlik” yaşayan bir ekonomide emek arzının artması işsizliği arttırdığı gibi ücret oranlarını da düşürmektedir. Ücret oranlarındaki azalmanın yanı sıra kayıt dışı çalışma, sosyal güvenceden yoksun çalışma biçimlerinde artış, iş sağlığı ve güvenliği koşullarında gerilemeler gibi çalışanları olumsuz olarak etkileyen pek çok sorun ortaya çıkmaktadır (Tanyılmaz ve Kurtulmuş-Kıroğlu, 2008, s. 55; Went, 2001, s. 49).

Çalışanlar açısından ortaya çıkan bu olumsuz duruma rağmen işverenlerin emek maliyetlerini düşürme arayışları göçmen/kaçak göçmen sayılarında artış yaşanmasına neden olmaktadır. Kayıtdışı ve ucuz işgücü rezervi olarak görülen göçmenler “göçmen yedek işgücü ordusu” oluşturmaktadır (Akkuzu, 2015, s. 21). Ancak karşıt bakış açısında da gelen göçmenlerin özel sektörü genişleterek yeni işler yarattığı, emek piyasalarına dinamizm getirdiği yönündedir (AB, 2011, s. 4).

## Sonuç

Tipik bir zorunlu göç durumu olan kitlesel göçler ekonomik, sosyal ve kültürel bakımdan önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Emek göçü ile kitlesel göç sonuçları bakımından benzer özellikler taşımakla birlikte kitlesel göç göçmen alan ülkeyi “hazırlıksız yakalayan” bir durum yaratabilmektedir. Bu yönüyle de ekonomik amaçlı göç eden kişilerin oluşturduğu emek göçünün yarattığı sonuçlardan daha karmaşık ve acil karar verilmesi gereken durumlar ortaya çıkmaktadır.

Bir ülkede önemli piyasalardan biri olan emek piyasaları yaşamını sürdürmek için çalışmaktan başka seçeneği olmayan kişiler için daha da önemlidir. Emek piyasalarındaki konum kişilerin toplum içindeki konumunu da belirlemektedir. Emek piyasalarında “istihdamdakiler” olarak bulunmak önemli iken istihdamın türü ve niteliği de son derece önemlidir. Emek piyasalarında yaşanan olumlu ya da olumsuz gelişmeler ekonominin genelinde de olumlu ya da olumsuz etkilerde bulunmaktadır.

Kitlesel göçlerin zorunlu bir nedenle, genellikle ani ve plansız bir biçimde gerçekleştiği düşünüldüğünde “canını ancak kurtararak” kendisine yaşayabileceği bir yer bulan insanların kendilerine barınma, eğitim, sağlık ve emek piyasalarına erişim konularında yeterli destekler sağlanamadığında yeni geldikleri toplumda korumasız ve güvencesiz bir duruda kalmaları söz konusu olabilmektedir. Günümüzde yaşanan Suriye kaynaklı kitlesel göç durumunda da savaştan kaçarak Türkiye’ye sığınan 3.485.644 kişinin sadece 235.006’sına “geçici koruma merkezleri” (kamplarda) barınma imkânı sağlanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle gelen “geçici koruma altındaki Suriyelilerin” sadece %6,7’si kamplarda barınmakta iken kalan %93,3’lük kesim Türkiye’nin diğer şehirlerine dağılmış durumdadır. Bu büyük nüfus hareketi içinde yer alan kişilerde eğitim düzeyi, yaşı, bilgi ve becerileri bakımından farklı özelliklere sahiptir. Dolayısıyla bu homojen olmayan karışık nüfus kitlesi içinde Türkiye emek piyasalarına olumlu koşullarda girebilenler olduğu kadar olumsuz koşullarda çalışmak zorunda olanlar da bulunmaktadır. TÜİK tarafından 15 Ocak 2018 tarihinde açıklanan verilere göre 3.647.000 kişi işsizdir. Türkiye’de neredeyse “kayıtlı işsiz sayısı” kadar “geçici koruma altında bulunan Suriyeli” bulunmaktadır. Bu veriler genel anlamda toplumsal yapısı ve konumuz bağlamında da emek piyasalarını köklü bir biçimde dönüştürme potansiyeli taşımaktadır.

## Kaynakça/References

- AB. (2011, Nisan). *Geçici ve döngüsel göç: fırsatlar ve zorluklar*, TC. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ankara. [https://www.ab.gov.tr/files/haberler/2011/gecici\\_ve\\_dongusel\\_goc.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/haberler/2011/gecici_ve_dongusel_goc.pdf), adresinden 07.02.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Abadan, U. N. (2006). *Bitmeyen göç*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Acar, E. Ö. (2016). Türkiye’de yapısal dönüşüm ve işgücü piyasaları üzerine bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 53–72.

- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2014a). *Suriye'den Türkiye'ye nüfus hareketleri kardeş topraklarındaki misafirlik*. Ankara: Yazar. <http://www.afad.gov.tr> adresinden 07.05.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. (2014b). *Afet Terimleri Sözlüğü*. <https://aats.afad.gov.tr/sozluk4.php> adresinden 04.05.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Akgunduz, Y. E., van den Berg, M., & Hassink, W. (2015). The impact of refugee crises on host labor markets: The case of the Syrian refugee crisis in Turkey. *IZA Discussion*, 8841, 1–24. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp8841.pdf>
- Akkuzu, İ. (2015). Göç ve kapitalizm. *DİSK-AR Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü Bülteni*, 4, 20–29.
- Akpınar, T. (2017). Türkiye'deki Suriyeli mülteci çocukların ve kadınların sosyal politika bağlamında yaşadıkları sorunlar. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 3(3), 16–29.
- Balkan, B., & Tümen, S. (2016). Immigration and prices: Quasi-experimental evidence from Syrian refugees in Turkey. *Journal of Population Economics*, 29(3), 657–686.
- Binath, A. O., & Esen, O. (2017). The impact of Syrian refugees on the turkish economy: Regional labour market effects. *Social Sciences*, 6(4), 1–12. <http://www.mdpi.com/2076-0760/6/4/129> adresinden 06.07.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Brettell, C. B., & Hollifield, J. (2000). Migration theory: Talking across disciplines. In H. J. Brettell (Ed.), *Migration theory: Talking across disciplines* (pp. 1–29). New York: Routledge.
- Canbey Özgüler, V. (2013). *Avrupa birliği ülkeleri ve Türkiye işgücü piyasalarının karşılaştırmalı analizi*. İstanbul: Cinius Sosyal Yayınları.
- Canbey Özgüler, V. (2014). *Gelir servet yoksulluk*. İstanbul: Cinius Sosyal Yayınları.
- Canbey Özgüler, V., Erdoğan, M. ve Demirkaya, S. (2018). Göç kavramına ilişkin temel bilgiler. V. Canbey Özgüler (Ed.), *Göç ve göçmen sorunları* içinde (s. 3–22). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Castles, S. ve Miller, M. J. (2008). *Göçler çağı, modern dünyada uluslararası göç hareketleri*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Civan, O. E. ve Gökalp, A. (2011). Göçmen işçi kavramı ve göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 233–264.
- Connell, J., & Burgess, J. (2009). Migrant workers, migrant work, public policy and human resources management. *International Journal of Manpower*, 30(5), 412–421.
- Çalışkan, E. A. (2013). *Mülteciler ve sığınmacılar hakkında idarenin görevleri yetkileri ve yasal denetim* (Doktora tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/Ulusal-TezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Çopur, A. ve Demirel, M. (2017). Suriyeli mültecilerin yükseköğrenim sorunu: Göç süreci ve sonrası. Ö. Demirel ve S. Dinçer (Ed.). *Eğitim bilimlerinde yenilikler ve nitelik arayışı* içinde (s. 13–27). Ankara: Pegem Akademi. <http://www.pegemindeks.net/> adresinden 08.07.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Duruel, M. (2017). Suriyeli sığınmacıların Türk emek piyasasına etkileri fırsatlar ve tehditler. *International Journal of Economic Studies*, 3(2), 207–222.
- Erdoğan, M. M. (2015). *Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal kabul ve uyum araştırması*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi. <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/46184> adresinden 07.08.2017 tarihinde edinilmiştir.

- Ergül, E. (2012). Uluslararası hukuk ve Türk mevzuatında yabancı kavramı ve türleri. *Türk İdare Dergisi*, 475, 213–228.
- Gençler, A. (2008, June). *Emeğin enformel küreselleşmesi*. Sosyal Araştırmalar Vakfı 17, Sınıf Çalışmaları Dizisi 3, İstanbul. <http://www.sav.org.tr> adresinden 11.04.2018 tarihinde edinilmiştir.
- GRID. (2016). *Internal displacement is a growing global crisis*. Internal Displaced Monitoring Center (IDMC), Norwegian Refugee Council <http://www.internal-displacement.org/assets/library/Media/201507-globalEstimates-2015/20150713-global-estimates-2015-en-v1.pdf> adresinden 04.10.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Gündoğan, N. (2013). Çalışma ekonomisinin temel kavramları. M. K. Biçerli ve N. Gündoğan (Ed.). *Çalışma ekonomisi* içinde (s. 2–19). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- <http://www.goc.gov.tr/files/files/SURİYE-EXCEL.xlsx>
- [http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma\\_363\\_378\\_4713](http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713), (05.07.2017).
- [http://www.goc.gov.tr/icerik3/kitlesel-akinlar\\_409\\_558\\_559](http://www.goc.gov.tr/icerik3/kitlesel-akinlar_409_558_559), (05.07.2017).
- <http://www.igamder.org/.../universite-mezunu-suriyeliler-almanyada->, (04.06.2017).
- <http://www.unhcr.org/>, (28.11.2017).
- [https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?year\\_high\\_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?year_high_desc=true), (28.11.2017).
- [https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05\\_02\\_2018\\_Suriye\\_GBM\\_Bilgi\\_Notu.pdf](https://www.afad.gov.tr/upload/Node/2374/files/05_02_2018_Suriye_GBM_Bilgi_Notu.pdf), (08.02.2018).
- Kaygısız, İ. (2017, Ağustos). *Suriyeli mültecilerin Türkiye işgücü piyasasına etkileri*. Friedrich Ebert Stiftung, İstanbul. <http://www.fes-turkei.org/media/pdf/Dunyadan> adresinden 20.11.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Korkmaz, E. E. (2018). Türkiye’de tekstil sanayisinin sosyal taraflarının mülteci istihdamına bakışı. *Çalışma ve Toplum*, 56, 93–119.
- Massey, D. S., & Zenteno, R. M. (1999). The dynamics of mass migration. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 96, 5328–5335. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.96.9.5328>
- Nurdoğan, A. K., Dur, A. İ. B. ve Öztürk, M. (2017). Türkiye’nin mülteci sorunu ve Suriye krizinin mülteci sorununa etkileri. *İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika*, 2(4), 217–238.
- Orhan, O. ve Gündoğar, S. S. (2015). Suriyeli sığınmacıların Türkiye’ye etkileri. *Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 195, 2–44. [http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Suriyeli\\_Siginmacilarin\\_Turkiyeye\\_Etkileri.pdf](http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Suriyeli_Siginmacilarin_Turkiyeye_Etkileri.pdf) adresinden 05.05.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Oytun, O. ve Gündoğar, S. S. (2015). Suriyeli sığınmacıların Türkiye’ye etkileri. *Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 195, [http://www.orsam.org.tr/eski/tr/trUploads/Yazilar/Dosyalar/201519\\_rapor196tur.pdf](http://www.orsam.org.tr/eski/tr/trUploads/Yazilar/Dosyalar/201519_rapor196tur.pdf) adresinden 09.06.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Öztürkler, H. ve Göksel, T. (2015). Suriyelilerin Türkiye’ye ekonomik etkileri: Sentetik bir modelleme. *Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 196, 2–44. [http://www.orsam.org.tr/eski/tr/trUploads/Yazilar/Dosyalar/201519\\_rapor196tur.pdf](http://www.orsam.org.tr/eski/tr/trUploads/Yazilar/Dosyalar/201519_rapor196tur.pdf) adresinden 09.06.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Tanyılmaz, K. ve Kurtulmuş Kiroğlu, M. M. (2008). *Türkiye’de göçmen işçiler ve işgücü piyasası*, Sosyal Araştırmalar Vakfı 17, Sınıf Çalışmaları Dizisi 3, İstanbul. <http://www.sav.org.tr> adresinden 11.04.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Taylor, E. J., Filipski, M. J., Alloush, M., Gupta, A., Valdes, R. I. R., & Gonzalez-Estrada, E. (2016). Economic impact of refugees. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(27), 7449–7453, <http://www.pnas.org/content/113/27/7449> adresinden 17.03.2018 tarihinde edinilmiştir.

- Tekeli, İ. (2016). *Göç ve ötesi*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- TÜİK. (2013). <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> adresinden 07.02.2018 tarihinde edinilmiştir.
- T. C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2015). *Türkiye Göç Raporu*. <http://www.goc.gov.tr> adresinden 04.06.2017 tarihinde edinilmiştir.
- UNHCR. (2017). *Türkiye'deki Suriyeli mülteciler sıkça sorulan sorular*. 1-42, [http://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2017/02/s%C4%B1k\\_sorulan\\_sorular.pdf](http://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2017/02/s%C4%B1k_sorulan_sorular.pdf), adresinden 04.06.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Üstün, N. (2016). *Suriyelilerin Türk işgücü piyasasına entegrasyonu sorunlar öneriler*. Konya Ticaret Odası Ekonomik Araştırmalar ve Proje Müdürlüğü Araştırma Raporu, Konya. <http://www.kto.org.tr/d/file/suriyelilerin-turk-istgucu-piyasasına-entegrasyonu,-sorunlar-öneriler---nazli-ustun.pdf> adresinden 24.10.2017 tarihinde edinilmiştir.
- Went, R. (2001). *Küreselleşme* (E. Dinç, Çev.). İstanbul: Yazın Yayıncılık.
- Yıldız, T. ve Yıldız, İ. (2017). Suriyelilerin Türkiye ekonomisinde kayıt dışı istihdama etkileri ve bunun yansıması olarak Türkiye'ye maliyetleri üzerine bir inceleme. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 30–46.



## Ekler

Tablo 1  
İl Bazında Temel İşgücü Göstergeleri, 2013

İl Kodu	İl Adı	İşgücüne katılma oranı		İşsizlik oranı		İstihdam oranı	
		Oran (%)	Değişim Katsayısı (%)	Oran (%)	Değişim Katsayısı (%)	Oran (%)	Değişim Katsayısı (%)
1	Adana	49,9	0,5	13,2	1,7	43,3	0,7
2	Adıyaman	43,1	4,4	9,1	11,9	39,2	5,0
3	Afyonkarahisar	54,1	1,2	5,6	4,3	51,1	1,3
4	Ağrı	57,1	1,8	6,8	6,3	53,2	2,0
5	Amasya	50,7	0,5	6,6	2,0	47,4	0,6
6	Ankara	49,5	1,3	10,2	6,6	44,5	1,6
7	Antalya	57,5	0,6	7,9	2,3	52,9	0,7
8	Artvin	50,7	1,5	7,1	5,2	47,1	1,7
9	Aydın	55,2	0,9	6,9	3,0	51,4	1,0
10	Balıkesir	47,2	0,4	6,0	1,5	44,4	0,5
11	Bilecik	51,6	1,0	6,5	3,7	48,2	1,1
12	Bingöl	54,6	2,2	7,0	8,9	50,8	2,5
13	Bitlis	46,5	0,8	10,6	2,8	41,5	0,9
14	Bolu	55,3	0,4	9,6	1,3	50,0	0,4
15	Burdur	58,9	1,1	6,9	4,9	54,9	1,3
16	Bursa	51,4	0,7	6,6	2,7	48,0	0,8
17	Çanakkale	47,9	0,6	6,1	2,3	45,0	0,7
18	Çankırı	45,5	2,1	6,8	5,5	42,4	2,3
19	Çorum	52,0	0,7	5,9	2,6	48,9	0,7
20	Denizli	57,7	1,1	6,5	4,2	54,0	1,3
21	Diyarbakır	37,2	1,5	18,7	4,1	30,2	2,1
22	Edirne	54,3	1,1	7,8	3,2	50,1	1,2
23	Elazığ	53,1	0,6	7,8	1,8	48,9	0,7
24	Erzincan	51,1	1,3	6,7	5,0	47,7	1,4
25	Erzurum	50,0	0,8	6,6	3,0	46,7	0,9
26	Eskişehir	46,9	1,5	8,5	4,0	42,9	1,7
27	Gaziantep	46,8	1,6	6,9	6,5	43,6	1,8
28	Giresun	51,3	0,4	6,5	1,4	47,9	0,4
29	Gümüşhane	49,9	1,5	7,2	4,0	46,3	1,6
30	Hakkâri	45,2	1,6	11,7	4,5	39,9	1,9
31	Hatay	45,9	0,5	12,2	1,6	40,3	0,7
32	Isparta	54,2	1,9	8,7	5,5	49,5	2,2
33	Mersin	50,7	0,5	12,4	1,8	44,4	0,7
34	İstanbul	52,2	0,0	11,2	0,3	46,4	0,0
35	İzmir	55,9	0,1	15,4	13,5	47,3	2,5
36	Kars	59,5	1,2	6,6	4,8	55,5	1,4
37	Kastamonu	47,2	0,8	6,2	2,7	44,2	0,9
38	Kayseri	51,0	0,9	9,9	3,0	46,0	1,0
39	Kırklareli	53,8	0,8	8,0	2,4	49,5	0,9
40	Kırşehir	46,6	0,9	7,3	2,6	43,1	1,0
41	Kocaeli	54,8	0,8	10,1	2,3	49,2	0,9
42	Konya	48,4	0,4	4,7	1,7	46,2	0,4
43	Kütahya	52,5	0,8	6,0	2,2	49,3	0,8
44	Malatya	54,1	0,9	7,8	3,4	49,9	1,0



45	Manisa	55,5	0,5	5,1	2,0	52,7	0,6
46	Kahramanmaraş	47,0	1,0	11,6	3,6	41,5	1,2
47	Mardin	37,4	0,7	20,6	2,7	29,7	1,1
48	Muğla	55,5	1,0	7,3	3,4	51,5	1,2
49	Muş	46,0	0,8	10,4	3,1	41,2	1,0
50	Nevşehir	50,5	1,1	6,0	4,3	47,5	1,2
51	Niğde	49,3	0,5	6,1	2,2	46,3	0,6
52	Ordu	52,2	1,3	6,1	5,3	49,0	1,4
53	Rize	51,5	1,2	6,7	4,5	48,1	1,4
54	Sakarya	54,8	0,9	9,4	3,1	49,7	1,1
55	Samsun	50,5	0,4	6,6	1,3	47,2	0,4
56	Siirt	37,5	1,6	20,5	5,4	29,8	2,4
57	Sinop	46,4	0,9	6,2	2,9	43,5	1,0
58	Sivas	49,7	0,8	10,0	2,7	44,7	0,9
59	Tekirdağ	56,7	0,9	7,2	2,6	52,6	1,0
60	Tokat	49,9	0,7	6,6	2,6	46,7	0,8
61	Trabzon	50,3	1,1	7,4	3,5	46,6	1,2
62	Tunceli	54,0	1,8	8,1	6,4	49,7	2,0
63	Şanlıurfa	38,7	1,1	16,3	3,5	32,4	1,4
64	Uşak	54,4	1,0	5,4	3,6	51,4	1,1
65	Van	46,2	0,7	10,3	2,4	41,4	0,8
66	Yozgat	51,5	1,1	8,6	4,4	47,1	1,3
67	Zonguldak	55,3	0,5	7,6	1,8	51,2	0,6
68	Aksaray	50,1	0,9	5,8	4,0	47,2	1,0
69	Bayburt	51,3	0,9	6,2	3,6	48,1	1,0
70	Karaman	50,3	1,4	4,2	5,9	48,1	1,5
71	Kırkkale	44,7	1,7	8,0	4,5	41,1	1,9
72	Batman	36,2	1,9	23,4	6,0	27,8	3,1
73	Şırnak	37,6	0,8	20,1	3,0	30,0	1,2
74	Bartın	58,5	1,3	6,2	5,9	54,9	1,4
75	Ardahan	62,8	2,8	5,8	13,5	59,1	3,1
76	İğdır	58,6	1,4	6,9	4,8	54,5	1,6
77	Yalova	52,7	1,4	11,0	4,0	46,9	1,6
78	Karabük	55,1	0,9	8,0	3,2	50,7	1,1
79	Kilis	44,5	1,0	7,7	3,0	41,1	1,1
80	Osmaniye	43,9	1,0	14,0	3,1	37,8	1,3
81	Düzce	56,6	0,8	8,7	3,5	51,7	1,0

**Kaynak:** <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>

Tablo 2

Yazar Tarafından Son 1 Yılda “Suriyeliler, Kitlesel Göç ve Uyum Sorunları” Kapsamındaki Çalışma ve Raporları İçeren Önerilen Okuma Listesi<sup>25</sup>

- AFAD (2014). Suriye’den Türkiye’ye Nüfus Hareketleri Kardeş Topraklarındaki Misafirlük, <http://www.afad.gov.tr>, (07.05.2017).
- AFAD, (2014-2023). İklim Değişikliği ve Buna Bağlı Afetlere Yönelik Yol Haritası Belgesi
- Akpınar, T. (2017). Türkiye’deki Suriyeli Mülteci Çocukların ve Kadınların Sosyal Politika Bağlamında Yaşadıkları Sorunlar, *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 3(3), 22-29.
- Arabacı, Z., Haşgıl, E. ve Serpen, A.S. (2016). Türkiye’de Kadın Göçmenlik ve Göçün Kadın Sağlığı Üzerine Etkisi, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 16(36),129-144.
- Atasoy, A. ve Demir, H. (2015) Suriyeli Sığınmacıların Kırıkhan’a (Hatay) Etkileri, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 457-470.
- Aydın, D., Şahin, N. ve Akay, B. (2017). Göç Olayının Çocuk Sağlığı Üzerine Etkisi. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastalıkları Dergisi* 7(1): 8-14.
- Bakewell, O. (2015), Göç Kuramında Yapı ve Fail Kavramları Üzerine Bazı Görüşler, *The Journal of Ethnic Migration Studies*, 1(2), 188-218.
- Baklacioğlu, N. Ö. (2006). Dual Citizenship, Extraterritorial Elections and National Policies: Turkish Dual Citizens in the Bulgarian Political Sphere. Osamu I. (ed.). *Beyond Sovereignty: From Status Law to Transnational Citizenship?* (s. 319-359). Hokkaido University Slavic Research Center, Sapporo.
- Baklacioğlu, N. Ö. (2010). Dış Politika ve Göç: Yugoslavya’dan Türkiye’ye Göçlerde Arnavutlar (1920-1990). Derin Yayınları: İstanbul.
- Balamir, M. (2007). Afet Politikası, Risk ve Planlama, TMMOB Afet Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara
- Bilge-Zafer, A. (2016). Göç Çalışmaları İçin Bir Anahtar Olarak “Kültürleşme” Kavramı, *ÜÜ. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(30), 75-92.
- Bouchane, K. (2017). 21. Yüzyılda Eğitimli Olmak Ne Demek?, <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/21-yuzyilda-egitimli-olmak-ne-demek>, (04.11.2017).
- Borjas, G. J. (1990). Economic Theory and International Migration, *International Migration Review*, 23, 457-485
- Brookings Enstitüsü & Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu (USAK) (2013). *Suriyeli Mülteciler Krizi ve Türkiye Sonu Gelmeyen Misafirlük*, Karınca Ajans Yayıncılık Matbaacılık, Ankara.
- Buz, S. (2004). *Zorunlu Çıkış Zorlu Çıkış: Mültecilik, Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği Yayınları*: Ankara.
- Büyükkiz, K. K. ve Çangal, Ö.(2016). Suriyeli Misafir Öğrencilere Türkçe Öğretimi Projesi Üzerine Bir Değerlendirme, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 5(3), 1414-1430.
- Çağlar, A. ve Onay, A. (2015).Entegrasyon/Uyum: Kavramsal ve Yapısal Bir Analiz, 33-64 Ed. Betül Dilruba Şeker, İbrahim Sirkeci ve M. Murat Yüceşahin, *Göç ve Uyum*, 2. Baskı, Transnational Press: London.
- Çağlayan, S. (2006), Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, Sayı 17.
- Çeçen, B. (2016). Bulgaristan’dan Türkiye’ye Gelen Düzensiz Göçmenlerin Yasallaşma Süreçlerinde Değişen Yasal Düzenlemelerin Rolü, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, Bahar 2016 /2, Sayı:29, s.265-282.
- Çopur, A. ve Demirel, M. (2017). Suriyeli Mültecilerin Yükseköğrenim Sorunu: Göç Süreci ve Sonrası, 13-27, (Ed. Özcan Demirel ve Serhan Dinçer) Eğitim Bilimlerinde Yenilikler ve Nitelik Arayışı, Pegem Akademi: Ankara, <http://www.pegemindeks.net/>, (04.11.2017).
- Dedeoğlu, S. (2011). *Türkiye’de Göçmenlerin Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayiinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66 (1), 27-48.
- Demir, O. Ö. ve Erdal, H. (2010). Yasadışı Göç ile İlgili Kavramların Doğru Anlaşılabilmesi Sorunu ve Yazılı Basında Çıkan Haberler Üzerine Bir İnceleme, *Polis Bilimleri Dergisi*, 12 (1), 29-54.
- Deniz, T. (2014). Uluslararası Göç Sorunu Perspektifinde Türkiye, TSA, 18(1), 175-204.
- Ekeri K., (2008), *Türkiye’de Yasa Dışı Göç Sorunu*, Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Doktora Tezi.
- Emin, M. N. (2016). *Türkiye’deki Suriyeli Çocukların Eğitimi Temel Eğitim Politikaları*, SETA Analiz, Sayı 153.
- Engin, R. (?). İnsan Kaynaklı Afetler ve Çeşitleri, Atatürk Üniversitesi AÖF, Ünite 1 <http://www.egitim.club/wp-content/uploads/2016/10/%C4%B0nsan-Kaynakl%C4%B1-Afetler-ve-Y%C3%B6netimi-%C3%9Cnite1.pdf>, (24.10.2017).

25 Hakem görüşleri doğrultusunda bu liste eklenmiş olup, elbette burada yazılanlardan da daha geniş bir literatür söz konusudur.

- Erkut, E. (2017). Problemleri Birlikte Çözmek, <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/problemleri-birlikte-coz-mek>, (04.11.2017).
- Ertaş, H. ve Çiftçi-Kıraç, F. (2017). Türkiye'de Suriyeli Göçmenlere Yönelik Yapılan Eğitim Çalışmaları, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, 13, 99-110.
- Ekici, S. ve Tuncel, G. (2015). Göç ve İnsan, *Birey ve Toplum*, 5(9), 9-22.
- Ekşi, B. (2015). Avrupa'da Göç ve Mülteci Araştırmaları Üzerine Bir Değerlendirme, *Marmara İletişim Dergisi*, Sayı 24, 131-137.
- Erdoğan, M. ve Ünver, C. (2015). *Türk İş Dünyasının Türkiye'deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri*, TİSK Yayınları: Ankara.
- Everett, S. L. (1966). A Theory of Migration, *Demography*, 3(1), 47-57.
- Faist, T., (2000). The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces, *Oxford University Press*, 30-31.
- Freeman, T. W., Oughton, M., Pinchemel P., (2016), *Geographers: Biobibliographical Studies*, Vol 1, Bloomsbury Publishing.
- FORUM 7 (2016). Cana Pazarından Hayat Savaşı'na: Zorunlu Göç ve Sığınmacılar, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Forumlar Dizisi, İÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No.54, 151-195.
- Gelekcı, C. (2014). Avrupa'da Yaşayan Türklerin Türkiye İle Bağları ve Evlilik Göçü, *Bilig. Güz 71*, 179-204.
- Gün, Z. ve arkadaşları (2011). Mülteci ve Göçmenlerle Yapılacak Alan Çalışmaları İçin Perspektifler: Bir Ön Çalışma, İltica, Uluslararası Göç ve Vatansızlık: Kuram, Gözlem ve Politika, 271-286, BMMYK, Ankara, [https://www.researchgate.net.../290851625\\_Iltica\\_Uluslararası\\_Goc\\_ve\\_Vatansizlik\\_Ku...](https://www.researchgate.net.../290851625_Iltica_Uluslararası_Goc_ve_Vatansizlik_Ku...), (03.04.2017).
- Güngör, D. (2014). İkinci Kuşak Avrupalı Türklerde Psikolojik Entegrasyon ve Uyum: Çift Boyutlu Kültürleşme Temelinde Karşılaştırmalı Bir Derleme, *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(34), 16-31.
- Günay, E., Atılgan, D. ve Serin, E. (2017). Dünya'da ve Türkiye'de Göç Yönetimi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 7(2), 37-60.
- Günlü, R. (2003). Göç, Kimlik ve Öğrenme: Bilincin Toplumsal Örgütlenmesi, Mülkiye, XXXII, Sayı 240, 269-284.
- Hacısalıhoğlu, M. (2012). 1984-1985 İsim Değiştirme Meselesi ve Uygulamaları. N. Ersoy-Hacısalıhoğlu, M. Hacısalıhoğlu (Ed.). *89 Göçü-Bulgaristan'da 1984-89 Azınlık Politikaları ve Türkiye'ye Zorunlu Göç*. (s.171-198). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi-Balkar ve Balmed.
- İçduygu, A., Erder, S. ve Gençkaya, Ö.F. (2014). Türkiye'nin Uluslararası Göç Politikaları, 1923-2023: Ulus-Devlet Oluşumundan Ulus-Ötesi Dönüşümlere, *MiReKoc Araştırma Raporları 1/2014*, [https://mirekoc.ku.edu.tr/wp.../Türkiyenin-Uluslararası-Göç-Politikaları-1923-2023\\_-pd...](https://mirekoc.ku.edu.tr/wp.../Türkiyenin-Uluslararası-Göç-Politikaları-1923-2023_-pd...), (06.01.2017).
- Jansen, C.J. (1970) *Migration: A Sociological Problem*, Readings in the Sociology of Migration, Pergamon Press Ltd.: Britain.
- Kale B. (2015). *Zorunlu Göçün 19. Yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu Üzerindeki Etkileri, Türkiye'nin Göç Tarihi: 14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'ye Göçler*; (Der. Erdoğan, M.M. ve Kayan, A.) İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Kara, P. ve Korkut, R. (2010). Türkiye'de Göç, İltica ve Mülteciler, *Türk İdare Dergisi*, Sayı:467, 153-162.
- Karpat, K. (2015). *Türkiye'nin Göç Tarihi: 14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'ye Göçler*; İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Karasu, M. A. (2016). Şanlıurfa'da Yaşayan Suriyeli Sığınmacıların Kente Uyum Sorunu, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 995-1014.
- Kaya, İ., Eren, E.Y. (2014). *Türkiye'deki Suriyelilerin Hukuki Durumu Arada Kalanların Hakları ve Yükümlülükleri*. Ankara: SETA Yayınları.
- Kirişçi, K. (2000). Disaggregating Turkish Citizenship and Immigration Practices. *Middle Eastern Studies*, 36(3), 1-22.
- Kirişçi, K., Karaca, S. (2015). Hoşgör ve Çelişkiler: 1989, 1991 ve 2011'de Türkiye'ye Yönelen Kitleleşen Mülteci Akınları. Erdoğan, M.M., Kaya, A. (ed.). *Türkiye'nin Göç Tarihi: 14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'ye Göç*. (s.295-314). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kolukırık, S. (2014). Uluslararası Göç ve Türkiye: Yerel Uygulamalar ve Görünümler, *Zeitschrift für die Welt der Türken ZfWT*, 6(2), 37-53.
- Massey, D.S. (1998), Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J.E., *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Clarendon Press.
- McCarthy, J. (1998). Ölüm ve Sürgün, Osmanlı İmparatorluğu'nda Zorunlu Göçler, İnkılap Kitabevi
- Özden, A.T. (2011). *Türkiye'yi Bekleyen Büyük Tehlike: Bölgesel Çatışmalar ve Kitleleşen Göç*, TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi yayını, Ankara Bülten, Temmuz-Ağustos sayısı, No: 91, s: 49-53

- Özer, Y. Y.; Komşuoğlu, A. ve Ateşok, Z. Ö. (2016). Türkiye'deki Suriyeli Çocukların Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *ASOS Journal Akademik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (37), 76-110.
- Paksoy, H. M. ve arkadaşları (2015). Suriyelilerin Ekonomik Etkisi: Kilis İli Örneği, *Birey ve Toplum*, 5(9), 143-173.
- Petersen, W. (1958), A General Typology of Migration, *American Sociological Review*, Vol: 23.
- Perşembe, E. (2005). Kimlik ve Uyum Arasında Almanya'da Türk Göçmenler, *EKEV Akademi Dergisi*, 9(23), 271-284.
- Piore, M.J., (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, A. (1999) Immigration Theory for a New Century: Some Problems and Opportunities, Charles Hirschman et al. (der.) *The Handbook of International Migration* içinde, The Russell Sage Foundation.
- Prothero, R.M., (1990), Labor Recruiting Organizations in The Developing World: An Introduction, *International Migration Review*, 24, 221-228.
- Pusch, B. (2013). Karşı İstikametten Göç: Türkiye'deki Yüksek Vasıflı Alman Kadınlar, *Sosyoloji Dergisi*, 3. Dizi, Sayı 2013/2, 123-149.
- Ravenstein, E.G. (1885), The Laws of Migration, *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 42-43.
- Saçan, S. ve arkadaşları (2017). Aydın Halkının Suriyeli Göçmenlere Yönelik Bakış Açısının İncelenmesi, *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 28-38.
- Smith, W. O. L. (1967). Çağdaş Eğitim, (Çev. Nurettin Özyürek), Varlık Yayınları: İstanbul.
- Stark, O. ve Bloom, D. E. (1985). The New Economics of Labor Migration, *The American Economic Review*, 75(2), Papers and Proceedings of the Ninety-Seventh Annual Meeting of the American Economic Association.
- Stouffer, S.A. (1940), Intervening Opportunities: A Theory Relating Mobility and Distance, *American Sociological Review*, 5(6), 845-867.
- Südaş, İ. ve Mutluer M. (2010). Daha İyi Bir Hayata Doğru: Yaşam Biçimi Göçü, *Ege Coğrafya Dergisi*, 19(1), 31-47.
- Şeker, B. D. (2015). Göç ve Uyum Süreci Psikolojik Bir Değerlendirme, 9-21, Ed. Betül Dilruba Şeker, İbrahim Sirkeci ve M. Murat Yüceşahin, *Göç ve Uyum*, 2. Baskı, Transnational Press: London.
- Tarhan, N. (2017). *Uluslararası Göç ve Çocuklar*, (Eds. Abulfaz Süleymanov, Pelin Sönmez, Fatma Demirbaş Ünver, Selami Mete Akbaba), ss.7-8, Transnational Press London: UK.
- Tekin, U. (2007). Avrupa'ya Göç ve Türkiye, İÜ. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No.37, 43-56.
- Todaro, M.P. (1969). A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries", *The American Economic Review*, 59:138-148.
- Türker, D. ve Yıldız, A. (2015). Göçmenlerde Sosyo-psikolojik Entegrasyon Analizi, 23-31, Ed. Betül Dilruba Şeker, İbrahim Sirkeci ve M. Murat Yüceşahin, *Göç ve Uyum*, 2. Baskı, Transnational Press: London.
- UN. (2000). Protocol Against The Smuggling of Migrants By Land, Sea And Air, Supplementing The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime. [https://www.unodc.org/documents/south-eastasiaandpacific/2011/04/som-indonesia/convention\\_smug\\_eng.pdf](https://www.unodc.org/documents/south-eastasiaandpacific/2011/04/som-indonesia/convention_smug_eng.pdf), (01.02.2017).
- UNHCR. (2016). Figures at a Glance. <http://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>, (03.04.2017).
- UNHCR. (2016). Geçici Koruma Ne Demektir? <http://www.unhcr.org/turkey/home.php?content=43&page=29>, (03.04.2017).
- UNICEF (2017). Türkiye'de "Kayıp Bir Kuşak" Oluşmasını Önlemek, UNICEF For Every Child, 1-5, <http://nolostgeneration.org>, (03.04.2017).
- Varol, N. ve Gültekin, T. (2016). Etkin Bir Göç Faktörü: Afetler, AÜDTCE, Antropoloji Dergisi, Sayı:32, s:43-51. <http://www.forcedmigration.org/about/whatisfm>, (03.04.2017).
- Yalçın, C. (2004), Göç Sosyolojisi, (1. Baskı), Ankara, Anı Yayıncılık.
- Yavuz, Ö.ve Mızrak, S. (2016). Acil Durumlarda Okul Çağındaki Çocukların Eğitimi, Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler Örneği, *Göç Dergisi*, 3 (2), 175-199.

Tablo 3  
Göçmen ve Göçmen Benzeri Kavramlar

Kavram	Açıklama
Yabancı	Göçmen ve göçmen benzeri kavramlar için en genel ifade olarak yabancı kavramı kullanılmaktadır. Yabancı kavramı, yalnızca yabancı devlet vatandaşları olanları kapsayan dar bir kavramı ifade etmemektedir. Yabancı kavramı; yabancı devlet vatandaşları olanları, hiçbir devlet vatandaşlığına sahip olmayan vatansızları, göçmenleri/muhacirleri, mültecileri ve sığınmacıları, NATO mensuplarını, uluslararası kuruluşlarda çalışanları ve diplomatik temsilciliklerde olduğu gibi özel statüdeki yabancıları kapsamaktadır En kısa ve yalın tanımıyla yabancı bulunduğu ülkenin vatandaşı olmayan kişidir ve bu genellemeye göre de bir ülkenin vatandaşı olmayan herkes bu ülkeye göre yabancı olarak ifade edilmektedir
Göçmen	Sözlük anlamı itibarıyla; siyasi, dini, iktisadi ve özel nedenlerden dolayı başka bir ülkede sürekli olarak yerleşmek amacıyla gelen ve bu nedenle bulunduğu yerden/ülkeden ayrılan kişiler göçmen olarak tanımlanmaktadır. Ekonomik, dini, siyasi vb. nedenlere bağlı olarak bulunduğu ülkeyi terk ederek yerleşmek amacıyla ile başka bir ülkeye giden kişiler göçmen olarak ifade edilmektedir. Göçmen tanımlamasında genel olarak ekonomik durumunu düzeltmek için, nispeten gönüllü olarak yer değiştirme durumu söz konusudur.
Mülteci	Vatandaşlık bağı ile bağlı olduğu devleti ekonomik, siyasi ya da sosyal nedenlerle zorla veya kendi isteği ile terk eden ve başka bir ülkeye geçici olarak sığınan kişi mülteci olarak ifade edilmektedir. Ayrıca mülteci, yeni bir ülkenin vatandaşlığına geçmemiş ve herhangi bir devletin diplomatik koruması altında bulunmayan kişidir. Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinde yapılan tanıma göre; "ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ettiği ülke dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen şahıs." mülteci olarak kabul edilmiştir (m.2/1).
Sığınmacı	Sığınmacı uluslararası hukuk anlamında mülteci başvurusunu yapmış, ancak henüz işlemleri tamamlanmamış olan yabancıyı ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında sığınmacı, mülteci statüsünü henüz kazanamamış olan kişidir. Bu durumda mültecilik hukuki bir statü olarak kabul edilirken, sığınmacı olma durumu kişinin kendi iradesine dayanan fiili bir durumdur. Aynı zamanda kişi mülteci statüsünü elde etme sürecinde de korumadan yararlanmaktadır. 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinde de sığınmacı tanımına yer verilmemiş ve sığınmacılık kavramından da bahsedilmemiştir. Birleşmiş Milletler bünyesinde 1959 yılında başlayan sığınma hakkına ilişkin çalışmalar sonucunda 1967 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Birleşmiş Milletler Ülkesele Sığınma Bildirisi kabul edilmiştir. Bildiride 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinde ve 1967 tarihli Protokolde değinilmemiş olan sığınma ve sığınmacı kavramları ele alınmış ve taraf devletler açısından birtakım ilkeler ortaya konulmuştur. Bildiride sığınmacı tanımı yapılmamış ancak sığınma hakkı detaylı bir şekilde düzenlenmiştir
Vatansız	Hiçbir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kişiler vatansız olarak kabul edilmektedirler. Diplomatik korumanın vatandaşlığa bağlı olması sebebiyle vatansızlar korumadan mahrum bırakılmışlardır. Vatansızlık; hukuki vatansızlık veya fiili vatansızlık şeklinde olabilmektedir
Yerinden Edilmiş Kişiler	Bu kişiler buldukları ülke sınırları içinde çeşitli ekonomik, sosyal ve çevresel nedenlerle yer değiştirmek zorunda kalmış, yerinden edilmiş kişilerdir. Son yıllarda ortaya çıkmış bir kavram olan yerinden edilme, özellikle soğuk savaş döneminden sonra gündeme gelmiştir. İnsanların yaşadıkları yerden kendi hükümetleri veya vatandaşları tarafından zorla ve planlı bir şekilde koparılıp göçe zorlanmaları halidir. Kendi topraklarını iradeleri dışında terk etmeye zorlanan ve komşu devlet ülkelerine göç edemeyen bu kişiler, ülkeleri içindeki farklı bölgelere göç etmektedir ve böylece zorunlu bir iç göç yaşamaktadır.
Uluslararası Koruma	Uluslararası koruma; 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Sözleşme, 1949 tarihli Cenevre Sözleşmeleri ve 1977 Protokolleri, Uluslararası Kızıl Haç Komitesinin (ICRC) inisiyatif hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri (ILO) ve insan hakları belgeleri gibi hukuki belgelerde öngörülen haklara devletlerin saygı göstermesini sağlamak için antlaşma yoluyla görevlendirilen bir örgütün sağladığı hukuki korumayı ifade etmektedir Türk hukuku açısından da uluslararası koruma mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsünü ifade etmektedir (YUKK m. 3/1-r). Geçici koruma kapsamı dışında kalan ve yaşadıkları ülkeyi zorla terk etmek durumunda kalan kişilere sağlanacak olan uluslararası koruma olarak kabul edilmektedir. Uluslararası koruma Kanun maddesinde de anlaşılacağı üzere münferit koruma halleri üzerine sağlanmaktadır

İkincil Koruma	<p>Uluslararası toplum, sığınma hareketlerini uluslararası hukuk alanında düzenlemeye başladığından bu yana, koruma arayanların, tek bir hukuki tanımlama kapsamına dahil edilemediği gözlenmiştir. Avrupa devletleri uygulamada, mülteci tanımlamasına uyamayan, fakat uluslararası korumaya ihtiyaç duyan kişilerin de Facto (fili) mülteci, savaş mültecisi, insani sığınmacı gibi statüler altında ülkelerinde kalmalarına izin vermektedirler. Bu kişilere bazı devletler sadece geri göndermeme ilkesinin gereği olarak barınmaya izin vermekte, bazıları ise barınma ile birlikte birtakım temel hakları da yasal olarak tanımaktadır</p> <p>1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinde yer alan mülteci tanımına girmediği için mülteci olarak nitelendirilmemekle birlikte, hayatı ve özgürlüğü tehdit altında olduğu için ya da başka nedenlerle kaçtıkları ülkeye dönme konusunda haklı korkuları olan ve kendilerine uluslararası koruma sağlanan kişiler bulunabilmektedir</p>
----------------	---

**Kaynak:** Canbey-Özgüler; Erdoğan ve Demirkaya 2018: 13-22

Tablo 4

*Biyometrik Verileri Alınarak Kayıt Altına Alınan Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımları*

Yaş	Erkek	Kadın	Toplam
<b>Toplam</b>	<b>1.852.563</b>	<b>1.571.674</b>	<b>3.424.237</b>
0-4	267.212	247.904	515.116
5-9	240.131	225.443	465.574
10-14	182.699	166.309	349.008
15-18	162.963	129.929	292.982
19-24	299.045	214.229	513.274
25-29	187.153	138.647	325.800
30-34	152.076	115.754	267.830
35-39	105.976	85.959	191.935
40-44	73.649	68.161	141.810
45-49	56.210	51.773	107.983
50-54	44.988	43.265	88.253
55-59	30.000	29.951	59.951

**Kaynak:** [www.goc.gov.tr/files/files/SURIYE-EXCEL.xlsx](http://www.goc.gov.tr/files/files/SURIYE-EXCEL.xlsx)

## The Challenge to the Concept of Transnational Motherhood in Migration Studies from Radical Feminist Perspectives

Buse Özüm Dağdelen<sup>1</sup>

### Abstract

In the last thirty years, and owing to the extent of global women's migration, academic research has concentrated on migrant mothers and their motherhood experiences in the transnational context. It is claimed that an academic consideration of the specific mothering experience of migrant women is missing in the feminist discipline. In order to address this, a new transnational feminist perspective is suggested on migration studies, reconceptualising motherhood. This paper analyses the historical background to the concept of motherhood and progress made therein from feminist perspectives. A response to the question of whether the radical feminist perspectives, which have shown much interest in the motherhood concept, are able to challenge today's transnational motherhood, is considered by examining the critiques of both these radical and transnational feminist perspectives towards each other.

### Keywords

Globalisation • Motherhood • Transnationalism • Feminism

### Göç Çalışmalarındaki Ulusötesi Annelik Kavramını Radikal Feminist Perspektiften Okuma

#### Öz

Artan küresel kadın göçü sebebiyle göçmen anneler ve onların annelik deneyimleri konusunda ulusötesicilik bağlamında akademik araştırmalar son otuz yılda yoğunlaşmaya başlamıştır. Bu özel annelik deneyiminin bilimsel kavranışının feminist yazındaki eksikliğine dikkat çekilmiştir. Bunun bir adım ötesinde, annelik yeniden kavramsallaştırılarak, yeni bir ulusötesi feminist bakış açısı göçmen çalışmalarıyla tanıştırılmıştır. Bu makale annelik kavramının tarihsel arka planını ve kavramın feminist ele alınışı ile kaydedilen gelişmeleri analiz etmektedir. Bahsedilen radikal ve ulusötesi feminist perspektiflerin karşılıklı eleştirileri göz önünde bulundurularak, günümüze kadar annelik kavramına en çok ilgi göstermiş disiplin olan radikal feminizmin bugünün ulusötesi anneliğini nasıl okuduğu tartışılmaktadır.

#### Anahtar Kelimeler

Küreselleşme • Annelik • Ulusötesicilik • Feminizm

1 Correspondence to: Buse Özüm Dağdelen (PhD), Department of Sociology, Lancaster University, United Kingdom. Email: busekrcn90@gmail.com

To cite this article: Dağdelen, B. Ö. (2018). The challenge to the concept of transnational motherhood in migration studies from the Radical feminist perspectives. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 103–116. <https://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0006>



## **The Challenge to the Concept of Transnational Motherhood in Migration Studies from Radical Feminist Perspectives**

Since the 1970s, the mobility of migrant women has been seen on a large scale, as a result of the high female labour demand globally. Since the 1990s this has led theorists to examine global woman's migration in varied contexts such as sociological, political and economic. Transnational conceptualisations, which have been centre stage in migration studies in recent years, have been used to understand how migrant women themselves, and their families, spouses and children, are influenced by migration. Thus, the notion of transnational motherhood has emerged as a result of this new academic concern. In particular, transnational mothers of transnational families, and the children left behind, have become recent research topics.

Transnational motherhood is a new research field for social sciences. It is a field in migration studies which is being afforded differing and diverse academic contributions from different disciplines. Researchers who have an interest in migrant motherhood (Ehrenreich & Hochschild, 2003, Hochschild, 2001, 2003a, 2003b, 2003c; Parrenas, 2000, 2001a, 2001b, 2005, 2009) have undertaken considerable research and worked from a gender perspective. Their research concluded by examining women's exposure to gender inequalities in transnational migration. These researchers attempted to develop a transnational feminist perspective, specifically criticising the radical feminist approaches of the previous period. They provided three main critiques of radical feminism related to their approaches to the motherhood concept. Firstly, it was claimed that radical feminist perspectives on motherhood lacked research on migrant mothers and a conceptualisation of their motherhood (Ehrenreich & Hochschild, 2003). The potential of transnational feminism to fill this theoretical and methodological gap was pointed out. Secondly, the transnational feminists supported the postmodernist criticism of radical feminism, revealing the blindness of radical feminism to diversified motherhood categories of different women by ethnicity, class or gender. In addition, they concluded that there could be no more feminist sisterhood based on these differentiations. Thirdly, they argued that radical feminism reproduced the duality of femininity and masculinity, while at the same time claiming that this dualism was the first area to struggle against patriarchy.

I identify a major problem in the reconceptualisation of motherhood in transnational feminism. Although this concept is directly a field of radical feminist interest, many radical feminist discussions, arguments and academic efforts related to motherhood have been overlooked by transnational feminists. The contributions of radical feminism to the literature on the contestation of family and motherhood myths have not been embodied in transnational feminism. This inattention calls to question how it can be possible to have a feminist perspective without mentioning the main discussions of maternity and without targeting the patriarch primarily and directly. The argument in



this paper is that this problem in the conceptualisation of transnational motherhood can be overcome by means of a critical, radical feminist point of view in accommodating its main arguments about motherhood, although some criticism on the part of transnational feminists of radical feminism can be accepted. In the first part, I will look at the historical background of the motherhood concept to illustrate the academic contribution of radical feminist perspectives on the issue. In the second part, I will examine the transnational feminist approach, in which transnational motherhood is conceptualised. Finally, I will discuss the three criticisms on the part of transnational feminism of radical feminism mentioned above and the possible responses to them.

### **The interest of feminism in the concept of motherhood and the change in this interest over time**

There cannot be a single definition of motherhood as a role, concept or social aspect. Although it is usually regarded as a biological phenomenon, motherhood is essentially the phenomenon that changes in definition according to cultural, social, political, historical, religious, and scientific factors depending on various social processes. For this reason, it is necessary to look at feminist history because feminism is the discipline in which the latter academic topic was firstly introduced, raising awareness of the fact that the motherhood concept is socially constructed. It is the guide showing how the conception of motherhood should be properly perceived. Moreover, considering the fight of feminism against patriarchy, which is defined as the social system suppressing not only women's labour but also her sexuality, body and reproduction, the simultaneity of feminist history and the discussion of the motherhood concept socially is not surprising. In this section, I will pursue the historical progress of the motherhood concept before and after feminism to identify what has been changed in this area by feminist contributions.

### **Before the contemporary feminist approach to the motherhood concept**

It is hard to give a definite date for the point at which human beings began to be aware of and give greater consideration to their own bodies, but that they have always been consciously or unconsciously associated with their bodies can easily be understood by looking at efforts to interpret them and their functions. This intercommunication between human beings and their bodies became the subject of a profound philosophical discourse, beginning with Plato and Aristotle, continuing with Descartes and Kant, and extending to post-structuralists today (Lennon, 2014). While the human and body relationship was observed in the context of religion before the Age of Enlightenment, it has since been approached from the context of modernisation. No matter if it is religious or modernist, it is clear that women's fertility, maternity and motherhood have been discussed throughout human history, but rarely by women themselves until the feminist efforts.

At this point, it may be useful to mention the previous period that feminist awareness of women about their bodies and their fertility occurred, and from which the subsequent feminist consciousness of motherhood arose. Before starting, and to avoid confusion, I want to highlight that, with or without a feminist perspective critical or not, there have always been women who embrace and do not embrace motherhood. It is crucial to highlight this since there has been discussion even among feminists about whether a woman should be a mother, and to what extent and in which conditions she should maintain the motherhood role. If this discussion is left aside for now, the most important point here is the feminist recognition of the fact that motherhood is a socially structured phenomenon and an area in which patriarchal coercion is seen.

In the Middle Ages, motherhood roles were taken by women to have equal rights with men and to survive against the sexist constraints of religions. ‘A woman’s primary function remained to marry and have children that would carry on her husband’s family line, especially important due to the high mortality rates of both mothers and children. Mothers assumed the role of primary caregivers for their children, nursing them and providing the instruction needed for them to become productive adult members of society in Middle Age communal cities and rural villages (Trevino, 2010, p. 2). In the following centuries covering the Renaissance period spanning the 1300s to the 1500s, the acceptance of women in society was realised on the condition of her ability to give birth, bring up children and meet marital debt. Women were burdened with this debt for the continuation of familial lineage. They had to give children to their men, preferably sons, to keep their marital status given by the system of laws and social directives. The value of a woman was appreciated by her ‘fruitfulness’. This term, shamefully, culminated with witch hunts against women rejecting the fulfilment of motherhood tasks, by charging them with sexual misbehaviour, nudity, sexual orgies, and infanticide (Herzog, 2010).

The resistance to the ‘motherhood; the social status bringer’ practice and the usage of motherhood as a weapon against patriarchy started to be seen in the 17th century. After that, in the first wave of feminists like Mary Wollstonecraft, the idea arose that women deserve to have equal human rights with men, not because of their maternal status, but rather simply by virtue of being human. Wollstonecraft (2014, p. 24) in her book ‘A Vindication of the Rights of Woman’, first published in 1792, demanded justice for one-half of the human race, for women. Even if, in later periods, she was criticised for “her commitment to the middle-class family, and specifically...her belief that motherhood should form the vital center of female cultural identity, with motherhood usually understood...in opposition to embodied feminine sexuality”, it is clear that this was another milestone in academic history. Furthermore, it was the step which led to the academic awakening that the exposure of woman is not because of her biology, but because of society.

The rhetoric of motherhood has always lent itself to the use of many adjectives. These adjectives have been the instructions telling a woman how to be a ‘good mother’ and they have changed according to the mothering ideology of each age (Glenn et al 1994, p. 9). To exemplify, whereas it was ‘holy motherhood’ in the Middle Ages, by the 20th century, it had become ‘national motherhood’ (Kandiyoti, 2000; L’Estrange, 2008; Yuval-Davis, 1993; Walby, 1992). It was the time when industrialisation was at its peak, with the wars of the modern age, World War I and II, and thereafter when nation-states emerged. Women were the mothers who were bearing and raising the soldiers for homeland defence and, when men were making war, they were ‘the reserve army of labour’ (Anthias, 1980; Beechey, 1977).

The fact that women in the West were able to obtain suffrage was to a great extent possible only after World War I, on account of the fact that they had sacrificed themselves during the war and shown their loyalty to their nation (Berkday, 2015, p. 5). ‘In some parts of Europe, mothers were given incentives such as medals, financial support, and the approval of daycare to bear children, which became the patriotic duty of women in Germany during World War I and World War II’ (Porter, 2010, pp. 2–3). With the return of men to the homeland after the Second World War, the demand for female workers in industry decreased. Most of the women workers returned to domestic and maternity duties. Being a good mother, then, was defined as staying at home, taking care of the children and of their education.

### **Radical Feminist Conceptualisation of Motherhood**

The exploration of motherhood as a socially structured concept was finally carried out properly by second wave feminists, in the second half of the 20th century. These women writers looked at human history from feminist perspectives and noticed that social perceptions of and scientific approaches to the woman’s body and reproduction were full of patriarchy-based discriminations. The scientific, political, social and cultural biases were intrinsic to patriarchal practices and the woman’s body was defined, oppressed, abused and controlled by those institutions. Aksit (2010, p. 3) compares ancient definitions of female fertility and modernist reflections on them by asserting that “the modernist politics of reproduction, which rooted itself in ancient Greek concepts, also took over the ancient Greek definitions of women’s wombs as mere receptacles. This transfer of meaning that influenced modernist practices on the levels of statistics, medicine, and education suggests that transitions are experienced not only in the field of demographics, but also in the meanings attributed to fertility.” Özkazanç (2010, p. 6) shows the common scientific use of gender discriminative metaphors in the modern age to be the evidence of this sexism, and asserts that the strong dualist system of science, containing the subject-object, mind-nature, mind-spirit, mind-body, substance-spirit dichotomies, is all based on the sexist dualism of feminine and masculine.

Second wave feminists, particularly radical feminists, emphasised any subject related to the woman's body and sexuality, such as sexual abuse, rape, domestic violence, abortion, to name but a few. This was the period in which the most fervent debate on motherhood took place and the concept of motherhood was clearly used in feminist literature. On the one hand, of course, by sticking to the argument that motherhood is socially structured, some of the radical feminists castigated motherhood by emphasising the vitality of the denial of being a mother. They were defending that being fertile could be a disadvantageous biological aspect for women. To exemplify, de Beauvoir (2011, p. 612), in 'The Second Sex', first published in 1949, asserted that 'pregnancy is... a drama playing itself out in the woman between her and herself. She experiences it both as an enrichment and a mutilation; the fetus is part of her body, and it is a parasite exploiting her; she possesses it, and she is possessed by it; it encapsulates the whole future, and in carrying it, she feels as vast as the world; but this very richness annihilates her, she has the impression of not being anything else. A new existence is going to manifest itself and justify her own existence, she is proud of it; but she also feels like the plaything of obscure forces, she is tossed about, assaulted.' Simone de Beauvoir clearly underlined that motherhood is a dichotomous and deterministic concept for women and that being a mother is not necessarily a free choice and 'fun' all the time.

Shulamith Firestone (1972), in her book dedicated to de Beauvoir, criticised patriarchal terms like 'nuclear patriarchal family', 'the childhood myth', 'the femininity myth', 'love', 'romance', and so on. She made her point by addressing that 'the first demand for any alternative system must be: the freeing of women from the tyranny of their reproductive biology by every means available, and the diffusion of the child-bearing and childrearing role to the society as a whole, men as well as women.' In the same vein, the loneliness of the woman as a mother was emphasised by Adrienne Rich (1984, p. 12). In her opinion, the choices of women, such as abortion, suicide, abandonment of the child, infanticide, having the child 'illegitimately', would be painful in any of these instances, and the mother's body would change irreversibly, and her mind, definitely, would never be the same.

Regarding giving birth, the infiltration of the second-wave feminism to the academy can be shown as the evidence of the nourishment of the sociological study on childbirth. This sociological curiosity triggered the research on medicalisation and commodification of childbirth. These arguments are based on the determination that female reproduction is subject to medical technology affected by patriarchy, which is why the claim that childbirth shaped by modernity is a natural -isolated from medical and social interventions- incident cannot be acceptable. The body of the woman is controlled by these interventions from abortions to Caesarean surgeries (Oakley 2005). Finally, Pateman (1988, p. 116–126) defined marriage as a contract between men and women, yet differently from the ones in the public sphere such as commercial or employment

contracts. She maintained by her argument that ‘to become a wife entails becoming a housewife; that is, a wife is someone who works for her husband in the marital home’ and this work includes child-rearing. Pateman expanded her argument to the domestic service tasks of women and, eventually, the sexual division of labour.

In fact, Pateman’s argument had already been made by Hartmann (1979, p. 12, 17) approximately ten years earlier. Hartmann had made her point by demonstrating the material base of patriarchy; ‘the material base of patriarchy...does not rest solely on childrearing in the family, but on all the social structures that enable men to control women’s labor.’ She supported her argument by identifying male domination in the family, which works in two ways. First, the inequality between wages earned by men and women, in which women earn less, pushes women to become wives. Secondly, ‘women do housework, childcare, and perform other services at home which benefit men directly. Women’s home responsibilities in turn reinforce their inferior labor market position.’ (Hartmann, 1979)

Some other feminists argued that women should strive to save motherhood from the hegemony of patriarchy. They suggested that women should embrace their motherhood identities and protect them instead of denying them, and that this would be the only way to salvation. Neyer and Bernardi (2011, p. 164) elaborated further on the given dualism above; “most women become mothers, and many feminists have regarded motherhood as a uniting element among women and have based their claims to rights for women on it. On the other hand, the issue of motherhood has also been one of the anchor points for denying women rights and equality and for discriminating against them.” Coulter (2010) identified that “many feminists do not see maternal feminism as feminism.” This might be a true observation because, as long as women demand their rights only because of their motherhood status, women who cannot have children or do not want to have children would face the danger of being excluded from these rights. Moreover, even if these rights relieve women’s inferiority temporarily, it is ineffective to make permanent changes in the patriarchal system and its claims on the female body in the long run.

### **Transnational Feminism Presents Transnational Motherhood**

In the concept of transnational motherhood, three phenomena have been influential globally; transnationalism, labour feminisation, and postmodernism. Starting with transnationalism, “broadly speaking, immigrant transnationalism refers to the regular engagement in activities that span national borders by foreign-born residents as part of their daily routines. It is important to note that this definition distinguishes regular engagement in economic, political, and socio-cultural activities from more occasional or one-off engagement such as the rare trip to the home country or a

singular cross-border monetary transaction” (Lima, 2010). There has always been a migration management discussion conducted by policy-makers, academics and the general public of the countries which send and receive migrants. This discussion has been situated on the dichotomy of whether migration should be controlled or not. On the one hand, migration can no longer be entirely controlled by the states themselves which witness migration in the global world. Some other global actors are involved in this issue, like the bilateral or multilateral institutions of countries and other global organisations. On the other hand, states still have enough power to control their own migration issues and to make the decision to let migrants in or not (Hampshire, 2013). The transnational approach in migration studies was used to build a conciliative bridge between these two opposing ideas and it emphasised the inclusiveness of these actors and their effectiveness in the migration management processes. This transnational approach was then extended to the point of understanding migrants’ personal experiences and situations.

In relation to this enhanced transnationalism, transnational families were initially defined “as families that live some or most of the time separated from each other, yet hold together and create something that can be seen as a feeling of collective welfare and unity, namely ‘familyhood’, even across national borders.” (Bryceson & Vuorela, 2002, p. 3) “Recently, however, scholars have begun looking more closely at the experiences of parents, children and the elderly, and at how they are gendered.” (Levitt & Jaworsky, 2007, p. 138) Transnational feminism has been the product of this effort and the adoption of feminism to women migrants’ issues. Mahler and Pessar (2001), for example, regarding the relationship of gender and transnationalism, applied a theoretical framework as “gendered geographies of power”. This referred to the re-affirmation of gender ideologies and relations by power, yet at different levels according to different geographies. They used this framework to analyse “people’s social agency -corporeal and cognitive- given their own initiative as well as their positioning within multiple hierarchies of power operative within and across many terrains.” The subjects of their research were at times the Guatemalan refugee women who did not have the same property ownership rights as their male counterparts, at other times the Haitian women who emigrated from the U.S. and encountered the obstacles of race, class and legal status, and at yet another time, the Dominican women who found little actual liberation after their migration.

Another point to be mentioned is that the specification of mother migrants widely became arguable after the conceptualisation of their migration as “feminisation of labour” (Standing, 1999). This conceptualisation referred to three trends; “the types of employment and labor force involvement traditionally associated with women - insecure, low-paid, irregular, etc. - have been spreading relative to the type of employment traditionally associated with men - regular, unionized, stable, manual

or craft-based, etc.” Also, “more men have been forced into the margins of the labor market, if not out of it altogether.” A third trend is the rising number of domestic women workers who are from ‘half of the world’s 120 million legal and illegal migrants’ (Ehrenreich & Hochschild, 2003, p. 5). The key motivation of women workers was no longer family reunification, rather these women were single mothers migrating for job opportunities (Hochschild, 2003a, p. 20). In her book, Parrenas (2001b) called the Filipina domestic workers the “servants of globalization” and remarked on their ‘disturbingly painful experience’ and daily routines, such as part-time work, elderly care, and live-in housekeeping.

Finally, in this period covering the 1990s to the present, the effects of postmodernist trends on social science have been obvious. This postmodernity covers and refers to more diversified ethnic, religious and gender categories in societies than in the past. Post-modern theories, including even the scientific traditions they stem from, criticised all main vein and macro theories claiming that the broad scientific look is not enough to examine the new dynamics of the global world and its effects at the local level. This critical change has been also valid for feminism itself. “Since around 1980, many feminist scholars have come to abandon the project of grand social theory. They have stopped looking for the causes of sexism and have turned to more concrete inquiry with more limited aims.” The reasons for this change were explained as the “greater division of scholarly labour” and the necessity to examine the new narratives of women in the postmodern age. This means that the narratives of “poor and working-class women, women of color, and lesbians” should be considered rather than “white, middle-class, heterosexual women who dominated the beginnings of the second wave” (Fraser & Nicholson, 1990, pp. 31–33).

Under the effects of these factors stemming from globalisation, the notion of being a mother for migrant women has taken its present state. In respect of global mothering, the questions of how the mothers communicate with their children, whether mothers maintain their motherhood tasks when they migrate, and what both mothers and children think about this separation have been tested. Parrenas (2001a, p. 361), as the prominent researcher on transnational motherhood, discussed ‘mothering from a distance’ in the case of Filipina worker mothers trying to maintain connections with their children from a distance, from Asia, Europe and America. She explained the separation as a suffering process; ‘the pain of family separation creates various feelings, including helplessness, regret, and guilt for mothers, and loneliness, vulnerability, and insecurity for children.’ The motherhood ideology in societies was the one of primary causes of this sense of guilt. However, the reason for this ideology was not frankly patriarchy, rather ‘inequalities including legal barriers preventing the migration of dependents; social stratification and the segregation of Filipino migrant workers to informal service employment in most host societies; economic globalization and the unequal level of



development among nations; post-industrialization and the demand for female migrant workers; and the rise of anti-immigrant sentiments in receiving nation'. Finally, she concluded by hoping for a 'reconstitution of mothering'. This was the hope for a shift from the consciousness, values, and ideologies of the general public to the acceptance of multiple variances of family life in the Philippines.

In other literature, it has been argued that a healthy communication between migrant mothers and their children is fundamental to maintaining maternity duties and relieving the motherhood experience. Parrenas (2005), argued that, thanks to transnational communication, for example exchanging ideas, information, goods, money and emotions, Filipina mothers can develop intimacy towards their children left behind. Similarly, Madianou and Miller (2011), taking this argument a step further, discussed mobile communication of Filipina mothers with their children. This work looked at both perspectives of mothers and children and, overall, drew an optimistic frame for the potential of telecommunication to overcome family separation problems supporting mothers' intimacy and care. However, there were some other problematic points for these women like not affording this technology on a regular basis.

### **Conclusion: Radical Feminism versus Transnational Feminism**

In this section, three criticisms of transnational feminist perspective on the motherhood conceptualisation of radical feminism are considered. First, as mentioned above, radical feminism has been criticised for lacking the awareness of migrant women's experience when coming from different classes and ethnic backgrounds. In responding to this criticism, it was stated that it was too early for the radical feminism to conceptualise global motherhood because the phenomenon of transnational mothering has been seen recently could be used as an excuse. Moreover, the shortcoming of the motherhood concept in the context of transnationalism in radical feminism could be justified by different centres and methodologies of the perspectives in a way of neutral academic progress. However, all these rationales would not have changed the reality that different motherhood categories were ignored by radical feminism. Parrenas (2009, p. 6) expresses her academic position, identifying herself as a transnational feminist; 'I focus not on gender but instead on gender inequalities because I am a feminist, one that has been strongly influenced by Black feminist scholarship of the 1970s.' This is a fair charge to make, because the second-wave feminists had determined mostly the motherhood dilemmas of white and middle-class women, and its arguments were western-centric.

This confession leads the discussion to a consideration of why transnational motherhood does not use a female based academic style but rather a gender point of view, and the reasons for the shifted focus from 'women and migration' to 'gender and migration' (Hondagneu-Sotelo, 2000). This shift refers to the high awareness of the



intersectionality of race, class and gender relations and the recognition of the fluidity of gender relations in the academy (Crenshaw, 1991; Segal & Chow 2015). Collins (1994, p. 46) explains the different dominations of women exploitation: ‘while male domination certainly has been an important theme for racial ethnic women in the United States, gender inequality has long worked in tandem with racial domination and economic exploitation.’ However, from my point of view, the essence of the motherhood concept is missed by transnationalism because, even if the motherhood experience differentiates according to geographies, power relations, economies and other such factors, the basic principle of the motherhood concept is still the patriarchal pressure on women, which is already forgotten in transnationalism. Conversely, when a male and a female from the same ethnic background, and even from the same class were called to mind, the inequality between them in the motherhood issue would most probably have been based on their genders.

The second criticism underlies almost the same phenomenon, namely ‘international division of reproductive labour’ according to Parrenas’ (2000) conceptualisation and Hochschild’s “global care chain” (2001). When women who migrate from developing or undeveloped countries to developed countries to care for their offspring or to fulfil what Hochschild (2003b) describes as the general ‘care deficit’ in the country, they need care provision for the children whom they have left behind in their countries of origin. The providers of this service might be the relatives of these migrant women, their mothers, or their sisters. However, sometimes they have to purchase other women’s labour for this job. In this case, the wages of migrant women in the developed country are always higher than the wages of the women they hire for their children. This chain refers to the hierarchies between employer women and domestic workers and among domestic workers themselves. ‘The First World extracts love from the Third World’ (Ehrenreich & Hochschild, 2003, p. 25).

Taking this hierarchy among women as the focus, Ehrenreich and Hochschild (2003, p. 11) propose that there is no longer a feminist sisterhood sense and alliance among women as second-wave feminists imagined, ‘instead they come together as mistress and maid, employer and employee, across a great divide of privilege and opportunity.’ I find this point problematic because, while transnational feminists emphasise the differentiation of women’s experiences of motherhood according to class and race, expanding this approach to the point of claiming that there is no more sisterhood would break up and harm the struggle of women against patriarchy. I agree with Hochschild’s (2003c) argument that ‘commercialization of human feeling’, which refers to the idea that purchasing “emotional labour”, is the new economic and imperial strategy of developed countries. However, these discussions completely lack the critical radical feminist way of thinking that only women are responsible for childcare. This approach has nothing to say about where the ‘fatherly love’ side stands on this issue (Firestone, 1972, p. 50).

Thirdly and finally, it is argued that the radical feminist approach, in fact, reproduces the patriarchal dichotomy of femininity and masculinity while it tries to develop its arguments against patriarchy. Therefore, rather than a radical feminist point of view, a gender perspective is preferred by transnational feminists because this approach is thought to change the women's focus on care work and to share this responsibility with men. However, it is obvious that this strategy does not work very well. This is an over-optimism of transnational feminists hoping that today's men will share women's domestic burden, although they have had lots of counterproof in their own research. Unfortunately, if they continue to shift the focus away from women's exploitation, men will never take the responsibility on this issue. Furthermore, using the discourse of 'gender' is normally supposed to include all gender categories within this topic, yet there is as yet no such academic effort in transnational feminism, except for a wasted effort to include men.

In conclusion, the conceptualisation of transnational motherhood is, of course, helpful in contemporary migration studies and feminism. However, in this context, I believe that radical feminism should remind transnational feminism of some important points about the motherhood concept. Unfortunately, there are few groundbreaking and new findings in transnational feminism to make a contribution to this concept and to the feminist struggle against patriarchy. The attempt to address the concept of migrant mothering in the context of globalisation and transnationalism is a useful academic effort in the light of the empirical data obtained in research. However, it is not possible to carry out a real feminist struggle by releasing the motherhood concept from its original radical feminist context. Areas such as femininity and maternity are still the areas where women are oppressed by men and subjected to gender inequalities in the 21st century. Despite their race or class differences, in these fields women should always struggle together against the gender roles that are socially imposed on them. Otherwise, a perspective which leaves no space for women to fight together against patriarchy, other than a feminist perspective, is nothing but a superficial and poor scientific attempt trying to capture the postmodern science trends of the age.

### References

- Aksit, E. E. (2010). Fertility. In A. O'Reilly (Ed.), *Encyclopedia of motherhood* (pp. 408–410). Thousand Oaks: Sage.
- Anthias, F. (1980). Women and the reserve army of labour: A critique of Veronica Beechey. *Capital and Class*, 50–63.
- Beechey, V. (1977). Some notes on female wage labour in capitalist production. *Capital and Class*, 45–66.
- Berktaş, F. (2015). Feminist teoride açılımlar. In L. Kılıç (Ed.), *Toplumsal cinsiyet çalışmaları* (pp. 2–23). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bryceson, D., & Vuorela, U. (2002). *The transnational family: New European frontiers and global networks*. Oxford: Berg.

- Collins, P. H. (1994). Shifting the center: Race, class, and feminist theorizing about motherhood. In E. N. Glenn, G. Chang, & L. R. Forcey (Eds.), *Mothering: Ideology, experience, and agency* (pp. 45–66). Great Britain: Routledge.
- Coulter, M. (2010). Maternal feminism. In A. O'Reilly (Ed.), *Encyclopedia of motherhood* (p. 708). Thousand Oaks: Sage.
- Crenshaw, K. (1991). Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 46(3), 1241–1299.
- De Beauvoir, S. (2011). *The second sex*. New York: First Vintage Books Edition.
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (2003) *Global woman: Nannies, maids and sex workers in the new economy*. New York: Holt Paperbacks.
- Firestone, S. (1972). *The dialectic of sex: the case for feminist revolution by Shulamith Firestone* (8th ed.). New York: Bantam Books.
- Fraser, N., & Nicholson, L. J. (1990). Social criticism without philosophy: An encounter between feminism and postmodernism. In L. J. Nicholson (Ed.), *Feminism/Postmodernism* (pp. XX). Great Britain: Routledge.
- Glenn, E. N., Chang, G., & Forcey, L. R. (1994) *Mothering: Ideology, experience, and agency*. Great Britain: Routledge.
- Hampshire, J. (2013). *The politics of immigration: contradictions of the liberal state*. Cambridge: Polity Press.
- Hartmann, H. (1979). The unhappy marriage of Marxism and Feminism: Towards a more progressive union. *Capital and Class*, XX 1–33.
- Herzog, S. (2010). History of motherhood: Renaissance. In A. O'Reilly (Ed.), *Encyclopedia of motherhood* (pp. 524–526). Thousand Oaks: Sage.
- Hochschild, A. R. (2001). The nanny chain. *The American Prospect*. Retrieved May 12, 2017 from <http://prospect.org/article/nanny-chain>
- Hochschild, A. R. (2003a). Love and gold. In B. Ehrenreich & A. R. Hochschild (Eds.), *Global woman: Nannies, maids and sex workers in the new economy* (pp. XX). New York: Holt Paperbacks.
- Hochschild, A. R. (2003b). *The commercialization of intimate life: Notes from home and work*. London: University of California Press.
- Hochschild, A. R. (2003c). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. London: University of California Press.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2000). Feminism and migration. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Feminist Views of the Social Sciences*, 571, 107–120.
- Kandiyoti, D. (2000). Guest editor's introduction, the awkward relationship: Gender and nationalism. *Nations and Nationalism*, 6(4), 491–494.
- L'Estrange, E. (2012). *Holy Motherhood: Gender, dynasty and visual culture in the later middle ages*. Manchester: Manchester University Press.
- Lennon, K. (2014). Feminist Perspectives on the body. In N. Z. Edward (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved June 7, 2018 from <https://plato.stanford.edu/archives/fall2014/entries/feminist-body/>
- Levitt, P., & Jaworsky, B. N. (2007). Transnational migration studies: Past developments and future trends. *Annual Reviews*, 33, 129–156. <https://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131816>

- Lima, A. (2010). Transnationalism: A new mode of immigrant integration. *The Mauricio Gaston Institute for Latino Community Development and Public Policy*. Retrieved June 7, 2018 from <http://www.bostonplans.org/getattachment/b5ea6e3a-e94e-451b-af08-ca9fcc3a1b5b/>
- Madianou, M., & Miller, D. (2011). Mobile phone parenting: Reconfiguring relationships between Filipina migrant mothers and their left-behind children. *New Media and Society*, 13(3), 457–470. <https://dx.doi.org/10.1177/1461444810393903>
- Mahler, S. J., & Pessar, P. R. (2001) Gendered geographies of power: Analyzing gender across transnational spaces. *Identities*, 7(4), 441–459. <https://dx.doi.org/10.1080/1070289X.2001.9962675>
- Neyer, G., & Bernardi, L. (2011). Feminist perspectives on motherhood and reproduction. *Historical Social Research/ Fertility in the History of the 20th Century: Trends, Theories, Policies, Discourses*, 36(2), 162–176.
- Oakley, A. (2005). *The Ann Oakley reader: Gender, women and social science*. Bristol: Policy Press.
- Özkazanç, A. (2010). Bilim ve toplumsal cinsiyet. In *II. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi: Kadını Görmeyen Bilim ve Sağlık Politikaları* (pp. 1–13).
- Parrenas, R. S. (2000). Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labor. *Gender and Society*, 14(4), 560–580.
- Parrenas, R. S. (2001a). Mothering from a distance: Emotions, gender, and intergenerational relations in Filipino transnational families. *Feminist Studies*, 27(2), 361–390.
- Parrenas, R. S. (2001b). *Servants of globalization: Women, migration and domestic work*. California: Stanford University Press.
- Parrenas, R. S. (2005). Long distance intimacy: Class, gender and intergenerational relations between mothers and children in Filipino transnational families. *Global Networks*, 5(4), 317–336.
- Parrenas, R. S. (2009). *Inserting Feminism in transnational Migration Studies: Feminist research methods*. Paper presented at the Centre for Gender Studies, Stockholm University, Sweden.
- Pateman, C. (1988). *The sexual contract*. Oxford: Polity Press.
- Porter, M. (2010). History of motherhood: 1900 to present. In A. O'Reilly (Ed.), *Encyclopedia of motherhood* (pp. 505–507). Thousand Oaks: Sage.
- Rich, A. (1984). *Of woman born: Motherhood as experience and institution*. Great Britain: The Anchor Press.
- Segal, M. T., & Chow, E. N. (2015). Analyzing gender, intersectionality, and inequality in global. In E. N.-L. Chow, M. T. Segal, & L. Tan (Eds.), *Analyzing gender, intersectionality, and multiple inequalities: Global, transnational and local contexts (Advance in Gender Research, 15)* (pp. 1–14). [https://dx.doi.org/10.1108/S1529-2126\(2011\)0000015005](https://dx.doi.org/10.1108/S1529-2126(2011)0000015005)
- Standing, G. (1999). Global feminization through flexible labor: A theme revisited. *World Development*, 27(3), 583–602.
- Trevino, M. B. (2010). History of motherhood: Middle ages. In A. O'Reilly (Ed.), *Encyclopedia of motherhood* (pp. 521 O'Reilly, 523). Thousand Oaks: Sage.
- Walby, S. (1992). Woman and nation. *International Journal of Comparative Sociology XXXIII*, 1(2), 81–100.
- Wollstonecraft, M. (2014). *A vindication of the rights of woman: With strictures on political and moral subjects*. Web edition: University of Adelaide.
- Yuval-Davis, N. (1993). Gender and nation. *Ethnic and Racial Studies*, 16(4), 621–632. <https://dx.doi.org/10.1080/01419870.1993.9993800>

# YAZARLARA NOTLAR

## Makale Yazım Kuralları

1. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi tarafından yılda iki kez yayımlanan hakemli ve bilimsel bir dergidir.
2. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde, Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde makale ile kitap ve karar incelemeleri yayımlanmaktadır.
3. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'ne gönderilen yazılar, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış olmalıdır veya eş zamanlı olarak başka bir yayın organında değerlendirme sürecinde bulunmamalıdır.
4. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluklar yazarlarına aittir.
5. Gönderilen eserlerin telif hakkı Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'ne aittir. Yazarlar, makalelerini gönderdikleri zaman bu durumu kabul etmiş sayılırlar. Dergide yayınlanan yazılardan kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz.
6. Gönderilen eserler öncelikle konunun dergiye uyumu, yazıların objektiflik kriterine ve yayın etiği ilkelerine uygunluğu, yazar rehberinde yer alan şekil şartlarını sağlaması ve intihal içermemesi bakımından Yayın Kurulunca ön inceleme tabi tutulmakta ve uygun bulunanlar hakemlere gönderilmektedir.
7. Dergiye gönderilen makaleler, "kör hakem sistemi" çerçevesinde iki hakeme iletilmekte; gerekli görülmesi durumunda ise üçüncü bir hakeme yönlendirilmektedir. Yayına kabul açısından çoğunluk kararı aranmaktadır.
8. Dergiye makale gönderimi Dergipark üzerinden veya sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr adresine yapılmaktadır.
9. Makale yazım kuralları anahatlarıyla aşağıda belirtilmiştir, daha detaylı bilgiye Dergi web sitesinden ulaşılabilir.

## Hacim Şartı

- Makaleler kaynakça ile birlikte 10.000 kelimeyi aşmamalıdır.
- Makale özet ve metinleri, Microsoft Word formatında hazırlanmalıdır.
- Makaleler, sayfa kenarları üst, alt, sağ ve sol boşluk 2,5 cm bırakılarak 1,5 satır aralıklı, iki yana dayalı ve 12 punto Times New Roman yazı karakteri kullanılarak yazılmalıdır.
- Gönderilen tablo, şekil, resim, grafik vb.nin sayfa boyutları dışına taşmaması ve daha kolay kullanılmalrı amacıyla 10 x 17cm'lik alanı aşmaması gerekir. Bundan dolayı tablo, şekil, resim, grafik vb. unsurlarda daha küçük punto ve tek aralık kullanılmalıdır.

## Kapak Sayfası

- Kapak sayfası, yazar(lar)ın tam adları, çalıştıkları kurumlar ve iletişim bilgileri (yazışma adresi, telefon ve e-posta) ile makale başlığını (Türkçe ve İngilizce) içerecek şekilde *ayrı bir sayfa olarak* düzenlenmelidir.

## Özetler

- Makalenin 150-200 kelime arası Türkçe ve İngilizce kısa özeti ile **700-750 kelime arası genişletilmiş İngilizce özetleri (extended abstract)** olmalıdır. Özetler, Times New Roman 10 punto ile yazılmalıdır. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir.
- Özetlerin altında, italik karakterlerle 3-5 kelime arası Türkçe ve İngilizce anahtar kelimelere yer verilmelidir.

## Başlıklandırma

- Başlıklandırmada iki yöntemden biri tercih edilebilir:
- Birinci Tarz (tercih edilmesi beklenen): Tüm başlıklar kalın olacak şekilde numaralandırma sistemi (1. , 1.1. , 2. , 2.1.) biçiminde kullanılabilir.
- İkinci Tarz: Numaralandırmadan, sadece başlık olarak verilebilir. Ana başlıklar kalın, alt başlıklar italik olacak şekilde düzenlenmelidir.

## Kaynak Gösterme

- Kaynak gösterme formatı metin içi atıf yöntemine dayalı APA 6. ölçütlerine uygun olmalıdır.

*Örnekler:*

**Tek yazarlı için;** (Kessler, 1940, s. 36)

**İki yazarlı için;** (Tuna ve Yalçıntaş, 2011, s. 153)

**İkiden fazla ise;** (Özdemir vd., 2010, s. 25)

- Metin içinde birden fazla yapılan atıflar önce basıma göre kronolojik olarak yapılmalıdır.

*Örnek:*

(Zaim, 1990, s. 25; Kutal, 2010, s. 120; Dereli, 2011, s. 49)

- İnternet kaynakları için, çevrimiçi anında kaynağın sayfadan indirildiği tarih esas alınmalıdır.

*Örnek:*

(Parlak, 12 Aralık 2015) veya sayfası belli ise (Parlak, 12 Aralık 2015, s. 25)

## Kaynakça Yöntemi

- **Tek Yazarlı Kitap için Örnek;**
- Zaim, S. (1992). *Çalışma Ekonomisi* (9. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- **Çok Yazarlı Kitap için Örnek;**
- Tuna, O., Yalçıntaş, N. (2011). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- **Editörlü Kitap için Örnek;**
- Tokol, A., Alper, Y. (Ed.) (2012). *Sosyal Politika* (2. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.

• **Editörlü Kitapta Bölüm için Örnek;**

Murat, S. (2003). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı. Aykaç, M., Parlak, Z. (Ed.), *Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri* (ss. 45-91). İstanbul: Elif Kitabevi.

• **Dergide yayınlanan makaleler için örnekler;**

Akgeyik, T. (2006). Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 47-99.

Yıldırım, K., Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 44, 77-112.

• **Çeviriler için örnekler;**

Neumark, F. (2006). *Boğaziçi'ne Sığınanlar (Türkiye'ye İltica Eden Alman İlim Siyaset ve Sanat Adamları; 1933-1953)*. (Ş. A. Bahadır, Çev.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

• **İnternet kaynakları için örnekler;**

Lindquist, G. S. (01 Ocak 2011), *Unemployment Insurance, Social Assistance and Activation Policy in Sweden*, Erişim Tarihi: 22 Ocak 2011, [http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/DE%2007/Sweden\\_DE\\_07.pdf](http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/DE%2007/Sweden_DE_07.pdf).

• **Tezler için örnek;**

Özgür, A. (2008). *Pension Reform: The Turkish Case in The European Context* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ODTÜ SBE, Ankara.

• **Önemli Açıklama**

Bu kurallara uygun olmayan makaleler yazarlarına *iade edilerek düzeltilmesi rica edilir*.

**Yazıların gönderileceği adres:** sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr

