



İSTANBUL
ÜNİVERSİTESİ
YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103

E-ISSN: 2548-0405

JOURNAL OF
SOCIAL POLICY
CONFERENCES

SOSYAL SİYASET
KONFERANSLARI
DERGİSİ

Yıl/Year: 2022/1

Sayı/Issue: 82

Haziran/June

İSTANBUL

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2022/1 • Sayı/Issue: 82 • Haziran/June
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

Dizinler / Indexing and Abstracting

ULAKBİM TR Dizin

DOAJ

EBSCO Central & Eastern European Academic Source

EBSCO Sociology Source Ultimate

EBSCO Health Policy Reference Center

ProQuest Central

ProQuest Social Sciences Database

ProQuest Social Sciences Premium Collection

ProQuest Political Science Database

ERIH PLUS

RePEc IDEAS

RePEc EconPapers

SOBİAD

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES

Yıl/Year: 2022/1 • Sayı/Issue: 82 • Haziran/June

ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

Sahibi / Owner

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye
Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Istanbul, Turkey

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Manager

Prof. Dr. Sayım YORGUN

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye
Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Istanbul, Turkey

Yazışma Adresi / Correspondence Address

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ek Bina: 2 Kat: 3, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
34459, Beyazıt, Fatih / İstanbul, Türkiye

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

E-mail: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr

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

<https://iupress.istanbul.edu.tr/en/journal/jspc/home>

Yayıncı / Publisher

İstanbul Üniversitesi Yayınevi / Istanbul University Press

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü, 34452 Beyazıt, Fatih / İstanbul, Türkiye

Telefon / Phone: +90 (212) 440 00 00

Baskı / Printed by

İlbey Matbaa Kağıt Reklam Org. Müc. San. Tic. Ltd. Şti.

Adres: 2. Matbaacılar Sitesi 3NB 3 Topkapı / Zeytinburnu, İstanbul, Türkiye

Sertifika No: 17845

www.ilbeymatbaa.com.tr

Dergide yer alan yazılardan ve aktarılan görüşlerden yazarlar sorumludur.

Authors bear responsibility for the content of their published articles.

Yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.

The publication languages of the journal are Turkish and English.

Haziran, Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası, hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

This is a scholarly, international, peer-reviewed and open-access journal published Biannual in June, December.

Yayın Türü / Publication Type: Yaygın Süreli / Periodical

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES

Yıl/Year: 2022/1 • Sayı/Issue: 82 • Haziran/June

ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

DERGİ YAZI KURULU / EDITORIAL MANAGEMENT BOARD

Baş Editörler / Editors-in-Chief

Prof. Dr. Sayım YORĞUN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - sayim.yorgun@istanbul.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Emir KAYACAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - emirkayacan@hotmail.com

Baş Editör Yardımcıları / Co-Editors-in-Chief

Araş. Gör. Dr. Selcan PEKSAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - selcan.peksan@istanbul.edu.tr

Araş. Gör. Dr. Abdullah EROL, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - abdullah.erol@istanbul.edu.tr

Yönetici Editör / Managing Editor

Araş. Gör. Dr. M. Enes KAYAGİL, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - muhammet.kayagil@istanbul.edu.tr

Editöryal Asistan / Editorial Assistant

Araş. Gör. Sera YILDIRIM DALYAN, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye - serayildirim2334@gmail.com

Alan Editörleri / Section Editors

Prof. Dr. Haluk ZÜLFİKAR, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye - zulfikar@istanbul.edu.tr

Doç. Dr. Hakan BEKTAŞ, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, İstanbul, Türkiye - hbektas@istanbul.edu.tr

İngilizce Dil Editörleri / English Language Editors

Alan James NEWSON, İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye - alan.newson@istanbul.edu.tr

Elizabeth Mary EARL, İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye - elizabeth.earl@istanbul.edu.tr

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2022/1 • Sayı/Issue: 82 • Haziran/June
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

YAYIN KURULU / EDITORIAL ADVISORY BOARD

- Abdurrahman BENLİ, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye - abenli@sakarya.edu.tr
Abdülkadir ŞENKAL, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye - aksenk@hotmail.com
Adnan MAHİROĞULLARI, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, Türkiye - mahirogullari@cumhuriyet.edu.tr
Ahmet MAKAL, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye - ahmet.makal@politics.ankara.edu.tr
Alexandra KAASCH, University of Bielefeld, Bielefeld, Germany - alexandra.kaasch@uni-bielefeld.de
Angelo ARCIERO, University of Rome, Rome, Italy - a.arciero@unimarconi.it
Aşkın KESER, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye - askinkeser@gmail.com
Ayhan GENÇLER, Trakya Üniversitesi, Edirne, Türkiye - ayhangencler@trakya.edu.tr
Aysen TOKOL, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye - aysentokol@yahoo.com
Halil İbrahim SARIOĞLU, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - ibrahimsarioğlu@gmail.com
Magdolna VALLASEK, Sapiientia Hungarian University of Transylvania, Transylvania, Romania
- mvallasek@yahoo.com
Marzia ROSSI, University of Rome, Rome, Italy - m.rossi@unimarconi.it
Mehmet DEMİRBAĞ, Essex University, Colchester, United Kingdom - mdemirc@essex.ac.uk
Metin KUTAL, İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye - metin.kutal@gedik.edu.tr
Mirella GIANNINI, Napoli Federico II University, Napoli, Italy - migianni@unina.it
Mustafa AYKAÇ, Marmara Üniversitesi, Türkiye - maykac78@gmail.com
Mustafa DELİCAN, İstanbul Üniversitesi, Türkiye - mustafadelican@hotmail.com
Mustafa Kemal BİÇERLİ, Anadolu Üniversitesi, Türkiye - kemal.bicerli@gmail.com
Pasquale PELUSO, University of Rome, Rome, Italy - p.peluso@unimarconi.it
Sedat MURAT, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye - sedatmurat59@gmail.com
Süleyman ÖZDEMİR, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye - suleymanozdemir@yahoo.com
Talat CANBOLAT, Milli Savunma Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - tcanbolat@hotmail.com
Toker DERELİ, Işık Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - toker.dereli@isikun.edu.tr
Tunç DEMİRBILEK, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye - tuncdemirbilek@gmail.com
Valentina FRANCA, University of Ljubljana, Ljubljana, Slovenia - valentina.franca@gmail.com
Veysel BOZKURT, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - veyselbozkurt@yahoo.com
Yusuf ALPER, Uludağ Üniversitesi, Bursa, Türkiye - yalper@uludag.edu.tr
Zeki PARLAK, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye - zekiparlak@hotmail.com

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

Polanyi'nin Perspektifinden Sosyal Politikayı Okumak: Piyasa, Refah ve Emek Sorunsalı

Reading Social Policy from Polanyi's Perspective: The Problem of the Market, Wealth, and Labour

Abdulkadir Şenkal..... 1

İşsizlik, Gelir, Nüfus ve Suç Düzeyi Arasındaki İlişkinin Türkiye İçin Analizi

Analyzing the Relationship Among Unemployment, Income, Population, and Crime Rates: The Case of Türkiye

Şerife Merve Koşaroğlu 35

Uluslararası Kuruluşların Yaşlı İşgücüne Yönelik İstihdam Politikaları Ve Bazı Ülkelere Yönelik İncelemeler

International Institutions' Employment Policies Regarding Elderly Labor: An Analysis of Certain Countries

Merve Okan, Erdem Cam 53

Pandeminin Kayıt Dışı İstihdamı Dışlama Etkisi: Türkiye'de Formel-Enformel Emek Piyasalarındaki Ayırışma

Crowding-Out Effect of the COVID-19 Pandemic on Unregistered Employment: Divergence in the Formal- Informal Labor Market in Türkiye

Nurgün Kul Parlak, Ayşe Nur Çiftçi 93

The Impact of the Nonprofit Sector on Employment and Unemployment in Developed Economies: Dynamic Panel Data Analysis

Gülçin Kaya İnceplik, Halil Tunali..... 137

Covid-19 Pandemisinin Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Etkileri

The Effects of the COVID-19 Pandemic on Unemployment Concerns Among University Students

Canan Öykü Dönmez Kara, İlknur Karaaslan 155

Covid-19 Salgını Döneminde Avrupa Birliği Ülkelerindeki Kısa Çalışma Uygulamaları

Short-Time Working Practices in European Union Countries During the COVID-19 Pandemic

Yeliz Polat 195

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

İş-Yaşam Dengesi Arayışında Japonya: İş, Aile ve Yaşam Alanlarına Dair Bir Değerlendirme

Seeking Work-Life Balance in Japan: An Assessment on the Areas of Work, Family, and Life
Sevilay Şahin-Söylemez, Başak Işıl Alpar..... 223

OECD Ülkelerinde Sefalet Endeksi ve Ekonomik Kalkınma Ekseninde Sağlık Harcamalarının Belirleyicileri: Toplamsal Olmayan Sabit Etkili Panel Kantil Regresyon Yaklaşımı

Determinants of Health Expenditures on the Axis of the Misery Index and Economic Development in OECD Countries: A Non-Additive Fixed Effects Panel Quantile Regression Approach
Tuğçe Acar, Derya Topdağ..... 267

Revisiting the Akhi Order: Research on Akhi Values and the Perception of Anatolian People

Gökçe Cerev, Doğa Başar Sariipek, Bora Yenihan..... 287

Toplum 5.0: İnsan Odaklı Dijital Dönüşüm

Society 5.0: Human-Focused Digital Transformation
Meral Çalış Duman..... 309

Digital Transformation and The Future of Work and Women: The Case of The European Union

Berrin Oktay Yılmaz, Advıye Damla Ünlü..... 337

Filipino Migrant Women in Domestic Work: A Comparative Evaluation Among Türkiye, East Asian, and Middle Eastern Countries

Aslı Kavurmacı..... 357

Bakım Etiği Penceresinden Kadın Yoksulluğu

Female Poverty in the Context of Care Ethics
Emine Elif Ayhan..... 383

Viyana Belediyesi'nin Yaşlılara Yönelik Bakım-Refakat Hizmetleri ve Viyana Sosyal Fonu

Care and Support Services for the Elderly in the City of Vienna and the Vienna Social Fund
Yaşar Tınar..... 407

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

Otizmli Çocuğu Olan Ailelerin Zorunlu Eğitim Sonrası Süreçte Karşılaştıkları Sorunların Sosyal Hizmet Perspektifinden Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri

Evaluating the Problems Families with Autistic Children Encounter After Compulsory Education from the Perspective of Social Work and Recommended Solutions

Alp Koçer, Fatih Kucur 439

EDİTÖRDEN

Değerli okuyucularımız,

Türkiye'nin sosyal politika tarihinde önemli bir yeri olan Sosyal Siyaset Konferansları'nın en önemli ürünü olan dergimizin sorumluluğunu daima hissederek her sayımızı hazırlıyoruz. Akademik alanımıza katkı sağlayan yeni çalışmaları sizlerle buluşturmaktan ve dergimize gösterdiğiniz ilgiden dolayı çok teşekkür ediyor ve editör kurulu olarak büyük memnuniyet duyuyoruz. Daha önceki sayılarımızın editör yazılarında değindiğimiz üzere, dergimiz hali hazırda pek çok ulusal ve uluslararası indeksler tarafından taranmaktadır. Bununla birlikte dergimiz, Web Of Science süreci başta olmak üzere olumlu sonuçlarını yakın zamanda sizinle paylaşmayı ümit ettiğimiz çeşitli uluslararası indekslerin de değerlendirmesindedir. Dergimizin bu sayısında da birbirinden kıymetli çalışmalar yer almaktadır. Özellikle işsizlik ve istihdam, mukayeseli araştırmalar ve sosyal hizmetler temalarındaki makalelerin ağırlıkta olduğu 82. sayımızda toplam on yedi makale yer almaktadır.

Sayımızın ilk çalışması Abdülkadir ŞENKAL'a ait olan "Polanyi'nin Perspektifinden Sosyal Politikayı Okumak: Piyasa, Refah ve Emek Sorunsalı" başlıklı makaledir. Söz konusu çalışma, Polanyi'nin Büyük Dönüşüm eserinin, yerleşik ekonomi kavramının içerdiği anlamlar olan piyasa, refah ve emek arasındaki ayrıma dayalı bir yorumunu konu edinmektedir.

Diğer çalışma ise, "İşsizlik, Gelir, Nüfus ve Suç Düzeyi Arasındaki İlişkinin Türkiye için Analizi" başlığı ile Şerife Merve KOŞAROĞLU'na aittir. İlgili çalışmada Türkiye'nin 1990-2019 yıllarında işsizlik, gelir, suç düzeyi ve nüfus artışı değişkenleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Sayının üçüncü makalesi ise "2000-2020 Yılları Arasında G7 Ülkeleri ve Türkiye'nin İşgücü Piyasası Yapısının ve Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Karşılaştırmalı Analizi" başlığını taşımaktadır. Didem KOCA tarafından kaleme alınan çalışmada, G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasasının yapısı ve bu ülkelerde uygulanmakta olan Aktif İşgücü Piyasası Politikaları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Araştırmada, 2000-2020 yılları arasında G7 ülkeleri ve Türkiye'nin işgücü piyasasını etkileyen önemli dönemler Dünya Bankası ve OECD aracılığıyla elde edilen veriler ışığında betimsel olarak analiz edilmiştir.

Dördüncü makalemiz de yine istihdam politikalarıyla ilgili olmak üzere daha spesifik bir nüfus grubunu odak noktasına almaktadır. Merve OKAN ve Erdem CAM tarafından yayımlanan çalışmanın başlığı "Uluslararası Kuruluşların Yaşlı İşgücüne Yönelik İstihdam Politikaları ve Bazı Ülkelere Yönelik İncelemeler" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmada, uluslararası kuruluşların politika belgelerinde ön plana çıkan üç politika ekسنi çerçevesinde iyi uygulama örneği teşkil edebilecek örnekler paylaşılmıştır.

Sayımızdaki bir diğer çalışma Nurgün KUL PARLAK ve Ayşe Nur ÇİFTÇİ'ye aittir. Araştırmanın başlığı "Pandeminin Kayıt Dışı İstihdamı Dışlama Etkisi: Türkiye'de Formel-Enformel Emek Piyasalarındaki Ayrışma" olarak seçilmiştir. İlgili çalışmanın amacı, pandemi sürecinde Türkiye'deki emek piyasalarında formel ve enformel sektörler arasında ayrışmanın mevcut olup-olmadığının sınanmasıdır.

Altıncı makalemiz ise Gülçin KAYA İNCEİPLİK ve Halil TUNALI tarafından kaleme alınan “Gelişmiş Ülke Ekonomilerinde Kar Amacı Gütmeyen Sektörün İstihdam ve İşsizlik Üzerindeki Etkisi: Dinamik Panel veri Analizi” başlıklı araştırmadır. Çalışmada, günümüzde birçok ülkede önemli iktisadi aktörlerden biri olan kar amacı gütmeyen kuruluşların işgücü piyasasına etkisi incelenmektedir.

Bir sonraki makalemiz yine işsizlik ile ilgili alan araştırmasını içermektedir. Canan Öykü DÖNMEZ KARA ve İlkur KARAASLAN tarafından yayımlanan makale “Covid-19 Pandemisinin Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Etkileri” başlığını taşımaktadır. Çalışmada, pandeminin gençlerin işgücüne katılabilme kaygıları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Sayımızın sekizinci makalesi ise Yeliz POLAT’a ait olan “Covid-19 Salgını Döneminde Avrupa Birliği Ülkelerindeki Kısa Çalışma Uygulamaları” başlıklı çalışmadır. POLAT çalışmasında, pandemi ortamının oluşturduğu kriz ile birlikte Avrupa Birliği ülkelerindeki kısa çalışma uygulamalarının benzerlikleri ve farklılıklarını ele alarak, bunların işgücü piyasalarına mevcut ve olası yansımalarını değerlendirmektedir.

Bir sonraki makale ise “İş-Yaşam Dengesi Arayışında Japonya: İş, Aile ve Yaşam Alanlarına Dair Bir Değerlendirme” başlığı ile Sevilay ŞAHİN SÖYLEMEZ ile Başak İşıl ALPAR’a aittir. Söz konusu araştırmanın amacı, kendine has çalışma kültürü ile özel bir örnek teşkil eden Japonya’da iş-yaşam dengesine yönelik arayışları, güncel veriler sunan iş, aile ve yaşam göstergeleri üzerinden incelemektir.

Tuğçe ACAR ve Derya TOPDAĞ tarafından gerçekleştirilen “OECD Ülkelerinde Sefalet Endeksi ve Ekonomik Kalkınma Ekseninde Sağlık Harcamalarının Belirleyicileri: Toplumsal Olmayan Sabit Etkili Panel Kantil Regresyon Yaklaşımı” başlıklı araştırma ise sayımızın onuncu makalesini oluşturmaktadır. ACAR ve TOPDAĞ tarafından yayımlanan çalışmada ekonomik büyüme literatüründeki son gelişmelere dayanarak, benzer ekonomik gelişmişlik düzeyine sahip olan OECD ülkelerinde sağlık harcamalarının belirleyicileri sefalet endeksi ve ekonomik kalkınma çerçevesinde analiz edilmiştir.

Sayımızın bir diğer makalesi Gökçe CEREV, Doğa Başar SARIİPEK ve Bora YENİHAN’a aittir. Başlığı “Revisiting the Akhi Order: Research on Akhi Values Perception of Anatolian People” olarak belirlenen çalışmada 13. yüzyıldan başlayan, döneminde sosyal ve ekonomik hayatın en önemli unsurlarından olan Ahi Teşkilatı’nın değerlerine ilişkin algı, günümüzde Anadolu’da yaşayan insanlara uygulanan anket üzerinden değerlendirilmektedir.

Sayımızın on ikinci makalesi ise “Toplum 5.0: İnsan Odaklı Dijital Dönüşüm” başlığı ile Meral ÇALIŞ DUMAN’a aittir. Makalenin amacı, Toplum 5.0 kavramının yerini, önemini, verimliliğini ve gelecekteki potansiyelini anlamak ve gelecekteki çalışmalara temel oluşturmak adına literatüre katkı sağlama şeklinde açıklanmaktadır.

Bir sonraki makalemiz de dijital dönüşüm konusunu irdelemektedir. Berrin OKTAY YILMAZ ve Adviye Damla ÜNLÜ tarafından hazırlanan “Dijital Dönüşüm, İşin Geleceği ve Kadınlar: Avrupa Birliği Örneği” başlıklı çalışma, dijital dönüşümün işgücü piyasasındaki kadınlar üzerindeki etkilerini Avrupa Birliği (AB) örneği üzerinden incelemeyi amaçlamaktadır.

Aslı KAVURMACI ise Filipinli göçmen kadınların işgücü piyasasındaki durumunu inceleyerek, genel olarak kadınların ve ayrıca göçmen işçilerin işgücü piyasasındaki konumuna dair tartışmalara katkı sağlamaktadır. KAVURMACI, Türkçeye “Ev İşlerinde Çalışan Filipinli Göçmen Kadınlar: Türkiye, Doğu Asya ve Ortadoğu Ülkeleri Arasında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme” olarak çevrilebilecek başlıklı çalışmasında, söz konusu kadınların durumlarına ve sorunlarına dair karşılaştırmalı betimsel bir analiz yapmaktadır.

Sayımızın bir diğer makalesini “Bakım Etiği Penceresinden Kadın Yoksulluğu” başlıklı çalışma oluşturmaktadır. Emine Elif AYHAN’a ait olan makale, sosyal bakım ve bakım etiği kavramları ile ilgili çalışmaları içermekte, bakımın doğası hakkında kavramsal ve ahlaki tartışmalara katkıda bulunmayı amaçlamakta, bakım hizmetlerini özel veya kişisel ilişkilerin ve cinsiyetçi yaklaşımların ötesinde ele alarak küresel bir bakım etiğinin inşa edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Sayımızdaki on altıncı makale ise, “Viyana Belediyesi’nin Yaşlılara Yönelik Bakım-Refakat Hizmetleri ve Viyana Sosyal Fonu” başlığı ile Yaşar TINAR tarafından kaleme alınmıştır. Çalışmanın amacı, Viyana’da ikamet eden yaşlılara yönelik sunulan hizmetlerin kapsamı, yöntemi ve söz konusu hizmetleri sunan kurumları izah etmektir.

Son makalemiz ise yine sosyal hizmetler alanından bir çalışmadır. Söz konusu çalışma “Otizmlili Çocuğu Olan Ailelerin Zorunlu Eğitim Sonrası Süreçte Karşılaştıkları Sorunların Sosyal Hizmet Perspektifinden Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri” başlığı ile Alp KOÇER ve Fatih KUCUR’a aittir. Nitel araştırmanın uygulandığı çalışmanın amacı, otizmlili çocuğa sahip ailelerin zorunlu eğitim sonrası süreçte karşılaştıkları sorunların sosyal hizmet perspektifinden değerlendirilmesi ve karşılaşılan bu sorunlara yönelik sosyal hizmet prensipleri çerçevesinde çözüm önerilerinin sunulması olarak belirtilmektedir.

Dergimize kıymetli katkılarını sağlayan tüm yazarlarımıza, hakemlerimize, kurul üyelerimize teşekkürlerimizi sunarız. Ayrıca, değerli yardımcı editörlerimiz Selcan PEK-SAN, Muhammet Enes KAYAGİL, Sera YLDIRIM DALYAN ve Abdullah EROL’a gösterdikleri çaba ve özveri için edeceğimiz teşekkürlerin yetersiz kalacağını farkındayız. Dergimizin indeks ve yayım süreçlerinde büyük emekleri olan başta Selin DİZBAY olmak üzere, koordinatörlüğü gerçekleştiren Metin TUNÇ Hocamıza, Esmâ ÇAVUŞOĞLU’na ve İstanbul Üniversitesi Yayınevi ekibinin diğer çalışanlarına teşekkür ederiz.

Yeni sayımızda buluşmak dileğiyle saygılar sunarız.

Saygılarımızla,

Prof. Dr. Sayım Yorğun
Dr. Öğr. Üyesi Emir Kayacan
Baş Editörler

EDITORIAL

Dear Readers,

As the editorial board of the Journal of Social Politics Conferences, we are very pleased with your interest in our journal, which we believe has an important place in the development of social policy in Turkey. We are honored to share with you new articles that contribute to the field by always being aware of the responsibility arising from its history. As we've mentioned in the editorials of our previous issues, our journal is currently listed on many national and international indexes. However, our journal is in the process of being evaluated by various international indexes, the positive results of which we hope to share with you in the near future. In particular, this issue of our journal has 16 valuable articles on the themes of unemployment, employment, comparative studies, and social services.

Our issue's first article "Reading Social Policy from Polanyi's Perspective: The Problem of the Market, Wealth, and Labour" by Abdulkadir SENKAL. This study deals with an interpretation of Polanyi's The Great Transformation based on the distinctions among market, welfare, and labor, as the indicators of the concept of an established economy.

The next study is from Serife Merve KOSAROGLU and has the title "Analyzing the Relationship Among Unemployment, Income, Population, and Crime Rates: The Case of Turkey". This study investigates the relationships among the variables of unemployment, income, crime rates, and population growth in Turkey between 1990-2019.

Our issue's third article focuses on a specific population group in relation to employment policies. authored by Merve OKAN and Erdem CAM, the title of the study is "International Institutions' Employment Policies on Elderly Labour and Analyses for Certain Countries." Their research shares examples that can constitute good practice examples within the framework of the axis of three policies that have come to the fore in international institutions' policy documents.

Another article in our issue belongs to Nurgun KUL PARLAK and Ayse Nur CIFTCI. The title of their study is "Crowding-Out Effect of the COVID-19 Pandemic on Unregistered Employment: Divergence in the Formal-Informal Labor Market in Turkiye." The aim of this study is to test whether a distinction has been present between the formal and informal sectors of the labor market in Turkey during the pandemic.

Our issue's fifth article is the research titled "Nonprofit Sector's Impact on Employment and Unemployment in Developed Economies: Dynamic Panel Data Analysis" by Gulcin KAYA INCEIPLIK and Halil TUNALI. Their study examines the impact that non-profit organizations as important economic actors in many countries have had on the labor market.

The next article again involves field research on unemployment. The article is authored by Canan Oyku DONMEZ KARA and Ilknur KARAASLAN and is titled "The Effects of the COVID-19 Pandemic on Unemployment Concerns Among University Students." Their study aims to determine the effects of the pandemic with regard to youths' concerns on participating in the workforce.

The seventh article in our issue is the study titled “Short-Time Working Practices in European Union Countries During the COVID-19 Pandemic” by Yeliz POLAT. Her study discusses the similarities and differences in EU countries’ short-term working practices through the crisis created by the COVID-19 pandemic and evaluates current and possible reflections on labor markets.

The next article is titled “Seeking Work–Life Balance in Japan: An Assessment on the Areas of Work, Family, and Life” and is from Sevilay SAHIN SOYLEMEZ and Basak Isil ALPAR. The aim of their research is to examine through work, family, and life indicators providing up-to-date data the search for work-life balance in Japan, which sets a particular example with its unique work culture.

The research titled “Determinants of Health Expenditures on the Axis of the Misery Index and Economic Development in OECD Countries: A Non-Additive Fixed Effects Panel Quantile Regression Approach” from Tugce ACAR and Derya TOPDAG constitutes the ninth article of our issue. Their study is based on the latest developments in the economic growth literature and analyzes the determinants of health expenditures in OECD countries with similar economic development levels within the framework of the Misery Index and economic development.

The next article in our issue is from Gokce CEREV, Doga Basar SARIPEK and Bora YENIHAN and has the title “Revisiting the Akhi Order: Research on Akhi Values and the Perception of Anatolian People.” Their study evaluates the values perceptions of the Ahi Organization, which started in the 13th century and was in its time one of the most important elements of social and economic life, through a questionnaire applied to people living in Anatolia today.

Our issue’s eleventh article bears the title “Society 5.0: Human-Focused Digital Transformation” and belongs to Meral CALIS DUMAN. The aim of the article is to contribute to the literature in order to understand the place, importance, effectiveness, and future potential of the concept of Society 5.0 and to form a basis for future studies.

Our next article also examines the issue of digital transformation. The study titled “Digital Transformation and the Future of Work and Women: The Case of the European Union” and written by Berrin OKTAY YILMAZ and Advije Damla UNLU aims to examine the effects of digital transformation on women in the labor market through the example of the European Union (EU).

Meanwhile, Asli KAVURMACI examines the status of Filipino immigrant women in the labor market and contributes to the discussions on the position women in general and migrant workers in particular have in the labor market. KAVURMACI makes a comparative descriptive analysis of the situation and problems of these women in her study titled “Filipino Migrant Women in Domestic Work: A Comparative Evaluation Among Turkey, East Asian, and Middle Eastern Countries”.

Still another article in our issue is the study titled “Female Poverty in the Context of Care Ethics.” The article is from Emine Elif AYHAN and includes studies on the concepts of social care and care ethics. It aims to contribute to conceptual and moral discussions about the nature of care, while also arguing that a global care ethic should be built by considering care services beyond private/personal relationships and gender-based approaches.

The fifteenth article in our issue was written by Yasar TINAR with the title “Care and Support Services for the Elderly in the City of Vienna and the Vienna Social Fund.” The aim of the study is to explain the scope and method of the services provided for the elderly residing in Vienna and the institutions that provide these services.

Our last article is a study in the field of social services and is from Alp KOCER and Fatih KUCUR. It is titled “Evaluating the Problems Families with Autistic Children Encounter After Compulsory Education from the Perspective of Social Work and Recommended Solutions.” The study applies qualitative research with the aim of evaluating the problems faced by families with autistic children during the post-compulsory education period from the perspective of social work. The study also presents solutions for these problems within the framework of social work principles.

We would like to thank all our authors, referees, and board members for their valuable contributions to our journal. We are also aware that we cannot thank our valuable assistant editors Selcan PEKSAN, Muhammet Enes KAYAGİL, Sera YILDIRIM DALYAN, and Abdullah EROL enough for their efforts and dedication. We would like to especially thank Selin DIZBAY, who made great efforts regarding the index and publication processes of our journal, Metin TUNC for coordinating, Esma CAVUSOGLU, and all other staff from Istanbul University Press.

We look forward to greeting you in our new issue.

Yours sincerely,

**Prof. Dr. Sayım Yorgun
Dr. Emir Kayacan**

Editors-in-Chief

Polanyi'nin Perspektifinden Sosyal Politikayı Okumak: Piyasa, Refah ve Emek Sorunsalı

Reading Social Policy from Polanyi's Perspective: The Problem of the Market, Wealth, and Labour

Abdülkadir Şenkal ¹ 

Öz

Karl Polanyi'nin 1944 yılında yayımlanan Büyük Dönüşüm adlı eseri piyasa, devlet ve refah ilişkisine yeni bir boyut getirmiştir. Karl Polanyi, piyasalar ve kapitalist toplumlar arasındaki ilişkinin, herhangi bir sosyal düzenin merkezi özelliği olduğunu düşünmüştür. Ona göre piyasa, toplumu istikrarsızlaştırırken emeğin, toprağın ve paranın metalaştırılması ise bir tepki ya da "karşı hareket" yaratmıştır. Bu yüzden Büyük Dönüşüm adlı eserinde de sık sık bahsettiği piyasa toplumunu, piyasaların toplumsal örgütlenmenin baskın bir ilkesi haline geldiği bir toplum olarak tasvir etmektedir. Bu toplum türünde ekonomi, toplumsal ilişkilere değil; toplumsal ilişkiler ekonomik sistemin içine gömülüdür. Polanyi ayrıca piyasa toplumunun doğal olarak meydana gelen bir fenomen olmadığını, politik ve sosyal bir yapı olduğunu savunmaktadır. Yine de, hükümet bürokrasisinin hızlı büyümesi ve özel alana müdahale, özellikle 1940'lardan bu yana, kapitalist toplumun doğası hakkındaki geleneksel düşüncelerimizin çoğuna meydan okumuştur. Dolayısıyla da devletin hem özel piyasa ekonomisinin kurulmasında hem de düzenlenmesinde önemli bir rol oynadığı gösterilmiştir. Bu çalışma, Polanyi'nin Büyük Dönüşüm eserinin yerleşik ekonomi kavramının içerdiği anlamlar olan piyasa, refah ve emek arasındaki ayrıma dayalı bir yorumunu konu edinmektedir.

Anahtar Kelimeler

Karl Polanyi, Sosyal Politika, Refah, Emek, Çifte Hareket

Abstract

The Great Transformation, published in 1944 by Karl Polanyi, brought a new dimension to the relationship between market, state, and welfare. Polanyi considered the relation between markets and societies as a central feature of any social order; according to him, while the market destabilizes society, the commodification of labor, land, and money creates a reaction or "counter-movement." For this reason, he describes market society as being a dominant principle for social organization. Social relations are embedded within the economic system instead of the economy being embedded in social relations. Polanyi also claims that

1 Abdülkadir Şenkal (Prof. Dr.), Kocaeli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kocaeli, Türkiye.
E-posta: asenkal@gmail.com ORCID: 0000-0001-5888-7474

Atf: Senkal, A. (2022). Polanyi'nin perspektifinden sosyal politikayı okumak: Piyasa, refah ve emek sorunsalı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 1-33. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1019652>

market society is a political and social construct rather than a natural phenomenon. Yet, the rapid growth of government bureaucracy and interference in the private sphere has challenged many traditional notions related to the nature of capitalist society, especially since the 1940s. Therefore, the state plays an important role in both the establishment and regulation of the private market economy. This article proposes an interpretation, in the context of the contemporary welfare state based on Polanyi's *The Great Transformation*, which discusses the distinction between market, welfare, and labor. The institutions, that once contributed to embedding the market economy within society, now play an important role in situations that have potential consequences for those seeking help from the welfare state.

Keywords

Karl Polanyi, Social Policy, Welfare, Labor, Double Movement

Extended Summary

Karl Polanyi is considered as one of the leading social scientists of the twentieth century. The most important theme in his writings is the relationship between markets and society as a whole. Thus, his work has become a reference point for economics, politics, sociology, and social policy. In *The Great Transformation* (1944), Polanyi argues that the development of market societies in the last two hundred years has been shaped by a dual movement. On the one hand, the laissez-faire movement, the efforts of various groups to expand the scope and influence of self-regulating markets, and on the other hand, the conservation movement, that is, the attempts by a wide range of social actors to insulate the fabric of social life from the devastating impact of market pressures. What we think of as market societies, or “capitalism,” is the product of these two movements, a restless and fluid hybrid that reflects the shifting balance of power between rival powers. According to Polanyi, a self-regulating market is “pure utopia.” Such an institution cannot exist for long without destroying humanity and its natural essence, that is, it physically destroys people and turns their environment into wilderness. A central part of Polanyi’s analysis is the development of the concept of “fictitious commodities.” When markets expand to the point where everything in human life becomes tradable, some important aspects of life become commodities. But this process is illusory because these things are not qualified to be traded in the market because they are not produced to be sold.

In his analysis of the economic and social transformations that took place in the nineteenth century, Polanyi argues that the emergence of the market economy was based on pushing aside the old economic and social systems based on reciprocity and redistribution, while market economy was a price-controlled economic system that determines what, how, and how much is produced as well as how it is distributed. Before the market economy, reciprocity and redistribution existed as the main means of exchange between people. With it, decisions about production and distribution are driven by economic factors and do not aim at achieving common welfare. With the advent of industrialization, relations between people changed under highly effective and centralized institutions that promoted the self-regulation of the market economy. In other words, daily decisions were no longer made on the basis of natural social skills—the ability to form personal and social relationships—but only on price. That is, there were no social considerations in decisions about production and distribution.

The transformation of labor into a tradable commodity was necessary for the logic of the market economy. But, Polanyi argues, labor, land, and money are not commodities. “Labor” is another name for human activity that attends life itself and “land” another name for nature, which is not produced by people. Money is in fact only an indicator of purchasing power.

This article examines the relationship between the market, social policy, and the economy in the context of a contemporary welfare state. Building on themes from *The Great Transformation*, this article defines the role of social policy in creating and sustaining markets for the private sector in welfare. The result of these reforms is the reorganization of the function of the welfare state and related law, which are no longer driven by a logic of social protection, predominantly by redistribution to those in need. On the contrary, they increasingly form essential components of the state’s desire to create affluent private sector openings. In Polanyi’s words, the bottom line is that the institutions that once contributed to embedding the market economy within society now play an important role in situations that have potential consequences for those seeking help from the welfare state.

Polanyi'nin Perspektifinden Sosyal Politikayı Okumak: Piyasa, Refah ve Emek Sorunsalı

Karl Polanyi, 20. yüzyılın önde gelen sosyal bilimcilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Yazılarındaki en önemli nokta, piyasalar ve bir bütün olarak toplum (dolayısıyla devlet) arasındaki ilişki olduğu bilinmektedir. Bundan dolayı çalışmaları ekonomi, politika, sosyoloji ve sosyal politika alanlarında önde gelen yazarların referans noktası haline gelmiştir. 1944 yılında yayınlanan “*Büyük Dönüşüm*” adlı kitabında, son iki yüz yılda piyasa toplumlarının gelişiminin ikili bir hareketle şekillendiğini savunmuştur. Bir yanda çeşitli grupların kendi kendini düzenleyen piyasaların kapsamını ve etkisini genişletme çabaları olarak nitelenen *laissez faire* hareketi, öte yandan geniş bir toplumsal aktörler yelpazesi tarafından, toplumsal yaşamın dokusunu koruma ve piyasa baskılarının yıkıcı etkisinden yalıtıma yönelik girişimler olarak nitelenen koruma hareketini öne çıkarmıştır. Buradan hareketle piyasa toplumları veya “kapitalizm” olarak düşünülen olgu da aslında bu iki hareketin ürünüdür. Polanyi’ye göre kendi kendini düzenleyen piyasa, bir “*katıksız ütopya*”dır. Böyle bir kurum, insanı ve doğal özünü yok etmeden uzun süre var olamaz. Başka bir ifade ile insanı fiziksel olarak yok eder ve çevresini bir vahşi doğaya dönüştürür. Polanyi’nin analizinin merkezi bir parçası, “*hayali metalar*” kavramının geliştirilmesidir. Ona göre, insan hayatındaki her şey ticarete konu olacak kadar genişlediğinde, yaşamın bazı önemli yönleri metalara dönüşür, ancak bu süreç doğası gereği hayalidir, çünkü satılmak üzere üretilmedikleri için piyasada işlem görmesi gereken niteliklere sahip değildir.

Polanyi, 19.yüzyılda gerçekleşen ekonomik ve sosyal dönüşümlerle ilgili yaptığı analizlerde, piyasa ekonomisinin ortaya çıkışının karşılıklılık ve yeniden dağıtıma dayanan eski ekonomik ve sosyal sistemleri bir yana iterek piyasa ekonomisini neyin, nasıl ve ne kadar üretileceğini ve nasıl dağıtıldığını belirleyen fiyatlarla kontrol edilen bir ekonomik sistem olarak nitelendirmiştir. Polanyi’ye göre, üretim ve dağıtımla ilgili kararlar ekonomik faktörler tarafından yönlendirilir ve ortak refah elde etmeyi amaçlamazlar. Polanyi, piyasa ekonomisinden önce insanlar arasında temel değişim aracı olarak karşılıklılık ve yeniden dağıtımın var olduğuna dikkat çekmiştir. Sanayileşmenin ortaya çıkmasıyla birlikte, insanlar arasındaki ilişkiler, piyasa ekonomisinin kendi kendini düzenlemesini teşvik eden oldukça etkili merkezi kurumlar altında değişmiştir. Başka bir deyişle, günlük olarak verilen kararlar artık doğal sosyal becerilere, kişisel ve toplumsal ilişkiler kurma yeteneğine göre değil, yalnızca

fiyatlara göre alınmaktadır. Farklı bir ifade ile piyasa ekonomisinde üretim ve dağıtım ile ilgili kararlarda sosyal düşüncelere yer kalmamıştır. Bir anlamda emeğin alınıp satılabilen bir meta haline gelmesi, piyasa ekonomisinin mantığı için gerekliydi. Ancak Polanyi'nin iddia ettiği gibi, emek, toprak ve para, meta değildir. Emek, yaşamın kendisiyle birlikte var olan insan faaliyetinin başka bir ismidir. Toprak, insan tarafından üretilmeyen, doğanın yalnızca başka bir adıdır ve aslında para, yalnızca satın alma gücünün bir göstergesidir. Bu durumda kendi kendini düzenleyen piyasa, bir “katıksız ütopya”dır. Böyle bir kurum, insanı ve doğal özünü yok etmeden uzun süre var olamaz, insanı fiziksel olarak yok eder ve çevresini bir vahşi doğaya dönüştürür. Bu nedenle Polanyi'ye göre ekonomi ve demokrasinin en önemli amacı insanların, eşit ve özgür bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerini sağlamaktır.

Bu makale, çağdaş refah devleti bağlamında piyasa, sosyal politika ve ekonomi arasındaki ilişkiyi Polanyi'nin perspektifinden incelemeyi amaçlamakta ve Polanyi'nin *Büyük Dönüşüm* kitabındaki temalara dayanarak, refah alanındaki özel sektör için piyasaların yaratılması ve sürdürülmesinde sosyal politikanın rolünü tanımlamaktadır. Bunlara istinaden bu çalışma, piyasa reformlarının sonucu olarak ortaya çıkan, refah devleti işlevlerinin yeniden düzenlenmesi gerekliliğini iddia edilmektedir. Çünkü bu işlevler, yeniden dağıtım yoluyla bir sosyal koruma mantığı gütmekten ziyade özel sektöre fırsat yaratmaya dönüşmüştür.

Karl Polanyi ve Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri

Karl Polanyi'nin (1886-1964), 1944 yılında yayınlanan *Büyük Dönüşüm* isimli kitabı, modern piyasa ekonomilerinin evrimi üzerine diyalogun tarihsel ve antropolojik araştırmalarla birleştirildiği derin bir kitaptır (Waldecy & Nayara,2020:5). Kitapta Polanyi ilk olarak, erken sanayileşmeden Batı'daki sosyal demokrasi dönemine büyük geçişi analiz etmiştir. Bu yüzden *Büyük Dönüşüm*, yirminci yüzyılın ortalarında kapitalist devletin oluşumuna yol açan faktörleri tanımlayan öğretici bir metindir. *Büyük Dönüşümün* temel tezi: “Kendi kendini düzenleyen piyasa fikri, katı bir ütopya anlamına geliyordu. Toplumun insani ve doğal özünü yok etmeden böyle bir kurum uzun süre var olamaz” (Polanyi, 2001:44). Bu tezi tartışmak üzere Sanayi Devrimi'nin kökenleri ve sonuçları üzerine yaptığı çalışmalar için temel oluşturan “gömülülük” kavramını

tanıtmıştır. Tezi, modern kapitalizmden önce piyasanın sosyal ilişkilere gömülü olduğu ve Sanayi Devrimi sırasında ve sonrasında devlet ve sanayi sektörünün bu toplumsal gömülme olmadan kendi kendini düzenleyen bir piyasa ekonomisi oluşturmak için çeşitli kurumlar oluşturduğu yönündedir. Polanyi, bu sürecin tüm sosyal yapıyı nasıl dönüştürdüğünü, piyasanın neredeyse sosyal kurumların kontrolünden bağımsız olarak özerk bir kurum haline geldiğini iddia etmektedir. Süreç, ekonominin sosyal kontrolü ile piyasaların toplum üzerindeki kontrolü arasında tarihsel bir değişim yaratmıştır (Waldecy ve Nayara,2020:5).

Polanyi'nin *Büyük Dönüşüm*'deki en temel iddialarından biri, Sanayi Devrimi ve kapitalizmin gelişiminin, binlerce yıldır toplumu bir araya getiren temel sosyal ilişkileri tehdit etmesiydi (Polanyi,2001:45). Çünkü piyasa determinizminin refahı sağlama konusundaki belirsizliği ya da ihmalkârlığı önemli bir sorun teşkil edebilir. Özellikle bu süreçte sosyal politikayı kapitalist toplumun ayrılmaz bir bileşeni olarak ele alır. Bu yüzden 19. yüzyıl küresel piyasa ekonomisi analizinde ortaya koyduğu '*çifte hareket*' kavramından yararlanarak, piyasanın genişlemesinin etkisiyle sosyal politikanın hem sınırlandığını hem de gelişimine katkıda bulunduğunu savunmaktadır. Bu argüman genel olarak ekonomik küreselleşme bağlamındaki son sosyal politika değişikliklerine uygulanabilirken, bu değişiklikler özellikle erken ve geç sanayileşen ülkelerdeki farklı sosyal politika geliştirme tarihlerine göre şekillendirilmiştir (Buğra,2020:443). *Büyük Dönüşüm*'de bahsedilen 19. yüzyıl sosyal politika gelişmeleri çifte hareketin her iki yanında yer alır. Mevcut sosyal koruma önlemleri kaldırıldıkça, yeni mevzuat ve işgücü piyasası düzenlemeleri biçimleri getirilmiştir. Sosyal mevzuatın ve işgücü piyasası düzenlemesinin bu erken biçimleri daha sonra geliştirilmiş ve sosyal hizmetlere erişim sağlayan sosyal güvenlik sistemleri, ileri kapitalist ülkelerde II. Dünya Savaşı sonrası refah devleti gelişimini şekillendirmek için tanıtılmıştır (Buğra,2020:445).

Polanyi, *Büyük Dönüşüm* kitabında geniş bir şekilde tartıştığı gibi kendini düzenleyen piyasanın gelişimi ve modern devlet politikalarının temel taşı olacak olan liberal inancın konsolidasyonu iki büyük güçtür. Ona göre, bu iki gücün evriminin yıkıcı sosyal sonuçları vardır. İlk güç, kendi kendini düzenleyen piyasa, ekonomide tam bir liberal piyasa organizasyonunun gelişmesine karşılık gelir. Polanyi'ye göre piyasalar ve ekonomi, toplumsal ilişkilerin bir aksesuarı, başka bir deyişle mal ve hizmetlerin mübadelesine yardımcı bir araç olmalıdır. Ancak serbest (liberal) piyasa yıkıcıdır, çünkü sosyal hayatın tüm özelliklerini,

pazarlanabilir mallara dönüştürür. Piyasa için bu durum hayatın ekonomik yönlerinden insani yönün kaldırılmasına karşılık gelmekte olduğu söylenebilir. Bunun için Polanyi, 19. yüzyılda İngiltere’de yaşananları örnek gösterir. Çocukların ve kadınların günde 20 saate kadar çalışmaya zorlandığı için kapitalizmle birlikte gelişen ilk güç, bu piyasa modelinin evrimi olmuştur (Polanyi,2001). Ancak piyasa sistemi topluma hâkim olmaya başlayınca, sosyalliği dışlayan bu süreç toplumsal hoşnutsuzluk yaratmıştır. Dolayısıyla ulus devletlerin piyasaları koruması için liberal anlayış ortaya çıkmıştır. Bu ideoloji, serbest piyasayı ve sermaye sahiplerini korumak için liberalizmin en iyi sistem olduğuna inandırmak için buldukları yol olarak düşünülebilir. Ayrıca bu inancı kontrol altında tutmanın önemli bir yolu hükümetler tarafından savunulması ile gerçekleşebilir. Bu yukarıda bahsedilen ikinci güçtür (Polanyi, 2001).

19. yüzyılda meydana gelen sosyo-ekonomik değişimler, önceki toplumlarda var olan temel toplumsal düzenin yıkılması anlamına geliyordu. Polanyi’nin ampirik bulguları büyük ölçüde, geleneksel üretim sistemini ve toplumsal düzeni korumaya yönelik girişimlerden ziyade aynı zamanda toplum tarafından, olumsuz koşulları hafifletmek için bir savunma önlemi olarak gördüğü Speenhamland yasalarının analizine dayanıyordu (Polanyi, 2001). Çünkü ekonomiyi liberalizm ve faydacılığa dayalı olarak eleştirmiş, zira insan gruplarını bireylerin toplamından ziyade sosyal bir grup olarak görmüştür. Ayrıca sosyalizmi yeni bir dünya olarak görmüş ve kapitalizmi tehdit ettiğini iddia etmiştir. Teorisi hiçbir zaman ana akım olmamış ve fikir dünyası meyve vermemiştir, ancak özgünlüğünün çağdaşları üzerinde derin bir etkisi olmuş ve takipçilerini etkilemiştir. Buna rağmen yaptığı teorik açıklamalar, çağdaş ekonomik ve sosyal düşüncede, hak ettiği şekilde dikkate alınmamıştır (Veitch.2013:139). Çalışmaları sosyal bilimlerde disiplinlerarası bir alan yaratmış, bu konuda neredeyse hiçbir şey söylenmediğinde bile Polanyi’nin görüşleri katı bilgi sınırlarını aşmış ekonomi, tarih, antropoloji ve sosyoloji yoluyla aktarılmıştı. Analizleri boyunca, karşılaştırmalı bir ekonomik sistem teorisi ve kurumsal değişimler bağlamında kapitalist toplumun genel özelliklerini anlamaya çalışmıştır (Waldecy ve Nayara,2020:4).

Polanyi, Büyük Buhran, Faşizm ve II. Dünya Savaşı ile birlikte ortaya çıkan felaketleri laissez-faire’in bir sonucu olarak görmüştür. Bu yüzden politika değişikliklerinin zaman içinde vatandaşların günlük yaşamlarını olumsuz etkilediğini ve bunun siyasi değişime neden olacak gelişmeleri körüklediğini

savunmuştur. Elbette bu, bir dereceye kadar demokrasi ve ifade özgürlüğünün gelişimini varsaymaktadır. Ekonomik yasaların ötesinde, Polanyi, bir piyasa sisteminin oluşturulmasını destekleyen ekonomik liberalizm ideolojisinin önemini vurgulamıştır. Piyasanın düzenlemesi, piyasayı ekonomik alanda tek örgütleyici güç, yani malların üretimi ve dağıtımını için merkezi mekanizma yapan koşullar yaratır. Piyasa ekonomisi, “*piyasa temelli değerlerin yayılması, insan ilişkilerini kopardığı ve doğal yaşam alanını yok etme ile tehdit ettiği*” yönüne dönüştüğü için sosyal alan üzerinde çarpıcı bir etki yaratmaktadır (Polanyi,2001:44). Bu konu ile ilgili kendi sözleri;

“(..) ekonomik sistemin piyasa tarafından kontrol edilmesi toplumun bütün organizasyonu için çok büyük bir sonuçtur: toplumun piyasaya ek olarak yönetilmesinden daha az değerlidir. Ekonomi sosyal ilişkilere gömülmek yerine, sosyal ilişkiler ekonomik sisteme gömülür. Toplum bu sistemi kendi kanunlarına göre çalışmasına izin verecek şekilde biçimlendirmelidir. Bu, bir piyasa ekonomisinin sadece bir piyasa toplumunda işleyebileceğini bildiği iddiasının anlamıdır”(Polanyi,2001:60).

Polanyi'nin çalışmaları başlangıçta antropologlar tarafından geniş çapta incelenmesine rağmen, fikirlerinden etkilenen bilim adamları tarafından marjinalleştirilmiştir. Ancak son kırk yılda, dünya çapında-özellikle sosyal ve beşeri bilimlerde-bu alanda yapılan çalışmalarda kayda değer bir artış yaşanmıştır (Gomez,2017:18). Hatta ölümünden bu yana neredeyse altmış yıldan uzun bir süre geçmesine rağmen çalışmalarının etkisi azalmamıştır. Özellikle, 2008 yılındaki Mortgage krizinden bu yana, ‘*piyasa ekonomisinin*’ önemli bir eleştirmeni olarak gösterilmiştir. Eleştirmenlerin çoğu piyasa ekonomisinin tahrip edici, istikrarsızlaştırıcı etkileri konusundaki endişelerine sempati duymaktadır. Ancak önemine rağmen, temel kavramlarının ne anlama geldiğine ilişkin daha az açıklayıcı bilgi sunmuştur. Özellikle, “*sosyal*” ve “*ekonomik*” gibi terimlerin anlamı, Polanyi'nin söyleminde daha nadir olarak incelenmektedir. Örneğin sosyologlar “*sosyal*” i çeşitli şekillerde tanımlamışlardır, ancak terimin anlamı veya “*ekonomi*” den nasıl farklı olduğu konusunda henüz fikir birliği yoktur (Hodgson,2017:18). Bütün bunlardan hareketle Polanyi'nin analizi iki temel yenilik geliştirir; sosyal mücadelelerin gerçekleştiği alanı yeniden kavramsallaştırır ve bu mücadelelerde ilgili aktörlerin kim olduğuna dair sınıfsal bir açıklama getirir. Polanyi, belirli tarihsel bağlamın sosyal grupların nasıl harekete geçirildiğini şekillendirmeye yardımcı

olduğu sosyal çatışmalara ilişkin daha bütünsel bir açıklama aradığından, bu iki hareket birbiriyle yakından bağlantılıdır (Block, Somers,1984:51).

Karl Polanyi ve Sosyal Politika: Ekonomik Yanılığın Ötesinde

Karl Polanyi, Sanayi Devrimi ile birlikte ülkelerin ekonomik gelişim süreçleri, piyasa ekonomisinin piyasa toplumu haline gelme şekli ve bu sürecin neredeyse önceki yaşam biçimlerini ve sosyal koruma sistemlerini etkilediği konusunda büyük bir yorumlayıcıdır. Ancak Polanyi için ekonomik toplumun kurulması, 19. yüzyılı karakterize eden değişimin yalnızca bir parçasıdır. Mevcut zorluklar, küresel ısınma gibi daha büyük boyutlara sahip diğer tartışmalardır. Bununla birlikte, merkezi sorun aynı kalmaktadır: servet birikimi, iş fırsatları yaratmak söz konusu olduğunda, ekonomik kurumlar için bir sınır yoktur. Hükümetler ve siyasiler ise bu sistemin oyuncularıdır. Polanyi'nin mevcut sosyal ve ekonomik zorluklarla ilgili anlayışımıza kattığı şey, piyasa ekonomisinin amacının barış ve özgürlük hedefleriyle uyumlu olmamasıdır. Ona göre, eğer insanlar gelecekte barış ve özgürlük istiyorlarsa *“ilerlemekte olduğumuz toplumlar için hedef seçilmelidirler”* (Polanyi,2001:263). Oysa gerçekte, sosyal adaletin amacı, toplumu koruyan değerlerle desteklenen insan merkezli ve sosyal boyutu olan bir ekonomik süreci teşvik etmektir.

Polanyi'nin ekonomiye yönelik eleştirisi, Marx'a benzer bir yöntemi izler. Hem Marx hem de Polanyi, ekonomik ideolojiyi, tarihsel olarak özgül temel kurumsal çerçevede bir bütün olarak analiz etmediği modern toplumun gerçek özelliklerinin bir yansıması olduğunu açıklayarak eleştirirler (Cangiani,2017:918). Aradan geçen uzun süreye rağmen birçok ülkede sosyal politika uygulamalarının çifte hareketin etkisi altında kalarak geliştiği iddia edilmektedir. Polanyi'ye göre, geleneksel iktisadın en büyük yanlışlığı geçim kavramını kıtlık kavramıyla birleştirerek metodolojik bir hata yapmasıdır. Çünkü böyle bir birleşme, belirli ve tarihsel bir durumda mümkündür. Ancak, ekonomik faaliyet, neoklasik teorinin resmi durumuna indirgenmediğinden, yalnızca ekonominin özsel anlamı, sosyal bilimlere, dayandığı ölçüde, *“var olan tüm ekonomiler”* in incelenmesine uygun kavramlar sağlayabilir (Schneider, Escher.2011:184). Bununla birlikte, Polanyi'nin çift hareket anlayışı ve özellikle işçilerin piyasa sistemine saldırmaya nasıl direnç gösterdiği konusundaki açıklaması en az iki nedenden dolayı sorundur. Birincisi, işçilerin kendiliğinden bu tür aksaklıklara direneceklerine inanıyor gibi

görünüyor. Burawoy'un iddia ettiği gibi, Polanyi, işçilerin piyasa saldırısı karşısında ilk münasebetini bozmalarının mucizevi bir şekilde örgütlenmeye yol açtığını ve sınıf oluşumunu savunmaktadır (Burawoy,2003:221). Burada belki de, Hristiyan sosyalizminden türetilen, adalet yaygınlığında dini benzeri bir umut unsurundan daha fazlası vardır. Böylece, Burawoy, Polanyi'yi, kapitalist devletin işçi mücadelelerini bastırmasında egemen sosyal sınıflarla yan yana koyma kabiliyetini anlamadaki başarısızlığından ötürü suçlamaktadır (Burawoy, 2003:221). Polanyi'nin toplum anlayışındaki ve çifte-hareket anlayışındaki bu zayıflıklar kısmen kökene dayanmaktadır.

Polanyi'nin analizi iki temel yenilik geliştirir; sosyal mücadelelerin gerçekleştiği alanı yeniden kavramsallaştırır ve bu mücadelelerde ilgili aktörlerin kim olduğuna dair daha az sınıfsal belirleyici bir açıklama getirir. Polanyi, belirli tarihsel bağlamın sosyal grupların nasıl harekete geçirildiğini şekillendirmeye yardımcı olduğu sosyal çatışmalara ilişkin daha bütünsel bir açıklama aradığından, bu iki hareket birbiriyle yakından bağlantılıdır(Block, Somers,1984:51).

Piyasa ve Refah Devleti; Piyasanın Sınırları

Karl Polanyi, 1940'ların başlarında, kapitalist piyasanın büyümesinin, iki savaş arası dönemde demokrasinin gerilemesine ve faşizmin yükselmesine yol açtığını savunmuştur. Piyasa düzenlenip toplum ile bütünleşmezse, insanların hayatlarını altüst edeceğini ve aşırılığın kurbanı olacağını iddia etmiştir. Bundan kaçınmak için de küreselleşmenin politik olarak kontrol altına alınması gerekmektedir.

Liberaller, devletin ekonomiye müdahale etmemesini ya da en az müdahalede bulunmasını savunur. Çünkü toplumun refahının en iyi bu şekilde sağlanacağını iddia ederler. Buna göre vergi ve kamu harcamalarının azaltılması ve piyasalara dışarıdan az müdahale en doğru seçim olarak kabul edilmektedir (Bayrakdar,2019:341). Polanyi, piyasalar ve toplum arasındaki ilişkinin herhangi bir sosyal düzenin merkezi bir özelliği olduğunu düşünüyordu. Başka bir ifade ile piyasa ekonomisinin doğası hakkında özel bir anlayışa sahipti. Polanyi, piyasa ilişkilerini, özellikle de emek, toprak ve finans piyasaları yaratma çabalarını uzatma girişimlerinin, maddi kazanç dışındaki kaygılarla ve tüm sosyal yapı için hayatta kalmak için feci sonuçlar doğduğunu savunmuştur (Hodgson,2017:18). Polanyi'ye göre piyasaların toplumda birçok farklı şekilde

işleyebileceği bir gerçektir. Başka bir ifadeye göre bir piyasa sistemi üç “*kurgusal*” faktör başka bir ifade ile mal, emek ve para tarafından yönetilmektedir (Polanyi,2001:263). Her şeyden önce kendini düzenleyen mekanizma fiyatlara bağlıdır. Arzın piyasa fiyatındaki talebi eşitleyeceğini, paranın, üretim ve dağıtımın fiyatlar tarafından kontrol edileceğini varsayar. Diğer bir deyişle “*piyasadaki her şey satılıktır*” ve tüm kazançlar bu satışlardan elde edilir. Bazıları tarafından Polanyi’nin argümanının burada sona erdiği ve piyasalaşmaya karşı isyan eden toplum ile refah devletini ve ulusal korumacılığı ortaya çıkardığı varsayar. Ancak Polanyi, 20. yüzyılın başlarında devlet müdahalesi ve piyasa genişlemesinin artık uyumlu bir şekilde bir arada var olamayacağını öne sürmüştür. Bunun birkaç nedeni vardı. Birincisi, hükümetin fiyat mekanizmasına müdahalesinin öz düzenlemede bozulmaya neden olmasıydı. Piyasa sistemi daha düşük büyüme ve daha derin krizlerle sonuçlanmıştı. Bir diğeri, piyasanın genişlemesinin ortaya çıktığı uluslararasılaşma ile korumacı politikaların uygulandığı ulusallaşma arasında bir çelişkinin gelişmesidir. Ama en önemlisi, piyasa sisteminin yarattığı siyasal ve ekonomik alanlar arasındaki ayrılıktır. Ancak demokrasinin gelişmesi büyük sosyal sınıflar arasındaki mücadelelerle aynı zamana denk geliyor ve onlara güç veriyordu. İşçiler, sosyal korumanın sağlanması konusunda baskı yapmak için oy kullanıyorlardı. Kısacası, demokrasi ve kapitalizm uzlaşmaz düşmanlar haline gelmişti. Sonuç bir çıkmazdı ve belirtileri savaşlarda, krizlerde ve faşizmde kendini göstermiştir.

Toplumun ekonomik ve siyasal alanların yeniden birleşme ihtiyacı ya faşizmle örneklenen gerici ve iş dünyasının tamamen egemenliği ile ya da ilerici bir biçimde, demokratik planlanmış bir sosyalist düzen olarak kendini yeniden ortaya koyacaktır. Ona göre liberal kapitalizm ölmüştü. Umutlarını bağladığı “*Büyük Dönüşüm*”, eski liberal dünyanın yok olması ve egemen sistemin sosyalist olacağı yeni bir bölgeselleşmiş düzenin doğuşuydu. Polanyi’nin yazıları, tartışmasız, Keynes’in çalışmalarına benziyor; liberal uygarlığın, devrimsiz bir yapı değişimi olduğu bir dönüm noktasına varması anlamında radikal değişimin en iyi seçenek olduğunu düşünüyordu. Ancak temel düşüncede farklılık mevcuttu. Keynes’in temel düşüncesi kapitalizmi korumak iken, Polanyi sistemin dönüşümünü istiyordu.

Karl Polanyi, toprak, emek ve paranın “*hayali metalar*” olduğunu iddia etmiştir. Toprağın ve emeğin toplumda çok sayıda ekonomik olmayan işlevi yerine getirdiğini ve bu nedenle yalnızca mübadele veya üretim faktörlerine

indirgenemeyeceğini savunmuştur. Örneğin 1834'te kabul edilen yeni yoksullar yasası emeğin geçimine katkıda bulunabilecek her türlü piyasa dışı düzenlemeyi bertaraf edip emeği tam anlamıyla bir meta haline getirmiştir (Dumludağ,2004:130). Bu yüzden Karl Polanyi, emeğin meta statüsünü sorunsallaştırmıştır. Bunu '*hayali*' olarak nitelendirmiş ve emeğin insani yönünün koruma' gerektirdiğini ileri sürmüştür (Paton,2010:80). Aksi takdirde piyasa mekanizmasının kaderini belirlemesini sağlamak sosyal parçalanmaya ve çevresel yıkıma yol açacaktır. Bu nedenle devletin toprak ve işgücü piyasalarını düzenlemesi gerekiyordu ve kendi kendini düzenleme imkânsızdı. Polanyi, para aynı zamanda hayali bir meta olduğu için bunun finansal sistem için de geçerli olduğunu iddia etmiştir. Yani, piyasada satış için üretilmez ve toplumda çeşitli, karmaşık işlevleri yerine getirir. Para arzını düzenlemek ve fiyatların istikrarını sağlamak için devlet müdahalesi gerekiyordu (Goodwin,2018:1270). Kuşkusuz, bir piyasa ekonomisi için emek, toprak ve para çok önemlidir. Ancak hiçbir toplum, insani, doğal özü ve iş organizasyonu bu şeytani değirmenin tahribatına karşı korunmadıkça böyle bir kurgu sisteminin etkilerine dayanamaz. Onları topluma yeniden yerleştirmek isteyen geri tepmeler yayılmadan piyasanın etkisine tam olarak tabi tutulamazlar. Bu konuda örnekler bulmak kolaydır. Eğer her şey bir fiyattan alınıp satılırsa, emek ve para da dâhil olmak üzere her şey emtia olarak kabul edilir. Ancak emtia olmadıklarında, sanayi öncesi dönemden tamamen farklı, "*sosyal örgütün bir parçası*" olarak feodal düzen, toprak askeri, politik bir şeydi, alım satımdan çıkarılmıştır. Ayrıca lonca sistemindeki emek, doğal hayatın adetlerine ve kurallarına göre yürüyordu. Daha sonra, kendi kendini düzenleyen piyasanın doğuşu ve özellikle «*toplumun ekonomik ve politik bir alana ayrılması*» eski ilişkilerin bir sentezinden doğmuştur. Polanyi ayrıca, kendi kendini düzenleyen piyasa anlayışının kurumsal ayrımı talep etmesine rağmen, emek, toprak ve paranın hayali doğası nedeniyle bunu başaramayacağını belirtmiştir. Dolayısıyla, aslında kendi kendini düzenleyen piyasa mekanizmasına göre faaliyet gösteren bir "*piyasa ekonomisi*" kavramı, "*keskin bir ütopya*" anlamına gelir.

Polanyi'nin eleştirisi, biçimsel ekonominin varsayımlarının, belirli bir kurumsal sistemin, piyasa kapitalist toplumunun teorik olarak belirlenmesi isteğinden kaynaklandığını ortaya çıkarır. Sosyal bilimlerin temel amacı olmak yerine -hem Marx hem de Polanyi'ye göre olması gerektiği gibi- tarihsel bir sosyal organizasyon tanımı, genel olarak insan faillere atfedilen ekonomik rasyonalite ile genel ihtiyaç arasında olduğu için yok olma eğilimindedir.

Polanyi'nin piyasa genişlemesine karşı koruyucu hareketin bir parçası olarak bahsettiği kurumların çoğu, 20. yüzyılın sonlarında küresel piyasa ekonomisine entegrasyonlarından önce geç sanayileşen ülkelerde de mevcuttu. Latin Amerika, Orta Doğu ve Asya ülkelerinde, 20. yüzyılda devlet memurlarını ve kayıtlı sektör çalışanlarını kapsayan ancak nüfusun büyük bir bölümünü dışlayan korporatist karakterde sosyal güvenlik sistemleri kurulmuştur. Yoksullara yönelik sosyal yardım, yakın zamana kadar sosyal politikanın büyük ölçüde eksik bileşenydi (Buğra,2020:446).

Piyasa ekonomisinin bu hayali temeli, *bırakınız yapsınlar* hareketi her zaman belirli bir dezavantajla çalışır. Belirtilen siyasi hedefi –tamamen kendi kendini düzenleyen bir piyasa ekonomisi– temelde uygulanamaz ve tutarsız olduğu için, ideoloji ile gerçeklik arasında her zaman önemli bir boşluk vardır. Bu noktada, üretim tarzını kapitalist toplumlarda gerilimin ana kaynağı ve sınıf mücadelesini toplumsal değişimin motoru olarak gören Marx'tan kopmuştur (Goodwin,208:1271). Bu, Marx ve Polanyi arasındaki büyük farkı temsil etmektedir. İlki için temel çelişki, kapitalizmin üretici güçleri daha fazla geliştiremeyeceğini kanıtlaması ve sosyalist bir dönüşümün kaçınılmaz hale gelmesidir. Polanyi'ye göre, piyasa toplumunun temel çelişkisi, kendi kendini düzenleyen bir piyasalar sisteminin muhtemelen sosyal düzenin temeli olamayacağıdır; ekonomik ve sosyal düzeni sağlamak ve sürdürmek için işverenler ve işçiler arasındaki güç dengesizliğine rağmen devlet eylemi gereklidir (Block,2008:1270). Böylece, Polanyi'ye göre, karşı hareket, belirli bir sosyal sınıftan değil, tüm toplumu hayali metalaşmanın zararlı etkilerinden korumaya çalışmıştı.

Piyasa ve Çifte Hareket: Fırsat, Güç ve Kapasite

Karl Polanyi, günümüzde sosyal, politik ve ekonomik değişim tartışmalarında kilit bir referans noktası haline gelmiştir. *Büyük Dönüşüm*'de geliştirdiği serbest piyasa kapitalizminin ilham verici eleştirisi özellikle etkili olmuştur. İlk olarak 1944'te yayınlanan kitap, liberal kapitalizmin İngiltere'deki doğumundan 1930'ların başındaki küresel ölçekte çöküşüne kadar geçen evriminin izini sürmektedir. Bu dönemde Polanyi, ünlü bir şekilde, sanayileşmiş kapitalist ekonomilerin “*çifte hareket*” yaşadığını iddia etmiştir: piyasalar genişledikçe, erişimlerini ve etkilerini sınırlamak için karşı hareketler ortaya çıkmıştır. Bu diyalektik sürecin, liberal kapitalizmi yıkmadan ve farklı politikalara, ilkelere ve ideolojilere dayanan politik ekonomilere girmeden önce bir asırdır devam ettiğini iddia etmiştir (Goodwin,2018:1272).

Karl Polanyi Büyük Dönüşümde son iki yüz yılda piyasa toplumlarının gelişiminin ikili bir hareketle şekillendiğini savunmuştur. Bir tarafta, çeşitli grupların kendi kendini düzenleyen piyasaların kapsamını ve etkisini genişletme çabaları olan *birakınız yapsınlar* hareketi, öte yandan, sosyal hayatın dokusunu piyasa baskılarının yıkıcı etkisinden izole etme girişimleri - yine geniş bir sosyal aktör yelpazesi tarafından koruma hareketi olmuştur. Dolayısıyla ekonomi, diğer sosyal faaliyetlerden ve ilişkilerden ayrılmaz, her insanın yaşamının bir parçasıdır. Polanyi, toplumun kendi kendini düzenleyen piyasalar etrafında örgütlenmesinin ve onların yıkıcı yanlarının ortaya çıkmasının, ancak ekonominin yerinden edilmesiyle mümkün olduğunu, Sanayi Devrimi sırasında ve sonrasında meydana gelen bir gelişme olduğunu ve vatandaşların piyasalarla başa çıkma biçimleriyle çatıştığını savunuyor (Wjuniski, Fernandez, 2010:422).

Piyasa toplumları veya “*kapitalizm*” olarak düşündüğümüz şey, bu iki hareketin ürünüdür. Bu çatışan güçler arasındaki değişen güç dengesini yansıtan huzursuz ve akışkan bir işleyişi (Block 2019:3). Bu süreç onun tarafından çifte hareket olarak adlandırılmıştır. Çünkü bir güç diğerine bir tepkidir: piyasaların evrimi ve liberal inancın gelişimi, toplumu kendini korumaya zorlamıştır (Wjuniski, Fernandez, 2010:422). Birçok çağdaş analist, bu formülasyonu son otuz yıldaki küresel gelişmeleri anlamak için yararlı bulmuştur (Buğra,Agartan,2007:46). Bu anlamda “*çifte hareket*” kavramı, devlet, piyasa ve sivil toplum arasındaki ilişkinin mevcut dinamiklerini anlamak için sezgisel bir öneme sahiptir. Buğra gibi yazarlar için “*refah devleti krizi*» ve dünya ekonomisinin küreselleşmesi, devletin bir dizi sivil toplum örgütü ve özel sektör kuruluşu arasındaki yeniden dağıtım sorumluluklarını giderek daha fazla sulandırmıştır (Buğra,Agartan,2007:46). Kendi kendini düzenleyen piyasa fikri ne kadar baskın hale gelirse, sosyal yapı da o kadar çok parçalandı ve bu da sınıf mücadelesi değil, yalıtılmış ekonomik alanı yeniden yerleştirmeyi amaçlayan çok sınıflı bir çabanın oluşumuna yol açtı (Birchfield,2005:584).

Son dönemlerde sosyal bilimciler, Polanyi'nin çalışmalarına giderek daha fazla önem veriyorlar. Kendini düzenleyen piyasa ideallerine dayalı olarak ekonominin (yeniden) yapılandırılmasının kaçınılmaz olarak toplumu toprağın, emeğin ve paranın metalaşmasına karşı yeniden savunmasına yol açtığı iddiası özellikle ilgi çekicidir. “*Çifte hareket*” olarak anılan bu fikir, birçok bilim adamı tarafından serbest piyasa ilkelerinin altında yatan mantığa meydan okumak ve buna dayalı reformlara karşı halk direnişini açıklamak için

kullanılmıştır. Polanyi'nin ikili hareketinin iki yönü vardır. Birincisi, toplumdaki çeşitli gruplar tarafından serbest piyasa reformları için baskı yapılmasıyla ilgilidir. İkincisi, zorunlu olarak ve kendiliğinden ona karşı harekete geçirdiği karşı-hareketleri ifade eder. Bu hareketin adı ise Büyük Dönüşümdür. Fakat Büyük Dönüşüm hiçbir zaman başarıya ulaşmamış ve bu nedenle yarım kalan dönüşümden sadece refah devleti adı verilen bir yapı ortaya çıkmıştır. Buna yol açan dinamikler için farklı tespitler yapılmıştır. Bir bakış açısına göre, kapitalizm her zaman için toplumu kendi egemenliği altına almaya çalışır ve hiçbir zaman toplumun içine yeniden gömülme “re-embedding”¹ şansı yoktur (Bayrakdar,2019:337). Polanyi'den yararlananların çoğu, ikinci yöne ve bunun çağdaş tartışmalara nasıl uygulanabileceğine odaklanıyor. Birinci yönün çağdaş uygulanabilirliğine daha az dikkat edilmiştir (Maertens,2008:131).

19.yüzyılın İngiltere'sinde Polanyi, paranın esasen bir değişim aracı ve altından daha kullanışlı olduğunu belirtmiştir. Polanyi, bu eleştiriden, paranın bir meta ile özdeşleştirildiği ve özellikle bu inancın küresel düzeyde kurumsallaştığı durumlarda (uluslararası para sisteminin temeli olarak altın ile) sonucun kargaşa olduğunu, çünkü fiyat seviyeleri sürekli dalgalandığını düşünmüştür. Küresel liberal düzen, en azından yaşamı boyunca, ticareti değil ancak ekonomik ve jeopolitik istikrarsızlık propagandasını yapıyordu. Bununla birlikte, Polanyi, genel olarak piyasa toplumunun çelişkili doğası sorununu, gelişiminin tarihsel değişimlerinin ötesinde gündeme getirir. Toplumu kendi ekonomik organizasyonunun sonuçlarından koruyan bir “*karşı harekete*” ihtiyaç duyulmasının nedeni, piyasa ekonomisinin içten içe ayrılmış doğasıdır (Cangiani,2017:916).

Polanyi piyasa ekonomisinin kendiliğinden ortaya çıkmış bir olgu olmadığını, aksine emek, toprak ve parayı meta olarak gösteren birtakım kurumsal değişiklikler aracılığıyla gerçekleştirilen bir “*siyasi proje*” olduğunu savunmuştur(Buğra,2009:237). Bu proje toplumu istikrarsızlaştırırken, emeğin, toprağın ve paranın metalaşması bir tepki veya “*karşı hareket*” yaratmıştır (Dale,2018:3). Polanyi, karşı hareketin toplum içinde ortaya çıktığını ve koruma baskısının toplumsal güçlerden geldiğini açıkça belirtmiştir. Ancak karşı hareket ile devlet arasındaki ilişki ve korumacılığın arkasındaki siyasi ve bürokratik

1 Gömülülük, Polanyi'ye göre bu, ekonominin toplumsal ilişkilere dalmış olduğu anlamına gelir, yani bir bütün olarak toplum karşısında ayrı, özerk bir alan olamaz. Bununla birlikte, yazarın yeni bir kavram yaratma niyetinde olmadığını ve ona açık bir tanım vermekle en ufak bir endişe duymadığını belirtmek gerekir.

süreç konusunda daha az netti. Genel oy hakkının, devleti, işçi sınıfının yasama süreci üzerinde hatırı sayılır bir nüfuza sahip olmasını sağlayan yönetici bir organa dönüştürdüğünü iddia etmiştir (Goodwin,2018:1275). İktisat tarihçileri, piyasa toplumlarının 19.yüzyılın başlarından çok daha öne çıktığını iddia ederek Polanyi'nin iddialarını eleştirmişlerdir (Hejeebu, McCloskey, 1999:290). Polanyi, “*ekonomik*” teriminin iki anlam ifade ettiğini kabul etse de (üretim sistemine ve kazanımın nedenine atıfta bulunur), sosyal, karşılıklılık, yeniden dağıtma ve refah ile ilgili düzenlemelere atıfta bulunur (Polanyi, 2001:264).

Karl Polanyi, *Büyük Dönüşüm* 'de, son iki yüz yıl boyunca piyasa toplumlarının gelişiminin çift yönlü bir hareketle şekillendiğini savunmuştur. Bir tarafta, *laissez faire* 'nin hareketi- çeşitli grupların kendi kendini düzenleyen piyasaların kapsamını ve etkisini genişletme çabaları vardır. Öte yandan, koruma hareketi - yine geniş bir sosyal aktör yelpazesi tarafından, sosyal yaşam dokusunu piyasa baskılarının yıkıcı etkisinden izole etme girişimleri olmuştur. Piyasa toplumları veya “*kapitalizm*” olarak düşündüğümüz şey, bu hareketlerin ürünüdür ve rakip kuvvetler arasındaki değişen güç dengesini yansıtan tedirgin ve akışkan bir melezdir (Block,2019:3). Polanyi'ye göre, kendi kendini düzenleyen bir piyasa sistemi ekonominin yalnızca piyasalar tarafından kontrol edildiği, düzenlendiği ve yönlendirildiği bir düzendir. Malların üretimi ve dağıtımındaki düzen bu kendi kendini düzenleyen mekanizmaya emanet edilmiştir(Polanyi,2001:112). Karşı hareket, piyasa kapitalizmiyle mücadelede yer alan çok sayıda aktörün altını çizerek ve hayali metalaşmayı gerilimin ana kaynağı olarak tanımlayarak, kapitalist toplumlarda direnişi, aktivizmi ve çekişmeyi keşfetmek için alternatif bir kavramsal çerçeve sağlar (Goodwin,2018:1273). Polanyi'nin kurgusal mallar, gömülülük ve karşı-hareket kavramları, farklı bağlamlardaki toplumsal gerçekliklerin yorum ve eleştirilerini sunmak için kullanılmaktadır. Malzemesi, toprağın (doğanın) metalaşmasına yönelik tarihsel eğilimi kavramsallaştırmak ve bu eğilimin sosyal ve ekonomik etkilerini uyararak için hayali metalar ve gömülülük kavramlarını kullanan çevre hakkındaki literatürü içerir. Ayrıca sağlığın metalaştırılması ve bunun sonucunda ortaya çıkan eşitsizliklerin sağlığın sağlanmasındaki etkisi üzerine tartışmalar bulunmuştur(Gomez,2018:3).

II.Dünya Savaşı'nın sonlarına doğru Polanyi, kendi kendini düzenleyen bir piyasanın, toplumun insan ve doğal maddesini yok etmeden, uzun bir süre boyunca var olamayacağını yazmıştır. Ona göre bu ütopya insanlığı yok eder ve dünyayı bir vahşi doğaya dönüştürür. Küreselleşmenin dönüştürücü devrim

olarak bugünkü stratejisi ve ideolojisi, Polanyi'nin 19. yüzyıl Sanayi Devrimini açıklamasının yanıltıcı ve teyit ettiği görülüyor. Bu kapitalist projeye ulaşılmamış ve 19.yüzyılın sosyal tarihi yüzyıl Polanyi'nin '*çifte hareket*' dediği şey tarafından değiştirilmiştir. Piyasanın genişlemesi etrafını metalaştırırken, aynı zamanda toplum kendisini kontrol etmek için tasarlanmış güçlü kurumlara entegre edilmiş bir önlem ve politikalar ağıyla korumuştur. Bu derin karşı hareket, kendi kendini düzenleyen piyasanın zararlı etkilerine karşı koymuş ve ekonomik yapılarını toplum içinde *(yeniden yerleştirmeye)* çalışmıştır (Munck,2005:254).

Piyasanın serbest bırakılması, İngiliz toplumunun bir yanıt vermesine neden olmuş ve yeni sosyal koruma biçimleri üreterek piyasa ekonomisine bağlı olmasına karşı tepki vermiştir. Daha da önemlisi, Polanyi toplumun farklı sosyal sınıflar (işçiler, ev sahipleri ve kapitalistler) tarafından oluşturulduğunu kabul ederken, serbest piyasaya karşı toplumsal, üst sınıf ve ilgiyi temsil eden genelleşmiş tepkiyi resmetmiştir. Sınıflı toplumun parçalanması, kapitalizmin ve sınıf ayrımlarının çöküşü anlamına gelmez, yalnızca ortak ilgi ve aidiyet bilincinin bozulması anlamına gelir. Burada yoğun bir şekilde Polanyi, toplumun farklı sosyal sınıflardan (işçiler, toprak ağaları ve kapitalistler) oluştuğunu kabul ederken, serbest piyasaya karşı genelleştirilmiş tepkiyi sosyal, sınıf üstü ve çıkarları temsil ediyor olarak tasvir etmiştir. Bunu yaparken Tönnies'in organik toplum anlayışından büyük ölçüde yararlanır (Selwyn, Miyamura,2014:644). Örneğin, toplumu piyasadaki dalgalanmalara boyun eğdirmesinin bir krizde "*toplumun müdahale aracıyla kendini savunduğunu* iddia etmektedir (Polanyi, 2001:2016). Farklı sınıflar çıkarlarını korumaya çalışsa da bunlar toplumun çıkarlarına bağlıdır. İşçiler sendikalar kurmuş ve çalışma şartlarını düzenleyen yasaları (asgari ücretler gibi) yanı sıra sağlık ve barınma hizmetleri gibi metalaştırılmamış hizmetler sağlayacak sosyal devletler kurmaları için kampanya düzenlemiştir. Hanehalkları, gıda ithalatını sınırlandırarak koruma istemiştir. Merkez Bankaları para arzını düzenlemeye çalışmıştır. Bazı kapitalistler bile ekonominin tekelleşmesine karşı devletin yasal düzenleme yapmasını istemiştir. Polanyi, bu hareketleri piyasanın saldırılarına daha geniş bir toplumsal tepkinin ifadeleri olarak yorumlamaktadır.

Polanyi'nin çifte hareket anlayışı her zaman belirsiz bir formülasyondur. Bir yandan, refah devletlerinde bazı eski emtiaların-sağlık, ulaşım-piyasadan kaldırılmasını açıklar. Öte yandan, küreselleşmiş kapitalizm yürüyüşünü

durdurmak ve muhtemelen sürdürülmesine yardımcı olmak için çok az şey yapan Muhammed Yunus Grameen Bankası gibi sosyal koruma biçimlerini bile doğrulamak için kullanılmıştır(Saval, 2016:3). Polanyi'ye göre, bu sosyal düzenlemenin sorunu sadece demokratik süreci engellemesi değil, aynı zamanda piyasanın çıkarlarının toplumun çıkarlarına üstünlüğünü savunmasına izin vermesiydi(Saval, 2016:3).

Refah Devleti ve Karşı Hareket: Yeniden Dağıtım ve Kurumsal Bölünme

Polanyi'nin sınıflandırmasına göre, ilkel veya kabile toplumları, karşılıklılık ve bir dereceye kadar yeniden dağıtım ile karakterize edilir. Arkaik toplumlar, bir miktar değiş tokuş için yer olsa da, ağırlıklı olarak yeniden dağıtımcıdır. Bununla birlikte, egemen entegrasyon biçimi olarak kendi kendini düzenleyen piyasalar sisteminin yalnızca modern toplumlarda bulunabileceği akılda tutulmalıdır. Bu nedenle, Polanyi'nin küresel olarak geçerli bir karşılaştırmalı ekonomiyi resmileştirme girişiminin ve yerleşiklik kavramının kendisinin önemini tam olarak onun çeşitli sosyal ve ekonomik sistemler arasındaki, yani kapitalizm ile her bir toplum arasındaki farkları vurgulama ihtiyacının bir sonucu olduğu sonucuna varabiliriz (Machado,2011:3). Bu yüzden refah devletinin oluşumu, sosyal korumacı karşı hareketin belirleyici bir bileşenidir. Bir ekonomik sistemin mantığını belirlemek için çok önemli bir özellik olan emeğin durumunu etkiler (Ebner,2010:23). Polanyi, refah devletinin oluşumunun işçilere “*statü, gelir güvenliği, ekip çalışması ve endüstride yaratıcı bir rol gibi karışık motifler*” sunan koruyucu bir girişimi temsil ettiğini öne sürmektedir. Polaniyan terimleriyle, refah devleti, asgari düzeyde gelirin sosyal hakkını ve piyasa dışı kriterlere göre fayda ve ödemelerin karşılık gelen dağılımını içeren sosyal korumacı hareketi temsil etmektedir (Ebner,2010:26). Ancak Polanyi, ekonominin gücünü hafife almıştı. 1945'ten sonra artan devlet müdahalesi, refah devleti ve kamu hizmetleri aracılığıyla belirli mal veya hizmetlerin metalaşmasının engellenmesi onu ekonomik determinizm geçmişte kaldığına ve piyasa sisteminin Avrupa'da hızla ortadan kalktığına inanmasına yol açmıştır (Polanyi,2001:166).

Ekonomik kalkınmanın ekonomi politiğine ilişkin Polaniyan anlayışı, refah devleti teorisinden karşılaştırmalı ekonomik sistemler yoluyla ekonomik antropolojiye kadar uzanan çeşitli söylemleri ısrarla şekillendirmiştir. Polanyi,

önemli ölçüde, modern kapitalizmde meta üretimi ve mübadelesinin koordinasyonu için gerekli olan çeşitli kurumsal düzenlemelere ilişkin paradigmatik bir referans önermiştir (Ebner,2010:22). Bu görüş Polanyi'nin çifte hareket teorisine dayanıyor ve bunu Bourdieu'nun çoklu sermaye kavramıyla ilişkilendiriyor. Refah devletinin hem ekonomik hem de sosyolojik anlamda bir kamu sermayesi biçimi olarak anlaşılabilceğini savunuyor. Refah devleti, sosyoekonomik yaşam alanlarını meta ilişkilerinden en azından kısmen çıkararak bir sosyal karşı hareket nedeniyle ortaya çıkar ve sürdürülür. Bu da hem ekonomik hem de sosyal olan kamu sermayesini yaratır (Rae,2016:162). Takip eden bir makalede Frances Stewart, Polanyi'nin tarif ettiği piyasa ve devlet önderliğindeki sosyal politikalar arasındaki değişimin, belirtilen sürenin ötesinde devam etmesini önermektedir (Stewart, 2010:373). 1970'lerin sonlarında ortaya çıkan muhafazakâr ekonomik politikaların yürürlüğe sokulmasından sonra, Batı'da piyasacı politikalar izlenmişti.

Batı'daki muhafazakâr eğilim, 1980'lerin başından itibaren Neoliberal uzlaşmanın bugüne kadar devam etmesini sağlamıştır. Ancak gelişmiş ülkeler, 2008 mali krizinden sonra ekonomiye müdahale ettiler. Krizin nicel gevşetilmesi, bankaların ele geçirilmesi ve bireylerin sübvansiyonu gibi etkilerini önlemek için devlet mekanizmaları kullanılmıştır (Stewart, 2010:373). Geçmişte olduğu gibi bugün de piyasaları genişletmek ve serbest piyasanın önünü açmak için yapılan baskılar her yerde milyarlarca insanın geçim kaynaklarını tahrip etmiş, aileleri parçalamış, toplumsal dayanışmayı zayıflatmış ve ekosistemi yok etmiştir. Dolayısıyla geçmişte olduğu gibi günümüzde de doğayı, emeği ve parayı metalaştırma çabaları toplumu ve ekonomiyi dengesizleştirmektedir (Bayrakdar, 2019:347). Bu yüzden temel eğilim, sosyal hizmetleri potansiyel bir yatırım ve piyasa operasyonu alanı olarak gören kendi kendini düzenleyen bir piyasaya sahip olmaktır. Stewart'a göre, bu eğilim yeteneklerin genişlemesi için devlet liderliğindeki bir eğilimden daha az fırsat sunmaktadır. Aynı zamanda büyük miktarlarda sosyal hizmet harcamalarının ekonomik büyümeye ve piyasa performansına katkıda bulunduğunu göstermektedir. Ancak burada, devlet tarafından yapılan yeniden dağıtımın miktarına bakılmaksızın ekonominin büyümesi üzerinde durulur. Mevcut Kapitalizmin, küresel eşitsizlik sorununu ele almak için yeterince yeniden dağıtılmadığı açıkça ortaya çıkmıştır (Piketty,2014:56-60). Bu nedenle, rasyonel ve etik ilkelere dayanan devlet önderliğindeki politika formülasyonu, yeniden dağıtım için yeterli dikkat gösterilmeden, öncelikle ekonomik büyümeye odaklanan piyasa önderliğinde

bir politika çerçevesinden ziyade normatif bir politika tercihi olacaktır. Bu nedenle, refah alanındaki tartışmalar, nakit transferleri arasında önemli bir hale gelmiş ve sosyal hizmetleri genişletmiştir. Bu analiz için, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin mutlaka benzer olmadıklarının da dikkate alınması gerekmektedir. Stewart'a göre, yeniden dağıtım sistemlerinin gelişmekte olan ülkelerde daha sık kullanıldığı görülmektedir, ancak Afrika ülkeleri sıkça nüfusun liderlerinin otoriter yönetimine karşı koyamayacağı ve bu nedenle daha adil bir yeniden dağıtım talep edemediği dezavantajına sahiptir (Stewart, 2010:380). Bu nedenle Polanyi'nin belirlediği ve ekonomik ve sosyal çıkarlarına hizmet etmeyen siyasi partilere karşı oy kullanma mekanizmasını kullanmıyorlar.

Nakit transferleri bazı gelişmekte olan ülkelerde gerçekten çok başarılı olmuştur ve Güney Afrika'da refah sisteminin temel dayanağıdır. Bununla birlikte, yalnızca geçim sorunları ile ilgilenme eğilimindedir ve bu da oldukça düşük bir düzeydedir. Yukarı doğru hareketliliğin gerçekleşmesi için, yoksulluk tuzağının aşılması gerekiyor. Bu çerçevede sosyal hizmetler ve istihdam olanakları kapsamlı bir refah politikasının temel bileşenleridir.

Kendi kendini düzenleyen pazar ütopyasına bir süreliğine son veren II.Dünya Savaşı'ndan sonra devlet müdahalesi, Polanyi'nin ekonomik topluma da son verdiği inancına neden oldu çünkü ekonomik sistemin yasalarını belirlemeyi bırakarak toplum ve toplumun önceliği sağlanmıştır. Yine de Polanyi, devletin, piyasanın baskın ve ayrı bir kurum olarak yeniden ortaya çıkmasını nasıl sağladığını, kendi kendini düzenleyen, ihtiyaçlar ve ilgi tarafından yönlendirilen ve hayati bir süreci sürdürmeye indirgenen bir toplum imajı yarattığını da göstermiştir. Yazarın birkaç kez vurguladığı gibi, II.Dünya Savaşı'ndan sonra ücretler ve çalışma koşulları toplumsallaştırılmış olsa da, emek giderek bölünmüş ve yabancılaşmıştır. Aynı zamanda, seri üretim-tüketim döngüsünün desteklediği hayati sürecin bir uzantısı haline gelmiştir. Bu süreçte Polanyi, analizini piyasa ve toplum arasındaki bağlantılara odaklayarak, toplum ve devlet arasındaki bağlantılara çok az ilgi göstermiş ve egemen sınıfların ekonomi, kültür ve politika üzerindeki hegemonik gücünü hafife almıştır (Burawoy,2003:196).

Piyasa, Emek ve Yoksulluk: Krizler ve Sosyal Koruma

Tehlikeyle karşı karşıya kalan toplum aktive olur. Saf meta statüsünün bozulmasıyla (yani emeğin metalaşmasıyla) mücadele etmek için sosyal

koruma önlemleri getirerek ve ‹yaşam hakkını› savunarak karşı hareketler ortaya çıkar(Polanyi,2001:82-85). Polanyi’ye göre, ekonomik sürecin sosyal örgütlenme biçimleri-onun deyimıyla “*bütünleşme biçimleri*”, varlıklarını belirli ve karşılık gelen destek yapıları yoluyla kültürel olarak kurumsallaşmış etkileşimlere borçludur (Schneider,2011:183). Emeğin metalaşması, ücretli emeğin neoliberal küreselleşmenin bir sonucu olarak astronomik işsizlik oranlarına maruz kalması, sendikalara yapılan saldırılar, dünya nüfusunun büyük kısmının dışlanmasına neden olduğunu göstermektedir (Bayrakdar,2019:341). Kapitalizm, işgücünün metalaşması ile kadınların, evde iş yapmasına izin verir; ancak evde çalışmanın değeri olmadığı için kadınların emeklerini bir meta gibi satmaya zorlar. Bunu yaparken ailelerinden ayrılırlar ya da en azından onlarla daha az zaman geçirirler. Gelişmiş ülkelerde, anneler, işlerini genellikle az gelişmiş ülkelere gelen göçmen kadınlara yaptırırlar. Bu, toplumu bir bütün olarak etkileyen bir zincirleme reaksiyon şeklinde gerçekleşir (Waldecy Rodrigues, Nayara,2020:5). Bu olasılıkların etkinliği sadece piyasa mekanizmaları aracılığıyla gerçekleşmeyecektir. Daha çok sosyal düzenin temelini oluşturan ekonomik ve politik yapılardaki değişim süreçlerinden kaynaklanır. Bu süreçler, toplumsal değişim ve dağıtım ilişkilerinin örgütlenme yolları, işbölümü, mülkiyet ilişkileri, tüketiciler ve üreticiler arasındaki ayrılık ve Devletin işleyiş şekli ile ilgilidir (Schneider,2011:184).

Dar sınıf çıkarlarının (sadece işçiler veya kapitalistler veya toprak sahipleri tarafından) seferber edilmesinin amaçlanan çıktıları üretmeyeceğini ve bu tür seferberliklerin birbirleriyle göreceli bir işbirliği içinde gerçekleşmesi gerektiğini açıkça savunmaktadır (Polanyi, 2001:156). Polanyi’nin, piyasa sisteminin zararlı etkilerine karşı sınıflar arası direniş vizyonu, kısmen Robert Owen’ın paternalist anlayışından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Örneğin Owen, gelecekte sosyalist bir toplumun, zengin ve güçlüler tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğini hatta gerçekleştirileceğini iddia etmişti. Polanyi, Owen’ın aksine, işçilerin alternatif bir toplumun inşasında rol oynayacağını kabul etse de, Marx’ın sermayeden kurtuluşlarının kendi araçlarıyla elde edileceği yönündeki iddialarını açıkça reddetmiştir.

Emek ve yeni sosyal hareketler, “*Polanyi problemi*” olarak adlandırılan ve küresel serbest piyasa ekonomisinin yaratılmasına yönelik mevcut eğilimin bir uzlaşmayla nasıl bağdaştırılabileceği konusundaki ilerici çözüm için ayrılmaz bir unsurdur. İşgücü piyasasını ve kapitalist toplumun benzersiz özelliklerini

kuran “*devrim*”, aynı zamanda, modern çağı “toplumun keşfini” karakterize eden kültürel bir değişimi, politik ve epistemolojik bir devrimi ifade eder. Polanyi'nin bir el yazmasında kapsamlı olarak ele aldığı “*toplum içinde ve toplum içinde özgürlük*” politik felsefesi, bu keşfi analizine dayanır. Eleştirel teorisi, onun politik felsefesini destekleyen önermedir(Cangiani,2017:919).

Polanyi, emek gücünün tam da “*bu tuhaf metanın taşıyıcısı olan insan bireyini etkilemeden itilip kakılamayacağı, ayırım gözetilmeden kullanılamayacağı ve hatta kullanılmadan bırakılamayacağı*” konusunda Marx'tan daha ileri gidiyor. Ancak bu, kapitalizmin ahlaki bir eleştirisinden daha fazlasıdır. Çünkü Polanyi, örneğin sendikaların amaçlarının tam olarak “insan emeği açısından arz ve talep yasalarına müdahale etmek olduğunu açıkça belirtmeleri gerektiğini savunmaya devam etmekte ve onu piyasanın yörüngesinden çıkarmaktadır (Polanyi,2001:186). Böylece toplumda herhangi bir unsuru piyasadan uzaklaştırmaya yönelik bir hareket, temelleri açısından piyasa ekonomisine meydan okur. Polanyi'nin piyasa ekonomisine yönelik eleştirisi, özellikle emeğe uygulandığında, maddi mülkiyet kavramının doğasında bulunan çelişkileri ortaya çıkarır (Watkins,2017:101). Teknolojik gereksinimlere ve parlamento ve sanayi burjuvazisinin fikrî saldırılarına rağmen, Polanyi, kendi kendini düzenleyen piyasa kavramının imkânsız bir kurguya dayandığını savunmuştur:

Emek, toprak ve para açıkça meta değildir. Emek, yalnızca yaşamın kendisiyle birlikte giden bir insan etkinliği için başka bir isimdir. Toprak sadece doğa için başka bir isimdir... gerçek para... bankacılık veya devlet maliyesi mekanizması. Hiçbiri satılık üretilmemiştir. Emek, toprak ve paranın emtia açıklaması tamamen hayalidir (Polanyi,2001:75).

Emek, toprak ve paranın ‘*hayali*’ metalaşması Polanyi için iki nedenden ötürü sorunludur. Birincisi, piyasanın satış için üretilen emtiaların kendi kendini düzenleyen bir mekanizmaya sahip olduğunu kabul eder, ancak emek, toprak ve para başlangıçta bir piyasada satılmak üzere üretilmediğinden, fiyat mekanizmasının arzı etkili bir şekilde ayarlayamayacağını iddia eder. Başka bir deyişle, emek arzının (veya Marx'ın “emek gücü” terimleriyle) toprak ve paranın kolayca arttırılıp azaltılamayacağını öngörmektedir (Selwyn, Miyamura,2014:640).

Cevaplanması gereken soru, emeğin, küreselleşmenin yarattığı geniş çaplı sosyal karşı-dolaşım hareketinin bir parçası olarak hareket etme yeteneğine

sahip olup olmadığıdır. Perspektif olarak adlandırılan ikinci bir an, dar disiplin kısıtlamalarının ötesine geçmek amacıyla emek ve küreselleşme çalışmalarında kullanılan temel teorik perspektiflerin bazılarını ortaya koymaktadır(Munck,2004:253). Sorun, yeni bir paradigma henüz ortaya çıkmamış olsa bile, yeni küresel emek çalışmalarının ortaya çıkıp çıkmadığıdır. Sonunda emeğin bazı temel strateji ve uygulamalarının ve yeni toplumsal hareketlerin eleştirel bir biçimde incelendiği yer önemlidir. Yeni bir “*küresel emek stratejisi*” genel hatlarıyla incelenmiştir. Kaçınılmaz bir şekilde, bu kadar geniş bir sentezde önemli bir doku ve özgüllük kaybı olduğundan daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Munck,2004:253).

Büyük Dönüşüm: Büyük Ölçekte Yoksulluk

Polanyi, on dokuzuncu yüzyılın ekonomik ve sosyal dönüşümlerinin analizinde, bir piyasa ekonomisinin ortaya çıkışının, karşılıklılık ve yeniden dağıtım dayalı eski ekonomik ve sosyal sistemleri bir kenara ittiğini kaydetmiştir. O zamandan beri piyasa ekonomisi, neyin, nasıl ve ne kadar üretileceğini ve nasıl dağıtılacağını belirleyen fiyatlar tarafından kontrol edilen bir ekonomik sistem olarak nitelendirilmiştir. Sosyal bir sorun olarak yoksullukla bağlantısı olan işgücü piyasasının oluşumu, *Büyük Dönüşüm*’ün (özellikle 3-10. Bölümler) önemli bir konusudur. Polanyi’ye göre yoksulluğun artışı kırsal kesimdeki sosyal bağların zayıflamasına yol açmıştır. Piyasa ekonomisinin güçlenmesinin temelini oluşturan tarımsal üretkenlikteki artış, işçiyi yurdundan ederek kırsal kesimdeki işçilerin sosyal güvenliğini yok etmiştir. Bir zamanlar, sosyal bağlar, yaşam standartlarını belirlemede merkezi olduğu melez bir üretim ve dağıtım sistemi tarafından sağlandıklarından tamamen piyasa ilişkilerine bağımlı hale gelmiştir(Waldecy, Nayara,2020:4). Yine de Polanyi’nin odağı esas olarak metalaştırmadır. Örneğin, İngiltere’deki yoksulluk prevalansını açıklarken, kitlesel işsizliğin, emeğin kurgusal olmayan emtialarını arz ve talep kanunlarına indirgemesinin bir sonucu olduğunu savunuyor. Malların ve emeğin arz ve talebi, piyasanın yasalarına tabidir. Bu da nüfusun büyük bir bölümünü iş bulamadıkları için sefalete maruz bırakır. Polanyi’nin açıkladığı gibi, üretim ve dağıtımla ilgili kararlar ekonomik nedenlerle yönlendirilir ve ortak refah elde etmeyi amaçlamazlar (Polanyi,2001:116). Gerçekten de, piyasa ekonomisinde üretim ve dağıtımla ilgili kararlarda sosyal kaygılar yoktur.

İyi bilinen kitabı olan *Büyük Dönüşüm*’de anahtar soru şudur: *Yoksullar*

nereden geliyor? Bu soruyu cevaplamak için, Polanyi piyasa ekonomisinin ortaya çıkışı ve on dokuzuncu yüzyılda işgücü piyasasının ortaya çıkışını tanımladı. Arazi ve para meta olarak ortaya çıktıktan sonra, emeğin metalaşması- yani insan yaşamının metalaşması- ekler yoluyla yapılan arazi tahsislerinden kaynaklanıyordu. Bu tarihsel ortamda, piyasa ekonomisinin yarattığı toplumsal değişim süreci, yoksulluğun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Karl Polanyi, işgücü piyasasının piyasa ekonomisinde ortaya çıkması ve genişlemesi için insan yaşamının kötüleştirilmesi, insanlıktan çıkarılması ve yıkılmasının gerekli adımları olduğunu belirtmiştir:

Süreç çok ilerlemeden önce, emekçiler İngiltere'nin sanayi kentleri adı verilen yeni ıssız yerlerde toplanmıştı; gecekondu sakinleri insanlık dışı şartlarda yaşıyordu; aile geleneğe giden yoldaydı ve ülkenin büyük kısımları "şeytani değirmenlerden" öne sürülen gevşeme ve hurda yığınları altında hızla yok oldu. Bütün yazar ve aydınlar; insan tahribatının uçurumunu resmediyordu (Polanyi,2001:41).

Polanyi'nin Yoksullar Yasası'nın tarihine ilişkin açıklaması, teorisinin bazı temellerini ortaya koymaktadır. Birincisi ve en önemlisi, temel kurumları (i) özgür bireyler arasındaki piyasa ilişkileri ve (ii) kapitalist üretim ilişkileri olan belirli bir sosyal organizasyon olarak kapitalizmin genetik bir açıklamasını amaçlamaktadır (Cangiani,2017:921). Analizi ayrıca, bazı iyi bilinen iktisatçıların ve hükümet tarafından (İngiltere'deki Yoksul Yasaları gibi) yoksullara geniş kapsamlı yardım sağlanmasının hüküm süreceğini düşünen Townsend, Malthus, Ricardo, Bentham ve Burke gibi kamu müdahalesini savunan yazarların eleştirisini de arttırmıştır. Polanyi, çalışanların geçimlerini sağlayabilmelerini piyasa ekonomisindeki üretim seviyelerini arttırmanın tek yolu olarak belirlemiştir. Aslında, rekabetçi bir piyasa ekonomisini düzenleyen yasaların insan yapımı kanunlar olmadığını iddia etmiştir. Bu konuda kendi sözlerini hatırlamaya değer: *Acı çeken yoksulluk sorununun gerçek önemi şimdi ortaya çıkmıştır. Ekonomik toplum, insan yapımı olmayan yasalara maruz kalmıştır (Polanyi,2001:131).*

Sosyal Politikanın Metalaştırılması: Temel İlkeler ve Uzantılar

Son yıllarda dünyada yaşanan sosyoekonomik dönüşümleri analiz etmede çok sayıda bilim insanı Polanyi'nin çifte hareket tezine başvurmuştur. Bunu yaparken, sosyal politikanın piyasalaştırılmasına atıfta bulunmaktadırlar. Savaş

sonrası refah rejimleriyle sağlanan sosyal hükümlerin aksine, yeni hükümler insanları piyasanın değişimlerinden izole etmiyor. Çünkü bunların gerçekleşmesi piyasaya bağlıdır. Bu da, kendisi de daha fazla metalaştırmaya dayanan *yerleşim* ilkesinin özünde kökten bir yeniliği temsil ediyor. Yani sosyal hükümler, piyasa açısından yatırım olarak görülüyor, diğer bir deyişle parasal olarak ifade ediliyorlar (Vandenbroucke,2011:16). Örneğin Lizbon Gündemine ve 2020 Stratejisine bakarsak, aktif işgücü piyasası politikaları, aktif yaşlanma, beceri geliştirme ve yaşam boyu öğrenme merkezli aktif bir refah rejimine doğru bir dönüş görülmektedir. Sosyal yatırım, büyümeye ve istihdama dayalı bilgi ekonomisinin ihtiyacı olan vasıflı bir işgücüne yatırım gerektirmesi gerçeğiyle doğrulanır. László Andor, *'işgücü piyasalarının ve toplumların kapsayıcılığının büyüme için anahtar olduğunu sosyal yatırımlar mali açıdan çok önemlidir'* iddiasında bulunmaktadır (Savevska,2014:399).

Bu açıdan Avrupa sosyal modellerinin modernizasyonu, piyasa mantığının genişlemesini gerektirir. Aynı zamanda emek arzının düzenlenmesi iç ve dış göçü etkileyen politikaları, eğitim, teknoloji ve sosyal refah politikalarını kapsamaktadır (Kitapçı,2019:1097). Sosyal politikalar, sadece iyi ekonomik performansın ve politikaların bir sonucu değil, aynı zamanda bir girdi olarak görülmektedir. Doğrudan transferler ve hizmetler şeklinde sosyal hükümler sağlayan savaş sonrası refah modelinin aksine, günümüzde bir yatırım olarak sosyal korumaya doğru bir dönüşe tanık oluyoruz (Vandenbroucke vd.,2011:12). Daha önce refah koruması yeniden dağıtım yoluyla pasif destek gerektirirken, yeni Sosyal Yatırım Paketi'nde ortaya çıkan yeni aktif işgücü piyasası politikaları aracılığıyla kapsayıcılığı güvence altına almak sosyal içerme, işgücü piyasasına dâhil olmaya indirgenerek piyasaya katılma yeteneğini geliştirmiştir. Bu nedenle, piyasaya katılım, insanları doğru becerilerle donatarak elde edilebilir. Yeni sosyal hükümler, başka herhangi bir insani ihtiyacı güvence altına almaktan ziyade emeğin üretken potansiyelini artırmayı amaçlayarak piyasa imajında öznelliklerin oluşturulmasını gerektirmektedir (Savevska,2014:399).

Dışlanmanın önlenmesinin üretim sürecinde bir girdiye dönüştürülmesi ve ekonomik getirilerin parasal koşullarında korumanın gerçekleştirilmesi ile sosyal korumanın kendisi metalaştırılır. Bir bakıma Polanyi'nin hayali meta kavramı burada geçerli olduğunu kanıtlıyor. Araziyi, emeği ve parayı hayali metalar olarak tanımlamış çünkü üretimleri satış için yapılmamıştır. Toprak,

doğa için başka bir kelimedir, emek insan doğasının yalnızca bir yönüdür ve para bir meta, değişim aracı değil, varlığı bankacılığa bağlı olan satın alma gücüdür. Bu hayali metalar için bir serbest piyasa yaratmaya yönelik herhangi bir girişim, dislokasyonlara yol açma eğilimindedir (Polanyi, 2001:186). Benzer şekilde, sosyal korumayı hayali bir metaya dönüştürerek, korumayı parasal faydasına indirgeme riskiyle karşı karşıyayız. Sosyal hizmetlerin ekonomik faydasına odaklanarak, daha geniş kapsamlı insanın geçimini garanti altına alma amacını gözden kaçırıyoruz (Polanyi, 2001:188). Esping-Andersen tarafından Karl Polanyi'den sonra tanımlanan ortak ilke, insan refahının etik olarak üstün bir değerini hedeflemek için sosyal politika yoluyla emeğin piyasa mantığından korunması olan “*metalaşmanın bozulması*” idi. Sosyal korumayla birlikte, emeğin bir meta olmadığı fikri giderek güçlenmiştir. Bu yol gösterici ilke, ona az ya da çok güç veren farklı kurumsal mantıkta tüm dünyada somutlaşmıştır.

Emek, toplumsal yapının ayrılmaz bir parçasıdır ve toprak doğal yaşam alanıdır, üretimin bu şekilde kurgulanması, on dokuzuncu yüzyıl toplumunun düzenleyici ilkesi haline gelmişti. Arazinin ve emeğin hayali metalar olarak piyasa mekanizmasına sokulması, ‘*toplumun özünün piyasanın kanunlarına tabi kılınmasını*’ getirmiştir (Gareth,2008:497). Polanyi'nin çağdaş toplumun doğuşu, krizleri ve kurumsal dönüşümlerine ilişkin analizi, kapitalizmin kendine özgü bir toplum biçimi olarak temel özellikleri ve dinamikleri teorisine dayanmaktadır (Cangiani,2017:921).

Polanyi/Stewart hipotezi, insanların ve uzun vadede yine kendi avantajlarını veya dezavantajlarını nasıl yaşadıklarına bağlı olan farklı ideolojilerin hegemonyasına bağlı olarak, ekonomik ve refah politikalarının piyasa ve devlet önderliğindeki politikalar arasında dönme eğiliminde olduğunu okuyor. Polanyi, politikacıların sosyal ve politik sinyallere cevap vermemesi halinde, sosyal hareketler onları yapmaya çalışacağını iddia etmektedir (Conradie,2018:4). Devereux, Roelen ve Ulrichs, şu anki refah eğilimleriyle ilgili bir makalede aynı noktayı vurgulamaktadır:

Eşitsizlik, sosyal koruma için bir mantık yürüten ve küresel kalkınma paradigması içinde siyasi bir teşvik yaratabilecek temel bir güç olarak görülmektedir. Eşitsizliği azaltmak aynı zamanda mevcut kalkınma tartışmalarında “sıcak bir konudur” ve sosyal koruma, bunu başarmanın temel politika araçlarından biri olarak sıkça bahsedilir (Devereux, Roelen ve Ulrichs,2015:21-25).

Ekonomik sömürüyü en üst düzeye çıkarmak için sistematik olarak kitleleri yoksul ve siyasi olarak zayıf tutmayı hedeflediler. İşgücü arz ve talebinin görece kıt olduğu sanayi sektörlerinde, işçileri basit üretim araçlarına dönüştürmek için yüksek ücretlerin üretim süreçleri için pazarlık yapan daha vasıflı işçiler tasarlanmıştır (Halperin, 2004:21). Sermayenin emeği sistematik olarak ve sürekli olarak sömürme yeteneği, bu eşitsiz ilişkiyi yeniden üretmek için politik-ekonomik bir altyapı gerektirir (Selwyn & Miyamura,2014:342).

Sermaye ve emekçi sınıflar arasındaki mücadelelerin kısa, orta/uzun vadeli kurumsal ve kalkınma sonuçları vardır. Kısa vadeli sonuçlar, sermayeden emeğe az ya da çok tavizleri yansıtabilir (örneğin, daha yüksek ya da daha düşük ücretler). Orta ve uzun vadeli sonuçlar, işçi sınıfı temsili biçiminde ve boyutunda (örneğin, sendikaların ne tür eylemlerde bulunabileceği) ve emekçi sınıfların aşağı yukarı devlet yapısına dâhil edildiği devlet oluşumunda kurumsallaşmaktadır (Selwyn, Miyamura,2014:640). Polanyi'nin Marksist ekonomi politiginin temel ilkelerinden biri olan emek değer teorisini reddetmesi, kendisini piyasadan koruma girişimlerinde potansiyel olarak herhangi bir sistematığın üstesinden gelebilecek potansiyel olarak organik bir bütün olarak toplum imajını inşa etmesini sağlar. Polanyi, sömürünün *«kesinlikle ekonomik terimlerle mübadele oranlarının kalıcı bir yetersizliği olarak tanımlanmaması»* gerektiğini öne sürmüştür(Selwyn, Miyamura,2014:641).

Tıpkı 19. yüzyılın başlarında olduğu gibi, kendi kendini düzenleyen piyasalar ütopyasını kucaklayarak bu baskıcı *“toplumsal gerçekliği”* protesto etmeye ve buna karşı çıkmaya çalışmak birçokları için çekici hale gelmiştir. Sağ kanat, özellikle 1970'lerin sonu ve 1980'lerin başında vergi karşıtı eylemler gibi toplu çabalarda bu tür duyguları harekete geçirmede etkili olmuştur. Paradoks şu ki, çoğu insanın çalışmasının son derece soyut ve işbirlikçi hale geldiği bir zamanda, kökleri 19. yüzyılın başlarındaki çiftçiler ve zanaatkârlardan oluşan bir toplumda yerleşik olan vergi karşıtı bir retoriğin olağanüstü bir yankı bulmasıydı. Baskıcı hükümete karşı vergi karşıtı ve diğer hareketler, hükümet karşıtı ve piyasa yanlısı söylem etrafında örgütlenen neredeyse otuz yıllık bir sağ egemenlik dönemini başlatmıştır. Bu süreçte iki gösterge özellikle önemlidir. Birincisi, iklim değişikliği ve yaklaşık 7 milyar insanı beslemenin zorluğu dâhil olmak üzere küresel çevre sorunları, insanın özgürlüğü kavramına ciddi şekilde meydan okumaktadır. Başkalarının hayatta kalmasını riske atarken, bir bireyin kaynakları israf etme veya çevreyi kirletme hakkı nasıl

savunulabilir? İkincisi, iletişim ve bağlanabilirlik teknolojilerini bir tehdit olarak değil, daha güçlü bir topluluk ve dayanışma bağları kurmanın bir aracı olarak gören yeni bir nesil büyümüştür. Daha genç insanlar, daha büyük bir sosyal karşılıklı bağımlılık derecesine ilişkin ebeveynlerinin korkularını veya kararsızlıklarını paylaşmıyor gibi görünmektedir; sadece verili olarak alıyorlar.

19. yüzyılın büyük bölümünde Batı Avrupa, ulusal emek piyasalarının zorla yaratılmasını deneyimlemiş ve demokrasi talepleri yerleşik seçkinler tarafından şiddetle reddedilmiştir. Liberaller, piyasa kanunlarının çalışan nüfus adına ekonomik hayata herhangi bir müdahaleyi engellediğinde ısrar etmişlerdi. Robert Owen gibi '*emekçi sınıfın dostları*' bile halk oylamasının yeni ekonomiyi ve onun tüm başarılarını yok edeceğine inanıyordu. 21.yüzyılın sonlarına doğru pek çok ülke oy hakkını genişletmiştir (Dale,2008:497). Bu değişiklikler, günümüzün koruyucu karşı hareketinin yalnızca toplumlara ve gezegeni küresel piyasaların yarattığı tehlikelerden koruma olasılığına sahip olmadığı, aynı zamanda ikili hareketin kendisini sona erdirmeye olasılığına da sahip olduğu anlamına gelebilir. Bununla birlikte, böyle radikal bir dönüşüm, küresel ölçekte toplumsal seferberliği, yeni küresel kurumların yaratılmasını ve karmaşık bir toplumda bireysel özgürlüğü kavramsallaştırmak için yeni bir paradigmanın geliştirilmesini gerektirecektir. Polanyi, "*evrensel oy hakkı işçi sınıfı için politik iktidarın eşdeğeri olduğu*" fikrinin (Marx'ın 1852'de belirttiği gibi) gerçek olduğu sosyal demokratik bir kültür içinde oluşturulmuştu (Dale,2008:497).

Sonuç

Karl Polanyi, 20.yüzyılda sosyal bilimlere önemli katkı sağlayan bilim insanlarından biri olarak kabul edilmektedir. Entelektüel mirasını incelemeye olan ilgi bunun göstergesidir. Bugün, Polanyi'nin *Büyük Dönüşüm*'de analiz ettiği 19.yüzyılın sonlarındaki hareketler kadar çeşitli toplumlara, kaynaklara ve ekosistemleri korumayı amaçlayan sayısız hareket, sosyal ve politik hakların korunmasını ve tanınmasını teşvik etmektedir. Bu haklar, metalaştırmaya ve kamulaştırmaya doğru yaygın bir geçişle emilmiş, hukukun temelini oluşturması beklenen bir ekonomik sistem için yara bandı rolüne indirilmiş ya da yıkıcı bir narsizme doğru koşan toplumlarda bireyselleştirilmiştir. Sosyal ve ekolojik felaketler, ister hâlihazırda mevcut olsun ister henüz gerçekleşmemiş olsun, insanları sadece kurtarılması gereken, sayıları artan ve genellikle acil durumlarda olan, özgürlük ve sorgulama yeteneğinden yoksun bırakılan kurban statüsüne

indirebilir. Bu çerçevede Polanyi'nin katkısı, çağdaş kapitalizmde etik bir yaşam hakkında düşünmek için yeni bakış açıları sunar. Ekonomik ve sosyal değişim gerçek anlamda insan odaklı olacaksa, sosyal duruşu destekleyen değerlere yer açmalıdır. Polanyian'ın sosyal adalet ideali şu sözlerle özetlenebilir: “*Ekonominin, topluma hizmet etmesi gerekir, başka türlü değil.*”

Polanyi, yeniden dağıtım, karşılıklılık ve piyasa ilkelerine dayanarak, daha adil ve dengeli kalkınma için yeni politikalar formüle etmek için yararlı olabilecek bazı hipotezler ortaya koymuştur. Polanyi'nin fikirlerinin teorik alt yapısının oluşturulması için savunucularının, 21. yüzyılın sığ bir eleştirisini oluşturan ve daha derinlemesine temellerinden yoksun olan bir tür *«ütopyacı sosyalisti»* olduğu konusunda bazı yanlış anlaşılımlar vardır. Herhangi bir ekonomideki kalkınma sürecinin, ulusötesi ekonomik, politik ve ulusal yapısal koşullar tarafından objektif olarak verildiği bilinmektedir. Ancak ulusal kurumlar, dâhil olan sosyal ve çevresel ‘*varlıkların*’ özelliklerini dikkate alan ekonomik ve sosyal politikalar oluşturdukları sürece kalkınmanın sürdürülmesinde biraz daha etkili olacaktır. Bu anlamda, kapitalist birikimin doğal süreci açısından dezavantajlı olmanın yanı sıra, mevcut çeşitli çoğul ekonomi biçimlerini desteklemek, daha sağlıklı bir ekonomi ve toplum inşasına büyük katkı sağlamıştır.

Polanyi'nin amacı sadece analiz etmek değil, hepsinden önemlisi kapitalist ekonomiyi eleştirmek ve onun hem insan hem de doğa üzerindeki son derece menfur etkilerini açığa çıkarmaktır. Bir asırlık gelişim sürecinden sonra Polanyi, insanın yaşam ortamını eski haline getirebileceğini umuyordu. Onun umudu modern toplumun, sağlam yapılarla yeni bir dünya inşa edebilmesi ve toplumu ilerlemeye iten güçleri dengeleyebilmesiydi. Polanyi'nin çalışmasının arzusu, sistemi bir dengeye doğru hareket ettirebilecek diğer güçler aracılığıyla toplumsal yeniden yapılanma ihtiyacını göstermektir. Gerçek bilinmeyen cevapları gösteriyorsa, geliştirme süreci altında yeni bir görünüm vermenin mümkün olduğu ihtimalini besleyen en azından ipuçları vardır.

Polanyi gerçek ve hayali metalar arasında ayrım yaptığında, insanlara veya doğaya alınıp satılabilmemiş gibi davranılmaması gerektiği şeklindeki ahlaki ilkenin ötesine geçmektedir. Çünkü tamamen kendi kendini düzenleyen bir piyasa ekonomisi yaratma projesi bu kurguyu gerektiriyordu, ancak tam anlamıyla uygulanırsa toplum ve çevre yok olacaktı. Uygulamada, liberalizmin temel ilkelerine karşı, devlet, sınırlar boyunca emek akışını düzenlemede,

işçileri eğitmek, işsizlikle başa çıkmada önemli bir rol oynamaktadır. Kırsal ve kentsel alanlarda arazi kullanımı devlet tarafından sıkı bir şekilde kontrol edilmektedir. Gerçekte mevcut piyasa toplumlarında devlet, yol gösterici bir ekonomik rol oynar ve hiçbir zaman piyasanın “dışında” değildir.

Kapitalist sistemler için Karl Polanyi'den çıkarılan ders, bir ülkede ve/veya bölgede mevcut olan kurumsal çeşitliliğe dikkat etmek gerektiğidir. Ek olarak, eğer merkezi hedef belirli bir tarihsel zamanda mümkün olan gelişim seviyesini elde etmekse ele alınması gereken birkaç konu vardır. Örneğin, çevre sorunu, biyoçeşitliliğin en iyi kullanımı, geleneksel ve yerleşik halklar sorunu, bu yeterli olmadığı için basit bir serbest piyasa rasyonalitesi ile ele alınamayan sorunlar ve bazen de onlar için mümkün olan en iyi çözümleri bulmak için gerekli değildir. Kapsamın dışına çıkmak ve kural olarak bir ülkenin kültürel ve kurumsal mozaik olduğunu anlamak gerekir. Daha pragmatik anlamda, Karl Polanyi'nin çalışmalarının daha yakından okunmasının, ülkeler ve bölgeler için bu hedeflere ulaşmak için özellikle bir hükümetin ekonomi ve toplumda hareket etmenin en iyi yolu olacak şekilde, kalkınma politikalarının inşası için gerçekten yeni bakış açıları sağladığı sonucuna varıyor. Bununla ülkelere ve bölgelere gelişme için yeni fırsatlar yaratan, sosyal problemleri üretmeyen, ancak şimdiki ve gelecek nesiller için sağlıklı bir çevre hakkını koruyan bir kalkınma süreci getirebilecek stratejiler ve politikalar düşünmek mümkündür. Bu amaçla, bütüncül ve sürdürülebilir kalkınmaya sahip olmak için ekonominin daha çoğulcu bir temelde çalışması gerektiği göz önünde bulundurularak kurumların bu yönde çalışması esastır (Waldecy, Nayara,2020:4).

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Bayraktar, S. (2019). Kapitalizm Krizlerinin Karl Polanyi Penceresinden Analizi, *Akademik Hassasiyetler*, 6(11).
- Birchfield, V. (2005). “José Bové and the Globalization Countermovement in France and Beyond: A Polanyian Interpretation,” *Review of International Studies*, 31(3): pp.581–598.

- Block F.(2008). Polanyi's Double Movement and the Reconstruction of Critical Theory, *Revue Interventions économiques* [Online], 38 | 2008, Online since 01 December 2008, connection on 25 May 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/274> ; DOI : 10.4000/ interventionseconomiques.274
- Block, F., & Somers, M. (1984). "Beyond the Economistic Fallacy: The Holistics Social Science of Karl Polanyi", dans Theda Skocpol, ed., *Vision and Method in Historical Sociology*, Cambridge: Cambridge University Press, pp.47-84.
- Buğra A. (2020). Politics of Social Policy in a Late Industrializing Country: The Case of Turkey, *Development and Change*, 51(2).
- Buğra, A., & Agartan, K. (2007). *Reading Karl Polanyi for the 21st Century*, New York: Palgrave.
- Buğra, A. (2009). "Polanyi'nin Çifte Hareket Kavramı ve Günümüz Piyasa Toplumunda Siyaset," Ayşe Buğra ve Kaan Ağartan (der.) 21. Yüzyılda Karl Polanyi'yi Okumak, Bir Siyasal Proje Olarak Piyasa Ekonomisi, (Çev. Azer Kılıç), İletişim Yayınları, İstanbul, pp.237-59.
- Burawoy, M. (2003). "For a Sociological Marxism : The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi", *Politics & Society* (June), pp.193-262.
- Cangiani, M. (2017). "Social Freedom" in the Twenty-First Century: Rereading Polanyi, *Journal of Economic Issues*, 51(4), 915-938.
- Conradie, I. (2018). Social Policy in South Africa: the challenges of Poverty, Inequality and Exclusion, *Social Work and Society*, 16(2).
- Dale, G. (2008). Karl Polanyi's The Great Transformation: perverse effects, protectionism and Gemeinschaft, *Economy and Society*, 37(4).
- Dale, G. (2018). Karl Polanyi and the economics of Labour, <https://www.versobooks.com/blogs/4015-karl-polanyi-and-the-economics-of-labour>, 11 September
- Devereux, S., Roelen, K., & Ulrichs, M. (2015). *Where next for social protection? Sussex: IDS Evidence Report 124*. Policy Anticipation, Response and Evaluation.
- Dumludağ D. (2004). Küreselleşmeyi "Büyük Dönüşüm" Üzerinden Okumak, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt XIX, Sayı 1.
- Ebner, A. (2010). *Transnational Markets and The Polanyi Problem*, in: Christian Joerges and Josef Falke (eds.), *Karl Polanyi, Globalisation and the Potential of Law in Transnational Markets*, Oxford: Hart, pp.19-41
- Gavin, R. (2016). Public Capital and the Post-Communist Welfare State: The Case of Poland, *Polish Sociological Review*, 194(2), 155–170
- Gomez, A. (2008). The Karl Polanyi Institute of Political Economy: A Narrative of Contributions to Social Change, *Revue Interventions économiques*, [Online], 38 |
- Goodwin, G. (2018). Rethinking the Double Movement: Expanding the Frontiers of Polanyian Analysis in the Global South, *Development and Change*, Volume 49, Issue 5, September, pp.1268-1290
- Halperin, S. (2004). *War and Social Change in Modern Europe: The Great Transformation Revisited*, Cambridge

- Hejeebu, S., & McCloskey, D. (1999). The Reproving of Karl Polanyi. *Critical Review*, 13(3-4), 285-314.
- Hodgson, G. M. (2017), Karl Polanyi on economy and society: a critical analysis of core concepts. *Review of Social Economy*, 75(1).
- Kitapçı, İ. (2019), Piyasaları Olan Toplumdan Piyasa Toplumuna: Karl Polanyi'nin Perspektifinden İktisat Sosyolojisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 1089-1109
- Machado, N., Cardoso, M. (2011), Karl Polanyi and the New Economic Sociology: Notes on the Concept of (Dis) embeddedness, *RCCS Annual Review*, Issue:3
- Maertens, E. (2008), Polanyi's Double Movement: A Critical Reappraisal, *Social Thought & Research*, 29, Globalization pp.129-153.
- Munck, R. (2004). Globalization, Labor and the 'Polanyi Problem'. *Labor History*, 45(3), 251-269.
- Paton J. (2010). Labour as a (Fictitious) Commodity: Polanyi and the Capitalist 'Market Economy'. *Economic and Labour Relations Review*, 21(1).
- Piketty, T. (2014). *Yirmi Birinci Yüzyılda Kapital*, (Çeviren:Hande Koçak). İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Polanyi, K. (2001). *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, (Boston, MA: Beacon Press).
- Saval, N. (2016). *Polanyi In Our Times*, <https://www.thenation.com/article/archive/karl-polanyi-in-our-times/>
- Savevska, M. (2014), Polanyian Reading of the Socio-Economic Transformations of the European Union. *Journal of Contemporary European Studies*, 22(4).
- Schneider S., & Fabiano, E. (2011). The contribution of Karl Polanyi for the rural development sociology. *Sociologias*, 13(27), 180-219
- Selwyn B., & Satoshi, M. (2014). Class Struggle or Embedded Markets? Marx, Polanyi and the Meanings and Possibilities of Social Transformation. *New Political Economy*, 19(5).
- Stewart, F. (2010). Power and progress: The swing of the pendulum, *Journal of Human Development and Capabilities*, 11(3), 371-395.
- Vandenbroucke, F., Hemerijck, A., & Palier, B. (2011). *The EU Needs a Social Investment Pact*, Opinion Paper, No. 5, Brussels: Observatoire Social Européen, May 2011, pp.1-25.
- Veitch, K.(2013). Law, Social Policy and the Constitution of Markets and Profit Making. *Journal of Law and Society*, 40(1).
- Waldecy, R., Silva dos Santos, N. (2020). Karl Polanyi and substantivism in economic development, *Brazilian Journal of Political Economy*, 40(1). São Paulo Jan./Mar. 2020 Epub Feb 21
- Watkins, J. P. (2017). Financialization and Society's Protective Response: Reconsidering Karl Polanyi's Double Movement. *Journal of Economic Issues*, 51(1), 98-117
- Wjuniski, B. S., & Ramón, G. F. (2010). Karl Polanyi, Athens and us: The contemporary significance of Polanyi's thought, *Brazilian Journal of Political Economy*. Vol. 30, No 3 (119), July-September/2010, pp. 420-437

İşsizlik, Gelir, Nüfus ve Suç Düzeyi Arasındaki İlişkinin Türkiye İçin Analizi

Analyzing the Relationship Among Unemployment, Income, Population, and Crime Rates: The Case of Türkiye

Şerife Merve Koşaroğlu¹ 

Öz

İşsizlik, ekonomilerde öncelikle çözülmesi gereken problemlerin başında gelmektedir. Diğer makroekonomik göstergelere göre işsizliğin etkileri uzun ve ağır olabilmektedir. İşsizliğin ekonomik maliyetlerinin yanı sıra sosyal ve psikolojik olumsuzluklara neden olması bu durumun şiddetini artırabilmektedir. İşsizlikle mücadele edilmesi, ekonomik büyüme ve kalkınma yönünde önemli katkı sağlamaktadır. İşsizlik, gelir ve suç ilişkisinin araştırılması, işsizliğin çeşitli maliyetlerinin değerlendirilmesine imkan vermektedir. Bu amaçla yapılan çalışmada Türkiye'nin 1990-2019 yıllarında işsizlik, gelir, suç düzeyi ve nüfus artışı değişkenleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Eşbütünlüşme testinden elde edilen sonuçlar, Türkiye'de işsizlik, gelir, nüfus artışı ve suç düzeyi arasında uzun dönemli ilişki olduğunu göstermektedir. Nedensellik testinden elde edilen sonuçlara göre suç düzeyinden işsizlik değişkenine tek yönlü nedensellik ilişkisi vardır. Suç düzeyi ve nüfus artışı arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi vardır. Gelir ve işsizlik değişkenleri ile nüfus artışı değişkeni arasında tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, Türkiye'de işsizliğin çeşitli maliyetlerinin etkili olduğu yönünde kanıt sunmaktadır. Türkiye'de işsizliğin kronikleşen bir problem olduğu göz önünde bulundurulursa, maliyetlerinin ekonomide daha ağır koşullar oluşturduğu açıkça görülmektedir. Uygulanacak politikalarda bu durumun göz önünde bulundurularak işsizlikle mücadele edilmesi, ekonomik ve sosyal gelişmeyi birlikte destekleyici etki oluşturacaktır.

Anahtar Kelimeler

İşsizlik, Gelir, Suç Düzeyi, İşsizlikle Mücadele, Eşbütünlüşme ve Nedensellik Testi

Abstract

Unemployment is the primary economic problem to be solved. Unlike other macroeconomic indicators, the effects of unemployment can be prolonged and serious. Besides its economic cost, unemployment can also increase the severity of the outcomes because it results in social and psychological consequences. Combating

1 Şerife Merve Koşaroğlu (Dr. Öğr. Üyesi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Cumhuriyet Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Sivas Türkiye. E-posta: mervekosaroglu@gmail.com ORCID: 0000-0002-2563-5753

Atf: Kosaroglu, S. M. (2022). İşsizlik, gelir, nüfus ve suç düzeyi arasındaki ilişkinin Türkiye için analizi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 35-52. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1051941>

unemployment contributes to economic growth and development. Studying unemployment, income, and crime relationships makes it possible to evaluate a variety of costs of unemployment. Our study aims to evaluate these costs, the relationship among unemployment, income, crime, and population growth from 1990 to 2019 was analyzed. The results of cointegration tests show that there is a long-term relationship among unemployment, income, population growth, and crime in Türkiye. According to the results obtained from the causality test, there is a one-way causality relationship between the crime rates and unemployment variables. There is a two-way causality relationship between crime rates and population growth. It has been determined that there is a one-way causality relationship between the income and unemployment variables and the population growth variable. Because unemployment is a chronic problem in Türkiye, it is clear that its effects create more serious conditions in the economy. Taking this reality into consideration while deciding on the economic policies and fighting unemployment could have a supportive effect over economic and social development.

Keywords

Unemployment, Income, Crime Rates, Fighting Unemployment, Cointegration and Causality Test

Extended Summary

One of the most significant economic problems of our day is unemployment, and both developed and developing countries have been combating it for a long time. Therefore, the negative effects of unemployment over economies make the battle essential. In order to deal with it effectively, it is important to determine the reasons for unemployment. In addition, considering the outcomes is also highly significant. Understanding the dynamics of unemployment precisely will contribute a lot to providing effectiveness in the labor market. Besides, it will also strengthen the impact of the policies that are utilized to fight unemployment. Decreasing unemployment is drastically important in reducing the negative effects that stem from unemployment. Employment and production increases contribute to economic stability, for instance. By extension, economic losses resulting from unemployment include production and income losses. Additionally, the unemployed have a tendency to commit crimes in order to satisfy their daily needs and because of psychological conditions.

In other words, economic conditions, poverty, and psychological reasons route unemployed people toward the commission of crimes. Therefore, unemployment should be regarded as a phenomenon with individual and social outcomes. Over time, the income loss that stems from unemployment also increases psychological problems. With people who have been unemployed for a long time, problems such as lack of confidence and courage develop. Moreover, in accordance with the duration of unemployment, the loss of ability and experience can occur as well. Loss of abilities that are earned over a long time and at some cost result in a loss of efficiency when the unemployed are re-employed.

The increase of such effects over the people who have been unemployed for a prolonged period of time is among the factors that drive people toward crime. It would not be appropriate to regard every single unemployed person as a potential criminal. Nevertheless, it is admitted that the crime rate increases in accordance with the duration of unemployment.

The costs that stem from unemployment create the factors that prevent economic growth and development. Thanks to the policies that should be applied when considering the unemployment, income, and crime relationships, it could be possible to prevent economic and social costs. In this context,

fighting unemployment cannot be regarded as an application that is advantageous only in economic terms. It will be of advantage in reducing social costs and providing economic development. Therefore, the policies that aim to overcome economic problems are supposed to contribute to the solutions of social problems as well. Therefore, countries will be able to reach better development by achieving progress in economic and social terms. Analysis of the relationship among unemployment, income, and crime makes it possible to evaluate a number of costs of unemployment.

This study analyzed the relationship among unemployment, income, population growth, and the crime rate in Türkiye between the years 1990 and 2019. The outcome shows that there is a long-term relationship among unemployment, income, population growth, and the crime rate in Türkiye. Taking this relationship into consideration when developing economic policies is supposed to have positive effects over long-term social outcomes in addition to the economic benefits. In this sense, education is thought to be highly relevant. More people should be trained to earn capabilities via education programs that teach a variety of professional skills. Furthermore, updating the education curriculums in accordance with developing technologies will produce value-added goods in terms of global competition. In addition, supporting the investments that create employment can increase demand by increasing income and employment. The results of causality analysis showed that changes in the crime rates will cause a change in unemployment. In addition, it has been concluded that crime, income, and unemployment will cause a change in the population size.

Studying the relationship among unemployment, income, and crime makes it possible to evaluate different costs of unemployment. Considering that unemployment is a chronic problem in Türkiye, it should not be overlooked by the policymakers that the costs of unemployment will have a stronger effect over the national economy in the long term. Increasing labor potential and the number of refugees indicate that this issue will be of greater importance for Türkiye in the coming years.

İşsizlik, Gelir, Nüfus ve Suç Düzeyi Arasındaki İlişkinin Türkiye İçin Analizi

Ülkelerin en önemli makro ekonomik problemlerinden birisi işsizliktir. 2019 yılında 186 milyona ulaşan işsiz sayısının 2022 yılında 207 milyona ulaşarak ilerleyen yıllarda daha da artacağı tahmin edilmektedir (ILO, 2022:13). Dünyada işsizlik rakamlarının yüksek seyretmesi, günümüz gelişmiş ekonomileri dahil olmak üzere çoğu ülkenin işsizlikle mücadeleyi ön planda tutmasına neden olmaktadır. Ekonomik istikrarın devamlılığının sağlanmasında, işsizliğin azaltılması önemli bir boyutu oluşturmaktadır. İşsizliğin birey ve toplum açısından ekonomik ve sosyal maliyetlerinin yüksek olması, ülkeler için işsizlikle mücadeleyi ayrıca önemli yapmaktadır. İşsizlikle mücadele anlamında uygulanacak politikalarla üretim ve gelir kayıplarının önüne geçilmesinin yanı sıra işsizlik nedeniyle oluşacak başta suç düzeyi olmak üzere sosyal sorunların da önüne geçilmesi anlamında avantaj sağlanacaktır. Ekonomik koşulların insanların işlediği suç oranını etkilemesi, suç olaylarının ekonomik sorunlardan biri olarak düşünülmesine neden olmaktadır (Maddah, 2013:50). Buradan hareketle suç oranlarının ekonomik koşullardaki değişikliklere nasıl tepki verdiğini anlamak, iktisatçılar, sosyal bilimciler ve politika yapıcılar için önem taşımaktadır (Buonanno vd., 2014:29).

İşgücüne katılımın azaldığı ve işsizliğin arttığı bir ekonomide, yoksulluğun derinleştiği görülmektedir. İşsizlikle birlikte gelir düzeyinde yaşanan kayıp zaman içerisinde yoksullaşmayla birlikte psikolojik ve ruhsal sorunları artırmaktadır. İşsiz kişilerde özgüven, cesaret, ümit, statü gibi kişisel değerlerin yanı sıra yetenek ve bilgi gibi iş ile ilgili kayıplar da artış göstermektedir (Adak, 2010:110-111). İşgücünün atıl kalması durumunda, emeğin gelecek dönemlerde kullanılmak üzere stoklanamaması, emeğin değer kaybına uğramasına neden olmaktadır (Yılmaz vd., 2004:166). İşsizlik süresinin uzunluğuna bağlı olarak mesleki beceri ve verimlilik daha fazla azalarak, büyük değer kayıpları ortaya çıkmaktadır. Uzun süre işsiz kalan kişiler yeniden istihdam edildiğinde, eski becerilerini kazanması aylarca sürebilmektedir. Bu durum emek sahibinin önemli bir verimlilik kaybı yaşamasına neden olmaktadır (Biçerli, 2019:393).

İşsiz kalan kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılayamama ve psikolojik etkenler gibi çeşitli nedenlerle yasaları ihlal ederek suç işleme eğilimi gösterdikleri genel olarak kabul edilen bir durumdur. Ekonomik koşullar ve yoksulluğun, işsiz olan kişileri suç kapsamına giren faaliyetlere yöneltmesi söz konusudur.

Bu durum, ekonomik koşullar ile psikolojik ve sosyolojik unsurlar arasında iç içe geçmiş bir bağlantıya işaret ederek, işsizlik ve suç faaliyetlerinin ilişkili olduğunu göstermektedir (Ghani, 2017:25). Yapılan araştırmalarda, bireylerin işsizlik süresi ile yakından ilişkili olarak, bağımlılık yapan madde kullanımının daha fazla olduğuna işaret edilmiştir. Ayrıca işsizlerin düzensiz yaşamı benimsemesinin ve yasal olmayan alanlara yönelmesinin altı çizilmiştir (Yılmaz vd., 2004:179). Bu eğilimlerin işsizlerde boşanma, hırsızlık, alkol ve uyuşturucu kullanımı ile intihar olaylarını artırdığı gözlemlenmiştir (Biçerli, 2019:393). Dolayısıyla, uzun süreli işsiz kalan kişilerde bu tür etkilerin artması, kişiyi suça yönelten faktörler arasında gösterilmektedir. Bununla birlikte her işsiz olan kişinin potansiyel suçlu olarak değerlendirilmesi doğru bir yaklaşım olmayacaktır. İşsizlik, gelir ve suç ilişkisi göz önünde bulundurularak uygulanacak politikalar ile olası muhtemel ekonomik ve sosyal maliyetin önüne geçilmesi mümkün olacaktır. Bu noktada işsizlikle mücadele sadece ekonomik avantajı olan bir uygulama değildir. Sosyal maliyetlerin azaltılması ve ekonomik gelişmişliğin sağlanmasında artı değer oluşturacaktır. Bu konuda ekonomik sorunların çözümüne yönelik politikaların sosyal sorunların çözümüne katkı sağlayacak yönünün göz ardı edilmemesi önemli görülmektedir. Böylece ekonomik ve sosyal anlamda gelişmiş bir seviye yakalanması ile ülkeler açısından önemli bir potansiyel sağlanacaktır.

İşsizlik, gelir ve suç üzerine yapılan çalışmaların, işsizliğin neden olduğu maliyetleri geniş bir şekilde değerlendirilmesine imkan sağlaması nedeniyle önemli bir konu olduğu düşünülmektedir. Bu amaçla yapılan çalışmada Türkiye'nin 1990-2019 yıllarında işsizlik, gelir, nüfus ve suç düzeyi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ekonomik ve demografik değişkenlerden oluşan modelde, konuyla ilgili daha kapsamlı değerlendirme yapılarak literatüre katkı sağlanmak istenmiştir. Çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda konuyla ilgili literatür araştırmasına yer verilmiştir. İkinci kısımda ise yapılan analiz sonuçları bulunmaktadır.

Literatür İncelemesi

Ekonomi teorisi perspektifinden suç faaliyetlerini inceleyen modeller Becker (1968)'in öncü çalışmasına dayanmaktadır. Becker çalışmasında, bireyin suç işleme ve zamanını diğer faaliyetler ile geçirmesinden elde edeceği faydayı karşılaştırdığını kabul ettiği bir model geliştirmiştir. Bu modele göre, suç

işlemenin beklenen faydası diğer faaliyetlerde bulunmanın beklenen faydasından daha büyük olduğu sürece bir bireyin suç faaliyetlerinde bulunacağını savunmuştur. Dolayısıyla, işgücü piyasası fırsatlarındaki bozulmaların suç daha çekici hale getirmesi söz konusudur. Ehrlich (1973) ise Becker'in bu çalışmasını geliştirerek, bireylerin yasal olan maaşlı işler ve ceza gerektiren yasa dışı faaliyetlere ilişkin seçenekler arasında karar verdiklerini ifade etmiştir. Ehrlich, işsizlik oranı ve suç arasında önemli pozitif ilişki bulmuştur. Ekonomik faktörler ve suç oranı ilişkisini açıklayan nedenselliğe yönelik bu yaklaşım daha sonra yapılan ekonometrik araştırmaların çoğuna kaynaklık etmiştir. Bu çerçevede literatürde yer alan çalışmalardan biri Edmark (2005)'a aittir. Bu çalışmada Edmark (2005), İsveç'te 1988-1999 yılları arasında işsizliğin mülkiyet suç oranları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Sonuçlar işsizliğin hırsızlık gibi bazı mülkiyet suçları üzerinde aynı yönlü ve önemli etkisi olduğunu göstermiştir. Fallahi vd. (2012), ABD'deki 1976:01-2004:04 dönemine ait işsizlik oranı ve işsizlik oranındaki değişimlerin suç üzerindeki etkisini ARCH ve ARDL yöntemleriyle araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, işsizlik oranı hırsızlık ve motorlu taşıt hırsızlığı üzerinde sadece kısa dönemde önemli bir etkiye sahiptir. İşsizlik düzeyindeki değişimin motorlu taşıt hırsızlığı üzerinde olumsuz etki yaptığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, işsizliğin kısa dönemde hırsızlık üzerinde aynı yönlü bir etkisi bulunurken, uzun dönemde ise bir etki bulunamamıştır. Lastauskas ve Tatsi (2013), 2009-2010 yılları için 402 Alman bölgesinin verilerini kullanarak suç ve işsizlik arasındaki ilişkiyi iki aşamalı GMM tahmincisi ile araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar, olumsuz gelir şoklarıyla işsizlik ve suç oranları arasında mekânsal ilişki oluşturduğu yönündedir. Ayrıca genç işsizliğin mülkiyet suçunu açıklamada önemli rol oynadığını belirtmiştir. Maddah (2013), İran şehirlerinde 1997-2006 yıllarındaki işsizlik oranının hırsızlık suçlarına etkisini GMM yöntemiyle araştırmıştır. Elde edilen analiz sonuçları işsizlik ve hırsızlık suçları arasında güçlü pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Yoksulluk ve demografik özellikler gibi faktörlerin insanları hırsızlık suçuna yönlendirdiğini belirtmiştir. Kilishi vd. (2014), Nijerya'da 1996-2005 yılları için işsizliğin farklı suç türleri üzerindeki etkisini OLS ve WLS yöntemiyle farklı tahminciler kullanarak araştırmıştır. Analiz sonuçları işsizlik düzeyinin toplam suç ve silahlı soygun üzerinde önemli etkisi olduğu, adam kaçırmaya ve araç hırsızlığı üzerinde etkisine yönelik ise bir kanıt bulunamadığı şeklindedir. Janko ve Popli (2015), Kanada için 1979-2006 yıllarında işsizlik oranı ve altı farklı suç oranı arasındaki ilişkiyi hata düzeltme

modeli ile incelemiştir. Analiz sonucunda, farklı suç türleri ve farklı bölgeler için suç ve işsizlik arasında uzun dönemli bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte, mülkiyet suçları için suç ve işsizlik arasında kısa dönemli önemli negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye için yapılan çalışmalardan biri Cömertler ve Kar (2007)'a aittir. Cömertler ve Kar (2007) çalışmasında, Türkiye'nin 81 ilinin 2000 yılında sosyo-ekonomik değişkenlerinin suç oranı ile ilişkisini yatay kesit analizi ile araştırmıştır. Analiz sonuçlarına göre gelir düzeyi, işsizlik, göç, eğitim, nüfus yoğunluğu, doğum hızı ve şehirleşmenin suç oranını belirleyen faktörler olduğu belirlenmiştir. Pazarlıoğlu ve Turgutlu (2007), Türkiye'de 1968-2004 döneminde çeşitli suç sınıflandırmalarına ait verilerle kişi başına düşen GSYİH ve işsizlik verileri arasındaki ilişkiyi Johansen eşbütünleşme testi ve Granger nedensellik testi ile araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar gelir artışının suça teşvik ettiği ve işsizliğin beklenilenin aksine suça teşvik etmediğini göstermiştir. Dursun vd. (2011), Türkiye'nin istatistiki bölge birimleri sınıflamasına göre 1990-2010 yılına ait suç oranları, işsizlik ve kişi başına GSYİH arasındaki ilişkiyi Pedroni ve Kao panel eşbütünleşme testi ile araştırmıştır. Sonuçlar gelir ile suç arasında ve işsizlik ile suç arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisinin olduğunu göstermiştir. İşsizlik ve gelir artışının suç düzeyini artıracakları elde edilen bir diğer sonuç olmuştur. Kaya ve Bozkurt (2011), Türkiye'de 1993-2009 yılları arasında kişi başına gelir, suç oranı, işsizlik ve yeşil kartlı sayısı arasındaki ilişki EKK yöntemiyle incelemiştir. Elde edilen sonuçlar işsizlik ve suç oranının yeşil kartlı sayısı ile pozitif ve doğrusal ilişkiye sahip olduğu, kişi başına reel gelir ve yeşil kartlı sayısı arasında ise anlamlı ilişki bulunmadığı yönünde olmuştur. Filiztekin (2013), Türkiye'nin 1990-2008 yıllarında ücret ve işsizlik düzeyinin suç oranları üzerindeki etkisini EKK yöntemiyle incelemiştir. Sonuçlar farklı suç türleri ile işsizlik ve ücret arasındaki ilişkinin değişik yönlere oluştuğunu göstermiştir. Geçim düzeyindeki azalmanın toplulaştırılmış suç oranlarını artırdığı elde edilen sonuçlardan biri olmuştur. Bu sonuç ile işsizlik düzeyinin artması ve ücretlerdeki azalmanın bireyleri yasa dışı faaliyetlere yönlendirebileceğini savunmuştur. Ayrıca suç oranlarının bölgesel olarak farklılık göstermesi nedeniyle emek piyasasıyla ilişkisi ayrıca ele alınmıştır. Bölgesel işsizliğin, şiddet ve uyuşturucu dışındaki suç oranlarını etkilemediği belirlenmiştir. Buna karşılık reel ücretlerdeki artışın suç oranlarını azaltıcı etkisi bulunmuştur. Bölge içerisinde ise ortalama gelir ve suç oranları arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmada genç nüfusun suç oranları

değerlendirilmiş ve yetişkin nüfus ile benzer bulguların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eren ve Özkılbaç (2020), Türkiye'nin Düzey-1 bölgesi verilerini kullanarak 2004-2018 döneminde genç işsizlik ve suç düzeyi arasındaki ilişkiyi ortak ilişkili etkiler modeli ile araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, genç işsizlik düzeyi ve suç oranları arasında aynı yönlü ilişki vardır. Bölgesel olarak ise Batı Marmara, Doğu Marmara ve Akdeniz Bölgelerinde genç işsizlik ve suç oranları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Diğer bölgelerde ise değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Konuyla ilgili literatür incelemesinde ülke gruplarına yönelik çalışmaların yapıldığı da görülmektedir. Baharom ve Habibullah (2008), 11 Avrupa ülkesinin 1993-2001 yılları için gelir, işsizlik ve suç arasındaki ilişkiyi sabit ve rassal etkiler modeli ile tahmin etmiştir. Sonuçlar gelir ve işsizliğin hem toplu hem de ayrıştırılmış suç ile anlamlı ilişkili olduğunu göstermiştir. Ata (2011), 27 Avrupa Birliği ülkesinin 2008 yılındaki suça neden olan işgücü piyasası unsurlarıyla ilişkisini yatay kesit analiziyle incelemiştir. Yapılan analizden elde edilen sonuçlardan birisi işsizlik ve kişi başına düşen suç sayısı arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin olmasıdır. Diğer bir sonuç ise ücret ve kişi başına düşen suç arasında negatif ancak istatistiksel olarak anlamsız bir ilişki olduğu yönündedir. Buonanno vd. (2014), 15 Avrupa Birliği ülkesi, Norveç, Kanada ve ABD'nin 1970-2010 yıllarına ait verileri ile suç oranlarının ekonomik koşullara tepkisini sabit etkiler tahmincisi kullanarak incelemiştir. Sonuçlar, işsizlik oranlarının suç üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Anser vd. (2020), 16 farklı ülkenin 1990-2014 yıllarında büyüme, eşitsizlik, yoksulluğun suç oranı ile ilişkisini GMM tahmincisini kullanarak incelemiştir. Elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir. Analiz bulguları kişi başına gelir ile suç oranı arasında ilişki olmadığı, yoksulluk ile gelir arasında U biçiminde ilişki olduğu ve gelir eşitsizliği ile büyüme arasında ters U biçiminde ilişki olduğu yönündedir. Gelir eşitsizliği ve işsizlik suç oranını artırırken ticari açıklık suç oranını düşürücü yönde etkilemektedir. Diğer yandan suç oranının gelir eşitsizliğini artırdığı, sağlık harcamalarının yoksul kişi sayısını azalttığı belirlenmiştir. Ayrıca kişi başına gelir yüksek yoksulluk düzeyinden etkilenirken, sağlık harcamaları ve ticaret faktörü ülkeler arasında kişi başına geliri artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Makroekonomi ve suç olayları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan araştırmalarda işsizlik ve gelir gibi farklı makroekonomik değişkenlerin

kullanıldığı görülmektedir. Ülke veya ülke gruplarına yönelik yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde ise makroekonomik değişkenler ve suç işleme düzeyi arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu temelde, ekonomik koşulların suçtan kaynaklanan maliyet ve faydaları etkileyerek bireylerin suç işleme yönündeki motivasyonunu oluşturduğu, yapılan çalışmalarda belirtilen temel nokta olmuştur. Dolayısıyla işsizlik veya düşük gelir düzeyinin suç oranlarını artırdığı yönünde genel fikir birliği bulunmaktadır. Türkiye için sosyo-ekonomik unsurlar ve suç olayları arasındaki ilişkinin yeterince araştırılmadığı düşünülmektedir. Sosyo-ekonomik faktörlerin dikkate alındığı çalışmalar Cömertler ve Kar (2007) ile Kaya ve Bozkurt (2011) tarafından yapılmıştır. Makalede, bu çalışmalardan farklı dönem ve ekonometrik yöntem kullanılarak elde edilen sonuçların karşılaştırılmasıyla birlikte literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Ekonometrik Uygulama

Türkiye’de 1990-2019 yılları için işsizlik, gelir, nüfus ve suç düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere Johansen eşbütünleşme analizi ve değişkenler arasındaki nedenselliğin yönünü belirlemek için Toda-Yamamoto nedensellik testi kullanılmıştır. Analizde suç düzeyini temsil etmek üzere yıllar itibariyle işlenen toplam suç değerleri , geliri temsil etmek üzere GSYİH (cari, USD\$) , işsizlik düzeyini temsil etmek üzere işsizlik oranı ve nüfusu temsil etmek üzere nüfus artış oranı kullanılmıştır. Suç ve gelir serileri doğal logaritmik dönüşüme tabi tutulmuştur. Analizde kullanılan veriler TÜİK ve World Bank veri tabanından elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan model denklem 1’de verilmiştir.

$$\lnsuc_t = \beta_0 + \beta_1 \ln glr_t + \beta_2 isz_t + \beta_3 nfsart_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

Denklem 1’de verilen gelir, işsizlik oranı ve nüfus artış oranı bağımsız değişkenlerinin suç düzeyi bağımlı değişkeni üzerindeki etkileri şu şekilde açıklanabilir. Gelir düzeyindeki artışın, suç düzeyini azaltması birinci hipotezdir. Bireylerin gelir düzeyi yükseldikçe yaşam standartları ve refah düzeylerinin artması bu ilişkiyi açıklamaktadır. Gelirin artması ayrıca ekonomik aktivitenin artması ve istihdamın artmasına işaret eden bir durumu göstermektedir. Araştırmaya yönelik ikinci hipotez, işsizlik arttıkça toplumdaki suç eğiliminin artmasıdır. İşsizlik nedeniyle gelir kaybına uğranması ve psikolojik

olumsuzlukların suç eğilimini artırıcı etki oluşturması beklenmektedir. Üçüncü hipotez ise nüfus artışı ve suç düzeyi ilişkisine yöneliktir. Nüfus artışının yüksek olduğu bir ekonomide suç düzeyinin yüksek olması beklenmektedir. Ancak nüfus artışıyla birlikte istihdam imkanları artırılabilirse, ekonomik olarak önemli bir gelişmişlik potansiyeli yakalanabilir. Genel olarak nüfus artışıyla paralel iş imkanları artırılmadığı için bireylerin suç faaliyetlerine yönelmeleri söz konusu olmaktadır.

Tablo 1’de analize alınan tüm değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi standart sapması en büyük olan dolayısıyla en fazla değişkenlik gösteren işsizlik değişkenidir. İşsizlik değişkenine ait minimum haricindeki tüm tanımlayıcı istatistikler suç, gelir ve nüfus artışı değişkenlerinden büyüktür. Değişkenlerin ortalama artış hızı değerlerine bakıldığında suç 4.55, gelir 8.69, işsizlik 9.68, nüfus artış hızı 1.51 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik değişkeninin maksimum ve minimum değeri arasındaki fark yüksektir.

Tablo 1
Tanımlayıcı İstatistikler

	LNSUC	LNGLR	ISZ	NFSART
Ortalama	4.556256	8.690604	9.683333	1.512844
Medyan	4.453608	8.816556	10.05000	1.561214
Maksimum	5.640505	9.442601	13.70000	1.738396
Minimum	3.802788	7.727684	6.400000	1.192794
Std. Sapma	0.505209	0.591586	2.067496	0.155070
Gözlem Sayısı	30	30	30	30

Tablo 2’de verilen korelasyon matrisine göre, suç ve gelirin işsizlikle ilişkisinin güçlü olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca suç düzeyinin gelir ve işsizlikle pozitif, nüfus artışıyla negatif yönde ilişkisi bulunmaktadır.

Tablo 2
Korelasyon Matrisi

	LNSUC	LNGLR	ISZ	NFSART
LNSUC	1			
LNGLR	0.6629	1		
ISZ	0.7252	0.7589	1	
NFSART	-0.0503	-0.3139	-0.3622	1

Zaman serileri analizinde durağanlığın incelenmesi, yapılacak analize karar verilmesinde önem taşımaktadır. Birim kök içermeyen yani durağan serilerde, periyodik dalgalanmaların etkisi bulunmamaktadır (Güriş, 2021:500-501).

Serilerin durağanlığını belirlemek için Dickey ve Fuller (1981) tarafından geliştirilen, Augmented Dickey Fuller (ADF) birim kök testi kullanılmıştır. ADF birim kök testinin sabitli model, sabitli ve trendli model ve düzey modeli olmak üzere elde edilen test istatistikleri ve olasılık değerleri tablo 3'te verilmiştir.

	Sabitli Model		Sabitli ve Trendli Model		Düzy Modeli	
	ADF Test İstatistiği	Olasılık Değeri	ADF Test İstatistiği	Olasılık Değeri	ADF Test İstatistiği	Olasılık Değeri
<i>lnsuc</i>	-0.744	0.819	-2.333	0.404	1.389	0.955
<i>lnglr</i>	-1.113	0.696	-1.338	0.857	1.278	0.945
<i>isz</i>	-1.069	0.713	-2.675	0.252	0.930	0.901
<i>nfsart</i>	-2.265	0.192	-3.485*	0.063	-1.786*	0.070
<i>Alnsuc</i>	-6.018***	0.000	-6.103***	0.000	-2.157**	0.032
<i>Alnglr</i>	-5.600***	0.000	-5.633***	0.000	-5.303***	0.000
<i>Aisz</i>	-4.929***	0.000	-4.869***	0.002	-4.833***	0.000
<i>Anfsart</i>	-3.528**	0.016	-4.543***	0.008	-2.676***	0.009

Not: *, **, *** işaretleri sırasıyla %10, %5, %1 önem seviyesinde durağanlığı göstermektedir.

ADF birim kök testi sabitli, sabitli ve trendli ve de düzey modeli için elde edilen sonuçlara göre seriler birinci dereceden birim köke I(1) sahiptir. Değişkenler için optimal gecikme uzunluğunu belirlemek üzere VAR modeli kullanılmıştır. Gecikme uzunluğu test sonuçları tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4
Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-58.52599	NA	0.001442	4.809691	5.003245	4.865428
1	28.45608	140.5095	6.25e-06	-0.650468	0.317299	-0.371786
2	70.72123	55.26981*	9.16e-07	-2.670864	-0.928884*	-2.169237
3	93.58426	22.86303	7.12e-07	-3.198789	-0.682596	-2.474216
4	121.9950	19.66900	5.15e-07*	-4.153464*	-0.863057	-3.205946*

Not: * işareti kriterler tarafından belirlenen gecikme düzeyini göstermektedir.

FPE (Final prediction error), AIC (Akaike information criterion) ve HQ (Hannan-Quinn information criterion) bilgi kriterlerine göre optimal gecikme uzunluğu dört olarak belirlenerek modele dahil edilmiştir.

Eşbütünleşme testi, durağan olmayan ve aynı fark düzeylerinde durağan hale gelen değişkenlerin modellenmesinde kullanılmaktadır (Sarıkovanlık vd., 2019:137). Analizde kullanılan değişkenler birinci dereceden durağan olduğu

için uzun dönem ilişkisini belirlemek üzere Johansen (1988) ve Johansen ve Juselius (1990) tarafından geliştirilen Johansen eşbütünleşme testi kullanılmıştır. Johansen eşbütünleşme testinde, koentegrasyon vektörlerin sayısını ve anlamlılık durumunu belirlemek üzere iz istatistiği ve en büyük özdeğer istatistiği kullanılmaktadır (Topallı, 2015:227). Bu test ile, modele dahil edilen değişkenler arasında eşbütünleşik vektörün varlığı belirlenmektedir (Kocabıyık, 2016:44). Değişkenler arasında uzun dönem ilişkisinin araştırıldığı eşbütünleşme test sonuçları tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5
Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

İz İstatistiğine Göre Eşbütünleşme Testi					
H_0	H_1	Özdeğer İstatistiği	İz İstatistiği	%5 Kritik Değer	Olasılık Değeri
$r=0$	$r \geq 1$	0.716720	64.72408	47.85613	0.0006
$r \leq 1$	$r \geq 2$	0.487358	30.66845	29.79707	0.0396
$r \leq 2$	$r \geq 3$	0.356988	12.62765	15.49471	0.1292
$r \leq 3$	$r \geq 4$	0.025761	0.704657	3.841466	0.4012
En Büyük Özdeğer İstatistiğine Göre Eşbütünleşme Testi					
H_0	H_1	Özdeğer İstatistiği	En Büyük Özdeğer İstatistiği	%5 Kritik Değer	Olasılık Değeri
$r=0$	$r=1$	0.716720	34.05563	27.58434	0.0064
$r \leq 1$	$r=2$	0.487358	18.04080	21.13162	0.1283
$r \leq 2$	$r=3$	0.356988	11.92299	14.26460	0.1136
$r \leq 3$	$r=4$	0.025761	0.704657	3.841466	0.4012

Not: r, eşbütünleşme sayısını göstermektedir.

Johansen eşbütünleşme testi sonucuna göre iz istatistiği ve en büyük özdeğer test istatistiği değerlerinin kritik değerden büyük olması nedeniyle %5 anlamlılık düzeyinde eşbütünleşme ilişkisinin olduğu görülmektedir. Sonuçlar, iz istatistiği için 2 ve en büyük özdeğer istatistiği için 1 eşbütünleşik vektör olduğunu göstermiştir. Buna göre suç düzeyi, gelir, işsizlik ve nüfus artışı değişkenleri arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla uzun dönemde değişkenler arasında uzun dönemli ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin belirlenmesinden sonra vektör hata düzeltme modeline (VECM) gidilir. VECM sonuçları tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6
VECM Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği
LNGLR	-1.006572	0.14645	-6.87305
ISZ	0.184714	0.04752	3.88700
NFSART	0.663386	0.44130	1.50325
ECT	-0.301311	0.17703	0.23026

VECM sonuçları değişkenler arasında kısa dönemli ilişkinin varlığını göstermektedir. Değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin araştırılmasında Granger (1969) tarafından geliştirilen nedensellik testine başvurulmaktadır. Bununla birlikte Granger nedensellik testine dayanan Toda-Yamamoto (1995) nedensellik testi ile farklı düzeyde durağanlık özelliği seriler arasında nedensellik ilişkisi test edilebilmektedir. Bu analizde değişkenler arasında nedensellik ilişkisi Toda-Yamamoto nedensellik testiyle araştırılmıştır. Test sonuçları tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7
Toda-Yamamoto Nedensellik Test Sonuçları

Bağımlı Değişken: LNSUC			
	χ^2	df	Olasılık Değeri
LNGLR	4.566979	4	0.3347
ISZ	4.263147	4	0.3716
NFSART	9.180690*	4	0.0567
	19.13720	12	0.0853
Bağımlı Değişken: LNGLR			
	χ^2	df	Olasılık Değeri
LNSUC	4.065313	4	0.3972
ISZ	3.330998	4	0.5040
NFSART	2.196473	4	0.6997
	11.46343	12	0.4897
Bağımlı Değişken: ISZ			
	χ^2	df	Olasılık Değeri
LNSUC	8.738154*	4	0.0680
LNGLR	5.864608	4	0.2095
NFSART	6.694839	4	0.1529
	30.63001	12	0.0022
Bağımlı Değişken: NFSART			
	χ^2	df	Olasılık Değeri
LNSUC	18.92111***	4	0.0008
LNGLR	19.72455***	4	0.0006
ISZ	18.54033***	4	0.0010
	63.46860	12	0.0000

Not: ***, * işaretleri sırasıyla %1 ve %10 düzeyinde nedensellik ilişkisini göstermektedir.

Suç düzeyinden işsizlik değişkenine doğru %10 ve nüfus artışına %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü nedensellik ilişkisi vardır. Bu sonuç beklenen ilişkinin aksine olmakla birlikte, Pazarlıoğlu ve Turgutlu (2007)'nin çalışmasında elde ettiği sonuçları destekler yöndedir. Nüfus artışından suç düzeyine %10 anlamlılık düzeyinde nedensellik ilişkisi vardır. Gelir ve işsizlik değişkeninden nüfus artışına doğru %1 anlamlılık düzeyinde tek yönlü nedensellik ilişkisi vardır. Suç, gelir ve işsizlik değişkenlerinin nüfus artışına neden olması, ilerleyen dönemlerde nüfus artışının kontrol edilmesinde problem oluşturabilecektir. Kaynak dağılımında etkinliği olumsuz etkileyebilecek bir durumun da oluşması muhtemel olacaktır. Bu nedensellik ilişkilerinin varlığı, işsizliğin ekonomik ve sosyal maliyetlerini önlemeye yönelik politikalarda dikkate alınması gerektiğine yönelik kanıtlar sunmaktadır.

Sonuç

Türkiye'nin kronikleşen ekonomik sorunlarından biri işsizliktir. Genel anlamda işsizlik büyüme ve kalkınma sorununun bir parçası olarak düşünülse de işsizliğin çözümüne yönelik etkin bir strateji uygulanmamıştır. Dolayısıyla işsizliğin istenilen seviyelere düşürülebilmesi uygulanan politikaların başarısını tartışılır hale getirmiştir (Bayat vd., 2013:80). Doğru politikaların disiplinli bir şekilde uygulanması, işsizliğin neden olduğu ekonomik ve sosyal maliyetlerinin ortadan kaldırılması noktasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu noktada Türkiye'de işsizliğin nedenlerinin doğru bir şekilde belirlenmesi, uygulanacak doğru politikaların seçiminde önemli bir unsur olacaktır. Türkiye'de işsizliğin temel nedenlerine bakıldığında ise ilk kez iş arama ve işlerin doyuruculuktan uzak olmasının yanı sıra gelir düzeyinin düşük olmasına bağlı talep yetersizliği ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, yatırımların yetersiz olması, nüfus artışı, ekonomik istikrarsızlıklar ve bölgeler arası gelişmişlik farklılıkları işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır (Yılmaz Eser ve Terzi, 2008:230-232). İşsizliğin nedenlerinin yanı sıra yol açtığı toplumsal etkilerin belirlenmesi de önemli bir boyutu oluşturmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar Türkiye'de işsizlik, gelir, nüfus artışı ve suç düzeyi arasında uzun dönemli ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, literatüre uygun ve beklenen yönde olmuştur. Uygulanacak ekonomi politikalarında bu ilişkinin göz önünde bulundurulmasının ekonomik faydasının yanı sıra uzun dönemde sosyal olarak da olumlu bir etki ortamı

oluşturacağı beklenmektedir. Bu noktada eğitime önem verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Özellikle farklı mesleki becerilerin artırılacağı eğitimlerle daha fazla kişiye yetenek kazandırılmalıdır. Diğer yandan gelişen teknolojilere uygun olarak eğitimlerin güncellenmesi, küresel rekabet anlamında katma değer taşıyan malların üretiminde önemli fayda sağlayacaktır. Bunlara ek olarak, yeni istihdam alanları oluşturacak yatırımların desteklenmesi gelir ve istihdamı artırarak toplam talepte canlandırıcı bir etkiye neden olacaktır. Nedensellik analizi sonuçlarından biri, suç düzeyindeki değişmelerin işsizlikte bir değişme oluşturacağını göstermiştir. Bu sonuç beklenilenin aksine işsizliğin suça neden olduğu görüşünü desteklememektedir. Türkiye’de işsizliğin kronikleşen bir problem olması nedeniyle uzun süre iş arayan bireylerin, iş bulamama kaygısıyla iş aramaktan vazgeçip, işgücü piyasasından ayrılması bu sonucu açıklayabilir. İşgücü piyasasından iş bulma ümidi olmadığı için ayrılmak zorunda kalan bireylerde suç eğiliminin oluşması mümkün olabilir. Yamak ve Yamak (1999), Türkiye’de cesareti kırılmış işçi etkisinin baskın olduğunu belirlediği çalışması, bu görüşe destek sağlamaktadır. Nüfus artışı suç düzeyinin nedenidir sonucu, beklenen yönde olmuştur. Nedensellik testinden elde edilen bir diğer sonuç ise suç, gelir ve işsizliğin nüfusta bir değişime neden olacağıdır. Bu sonuç, uygulanacak politikalarda nüfus artışının etkilerinin dikkate alınması gerektiğine yönelik kanıt sunmuştur. İşsizlik, gelir ve suç ilişkisinin araştırılması, işsizliğin farklı maliyetlerinin değerlendirilmesine imkan vermektedir. Türkiye’de işsizlik probleminin varlığı göz önüne alınırsa, maliyetlerinin uzun dönemde ekonomiye daha fazla olumsuz etki edeceği gerçeği politika yapımcılar tarafından göz ardı edilmemelidir. Artan işgücü potansiyeli ve göçmen kabulü, bu konunun Türkiye’nin ilerleyen yılları için daha da önemli hale geleceğini işaret etmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Adak, N. (2010). Sosyal bir problem olarak işsizlik ve sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(2), 105-116.
- Anser, M. K., Yousaf, Z., Nassani, A. A., Alotaibi, S. M., Kabbani, A., & Zaman, K. (2020). Dynamic linkages between poverty, inequality, crime, and social expenditures in a panel of 16 countries: two-step gmm estimates. *Journal of Economic Structures*, 9(43), 1-25.
- Ata, A. Y. (2011). Ücretler, işsizlik ve suç arasındaki ilişki: yatay-kesit analizi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 113-134.
- Baharom, A. H., & Habibullah, M. S. (2008). Is crime cointegrated with income and unemployment?: a panel data analysis on selected european countries. MPRA Paper, N.11927.
- Bayat, T., Kayhan, S., & Koçyiğit, A. (2013). Türkiye’de işsizliğin asimetrik davranışının rejim değişim modeliyle incelenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 4(2), 79-90.
- Becker, G. S. (1968). Crime and punishment: an economic approach. *Journal of Political Economy*, 76(2), 169-217.
- Biçerli, M. K. (2019). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Buonanno, P., Drago, F., & Galbiati, R. (2014). Response of crime to unemployment: an international comparison. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 30(1), 29-40.
- Cömertler, N., & Kar, M (2007). Türkiye’de suç oranının sosyo-ekonomik belirleyicileri: yatay kesit analizi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(2), 37-57.
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1981). Likelihood ratio statistics for autoregressive time series with a unit root. *Econometrica*, 49(4), 1057-1072.
- Dursun, S., Aytaç, S., & Topbaş, F. (2011). The effects of unemployment and income on crime: a panel data analysis on Turkey, *Annales XLIII*, 60, 125-138.
- Edmark, K. (2005). Unemployment and crime: is there a connection?. *The Scandinavian Journal of Economics*, 107(2), 353-373.
- Ehrlich, I. (1973). Participation in illegitimate activities: a theoretical and empirical investigation. *Journal of Political Economy*, 81(3), 521-565.
- Eren, M., & Özkılbaç, S. (2020). Türkiye’de genç işsizliği ile suç düzeyi arasındaki ilişki: düzey 1 bölgeleri üzerine bir uygulama, *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 9(17), 13-20.
- Fallahi, F., Pourtaghi, H., & Rodríguez, G. (2012). The unemployment rate, unemployment volatility, and crime, *International Journal of Social Economics*, 39(6), 440-448.
- Filiztekin, A. (2013). Türkiye’de suç ve emek piyasası ilişkisi. Editörler: Aşıcı, A., Hisarcıklar, M., İlkaracan, İ., Karakaş, D., ve Kaya, T., ss.377-396, Ümit Şenesen’e Armağan Paylaşımlar: Sayılarla Türkiye Ekonomisi: İstanbul: Literatür Yayınları.
- Ghani, Z. A. (2017). A comparative study of urban crime between Malaysia and Nigeria. *Journal of Urban Management*, 6, 19-29.

- Granger, C. W. J. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica*, 37(3), 424-438.
- Güriş, S. (2021). Ekonometri ekonometrik okuryazarlık, İstanbul, Der Yayınları.
- ILO, (2022). World employment and social outlook: trends 2022. International Labour Office, Geneva.
- Janko, Z., & Popli, G. (2015). Examining the link between crime and unemployment: a time series analysis for Canada. *Applied Economics*, 47(37), 4007-4019.
- Johansen, S. (1988). Statistical analysis of cointegration vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12(2-3), 231-254.
- Johansen, S., & Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation inference on cointegration with applications to the demand for money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52(2), 169-210.
- Kaya, M. V., & Bozkurt, İ. (2011). İşsizlik, kişi başına milli gelir (yoksulluk), suç oranı ve yeşil kart: 1993-2009 Türkiye örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 133-140.
- Kilishi, A. A., Mobolaji, H. I., Usman, A., Yakubu, A. T., & Yaru, M. A. (2014). The effect of unemployment on crime in Nigeria: a panel data analysis. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 4(6), 880-895.
- Kocabıyık, T. (2016). Johansen eşbütünleşme testinde karar aşamalarının analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, CİEP Özel Sayısı, 40-50.
- Lastauskas, P., & Tatsi, E. (2013). Spatial nexus in crime and unemployment in times of crisis: evidence from Germany. *Cambridge Working Papers in Economics*, CWPE 1359.
- Maddah, M. (2013). An empirical analysis of the relationship between unemployment and theft crimes, *International Journal of Economics and Financial Issues*, 3(1), 50-53.
- Pazarlıoğlu M. V., & Turgutlu, T. (2007). Gelir, işsizlik ve suç: Türkiye üzerine bir inceleme. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(513), 63-70.
- Sarıkovanlık, V., Koy, A., Akkaya, M., Yıldırım, H. H., & Kantar, L. (2019). Finans biliminde ekonometri uygulamaları, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Toda, H. Y., & Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated process. *Journal of Econometrics*, 66, 225-250
- Topallı, N. (2015). Türkiye’de beşeri sermaye ve büyüme ilişkisinin ekonometrik bir analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1), 217-234.
- Yamak, N., & Yamak, R. (1999). Türkiye’de işsizlik oranları ile işgücüne katılma oranı arasındaki ilişki. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(1), 17-27.
- Yılmaz, T., Fidan, F., & Karataş, V. (2004). İşsizliğin sosyo-psikolojik sonuçları: sosyo-demografik özelliklere göre bireylerin tutumları (bir alan araştırması). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 48, 163-182.
- Yılmaz Eser, B., & Terzi, H. (2008). Türkiye’de işsizlik sorunu ve Avrupa istihdam stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30, 229-250.

Uluslararası Kuruluşların Yaşlı İşgücüne Yönelik İstihdam Politikaları Ve Bazı Ülkelere Yönelik İncelemeler*

International Institutions' Employment Policies Regarding Elderly Labor: An Analysis of Certain Countries

Merve Okan¹ , Erdem Cam² 

Öz

Bu çalışmanın amacı; uluslararası kuruluşların, dünyada yaşanan demografik değişim sürecinde, yaşlı işgücüne yönelik istihdam politikalarını incelemektir. Bu amaçla özellikle yaşlanmanın etkilerinin yoğun bir şekilde hissedildiği gelişmiş bazı ülkelerdeki yaşlı istihdamına yönelik alınan önlemlerin ne olduğu araştırılmıştır. Bu çerçevede 1950-2050 yılları arasında dünya ve gelişmişlik düzeylerine göre bölgelerin nüfus yapısındaki değişimler incelenmiş, bu değişimlerin ekonomik şartlar ve yaşlanma nedeniyle sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerinden hareketle uluslararası kuruluşların yaşlanan nüfus sorununu çözebilmek amacıyla geliştirdikleri önerilerinden bahsedilmiştir. Uluslararası kuruluşların politika belgelerinde ön plana çıkan üç politika eksenini çerçevesinde iyi uygulama örneği teşkil edebilecek örnekler sunulmuştur. Bu politika eksenleri; 'yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması', 'istihdamda uzun kalmayı ve geç emekliliği ödüllendirme', 'işverenleri yaşlı işçileri istihdam etme yönünde teşvik etme' olarak ifade edilebilir. Sonuç olarak yaşlı istihdamına yönelik politikaların uygulanabilmesi için yaşlı istihdamını destekleyen tüm adımların başta devlet olmak üzere tüm sosyal tarafların işbirliği içinde atılmasının önemli bir husus olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Demografik Dönüşüm, Yaşlanan Nüfus, Yaşlı İşgücü, Yaşlı İstihdamı, Ertelenmiş Emeklilik

* Bu makale Merve Okan'ın Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Doç. Dr. Erdem Cam'ın danışmanlığında hazırlanmış olduğu; "Demografik Dönüşüm Sürecinin Ortaya Çıkardığı Yaşlanan İşgücü Arzına Yönelik İstihdam Politika Önerileri" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1 **Sorumlu Yazar:** Merve Okan (Sosyal Güvenlik Uzmanı), Sosyal Güvenlik Kurumu, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, Türkiye. E-posta: moka2@sgk.gov.tr ORCID: 0000-0003-4575-8352

2 Erdem Cam (Doç. Dr.), Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara, Türkiye. E-posta: erdemcam@ankara.edu.tr ORCID: 0000-0003-2097-2491

Atf: Okan, M. & Cam, E. (2022). Uluslararası kuruluşların yaşlı işgücüne yönelik istihdam politikaları ve bazı ülkelere yönelik incelemeler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 53-92. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1089859>

Abstract

The aim of this study is to examine the employment policies of international organizations regarding the elderly workforce along the axis of the global demographic transition process. For this purpose, the study investigates the measures taken toward elderly employment in certain developed countries where the effects of aging have been felt intensely for a long time. In this context, the study first examines the changes in regional population structures with respect to the world and development levels between the years 1950-2050 and then discusses the proposals international organizations have developed regarding the aging population issue based on the effects these changes have had on economy and social security, which are heavily affected by aging. Afterward, the study looks at examples of good practices within the framework of three policy axes that came to the fore in the policy documents of these organizations that have increased the employability of older workers: rewarding long stays in employment, late retirement, and encouraging employers to employ older workers. As a result, taking all the steps that support elderly employment in cooperation with all social parties, especially the state, employers, and workers, is considered an important issue for implementing policies on elderly employment.

Keywords

Demographic Transition, Aging Population, Older Labor Force, Older Employment, Delayed Retirement

Extended Summary

Countries have policy targets on many issues regarding the field of social policy in order to reach the development levels they have determined. One of these involves policies regarding demographic structure. The population structure, growth rate, and distributions by age group and gender as well as projections for educational status are the main determinants of many short- and long-term policies in areas such as countries' finances, society, health, education, and social security. In this context, the most important point to have come to the fore towards the end of the last century regarding the changes in the population structure is that the population has undergone a change starting in the 20th century, one that has reached a point that attracts attention. This change aging and is experienced at various levels in almost all countries aside from less developed regions.

Gradually improving living conditions and developments in the provision of health services have led to a decrease in birth and death rates and prolonged life expectancy. As a result, the percentage of the elderly population among the total population is increasing while the percentage of young and middle-aged groups is decreasing, in other words, the population is getting older. Although the aging process of populations differs with respect to country, it is a global phenomenon that started long ago in many countries, where its effects are already felt in some and will be observed shortly and quickly in others. Although this change in population growth is important, changes in the structure of the population (e.g., age distribution, gender, birth and death rates) have recently become more important. This is because the effects from population structure are felt in all areas of the world and are something that it is currently undergoing a demographic transformation.

Although this process is found to have affected many areas economically, culturally, socially, and psychologically, it has a particularly unique importance in terms of the effects it creates on labor markets and social security. While the change observed in the percentage of people of working age in the population negatively affects economic growth, the increase in public expenditures on the increasingly dependent population (i.e., the elderly) indicates a significant pressure on the active population in the workforce. Expenditures caused by aging (e.g., retirement, pension, health care services) will cause financial problems if they are unable to be adequately financed, and the premiums or

taxes to be increased in order to eliminate the financing problem will additionally reduce both workers' desire to work and employers' demand for workers. In the end, aging can be said to affect the entire economy and the sustainability of social security in particular, and this situation can be said will reduce labor force participation and prevent economic growth, or deepen the system's financial problems by encouraging informality in the economy.

The purpose of this article is to examine the employment policies developed to support the participation of the elderly workforce in employment based on the multifaceted effects of the changes in the age structure of the population, the shrinkage of the working-age population, and the gradual aging of the workforce. For this purpose, the study investigates measures that have been taken with regard to the elderly employment in certain developed countries where the effects of aging have been felt intensely for a long time. In this context, the study first examines the changes in regional population structures with respect to the world and development levels between the years 1950-2050 and then discusses proposals international organizations have developed against the aging population problem based on the effects these changes have had on the economy and social security, which are heavily affected by aging. Afterward, the study looks at examples of good practice were examined.

Employment and social security policies should be emphasized here as being policies that should be considered together and monitored by analyzing their results and outputs in a coordinated manner. The policies international organizations have proposed regarding demographic change and aging are seen to involve topics such as aging, the aging population, health, productivity, lifelong education, employment, job security, discrimination, and social protection, etc. These policies have been constructed from a holistic view based on all aspects with special emphasis on the concept of active aging. Regarding this point, however, one should not forget on the precondition of providing an environment conducive to employment that policies can only become fully functional if all parties do their part in this regard and labor markets and all relevant legislation arrangements can be made compatible with such policies.

Uluslararası Kuruluşların Yaşlı İşgücüne Yönelik İstihdam Politikaları ve Bazı Ülkelere Yönelik İncelemeler

Ülkelerin sosyal politika alanında belirlemiş oldukları gelişmişlik düzeyine ulaşabilmeleri için birçok konuda politika hedefleri bulunmaktadır. Bunlardan biri de demografik yapıya ilişkin politikalardır. Nüfusun yapısı, artış hızı, yaş gruplarına ve cinsiyete göre dağılımı, eğitim durumlarına ilişkin yapılan projeksiyonlar ülkelerin mali, sosyal, sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik gibi alanlarda birçok kısa ve uzun vadeli politikanın temel belirleyicisidir. Bu çerçevede nüfus yapısındaki değişimlere ilişkin geçen yüzyılın sonlarına doğru öne çıkan en önemli nokta nüfusun yirminci yüzyılda başlamak üzere bir değişime uğrayarak dikkatleri üzerine çeken bir noktaya gelmesidir. Az gelişmiş bölgeler dışında hemen hemen tüm ülkelerde çeşitli seviyelerde yaşanan bu değişim; yaşlanmadır. Giderek iyileşen yaşam şartları ve sağlık hizmetlerinin sunumunda yaşanan gelişmeler doğum ve ölüm oranlarının azalmasına ve yaşam beklentilerinin uzamasına neden olmuştur. Bunların sonucu olarak genç ile orta yaşlı grubun nüfus içindeki hacmi oransal olarak giderek azalırken, yaşlı nüfusun toplam nüfustaki payı giderek artmakta yani nüfus yaşlanmaktadır. Nüfusun yaşlanması süreci, ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte birçok ülkede çok öncelerde başlayan ve etkilerini hali hazırda hissettiren, bir kısmında ise kısa bir sürede ve hızlı bir şekilde gözlemlenecek olan küresel bir olgudur.

Demografik göstergelerin net olarak işaret ettiği nüfusun yaşlanması süreci, ülkeler tarafından göz ardı edilmesi mümkün olmayan ve gerekli düzeylerde önlemlerin alınmasını gerektiren önemli bir sorun alanıdır. Nüfusun yaşlanması, özellikle işgücü kapasitesinin azalmasına, gittikçe daralan işgücü arzı üzerinde daha fazla mali yüke neden olması ve yaşlı kesime yönelik artan kamu harcamalarının sürdürülebilirliğini zorlaştırması nedeniyle endişe yaratmaktadır. Dolayısıyla, yaşlanmanın neden olduğu harcamaların (yaşlılık aylığı, sağlık ve bakım hizmetleri vb.) yeterli düzeyde finanse edilemediği durumda mali problemlere neden olacağını; bunların yanında finansman problemini ortadan kaldırmak için artırılacak primlerin veya vergilerin hem işçinin çalışma isteğini hem de işverenin işçi talebini düşüreceğini; en nihayetinde, bu durumun işgücüne katılımı azaltıp ekonomik büyümeyi engelleyeceğini ya da ekonomide kayıt dışı çalışmayı özendirerek sistemin mali sorunlarını iyice derinleştireceğini belirterek yaşlanmanın başta sosyal güvenliğin sürdürülebilirliği olmak üzere tüm ekonomiyi etkilediğini söylemek mümkündür.

Birçok uluslararası kuruluşun son dönemlerdeki temel politika hedeflerinde yaygın olan görüş; yaşlanan nüfusun etkisinin özellikle işgücü arzını artırmak yoluyla hafifletilebileceği yönündedir. İnsanların işgücü piyasasından bir an önce ayrılarak hayatlarının önemli bir kısmını pasif ve ekonomiye bir katkı yapmadan geçirmelerini destekleyen politikaların yerini alan yeni görüşte temel hedef; işgücü arzını oluşturan tüm yaş gruplarının özellikle de çeşitli nedenlerle işgücü piyasasından uzaklaştırılan yaşlı işgücü rezervinin mümkün olduğunca işgücünde kalmasının sağlanmasıdır. Bu şekilde kişilerin hem ekonomiye hem de sosyal güvenlik sistemine daha uzun süre katkı yapması beklenmektedir.

Yaşlı istihdamın artırılmasına yönelik olarak geliştirilen düzenlemelerin başında ise sosyal güvenlik sistemlerinin gözden geçirilerek 1980’lerde popülerlik kazanmış erken emeklilik politikalarının terk edilmesi ve emeklilik yaşlarının artan yaşam beklentisine koşut bir şekilde yükseltilmesi gelmektedir. Ancak artan ortalama insan ömrü gerekçesiyle emeklilik yaşının sürekli arttırılması ya da sistemin finanse edilebilirliğindeki riskleri azaltmak için prim oranlarının arttırılması ve yaşlılık aylıklarının hesabında dikkate alınan katsayıların azaltılması gibi parametrik reformların bir noktada tıkanması emeklilik sistemlerinde yenilikçi düzenlemeler yapılmasını ihtiyacı da ortaya çıkarmaktadır.

Emeklilik yaşının yükseltilmesi beraberinde yaşlı kişilerin istihdam edilebilirliğinin de arttırılmasına yönelik adımların atılması zorunluluğunu getirdiğinden, özellikle bu alanda çalışmaları bulunan uluslararası kuruluşların da politika belgelerinde yaşlı istihdamının arttırılması temel bir politika başlığı olarak göze çarpmaktadır. Uluslararası kuruluşların demografik değişim ve yaşlanma konusunda önerdikleri politikalarına bakıldığında ise yaşlanmaya ve yaşlanan nüfusa sağlık, verimlilik, eğitim (yaşam boyu), istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık, sosyal koruma vb. açılardan bütüncül olarak bakılmasını ve aktif yaşlanma kavramı üzerinde özellikle durulması üzerine inşa edildiği görülmektedir.

Tüm bu hususlar ışığında nüfusun yaşlanmasının birçok açıdan ele alınabileceğini söylemek mümkün olmakla birlikte bu makalenin amacı; nüfusun yaş yapısındaki değişimlerin çalışma çağındaki nüfusun daralması ve özellikle işgücünün giderek yaşlanması olgusunun ortaya çıkardığı çok yönlü etkilerden hareketle yaşlı işgücünün istihdama katılımının desteklenmesine yönelik geliştirilen istihdam politikalarının uluslararası ve bölgesel kuruluşlar

ile örnek ülke uygulamaları çerçevesinde incelenmesidir. Diğer bir ifadeyle bu çalışma, demografik dönüşüm ekseninde nüfusun yaş yapısında meydana gelen değişimlerin tetiklediği işgücü arzındaki değişimin işgücü arzına nasıl yansıdığına odaklanmakta ve yaşlı bağımlılık oranlarındaki artışın finanse edilmesinde önemli bir araç olarak görülen çalışma hayatının uzatılmasına ilişkin uluslararası kuruluşların tavsiyeleri ve bu konudaki çeşitli ülke uygulamaları temelinde yaşanmayı ele almaktadır.

Bu makalede nitel yöntem kullanılmış olup bu yönetime uygun olan araştırma tekniklerinden ise doküman incelemesi tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla ulusal ve uluslararası istatistikler ile konuya ilişkin veri sunan bilimsel çalışmalar analiz edilmiştir. Çalışma temel olarak dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde gelişmiş, gelişmekte olan, az gelişmiş bölgelerdeki demografik dönüşüm, nüfusun yaşlanmasının temel göstergeleri olan doğurganlık hızı, kaba ölüm hızı ve ortalama yaşam beklentisi ve medyan yaş göstergeleri bağlamında ele alınmaktadır. İkinci bölümde bu göstergelerdeki değişimin ortaya çıkardığı nüfusun yaş yapısında meydana gelen değişim, işgücü arzındaki (15-64 yaş) değişimler ve yaşlı bağımlılık oranları çerçevesinde yorumlanmaktadır. Yaşanan demografik değişimler, bu iki bölümde dünya ve ekonomik yönden birbirinden ayrı olarak gruplandırılan gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş bölgeler temel alınarak, bu bölgelerin nüfuslarına ilişkin temel göstergelerin 1950-2050 yılları arasındaki tarihsel değişimleri, projeksiyonel çalışmalarda ortaya çıkan verilerle birlikte karşılaştırmalı şekilde irdelenmiştir. Demografik dönüşümün ve yaşlanmanın önemli göstergeleri olan doğurganlık hızı, kaba ölüm hızı, doğuşta yaşam beklentisi, medyan yaş, yaşlı bağımlı oranları ve nüfusun 0-14, 15-64 ve 65 yaş ve üstü grupların oransal dağılımında görülen değişimler, dünya ve belirtilen bölgeler için ayrı ayrı incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin verilere, Birleşmiş Milletlerin dünyadaki tüm ülkelerin nüfuslarına ilişkin olarak, 1950-2100 yılları arasında gerçekleşen ve gerçekleşmesi tahmin edilen tüm verilerinin yayımladığı nüfus veri tabanından ulaşılmıştır. Doğrudan birincil kaynak kullanılarak ulaşılan bu demografik veriler ve istatistikler konuyu daha anlaşılır hale getirmek amacı ile tablolara aktarılmak suretiyle paylaşılmaktadır.

Üçüncü ve dördüncü bölümde demografik dönüşümün işgücü arzına yansımalarına yönelik birtakım uluslararası kuruluşlar ile bazı seçilmiş ülkeler tarafından geliştirilen politika önerileri üzerinde durulmuştur. Bu bölümde

ülkelerin sosyal politika oluşturmalarında önemli anlamda yol gösterici olan bu kuruluşlardan özellikle yaşlanma konusunda önemli katkıları bulunan BM, OECD, ILO ile dünyanın en yaşlı bölgesi olan Avrupa özelindeki politikaları incelemek adına bölgesel bir oluşum olarak AB'nin görüş ve politika önerilerine yer verilmektedir. Bununla birlikte yaşlı nüfusun giderek arttığı ülkelerde, uluslararası kuruluşların ülke bazlı çalışmalarına ve bu alandaki önemli akademik çalışmalara da atıfta bulunarak yaşlı nüfus yapısının şekillenmekte olduğu ülke örneklerine yer verilmektedir.

Bu çalışma ile özellikle hızla yaşlanma sürecine girmiş olan gelişmiş ülkeler bağlamında ve uluslararası yazında sıklıkla konu olan; nüfusun yaşlanması ve özellikle işgücüne etkilerini azaltmak adına geliştirilen politika önerileri ile uygulama örneklerinin paylaşılması hedeflenmektedir. Böylelikle makale çalışma hayatının gidererek uzaması sonucunda yaşlıların istihdamının artırılmasına yönelik yaklaşımların günümüzde ve gelecekteki önemine dikkat çekmektedir.

Dünya'da Demografik Dönüşüm

Küreselleşme sürecinde bilim, teknoloji, ekonomi ve sağlık alanlarındaki gelişmelerle dünya nüfusu hızla artmaktadır. Öte yandan daha öncelerde sahip olduğu nüfus miktarının fazlalığı ülkeler için önemli olmakla birlikte nüfusun yaş, cinsiyet kırılımları, ekonomik faaliyet kolu ve bölgesel dağılımı gibi unsurları ile nüfusun diğer nitelikleri daha çok ön plana çıkan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla artık günümüzde nüfusun nicel özelliklerinin yanında nüfusun demografik diğer bir ifadeyle nitel özellikleri ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedefine yönelik politikaların üretilmesinde önemli veri kaynağı sunmaktadır. Yirminci yüzyılla birlikte dünya gündeminde öne çıkan yaşlanma olgusu ülkelerin üzerinde sıklıkla çalışmalar ve analizler yaptığı başat bir konu haline gelmiştir (Başyigit, 2019, s. 22).

Dünya nüfusu 1950 yılında yaklaşık 2,5 milyar iken 2000'lere doğru her yıl ortalama % 1,7 oranında artarak çok hızlı bir şekilde 6,1 milyara ulaşmıştır. 2019 yılında 7,7 milyara ulaşan dünya nüfusunun düşük doğum oranları nedeniyle geride kalan elli yıldan farklı olarak giderek azalan oranlarda artacağı ve her yıl yaklaşık ortalama % 0,5'lik bir artışla, 2030'da 8,5 milyar, 2050'de ise 9,7 milyar olacağı tahmin edilmektedir (UN, 2019a). Nüfusun artışında meydana gelen bu değişim önemli olmakla birlikte, nüfusun kendi yapısında

(örn. yaş dağılımı, cinsiyet, doğum, ölüm oranları) meydana gelen değişimler son zamanlarda daha çok önem arz etmektedir. Bunun nedeni; şu anda dünyanın her alanında etkileri hissedilen demografik bir dönüşüm sürecinin içinde yer alıyor olmasıdır.

Demografik dönüşüm, yüksek doğurganlık ve yüksek ölüm oranları ile betimlenen geleneksel demografik rejimden, sağlık ve ekonomi alanındaki iyileşmeler sonucu azalan ölüm oranlarının gerçekleştiği modern demografik rejime geçiş olarak tanımlanmaktadır (Orhon, 2007, s. 7). Kuram ilk olarak İngiliz demografi yazınında 1929 yılında Warren Thompson ve daha sonra 1934 yılında Adolphe Landry tarafından formüle edilmiştir (Karaali, 2017, s. 63). Demografik dönüşüm kuramına göre nüfustaki dönüşüm dört bölümden oluşmaktadır. Modern yaşam öncesi olarak adlandırılan ve tarım toplumlarından on yedinci yüzyıla kadar olan süreyi kapsayan ilk aşamada doğum oranları yüksek olmasına rağmen salgın hastalıklar ve yiyecek kıtlığı nedeniyle ölüm oranları yüksek dolayısıyla da nüfus artış hızı düşük olmuştur. On sekizinci yüzyıl sonu ile on dokuzuncu yüzyılın sonuna kadar devam eden ikinci aşamada ise doğum oranları bir önceki dönem ile aynıken ölüm oranları gıda ve sağlıktaki iyileşmeler sonucunda azalmış ve nüfus hızla artmaya başlarken nüfus içindeki çocuk sayısında önemli artışlar gözlemlenmiştir. On dokuzuncu yüzyılın başları ile yirminci yüzyılın ortalarına tekabül eden üçüncü aşama geleneksel aile yapısının değişmesi ve kadınların eğitim düzeyinin artmaya başlaması sonucunda doğum oranlarında gelişen teknoloji ve sağlık koşulları ile iyileşen çalışma şartları nedeniyle ölüm oranlarında azalmalarının görüldüğü dönemdir. İkinci Dünya Savaşı'nın hemen sonrasında başlayan ve şu anda içinde bulunulan dönemi anlatan son aşamada ise sağlık teknolojisindeki ilerleme ile sağlık koşullarının iyileşmesi sonucu doğum ve ölüm oranlarında istikrarlı bir düşüş ile sonuçlanmıştır (Erol, 2016, s. 78-80).

Tarihsel süreçte doğurganlık hızının dünya genelinde belirgin düşüş yaşaması demografik geçiş sürecinin küresel bir boyuta yayılmış olduğunu göstermektedir. Demografik dönüşümün gerçekleştiği bölgelerde ya da ülkelerde sosyal ve ekonomik yapıda meydana gelen birtakım gelişmeler doğum ve ölüm hızlarını etkilemiştir. Bu anlamda dönüşümün gerçekleştiği süreç göz önünde bulundurulduğunda gelişmiş ülkeler dönüşüme dünya genelinde en önce uğrayan bölge olurken, gelişmekte olan ülkelerde kaba doğum hızında yaşanan düşüşler yirminci yüzyılın ikinci çeyreğinden sonra görülmeye başlamış ve yüzyılın son

çeyreğine doğru daha da belirgin olmaya başlamış ve bugün geldiğimiz noktada tüm dünyayı etkisi altına almıştır (Uyanık ve Başyığıt, 2018, s. 296).

Çalışmanın bu bölümünde nüfusa ilişkin temel göstergeler çerçevesinde demografik dönüşüm süreci ve nüfusun yaş dağılımında meydana gelen değişimler ortaya konulmuştur.

Doğurganlık Hızı

Demografik dönüşümün başlıca faktörlerinden ilki doğurganlık hızıdır. Doğurganlık hızı belirli bir yılda halen doğurganlık çağındaki kadınların (15-49 yaş) doğurganlık düzeyleri aynen devam etmesi durumunda dünyaya getirmesi beklenen çocuk sayısını ifade etmektedir (TÜİK, 2020). Dünyadaki doğurganlık oranları doğum kontrolünün artması, kadınların statü ve eğitimlerinin artması, kentleşme ve diğer sosyal değişimler gibi etkenler nedeniyle 1950'lerden günümüze ciddi bir düşüş göstermiştir (Orhon, 2007, s. 17). Tablo 1'de görüldüğü üzere, bölgeler düzeyinde farklılık göstermekle birlikte, dünya genelinde 1950-1955 yılları arasında kadın başına düşen çocuk sayısı 4,97 iken, bu oran 2015-2020 yıllarında 2,47 seviyesine gerilemiştir. Bu sayının 2050'ye gelindiğinde ise 2,21'e seviyesine düşeceği öngörülmektedir.

Tablo 1

Dünya ve Çeşitli Bölgelerinde Doğurganlık Hızı (Kadın Başına Çocuk Sayısı)

	1950-55	1980-85	2015-20	2030-35	2045-50
Dünya	4,97	3,59	2,47	2,33	2,21
Gelişmiş Bölgeler	2,82	1,84	1,64	1,69	1,73
Gelişmekte Olan Bölgeler	6,02	6,53	4,00	3,32	2,87
Az Gelişmiş Ülkeler	6,53	6,53	4,00	3,32	2,87

Kaynak: UN, 2019a.

Yine aynı tablodan görüldüğü üzere, gelişmiş ülkeler ortalamasının oldukça altında bir doğurganlık hızına sahiptir. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde henüz gelişmiş ülkelerin üstünde yer alan bu sayının takip eden yıllarda hızla azalacağı yönündeki tahminler ise dikkat çekicidir. Doğumların ölümleri karşılama oranına göre nüfusun artış ya da azalış sürecini ifade eden net yenileme hızındaki değişim de önemli boyutlardadır. Dünya genelinde 1950'lerde 1,67 çocuk olan bu hız, 2015-2020'lerde 1,09 seviyesine gerilemiştir.

2050'lere yaklaşıldığında ise 1,02 olacağı tahmin edilen bu oran, nüfusun yaş yapısının değişmesinde önemli bir nedendir. Doğum oranlardaki azalma, kaçınılmaz olarak çocuk ve genç sayılarının diğer yaş grupları karşısında azalmasına ve bu duruma ek olarak genç nüfus azalırken yaşlı nüfusun artmasına neden olurken, doğurganlık seviyelerinin geçmişteki yüksek seviyelerine bir daha dönmeyecek olması nüfusun yaşlanmasının tersine çevrilemez bir olgu olmasına yol açmaktadır (UN, 2019b).

Kaba Ölüm Hızı ve Ortalama Yaşam Beklentisi

Azalan doğum oranlarına karşın nüfusun hızlı bir şekilde yaşlanıyor olmasına neden olan diğer faktörler; yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren sağlık ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmeler ile kişilerin gelir ve bilinç düzeyindeki değişimler sonucunda azalma eğilimine geçen ölüm oranları ile artmaya başlayan yaşam beklentileridir. Doğum oranı seviyesinin azalması ile birlikte kaba ölüm hızlarının azalması daha uzun süren yaşamlar anlamına gelmektedir. Nüfusa yeni katılan kişiler azalırken, ölüm oranlarının düşmesi ve eskisine göre daha uzun olan yaşamlar nüfusun yaşlanmasında önemli bir yere sahiptir. “Belirli bir yıl içinde her bin nüfus başına düşen ölüm sayısını ifade eden kaba ölüm hızının” (TÜİK, 2020) 1950 yılından bu yana olan değişimi incelendiğinde (Tablo 2) önemli azalmaların yaşandığı görülmektedir. Şöyle ki 1950-1955 yılları arasında dünya genelinde bin kişi başına düşen ve 19,1 olan ölüm hızı giderek azalmış ve 2015-2020 yıllarında 7,5'e gerilemiştir.

Tablo 2

Dünya ve çeşitli bölgelerinde kaba ölüm hızı, 1950-2050 (Bin kişi başına düşen)

	1950-55	1980-85	2015-20	2030-35	2045-50
Dünya	19,1	10,0	7,5	8,2	9,4
Gelişmiş Bölgeler	10,6	9,7	10,2	11,2	12,4
Gelişmekte Olan Böl.	22,5	9,2	7,0	8,0	9,6
Az Gelişmiş Ülkeler	27,8	16,9	7,4	6,3	6,2

Kaynak: UN, 2019a.

Ancak Tablo 2'de net olarak görüldüğü üzere yıllar içinde sürekli bir azalış eğiliminde olan kaba ölüm hızı 2030'lu yıllarda yeniden artmaya başlamaktadır. 2050 yılında ise 9,4'e düşeceği tahmin edilen bu oranın 2030'dan sonra artış göstermesinin nedeni ise artık daha yaşlı olan nüfusun ölümlerinde de artışın meydana gelecek olmasıdır. Yeni doğan bir kişinin mevcut ölüm oranları devam

ettiği varsayımı altında yaşayacağı ortalama yıl olarak tanımlanan; doğu yaşam beklentisinin zaman içerisindeki değişimi incelendiğinde, azalan ölüm oranlarına zıt olarak artışı görülmektedir. Dünya genelinde doğu yaşam beklentisi; 1950-1955 yıllarında 46,9 yıl iken yaklaşık 25 yıllık bir artışla 2015-2020 yıllarında 72,2 yıla ulaşmıştır. 2050 yılına gelindiğinde ise bu beklentinin 76,6 yıla ulaşacağı tahmin edilmektedir (Tablo 3).

Gelişmiş ülkelerdeki doğu ortalama yaşam beklentisinin ise 2050 yılına gelindiğinde 83,4 yıla ulaşarak diğer bölgelerden daha yüksek olacağı öngörülmektedir. Çeşitli bulaşıcı (AIDS vb.) hastalıkların hüküm sürdüğü ve sağlık koşullarının diğer bölgelere nazaran iyi olmadığı az gelişmiş ülkelerdeki ortalama yaşam süresi diğer bölgelere kıyasla düşük olmakla birlikte (WHO, 2004, s. 6) geliştirilen projeksiyonlar 2050 yılında bu sürenin 1950'lerdeki seviyenin yaklaşık iki katına ulaşarak 71,4 yıla yükseleceğine işaret etmektedir.

Tablo 3

Dünya ve Çeşitli Bölgelerinde Doğuda 60, 65 Ve 80 Yaşlarındaki Yaşam Beklentisi, 1950-2050 (Yıl)

	Yaş	1950-55	1980-85	2015-2020	2030-2035	2045-50
Dünya	Doğuda	46,96	62,07	72,28	74,78	76,76
	60	14,08	17,40	20,74	21,93	22,93
	65	11,30	14,05	17,03	18,09	19,02
	80	5,21	6,47	8,23	8,86	9,44
Gelişmiş Bölgeler	Doğuda	64,82	72,86	79,24	81,42	83,43
	60	16,86	19,21	23,44	25,02	26,46
	65	13,46	15,58	19,57	20,95	22,31
	80	5,85	7,08	9,41	10,26	11,03
Gelişmekte Olan Bölgeler	Doğuda	42,47	61,39	71,95	74,52	76,64
	60	12,23	16,34	19,72	21,12	22,37
	65	9,73	13,04	15,99	17,27	18,44
	80	4,53	5,78	7,48	8,18	8,95
Az Gelişmiş Ülkeler	Doğuda	36,26	48,82	64,67	68,56	71,43
	60	12,30	14,46	17,44	18,43	19,51
	65	9,63	11,41	14,01	14,84	15,82
	80	4,13	4,87	6,31	6,70	7,25

Kaynak: UN, 2019a.

Doğuda yaşam beklentisinin yanında ülkelerdeki 60, 65 ve 80 yaşlarındaki yaşam beklentilerinin de insan ömrünün uzamasına koşut bir şekilde giderek yükselmesi yaşlı nüfusun artmasındaki faktörlerden bir diğeridir. Tablo 3'te görüldüğü üzere, 60 yaşına gelen bir kişinin 2015-2020 yılında 20 yıl daha yaşaması öngörülürken bu süre 2050 yılında 22,2 yıla ulaşacaktır.

Medyan Yaş

Nüfusun yaş yapısındaki değişimin gözlemlenebileceği bir başka gösterge olan medyan yaş; “bir nüfusu oluşturan kişilerin yaşları sıralandığında ortada kalan kişinin yaşı” olarak tanımlanırken, “nüfusun yarısının bu yaştan küçük, diğer yarısı da bu yaştan büyük” olduğu söylenebilir (TÜİK, 2020). Dünya nüfusunun yaş ortalaması 1950 yılında 23,6 iken 2015’de 29,6’ya yükselmiştir. Bu ortalamanın 2050 yılında 6 yıl artacağı, dünyanın yarısının 36 yaşından büyük olacağı tahmin edilmektedir (Tablo 4).

Tablo 4
Dünya ve bölgeler bazında medyan yaş, 1950-2050 (Yıl)

	1950	1970	1990	2000	2015	2030	2040	2050
Dünya	23,6	21,5	24,0	26,3	29,6	33,0	34,6	36,2
Gelişmiş Bölgeler	28,5	30,6	34,4	37,3	41,0	44,1	45,8	46,0
Gelişmekte Olan Böl.	21,7	19,0	22,3	25,1	29,3	33,6	35,8	37,7
Az Gelişmiş Ülkeler	19,3	17,9	17,6	18,2	19,5	22,1	24,0	26,0

Kaynak: UN, 2019a.

Tablo 4’de görüldüğü üzere medyan yaş da diğer göstergeler gibi gelişmekte olan ve gelişmiş bölgelerde farklılık göstermektedir. Gelişmiş bölgeler medyan yaş açısından 1950 yılından bugüne kadar dünya ortalamasının üzerinde yer almıştır. 1950 yılında dünyanın diğer bölgelerine nazaran daha yaşlı bir nüfusa sahip olan gelişmiş ülkelerdeki medyan yaş 28,5’tir. Bu seviye 2015 yılında 41’e yükselmişken, 2050 yılında daha da artarak 46’ya ulaşacaktır. Gelişmekte olan ülkelerde ise 1950 yılında 21,7 olan medyan yaş 2015’te 29,3’e ulaşmıştır. 2050 yılına gelindiğinde 37,7 olacağı tahmin edilmektedir.

Önceki satırlarda kısaca özetlenen demografik dönüşüm sürecinin doğurganlık oranlarındaki azalmayı takiben bebek ve yetişkin ölüm oranlarında azalmaya bağlı olarak artan yaşam beklentileri neticesinde ortaya çıkardığı en dikkat çekici ve uluslararası alanda en çok tartışılan sonuç ise nüfusun yaşlanmasıdır (Lesthaeghe, 2000, s. 7). Demografik dönüşümün en önemli sonucu olan, tarihte benzeri görülmemiş, dünyanın her yerine yayılmış, büyük etki yaratan ve kalıcı nitelikteki küresel yaşlanma 65 yaş ve üstü nüfusun (yaşlı nüfusun) yükselmesi neticesinde yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının artması olarak ifade edilmektedir (UN, 2019b).

Nüfusun Yaş Dağılımındaki Temel Değişimler ve Yaşlı İşgücünün Görünümü

Önceki başlıklar altında değinilen tüm göstergelerde oluşan değişimler nüfusun yaş yapısındaki dengeleri de etkilemektedir. Azalan doğum ve artan yaşam beklentileri sonucunda yaşlı kişilerin sayısında gençlere nazaran bir artış söz konusudur. 1950 yılında tüm dünyada 130 milyon olan 65 yaş ve üstü nüfus, 2019 yılında yaklaşık 7 kat artarak 703 milyona ulaşmıştır. 2050 yılında ise bu yaş grubundaki nüfusun 1,5 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir (UN, 2019a). Nüfusun büyüklüğü kadar yaş bazındaki dağılımı da politika geliştirmede önemli bir göstergedir çünkü bu dağılım “kaynakların nesiller arasında yeniden tahsisine karar verilmesinde belirleyici olabilmekte” (Walker, 1990, s. 10) ve bu sayede hangi yaş grubuna yönelik politikalara öncelik verileceği netleşebilmektedir.

Doğurganlık oranlarındaki düşüş ve yaşam beklentisindeki artış, dünya nüfusunun önümüzdeki on yıllarda öncekinden çok daha hızlı yaşlanacağını göstermektedir. Özellikle de gelişmiş ülkelerde daha erken başlayan ancak gelişmekte olan ve halen genç nüfusa sahip ülkelerde daha hızlı bir şekilde etkilerini hissettirecek olan bu demografik gelişmelerin işgücü piyasaları için önemli sonuçları vardır. Bu konudaki yaygın görüş; işgücüne dâhil olan nüfusun azalacağı ve daralan işgücü arzı nedeniyle özellikle emeklilik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliğinin riske gireceği; ayrıca işgücünün de kendi içinde yaşlanarak yaşlı istihdam sorununu gündeme getireceğidir (OECD, 2019; OECD, 2020). İşgücü piyasasının performansının geçtiğimiz yüzyılda etkileri hissedilmeye başlayan ve önümüzdeki süreçte daha da yoğun hissedilecek olan demografik değişim tarafından da giderek daha fazla zorlanabileceği uluslararası kuruluşlar tarafından sıklıkla dile getirilmekle birlikte raporlarda ve ilgili yazında hakkında yayınlar yapılmış bir konudur. Dolayısıyla ülkelerin politikalarında işgücünden erken çıkışın savunulması yerine çalışma hayatlarının uzatılması ve yaşlı işgücünün eğitimler ve verimlilik artışı gibi unsurlarla desteklenerek istihdam edilebilirliğini artırılmasına yönelik bir değişimden söz etmek mümkündür.

Bu nedenle, ülkeler için politikaların ve stratejilerin belirlenmesinde nüfusun yapısındaki değişimler kadar çalışma çağındaki nüfus ve kendi içindeki dönüşümü yani işgücü istatistikleri merkezi bir konumdadır. Çalışma çağındaki nüfusun büyüklüğündeki değişiklikler işgücü piyasasını ve ekonomiyi önemli

ölçüde etkileyebildiği gibi çalışma çağındaki yaş kırılımlarındaki değişimler rekabet gücü, iş yaratma, işgücü piyasasına giriş ve buradaki varlığını sürdürebilme, nüfus bağımlılığı gibi konularda zorluklar yaratabilmektedir. Bu noktada nüfustaki değişimlerin işgücü piyasasıyla nasıl ilişkili olduğunu ve bunun zaman içinde nasıl değiştiğinin anlaşılabilmesi için istatistiklere ihtiyaç vardır. Bu bölümde demografik dönüşümün nüfusun yaş kırılımlarında ve 15-64 yaş aralığındaki işgücünde nasıl bir değişiklik yaşanıldığına ilişkin veriler sunulmuştur.

Dünya nüfusunun 1950 ile 2015 yıllarındaki yaş bazındaki dağılımı ile 2050'ye ilişkin projeksiyonlar dünya ve belirli bölgeler itibarıyla Tablo 5'te ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. 1950 yılında 15 yaş altı nüfus % 34,3 iken, 65 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfusa oranı % 5,1'di. Ancak 1950 yılında 204 milyon olan 65 yaş ve üstü kişilerin sayısı önemli bir artışla 2019 yılında 703 milyona ulaşarak toplam nüfusun yaklaşık % 9,1'ini oluşturarak 65 yaş ve üstü kişiler halini almıştır. 2050 yılında ise bu yaş grubuna ait kişilerin sayısının 2 milyara (% 15,9) ulaşacağı ve yaklaşık her 5 kişiden 1'inin 65 yaş ve üstü olacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 5

Dünya ve Çeşitli Bölgelerinde Geniş Yaş Grupları Bazında Nüfusun Dağılımı (%)

	1950				2015				2050			
	0-14	15-64	+65	+80	0-14	15-64	+65	+80	0-14	15-64	+65	+80
Dünya	34,3	60,6	5,1	0,6	26,2	65,6	8,2	1,7	21,1	63,0	15,9	4,4
Geliş. Bölg.	27,4	64,9	7,7	1,0	16,5	66,0	17,6	4,7	15,0	58,1	26,9	10,1
Gelişmekte Olan Böl.	37,1	59,0	3,9	0,4	26,0	67,2	6,8	1,2	19,7	63,9	16,5	4,2
Az Geliş. Ülkeler	41,3	55,5	3,3	0,3	40,3	56,2	3,5	0,5	30,4	63,2	6,4	1,0

Kaynak: UN, 2019a.

Tablodan da görüldüğü üzere gelişmiş ülkeler gelişmekte olan bölgelere nazaran daha fazla 65 yaş ve üstü nüfusa sahiptir. Nüfusun yaşlanma süreci aslında yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlamış olduğu gelişmiş ülkelerde 2015 yılında bile 65 yaş ve üstü nüfusun (% 17,6), 15 yaşın altındaki nüfus oranına (% 16,5) yakın seyretmiştir. 2050 yılında ise bu oranın % 26,9'a ulaşarak 0-14 yaş grubunun oranından (% 15) yaklaşık 2 kat fazla olacağı

öngörülmektedir. Gelişmiş bölgeler bazında en yaşlı bölge Avrupa'dır ve 2050 yılına gelindiğinde de öyle olmaya devam edecektir. 2019 yılında % 18 olan 65 yaş ve üstü nüfus payı, 2050 yılında % 26,1'1 yükselecektir. Sahra Altı Afrika ise halen en az yaşlı nüfusa sahip bölge olup (% 3), 2050 yılında bu niteliğini devam ettirecek ve sadece % 4,8 oranında yaşlı nüfusa sahip olacaktır (UN, 2019a). Özetle bu verilere dayalı olarak, yaşlı nüfusun payının nüfusun geri kalan kısmına zıt bir şekilde artacağı, hem dünya genelinde hem de farklı düzeylerde olmak üzere tüm bölgelerde belirgin bir artış gösterdiğini söylemek mümkündür.

İşgücü Arzındaki Temel Değişimler ve Yaşlıların Toplam Nüfus İçindeki Payı

Yaşlanma ile birlikte çalışma çağındaki nüfus da kendi içinde yaşlanmaya başlamaktadır. “İşgücünün grileşmesi” adı verilen bu süreç çalışma çağındaki kişiler içinde; gençlerin azalması ancak yaşlı işçilerin payının artmasını ifade eden bir kavramdır (Peterson, 1999, 42). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 162 nolu “Yaşlı İşçiler Sözleşmesi” ne göre, yaşlı işçiler ilerleyen yaş dolayısıyla iş bulmada zorlukla karşılaşan kişilerdir (ILO, 2002, s. 1). İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) tanımlamasına göre ise yaşlı işgücü; işgücüne katılım düzeyinin azalmaya başladığı ortalama yaş olan 50 yaş ve üstü kişilerdir (OECD, 2006, s. 27).

Tablo 6'da dünyada ve gelişmişlik düzeyine göre ayrılan bölgeler bazında 15-64 yaş aralığında yer alan nüfusun 1950 ve 2050 yılları arasında geniş yaş grupları bazında dağılımına yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde aktif nüfusun (15-64 yaş) toplam nüfusa olan oranlarının 2015 yılında % 65,6 iken 2030 yılında 64,7'ye, 2050 yılına gelindiğinde ise % 63'e düşeceği öngörülmektedir. Diğer taraftan 15-24 yaş aralığında bir azalma bulunmakta iken 2000'li yıllara kadar belirli oranlarda artış gösteren 50 yaş ve üzerindeki nüfus, 1950 ve 2015 yılları arasında ortalama % 10'lar düzeyinde seyretmekte ve 2015 yılından sonra artmaya başlamaktadır. 2050 yılında ise 50 yaş ve üstü kişilerin çalışma çağındaki toplam nüfus içindeki payının % 16,8'e ulaşacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 6
Dünya ve Çeşitli Bölgelerde Çalışma Çağındaki Nüfusun Yaş Bazındaki Dağılımı, 1950-2050 (%)

	Yaş	1950	1970	1990	2015	2030	2050
Dünya	15-64	60,6	57,2	61,0	65,6	64,7	63,0
	15-24	18,2	18,1	18,9	16,2	15,1	13,7
	25-49	31,8	28,8	31,6	35,3	33,9	32,5
	50-64	10,6	10,3	10,5	14,1	15,7	16,8
Gelişmiş Bölgeler	15-64	64,9	64,2	66,9	66,0	61,8	58,1
	15-24	17,1	16,7	14,7	11,7	11,3	10,3
	25-49	34,3	33,0	36,0	34,2	31,3	29,3
	50-64	13,5	14,5	16,2	20,1	19,2	18,5
Gelişmekte Olan Bölgeler	15-64	59,0	54,7	60,4	67,2	66,4	63,9
	15-24	18,7	18,7	20,2	16,7	15,0	13,2
	25-49	30,8	27,3	31,0	36,7	35,0	32,8
	50-64	9,5	8,7	9,2	13,8	16,4	17,9
Az Gelişmiş Ülkeler	15-64	55,5	52,9	52,3	56,2	59,9	63,2
	15-24	19,0	18,4	19,5	20,0	19,5	17,9
	25-49	28,7	26,8	25,7	28,8	31,6	33,7
	50-64	7,8	7,7	7,1	7,4	8,8	11,6

Kaynak: UN, 2019a.

Yine tablodan net olarak görülebildiği üzere farklı gelişmişlik düzeyinde işgücü arzının hem kendisinin hem de kendi içindeki yaş dağılımındaki artış ve azalış düzeyleri de farklılık göstermektedir. Özellikle nüfusun yaşlanması için geçen süre ve yaşlanmanın boyutları açısından da en kritik oranlardan söz edilebilen gelişmiş bölgelerdeki aktif nüfusta önemli bir azalış beklenmektedir. 1990'larda % 66,9 oranıyla en yüksek aktif nüfusa sahip gelişmiş ülkelerde bu oranın 2030'da % 61,8, 2050'de ise % 58,1'e ineceği tahmin edilmektedir. Gelişmekte olan bölgelerde ise 2015 yılında % 67,2 olan aktif nüfus 2050 yılında % 63,9'a gerileyecektir. Az gelişmiş ülkelerde ise işgücü çağındakilerde daralma olmadığı gibi 2015 yılında % 56,2 olan aktif nüfusun 2050 yılında % 63'e yükselmesi beklenmektedir.

Yaşlı Bağımlılık Oranı

"15-64 yaş grubundaki her 100 kişi için 65 ve daha yukarı yaş grubundaki kişi sayısını" ifade eden yaşlı bağımlılık oranı, yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payına ilişkin bilgi veren bir göstergesidir (TÜİK, 2020). Yaşlı

bağımlılık oranlarının incelendiği Tablo 7’de belirtildiği üzere gelişmiş ülkeler için en yüksek oranlarda olmak üzere, dünya genelinde bu oranlarda önemli bir artış söz konusudur. 1950 yılında % 8,4 olan yaşlı bağımlı oranı 2015 yılında % 12,6’ya ulaşmıştır. 2050 yılında ise bu oran iki katı bir artışla % 25,3’e ulaşacaktır.

Tablo 7

Dünya ve Bölgeler Bazında Yaşlı Bağımlı Oranları, 1950-2050 (%)

	1950	1990	2015	2030	2050
Dünya	8,4	10,1	12,6	18,0	25,3
Gelişmiş Bölgeler	11,9	18,7	26,6	37,0	46,4
Gelişmekte Olan Bölgeler	6,6	7,6	10,2	16,4	25,8
Az Gelişmiş Ülkeler	5,9	5,9	6,2	7,0	10,1

Kaynak: UN, 2019a.

Sonuç olarak küresel yaşlanmanın iki temel belirleyicisi olan azalan ölüm ve doğum oranları sonucunda 1950 yılından beri yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payı ile yaşlı bağımlılık oranları ve medyan yaş giderek artmaktadır. Yirminci yüzyılda başlayan bu “küresel yaşlanma” her ne kadar gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı boyutlarda ve sürelerde gerçekleşecek olsa da etkisini tüm dünya çapında birçok alanda hissettirmektedir.

Nüfusun yaş yapısında görülen değişim ile yaşlanma sürecini yoğun olarak hisseden gelişmiş ülkelerde işgücünün daralmasıyla ekonomiler olumsuz etkilenmekte, bağımlı nüfusta görülen artışa koşut olarak yükselen kamu sağlık ve sosyal güvenlik harcamaları nedeniyle kişileri mümkün olduğunca aktif kalmaya yönelten politikalar ağırlık kazanmaktadır.

Gelişmiş ülkeler bu sürece gelişmekte olan ülkelere daha önce girmelerine ve politikalar geliştirmeye başlamalarına rağmen, gelişmekte olan ülkelerin devam eden kentleşme, sağlık, sanayileşme, kişi başına düşen düşük milli gelir oranları gibi sorunlar ile mücadele ediyor olmaları ve yaşlanmayla birlikte gelecekte ortaya çıkması muhtemel sosyal sorunlara odaklanmaları zor görünmektedir (Zelenev, 2008, s. 5). Ancak az gelişmiş ve gelişmekte olan bu ülkeler bu yüzyılın ortalarından itibaren gelişmiş olan ülkelerin yaşlı nüfus oranlarına ulaşmış olacağından ve bu süreci gelişmiş ülkelerde görülen düzeyden daha kısa bir sürede yaşayacaklarından bu ülkelerin daha acil önlemler alması gerekmektedir (UN, 2019b).

Ülkeler demografik değişimin beraberinde getirdiği bu krizi aşmak, bütçeye getireceği yükü azaltmak ve sosyal güvenliğin bu olumsuz tablodan en az düzeyde etkilenmesini sağlamak adına bir dizi reform hayata geçirmişlerdir. Ancak bu politikaların yanında, yaşlanan nüfusun finansmanına yönelik tüm işgücü arzının etkin bir şekilde istihdama dâhil edilmesi, özellikle de kendi içinde de yaşlanan işgücünün istihdamı için çok yönlü ve eş zamanlı politikaların geliştirilmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesi önemli bir husustur.

Bir sonraki bölümde şimdiye kadar ayrıntılı bir şekilde ele alınan demografik dönüşümün beraberinde getirdiği yaşlanan işgücünün etkilerinden hareketle geliştirilen politikalar uluslararası kuruluşlar ve seçilmiş ülkeler özelinde ele alınmaktadır.

Uluslararası Kuruluşlar ve Avrupa Birliği’nde Yaşlı İşgücüne Yönelik Politikalar

Aktif işgücüne dâhil nüfus yapısında meydana gelecek değişimlerin, sürekli değişen ekonomik koşullar ve nüfusun yaşlanması süreci nedeniyle mevcut politikaların finansmanı ve sürdürülebilirliği noktasında refah devletleri açısından tehdit olduğu yaygın bir kanıdır. Temel olarak düşük doğum oranları ve artan yaşam beklentisinin bileşimi ile ortaya çıkan yaşlı bağımlılık oranlarındaki artış, ekonomik büyüme olmadığı durumlarda ülkeler açısından ciddi bir mali yük olacaktır. Bu değişimler yaşlanan nüfusun finansmanı konusunda istihdam politikalarının da gözden geçirilmesini, çok boyutlu ve sosyal tarafları da içine alan eş zamanlı politikaların izlenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada öncelikli olarak konuya ilişkin raporlara ve tavsiye kararlarına sahip uluslararası ve bölgesel kuruluşların çalışmalarını incelemek önemli derecede yol gösterici olmaktadır.

Nüfusun yaşlanması ve etkileri geçtiğimiz yüzyıldan bu yana temel uluslararası sosyal politika aktörlerinin öncelikli gündem maddeleri içindeki yerini almıştır. Uluslararası kuruluşların önemli bir kısmı yaşlanan nüfusun mevcut ve gelecekteki durumunu analiz etmek ve değerlendirmek suretiyle ülkelere yol gösterici içerikte çeşitli görüş ve politika önerilerinin yer aldığı birtakım raporlar ve tavsiye niteliğinde kararlar hazırlamışlardır. Bu dokümanlar incelendiğinde yaşlılıkla ilgili politikaların ağırlıklı olarak “aktif yaşlanma” üzerine odaklandığı ve özellikle yaşlı istihdamı ile yaşa bağlı ayrımcılıklarla mücadeleyle yönelik adımlara yer verildiği görülmektedir.

Bu başlık altında ülkelerin sosyal politika oluşturmalarında önemli anlamda yol gösterici olan bu kuruluşlardan özellikle yaşlanma konusunda önemli katkıları bulunan Birleşmiş Milletler, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile dünyanın en yaşlı bölgesi olan Avrupa özelindeki politikaları incelemek adına bölgesel bir oluşum olarak Avrupa Birliği'nin görüş ve politika önerilerine yer verilmektedir.

Birleşmiş Milletler (BM)

Küresel anlamda yaşlanma konusundaki en kapsamlı faaliyetler ve yayınlar Birleşmiş Milletler'e aittir. BM'de ilk defa yaşlanma konusunun gündeme gelmesi 1940'lı yılların sonuna rastlamaktadır. Yaşlanma konusunu BM gündemine taşıyan bu ilk gelişme, Arjantin Hükümetinin BM Genel Kuruluna 1948 yılında sunduğu yaşlı haklarıyla ilgili bir bildirme taslağı ile gerçekleşmiştir ve aynı Kurulda gelecek toplantılarda yaşlanma konusuna yer verilmesi kararı alınmıştır (Zelenev, 2008, s. 2).

1978 yılındaki Genel Kurul toplantısında, nüfusun yaşlanması sorununa küresel bazda dikkat çekilmesi ve en nihayetinde yaşlı kişilerin ekonomik ve sosyal güvenliklerini garanti altına alan bir uluslararası eylem planının hazırlanması amacıyla, 1982 yılında "Dünya Yaşlılar Asamblesi" oluşturulması kararı alınmıştır (UN, 1973).

1982 yılında Viyana'da gerçekleştirilen bu Asamble neticesinde hazırlanan "Viyana Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı" bugün dünya üzerindeki yaşlanma konusunda yapılan çalışmaların hemen hepsi için bir zemin oluşturan önemli bir belgedir. Bu eylem planının temel amacı; yaşlanan nüfusun mevcut ve gelecekteki muhtemel durumunu irdeleyerek büyüme, ekonomi, sağlık, sosyal güvenlik ve diğer alanlardaki olumsuz etkilerinden korunmak için gerekli önlemlerin alınmasına ilişkin temel ilkeleri belirlemektir. Eylem planında özetle yaşlanan dünyada sürdürülebilir bir kalkınmanın sağlanması, ileri yaşlarda bile sağlıklı olmanın başarılması ve tüm yaş grupları için uygun ve destekleyici ortamların sağlanması konularında birçok öneriye yer verilmiştir. Ayrıca bu belge ülkeleri, kalkınma ve büyüme düzeylerinin en iyi seviyeye getirmek için, kendi demografik süreçlerinin farkında olmaları, bu konu üzerinde analizler ve değerlendirmeler yapmaları konusunda teşvik etmektedir (UN, 1983).

Uluslararası Yaşlanma Eylem Planında sağlık, eğitim, sosyal refah gibi ana

başlıklar altındaki önerilerin yanı sıra toplumdaki yaşlı sayısının artmasının beraberinde getireceği aktif/pasif nüfus yapısındaki değişimin, aktif nüfus üzerinde oluşturacağı yük ile değişen bağımlılık oranlarının sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki etkileri üzerine birçok önerinin varlığından söz etmek mümkündür. Bu doğrultudaki öneriler arasında şunlar sayılabilir;

- Hükümetler tarafından işveren ve işçi örgütleriyle ortaklaşa bir şekilde yaşlıların ekonomik yaşama ve istihdama katılmasının teşvik edilmesi,
- Yaşlıların diğer yaş grupları ile arasındaki istihdama ulaşmadaki eşitsizliklerin giderilmesi,
- Değişen koşullara uyum için yeterli olanakların sağlanması,
- Emeklilik yaşının asla düşürülmemesi,
- Kişilerin emeklilik yaşından sonra da çalışmaya devam etmesi durumunda olması muhtemel iş kazalarını önlemek için gerekli tedbirlerin alınması ve bu konuda eğitimlerin verilmesi,
- Aktif çalışma hayatından emekliliğe geçişin yumuşatılması için aşamalı bir emeklilik sisteminin öngörülerek çalışma saatlerinin ve iş yükünün kademeli olarak azaltılması.

1982 yılında düzenlenen Madrid Eylem Planının ardından, BM'nin yaşlanma konusundaki bilinçlendirme ve rehberlik çalışmaları devam etmiştir. 1990 yılında BM Genel Kurulunun 45/106 sayılı kararı ile 1 Ekim “Dünya Yaşlılar Günü” olarak ilan edilmiş, bunun ardından 1991 yılında on sekiz madde ve bağımsız yaşam, katılımcılık, bakım, kendini gerçekleştirme ve onurlu yaşam olmak üzere beş kategoriden oluşan “BM Yaşlı İlkeleri” kabul edilmiştir. 1992 yılında yaşlanan nüfus konusuna dikkat çekmek ve ülkeleri bu konuda önlem almaya davet etmek amacıyla hazırlanan bir başka çalışma olan “BM Yaşlanma Bildirisi” yayımlanmış ve aynı bildiriye 1999 yılı “Uluslararası Yaşlılar Yılı” olarak kabul edilmiştir (UN, 2020).

Yirmi birinci yüzyılda nüfusun yaşlanmasının beraberinde getireceği fırsatları ve etkileri değerlendirmek, bu konuda şimdiye kadar izlenen politikaları gözden geçirmek amacıyla 2002 yılında Dünya Yaşlılar Asamblesi ikinci kez toplanmıştır. “Tüm yaşlar için bir toplum” (a society for all ages) temasından hareketle ortaya çıkan II. Madrid Eylem Planında temel olarak, kalkınmanın

önemli bir parçası olarak nüfus ve özellikle de yaşlanma politikalarına önem verilmesinin gerekliliğinin tekrar altının çizilmesi, yaşlıların güçlendirilmesi ve potansiyellerinin farkına varılması, yaşlanan toplumun fırsatları ve tehditleri konusuna kamuoyunun dikkatini çekilmesi amaçlanmıştır (UN, 2002).

Bu Asamble sonucunda ortaya çıkan eylem planı ile bu planı takiben hazırlanan, rehber dokümanda özellikle yaşlıların kalkınmadaki rollerine istinaden ekonomiye ve işgücüne dâhil edilmesine ilişkin birçok öneri yer almaktadır (UN, 2008). Yaşlıların işgücünde kalmasının ekonomi, sosyal güvenlik ve sosyal yardım programlarının sürdürülebilirliği ile ileri yaşlarda fakirliği önlemek yönünde olumlu sonuçlar doğuracağı ve bu nedenle özellikle bu alanda politikaların geliştirilmesi gerektiği vurgusu bu raporda sıkça göze çarpmaktadır. Daha uzun çalışma süreleri ve ertelenen emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi, kişilerin yaşlandıkça istihdamda kalmalarına olanak sağlayan yasal ve idari düzenlemelerin yapılmasının yanında onların sağlık ve çalışma kapasitelerinin geliştirilmesi, iş kazası geçirme riskini azaltmak adına çalışma koşullarının da buna göre düzenlenmesi yönünde çalışmalar yapılması, becerilerinin getirilmesi yoluyla yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğinin güçlendirilmesi gibi başlıklar bu politika önerilerden bazılarıdır (UN, 2008).

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD)

Yaşlanan nüfusla geçtiğimiz yıllarda tanışan ve yaşlanmanın ağırlıklı olarak yaşandığı bölgeler gelişmiş ülkelerdir. Tüm Avrupa ülkeleri, Kuzey Amerika ile Japonya'nın da içinde yer aldığı bu gelişmiş ülkelerin çoğu aynı zamanda OECD'ye üye ülkelerdir. Giderek yaşlanan OECD ülkelerinde yaşlı çalışanların işgücü piyasasındaki konumlarını geliştirici gerekli önlemler alınmadığı takdirde yaşam standartlarında kötüleşme ve sosyal harcamalarda sürdürülemez artışlar olabileceği öne sürülmektedir. OECD genelinde 2050 yılında bugün 40 olan medyan yaşın 45'e yükselmesi; 65 yaş üstü nüfusun 15-64 yaşa oranının ise 1/8 oranından 2/5'e yükselmesi beklenmektedir (2018: % 26; 2050: % 43) (OECD, 2019). Dolayısıyla, aktif nüfus hızlı bir şekilde yaşlanırken, emekli sayılarının hızla artmasının bu bölgelerde sosyal güvenliğin finansmanını zorlaştırması ve çalışanların üzerindeki mali yükü artırmasının yanında GSMH üzerindeki negatif etki yaratması, bu ülkeler için endişe verici boyutlarda olduğundan OECD'de BM gibi yaşlanma konusunda önemli çalışmalar hazırlamıştır.

OECD'nin yaşlanan nüfus ile ilgili görüşlerini içeren rapor ve belgeler incelendiğinde göze çarpan en önemli nokta, yaşlanmanın ekonomi ve kalkınma üzerinde yaratacağı etkilere vurgu yapması ve yaşlıların istihdamını yaşlanmanın muhtemel olumsuz etkilerine yönelik en önemli politika olarak değerlendirmesidir. OECD'nin politika önerileri şu şekilde özetlenebilir (Martin, 2005; OECD, 2019);

- Çalışmanın teşviki için mali destek ve teşvikler sağlanması,
- İşverenlerin yaşlıları istihdamı konusunda motive edilmesi,
- İş bulma konusunda ayrımcılıkların önlenmesi,
- Yaşlıların istihdamı ile ilgili ön yargıların (verimlilik kaybı, iş kazası riski, vs.)
- Erken emekliliğin önlenmesi/kaldırılması,
- Yaşlıların istihdamda kalmalarının ciddi oranlarda ödüllendirilmesi (aylık bağlama oranlarının istihdamda kalınan her yıl için teşvik edici oranlarda olması gibi),
- Uzayan yaşam beklentilerine uygun, esnek ve aşamalı emeklilik uygulamalarının geliştirilmesi

Görüldüğü üzere, BM gibi OECD de yaşlıların topluma aktif katılımını özellikle vurgulamaktadır. Yaşlanmanın kalkınma üzerinde doğurabileceği olumsuz etkilerden korunmanın en etkili yollarından biri olarak ise yaşlı kişilerin istihdamda kalmasının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO sözleşmeler ve tavsiye kararları aracılığıyla çalışma hayatı ile ilgili temel haklar ile iş hukuku, sosyal güvenlik, istihdam politikaları gibi tüm konuları düzenleyerek birçok alanda uluslararası çalışma standartlarını ve şartlarını belirleyen bir kuruluştur. ILO'nun bir başka özelliği; küresel anlamda yaşlıların işgücü ve sosyal sorunlarına sözleşmelerinde yer veren tek uluslararası kuruluş olmasıdır (Samorodov, 1999, s. 24).

ILO'nun yaşlılık konusundaki düzenlemeleri, 1933 yılında yaşlılık sigortasının zorunlu bir sigorta kolu olarak kabul edildiği 35 sayılı Yaşlılık

Sigortası Sözleşmesi ile başlamış, 1958 yılında onaylanan Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi ile devam etmiştir. Bundan sonra da bir dizi sözleşmede genel olarak yaş temelli ayrımcılıkları yasaklayan, spesifik olarak da yaşlıların istihdamı konusundaki engellerin kaldırılması ve bu kişilerin istihdamının teşvikini içeren hükümlere özellikle yer verilmiştir (ILO, 1933). Bunlardan en önemlisi 1980 yılında onaylanan 162 sayılı Yaşlı İşçiler Tavsiye Kararı'dır. Gerekli çalışma koşullarını uyarlanması ve mesleki eğitim, sosyal ve sağlık hizmetlerine diğer yaş gruplarıyla eşit derece ulaşabilmeleri konusunda yapılması gerekenleri içeren uluslararası yasal bir araç olan bu belgede ILO'nun politika önerileri şu şekilde sıralanabilir (ILO, 1980):

- Yaşlıların istihdam konusunda eşit muamele ve fırsat eşitliği çerçevesinde davranış göstererek ayrımcılıklara maruz kalmalarının önüne geçilmesi,
- Yaşlıların istihdama dâhil edilerek onların istihdama devam etmeleri için gereken koşulların hazırlanması,
- Yaşlı işçinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmayacak bir iş ortamı sağlanması,
- Esnek ya da tehlikeli/sağlıksız işlerde çalışanlar için günlük/haftalık azaltılmış çalışma sürelerinin olduğu ya da talep edildiği takdirde çalışma saatlerinin emekliliğe kadar kademeli olarak azaltılabildiği yeni çalışma şekillerinin geliştirilmesi,
- Tatil sürelerinin yaşa göre adapte edilmesi,
- İş bulma konusunda rehberlik ve eğitim desteğinin sağlanması,
- İzlenecek politikaların dengeli ve hiçbir nüfus alt grubunun diğeri karşısında daha avantajlı ya da dezavantajlı konuma gelmesini önleyici nitelikte olması,
- İşçi, işveren örgütleri ve ilgili diğer tüm tarafların katılımı ile birlikte kararların alınması.

Yaşlıların istihdamı ve çalışma koşulları anlamında çok önemli ve yol gösterici bu belge dışında daha birçok çalışmada, ILO'nun yaşlıların istihdamı ve sosyal güvenlik konusundaki birçok önerisine rastlamak mümkündür. Bu önerileri, yaşlı kesimin istihdamdan uzak tutulmasına yönelik

politikaların işgücü israfına yol açması nedeniyle terk edilmesi yerine aşamalı/ esnek emeklilik modelinin geliştirilmesi, yaşlı işgücü rezervinin aktif şekilde kullanılmasını içeren yeterli ve üretken bir istihdam politikasının benimsenmesi yoluyla istihdamda kalma sürelerinin uzatılması şeklinde özetlemek mümkündür (Samorodov, 1999, s. 32-33; ILO, 2003).

Avrupa Birliği (AB)

Uzun vadeli demografik tahminler, AB nüfusunun önümüzdeki yıllarda giderek daha yaşlanacağını ortaya koymaktadır. Şöyle ki AB'deki toplam nüfusun 2016'da 511 milyondan 2070'te 520 milyona çıkacağı öngörülmüşken, çalışma çağındaki nüfusun (15-64) doğurganlık, yaşam beklentisi ve göç dinamiklerine bağlı olarak 2016'da 333 milyon iken 2070'te 292 milyona düşmesi öngörülmektedir. AB'de erkeklerde doğumda beklenen yaşam süresinin 2016'da 78.3 yaş iken 2070'te 7.8 yıllık bir artışla 86.1'e çıkması beklenmektedir. Kadınlar için doğumda beklenen yaşam süresinin 2016'da 83.7 iken 6.6 yıl artacağı 2070'de 90.3'e ulaşacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca AB'de 2016'da % 29,6 olan yaşlılık bağımlılık oranının 2070'te % 51,2'ye yükselmesi tahmin edilmektedir (Mandl, 2018, s. 4-5).

Gerek mevcut durumda gerekse gelecekteki dönemde dünyadaki en yaşlı bölge olma özelliğine sahip olan Avrupa, aynı zamanda dünya çapındaki yaşlanma ile ilgili birçok reforma esin kaynağı olacak politikaların sahibidir. 2000 yılındaki Lizbon Stratejisi, 2001 yılındaki Stockholm Stratejisi, 2002 yılındaki Barselona Stratejisi ve 2010 yılında hazırlanan Avrupa 2020 Stratejisi, üye ülkelerin temelde istihdam, büyüme ve kalkınma hedeflerini açıkça belirten ve yaşlanmanın beraberinde getirdiği istihdam azalışı konusunda öneriler geliştiren politika belgeleridir. Daha fazla istihdam ve sosyal içerme sayesinde sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin sağlanarak 2010 yılında Avrupa'nın dünyadaki en rekabetçi ve dinamik ekonomisi olması hedefiyle istihdamın % 70 düzeylerine yükseltilmesini öngören Lizbon Stratejisinde olduğu gibi, Stockholm Stratejisinde de 2010 yılına kadar 55-64 yaş aralığındaki yaşlı kadın ve erkeklerin istihdamının % 50'ye ulaştırılmasını hedeflenmiştir. "Avrupa 2020 Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme Stratejisi" 20-64 yaş aralığındakiler için % 75 istihdam sağlanması özellikle de bu hedefin yaşlı, kalifiye olmayan, yasal göç yoluyla ülkelere gelen kişileri sisteme dâhil edecek şekilde gerçekleştirilmesini içermektedir (EC, 2010).

Bu çerçevede AB, erken emekliliğin kaldırılması, esnek çalışma saatlerinin uygulanması, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi yoluyla uzun süreli ve sağlıklı çalışmaların desteklenmesi, yaşam boyu öğrenme modellerinin uygulanması, istihdamdan bir anda çekilmek yerine aşamalı olarak emekli olunması ve tüm bunlar için gereken çalışma koşullarının oluşturulması gibi önerilerde bulunmaktadır (EC, 2008).

Özetle uluslararası kuruluşların yaşlanan nüfusa yönelik olarak geliştirdikleri temel öneriler; yaşlıların sağlık koşulları ve sağlık hizmetlerine erişimleri, yaşlı yoksulluğunun önlenmesi, yaşlıların siyasetten ekonomiye kadar her alana dâhil edilerek topluma aktif katılımlarının sağlanmasıdır. İstihdam politikalarının temel kaynağı olan en önemli öneri ise; çalışma hayatının uzatılması ve yaşlıların istihdamda kalmaları yoluyla ekonomiye ve sosyal güvenliğin sürdürülebilirliğine katkıda bulunmalarına ilişkin düzenlemelerin yapılmasının gerekliliğidir.

Yaşlı İşgücü İstihdamını Destekleyen Ülke Örnekleri

Geçtiğimiz otuz yıllık zaman dilimi içerisinde işgücü piyasası ya da istihdam politikaları ile ilgili olarak aktif işgücü piyasası politikalarına yönelik artan uluslararası bir ilgiden söz etmek mümkündür. 1980’lerin sonunda OECD gündemi içerisinde, demografik dönüşüm ve refah sistemlerinde pasif politikaların ve yardımların finansmanında ortaya çıkan krize ilişkin politika tartışmalarının bir sonucu olarak; “aktif/etkin toplum” (active society) vurgusu ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu anlamda en temel önerme vatandaşların kendi toplumsal kimliklerini çalışma ve etkinlikleri aracılığıyla oluşturmaları; refah devletinin geleneksel rolü olarak tanımlanan gelirin sağlanması kadar, istihdam ve sosyal politikaya ait yeni bir yaklaşımın da vurgulanmasıdır.

Bu yaklaşımın OECD ülkeleri üzerinde özellikle de işgücü piyasası politikaları alanında pasif politika araçlarından (gelir, yardımlar, vs.) aktif politika araçlarına yönelmesi ve toplumsal olarak yaşlılar gibi toplumda daha dezavantajlı konumda olan kişileri işgücüne entegre etmeye yarayan doğru sosyal politika amaçlarını yeniden tanımlaması gibi bazı etkileri olmuştur. Bu çerçevede özellikle hızla yaşlanan Avrupa’nın yeni politika söylemi, amacı işsiz kişilerin emek piyasaları ile yeniden ilişkilendirilmesi olan bir aktif refah devletidir (Beken, 2013, s. 309). Diğer bir ifadeyle refah devletlerinin bir iç dinamik olarak demografik yapılarında meydana gelen değişimler sonucunda

ortaya çıkan krize çözüm olarak; daha düşük düzeyde ve kısıtlı yardımların yapılması ile yardımların takibi ve işgücü maliyetinin düşük vergiler ile düşürülmesi yoluyla çalışmanın teşviki politikaları öne çıkmaktadır. Bu aktive etme stratejileri ise dönüşen refah devletlerinin temel karakteristiği olarak nitelendirilmektedir (Gökbayrak, 2010, s. 56). Bu anlamda yaşlı istihdamının teşvikine dair ülke politikalarını incelerken refah devletlerinin demografik dönüşümle beraber yeniden gözden geçirdikleri sosyal politika anlayışını ve bu kesime yönelik getirilen önlemlerin kişilerin işgücüne daha kolay bütünleşmesini sağlayacak aktifleştirme politikasının bir parçası olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır.

Gerek bir önceki bölümde uluslararası kuruluşların politika metinleri gerekse bu bölümde ayrıntıları paylaşılan örnek ülke uygulamaları incelendiğinde, daha uzun çalışma hayatını destekleyen politikaların çoğunun temel olarak erken emekliliği teşvik eden uygulamaların azaltılması ve uzun çalışma hayatının desteklenmesi olduğu görülmektedir. İstihdam teşvikleri yaşlı istihdamını destekleyen temel araçlardan olsa da yaşlı istihdamının artırılmasının işgücü arzı ve talebi olarak iki yönlü belirlenmesi gerektiği unutulmamalıdır. Bu nedenle işgücü arzının niteliğinin artırılması ve işgücü ile bütünleşme de karşılaştığı zorlukları gidermek için eğitim ve beceri gelişimi gibi hususlar kişilerin işgücü piyasasına uyumunu, rekabet edebilirliğini ve verimliliğini arttırmak yönünde öne çıkan uygulamalardır.

Genel olarak sosyal politikalarda ve özellikle istihdam politikalarında başarıya ulaşılması, politikaların aynı zamanda doğrudan yararlanıcıları konumunda olan işçi ve işverenlerce de desteklenmesidir. Diğer bir ifadeyle yaşlı istihdam politikalarının yürütülmesinde sadece daha uzun çalışmak isteyen işçiler değil aynı zamanda onları istihdam etmek isteyen işverenlerin de talep oluşturması gerekmektedir. Bu noktada üç ana politika eksenine, sürece tüm tarafları dâhil eden kapsayıcı politikalar içermektedir. Devlet, işveren ve çalışan üçgenince koordineli bir şekilde ilerlenmesi yaşlıların istihdamını artırmada muhakkak ki kilit bir noktadır. Bu kapsamda yaşlıların istihdama entegrasyonu için kullanılabilecek araçlar aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 8

Yaşlı İşçilerin İstihdama (Yeniden) Entegrasyonuna Yönelik Araçlar

	Çalışanlara yönelik	İşverenlere yönelik
İşsizliği önleme	<ul style="list-style-type: none"> • Erken emekliliği önlemek • Fiziksel ve zihinsel sağlığa önem vermek • Beceri gelişimini desteklemek • Kariyer danışmanlığı 	<ul style="list-style-type: none"> • İstihdam korumaları • Esnek çalışma şekillerini geliştirme • Eğitim teşvikleri
İşsizliği yönetme	<ul style="list-style-type: none"> • Zihinsel sağlığa önem verme • Beceri gelişimi • Mekânsal hareketliliği artırma • Kariyer danışmanlığı • Kendi nam ve hesabına çalışmayı destekleme • Yeniden işe yerleştirme hizmetleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Kalıp yargılara ve yaşa bağlı ayrımcılıklara işaret etme • İş ve işçi eşleştirmesine destek vermek • İstihdam teşvikleri • Girişimciliğin desteklenmesi • Esnek çalışma biçimlerinin getirilmesi

Kaynak: Mandl, 2018, s. 30.

Tabloda özetlendiği şekliyle demografik değişimlerden kaynaklı işgücü piyasası sorunlarıyla başa çıkmak kapsayıcı/kapsamlı bir bakış açısı ile pasif politikalar yerine aktive edici politika setlerini gerektirmektedir. Bu araçların % 80'i bir mevzuat düzenlemesini getiren araçlardır ki bu durum ülkelerin bireysel ve birbirini dışlayan politikalar yerine daha geniş çaplı uygulamalar geliştirilmesine olanak sağlamaktadır (Mandl, 2018, s. 30).

Bu yaklaşımın temelinde aslında her yaştaki kadın ve erkek için iyi kalitede istihdam fırsatlarının ve çalışma ortamlarının sağlanması, yaşam boyu öğrenme ile beceri ve mesleki yeterliliklerin sürekli yeterli düzeyde tutulmasının temin edilmesi yatmaktadır. Bu açıdan bakıldığında önlemlerin aslında genel olarak işsizliği azaltmaya yönelik politikalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Bu anlamda yaşlı işgücüne yönelik uygulamalarda dört ana eksen den bahsetmek mümkündür: sosyal güvenlik alanındaki düzenlemeler (emeklilik yaşının yükseltilmesi, aşamalı emeklilik gibi.), yaşlı işçileri istihdam eden işverenlere yapılan teşvikler, yaşa bağlı ayrımcılıkların engellenmesine ilişkin düzenlemeler ve uygulamalar ve işçi ve işverenlere yönelik bilgilendirme ve rehberlik faaliyetleri. Bu temel başlıklar çerçevesinde ülkelerin attığı adımlara dair birkaç örnek uygulama aşağıda yer almaktadır.

Emekliliğin ertelenmesi ya da erken emekli olunması durumunda kişinin emekli maaşındaki değişimlere ilişkin uygulamalara örnekler (EC, 2007, s. 18; Mandl, 2018, s. 26-33; OECD, 2018);

► Nisan 2017’de, AB 15’teki genel emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiştir. 2017 sonrası on yıl süresince çoğu yeni üye devletin de emeklilik yaşını aynı seviyeye çıkarması beklenmektedir.

► Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya ve İspanya gibi bazı ülkeler emeklilik yaşını 65’ten 67 yıla çıkarmaya karar verirken, İrlanda ve İngiltere 68 yıla çıkarmıştır.

► Slovenya’da işçiler, kendi nam ve hesabına çalışanlar ile çiftçiler yaşlılık aylığını hak etmelerine rağmen 65 yaşına kadar yarı zamanlı olarak çalışmaya devam etmeleri halinde aylıkları % 5 artırılmaktadır.

► Almanya’da normal emeklilik yaşından önce erken emekli olunan her ay için maaşın % 0,3’ü kesilirken (yıllık % 3,6), ertelenen her emekli maaşı için aylık % 0,5 (yıllık % 6) yükseltme yapılmaktadır.

► Macaristan’da emekli yaşı dolmadan önce, kişinin emeklilik için gerekli şartlardan bir diğeri olan 38 hizmet yılını tamamlamaması halinde eksik kalan her yıl için emekli maaşı % 1 - % 30 arasında kesilirken, 62 yaş olan tam emeklilik yaşından sonraki her ay için % 0,5 artırılmaktadır.

► Aşamalı emeklilik sistemleri ile çalışanların tam emeklilik haklarını kaybetmeden belirli bir yaş sınırının üzerinde yarı zamanlı çalışmalarına izin veren programlar bulunmaktadır. Örneğin İspanya’da 2001 yılındaki düzenleme ile 1967 yılından sonraki sigortalılar için yaş 61’e yükseltilmiş ve kademeli emeklilik uygulaması ile çalışma saatlerinin azaltılması % 25 - % 75 olarak azaltılması karşılığında emekli aylığının da % 75 - % 25 arasında alınabilmesine imkan sağlanmıştır.

► Aşamalı emekliliğin toplu sözleşmeler ile düzenlendiği örnekler de bulunmaktadır. Örneğin Almanya’da 2015 yılında Baden-Württemberg’deki metal ve elektrik endüstrilerinde imzalanan toplu sözleşmeye göre en az altı yıl boyunca gece vardiyasında çalışan çalışanlar son sekiz içinde veya son on iki içinde en az dokuz yıllık alternatif vardiyalar, erken emekliliğin mümkün olduğu 58 yaşından 63 yaşına kadar beş yıla kadar kısmi emeklilik süresine

hak kazanabilmektedir. Azalan çalışma saatlerine bağlı olarak gelirdeki azalma, işçiye yapılan ek işveren ödemeleri ile kısmen telafi edilmektedir

Yaşlı işçileri istihdam eden işverenlere yönelik yapılan teşviklere örnekler (ILO, 2002, s. 11; OECD, 2019):

► Hollanda’da yaşlı istihdam eden işveren 36 ay boyunca o çalışanın maaşının % 50’sine kadar ücret desteği alabilmektedir.

► Estonya’da 60 yaş ve üstü kişileri istihdam eden işverenler yaşa bağlı olarak en az % 50 (her yaşla birlikte % 10 artar) oranında çalıştırdığı kişinin primini düşük ödemektedir.

► Macaristan’da, uzun süredir işsiz olan 55 yaş üstü bir kişi işe alındığında en fazla 1 yıl boyunca sigortalı adına ödenen işveren prim payı o işverenden alınmamakta, diğer yıllarda ise bu oranda indirim yapılmaktadır.

► Avusturya’da 50 yaş ve üzerindeki kişiyi istihdamda tutan işveren, bu çalışan için ödemesi gereken işsizlik sigortası işveren payından muaf tutulmaktadır. Diğer taraftan en az on yıl tecrübesi olan 50 yaş ve üzerindeki çalışanın işine son veren işveren ise caydırıcı olması açısından belirli bir katkı payı ödemek zorundadır.

Yaşla bağlı ayrımcılıkların engellenmesine ilişkin örnekler (EUROFOUND, 2018, s. 26):

► 2012 yılında Belçika ve 2015 yılında Romanya toplu işten çıkarmalar ve daha genel olarak yaşlı işçilerin ayrımcılık yapmamasını sağlamak için yasal önlemler başlatmıştır.

► Fransa İş Kanunu’nda yaş işten çıkarmalarda ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. 50’den fazla çalışanı olan her işletme yaşlı istihdamı ile ilgili çerçeve anlaşma düzenlemek ve buna ek olarak İş ve Yetkinlik Planlamasına yönelik anlaşma düzenlemek zorundadır. Buna göre işveren işten çıkarmada yaşın bir ölçüt olmadığını, gerçekçi ve ciddi bir nedenle işten çıkarılma olduğunu ispatlamak zorundadır. Dahası ekonomik nedenlere bağlı işten çıkarmalarda 50 yaş ve üstü işçiler garanti altında tutulması gereken ilk gruptur.

► Amerika'daki İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu yoluyla sırf yaşından dolayı iş bulamayan ya da bulmakta zorluk çekenlerin bu duruma maruz kalmaları önlenmeye çalışılmaktadır.

İşçi ve işverenlere yönelik olarak verilen bilgilendirme, rehberlik ve teşvik hizmetlerine örnekler (Latulippe ve Turner, 2000, s. 87; Reday-Mulvey ve Delsen, 1996, s. 519-521; Gündüz, 2007, s. 50; EUROFOUND, 2018, s. 34-37):

► Ülkelerin çoğunda işverenler medya, işveren örgütleri, telefon, internet ve e-posta gibi yollarla yaşlı istihdamı ile ilgili konularda bilgilendirilmektedirler.

► Belçika'da 55 yaşına geldiğinde kişinin emekliliği ile ilgili bilgilendirme otomatik olarak adresine gönderilmektedir. Belçika'da ayrıca istihdam hizmetlerini yürüten kuruluş 50 yaş ve üstünde iş arayanlar için "50+ Klüpleri" kurmuştur. Gelecekteki işe alımlar için bu kesimlerin beceri gelişimlerine destek olunmakta ve iş bulma için motive edilmektedir.

► Belçika, Finlandiya ve Almanya'da 20 ve/veya 30'dan fazla çalışanı bulunan firmalar koruyucu ve önleyici sağlık tedbirlerini almak zorundadır.

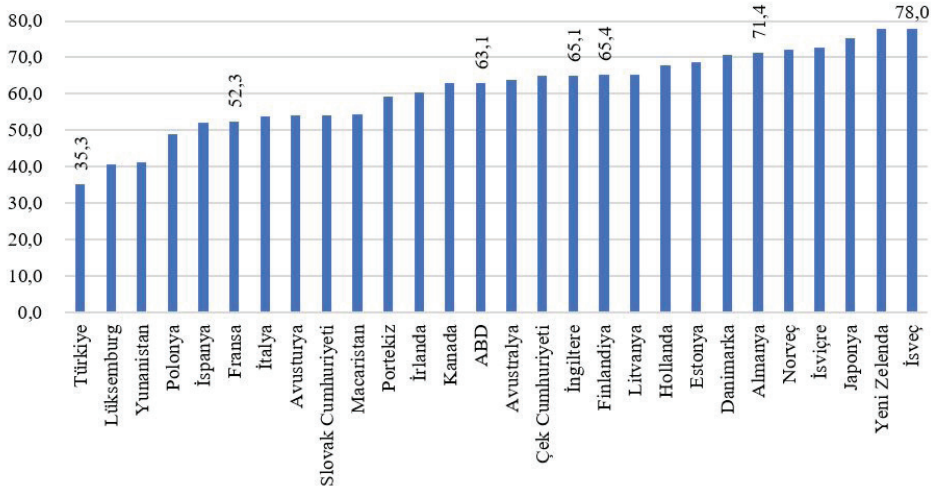
► Slovakya'da işsizlik sisteminde kaydı bulunan iş arayan yaşlı kişiler yerleşim yerlerinde 70 km ve daha uzak mesafede işe yerleştirilmeleri halinde ilk 6 ay 400 Euro ikinci 6 ay ise 200 Euro'ya kadar destek ödemesi almaktadır.

► Amerika'da yer alan iş bankaları ABLE ve NOWIS, Japonya'da yaşlılara iş bulma konusunda yardımcı olan "silver centers" adı verilen yerler de bu konuda yaşlılara rehberlik faaliyeti veren uygulamalara örnek oluşturmaktadır.

Emeklilik ve istihdam ile ilgili idari ve yasal düzenlemeler elbette ki tek başına yeterli değildir. Bunun yanında esnek çalışma biçimlerinin desteklenerek bu tip çalışma geleneklerinin tüm kesimlerce benimsenmesi, işverenlerin yaşlıları işe alma ve onları istihdamda tutma konusunda desteklenmesi, yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliklerini artıracak yeterli destek verilmesi ve ileri yaşta çalışma davranışının geliştirilmesi, çalışma koşullarının yaşlılara yönelik ergonomik şekilde düzenlenmesi yaşlı istihdamı politikalarının uygulanmasını kolaylaştıracak öneriler arasında sayılabilmektedir.

İzlenen politikalar çerçevesinde özellikle OECD ülkelerinde geçtiğimiz 10 yılda kişilerin ileri yaşta iş bulma fırsatları artmış ve çalışma süreleri uzamaya

başlamıştır. (OECD genelinde 55-64 yaş gurubunun işgücüne katılımı yaklaşık % 8 artmıştır). Yunanistan ve Türkiye’de 55-64 yaş grubundakilerin işgücüne katılımı % 50 den az iken İzlanda, İsveç ve Yeni Zelanda da % 70 den fazladır (OECD, 2019). Grafik 1’de 2018 yılı verilerine göre OECD ülkelerinde 55-64 yaş aralığındaki kişilerin istihdam oranları paylaşılmıştır.



Grafik 1. OECD ülkelerinde 55-64 yaş aralığındaki kişilerin istihdam oranları (%)
Kaynak: OECD, 2019.

Bu noktada OECD ülkelerindeki kanuni emeklilik yaşı ile ortalama emekli olunan yaş arasındaki farkı incelemek de yaşlıların istihdamda kalma davranışı hakkında bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Tablo 24’te görüldüğü üzere OECD genelinde kadın ve erkek için resmi ve efektif emeklilik yaşı hemen hemen birbirine yakındır. Türkiye, Güney Kore, Meksika, Japonya’da kişiler resmi emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam ederken, emeklilik yaşını yükselten emeklilik reformlarının ilk olarak ortaya konduğu Avrupa ülkelerinde bile kişilerin halen resmi emeklilik yaşından önce işgücü piyasalardan çekilebildiği görülmektedir. İspanya, Belçika, Almanya ve İtalya bunlardan bazılarıdır.

Tablo 9
Bazı OECD Ülkelerinde Resmi ve Efektif Emeklilik Yaşları, 2002-2017*

	Kadın		Erkek	
	Efektif	Resmi	Efektif	Resmi
Türkiye	65,5	58	66,5	60
Yunanistan	59,9	62	61,5	62
Fransa	60,6	62	60,5	62
OECD Ort.	63,6	63,5	65,3	64,3
İngiltere	63,9	64	65	65
İspanya	61,6	65	62,2	65
Belçika	60,1	65	61,7	65
Almanya	63,4	65	63,6	65
İtalya	61	65,6	62,4	66,6
Hollanda	62,7	65,8	63,8	65,8
ABD	66,1	66	67,6	66

Kaynak: OECD, 2021.

*Ortalama efektif emeklilik yaşı, 5 yıllık bir dönemde işgücünden ortalama çıkış yaşı olarak tanımlanmıştır. Resmi yaş, bir çalışanın bir emekli maaşının alınabileceği yasal yaşa karşılık gelir.

Her ne kadar geçtiğimiz 10 yılda OECD genelinde kişilerin işgücünden ayrılma yaşı ortalama 2,5 yıl yükselmiş olsa da daha fazlası için çok taraflı ve geniş katılımlı sosyal politikaların yürütülmesinin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, her ne kadar yaşlıların işgücüne katılımı ve ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında bir bağ kurulsa da yine de düşük ya da yeterli/istenilen düzeylerde olmayan yaşlı istihdam oranları sorun olmaya devam etmektedir. Bu durum, alınan yasal tedbirlerin ya da teşviklerin bir derecede yetersiz kalabildiğini ve yaşlı istihdamını engelleyen dışsal faktörlerin politikardan etkin sonuç alınmasını engellediğini göstermektedir. Bu faktörler arasında işgücü piyasalarının ileri yaştaki kişilerin yarı zamanlı/esnek çalışmasına pek uygun olmaması, bu kesime yönelik yeterli iş fırsatlarının bulunmaması, teknolojik ilerlemelere ayak uydurmada zorluklar yaşanması gibi nedenler başta gelmektedir. Diğer taraftan ülkelerde erken emeklilik düzenlemelerinin halen devam etmesi ve zorunlu emeklilik yaşlarının artan yaşam beklentilerine nazaran düşük kalması, yaşlılar ile ilgili negatif ve ön yargılı tutumlar yaşlı istihdamının düşük olmasının diğer nedenleri arasında sayılabilir (Drury, 2004, s. 496).

Ülkeler her ne kadar daha uzun süre çalışmalarını destekleyecek gerekli sosyal güvenlik düzenlemeleri ve istihdam teşviklerini hayata geçirseler de aylık bağlama oranlarının düzenlenmesi ya da emeklilik yaşının ertelenmesi

şeklindeki uygulamaların yaşlıların işgücü arzını artırarak kişilerin sistemde kalmasını sağlamada kısa vadede ve tek başına yeterli olmadığı ortadadır. Uzun çalışma hayatlarının sağlanması ancak ekonomide yeterli istihdam imkânı yaratılması, esnek çalışma olanaklarının oluşturulması, sağlıklı ve elverişli çalışma koşullarının sağlanmasına bağlıdır. Bunların yanında eş zamanlı olarak sosyal güvenlik sistemlerinin revize edilmesi ve işgücü piyasasında reform yapılması, işverenler ile işçilerin ortak rızası ve iradesi ile gerçekleştirilecek bir durumdur.

Bu nedenle, yaşlı istihdamı konusunda yapılması gerekenlerin belki de en başında erken emeklilik dâhil izlenen birçok sosyal güvenlik düzenlemelerinin gözden geçirilerek iyileştirilmesi ve istihdam politikalarının genç istihdamını diğer işgücü grupları karşısında avantajlı hale getiren uygulamalar yerine işgücünün tamamının kalifiyelerinin yükseltilmesi yönünde çalışmalara ağırlık verilmesi gerekmektedir. Bunlar yapılırken genç işsizliği sorununun da dikkate alınarak bir denge politikası gözetilmesinin önemli olduğu da ifade edilmelidir.

Bu amaçla ilk olarak yaşlılara istihdamda yer açmanın genç kişilerin istihdamını engelleyeceğine ilişkin endişelerin ve gençlere istihdam alanı oluşturmak için erken emekliliğe ilişkin düzenlemelerin yapılmasına dair yaygın inanış olan sabit işgücü hipotezinin (lump-of-labour) terk edilmesi gerekmektedir. Zira bir ekonomide sabit miktarda bulunduğu iddia edilen işlerin, sosyal politikalar aracılığıyla farklı yaşlar arasında dağıtıldığı ve bu nedenle yaşlı işgücündeki bir azalmanın gençlere iş alanı açtığı yönündeki görüşler pek de doğru değildir; aksine bu iki yaş grubu arasındaki ilişki pozitif yönlüdür ve birbirinin istihdamını desteklemektedir (OECD, 2011, s. 76).

22 OECD ülkesinde 1960-2008 yılları arasında yaş gruplarına göre istihdam oranları üzerine yapılan bir başka çalışmada da görülebildiği gibi erken emeklilik politikalarının izlendiği dönemlerde genç işsizlerin sayısında herhangi bir azalmaya rastlanmamıştır. Bunun nedeni, erken emekliliğin finansmanı için artan vergilerin ücret maliyetlerini artırması ve işverenlerin yaşlı ya da genç ayrımı yapmadan istihdamlarını tamamen azaltmalarıdır. Bunun yanında benzer nitelik ve becerideki yaş gruplarında yer alan bireylerin birbirlerine ikame edilebileceği öngörüsü de işten ayrılan her yaşlı çalışanın yerini mutlaka bir genç kişinin dolduracağı tezinin de doğru olmadığını göstermektedir. Yine aynı şekilde kadın istihdamı için uygulanan politikaların hiçbir şekilde erkek istihdamını azaltmaması da çeşitli işgücü gruplarının birbirinin arz ya da talebini

etkilemeyeceğini doğrular bir başka örnektir. Bu alandaki yaygın görüşe göre iş bulma bir “sandalye kapma yarışı” olmadığından işsizlik aslında bir istihdam alanı eksikliğidir ve zaten işlerin ve ücretlerin esnek olduğu ekonomilerde bu tip istihdam problemleri de yaşanmamaktadır (Kalvij vd, 2010, s. 341-359). Örneğin İsveç, hem yaşlı hem de genç istihdamın fazla olduğu bunun yanında gençlerin işsizlik oranının da diğer yaş gruplarına göre oldukça düşük olduğu bir ülkedir (Burtless, 2009, s. 144).

Dolayısıyla istihdamdan erken çekilmenin desteklediği politikaların yerine uzun çalışma yaşamlarını hem işverenler hem de çalışanlar açısından avantajlı hale getiren düzenlemeler önemle üzerinde durulması beklenen politikalar (Taqı, 2002, s. 111). Daha açık işgücü piyasaları, esnek emeklilik fırsatları ve yaşam boyu öğrenmenin bir araya getirilişi, refah devletlerinin işleyişi ve kamu kesiminin finansmanı üzerinde daha az olumsuz bir etki doğuracak uygun seçenekler arasındadır. Yaşa dayalı ayrımcılıkla savaşılan, işverenler ve daha yaşlı kişiler için daha büyük teşvikler ve fırsatlar sağlayacak başka devlet yardımı önlemleri alınmalıdır (Beken, 2013, s. 168-169). Bunlar, aşamalı/kademeli emeklilik, daha uzun yıllar çalışıldığı takdirde aylık bağlama oranının yükselmesi gibi sosyal güvenlik uygulamalarıyla da desteklenmelidir.

Sonuç ve Değerlendirme

Demografik göstergelerin net olarak işaret ettiği nüfusun yaşlanması süreci, ülkeler tarafından göz ardı edilmesi mümkün olmayan ve gerekli düzeylerde tedbirlerin alınması gerektiği önemli bir konudur. Nüfusun yaşlanması, işgücü kapasitesinin azalmasına, gittikçe daralan işgücü arzı üzerinde daha fazla mali yüke neden olması ve yaşlı kesime yönelik artan kamu harcamalarının sürdürülebilirliğini zorlaştırması nedeniyle endişe yaratmaktadır.

Dolayısıyla, yaşlanmanın neden olduğu harcamaların (yaşlılık aylığı, sağlık, bakım hizmetleri, vs.) yeterli düzeyde finanse edilemediği durumda mali problemlere neden olacağını; bunların yanında finansman problemini ortadan kaldırmak için artırılacak primlerin veya vergilerin hem işçinin çalışma isteğini hem de işverenin işçiye olan talebini düşüreceğini; en nihayetinde, bu durumun işgücü katılımını azaltıp ekonomik büyümeyi engelleyeceğini ya da ekonomide kayıt dışını özendirerek sistemin finans problemini iyice derinleştireceğini belirterek yaşlanmanın başta sosyal güvenliğin sürdürülebilirliği olmak üzere tüm ekonomiyi etkilediğini söylemek mümkündür.

Daralan işgücü arzı ve artan yaşlı bağımlı nüfus nedeniyle ortaya çıkan olumsuz sonuçlarla mücadelede uluslararası kuruluşların tavsiye kararlarında ve ulusal düzeydeki uygulamalarda öne çıkan en önemli çözüm önerisi ise kişilerin çalışma hayatlarının uzatılmasıdır. Bu bağlamda bu çalışma kapsamında incelenen uluslararası kuruluşların demografik değişim konusundaki temel ve ortak önerileri tüm yaş grupları için geçerli olmakla beraber özellikle yaşlılara yönelik yaşam boyu eğitim ve istihdamın desteklenmesi, yaşlıların verimli olabileceği uygun çalışma koşullarının ve ortamlarının oluşturulması, yaşlıya yönelik ayrımcı uygulamaların önlenmesi şeklinde sıralanmaktadır. Uluslararası kuruluşlar çalışma yaşamında yer alabilme sürecinde güçlük çeken yaşlı kişilerin istihdama dâhil olmada karşılaştıkları engelleri aşmalarında onlara yardımcı olunması gerektiğini önemle vurgulamaktadır. Özellikle yaşlıların modern tekniklere dayalı, yaygın eğitim hizmetlerinden yaşamları boyunca yararlanabilmelerinin sağlanmasının yanında esnek çalışmaya yer verilmesi yaşlı bireylerin istihdam edilebilmelerine yardımcı olacak öne çıkan politika önerileridir.

Kalkınmanın ve büyümenin çekirdeği olarak nitelendirilen istihdamın artırılmasına yönelik olarak geliştirilen düzenlemelerin başında ise sosyal güvenlik sistemlerinin revize edilerek 1980'lerle ilgili popülerlik kazanmış erken emeklilik politikalarının terk edilmesi ve emeklilik yaşlarının artan yaşam beklentisi ile paralel bir şekilde yükseltilmesi gelmektedir. Ancak artan ortalama insan ömrü gerekçesiyle emeklilik yaşının sürekli arttırılması ya da sistemin finanse edilebilirliğindeki riskleri azaltmak için prim oranlarının arttırılması ve yaşlılık aylıklarının hesabında dikkate alınan katsayıların azaltılması gibi parametrik reformların bir noktada tıkanması nedeniyle emeklilik sistemlerinde yenilikçi düzenlemeler yapılması ihtiyacını da doğurmaktadır. Bu eksende ülkeler, özellikle erken emekliliğe ayrılan ya da ülkelerdeki düzenlemeler nedeniyle erken yaşlarda emekli olma imkânı bulan kişileri, sisteme çeşitli yollarla dâhil ederek bu önemli işgücü rezervin kullanılmasını öngören emeklilik düzenlemeleri yapmaktadır. Bu çerçevede Avrupa ülkelerinde de giderek popülerlik kazanmaya başlayan “esnek/kademeli/aşamalı emeklilik planları” yaşlı işgücüne ya da emekliliğe ayrılmayı düşünen kişilere seçenek olarak sunulmaktadır. Bu düzenleme ile kişilere çalışmaya devam etmeleri veya daha az çalışma saatlerinde çalışmalarını koşuluyla yasal emeklilik yaşından önce veya sonra ne zaman nasıl emekli olacakları konusunda esneklik tanınmaktadır. Bunun yanında emekliliklerini erteleme durumunda gelecekte bağlanacak yeni aylıkları teşvik edici düzeylerde arttırarak sistem mali açıdan da cazip hale getirilmeye çalışılmaktadır.

Burada yeniden vurgulanmalıdır ki istihdam ve sosyal güvenlik politikaları birlikte ele alınması gereken, eşgüdümlü olarak sonuçları ve çıktıkları birlikte analiz edilerek takip edilmesi gereken politikalardır. Uluslararası kuruluşların demografik değişim ve yaşlanma konusunda önerdikleri politikalar yaşlanmaya, yaşlanan nüfusa sağlık, verimlilik, yaşam boyu eğitim, istihdam, iş güvenliği, ayrımcılık, sosyal koruma vb. açılardan bütüncül olarak bakılmasını ve aktif yaşlanma kavramı üzerinde özellikle durulması üzerine inşa edilmektedir. Ancak bu noktada, ekonomik istikrarının istihdama elverişli bir ortam sağlama ön koşulunda, politikaların ancak bu konuda tüm tarafların üzerlerine düşeni yapması, işgücü piyasalarının ve ilgili tüm mevzuat düzenlemelerin bu tür politikalara uygun hale getirilebilmesi ile tam anlamıyla işlevsellik kazanabileceği unutulmamalıdır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: M.O., E.C.; Veri Toplama: M.O.; Veri Analizi /Yorumlama: M.O., E.C.; Yazı Taslağı: M.O., E.C.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: M.O., E.C.; Son Onay ve Sorumluluk: M.O., E.C.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: M.O., E.C.; Data Acquisition: M.O.; Data Analysis/Interpretation: M.O., E.C.; Drafting Manuscript: M.O., E.C.; Critical Revision of Manuscript: M.O., E.C.; Final Approval and Accountability: M.O., E.C.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Başığit, R. (2019). *Demografik Yapı İçinde Yaşlı Nüfusun Görünümü Ve Aktif Yaşlanma Yaklaşımı Perspektifinde Politika Örnekleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Beken, H. G. (2020). 21. Yüzyılda (Evrensel) Temel Gelir Tartışmaları. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 42 (2), 180-201. DOI: 10.14780/muiibd.854291.
- Burtless, G. (2008). Preparing the Labor Market for an Aging Population: Designing Public Policy to Increase Labor Force Participation. In Robert Holzmann, Landis MacKellar, and Janam Repaňsek (eds.), *Pension Reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reforms*. Washington.
- Drury, E. (1994). Age Discrimination Against Older Workers in the European Union. *The Geneva Papers on Risk and Insurance. Issues and Practice*, 19 (73), 496–502. <http://www.jstor.org/stable/41952208>
- Erol, S. I. (2016). Küresel Bir Sorun Olarak Demografik Dönüşüm: Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Önlemler, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Sayı 37, s. 75-123.

- European Commission (EC). (2008). *Longer working lives through pension reforms*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en&moreDocuments=yes>
- European Commission (EC). (2010). *European Year for Active Ageing 2012 Questions & Answers*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5702&langId=en>.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND). (2021). *European Working Conditions Surveys (EWCS)*. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>
- EU-OSHA, CEDEFOP, EUROFOUND & EIGE. (2017). *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Gökbayrak, Ş. (2010). *Refah Devletinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları*. Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Gündüz, G. S. (2007). *Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*. (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- International Labour Organization (ILO). (1933). *Old-Age Insurance (Industry, etc.) Convention*. <http://webfusion.ilo.org/public/app/apply/applyByCtry>.
- International Labour Organization (ILO). (1980). *R162 Older Workers Recommendation*. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi/lex/convde.pl?R162>.
- International Labour Organization (ILO). (2002). *An inclusive society for an ageing population :the employment and social protection challenge*. Paper contributed by the ILO to the Second World Assembly on Ageing: Madrid, 8-12 April 2002, www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2003). *Social Dialogue and Ageing in EU Accession Countries Germany/Japan/ILO*. High-level Subregional Conference, Budapest, 25-26 November 2002, Conference report, Hungary: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. Geneva: ILO, 2020.
- Kalwij, A., Kapteyn, A. & Vos, K. (2010). Retirement of Older Workers and Employment of the Young. *De Economist*, 158, 341–359 (2010). <https://doi.org/10.1007/s10645-010-9148-z>
- Karaali, G. B. (2017). *Türkiye’de Yaşlı Refahına İlişkin Uygulamaların Aktif Yaşlanma Kavramı Çerçevesinde Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Latulippe, D. & Turner, J. (200). Partial Retirement and Pension Policy in Industrialized Countries. *International Labour Review*, 2000, 139(2), s. 179-195.
- Lesthaeghe, R. (2000). *Europe’s Demographic Issues: Fertility, Household Formation and Replacement Migration*. United Nations Expert Group Meeting on Policy Responses to Population Ageing and Population Decline, 16-18 October 2000, United Nations.
- Mandl, I. (2018). *Labour Market Change State Initiatives Supporting The Labour Market Integration Of Older Workers*, Eurofound.

- Martin, J. P. (2005). *Ageing and Employment Policies Some Key Questions*. High-Level Policy Forum on Ageing and Employment Policies, Brussels. <http://www.oecd.org/dataoecd/6/27/35532076.pdf>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2006). *Live Longer, Work Longer*. <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/8106021E.PDF>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2011). *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*. France: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Key policies to promote longer working lives Country note 2007 to 2017 Germany*.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.
- Orhon, Ö. (2007). *Demografik Yapıda Görülen Değişimlerin Çalışma Hayatına Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Peterson, P. G. (1999). Gray Dawn: The Global Aging Crisis. *Foreign Affairs*, V 78, N 1.
- Reday-Mulvey, G. & Delsen, L. (1996). Gradual Retirement in the OECD Countries, a Summary of the Main Results. *Geneva Papers on Risk and Insurance*, 21, No. 81, s. 502-523.
- Samorodov, A. (1999). Ageing and labour markets for older workers. *Employment and Training Papers* 33, Employment and Training Department, International Labour Office, Geneva.
- Taqi, A. (2002). Older people, work and equal opportunity. *International Social Security Review*, 55: 107-120. <https://doi.org/10.1111/1468-246X.00117>
- TÜİK. (2020). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti*. Yayın no: 4584, Mayıs 2020, Ankara.
- United Nations (UN) General Assembly. (14 December 1973). *Question of the elderly and the aged*. A/RES/3137, <http://www.un.org/documents/ga/res/28/ares28.htm>.
- United Nations. (1983). *Vienna International Plan of Action On Aging*. United Nations: New York, , <http://www.un.org/es/globalissues/ageing/docs/vipaa.pdf>.
- United Nations. (2002). *Report of the Second World Assembly on Ageing Madrid, 8-12 April 2002*. UN: New York, 2002, http://www.c-fam.org/docLib/20080625_Madrid_Ageing_Conference.pdf.
- United Nations. (2007). *World Economic and Social Survey 2007-Development in an Ageing World*. New York: United Nations.

- United Nations. (2008). *Guide to the National Implementation of the Madrid International Plan of Action on Ageing*. United Nations: New York. <http://www.un.org/ageing/documents/papers/guide.pdf>.
- United Nations. (2019a). *Population Division World Population Prospects 2019*. Department of Economic and Social Affairs.
- United Nations. (2019b). *World Population Ageing 2019: Highlights*. Department of Economic and Social Affairs, Population Division (ST/ESA/SER.A/430).
- United Nations, <http://www.un.org/en/events/olderpersonsday/>
- Uyanık, Y. & Başığit, R. (2018). *Demografik Yapı İçinde Yaşlı Nüfusun Görünümü Ve Aktif Yaşlanma Yaklaşımı Perspektifinde Politika Örnekleri*. İş ve Hayat, 4 (8), 273-310. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/48947/679035>
- Villosio, C., Richiardi, M., Giordanengo, A., Pasqua, P. & Di Pierro, D. (2008). *Working conditions of an ageing workforce*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg.
- Walker, A. (1990). The Economic 'Burden' of Ageing and the Prospect of Intergenerational Conflict. *Ageing and Society*, 1990, 10, <http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=264822>.
- World Health Organization. (2004). *The World Health Report: 2004: Changing History*. WHO: Geneva,
- Zeleney, S. (2008). *The Madrid Plan: A Comprehensive Agenda for an Ageing World, Regional Dimensions of the Ageing Situation*, New York: UN.

Pandeminin Kayıt Dışı İstihdamı Dışlama Etkisi: Türkiye’de Formel-Enformel Emek Piyasalarındaki Ayrışma

Crowding-Out Effect of the COVID-19 Pandemic on Unregistered Employment: Divergence in the Formal–Informal Labor Market in Türkiye

Nurgün Kul Parlak¹ , Ayşe Nur Çiftçi² 

Öz

Pandeminin emek piyasaları üzerindeki yıkıcı etkileri tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yaşanmaktadır. Tüm dünyada milyonlarca işçi ya işini tamamen kaybetmiş ya ücretsiz izine çıkmış ya da daha az çalışmak ve daha düşük ücret almak zorunda kalmıştır. ILO’nun yaptığı hesaplamalar 125 milyon tam zamanlı çalışanın işsiz kaldığını göstermektedir. COVID-19 Pandemisinin istihdam üzerindeki yıkıcı etkileri hem formel hem de enformel sektör çalışanlarını etkilemektedir. Ne var ki bu süreçten en fazla etkilenenler hiçbir sosyal güvencesi olmayan enformel sektör çalışanlarıdır. Bu çalışmanın amacı, Pandemi sürecinde Türkiye’deki emek piyasalarında formel ve enformel sektörler arasında ayrışmanın olup-olmadığının sınanmasıdır. Sınama için veriler TÜİK veri portalından NUTS-2’ye göre derlenmiştir. Bölgesel birimlere göre formel ve enformel sektörlerdeki istihdamda 2019-2020 arasında yaşanan değişimler dikkate alınmıştır. Toplam istihdam hacimlerindeki değişimin yanı sıra, istihdamın eğitim, işyeri ölçeği ve cinsiyete göre sınamaları da gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, istihdamda yaşanan değişime göre formel ve enformel sektörler arasında anlamlı bir ayrışmanın varlığını göstermektedir. Buna ek olarak Pandeminin formel sektörde yeni istihdam yaratabilmesine karşılık, enformel sektörde genel olarak şiddetli daralmanın yaşanmasına yol açtığı görülmektedir. Bu durum, Pandeminin enformel sektörde istihdam edilen geniş kitlelerin iş kaybı sebebiyle yoksulluk riskiyle karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler

COVID-19, Emek Piyasaları, İşsizlik, İş Kaybı, Kayıt Dışı İstihdam

Abstract

The devastating effects of the COVID-19 pandemic on labor markets have been experienced across the globe, and Turkey is no exception. Worldwide, millions of workers lost their jobs or contracts or had to work

1 Sorumlu Yazar: Nurgün Kul Parlak (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: nurgun.kulparlak@iuc.edu.tr ORCID: 0000-0002-0497-9098

2 Ayşe Nur Çiftçi (Doktora Öğrencisi), Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-posta: aysenurarslann87@gmail.com ORCID: 0000-0003-0928-644X

Atf: Kul Parlak, N. ve Çiftçi, A. N. (2022). Pandeminin kayıt dışı istihdamı dışlama etkisi: Türkiye’de formel-enformel emek piyasalarındaki ayrışma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 93-135. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1051110>

fewer hours and had lower wages. The International Labour Organization estimates that at least 125 million full time jobs were lost. The pandemic has had a devastating impact on employment in general and a particularly severe one on the informal sector as these employees with no social protection are the most affected. This study tests whether there are differences in job loss and unemployment between formal and informal sectors in Turkish labor markets resulting from the pandemic. The data for testing are compiled according to NUTS-2 using the TSI's data portal. The changes in the size of employment in formal and informal sectors between 2019 and 2020 are obtained according to regional units. In addition to the change in total employment volumes, employment tests regarding education, workplace scale, and gender proportion are conducted. The findings indicate a significant disintegration between formal and informal sectors according to change in employment. In addition, although the pandemic did expand employment opportunities in the formal sector, it clearly caused a severe contraction in informal sector employment. This indicates that the pandemic has led to a considerable number of job losses by those employed in the informal sector, exposing them to a severe risk of poverty.

Keywords

COVID-19, Labor Markets, Unemployment, Job Losses, Unregistered Employment

Extended Summary

Soon after the declaration of the global epidemic caused by COVID-19 as a pandemic by the World Health Organization (WHO) on March 11, 2020, the implementation of pandemic public health measures generated a global economic crisis. This crisis created an employment crisis on a global scale, leaving millions of workers jobless, causing severe crush in both formal and informal labor markets. The data demonstrate a total number of lost working hours equal to about 400 million jobs worldwide (Lee, Schmidt-Klaus ve Verick 2020). Although the employment crisis has caught the entire world unprepared and has eliminated a massive number of jobs in developed countries, the job losses have been much more dramatic in the developing countries due to the fragility of their economic structures.

Existing studies that seek to evaluate the early effects of the pandemic on unemployment demonstrate that unemployment expanded heterogeneously between countries (Vinsent Gisaor vd., 2020). This heterogeneous structure may be attributed largely to the heterogeneities in social policies to protect employment between these countries. Additionally, the impact of the COVID-19 pandemic on labor markets varies in terms of firm size, gender, and education level. First, the most severe effect has been observed in the informal sector, which has no social protections or social security. More than 50% of workers in developing countries are employed in the informal sector, and the proportion of the informal sector in developed countries is around 15%–20% ((Narula, 2020, s. 303-304); thus, it can be argued that the share of the informal sector in employment is inversely proportional to countries’ level of economic development . This relationship has caused informal sector workforces to be affected differently by the devastating effects of the pandemic, depending on countries’ development level.

As the scale of private sector enterprise expands, the cost of investment simultaneously increases, and tendencies to rely on an informal sector decrease, generating an upsurge in corporate culture. Subsequently, an increase in the scale of the private sector not only reinforces resistance to shocks, as those experienced during the pandemic, and increases competitiveness. Studies examining the impact of the pandemic according to company scale clearly demonstrate the strong link between scale size and resilience to shocks (Dalton vd., 2020; Alekseev vd., 2020; Lin vd., 2021; Ningrum vd., 2020; Hitka vd.,

2021; Balcı ve Çetin, 2020; Eğri ve Doğaner 2020; Eğri vd., 2020; Şahin, 2021; Külçe vd., 2021; Ayaydın, 2021); therefore, workers employed in small firms in developing countries have been much more exposed to the most devastating effects of the pandemic.

The adverse effects of the economic crisis experienced after the pandemic on women are much higher than on men (Jurzyk vd., 2020; Alon vd., 2020; Dank vd., 2021; Dank vd., 2021; Alon vd., 2021; Möhring vd., 2021; Möhring vd., 2021; Reichelt vd., 2021, Bozkurt, 2020; Beken, 2020; Noyan Yalman vd., 2021). This is because women are mostly employed in the service sector, which was the most affected by the quarantine rules. Additionally, women also managed childcare at home due to the closure of schools and nurseries.

Skills and education levels often correlate with the labor market. Risks of being negatively affected by the crises vary with qualification or education levels. The unskilled/poorly-educated workforce constitutes the vulnerable segment, and this has become a general rule at a global scale. Studies have demonstrated that lower levels of qualification/education and the possibility of being at risk and being damaged due to the pandemic correlate across both developing and developed nations. In short, it can be argued that the low-skilled workforce must endure the negative effects of pandemic-induced unemployment more highly. Additionally, it is predicted that this negative effect will be experienced even more deeply, as public social aid has been augmented just as the income of low-skilled households decreased due to the quarantine.

In Turkey, according to the findings of the analysis to determine the formal–informal differentiation regarding gender and total employment change, there is a statistically significant difference in contraction rates experienced during the pandemic period. The rate of change in terms of those aged 15 and over, the formal–informal employment differentiation regarding both gender and overall, is determined using the t-test provided by Levene’s assumption of homogeneity of variance between groups. A statistically significant difference in change in employment is demonstrated not only regarding higher education graduates in formal and informal sectors during the pandemic period, but there is a sharp differentiation in terms of the change in total employment with non-graduates. Additionally, the loss of employment in the informal sector is shown to increase as the level of education decreases. Finally, the increase in the employment of higher education graduates in the informal sector is due to the

lack of formal–informal sector separation in Turkey in relation to higher education graduates.

The findings of the differentiation analysis according to enterprise scales associated with the number of employees validates the assumption of variance equality between the groups for those employed in the enterprises with 10 or less employees in four different enterprise scales and overall. The findings illustrate a statistically significant differentiation between formal and informal sectors, according to the proportional change experienced during the pandemic period in each enterprise scale and total employment. Examining averages, it is notable that shrinkage in the informal sector is limited as the scale gets smaller, but increases as the scale rises.

Preliminary findings of the international literature support the findings obtained in this study (Perry vd., 2021; Furceri vd., 2020; Chitiga-Mabugu, 2021; Thaiprasert vd., 2021; Che vd., 2021). The change experienced in employment during the pandemic process in Turkey’s formal and informal sectors differs at every level. While there is a contraction at all levels in the informal sector, additional employment creation occurs as education and the scale of the enterprise increases, although there is variability in the formal sector.

The COVID-19 pandemic, which has been rapidly transforming into an economic recession, will affect all countries, but it will have much more devastating effects on developing countries. Turkey, which is among the developing countries, is a country that has felt the pandemic crisis most harshly. Since production is conducted in micro, small, and medium-sized enterprises in the informal sector in Turkey, enterprises’ capabilities to mitigate the effects of such shocks are extremely limited.

Pandeminin Formel İstihdamı Dışlama Etkisi: Türkiye’de Formel-Enformel Emek Piyasasındaki Ayrışma

Yakın geçmişte geçimlik geleneksel ve piyasaya dönük modern ekonomik faaliyetlerin bir arada var olduğu dual ekonomiler, formel-enformel istihdamın bir arada var olduğu ekonomilere dönüşmüştür. Bu ekonomik yapı, daha çok emek yoğun üretimin ağırlıklı olduğu gelişen ülkelerde yaygınlık kazanmıştır. Emek yoğun üretimde, emek girdi maliyetlerinin toplam girdi maliyetleri içindeki payı oldukça büyüktür. Bu durum işletmeleri kayıt dışılığa iterken, ülkelerin idari yapılarındaki denetim aksaklıkları da enformelleşmeyi ve enformel sektördeki istihdam ilişkilerini desteklemektedir.

Kayıt dışı istihdam, genellikle düşük eğitimli-vasıflı emeğin istihdam edildiği ekonomik faaliyet alanlarında yaygındır. Bu durum, enformel sektörde en yaygın kullanılan emek türünün kadın emeği olmasının temel sebebidir. Aynı zamanda çalışma hayatına yeni başlayacak gençlerin, vasıf uyumsuzluğu yaşayan, emeklilik yaşı yaklaşan yaşlı işçilerin ve emekli maaşıyla geçinemeyen emeklilerin enformel sektördeki istihdam içerisinde yer almalarının da sebebidir.

Kayıt dışı istihdamın en temel özelliği sosyal koruma kapsamı dışında kalması dolayısıyla güvencesiz bir istihdam olmasıdır¹. Hangi düzeyde gerçekleşirse gerçekleşsin (işletme, ulusal ve küresel düzeyde) üretim krizlerinden en fazla etkilenen, işini kaybeden veya emek piyasası dışına itilenler kayıt dışı çalışanlardır. İşlerine son verilen bu işçiler, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası gibi imkânlardan yoksun kaldıkları için işsizlikle bizzat kendileri mücadele etmek zorundadır. Bu mücadele, çoğu zaman tahammülü güç ve yıpratıcıdır. Üstelik bu kesimin genel itibarıyla düşük vasıflılardan, genç veya yaşlılardan ve hatta kadınlardan oluşması kayıt dışı emek piyasalarında bile yeni iş bulmalarını zorlaştırmaktadır. Buna karşılık işsiz kalmanın, ülkenin ekonomik konjonktüründen ziyade işletme ölçeğindeki bir sorundan kaynaklanması durumunda ise bu bireylerin az bir çaba ile yeniden iş bulabilmeleri mümkündür. Ne var ki çoğu zaman işletmelerin işçi çıkarmalarının ulusal veya küresel ekonomik krizlerden kaynaklandığı dikkate alındığında, işsizlerin iş bulma ihtimali yok denecek kadar azdır.

11 Mart 2020’de COVID-19’un Pandemi olarak ilan edilmesiyle yaşanan sağlık krizinin kısa sürede küresel ekonomik krize dönüşmesi emek piyasalarında

¹ Bu çalışma kapsamında kayıt dışı istihdam, hiçbir surette sosyal güvenlik sisteminde kaydı olmayan çalışanların istihdamı olarak kabul edilmektedir.

cididi sorunlara neden olmuştur. Bu geniş kapsamlı ekonomik kriz, Pandemi tedbirlerinin uygulanmaya başlaması ile günler içinde küresel ölçekte yaşanan bir istihdam krizini tetiklemiş ve milyonlarca işçiyi işsiz bırakarak hem formel hem de enformel emek piyasalarında büyük bir tahribata yol açmıştır. Bu tahribatın etkisi kuşkusuz sosyal korunmanın ve iş güvencesinin bulunmadığı enformel emek piyasaları için yıkıcı olmuştur. Dünya, birkaç yüz milyon insanın işsiz kaldığı, 1930 ve 2008-09 krizlerinden çok daha ağır bir krizle karşı karşıya kalmıştır.

Kapanmalar, sosyal mesafe kuralları ve hastalığa yakalanan milyonlar, emek yoğun endüstrilerin ekonomik krizi çok daha şiddetli hissetmelerine yol açmıştır. Artık üretimin temel iki girdisinden birini oluşturan emek, üretimde riskli unsur haline gelmiştir. Üretimde sermaye kullanımındaki ağırlık artarken, emek yoğun üretimde de doğal bir zayıflamanın en azından Pandemi sürecinde devam edeceği öngörülmektedir. Bu süreçte gelir kaybının oldukça yüksek olması küresel talebin önemli ölçüde düşmesine yol açacaktır. Ayrıca çoğu fason üretim yapan enformel sektördeki işletmeler, tedarikçi vasıflarıyla hemen hemen her sektörde üretimde maliyetlerin dışsallaştırıldığı kesimi oluşturmaktadır. Böylesi bir sürecin yıpratıcı etkilerini formel sektöre göre enformel sektörün çok daha derinden hissedeceği açıktır. Bununla beraber, Pandemiyle yaşanan işsizlik artışında özellikle gelişen ülkelerde yoğunlaşan enformel sektörün en çok etkilenecek kesim olması beklenmelidir.

Bu çalışmanın amacı, gelişen ülkeler içerisinde yer alan Türkiye’de Pandemiyle birlikte oluşan ilave işsizliğin enformel ve formel sektörler arasında nasıl bir ayrışmaya neden olduğunu tespit etmektir. Aynı zamanda çalışma enformel sektörde işsizliğin daha fazla arttığını ve bu bağlamda enformel ve formel sektörler arasında bir ayrışmanın yaşandığını ileri sürmektedir. Çalışma, TÜİK’ten derlenen istatistik veriler kullanılarak yapılan istatistik analizlere ve bunların karşılaştırmalı olarak yorumlanmasına dayanmaktadır.

Pandemi ve Küresel Emek Piyasalarında Genel Durum

COVID-19 virüsü kaynaklı salgının küresel bir Pandemi olarak ilanını takiben dünya genelinde kapatmalar, sokağa çıkma yasakları ve sosyal mesafe kuralları uygulanmaya başlanmıştır. Bu gelişme küresel ölçekte üretimin büyük bir kısmını -özellikle hizmet sektöründe- süratle durma noktasına getirmiştir. Pek çok sektörde üretimin önemli ölçüde durdurulması, ulusal ve küresel emek

piyasalarında iş-istihdam kaybına bağlı yaygın bir işsizlik sorunu ortaya çıkmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), toplam istihdam kaybının 230 milyon civarında olduğunu tahmin etmektedir. Lee, Schmidt-Klaus ve Verick (2020), emek piyasalarında COVID-19'un kapanma ve sosyal mesafe tedbirleri nedeniyle çalışılmama, işten çıkarılma, sözleşmelerin geçici olarak aksıya alınması ve kısa çalışma, kaybedilen çalışma süreleri üzerinden hesaplamakta ve toplam istihdam kaybının 400 milyon civarında olduğunu belirtmektedir. Bu, gerçekten de dünyanın eşine az rastlanır bir işsizlik krizi ile karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Öte yandan yaygın işsizlik, hane halklarında gelir kaybına yol açarken, başta gelişen ülkeler olmak üzere tüm dünyada yoksulluğun derinleşmesine sebep olmaktadır.

İngiltere'de Pandemilerin ekonomi üzerindeki etkisini değerlendirmek için birkaç yüzyılı kapsayan başlıca salgın ve pandemilerle ilgili veriler ışığında reel büyümede yaşanan gelişmeleri inceleyen Caballero ve Vera-Valdés (2020) Pandemi kaynaklı şokların, ekonominin uzun dönemli büyüme ve işsizlik artışı üzerinde kalıcı etkilere sebep olduğunu ileri sürmektedir. Yazarlara göre İspanya, İtalya, Hollanda ve ABD için de benzer bir durum söz konusudur. COVID-19'un olası etkilerini analiz etmek için 1990-2019 tarihleri arasında yaşanan salgınların (SARS, H1N1, MERS, Ebola, Zika) 55 ülke üzerindeki ekonomik etkilerini araştıran Aguirre salgın hastalıkların üretimde düşüslere ve yüksek işsizliğe yol açtığını iddia etmiş ve meydana gelen yoksulluğun eşitsizlikleri arttırdığını ve bu etkilerin kalıcı hale dönüştüğünü tespit etmiştir (2021, s. 2). Yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular ve projeksiyonlar, söz konusu krizin buhrana dönüşerek uzun zaman süreceğini göstermektedir.

Caperna vd. ise AB-27'de karantinaların ardından Google Trends'teki işsizlik aramalarının yaklaşık %30 arttığını tespit etmiştir (2020, s. 9). Benzer şekilde Van der Wielen ve Barrios (2021) da AB ülke ve bölgeleriyle ilgili Google Trends'teki işsizlik arama verilerine bağlı olarak, Pandeminin başlangıcından itibaren çalışanların işlerini kaybetme endişelerinin arttığını, uygulanan maliye politikalarının bu endişeyi önleyemediğini ve hatta henüz işini kaybetmeyen geniş kitlelerde bile bu endişenin tavan yaptığını vurgulamaktadır.

Pandeminin ilk şoku İtalya'da yaşanmıştır. Bu ilk şok küresel ölçekte risk algısını arttırırken, küresel ve ulusal düzeyde insan hareketliliği önemli ölçüde azalmıştır. Pek çok ülke ilk şoklarda alışkanlıklarını değiştirmese bile, zamanla kademeli şekilde uyum göstermiştir. Uyum sağlamada ABD, İngiltere

ve İspanya’dan gelen yeni şokların önemli etkileri görülmüştür. Yaşanan sağlık krizinin doğrudan etkileri dışında, artan belirsizliğin ve sosyal mesafe kurallarının ekonomik yansımaları oldukça şiddetli boyutlarda yaşanmıştır. Bu durum her ülkede işsizliği farklı derecelerde etkilemiştir. Nitekim ABD’de işsizlik hızla yükselmiş, diğer ülkelerin pek çoğunda ise işsizlik artışı istihdamı koruyabilmek amacıyla işverenlere ve çalışanlara sunulan sübvansiyon içeren kamu programlarıyla nispeten yavaş olmuştur. (Milani, 2021, s. 249). Baek vd., ABD’de “evde kal talimatının her haftasında” işsizlik sigortasından yararlanma talebinde %1,9’luk bir artış olduğunu ve bunun ilave bir işsizliğe yol açtığını tespit etmiştir (2020, s. 1). Gregory vd. (2020) ise Pandemi kaynaklı kapatmaların Amerikan emek piyasalarında işsizliği arttırdığını, işini kaybeden milyonlarca düşük vasıflı işçinin tekrar güvenceli iş bulmasının uzun yıllar alacağını ve bu nedenle işsizliğin etkisinin uzun dönemli olacağını ileri sürmektedir. İlâveten Larue, Kanada’da tarım ve tarıma dayalı sanayideki istihdamın şimdilik güçlü olduğunu ve istihdamın çok az düştüğünü, ancak asıl sorununun, yeni istihdamın yaratılamaması ve istihdamın sürekliliğinin sağlanamaması olduğuna işaret etmektedir (2021: s.9). Dolayısıyla bu sürecin zamanla resmi işsizlik rakamlarındaki artışı kalıcı hale getireceği ve kronikleşeceği öngörülmektedir. Kanada tarım ve gıda endüstrisinde COVID-19 Pandemisi nedeniyle uygulanan tam kapanma ve sosyal mesafe uygulamalarının istihdam üzerindeki etkisini inceleyen Larue, 28 Mart tarihinden itibaren işsizlik sigortasına her hafta 500.000 kişinin müracaat ettiğini ve binlerce işletme kapanırken yüz binlerce işçinin işlerinden olduğuna işaret etmektedir (2020, s.1). Ayrıca Kanada’da Pandemi öncesi işsizliğin %5,3 civarında olduğunu ve emek piyasalarında ana problemin işgücünü işte tutmak olduğunu ileri süren yazar, 2020’nin ikinci çeyreğinde işsizliğin %15 civarında olacağını belirtmektedir. Nitekim 2,4 milyon işçinin çalıştığı bu endüstride, özellikle gıda tedarik zincirinde çalışan 800.000 işçi işsiz kalmıştır (Larue, 2020, s. 3). Kapanan işletmelerin en az %20’sinin bir daha açılmayacağı tahmin edilmektedir.

Mack vd. (2021), ABD nüfus istatistiklerine dayanarak gerçekleştirdikleri analiz sonuçlarına yer verdiği çalışmasında, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında ulaştırma iş kolunda işsizliğin ürkütücü seviyede olduğuna işaret etmektedir. Buna göre, ulaştırma sektöründeki taksicilerin Pandemi sürecinde işsiz kalma risklerinin diğer çalışanlara göre 28 kat, gezici ulaştırma sektörü çalışanlarının ise 23,8 kat daha fazladır (2021, s.8). Öte yandan Estrada Pandeminin tetiklediği küresel kriz ile 2008 küresel finans krizini “Ekonomik Kaçak Endeksi” göstergesi

çerçevesinde değerlendirmektedir (2020, s. 9). Buna göre iki kriz arasında ekonomik durgunluğa geçiş davranışında farklılık görülmektedir. Zira 2008 küresel krizinin yapısında ön belirti vermeden durgunluğa ani geçiş söz konusudur. Buna karşın Pandemi krizinde ise her gün yavaş yavaş etkisini arttıran bir durgunluğun derinleşme süreci yaşanmaktadır. Yazar bu sebeple Pandeminin tetiklediği krizde, devletlerin buhrana dönüşmeden ekonomik önlemler alma imkânlarının olduğunu ve 2008'deki krizden bu açıdan önemli ölçüde ayrıştığını söylemektedir. Bu ayrışmanın izdüşümü olarak, Pandeminin neden olduğu işsizliğin yıpratıcı etkilerini hafifletmek için uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları hızla devreye sokulmuştur. Nitekim pasif istihdam politikalarından olan işsizlik ödenekleri, halkın refah düzeyinde yaşanan keskin düşüşü baskılamanın yanı sıra, emek arz-talep dengesizliğini gidermede de politika aracı olarak kullanılmıştır. Örneğin ABD'de Pandemiyle birlikte arttırılan haftalık 600 ABD \$'ı tutarındaki ilave işsizlik ödeneğinin iş başvurularına yansımalarını, çevrimiçi iş platformu Glassdoor'dan alınan ayrıntılı verileri kullanan Marinescu vd., işsizlik ödeneklerinde %10'luk artışın iş başvurularını %6 oranında azalttığı sonucuna varmıştır (2021, s. 4). Ek olarak Fang vd, (2021) işsizlik ödeneği süresinden ziyade ödenek miktarında yaşanan artışın bir taraftan işsizliği arttırdığını diğer taraftan ölüm oranlarının azalmasına yol açtığını tespit etmiştir. Bu artışa son verildikten sonra, özellikle yükseköğretim düzeyinin altında eğitime sahip olanlar ile düşük gelirli olanların yeniden istihdamında işsizlik ödeneklerinin ya da genel olarak sosyal yardımların azaltılmasının ciddi bir etkiye sahip olmadığını da bulmuştur (Dube 2021, s.6).

Bununla beraber Pandeminin ortaya çıkışı sonrasında meydana gelen yaygın korku ve endişe karşısında sosyal mesafe kurallarının getirilmiş olması, işsizlik başvurularını arttırmıştır. Pandemi kuralları özellikle ABD ekonomisini nerdeyse durma noktasına getirirken 40 milyondan fazla kişi işsizlik başvurusunda bulunmuştur. İşsizlik başvurusunda yaşanan bu sıçrama, 1929 Büyük Bunalımından bu yana görülmemiş bir düzeyde gerçekleşmiştir. İşsizliğin şiddeti bütün kesimleri aynı derecede etkilememiş olmakla birlikte, işsizlik oranının Nisan 2020'deki seviyesi zirve noktasındadır. Beyaz Amerikalılarda bu oran, %14,2 iken Afro-Amerikalılarda %16,7 ve Latin kökenlilerde %18,9 olarak gerçekleşmiştir (Galea ve Abdalla, 2020, s. 227-228). Coch vd. (2020) beyaz ve Afro-Amerikalılar arasındaki işsizlik oranlarında, beyaz istihdamında bir artış beklerken, beyaz ve Latinlerin işsizlik oranlarındaki farkın da korunacağını öngörmektedir. Bu sonuç, gruplar arasında beyazlar

lehine olan farklılığın süreceğini desteklemektedir. Diğer taraftan, COVID-19 Pandemisinin işsiz kalma olasılığının ırk ve cinsiyet açısından etkilerini inceleyen Gezici ve Özay (2020) farklı cinsiyet ve ırktaki bireylerin işsiz kalma olasılığının farklı gerekçelerle büyük değişkenlik gösterdiğini ifade etmektedir. Buna göre, işsiz kalma olasılığı, evden çalışmaya imkân tanıyan işlerde istihdam edilen beyaz olmayan kadınlar açısından, erkek çalışanlara göre çok daha yüksektir. Beyaz kadınlar ise erkek mevkidaşlarıyla anlamlı düzeyde ayrılmamaktadırlar. Fairlie vd., istatistiki analiz bulgularına dayanarak Pandeminin azınlık işsizliğini nasıl etkilediğine dair gerçekleştirdikleri çalışmada, Latin kadınların orantısız bir düzeyde işsizlik riskiyle karşı karşıya olduğunu belirtmektedir (2020, s.11). Bu duruma mesleki dağılım ve düşük vasıf da olumsuz etkide bulunmaktadır. Cortes ve Forstie, yine ABD verilerine dayanarak gerçekleştirdikleri analizlerinde Pandeminin istihdam üzerindeki etkilerini değerlendirmektedir. Buna göre hem iş kayıpları hem de işe alım oranlarında dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan etnik gruplar, kadınlar ve düşük eğitimliler daha büyük bir risk altındadır (2020, s.5). Zira ABD’de eğitim seviyesine, vasıf düzeyine ve çalışılan işyerindeki katma değere göre üç etnik grubun net ayrışması söz konusudur. Nispeten daha eğitilmiş olan, daha vasıflı kesimi oluşturan, katma değeri daha yüksek işlerde çalışan beyazların işsizlik oranı Afro-Amerikalı ve Latin kökenlilere göre daha düşüktür. Ayrıca düşük ücretle çalışanların da daha fazla işsizlik riskine maruz kaldıkları İsveç’te yapılan bir çalışmada görülmektedir (Campa vd, 2021).

Diğer taraftan Vinsent Gisaor vd.’nin (2020) çalışması, ILO başta olmak üzere uluslar üstü kurumların Pandeminin küresel işsizlik ve eksik istihdam artışına yol açtığına dair öngörülerini teyit etmektedir. Yazarlar, gelişmiş ülkelerde işsizlikle mücadele politikaları uygulanmasına karşılık aynı duyarlılığın gelişen ülkelerde gerçekleşemediğinin altını çizmekle birlikte, bu heterojenliğin gelişen ülkelerin işsizlikle mücadelede somut önlemlere sahip olmamasıyla ve dünya genelinde kötüleşen işsizliğin endişe verici boyutlara ulaşmasıyla ilişkili olduğuna vurgu yapmaktadır (2020, s.3). Bosio vd. (2020) farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların karantina önlemleri karşısında hayatta kalma sürelerini tespit etmeye yönelik çalışmaları, çeşitli ülkelerle ilgili önemli bilgiler sunmaktadır. Bu çalışmada araştırmacılar, 34 gelişen ülkede 11 bin firmanın karantina sürecinde ortalama hayatta kalma sürelerini hesaplarken, firmaların hiçbir geliri olmaması varsayımı altında 6-28 hafta arasında faaliyetlerini sürdürebileceklerini, küresel talebin çöküşü durumundaysa bu

sürenin 6-18 hafta aralığına düşeceği öngörülmektedir (2020, s.158). Bu sonuç, gelişen ülkelerin ekonomik yapılarının Pandemi kaynaklı krizde ne kadar kırılğan olduklarını açıkça göstermektedir.

Noy vd., Pandemi kaynaklı kriz riskinin ABD, Çin veya Batı Avrupa’da yoğunlaşmadığını, buna karşılık düşük gelire sahip gelişen ülkelerin daha yüksek risk altında olduğunu, hatta en fazla riskin yoksul Sahra-altı Afrika ülkelerinde ve Güney Asya ülkelerinde bulunduğunu savunmaktadır (2020, s.38). Sahra-altı Afrika ülkelerinin bu krizden diğer ülkelere kıyasla daha fazla etkilenecek olması, Pandeminin bu ülkelerde kamu harcamalarını arttırırken vergi gelirlerini azalmasına bağlı olarak bütçe açıklarının artmasından kaynaklanmaktadır. Üretimdeki sert düşüşlerin işgücüne katılım oranlarını düşüreceği, bilhassa tarım sektöründe ve düşük vasıflı işlerde çalışan Afrikalıların olumsuz etkileneceği ve orantısız şekilde yoksulluğa sürükleneceği beklenmektedir (Djiofack vd., 2020, s 53). Kısacası COVID-19 Pandemisi, en çok en yoksul ülkeleri sarsacak gibi görünmektedir.

COVID-19 Pandemisi ve Emek Piyasalarında Ayrışma

Pandeminin emek piyasalarına olan etkisi her ülke ve bölge için farklı olduğu çeşitli boyutlarıyla birlikte literatürde tartışılmaktadır. İlk olarak Milani’nin Pandeminin işsizlik üzerindeki ilk etkilerini tespitiye yönelik olarak Google Trendler’deki işsizlik aramalarına dayalı olarak yapılandırıldığı çalışması, ülkeler arasında işsizliğin heterojen şekilde gerçekleştiğini ve bunun da istihdamı korumaya yönelik sosyal politikadaki heterojenliğe bağlı olduğunu göstermesi açısından önemlidir (2021, s.225). Söz konusu heterojen yapıya diğer bir kanıt ise Victor vd. ’den (2021) gelmektedir. Yazarlar çalışmalarında İngiltere ve Hindistan’ı Pandemide enflasyon-işsizlik ilişkisine dayalı olarak karşılaştırmışlardır. Kurdukları model bulgularına göre her iki ülkede de istatistiksel açıdan anlamlı şekilde mevcut olduğu tespit edilen enflasyon ile işsizlik arasındaki ilişki, İngiltere’de negatifken Hindistan’da pozitif yönlüdür (2021, s.2). Aynı zamanda yazarlar, İngiltere’nin Pandemiyle resesyona girmesi karşılığında Hindistan’da stagflasyonun oluştuğunu tespit etmiştir. Muhtemelen bu farklılaşma, resesyon-stagflasyon ayrışmasından kaynaklanmaktadır. Stagflasyonun doğası gereği Hindistan’da fiyat artışı yaşanırken, üretimde daralmanın yaşanması sebebiyle enflasyon ile işsizlik birlikte artmıştır. Diğer taraftan İngiltere’de ise en azından araştırmacıların çalışmalarını hazırladıkları

dönem için henüz stagfasyona dönmemiş bir resesyonist sürecin yaşanması söz konusudur ve talebin düşmesine bağlı olarak yaşanan fiyat düşüşleri karşısında işsizlik artmıştır. Aslında bu durum Pandeminin en azından ilk yılı için genelleştirilebilen iki temel fiyat ayrışmasına işaret etmektedir. Ayrışma, az gelişmiş ve gelişen ülkelerde maliyet enflasyonunun eşlik ettiği ekonomik daralmaya karşılık, gelişmiş ülkelerde talep daralmasına dayalı bir fiyat düşüşü şeklinde gerçekleşmektedir. Neticede fiyat-işsizlik ilişkisinde, az gelişmiş, gelişen ve gelişmiş ülkeler arasında heterojen bir yapının oluşumuna yol açmıştır. Ülkeler arasındaki işsizliğin heterojenliğine ilişkin bir başka kanıt, Lai vd.’nin (2021) çalışmalarından gelmektedir. Asya’daki 5 gelişmiş ve 5 gelişen ülkenin verilerini alarak gerçekleştirdikleri analiz sonucunda, Pandeminin yol açtığı işsizlikte, gelişen ülkelerin gelişmiş ülkelere göre üç kat daha fazla etkileneceğini tespit etmiştir. Ayrıca genel olarak gelişen ülkelerin gelişmiş ülkelere iki kat daha uzun süreyle etkileneceği sonucuna varmışlardır.

Öte yandan Pandemiyle tetiklenen işsizlik kaygısı, çalışanların her geçen gün daha fazla strese girerek verimliliklerinin düşmesine yol açmaktadır. Yu vd.’nin (2021, ss. 5-7). Kore’deki 11 lüks otel çalışanlarına yönelik gerçekleştirdikleri alan çalışmasında Pandeminin yol açtığı iş stresinin çalışan refahıyla ilişkili olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar aynı zamanda Pandeminin, bulaşma riski olmayan işlerde bile çalışanlar üzerinde finansal ve sosyal kaygılara neden olarak çalışanların genel performansını düşüren bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir.

Pandemi ve Enformel Emek Piyasası

ILO’nun verilerine göre, 2 milyardan fazla nüfusa sahip gelişen ülkelerde çalışanların %60’ı ve girişimcilerin %80’i enformel sektörde yer almaktadır. Buna karşılık enformel sektörün tarım-dışı istihdamdaki ağırlığı, Afrika’da %72’ye, gelişen Latin Amerika ülkelerinde %50’ye, gelişen Asya-Pasifik ülkelerinde %63’e, gelişmiş Amerika ve Asya-Pasifik ülkelerinde %19-20’ye ve Avrupa’daysa %14’e karşılık gelmektedir (Narula, 2020, ss. 303-304). Hemen her ülkede belirli bir ağırlığa sahip olan enformel sektörün istihdam içerisindeki payı, ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle ters orantılı bir ilişki içindedir. Bu ilişki, enformel sektördeki işgücünün ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre Pandeminin yıkıcı etkilerinden farklı biçimlerde etkilenmelerine yol açmaktadır.

Gelişen ülkelerde işgücünün önemli bir kısmı enformel sektörde istihdam edilmektedir ve bu geniş kesimin uzaktan çalışma imkânı büyük ölçüde sınırlıdır (Hevia ve Neumeyer, 2020, s. 25). Busso vd. (2021) çalışmalarında, gelişen ülkeler içerisinde önemli bir yer tutan Latin Amerika ülkelerinde Pandeminin emek piyasasında yol açtığı etkileri değerlendirirken bu durumu vurgulamaktadır. Aynı zamanda yazarlar bu ülkelerin emek arzı şokuna ilk uğrayan ülkeler arasında olduğunu ve bunun nedenini, küresel ölçekte kapanma kararlarını diğer ülkelere kıyasla daha en erken almalarına bağlamaktadır. Bununla birlikte ülke ekonomilerinde yaşanan daralma ebir taraftan emek talebinin süratle düşmesine neden olurken diğer taraftan, uzaktan çalışmaya uyumlu istihdamın sınırlı olduğu bu ülkelerde Pandeminin emek piyasasını zorlayıcı etkilerini güçlendirmektedir. Nitekim Latin Amerika ülkelerinde en düşük %20'lik gelir grubundakilerinden uzaktan çalışmaya elverişli işe sahip olanların ağırlığı sadece %6,2 olarak tahmin edilirken, bu oranın ikinci %20'lik dilimdekiler için %8,4 ve üçüncü %20'lik dilimdekiler için ise %10,9 olduğu ifade edilmektedir (Busso vd., 2021, s.4). Keza uzaktan çalışma, işin görev içeriğine, sektöre ve işyeri ölçeğine bağlı olmaktadır. Mesleki olarak yöneticiler, profesyoneller ve büro çalışanları uzaktan çalışmaya elverişli olmakla birlikte finans, sigorta, gayrimenkul ve sosyal hizmet sektöründe uzaktan çalışmanın ağırlığı %45'i aşabilmektedir. Latin Amerika'da istihdam güvencesi olmayan girişimcilerdeki kayıt dışılık oranı ise %15 olan OECD ortalamasının aksine %60'a ulaşmaktadır (Yeyati ve Valdez, 2020: s. 105). Bu veriler karşısında, evden çalışma imkânının enformel sektör için son derece sınırlı olduğunu ve bunun sonucunda Pandemide formel sektörde istihdam edilenlere göre enformel sektördekinin çok daha fazla işsizlik riskine maruz kaldığını söylemek mümkündür. İlave olarak formel ve enformel sektörde istihdam edilenler arasında uzaktan çalışma imkânının farklılaşması, krizin küresel ölçekte eşit bir şekilde yaşanmadığını göstermektedir (Rivera ve Castro, 2021).

Diğer taraftan Pandeminin yol açtığı işsizlik dalgasından en şiddetli etkilenen ülkeler arasında yer alan Hindistan'da özellikle kayıt dışı istihdam üzerinde sarsıcı etkilerin görülmesi çarpıcıdır. Düşük gelirli girişimcilerle birlikte gündelikçilerin 91 milyonu işini kaybederken, ülkede işsizlik oranı, ilk şokta %8,4'ten %27'ye sıçramıştır. 122 milyon kişinin işini kaybettiği Hindistan'da, enformel sektörde yer alanlar en savunmasız kesimi oluşturmaktadır. Bu sektörde özellikle girişimciler ve yevmiyeciler, gelinen noktada gelir desteğine ihtiyaç duymaktadır (Devi 2020: s. 133). Nguyen vd. (2021) gelişen ülkelere

olan Vietnam için emek piyasasına yönelik yaptıkları değerlendirmede de aynı sonucu vurgulamaktadır. Enformel sektörde istihdam edilenler, Pandemi kaynaklı ilave işsizlikte en savunmasız kesimler arasında öne çıkmaktadır.

Ancak belirtmek gerekir ki, kayıt dışı işsizliğin tespiti son derece güçtür. Resmi kayıtlara dayalı bir istihdam oluşmadığından, çoğu zaman yapılan tahminlerin çok üzerine çıkan işsizlik hacmiyle karşılaşılmaktadır. Örneğin Çin’in Guangdong eyaletindeki 71 milyon cep telefonu kullanıcısının iki yıllık konum izleme bilgilerine dayanarak yapılan bir çalışma COVID-19 Pandemisinin emek piyasası üzerindeki etkilerini incelemektedir. Kayıtdışı istihdamda işsizlik oranının Ocak-Eylül 2020 döneminde %27-63 olan resmi işsizlik oranının çok daha üzerinde olduğu ifade etmektedir (Li vd., 2020, s. 18). Bu farkın temelinde yatan neden kayıtdışı sektördeki işgücü hacmini tespitindeki güçlüklerdir. Aynı zamanda bu farklılığın genelleştirilmesinin mümkün olduğu belirtilmelidir.

Öte yandan literatür, Pandeminin yıkıcı etkilerinin daha çok emek piyasasında kayıtdışı sektörün baskın olduğu gelişen ülkelerde hissedildiğini göstermektedir. Literatürden örneklere bakıldığında, ilk olarak Furceri vd.’nin (2020) küresel ölçekte ülkeler için yaptıkları analiz dikkat çekmektedir. Son 20 yılda COVID-19 Pandemisinden daha sınırlı alanı tehdit eden SARS, H1N1, MERS, Ebola ve Zika gibi epidemi dönemlerinde bile çalışanların çoğu enformel sektörde çalışmak zorunda kalmıştır. Bunun dışında Rivera ve Castro’nun (2021) Şili’de yaptığı ankete dayalı araştırma, gelişen ülkelerde Pandeminin emek üzerindeki etkilerine işaret etmektedir. Bulgulara göre, görüşülen yaklaşık 9 bin kişinin üçte biri enformel sektördedir ve kadınlar işsizlik riskiyle daha çok karşı karşıyadır. Ayrıca iş bulmanın daha yavaş geliştiği sonucuna da ulaşılmıştır.

Mohan vd.’nin (2021) Hindistan’ın Lucknow ve Pune şehirlerinde gerçekleştirdikleri anket çalışması benzer sonuçlara sahiptir. Pandemiyle birlikte kayıt dışı emek piyasasında yer alan gündelikçiler için işsizliğin vahim bir boyutta olduğu buna karşılık çalışanların sosyal güvence olmadan düşük ücretle ve artan borçluluk riskiyle çalıştıkları sonucuna varılmıştır. Kesar vd. (2021) Hindistan’ın 12 eyaletinde gerçekleştirdikleri 5 bin kişiyi kapsayan alan çalışması, Pandemi sürecinde çalışanların durumuyla ilgili kayda değer bilgileri aktarmaktadır. Yazarlar, çalışan kişilerin üçte ikisinin işini kaybettiğini, çalışmaya devam edenlerin ise ciddi gelir kaybına uğradıklarını tespit etmiştir. Üstelik hanelerin %80’inin daha az gıda satın almak zorunda kaldığı, %60’tan fazlasının ise bir haftalık temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek kadar parasının

olmadığı ifade edilmektedir (Kesar vd. 2021, s. 4). Ek olarak, hanelerin üçte birinin karantina sürecinde ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kredi almak zorunda kaldığı belirtilmektedir. Singh ve Kaur (2021) ise alan çalışmasına dayalı olarak Pandeminin etkilerini kayıtdışı çalışan kadınların deneyimleri üzerinden değerlendirerek Hindistan'dan kanıtlar sunmaktadır. Buna göre, Pandemi sebebiyle 200 ülkede küresel ölçekte uygulanan sokağa çıkma yasakları sebebiyle, enformel sektörde ağırlıklı olan kadın işgücü üzerinde daha önce görülmemiş yıkıcı etkiler söz konusudur (Singh ve Kaur, 2021, s. 6). Bir başka çalışma Bangladeş'teki kayıt-dışı işgücünde Pandeminin yansımalarını tespit için gerçekleştirilen bir alan çalışmasıdır. Buna göre, gelişen ülkelerde işgücünün büyük bir kısmını oluşturan ve düşük eğitilmiş ve vasıflı olan bu kesim sosyal koruma kapsamı dışında kalmakta ve Pandemiden orantısız şekilde etkilenmektedir (Alam vd. 2021).

Buna karşılık Pandeminin enformel sektör üzerindeki etkisini gelişmiş ülkeler açısından değerlendiren literatür oldukça sınırlıdır. Bu literatürde elde edilen bulgular, gelişen ülkelerdeki yıkıcı etkilerin enformel sektörde yaşanmadığını göstermektedir. Örneğin Rodrigues vd. (2021), Avusturya'da kayıtdışı bakıcılık faaliyetlerini, Pandemi öncesi ve yaşandığı dönemi bir alan çalışmasıyla karşılaştırmıştır. Bulgulara göre enformel sektörde Avrupa'nın diğer ülkeleriyle benzer olarak Pandemi öncesine ve sırasına dair yaygınlık ve yoğunluk açısından önemli ölçüde bir ayrışma söz konusu değildir (2021, s.9). Gelişmiş ülkelerde enformel sektör oranının düşük olduğu dikkate alındığında, genel olarak gelişmiş ülkeler için enformel sektörde yaşanan iş ve gelir kayıplarının yıpratıcı etkilerinin, enformel sektörün yaygın olduğu gelişen ülkelerdeki gibi şiddetli olmadığı anlaşılmaktadır.

Türkiye'de enformel sektördeki işgücünün Pandemi karşısında yaşadığı sorunları içeren çalışmalar ise ağırlıklı olarak literatür derlemesine dayanan çıkarımlarla şekillendirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle Özkan'nın (2021) literatüre dayalı çalışması dikkat çekmektedir. Yazar, COVID-19 Pandemisi sebebiyle Türkiye'de artan çalışan yoksulların ihtiyaçlarını ve sorunlarını ortaya koymak amacındadır. Geçici, güvencesiz ve kayıt dışı sektörlerde çalışan bireylerin Pandemiyle birlikte yoksullaşacağı ve temel ihtiyaçlarını karşılayamayacağı vurgulanmaktadır. Literatürdeki çeşitli araştırmalarla ve TÜİK verileri ile salgın sürecinde kadın istihdamının görünümünü inceleyen Beken, Pandemi sürecinde en fazla etkilenen grubun kayıt dışı çalışan kadınlar

olduğunu ve yoksulluklarının daha da derinleştiğini belirtmektedir (2020, s.176). Geyik ve Turna tarafından yapılan literatür çalışmasında ise kayıt dışı üretim zincirinin bir parçası olarak ele alınan evden çalışmanın kadınların tercih ettiği bir çalışma modeli olduğu ve sosyal koruma açısından yetersiz kaldığı ifade edilmektedir (2021, s.11). Bir başka çalışma Eseler vd., (2021) tarafından Türkiye’de kent yoksulluğu bağlamında enformel sektörün görünümünden bahseden literatür çalışmasıdır. Pandemi sürecinde yoksulluğun arttığına işaret etmektedir. Son olarak Doğan ve Pekasıl’ın (2021) literatür çalışması ise evsizlerin, mevsimlik gezici tarım işçilerin ve şartlı mülteci ve geçici koruma kapsamında bulunan Suriyelilerin yaşadıkları sorunlara ve eşitsizliklere odaklanmaktadır. Pandemide enformel sektördeki işgücünün yaşadığı sorunların altını çizmektedir.

Bu çalışmalar dışında Türkçe literatürde enformel sektördeki işgücünün Pandemi karşısında yaşadığı sorunları ele alan mülakata dayalı olarak gerçekleştirilen araştırma makaleleri mevcuttur. Bu çalışmalar sınırlı sayıda olsa da literatüre katkı niteliğindedir. İlk olarak Benek vd.’nin 2020 yılında Beylikova’da gerçekleştirdikleri mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarını inceleyen çalışma, Pandeminin bu işçileri olumsuz yönde etkilediğini ve yaşam maliyetlerinin arttığını ifade etmektedir. Diğer bir çalışma ise, Karaman ve Vesek (2021) tarafından Gaziantep ve İzmir’de enformel sektörde kötü koşullarda, uzun saatlerde ve günlük ücretlerle çalışmak zorunda kalan Suriyelilerle yapılan araştırmadır. Yazarlar, COVID-19 sürecinde göçmenlerin yaşam şartlarının daha da zorlaştığını belirtmekte ve sosyal yardımlara olan bağımlılıklarının arttığına işaret etmektedir.

Pandemi ve Firma Ölçeğine Göre İstihdam

Firma ölçeği, kuruluş sermayesinden firma kültürüne, formel-enformel sektörde yer almaktan rekabet gücüne kadar pek çok konuda belirleyicidir. Firma ölçeği büyüdükçe yatırım maliyetleri artmakta, enformel ilişkilere dayanma eğilimi düşmekte, yerleşik kurum kültürüne sahip olma düzeyi artmaktadır. Dolayısıyla firma ölçeği arttıkça, rekabet gücü kadar Pandemi örneğinde yaşandığı gibi oluşabilecek şoklara karşı direnç düzeyi de artmaktadır. Nitekim Pandeminin firma ölçeğine göre yansımalarının incelendiği çalışmalarda ölçek büyüklüğü ile şoklara karşı dayanıklılık arasındaki kuvvetli bağ net bir şekilde görülmektedir.

Literatüre bakıldığında Dalton vd.'nin (2020) çalışması dikkate çekmektedir. Araştırmacılar, firma ölçeğiyle Pandemi şokuna dayanıklılık arasındaki güçlü bağın varlığına yönelik kanıtlar sunmaktadır. Buna göre, ABD'de Pandeminin yol açtığı ekonomik şoktan ilk etkilenen firmaların 1-99 kişi arasında çalışanı olan küçük ölçekli işletmeler olduğu görülmektedir. Zaman ilerledikçe krizin etkilerinin kişi sayısının 100-499 aralığındaki firmalara sıçramıştır. Alekseev vd.'nin (2020) ABD'deki küçük ölçekli işletmelerin sahiplerine, yöneticilerine ve çalışanlarına yönelik yaptığı geniş çaplı anket çalışması kayda değer bilgiler aktarmaktadır. Çalışmada, ABD'de işsiz kalanların son çalıştıkları işyeri büyüklüklerine göre değerlendirilmeleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular, küçük ölçekli işyerlerinde çalışırken işsiz kalanların sayısının, büyük ölçekli işyerinde çalışırken işsiz kalanlardan yaklaşık üç kat daha fazla olduğunu göstermektedir. Benzer bir sonuç Lin vd.'nin ABD'de gerçekleştirdiği çalışmada da vurgulanmaktadır. Araştırmacılar, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde istihdam edilen işçiler arasındaki işsizlik oranının büyük ölçekli işyerlerinde çalışanlara göre çok daha fazla olduğunu tespit etmiştir (2021, s.8). Ancak sektörel bazda firma ölçeğine göre detaylandırma yapıldığında, Pandemiden en çok etkilenen sektörlerde istihdamdaki firma ölçeği avantajı tersine dönmektedir.

Ningrum vd. ise Pandemi sürecinde gerçekleştirdikleri mülakatlara ve ayrıca ikincil verilere dayalı çalışmalarında, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) ürettikleri ürünlerin satış ve pazarlamasından çok zarar ettiklerini, bu nedenle çalışanlarını süresiz olarak işten çıkardıklarını aktarmaktadır (2020, s. 1626). Hitka vd.'nin (2021) Slovakya'da yaptıkları alan çalışmasında, küçük ölçekli işletme çalışanlarının Pandemiyle birlikte çalışma motivasyonları olumsuz yönde etkilendiğini vurgulanmaktadır. Önceki yıllara nazaran 2020'de temel ücret, iş güvencesi, iyi çalışan ekip, işyerinde iletişim ve amirin yaklaşımı konularında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışma yaşanmıştır.

Konuyla ilgili Türkçe literatürde ise daha çok literatür incelemesine dayanan değerlendirme, yorum ve öneri içerikli çalışmalar mevcuttur. İlk olarak Balcı ve Çetin'in, 2020 yılında yapmış olduğu araştırma buna örnek gösterilebilir. Yazarlar çalışmada COVID-19 Pandemisinin etkisiyle dünya ve Türkiye için ekonomik büyüme ve istihdama ilişkin öngörülerin azalma yönünde olduğu belirtmekle birlikte salgını önleme tedbirleri neticesinde büyük ölçekli ve dijital platformları kullanabilen işletmelerin hızlı bir şekilde toparlanabildiğini vurgulamaktadır. Ancak bu süreçte küçük ölçekli işletmelerin ciddi anlamda

etkilendiği ve buna yönelik çeşitli tedbirlerin alınması gerektiği de ifade edilmektedir. Bu çalışmanın bulgularıyla benzer olarak literatürü inceleyen Eğri ve Doğaner (2020) de Pandemiyle yaşanan işyeri kapanmalarının ve tedarik sıkıntılarının sonucunda büyük işletmelere oranla KOBİ’lerin daha derinden etkilendiğini ve daha büyük bir baskı altında olduklarını aktarmaktadır. Ek olarak Şahin (2021), 20 ampirik araştırma makalesini içerik analizine tabi tutarak salgının KOBİ’lere olan etkisini anlamaya çalışmaktadır. Buna göre sokağa çıkma yasakları, “evde kal” sloganı, sosyal mesafe, çevrimiçi siparişler ve birtakım yasak ve kısıtlamalar tüketicilerin davranışlarını etkilemiş ve alışveriş rutinlerini değiştirmiştir. Tüketici hareketlerindeki bu değişikliğin ve durağanlığın KOBİ’lerin iş yapma kültürü, günlük pratikleri ve alışkanlıkları üzerinde önemli sonuçları olmuştur. Araştırmacı Pandeminin KOBİ’lerin iş yapısı üzerindeki olumsuz sonuçlarını zorunlu ve isteğe bağlı kapanmalar, tedarik zincirinin bozulması, sağlık endişeleri, teslimatta aksamalar ve işlerin düşmesi şeklinde sıralarken, KOBİ’ler üzerindeki bir başka etki olan ekonomik sonuçlar üzerinde durmaktadır. Buna göre, talebin düşmesi karşılığında gelir ve arz azalmaktadır.

Türkçe literatürde Pandemi ve firma ölçeğine göre istihdamı ele alan bu literatür çalışmaları dışında birincil veya ikincil verilerin analizleriyle şekillendirilen araştırma çalışmalarına az da olsa rastlanılmaktadır. Bu kapsamda dikkat çeken ilk çalışma, Külçe vd.’nin Kastamonu’da orman ürünleri alanında faaliyet gösteren KOBİ niteliğindeki işletmeler üzerindeki araştırmadır. Nicel araştırma yöntemi ile yapılan bu çalışma esas olarak diğer çalışmalarla benzer olarak Pandemi sürecinin KOBİ’ler üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsetmektedir (2021, s.17). Diğer bir çalışma ise, Eskin tarafından Denizli’de, COVID-19 sürecinde KOBİ’lerin finansal görünümünü ortaya koyabilmek amacıyla yapılan nitel araştırmadır. Yazar, işletmelerin krizden etkilenme derecesinin sektördeki işletmelerin faaliyet konusuna göre değiştiğini belirtmekle beraber işletmelerin finansal görünümünün Pandemiyi yönetebilme becerilerine göre değişiklik gösterdiğini ifade etmektedir (2020, s.587-588).

Pandemi ve Kadın Emeği

Pandemi sonrasında yaşanan ekonomik krizin kadınlar üzerindeki olumsuz yansımalarının erkeklere göre çok daha fazla olduğunu vurgulayan ve her geçen gün genişleyen bir literatür mevcuttur (Jurzyk vd., 2020, s. 13). Uluslararası

literatürde konuyla ilgili öne çıkan çalışma örnekleri incelendiğinde; Alon vd.'nin (2020) araştırması öne çıkmaktadır. Yazarlar, ABD'de Pandemiye kadar yaşanan durgunlukta erkek istihdamındaki daralmanın kadın istihdamındaki daralmaya göre çok daha fazla olmasına karşılık, Pandemiyle yaşanan işsizlikle birlikte bu durumun tersine döndüğünü ve kadınlardaki istihdam kayıplarının erkeklere göre daha çok arttığını bulmuştur. Bunun sebepleri arasında kadınların otel, restoran gibi karantinadan en çok etkilenen hizmet sektöründe yoğun olarak istihdam edilmeleri ve okul ile kreşlerin kapanmasıyla evde çocuklarıyla ilgilenmek zorunda kalmaları sıralanmaktadır (2020, s.12). Ek olarak Dang vd. Çin, Güney Kore, Japonya, İtalya, İngiltere ve ABD'nin dört büyük eyaletinde gerçekleştirdikleri 6089 katılımcılı anket çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Çalışmanın bulguları, kadınların erkeklere göre Pandemi sebebiyle işlerini kaybetme riskinin (%24) ve gelir kaybı beklentisinin (%50) daha fazla olduğunu göstermektedir (2021, s. 2).

Grashuis (2021) ABD için gerçekleştirdiği ekonometrik modellemelere dayanarak, Pandemi kaynaklı krizden kaynaklanan yüksek işsizlik riskinin, serbest meslek erbabı kesim arasında özellikle kadınlar için nispeten çok daha fazla olduğu sonucuna varmıştır. Petts vd. (2021) ise ABD'de 989 katılımcılı bir anket çalışmasını kullanarak Pandeminin erken evrelerinde annelerin istihdamının önemli ölçüde etkilendiğini ve yaşanan işsizlikte cinsiyete dayalı ayrışmanın varlığını göstermektedir. Yazarlar, kısıtlamalar nedeniyle evde kalan çocukların bakım ve eğitim ihtiyaçları ile işsizlik riski arasında kadınlar için anlamlı bir ilişki olduğu ve erkekler için böyle bir bağlantının görülmediği sonucuna ulaşmıştır (2021, s.515). Diğer bir ifadeyle salgını önleme tedbirlerinden olan okulların kapanması nedeniyle kadınların çocuklarının eğitiminde daha etkin rol almaları, emek piyasasından çekilmelerine zemin hazırlamıştır. Erkeklerde böyle bir mecburiyetinin olmaması, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğin varlığını göstermektedir. Bununla birlikte Alon vd.'nin (2021) 28 ülkenin mikro datalarını kullanarak gerçekleştirdikleri analizi, kadın istihdamındaki daralmayı farklı bir boyuttan açıklamaktadır. Bulgulara göre kadın istihdamındaki azalma, sektöre ve mesleğe göre değişmektedir. Bilhassa kadın ve erkekler arasındaki iş kaybında kadınlar aleyhindeki daralma, uzaktan çalışma imkânı olmayan işlerde çalışılması neticesinde daha da şiddetlenmektedir (2021, s.6).

Möhring vd. (2021) Pandeminin erken evrelerinde Almanya'da kadınların geçici olarak işten çıkma ihtimalinin daha yüksek olduğunu, buna mukabil

devlet yardımı alma olasılıklarının, erkeklere göre çok daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca yazarlar kadınların erkeklere göre sürekli olarak evden çalışma olanaklarının çok daha düşük olduğunu, emek piyasasındaki düşük ücretli ve marjinal istihdamın ağırlıklı olarak kadınlardan oluştuğunu ifade etmektedir.

Todorovic vd. (2021, s.2) Lüksemburg için veri analizi ve uzman görüşlerine dayanarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Pandemiden önceki durgunlukların aksine bu defa kadınların işsizlik nedeniyle çok daha şiddetli bir şekilde etkilendiklerini söylemektedir. Araştırmacılar Pandemiyle başlayan kadınlar açısından resesyonist süreci tanımlamak için “shecession” (she+recession) kavramını kullanmaktadır. Araştırmaya göre, Pandeminin ilk dönemlerinde, erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların geçici olarak işten çıkarılma olasılığı daha yüksek, kısa süreli çalışma ödeneği ve ilgili devlet yardımlarını alma olasılığı ise daha düşük gerçekleşmiştir. Aynı zamanda kadınların sürekli olarak evden ziyade sahada çalışma olasılığı da daha yüksektir. Sonuç olarak bu çalışma, Pandemi sırasında kadınların istihdam ve iş kaybı açısından erkeklerle aynı konumda olmadığını ileri sürmektedir. Emek piyasalarında cinsiyete dayalı eşitsizlik, kadınların daha çok düşük ücretli ve marjinal istihdamda olmasından kaynaklanmaktadır.

Reichelt vd.’nin (2021) ABD, Almanya ve Singapur’da yaptıkları temsili bir katılımcı örneklem analizi, kadınların işsizliği ile ilgili benzer sonuçların söz konusu olduğunu vurgulamaktadır. İşsizliğe geçişte çalışma saatlerinde azalmanın ve evden çalışmanın kadınlarda daha fazla olduğu görülmüştür. Rivera ve Castro, Şili gibi gelişen ülkelerde işgücünün büyük bir kısmının özellikle kadınların kayıt dışı çalıştığı göz önüne alındığında, kadınların işsizlik riskiyle mücadele ettiğini ve iş bulmalarının o kadar da kolay olmayacağını aktarmaktadır. Benzer olarak COVID-19’un Güney Afrika’da toplumsal cinsiyet etkilerini genel denge modeli kullanarak inceleyen Chitiga vd.’nin (2021) bulguları, Pandeminin kadınlar üzerinde erkeklere göre çok daha tahripkâr etkilere sahip olduğu yönündedir. Hassaten erkeklere nazaran kadınların daha vasıfsız işlerde çalışmaları işsizlik ve yoksulluk riskini arttırmaktadır. Aile reisinin kadın olduğu tek ebeveynli ailelerde ise durum daha da vahim bir hal almaktadır (2021, s.5). Zira Pandemi öncesinde de tek ebeveynli ailelerin yoksulluk risklerinin fazla olduğu düşünüldüğünde (Kul Parlak, 2020, s.26), Pandemiyle çok daha kırılğan hale geldiklerini söylemek mümkündür. Nihayet

başta Çin olmak üzere Uzak Doğu’da işsizlikten ciddi ölçüde etkilenen kesimler arasında kadınların olduğu Li vd.’nin (2020) saha çalışmasıyla desteklemektedir. Bu sonuç, Tayland’da Pandemi sonrası gerçekleştirilen kapsamlı ve dönemsel ayrışmalarla yapılan bir çalışmanın bulgularıyla benzerdir. Pandemi kaynaklı işsizlik krizinden kadınlar erkeklerden çok daha olumsuz etkilenmişlerdir (Thaiprasert vd., 2021, s.2).

Türkiye’de Pandeminin kadın emeğine etkilerine yönelik olarak literatüre bakıldığında çalışmaların sayıca yeterli olmadığı görülmektedir. Çalışmaların çoğu literatür incelemesine dayanmaktadır. İlk olarak Baysal çalışmasında yapmış olduğu Türkiye’deki kadın girişimci literatür incelemesinin Pandemi dönemi ve sonrasını içeren araştırmalara yol gösterici olmasını amaçlamaktadır. Yazar Pandemi sonrasında kadın girişimcilerin daha da önem kazanacağını belirtirken multidisipliner bir şekilde bu konun çalışılması gerektiğini ileri sürmektedir. Ayrıca Pandemi döneminde yapılan araştırma bulgularında kadınlar açısından en çok karşılaşılan sorunun iş-yaşam dengesi olarak belirtilmesi karşısında bundan sonra yapılacak araştırmaların bu hususta gerçekleştirilmesinin kadın girişimci için önemli olduğu vurgulanmaktadır (2020 s.68-69). Yaşar Dinçer ve Yirmibeşoğlu, çalışmalarında literatür taramasıyla ilk önce COVID-19’un ekonomik etkilerini genel bir değerlendirmesini yapmakta daha sonra toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde değerlendirilmektedir. Buna göre COVID-19 Pandemisi kadın ve erkeğin istihdamını farklı biçimlerde etkilemekte ve kadınların genel itibariyle emek ve hizmet yoğun sektörlerde sosyal koruma olmadan istihdam edildiği gerçeği karşısında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin güçlendiğini belirtmektedir. Ayrıca literatürde yaygın bir biçimde salgının ev içi işbölümünü kadınlar aleyhine artırdığı vurgulansa da yazarlar cinsiyetler arasında eşit bir işbölümünün sağlanabileceğini de aktarmaktadır (2020, s.785-790). Çokoğulları Bozaslan’nın literatür araştırmasına dayalı olan bulguları, Yaşar Dinçer ve Yirmibeşoğlu’nun bulgularıyla benzer şekildedir. Ek olarak yazar, kadınların Türkiye’de hali hazırda emek piyasalarında cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğradığını, buna bağlı olarak Pandemi önlemleriyle birlikte kadınların erkeklere kıyasla daha kolay işten çıkarıldığını ve yoksullaştığını ileri sürmektedir (2021, s.885-889). Aynı bulguları Gökçe, literatüre dayalı çalışmasında vurgulamaktadır. Dünyada, kadınların erkeklerden daha fazla %5 gibi bir oranla istihdam kaybına uğradıklarını ve Pandeminin etkisini dezavantajlı ve güvencesiz konumda olan kadınların ciddi bir şekilde yaşadıklarını belirtmektedir (2021,s.671). Kılınç ise bölgesel kalkınma planları çerçevesinde

sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasında yer alan ve hizmet sektörünün öne çıktığı TR71 Düzey 2 Bölgesinde COVID-19 Pandemisinin işgücü piyasasına etkilerini incelemektedir. Çalışma yukarıda bahsi geçen araştırmalarda olduğu gibi benzer sonuçlara sahiptir. Yazar, TÜİK verileriyle Pandeminin işgücü ve istihdam üzerindeki olumsuz etkisinin kadınlar üzerinde daha çok hissedildiğini açıklamaktadır. İlave olarak COVID-19 salgınında kadınların ev ve bakım işlerine harcadıkları zamanın erkeklere oranla 3 kat daha fazla olduğunu bu yüzden kadınların insana yaraşır işe erişimlerinin kısıtlı olduğundan da bahsetmektedir (2021, s.327-330). Bay Karabulut ise Pandeminin bilançosunu kadınlar açısından literatür araştırmasıyla değerlendirmektedir. Toplumda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği neticesinde karantina önlemleriyle birbiriyle etkileşimde olan özel ve kamusal alanda kadınların olumsuz yönde etkilendiğini, kadına yönelik şiddetin arttığını ve istihdam kaybının fazla olduğunu belirtmektedir (2021, s.75-78). Akkan ve Kesici (2021), iş ve aile yaşamını uzlaştırma temelinde toplumda yerleşik olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini Pandemiyle görünürlüğünü ve kadınların gerek aile yaşamında gerekse emek piyasasındaki dezavantajlı konumunu literatüre dayalı olarak tartışmaktadır. Koç ve Yeniçeri (2021) de kadınlar açısından Pandeminin etkisini literatürdeki araştırmalar esasında benzer şekilde değerlendirirken, Ünal vd., (2021) sağlık sektörü açısından kadınların durumunu ele almaktadır. COVID-19 Pandemisinin sağlık sektöründe çalışan kadınların olumsuz yönde etkilendiğini belirtmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini dikkate alınarak sağlık politikalarının tasarlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Beken ise (2020) TÜİK verileri ile desteklediği çalışmasında Pandemide kadın istihdamını incelemekte ve enformel istihdamdaki kadınların durumuna yer vermektedir. Bu süreçte sosyal korumanın önemiyle kadınların formel istihdamda yer alması için gereken önlem ve tedbirlerin uygulanması gerektiğini söylemektedir.

Bununla birlikte Türkçe literatürde Pandemiye kadınlar açısından değerlendiren sınırlı sayıda uygulama içerikli araştırma çalışmalarının varlığı gözden kaçmamaktadır. Bozkurt, 5338 kişinin katılımıyla yaptığı anket çalışmasında bu konuda önemli bilgiler sunmaktadır. Literatürde yaygın biçimde vurgulandığı gibi düşük gelirli, düşük eğitilmiş kadınlar Pandemiden olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Bu çalışmaya göre, kentli, eğitilmiş, orta ve üst orta sınıfları temsil eden ve online çalışan kadınlarda da Pandeminin yansımaları olumsuzdur. Erkeklere nazaran kadınların verimliliğinde düşüş daha fazladır ve ev ve bakım iş yükü maalesef ki artmıştır (2020, s.129). Noyan

Yalman vd., (2021, s.1140) ise yaptıkları anket çalışması ile COVID-19 döneminde işgücü piyasalarında ortaya çıkan eğilimleri belirlemek istemektedirler. Salgın sürecinde evde çalışma ve esnek çalışma biçimlerinin artması nedeniyle kadınların emek piyasasına katılımının artacağı öngörülmekte buna uygun olarak mevzuatın geliştirilmesi gündeme gelmektedir.

Pandemi ve Vasıf/Eğitim Durumuna Göre İşgücü

Emek piyasasında vasıf düzeyleri ile eğitim seviyeleri genellikle birbiriyle örtüşmektedir. Bilgi çağında eğitim düzeyi düşük olup çalışma yaşamında vasıf kazanma imkânı son derece sınırlıdır. Bu sebeple vasıf ve eğitim göstergeleri, genellikle birbiri yerine ikame edilebilen iki temel gösterge grubunu oluşturmaktadır. Vasıf ya da eğitim düzeyi düşükçe krizlerden olumsuz yönde etkilenme riski artmakta olup, vasıfsız/düşük eğitilmiş işgücü korunmasız kesimi oluşturmaktadır ve bu küresel ölçekte genel bir durum haline almıştır. Nitekim literatür incelendiğinde, vasıf/eğitim düzeyinde yaşanan düşüşle Pandemi sebebiyle risk altında olup zarar görme olasılığının gelişen ya da gelişmiş tüm ülkelerde birbiriyle örtüştüğü görülmektedir.

Perry vd. (2021) ABD için gerçekleştirdikleri alan çalışmasıyla istihdam, gıda, barınma ve finansal güvencesizliği incelemektedir. Bulgular, Pandemi sonrasında gıda güvencesizliği bildiriminde bulunma olasılıklarının üniversite mezunlarına göre üniversite mezunu olmayanlarda iki kat, lise mezunu olmayanlarda ise dört kat daha fazla olduğu yönündedir. Benzer olarak Furceri vd. (2020), bu yüzyılda yaşanan salgınlarla birlikte COVID-19 Pandemisinin gelir eşitsizliğini artırdığını ve yükseköğrenim mezunlarına göre özellikle temel eğitim mezunlarının istihdam oranlarında düşüşe yol açtığı sonucuna varmıştır. Chitiga-Mabugu da Güney Afrika'ya yönelik çalışmalarında aynı vurguyu yapmaktadır. Düşük vasıflı işgücünün, Pandemi kaynaklı işsizliğin olumsuz etkilerine çok daha fazla katlanmak zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Ayrıca kapanma nedeniyle düşük vasıflıların hanelerinde gelirin düşmesi karşılığında kamusal yardımların artmaması bu olumsuz etkinin daha da derin yaşanacağını öngörmektedir (2021:92).

Bununla birlikte Thaiprasert vd.'nin (2021) Tayland'da COVID-19'un, ekonomideki etkisinin yıkıcı olduğunu gösteren çalışması önemlidir. Yapılan analizler, formel ve enformel piyasada yer alan işgücü arasında yaşamı sürdürebilme açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını, temel

belirleyicinin vasıf düzeyi olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir ifadeyle ister kayıtlı ister kayıt dışı piyasada yer alsın, Pandemi sürecinde vasıfsız işgücünün yaşamı çok daha zorlaşmaktadır. Che vd. (2021) ise Çin’de gerçekleştirdikleri çevrimiçi bir anket çalışmasına dayanarak, Pandemiyle birlikte yaşanan ilave işsizlikten en çok etkilenen kesimin düşük eğitim ve vasıf düzeyine sahip olan işgücünü olduğunu belirtmesi vasıf düzeyinin eşitsizlikteki belirleyiciliğini tekrar hatırlatmaktadır.

Çalışmanın Amacı, Kısıtları, Veri, Yöntem ve Bulgular

Gelişen ülkeler kategorisinde gösterilen Türkiye’de enformel sektör, emek piyasasında ciddi ağırlığa sahiptir. Bu sektörün hacmi öngörülenden daha fazla olabileceği tahmin edilmektedir. Bu konuda yapılan öncül çalışmaların işaret ettiği üzere, küresel düzeyde yaşanan Pandemiden gelişen ülkelerde en çok etkilenen kesimin, enformel sektörde emek arz edenler olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, Pandeminin formel-enformel sektörde emek arz edenler üzerinde yol açtığı etkilerde farklılaşmanın olup olmadığını sınamaktır.

Bu çalışma kapsamında Pandemi öncesi ve sırasında istihdamın oransal değişiminin formel-enformel sektör arasında ayrışması test edilmiştir. Oransal değişimlerde yaşanan ayrışma, bölgesel birimlerdeki hacim etkisini de yok edeceğinden, sonuçların yanıltıcı çıkması engellenecektir. İstihdamın değişimindeki ayrışma ise cinsiyete, çalışılan işyeri ölçeğine ve istihdam edilenlerin eğitim düzeylerine göre üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Ayrışmanın sınanması için ilk olarak Levene’nin gruplar arası varyans homojenliği testiyle ön varsayımın sınaması yapılmış, ardından varsayımın sağlanması durumunda t testi, varsayımın sağlanmaması durumundaysa nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bu prosedürün uygulanmasıyla ilgili olarak Pandemideki ayrışmanın test edildiği uluslararası literatürde pek çok çalışmaya rastlanmaktadır (Radulescu vd., 2021; Beno, 2021; Pandey 2021; Asfaw, 2021). Aynı zamanda bu testlerin, literatürde uzun yıllardır genel kabul gören temel testlerden olduğunu söylemek mühimdir.

Sınamaların gerçekleştirilmesinde kullanılan veriler TÜİK’in Biruni Veri Portalından edinilmiştir (TÜİK, 2021). Ancak Pandemi sürecinin emek piyasası üzerindeki etkilerini içerecek alternatif veri seti edinimi şu aşamada tespit edilememektedir. Bunun için Özcan Han ve Avunduk’un (2021) günlük vaka sayısı ile kısa çalışma ödeneği başvuruları arasında uzun dönemli ilişkiden

ziyade kısa dönemli ilişkinin mevcut olduğunu ARDL testi vasıtasıyla tespit ettikleri çalışmada, kullandıkları günlük kısa çalışma ödeneği sayılarına dair veri seti bir alternatif oluşturabilir. Ne var ki, bu noktada çalışmanın amacını oluşturan formel-enformel sektör ayrışması yakalanamamaktadır. Ayrıca ulusal literatürde araştırma çalışması özelliği gösteren uygulama içerikli çalışmaların sınırlı olması, temelde veri edinimin kısıtlı olmasına bağlanabilir. Nitekim bu konuda yayınlanan az sayıda nicel ve nitel çalışma mevcuttur.

Çalışmanın analizi, cinsiyete, eğitime düzeyine ve çalışılan işyerindeki ölçek büyüklüğüne göre üç aşamada gerçekleştirilerek raporlanmıştır. Buna göre ilk olarak kadın ve erkek istihdamının 2019-2020 değişimlerinin formel ve enformel emek piyasasındaki ayrışma durumunun test edilmesiyle başlanmıştır. İkinci aşamada dört eğitim kategorisine göre istihdamdaki ayrışmanın sıranmasına geçilmiştir. Son olarak da dört işletme ölçeğine göre testler gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyete Göre Formel-Enformel İstihdam Ayrışması

TÜİK verilerine göre hazırlanan Tablo 1’de formel-enformel istihdamdaki değişime yer verilmektedir. Buradan izleneceği gibi 2019 yılında toplam istihdam hacmi, 15 yaş ve üstündekilere göre 28 milyon, 15-64 yaş aralığındakiler için 26,7 milyonun üzerindedir. 2020 yılına gelindiğindeyse, bu hacim 15 yaş ve üstündekiler için nerdeyse 2 milyon daralmayla yaklaşık 26,1 milyona, 15-64 yaş aralığına göre, 688 bin kişilik daralmayla yaklaşık 26 milyona gerilemiştir. Cinsiyet açısından istihdamın azalmasına bakıldığında bu durum erkeklerde sınırlı kaldığı, kadınlarda ise oldukça şiddetli gerçekleştiği görülmüştür. Buna göre 2019-2020 yılları arasında 15 yaş ve üstü erkek istihdamı 652 bin kişilik daralmayla 19,2 milyon kişiden 18,5 milyon kişiye; 15-64 yaş aralığında 578 bin kişilik daralmayla 18,5 milyon kişiden 17,9 milyon kişiye düşmüştür. Kadın istihdamı ise 15 yaş ve üstü için 617 bin kişilik daralmayla 8,9 milyondan 8,3 milyon kişiye; 15-64 yaş aralığı için 589 bin kişilik daralmayla 8,7 milyondan 8,1 milyona inmiştir. İstihdamdaki bu daralma, büyük ölçüde enformel sektörden kaynaklanmaktadır. Yine Tablo 1’den görüleceği gibi formel emek piyasasında her iki cinsiyet için daralmanın aksine istihdam artışı gerçekleşse de, her iki cinsiyete ve toplama göre istihdamın bütünü içinde enformel istihdamın payı, 2019-2020 arasında ciddi derecede düşürmüştür. Buna göre, enformel istihdamın toplam içindeki payı, 15 yaş ve üstündeki erkeklere göre 2019 yılında %30,9

iken 2020 yılında %27,7’ye; 15-64 yaş aralığındakiler için %28,9’dan %25,9’a inmiştir. Kadınlara yönelik bu oran %42,2’den %37,1’e gerilemiştir. Dolayısıyla bu yaş grubu için toplamda 2019’da %34,5 olan enformel istihdamın ağırlığı %28,8’e düşmüştür. 16-64 yaş aralığına bakıldığında ise daralma net bir şekilde görülmektedir. Tablo 1’e göre, bu yaş grubundaki erkeklerin kayıtdışı istihdam oranı %28,9’dan %25,9’a ve kadınlar için %40,7’den %35,7’e inmiştir. Toplamda ise bu oran %31,5’ten %28,9’a düşmüştür.

Tablo 1
Cinsiyete Göre Formel-Enformel Emek Piyasasında İstihdam (2019, 2020)

Ölçek	Kayıtlılık Bin kişi	2019		2020		Yıllık değişim		
		Bin kişi	%	Bin kişi	%	Bin kişi	%	
15 yaş ve üstü	Erkek	Kayıtlı	13.229	69,1	13.384	72,3	155	1,2
		Kayıtlı Değil	5.926	30,9	5.119	27,7	-807	-13,6
		Toplam	19.155	100,0	18.503	100,0	-652	-3,4
	Kadın	Kayıtlı	5.160	57,8	5.223	62,9	63	1,2
		Kayıtlı Değil	3.763	42,2	3.083	37,1	-680	-18,1
		Toplam	8.923	100,0	8.306	100,0	-617	-6,9
	Toplam	Kayıtlı	18.389	65,5	18.607	71,2	218	1,2
		Kayıtlı Değil	9.689	34,5	7.542	28,8	-2.147	-22,2
		Toplam	28.078	100,0	26.149	100,0	-1.929	-6,9
15-64 yaş grubu	Erkek	Kayıtlı	13.170	71,1	13.306	74,1	136	1,0
		Kayıtlı Değil	5.359	28,9	4.645	25,9	-714	-13,3
		Toplam	18.529	100,0	17.951	100,0	-578	-3,1
	Kadın	Kayıtlı	5.155	59,3	5.212	64,3	57	1,1
		Kayıtlı Değil	3.543	40,7	2.897	35,7	-646	-18,2
		Toplam	8.698	100,0	8.109	100,0	-589	-6,8
	Toplam	Kayıtlı	18.325	68,5	18.518	71,1	193	1,1
		Kayıtlı Değil	8.423	31,5	7.542	28,9	-881	-10,5
		Toplam	26.748	100,0	26.060	100,0	-688	-2,6

Kaynak: TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>

Cinsiyet ve toplam istihdamın değişimindeki formel-enformel ayrışmanın tespiti için analiz yapıldığında Pandemi döneminde yaşanan daralma oranlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışma olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan analizin bulguları Tablo 2’de görülmektedir. Öncelikle 15 yaş ve üstündekiler açısından Pandemi dönemindeki değişim oranında, hem cinsiyet hem de toplam açısından formel-enformel istihdam ayrışmasının olup olmadığına bakılmıştır. Levene’in

Varyans Homojenlik Testi ile varsayımın sınaması yapılmış varsayımının sağladığı t testi sonucunda tespit edilmiştir. 15-64 yaş diliminde ise sadece gruplar arası varyans homojenliği varsayımının sağlanamadığı erkek istihdamında Mann-Whitney U testiyle formel-enformel ayrışmasının tespiti tekrarlanmıştır. Buna karşılık, kadın ve toplam çalışanlar açısından ayrışmanın varlığı tıpkı 15 yaş ve üstündekilerde olduğu gibi, yine t testi vasıtasıyla saptanmıştır.

Tablo 2

Cinsiyete Göre Formel-Enformel İstihdamın 2019-2020 Arasındaki Oransal Değişiminde Ayrışma Analiz Bulguları

Değişkenler		Levene'in Varyans Homojenlik Testi		t-testi		Mann-Whitney U testi	
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
15+ yaş	Erkek	2,611	0,112	7,646	0,000
	Kadın	1,725	0,195	6,649	0,000
	Toplam	1,930	0,171	8,528	0,000
15-64 yaş	Erkek	4,674	0,035	-4,988	0,000
	Kadın	2,766	0,103	6,670	0,000
	Toplam	2,381	0,129	8,220	0,000

Karşılık olarak yıllık oransal değişim ortalamaları incelendiğinde, Tablo 3'den izlenebileceği gibi Pandemi sürecinde formel sektörde istihdam edilenlerin hacminde belirgin bir daralmanın yaşandığı görülmektedir.

Tablo 3

Cinsiyete Göre Formel-Enformel İstihdamın 2019-2020 Arasındaki Oransal Değişimine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Erkek		Kadın		Toplam		Erkek		Kadın		Toplam	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Minimum	-10,7	-25,1	-10,0	-32,2	-6,9	-24,7	-10,3	-25,3	-10,0	-31,1	-6,5	-25,9
Maksimum	13,7	6,8	36,8	10,9	17,8	8,6	13,8	9,2	31,6	9,8	17,0	9,5
Ortalama	3,6	-12,6	4,1	-15,3	3,5	-13,9	3,4	-12,1	3,8	-15,3	3,4	-13,7
Std. Sapma	6,4	8,7	9,6	11,3	6,1	8,5	6,3	9,3	9,0	11,5	5,9	8,7
Varyans	41,0	76,3	92,7	128,7	36,7	71,7	40,0	87,4	80,2	132,9	34,9	76,4

Bu durum hem erkek hem de kadınlar için aynı şekilde gerçekleşmiştir. Ancak daralma düzeyinin, erkeklere kıyasla kadınlarda daha belirgin düzeyde ve daha güçlü gerçekleştiği dikkatten kaçmamaktadır. Bununla birlikte formel sektörde yaşanan istihdam artışının, erkeklere nispeten kadın istihdamındaki artıştan kaynaklanması önemlidir. Muhtemelen bu durumun, yükseköğretim mezunu kadınlar kanalıyla gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

Eğitim Düzeyine Göre Formel-Enformel İstihdam Ayrışması

Eğitim düzeyine göre istihdamın formel ve enformel sektörde 2019-2020 arasındaki değişim için TÜİK verilerinin yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde, genel olarak enformel sektörde istihdam azalışı yaşanırken formel sektörde istihdam artışı sağlandığı görülmektedir.

Tablo 4

Eğitim Düzeyine Göre Formel-Enformel Emek Piyasasında İstihdam (2019, 2020)

Eğitim	Kayıtlılık	2019		2020		Yıllık değişim	
		Bin kişi	%	Bin kişi	%	Bin kişi	%
Okuma Yazma Bilmeyen	Kayıtlı	90	12,0	86	14,8	-4	-4,4
	Kayıtlı Değil	659	88,0	494	85,2	-165	-25,0
	Toplam	749	100,0	580	100,0	-169	-22,6
Lise Altı Eğitimliler	Kayıtlı	7.206	53,0	7.103	57,3	-103	-1,4
	Kayıtlı Değil	6.382	47,0	5.301	42,7	-1.081	-16,9
	Toplam	13.588	100,0	12.404	100,0	-1.184	-8,7
Lise ve Dengi Meslek Okulu	Kayıtlı	4.539	77,4	4.570	79,5	31	0,7
	Kayıtlı Değil	1.323	22,6	1.177	20,5	-146	-11,0
	Toplam	5.862	100,0	5.747	100,0	-115	-2,0
Yüksek Öğretim	Kayıtlı	6.489	92,3	6.758	92,2	269	4,1
	Kayıtlı Değil	545	7,7	568	7,8	23	4,2
	Toplam	7.034	100,0	7.326	100,0	292	4,2
TOPLAM	Kayıtlı	18.324	67,3	18.517	71,1	193	1,1
	Kayıtlı Değil	8.909	32,7	7.540	28,9	-1.369	-15,4
	Toplam	27.233	100,0	26.057	100,0	-1.176	-4,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-İstatistikleri-Agustos-2020-33792>

Bir yıllık süreçte enformel sektörde okur-yazar olmayanlarda %25, lise altı eğitimlilerde %16,9, lise ve dengi meslek okul mezunlarında %11 oranında kişi işini kaybetmiştir. Buna karşılık sınırlı olan enformel sektördeki yükseköğretim mezunlarının istihdam hacminde düşmeden ziyade %4.2

oranında artış söz konusudur. Formel sektörde gerçekleşen istihdam değişimi ise okur-yazar olmayanlarda %4,4 ve lise altı eğitilmişlerde %1,4 oranında bir azalışla gerçekleşmiştir. Tersine lise ve dengi okul mezunlarında kayıtlı istihdamda % 0,7 ve yükseköğretim mezunlarında %4,1 oranında artış yaşamıştır. Sonuç olarak Pandemi döneminde eğitim düzeyi arttıkça istihdam kaybının düştüğünü ve istihdam artışının da yükseldiğini söylemek mümkündür.

Eğitim düzeylerine göre formel enformel istihdamda ayrışımın tespitine yönelik yapılan analizlerde beş değişkenin ikisinde gruplar arası varyans homojenliğinin sağlanmasına karşılık üçüncü varsayım sağlanamamıştır. Tablo 5’de görüleceği gibi bu sebeple lise altı eğitilmişlerle toplam için t testi uygulanırken diğer eğitim düzeyindekiler için nonparametrik testlerden olan Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5
Eğitim Düzeylerine Göre Formel-Enformel İstihdamın 2019-2020 Arasındaki Oransal Değişiminde Ayrışma Analiz Bulguları

Değişkenler	Levene’in Varyans Homojenlik Testi		t-testi		Mann-Whitney U testi	
	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Okuma Yazma Bilmeyen	4,584	0,037	-2,447	0,014
Lise Altı Eğitilmişler	0,007	0,936	7,371	0,000
Lise ve Dengi Meslek Okulu	11,999	0,001	-3,322	0,001
Yüksek Öğretim	11,749	0,001	-1,235	0,217
Toplam	1,914	0,173	8,350	0,000		

Elde edilen bulgular, Pandemi döneminde formel ve enformel sektördeki istihdamda yaşanan değişim açısından sadece yükseköğretim mezunlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışmanın yaşanmadığını göstermektedir. Yükseköğretim mezunu olmayan diğer eğitim düzeyindekiler ile toplam istihdamdaki değişimler açısından da ayrışmanın keskin bir şekilde görüldüğü sonucuna varılmıştır.

Pandemi sürecinde yaşanan değişimde enformel sektördeki istihdam daralışı, eğitim düzeyi düştükçe şiddetlenmektedir. Tablo 6’da görüldüğü gibi formel sektörde lise altı eğitilmişlerin istihdam artışı, okur-yazar olmayanlara göre daha sınırlı kalmaktadır. Bu durumun, az miktarda okur-yazar olmayan Suriyelilerin girişimci olarak piyasaya katılımlarından kaynaklanması muhtemeldir. Yükseköğretim mezunu olup enformel sektörde çalışanların istihdam artış ise

yükseköğretim mezunları açısından formel-enformel sektör ayrışmasının olmamasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 6
Eğitim Düzeylerine Göre Formel-Enformel İstihdamın 2019-2020 Arasındaki Oransal Değişimine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Okur-yazar olmayan		Lise altı eğitilmiş		Lise ve dengi meslek okul		Yükseköğretim		Toplam	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Minimum	-50,0	-51,7	-10,6	-26,7	-11,5	-32,1	-6,1	-34,6	-6,5	-25,9
Maksimum	100,0	25,0	21,8	2,4	22,7	18,8	53,3	100,0	17,0	9,5
Ortalama	2,8	-21,5	0,6	-15,3	3,5	-8,9	7,2	7,1	3,3	-13,8
Std. Sapma	41,9	20,2	7,7	7,9	7,8	14,0	12,3	31,7	5,9	8,7
Varyans	1753,3	408,9	58,7	61,8	60,8	194,7	151,6	1004,7	34,8	75,0

İşletme Ölçeğine Göre Formel-Enformel İstihdam Ayrışması

İşletme ölçeklerine göre Pandemi döneminde yaşanan istihdam değişimi TÜİK verilerinin incelendiği Tablo 7’de görülmektedir. Formel sektördeki istihdam hacminde sadece 20-49 kişi istihdam eden işletmelerde istihdam edilenler açısından 125 bin kişilik bir kayıpla karşılaşmaktadır. Diğer ölçeklerde ise yaşanan artış sırasıyla 10 kişiden az olan işletmelerde 163 bin kişi, 11-19 kişi arasında ölçeğe sahip işletmelerde 35 bin kişi, 50 ve üstü ölçeğe sahip işletmelerdeyse 124 bin kişi olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 7
İşletme Ölçeğine Göre Formel-Enformel Emek Piyasasında İstihdam (2019- 2020)

Ölçek	Kayıtlılık	2019		2020		Yıllık değişim	
		Bin kişi	%	Bin kişi	%	Bin kişi	%
10 ve Daha Az Kişi	Kayıtlı	6.252	43,6	6.415	48,0	163	2,6
	Kayıtlı Değil	8.074	56,4	6.945	52,0	-1.129	-14,0
	Toplam	14.326	100,0	13.360	100,0	-966	-6,7
11-19 Kişi	Kayıtlı	1.166	84,0	1.201	86,3	35	3,0
	Kayıtlı Değil	222	16,0	191	13,7	-31	-14,0
	Toplam	1.388	100,0	1.392	100,0	4	0,3
20-49 Kişi	Kayıtlı	3.329	89,9	3.192	92,8	-137	-4,1
	Kayıtlı Değil	373	10,1	248	7,2	-125	-33,5
	Toplam	3.702	100,0	3.440	100,0	-262	-7,1

50 veya Daha Fazla Kişi	Kayıtlı	7.543	97,2	7.667	98,2	124	1,6
	Kayıtlı Değil	216	2,8	138	1,8	-78	-36,1
	Toplam	7.759	100,0	7.805	100,0	46	0,6
*TOPLAM	Kayıtlı	18.290	67,3	18.475	71,1	185	1,0
	Kayıtlı Değil	8.885	32,7	7.522	28,9	-1.363	-15,3
	Toplam	27.175	100,0	25.997	100,0	-1.178	-4,3

* İşletme ölçeği bilinmeyen işyerlerindeki istihdam sebebiyle çok küçük sayısal sapma mevcuttur.

Kaynak: TÜİK, 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2020-41129>

Yine Tablo 7’den izleneceği gibi enformel sektörde yaşanan daralma, 10 kişiden az ölçeğe sahip işletmeler için 1,1 milyonu aşarken (%14), 11-19 kişi arasında ölçeğe sahip işletmelerde 31 bin kişi (%14), 20-49 kişilik ölçeğe sahip olan işletmelerde 125 bin kişi (%33,5) ve 50 ve üstü kişilik ölçeğe sahip işletmelerdeyse 78 bin kişi (%36,1) olarak gerçekleşmiştir.

İstihdam edilen işletme ölçeklerine göre ayrışma analizi gerçekleştirildiğinde, dört farklı işletme ölçeğinde ve toplam içerisinde, 10 ve daha az çalışanı olan işletmelerde istihdam edilenler için gruplar arası varyans eşitliği varsayımının sağlandığı görülmektedir. Bu sebeple beş değişkenden ikisi için t testi, üçü için nonparametrik testlerden olan Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Tablo 8’den de izleneceği gibi elde edilen bulgular, her işletme ölçeğinde ve toplam istihdamda Pandemi döneminde yaşanan oransal değişime göre formel sektör ile enformel sektör arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ayrışmanın mevcut olduğunu göstermektedir.

Tablo 8

İşletme Ölçeğine Göre Formel-Enformel İstihdamın 2019-2020 Arasındaki Oransal Değişiminde Ayrışma Analiz Bulguları

Değişkenler	Levene’in Varyans Homojenlik Testi		t-testi		Mann-Whitney U testi	
	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
10 ve Daha Az Kişi	2,186	0,146	7,564	0,000
11-19 Kişi	4,980	0,030	-2,753	0,006
20-49 Kişi	9,540	0,003	-4,020	0,000
50 veya Daha Fazla Kişi	21,758	0,000	-4,592	0,000
*Toplam	2,171	0,147	8,343	0,000		

* İşletme ölçeği bilinmeyen işyerlerindeki istihdam sebebiyle çok küçük sayısal sapma mevcuttur.

Öte yandan Tablo 9’da ortalamalar incelendiğinde enformel sektördeki daralmanın ölçek küçüldükçe sınırlandığı, ölçek büyüdükçe arttığı gözlemlenmektedir. Bu durum formel sektörde gerçekleşiyorsa bu defa istihdam artışında benzer bir hareketin yaşandığı, ölçek büyüdükçe istihdam yaratımının sınırlandığı hatta 20-49 kişi arasında işçi çalıştıranlarda negatife döndüğü görülmektedir.

Tablo 9
İşletme Ölçeğine Göre Formel-Enformel İstihdamın 2019-2020 Arasındaki Oransal Değişimine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	10 ve Daha Az Kişi		11-19 Kişi		20-49 Kişi		50 + Kişi		* Toplam	
	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel	Formel	Enformel
Minimum	-8,4	-25,4	-23,1	-100	-36,6	-68,4	-15,4	-66,7	-6,9	-25,9
Maksimum	28,3	9,7	88,9	250	30,4	0,0	34,0	25,0	17,9	8,6
Ortalama	7,4	-12,6	11,3	-0,9	-5,9	-34,1	5,9	-31,3	3,3	-13,8
Std. Sapma	10,6	8,3	22,1	66,3	15,2	23,0	10,3	24,8	6,0	8,6
Varyans	112,8	69,4	487,1	4391,7	231,3	530,3	106,7	614,8	36,0	73,4

* İşletme ölçeği bilinmeyen işyerlerindeki istihdam sebebiyle çok küçük sayısal sapma mevcuttur.

Tartışma ve Sonuç

Mart 2020’de COVID-19 salgınının WHO tarafından küresel olarak ilanını takiben yaklaşık 200 ülkede eş zamanlı olarak kapanmalar ve sokağa çıkma yasakları uygulamaya başlanmıştır. Bu durum, ekonomik ve sosyal hayatın tüm dünyada durma noktasına getirmiş ve daha önceki dönemlerde olmadığı kadar sarsıcı etkilere sahip olan bir küresel krize dönüşmüştür. Pandemi krizine karşı ne ülke yönetimlerinin ne firmaların ne de toplumların hazırlıklı olmaması doğaldır. Çünkü beklenen ölçülerin çok ötesine geçen krizin adım adım küresel ekonomik buhrana dönüşmesi muhtemeldir.

Buhrana doğru hızla dönüşen küresel Pandemi krizi tüm ülkeleri etkilemekle birlikte, Türkiye’nin de yer aldığı gelişen ülkelerde çok daha yıkıcı etkileri olacağı kesindir. Bu ülkelerde üretimin büyük bir kısmı enformel sektörde mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerde gerçekleştirildiğinden, işletmelerin olası şoklara karşı dayanıklılıkları son derece sınırlıdır. Gelişen ülkelerde

genellikle enformel sektörün formel sektörle nerdeyse aynı ağırlıkta olduğu, çoğu zaman da formel sektörü aştığı görülmektedir. Bu çerçevede enformel sektörün daha baskın, işletme büyüklüklerinin nispeten küçük ve işletme kültürünün zayıf olması gelişen ülkelerde işletmeleri şoklara karşı son derece kırılğan hale getirmektedir. Bu da doğal olarak emek piyasalarını sarsmakta istihdamda keskin daralmalara, işini kaybeden geniş kitlelerin emek piyasası dışına itilerek işsiz kalmalarına sebep olmaktadır. Ancak Pandeminin olumsuz etkisi işgücünün farklı kategorilerini farklı derecelerde etkilenmektedir. Her ne şekilde olursa olsun asgari ücretle çalışanlar da dâhil olmak üzere kayıtlı çalışanlar gerek işsizlik sigortasından gerekse sosyal kurumlardan ekonomik destekle ailelerinin gelir kaybını azda olsa telafi edebilme imkanına sahip olmuştur. Ne var ki başta hizmet sektörü çalışanları ve kadınlar olmak üzere kayıt dışı sektörde çalışanlar, her türlü gelir desteğinden mahrum kalmış ve büyük mağduriyet yaşamıştır. Bu bağlamda Pandemiden kaynaklanan krizin bireylere yansımaları anlamak için sadece işsizlik oranlarını incelemek yeterli değildir. Ayrıca istihdamdaki değişime bakmak gerekmektedir.

Öncelikle bu çalışmada elde edilen bulguların genel itibariyle uluslararası literatürdeki çalışma bulgularıyla örtüştüğü belirtilmelidir. Pandemi sürecinde Türkiye’de formel ve enformel istihdamdaki değişim her düzeyde birbirinden ayrılmaktadır. Enformel sektörde her düzeyde istihdamda daralma söz konusu iken, formel sektörde ise istihdamda değişim olmakla birlikte çalışanların eğitim seviyesi ve firma ölçeği arttıkça ilave istihdam artışı sağlandığı gözlemlenmektedir.

Formel ve enformel sektörde istihdamda cinsiyete göre ayrışmanın olup olmadığına bakıldığında, formel sektörde istihdam edilenlerin hacminde hem erkek hem de kadınlar için aynı şekilde gerçekleşen belirgin bir düzeyde daralma yaşanmıştır. Ancak bu daralmanın düzeyi erkeklere kıyasla kadınlarda daha fazladır. Bununla birlikte formel sektörde istihdamın artması ayrıca önem arz etmektedir. Bu artışın sebebi kadın istihdamındaki artıştır. Bu durum uluslararası literatürdeki çalışmaların bulgularıyla tezat oluşturmaktadır. Bu artışı ortaya çıkaran nedenin yükseköğretim mezunu kadınların istihdama katılımı olduğunu söylemek mümkündür. Enformel sektörde ise uluslararası literatürle uyumlu olarak (Alon vd., 2020; Grashuis, 2021; Petts vd., 2021; Alon vd., 2021; Dank vd., 2021; Möhring vd., 2021; Todorovic vd., 2021; Reichelt vd., 2021; Rivera ve Castro, 2021; Chitiga vd., 2021; Li vd., 2020;

Thaiprasert vd., 2021) kadın istihdamında daralma yaşanmakta ve bu daralma, Türkiye’de erkeklere nispeten daha orantısız bir şekilde gerçekleşmiştir.

Öte yandan Pandemide eğitim düzeyine göre istihdamın formel ve enformel sektördeki değişimi enformel sektörde istihdam azalmasıyla ve formel sektörde istihdam artışıyla ilişkilidir. Uluslararası literatüre benzer bir şekilde (Funcery, 2020; Chitiga-Mabudu, 2020; Thaiprasert vd., 2021; Che vd., 2021; Perry, 2021) enformel sektörde istihdamdaki daralmanın şiddeti, çalışanların eğitim düzeyi düştükçe artmaktadır. Buna karşılık formel sektörde, çalışanların eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak istihdam artmaktadır. Lise ve dengi okul mezunları ile yükseköğrenim mezunlarının, formel istihdamda artışı söz konusu iken, lise altı eğitilmişler ile okur-yazar olmayanların istihdamında daralma gerçekleşmiştir. Lise ve dengi okul mezunlarının istihdam artışının, yükseköğretim mezunlarının istihdam artışına göre son derece sınırlı düzeyde olması göz önüne alındığında, eğitim düzeyinin yükselmesiyle formel sektörde istihdam artışının sağlandığı tekrar doğrulanmaktadır. Bu durum uluslararası emek piyasalarındaki değişimle uyuşmakla beraber vasıfsız işgücünün artık emek arz etme imkânının her geçen gün daha da sınırlayan bir dönüşüme işaret etmektedir. Uluslararası emek piyasalarıyla Türkiye’deki formel emek piyasası arasında yaşanan tek farklılık ise uluslararası piyasalarda eğitim düştükçe hızlı bir şekilde istihdam daralırken, Türkiye’deki formel piyasada istihdam artışı sadece lise ve dengi okul mezunları ile yükseköğretim mezunları için sağlanabilmektedir. Eğitim düzeyi lise altına gerileyince, zaten istihdam hacmi daralmakta ve uluslararası piyasalarla tam örtüşmektedir.

Nihayet işletme ölçeğine göre istihdamdaki değişimin analizinde elde edilen bulguların hem formel sektör hem de enformel sektör açısından uluslararası literatürün bulgularıyla tam olarak örtüşmediği görülmektedir. Türkiye’de Pandemi döneminde formel sektörün istihdam artış hızı, 11-19 kişi istihdam eden işletme ölçeğinde en yüksek seviyesine ulaşırken, enformel sektörde en hızlı düşüş yine 11-19 kişi arasında ölçeğe sahip işletmelerde gerçekleşmektedir. Hâlbuki uluslararası literatürde işletme ölçeği düştükçe daralma şiddetlenmekte ve istihdam kayıpları artmaktadır (Dalton vd., 2020; Alekseev vd., 2020; Lin vd., 2021; Ningrum vd., 2020; Hitka vd., 2021).

Sonuç olarak, Pandemi etkisiyle farklı boyutlarda yaşanan istihdamdaki bu değişimler, enformel sektörde işini kaybeden milyonlarca insanın varlığına işaret etmektedir. Üstelik bu kesimin sosyal güvenceden yoksun olması, işsizliğin yıpratıcı

etkilerine daha fazla maruz kaldığı anlamına gelmektedir. Sosyal koruma olmadan yıllarca çalıştırılanların, Pandemi esnasında işlerine son verilen düşük eğitimli, düşük vasıflı milyonların, bilhassa kadınların savunmasızlıklarının artması karşı karşıya kaldıkları yoksullukla mücadeleyi daha da zorlaştırmaktadır. Bu noktada kayıt dışı istihdam ile mücadelenin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: N.K.P., A.N.Ç.; Veri Toplama: N.K.P., A.N.Ç.; Veri Analizi /Yorumlama: N.K.P., A.N.Ç.; Yazı Taslağı: N.K.P., A.N.Ç.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: N.K.P.; Son Onay ve Sorumluluk: N.K.P.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: N.K.P., A.N.Ç.; Data Acquisition: N.K.P., A.N.Ç.; Data Analysis/Interpretation: N.K.P., A.N.Ç.; Drafting Manuscript: N.K.P., A.N.Ç.; Critical Revision of Manuscript: N.K.P.; Final Approval and Accountability: N.K.P.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Aguirre, J. P. C. (2021). Recoveries after pandemics: the role of policies and structural features. *IMF Working Papers*, (21/181).
- Akkan B., Kesici Z., (2021). Covid-19 salgını, iş ve aile yaşamını uzlaştırma ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler üzerine bir inceleme. *Çalışma ve Toplum*, 4 (71), 2813-2838. <https://calismatoplum.org/makale/covid19salginiisve-aile-yasaminiuzlastirma-ve-toplumsal-cinsiyete-dayaliesitsizlikler-uzerine-birinceleme>
- Alam, S., Adnan, Z. H. Baten, M. A. ve Bag, S. (2021). Assessing vulnerability of informal floating workers in Bangladesh before and during COVID-19 Pandemic: a multi-method analysis. *Benchmarking: An International Journal*, <https://doi.org/0.1108/BIJ-06-2021-0329>.
- Alekseev, G., Amer, S., Gopal, M., Kuchler, T., Schneider, J. W., Stroebel, J. ve Wernerfelt, N. C. (2020). The effects of COVID-19 on Us small businesses: Evidence from owners, managers, and employees (No. w27833). National Bureau of Economic Research.
- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D. ve Tertilt, M. (2021). From mancession to shecession: women's employment in regular and pandemic recessions (No. w28632). National Bureau of Economic Research.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. ve Tertilt, M. (2020). This time it's different: the role of women's employment in a Pandemic recession (No. w27660). National Bureau of Economic Research.
- Asfaw, A. (2021). Cost of lost work hours associated with the COVID-19 Pandemic—United States, March 2020 through February 2021. *American Journal of Industrial Medicine*, 65(1), 20-29. <https://doi.org/10.1002/ajim.23307>

- Baek, C., McCrory, P. B., Messer, T. ve Mui, P. (2020). Unemployment effects of stay-at-home orders: Evidence from high-frequency claims data. *Review of Economics and Statistics*, 103(5), 979-993.
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2020). COVID-19 Pandemi sürecinin Türkiye’de istihdama etkileri ve kamu açısından alınması gereken tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 40-58. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1165930>
- BayKarabulut, (2021). AB Pandemi sürecinde kadın: bir bilançoya dair düşünceler. *MEYAD Akademi*, 2(1), 69-83.
- Baysal, H. B. (2020). Türkiye’de kadın girişimci yazını (1996-2020): Pandemi öncesi görünüm, Pandemi sonrası için yol gösterici olabilir mi?. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(Özel Sayı 1), 50-71. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1236108>
- Beken, N. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecinde Kadın İstihdamı: Türkiye Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ek Sayı Ekim 2020, s. 47-74. http://sosbilder.igdir.edu.tr/Makaleler/2123502473_3-Mak-47-74.pdf
- Benek, S., Baydemir, R. ve Bozdoğan, S. (2020). COVID-19 Pandemi sürecinde mevsimlik gezici tarım işçiliği ve çalışma koşulları üzerine bir inceleme: Beylikova (Eskişehir) örneği. *Türk Coğrafya Dergisi*, (76), 75-94. DOI: 10.17211/tcd.815947
- Beno, M. B. (2021). The impact of pandemics on workforce joblessness in Central Europe in pre-COVID era and during Pandemic. *International Journal of Business and Social Science Research*, 2(3), 1-16. DOI: <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v2n3p1>
- Bosio, E., Jolevski, F., Lemoine, J. ve Ramalho, R. (2020). 10 Survival of firms in developing economies during economic crisis. içinde S.Djankov ve U. Panizza (Ed.), *COVID-19 in Developing Economies*, 1(1), 157-174. <https://ideas.repec.org/h/cpr/ebchap/p332-10.html>
- Bozkurt, V. 2020. Pandemi döneminde çalışma: ekonomik kaygılar, dijitalleşme ve verimlilik. içinde Dilek Demirbaş, Veysel Bozkurt ve Sayım Yorgun (Ed.), *COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayinevi. 115-136.
- Busso, M., Camacho, J., Messina, J. ve Montenegro, G. (2021). Social protection and informality in Latin America during the COVID-19 Pandemic. *PloS one*, 16(11), e0259050. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259050>
- Caballero, C. V. R. ve Vera-Valdés, J. E. (2020). Long-lasting economic effects of Pandemics: evidence from growth and unemployment. *Econometrics*, 8(37), 1-16. DOI:10.3390/econometrics8030037
- Campa, P., Roine, J. ve Strömberg, S. (2021). Unemployment inequality in the Pandemic: evidence from Sweden. CEPR Press, 83(2). https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=16330#
- Caperna, G., Colagrossi, M., Geraci, A. and Mazzarella, G., (2020). Googling unemployment during the pandemic: inference and nowcast using search data.

- Publications Office of the European Union, JRC Working Papers in Economics and Finance 2020/04, Luxembourg,
- Che, L., Du, H. ve Chan, K. W. (2020). Unequal pain: a sketch of the impact of the COVID-19 Pandemic on migrants' employment in China. *Eurasian Geography and Economics*, 61(4-5), 448-463. <https://doi.org/10.1080/15387216.2020.1791726>
- Chitiga, M., Henseler, M., Mabugu, R. E. ve Maisonnave, H. (2021). How COVID-19 Pandemic worsens the economic situation of women in South Africa. *The European Journal of Development Research*, 1-18. DOI: 10.1057/s41287-021-00441-w
- Chitiga-Mabugu, M., Henseler, M., Mabugu, R. ve Maisonnave, H. (2021). Economic and distributional impact of COVID-19: evidence from macro-micro modelling of the South African Economy. *South African Journal of Economics*, 89(1), 82-94. <https://doi.org/10.1111/saje.12275>
- Cortes, GM ve Forsythe, E. (2020). The heterogeneous labor market impacts of the COVID-19 Pandemic. Upjohn Institute Working Paper 20-327. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. <https://doi.org/10.17848/wp20-327>
- Couch, K. A., Fairlie, R. W. ve Xu, H. (2020). Early evidence of the impacts of COVID-19 on minority unemployment. *Journal of Public Economics*, 192, 104287. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.jpubeco.2020.104287>
- Çokoğulları Bozaslan, E. (2021). Yoksulluğun ve eşitsizliğin pençesindeki kadınlar: “sen de mi virüs?”. *İzmir İktisat Dergisi*, 36(4), 881-891. <https://doi.org/10.24988/ije.792341>
- Dalton, M., Handwerker, E. W. Ve Loewenstein, M. A. (2020). Employment changes by employer size during the COVID-19 Pandemic: a look at the Current Employment Statistics survey microdata. *Monthly Labor Review (October 2020)*, 1–17. <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2020/ec200140.htm>
- Dang, H. A. H. ve Nguyen, C. V. (2021). Gender inequality during the COVID-19 Pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. *World Development*, 140, 105296.
- Deshpande, A. (2020). The COVID-19 Pandemic and lockdown: first order effects on gender gaps in employment and domestic time use in India. Global Labor Organization Discussion Paper Series 607.
- Dev, S. M. (2020). Income support through cash transfers and employment guarantee schemes during the Pandemic times in India. *The Indian Journal of Labour Economics*, 63(1), 133-138. <https://doi.org/10.1007/s41027-020-00268-9>.
- Diñçer, F.C.Y., Yirmibeşoğlu, G. (2020). COVID-19'un ekonomik etkilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirilmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(COVID-19 Special Issue), 780-792. <https://doi.org/10.21547/jss.787218>.
- Djiofack, C. Z., Dudu, H. ve Zeufack, A. G. (2020). Assessing COVID-19's economic impact in sub-Saharan Africa: Insights from a CGE model. İçinde S.Djankov, U.Panizza (Ed.), COVID-19 in *Developing Economies*, 1(1), 53-68.

- Doğan, B. K., Pekasil, A. N. (2021). COVID-19 Pandemisi bağlamında evsizler, mevsimlik tarım işçileri, mülteci, şartlı mülteci ve geçici koruma kapsamında bulunan Suriyelilerin sorunları üzerine bir değerlendirme. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(1), 275-292. <https://doi.org/10.33417/tsh.770342>
- Dube, A. (2021). Aggregate employment effects of unemployment benefits during deep downturns: evidence from the expiration of the federal pandemic unemployment compensation. National Bureau of Economic Research. No. W28470.
- Eğri, T., Doğaner, A. (2020). COVID-19 ve ekonomik kriz: KOBİ’ler özelinde bir değerlendirme ve politika önerileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 128-145. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iticusbe/issue/55168/754384>
- Eseler, B., Sevinçli, B. G. Ve Nalbant, F. (2021). Sosyal bir sorun olarak kentssel yoksulluk ve sosyal dışlanma üzerine bir değerlendirme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 836-853. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1770289>.
- Eskin İ., (2021). COVID-19 Salgını sürecinde KOBİ’lerin finansal görünümünün değerlendirilmesi: Denizli tekstil işletmeleri örneği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), (571-592). DOI: 10.26468/trakyasobed.798638.
- Estrada M.A.R. (2020). The difference between the worldwide Pandemic economic crisis (COVID-19) and the global financial crisis (Year 2008). DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19620.91521/1>
- Fairlie, R., Couch, K. ve Xu, H. (2020). The impacts of COVID-19 on minority unemployment: first evidence from april 2020 cps microdata. National Bureau of Economic Research. No. 27246.
- Fang, Lei and Nie, Jun and Xie, Zoe, (2020). Unemployment insurance during a Pandemic. Federal Reserve Bank of Kansas City Working Paper. No. 20-07.
- Furceri, D., Loungani, P., Ostry, J. D. ve Pizzuto, P. (2020). 13 Pandemics and inequality: assessing the impact of COVID-19. içinde S.Djankov, U.Panizza (Ed.), COVID-19 in Developing Economies, 1(1), 200-213.
- Galea, S. ve Abdalla, S. M. (2020). COVID-19 Pandemic, unemployment, and civil unrest: underlying deep racial and socioeconomic divides. *Jama*, 324(3), 227-228. DOI:10.1001/jama.2020.11132.
- Geyik, O., Turna, F. (2021). Kayıt dışı ekonomide farklı bir boyut: evden çalışma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 256-273. <https://doi.org/10.53306/klujfeas.975314>.
- Gezici, A., Ozay, O. (2020). An intersectional analysis of COVID-19 unemployment. *Journal of Economics, Race, and Policy*, 3(4), 270-281. <https://doi.org/10.1007/s41996-020-00075-w>.
- Gökçe, A. (2021). Endüstri ilişkileri iklimi ve COVID-19 Pandemi sürecinin yansımaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(2), 665-678. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1655736>.

- Grashuis, J. (2021). Self-employment duration during the COVID-19 Pandemic: A competing risk analysis. *Journal of Business Venturing Insights*, 15, e00241. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00241>.
- Gregory, V., Menzio, G. ve Wiczer, D. G. (2020). Pandemic recession: L or V-shaped?. NBER Working Paper, No. w27105.
- Hevia, C., Neumeyer, P.A., (2020). A perfect storm: COVID-19 in emerging economies. *COVID-19 in Developing Economies*, 1(1), 25-37. <https://voxeu.org/article/perfect-storm-covid-19-emerging-economies>.
- Hitka, M., Štarchoň, P., Caha, Z., Lorincová, S.ve Sedliačiková, M. (2021). The global health Pandemic and its impact on the motivation of employees in micro and small enterprises: a case study in the Slovak Republic. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1902365>.
- Jurzik, E., Nair, M. M., Pouokam, N., Saadi-Sedik, T., Tan, A. ve Yakadina, I. V. (2020). COVID-19 and inequality in Asia: breaking the vicious cycle, IMF Working Paper. WP/20/217.
- Karaman, A., Vesek, S. COVID-19'un Suriyeliler üzerindeki ekonomik ve toplumsal etkilerine yönelik nitel bir araştırma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 3(1), 30-64. DOI:10.47105/nsb.851237
- Kesar, S., Abraham, R., Lahoti, R., Nath, P. ve Basole, A. (2021). Pandemic, informality, and vulnerability: impact of COVID-19 on livelihoods in India. *Canadian Journal of Development Studies*, 42(1-2), 145-164. <https://doi.org/10.1080/02255189.2021.1890003>
- Kılınc, N. Ş. (2021). COVID-19 salgınının TR71 düzey 2 bölgesinde işgücü piyasasına etkileri. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 313-336. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1770243>.
- Koç, E., Yeniçeri, Z. COVID-19 Pandemi sürecinin toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğine etkileri. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 4(1), 80-102. <https://doi.org/10.33708/ktc.899892>.
- Kristal, T ve Yaish, M. (2020). Does the coronavirus Pandemic level the gender inequality curve? (It doesn't). *Research in Social Stratification and Mobility*, 68, 100520.
- Kul Parlak N. (2020). Aileye yönelik sosyal hizmet uygulamaları. içinde A.Şenkal, E.Karacan, Ç.Uludağ Güler (Ed.). *Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sosyal Hizmetler*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları. 19-49.
- Külçe, T., Ateş, S., Enez, K. (2021). COVID-19 Pandemi sürecinin Kastamonu orman ürünleri sanayii üzerine etkileri. *European Journal of Managerial Research*, 5(8), 20-32. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1491345>.
- Lai, H., Khan, Y. A., Thaljaoui, A., Chammam, W. ve Abbas, S. Z. (2021). COVID-19 Pandemic and unemployment rate: A hybrid unemployment rate prediction approach for developed and developing countries of Asia. *Soft Computing*, 1-16. DOI: 10.1007/s00500-021-05871-6.
- Larue, B. (2020). "COVID-19 and labor issues: an assessment. *Canadian Journal of Agricultural Economics*, (2), 68, 1-7. <https://dx.doi.org/10.1111%2Fcejag.12288>.

- Larue, B. (2021). COVID-19 and labor issues: an assessment. *Canadian Journal of Agricultural Economics/Revue canadienne d'agroeconomie*, 69(2), 269-279. <https://dx.doi.org/10.1111%2Fcjag.12288>.
- Lee, S., SchmidtKlaus, D. ve Verick, S., (2020). The Labour Market Impacts Of the COVID-19: A Global Perspective. *The Indian Journal of Labour Economics*, 63(1), 11–15.
- Li, T., Barwick, P., Deng, Y., Huang, X. ve Li, S. (2020). COVID-19 Pandemic and unemployment: evidence from mobile phone data in China. SSRN Working Paper, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3755371>.
- Lin, KH, Aragão, C. ve Dominguez, G. (2021). Firm size and employment during the Pandemic. *Sociological Research for a Dynamic World*, 7, 1-16. <https://doi.org/10.1177%2F2378023121992601>
- Mack, E. A., Agrawal, S. ve Wang, S. (2021). The impacts of The COVID-19 Pandemic on transportation employment: a comparative analysis. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 12, 100470.
- Marinescu, I., Skandalis, D. ve Zhao, D. (2021). *The impact of the federal Pandemic unemployment compensation on job search and vacancy creation*. National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 28567.
- Milani, F. (2021). COVID-19 Outbreak, social response, and early economic effects: a global VAR analysis of cross-country interdependencies. *Journal of Population Economics*, 34(1), 223-252. <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/626.html>.
- Moehring, K., Reifenscheid, M. ve Weiland, A. (2021). Is the recession a ‘shecession’? gender inequality in the employment effects of the COVID-19 Pandemic in Germany. Center for Open Science. No. tzma5.
- Mohan, D., S. Richa, Mistry J., Singh, A., S.Snehal ve A.Shivani., (2021), Narratives of daily wage workers across Mazdoor Mandis (labor markets) of India during a pandemic: observations from an ethnographic survey in cities of lucknow and pune . <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3811208>.
- Narula, R. (2020). Policy opportunities and challenges from the COVID-19 Pandemic for economies with large informal sectors. *Journal of International Business Policy*, 3(3), 302-310. <https://link.springer.com/article/10.1057/s42214-020-00059-5>.
- Nguyen, H. T., Nguyen, T. T., Dam, V. A., Nguyen, L. H., Vu, G. T., Nguyen, H. L. ve Le H. T. (2020). COVID-19 Employment crisis in Vietnam: global issue, national solutions. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.590074>.
- Ningrum, P. A., Hukom, A. ve Adiwijaya, S. (2020). The potential of poverty in the city of Palangka Raya: study smis affected Pandemic COVID 19. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(3), 1626-1634. <http://dx.doi.org/10.33258/birci.v3i3.1094>.
- Noy, I., Doan, N., Ferrarini, B. ve Park, D. (2020). The economic risk of COVID-19 in developing countries: Where is it highest?. içinde S.Djankov, U.Panizza (Ed.). *COVID-19 in Developing Economies*, 1(1), 38-52. <https://ideas.repec.org/h/cpr/ebchap/p330-02.html>.

- Noyan Yalman, İ. Aydın Ünal, E. Ve Koşaroğlu, Ş. M., (2021). COVID-19 salgını sürecinin işgücü piyasaları üzerine etkisi: uygulamalı bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 35(3), 1125-1144. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.905180>.
- Ölmez, H.Ergun, İ. Ensari Özay, M. ve Emine, C.A.N. (2021). Normalleşme sürecinde ofis çalışmalarında COVID-19'u önlemede balık kılçığı yöntemi ile sebep sonuç analizi. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 33(1), 106-115. <https://doi.org/10.7240/jeps.749452>.
- Özcan Han, F., Avunduk, H. COVID-19'un işgücü piyasasına etkileri: Bir ARDL sınır testi yaklaşımı. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 365-385. <https://doi.org/10.11611/yead.933554>.
- Özkan, G. (2021). COVID-19 Pandemisi ile yoksulluğun derinleşen yüzü: çalışan yoksullar. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 93-108. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1815850>.
- Pandey, S. (2021). COVID-19 and Recession or Shecession?. *American International Journal of Business Management*, 4(4), 5-13.
- Perry, B. L., Aronson, B. ve Pescosolido, B. A. (2021). Pandemic precarity: COVID-19 is exposing and exacerbating inequalities in the American heartland. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(8). <https://doi.org/10.1073/pnas.2020685118>.
- Petrosky-Nadeau, N., Valletta, R.G. (2020). Unemployment Paths in a Pandemic Economy. IZA Discussion Papers. No. 13294.
- Petts, R. J., Carlson, D. L. ve Pepin, J.R., (2021). A gendered pandemic: childcare, homeschooling, and parents' employment during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28, 515-534. <https://doi.org/10.1111/gwao.12614>.
- Radulescu, C. V., Ladaru, G. R., Burlacu, S., Constantin, F., Ioanăș, C. Ve Petre, I. L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on the Romanian labor market. *Sustainability*, 13(1), 271. <https://doi.org/10.3390/su13010271>.
- Reichelt, M., Makovi, K. ve Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(sup1), S228-S245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>.
- Rivera, V., Castro, F. (2021). Between social protests and a global Pandemic: working transitions under the economic effects of COVID-19. *Social Sciences*, 10(4), 145. <https://doi.org/10.3390/socsci10040145>.
- Rodrigues, R., Simmons, C., Schmidt, A. E. ve Steiber, N. (2021). Care in times of COVID-19: The impact of the Pandemic on informal caregiving in Austria. *European journal of ageing*, 18(2), 195-205. <https://doi.org/10.1007/s10433-021-00611-z>.
- Singh, N., Kaur, A. (2021). The COVID-19 Pandemic: narratives of informal women workers in Indian Punjab. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12766>.
- Şahin, M. T. (2021). Literatür taraması üzerinden COVID-19 salgınının küçük ve orta büyüklükteki işletmelere (KOBİ) etkisini anlamak: kavramsal bir analiz. *Coğrafya Bilimler Dergisi*, 19(2), 466-489. <https://doi.org/10.33688/aucbd.956001>.

- Thaiprasert, N., Leurcharasmee, S., Chatsuwan, M., Yamaka, W. ve Parks, T. (2021). Revisiting the Pandemic: surveys on the impact of COVID-19 on small businesses and workers, The Asian Foundation.
- Todorovic, J., Van Kerm, P. ve Peluso, E. (2021). Unemployment and working hours of women and men during the Pandemic. LISER-MEGA series on gender dimensions of the COVID-19 Pandemic. Lucemboorg Institute of Socio-Economic Research.
- TÜİK, 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2020-41129>
- TÜİK, 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>
- TÜİK, 2021, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/>
- Ünal, E., Atik, D. ve Gözüyeşil, E., (2021). COVID-19 Pandemisi ve Kadınlar. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-8. <https://doi.org/10.48124/husagbilder.825346>.
- Van der Wielen, W. ve Barrios, S. (2021). Economic sentiment during the COVID Pandemic: evidence from search behaviour in the EU. *Journal of Economics and Business*, 115, 105970. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2020.105970>.
- Victor, V., Karakunnel, J. J., Loganathan, S. ve Meyer, D. F. (2021). From a recession to the COVID-19 Pandemic: inflation–unemployment comparison between the UK and India. *Economies*, 9(2), 1-19. <https://doi.org/10.3390/economies9020073>.
- Vincent Gisaor, I., Charity Gwandzang, I. ve Stephen Nev, A. (2020). An economic analysis of COVID-19 Pandemic and the rising global unemployment. *Ilorin Journal of Economic Policy*, 7(3), 1-11. <https://www.ijep.org/issues/volume7issue72020/v3/Gisaor2020.pdf>
- Yeyati, E. L. ve Valdés, R. (2020). 6 COVID-19 in Latin America: How is it different than in advanced economies?. içinde S.Djankov, U. Panizza (Ed.), COVID-19 in Developing Economies, 1(1), 100-111.
- Yu, J., Park, J. ve Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 Pandemic on employees’ work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(5), 1-20. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>.
- Zhang X. G. Gözgör, Zhou Lu ve J. Zhang, (2021). Employment hysteresis in the United States during the COVID-19 Pandemic. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1-3. 1-13. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1875253>

The Impact of the Nonprofit Sector on Employment and Unemployment in Developed Economies: Dynamic Panel Data Analysis*

Gülçin Kaya İnceiplik¹ , Halil Tunali² 

Abstract

In the last quarter of the last century, the reshaping of the state apparatus under the domination of liberal economics and globalization led to a rapid and radical transformation of the nonprofit sector. With growing incomes, expenditures, staff and volunteers, these organizations have become major economic actors in many countries today. Indeed, economic research and technical reports on the sector have started to attract attention in the last few decades. When we look at these studies, we can say that the sector has a very active presence in labor markets, especially in developed countries. However, these studies do not econometrically evaluate the direction and extent to which the sector actually affects employment in countries. Therefore, the subject of this study was to investigate the data set of the 16 developed countries for the period of 2008 to 2018 using the least squares dummy variable corrected estimator. It was observed that there is a positive relationship between the employment rate and the gross value added of nonprofit organizations, and there is no statistically significant relationship between the employment rate and the world giving index. In addition, a negative relationship was found between the unemployment rate and the gross value added of nonprofit organizations and the world giving index.

Keywords

Nonprofit sector, Employment, Unemployment, Panel data, Developed economies

* This study was produced from the doctoral thesis titled "The Impact of Non-profit Sector on Economic Growth in the New World Order: Dynamic Panel Data Analysis on Selected OECD Countries" which was prepared by the first author and completed at Istanbul University, Institute of Social Sciences, Department of Economics.

1 **Corresponding author:** Gülçin Kaya İnceiplik (PhD), Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Economics Istanbul, Türkiye. E-mail: gulcinkaya85@gmail.com ORCID: 0000-0001-6181-4153

2 Halil Tunali (Prof. Dr.), Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Economics, Istanbul, Türkiye. E-mail: htunali@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-7065-4080

To cite this article: Kaya-Inceiplik, G., & Tunali, H. (2022). The Impact of the Nonprofit Sector on Employment and Unemployment in Developed Economies: Dynamic Panel Data Analysis. *Journal of Social Policy Conferences*, 82, 137-154. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1039701>

Introduction

Along with the post-1980 welfare state approach entering into a process of disintegration, non-profit organizations, which have started to show their effective existence beyond the two-sector economic system, have increased their significance in social life, especially in Western countries. These organizations, which take on much more important functions in solving social problems that have become complicated with globalization, have become a growing but invisible economic force, as well as creating social value for several countries today. However, despite this rapid escalation, the contributions of this sector to national economies have often been neglected. In studies conducted with limited resources, the main findings obtained regarding the economic structure of the sector differ between countries, but they are directed at contribution to employment and gross domestic product. When we take a look at these studies in general, unlike countries where social, environmental, and economic problems are more rooted and widespread, non-profit organizations have a more active presence in developed countries. For instance, when we examine the sector's share in non-agricultural employment in *Figure 1*, we recognize that the economies of Western European countries and other developed countries are leaving behind the developing Central European countries and Latin American countries in terms of paid and voluntary workers or even when we do not include volunteer workers.

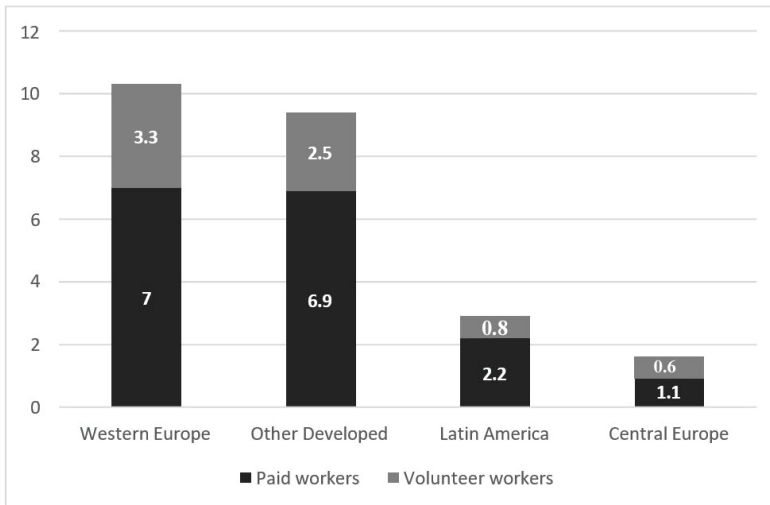


Figure 1. The Ratio of Non-Profit Sector (Paid and Volunteer) in Non-Agricultural Employment, 1995.
Kaynak: Salamon, Anheier, List, Toepler, Sokolowski and Associates, 1999, p.13.

Since 1991, the Johns Hopkins University Center for Civil Society Research has been leading international comparative analyses of the sector with its staff of researchers in many countries. Although these studies cover developing countries as well as developed countries, studies carried out by the center which gained momentum after the 2000s mainly concentrate on the economies of developed countries, where the sector grows rapidly and has an important place in the national economies. For example, we can see that the non-profit sector has reached a total of 29.1 million full-time employees in 29 countries, including 28 European Union countries and Norway, which is over 13% of the workforce in Europe, according to research carried out by the center for Europe in 2014 (Salamon and Sokolowski, 2018, p. 54). Moreover, as can be seen in the table below, covering several years between the years 1997-2013, employment growth in the non-profit sector in all European countries, except Denmark, left behind the total employment in these countries.

Table 1
Annual Change in Employment in European Countries

Country	Period	Total Employment Growth (%)	Nonprofit Employment Growth (%)
Spain	2008-2013	-3,5	6,6
Hungary	2003-2006	0,5	6,6
Italy	2001-2011	0,8	4,9
Czech Republic	2004-2012	0,7	4,1
Austria	2005-2010	1,4	3,6
Belgium	2004-2010	1,6	3,3
Sweden	2000-2013	1,3	2,6
Norway	2004-2013	2,3	2,6
Poland	1997-2012	0,2	2,4
Portugal	2002-2010	0,6	2,2
France	2002-2013	0,7	1,7
Denmark	2003-2013	0,6	-0,3

Source: Salamon and Sokolowski, 2018, p. 62.

We can see a similar picture when we look at the economies of other developed countries, beyond Europe. As a matter of fact, as can be seen in Table 2, when we examine the contributions of the non-profit sector to the economies of other countries, while Canada ranks first with an 8,1% ratio in the contribution to growth, Israel leads with a 12,7% ratio in the employment

potential. In addition, the non-profit sector accounts for 11,5% of the total paid workforce in Australia, 10,6% in New Zealand with volunteer workers, and 10,2% in America with the volunteer workforce (Salamon, Sokolowski, Haddock and Tice, 2013, p. 2).

Table 2
Contributions of the Sector to the Economies of Developed Countries

Country	Contribution of the Sector to GDP (%)	Contribution of the Sector to Total Workforce (%)	Base Year
USA	6,6	10,2	2009
Canada	8,1	-	2008
Australia	4,9	11,5	2007
France	4,7	8,9	2002
Israel	7,1	12,7	2007
Belgium	5,8	11,5	2008
Japan	5,2	10	2004
New Zealand	4,9	10,6	2004
Norway	4,6	8,2	2009
Portugal	2,0	4,4	2006

Note: Voluntary contributions and volunteer employees are included

Source: Salamon, Sokolowski, Haddock and Tice, 2013.

Finally, according to the latest 2017 data published in America, the sector has become the third-largest workforce in the country in terms of employment capacity after retail, accommodation, and catering services, by paying more than 670 billion dollars in total to 12.5 million employees (U.S. Bureau of Labor of Statistics, 2017). These organizations, which have left many sectors behind today, have become a sector that has twice as many employees as the financial and insurance sector and provide 81% more employment than the construction sector (Salamon and Newhouse, 2020, p. 4). The technical reports issued specifically for the states from time to time also have shown results similar to the general picture in the country. For example, according to a study published in 2011 in the state of Nevada, non-profit organizations in the state employed more than 43,000 paid workers in total. The sector, representing 4,5% of the total employment in the region, also employed more people than 13 key sectors such as manufacturing, finance, and real estate (Word, Lim, Servino and Lange, 2014, p. 22).

The researchers reached the series of results mentioned above from a number of official statistical data sources and surveys prepared for the sector. Structures

defined as “Non-profit Organizations Serving Households” or “Private Non-Profit Organizations” that take place in the official national accounts today and will also be included in this research provide regular and systematic data on the sector to the researchers. As a matter of fact, many of the empirical studies and even country analysis reports conducted in the literature in the field are based on the data from these organizations. The voluntary labor side of the sector, which cannot be taken into account in general, gives the sector an informal character (Salamon, 2010, p. 170). For this reason, the comprehensive basic economic data belonging to these organizations are often irregular and difficult to access in statistical systems. However, from another point of view, we can analyze the informal character of the sector from an economic point of view. For instance, by scoring the survey data collected from countries under the headings of “helping a stranger”, “donating cash to charities/non-profit organizations” and “time spent on voluntary work” every year by the Charities Aid Foundation, the world giving index is calculated for each participating country. According to the 2018 report, while developed countries still rank first in individual cash donations, developing countries are ahead in helping a stranger. Voluntary support, on the other hand, is more common in developed countries, albeit by a small margin (CAF, 2018, p. 14). According to another study conducted in 24 countries, as can be seen from the figure below, even though economies such as India and Russia attract attention in terms of individual donations in the rankings, it should not be overlooked that developed economies such as the USA, New Zealand and England, which are also included in this research, are at the top. In addition, the rest of the list is made up of the economies of many developed countries that are included in this study.

Table 3
Individual Donations in Proportion to Gross Domestic Product

Country	The ratio of donations to GDP (%)	Base Year
USA	1,44	2014
New Zealand	0,79	2010/11
Canada	0,77	2013
UK	0,54	2014
South Korea	0,50	2012
India	0,37	2007
Russia	0,34	2014
Italy	0,30	2011
Netherlands	0,30	2013

Country	The ratio of donations to GDP (%)	Base Year
Australia	0,23	2011/12
Ireland	0,22	2013
Germany	0,17	2014
Sweden	0,16	2013
Austria	0,14	2015
Finland	0,13	2013
Japan	0,12	2014
France	0,11	2011
Norway	0,11	2012
Switzerland	0,09	2013
Spain	0,05	2014
Czech Republic	0,04	2012
Mexico	0,03	2010
China	0,03	2013

Source: CAF, 2016, p. 7.

As can be seen, especially since the 2000s, the non-profit sector has become one of the key sectors with the most rapid development in the economies of developed countries. Studies conducted in this field put forward that the sector affects the economies of the countries decisively. Perhaps the most important of these effects is the increase in the size of employment figures. Since 1980, the increasing global competitive environment and technological developments have given the unemployment problem a chronic and widespread characteristic that affects all societies, without being limited to developed, developing or underdeveloped countries. In this sense, there is a need to develop new employment policies aimed at the problem of unemployment, which is more than just an economic issue but also has social and even psychological consequences. Although many countries consider the private sector to be the key area for employment so far, neither governments nor private sector organizations are able to cope with this rooted problem on their own. Hence, today, we need to discuss whether or not the non-profit sector, which is not only a social but also an economic actor with its millions of paid employees, can play a key role in the problem of unemployment.

Consequently, non-profit organizations represent an economic force in many developed countries with both professional and volunteer teams and appear as a macroeconomic policy tool. The role of the sector in the economy is described

in the literature mainly as a third alternative way to meet the needs of households in situations where the government and market fails. The fact that these studies are theoretical studies shows that the impact of non-profit organizations on key economic indicators in the economic literature is not discussed much in the econometric models and new studies are needed. Starting from this point, the answer to the question “to what extent does the non-profit sector affect employment and unemployment in countries at a measurable level?” was researched in this study. In order to find an answer to this question, the subject of the study was investigated by taking advantage of panel analysis techniques using the national accounts of selected developed country economies of the sector, and with the data set created from international reports. In the following sections of the study, a literature review was made by referring to the available research on the subject, then the data set used in the study, the econometric method and the empirical findings were described. Finally, a general evaluation was made in the conclusion.

Literature Review

Almost until the end of the 20th century, non-profit organizations were making a name for themselves, both in the literature and in practice, with the principle of only serving society. In the last few decades, this sector, which has been discussed in macroeconomic studies despite limited sector data, has become an important part of the workforce in many countries in terms of the added value it provides to national economies. For this reason, the contribution of the sector to employment in countries appears as an area of increasing importance in the literature. However, the fact that most of the studies put forward so far are theoretical studies shows the need for empirical research. In fact, we have mentioned many of the studies presented with empirical findings in the literature in the introduction section. In particular, the “International Comparative Nonprofit Sector” project of Johns Hopkins University is one of the first attempts to reveal the value of the sector in national economies and especially, in the global employment dimension. The scope of the empirical studies was originally limited to 8 countries (Salamon, Anheier, Sokolowski and Associates, 1996), but was later expanded into a major project. Comprehensive studies published in two broad versions in 1999 and 2004, cover more than 40 countries from Western Europe, Central Europe, Asia, Latin America, and North America today (Salamon et al., 1999; Salamon, Sokolowski

and Associates, 2004). While both publications draw attention to the place and importance of the non-profit sector in national economies, taking into account any research year between 1995-2004 for the countries, comparisons are made to other countries within the scope of the research. The project, which uses a mixed methodology from official statistical data and survey studies, contains information on the sector's share in the financial dimension, and in particular, gross domestic product and employment. A similar study was conducted by Greffe (2003), revealing the employment structure of the third sector in European countries. In the study, information including the number of full-time equivalent paid employees in the sector as well as their share in total employment, of 15 countries is presented using data from 1999. Through these types of studies, the attention of the countries' policymakers was drawn and the creation of a systematic and regular data set on the non-profit organizations in the national economies was encouraged. As a result, these studies were the first to document the share of the sector in the total employment of the countries and paved the way for other studies in this field. As a matter of fact, another study which reveals the economic value of the non-profit sector in Albania (2014), Bosnia and Herzegovina (2014), Kosovo (2014), Macedonia (2014), Montenegro (2014) and Serbia (2013), as well as Turkey (2013), by taking a base year as a reference and in cooperation with the Balkan Civil Society Development Network and the Third Sector Foundation of Turkey drew attention to the share of associations and foundations in these countries in the total employment, again starting out from the official statistical data. For example, in the report, according to the 2013 data, the share of paid and voluntary labor force working in associations and foundations in Turkey was determined to be 0,2% of total employment (Velat, 2015).

Johns Hopkins University's "International Comparative Non-Profit Sector" project, which offers a joint approach in the creation of such reports for both the academic world and the policymakers, has focused its work on Europe and America, in recent years. As a matter of fact, a lot of the current data that we mentioned in the introduction section are also directed towards these studies. In these studies, which are put forward using the official statistical data and the data collected from survey studies, information is provided on the sector's share of total or nonagricultural employment (Salamon et al., 2013; Salamon et al., 2018; Salamon et al., 2020). Similarly, the center that published the Turkish study revealed in its study based on the official data from 2011 that

the non-profit sector constitutes 1,4% of the economically active population in Turkey, with more than 320.000 paid full-time employees and a volunteer workforce of more than 47.000 full-time equivalent employees (Özer, Sokolowski, Haddock and Salamon, 2016). Previously, in another study, which was put forward with the data obtained from the official statistics in 2006, the share of paid and voluntary employees working in associations in Turkey in the employment was found to be 0,25% (Şah, 2008).

As a result, all of these studies initiated under the leadership of Johns Hopkins University involve more than 40 countries and research teams from universities in these countries in the project and ensure the creation of a series of reports that reveal the economic value of the sector with its empirical dimensions. However, these reports do not reveal in what direction and to what extent the sector actually affects the labor markets in national economies by using econometric models and techniques. Therefore, the purpose of this study is to set forth a quantitative, measurable, tangible model between the sector and employment and unemployment, by using the official data, in order to determine the validity of the results obtained with such reports.

The Data Set

As we mentioned in the previous section, over the past few decades, non-profit organizations, especially in developed economies, have begun to draw attention in terms of their financial size and contribution to employment. However, even though these studies are comprehensive studies, they are not studies that determine the impact of the sector on employment and unemployment from an econometric point of view. In order to fill this gap, the subject of this study is the investigation by means of an original econometric model, benefiting from dynamic panel analysis techniques with a data set created from the national accounts of countries and international reports. In this direction, the 2008-2018 period of the 16 selected developed countries which can be seen in the table below was included in the scope.

Table 4
Countries Included in the Research

USA	Belgium	Netherlands	UK
Austria	Finland	Sweden	Norway
Italy	Spain	Denmark	Portugal
France	New Zealand	Switzerland	Israel

In this study, the gross value added data of the “Non-profit Organizations Serving Households”, which is defined as a subset of the non-profit sector in national accounts, are included so as to obtain a systematic and regular data set for the non-profit sector. In addition, the “World Giving Index” published by the Charities Aid Foundation (CAF) every year has been evaluated within the scope of the research in order to take into account voluntary participation and real contributions, which are the most important unseen economic powers in the sector, especially in the employment dimension.

As a result, all the variables and data sources used in the econometric model are presented below. Of the variables presented in the table, only the gross value added of the non-profit organizations serving households is included in the model logarithmically. For this reason, analyses were carried out based on the semi-logarithmic model.

Table 5
Variables Used in the Econometric Model

Variable	Description	Type	Source
em	Employment rate	Dependent	OECD https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart
u	Unemployment rate	Dependent	OECD https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm
lva*	The log of the Gross Value Added by Non-profit Organizations Serving Households	Independent	UNSTATS http://data.un.org/Data.aspx?q=Non-profit+Institutions+serving+Households&d=SNA&f=group_code%3a407
g**	World Giving Index	Independent	Charity Aid Foundation https://www.cafonline.org/

Note: Nonprofit Organizations Serving Households: Mostly, it covers non-profit organizations that are not controlled or funded by the government (United Nations Statistics Division, 1993).

*The Gross Value Added of Non-Profit Sector Serving Households was expressed by calculating the measurable value of the national currency in US dollars for the years covered by the research. The data used in the calculations were retrieved from <https://data.oecd.org/conversion/exchange-rates.htm>; **The world giving index data were available only for the period 2009-2018.

The Econometric Model

This study aims to investigate the impact of the non-profit sector on employment and unemployment in the economies of 16 developed countries according to data between the years 2008 and 2018 with the estimator of “Least Squares Dummy Variable Corrected” as one of the dynamic panel analysis methods. Nickell bias (Nickell 1981), which occurs due to the inconsistency

of the use of the least squares dummy variable estimator in autoregressive panel data models, while N is large and T is small, as in this study, is also called dynamic panel bias in the literature. For this bias that occurs, Kiviet (1995, 1999), Bun and Kiviet (2003) and Bruno (2005) proposed a correction. Monte Carlo experiments show that the “Least Squares Dummy Variable Corrected” method produces more consistent results than the estimators of the traditional Generalized Method of Moments (GMM) in unbalanced panels and small samples.

As a matter of fact, according to this method, the model is estimated by the least squares method with a dummy variable at the first stage. In the second stage, the parameters are corrected according to the Nickell O (1/T), Kiviet (1999) O (1/NT) and Bun & Kiviet (2003) O (1/NT²) bias convergence rates to be selected, and estimations are made (Yerdelen Tatoğlu, 2020a, p. 121). At this stage, Bruno (2005) extended the bias approximation formulas of Bun & Kiviet (2003) to unbalanced panels.

In the light of all this information, considering the data set characteristics of this research, the consistent estimator of Blundell and Bond (1998) with different instruments, which is thought to perform better than the consistent estimators of Anderson and Hsiao (1982), Arellano and Bond (1991) specified in the equation below, was used as the initial value.

$$LSDVC_j = LSDV - \hat{B}_i^j, i = 1,2,3, j = ah, ab, bb.$$

Findings

In this study, the following dynamic employment and unemployment models were used as the basis:

$$em_{it} = \alpha + \beta_1 em_{it-1} + \beta_2 lva_{it} + \beta_3 g_{it} + \mu_{it} \quad (\text{Model 1})$$

$$u_{it} = \alpha + \beta_1 u_{it-1} + \beta_2 lva_{it} + \beta_3 g_{it} + \mu_{it} \quad (\text{Model 2})$$

In Model 1 and Model 2, em_{it} shows the employment rate, em_{it-1} one period delayed value of the employment rate, u_{it} the unemployment rate, u_{it-1} one period delayed value of the unemployment rate, lva_{it} the logarithm of the gross value added of the non-profit organizations serving households, g_{it} the world

giving index, and μ_{it} the error term. Only the gross value added variable of the non-profit organizations serving households was included in the model logarithmically and therefore the semi-logarithmic model was used.

To make sure that the correct model is installed, we will need to look at a number of a priori indicators. First, we need to examine the relationship between the independent variables in the model. According to the correlation coefficients between the explanatory variables in the table below, there is a 36% positive correlation between lva and g variables. Since the correlations above 80% in the negative or positive direction were evaluated to be high (Yerdelen Tatoğlu, 2020b, p. 113), the presence of multiple linear connections between independent variables is not suspected in this model.

Table 6
Correlation matrix

	(1)	(2)
lva	1.0000	
g	0.3566 (0.0000)	1.0000

In addition, as is seen from the table below, the number of observations for all variables is not the same. The minimum number of observations in the world giving index variable is 157, while the maximum value belongs to the employment rate variable with a number of observations of 176. For this reason, the model was estimated with an unbalanced panel data set. The average value of the unemployment rate, which is a dependent variable, is 7.814195, the standard deviation is 4.138369, the minimum value is 2.73, and the maximum value is 26.12. The average value of the employment rate, which is another dependent variable, is 68.9867, the standard deviation is 6.387473, the minimum value is 54.83, and the maximum value is 80.1. The average value of the logarithm of the gross value added of the non-profit sector, which is an independent variable, is 22.98983. Its standard deviation is 1.430256, its minimum value is 21.5294, and its maximum value is 27.71089. Another independent variable, the average value of the world giving index is 42.81529, while the standard deviation is 10.18724. Its minimum value is 19, and the maximum value is 64.

Table 7
Descriptive Statistics

Variable	Obs.	Mean	Std. Dev.	Min.	Max.
em	176	7.814195	4.138369	2.73	26.12
u	174	68.9867	6.387473	54.83	80.1
lva	172	22.98983	1.430256	21.5294	27.71089
g	157	42.81529	10.18724	19	64

According to the above a priori indicators, since there are no problems with the established model, the following table contains the results of the least squares dummy variable corrected (LSDVC) estimator, with Blundell and Bond initial values.

Table 8
Least Squares Dummy Variable Corrected (LSDVC) Estimator Results

em_{it}	LSDVC
em_{it-1}	0.9470*** (0.000)
lva_{it}	2.8769*** (0.004)
g_{it}	0.0497* (0.101)
u_{it}	LSDVC
u_{it-1}	0.869*** (0.000)
lva_{it}	-3.232*** (0.001)
g_{it}	-0.0422* (0.078)

Note: Bias correction initialized by Blundell and Bond estimator.

Bias approximation is accurate up to $O(1/NT^2)$.

Bootstrapped standard errors (50 iterations) in parentheses.

* Significance at 10% ** Significance at 5% *** Significance at 1%

Table 8 shows the initial values of Blundell and Bond and the two results of the least squares dummy variable corrected (LSDVC) estimator. According to these results, the parameter of the one-term delayed value of the employment rate and the parameter of the gross value added of the non-profit organizations serving households is significant and positive, while the parameter of the world giving index (at the 5% significance level) is insignificant. In the estimation results where the unemployment rate was considered as the dependent variable, the parameter of the one period delayed value of the unemployment rate was significant and positive, while the parameters of the gross value added of the non-profit organizations serving households and the world giving index were significant and negative. According to the results obtained, an increase of 1% in the gross value added of the non-profit organizations serving households

increases the employment rate by 0,03%. The parameter of the world giving index turned out to be insignificant. Finally, according to the estimation results of the model in which the unemployment rate is used as a dependent variable, a 1% increase in the gross value added of the non-profit organizations serving households reduces the unemployment rate by 0,03%, and a 1% increase in the world giving index reduces the unemployment rate by 0,04%. In light of these results, in the model estimation outputs, in which both the employment rate and the unemployment rate are considered as dependent variables, it can be said that the non-profit sector has an impact on increasing the employment rate and reducing unemployment in the labor market.

Conclusion and Recommendations

Nowadays, rapid changes taking place in many fields such as technological, political, economic, cultural, and even environmental, have made social issues even more complicated. Climate crisis, air pollution, unemployment, income inequality, worsening poverty, cultural conflicts, and epidemic diseases such as Covid-19, which have taken place in recent years and have affected almost the whole world, are making our planet uninhabitable. On behalf of both people and all other living creatures, actors outside of the State are needed, to be able to deal with these big and complicated issues. As a matter of fact, after 1980, non-profit organizations started to undertake this task, which has become increasingly significant in society with the neoliberal policies and the globalization process. These organizations, which are gradually becoming more prominent and further developing their capacities, play an effective role in ensuring social welfare along with both governments and the business world. The numbers, incomes, expenditures, employees and volunteer staff of these organizations, whose fields of activity are expanding, are also increasing. In brief, today, these organizations have not only created a social value for the society they are in, but also have become a sector with economic value. Despite this fact, organizations of the sector have been confined to the social field in the literature for many years. In recent years, the interest of the academic world in the economics literature started to focus on the size of the sector. Empirical research in this field examines the financial dimension of sector organizations, while focusing on socioeconomic factors affecting the size of the sector at the same time. However, one fact that has become evident from these studies and the official statistical reports is that the share of the sector in gross domestic

product and employment in the national economies, especially in developed countries, is steadily increasing. Therefore, it is one of the issues that needs to be addressed to determine the validity of these results that have appeared in the current literature and to reveal how the sector affects the economies of the countries at a measurable level. Starting from this point, this study researched the effect of the non-profit sector on employment and unemployment in the economies of 16 developed countries according to data from between the years 2008 and 2018 with the estimator of “Least Squares Dummy Variable Corrected” as one of the dynamic panel analysis methods. In the study, both the employment rate and unemployment rate were considered as dependent variables, and a two separate econometric model was established in which the gross value added of the non-profit organizations serving households and the world giving index were considered as independent variables. According to the results obtained, an increase of 1% in the gross value added of non-profit organizations serving households increases the employment rate by 0,03%. The parameter of the world giving index turned out to be insignificant. In the model in which we examined the impact of the non-profit sector on unemployment, the 1% increase in the gross value added of the non-profit organizations serving households reduces the unemployment rate by 0,03% and the 1% increase in the world giving index rate reduces the unemployment rate by 0,04%. In light of these results, in the model estimation outputs, in which both the employment rate and the unemployment rate are considered as dependent variables, it can be said that the non-profit sector has an impact on increasing the employment rate and reducing unemployment in the labor market. As seen here, the results obtained in this research support all the studies we have included in the literature review. In particular, the contribution of the sector to employment in many countries (Western Europe, Central Europe, Latin America, North America and Asian countries) revealed by the “Johns Hopkins University Center for Civil Society Research” project has been econometrically tested with this research. However, because the data set covered in the research belongs to a certain time period and a certain defined group of countries, a different period could be used with more comprehensive indicators related to the sector, and new country groups, in order to increase the representation performance of the results obtained.

At this point, this study will be enlightening for both non-profit organizations and policymakers in understanding the positive impact that the sector has had on the labor markets. Today, constantly changing economic conditions have

become a threat to the success of employment policies in developed countries. Naturally, unemployment, which can become one of the main problems not only for the underdeveloped or developing countries, but also for the developed economies, appears from time to time as an inevitable example of failure for almost all societies. In this direction, non-profit organizations play an important role in the continuity of social welfare, especially in developed countries, by contributing to the economy both with alternative solutions to social problems and with their financial size. Despite this fact, we know that its active role does not have a strong visibility in many developed countries today. Therefore, policymakers in developed countries need to give the sector the due importance and create policies that will ensure the development of the sector in the financial field. The impact of the sector in the labor market will also appear stronger, especially if the structural arrangements for increasing the incomes of these organizations and making them more independent are taken into account. Thereby, first of all, the development of policies (incentives, tax reductions, etc.) by the public sector in countries to increase the sector revenues may create significant employment-increasing effects in these countries. In fact, these policies may also guide the institutionalization of the sector in a democratic and financially strong structure in many developing or underdeveloped countries over time. In brief, this study can provide a basis for new empirical studies on the impact of the sector on the economy and increase the awareness of countries' government representatives.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: G.A.İ., H.T.; Data Acquisition: G.A.İ.; Data Analysis/Interpretation: G.A.İ.; Drafting Manuscript: G.A.İ.; Critical Revision of Manuscript: H.T.; Final Approval and Accountability: G.A.İ., H.T.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

References

- Arellano, M. and S. Bond. (1991). Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and An Application to Employment Equations. *Review of Economic Studies*, 58, 277–297.
- Anderson, T. and Hsiao, C. (1982). Formulation and Estimation of Dynamic Models Using Panel Data. *Journal of Econometrics*, 18, 47– 82.
- Blundell, R. and Bond, S. (1998). Initial Conditions and Moment Restrictions in Dynamic Panel Data Models. *Journal of Econometrics*, 87, 115–143.
- Bruno, G. (2005). Estimation and Inference in Dynamic Unbalanced Panel Data Models

- with a Small Number of Individuals. *Stata Journal*, 5(4), 473-500.
- Bun, M.J.G. and Kiviet, J.F. (2003). On the Diminishing Returns of Higher Order Terms in Asymptotic Expansions of Bias. *Economics Letters*, 79, 145-152.
- CAF. (2016). *Gross Domestic Philanthropy: An International Analysis of GDP, Tax and Giving*. Retrieved from <https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-policy-and-campaigns/gross-domestic-philanthropy-feb-2016.pdf>.
- CAF. (2018). *CAF World Giving Index: A Global View of Giving Trends*. Retrieved from https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_wgi2018_report_webnopw_2379a_261018.pdf.
- Grefe, X. (2003). Innovation, Value Added and Evaluation in the Third System: A European Perspective. Noya, A & Nativel, C. (Ed.), In: *The Non-Profit Sector in a Changing Economy (189-220)*. Paris: OECD.
- Kiviet, J.F. (1995). On Bias, Inconsistency and Efficiency of Various Estimators in Dynamic Panel Data Models. *Journal of Econometrics*, 68, 53-78.
- Kiviet, J.F. (1999). Expectation of Expansions for Estimators in a Dynamic Panel Data Model; Some Results for Weakly Exogenous Regressors. Hsiao, C., Lahiri, K., Lee, L.-F. & Pesaran, M.H. (Ed.), In: *Analysis of Panel Data and Limited Dependent Variables (199-225)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nickel, S. (1981). Biases in Dynamic Models with Fixed Effects. *Econometrica*, 49, 1417-1426.
- OECD. *Employment Rates (2008-2018)*. Retrieved from <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>.
- OECD. *Exchange Rates (2008-2018)*. Retrieved from <https://data.oecd.org/conversion/exchange-rates.htm>.
- OECD. *Unemployment Rates (2008-2018)*. Retrieved from <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>.
- Özer, M., Sokolowski, S.W., Haddock, M.A. and Salamon, L.M. (2016). *Turkey's Nonprofit Sector in Comparative Perspective*. Baltimore MD: Johns Hopkins University Center for Civil Society Studies.
- Salamon, L.M. and Anheier, H.K. (1996). Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 9, 1-38.
- Salamon, L.M., Anheier, H.K., List R., Toepler, S., Sokolowski, S.W. and Associates (1999). *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*. Baltimore MD: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Salamon, L.M. and Sokolowski, S.W. and Associates (2004). *Global Civil Society: Dimensions Of The Nonprofit Sector Volume 2*, Kumarian Press.
- Salamon, L.M. (2010). Putting the Civil Society Sector on the Economic Map of the World. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 81(2), 167-210.
- Salamon L. M. and Sokolowski S. W., Haddock M.A. and Tice H. S. (2013). The State Of

- Global Civil Society and Volunteering: Latest Findings from the implementation of the UN Nonprofit Handbook, *Johns Hopkins Center for Civil Society Studies*, Comparative Nonprofit Sector Working Paper (49). Baltimore.
- Salamon L.M. and Sokolowski, S. W. (2018). The Size and Composition of the European Third Sector. Enjolras, B., Salamon, L.M., Sivesind K.H. and Zimmer, A. (Ed.), In: *The Third Sector as a Renewable Resource for Europe: Concepts, Impacts, Challenges and Opportunities* (49-94). Palgrave Macmillan: Cham.
- Salamon, M.L. and Newhouse, C.L. (2020). The 2020 Nonprofit Employment Report. *Nonprofit Economic Data Bulletin*, 48, Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Şah, M. (2008). *Derneklerin Ülke Ekonomisindeki Yeri ve Önemi*. Denetçilik Tezi. Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı.
- United Nations Statistics Division. (n.d). *National Accounts Official Country Data*. Retrieved from <http://data.un.org/Glossary.aspx?q=Table+4.7+Non-profit+institutions+servicing+households>.
- United Nations Statistics Division. (1993). *Glossary of the 1993 SNA: Definition of Term*. Retrieved from <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/glossresults.asp?gID=387>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2017). *Research Data on the Nonprofit Sector*. Retrieved from <https://www.bls.gov/bdm/nonprofits/nonprofits.htm>.
- Velat, D.(2015). *Report on the Economic Value of the Non-Profit Sector in the Western Balkans and Turkey*. Balkan Civil Society Development Network (BCSDN).
- Word, J.K.A., Lim, J., Servino, K. and Lange, K. (2014). Nonprofit Organizations and the Nevada Economy: An Analysis of the Employment, Economic Impact, and Scope of the Nonprofit Sector in Nevada. *Lincy Institute*, University of Nevada Las Vegas.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2020a). *İleri Panel Veri Analizi: Stata Uygulamalı*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2020b). *Ekonometri: Stata Uygulamalı*. İstanbul: Beta Yayınları.

Covid-19 Pandemisinin Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Etkileri

The Effects of the COVID-19 Pandemic on Unemployment Concerns Among University Students

Canan Öykü Dönmez Kara¹ , İlknur Karaaslan² 

Öz

Covid-19 pandemisi, 2020'den itibaren dünyayı etkilemiş, ekonomik ve toplumsal sorunları derinleştirmiştir. Dünya genelinde yeni yatırımlar askıya alınmış, kısıtlamalar artırılmış ve iş imkânları azalmıştır. Bu durum istihdam oranlarına olumsuz yansımıştır. Ekonomik ve toplumsal çöküş yaşanmaması için sınırlı ve kontrollü bir şekilde üretim ve dağıtım süreçleri devam ettirilse de işsizlik oranlarındaki artış eğilimi devam etmiştir. Artan işsizlik, işgücüne yeni katılacak üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulma kaygılarını artırmıştır. Bu araştırmada, Covid-19 pandemisinin gençlerin işgücüne katılabilme kaygıları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde eğitim gören Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerini kapsamaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formları ve metafor yöntemi ile toplanıp, nitel araştırma kapsamında içerik analizi ile çözümlenmiştir. Toplamda 112 öğrenciden elde edilen cevaplar Microsoft Office Word programına aktarılarak belgeler oluşturulmuştur. Verilerin analizi MAXQDA Analytics Pro 20 Programı'nın deneme sürümü kullanılarak yapılmıştır. Sonuç olarak, Covid-19 pandemisinin öğrencilerin iş bulamama kaygılarını artırdığı ve işsizlik kavramının katılımcıların zihninde olumsuz düşüncelere yol açtığı görülmüştür. Sosyal bilimler alanından mezun olacak katılımcılar, pandemi öncesinde iş bulma konusunda kaygıları olduğunu ve bu süreçte işgücüne katılmanın daha zorlaştığını ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler

İşsizlik, İşgücü Piyasası, İşsizlik Kaygısı, Üniversite Öğrencileri, Covid-19, Türkiye

1 Sorumlu Yazar: Canan Öykü Dönmez Kara (Dr. Öğr. Üyesi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çanakkale, Türkiye. E-posta: oykudonmez@comu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7825-3652

2 İlknur Karaaslan (Dr. Öğr. Üyesi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çanakkale, Türkiye. E-posta: ilknurkaraaslan@yahoo.co.uk
ORCID: 0000-0001-8548-4275

Atf: Dönmez Kara, C. O., & Karaaslan, I. (2022). Covid-19 pandemisinin üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı üzerine etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 155-194. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.941212>

Abstract

The COVID-19 pandemic has affected the world since 2020, deepening economic and social problems. Worldwide, new investments have been suspended, restrictions have increased, and job opportunities have decreased, leading to negative impacts on employment rates. Although production and distribution have restarted in a limited and controlled manner to prevent economic and social collapse, the increasing trend in unemployment rates continues. In turn, increasing unemployment has increased the concerns of new university students looking for work after graduation. The aim of this study was to determine the effects of the COVID-19 pandemic on young adults' concerns regarding entering the work force. The population of this study was senior students in the field of social sciences at the Çanakkale Onsekiz Mart University in Türkiye. The data were collected by a three-question survey, and content analysis was performed on the students' responses. In total, 112 students participating in the study responded to the survey questions via Microsoft Teams, and their answers were transferred to Microsoft Office Word for analysis using the trial version of MAXQDA Analytics Pro 20. The research findings indicate that the COVID-19 pandemic has increased soon-to-be graduates' anxiety related to finding a job; indeed, the concept of unemployment evoked negative thoughts in the minds of the participants. Social sciences students who will graduate soon were concerned about finding work before the pandemic and believed the COVID-19 pandemic had made it more difficult to participate in the workforce.

Keywords

Unemployment, labor market, university students, unemployment anxiety, COVID-19, Türkiye

Extended Summary

The COVID-19 pandemic, which began affecting Turkey in March 2020 and continues to do so, caused problems in Turkey as all around the world. Among the leading problems, increasing unemployment has increased university students' anxiety about finding a job after graduation. The aim of this study was to assess the effects of the COVID-19 pandemic on the unemployment concerns of students who were soon to graduate from university. The research covers senior students in the field of social sciences at Çanakkale Onsekiz Mart University. The importance relates to identifying university students' job-finding concerns before and after the pandemic with a qualitative study aimed at answering two research questions: What does concern about unemployment mean for students and has the COVID-19 pandemic affected students' intentions to seek employment after graduation? In addition to the three survey questions aimed at answering the study research questions, the surveys also asked the students about their major and age. Surveys were distributed to the students via online message board, and completed surveys were analyzed using content analysis. In total, 112 students completed the survey, and their responses were transferred to Microsoft Office Word for analysis using the trial version of MAXQDA Analytics Pro 20.

With respect to the first study research question, the first study survey question asked the participants to create metaphors about unemployment; among the many the students named were hunger, failed government, helplessness, disappointment, fear, evil, struggle, refugee, uncertainty, black hole, dark, ship without routing, drowning, boomerang, earthquake, hurricane, butterfly effect, money, coronavirus, and cancer. Specifically, from among the 108 valid surveys we received, 50 respondents selected metaphors from the emotion-feeling category; among the remaining responses, 32 metaphors were in the negative thinking category, 16 were in uncertainty, and 10 were in disease.

Regarding the second research question, whether the COVID-19 pandemic had affected students' intention to participate in the labor force, students responded yes or no, and those responses were subdivided into codes. Among students who responded yes, their response codes (i.e., reasons for desiring to enter the workforce) included changing work patterns, sectoral differences, increased unemployment, and online graduation among others. Among those who said the pandemic had made them less interested in pursuing employment,

the main response codes were unemployment in Turkey, adaptation, and difficulty finding work.

The third study survey question was about the effects of the COVID-19 pandemic on the participants' anxiety about finding a job, and comparisons were conducted of the students' responses according to their major and by gender. The Kruskal–Wallis test and Mann–Whitney U-test were used to analyze the data. Specifically, the Kruskal–Wallis test showed no significant differences in students' anxiety about finding employment according to their major departments, which was consistent with earlier relevant literature. Additionally, the Mann–Whitney U-test results for anxiety about finding work according to gender showed that the female students were more anxious about their postgraduation work prospects than were the men.

The research findings here indicate that the COVID-19 pandemic has increased the anxiety related to finding a job among university social sciences students who are near graduation, and the concept of unemployment evoked negative thoughts in the minds of these students. Students expected that the pandemic would negatively affect their employment likelihood.

Because unemployment is perceived as a problem to be solved by governments, overcoming the difficulties created by the pandemic regarding labor force participation requires rational state employment policies. Both rehabilitation activities on the one hand and labor market interventions that will increase employability on the other will be needed to soothe university graduates' anxieties about finding work in the aftermath of the COVID-19 pandemic.

Giriş

2019 yılı sonunda başlayarak tüm dünyayı etkileyen Covid-19 pandemisi ekonomik açıdan ülkeleri zor durumda bırakmıştır. İnsanların birbiri ile temasını azaltabilmek amacı ile işyerleri kapatılmış ya da evden çalışma yöntemleri tercih edilmiştir. İşyerlerinin faaliyetlerini azaltması veya durdurması işten çıkarmalara ve işsizliğin artmasına sebep olmuştur. İşsizlikle karşılaşan ya da karşılaşma ihtimali en yüksek olan kesim ise gençlerdir. Bu çalışma pandemi sürecinin üniversite mezuniyet aşamasındaki öğrenciler üzerinde yarattığı işsizlik kaygısını ortaya koymaya çalışmaktadır.

Çalışmada öncelikle işsizlik, genç işsizliği ve işsizlik kaygısı kavramsal olarak ele alınmıştır. Literatür taraması yapılarak daha önce çalışmanın konusuna benzerlik gösteren akademik çalışmalar değerlendirilmiştir. Son bölümde ise çalışmanın nitel araştırma kısmı, araştırmanın aşamaları ve sonuç kısmı yer almaktadır.

Covid-19 Pandemisinin Üniversite Öğrencilerinin İşsizlik Kaygısı Üzerine Etkileri

Kavramsal Çerçeve ve Literatür Taraması

Emek arzını insan sayısı olarak ifade eden bir kavram olan işgücü, istihdam edilenler ile işsiz olup da aktif olarak iş arayanların toplamından oluşmaktadır. Bir ülkenin iktisadi açıdan potansiyelini ifade eden işgücünün aktif nüfusa oranlanmasıyla işgücüne katılma oranı hesaplanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'na göre “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler” işsiz olarak tanımlanmaktadır (TÜİK Haber Bülteni, 2021). İşsiz sayısının işgücüne oranı işsizlik oranını, istihdam (emek piyasasına emeğini arz eden, uygun istihdam koşullarında iş bulan ve çalışan kişilerin toplamı) edilenlerin işgücüne oranı ise istihdam oranını ifade etmektedir (Zaim, 1997, s. 135). Emek piyasası ile ilgili kavramların doğru anlaşılması ve çalışmak isteyen genç-üniversite mezunu sayısının bilinmesi bu kişilerin tam istihdamını sağlayacak politikaların oluşturulması açısından büyük önem taşımaktadır (Biçerli, 2009: 53). Emek

piyasası için önemli bir potansiyel taşıyan genç nüfus, TÜİK'e göre 15-24 yaş arası nüfus, OECD'ye göre ise 15-29 yaş arası nüfus olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2020, s. 22). İşsizlik her yaş grubunda insanın karşılaşılabildiği çeşitli nedenlere bağlı önemli bir ekonomik sorundur.

Büyüme, ekonomik kriz, ticarete serbestleşme, doğrudan yabancı sermaye yatırımları, işgücü piyasası düzenlemeleri ve ülkelerin politik uygulamaları işsizliğin nedeni olabilmektedir (Tarı ve Bakkal, 2017, s. 1). Genç işsizliği ise makro ve mikro nedenlere bağlı olarak yaşanabilmektedir. Genç işsizliği makro düzeyde ekonomik krizler, piyasadaki kısa süren dalgalanmalar, yetersiz istihdam politikaları, eğitim sisteminin işlevsizliği, ücret politikaları, demografik unsurlar gibi nedenlere bağlıdır. Mikro düzeyde ise gençlerin deneyimden, bilgi ve beceriden yoksun olması, gençlere özgü davranışlar, etnik köken, yüksek beklentiler, işgücüne yeni katılıyor olmak gibi nedenlerle görülmektedir (Bağlı, 2020, s. 65-66). İster makro isterse mikro nedenlere bağlı olsun işsizlik gelir yoksulluğu başta olmak üzere hem bireysel hem de toplumsal sorunlara neden olmaktadır.

Genç işsizliği ise 20. yüzyılın sonlarından itibaren gelişmiş ekonomiler açısından süregelen bir sorundur. Gençlerin iş deneyimlerinin azlığı işverenler tarafından daha az tercih edilmelerine sebep olmaktadır. Genç işsizliğinin bir diğer nedeni de yüksek öğrenim görmüş gençlerin bazı başlangıç işleri için fazla kalifiye olması ve beceri uyumsuzluğunun yaşanmasıdır. Gençler işletmeler tarafından düşük ücretleri ve -kıdem tazminatı gibi- sosyal güvencelerinin daha zayıf olması sebebi ile tercih edilebilmektedir. Ancak bu çalışma koşulları gençler için uygun olmadığından kendi istekleri ile işten ayrılmaktadırlar. Dünya genelinde 2007 yılında yaşanan ekonomik kriz genç işsizliğini arttırırken, 2019 yılında ekonomik sebeplere dayanmadığı halde ekonomik etkileri tüm dünyayı kapsayan Covid-19 pandemisi işsizliğin artmasında etkili olmuştur (Eurofound, 2021, s. 7).

Aralık 2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan Covid-19 virüsü, kısa sürede tüm dünyaya yayılarak pandemi (salgın hastalık) olarak ilan edilmiştir. Pandemi, emek piyasasına ve çalışanlara olumsuz yönde tesir etmiş, işletmeler, fabrikalar kapanmış ve insanlar işten çıkarılmıştır (Eurofound, 2021, s. 3). Virüsün yarattığı bu tahribatın ekonomiyi ve özelde emek piyasasını uzun yıllar etkileyeceği düşünülmektedir (Aykaç ve Murat, 2020, s. 92).

Covid-19 pandemisi işgücü piyasaları üzerinde çok yönlü etkiler göstermiş olsa da etkileri temel olarak iki şekilde ortaya çıkmıştır. Birincisi enfeksiyonun yayılması korkusu ile hizmet sektörü ve işletme faaliyetlerinin gönüllü olarak azaltılmasıdır. İkincisi ise devletlerin uyguladıkları sosyal mesafe ve sokağa çıkma kısıtlamaları gibi çevreleme politikalarının zorunlu olmayan faaliyet olarak ayrılan işleri hedef almasıdır. Temasın fazla olduğu faaliyet alanlarında çalışma süreleri kısaltılmış ya da çalışma durdurulmuş ve bu faaliyet alanlarında çalışanlar pandemiden daha fazla etkilenmiştir. Aynı zamanda uzaktan çalışma kolaylığı olan sektörlerde de uzaktan çalışma biçimleri tercih edilmiştir (Lee, Park ve Shin, 2021, s. 2). Özellikle zorunlu olmayan faaliyetler olarak ayrılan işlerde çalışanlar işsizlikle karşı karşıya gelmiştir.

Covid-19 pandemisi emek piyasalarında çalışma sürelerinin azalmasına sebep olmuştur. 2020 yılında 2019 yılının son üç ayına oranla küresel çalışma süreleri %8,8 oranında azalmıştır. 2008 yılı küresel krizi ile karşılaştırıldığında çalışma sürelerindeki azalma 4 kat fazladır. 2020 yılının üçüncü çeyreğinde çalışma sürelerindeki kayıp azalarak %7,2'ye, 4. çeyreğinde de %4,6'ya inmiştir. İşsizlik artmış toplam istihdam kaybı 110 milyon olarak gerçekleşmiş, kadınlarda (%5) erkeklerden, gençlerde de (%8,7) yaşlılardan daha fazla istihdam kaybı yaşanmıştır. İşgücüne katılma oranı da aynı yıl, %2,2 azalarak %58,7'ye düşmüştür. Küresel işsizlik 33 milyon kişi artmış bu da işsizlik oranlarını %1,1 düzeyinde yükselterek %6,6'ya yükselmesine sebep olmuştur (ILO, 2021, s.2).

İşsizlikteki artış yanında pandemi esnek çalışma, ücretsiz izin gibi riski azaltmaya yönelik tedbirler alınmasını da sağlamıştır. Diğer taraftan bir esnek çalışma türü olan evden çalışma salgından önce belli meslekler ve işler için söz konusu iken salgın sürecinde işgücünün büyük bir kısmı evden çalışma ve kısmi çalışma şeklinde istihdam edilmiştir. Salgından sonra çalışma hayatında kısmi süreli çalışma, aralıklı çalışma gibi uzaktan esnek çalışmanın ve platform tabanlı çalışma şekillerinin yaygınlaşacağı öngörülmektedir. Dijitalleşme ve teknolojik gelişmeler işgücünün vasıf özellikleri de değiştirmiş ve Covid-19 pandemisi sürecinde daha da belirgin hale gelen bu süreç istihdam konusunun yeni bir perspektifle ele alınmasını zorunlu kılmıştır (Aykaç ve Murat, 2020: 91; Koca, 2020: 76-77; Parlak ve Özdemir, 2011, s. 51). Covid-19 pandemisi sürecinde dijitalleşme de etkili olmuş; iş modeli dijital teknolojiler vasıtası ile dönüştürülmüştür (Ersöz ve Özmen, 2020, s. 172). Covid-19 sonrası yeni iş

ve meslekler, yapay zekâ, robotik teknolojiler çalışma yaşamının bir parçası olmaktadır (Yankın, 2019, s. 4).

Covid-19 pandemisi sürecinde işsizliğin artmasına etki eden en temel faktörlerden biri işyerlerinin kapanmasıdır. Dünya genelinde 2021 yılının ilk ayları itibariyle işçilerin %93'ü işyerlerinin kapanma önlemlerini alan ülkelerde yaşamaktadır (ILO, 2021, s.3). İşyerlerinin kapatılması 2.259.000 işçiye, 71 milyon işverene ve 740 milyon kendi hesabına çalışana etki etmiştir. Kapanan işyerleri ve daralan istihdam en fazla düşük-orta gelirli ülkeleri, en az düşük gelirli ülkeleri etkilemiş, ikinci en fazla etkilenen grup ise yüksek gelirli ülkeler olmuştur. Diğer taraftan işyeri kapanmaları en fazla Asya ve Pasifik, Amerika ile Avrupa ve Orta Asya'yı etkilemiştir. Söz konusu bölgeler dünyada Covid-19 virüsünden en fazla etkilenen bölgelerdir (Aykaç ve Murat, 2020, s. 106). Avrupa Birliği (AB)'nde 2020 yılının ilk çeyreğinde 22,9 milyon kişi işsiz kalmış, geçici işten çıkartmalar artmış, çalışma süreleri azalmış ve kadınlar ve gençler işten çıkartmalardan daha fazla etkilenmiştir (Committee for the Coordination of Statistical Activities, 2020, s. 54-55). Pandeminin küresel ölçekte çalışma sürelerini azalttığı, işsizliği arttırdığı ve kayıt dışı istidamı düşürdüğüne dikkat çekilmektedir (Aykaç ve Murat, 2020, s. 91). Pandemiden özellikle yüksek ve orta-yüksek derecede etkilenen sektörlerde istihdam edilenlerin etkilendiği, salgının etkilerinin sektörel bazda farklı olduğu ve etkilenen sektörlerde çalışanlar için devletlerin daha kapsayıcı önlemler alması gerektiği belirtilmektedir (Kara, 2020, s. 269; 279).

Pandemi sürecinin yol açtığı ekonomik durgunluk ve işsizlik, genç nüfusa da etki etmiştir. Gençler kısa dönemli düşük güvenceli iş sözleşmeleriyle ya da mevsimlik olarak çalıştıkları için pandemiden daha fazla etkilenmiştir (Hyman ve Diğerleri, 2021; s. 3; Almedia ve Santos, 2020, s. 995). 2020 yılı itibariyle dünya nüfusunda yaklaşık 1,3 milyar genç bulunmakta ve %41'i işgücünde iken 267 milyonu ne işgücünde ne de eğitimde yer almaktadır. Gençlerin işgücü piyasasına geçişleri yaşamları üzerinde olduğu kadar ülkelerinin sosyo-ekonomik gelişimi üzerinde de uzun vadeli etkiye sahiptir (ILO, 2020, s. 22). Pandemi sürecinde AB'de genç işsizliğine bakıldığında; Ekim 2020'de, AB'de 3.115 milyon genç (25 yaş altı)'in işsiz olduğu ve işsizlik oranının %17,5 olduğu görülmektedir. Ekim 2019 ile karşılaştırıldığında, genç işsizliği AB'de 404.000 kişi artmıştır (Eurostat, 2020). Pandemiden en çok etkilenen gençlerin işsizlik oranının 2021 yılında 8,7 oranında arttığı belirtilmiştir. Yapılan ampirik

çalışmalarda işsizlik oranlarının en çok arttığı Avrupa ülkelerinin Almanya, İtalya ve İngiltere olduğu belirtilmiştir (Su ve Diğerleri, 2021, s. 3; 10). Genç işsizliğinin pandemi öncesinde de yüksek olduğu Yunanistan ve İspanya'nın yanı sıra Çekya'da, Polonya'da, Hollanda'da ve Slovenya'da ise pandemi sebebi ile genç işsizliğinin arttığı görülmüştür (Lambovska ve Diğerleri, 2021, s. 55). Pandemiden sonra işyerlerinin kapatılması, sokağa çıkma yasağı ve diğer kısıtlamaların gençleri çok fazla etkilediği, salgının yarattığı kriz ve geleceğin belirsiz olması nedeniyle, genç işgücünün işlerini kaybetmeye ve çalışma saatlerinin azalmasına karşı daha duyarlı hale geldiği ve gençlerin genellikle toptan satış, perakende, konaklama ve gıda gibi sektörlerde kayıt dışı çalışması sebebi ile pandemide işsiz kalan ilk kesimlerden olduğu belirtilmektedir (Atkins ve Diğerleri, 2020, s. 2, Puert ve Kim, 2020).

2020 yılı Mart ayından itibaren Türkiye'yi de etkilemeye başlayan ve hala etkisini sürdüren Covid-19 pandemisi tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de emek piyasalarında bir dizi değişime sebep olmuştur. Pandemi sürecinde Türkiye'de işsizlik ve istihdamın durumuna bakıldığında, Ekim 2020'de 15 + yaş grubunda işsiz sayısının ve işsizlik oranlarının 2019 yılının aynı dönemine göre azaldığı ve %12,7 olduğu görülmüştür. İstihdam edilenlerin sayısı 2020 yılı Ekim döneminde azalmış ve istihdam oranı 2,3 puanlık azalış ile %43,6 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK Haber Bülteni, 2021).

Türkiye nüfusunun %15,6'sını oluşturan gençlerin işgücüne katılımı ve istihdamı ekonomik ve sosyal açıdan büyük önem arz etmekte, genç nüfusun yüksek işsizlik oranlarına sahip olması Türkiye emek piyasası için önemli bir sorun teşkil etmektedir (Koca, 2020, s. 76-77). Ancak Türkiye'de genç işsizliği oranları genel işsizlik oranlarının üzerinde seyretmektedir. 2020 yılı işgücü istatistiklerine göre genç işsizlik oranı %26,1, 15+ yaş grubunda işsizlik oranı ise %12,7 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK Haber Bülteni, 2020). İş bulamama durumu kişide endişe yaratmaktadır.

Her insan yaşamı boyunca fizyolojik, güvenlik, sevgi ve saygınlık gibi gereksinimlere ihtiyaç duyar (Maslow, 1954, s. 77). Bireyin gereksinimlerinin ve beklentilerinin karşılanmaması durumu korkuya sebep olur ve bu korku kaygı olarak ifade edilir (Sjörberg, 1998, s. 91). Bireyin bir işinin olması ise temel yaşam gereksinimlerinin karşılanmasının önemli bir yoludur. Ancak iş fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasının ötesinde bireye saygınlık, öz güven ve toplum tarafından takdir edilme hislerini de yaşatmaktadır. İşsiz kalan bir kişi

ise hem ihtiyaçlarını karşılayamama hem de edindiği konumu kaybetme korkusu yaşamakta bu da işsizlik kaygısını doğurmaktadır. İşsizlik kaygısı, bireyin iş sahibi olamamama ve bu nedenle gelir elde edememe durumuna ilişkin korkusudur. Bireyin bu durumu kabullenerek kendini kararsız ve çaresiz hissetmesi kaygı seviyesini yükseltmektedir. İşsizlik kaygısı ise beraberinde depresyon, saygınlığın kaybı ve fiziksel sağlık sorunları yaratmaktadır. İşsizlik süresinin uzaması ise kaygı düzeyini olumsuz etikler (Linn ve Diğerleri, 1985, s. 502; Korkmazer, 2020, s. 143).

İşsizlik kaygısının en yüksek hissedildiği dönem üniversite eğitimi sürecidir. Üniversite öğrencileri mezuniyet sonrası iş bulma endişesi duymaktadır. İş seçimi, toplum tarafından kabul, aileye karşı sorumluluklar, iş arama süresinin uzaması işsizlik kaygısını etkiler (Akgün ve Diğerleri, 2007, s. 285). Üniversite/yükseköğretim öğrencileri mezuniyet sonrası, emek piyasasındaki daralma, üniversite eğitiminin emek piyasasının talep ettiği nitelikte öğrenci yetiştirmedeki yetersizliği, dijitalleşme ve yeni teknolojilerin ortaya çıkardığı yeni işler ve çalışma şekillerine eğitim sisteminin ve emek piyasasının uyum sağlamasındaki güçlükler gibi sebeplerle de istihdam imkanı bulamamaktadır. Diğer yandan Türkiye’de üniversite sayılarındaki artış, üniversitelerin daha fazla mezun vermeleri ve gençlerin iş arama ve bulma noktasında daha fazla kişiyle rekabet etmek durumunda kalmaları vb. birçok sebep de etkili olmaktadır. Türkiye’de üniversite mezunlarının işsizlik oranları genç işsizlik oranlarının üzerinde seyretmesi de üniversite eğitimi alan öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş bulma ümitlerini kırarak işsizlik kaygısına yol açmaktadır (Kutlu ve Diğerleri, 2019, s. 513).

İşsizlik kaygısı mezun olunan bölüme ve cinsiyete göre farklılık gösterse de yüksek öğrenim gören gençler arasında yoğun olarak yaşandığı yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Surat ve Ceran, 2020, s. 145; Yasar ve Turgut, 2020, s. 56; Güney ve Çelik, 2019, s. 103; Kutlu ve Diğerleri, 2019, s. 511; Mohammed ve Devecioğlu, 2018, s. 17; 26; Çolakoğlu ve Diğerleri, 2017, s. 29; Kıcıır, 2017, s. 1369; 1391; Tektaş, 2014, s. 243; 252; Dursun ve Aytaç, 2009, s. 71; Duman ve Diğerleri, 2009, s. 17; Ersoy-Kart ve Erdost, 2008, s. 275; 285-286.). Metafor yöntemi ile yapılan bir araştırmada da mezuniyet sonrası öğrencilerin aldıkları eğitim ve edindikleri meslekle iş bulma umutlarının düşük olduğu ve kaygı yaşadıkları görülmüştür (Topgül, 2017, s.114). Eğitimli gençlerde işsizlik yanında niteliklerine uygun iş bulamama ve hakettikleri ücreti alamama kaygısı da bulunmaktadır (ÇASGEM, 2019, s. 229; 235) İşsizlik

kaygısının gençlerde depresyon, anksiyete, öfke, sinirlilik, huzursuzluk vb. rahatsızlıklara yol açtığı gözlenmiştir (Bordea, Mihnea ve Angela 2017; Cockshott ve Diğerleri 2021, s. 291; Aljumili, 2020, s. 465; Ateş, 2019, s. 165). Gençlerin yaşadığı istihdam güçlüğü, psikolojik sonuçların yanı sıra sosyal ve ekonomik etkiler de yaratmaktadır. Pandemi süreci gençlerin zaten var olan iş bulma kaygılarını daha da artırmıştır.

Covid-19 pandemisi ile dünya genelinde eğitim sisteminde değişikliklerin yaşandığı ve dijital eğitime geçildiği bir süreç başlamıştır. Gelecek planlamalarını almakta oldukları eğitime göre şekillendiren üniversite öğrencileri bir yandan eğitimlerine uzaktan eğitim ile devam etmek durumunda kalmış bir yandan da genel ekonomik durum ve kariyerleri ile ilgili kaygı düzeyleri artmıştır. Özellikle üniversite son sınıf öğrencileri mezun olduktan sonra nasıl bir yol izlemeleri gerektiği ve iş bulup bulamayacakları ile ilgili kaygılar yaşamaktadır (Öz Ceviz ve Diğerleri, 2020, s. 312). Pandemi sırasında uygulanan kısıtlamalar ve çevrimiçi eğitime geçiş ile üniversite gençlerinin uyku düzenindeki değişimin strese etkisinin çok fazla olmadığı ifade edilmekle beraber hem çalışıp hem de okuyan öğrencilerin işsiz kalması ve aylık harcamalarını karşılayamamış olmaları gençlerin stres yaşamasına sebep olmuştur (Benham, 2021, s. 513). Gençlerin pandemi sonrasında işsiz kalacakları kaygısı ise depresyona sebep olmakta ve psikolojik sorunların azaltılması daha fazla desteğe ihtiyaç duymaktadırlar (Achdut ve Refaeli, 2020, s. 1; İslam ve Diğerleri, 2021, s. 1; 7).

Pandemi öncesi üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlikle ilgili kaygı düzeylerinin yüksek olduğu, cinsiyet, mezun olunan bölüm vb. demografik nedenlerin kaygı düzeylerine etki ettiği yapılan çalışmalarda ifade edilmiştir. Pandemi sürecinde bu kaygı düzeyinin arttığı bunun en önemli sebebinin ise devletin uyguladığı çevreleme politikaları sebebiyle zorunlu olmayan faaliyetlerin durması ve işyerlerinin kapatılması olduğu görülmektedir. Literatürde 2008-2021 yılları arasında yer alan çalışmalarda pandemi öncesinde ve sonrasında gençlerin işsizlik kaygılarını ortaya koymak için nicel çalışmalardan yararlanılmış, uygulanan anket çalışmaları ile veriler toplanarak kaygı düzeyi ortaya konmuştur.

Bu çalışmanın literatürde yer alan çalışmalardan farkı, nitel bir araştırma olarak tasarlanmış olması, katılımcıların işsizlikle ilgili metafor geliştirmelerinin istenmesi, bu yolla psikolojik olarak işsizliğin katılımcıda yarattığı algının ortaya konmasıdır. Çalışmanın nitel bir araştırma olarak tasarlanmasında katılımcıların

kendilerini ifade etme fırsatlarının artırılması ve daha açık cevaplarla yaşadıkları işsizlik kaygısını duygusal olarak betimlemeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Pandemi ile işsizlik arasında bağlantı bireysel algılarla ön plana çıkarılarak ileride emek piyasasının birer parçası olacak üniversite öğrencilerinin Türkiye’de işsizlikle ilgili görüşleri ve gelecekte bu bireylerin emek piyasasına katılımındaki sorunların çözümünde yol gösterici yöntemlerin neler olabileceği analiz edilmektedir. Çalışmada ayrıca temel veri toplama yöntemi olmasa da cinsiyet, mezun olunacak bölüm gibi değişkenlerle işsizlik kaygısı arasında bir ilişki olup olmadığının görebilmek amacıyla nicel analize de yer verilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi başlığı altında araştırmanın problemi, soruları, amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları, yöntemi, deseni ve kullanılan veri analiz teknikleri hakkında bilgi verilmiştir.

Amaç ve Önem

Türkiye’de Covid-19 pandemisinin üniversiteden mezun olma aşamasındaki öğrencilerin işsizlik kaygılarına etkisi araştırmanın problemini oluşturmaktadır. İş bulmak, eğitimlerini tamamlayarak üniversiteden mezun olacak gençler için önemli bir kaygı kaynağıdır. Beşerî sermayelerini arttırmak için yıllarca okuyan gençler eğitimi aldıkları alanda işgücü piyasasına katılmak istemektedirler. Ancak daha önce herhangi bir iş deneyimlerinin olmaması, teorik altyapılarını pratiğe aktarmada yaşadıkları zorluklar ve ülkenin ekonomik yapısı işsizlikle ilgili kaygılarını arttırmaktadır.

Covid-19 pandemisi ve dünya genelinde ve Türkiye’de yaratmış olduğu ekonomik sorunlar, gençler için zaten mevcut olan mezuniyet sonrası işsiz kalma kaygısının daha da artmasına neden olmuştur. Bu sebeple, çalışmanın konusu, Covid-19 pandemisinin üniversiteden mezuniyet aşamasındaki öğrencilerin işsizlik kaygıları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi olarak tespit edilmiştir. Covid-19 pandemisi öncesi ve sonrası üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygılarının nitel bir çalışma ile ortaya konması ise çalışmanın önemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın yapılmış nicel çalışmalardan en büyük farkı ve bu çalışmalara katkısı, sadece “Covid-19 pandemisinin işsizlik kaygısını artırdığı” bulgusu olmayıp, aynı zamanda “uzaktan çalışma”, “rezervasyon ücretleri”, “online eğitimin iş bulmaya etkileri”, “üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulma ile

ilintili olarak meslek, sektör (kamu-özel vd.) algısı” vb. çalışma hayatı ve emek piyasasına bakışları ile ilgili daha birçok konuda bulgulara ulaşmış olmasıdır. Bunda şüphesiz seçilen nitel araştırma yönteminin nicel yöntemle kıyasla öğrencilerin kendilerini ifade etmesine daha fazla olanak tanınması etkili olmuştur.

Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma'nın kapsamı, Türkiye'deki tüm üniversite son sınıf öğrencileridir. Ancak, pandemi nedeniyle tüm öğrencilere ulaşmak mümkün olmayacağından, araştırma, araştırmacıların görev yaptıkları kurum olması dolayısıyla kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi seçilerek Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri ile yapılmıştır. Araştırmada öğrencilerin mezuniyet sonrası iş bulma ile ilgili düşünceleri ve Covid-19 pandemisinin yarattığı sorunlar araştırılmıştır. Etik kurul izni alındıktan sonra araştırmanın yapılacağı fakülteye haber verilerek veriler toplanmaya başlanmıştır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde sosyal bilimler alanında eğitim gören son sınıf öğrencileri ile yapılan araştırmada a) İşsizlik kaygısı öğrenciler için ne anlam ifade ediyor? b) Covid-19 pandemisi öğrencilerin işsizlikle ilgili kaygılarını nasıl etkilemiştir? sorularına cevap aranmıştır.

Veri Toplama Yöntemleri ve Analiz Teknikleri

Çalışma, nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş, veriler, görüşme ve metafor yöntemleri ile elde edilmiştir. Metafor bir sözcüğün gerçek anlamı dışında bir anlamla diğer bir sözcüğün yerine kullanılmasıdır. Böylece bir düşünce bir diğer düşünce ile karşılaştırılabilmekte veya benzetme oluşturulabilmektedir (Bayat ve Çetinkaya, 2016, s. 31). Bir diğer ifade ile metafor, bir kavramı başka kavramlarla anlatma yoludur. Metaforlarla anlatımın seçilmesi anlatımı kuvvetlendirip etkili hale getirdiği gibi dili de zenginleştirmektedir (Sezgin ve Diğerleri, 2017, s. 601).

Metafor ile ilgili bilgiler Aristo'ya kadar uzansa da bilim insanları 1980'lerde ortaya atılan kavramsal metafor kuramına kadar araştırmalarında bu yöntemi kullanmayı tercih etmemişlerdir. Lakoff ve Johnson tarafından oluşturulan kuramda metaforun yalnız dilsel bir anlam değişikliği olarak algılanamayacağı, metaforun bilişsel yapının bir niteliği olduğu ortaya atılmıştır. Metaforların düşüncede olduğu ve dille ifade edildiği belirtilmiştir. Metaforlar yolu ile bir kavram diğerinin yapısı içinde anlamlandırılmaktadır (Bayat ve Çetinkaya, 2016, s. 32).

Araştırmalarda metaforların kullanılmasının iki amacı bulunmaktadır. Birincisi bir durumu betimleme, ikincisi ise bir süreci hızlandırma veya iyileştirmedir. Eğer metaforların kullanılma amacı betimleme ise bir durum, olay ve olgu var olduğu haliyle betimlenir, resmedilir. Bir süreci hızlandırma ve iyileştirme amacıyla kullanıldığında ise metafor bir değişim aracı olarak görülür. Nitel araştırmalarda veri toplama yöntemi olarak kullanılan metaforlar betimleyiciler olarak kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 210).

Metaforlar, canlı-cansız, soyut-somut veya olumlu-olumsuz ifadeler olabilmektedir. Metaforlar, konuların anlaşılmasını kolaylaştırma ve düşünceleri özetleme amacıyla kullanılabilirler. Literatürde metaforların dünyayı görme ve anlama biçimi olduğu da ifade edilmektedir. Örneğin “Öğretmen bir pusula gibidir” denildiğinde öğretmenin özellikleri bir pusula ile açıklanmıştır. Bu örnekte öğretmen benzeyen, pusula benzetilen ve yön buluculuk benzetilene ait özelliktir. Örnekten de anlaşılacağı gibi bir metaforda, kelimenin gerçek anlamından farklı, benzetmeye dayalı olarak kullanılması ve kelimenin asıl anlamını ortaya çıkaran bir durumun bulunması gerekmektedir (Sezgin Nartgün ve Gökçer, 201, s. 58).

Yapılan bu araştırmada katılımcıların “işsizlik” kavramına ilişkin algılarının belirlenmesi için veri toplama formu oluşturulmuştur. Katılımcılara öncelikle metafor ile ilgili kısa bir tanım yapılmış ve örnekler verilmiştir. Örneklere göre metaforlarını oluşturmaları için “İşsizlik... benzer. Çünkü...” ifadesini tamamlamaları istenmiştir.

Metaforlar yanında oluşturulan görüşme formu ile katılımcıların Covid-19 pandemisinin işgücüne katılımlarını nasıl etkilediği sorulan soru ile ortaya konmaya çalışılmıştır. Böylece işgücüne katılma ile ilgili düşüncelerinin pandemi ile değişip değişmediği ve değişikliklerin nedenleri araştırılmıştır.

Çalışma nitel araştırma yöntemleri ile tasarlanmıştır. Her nitel araştırma amacına uygun olarak bir araştırma desenine göre kurgulanır. Araştırma problemini incelemek için oluşturulan taslak, plan ve stratejiye desen denmektedir (Aypay, 2015, s. 256). Desen araştırmada izlenecek yöntemlerin ve stratejilerin ortaya konmasını sağlayan düşünce tarzıdır. Bu araştırmada örnek olay deseni kullanılmıştır. Örnek olay deseni, bir konu, olgu veya problemi anlamak için, bir veya birden fazla olay veya kişiler kullanılarak yapılan çalışmalardır. Örnek olay araştırmasında çalışılan öge bir kişi olabileceği

gibi sınıf, ofis, okul, fabrika, şehir gibi bir ortam ya da meslek türü olabilir. Örnek olay çalışmalarının amacı araştırma öğelerinin analiz edilmesi ve aralarındaki neden/sonuç ilişkisinin kurulması değil, bu öğelerin derinlemesine irdelenmesi, tartışılıp anlaşılmasını sağlamaktır. Örnek olay araştırmaları tekli ya da çoklu örnek olay araştırması şeklinde tasarlanabilir. Tekli ve çoklu örnek olay araştırmaları da çeşitlendirilmektedir (Güler vd. 2015, s. 173, 301, 307). Bu araştırmada tekli durum desenlerinden iç içe geçmiş tek durum deseni kullanılmıştır. Bu desende tek bir durum içinde birden fazla alt tabaka veya birimin incelenmesi söz konusudur (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 302). Bu kapsamda, iç içe geçmiş tekli durum desenine uygun şekilde tek bir kurum olan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi seçilmiş, ancak kurumun alt birimleri olan Fakülte'nin yedi farklı bölümünün son sınıf öğrencileri üzerinden araştırma verilerine ulaşılmıştır. Son sınıf öğrencilerine metafor analizi yanında, "Covid-19 pandemisi işgücüne katılma isteğinizde ne tür etkilere neden oldu? Lütfen yazınız" ve "Covid-19 pandemisi iş bulma kaygınızı hangi düzeyde etkiledi? Lütfen 0 ila 100 arasında bir puan veriniz" şeklinde yöneltilen sorularla Covid-19 pandemisinin mezuniyet sonrası iş bulma olanaklarına ilişkin sorunları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırma'nın başlangıç aşamasında, kurumsal izinlerin alınmasını takiben hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formları, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (ÜBYS) ve Microsoft Teams programı üzerinden öğrencilere gönderilerek görüşme formlarını cevaplandırmaları istenmiştir. Covid-19 pandemisi sebebi ile veriler sanal yollarla 01.03.2021-20.03.2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Görüşme formlarını doldurmaları için öğrencilere bir hafta süre verilmiştir. Görüşme formlarından çıkartılan notlar, Microsoft Office Word programına aktarılarak dokümanlar oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan öğrenciler bölümlerine göre; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü için ÇEE1, ÇEE2, ÇEE3..., Ekonometri Bölümü için EKO1, EKO2, EKO3..., İktisat Bölümü için İKT1, İKT2, İKT3..., İşletme Bölümü için İŞL1, İŞL2, İŞL3..., Kamu Yönetimi Bölümü için KAMU1, KAMU2, KAMU3..., Maliye Bölümü için MLY1, MLY2, MLY3..., Uluslararası İlişkiler Bölümü için ULS1, ULS2, ULS3... şeklinde belirtilmiştir. Dokümanlar, literatür incelemesi kapsamında belirlenen temalar ve onlara ilişkin alt kodlar halinde sistematize edilmiş; içerik analizine tabi tutularak çözümlenmiştir. İçerik analizinde kodlamalar cümle düzeyinde gerçekleştirilmiştir. İçerik analizinde birbirlerine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilerek,

okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenlenerek yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 242). Analizlerde MAXQDA Analytics Pro 20 programından yararlanılmıştır.

Katılımcılara “Covid-19 pandemisi iş bulma kaygınızı hangi düzeyde etkiledi” şeklinde sorularak bunu puanlamaları istenmiştir. Bu soruya verilen cevaplar ise “Bölümler” ve “Cinsiyet” açısından bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacı ile nicel veri analizine tabi tutulmuştur. Cinsiyet, mezun olunacak bölüm ve iş bulma kaygısına verdikleri puanlar IBM SPSS Data Editor Programı’na veri olarak girilmiştir. Katılımcıların dağılımı normal olmadığı için analiz için parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Böylece cinsiyet ve mezun olunacak bölümle iş bulma kaygısı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik kavramları iç geçerlilik-inandırıcılık, dış geçerlilik-aktarılabirlik; iç güvenirlik-tutarlılık, dış güvenirlik-teyit edilebilirlik kavramları ile kullanılmaktadır. İnandırıcılık, elde edilen bulguların gerçekliği, benzer ortamlarda da araştırma sonuçlarının geçerliliği, süreçlerin birbirleriyle tutarlılığı, verilerin nesnel bir yaklaşımla toplanıp sunulmasıyla ilgilidir. Ayrıca araştırmacıların ulaştıkları bulguların ve sonuçların, katılımcıların söylediklerini ne derece yansıttığını ifade etmektedir. Bu bağlamda araştırmaya dışarıdan bir gözle bakarak araştırmacının baştan sona gerçekleştirdiği araştırma etkinliklerinde tutarlı davranmasıdır (Merriam, 2018, s. 227; Creswell, 2016, s. 251; Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 277- 283). Bulguların tutarlılık seviyesini içeren güvenirlik, araştırmacının, çalışmanın nasıl yapıldığının ve verilere nasıl ulaşıldığının açık ve kapsamlı bir şekilde tanımlanmasını içermektedir. Bu araştırmada, araştırmaya mümkün olduğu kadar dışarıdan bir gözle bakılmaya çalışılmış, verilerin toplanması, kodlamaların yapılması ve analiz süreçlerinde tutarlı davranılmaya özen gösterilmiştir. Araştırmanın yapılış aşaması ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır.

Nitel araştırmalarda verilerin elde edildiği ortamın benzer diğer örneklemeelerde aynı şekilde temsil edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle genellenebilirlik kavramı yerine aktarılabirlik kavramı kullanılmaktadır. Nitel araştırmada aktarılabirliği sağlamak, ayrıntılı betimleme ve amaçlı örnekleme yöntemlerine bağlıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 281-282). Araştırmada ayrıntılı betimleme

kullanılarak katılımcıların ifadeleri yorum katılmadan okuyucuya aktarılmakta böylece metafor analizi ile ilgili aktarımlar ayrıntılı olarak verilmekte ve okuyucunun betimleme ile ilgili kavramları zihninde canlandırması sağlanmaktadır.

Nitel çalışmada geçerlilik kavramı, incelenmekte olan olgu veya durumun doğru bir şekilde temsil edilmesi ve tüm gerçekliğiyle ortaya konulması, olgunun veya durumun objektif olarak gözlemlenmesi, elde edilen sonuçların bütünlüğünü ve yapı ile veri arasında kurulan bağın doğruluğunu ifade etmektedir (Güçlü, 2019, s. 393). Geçerlilik kapsamında iç geçerlilik inandırıcılık olarak kullanılmaktadır. İç geçerlilik çalışmada araştırılan değişkenler arasında bulunan ilişkinin gerçekte öyle gerçekleşip gerçekleşmediği ile ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 299). Araştırmada mezuniyet aşamasındaki üniversite öğrencilerinin işsizlikle ilgili görüşleri belirlenmeye çalışılırken, aynı zamanda Covid-19 pandemisinin işsizlikle ilgili fikirlerini ne derece etkilediği de ortaya konmaya çalışılarak hem yeni mezun olma durumu ve işsizlik arasındaki ilişki kurulmaya çalışılmış hem de Covid-19 pandemisinin yarattığı yeni sürecin işsizlik kaygısını ne şekilde etkilediği araştırılarak iç geçerlilik oluşturulmuştur.

Nitel araştırmada dış geçerlik yerine teyit edilebilirlik ise ulaşılan sonuçların toplanan verilerle teyit edilmesi ve okuyucuya mantıklı bir açıklama sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 283). Araştırmada ulaşılan sonuçlar araştırma verileri ve bulgularıyla teyit edilmiş, okuyucuya mantıklı bir açıklama sunulmaya çalışılmıştır.

Çalışmada ayrıca araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini arttırmak için nicel veri toplama yöntemlerine de yer verilmiştir. Bu bağlamda benzer konuda yapılan araştırmalarla bulunan sonuçlar karşılaştırılmış ve Türkiye istatistikleri ile bağlantısı kurularak analiz edilmiştir. Bu şekilde araştırmanın verileri hem literatür kapsamında hem de istatistiki göstergelerle açıklanarak güçlendirilmiştir.

Bulgular

Öğrencilerin geliştirdiği metafor analizinde (i) kodlama ve ayıklama, (ii) metaforun derlenmesi ve kategori geliştirme aşaması gerçekleştirilmiştir. İ) Kodlama ve Ayıklama Aşaması: İlk aşamada, öğrenciler tarafından üretilen metaforlar alfabetik olarak sıralanmıştır. Oluşturulan listede birbiri ile aynı olan ya da benzer kategorilere ait metaforlar belirlenmiş ve karadelik, sigara, çaresizlik, hastalık vb. şeklinde kodlanmıştır.

Kod Sistemi	ÇAL...	EK...	İKTİ...	İŞLE...	KA...	MA...	UL...	TO...
Metaforlar (108)								0
Duygu-His	■	■	■	■	■	■	■	50
Açlık				■	■		■	3
Araba				■	■			2
Bataklik	■			■	■			3
Çaresizlik	■	■	■	■	■	■	■	15
Dipsiz Kuyu							■	2
Esaret				■	■		■	3
Korku	■				■			2
Psikolojik Çöküş	■				■	■	■	7
Susuzluk			■					2
Belirsizlik	■	■	■	■	■	■	■	16
Kara Delik		■				■		3
Uzay Boşluğu		■	■					5
Yürümek			■	■	■		■	4
Olumsuz Düşünce	■	■	■	■	■	■	■	32
Boğulmak			■				■	3
Boşluk			■		■			2
Hayat	■	■		■	■			9
Hastalık	■		■		■	■	■	10
Hastalık	■		■		■			3
Kan Kaybı	■			■		■		2
Kanser	■			■			■	3
Covid-19								0
Evet Uğradı	■	■	■	■	■	■	■	91
Değişen Çalışma Biçimleri			■	■	■	■	■	6
Sektörel Farklılıklar			■			■	■	9
İşsizlik Arttı	■	■	■	■	■	■	■	36
Online Mezuniyet	■		■			■		3
Sadece Bir İşinin Olması	■				■		■	3
İş Bulmak Zorlaştı	■	■		■	■	■	■	34
Hayır Uğramadı	■	■	■	■	■	■	■	18
Deneyim ve Beceri Artışı			■					1
Türkiye'de İşsizlik	■		■	■	■			4
Duruma Adapte Olmak	■							1
İş Bulmak Zaten Zor	■	■	■	■	■	■	■	12
Σ TOPLAM	72	48	68	58	65	72	54	437

Şekil 1. Araştırmada Kullanılan Temalar, Kodlar ve Alt Kodlar

Aralarından metafor bulunmayıp yalnızca öğrencilerin fikrini içeren veya çünkü ifadesini doldurmayan 4 doküman elenmiştir. ii) Metaforların Derlenmesi ve Kategori Geliştirme Aşaması: Araştırmaya katılan 112 öğrencinin formları incelendiğinde 108 geçerli doküman ve bu dokümanlardan ulaşılan metaforlar tespit edilmiştir. Bu kapsamda metafor kodu altında duygu-his, belirsizlik, olumsuz düşünce ve hastalık olmak üzere 4 kavramsal kategori oluşturulmuştur. Oluşturulan kategoriler alt kodlara ayrılarak toplam 56 adet alt kod belirlenmiştir. Meltem ve kasırga alt kodları aynı öğrencinin dokümanında yer almıştır.

Şekil 1’de Kod Matrisi Tarayıcısı yer almıştır. Şekil 1’de metafor kodunun altında yer alan alt kategoriler (duygu-his, belirsizlik, olumsuz düşünce ve hastalık) ve alt kategorilerin her birinin altında yer alan alt kodlar gösterilmektedir. Alt kodlarda 1 kez yer alan metaforlara Şekil 1’de yer verilmemiştir. Kodların araştırma soruları yöneltilen bölümlere göre dağılımı da kod sisteminde görülmektedir. Buna göre Duygu-His kategorisinde 50, Olumsuz Düşünce kategorisinde 32, Belirsizlik kategorisinde 16 ve Hastalık kategorisinde ise 10 kişi tarafından metafor oluşturulduğu görülmektedir.

Duygu- His kategorisinde açlık (3), araba (2), başarısız hükümet (1), bataklık (1), çaresizlik (15), dipsiz kuyu (2), duyu organları (1), esaret (3), evlilik (1), hayal kırıklığı (1), korku (2), kötülük (1), kullanılmayan kıyafet (1), mücadele (1), mülteci (1), platonik aşk (1), psikolojik çöküş (7), soğuk su (1), susuzluk (2), şerbetsiz baklava (1), trafik (1), tünel (1) alt kodları yer almaktadır. Kamu Yönetimi Bölümü, Duygu-His kategorisinde en çok metafor üreten bölümdür. Kamu Yönetimi Bölümü’nü sırası ile Maliye, Uluslararası İlişkiler ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri izlemiştir.

Belirsizlik kategorisinde araf (1), kara delik (3), karanlık (1), rotasız gemi (1), uzay boşluğu (5), yeni kitap (1) yürümek (4) alt kodları yer almaktadır. Maliye, Ekonometri ve İktisat bölümleri Belirsizlik kategorisinde en çok metafor üreten bölümlerdir.

Olumsuz Düşünce kategorisinde; boğulmak (3), boşluk (2), bumerang (1), çöpte iğne aramak (1), çukur (1), depresyon (1), domino taşları (1), hava (1), hayat (9), işkence yöntemi (1), kasırga (1), kelebek etkisi (1), meltem (1), meyvesiz ağaç (1), organ (1), otobüs yolculuğu (1), ölüm (1), para (1), paslanmış demir (1), sigara (1), puzzle (1), yangın (1) alt kategorileri oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan bir öğrenci kasırga ve meltem metaforlarını aynı anda kullanmıştır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İktisat ve İşletme bölümleri “Olumsuz Düşünce” kategorisinde en çok metafor üreten bölümlerdir.

Hastalık kategorisinde corona virüs (1), hastalık (3), kan kaybı (2), kanser (3), uykusuzluk (1) alt kodları oluşturulmuştur. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve İktisat bölümleri “Hastalık” kategorisinde en çok metafor üreten bölümlerdir. Ekonometri Bölümü’nde ise bu kategori ile ilgili hiç metafor oluşturulmamıştır.

Araştırmanın ikinci sorusu olan Covid-19 pandemisinin işgücüne katılma isteğini etkileyip etkilemediğine yönelik cevaplar ise Covid-19 kodu altında incelenmiştir. Kod “Evet” ve “Hayır” kategorilerine ayrılmıştır. Kategoriler ise katılımcıların verdiği cevaplara göre alt kodlara bölünmüştür.

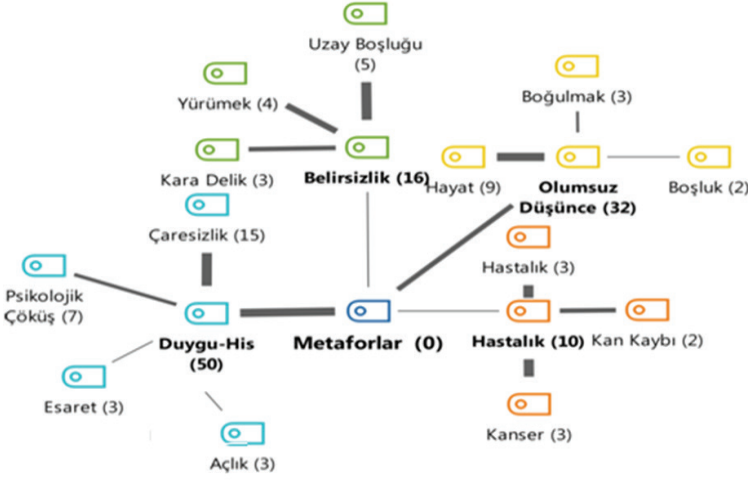
Evet kategorisinde, değişen çalışma biçimleri (6), sektörel farklılıklar (9), işsizlik arttı (36), online mezuniyet (3), sadece bir işinin olması (3) ve iş bulmak zorlaştı (34) alt kodları yer almaktadır. Covid-19 pandemisi ile işgücüne katılma isteğinin değiştiğini vurgulayanlar “Evet” kategorisinde yer almıştır. Buna göre Maliye, Kamu Yönetimi, İktisat ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri “Evet” kategorisine en çok vurgu yapan bölümlerdir.

Hayır kategorisinde, deneyim ve beceri artışı (1), Türkiye’de işsizlik (4), duruma adapte olmak (1), iş bulmak zaten zor (12) alt kodları yer almaktadır. Covid-19 pandemisi ile işgücüne katılma isteğinin değişmediğini vurgulayanlar “Hayır” kategorisinde yer almıştır. Buna göre Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve İktisat bölümleri “Hayır” kategorisine en çok vurgu yapan bölümlerdir.

Metaforlara İlişkin Tek Vaka Modeli

Araştırmaya katılanların işsizlikle ilgili düşüncelerini oluşturacakları metaforlar üzerinden açıklamaları istenmiştir. Verilen cevaplara göre metaforlar kategorileri ve alt kodlar oluşturulmuştur.

Şekil 2’de metaforlarla ilgili tek vaka modeli yer almaktadır. Duygu-His, Olumsuz Düşünce, Belirsizlik ve Hastalık kategorileri ve bu kategoriler altında en çok tekrarlanan 3 alt koda yer verilmiştir. Diğer kodlarla ilgili ayrıntılı bilgi Şekil 1’de yer almaktadır. Duygu-His kategorisinde en çok tekrarlanan alt kodlar çoktan aza doğru Çaresizlik, Psikolojik Çöküş, Esaret, Batakılık ve Açlık kodlarıdır.



Şekil 2. Metaforlar Tek Vaka Modeli

Katılımcıların 15’i oluşturdukları metaforlarda Duygu-His kategorisinde en çok “Çaresizlik” alt koduna vurgu yapmışlardır.

İşsizlik çaresizliğe benzer çünkü işsiz insan finansal özgürlüğe sahip olmadığı için kendini yitik ve bitap düşmüş hisseder (MLY11)

İşsizlik, çaresizliğe benzer. Çünkü o anda elinden hiçbir şey gelmez. Kendini ailene karşı yetersiz hissedersin ve bu en kötü his. (İKT9)

İşsizlik çaresizliktir. Çünkü ne yapacağını bilemezsin. (MLY5)

İşsizlik, çaresizlik, zorluk, umutsuzluk benzer. Çünkü işsiz kalındığında yaşam standartları en aşağıya düşer. Kötü bir hayat bizi bekler ya da böyle düşünüyoruz ve bu da psikolojimizi haliyle aşağıya çeker. Hayata bakışımızı değiştirir. (EKO8)

Katılımcıların 7’si oluşturdukları metaforlarda Duygu-His kategorisinde “Psikolojik Çöküş” alt koduna vurgu yapmışlardır. Pandemi süreci üniversite öğrencilerinde işsizlikle alakalı depresyon ve psikolojik etkiler çağrıştırmaktadır. Achdut ve Refaeli (2020) ile İslam ve Diğerleri (2021) de çalışmalarında pandeminin işsizlik kaygısı yarattığına ve depresyona sebep olduğuna dair sonuçlara ulaşmıştır.

Psikolojisi bozuk bir bireye benzer. Çünkü üniversite hayatında kendi ayaklarının üstünde durmaya çalışırken eve döndüğünde işsiz kalınca aile ortamını etkiler. (ÇEE3)

İşsizlik bir depresyondur çünkü bir Türk genciysen bu depresyona elbet yakalanacaksın. (ULS15)

İşsizlik İnsanı yiyip bitirir hem bedenem hem psikolojik olarak çökme halidir. Özellikle ruhsal olarak çöküntü yaşamamıza neden olur... (ÇEE17)

Katılımcılar metaforlarda Duygu-His kategorisinde “Esaret” ve “Açlık” alt koduna 3’er kez vurgu yapmışlardır.

İşsizlik, bireyin özgürlüğünün elinden alınmasına benzer. Çünkü birey işsiz kaldığında başka bir bireye muhtaç olacağı için mahcup olup kendi özgürlüğünden feragat etmesi gerekir. (İŞL14)

İşsizlik, bileklerinize vurulan bir kelepçe gibidir. Çünkü bileğinize takılan kelepçe de işsizlik de başkalarına minnet doğurur. (ULS11)”

“İşsizlik, aç kalmak gibidir. Çünkü her insan acıdır her insanın işsiz kaldığı gibi. (İŞL6)

Aşsızlığa benzer. Çünkü iş olmayınca paran olmaz, paran olmayınca hayatın zorlukları gün geçtikçe daha da artar. (KAMU8)

Katılımcıların 9’u oluşturdukları metaforlarda Olumsuz Düşünce kategorisinde en çok “Hayat” alt koduna vurgu yapmışlardır.

İşsizlik hayat gibidir. Çünkü bazen bitsin istersin ama bitmemesi için elinden geleni yaparsın. (ÇEE6)

İşsizlik benim için hayata benzer. Çünkü hayat gibi ne zaman ne olacağı, nasıl nereden vuracağı, ertesi günün ne olacağı, işsizliğin bile olumlu mu olumsuz mu olacağını bilemiyoruz. (ÇEE14)

İşsizlik yaşamaya benzer. Çünkü yaşadığımız sürece bir şeyler için çaba gösteririz ve isteğimizi ancak çabalayarak alırız. (EKO4)

Katılımcıların 3’ü oluşturdukları metaforlarda Olumsuz Düşünce kategorisinde “Boğulmak” alt koduna vurgu yapmışlardır.

İşsizlik, boğulmak gibidir ya su üstüne çıkıp kurtulacaksınız ya da dibe batıp boğulacaksınız. Çünkü işsizlik demek en temelinde parasızlık demektir elinizdeki birikimin bitip paranız kalmadığı zaman her insanın yapması gereken en ufak şeyleri bile yapmaya paranız yoktur... (İKT2)

Suyun altında nefes almaya çalışmaya benzer. Çünkü suyun altında nefes almadan duramazsın ama nefes de alamazsın. İşsiz olma durumu da buna benziyor bence. (ULS12)

Katılımcıların 3'ü oluşturdukları metaforlarda Olumsuz Düşünce kategorisinde “Boşluk” alt koduna vurgu yapmışlardır.

İşsizlik bir boşluk gibidir. Çünkü bir insan için içinden çıkılamayacak bir döngüdür. (İKT4)

İşsizlik sonsuz bir boşluk gibidir. Çünkü yıllarca aldığınız eğitimi, sistemi her şeyi sorgulattır size. (KAMU13)

Katılımcıların 5'i oluşturdukları metaforlarda Belirsizlik kategorisinde en çok “Uzay Boşluğu” alt koduna vurgu yapmışlardır.

İşsizlik, uzay boşluğuna benzer. Çünkü ucu ve sonu belli olmayan koca bir boşluktur. (EKO2)

İşsizlik bir uzay boşluğuna benzer. Çünkü işsizlik boşluğuna düştüğünüzde çıkmanız fazlasıyla zor oluyor. (EKO12)

İşsizlik uzay boşluğunda sürüklenmeye benzer. Çünkü bazen sonu hiç gelmeyecekmiş gibi hissettirir. (İKT12)

Katılımcıların 4'ü oluşturdukları metaforlarda Belirsizlik kategorisinde “Yürümek” alt koduna vurgu yapmışlardır.

İşsizlik gece sokakta karanlıkta yürümeye benzer. Çünkü gideceğin yolu bulabilmek için bir sokak lambası ararsın. Denk gelirsen dünyanın renklerin, denk gelemez isen dünyanın karanlık kalmaya devam eder. (İKT3)

İşsizlik sisli havada yürümeye benzer. Çünkü bir sonraki adımı görebilmek zordur. (İŞL2)

Katılımcıların 3'ü oluşturdukları metaforlarda Belirsizlik kategorisinde “Kara Delik” alt koduna vurgu yapmışlardır.

*“Kara deliğe. Sen ne kadar istemesen de o seni içine çekmeye çalışır.
(MLY17)*

İşsizlik karadelik gibidir. Çünkü etrafındaki olumlu ve olumsuz düşünceleri de içine çekerek sizi içinden çıkılmaz bir kaosa ve belirsizliğe sürüklemektedir. (EKO6)”

Katılımcıların 4’ü oluşturdukları metaforlarda Hastalık kategorisinde en çok “Hastalık” alt koduna vurgu yapmışlardır.

“İşsizlik bir kalıcı hastalığa benzer. Çünkü insan işsiz olduğu sürece sürekli düşünür ve stres yapar. Böylelikle vücut bir süre sonra dayanamayıp kalıcı bir hastalığa yol açar. (ÇEE1)

İşsizlik, tedavisi zor bir hastalık gibidir. Çünkü hastalıktan kurtulmak doğru bir tedavi ve süreç gerektirir. Çünkü iş hayatına başladığımız zaman isteklerimize ve hobilerimize yatkınlığı olan bir iş tabii ki her bireyin öncelikli isteği ama maalesef ki günümüz koşullarında bu pek olmamaktadır. (İKT15)”

Katılımcıların 3’ü oluşturdukları metaforlarda Hastalık kategorisinde “Kanser” alt koduna vurgu yapmışlardır.

“İşsizlik, kansere benzer. Çünkü içten içe insanı kemirir yok eder ama tedavi edildiğinde yeniden doğarsın. (İŞL12)

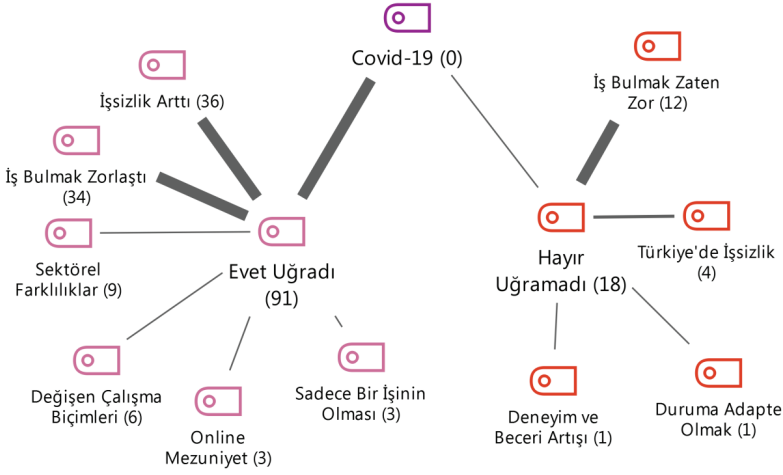
İşsizlik, kötü bir ur gibidir. Çünkü bütün eğitim hayatın boyunca vermiş olduğun emeğin, uykusuz gecelerin, yetiştirmeye çalıştığın ödevlerin, giden senelerinin, çocukluğunun, oynayamadığın sokak oyunlarının telafisi ve vermiş olduğun emeklerin karşılığı olarak geleceğini hayal edersin...(ULS5)”

Katılımcıların 2’si oluşturdukları metaforlarda Hastalık kategorisinde “Kan Kaybı” alt koduna vurgu yapmışlardır.

“İşsizlik kan kaybı gibidir. Çünkü bir an önce müdahale etmezsen yaşamanı sağlayacak kanın kalmaz vücudunda. (MLY15)”

Covid-19 Pandemisinin İş Gücüne Katılma Üzerine Etkisi Tek Vaka Modeli

Araştırmaya katılanların Covid-19 pandemisi sonrası işgücüne katılma üzerine etkilerinin belirlenmesi amacıyla sorulan soruya verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir. Cevaplar Tek Vaka Modeli kapsamında açıklanmıştır.



Şekil 3. Covid-19 Pandemisinin Katılımcıların İşgücüne Katılımına Etkisi Tek Vaka Modeli

Şekil 3’te katılımcıların “Covid-19 pandemisi işgücüne katılma isteğinizde ne tür etkilere neden oldu?” sorusuna verdikleri cevaplar Tek Vaka Modeli kapsamında yer almaktadır. Covid-19 kodu altında işgücüne katılma isteğinin değişime uğrayıp uğramadığını belirtmek amacıyla “Evet Uğradı” ve “Hayır Uğramadı” alt kodlarına yer verilmiştir.

Covid-19 sebebi ile işgücüne katılma isteğinin değişime uğradığını söyleyenler “Evet Uğradı” kodu altında Değişen Çalışma Biçimleri, Sektörel Farklılıklar, İşsizlik Arttı, Online Mezuniyet, Sadece Bir İşinin Olması ve İş Bulmak Zorlaştı alt kodlarında cevaplar vermişlerdir.

Evet Uğradı kodu altında en çok “İşsizlik Arttı” alt kodu kullanılmıştır. Katılımcıların 36’sı Covid-19’un işsizliği arttırdığını belirtmiştir. Su ve Diğerleri (2021) ve Lambovska ve Diğerleri (2021) pandemi sürecinde genç nüfusa sahip ülkeler olmak üzere pandemi öncesinde genç işsizliği sorunu ile karşılaşmamış ülkelerde de genç işsizliğinin yaşandığını ifade etmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerin söylemleri de yapılan çalışmaları destekler niteliktedir.

“Pandemiden ötürü verimin ve şirketlerin gelirleri düştüğünden, eleman aramak yerine pandemiye ayak uydurmaya çalıştıklarından işsizliğin daha da arttığını düşünüyorum. (ÇEE10)

Covid-19 pandemisi sürecinde ülkemizdeki var olan işsizlik sorunu gerçekten çözüme kavuşturulacağına dair en azından toplumun bir

kesimi tarafından inanılıyordu ancak pandemi bu ihtimalin çok daha uzağında olduğumuzu bize tüm gerçekliği ile öğretti. (EKO1)

Ülkemizde işsizlik Covid-19 sürecinden önce yüksek rakamlara ulaşmıştı dolayısıyla ben zaten bu konu da karamsardım. Covid-19 hayatımıza girdikten sonra iş bulma durumum daha da zorlaştı... Pandemi süreci işsizliği daha da arttırarak düşüncelerimi değişime uğrattı. (İKT7)

İşsizlik günümüzün büyük bir problemi ve pandemi, probleme yönelik çözümlerin uygulanmasında ne yazık ki olumlu bir etkiye sebep olmadı. (İŞL10)

Pandemiden önce de yoğun olan işsizlik, pandemi sebebiyle daha da çıkmaz bir hale geldi. (KAMU6)

Uğradı tabi ki. İnanılmaz işsizlik arttı, sonradan işten çıkarılmaya çözüm bulunsa da çıkarılanlar çıkarıldı bile. (MLY5)”

Evet Uğradı kodu altında “İş Bulmak Zorlaştı” alt kodu kullanılmıştır. Katılımcıların 34’ü Covid-19’un iş bulmayı zorlaştırdığını belirtmiştir.

“Zaten yeni mezun için iş bulmak oldukça zorken bu dönemde içinden çıkılamaz bir duruma geldi. (ÇEE2)

Covid-19 pandemisinden önce de iş bulmak oldukça zordu, Covid-19’dan sonra daha da zor hale geldiğini düşünüyorum. Pandemi nedeniyle varolan işlerini kaybedenler bile var (EKO11)

Pandemiden önce işsizde kalsam iş bulma ümidim biraz vardı. Ama pandemi ile birlikte çoğu işyeri kapandığı için o ümidimde çok fazla kalmadı. (İKT9)

İş bulmak zordu. Şimdi daha zor hale geldi. (İŞL1)

Pandemi öncesinde işsizlik konusunda çok büyük endişelere sahip değildim fakat pandemi süreci ve sonrasında giderek artan ekonomik sıkıntılar nedeniyle nitelikli veya niteliksiz bir işçi olarak çalışabileceğim herhangi bir iş bulabileceğimi düşünmüyorum. (KAMU16)

Covid-19 pandemisi öncesinde de işsizliğin fazla olduğunu, gençlere ve yeni mezun adaylara yönelik yeterince iş imkânının olmadığını, ancak Covid-19 döneminde daha da güç hâle geldiğini düşünüyorum. (MLY19)

Evet, maalesef pandemi öncesinde dahi iş bulmak zorken pandemi sürecinde ve sonrasında daha da kötü bir hal alacağını düşünüyorum. (ULS2)”

Evet Uğradı kodu altında “Sektörel Farklılık” alt kodu kullanılmıştır. Katılımcıların 9’u sektörel farklılıklarla ilgili görüşlerini belirtmiştir. Pandemi sürecinin üniversite son sınıf öğrencilerinin emek piyasasında iş arama tutum ve davranışlarına, meslek seçimine etkisi MLY15 kodlu katılımcının ifadeleri ile desteklenmektedir. Diğer taraftan ULS12 kodlu öğrenci ise iş güvencesi açısından özel sektörü değerlendirerek pandemi sürecinin bu sektörde işten çıkarılma olasılığını artırdığına dikkat çekmiştir.

İşsizlikle ilgili düşüncelerim sektör yönünde değişti. Yani en kötü durumda bile hangi meslek grupları işsiz kalmadı bu konuda fikirlerim gelişti. (MLY15)

Gözümdeki sektör algısı büyük değişime uğradı. Özel sektör önceden daha garanti bir meslek grubu iken bana göre artık çok daha işten çıkarılma olasılığı olan bir sektör oldu. Ayrıca şu süreçte hiçbir şey belli olmadığı için bir son sınıf öğrencisi olarak normalde yaşayacağımın on kat fazlası bir işsiz kalma korkusu yaşıyorum. (ULS12)

Evet Uğradı kodu altında “Değişen Çalışma Biçimleri” alt kodu kullanılmıştır. Katılımcıların 6’sı değişen çalışma biçimlerine değinmiştir.

Pandemi nedeniyle birçok kişi işinden oldu ve de işverenler çalışanları evden çalışma ile daha uzun saatlerde çalıştırırken yeni eleman alımı sektöre uğradı. (KAMU5)

Evet birtakım değişiklikler meydana geldi. İş kollarında birey sayısı azaltılarak teknolojik ortamda gerçekleştirilebilen iş sayıları arttı. Bu yüzden bireyler kendilerini teknolojik anlamda da geliştirmelidirler. (ULS9)

Covid-19 öncesi işsiz kalma ihtimali yine de fazlasıyla bulunmakta olup pandemi sürecinin başlamasıyla tabii ki de bu ihtimal daha da

fazlalaştı. İş yerlerinin kapanması ya da yarı zamanlı çalışması hem işveren hem de çalışan için çok zor. Kurumsal firmaların online'a dönüşmesi ve eleman alımını azaltması bir yandan da daha da korkutuyor. (İKT15)

Aykaç ve Murat (2020), Covid-19 pandemisinin işsizliği artırmasının yanı sıra çalışma sürelerini azalttığına dikkat çekerek işgücünün niteliklerinin değişeceğine vurgu yapmışlardır. Çalışmada İKT15 ve ULS9 kodlu katılımcıların yukarıda belirtilen ifadeleri Aykaç ve Murat (2020)'ı destekler niteliktedir.

Evet Uğradı kodu altında "Online Mezuniyet" ve "Sadece Bir İşinin Olması" alt kodları kullanılmıştır. Katılımcılar her iki koda da 3'er kez vurgu yapmıştır. ÇEE3 ve İKT6 kodlu katılımcıların aşağıdaki ifadelerinden, işverenlerin online eğitim sürecinde eğitim alan öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesine ve diplomalarına daha farklı bir gözle baktıkları ve bu durumun iş bulmayı güçleştirdiği görülmektedir.

Uğradı çünkü bazı şirketler online mezun olup olmadığımıza bakıyor. (ÇEE3)

Düşüncelerim değişime uğradı. Pandemi dönemi öncesinde alacağımız diplomaların iş bulmak konusunda büyük bir etkisi olacağını düşünürken, pandemi dönemi sırasında işverenlerin "pandemi döneminde mezun olduğun için diplomaya önem veremeyiz, size iş veremeyiz" gibi söylemleri benim gibi çoğu okuyan öğrenci arkadaşımın da umudunu ve hevesini kırmış durumda. (İKT6)"

"Pandemi öncesinde insanlar sadece maaşlarının yükselmesini beklerken pandemiden sonra bütün isteklerini yok edip sadece çalışmak hatta aldığı ücretten daha da az olmak üzere çalışmayı istemiştir. (ÇEE1)

Okurken çalışan bir birey olarak pandemi'den önce iş imkanları oldukça fazlaydı. Mezun olduktan sonra alanımda iş bulmam güç iken şu anda pandemi nedeniyle kendi geçimimi sağlayabileceğim iş imkanları bulmam da çok zor. Bu nedenle daha çok çalışmak birden fazla alanda iş imkânı kovalamak zorunda olduğumu düşünmekteyim. (ULS11)

Araştırmanın diğer bir sonucu ise pandemi koşullarının rezervasyon ücretlerine (bir işin karşılığı olarak kabul edilebilecek en düşük ücret) etki edebileceği hakkında olup ÇEE1 kodlu katılımcının ifadeleri bunu doğrular niteliktedir. Bu bağlamda pandemi sürecinin rezervasyon ücretlerini düşürme ihtimali kuvvetlidir.

Covid-19 sebebi ile işgücüne katılma isteğinin değişime uğramadığını söyleyenler “Hayır Uğramadı” kodu altında Deneyim ve Beceri Artışı, Duruma Adapte Olmak, Türkiye’de İşsizlik ve İş Bulmak Zaten Zordu alt kodlarında cevap vermişlerdir.

Hayır Uğramadı kodu altında en çok “İş Bulmak Zaten Zordu” alt kodu kullanılmıştır. Katılımcıların 12’si bu alt koda vurgu yapmıştır.

“Hayır uğramadı. Pandemi öncesi iş bulmak zaten kolay değildi şu an biraz daha zorlaştı. (ÇEE8)

İş bulmak pandemi öncesi ve sonrası oldukça zor. Özellikle yeni mezunlar için ekstra zor. Birçok kurum, işyeri uzun süreli deneyimler beklentisinde olduğu için yeni mezunların şansı pek olumlu değil ne yazık. (EKO3)

Yeni mezunlara yönelik değişmedi çünkü şans tanınmıyordu şu anda da tanınmıyor. Mevcut iş sahibi olanlar için ise daha kötüye gitti, sebebi ise hareketlilik neredeyse sıfıra indi ve iş yeri sahipleri iflasa gitti. (MLY2)”

Hayır Uğramadı kodu altında “Türkiye’de İşsizlik” alt kodu kullanılmıştır. Katılımcıların 4’ü bu alt koda vurgu yapmıştır.

“İşsizlik ile ilgili düşüncelerim değişmedi çünkü Türkiye’de hep işsizlik vardı. (ÇEE7)”

“Hayır Uğramadı kodu altında “Deneyim ve Beceri Artışı” ve “Duruma Adapte Olmak,” alt kodları kullanılmıştır. Katılımcıların 2 tanesi bu kodlara vurgu yapmıştır.”

“Değişime uğramadı, kendim için hazırladığım planları...çok fazla etkileyecek bir süreç değil benim için. Hatta iş konusunda planladığımdan daha fazla tecrübe kazandığım bir süreç olduğunu belirtmeliyim. (İKT8)”

“Açıkçası çok fazla değişiklik olmadı. Oluyormuş gibi göründü çakallık bilen yırttı bilmeyen battı. Tıpkı her zaman olduğu gibi. (ÇEE6)”

Covid-19 Pandemisinin İş Bulma Kaygısına Etki Düzeyi

Araştırmada katılımcılara “Covid-19 pandemisi iş bulma kaygınızı hangi düzeyde etkiledi? Lütfen 0 ila 100 arasında bir puan veriniz” sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevapların “Eğitim Görülen Bölüm” ve “Cinsiyet” açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği nicel veri analizi ile incelenmiştir. Bu bağlamda IBM SPSS Data Editor Programı ile analiz edilmiştir.

Eğitim görülen bölümlerle iş bulma kaygısı düzeyi arasındaki ilişki analiz edilirken “Krusal-Wallis Testi” uygulanmıştır. Krusal-Wallis Testi parametrik olmayan veriye sahip birbirinden bağımsız iki veya daha fazla grubun bağımlı bir değişkene ait ölçümlerinin karşılaştırılmasında kullanılmaktadır. Bu testin amacı bir ana kütle içerisinde yer alan ikiden fazla grubun medyanlarının eşit olup olmadığını araştırmaktır. Test için sıfır hipotezi (H_0) gözlenen grup medyanları birbirine eşittir şeklinde, alternatif hipotez (H_1) ise gözlenen grup meydanları birbirine eşit değildir şeklinde oluşturulur (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 244).

Tablo 1
Krusal-Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Gördüğü Bölüm	N	Sıra Ort.	X ²	Serbestlik Derecesi (SD)	P
ÇEEİ	18	50,22	4,814	6	,568
Ekonometri	12	70,71			
İktisat	17	58,88			
İşletme	15	47,80			
Kamu Yönetimi	16	58,38			
Maliye	19	60,13			
Uluslararası İlişkiler	15	5,07			
Toplam	112				

Tablo 1’deki bulgular sonucunda öğrencilerin eğitim aldığı bölümlerle iş bulma kaygısının düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($X^2=4,814$; $p>.05$). Bölümlerin sıralı ortalamalarına bakıldığında iş bulma kaygısı İşletme (47,80), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (50,22), Uluslararası İlişkiler (52,07), Kamu Yönetimi (58,38), İktisat (58,88), Maliye (60,13) ve Ekonometri (70,71) şeklinde küçükten büyüğe sıralanmaktadır.

Sonuç olarak analizin başında oluşturulan;

H_0 = Öğrencilerin eğitim gördüğü bölüm ile iş bulma kaygısı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 = Öğrencilerin eğitim gördüğü bölüm ile iş bulma kaygısı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotezlerinden H_0 hipotezi desteklenmiştir. Bir diğer ifade ile öğrencilerin eğitim gördüğü bölüm ile iş bulma kaygısı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

İlgili literatür de araştırmamızdaki H_0 hipotezini destekler bulgular içermektedir. Güney ve Çelik (2019, s. 115) ve Çolakoğlu ve Diğerleri (2017: 36) tarafından yapılan çalışmalarda da işsizlik ile bölümler arasında kaygı düzeyi ile ilgili anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Surat ve Ceran (2020, s. 156), Kıcı (2017: 1390) ve Ersoy-Kart ve Erdost (2008, s. 281) yaptığı araştırmalarda sosyal bilimlerden ve fen bilimlerinden mezun olacak öğrencilerin işsizlik kaygısını araştırmış buna göre sosyal bilim alanında eğitim görmekte olan öğrencilerin kaygı düzeyinin, fen branşlarında eğitim görenlere nazaran oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, literatüre göre, sosyal bilimler alanında okuyan öğrencilerin işsizlikle ilgili kaygı düzeylerinin fen bilimleri alanında okuyan öğrencilerden yüksek olduğu, aynı fakültenin tüm bölümlerinde yapılan araştırmalarda ise bölümler arasında işsizlikle ilgili kaygı düzeyinin farklılık göstermediği ifade edilebilir. Türkiye’de sosyal bilimler alanından mezun olanlarla fen bilimleri alanlarından mezun olanlara ilişkin TÜİK 2020 yılı istihdam oranlarına bakıldığında sosyal bilimler alanlarından mezun olan kişilerin istihdam oranı %46,0-%57,0 arasında gerçekleşirken; fen bilimleri alanlarından mezun olanların istihdam oranları %63,1-%75,3 arasında gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021). Verilerden de anlaşılacağı gibi fen bilimleri mezunlarının iş imkânları sosyal bilimler mezunlarına oranla daha yüksektir. Bu bağlamda sosyal bilimler mezunlarının işsizlikle ilgili kaygılarının fen bilimleri mezunlarına göre yüksek olması istatistiki olarak da ortaya konmuştur.

Cinsiyet ile iş bulma kaygısı düzeyi arasında ilişki analiz edilirken, “Mann-Whitley Testi” uygulanmıştır. İki bağımsız grup arasındaki farkın önemini sınamak için kullanılan parametrik olmayan testlerden biri Mann-Whitley Testi’dir. Bu test ile bağımsız iki grubun veya örneklemin bağımlı bir değişkene

ilişkin ölçümlerinin karşılaştırılarak iki dağılım arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmektedir. Mann-Whitney testi için sıfır hipotezi (H₀) iki grubun gözlenen değerleri birbirine eşittir şeklinde oluşturulurken, karşıt olarak alternatif hipotez (H₁) ise iki grubun gözlenen değerleri birbirine eşit değildir şeklinde oluşturulmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 246).

Tablo 2
Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Sıra Ort.	M-U Değeri	p
Kadın	76	61,87	960,000	,010
Erkek	36	45,17		
Toplam	112			

Tablo 2’deki bulgular sonucunda cinsiyet ile iş bulma kaygısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (U= 960,000; p>.05). Hesaplanan sıralı ortalama değerlerine bakıldığında “Kadın” öğrencilerin (61,87), “Erkek” öğrencilerin (45,17) kaygı düzeylerinden daha fazla kaygı yaşadıkları görülmektedir. Sonuç olarak analizin başında oluşturulan,

H₀=Öğrencilerin cinsiyeti ile iş bulma kaygıları düzeyi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁= Öğrencilerin cinsiyeti ile iş bulma kaygıları düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotezlerinden H₁ hipotezi desteklenmiştir. Başka bir ifade ile “kız” öğrencilerin iş bulma kaygısı “erkek” öğrencilerin iş bulma kaygılarından anlamlı olarak farklıdır. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken bir diğer nokta da “kız” öğrencilerin “erkek” öğrencilerden daha fazla olması diğer deyişle görüşülen öğrenciler arasında cinsiyete göre normal bir dağılımın olmamasıdır. Özet olarak, işsizlik kaygısı düzeyi açısından cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunduğu, kız öğrencilerin işsizlik kaygı düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Türkiye’de, Covid-19 pandemisinin üniversiteden mezun olma aşamasındaki öğrencilerin işsizlik kaygılarına etkisi araştırmanın problemidir. Nitel araştırma desenlerinden, iç içe geçmiş örnek olay araştırması şeklinde tasarlanan

araştırmada örnek olarak incelenen, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıfta öğretim gören öğrenciler için a) İşsizlik durumu ne anlam ifade etmektedir? b) Covid-19 pandemisi bu öğrencilerin işsizlik kaygılarını nasıl etkilemiştir? sorularına cevap aranmıştır.

İşsizlik durumunun son sınıf öğrencileri için ne anlam ifade ettiğini belirlemeye yönelik araştırma sorusuyla ilgili olarak metafor yöntemiyle veri toplanmıştır. Katılımcılardan işsizlik durumunun kendileri açısından ne anlam ifade ettiğini geliştirdikleri metaforlar aracılığıyla anlatmaları istenmiştir. Veriler incelendiğinde, katılımcılar tarafından geliştirilen metaforların “duygu-his”, “belirsizlik”, “olumsuz düşünce” ve “hastalık” şeklinde dört kategori/tema altında toplanabileceği anlaşılmıştır. Temalara ilişkin tekrarlanma sıklıkları sırasıyla duygu-his 50, olumsuz düşünce 32, belirsizlik 16 ve hastalık 10 tekrar şeklinde sıralanmaktadır. “Duygu-his” temasında-çaresizlik 15”, “olumsuz düşünce kategorisinde-hayat 9”, “belirsizlik kategorisinde-uzay boşluğu 5”, “hastalık kategorisinde-kanser ve hastalık 3’er kez tekrarlar en çok vurgulanan metaforlardır. Katılımcılar tarafından geliştirilen metaforlar değerlendirildiğinde, işsizlik durumunun öğrenciler tarafından “belirsizlik, boşluk, çaresizlik, hastalık, kanser” gibi olumsuz düşüncelerle ifade edildiği anlaşılmaktadır. İşsizlik bireyler açısından kişisel gelir elde edememeleri durumu iken, ülke açısından da milli gelirden bir azalmayı ifade etmektedir. İşsizlik temelli sosyal sorunların başında, kişilerin iş bulamamalarından kaynaklı işe yaramadıkları düşüncesi ve bunun yarattığı içe kapanma, agresiflik, umursamazlık gibi psikolojik sorunlar gelmektedir. Yapılan çalışmalarda (Ateş, 2019; Çolakoğlu ve Diğerleri, 2017; Duman ve Diğerleri, 2009; Ersoy-Kart ve Erdost, 2008, Topgül, 2017) mezun olacak öğrencilerin işsizlik kaygısı yaşadığı ve stres düzeylerinin arttığı sonucuna varmışlardır. Araştırmada Covid-19 pandemisinin işsizlik kaygısını ne derece arttırdığı ölçülemezle birlikte görüşülen öğrencilerin metaforik benzetmelerinden bu kaygının hatırı sayılır derecede arttığı kanaatine varmak mümkündür.

Mezun olma aşamasındaki gençlerde işsizlik, aileye yük olma düşüncesini pekiştirmekte ve aile içi sorunları da beraberinde getirmektedir. Aileler, üniversite eğitiminin getirdiği maliyetlere çocuklarının toplumda daha iyi iş imkânlarına kavuşacakları düşüncesiyle katlanmaktadır. Ancak mezuniyet sonrasında işsizlikle karşılaşmaları ve bu sürecin uzaması psikolojik sorunları arttırmaktadır.

Covid-19 pandemisinin öğrencilerin işsizlik kaygılarını nasıl etkilediğini araştıran soruya ilişkin veriler ise, online görüşmeler yöntemiyle toplanmıştır. Pandemi sürecinin katılımcıların işsizlik kaygılarını artırdığı (evet 91, hayır 18) anlaşılmaktadır. Pandeminin işgücüne katılımı olumsuz yönde etkilediği görüşünde olanlar bu durumu “işsizlikteki artış-36 tekrar” şeklinde ilişkilendirmiştir. Pandeminin işgücüne katılımı etkilemediği görüşünde olanlar ise “iş bulmanın zaten zor olduğunu-12 tekrar” ileri sürmüşlerdir. Katılımcıların mezun olduktan sonra işgücüne katılımı ilgili kaygı yaşadıkları ve bu süreci mutlaka yaşayacaklarına ilişkin görüşleri ağırlıktadır. Türkiye’de işgücüne katılma oranları 2019-2020 yılları arasında %7,4 oranında azalmıştır. Bu düşüşte pandemi sürecinde yaşanan kısıtlamalar ve birçok işyerinin kapatılması etkili olmuş, bireyler durumun belirsizliği nedeniyle iş aramaktan vazgeçmiş veya istediği özelliklere uygun iş bulamamıştır. Dolayısıyla, aktif nüfusta yer alan birçok kişi işini kaybetmiş veya çalışamamıştır. Pandemi sürecinde yaşanan deneyimler işgücüne yeni katılacak üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısını ciddi şekilde arttırmış ve süreci daha belirsiz hale getirmiştir.

Araştırma nitel bir desene göre tasarlanmış olmakla birlikte, katılımcıların öğrenim gördükleri bölüme ve cinsiyetlerine göre işsizlik algıları arasında farklılık olup olmadığını analiz etmek için nicel veri analizi de yapılmıştır. Analizler sonucunda, öğrenim görülen bölüme göre katılımcıların işsizlik kaygıları arasında anlamlı bir fark olmadığı, bununla birlikte, kız öğrencilerin işsizlik kaygısı düzeylerinin erkek öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde kız öğrencilerin işsizlik kaygısının erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit eden çalışmaların yanında (Çolakoğlu ve Diğerleri, 2017, s. 36; Dursun ve Aytaç, 2009, s. 78; Ersoy-Kart ve Erdost, 2008, s. 281); erkek öğrencilerin kaygı düzeylerinin yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da (Duman ve Diğerleri, 2009, s. 29) mevcuttur. Türkiye’de yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranları 2020 verilerine göre %53,2 erkeklerin ise %73,8 olarak gerçekleşmiş; işsizlik oranları ise aynı yıl verilerine göre kadınlarda %18,8, erkeklerin işsizlik oranları ise %10,9 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Kadınların istihdam oranları erkeklere göre düşük, işsizlik oranları erkeklere göre yüksek ve işgücüne katılım oranları ise erkeklere göre düşük seviyelerdedir. Türkiye’de kadınların aile kurmak, annelik vb. gibi toplumsal rolleri üstlenmesi, ikincil işgücü olarak görülmesi ve istihdam olanaklarının erkeklere göre daha az olması, kız öğrencilerin işsizlik kaygısını erkeklere göre daha fazla yaşamalarında başlıca etkenlerdir.

Araştırma bulguları, Covid-19 pandemisi sürecinde, mezuniyet aşamasındaki öğrencilerin işsizlik kaygılarının arttığını göstermektedir. Bununla birlikte, araştırma nitel örnek olay desenine göre tasarlandığından yalnızca Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile sınırlandırılıp genelleme amacı taşımamıştır. Araştırmanın diğer fakültelerin ve diğer üniversitelerden örnekler katılarak geliştirilme potansiyeli bulunmaktadır. Literatürde, işsizlik ve üniversite öğrencilerinin işsizlik algısına ilişkin çalışmaların ağırlıklı olarak nicel araştırma olarak tasarlandıkları, anket yoluyla yüzeysel veriler toplandığı görülmüştür. Bu araştırma ise, nitel bir desenle görüşmeler yoluyla derinlemesine veriler toplaması bakımından ileride yapılması muhtemel benzer araştırmalara örnek teşkil etmektedir. Aynı zamanda, derinlemesine görüşmeler yoluyla elde edilen verilerden oluşturulan tema ve kodlardan hareketle bir ölçek geliştirilerek, Covid-19 pandemisi sürecinde, Türkiye çapında mezun aşamasındaki öğrencilerin işsizlik kaygısı düzeylerinin belirlenmesi potansiyeli de bulunmaktadır.

Araştırma bulgularından çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir;

- Özel sektörde işten çıkarılma olasılığının artmış olması,
- İşgücünde aranan niteliklerin değişmiş olması,
- Online çalışmadaki artış
- Online eğitimin iş bulmayı güçleştirmesi vb. konular görüşülen öğrenciler tarafından dile getirilmiş olup, öğrenciler, bu konuların işsizlik kaygılarına etki ettiğini belirtmişlerdir.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan, pandemi sürecinde, mezun olma aşamasındaki öğrencilerin artan bir biçimde işsizlik olgusu ile karşı karşı kaldıkları ve bunun getirdiği stresi yaşadıkları görülmektedir. Bu noktada, üniversiteler, devletin çeşitli kurumları (ilgili bakanlıklar, yerel yönetimler, İŞ-KUR vb.), özel sektör ve sivil toplum örgütleri öğrencilerin emek piyasasına girişini kolaylaştırmaya yönelik faaliyetleri iş birliği içerisinde yürütebilirler. Örneğin; üniversiteler danışmanlık hizmetleri dahil olmak üzere mezunlarının emek piyasasına geçişini daha iyi yönetmek üzere çeşitli programlarda uygulamalı eğitimlere yer verebilirler. Diğer taraftan uluslararası eğitim imkanlarının artırılması öğrenciler için yararlı olabilir. Öğrenciler, Covid-19 pandemisi sürecinde uzaktan eğitim görmelerinin iş bulma imkânlarını olumsuz

etkilediğini vurgulamış ve bunun iş bulma kriterlerinde bir sorun teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Bu sorunun giderilmesi veya hafifletilmesine yönelik sosyal politika düzenlemelerinin hayata geçirilmesi faydalı olacaktır. Örneğin, bu süreci yaşayan öğrencilerin kendilerini geliştirmeleri için, kamu destekli eğitim ve meslek edindirme kurslarına herhangi bir ödeme yapmadan katılmaları sağlanabilir. Böylece işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan alanlara yönelik meslek edindirme olanakları da sağlanacak ve iş bulma süreleri kısalacaktır. Sonuç olarak, öğrenciler için hem istihdam imkânları genişleyecek hem işsizlik oranları azalacak ve tüm bu gelişmelerin makro ekonomik açıdan da olumlu yansımaları olacaktır.

Literatür kısmında da bahsedildiği üzere, salgından önce zaten yoğun bir şekilde kayıtdışı ekonomide ve standart olmayan çalışma biçimlerinde istihdam edilmekte olan gençlerin, salgından sonra işsizliğin artması ile birlikte “düzgün iş” bulma ihtimalleri iyice zayıflamış ve sosyal ve yasal korumanın yetersiz olduğu, düşük rezervasyon ücretlerine sahip işlere yönelmek zorunda kalmışlardır. Hükümetin bu gidişatı önleyecek tedbirleri acilen alması gerekmektedir. Keza, işsizlik ve özelde genç işsizliğinin, hükümetlerin çözmesi gereken bir sorun olduğu, siyasi iradenin, Covid-19 pandemisinin işsizlikle ve emek piyasası ile ilgili olarak gençler üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik sonuçları hafifletmek üzere, bir taraftan rehabilite çalışmalarını, diğer taraftan ise istihdam edilebilirliği artıracak emek piyasası müdahalelerini yürütmesi gerektiği düşünülmektedir. Halihazırda Türkiye’de genç istihdamını artırmaya yönelik teşvikler bulunmakta olup bu amaca yönelik farklı uygulamaların da gündeme gelmesi büyük önem arz etmektedir. Salgın sürecinde Avusturya hükümetinin yaptığı gibi, iş arama ödeneği vb. gençlerin istihdam edilmesini kolaylaştırıcı uygulamalar Türkiye için de düşünülebilecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: C.Ö.D.K., İ.K.; Veri Toplama: C.Ö.D.K., İ.K.; Veri Analizi /Yorumlama: C.Ö.D.K., İ.K.; Yazı Taslağı: C.Ö.D.K., İ.K.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: C.Ö.D.K., İ.K.; Son Onay ve Sorumluluk: C.Ö.D.K., İ.K.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: C.Ö.D.K., İ.K.; Data Acquisition: C.Ö.D.K., İ.K.; Data Analysis/Interpretation: C.Ö.D.K., İ.K.; Drafting Manuscript: C.Ö.D.K., İ.K.; Critical Revision of Manuscript: C.Ö.D.K., İ.K.; Final Approval and Accountability: C.Ö.D.K., İ.K.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Achdut, N., ve Refaeli, T. (2020), Unemployment and psychological distress among young people during the covid-19 pandemic: psychological resources and risk factors. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, doi:10.3390/ijerph 17197163.
- Akgün, A., Gönen, S. ve Aydın M. (2007). İlköğretim fen ve matematik öğretmenliği öğrencilerin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 283-299.
- Aljumili, S. (2020). Unemployment anxiety and its relationship to future perceptions of unemployed graduate students. *Journal Of Tikrit University For Humanities*, 27(6), 487-465. doi:10.25130/hum. v27i6.1096.
- Almeida, F. ve Santos, J. D. (2020). The effects of Covid-19 on job security and unemployment in Portugal. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 995-1003.
- Arı, R. ve Bakkal, H. (2017). Türkiye’de işsizliğin belirleyicileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33), (1-18).
- Ateş, S. S. (2019). Anxiety of unemployment before the graduation: research on university students in the aviation departments. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 3(5), (165-174).
- Atkins, M., Flatau, P. and Kaleveld, L. (2020). Covid-19 and youth unemployment. CSI Response.
- Aykaç, M., ve Murat, G. (2020). Covid- 19 ve emek piyasaları: etkiler ve muhtemel yönelişler. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 8(2), (91-122).
- Aypay, A. (2015). *Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz*. 2. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bağlı, İ. E. (2020). Türkiye’de genç işsizlik üzerine bir inceleme: pandemi faktörü. *Sosyal Hizmet*. Editör: Abidin Özdemir, Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını.
- Bayat, N. ve Çetinkaya, G. (2016). Türkçe öğretmen adaylarının metaforları anlama ve üretme becerilerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (38), 31-47.
- Benham, G. (2021). Stress and sleep in college students prior to and during the COVID-19 pandemic. *Stress and Health*, 37, 504–515.
- Biçerli, M. K. (2009). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bordea, E. N., Manea, M. and Pellegrini, A. (2017). Unemployment and Coping With Stress, Anxiety, And Depression. *Czech Journal of Social Sciences Business and Economics*, 6-14.
- Ceviz, N., Tektaş, N., Basmacı, G. ve Tektaş, M. (2020). Covid 19 pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin kaygı düzeylerini etkileyen değişkenlerin analizi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 3(2), 312-329.
- Committee for the Coordination of Statistical Activities. (2020). *How COVID-19 is changing the world: a statistical perspective volume II*. <https://data.unicef.org/>

- resources/how-covid-19-is-changing-the-world-a-statistical-perspective-volume-2/#, Erişim Tarihi: 23.01.2021.
- Cockshott, C. J., Kiemle, G., Byrne, P. ve Gabbay, M. B. (2021). A Fall from Grace: An Interpretative Phenomenological Analysis of Unemployment in UK University Graduates with Common Mental Health Issues. *Open Journal of Social Sciences*, 9, 291-313. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.91021>.
- Creswell, W. J. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- ÇASGEM (2019). Uyumsuz eşleşme olgusu türkiye işgücü piyasası örneği. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Çolakoğlu, T., Kanyılmaz Polat, E. ve Gezer Aydın, G. (2017). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin işsizlik kaygısı üzerine bir araştırma: Biga İİBF örneği. *The International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1), (29-39).
- Duman, Ş., Taşgın, Ö. ve Özdağ, S. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 11(3), (27-32).
- Dursun, S., ve Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), (71-84).
- Ersoy-Kart, M. ve Erdost, H. E. (2008). Unemployment worries among turkish university students. *Social Behavior and Personality*, 36(2), (275-288).
- Ersöz, B. ve Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki etkileri. *Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 11(42), 170-179.
- Eurofound (2021), Covid-19: Implications for employment and working life. *COVID-19 series, Publications Office of the European Union*, Luxembourg.
- Eurostat (2020). *News Release Euro Indicator*. <https://ec.europa.eu/eurostat/news/euro-indicators>. Erişim Tarihi: 25.01.2021.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Teknik-Yaklaşım-Uygulama*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşgın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güney, A. ve Çelik, E. (2019). Sosyal sermaye ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişki: Atatürk Üniversitesi İİBF son sınıf öğrencileri üzerine bir uygulama. *İstanbul İktisat Dergisi*, 69 (2019/1), (103-131).
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hyman, M., Mark, C., Imteaj, A., Ghiaie, H., Rezapour, S. ve Amini, M. H. S. (2021). Data analytics to evaluate the impact of infectious disease on economy: case study of COVID-19 pandemic, *Patterns*, 2(8), 1-15.
- ILO. (2021). ILO Monitor: Covid-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf, 25.01.2021.

- ILO. (2020). *Global Employment Trends, Technology and the future of Jobs*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf, Erişim Tarihi: 28.01.2021.
- İslam, A., Barna, S. D., Raihan, H., Khan, N. A., Hossain, T. (2020). Depression and anxiety among university students during the COVID-19 pandemic in Bangladesh: a web-based crosssectional survey. *PLoS ONE* 15(8): e0238162. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238162>.
- Kara, E. (2020). COVID-19 pandemisi: işgücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(5), (269-282).
- Kıncır, B. (2017). Eğitimli genç işsizliği üzerinden işsizlik kaygısına bir bakış. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2017/3, (1369-1396).
- Koca, D. (2020). Türkiye’de işgücü piyasasının boyutları ve covid-19 döneminin işgücü piyasasına etkileri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4(2), 69-83.
- Korkmazer, F. (2020). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı algılarının incelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 3(2) , 141-152 .
- Lambovska, M., Sardinha, B., Belas, J. (2021). Impact of covid-19 pandemic on the youth unemployment in the European Union, *Ekonomicko-Manazerske Spektrum*, 15(1), 55-63.
- Lee, S., Y., T., Park, M., ve Shin, Y. (2021). Hit harder, recover slower? Unequal employment effects of the Covid-19 shock (Working Paper: 28354). *National Bureau of Economic Research*.
- Linn, M.W., Sandifer, R., ve Stein, S., (1985). Effects of unemployment on mental and physical health. *American Journal of Public Health*, 75(5): 502-506.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*: New York: Harper & Row.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. Çeviri Editörü: Selahattin Turan, 3. Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Mohammed S. A. ve Devecioğlu, S. (2018). Unemployment anxiety of student taking sports education in university. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7), (17-27).
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1(60), 1-60.
- Puerto, S. ve Kim, K. (2020). Young workers will be hit hard by COVID-19’s economic fallout. <https://iloblog.org/2020/04/15/young-workers-will-be-hit-hard-by-covid-19s-economic-fallout>, 15.04.2020, Erişim Tarihi: 19.05.2021.
- Sezgin Nartgün, Ş. ve Gökçer, İ. (2014). Pedagojik formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarının mesleklerine, geleceklerine, istihdamlarına ve eğitim politikalarına ilişkin metaforik algıları. *e-International Journal of Educational Research*, 5(4), 57-69.
- Sezgin, F., Koşar, D., Koşar, S. ve Er, E. (2017). Öğretmenlerin öğrenciye yönelik metaforlarının belirlenmesine ilişkin nitel bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(3), 600-611.

- Sjöberg, L. (1998). Worry and risk perception. *Risk Analysis*, 18(1), 85-93.
- Su, C., Dai, K., Ullah, S. ve Andlib, Z. (2021). COVID-19 pandemic and unemployment dynamics in European economies. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1912627>, 1-13.
- Surat, A. ve Ceran, D. (2020). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı. *ISPEC Journal of Social Sciences & Humanities*, 4(3), (145-166).
- Şahin Kutlu, Ş., Çetinbakış, M. ve Kutlu, M. (2019). Üniversite son sınıf öğrencilerinde işsizlik kaygısı: Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerine bir uygulama. *EKEV Akademi Dergisi*, 23(78), (511-522).
- Tektaş, N. (2014). Üniversite mezunlarının kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Dr. Mehmet Yıldız Özel Sayısı*, (243-253).
- Topgül, S. (2017). Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri öğrencilerinin gelecek, istihdam ve mesleğe ilişkin metaforik algıları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), (100-117).
- TÜİK, (2021). Yükseköğretim ve fakülte mezunlarının en son mezun oldukları alana göre işgücü durumu istatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>, Erişim Tarihi: 08.05.2021.
- TÜİK. (2020). *İşgücü İstatistikleri*. <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33792>, Erişim Tarihi: 27.01.2021.
- TÜİK. (2020). *İstatistiklerle Gençlik 2019*. <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33731>, Erişim Tarihi: 27.01.2021.
- TÜİK Haber Bülteni. (2020). *Doğum İstatistikleri 2019*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2019-33706>, Erişim Tarihi: 24.01.2021.
- TÜİK Haber Bülteni. (2021). *İşgücü İstatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485>, Erişim Tarihi: 25.01.2021.
- TÜİK (2016). *İşgücü İstatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2015-21567>, Erişim Tarihi: 26.01.2021.
- Yankın, F. B. (2019). Dijital dönüşüm sürecinde çalışma yaşamı. *Trakya Üniversitesi İİBF Dergisi E-Dergi*, 7(2), (1-32).
- Yasar, O. M. ve Turgut, M. (2020). Unemployment anxiety of last year college students. *Cypriot Journal of Educational Science*, 15(1), 056-064.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Covid-19 Salgını Döneminde Avrupa Birliği Ülkelerindeki Kısa Çalışma Uygulamaları

Short-Time Working Practices in European Union Countries During the COVID-19 Pandemic

Yeliz Polat¹ 

Öz

Dünya geneline yayılan Covid-19 salgınıyla birlikte yaşanan küresel krizde, başta Avrupa ülkeleri olmak üzere birçok ülke, işgücü piyasalarına yönelik önlemlerin merkezine pasif bir istihdam politikası olan kısa çalışma uygulamasını yerleştirmiştir. Bu uygulamaya yönelik başvuru usul ve esasları, hak kazanma koşulları, ödeneğin süresi ile miktarı, sosyal güvenlik primleri gibi temel unsurlar ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bununla beraber işgücü piyasalarının neredeyse tamamını etkileyen krizin olumsuz etkilerini en aza indirmek amacıyla kısa çalışma uygulamasına yönelik düzenlemelerin esnetilmesi, ülke uygulamalarını birbirine yakınlaştırmıştır. Bu çalışmada, mevcut krizle birlikte Avrupa Birliği ülkelerindeki kısa çalışma uygulamalarının benzerlikleri ve farklılıkları ele alınarak, bunların işgücü piyasalarına mevcut ve olası yansımaları değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda genel ekonomik krizler esnasında istihdamın ve işlerin korunmasında önemli rol üstlenen kısa çalışma uygulamasına yönelik düzenlemelerin esnetilmesinin kaçınılmaz ve gerekli olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler

Covid-19 salgını, Kısa çalışma uygulaması, Kısa çalışma ödeneği, Küresel kriz, Avrupa Birliği

Abstract

During the global Covid-19 pandemic crisis, many countries, especially European countries, placed the practice of short-time work, which is a passive employment policy, at the center of labor market measures. Fundamental factors, such as application procedures and principles, eligibility requirements, duration, the amount of allowance, and social security contributions differ between countries. In addition, to minimize the negative effects of the crisis, which affected all labor markets, relaxation of regulations regarding the practice of short-time working brought international practices closer together. This study investigated the similarities and differences of the short-time working practices in European Union member countries during the pandemic crisis, evaluating current and potential reverberations in labor markets. Consequently, it is

1 Yeliz Polat (Dr. /İş Müfettişi), İstanbul, Türkiye. E-posta: yeliz-plt@hotmail.com ORCID: 0000-0002-6126-5294

Atf: Polat, Y. (2022). Covid-19 salgını döneminde Avrupa Birliği ülkelerindeki kısa çalışma uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 195-221. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.986549>

clearly inevitable and necessary to extend the regulations regarding short-time working practices, which has an important role in protecting employment during general economic crises.

Keywords

Covid-19 pandemic, Short-time working, Short-time working allowance, Global crisis, European Union

Extended Summary

On March 11, 2020, the World Health Organization declared a global pandemic due to the rapid international spread of Covid-19, which first emerged in Wuhan, China, in December 2019. In the process of protecting public health, many countries enacted temporary border closures, curfews, and shelter-in-place orders. Combined with temporary workplace closures, through public power or individual organizational decisions, the pandemic brought both economic and social lives to a standstill. There is a serious risk that the reverberations of the Covid-19 crisis will cause not only short-term economic deterioration, but also an unprecedented global economic contraction with devastating effects on employment (United Nations, 2020, p. 13). In particular, 93% of the employees in the world live in countries where workplace closure measures have been implemented (ILO, 2020, p. 1). Countries began to take measures to reduce the negative effects of the pandemic on labor markets, striving to minimize the negative effects of the crisis on workplaces and households and to protect economic capacity (OECD, 2020a, p. 5).

Short-time working, temporary unemployment, limitation/prohibition of dismissals, unemployment benefits, and leave without pay are at the forefront of the measures taken by countries to protect employment, the unemployed, and workplaces. To minimize the negative effects of the Covid-19 pandemic on employment, many countries, especially European Union (EU) member countries, adopted practice of short-time working, which was determined to be effective in reducing employment vulnerability during the 2008–2009 global recession (European Union, 2010, p. 6). At the end of April 2020, more than 42 million applications were made to short-time work or similar programs in all EU member countries. This corresponds to 27% of all employees in the EU, supported by a new fund of 100 billion euros for short-time working opportunities called “Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency [Acil Durumda İşsizlik Risklerini Azaltmak için Geçici Destek]” (SURE) (Eurofound, 2020, s. 25; ETUI, 2021). SURE was influenced by the success of a short study practiced in Germany during the 2008–2009 economic crisis (Eichhorst and Marx, 2020). In this process, many OECD and G20 countries introduced short-time working practices and expanded their scope. It should be noted that although short-time working is not very common in countries other than OECD and G20 countries (OECD, 2020a, p. 17), some countries turned to similar practices during the Covid-19 pandemic. This study examined the short-time

working practices that have been implemented against the Covid-19 pandemic crisis in general terms, based on the regulations enacted in EU countries.

In some EU countries, temporary short-time work programs were applied for the first time in reaction to the 2008–2009 economic crisis. These countries included Bulgaria, Czechia, Hungary, Lithuania, Latvia, Poland, the Slovak Republic, Slovenia, and the Netherlands. (EU, 2010, p. 21). Institutional features of short-time working differ in EU countries, including application procedures and principles, scope of individuals and workplaces, amount and duration of the allowance, and restrictions and prohibitions. Nevertheless, the fact that EU countries made changes to allow more workers and workplaces to benefit from short-time work programs implemented in reaction to the Covid-19 epidemic minimized these differences. It is important to note that if short-time working eligibility criteria are too strict, or the practice is not attractive enough, employers may dismiss workers rather than choosing these practices (Mandl et al., 2010, p. 73). Short-time working is not intended to create jobs, but to maintain existing jobs in times of economic crisis. It should also be noted that if implemented effectively, this practice creates an outstanding combination of work time flexibility and employment and income security (Mandl et al., 2010, p. 77).

Covid-19 Salgını Döneminde Avrupa Birliği Ülkelerindeki Kısa Çalışma Uygulamaları

Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışmanın Kurumsal Özellikleri

Kısa çalışma uygulamasının ilk görüldüğü tarihe ve köken ülkesine yönelik farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre, ilk kez Almanya’da görülen kısa çalışma uygulamasına ilişkin kanuni düzenleme 5 Mayıs 1910 tarihinde Potasyum Kanunu 4 ile yapılmış, bu Kanunla potasyum sanayinde üretim kapasitesinin düşürülmesi nedeniyle çalışma süreleri azalan işçilerin, ücret farklarının kamu kaynakları tarafından karşılanması düzenlenmiştir (Hekimler, 2015, s. 158). Diğer bir görüşe göre ise ilk kısa çalışma uygulaması 1920’lerde Almanya ve İsviçre’de görülmüştür (Müller ve Schulten, 2020, s. 4). Zaman içerisinde Avrupa işgücü piyasası politikalarının önemli bir aracı olan kısa çalışma uygulamaları, 1970’lerin sonuna doğru ABD ve Kanada’da da görülmeye başlamıştır (Mosley, 2020, s. 19).

Ülkelerin uyguladıkları kısa çalışma programlarının hedefleri aynı olmakla beraber kurumsal yapıları ve temelindeki mantık bakımından önemli ölçüde farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılık ilk olarak müessesenin adlandırılmasında ortaya çıkmaktadır. Müessese, Almanca konuşulan Almanya, Avusturya, İsviçre ve İsveç’te “*kısa çalışma (kurzarbeit)*” terimiyle ifade edilirken, Belçika, Lüksemburg, Hollanda (Müller ve Schulten, 2020, s. 4), Danimarka, Norveç, Yunanistan, İspanya, Finlandiya’da (ETUC, 2020a, s. 2-26), “*geçici veya kısmi işsizlik/geçici işten çıkarma (temporary unemployment/lay off)*” terimiyle anılmaktadır. Bu terim farklılığı, gelenek ve kültürden kaynaklanmaktadır (Mandl, Hurley, Mascherini ve Storrie, 2010, s. 83).

Kısa çalışma, genel olarak işyerinde faaliyetin devam ettiği ancak günlük çalışma süresinin veya haftalık/aylık çalışılan gün sayısının *azaltılması suretiyle normal çalışma süresine göre işçilerin daha az çalışmasını* ifade etmektedir (OECD, 2020c, s. 8). Diğer bir ifadeyle kısa çalışmadan söz edilebilmesi için çalışanların asgari bir süre çalıştırılması gerekmektedir. Örneğin kısa çalışma uygulamasında çalışanların minimum çalışması gereken süre, Avusturya’da (Kısa Çalışma III planı uyarınca) Covid-19 krizi nedeniyle normal çalışma süresinin minimum %10’u olup, sendikalar ile işverenler arasında yapılan anlaşmalar uyarınca restoran, otel gibi krizden doğrudan etkilenen sektörlerde 2020 yılı Kasım ayı itibariyle *çalışma süresini sıfıra indirilebilmek mümkündür*

(ETUC, 2020a, s. 4). İsviçre’te minimum çalışma süresi, normal çalışma süresinin %40’ı olup, Covid-19 krizi nedeniyle 2020 yılı Mayıs-Temmuz dönemi için minimum çalışma süresi geçici olarak %20’ye kadar düşürülebilmektedir (Müller ve Schulten, 2020, s. 4). Geçici veya kısmi işsizlik/geçici işten çıkarma ise işçilerin iş sözleşmesi devam ederken, *işyerinin bir bölümünde ya da tamamında belli bir süre* (örneğin arka arkaya üç ay) *faaliyetin durdurulmasını* ifade etmektedir (OECD, 2020c, s. 8). Ne var ki, uygulamada kısa çalışma ile geçici işten çıkarma arasındaki *fark çok net olmadığı* (Mandl ve ark., 2010, s. 59) için bu müesseseleri birbirinden ayırmak genellikle zordur. Örneğin kısa çalışma uygulamasının mevcut olduğu Almanya’da işyerinde çalışılması gereken süre sıfır saate kadar düşürülebilmekte, diğer bir ifadeyle işyerinde faaliyet tamamen durdurulabilmektedir¹. Bazı ülkelerdeki işsizlere yönelik olumsuz algıdan dolayı da “geçici veya kısmi işsizlik/geçici işten çıkarma” terimlerinin kullanılmaması gerektiği ifade edilmektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 83). Covid-19 kriziyle geçici veya kısmi işsizlik/geçici işten çıkarma ve kısa çalışmaya yönelik düzenlemelerin esnetilmesiyle birlikte bahsi geçen uygulamalar birbiriyle iç içe geçtiğinden bu çalışmada kısa çalışma terimi, her iki uygulamayı içerecek bir biçimde kullanılmıştır.

Kısa çalışma uygulaması genel olarak ekonomik kriz, doğal afet, mevsimsel etki gibi zorlayıcı nedenlerle işyerinde geçici bir süreliğine çalışma sürelerinin azaltılması ya da faaliyetin kısmen/tamamen durdurulması hallerinde işçilerin çalışmadıkları sürelerin ücretlerinin bir kısmını ya da tamamına karşılık olarak kamu gelir desteği sağlayan pasif bir istihdam politikasıdır. Bu uygulama yakın gelecekte “normal” ekonomik faaliyete dönüşün ve işgücü talebinin artması beklendiği hallerde uygulanmaktadır (Eichhorst, Marx ve Rinne, 2020, s. 20). İçeriğine eğitim unsuru dahil edilmesi halinde kısa çalışma uygulaması, çalışanların istihdam edilebilirliğini artırdığı için aktif bir işgücü politikası olarak değerlendirilebilir (Mandl ve ark., 2010, s.77). Kısa çalışma uygulamasına ilişkin ülkeler arasındaki temel farklar ödeneğin kapsamından, hacminden ve finansmandan kaynaklanmaktadır (Müller ve Schulten, 2020, s. 4). Bu uygulamanın işsizlik yardımından en önemli farkı, işçilerin iş sözleşmesinin devam etmesidir. Kısa çalışmayı diğer esnek çalışma biçimlerinden ayıran en önemli özelliği ise yeni bir iş ilişkisi olmayıp, mevcut iş ilişkisinin sürekliliğine katkı sağlamasıdır (Hekimler, 2015, s. 160).

¹ Türkiye’de de kısa çalışma uygulamasında işyerinde faaliyet tamamen durdurulabilmektedir.

Kısa çalışma uygulamasında bir yandan çalışma sürelerinin esnekliği teşvik edilirken, diğer yandan çalışanlara gelir güvencesi sağlanarak güvenceli esnekliğin iki yönlü amacı desteklenmektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 60). Bu uygulamada esas olan işçilerin istihdamda kalmasını sağlamaktır. Çünkü bir kriz anında kapanan işyerleri her zaman tekrar açılmadığı gibi, açılması halinde genellikle işverenler, düşük ücret başta olmak üzere olumsuz çalışma koşullarıyla ve daha istikrarsız iş sözleşmeleriyle farklı işçileri işe alma eğiliminde olabilmektedir. Bu uygulamada çalışanların ücretleri düşse bile ekonomik ve psikolojik olarak istihdamda kalmak, işsizlikten farklı bir durumdur (ETUC, 2020a, s. 1). Ayrıca ekonomik koşullar düzeldiğinde istihdamda kalan ve vasıfları korunan işçiler aracılığıyla üretim hızlı bir biçimde artırılabilir (OECD, 2020b, s. 10).

Kısa çalışma uygulamasından sorumlu kurum, genellikle Çalışma Bakanlığı olmakla beraber Sosyal Güvenlik Kurumu, bölgesel hükümetler, vergi daireleri (Mosley, 2020, s. 10) ve kamu istihdam kurumları da olabilmektedir. Deneyimler, yerel düzeydeki kamu kurumlarının (yerel kamu istihdam kurumları gibi), yerel işletmelere ve bunların ekonomik göstergeleri ile istihdam stratejilerine daha hâkim oldukları için kısa çalışma başvurularının, bu kurumlar tarafından değerlendirilmesinin, hem daha yararlı olduğunu hem de işyerleri ve söz konusu işlerin sürdürülebilirliğinin değerlendirilmesini kolaylaştırdığını ve hızlandırdığını göstermektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 82).

Genel olarak mevzuata dayanan kısa çalışma düzenlemelerine ek olarak birçok ülkede toplu sözleşmeler, uygulamaya ilişkin hüküm ve koşulların belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Müller ve Schulten, 2020, s. 7). Bu sözleşmeler aracılığıyla ağırlıklı olarak kısa çalışma uygulaması kapsamındaki çalışanlar için daha fazla gelir desteği sağlanması, sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi gibi ek haklar sağlanmaktadır (Mandl ve ark., 2010, s. 63). Örneğin Danimarka, Norveç, İsveç gibi İskandinav ülkelerinde kısa çalışma uygulamasının düzeyi ve süresi, ulusal düzeydeki toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. İtalya, İspanya, Polonya gibi ülkelerde ise kısa çalışma uygulamasına yönelik koşullar, yönetim ve sendikalar veya şirket düzeyinde çalışanları temsil eden yapılar arasında kararlaştırılmaktadır (Müller ve Schulten, 2020, s. 7).

Kısa Çalışma Uygulamasının Olumlu ve Olumsuz Yanları

Kısa Çalışmanın Olumlu Yanları

Kısa çalışma uygulaması hanehalkının gelirlerinin, işyerleri ile ekonominin üretken kapasitesinin ve beşeri sermayenin korunmasına yardımcı olarak geçici bir şokun ekonomi ve işgücü piyasası üzerindeki daha ciddi ve uzun süreli olumsuz sonuçlarını engelleyebilmektedir (European Commission, 2021). Ayrıca istihdamda kalan ve istihdam edilebilirliklerini koruyan çalışanların, kendilerini daha güvende hissetmelerinden ötürü gelirlerini biriktirmek yerine harcama olasılıkları daha yüksektir (Mandl ve ark., 2010, s. 80). Çalışanların iş sözleşmeleri sona ermediği için toplu işten çıkarmanın sosyal sonuçları hafifletmekte, iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi ya da işyerlerinin kapanması nedeniyle ortaya çıkacak işsizlik sürecinin önlenmesi ya da en aza indirilmesi sağlanarak, sosyal gerilimleri azaltmada tampon görevi görmektedir (European Union, 2010, s. 18). Yapılan bir araştırmada kısa çalışma uygulamasının, 2008/2009 ekonomik krizi sırasında birçok işçinin, işsizlikle karşı karşıya kalmasını önlemede önemli rol oynadığı belirlenmiştir (Hijzen ve Venn, 2010, s. 38). Ayrıca ülke deneyimleri, ekonomik gerileme dönemlerinde zamanlamanın kritik önem taşıdığını, bu nedenle kısa çalışma uygulamalarının krizin *erken evresinde* daha etkili olduğunu göstermektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 81). Covid-19 krizinde de ülkelerin hızlı bir biçimde kısa çalışma uygulamasına yöneldiği görülmektedir. Aynı zamanda genellikle uygulamanın işsizlik yardımına göre daha düşük masraflı olması, kamu giderlerinde de tasarruf sağlamaktadır (ETUC, 2020a, s. 1, 2).

Kısa çalışma, işverenlerin bir kriz döneminde yaşadıkları ekonomik zorlukları hafifletmeye yarayan bir uygulamadır. Bu uygulamanın işverenlere sağladığı en önemli avantaj, kriz dönemlerinde işçi çıkarmaksızın işgücünün azaltılmasına imkân vermesidir (European Union, 2010, s.7). Ayrıca içsel sayısal esneklik sağlayarak işverenlerin vasıflı işgücünü korumasını ve işten çıkarmaların olumsuz sonuçlarından kaçınmasını sağlamaktadır (Mandl ve ark., 2010, s. 67). Böylelikle işten çıkarma ve işe alma maliyetleri olmaksızın işverenler, krizden çıkmak amacıyla stratejik düşünceler geliştirmek için zaman kazanmaktadırlar (Eurofound, 2021a). Özellikle teknoloji yoğun üretim yapan ve belirli niteliklere ihtiyaç duyan işyerlerinde işten çıkarma ve işe alma daha maliyetli olduğundan (Effenberger, Koelle, Barker, 2020, s. 7), bu işyerleri bakımından uygulamanın önemi daha fazla artmaktadır. Ayrıca ekonomi

düzeltilirken işverenler istihdamda kalması sağlanan çalışanlarla, üretime veya hizmet sunulmasına kolaylıkla devam edilebilmektedirler (ETUC, 2020a, s. 1, 2). 2008/2009 ekonomik krizi sırasında kısa çalışmanın yoğun olarak kullanıldığı ülkelere ilişkin yapılan bir analizde işverenlerin bu uygulamayı kullanmalarının ana nedeninin işgücünü ellerinde tutma isteği olduğu ve böylelikle işgücü kaynağı ile beceri kaybından kaçınıldığı belirlenmiştir. Bu yalnızca yüksek vasıflı ve uzmanlaşmış işçiler için değil, aynı zamanda verimli üretime veya hizmet sunumuna önemli katkıda bulunan vasıfsız işçiler için de geçerlidir (Mandl ve ark., 2010, s. 69).

Çalışma sürelerinde ve ücretlerinde azalma olsa dahi kısa çalışmanın, çalışanlar bakımından kabul edilebilir olumlu yanları bulunmaktadır. Öncelikli olarak çalışanlar, kendileri için önemli olan işlerini korumaktadırlar (Astarlı, 2005, s. 75). Buna ilaveten düşük olsa dahi çalışanların ücretlerini almaya devam etmesi, hanehalkı harcamalarını desteklemektedir (OECD, 2020a, s. 9, 10). Bu uygulama sırasında çalışanlar, daha az saat çalışsalar veya hiç çalışmasalar dahi iş sözleşmeleri sonlanmadığı için özgeçmişlerinde işsiz olarak gözükmemektedirler. Kısa çalışma, çalışanların özgüvenlerine ve değerliliklerine katkı sağlamanın yanında bazı ülkelerde bu dönemde çalışanların istihdam edilebilirliklerinin artmasına yönelik olumlu etki etmektedir. Bu kapsamda çalışanlara eğitim ve eğitime bağlı haklar verilmektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 67). Çalışanların istihdam edilebilirlikleri, kısa çalışma uygulandığı dönemde eğitim verilerek de artırılmaktadır (Mandl, Hurley, Mascherini ve Storrie, 2010, s. 3). Örneğin 2008/2009 ekonomik krizinde Çekya, Macaristan, Hollanda ve Portekiz, kısa çalışma uygulamasından yararlanan çalışanların çalışmadıkları saatlerde eğitime katılma şartı getirmiştir. Hatta bazı ülkelerde, kısa çalışma uygulaması sırasında çalışanlara eğitim verilmesi halinde sübvansiyonlar verilmekte veya uygulamanın işverenlere maliyeti düşürülmektedir (Hijzen ve Venn, 2010, s. 11). Örneğin 2012-2013 döneminde İspanya'da kısa çalışma uygulamasına başvuran işverenlerin, çalışanlarına eğitim vermeleri halinde sosyal güvenlik primleri ödeme yükümlülüğü %80'den %50'ye düşürülmüştür (Mosley, 2020, s. 35). Danimarka'da da sosyal ortaklar tarafından kısa çalışma uygulaması kapsamında çalışanlar için sektöre özgü ve uzaktan meslek eğitim planları geliştirmeleri talep edilmiştir (Eurofound, 2020, s. 30). Avusturya'da olduğu gibi bazı ülkelerde, Covid-19 krizinde çalışanların eğitime katılma zorunluluğu kaldırılmıştır (ETUC, Ocak 2020b, s. 2). Virüsün insandan insana bulaşması nedeniyle eğitimlerin uzaktan yapılması gerektiğinden, bunu

gerçekleştirebilmek için işyerlerinin yeterli donanım ve teknik altyapıyı sağlaması kolay olmayacağından yerinde bir düzenlemedir.

Kısa Çalışmanın Olumsuz Yanları

Kısa çalışmaya yönelik politika yapımcılar tarafından olumlu uygulamalar devreye sokulsa dahi birtakım olumsuz yanları bulunmaktadır. Öncelikli olarak kısa çalışma döneminde çalışma süreleri azalan çalışanların genel olarak ücretlerinde düşüş olduğu için gelirlerinde azalma meydana gelmektedir. Merkezine belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanları alan kısa çalışma uygulamasından, atipik iş sözleşmeleriyle çalışanların yeterince ya da hiç yararlanmamaları nedeniyle işgücü piyasasındaki bölünmeyi artırma olasılığı da bulunmaktadır. 2008/2009 ekonomik krizinde kısa çalışmanın rolüne ilişkin yapılan bir çalışmada, uygulamanın belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışanları ve kalıcı işleri korumadaki olumlu etkisinin kriz dönemiyle sınırlı olduğu, ayrıca uygulamadan yararlanan çalışanlar ile geçici ve kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar arasındaki işgücü piyasası bölünmesini artırdığı belirlenmiştir (Hijzen ve Venn, 2010, s. 4, 38).

Kısa çalışma, uygulama kapsamındaki çalışanların daha verimli işlere yerleştirilmesini engelleyebilmektedir. Zira uygulama kapsamındaki bazı işler sürdürülebilir nitelikte iken, bazı işler program sonunda veya bitiminden kısa bir zaman sonra sona ermektedir. Ayrıca potansiyel işçi adayları sübvansiyonla mevcut işlerine kilitlendiğinden, bazı işlerin yaratılmaması riski de bulunmaktadır (Hijzen ve Venn, 2010, s. 38). Uygulamanın çalışma saatleri bakımından da verimsizliğe yol açma ihtimali bulunmaktadır (Cahuc, 2019, s. 9). Kısa çalışma uygulamasıyla hâlihazırda çalışanların istihdamda tutulması amaçlandığından, yeni mezunların ve işsizlerin potansiyel işe alımları olumsuz etkilemekte ve sübvansiyon edilen işler bakımından işgücü piyasasına girişleri engelleyebilmektedir (Effenberger ve ark., 2020, s. 8). Bununla beraber Covid-19 krizinde işe alımların durma noktasına gelmesi ve ülkelerin getirdikleri kısıtlamalar ile sosyal mesafe önlemleri nedeniyle kısa çalışma uygulamasının, çalışanların yeni işlere yerleştirilmesi üzerindeki olumsuz etkisi sınırlıdır (Scarpetta, Pearson, Hijzen ve Salvatori, 2020, s. 9). Pandemi sonrası çalışanların yeni işlere yerleştirilmesi önemli hale geleceğinden kısa çalışma uygulamasına uzun süre güvenmek, iş yaratmaya odaklanan önlemleri uygulamaktan daha az verimli olabilir. Buna karşın bir takım ek önlemlerle uygulamanın etkinliğini

artırmak mümkündür. Örneğin Almanya’da pandemi kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanan çalışanlara, ikinci bir işte kısmi zamanlı çalışmaya izin verilmesi, geçici olarak *daha yüksek işgücü talebi* olan sektörlerde çalışanların yerleştirilmesini kolaylaştırmaktır (Effenberger ve ark., 2020, s. 4, 5).

Kısa Çalışma Uygulamasının Finansmanı

Kısa çalışma ödeneği genel olarak işsizlik sigortası sistemine devlet, işveren ve sigortalı tarafından yapılan katkılarla finanse edilmektedir (European Union, 2010, s. 25). Bazı ülkelerde ise genel bütçeden karşılanmaktadır. Kısa çalışma ödeneğinin finansmanı Avusturya, Belçika, Danimarka ve Finlandiya’da işsizlik ödeneği fonunda²; Bulgaristan, Slovakya ve Hırvatistan’da genel bütçeden karşılanmaktadır (Mosley, 2020, s. 32, 33). Bazı ülkelerde kısa çalışma ödeneğinin belli bir miktarı doğrudan işveren tarafından karşılanmaktadır. Örneğin Hollanda’da bir şirketin cirosundaki kayba bağlantılı olarak belirlenen işveren payı, %10 ile %77,5 arasında değişmektedir (Müller ve Schulten, 2020, s. 8, 9). İsveç’te işveren ödeneğinin %5 ile %12,5’in arasındaki bir miktarı ödemekte iken; ödeneğin devlet tarafından karşılandığı Estonya’da işverenin en az 150 avro katkı sağlaması zorunludur (ETUC, 2020a, s. 10, 24). Bazı ülkelerde ise ödeneğin finansmanı bir süre işveren tarafından karşılandıktan sonra devamında devlet tarafından gerçekleştirilmektedir. Örneğin Norveç’te kısa çalışma ödeneğinin ilk iki günü işveren tarafından karşılandıktan sonra devlet ödemeye devam etmektedir (Müller ve Schulten, 2020, s. 8) Covid-19 krizi esnasında bazı ülkeler, uygulamanın işverenlere mali yükünü azaltmak amacıyla düzenlemeler yapmıştır. Örneğin Fransa, Almanya ve İtalya’da işverenlerin, çalışılmayan saatler için ücretlerin ve sosyal güvenlik katkı paylarının bir kısmını ödeme yükümlülüğü kaldırılmıştır (Scarpetta ve ark., 2020, s. 5).

Kısa Çalışma Uygulamasının Başvuru Usul ve Esasları

İnsandan insana kolaylıkla bulaşabilen Covid-19 salgını nedeniyle getirilen kısıtlamalar doğrultusunda birçok AB ülkesi, kısa çalışma ödeneğine çevrimiçi uygulamalar aracılığıyla uzaktan başvurulmasına imkân tanımıştır³. Üstelik çevrimiçi uygulamalar, sisteme işyerine ilişkin bilgilerinin kaydedilmesine olanak vererek, başvurunun güncellenmek ya da uzatılmak istenmesi halinde

2 Türkiye’de de kısa çalışma ödeneği, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

3 Türkiye’de de virüsün yayılmasını önlemek amacıyla kısa çalışma uygulamasına başvurular, salgının başlangıcında e-mail aracılığıyla yapılmış, daha sonra e-devlet üzerinden kabul edilmeye başlanmıştır.

daha az bilgiye ihtiyaç duyulmasını sağlamıştır (Mandl ve ark., 2010, s. 82). Almanya deneyimi yerleşik, esnek ve hızlı bir şekilde ulaşabilen kısa çalışma uygulamasının, ekonomik krizin işgücü piyasası etkilerini azaltmaya yardımcı olabileceğini ve gerilemenin kısa süreli olduğu durumlarda ekonominin sektörel kompozisyonunu etkilemediğini göstermektedir (Effenberger ve ark., 2020, s. 8). Özellikle işyerlerinin likiditesinin daha fazla tehlikeye girmemesi için kamu makamları tarafından idari süreçlerin hızlı bir biçimde yürütülmesi ve gereksiz gecikmeler olmaksızın ödeneklerin bağlanması önemlidir (Mandl ve ark., 2010, s. 82). Örneğin İtalya’da kısa çalışmadan yararlanılması için işverenlerin Covid-19 salgınından etkilendiklerini beyan etmeleri yeterli görülürken, Fransa’da kısa çalışma başvurularına iki gün içinde (normalde 15 gün içinde) yanıt almayan işverenlerin başvuruları kabul edilmiş sayılmaktadır (Scarpetta ve ark., 2020, s. 3, 4)⁴. Birçok AB ülkesi Covid-19 salgınıyla birlikte kısa çalışma uygulamasına yönelik başvuru işlemlerini ve onay süreçlerini basitleştirilmiş, bu durum özellikle küçük işyerlerine önemli katkılar sağlamıştır. Çoğu bürokratik işlemlere yabancı olan bu işyerleri, insan kaynakları gibi uzmanlaşmış departmanlara veya özel muhasebe programları gibi yazılımlara sahip değillerdir. Ayrıca finansal kaynaklar ve likidite açısından daha az hareket alanına sahip oldukları için bu işverenlerin kısa çalışma uygulanmasından yararlanmaları hayati önem taşımaktadır (Mandl ve ark., 2010, s. 70). Birçok ülkede, kısa çalışma uygulamasına geriye dönük başvurularına olanak tanınmıştır (Scarpetta ve ark., 2020, s. 5). Bu tür düzenlemeler, öngörülemeyen bir kriz karşısında nasıl bir yol izleyeceği konusunda tereddüt yaşayan veya bilgi sahibi olmayan işverenler ile yaşanan sistemsel sorunlar nedeniyle zamanında başvuru yapamayan işverenler bakımından yerindedir. Belirtmek gerekir ki uygunluk kriterlerin çok sıkı olması veya uygulamanın yeterince cazip olmaması durumunda, işverenlerin bu uygulamalara başvurmak yerine işçileri derhal işten çıkarabileceği hususunun da göz önünde bulundurulmalıdır (Mandl, Hurley, Mascherini ve Storrie, 2010, s. 73).

Kısa çalışma uygulamasına başvurunun yapıldığı kurum veya kuruluş, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Fransa’da Çalışma Bakanlığı’na, Hırvatistan, Bulgaristan ve Slovakya ve İrlanda’da kamu istihdam kurumuna, Almanya’da yerel kamu istihdam kurumuna, Lüksemburg’da kısa çalışmaya

4 Türkiye’de de Covid-19 virüsü nedeniyle yapılan kısa çalışma başvurularında iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen uygunluk tespitlerinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanları kapsamında kısa çalışma ödenekleri bağlanmıştır.

başvuru gerekçesine bağlı olarak çoğunlukla Ekonomi Bakanlığı'nın üçlü komitesi olan Konjonktür Komitesi'ne, kötü hava koşulları nedeniyle ise kamu istihdam kurumuna, Hollanda'da Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı'na başvurulması gerekmektedir (Mosley, 2020, s. 32-34). Ayrıca bu krizle birlikte yoğun başvurularla karşı karşıya kalan kamu kurum ve kuruluşları, kısa çalışma ile ilgili iş ve işlemlerin yürütülmesi için çalışanların önemli bir kısmını görevlendirilmiş veya ek çalışan almıştır. Örneğin Slovakya'da kamu istihdam hizmetlerinde görevli 4.200 çalışandan, 2500'ü kısa çalışma talepleriyle ilgili işlemleri yürütmekle görevlendirilmiş olup, bu çalışan sayısının %62'sine karşılık gelmektedir (Duell, 2020, s. 46). Almanya'da 5 Mayıs 2020'ye kadar 700 olan kısa çalışma başvuruları konusunda uzmanlaşmış çalışan sayısı, 11.300 kişilik bir destek ekibiyle artırılarak toplamda 12.000 çalışan sayısına ulaşmıştır (Duell, 2020, s. 46).

Kısa çalışmanın mevcut olduğu ülkelerde Covid-19 salgınının yol açtığı kriz, uygulamadan yararlanabilmek için gerekçe olarak kabul edilmiştir. Ülkelerin ortak gerekçeleri arasında genel ekonomik krizin yanı sıra mevsimsel etkiler, yeniden yapılandırma, doğal afet gibi nedenler yer almaktadır⁵. Örneğin Almanya'da ekonomik gerekçelerle konjonktürel (*konjunktuelle Kurzarbeit*), mevsim etkisiyle mevsimsel (*Saisonkurzarbeit*), yeniden yapılandırma nedeniyle *transfer* (*Transferkurzarbeit*) kısa çalışma olmak üzere üç farklı gerekçeyle kısa çalışmaya başvurabilmektedir (Eurofound, 2021b). Fransa'da ekonomik, doğal afet, şirketlerin yeniden yapılandırılması veya modernizasyonu ve diğer istisnai nedenlerle kısa çalışma uygulanabilmektedir (ETUC, 2020a, s.12). Kimi ülkelerde ise çalışanların işten çıkarılmayla karşı karşıya olması gerekmektedir. Örneğin Danimarka'da işyerinin bir toplu iş sözleşmesi kapsamına alınması ve çalışanların en az %30'u veya 50'den fazla çalışan işten çıkarılma riski altında olmalıdır (ETUC, 2020a, s. 9). Belçika, Danimarka, Slovenya gibi bazı ülkelerde, kısa çalışma okula gidemeyen bir çocuğa bakan çalışanları kapsayacak bir biçimde genişletilebilir ((ETUC, Ocak 2020b, s. 2).

Bazı ülkelerde kısa çalışma uygulanabilmesi için birtakım bildirim, danışma ve onay mekanizmaları bulunmaktadır. Örneğin Avusturya'da kısa çalışma uygulamasının olası alternatiflerini belirlemek amacıyla işverenin, çalışan temsilcilerine danışması gerekmektedir. Portekiz'de ise işverenin kısa çalışma

5 Türkiye'de kısa çalışma uygulamasına genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle başvurulabilmektedir (4447 S. K. Ek Madde 2).

uygulamasını çalışan temsilcisine yazılı olarak 5 gün içinde bildirmesi zorunlu olmakla beraber temsilcinin onayına gerek yoktur (ETUC, 2020a, s. 3, 22). Almanya’da çalışma konseylerinden onay alınması gerekmekte, bu onay aracılığıyla farklı endüstriyel ilişki kalıplarına sahip ülkelerde ve sektörlerde bulunmayan ek bir kontrol mekanizması sağlanmaktadır (Eichhorst ve Marx, 2020). Ne var ki çalışan temsilcisinin kısa çalışma uygulamasına katılması sürecin daha uzun sürmesine yol açarak, şirketin mali durumunun kötüleşme riskini beraberinde getirebilmekte ve işyerinin daha yüksek maliyetlere katlanmasına neden olabilmektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 70, 71).

Kişiler Bakımından Kapsamı

Kısa çalışma uygulamasından yararlanan işçilerin sayısı/oranı, ülkelerin uyguladığı önlemlerin niteliğine ve bu programların ulaşılabilirliği ile cazipliğine bağlıdır (Eurofound, 2020, s. 29). Ülke uygulamalarına bakıldığında genel olarak bir işyerinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçi sayısına ilişkin bir kısıtlama getirilmediği görülmektedir⁶. Birçok ülkede Covid-19 krizi nedeniyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi sayısı, daha önce benzeri görülmemiş bir biçimde yüksek rakamlara ulaşmıştır (Hensvik, Skans, 2020, s. 1). 2020 yılı Nisan sonu/Mayıs başı itibariyle bazı AB ülkelerinde kısa çalışmaya başvuru işçi sayılarına ve bunların toplam çalışanlara oranına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1

AB Ülkelerinde Kısa Çalışmaya Başvurulan İşçi Sayıları ve Toplam Çalışanlara Oranı

Ülke	Başvurulan İşçi Sayısı	Başvurulan İşçi Sayısının Tüm Çalışanlara Oranı
Fransa	11,3 milyon	%47,8
Almanya	10,1 milyon	%26,9
İtalya	8,3 milyon	%46,6
İspanya	4 milyon	%24,1
Hollanda	1,7 milyon	%23,2
Avusturya	1,3 milyon	%31,6
Belçika	1,3 milyon	%31,5
Romanya	1 milyon	%15,3
İrlanda	600.000	%30,8
Hırvatistan	500.000	%34,2

6 Türkiye’de de bir işyerine kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçi sayısına ilişkin bir kısıtlama bulunmamaktadır.

İsveç	500.000	%11,1
Polonya	400.000	%3,1
Slovenya	300.000	%35,6
Çekya	200.000	%4,6
Danimarka	200.000	%7,8
Lüksemburg	200.000	%44,4
Portekiz	200.000	%5
Bulgaristan	100.000	%3,6
Finlandiya	100.000	%4,6
Slovakya	100.000	%4,6

Kaynak: Müller ve Schulten, 2020, s. 2, 3 yararlanarak hazırlanmıştır.

Kısa çalışma ödeneğinden istihdam durumlarına bakılmaksızın işsizlik ödeneğinden yararlanmak için gerekli koşulları yerine getirmeleri koşuluyla tüm çalışanların yararlanabildiği ülkelerde, atipik iş sözleşmesiyle çalışan işçiler de yararlanabilmektedir (European Union, 2010, s. 21). Covid-19 krizine yönelik önlemlerin önemli bir özelliği, gelir desteği önlemleri kapsamında yer almayan veya kısmen kapsam dâhilinde olan serbest meslek sahipleri ile belirli süreli iş sözleşmesi çalışan işçiler başta olmak üzere diğer atipik iş sözleşmeleriyle çalışanları içerecek bir biçimde genişletilmesidir (Eurofound, 2020, s. 12). Örneğin, Almanya’da özel istihdam büroları aracılığıyla çalışan işçiler, geçici bir hükümle kısa çalışmanın kapsamına dahil edilmiştir (Müller ve Schulten, 2020, s. 5; ETUC, 2020a, s. 7). İtalya’da tüm işçileri içerecek bir biçimde genişletilirken, Yunanistan’da serbest meslek sahipleri kapsama dahil edilmiştir (ETUC, 2020a, s. 14, 16).

Kısa çalışma uygulamasının finansmanının doğrudan işsizlik ödeneği fonundan karşılandığı hallerde genel olarak çalışanların işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını yerine getirmeleri gereklidir. Bu ülkelere örnek olarak Avusturya, Belçika, Danimarka (Mosley, 2020, s. 32) ve Almanya (ETUC, Ocak 2020b, s. 4) verilebilir⁷. Kısa çalışma ödeneğinin doğrudan işveren tarafından ödendiği hallerde çalışanların işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını sağlamasına gerek olmayıp, yalnızca işverene iş sözleşmesi ile bağlı

7 Türkiye’de bir işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekmektedir (4447 S. K. Ek Madde 2). Bununla beraber Covid-19 salgını nedeniyle yapılan kısa çalışma başvurularında işçinin, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son 3 yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası prim ödenmiş olması şeklinde düzenlenmiştir (RG, 25.03.2020/7226, m.41).

olması gerekmektedir (European Union, 2010, s. 20). Örneğin, İsveç'te çalışanların uygulamadan yararlanmasının ön koşulu, işyerinde üç ay çalışıyor olmasıdır (ETUC, 2020a, s. 24).

Bazı ülkelerde çıraklar ve stajyerler, kısa çalışma uygulamasından yararlanamamaktadır. Buna gerekçe olarak bu kişilerin işyerinde geçirdikleri zamanın çalışmaktan ziyade eğitim kabul edilmesinden ötürü azaltılan çalışma saatlerinin gelecekteki istihdam edilebilirliklerini olumsuz etkileyecek olması gösterilmektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 73). Bu kurala Covid-19 kriziyle istisnalar getirilmiş, örneğin Fransa'da çıraklar kapsama dahil edilmiştir (Eurofound, 2020, s. 279). Kimi ülkelerde ise yöneticiler ve yönetim kurulu üyeleri, kapsam dışında tutulmaktadır. Çünkü yüksek gelire sahip olan bu kişiler için ödeneğin miktarı düşük kalmakta, ayrıca bu kişilerin işyerlerini geçici krizden çıkarmak için stratejiler oluşturması ve uygulaması gerektiğinden, çalışma sürelerinin azaltılması ters etki yapabilmektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 73). Görüleceği üzere, kısa çalışmanın kişiler bakımından kapsamının belirlenmesinde çalışanların iş sözleşmesinin türü, çalışanın işyerindeki pozisyonu, görevi başta olmak üzere birden fazla faktör etkili olabilmektedir.

İşyerleri Bakımından Kapsamı

Ağırlıklı olarak özel sektöre ait işyerlerine yönelik bir uygulama olan kısa çalışmadan, genellikle kamu kurum ve kuruluşları yararlanamamaktadır. Benzer bir biçimde çoğu AB ülkelerinde Covid-19 krizi nedeniyle uygulanan kısa çalışmadan yalnızca özel sektöre ait işyerleri faydalanabilmektedir. Örneğin Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Letonya ve İsveç'te kamu kurum ve kuruluşları uygulamaya başvuramamaktadır (Müller ve Schulten, 2020, s. 5). Bu kurumların bu tür araçlara erişimden istisna tutulmasının gerekçesi, kamu parasının “iki kez kullanılmasını” engellemektir (Mandl ve ark., 2010, s. 73). Ayrıca devamlılığın esas olduğu kamu faaliyetlerinin kesintiye uğramaması gerektiğinden, kısa çalışma uygulaması genel olarak kamu sektörü için pek uygun değildir.

Bir işyerinin kısa çalışma uygulamasından yararlanmasında çalışan sayısının bir önemi bulunmamaktadır. İstisnai olarak İtalya'da kısa çalışma uygulaması, Olağan Ücret Garanti Fonu (CIGO) esas alınarak imalat sektöründe minimum 15 çalışanı veya 50 çalışanı olan işyerlerini kapsamakta iken, Covid-19 krizi sırasında tüm sektörler ve 5'ten az çalışanı olan işyerleri de dahil edilmiştir

(Müller ve Schulten, 2020, s. 5). Bazı ülkelerde kısa çalışma uygulamasının kriterleri arasında işyerinin cirosu da yer almaktadır⁸. Örneğin Covid-19 salgını kapsamında uygulamaya konulan kısa çalışmadan yararlanabilmek için işyerinin bir önceki yılın, aynı ayına kıyasla devlet yardımı istediği ayda minimum cirosunda veya gelirinde Estonya'da %30 (yahut çalışanlarının en az %30'una iş sağlayamaması), İrlanda'da %30 düşüş olması gerekirken, Hollanda'da 17 Mart 2020'de yapılan değişiklik uyarınca işyerinin cirosunun en az %20 oranında azalması koşulu getirilmiş ve bu oran 2021 yılı Ocak ayı itibarıyla %30 olarak değiştirilmiştir. Ayrıca yapılacak fiili ücret desteği, ciro kaybının büyüklüğüne bağlıdır (ETUC, 2020a, s. 10, 16, 19).

Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Süresi

Genellikle ücret düzeyine bağlı olarak değişen oranlar ya da sabit oranlar uygulanarak hesaplanan kısa çalışma ödeneğinin miktarı, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ülkeler arasındaki en önemli fark, ödenek hesaplanırken *brüt veya net ücretin* esas alınmasından kaynaklanmakta olup, ağırlıklı olarak brüt ücret dikkate alınmaktadır⁹. Örneğin Fransa'da brüt ücretin esas alındığı ödenek, vergiden muaf tutulduğundan net ücretin %84'üne karşılık gelmekte (Müller ve Schulten, 2020, s. 5), ayrıca çıraklara net ücretin %100'ü ödenmektedir (ETUC, 2020a, s. 13). Avusturya'da brüt aylık kazançla bağlı olarak değişen kısa çalışma ödeneğinin miktarı, bir önceki brüt aylık kazanç esas alınmak suretiyle 1.700 avroya kadar olan net kazançların %90'ı, 2.685 avroya kadar olan net kazançların %85'i, 2.686 avro ile 5.370 avro arasında olan net kazançların %80'i tutarında belirlenmekte, istisnai olarak çıraklara net kazançlarının %100'ü verilmektedir (ETUC, 2020a, s. 3). Bazı AB ülkelerinde kısa çalışma ödeneğinin brüt ücrete oranına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

8 Kısa çalışma uygulamasında yararlanmak için ciro kaybı, tek uygunluk kriteri değildir. Örneğin Estonya'da çalışanların en az %30'una iş sağlayamaması halinde de uygulamadan yararlanabilmektedir. Detaylı bilgi için bkz. ETUC, 2020a.

9 Türkiye'de günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları esas alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 4857 Sayılı Kanun uyarınca uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçmemektedir(4447 S. K. Ek Madde 2).

Tablo 2
AB Ülkelerinde Kısa Çalışma Ödeneğinin Brüt Ücrete Oranı

Ülke	Kısa Çalışma Ödeneğinin Brüt Ücrete Oranı
Hollanda	100
Danimarka	100
İsveç	92,5-96
Norveç	80-100
İtalya	80
Birleşik Krallık	80
Slovenya	80
Lüksemburg	80
Slovakya	80
Letonya	75
Romanya	75
Belçika	70
Fransa	70
Estonya	70
Macaristan	70
Portekiz	66,6
Bulgaristan	60
Çekya	60
Litvanya	60-90
Finlandiya	50-90
Polonya	50

Kaynak: Müller ve Schulten, 2020, s. 6 yararlanarak hazırlanmıştır.

Covid-19 salgını sırasında kısa çalışma ödeneğinin ikame oranı, *asgari ücretin üzerinde* olmuştur (Avila ve Mattozzi, 2020, s. 13). Yalnızca çalışanların işlerini korumalarını değil, aynı zamanda *düzenli bir yaşam sürmelerini* sağlayacak bir seviyede olması gereken kısa çalışma ödeneğinin, ücretin *en az %80'ini karşılayacak bir düzeyde* veya en azından *yasal asgari ücrete eşit olması gerektiği belirtilmektedir* (ETUI, 2021).

Uygulamada kısa çalışma ödeneğinin miktarına ilişkin alt sınır da getirebilmektedir. Bu tür bir “*asgari kısa çalışma ödeneği*”, kısa çalışma uygulaması sırasında düşük ücretli çalışanların *belirli bir asgari gelir garantisi elde etmesini amaçlamaktadır* (Müller ve Schulten, 2020, s. 5). Örneğin Fransa, Polonya, Portekiz ve Slovenya’da, kısa çalışma ödeneğinin alt sınırı asgari ücret esas alınarak belirlenmektedir (ETUC, 2020a, s. 12, 21, 22, 25). Genel

olarak kısa çalışma ödeneğinin, asgari ücretle bağlantılı bir üst sınırı da bulunmaktadır. Örneğin kısa çalışma ödeneğinin maksimum miktarı, Fransa’da asgari ücretin 4,5 katı, Portekiz’de asgari ücretin 3 katı, Lüksemburg’da asgari ücretin 2,5 katıdır. Romanya’da ulusal ortalama ücretin %75’i ve Polonya’da ulusal ortalama ücretin %40’ı olup, çalışma süresinin %20 ile %50 arasında azaltılması durumunda ulusal ortalama ücretin %100’üdür (Müller ve Schulten, 2020, s. 5). Bazı ülkelerde yüzdesel olarak kısa çalışma ödeneği daha yüksek olmasına rağmen getirilen üst sınır nedeniyle miktarı daha düşük olabilmektedir. Örneğin kısa çalışma ödeneğinin Almanya’da üst sınırı 6.900 avro iken, İtalya’da ödeneğinin miktarı ilk üç ayda Almanya’dakinden %20 daha yüksek olmakla beraber getirilen üst sınırın daha düşük olması nedeniyle ödenen maksimum tutar, Almanya’dan daha azdır (Müller ve Schulten, 2020, s. 5, 7). Çekya’da kısa çalışma uygulamasına neden başvurulduğuna bağlı olarak değişen oranlarda hesaplanan ödeneye üst sınır getirilmiştir;

- a) Antivirüs A: Zorunlu karantina halinde ödenek ücretin %80’i olup, (yaklaşık) 1.430 avroyu geçememektedir.
- b) Antirüs A Plus: İşyerinin kapatılması veya önemli ölçüde yetkili makamlar tarafından faaliyetinin sınırlandırılması/kısıtlanması halinde ödenek ücretin %100’ü olup, (yaklaşık) 1.900 avroyu geçememektedir.
- c) Antivirüs B: Ekonomik zorluk halinde ödenek, ücretin %60’ı olup, (yaklaşık) 1.600 avroyu geçememektedir (ETUC, 2020a, s. 7).

Avusturya, Fransa, Danimarka, Almanya, İsveç gibi toplu pazarlık geleneğinin güçlü olduğu ülkelerde toplu sözleşmelerle, kısa çalışma ödeneğinin miktarı artırılabilir (Eurofound, 2020, s. 28). Örneğin Almanya’da 17 Mart 2020’den itibaren işkolu düzeyinde imzalanan toplu sözleşmelere göre kısa çalışma ödeneği, net ücretin film sektöründe %100’ü, metal işleme sektöründe %80-97’si, kimya sektöründe %90’ı, hazır yemek hizmetleri sektöründe %90’ı, ahşap ve plastik sektöründe %75’idir (ETUC, 2020a, s. 8). Bazı ülkelerde kısa çalışma ödeneğinin miktarı çalışanın çocuk sahibi olup olmadığına veya ödeneğin alındığı gün sayısına göre değişebilmektedir. Örneğin Almanya’da ödeneğin miktarı çocuğu olmayan çalışanlar için net ücretin %60’ı, çocuklu çalışanlar ise %67’si oranında uygulanmakta iken Covid-19 salgını sonrası 4. ve 6. ayı arasında ödenek çocuksuz çalışanlar için %70’e ve çocuklu çalışanlar için %77’ye, 7. ve 12. ayı arasında ödenek çocuksuz çalışanlar için %80’e ve

çocuklu çalışanlar için %87'ye çıkarılmıştır. Norveç'te kısa çalışmanın uygulandığı 3. günden 20. güne kadar olan dönemde ücretin %100'ü, sonraki günlerde ise ücretin %62'si ile %80'i arasında bir tutar ödenmekte, 300.000 NOK'a (Norveç Kronu) kadar olan yıllık kazançların %80'ini ve 300.000 NOK ile 600.000 NOK arasındaki kazançların %62'si ödenmektedir (Müller ve Schulten, 2020, s. 5). Covid-19 krizinde bazı ülkeler, ilave ödemeler yapmaktadır. Örneğin Belçika'da çalışanlara günlük 5,63 avro ek bir "korona takviesi" ödenmektedir (ETUC, 2020a, s. 4; Müller ve Schulten, 2020, s. 5; Eurofound, 2021c). Kısa çalışma ödeneğinin ücret düzeyinden bağımsız olarak sabit tutarlarda ödendiği uygulamalarda bulunmaktadır. Örneğin Hırvatistan'da kısa çalışma ödeneği net asgari ücret tutarında, Yunanistan'da Covid-19 krizi nedeniyle işyerleri kapanmak zorunda kalan çalışanlara ayda 800 avro (Scarpetta ve ark., 2020, s. 5), Malta'da belirli sektörlerde tam süreli çalışanlara krizden ciddi şekilde etkilenmek koşuluyla ayda 800 avro ödenmektedir (Müller ve Schulten, 2020, s. 5).

Kısa çalışma ödeneği işverenler aracılığıyla ya da devlet tarafından doğrudan çalışanlara ödenebilmektedir. Örneğin Belçika, Finlandiya ve İspanya'da ödenek, devlet tarafından çalışanlara verilmektedir¹⁰. Fransa ve Hollanda'da olduğu gibi bazı ülkelerde (ETUC, 2020a, s. 12,13, 20), bir ücret sübvansiyonu olarak çalışılan saat ücretiyle birlikte işveren aracılığıyla çalışanlara aktarılmaktadır (Müller ve Schulten, 2020, s. 4).

Kısa çalışmanın en önemli özelliklerinden biri de geçici süreliğine uygulanmasıdır. Aksi takdirde düşük ya da değişken talebe sahip sektörlerle yönelik üretim ve tüketim yapısını değiştirerek, çalışanların yeni işlere yerleştirilmesini engelleyebilmektedir (European Union, 2010, s. 15). Yapılan bir çalışmada kısa süreli çalışmanın, kaçınılmaz işten çıkarmaları ertelemek amacıyla kullanılmaması gerektiği, işten çıkarmaların gerçekleşeceği öngörülebiliyorsa (özellikle geçici bir ekonomik zorluktan ziyade yapısal bir değişiklik durumunda), bu durumda etkilenen ya da etkilenecek çalışanların kendilerini yeni bir işe hazırlayabilmeleri için kısa süreliğine uygulanması gerektiği belirtilmektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 72). Çoğu ülkede kriz sırasında uygulanan kısa çalışmanın, *üç ay veya daha kısa süreli* olduğu

¹⁰ Türkiye'de de kısa çalışma ödeneği, doğrudan çalışanlara ödenmektedir.

görülmektedir (Müller ve Schulten, 2020, s. 7)¹¹. Kısa çalışma ödeneğinin süresi, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, İrlanda, Litvanya, Lüksemburg, Hollanda, Polonya ve İngiltere’de yaklaşık 3 ve 4 ay arasında değişirken, İspanya ve İsveç’te 6 ay, Fransa’da 12 ay, Finlandiya’da 13 ay (Eurofound, 2020, s. 28), Almanya’da 12 aydır (Eurofound, 2021b).

Avusturya, İtalya, Hollanda, Polonya gibi bazı ülkelerde, kısa çalışma ödeneğinin süresi artırılabilir (Eurofound, 2020, s. 28). Örneğin Avusturya’da kısa çalışma ödeneğinin süresi 6 ay ile sınırlı olmakla beraber 6 aylık periyotlarla uzatılabilir ve her hâlükârda toplam süre 24 ayı geçmemekte iken, Hollanda’da kısa çalışma ödeneği maksimum 4 kez olmak üzere toplamda 24 haftayı geçmemek üzere altışar haftalık dönemlerle en fazla üç kez uzatılabilir. Portekiz’de kısa çalışma ödeneğinin süresi altı ay olup, işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve karşı çıkmamaları koşuluyla işverenin yazılı talebi üzerine altı ay uzatılması mümkündür (ETUC, 2020a, s. 3, 19, 22). Fransa’da 1 Mart 2020 itibarıyla maksimum süre 12 aya (bu tarihten önce maksimum süre 6 ay) çıkarılırken, 1 Ocak 2021 itibarıyla 3 aya düşürülen bu süre uzatmalarla 6 aya çıkartabilmekte, bu sürenin ard arda kullanılması zorunlu olmamakla beraber 12 aylık süre içerisinde (kötü hava ve afet durumları hariç olmak üzere) kullanılması gerekmektedir (ETUC, Ocak 2020b, s. 30)

Sosyal Güvenlik Primi Bakımından

Kısa çalışma uygulandığı dönemde çalışılmayan süreler için sosyal güvenlik primlerinin ödenip ödenmemesi, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin, Romanya’da işsizlik sigortası primi hariç tüm sosyal güvenlik primleri ödenmektedir (ETUC, 2020a, s. 23)¹². Sosyal güvenlik primlerindeki kayıplar çalışma süresinin birkaç hafta azaltılması durumunda önemsiz kabul edilebilirken, birkaç ay ve daha fazla azaltıldığı ya da durdurulduğu durumlarda önemli hale gelmektedir. Çalışanların hak kaybı olmaması için en uygunu sosyal güvenlik primlerinin ödenmeye devam ettiği kısa çalışma uygulamaları olsa da, bu giderleri finanse etmek için yeterli kamu fonunun olması gerekmektedir (Mandl ve ark.,

11 Türkiye’de kısa çalışma ödeneği süresi, 3 ayı olmakla beraber bu süreyi 6 aya kadar uzatmaya Cumhurbaşkanlığı yetkilidir (4447 S. K. Ek Madde 2). Covid-19 etkisiyle nedeniyle yapılan kısa çalışma ödeneğinin süresi Cumhurbaşkanlığı Kararıyla uzatılmış olup, buna ilişkin kararlar sırasıyla RG, 30.06.2020/31171; 31.07.2020/31202; 31.08.2020/31230; 27.10.2020/31287; 01.12.2020/31321; 23.12.2020/31343; 19.02.2021/31400; 23.04.2021/31463’tür.

12 Türkiye’de işçinin kısa çalışma ödeneğinde yararlandığı süre için yalnızca genel sağlık sigortası primleri ödenmekte olup, bahsi geçen dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri ödenmemektedir.

2010, s. 75). Diğer yandan uygulama sırasında işverenlere sosyal güvenlik primlerini ödeme zorunluluğu getirilmesi, faaliyetini azaltan/durduran işverenlerin kısa çalışmayı tek çare olarak görmemesini sağlamaktadır (IMF, 2021). Ne var ki sosyal güvenlik primlerinin ödenmesine ilişkin katı düzenlemeler, özellikle kriz dönemlerinde toplu işten çıkarmalara neden olabilmektedir.

Ciddi bir ekonomik kriz sırasında toplu işten çıkarmaları önleyebilmek için kısa çalışma uygulamasına ilişkin düzenlemelerin esnetilmesi, durgunluk sırasında rahatlama sağlayarak denge kurulmasına yardımcı olmaktadır (IMF, 2021). Örneğin Almanya’da çalışılmayan süreler için hastalık ve emeklilik sigortasını karşılamak üzere kaybedilen ücretin %80’ine ilişkin primler ve işsizlik sigortası primi yalnızca çalışılan saatler için ödenmekte iken (European Union, 2010, s. 24), Covid-19 salgınıyla birlikte prim ödeme yükümlülüğü askıya alınmıştır (Mosley, 2020, s. 8). Covid-19 salgını sonrasında yapılan düzenlemeler uyarınca İspanya’da kamu tarafından KOBİ’lerin sosyal güvenlik primlerinin %75’i karşılanmakta, ancak işyeri ekonomik faaliyete yeniden başladıktan sonraki 6 ay boyunca istihdamın en az aynı düzeyde kalması koşulunu sağlaması gerekmektedir (ETUC, 2020a, s. 7).

Kısa Çalışma Uygulamasına Yönelik Kısıtlamalar ve Yasaklamalar

Kısa çalışmaya yönelik kısıtlamaların ve yasaklamaların başlıca amacı, istihdamın korunması ve uygulamadan haksız yere yararlanılmasını önlemektir. Buna yönelik düzenlemelerin başında uygulama sırasında veya sonrasında çalışanların işten çıkarılmaması gelmektedir¹³. Bu yasağın uygulandığı ülkelere örnek olarak Norveç, Çekya, Avusturya, Bulgaristan ve Litvanya verilebilir. Fransa, Macaristan, Litvanya, Bulgaristan, Slovakya’da olduğu gibi bazı ülkelerde, kısa çalışma uygulaması bittikten sonra işten çıkarma yasağı devam etmektedir (Eurofound, 2020, s. 29). İşten çıkarma yasağı kısa çalışma uygulamasının süresine bağlı olarak değişen Avusturya’da ödeneğin süresi 2

13 Türkiye’de Covid-19 salgını etkisiyle getirilen fesih yasağı 4857 Sayılı Kanunu geçici 10. maddesinde düzenlenmiş olup, bu madde “Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez. ...Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir.” şeklindedir (RG, 16.04.2020/7244).

aya kadar 3 aylık koruma, 4 aya kadar 6 aylık koruma, 12 aya kadar 15 aylık koruma sağlamaktadır (ETUC, 2020a, s. 3, 4). Bulgaristan, Fransa ve Litvanya’da işten çıkarılmaya karşı koruma, kısa çalışmanın süresinin iki katıdır (Müller ve Schulten, 2020, s. 9). Macaristan’da kısa çalışma uygulaması sona erdikten sonra 1 ay boyunca işten çıkarma yasağı devam etmektedir (ETUC, 2020, s. 15). Ayrıca uygulamanın başlangıcındaki istihdam seviyesini korumakla yükümlü olan işveren ekonomik nedenlerle işten çıkarmayı kamu istihdam kurumu, sendika ve çalışma konseyinin onayıyla yapabilmekte, kişisel nedenlerle işten çıkarmayı, toplam çalışan sayısını korumak koşuluyla başka bir kişinin işe alınmasıyla gerçekleştirebilmektedir (Eurofound, 2021a). Lüksemburg’da kural olarak kısa çalışma uygulandığı dönemde *ekonomik gerekçelerle* işçi çıkarma yasaktır (ETUC, 2020, s. 18). Ne var ki, istihdamı koruma süresinin çok uzun olması halinde işverenlerin esnekliğini ciddi şekilde sınırlamasının yanı sıra bu tür uygulamalara başvurmayı da isteksiz hale getirebilmektedir (Mandl ve ark., 2010, s. 87).

Bazı ülkelerde işten çıkarma yasağı yerine istihdam düzeyinin korunmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin İspanya’da işyeri ekonomik faaliyete başladıktan sonra 6 ay boyunca aynı istihdam düzeyini korumalıdır (ETUC, 2020, s. 11). Kanuni düzenlemelerde yer almayan işten çıkarma yasağı, toplu sözleşmeler aracılığıyla da getirilebilmektedir. Örneğin Almanya’da işten çıkarılmaya karşı koruma bulunmamakla beraber kısa çalışma uygulamasının hüküm ve koşullarını düzenleyen işkolu düzeyindeki birçok toplu sözleşmesinde bu tür düzenlemelere yer verilmektedir (Müller ve Schulten, 2020, s. 9). İşten çıkarılmaya karşı korumanın olmadığı Belçika’da (ETUC, 2020, s. 5) bildirim süreleri, kısa çalışma bittikten sonra işlemeye başlamaktadır (Eurofound, 2021c).

Kısa çalışma uygulaması sırasında yeni işçi işe alma yasağı da getirilebilmektedir. Örneğin, Almanya’da kısa çalışma uygulaması esnasında yalnızca uygulamaya tabi olmayan bölümlerde ve işin kısa çalışma kapsamındaki işçiler tarafından yapılamayacağını kanıtlanması koşuluyla yeni işçi alınabilmektedir (Eurofound, 2021b). Öte yandan kısa çalışmadan yararlanılırken işverenlerin *yeni işçi almasına izin* verilmesi, uygulamanın esneklik boyutuna katkıda bulunduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte işverenin en azından ek işçiye neden ihtiyaç duyulduğunu ve öngörülen görevlerin neden kısa çalışma kapsamındaki çalışanlar tarafından yerine getirilemediği hususu açıklanmalıdır (Mandl ve ark., 2010, s. 87).

Kısa çalışma uygulaması kapsamındaki diğer bir yasak ise *temettü dağıtım yasağıdır*. Bu yasağın mantığı temettü dağıtılması ve hisse geri almak için yeterli paraya sahip şirketlerin, mali sorunlarının uygulamadan yararlanacak kadar ağır olamayacağından, bu şirketlerin devlet desteğine başvurmadan önce kendi kaynaklarını kullanmaları gerektiğidir (Müller ve Schulten, 2020, s. 9)

Sonuç

Covid-19 krizinin işgücü piyasalarına yönelik olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla AB ülkelerinde alınan önlemlerin başında kısa çalışma uygulamaları gelmektedir. Bu süreçte kısa çalışmaya yönelik olarak pandeminin genel gerekçe kabul edilmesi, başvuru usul ve esaslarının basitleştirilmesi, kamu makamları tarafından idari süreçlerin hızlandırılması, ödeneklerin en kısa sürede bağlanması, atipik iş sözleşmeleriyle çalışan işçilerin kapsama dâhil edilmesi, ödeneğin süresinin uzatılması, uygulamanın işverene maliyetinin azaltılması gibi düzenlemelerle birlikte ülke uygulamaları birbirine yaklaşmıştır. Böylelikle etkinliği artırılan kısa çalışma uygulamaları, işgücü piyasalarında önemli rol üstlenmiştir.

Çevrimiçi uygulamalar aracılığıyla uzaktan yapılabilen kısa çalışma başvuruları, yoğun talebin kolay ve hızlı bir biçimde karşılanmasına önemli katkı sunmuştur. Buna ilaveten başvuru usul ve esasların basitleştirilmesi, özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin uygulamaya kolay erişebilirliğini sağlamıştır. Kamu makamları tarafından idari süreçlerin hızlandırılarak ödeneklerin en kısa sürede bağlanması çalışanların gelirlerinde azalma olsa da devamlılık sağlanarak, hanehalkı gelirleri desteklenmeye devam edilmiştir. Ekonomik krizlerden en çok etkilenen kişilerin başında yer alan atipik iş sözleşmesiyle çalışanların kısa çalışma uygulamasından yararlanmalarının önünün açılması yerinde olmuştur. Bununla beraber uygulamadan yararlanan ancak işten çıkarmaların kaçınılmaz olduğu sektörlerde çalışanlara yönelik ek önlemler alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin kamu istihdam kurumları tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunularak bu kişiler, işgücü talebinin yoğun olduğu sektörlerle (sağlık gibi) yönlendirilebilir. Covid-19 salgınına yönelik sürecin belirsizliği ve öngörülemezliği karşısında kısa çalışma ödeneğinin süresinin uzatılması kaçınılmaz olmakla beraber fonların kısıtlı olduğu ülkeler bakımından bu husus sorun teşkil edebilir niteliktedir.

Krizler karşısında çalışanların yalnızca istihdam kalması değil, aynı zamanda istihdam edilebilirliklerinin sağlanması da önemlidir. Bu doğrultuda pasif bir istihdam politikası olan kısa çalışmanın içeriğine eğitim unsuru eklenerek aktif bir istihdam politikasına dönüştürmek mümkündür. Ancak Covid-19 salgınının insandan insana bulaşması nedeniyle eğitimlerin uzaktan yapılması yalnızca uygun olacağı için bunu bir zorunluluk olarak değil, teşvik unsuru olarak kullanılması daha uygundur. Özellikle stajyer, çırak gibi uygulamalı eğitim alan kişilerin kısa çalışmadan yararlanması halinde çalışmadıkları sürelerin mevcut durumda ya da ileride nasıl değerlendirileceğine ilişkin çalışmalar yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde bu kişilerin istihdam edilebilirlikleri bakımından sorun yaşamaları muhtemeldir.

Ekonomik kriz dönemlerinde mevcut işlerin ve iş ilişkilerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması bakımından kısa çalışmanın hızlı bir biçimde uygulamaya konulması gerekmektedir. Öte yandan, uzun vadeli uygulanması halinde yeni mezunların ve işsizlerin işgücü piyasasına girişine engel teşkil etmesi, iş sözleşmesi sona ermesi muhtemel kişilerin istihdamda kalması, çalışanların yeni işlere yerleştirilmesine olumsuz yansımaları olabileceği hususunun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu suretle istihdamın korunması ile çalışanların yeni işlere yerleştirilmesi arasındaki denge gözetilerek konuya ilişkin kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Astarlı, M. (2005). Genel ekonomik kriz dönemlerinde işletme gerekleri nedeniyle fesih ve kısa çalışma ilişkisi. *Sicil Dergisi*, 17, 74-88.
- Avila, Z., & Mattozzi, G. (2020). COVID-19: Kamu istihdam hizmetleri ve işgücü piyasası politika önlemleri. *ILO Bilgi Notu. İsviçre:ILO*.
- Cahuc, P. (2019). Short-time work compensation schemes and employment. *IZA World of Labor*. <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.11.v2>.
- Duell, N. (2020). PES Measures and Activities Responding to Covid-19, *European Network of Public Employment Services*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://doi.org/10.2767/007773>.

- Effenberger, A., Koelle, M., & Barker, A. (2020). Germany's short-time work scheme: can its past success be replicated?, Erişim adresi: <https://oecdecoscope.blog/category/germany/?print=pdf-search>.
- Eichhorst W., & Marx, P. (2020, April 5). Making Sure That SURE Works, Erişim adresi: <https://newsroom.iza.org/en/archive/opinion/making-sure-that-sure-works/>.
- Eurofound. (2020). COVID-19: Policy Responses Across Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Union. (2010). Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations, Occasional Paper 64, Brussels: <http://dx.doi.org/10.2765/5333>.
- ETUC. (2020a). Short Time Work Measures Across Europe, *Covid-19 Watch ETUC Briefing Note Short Time Work*. Erişim adresi: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/202011/Covid_19%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%2027%20November%20updated.pdf.
- ETUC. (2020b). Covid-19 Watch Etuc Briefing Note on Measures Undertaken in the Second Wave of The Pandemic to Preserve Jobs and Incomes. Erişim adresi: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/202101/20210108_overview%20of%20measures%20second%20wave.pdf.
- Hensvik, L., & Skans, O. (2020), IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring: Sweden, Germany: IZA.
- Hekimler, A. (2015). Federal Almanya'da kısa çalışma ödeneğine ilişkin yasal düzenlemelerin. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 68, 155-185.
- Hijzen, A., & Venn, D. (2010). The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 115*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/1815199X>.
- ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work (5. bs). Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf
- Mandl, I., Hurley, J., Mascherini, M., & Storrie, D. (2010). Extending Flexicurity-The Potential of Short-Time Working Schemes. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/21361>.
- Mosley, H. (2020). European Network of Public Employment Services, Short-Time Work Schemes In The Eu, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Müller, T., & Schulten, T. (2020). Ensuring Fair Short-Time Work -A European Overview, ETUI Policy Brief, *European Economic, Employment and Social Policy-N°7/2020*, Brussels: ETUI. Erişim adresi: www.etui.org/publications.
- OECD. (2020a). Tax and Fiscal Policy in Response to the Coronavirus Crisis: Strengthening Confidence and Resilience, *Tackling Coronavirus (Covid-19): Contributing to a Global Effect*. Erişim adresi: <http://www.oecd.org/coronavirus/en/>.
- OECD. (2020b). Supporting People and Companies to Deal With The COVID-19 Virus: Options for an Immediate Employment and Social-Policy Response, ELS Policy Brief

on the Policy Response to the COVID-19 Crisis. Paris. Erişim adresi: <http://oe.cd/covid19briefsocial>.

OECD. (2020c). Flattening The Unemployment Curve? Policies to Support Workers' Income and Promote a Speedy Labour Market Recovery, *Tackling Coronavirus (Covid-19): Contributing to a Global Effect*, <https://doi.org/10.1787/0d1de2e-en>.

Scarpetta, S., Pearson, M., Hijzen, A., Salvatori, A. (2020). Job Retention Schemes During The COVID-19 Lockdown and Beyond. OECD *Tackling Coronavirus (Covid-19): Contributing to a Global Effect*, Erişim adresi: <http://www.oecd.org/coronavirus/en/>.

United Nations. (2020). Policy Brief: The World of Work and COVID-19. Erişim adresi: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-07/policy-brief-the_world_of_work_and_covid-19.pdf.

İnternet Kaynakları/Online Resources

Eurofound.(2021a). <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/short-time-working-support>, (03.08.2021).

Eurofound.(2021b).<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/germany-working-time-flexibility>, (06.07.2021).

Eurofound.(2021c).<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/belgium-working-time-flexibility>, (29.07.2021).

<https://www.etui.org/about-etui/news/42-million-applications-for-short-time-work>, (20.04.2021).

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_572, (10.04.2021).

<https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/06/11/na061120-kurzarbeit-germanys-short-time-work-benefit>, (15.04.2021).

İş-Yaşam Dengesi Arayışında Japonya: İş, Aile ve Yaşam Alanlarına Dair Bir Değerlendirme*

Seeking Work–Life Balance in Japan: An Assessment on the Areas of Work, Family, and Life

Sevilay Şahin-Söylemez¹ , Başak Işıl Alpar² 

Öz

İş-yaşam dengesi kavramı, günümüzün hızlı ve rekabetçi yaşam koşullarında insani bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Günümüzde kapitalist sistemin işleyişi, iş hayatında olduğu gibi aile hayatında ve genel olarak yaşam üzerinde de etkilere sahiptir. Bu etki, kültürel farklılıklara açıktır. Kendine has çalışma kültürü ile farklılaşan Japonya da kapitalist işleyiş mekanizmasının kültürel etkilere açık bir örneğini teşkil etmektedir. Japon hükümeti, iş ve yaşam alanlarına yönelik denge ihtiyacını yasal düzenlemeler ile aşmaya çalışsa da, yerleşik çalışma kültürü ilgili düzenlemelerin etkisini ciddi anlamda sınırlandırmaktadır. Nitekim iş ve yaşam alanlarında başarılı bir denge sağlamadığından, söz konusu uyumsuzluğun sonuçları birey, toplum ve aile düzeyinde bir bütün olarak ülke nüfusunu etkilemektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın kapsamına iş-yaşam dengesi, Japon çalışma kültürü ve Japonya'nın iş, aile ve yaşam ile ilgili öne çıkan göstergeleri dâhil edilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesi bağlamında kendine has çalışma kültürü ile özel bir örnek teşkil eden Japonya'da iş-yaşam dengesine yönelik arayışları, güncel veriler sunan iş, aile ve yaşam göstergeleri üzerinden incelemektir. Yöntem olarak konuya ilişkin literatür taraması yapılmış, son yıllara ait mevcut ikincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, Japonya'da iş-yaşam dengesi bağlamında uzun çalışma saatlerinin bir yandan karoshi ve karojisatsu vakalarına neden olduğu, diğer yandan ise aile ve yaşam alanları üzerinde son derece kuvvetli ve olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte cinsiyete dayalı eşitsizlik ve cinsiyet rolleri bağlamında Japon kadınlar açısından düzenli ve düzenli olmayan istihdamın kanıksanmış Japon çalışma kültürü içinde bir ihtiyaç olmakla birlikte, gelir bağlamında önemli bir dezavantaj oluşturduğu belirlenmiştir. Yaşam ile ilgili göstergelerde istihdamdan bağımsız olarak Japon kadınlarının erkeklere nazaran daha fazla yük altında olduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim Japonya'da çalışma hayatı yayılma (taşma) teorisinin; aile ve özel yaşam alanı ise çatışma teorisinin argümanlarına uygun bir yapı sergilemektedir.

Anahtar Kelimeler

Çalışma kültürü, Japonya, İş-yaşam dengesi, Aile, Kadın

* Bu makale, Doç. Dr. Başak Işıl ALPAR danışmanlığında tamamlanan Sevilay ŞAHİN-SÖYLEMEZ'in hazırladığı "Çalışma Kültürünün İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Japonya Örneği" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

1 Sevilay Şahin-Söylemez (MSc.), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı Mezunu, İstanbul, Türkiye. E-posta: sevilaysahintr@gmail.com ORCID: 0000-0002-8516-7488

2 Sorumlu Yazar: Başak Işıl Alpar (Doç. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: basakalpar@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0003-2624-7434

Atf: Sahin-Soylemez S., & Alpar, B. I. (2022). İş-Yaşam dengesi arayışında Japonya: İş, aile ve yaşam alanlarına dair bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 223-266. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1087356>

Abstract

Achieving a work–life balance has become essential in modern society, primarily because the capitalist system has significantly affected family life and working life. However, these effects vary across cultures. For example, Japan has a unique capitalist working culture. Although the Japanese government has tried to regulate work–life balance, the established work culture has severely limited the regulatory effectiveness. Because this balance cannot be achieved, individuals, families, and society, in general, are affected. Therefore, using up-to-date data and prominent indicators on work, family, and life, this study examined work–life balance and Japanese work culture to determine how work–life balance in Japan could be achieved. First, a detailed literature review was conducted, after which recent secondary data were analyzed. It was confirmed that the long working hours in Japan have resulted in *karoshi* and *karojisatsu* and have had extremely strong, negative effects on family life. To overcome the traditional gender-based inequality and gender roles in Japan, regular and non-regular employment for Japanese women is vital; however, there remain significant disadvantages in terms of income. The life indicators revealed that regardless of employment, Japanese women were more burdened than men. While the Japanese working life can be aligned with spillover (overflow) theory, family and private life are more aligned with conflict theory.

Keywords

Work culture, Japan, Work–life balance, Family, Women

Extended Summary

The two unchangeable elements of humanity have been “work” and “life.” Because labor also includes non-wage efforts, the management of these efforts is individually oriented. However, work or employment generally refers to labor performed for a payment. For this reason, working for wages requires complying with rules and employment conditions that are set by someone else. Therefore, there is often a conflict between work and life balance and harmony. As life includes family life, the conflicts associated with achieving balance and harmony can affect the family as a whole and all issues related to the family. However, culture and especially work culture strongly influences work–life balance. Japan is a special example of a country that has gone through a miraculous development process, from which unique social norms, traditions, and work culture have emerged. This study used current data to evaluate Japan’s pursuit of a work–life balance and reflect on the effect of its work culture on family and life. Legal regulations have been introduced to engender work–life balance in Japan and resolve several current issues, such as gender-based inequality, long working hours, and non-regular work, and prominent family life problems, such as declining marriage and fertility rates, the rising age of first marriages, the decrease in nuclear families, and the increase in single-person households. Data on the time given to private life and tertiary activities, sleep, and socialization can provide important information about work life.

Japanese labor market data indicate that although the rate of women in the workforce is higher than in many countries, there is a significant gender gap in labor force participation. An important factor that highlights gender-based inequalities and the difficulties associated with work–life balance is that female employees find it more difficult than their male counterparts to make long-term commitments to their employers. The time females spend on unpaid housework and care work also has an impact on gender-based inequality. The legal working time of 40 h per week is often exceeded in Japan, and workaholism and overtime have led to many overwork-related deaths and suicides. Access to regular employment is also limited for Japanese women who leave their jobs to marry or have children and wish to return to the workforce, and income remains low for females in non-regular jobs, which increases their risk of poverty. Therefore, behaviors to ensure a work–life balance, especially for women, can result in economic disadvantage, and despite the legal work–life balance regulations, work and family life in Japan are far from balanced.

Family data reflects the conditions in the labor market. Narrowly ranged birth rates, decreasing marriage rates and nuclear families, and steadily increasing age of first marriage and single-person households are consistent trends.

Private life data differs between the genders depending on whether they are employed or unemployed. Women are disadvantaged socially in terms of tertiary activities performed in their leisure time and their average sleep time.

In summary, Japanese work culture suppresses dynamic living, that is, a life that includes both work and family. This pressure has resulted in new expectations for work–life balance. However, despite successive legal regulations, the Japanese work culture, which involves overtime, stringent work requirements, and long working hours, has the greatest effects on family life. In particular, Japanese women are dragged into a choice between work or family when a work–life balance cannot be achieved, which has led to both family and social life disadvantages.

İş-Yaşam Dengesi Arayışında Japonya: İş, Aile ve Yaşam Alanlarına Dair Bir Değerlendirme

İş-yaşam dengesi, uyumu ya da çatışması olarak adlandırılan olgular, temelde iki ayrı yaşam alanının birincil düzeyde çalışanlar; ikincil düzeyde ise örgütler üzerinde meydana getirdiği etkileri konu almaktadır. Denge veya uyum unsurları yaşam kalitesini artırırken; dengesizlik veya çatışma unsurları ise yaşam kalitesi, yaşam doyumu, öznel iyi oluş ve nihayetinde mutluluk üzerinde olumsuz etkilere sahip unsurlardır. Bu bağlamda denge, uyum ya da çatışma kavramları üzerinden yola çıkmak farklı yollar izleyerek aynı noktaya varmak gibidir. Dolayısıyla bir noktada kavramsal farklılıklar, iş ile yaşam alanı arasında kalan bireylerin “yaşam memnuniyeti duyarak hayatlarını idame ettirebilme” potasında erimektedir. Benzer şekilde iş-yaşam ve iş-aile üzerinden kurgulanan kavramsal ayrımlar da “iş dışı yaşamın birey için yoğunlaştığı anlam” potasında erimektedir.

Bununla birlikte içinde yaşanılan toplumun genel bağlamda kültürel değerleri, örgütsel ve bireysel bağlamda ise çalışma kültürü bireylerin yaşam biçimlerini, çalışmaya bakış açılarını, çalışma davranış ve motivasyonlarını etkileyebilmektedir. Japonya toplumsal gelenek ve kabulleriyle özellikle çalışma ve aile yaşamı bağlamında diğer milletlerden ayrı olarak incelenmesi gereken bir örnek oluşturmaktadır. Japonya’da çalışma ve aile yaşam alanlarının ayrımında yer alan unsurlardan biri ise kadın olmaktır. Nitekim günümüz Japonya’sında kadınların iş ile yaşam alanları arasında nerede durduğunu tespit etmek, sadece kadınlar için değil bir bütün olarak nüfusun tamamı için önem arz etmektedir. Bununla birlikte Japon kadınlarının iş-yaşam dengesini sağlama çabalarının yanı sıra özellikle iş ve aile alanları arasında bir tercihte bulunmak durumunda kaldıkları da bir gerçektir. Bu gerçekliği sadece aile yaşam alanı ile sınırlamak mümkün olmasa da kadınların işgücüne katılma tercihlerinde baskın olan unsurun özellikle aile yaşam alanından kaynaklı olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı; iş-yaşam dengesi arayışları kapsamında kültürel özelliklerini çalışma yaşamına kuvvetli bir biçimde yansıtan Japonya’daki iş, aile ve yaşam alanlarını çeşitli göstergeler üzerinden değerlendirmektir. Konunun istihdam boyutu; “cinsiyet eşitsizliği”, “düzenli ve düzenli olmayan istihdam” ve “uzun çalışma saatleri” çerçevesinde; aile boyutu, “evlenme ve boşanma oranları”, “ilk evlilik yaşı”, “doğurganlık oranları”, “tek kişilik

haneler” ve “çekirdek aileden oluşan haneler” çerçevesinde; yaşam alanı ise “sosyal yaşam süreleri”, “uyku süreleri” ve “üçüncül faaliyetler” çerçevesinde ele alınacaktır.

Çalışma kapsamında iş-yaşam dengesi ve Japon kültürü ile ilgili literatür detaylıca incelenmiş; Japonya’ya dair ikincil istatistiksel veriler değerlendirilmiştir. Bu çerçevede çalışmanın ilk bölümü iş-yaşam dengesi üzerinedir. İkinci bölüm Japon çalışma kültürüne; üçüncü bölüm ise iş, aile ve yaşam alanlarında öne çıkan göstergeler yardımıyla konunun irdelenmesine ayrılmıştır.

İş-Yaşam Dengesi

Sanayileşmenin çalışma kavramına yönelik en önemli etkilerinden biri, ev ve iş yaşamının birbirinden ayrılması sonucu “çalışma dışı” olarak adlandırılan olgunun ortaya çıkmasıdır (Güzel, 2008, s. 21). Bu bağlamda, iş yaşamı birincil; iş dışı yaşam ise ikincil (bağımlı) bir zaman dilimine tekabül etmeye başlamıştır (Güldiken, 2015, s. 17). Bu ayrım çalışmanın maddi boyutuna yöneliktir. Ancak, sosyal bağlamda iş ve özel yaşam arasındaki ilişkinin varlığı kabul görmektedir (Güzel, 2007, s. 109). Bu bağlamda iş-yaşam dengesi ve ilgili kavramlar ile teorik çerçeveye yer vermek faydalı olacaktır.

İş-Yaşam Dengesi ve İlgili Kavramlar

İş-yaşam dengesi, bireylerin çalışma yaşamındaki potansiyelleri, aileler ve örgütler üzerinde etkisi bulunan en temel konulardan biridir. Toplumsal bağlamda ev ve iş yaşamında giderek artan olumsuzluklara dair endişeler; tek ebeveynli ailelerin artması (Guest, 2002, p. 256), evlenme ve boşanma oranları, evlilik yaşı, çocuk sayısı gibi konular üzerinden açıklanmaktadır.

Dar bir tanımlamaya göre iş-yaşam dengesi, iş yaşamındaki ve ev yaşamındaki sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyaç duyulan zamanın dengelenmesidir. Fakat kavramda geçen yaşam kelimesi, iş dışı yaşamın yalnızca “ev” ile sınırlandırılmayacağına işaret etmektedir. Bu bağlamda söz konusu tanım yeterli görülmemektedir. İş-yaşam dengesini, iş ile yaşamın geri kalan kısmı arasındaki denge olarak tanımlayan ancak bir yandan da “iş ile kastedilenin ücretli çalışma” olması sebebiyle yanlış bir adlandırma olduğunu ifade eden bir görüş de bulunmaktadır (Guest, 2002, p. 262-264). Nitekim ücretsiz

çalışmanın, iş kavramına dâhil edilmediği görülmektedir. Bir başka tanımda ise iş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı faaliyetlerin birbiriyle uyumu, bireyin mevcut yaşam öncelikleri doğrultusunda gelişmeyi teşvik edici özelliği ile çatışma ve uyumlaştırma arasındaki kişisel algı üzerinden tanımlanmaktadır (Kalliath ve Brough, 2008, p. 326).

Nitekim üç temel alan bireyin işi, ailesi ve kendisidir. Bu alanlar üzerindeki amaç, hedef ve taleplerin, diğerleri için ayrılan zamandan kısmayı gerektirmediği durumda “denge” sağlanmış olmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 12). Ancak belirtilen dengenin sübjektif boyutuna vurgu yapmak gerekmektedir. Zira bireylerden biri için sağlanmış olan denge, diğeri için dengesizlik anlamını içerebilmektedir. İş-yaşam dengesini etkileyen faktörler arasında; çalışanların tutumu, bireyin bulunduğu ortam, aile geçmişi, ailenin sosyo-ekonomik durumu, çalışanın yaşam evresi, günlük rutini ve sosyal çevresi bulunmaktadır (Harry, Revathi ve Rao, 2018, p. 540). Dolayısıyla denge, bireylerin öncelikleri ve söz konusu olgulara atfettikleri değişken ağırlıklar üzerinden farklılaşabilmektedir (Hildebrant, 2006, p. 255). İşveren cephesinden iş-yaşam dengesi konusuna bakış ise çalışanların çalışma sırasında işlerine odaklanabilmesini sağlayabilecek bir örgüt kültürünün sağlanmasına yöneliktir (Kul-Parlak, 2016, s. 9).

Disiplinler üstü tanımı ile iş-yaşam dengesi (Parlak ve Ak, 2019, s. 4), kendisiyle ilişkili diğer kavramlarla iç içe geçmiş haldedir ve kullanımında karışıklıklar ortaya çıkabilmektedir. Nitekim cinsiyet ve aile rolleri çerçevesinde ele alınan “iş-aile dengesi” (*work-family balance*) kavramı da “iş-yaşam dengesi” (*work-life balance*) kadar yaygın bir kullanıma sahiptir. “İş-aile dengesi” gerek iş yaşamına, gerekse aile yaşamına yeterli ölçüde katılmayı ve her iki alanın gerekliliklerine cevap verebilme durumunu ifade eden bir kavramdır (Voydanoff, 2005a, p. 827). İş-yaşam dengesinin iş-aile dengesinden temel farklılığı iş dışı yaşamın sadece aile ile sınırlı olmayacağı yaklaşımıdır. Dolayısıyla iş-aile dengesi kavramı kapsam olarak daha dardır ve literatürde yaygın olarak iş ve aile yaşamı dışında kalan bireysel yaşam alanına dair boşluklar barındırdığı kabul edilmektedir (Kossek ve Lambert, 2005, p. 3).

Yine konu ile ilgili bir başka kavram modern yaşamın bir sonucu olarak kültür ve ülke bağlamında değerlendirilebilecek “iş-aile çatışması” (*work-family conflict*) kavramı (Aycan, 2008, p. 360) olup iş ve aile sorumlulukları arasındaki uyumsuzluğa atıfta bulunan bir “itme-çekme stratejisi” (Lockwood, 2003, p. 3), diğer bir ifade ile “çekişme” olarak tanımlanmaktadır. İş-aile

çatışmasında yaygın bir kabul ile öznenin kadınlar olduğu düşünülmektedir. Kadına atfedilen aile içi geleneksel roller ve modern çalışma koşullarının gerektirdiği rol ve sorumluluklar; çatışma alanında kadınları erkeklere nazaran daha görünür kılmaktadır (Arslan, 2012). Ancak, konuya dair algılar, konunun yaygınlığı ile neden ve sonuçları, kültürler arasında farklılık gösterebilmektedir (Aycan, 2008, p. 360).

İş-yaşam dengesi ile etkileşime sahip bir diğer kavram ise “*iş-aile kolaylaştırması/uyumlaştırması*”dır (*work-family facilitation*). Bu kavram ile bireyin iş yaşamındaki rolünün aile yaşamındaki rolüne ya da aile yaşamındaki rolünün iş yaşamındaki rolüne katılımını arttırması ya da kolaylaştırması ifade edilmektedir (Voydanoff, 2005a, p. 827).

Nitekim aralarındaki temel farklılıklara rağmen, iş-yaşam dengesi, iş-aile dengesi ya da iş-aile çatışması kavramlarının, bireyin iki temel yaşam alanındaki bütünleşik denge sorunlarına atıf yapan kavramlar olduğunu ifade etmek mümkündür.

İş-yaşam dengesi kavramının içeriğinde ise temelde üç bileşen olduğu görülmektedir. Bunlar; “zaman”, “ilişki” ve “doyum dengesi” olarak ifade edilmektedir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003, p. 513). İlk bileşen olan *zaman dengesi* ile iş ve iş dışı yaşam için ayrılan zamanı içermekte ve çalışma saatleri ya da vardiya sistemi ile düzenlenebilmektedir. İkinci bileşen olan *ilişki dengesi*, iş ve iş dışı yaşamda yer alan rolleri içermekte ve bireyin rolleri arasındaki dengesine işaret etmektedir. Üçüncü bileşen olan *doyum dengesi* ise bireyin ilişki dengesindeki rollerinin beraberinde getirdiği doyumunu içermektedir. Bu bağlamda *pozitif doyum dengesi* “iş ve iş dışı yaşam rolleri arasındaki eşitliğin yüksek olmasını”, *negatif doyum dengesi* ise “düşük olmasını” ifade etmektedir (Greenhaus et. al., 2003, p. 513).

İş-Yaşam Dengesinin Teorik Çerçevesi

İş ve yaşamın birbiri üzerindeki etkisini ortaya koyan teoriler incelendiğinde, söz konusu iki alanın “bölünmesi”, “dengede tutulması” veya “bütünleştirilmesi” çerçevesinde görüşler ortaya koyulduğu görülmektedir (Pranav, 2010, p. 155). Nitekim iş-yaşam dengesine yönelik en temel yaklaşımlar “*üç varsayım yaklaşımı*” olarak ifade edilen *bölünme*, *yayılma*, *dengeleme* teorileri olarak literatürde yer almaktadır. Ancak sosyologlarca yeterli bulunmayan ve eleştirilen

bu teoriler, farklı alanlar arasında daha güçlü bağ kurabilecek yaklaşımlara duyulan ihtiyaç sebebiyle *araçsallık* ve *çatışma* teorileri (Savcı, 1999, s. 157) ile birlikte aktarılmıştır.

Ayrı alanlar (ya da bölünme) teorisi çalışmanın insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğu görüşüne karşı iş ve özel yaşamın birbirinden ayrı ve bağımsız iki alan olduğunu savunmaktadır (Frone, 2003, p. 146). Söz konusu iki alanın ayrı ayrı tasavvur edilmesini psikolog Piotrkowski, bireylerin aile veya iş alanlarından hangisi içinde ise o esnada diğer alanla ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını etkin olarak bastırabilecekleri bir süreç olarak tarif etmektedir (Piotrkowski, 1979 akt. Edwards ve Rothbard, 2000, p. 181). Dolayısıyla her iki alanda da ayrı ayrı stresle başa çıkmak gerekmektedir (Lambert, 1990). Birey meşguliyet halinde olduğu alana odaklandığında, diğer alanın stresini unutabilecek ve her iki alanda da aktif olarak yer alabilecektir. Pranav'a göre ise iş ve özel yaşamın birbirinden ayrılma düzeyi yükseldiğinde; diğer bir ifade ile birey zaman, çaba ve enerjisini iki alan arasında etkin bir biçimde paylaşırabildiğinde daha başarılı bir iş-yaşam dengesi sağlanacak, çatışma daha az olacaktır (Pranav, 2010, p. 151). Nitekim özellikle 1980 yılı sonrasında kadın işgücüne katılımının ve iş-yaşam dengesi uygulamalarının önemli ölçüde artmasıyla birlikte iş ve aile alanlarında yaşanan değişim süreci daha belirgin bir hal almıştır (Pranav, 2010, p. 148). Ayrı alanlar teorisi, iş ve aile yaşamının birbirinden tamamen ayrı düşünülmemeyeceği iddiasında olanlar tarafından eleştirilmektedir.

Konu ile ilgili bir diğer teori, *yayımla (ya da taşma) teorisi*dir. Bu teori ise iş ve aile yaşamının birbiriyle etkileşim halinde olduğu görüşüne dayanmaktadır. Yayılma teorisi, iş yorgunluğunun evde ortaya çıkması örneğindeki gibi, alanlar arasında aktarılan deneyimleri vurgulamaktadır (Eckenrode ve Gore, 1990'dan akt. Edwards ve Rothbard, 2000, p. 180). Nitekim bir alan diğer alan üzerinde olumlu (*olumlu yayılma*) ya da olumsuz (*olumsuz yayılma*) bir etkiye sahiptir (Guest, 2002, p. 258). Yayılma teorisi ayrıca, bilişsel ve davranışsal yayılma süreci üzerinden de değerlendirme yapmaktadır. *Bilişsel yayılma süreci* (Crouter, 1984, p. 78), çalışma ve çalışma dışı alanların birbirine benzerliği üzerine kuruludur (Rothbard ve Dumas, 2006, p. 73). İşyerindeki toplantı ortamı ve aile ile yenen akşam yemeği masasının bağdaştırılması bu değerlendirmeye örnek gösterilebilir. *Davranışsal yayılma süreci* (Crouter, 1984, p. 78) ise belirli bazı davranışların bir yaşam alanından diğer yaşam alanına taşınması üzerine

kuruludur. İşyerinde geliştirilen bir iletişim becerisinin çalışma dışı yaşamda da iletişime yansması bu değerlendirmeye örnek gösterilebilir. Bilişsel ve davranışsal yayılma, birlikte veya birbirinden bağımsız olarak gerçekleşebilir (Crouter, 1984, p. 78). Bu konuda gerçekleştirilen bir araştırma, işyerindeki deneyimlerin aile yaşamına taşıma oranının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarırken (Williams ve Alliger, 1994); bir başka araştırma ise olumlu yayılmanın iş alanından aile alanına doğru yayılması üzerine yoğunlaşmıştır (Powell ve Greenhaus, 2010).

İş ile yaşamın geri kalan kısmının birbirine bağlandığı *dengeleme (ya da telafi) teorisi* ise bir alandaki memnuniyetsizliğin diğer alanda memnuniyet aranarak telafi edilmesine dayanmaktadır (Guest, 2002, p. 258; Pranav, 2010, p. 150). Dolayısıyla her iki alanın birbirine bağımlılığı üzerine inşa edilmiştir. İşini niteliği açısından yetersiz bulan bir çalışanın iş dışı yaşamında daha büyük roller alması bu teorinin argümanına örnek olarak gösterilebilir (Guest, 2002, p. 258). Dengeleme teorisinin temel hipotezi, yayılma teorisindeki aksine iş ve iş dışı yaşam arasındaki ilişkinin negatif yönde olması üzerinedir (Elizur, 1991, p. 313). Dengeleme teorisi literatürde iki biçimde ele alınmaktadır. İlk olarak, birey kendisi için tatmin edici olmayan alana katılımını azaltıp, buna mukabil diğer alanda varlığını artırabilmektedir (Champoux, 1978; Lambert, 1990, p. 242). İkinci olarak birey bir alandaki tatminsizliğini diğer alandaki ödülleri ile telafi edebilmektedir (Champoux, 1978, p. 419; Edwards ve Rothbard, 2000, p. 181).

İş-yaşam dengesine ait teorilerden bir diğeri olan *araçsallık teorisi*, bir alanda gerçekleştirilen aktivitelerin diğer alandaki başarıyı kolaylaştırdığını savunmaktadır. Diğer bir ifade ile bir alan diğer alanda var olanı elde etme aracıdır (Zedeck ve Moiser, 1990, p. 241; Guest, 2002, p. 258). İş dışı yaşam alanında kendisini tatmin edecek bir ödüle sahip olabilmek adına iş yükünü arttırmayı üstlenen bir kişi için araçsallık teorisinden bahsetmek mümkündür. Nitekim teori, her iki yaşam alanından birinin öncelenmesine dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile birey hangi alana öncelik veriyorsa, diğer yaşam alanı araç niteliğindedir. Konu ile ilgili bir çalışmada, araçsallık teorisinin bireyler tarafından işi değil özel yaşamı sürdürmenin bir yolu olarak tasavvur edildiği tespit edilmiştir (Evans ve Bartolome, 1984, p. 12). Bu bağlamda araçsallığın, bireyin özel yaşamında memnuniyet sağlayabilmek için iş yaşamındaki faaliyetlerini geliştirme çabaları olduğunu ifade etmek mümkündür (Burke, 1986).

Konu ile ilgili olarak ele alınan son teori ise *çatışma teorisi*dir. Teori, yaşam alanlarında mevcut olan yüksek taleplerin, zor seçimlere ve potansiyel çatışmalara neden olduğu varsayımına dayanmaktadır (Guest, 2002, p. 259). Diğer bir ifade ile iş ve özel yaşamın talepleri karşılıklı olarak birbiri ile uyumsuz olduğunda çatışma kaçınılmazdır. Teorinin temelinde talep ve kaynak yaklaşımı yer almaktadır. Talepler, bireylerin fiziksel ve zihinsel çaba ile karşılama rol gereksinimlerini; kaynaklar ise ilgili talepleri azaltmak, performansı kolaylaştırmak ve ek kaynaklar üretmek amacıyla kullanılan yapısal veya psikolojik varlıkları ifade etmektedir (Voydanoff, 2005b, p. 708). Esasen iş ve özel yaşam alanlarında talep ve kaynaklarının birbiriyle ne derecede çatıştığını değerlendiren çatışma teorisi; kendi içinde üç çatışma türünü ele almaktadır. Bunlar; *zaman temelli çatışma*, *gerilim temelli çatışma* ve *davranış temelli çatışma*dır (Greenhaus ve Beutell, 1985, p. 77). Zaman temelli çatışma, bir alandaki taleplerin karşılanması için ayrılan zamanın, diğer alandaki taleplerin karşılanması için gereken zamanı tükettiği; gerilim temelli çatışma bireyin bir alanda yaşadığı güçlüğün diğer alanın taleplerinin karşılanmasında zorluk oluşturduğu; davranış temelli çatışma ise bir alanda geliştirilen davranışların diğer alandaki rollerin gerekleriyle uyumsuz olduğu görüşüne dayanmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000, p. 182). Dolayısıyla çatışma, gerçek (objektif) bir çatışma olabileceği gibi algıya dayalı (sübjektif) bir çatışma da olabilir (Shamir, 1983'den akt. Savcı, 1999, s. 157).

İş-yaşam dengesinin sağlanamaması ya da iş-yaşam ilişkisinin çatışma içermesi, bireyin yaşam kalitesini (Greenhaus et al., 2003, p. 526), yaşam doyumunu, mutluluğunu ve sağlığını etkilediği gibi; konunun iki temel unsuru olan aile ve iş yaşamını da etkilemektedir (Allen, Herst, Bruck, ve Sutton, 2000, p. 302). Nitekim gerçekleştirilen araştırmalar, çatışmanın belli bir düzeye kadar bireyin çalışma performansına katkıda bulunduğunu ortaya koysa da; o düzey aşıldığında ve sorunlar başa çıkılamayacak bir noktaya geldiğinde; birey üzerinde fizyolojik ve psikolojik hasarlar ile tükenmişlik sendromu gibi olumsuz etkiler (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010, s. 54) ya da davranış bozuklukları (Küçükusta, 2007, s. 246) meydana gelmektedir. İş-yaşam dengesinin bozulması, sağlanamaması veya çatışması; çalışma yaşamı bakımından pek çok sonuç içermekle birlikte, genellikle verimlikteki azalma üzerinden değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların hastalık izni almalarına sebep olabilecek bir sağlık sorunu durumunda dahi işe gitmelerini ifade eden "*presenteeism*" (Aronsson ve Gustafsson, 2005, p. 958), çalışanın fiziksel olarak işyerindeki varlığına

rağmen psikolojik veya ruhsal olarak çalıştığı yerde bulunmaması haline işaret etmektedir (Hansen ve Andersen, 2008, p. 957). İşe devamsızlık anlamına gelen “*absenteeism*” ise işçi devri dışında bir geri çekilme davranışdır (Muchinsky, 1977, p. 316). Bu iki durum da iş-yaşam dengesindeki sorunlara işaret etmesi bakımından önem arz etmektedir.

İş-yaşam dengesi konusuna kadın çalışanlar bağlamında bakıldığında ise aile içindeki geleneksel rollerin ve modern iş yaşamının gereklerinin bir arada sağlanabilmesinin kadınlar açısından ayrı bir meşakkat içerdiğini ifade etmek mümkündür. Bu zorluğun en önemli sebebi ise kadınların çalışma yaşamında üstlendikleri roller ile aile sorumluluklarının çakışmasıdır (Küçükusta, 2007, s. 245). Konuyla ilgili çalışmalar da iş-yaşam dengesizliğinin kadınlar açısından önemli sorunlara yol açtığını göstermektedir (Arslan, 2012; Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010; Seval, 2017). Ancak iş ve yaşamın geri kalan kısmının çatışması yalnızca kadınları değil erkekleri de ilgilendiren bir konudur. Geleneksel aile yapısında aile içi görevler ve çocukların bakımı hususunda sorumluluk üstlenen eşlerinin, tam zamanlı desteğini alan erkek çalışanlar; kariyerlerine özel olarak ilgi, zaman ve enerji harcayabilmektedir. Dolayısıyla evlilik ve düzenli aile hayatı erkek çalışanlar için kişisel istikrarı ve sorumluluğu belirleyici bir ölçüt olarak görülebilir. Ancak günümüzde yaygınlaşan modern aile yapısı, bahsi geçen rollerde değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur. Bununla beraber kadın ve erkeklerin iş ve aile yaşamlarına yükledikleri anlamda da farklılıklar meydana gelmeye başlamıştır. Yine de söz konusu değişikliklere rağmen çoğu erkek için aile alanına katılım kadınlarla eşit seviyede değildir (Friedman ve Greenhaus, 2000, p. 9). Bu bağlamda kendine özgü yapısı ile Japon çalışma kültürünü incelemek uygun olacaktır.

Japon Çalışma Kültürünün Öğeleri

Japonya, kültürel yapısı ve özellikle çalışma kültürü bağlamında kendine özgü yapısı ile kültürel bir kabule karşın iş/istihdam ve aile/yaşam boyutları arasında gerilimin olduğu bir ülkedir. İş-Yaşam dengesinin iki önemli unsuru olan çalışma hayatı ve aile yapısının Japonya özelinde kültürel etkilere son derece açık yaşam alanları olması sebebiyle Japon çalışma kültürünün öğeleri üzerinde durmak gerekmektedir.

Japon çalışma kültüründe, bireylerin iyi bir çalışan olması; çalışmaya yönelik düşünce ve davranışları, şirket yönetimine sadakatleri, şirketlerini yaşamlarının

bir parçası olan büyük bir aile olarak görmeleri ve hatta şirket ile özel yaşamın eş düzeyde öneme sahip olması üzerinden değerlendirilmektedir (Whitehill, 1961, p. 19-29). Bu görüşte, kültürel, tarihi, dini ve yönetim anlayışına dair birçok etki bir aradadır.

1867 Meiji Restorasyonu sonrasında bağımsızlığını korumak; Çin ve Hindistan ile aynı kaderi paylaşmamak amacıyla Japonya, kendini dünyaya açmış, gerçekleştirdiği modernleşme hareketi ile potansiyel Batı hâkimiyetine karşı kendini özgür kılmaya gayretinde olmuştur (Herbig ve Jacobs, 1997, p. 760). Japonya 1960'lerden sonra iktisadi ve sosyal anlamda hatırı sayılır bir gelişme göstermiştir. Bu gelişme ile “Japon Modeli” olarak adlandırılan bir model ortaya çıkarmış, büyümek ve gelişmek için “kültürel köklere ihtiyaç duyulduğunun farkına varmış” ve özünü korumaya çalışmıştır (Herbig ve Jacobs, 1997, p. 760). Japonlar, beğendikleri şeyleri kendi kültürleri içinde eritirken (Murat, 1992, s. 189); “Doğu’nun ahlakı, Batı’nın teknolojisi” (Herbig ve Jacobs, 1997, p. 760) söylemini benimsemişlerdir (Çomu, 1996, s. 1). Japon iş ahlakında, “sosyal sorumluluk”, “iyi ahlak” ve “iyi iş” olguları birbiriyle özdeş kabul edildiğinden (Sığı, 2006, s. 38), Japon çalışma yaşamı, kültürel yapıdan bağımsız olmamıştır. Çalışma yaşamına da yansıyan Japon kültürünün öne çıkan unsurları; kolektivist anlayış, 250 yıllık izolasyon döneminde gelişen güçlü bir grup bilinci (Isherwood, 2000, p. 109), iş ve aile yaşamında “biz” olma duygusu (Güvenç, 2002, s. 207), bir gruba ait olma ihtiyacı (Kıncal, 2016, s. 86), sorumluluk duygusu (Ersöz, 1956, s. 13), işe adanmışlık, Şintoizm’den gelen çalışma/üretim motivasyonu ve tembelliğin doğaya saygısızlıkla eşdeğer görülmesi (Zerenler ve İraz, 2006, s. 761) ile Konfüçyüs öğretisi gereği hiyerarşiye büyük bir güvenle itaat (Çomu, 1996, s. 17) olarak sıralanabilir.

“*Japon Mucizesi*”ni inceleyen Batılı iktisatçı ve yazarlar söz konusu hızlı kalkınmayı, “*Japon Ortaklığı*” olarak anılan yönetenler ve yönetilenler arasındaki bağ ve “bir aile” gibi çalışılması üzerinden açıklamaktadırlar. Nitekim Japon kültüründe aile dışındaki grup, kurum ve örgütlerin kuruluş ve işleyişi; hatta “*yakuza*” olarak bilinen yasadışı çetelerin oluşumu bile aile ilişkilerine benzemektedir (Güvenç, 2002, s. 209). Sürekli gelişmeyi benimseyen Japon yönetim anlayışında insan kaynakları yönetimi de özgün bir yapıda olup (Zerenler ve İraz, 2006, s. 760) yetenek değil çalışma esas alınmaktadır (Güvenç, 2002, s. 234).

Japon yönetim sisteminin sacayakları; yazılı olmayan bir kural olarak çalışanlara üst düzey bir iş güvencesi sunan (Watts, 1985, p. 92) yaşam boyu

istihdam (*shushin koyō*), terfi ve ücretlerin görev ya da liyakatten ziyade hizmet yılına bağlı olmasına dayanan (Selmer, 2001, p. 237) kıdem sistemi (*nenkō jōretsu*) ve örgütlenme düzeyi bağlamında en büyük paya sahip olan (Görmüş, 2018, s. 90) işletme sendikacılığıdır (*kigyobetsu kumiai*) (Edgington, 2006, p. 294, Abegglen, 2006, p. 294). Ayrıca günümüzde Japon istihdam geleneğinde “belirsiz istihdam”, “belirsiz çalışma saatleri” ve “belirsiz çalışma yeri” olarak ifade edilen üç özellik de bulunmaktadır. Nitekim yükselmek ve uzun süre istihdam edilmek isteyen çalışanların; işverenin takdirine bağlı olarak fazla mesai saatlerine uyum sağlaması ya da uzak bir yere atanma ihtimalini kabul etmesi beklenmektedir (Tsutsui, 2020, p. 34). Son zamanlarda geleneksel Japon yönetim tarzından giderek uzaklaşmakta olduğu ve Batı tarzı yönetime geçiş yapıldığı ya da yönetim uygulamalarının zaman içinde birbirine benzer hale geldiği ifade edilmektedir (Pudelko, 2006, p. 291).

Japon çalışma kültüründe yapılacak işlerin fazlasıyla bölünmesi ve iş tanımlarının açık bir biçimde yapılmaması; hem kıdem ve terfilerle doğrudan ilgilidir hem de beceri tabanlı bir sistem olarak ekip çalışmasının iyileştirilmesine yöneliktir. Ancak çalışanlar tarafından özel yaşam için ayrılan zamanın işe ayrılan zamandan azaltarak sağlanması, bir risk unsuru olarak değerlendirilmektedir (Senda, 2018, p. 25). Bu bağlamda 2018 tarihli bir çalışmada çoğu çalışanın özel yaşamını incelemek sebebiyle işleri geri planda tutmayı olumsuz bir davranış olarak algıladığı tespit edilmiştir (Senda, 2018, p. 24).

Muhtelif Göstergelere Göre İş-Yaşam Dengesi Arayışında Japonya

İş-yaşam dengesinin günümüz Japonya’sında gündemde olmasının sebeplerinden biri, 21. yüzyılın başlarında Japon çalışanların, çalışma kültürlerinin getirdiği kendini şirketinin başarısına adanmış homojen bir kitle olmaktan ziyade, iş harici isteklere sahip heterojen bir kitle haline gelmeye başlamış olmasıdır (Toivonen, 2011, p. 55). Nitekim birçok çalışan özel yaşamın da çalışma yaşamı kadar önemli olduğu fikrine sahiptir. Diğer bir ifadeyle Japon çalışanlar, iş-yaşam dengesine eskisinden daha fazla odaklanmaktadır (Senda, 2018, p. 23).

Japon kültürü üzerine çalışmaları bulunan Craig’e (2010) göre Japon mucizesinde sınırları net bir biçimde oluşturulan ve ortak kabul gören “sosyal düzenlemeler” oldukça önemlidir. Bu düzenlemelerde cinsiyete dayalı sorumluluk paylaşımı, Japon ulusunun inşasında ve aile içi ekonominin

güçlendirilmesinde; iş dışı yaşam alanında beklenen tatminden daha yüksek öncelik veren güçlü bir iş ahlâkı, ömür boyu istihdam, kıdeme bağlı ücretlendirme ve terfi sistemi gibi yönetim uygulamaları yer almaktadır (Craig, 2010, p. 123). Nitekim II. Dünya Savaşı'nın ardından dünyanın en büyük ekonomilerinden biri haline gelen dönemin Japonya'sında yaygın olmayan iş-yaşam dengesi tartışmaları; 1990'larla birlikte mevcut geleneksel çalışma ve aile yapılarının ekonomik, yönetsel, sosyal, kültürel ve demografik değişiklerin etkisiyle yeniden yapılanması neticesinde gündeme gelmiştir. Bu kırılma noktası sonrasında, önceleri şirketlere yük olmayan ömür boyu istihdam ve kıdem sistemi maliyetleri yük oluşturmaya başlamıştır. Hususi olarak yeni nesil genç çalışanlarda, yerleşik Japon çalışma kültürüne ait sistemden memnuniyetsizlik baş göstermiştir. Yaşam maliyetlerinin yüksek olduğu Japonya'da özellikle genç ve evli erkek çalışanlar yaşamları için uygun ücreti alma beklentisiyle zorlanmaya başlamışlardır (Edgington, 2006, p. 295). Son yıllarda Japonların çalışmaya karşı tutumlarında da birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Japonca *shinjinrui* olarak adlandırılan “yeni nesil” anlamına gelen kelime, çalışmaya karşı daha esnek bir tutum sergileyen gençleri ifade etmektedir. Nitekim yeni nesil çalışanlar alışılmış Japon çalışma kültürünün dönüşmesinde etkili olmaya başlamıştır. Şirketler ise yeni nesil çalışanları, daha çalışkan hale getirebilmek ile yabancılaştırıp kaybetmemek arasında (Craig, 2010, p. 127) teşvik edici ve performans dayalı değerlendirme sistemi gibi uygulamalarla (Senda, 2018, p. 26) mücadele vermektedir.

Mevzuat

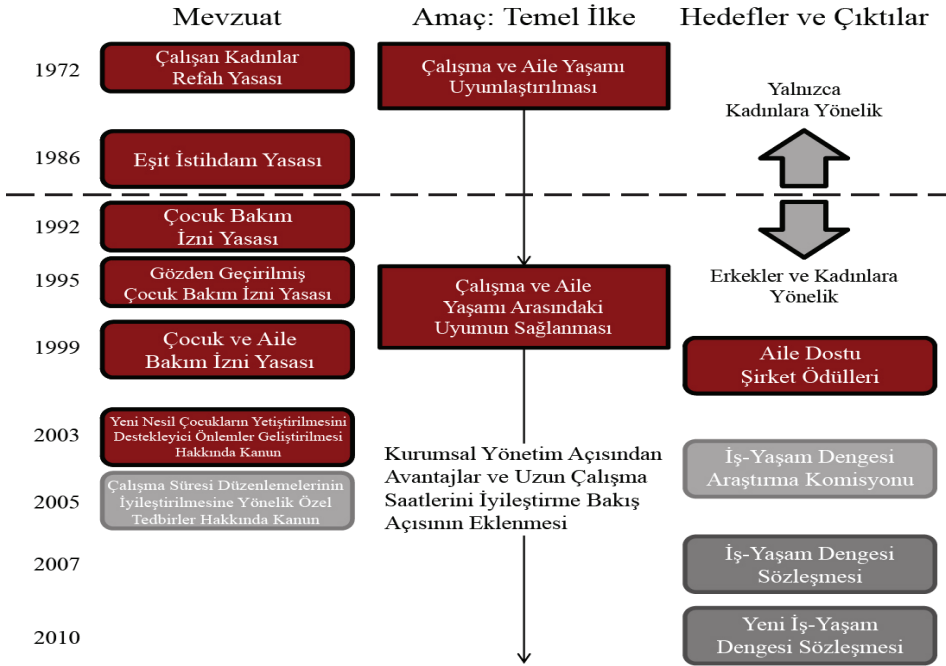
Japonya'daki iş-yaşam dengesine yönelik arayışın göstergelerinden ilkini mevzuattaki düzenlemeler üzerinden değerlendirmek mümkündür. İş-yaşam dengesi kavramının Japonya'da resmi olarak kullanılması 2007 yılında “İş-Yaşam Bildirgesinin” hazırlık aşamasında atılan adımlarla ilgilidir. Japonya İşgücü Politikası ve Eğitim Enstitüsü'nün 2013 yılında yayınladığı rapora göre, iş-yaşam dengesinin mevzuat bağlamında gelişimi Tablo 1'deki gibidir.

İş-yaşam dengesi kavramı kullanılmaya başlanmadan çok önce, bu amaca yönelik bir ilk olarak 1972 yılında, yalnızca kadınlara yönelik olarak düzenlenen “Çalışan Kadınlar Refah Yasası” yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun özellikle, çalışan kadınların refahının artırılması ve sosyal güvencelerinin sağlanması bakımından iş yaşamı ile aile yaşamının uyumlu hale getirilmesini

ön plana çıkarmaktadır (JILPT, 2013, p. 29-37). Bu düzenleme aynı zamanda Japonya'daki çalışan kadınlar için işverenlerin çocuk bakım izni ve çocuk yetiştirme ile ilgili diğer kolaylıkları sağlamak için çaba gösterme zorunluluğunu şart koşan ilk yasa olma özelliğine de sahiptir (İki, 2013, p. 110).

Tablo 1

Japonya'da İş-Yaşam Dengesine Yönelik Mevzuat



Kaynak: JILPT (2013). *Labor situation in Japan and its analysis: Detailed exposition 2012/2013*. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2013, p. 37.

1986 yılında kabul edilen “Eşit İstihdam Fırsatı Yasası” ise “Çalışan Kadınlar Refah Yasası”nın maddelerine ek olarak, kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit fırsat ve eşit muameleyi vurgulayan hükümlere yer vermektedir. Sadece kadınlara yönelik olan düzenlemelerden sonra 1992 yılında “Çocuk Bakım İzni Yasası” ile kadın çalışanlarla birlikte erkek çalışanların da çalışma ve aile yaşamlarının uyumlu hale getirilmesi hedeflenmiştir. 1995 yılında yürürlüğe giren “Gözden Geçirilmiş Çocuk Bakım İzni Yasası” ile ek olarak aile üyelerinin bakımı için de maddeler eklenmiştir. Söz konusu yasa, 1999 yılında “Eşit İstihdam Fırsatı Yasası”nda öngörülen hükümlerin odağını yeniden işe alımlar için erkek ve kadın çalışanları kapsayacak biçimde genişleterek “Çocuk ve Aile Bakım İzni Yasası” olarak değişmiştir (JILPT, 2013, p. 29-37). 1999 yılında Japonya'da “aile dostu” kavramı politikaya dâhil edilmiştir. Buna göre Çalışma

Bakanlığı tarafından hazırlanan bir raporla, “Aile Dostu Şirketler Ödül Sistemi” oluşturulmuştur. 2003 yılına gelindiğinde ise azalan doğum oranları ve çalışma biçimlerinin yeniden düşünülmesi üzerine odaklanan “Yeni Nesil Çocukların Yetiştirilmesini Destekleyici Önlemler Hakkındaki Yasa” yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile genel çalışma saatlerinin kısaltılması ve çocukların yetiştirilmesinde erkeklerin katılımı teşvik edilmek istenmiştir. 2005 yılında ise “Çalışma Süresi Düzenlemelerinin İyileştirilmesine Yönelik Özel Tedbirler Hakkında Kanun” ile çalışanlara sağlıklı ve anlamlı bir yaşam sağlayabilmek hedeflenmiştir (JILPT, 2013, p. 29-37).

İş-yaşam dengesine yönelik doğrudan bir hamle olan “İş-Yaşam Dengesi Sözleşmesi” ise, 2007 yılında yürürlüğe girmiştir. İş-Yaşam Dengesi Sözleşmesinde, iş-yaşam dengesini sağlamış bir toplum tanımı da bulunmaktadır (JILPT, 2013, p. 29-37). Buna göre, her vatandaşın memnuniyet duygusu ile çalıştığı, işini çalışmaya değer bulduğu, iş ile ilgili sorumluluklarını yerine getirdiği; ebeveynlik, orta yaş ve yaşlılık gibi farklı yaşam evrelerine göre düzenlenmiş bir yaşam tarzının seçildiği ve yaşandığı toplum iyi bir iş-yaşam dengesi kurmuş toplumdur (JILPT, 2016, p. 168). Sözleşme, 2010 yılında ise bazı değişikliklerle “Yeni İş-Yaşam Dengesi Sözleşmesi” olarak revize edilmiştir (JILPT, 2013, p. 29-37).

Tabloda belirtilen düzenlemelere ek olarak 2010 yılında “Çocuklara veya Çocuk Bakımı Dâhil Diğer Aile Bireylerine Bakan İşçilerin Refahı Hakkında Yasa ve Aile Bakım İzni”, 2015 yılında ise birtakım iyileştirmelerle “Yeni Nesil Çocukların Yetiştirilmesine Yönelik Önlemlerin Geliştirilmesine İlişkin Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa” yürürlüğe girmiştir (JILPT, 2016, p. 169). 2018 yılında Japon hükümeti tarafından “Çalışma Tarzı Reformu Yasası” (*Workstyle Reform Act*) hazırlanarak fazla mesai, esnek çalışma ve eşit işe eşit ücret gibi konularda bir dizi önlem alınmaya çalışılmıştır (Tsutsumi, 2020, p. 2). Son olarak Japon Hükümeti tarafından Aralık 2020’de başlatılan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Beşinci Temel Plan”, söz konusu açığı kapatmada önemli ilerleme kaydetmeyi amaçlayan çeşitli güncellenmiş politikalar ortaya koymaktadır. Çok yönlü yaklaşıma sahip olan planda özellikle siyasi partilerden ve işverenlerden; siyasi makamlar ve yargıçlık için daha fazla kadın adayın terfi ettirilmesi ve şirketlerde kadınların üst düzey liderlik rollerine eklenmesi istenmektedir. Plan ile kadınlar arasındaki yoksulluk riskini azaltmak da hedeflenmektedir (Rodriguez, 2022).

Nitekim Japonya’da iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik olarak uygulanan politika ve düzenlemelerin sayısı oldukça fazladır. Bu durum her iki yaşam alanına yönelik denge ihtiyacının bir yansıması niteliğindedir. Japonya’da daha sağlıklı ve dengeli bir yaşam arayışında olan bireyler, işe alımları başarıyla gerçekleştirmek isteyen işverenler, düşük doğurganlık oranına çözüm arayan hükümet ve artan boşanma oranları, aile içi şiddet ve düşük emek verimliliği gibi sorunlarla ilgili konularda çalışan akademisyenler iyileştirilmiş bir iş-yaşam dengesi için gayret göstermektedir (Craig, 2010, p. 120).

İş ile İlgili Göstergeler

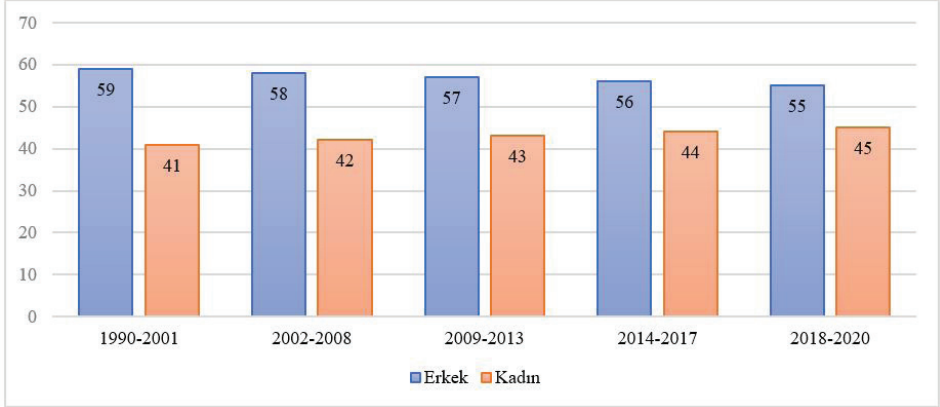
Bu başlık altında cinsiyete dayalı eşitsizlikler, düzenli ve düzenli olmayan çalışma, uzun çalışma saatleri, fazla mesai ve buna bağlı olarak gelişen işkoliklik, karoshi ve karoshisatsu vakaları gibi emek piyasalarına yönelik önemli görülen göstergeler ele alınmıştır.

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Kadın ve aile bağlamında iş-yaşam dengesi ve Japon çalışma kültürünün görünür olduğu önemli göstergelerden biri istihdamdaki cinsiyete dayalı eşitsizliktir. Gelişmiş sanayisi ve yüksek yaşam standartlarına rağmen Japonya’da cinsiyete dayalı iş bölümü hala Batı ülkelerinden daha güçlüdür (Senda, 2018, p. 25). OECD istatistiklerine göre Japonya’da *işgücü piyasasına katılımdaki cinsiyet farkı*, Avustralya, Kanada, Fransa, Almanya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri’ndekinden “yaklaşık yüzde 10 oranında” daha yüksektir. Bu bağlamda Japonya’da hem işgücü piyasasına katılımda hem de ücretsiz ev işleri ve bakım işlerine harcanan zamanda cinsiyete dayalı bir farkın varlığına işaret edilmektedir (Kohara ve Maity, 2020, p. 2). Nitekim yaşanan sosyo-kültürel değişimlere rağmen Japonya’da, Batı standartlarına göre erkek çalışanların oranı kadınlardan daha fazladır. Esasen Japon istihdam sisteminin verdiği güvence bağlamında hanenin geçimini sağlayan erkeklerdir. Ailenin diğer üyeleri ve özellikle evli olan kadın, hane içi işleri ve bakım emeğinin çoğunu üstlenerek geçimi sağlayan kişiyi desteklemektedir (Tsutsui, 2020, p. 48). Bu bağlamda Japonya’nın “yaşam boyu istihdam sistemi”, birtakım eleştirilere maruz kalmaktadır. Eleştirilerden biri, sistemin iş-yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırıcı nitelikler taşımasına yöneliktir. Nitekim istihdamın yaşam boyu garanti altına alınması; çalışanların işverenlerine yönelik uzun vadeli bağlılığını da beraberinde getirmektedir. İşverenlerin yüksek ücret politikası

ile uygulamayı desteklemesi ise eşlerden sadece birinin ve genellikle de birincil işgücü olarak görülen erkeklerin çalışması ile uyumlu biçimde ilerlemiştir. Erkeklerle kıyasla kadın çalışanların, işverenlerine uzun vadeli taahhütlerde bulunmasının zorluğu, iş-yaşam dengesi sorunsalında cinsiyet eşitsizliğini öne çıkaran bir etken olarak varlığını korumaktadır (Ono, 2010, p. 25).

Japonya’da işsizlik oranı 2000 yılından günümüze en yüksek seviyesine (%5,4) 2002 yılında, en düşük seviyesine (%2,97) ise 2020 yılında ulaşmıştır. Kadın ve erkeklerin işsizlik oranlarının son 20 yıl içindeki artış ve azalış seyri birbirine çok yakındır ve tam bir uyum içindedir. Bununla birlikte erkeklerin işsizlik oranı kadınlarınkinden %0,2 ila %0,8 oranları arasında değişmek üzere daha yüksek olarak seyretmektedir (Dashboard Statistics, 2022a). 2021 itibariyle erkeklerin işsizlik oranı %3,1 iken, kadınların işsizlik oranı %2,5 olarak gerçekleşmiştir (Statista, 2022a). 2021 yılında Japonya’da erkek nüfusun yaklaşık %71,3’ü, kadın nüfusun ise yaklaşık %54’ü işgücündedir (Statista, 2022b). Grafik 1’de 1990-2020 yılları arasında cinsiyete göre istihdam oranları yer almaktadır. Söz konusu yıllar arasında birbirini takip eden pek çok yılda aynı oran gözlemlendiğinden yıllar gruplandırılarak aktarılmıştır. Buna göre 1990-2001 yılları arasında erkek istihdam oranı %59, kadın istihdam oranı ise %41 olarak gerçekleşmiştir. 2018-2020 yılları arasında ise bu oranlar sırasıyla %55 ve %45’tir.



Grafik 1. Yıllar İtibariyle Japonya’da Çalışma Çağındaki Nüfusun (15-64) Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%).

Kaynak: Dashboard Statistics (2021a). Labor force. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Ele alınan otuz yıllık süreçte erkeklerin istihdam oranı istikrarlı fakat yavaş bir azalış, kadınların istihdam oranı ise istikrarlı fakat yavaş bir artış gösterse

de bu artış oranı oldukça düşük kalmıştır. Diğer bir ifade ile Japonya’da kadınlar 1990 sonrası aktif olarak iş yaşamına katılmış olmalarına rağmen, iş yaşamına katılımlarının artış oranı oldukça düşük seyretmiştir. Bu durum, Japonya’da kadın çalışanların evlilik ve kariyer seçenekleri arasından evliliği tercih etmeleri durumunda artık tam zamanlı istihdama dâhil olamamaları veya tamamen çalışma yaşamından ayrılmaları çerçevesinde izah edilmektedir (Abe, Hamamoto ve Tanaka, 2003, p. 51). Diğer bir ifade ile profesyonel anlamda kariyerini korumak ve devam ettirmek isteyen kadınlar, çalışmak ile aile kurmak arasında bir tercihe sürüklenmektedir.

Japonya gelişmiş ekonomisine rağmen diğer gelişmiş ülkelere kıyasla, cinsiyet eşitliğinde ilerleme kaydetmeyen bir ülkedir. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2018 Cinsiyet Uçurumu Endeksi’nde 149 ülke arasında 110. sırada yer almıştır. Japonya’nın düşük sıralarda yer alması özellikle cinsiyetler arasındaki büyük ücret farkları ile açıklanmaktadır. 2018 yılında %24,5 olan cinsiyete dayalı ücret farkı (Yamaguchi, 2019, p. 27) 2019 ve 2020 yıllarında %23,5 olarak, 2020 yılında ise %22,5 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2022). Diğer bir ifade ile Japonya’da çalışan kadınlar çalışan erkeklerden ortalama %22,5 oranında daha az ücret geliri elde etmektedir. Japonya’da cinsiyete dayalı ücret farkının başlıca nedeni, düzenli işlerden daha az ücret ve daha az iş güvencesi sunan “düzenli olmayan işlerde” çalışan kadınların fazla sayıda olmasıdır (Yamaguchi, 2019, p. 27).

Düzenli ve Düzenli Olmayan Çalışma

Japonya istihdam sistemi ve uzun çalışma saatleri erkek çalışanları “iş” alanına ağırlık verme durumunda bırakmaktadır. Bu bağlamda “yaşam” alanı büyük ölçüde kadınların sorumluluğuna girmektedir. Dolayısıyla toplumsal rollerin geleneksel yapısı, Japonya’da görece zorunlu bir biçimde kendisini göstermektedir. Nitekim kadın ve erkek çalışanlar iş-yaşam dengelerini sağlamaya çalışsalar da, iş ve yaşam arasında bir ikilemde kalmakta ve dengeyi sağlamakta zorluk çekmektedirler (Abe et al., 2003, p. 79).

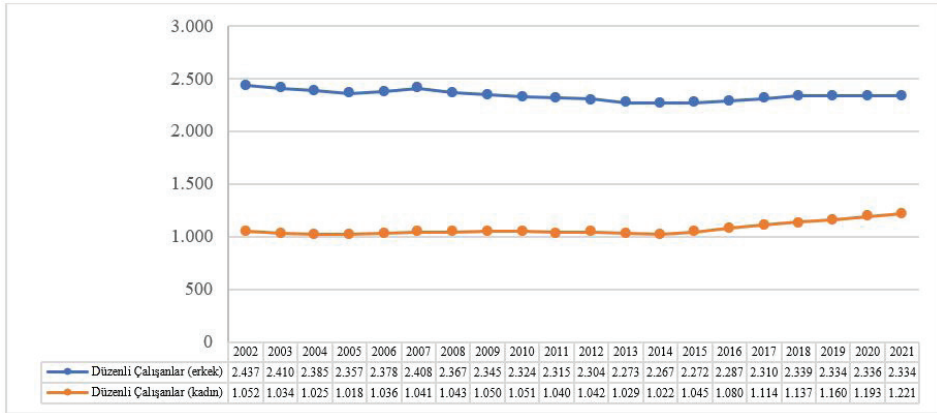
Japonya, evlilik veya hamilelik durumlarında kadın çalışanların işlerine son veren modern kapitalist toplumlardan biridir. Çoğu Japon şirketi bu nedenlerle işten çıkarmaya yönelik resmi bir politikaya sahip olmamakla birlikte; günümüzde bile birçok şirketin kadın çalışanlarını nişanlandıklarında işyerinden “anlaşmalı ayrılık” (*enman taisha*) yapmaya yönlendirdiği bilinmektedir

(Holloway, 2010, p. 187). Bazı durumlarda ise işverenler, çalışanın performansının yeni statüsünden etkilenmeyeceğine dair işverene bir güvence vermesi halinde evli veya çocuklu bir kadını çalıştırma konusuna olumlu bakabilmektedirler.

Nitekim Japonya'nın çalışma kültürü ve toplumsal rollerin bileşimi gereği kadınların istihdam oranı erkeklerinkinden düşüktür. Birçok Japon kadın için eğitim sürecinin tamamlanması sonrasında birkaç yıl tam zamanlı bir işte çalışmak ve evlilik sonrası işinden ayrılmak tipik bir durumdur. Okul çağında çocuğu olan kadınların istihdam oranı ise küçük yaşta çocuğu olan kadınlardan nispeten daha yüksektir. Bu bağlamda Japonya'da kadın istihdamını gösteren grafik "M" harfine benzemektedir. Ancak belirtmek gerekir ki söz konusu "M" grafiğinin aşağı yöndeki ikinci eğrisi nitelik olarak ilkinden daha düşüktür (Holloway, 2010, p. 171). Zira çocukların yetiştirildiği süreçte düzenli işgücünden ayrılan ve sonrasında tekrar işgücü piyasasına girmeye çalışan kadınlar (ve özellikle çocuklarını kendi başına yetiştiren kadınlar) için düzenli istihdam fırsatları sınırlı kalmaktadır. Bu durum kadınların kazanç potansiyellerine zarar vermektedir (Rodriguez, 2022). Ayrıca işgücü içinde bulunan Japon bekâr annelerin oranı yaklaşık %85 olup, bu oran diğer OECD üye ülkelerinden daha fazladır. Söz konusu yüksek orana rağmen, tek ebeveynli ailelerin yoksulluk oranı endişe verici bir şekilde yaklaşık %56 civarındadır. Japonya'da ortak velayetin yasal olarak mevcut olmaması ve kadınların finansal bakımdan çocuklarıyla ilgili daha fazla sorumluluk üstlenmeleri de yoksulluk riskini artırmaktadır (Rodriguez, 2022).

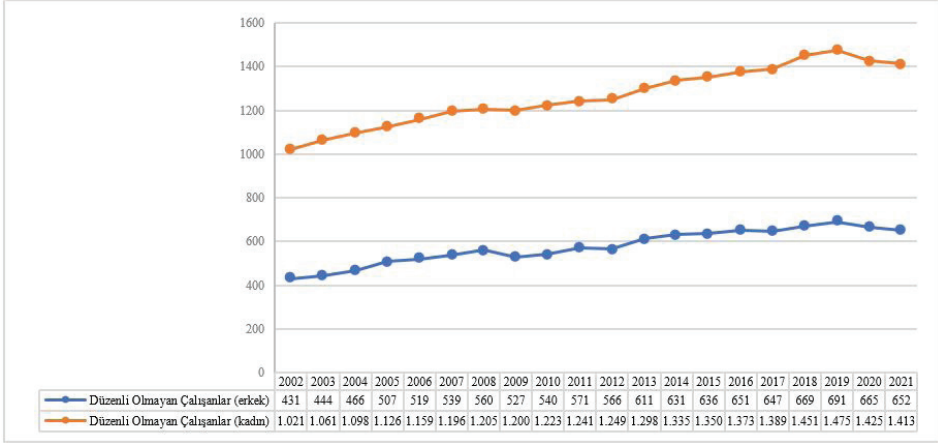
Japon emek piyasalarında düzenli çalışan ve düzenli olmayan çalışan (ya da istihdam) olmak üzere iki ayırım mevcuttur. Düzenli çalışan terimi genellikle, önceden belirlenmiş bir çalışma süresi olmaksızın (belirsiz süreli sözleşmelerle), doğrudan işvereni tarafından işe alınan ve planlanmış saatler çerçevesinde çalışanları kapsamaktadır. Diğer bir ifade ile açık uçlu, tam zamanlı, doğrudan istihdama işaret etmektedir. Bu üç koşul sağlandığı müddetçe ve herhangi bir özel durum yok ise çalışanlar; işçi tazminatı, işsizlik, sağlık ve emeklilik maaşı da dâhil olmak üzere kamu sigorta sistemleri kapsamındadır (Asao, 2011, p. 1). Düzenli olmayan çalışma biçimlerine yönelik talep, farklı kesimlerden farklı gerekçelerle gelebilmektedir. Kariyer ya da evlilik tercihi yapacak kadınların yanı sıra Japonya'da "freeter" ya da "furitaa" adı verilen 15-34 yaş aralığındaki genellikle bekâr grupların düzenli çalışma biçimini benimsemedikleri de

bilinmektedir (Coşan, 2021, s. 399-402). Düzenli olmayan istihdam (*non-regular employment*) ise düzenli istihdam koşullarından birini karşılamayan çalışanlar için kullanılan bir kavramdır. Bir çalışmanı düzenli olmayan olarak nitelendirebilmek için yedi farklı istihdam modeli birleşimi mümkündür. Örneğin “açık uçlu, tam zamanlı, dolaylı” veya “sonlu, yarı zamanlı, doğrudan” gibi (Asao, 2011, p. 1). Grafik 2 ve Grafik 3’te Japonya’da düzenli ve düzenli olmayan çalışanların sayısı yer almaktadır. Buna göre, son 19 yılda düzenli çalışan erkeklerin sayısı görece istikrarlı bir seyir izlemiş, düzenli çalışan kadınların sayısında ise son yıllarda bir artış meydana gelmiştir. Bu durum Japon istihdam sisteminin yapısına uygundur. Ancak düzenli olmayan şekilde çalışanların sayılarındaki değişim daha farklıdır. Düzenli olmayan biçimde çalışan kadınların sayısı düzenli olmayan biçimde çalışan erkeklerin sayısının yaklaşık olarak iki katından daha fazladır. Nitekim Japonya’da 2021 yılı itibariyle düzenli olmayan istihdamda çalışanların cinsiyete göre paylarına bakıldığında, çalışan erkeklerin %21,8’inin, çalışan kadınların ise %53,6’sının “düzenli olmayan çalışan” oldukları görülmektedir (Statista, 2022c). Düzenli istihdamda daha az temsil edilen kadınlar ve özellikle düzenli (ya da düzenli olmayan) istihdamda çalışan bir eşi olmayan bekâr kadınların daha fazla ekonomik sıkıntı yaşadıkları belirtilmektedir (Rodriguez, 2022).



Grafik 2. Japonya’da Düzenli Çalışanların Sayısı (On Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022c). Regular employees (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context



Grafik 3. Japonya’da Düzenli Olmayan Çalışanların Sayısı (On Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022d). Non-regular employees (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

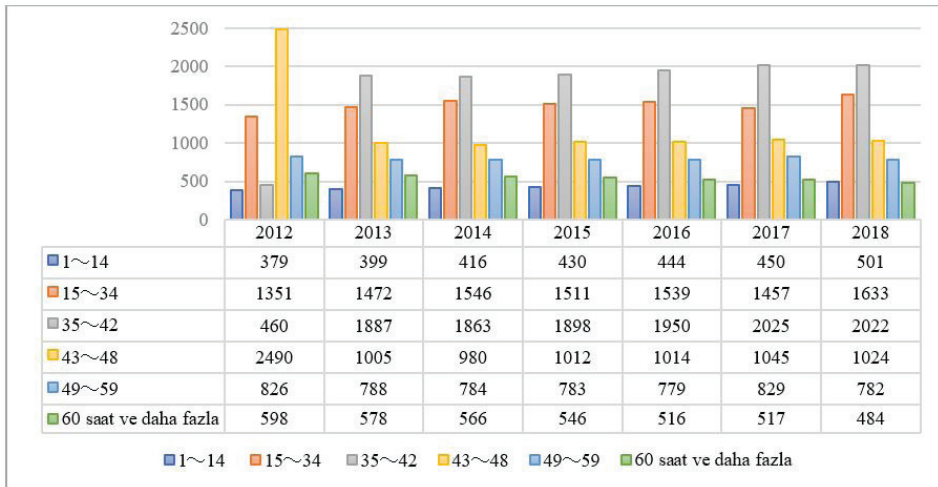
Ayrıca düzenli olmayan biçimde çalışan kadınların sayısındaki artış eğilimi erkeklere nazaran daha kuvvetlidir. Bu durum, uzun çalışma saatleri, fazla mesai ve diğer iş gereklilikleri, kültürel kabuller ve toplumsal roller sebebiyle kadınların yaşadığı iş-yaşam dengesine yönelik beklentilerin karşılanamadığının bir göstergesidir. Nitekim düzenli olmayan çalışanların (yarı zamanlı çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar ve dolaylı istihdamdaki sevk edilen işçilerin) düzenli olmayan istihdam türünü seçme sebepleri farklılık göstermekle birlikte; ana nedenlerin çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesine odaklanma eğilimi olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda en yüksek oranı veren ilk 3 madde; “kendine uygun saatlerde çalışmak”, “ev ve bakım işleri sebebiyle düzenli çalışan olmak istememek” ve “kısa çalışma saatleri ya da hafta günlerinin uygun olması” şeklinde sıralanmaktadır (Asao, 2011, p. 11).

Çalışma Saatleri ve İlgili Sorunlar

Kadın ve aile bağlamında iş-yaşam dengesi ve Japon çalışma kültürünün görünür olduğu önemli göstergelerden biri de uzun çalışma saatleridir. Aşırı çalışma, mevzuat ve politika düzeyinde yıllardır tartışılan bir konudur (Ono, 2018, p. 35). Japonya Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı tarafından ortalama çalışma süresi günde en fazla sekiz saat, haftada 40 saat olarak belirlenmesine rağmen (MHLW, 2021); kültürel kabuller, söz konusu çalışma saatlerine uyum sağlama konusunda sorunlara yol açmaktadır. Nitekim 2016 yılında Japon hükümeti tarafından yapılan bir ankette, tüm Japon şirketlerinin yaklaşık dörtte birinden fazlasının her ay ortalama 80 saat fazla mesai talep ettiği tespit

edilmiştir. Nüfusunun çalışkanlığına rağmen, Japonya'nın ulusal verimliliği G7 ülkelerine kıyasla önemli ölçüde düşük kalmaktadır. Japon Verimlilik Merkezi tarafından saat başına üretkenlik 2018 yılı için yaklaşık 46,8 Amerikan Doları olarak açıklanmıştır. Aynı yıl Amerika Birleşik Devletleri için ise saat başına üretkenlik 74,7 Amerikan Doları olarak belirlenmiştir (Civil, 2021). Bu bağlamda Japon hükümetinin çalışma saatlerinin azaltılmasına yönelik düzenlemeleri; fiili yaşamda tam anlamıyla karşılık bulmamakta, iş-yaşam dengesi (Abe et al., 2003, p. 42) ve verimlilik bağlamında etkin olamamaktadır.

Grafik 4'ten görüldüğü üzere; 2012 yılından 2018 yılına kadar geçen sürede çalışma saatlerine getirilen revizyonlar sonucu 35-42 saat çalışanların sayısının artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 43-48 saat çalışanların sayısı 2012 yılından sonra belirgin biçimde azalmış ancak daha sonraki yıllarda görece istikrarını korumuştur. 49-59 saat çalışanlar genel olarak aynı düzeylerde seyrederken 60 saat ve üzeri çalışanların sayısında düşük de olsa bir azalma görülmektedir. Yaklaşık 125 milyonluk (Dashboard Statistics, 2022b) Japon nüfusunun içinde çalışma çağındaki nüfusun oranı 2018 itibarıyla yaklaşık 75 milyon 600 bindir (2020 itibarıyla yaklaşık 74 milyon 400 bin) (World Bank, 2021). Nitekim 2018 yılı itibarıyla çalışma çağındaki nüfus içinden 4.840.000 kişinin 60 saat ve üzerinde çalıştığı görülmektedir. Ayrıca 39 saate kadar olan çalışma için kadın çalışanların oranının erkeklerinkinden daha fazla, 40 saat ve üzeri çalışma için kadınların oranının erkeklerinkinden daha az (Matsuo ve Matsuura, 2022) olduğunu belirtmekte fayda vardır.

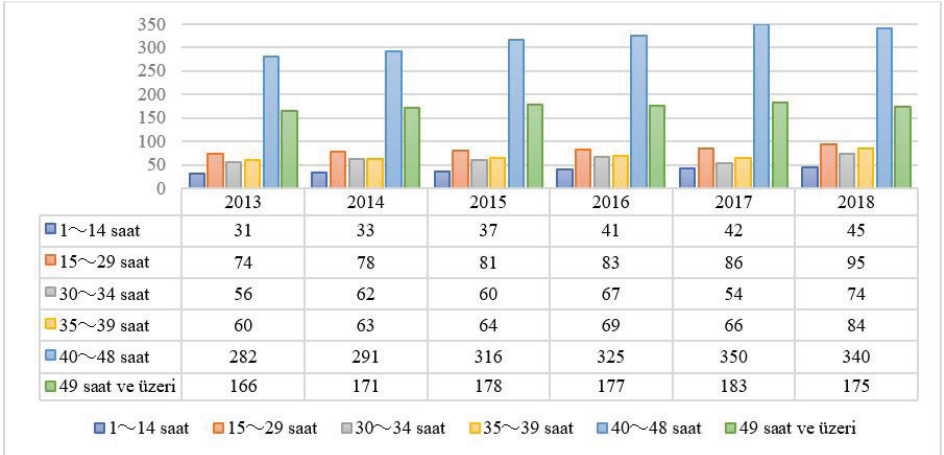


Grafik 4. Japonya'da Çalışma Çağındaki Nüfusun (15-64) Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı (On Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2019). Wages and working conditions. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Grafik 5'te ise tek kişilik hanelerdeki çalışan sayısının haftalık çalışma saatlerine göre dağılımı görülmektedir. Buna göre tek kişilik hanelerde yaşayan kişilerin çoğunluğunun 40 saat ve üzerinde çalıştığı görülmektedir. Bu bağlamda aile kurumu içinde olmayan Japonların çoğunluğunun yasal çalışma süresinden fazla çalıştığını ifade etmek mümkündür.

Kronik fazla mesai, bir diğer ifade ile belirsiz çalışma süresi, Japon tarzı işgücü piyasasının özelliklerinden biridir (Tsutsui, 2020, p. 36). OECD'ye göre Japonya'da uzun saatlerce çalışanlar, OECD ortalamasının (%11) oldukça üzerindedir (%17,9) (OECD, 2021). Japon hükümetinin belirlediği fazla mesai üst limiti ayda 45 saat veya yılda 360 saattir (MHLW, 2021). Fazla mesai istatistiklerine bakıldığında ise hükümetin açıkladığı veriler ve özel kurumlar tarafından yapılan anketlere göre sonuçlar değişkenlik göstermektedir. 2016 yılında gerçekleştirilen bir anket çalışmasına göre Japonya'da bulunan şirketlerin yarısından fazlasında ayda 80 saat ve üzerinde, dörtte birinden fazlasında ise ayda 100 saat ve üzerinde fazla mesai yapan çalışanların olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %54'ü bir önceki yıl içinde 80 saatten fazla mesai yaptığını bildirmiştir (Human Resource Professional, 2016). Ekim-Aralık 2021 verilerine göre fazla mesai saatleri ayda yaklaşık 25 saat olarak belirlenmiştir (Openwork, 2022).



Grafik 5. Japonya'da Tek Kişilik Hanelerdeki Çalışan Sayısının Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı (15-64 Yaş), (On Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2019). Wages and working conditions. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Uzun çalışma saatlerinin meydana getirdiği sorunlardan ilki, çalışmaya “aşırı bağlılığı” tanımlamak için kullanılan “işkoliklik” kavramıyla ilgilidir (Seybold ve Salomone, 1994, p. 4). İşkolikliğin altında; finansal sorunlar, kötü aile yaşamı, örgüt kültürü, kariyer gelişimi için güçlü bir istek gibi dışsal faktörler veya direnilmesi oldukça güç bir içsel dürtü yattığı belirtilmektedir (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami, 2011, p. 399-400). Nitekim pek çok araştırmada Japon çalışanların fazlaca değer verdiği işkolikliğin (Schaufeli, Shizu ve Tavis, 2009, p. 320-348), özellikle kötü aile yaşamıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bakker, Demerouti ve Burke, 2009; Burke, 2000; Robinson, Carroll ve Flowers, 2001). Buna göre işkoliklerin eşlerinin evliliğe yabancılaşma ve olumsuz duygulara kapılma gibi davranışlar sergileme oranları yüksektir ve aileler işkoliklikten olumsuz yönde etkilenmektedir (Robinson et al., 2001, p. 397-410).

Uzun çalışma saatlerinin meydana getirdiği sorunlardan ikincisi, tarihi 1970 yılına kadar dayanan “fazla çalışmadan kaynaklanan ölüm (veya kalıcı sakatlanma)” anlamına gelen (Iwasaki, Takahashi ve Nakata, 2006, p. 539) *karoshi* kavramında kendini göstermektedir. Çalışma sebebiyle, muayene izni alamayan çalışanlar için tıbbi tedavinin gecikmesinden kaynaklanan akut ölümler de *karoshi* kapsamındadır (Kobayashi ve Middlemiss, 2008, p. 258). Uzun çalışma saatleri, bireysel sağlığı ve stres düzeyini olumsuz yönde etkilemekte ve iş güvenliğini tehlikeye atmaktadır. Japonya’da çok sayıda *karoshi* davası görülmekle birlikte, objektif kriterlere yönelik değerlendirmelerin üzerinde önemle durulması sebebiyle, davaların yarısı veya daha azı tazminata uygun görülmektedir (Totsuka ve Ueyanagi, 1991’den akt. Erol, 2015, s. 21). *Karoshi* vakaları esasen uzun saatler çalışmanın, uykusuzluk ve yorgunluğun bir neticesi olduğundan bazı şirketlerin mesai saatleri içinde uykuya izin vermeye başladığı, hatta uyku odaları kurdukları görülmektedir (World Economic Forum, 2018). Uzun çalışma saatlerinin meydana getirdiği sorunlardan üçüncüsü ise 1980’lerin ikinci yarısından bu yana, Japonya’da var olagelen (ILO, 2013) aşırı çalışma ve stresli çalışma koşullarından kaynaklanan intihar anlamına gelen *karojisatsu*dur. *Karojisatsu*, çok fazla çalışma sonucunda ruhsal ve zihinsel problemlerin beraberinde getirdiği bir intihar türüdür (Hamberg, 2020, p. 7). Japonya’da aşırı çalışmaya bağlı intiharların analizleri ve psikolojik otopsileri içeren ilk vaka çalışması olan Amagasa ve arkadaşlarının araştırmasında *karojisatsu* vakalarının hiçbirine akıl sağlığı ya da kişilik bozukluğu teşhisi konulmadığı; ancak incelenen tüm vakaların intihar etmeden

önce uzun saatler boyunca çalıştıkları, psikolojik baskı yaşadıkları ve işyerleri tarafından bu konularda çok az destek gördükleri tespit edilmiştir. Ayrıca vakaların intihar öncesinde depresyon yaşadıkları tespit edilmiştir (Amagasa, Nakayama, ve Takahashi, 2005, p. 157-164). 2011 yılında 2689 olan karojisatsu vaka sayısı, 2020 yılında 1918 vaka olarak gerçekleşmiş, son 10 yıl içinde karojisatsu vakalarında azalmalar görülmüştür. Ancak yine de varlığını koruyan bir sorundur (Kettenhofen, 2021). Karoshi davalarının yarısı veya daha azı tazminata uygun görülürken, karojisatsu davalarının yaklaşık olarak dörtte birinden daha azı tazminata uygun görülmektedir (MHLW, 2017).

Çalışanların psikolojik sağlığını korumak ve iyileştirmek, stres düzeyini azaltmak ve karojisatsu vakalarını önlemek amacıyla farklı uygulamalar devreye sokulmuştur. 2015 yılında Japonya’da, 50 veya daha fazla çalışanı olan şirketler ve diğer bazı kuruluşlar için zorunlu bir stres kontrol programı başlatılmıştır. Bu bağlamda, giderek artan sayıda okul ve şirket, öğrenci ve çalışanlarını stres birikimini atmaları amacıyla ağlamaya teşvik etmeye başlamıştır (Japan Times, 2018). 2017 yılından itibaren ise hükümet tarafından her ayın son günü “ayrıcılık günü” ilan edilmiş ve şirketlerine öğleden sonra saat üç itibarıyla mesaiyi sonlandırmaları için çağrıda bulunulmuştur. Japon çalışanların bir yıl içinde 20 gün izin hakkı bulunmakla birlikte, Japon çalışanların %35’inin yasal izinlerini kullanmadığı görülmektedir (Lane, 2017). Nitekim çalışma ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaları ile tanınan Nakata, Japonların çalışmaya yükledikleri anlama dayanarak; çok bilinen “Avrupalılar yaşamak için çalışır, Amerikalılar çalışmak için yaşar” (Okulicz-Kozaryn, 2010) ifadesine eklemeye yaparak “...ve Japonlar ölmek için çalışır” şeklinde revize edilmesini uygun görmüştür (Nakata, 2017).

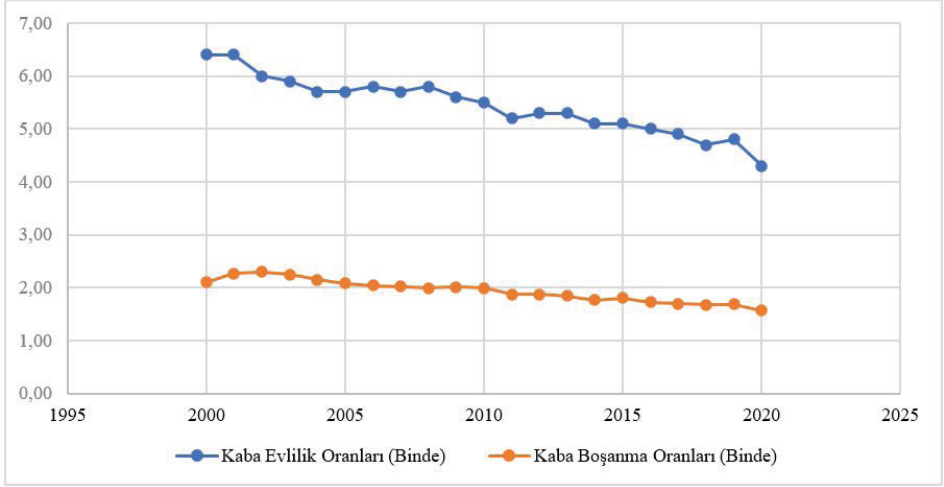
Aile ile İlgili Göstergeler

Bu başlık altında aile ile ilgili göstergelerden, evlenme ve boşanma oranları, ilk evlilik yaşı, doğurganlık verileri, tek kişilik hanelerin ve çekirdek ailelerin oranı ele alınmıştır. Toplumsal yapıdaki değişimle birlikte Japonya’da geç yaşta evlilik veya hiç evlenmemek sosyal bağlamda kabul görmeye başlamıştır. Evlilik veya kariyer konusunda bir tercih ile baş başa kalan kadınların bir kısmı, birkaç yıl çalışıp sonra evlenmek için işten ayrılmaktansa, kariyerlerini inşa etmeyi daha çok tercih etmektedir. Diğer bir ifadeyle kariyerleri için evliliği erteleme ve hatta bekâr kalmayı tercih eder hale gelmişlerdir (Craig, 2010, p.

126-128). İşyeri taleplerinin katılığı ve Japon kadınlarının çocuk yetiştirmedeki yüksek standartları, çoğu kadının tam zamanlı istihdam ile çocuk yetiştirme arasındaki dengenin kurulamayacağını düşünmesine sebep olmaktadır (Yu, 2010'dan akt. Holloway, 2010, p. 192). Nitekim düşen doğum oranları ile uyumlu bir seyir izleyen kadınların çalışma yaşamına katılımındaki görece artış, Japon hükümetini iş-yaşam dengesini iyileştirici önlemler almaya yöneltmiştir (Tabea, 2014, p. 66). Aile bütünlüğü açısından daha önceleri erkeklerin çalışma yaşamında aktif rol almaya başlamasından kaynaklanan iş-yaşam dengesizliği, kadınların iş yaşamına katılımının artmasıyla çözülmesi daha zor bir sorun haline almıştır. Bu sorunun meydana getirdiği eksiklik, sadece düşük doğum oranı veya çocukların eğitimi için ayrılan zaman değil, evli çiftin aile yaşamına ayırdıkları zamanla da ilgilidir (Tabea, 2014, p. 67).

Japon kadınların iş ve aile sorumlulukları arasındaki denge arayışları esasında karşılaştıkları iki temel sorun; kadınların anne rolüne ilişkin toplumsal beklentilerin genişlemesi ve çalışan rolüne ilişkin rol beklentilerinin daralmasıdır. (Holloway, 2010, p. 172). Bu noktada kadının hem iş hem aile yaşamında denge sağlayabilmesi için akla gelen ilk yöntem, çocuk bakımında yardım alınması olmaktadır. Bununla birlikte Japonya'da ebeveynlerin aile hayatına dâhil edilmesi, çocukların bakım ve eğitimi için ebeveynlerden destek alınması eski dönemlerde daha yaygın olarak gerçekleşmiştir. Nitekim modern yaşam tarzının getirdiği alışkanlıklar büyükanne ve büyükbabalardan uzakta kurulan bir yaşam tarzına işaret etmektedir. Japon aile yaşamında babaların üstlendiği rol ise tamamen ev dışında ve uzun saatler çalışma üzerinedir. Dolayısıyla iş ve aile yaşamını birleştirmek yalnızca anneler için değil, aynı zamanda aile birimi içindeki herkes için bir zorluk oluşturmaktadır (Tabea, 2014, p. 60).

Geç yapılan evlilikler, çocuk sahibi olmanın zamanını da ötelemiştir. Evliliğin gecikmesi, Japon kadınına özerklik sağlamak ve geçmişte çoğu Japon kadının sahip olmadığı daha geniş sosyal etkileşimler için fırsat sunmaktadır (Kumagai, 1984, p. 202). Bu nedenle, Japon kadınları için bekârlık geleneksel aile rollerini üstlenmeden önceki görece özerk bir sürece işaret etmektedir. Bireylerin evlilik sonrasında kendilerine ayırdıkları özel zamanın sıklıkla aile ile geçirilen zamana dönüştüğü yönündeki bilgiler (Tabea, 2014, p. 67) iş ve aile dengesi arayışında evlenme ve boşanma oranlarının seyrini ele almayı gerektirmektedir.



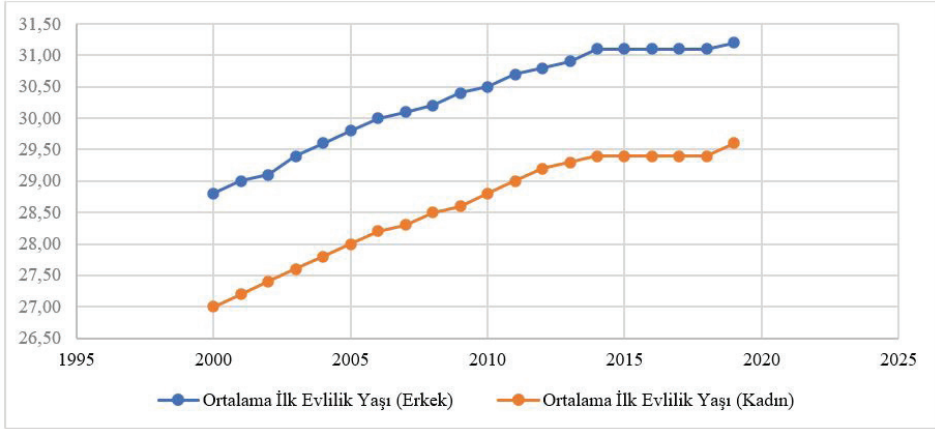
Grafik 6. Japonya’da Kaba Evlenme ve Boşanma Oranları (Bin Kişi).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022e). Crude marriage rates, crude divorce rates. Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>

Japonya’daki “Fırsat Eşitliği Yasası”nın, kadınların çalışma statüsünün iyileşmesine ve cinsiyete dayalı ücret farklarının azalmasına önemli bir etkisi olmuştur. Ancak Japon çalışma kültürü içerisinde söz konusu yasa ile kadın çalışanların iş ve yaşam alanlarını dengelemeleri daha da zorlaşmıştır. Dolayısıyla kadınların çalışma yaşamına girişini teşvik eden politikaların ve eşitlikçi yasaların, evlenme oranlarının düşmesine ve doğum oranlarının azalmasına yol açma ihtimali üzerinde durulmaktadır (Abe et al., 2003, p. 53). Japonya’da kaba evlenme ve boşanma oranlarının gösterildiği Grafik 6’da evlenme oranların 2000’li yıllarla birlikte belirgin bir düşüş eğilimine girdiği görülmektedir. Boşanma oranları incelendiğinde ise 2002 yılına kadar yükselişte olan oranların, 2002-2007 yılları arasında düşüş, 2007-2010 yılları arasında durgunluk gösterdiği tespit edilmiştir. 2010 yılı itibarıyla boşanma oranlarındaki azalma, düşük bir hızla devam etmektedir. Nitekim son yıllardaki evlenme oranlarındaki azalma hızı, boşanma oranlarının azalma hızından fazladır. Evlenme oranları, boşanmanın da zeminini oluşturduğundan dolayı daha az sayıdaki evliliğin daha az sayıdaki boşanma verileri üzerinde etkili olabildiğini ifade etmek mümkündür.

Evlenme oranlarındaki düşüş ile ilgili olarak ilk evlenme yaşı ve doğurganlık oranları da önemli birer gösterge niteliğindedir. Kadınların evlilik yaşını belirleyen faktörler üzerine yapılmış bir çalışmada, kişinin eğitimi ve gelirinin

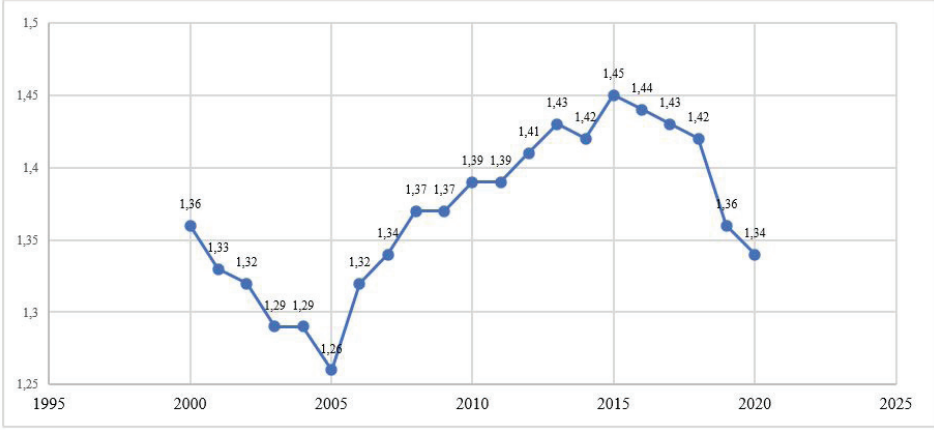
yanı sıra çalışma tutumunun da oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Abe, 1999'dan akt. Abe et al., 2003, p. 53). Buna göre Grafik 7'de Japonya'da cinsiyete göre ortalama ilk evlilik yaşı gösterilmektedir.



Grafik 7. Japonya'da Cinsiyete Göre Ortalama İlk Evlilik Yaşı.

Kaynak: Dashboard Statistics (2022f). Mean age of first marriage (groom), (bride). Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>

Japonya'da kadın ve erkeklerin ilk evlenme yaşının 2014 ve sonrasındaki birkaç yıl sabit bir seyir izlemekle birlikte, her yıl giderek arttığı görülmektedir. Verilerine ulaşılabilen son yıl olan 2019 yılında kadınların ortalama ilk evlenme yaşının 29,6 erkeklerin ise 31,2 olduğu görülmektedir. Bu verinin daha önce üzerinde durulan iş ve yaşam arasındaki seçim ya da öncelik tercihi üzerinden yorumlanması mümkündür. Bir diğer ifadeyle tercihen ya da koşullar gereği, kadınlar önceki dönemlerle karşılaştırıldığında çok daha ileri yaşta evlenmekte ve hatta pek çoğu hiç evlenmemektedir (Garon, 2010, p. 326). Grafik 8'de yer alan doğurganlık oranları ise ilk evlilik yaşı ile paralel bir seyir izlememektedir. Nitekim doğurganlık süreci geniş bir yaş aralığını kapsamaktadır. Söz konusu farkta, evli kadınların çalışma hayatına ağırlık verme yönündeki tercihleri ile fazla mesailer ve diğer vazgeçilemeyen iş gerekliliklerinin hane içindeki sorumlulukları sınırlı tutma isteği üzerinde etkili olduğu düşünülebilir. Hâlihazırda son 20 yıllık verilere göre toplam doğurganlık oranı 1,26 ile 1,45 şeklinde gerçekleşmiş ve dar bir aralıkta değişim göstermiştir.



Grafik 8. Japonya’da Toplam Doğurganlık Oranı.

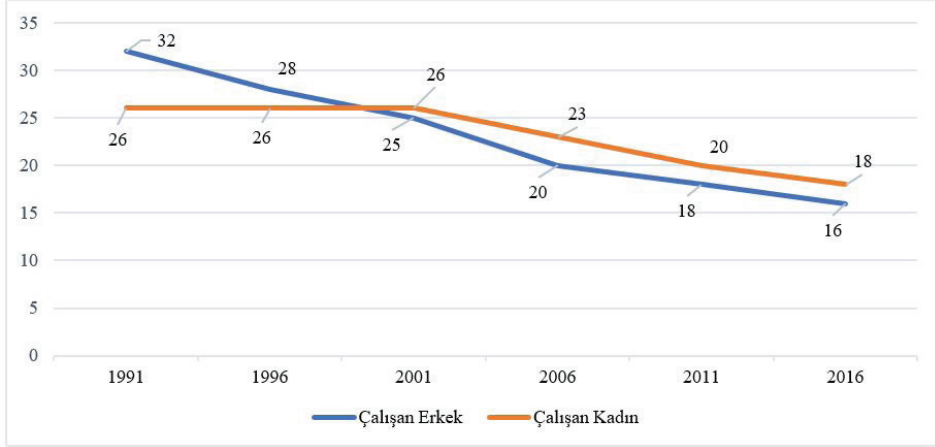
Kaynak: Dashboard Statistics (2022g). Total fertility rate. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Japonya’da aile ile ilgili bir diğer gösterge tek kişilik hanelerin sayısıdır. 2000 yılında yaklaşık 13 milyon (%27) olan tek kişilik hanelerin sayısı 2005 yılında yaklaşık 14 milyon 500 bine (%29), 2010 yılında yaklaşık 16 milyon 800 bine (%32), 2015 yılında ise yaklaşık 18 milyon 500 bine (%34) yükselmiştir. Nitekim toplam hanelerin üçte birinden fazlasını tek kişilik haneler oluşturmaktadır (Dashboard Statistics, 2022h). İlgili veriler ilk evlilik yaşı ile birleştirildiğinde tek kişilik hanelerdeki artışın, aile yapısındaki değişime işaret ettiği görülmektedir. Japonya’da tek kişilik hanelerdeki artışın aksine; çekirdek aile oranı ise giderek azalmaktadır. 2000 yılında %58,42 olan çekirdek aile oranı, 2005 yılında %57,87’ye, 2010 yılında %56,34’e, 2015 yılında ise %55,79’a düşmüştür. Bu seyir de azalan kaba evlenme oranları ve artan ilk evlilik yaşı ile örtüşmektedir (Dashboard Statistics, 2022i).

İş Dışı Yaşam ile İlgili Göstergeler

İş dışı yaşam ile ilgili göstergeleri sosyal yaşama katılım süresi, uyku süresi ve üçüncül faaliyetlere ayrılan süre şeklinde sınıflandırmak mümkündür. İş dışı yaşamın bir kısmı uyku için ayrılan sürelerden bir kısmı ise sosyal yaşama katılımı da kapsayan üçüncül faaliyetlerden müteşekkildir. Japonya’da iş ve yaşamın dengelenmesinde önemli rol oynayan iki alandan biri iş-aile dengesi iken diğeri iş-boş zaman dengesidir (Tabea, 2014, p. 66). Çalışmanın karşıtı olarak görülen boş zaman, dengeli bir yaşamın temelinde yer almaktadır (Tabea, 2014, p. 63). Çalışmanın getirdiği stres belirli bir dinlenme zamanı ile

dengelenmediğinde, iş-yaşam dengesini bozucu sonuçlar doğurabilmektedir. Grafik 9’da Japonya’da çalışan kadın ve erkeklerin ortalama günlük sosyal yaşama katılım süresi yer almaktadır.



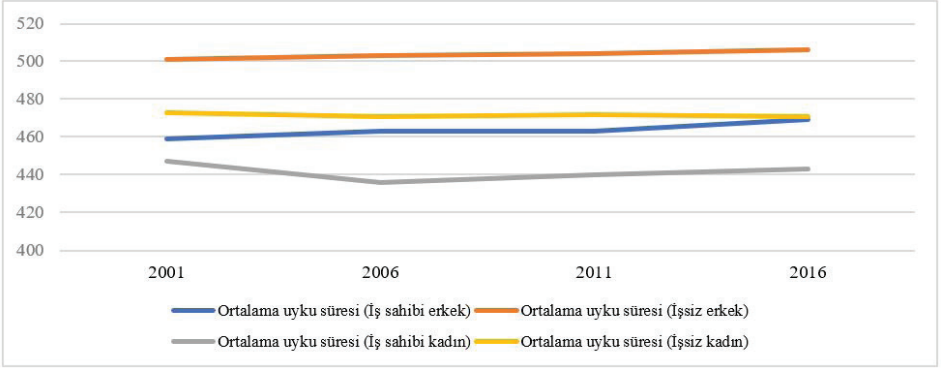
Grafik 9. Japonya’da Çalışan Kadın ve Erkeklerin Ortalama Sosyal Yaşam Süresi (Günlük, Dakika).

Kaynak: Dashboard Statistics (2021b). Average time of social life (male), (female). Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>

Buna göre çalışan erkeklerin günlük sosyal yaşama katılım süresinde 1991-2016 yılları arasında sürekli ve belirgin bir düşüş görülmektedir. Çalışan kadınların günlük sosyal yaşam süresindeki düşüş ise 2001 yılı itibariyle gerçekleşmeye başlamıştır. 2001 yılına kadar çalışan erkeklerin, çalışan kadınlardan daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları, ancak 2001 yılı itibarıyla durumun tam tersi istikamete yöneldiği görülmektedir. Çalışan kadınların ortalama sosyal yaşama katılım süresi düşmeye devam etmekle birlikte çalışan erkeklerin ortalamasının üzerinde kalmıştır. 2016 yılı itibariyle çalışan erkekler 16, çalışan kadınlar 18 dakika sosyal yaşama katılım süresine sahiptir.

Grafik 10’da istihdamdaki ve işsiz kadın ve erkeklerin ortalama uyku süreleri yer almaktadır. Buna göre günlük ortalama uyku süresi en az olanlar istihdamdaki kadınlar, en fazla olanlar ise işsiz erkeklerdir. Ayrıca işsiz kadınların uyku süresi de işsiz erkeklerin uyku süresinden daha azdır. Örneğin 2016 yılında işsiz kadınların uyku süresi 471 dakika iken, işsiz erkeklerin uyku süresi 506 dakikadır (8 saat 26 dakika). Yine aynı yılda istihdamdaki kadınların uyku süresi 443 dakika iken (7 saat 23 dakika), istihdamdaki erkeklerin uyku süresi

ise 469 dakikadır. Dolayısıyla istihdam veya cinsiyet rolleri sebebiyle kadınların erkeklerden daha az uyuduğunu ifade etmek mümkündür.

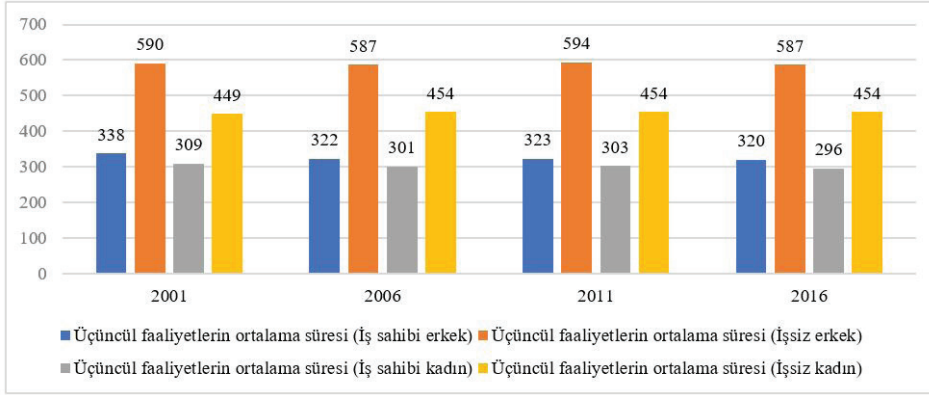


Grafik 10. İstihdamdaki ve İşsiz Kadın ve Erkeklerin Ortalama Uyku Süresi (Günlük, Dakika).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022j). Average time of sleep (female with a job), (female without a job), (male with a job), (male without a job). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Japonya’da boş zamanın, her zaman kişilerin kendine ayırdıkları serbest zaman olarak değerlendirilmediğini belirtmek gerekmektedir. Japon çalışma kültürü aynı zamanda iş ile ilgili bir “boş zaman” (Linhart, 1986’ dan akt. Horne, 1998, p. 44) alanının oluşmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla Japonya özelinde çalışanların işten sonraki boş zamanlarında, yalnızca kendilerine zaman ayırmalarının ya da düzenli olarak aileleri ile zaman geçirebilmelerinin kısıtlı olduğu bir yaşam tarzının varlığını vurgulamak gerekmektedir. Ayrıca uyku süreleri ile birlikte değerlendirildiğinde Japonya’da beslenme ve kişisel bakıma ayrılan zamanı da içeren boş zaman ortalamasının günlük 14 saat ile OECD ortalamasının altında seyrettiğini belirtmek gerekmektedir (OECD, 2021).

Grafik 11’de ise üçüncül faaliyetler olarak adlandırılan ve genellikle “boş zaman” kavrama karşılık gelen (Dashboard Statistics, 2022k) faaliyetler için ayrılan ortalama süre yer almaktadır. Buna göre, üçüncül faaliyetlere en çok zaman ayıran kesim işsiz erkekler iken, en az zaman ayıran kesim ise istihdamdaki kadınlardır. İstihdamda olma ve işsiz olma durumuna göre kadın ve erkekler arasında üçüncül faaliyetlere ayrılan zamanın dağılımı da ortalama uyku süresindeki eğilimle tam bir paralellik göstermektedir.



Grafik 11. Japonya’da Cinsiyete Göre Üçüncül Faaliyetlere Ayrılan Ortalama Süre (Kişi Başına, Dakika).

Kaynak: Dashboard Statistics (2022k). Average time of tertiary activities. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context

Sonuç

Çalışma ve yaşamın diğer tüm alanları birbiriyle etkileşim halindedir. Söz konusu etkileşime yönelik denge ya da uyum arayışları, iş-yaşam dengesi kavramı ve kapsadığı konular üzerinden karşımıza çıkmaktadır. İş ve yaşamın dengelenememesi, bireysel, örgütsel ve toplumsal açılarından olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir.

İnsanlığın başlangıcından itibaren tanımlanmasında güçlük çekilen iki kavramın bir araya gelmesinden oluşan çalışma kültürü ise, çalışmaya yönelik anlamlandırma ve yerleşmiş davranış kalıplarına işaret etmektedir. Sözü edilen anlamlandırma çabasına kendilerine has kültürlerini yansıtmada konusunda ünlü bir ülke olan Japonya’da, çalışma ve çalışılan yer ile aile mefhumu özdeş görülmektedir. Diğer bir ifade ile Japonya’da sağlam kültürel köklere sahip olan çalışma yaşamı; kapitalist mekanizmaların kültür üzerinden işlediği özel bir örnek sunmaktadır. Japon çalışma kültürü, tüm yaşam alanlarına nüfuz etmektedir. Bu doğrultuda, kolektivist anlayışın hâkim olduğu Japonya’da iş yaşamı, kültürel yapı ile bütünleşik bir yapı arz etmektedir. Nitekim Japon çalışma kültürünün iş ve yaşam alanlarına etkisi bütünleşik bir yapı sergilemektedir.

Bu çalışmada Japon nüfusunun iş-aile dengesini de kapsayan boyutlarıyla iş-yaşam dengesine yönelik arayışları, muhtelif göstergeler kapsamında incelenmiştir. Bu göstergeler; mevzuat, iş, aile ve yaşam ile ilgili göstergelerdir.

Japonya’da “iş” alanında ilk olarak *çalışmaya dair bakış açısının* son derece önemli olduğu görülmektedir. Nitekim Japonların gelenekleri ile sıkı sıkıya bağlı olan çalışmaya bakış açıları, iş-yaşam dengelerini şekillendirmektedir. Hem çalışma biçimleri hem de istihdam sistemi, işe ayrılan zamanın azaltılarak özel yaşam alanına aktarılmasının çalışanlar tarafından uygun bir davranış olmadığı düşüncesine sebep olmaktadır. Bu noktada hükümet ve örgütler tarafından iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar için adımlar atılsa dahi, çalışanların bu uygulamalara katılma rahatlığına henüz tam anlamıyla erişemedikleri görülmektedir.

İş alanındaki *cinsiyete dayalı eşitsizlik*, çalışma sürelerinin uzunluğu ve fazla mesai gerçeği, işkoliklik ile birleştiğinde fazla çalışmaya bağlı ölüm (karoshi) ve fazla çalışmadan kaynaklanan intihar (karojisatsu) vakalarının ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Söz konusu vakalar her ne kadar iş yaşamından kaynaklansa da doğrudan yaşam üzerinde etkilidir ve iş-yaşam dengesini bozucu olmanın çok ötesinde yıkıcı niteliktedir. Nitekim literatürde de geçen bir tabire göre “Japonların ölmek için çalıştığı”nı söylemek yanlış olmayacaktır.

Aile ve özellikle ailenin temel ögesi olan kadınlar cephesinden ise özellikle düzenli ve düzenli olmayan istihdam ve toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında önemli dezavantajlılıklar meydana gelmektedir. Nitekim Japonya’da kadınlar, iş-yaşam dengelerini sağlamanın ötesinde istihdama katılarak kariyerlerini inşa etmek ile aile kurmak arasında zor bir seçim ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Aile kurmayı tercih eden kadınlar tekrar iş yaşamına dönmek istediğinde çoğunluğunun düzenli istihdam fırsatlarından yararlanma durumları sınırlı kalmaktadır. İş yaşamını tercih eden kadınlar için ise evliliği ertelemek veya aile kurmaktan vazgeçmek, aile kursa dahi çocuk sahibi olmayı ertelemek veya hiç çocuk sahibi olmamak gibi durumlar gündeme gelmektedir.

Nitekim aile ile ilgili göstergeler incelendiğinde; hızlı bir düşüş gösteren evlenme oranları, artan ilk evlilik yaşı, düşük doğurganlık oranları ve sayıları azalmakta olan çekirdek haneler ile sayıları giderek artan tek kişilik haneler bu durumu doğrulamaktadır. Boşanma oranlarında ise dalgalı ancak yavaş bir düşüş eğilimi mevcuttur. Dolayısıyla tüm düzenlemelere ve teşviklere rağmen Japon çalışma kültürünün baskın niteliği sebebiyle iş-yaşam dengesinin sağlanamaması Japon toplumu üzerinde nüfus yapısı bağlamında kuvvetli etkilere sahiptir.

İş dışı yaşam ile ilgili göstergeler incelendiğinde ise, dengeli bir yaşamın temelinde yer alan boş zaman, uyku ve üçüncül faaliyetler için ayrılan zamanın, iş-yaşam dengesi konusunda önemli veriler sunduğu görülmektedir. Nitekim her üç gösterge için de kadınlar erkeklere nazaran dezavantajlılık yaşamaktadırlar. Bununla birlikte kişilerin kendilerine ayırdıkları serbest zamanı ifade eden boş zaman kavramı Japonya özelinde iş ile ilgili bir boş zaman olarak da kullanılmaktadır. Dolayısıyla Japon çalışanlar için işten sonraki boş zamanları üzerine de kısıtlama getiren bir yaşam tarzının olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tüm göstergeler birlikte değerlendirildiğinde, Japonya’da çalışma kültürünün her türlü yasal düzenleme ve teşviklere rağmen iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu, iş yaşamında varlık gösteren koşulların, iş-yaşam dengesi teorilerinden “yayıma (taşma) teorisi” ile paralellik gösterdiği, aile ve özel yaşamda varlık gösteren koşulların ise iş-yaşam dengesi teorilerinden “çatışma teorisi” ile paralellik gösterdiği görülmüştür.

Yayıma teorisi, iş veya yaşam alanlarından herhangi birinin diğer alanı olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemesi durumunu ifade etmektedir. Bu bağlamda Japonya’da çalışma kültürünün iş-yaşam dengesine etkisinin, iş/istihdam boyutunda daha çok “iş”in “yaşam”a yayılması ve yaşam alanındaki faaliyetlere yer bırakmaması biçiminde kendini gösterdiği söylenebilir. Çatışma teorisi ise, iş veya yaşam alanlarının taleplerinin birbiri ile uyumsuz olmasını ifade etmekte olup, iş ve aile rollerinin çatışması esasına dayanmaktadır. Bu bağlamda aile/yaşam boyutunda özellikle kadınlar açısından “toplumsal roller”, mevcut çalışma kültürü ile zaman ve davranış temelinde çatışan bir yapı ortaya koymaktadır. Dolayısıyla çalışma kültürünün iş-yaşam dengesine aile/yaşam boyutu üzerinden etkisi, kendini çatışma teorisinin bir yansıması şeklinde göstermektedir.

Özetle, Japon çalışma kültürüne göre yapılan çalışma hayatının iş ve aileyi de içine alan yaşam alanlarının dinamik süreçlerini baskıladığını ifade etmek mümkündür. Bu baskı, iş-yaşam dengesine yönelik yeni arayışları beraberinde getirmektedir. Ancak bu konuda ardı ardına gerçekleştirilen düzenlemelere rağmen kültür harcıyla inşa edilen kaleleri aşmak pek mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda; iş gereklilikleri, uzun çalışma saatleri ve yasal düzenlemelerle bile önlenemeyen fazla mesai uygulamalarının en çok aile yaşamı üzerinde etkileri olduğunu ifade etmek mümkündür. Özellikle Japon kadınları iş-yaşam

dengesi arayışında iş ya da aile arasında bir tercihe sürüklenmektedirler. Bu tercih bir bütün olarak toplumsal yaşamı, demografik göstergeleri ve kadınların yaşadıkları dezavantajlılıkları beslemektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarımı: S.Ş.S., B.I.A.; Veri Toplama: S.Ş.S., B.I.A.; Veri Analizi /Yorumlama: S.Ş.S., B.I.A.; Yazı Taslağı: S.Ş.S., B.I.A.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: S.Ş.S., B.I.A.; Son Onay ve Sorumluluk: S.Ş.S., B.I.A.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: S.Ş.S., B.I.A.; Data Acquisition: S.Ş.S., B.I.A.; Data Analysis/Interpretation: S.Ş.S., B.I.A.; Drafting Manuscript: S.Ş.S., B.I.A.; Critical Revision of Manuscript: S.Ş.S., B.I.A.; Final Approval and Accountability: S.Ş.S., B.I.A.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Abe, M., Hamamoto, C., & Tanaka, S. (2003). *Reconciling work and family: Issues and policies in Japan*. Conditions of Work and Employment Series No. 5, Geneva: ILO.
- Abeggen, J. J. (2006). *21st-century Japanese management: New systems, lasting values*. New York: Palgrave Macmillan.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.
- Amagasa, T., Nakayama, T., & Takahashi, Y. (2005). Karojisatsu in Japan: Characteristics of 22 cases of work-related suicide. *Journal of Occupational Health, 47*, 157-164.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sicknes presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47*(9), 958-966.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi, 2*(3), 99-113.
- Asao, Y. (2011). Overview of non-regular employment in Japan. Non-regular employment - issues and challenges common to the major developed countries: 2011 JILPT Seminar on Non-regular Employment. – Tokyo, 1-42. Retrieved from https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural perspectives to work-family conflict. In K. Korabik & D. Lero (Eds.), *Handbook of work-family conflict* (pp. 359-371). London: Cambridge University Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(1), 23-33.

- Burke, R. J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-368.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress and Coping*, 13(1), 53-64.
- Champoux, J. E. (1978). Perception of work and nonwork: A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of Work and Occupations*, 5(4), 402-422.
- Civil, E. (2021). Work hours in Japan: The dedicated working culture in Japanese society. Retrieved from <https://japanuyugen.com/work-hours-in-japan-the-dedicated-working-culture-in-japanese-society/>
- Coşan, B. (2021). Toplum 5.0'in mimarı Japonya'da dezavantajlı gruplar: Freeter, hikikomori ve parasaito shinguru. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 81, 393-419.
- Craig, T. (2010). 'Live to work or work to live?' The search for work-life balance in twenty-first century Japan. In P. Blyton, B. Blunsdon, K. Reed & A. Dastmalchian (Eds.), *Ways of living: Work, community and lifestyle choice* (pp. 120-144). London: Palgrave Macmillan.
- Crouter, A. C. (1984). Participative work as an influence on human development. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5, 71-90.
- Çarıkcı, İ. H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş-aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-64.
- Çomu, H. N. (1996). *Japon çalışma hayatı*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dashboard Statistics (2019). Wages and working conditions. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2021a). Labor force. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2021b). Average time of social life (male), (female). Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>
- Dashboard Statistics (2022a). Unemployment rate (both sexes), (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022b). Population. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022c). Regular employees (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022d). Non-regular employees (male), (female). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022e). Crude marriage rates, crude divorce rates. Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>

- Dashboard Statistics (2022f). Mean age of first marriage (groom), (bride). Retrieved from <https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch>
- Dashboard Statistics (2022g). Total fertility rate. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022h). One-person households. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022i). Nuclear families. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022j). Average time of sleep (female with a job), (female without a job), (male with a job), (male without a job). Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Dashboard Statistics (2022k). Average time of tertiary activities. Retrieved from https://dashboard.e-stat.go.jp/en/dataSearch#skip_to_context
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Edgington, D. (2006). Management systems, Japanese. In S. Buckley (Ed.), *Encyclopedia of contemporary Japanese culture*, New York: Routledge.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Elizur, D. (1991). Work and nonwork relations: The conical structure of work and home life relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 313-322.
- Erol, S. I. (2015). Japon çalışma hayatının iki büyük problemi: Karoshi ve karoshisatsu. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 15-31.
- Ersöz, M. S. (1956). *Dünya cenneti Japonya*. İstanbul: Anıl Matbaası.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 9-21.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies?: What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 7, 143-162.
- Garon, S. (2010). State and family in modern Japan: A historical perspective. *Economy and Society*, 39(3), 317-336.
- Görmüş, A. (2018). *Endüstri ilişkileri sistemlerinin karşılaştırmalı analizi: Benzeşme ve farklılaşma alanları*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Güldiken, N. (2015). *Çalışma sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güvenç, B. (2002). *Japon kültürü* (6. bs). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Güzel, S. (2007). İş yaşamı ile iş-dışı yaşam ilişkisi açısından gündelik yaşam. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 99-120.
- Güzel, S. (2008). *Çalışma sosyolojisi*. İstanbul: Literatürk Yayınevi.
- Hamberg, N. (2020). *Hard Work or too much work?: Suicides caused by overwork in Japan reported by newspapers* (Master of Science Dissertation, University of Helsinki, Helsinki). Retrieved from <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/322222>
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work - what personal circumstances attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science and Medicine*, 67, 956-964.
- Harry, C., Revathi, K. L., & Rao, T. S. (2018). The role of work life in employees life. *International Journal of Management, Technology and Engineering*. 8(8), 539-542.
- Herbig, P., & Jacobs, L. (1997). A historical perspective of Japanese innovation. *Management Decision*, 35(10), 760-778.
- Hildebrandt, E. (2006). Balance between work and life—new corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? *European Societies*, 8(2), 251-271.
- Holloway, S. D. (2010). *Women and family in contemporary Japan*. New York: Cambridge University Press.
- Horne, J. (1998). Understanding leisure time and leisure space in contemporary Japanese society. *Leisure Studies*, 17(1), 37-52.
- Human Resource Professional (2016). Dentsū karō-shi jiken - hyōzan no ikkaku ka?. Retrieved from https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=156
- Iki, N. (2013). The development of labor policy on women: From the perspectives of justice, effective use, and welfare. *Japan Labor Review*, 10(1), 104-124.
- ILO (2013). Karoshi: death from overwork. World Day for Safety and Health at Work 2013. Retrieved from https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang-en/index.htm
- Isherwood, M. (2000). Strategy and management. In P. Norbury & G. Bownas (Eds.) *Business in Japan* (pp. 109-114), London: The Macmillan Press.
- Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: Working hours, workers' compensation (karoshi), and preventive measures. *Industrial Health*, 44(4), 537-540.
- Japan Times (2018). Stressed? Many Japanese school and companies are encouraging people to cry to boost mental health. Retrieved from https://www.japantimes.co.jp/news/2018/10/13/national/social-issues/crying-drawing-attention-japanese-schools-companies-mental-detox/#.Xuivny_BJN0

- JILPT (2013). *Labor situation in Japan and its analysis: Detailed exposition 2012/2013*, Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training.
- JILPT (2016). *Labor situation in Japan and its analysis: General overview 2015/2016*. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.
- Kettenhofen, L. (2021). Number of suicides related to problems at work in Japan from 2011 to 2020. *Statista*. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/622325/japan-work-related-suicides/>
- Kıncal, A. (2016). Japon kalkınması: Tarihsel süreç ve politikalar. *DERİN Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve İnovasyon Dergisi*, 6, 76-86.
- Kobayashi, T., & Middlemiss, S. (2008). Employers' liability for occupational stress and death from overwork (karoshi) of workers in Japan. *International Journal of Private Law*, 1(3-4), 256-267.
- Kohara, M., & Maity, B. (2020). The impact of work-life balance policies on the time allocation and fertility preference of Japanese women. *Ashoka University, Department of Economics*, Working Paper No. 33.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2005). Work-family scholarship: Voice and context. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.) *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives*, (pp. 3-18), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kul-Parlak, N. (2016). *Refah devletinin yeniden yapılanması ve AB ülkelerinde iş-yaşam dengesi*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Kumagai, F. (1984). The life cycle of the Japanese family. *Journal of Marriage and the Family*, 46(1), 191-204.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lane, E. (2017). Japonya'da çok çalışmaya bağlı ölümler artıyor. *BBC News*, Retrieved from <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-40135173>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Matsuo, Y., & Matsuura, N. (2022). Women's working hours underscore gender disparity in Japan. Retrieved from <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Datawatch/Women-s-working-hours-underscore-gender-disparity-in-Japan>
- MHLW (2017). White paper on measures to prevent karoshi, etc. Retrieved from <https://fpcj.jp/wp/wp-content/uploads/2017/11/8f513ff4e9662ac515de9e646f63d8b5.pdf>
- MHLW (2021). Working conditions handbook. Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/english/labour_standards_index.html

- Muchinsky, P. M. (1977). Employee absenteeism: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10(3), 316-340.
- Murat, S. (1992). Japon çalışma hayatı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 37-38, 189-203.
- Nakata, A. (2017). Work to live, to die, or to be happy? *Industrial Health*, 55, 93-94.
- OECD (2021). Better life index, work-life balance. Retrieved from <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- OECD (2022). Employment: Gender wage gap. Retrieved from <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>
- Okulicz-Kozaryn, A. (2010). Europeans work to live and Americans live to work (who is happy to work more: Americans or Europeans?). *Journal of Happiness Studies*, 12(2), 225-243.
- Ono, H. (2010). Lifetime employment in Japan: Concepts and measurements. *Journal of The Japanese and International Economies*, 24, 1-27.
- Ono, H. (2018). Why do the Japanese work long hours?: Sociological perspectives on long working hours in Japan. *Japan Labour Issues*, 2(5), 35-49.
- Openwork (2022). Overtime work hours in Japan. Retrieved from <https://www.vorkers.com/hatarakigai/teiten/zangyo>
- Parlak, Z. ve Ak, Y. (2019). Doğu ve Güney Avrupa refah rejimlerinde ebeveyn izni: Karşılaştırmalı bir analiz. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 1-17.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Pranav, N. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 147-155.
- Pudelko, M. (2006). The seniority principle in Japanese companies: A relic of the past. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44(3), 276-294.
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., & Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397-410.
- Rodriguez, G. (2022). Addressing the gender wage gap in Japan. Retrieved from <https://borgenproject.org/gender-wage-gap-in-japan/>
- Rothbard, N. P., & Dumas, T. L. (2006). Research perspectives: Managing the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke & M. Westman (Eds.). *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 71-89), Psychology Press.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Schaufeli, W. B., Shizu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.

- Selmer, J. (2001). Human resource management in Japan-adjustment or transformation? *International Journal of Manpower*, 22(3), 235–243.
- Senda, N. (2018). A study of the relation between the changes of working style with it use and the employee's work-life balance. *Eurasian Journal of Business and Management*, 6(3), 23-33.
- Seval, H. N. (2017). Çalışan kadınların en büyük sınavı: İş-aile yaşamı dengesi(sizliği) ve kadın sağlığına etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193.
- Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling and Development*, 73(1), s. 4-9.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science and Medicine*, 73, 399-409.
- Sığrı, Ü. (2006). Japonların kültürel özellikleri bağlamında; yönetsel, ekonomik ve sosyal süreçlerin analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 29-47.
- Statista (2022a). Unemployment rate in Japan from 1973 to 2021, by gender. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1247230/japan-unemployment-rate-by-gender/>
- Statista (2022b). Percentage of people in the labor force among total population aged 15 years and older in Japan from 1973 to 2021, by gender. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1233936/japan-labor-force-participation-rate-by-gender/>
- Statista (2022c). Share of employees working in non-regular employment in Japan from 2002 to 2021, by gender. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1126055/japan-share-employees-non-regular-employment-by-gender/>
- Tabea, B. (2014). Work-life balance as an innovative concept and its potential influence on Japanese family life. *Journal of International and Advanced Japanese Studies, University of Tsukuba*, 6, 59-75.
- Toivonen, T. (2011). Is there life after work for Japan? Political 'work-life balance' research begins to address the hard questions. *Social Science Japan Journal*, 14(1), 55-61.
- Tsutsui, J. (2020). *Work and family in Japanese society*. Springer Nature.
- Tsutsumi, A. (2020). Workstyle reform for Japanese doctors. *Environmental and Occupational Health Practice*, 2:eohp.2020-0008-OP, 1-6. doi:10.1539/eohp.2020-0008-OP
- Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Voydanoff, P. (2005b). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- Watts, A. G. (1985). The Japanese 'lifetime employment system' and its implications for careers guidance. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 8(2), 91-114.

- Whitehill Jr., A. M. (1961). The Japanese worker—what makes him tick? *Thunderbird International Business Review*, 3(3), 19-20.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.
- World Bank (2021). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.1564.TO?locations=JP>
- World Economic Forum (2018). To combat Japan's sleep debt, some firms allow tired workers to nap on the job. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/this-japanese-company-pays-its-employees-to-get-a-good-night-s-sleep>
- Yamaguchi, K. (2019). Japan's gender gap. *Finance & Development*, March 2019, 26-29. Retrieved from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/pdf/gender-equality-in-japan-yamaguchi.pdf>
- Zedeck, S., & Moiser, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zerenler, M. & İraz, R. (2006). Japon yönetim anlayışı ve şirket ağları (keiretsu) analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 757-776.

OECD Ülkelerinde Sefalet Endeksi ve Ekonomik Kalkınma Ekseninde Sağlık Harcamalarının Belirleyicileri: Toplamsal Olmayan Sabit Etkili Panel Kantil Regresyon Yaklaşımı

Determinants of Health Expenditures on the Axis of the Misery Index and Economic Development in OECD Countries: A Non-Additive Fixed Effects Panel Quantile Regression Approach

Tuğçe Acar¹ , Derya Topdağ² 

Öz

Sağlık harcamalarındaki büyüme ve harcamayı etkileyen faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi küresel bir sorundur. Bu doğrultuda çalışmada ekonomik büyüme literatüründeki son gelişmelere dayanarak, benzer ekonomik gelişmişlik düzeyine sahip olan OECD ülkelerinde sağlık harcamalarının belirleyicileri sefalet endeksi ve ekonomik kalkınma çerçevesinde analiz edilmiştir. Analizde veri seti ve değişkenlere ulaşılabilirlik dikkate alınarak 2001-2019 dönemini kapsayan 34 OECD ülkesi için analiz gerçekleştirilmiştir. Analizde ülkelerin ekonomik kalkınma göstergesi olan reel kişi başına GSYİH (LPGDP), makroekonomik performans göstergesi olan sefalet endeksine ek olarak, kentsel nüfus, doğumda yaşam beklentisi, hane halkı harcamaları ve devlet-kurumsal faktör olarak siyasi istikrar değişkeninin sağlık harcamaları üzerindeki etkisi toplamsal olmayan sabit etkili panel kantil regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre sefalet endeksinin ve kişi başına GSYİH'nın incelenen her kantil düzeyinde sağlık harcamaları üzerindeki etkisi pozitif olarak tespit edilmiş, ele alınan diğer değişkenlerle birlikte elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda hükümetlerin sağlık harcamalarındaki büyümeyi bastırması için sağlık sistemini revize etmenin makroekonomik koşulları iyileştirmekten daha etkili olacağı belirtilmiştir.

Jel Kod: I15, C23, C21

Anahtar Kelimeler

Sağlık Harcamaları, Sefalet Endeksi, Panel Veri Analizi

1 Sorumlu Yazar: Tuğçe Acar (Arş. Gör.), Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: tugceacar@beykent.edu.tr ORCID: 0000-0001-9223-0089

2 Derya Topdağ (Araş. Gör.), Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, Bandırma, Türkiye. E-posta: dtopdag@bandirma.edu.tr ORCID: 0000-0002-2644-5054

Atf: Acar, T., & Topdag, D. (2022). OECD ülkelerinde sefalet endeksi ve ekonomik kalkınma ekseninde sağlık harcamalarının belirleyicileri: toplamsal olmayan sabit etkili panel kantil regresyon yaklaşımı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 267-286. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.946640>

Abstract

Identifying the growth in health expenditures and the factors affecting expenditure is a global problem. Accordingly, based on the recent developments in the economic growth literature, the determinants of health expenditures in Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) countries with similar economic development levels were analyzed within the framework of misery index and economic development. This study considers the data set and accessibility of the variables in the analysis, conducted for 34 OECD countries covering 2001–2019. In addition to the real gross domestic product per capita, the economic development indicator of the countries, this study analyzed the misery index, which is the macroeconomic performance indicator, the effects of the urban population, life expectancy at birth, household expenditures, and political stability as a state-institutional factor on health expenditures with the non-additive fixed-effect panel quantile regression method. According to the findings, the effect of the misery index and gross domestic product per capita on health expenditures at each quantile level was positive. In line with the findings, for governments to suppress growth in health expenditures, revising the health system would potentially be more effective than improving macroeconomic conditions.

Jel Code: I15, C23, C21

Keywords

Health Expenditures, Misery Index, Panel Data Analysis

Extended Summary

As a factor that can affect individual health, health expenditures are necessary for effective policymaking at the national and regional levels and the sustainability of health services; the health system can play an important role in any country's development process. Thus, health is considered an integral part of sustainable development, and improvement initiatives should always be a nation's primary development goal. Conversely, one of the most critical issues in health systems is determining the resources that a country allocates to health expenditures. In this respect, studies on the determinants of health expenditures are important. Thus, this study aims to analyze the factors affecting health expenditures within the framework of poverty index and economic development. For this, analysis was conducted using the panel quantile regression method, which gives information about the whole conditional distribution of the dependent variable according to the independent variable. Because the error terms are not normally distributed, estimates from quantile regression may be more efficient than the least-squares method. Conversely, panel data models provide analysis opportunities for events that cannot be solved with time series and cross-sectional analysis alone. The panel quantile regression approach is important in econometric analysis when examined in this direction. Thus, this study used quantile regression estimation of the panel data model.

In addition to the misery index and economic development indicator, real gross domestic product (GDP) variables, urban population, life expectancy, household expenditure, and political stability—a state-institutional factor—are included in the analysis. In this direction, the positive effect of the misery index on health expenditures increases at each quantile level. Rising current unemployment decreases GDP and future health spending, and a higher inflation rate leads to increased health spending. Therefore, an increase in the misery index causes a decrease in GDP and an uncertain effect on health expenditures, even though unemployment affects health expenditures more than the inflation rate. Similarly, the real GDP per capita variable has a positive and increasing effect on health expenditures for each quantile level. From a microeconomics perspective, demand for medical care tends to be low when individuals' incomes are low. A high marginal return rate on investment in health strongly improves health status with a small income increase. When the individual is healthy and wealthy, an additional income causes stagnation, not improved health.

The analysis determined that the urban population variable had a positive effect on health expenditures, and the highest value was at the level of $Q = 0.50$ quantile. The increase in the urban population also leads to urbanization, resulting in environmental pollution, increasing crime rates, unemployment, misery, and many other adverse effects. With increasing negativities, health expenditures also increase. It is important to regulate urbanization policies to reduce the negative effects on health, depending on the compatibility of the result with Kılıç and Kurt (2020). Life expectancy, representing the average number of years that a person lives, positively affects health expenditures at the $Q = 0.25$ quantile level. Being healthier allows an individual to increase the possibility of earning a higher income and better access to nutrition and health services. Therefore, increases in a person's lifespan appear as processes reflecting on health that feed each other by contributing to economic development.

Conversely, state-institutional indicators aim to improve public health. Ensuring political stability is also an indication that democracy is a rule-based regime. A stable political infrastructure is expected to bring along an efficient state administration. Therefore, the negative effect of the political stability variable on health expenditures was obtained as an expected result. Finally, it was determined that the household expenditure variable, including health costs, was statistically significant in all quantiles and had a positive effect on health expenditure, as expected. In line with the findings, revising the health system appears to be more effective than improving macroeconomic conditions for governments to suppress the growth in health expenditures.

OECD Ülkelerinde Sefalet Endeksi ve Ekonomik Kalkınma Ekseninde Sağlık Harcamalarının Belirleyicileri: Toplamsal Olmayan Sabit Etkili Panel Kantil Regresyon Yaklaşımı

Bireysel sağlığı etkileyebilecek bir faktör olarak sağlık harcamaları, ulusal ve bölgesel düzeyde etkili politika oluşturma ve sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği için gereklidir. Herhangi bir ülke için sağlık sisteminin, gelişim sürecinde önemli rol oynayabileceği bir gerçektir. Sağlık sistemlerindeki en önemli konulardan biri ise, bir ülkenin sağlık harcamalarına ayırdığı kaynakları neyin belirlediğidir. Gelişmiş ülkelerde sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı genellikle gelişmekte olan ülkelere göre daha fazladır, bu nedenle gelişmişlik düzeyi arttıkça sağlık harcamaları da artmaktadır (Mehrra vd. 2012, s. 425). Öte yandan daha sağlıklı insanların daha üretken oldukları ve daha uzun yaşayabildikleri için ekonominin büyümesine olumlu katkı sağlayabileceği söylenebilir. Bu doğrultuda Bloom ve Canning (2000,2003) ile Bloom vd. (2004) sağlıklı bireylerin ekonomiye katkıda bulunmasını sağlayan dört mekanizma belirlemiştir. Bunlar;

- Sağlıklı bireyler daha üretkendir ve bu nedenle genellikle daha yüksek gelir elde ederler.
- Daha geç emekli olabilirler ve genel olarak daha az hastalık izni alabilirler. Sağlıkları iyidir ve bu nedenle daha uzun süre çalışabilirler,
- Kendi eğitim ve öğretimlerine yatırım yapma olasılıkları daha yüksektir, bu da üretkenliklerini artırır.
- Daha uzun bir yaşam beklentisiyle daha fazla tasarruf ve yatırım yapma olasılıkları yüksektir.

Bu nedenle sağlık, sürdürülebilir kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilir ve iyileştirme girişimleri her zaman bir ulusun temel kalkınma hedefi olmalıdır. Bunun tam tersi olarak yine ekonomik büyümenin iyileştirilmiş sağlık sonuçlarına yol açabileceği söylenebilir.

Diğer taraftan, bir nüfusun ekonomisinde meydana gelen genel refah kaybı düzeyini değerlendirmek amacıyla elde edilen istatistiki göstergelere yönelik ilk girişimlerden biri olan sefalet endeksi ve sefalet kavramının sağlık üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar da (Po-Chin Wu vd. 2014; Shahabadi vd. 2016; Shahbaz vd. 2016; Rezaei vd. 2017; Golkhandan, 2019) sağlık çıktıları için

önemli göstergeler arasındadır. Sefalet endeksi, 1970'lerde enflasyonun yükselişine yönelik ekonomik bir gösterge arayışı içinde olan Amerikalı Ekonomist Arthur Okun tarafından 1970'lerde ortaya çıkan ilk petrol krizi sonrası ortaya atılmıştır (Hufbauer vd.,2008,s. 1). Endeks genellikle belirli dönemlerde ekonomi politikasının başarısını veya başarısızlığını değerlendirmek için de kullanılır. Endeks değeri, makroekonomik politikanın iki temel hedefini birleştirerek işsizlik ve enflasyon oranlarının ağırlıksız toplamından meydana gelir (Mankiw,2010,s. 174). Bu haliyle indeks Okun'un Sefalet Endeksi (Okun's Misery Index (OMI)) olarak da bilinir ve ilgili oranların herhangi bir zaman diliminde aldığı değerlere bağlı olarak refah üzerindeki etkiyi belirler. Endeks değişkenlerinden herhangi birinin daha yüksek bir seviye değerinin ulusal refah üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bu nedenle de endeks refahın ters ölçüsü olarak düşünülebilir (Nessen,2008). Dolayısıyla sefalet endeksi değerindeki artış, ekonominin gidişatındaki ve buna bağlı olarak makroekonomik performansa yansıyan olumsuzluğu ifade ederken, düşüş ise makroekonomik performansın iyiye gittiğini göstermektedir (Lovell ve Tien 2000,s. 2).

$$\text{Sefalet Endeksi (OMI)} = m_t$$

$$\text{Mevcut İşsizlik oranı} = u_t$$

Cari Enflasyon Oranı = $|\pi_t|$ olmak üzere endeksin formüle edilişi aşağıdaki gibidir:

$$m_t = u_t + |\pi_t|$$

Burada π_t tüketici fiyat endeksindeki değişim oranı ile ölçülür ve mutlak bir değer olarak ifade edilir. Bileşenlerden birinin artışı endeks değerini artırdığından makroekonomik performansa olumsuz yönde etki yaratmaktadır. Bu açıdan sefalet endeksinin sağlık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi de geliştirilecek politikalar için etkilidir.

Bu bilgiler ışığında çalışmada, sefalet endeksi ve ekonomik kalkınma çerçevesinde sağlık harcamalarını etkileyen faktörlerin analiz edilmesi hedeflenmektedir. Giriş bölümünün ardından, alanla ilgili literatürdeki temel çalışmalar üzerinde durulmuştur. Ardından yöntem ve veri seti tanıtılmış, ampirik uygulamadan elde edilen model sonuçlarının yorumundan sonra elde edilen bulgular sonuç bölümünde tartışılarak çalışma sonlandırılmıştır.

Literatür

Sağlık harcamalarının belirleyicileri üzerine birçok araştırma yapılmıştır¹¹. Bu noktada bazı ülkeler ekonomik kaynakları verimli kullanarak somut sağlık sonuçları elde etmede daha başarılı iken, bazıları başarısız olabilir. Literatürde sağlık harcamalarının belirleyicileri farklı şekillerde ele alınmıştır. Bazı çalışmalarda nüfusun yaş yapısı ve sağlık harcamalarının ne ölçüde hükümet tarafından finanse edildiği geleneksel olarak ülkeler arasında sağlık harcamalarının varyasyonlarını açıklamada önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir²². Öte yandan Newhouse'un (1992) çalışmasından bu yana, teknolojik ilerleme sağlık harcamalarının önemli bir itici gücü olarak görülmüştür. Bu doğrultuda bu bölümde sağlık harcamalarının belirleyicileri üzerine farklı değişkenler ele alarak yoğunlaşan çeşitli çalışmalara yer verilmiştir.

Ghobarah vd. (2004), halk sağlığı üzerinde ana etkileri ve siyasi süreçlerin sağlık üzerinde yarattığı etkileri incelediği çalışmalarında, yerel ve uluslararası siyasi etkilerin analitik çerçevesini geliştirip yatay kesit analizle test etmeyi amaçlamışlardır. Uluslararası farklılıkları incelemek adına Dünya Sağlık Örgütü'nden elde edilen 2010 yılına ait veri seti kullanılmıştır. Diktatörlüğün, gelir eşitsizliğinin, etnik heterojenliğin ve kalıcı uluslararası düşmanlıkların, sağlık hizmetlerine ayrılan kamu kaynakları miktarını önemli ölçüde düşürdüğü elde edilmiştir. Öte yandan uluslararası rekabet içinde olan ülkelerin, daha düşük kamu harcamalarını sağlığa ayırdığı belirtilmiştir.

Chin Wu vd. (2014) Okun'un sefalet endeksinin sağlık harcamaları üzerindeki rolünü araştırmışlardır. Bunun için 1980-2010 yılları arasında 19 OECD ülkesi için veri seti oluşturularak panel yumuşak geçiş regresyonu (PSTR) kullanılmıştır. Hükümetin sefalet endeksini düşürmesi ve sağlık harcamalarının artışının bastırılması arasında bir denge olduğu belirtilmiştir. Sağlık harcamaları ve sürekliliğinin doğrusal olmadığı ve sefalet endeksinin bir dönem gecikmeli değeri, bir geçiş değişkeni olarak tanımlandığında zaman içinde ve ülkeler arasında değiştiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca sağlık hizmetleri sistemini revize etmenin, bir hükümetin sağlık harcamalarındaki büyümeyi bastırması için makroekonomik koşulları iyileştirmekten daha etkili olduğu vurgulanmıştır.

1 Bkz: Newhouse (1977); Gerdtham vd.(1992); Hitiris and Posnett (1992); Atella ve Marini (2006), Baltagi ve Moscone (2010); Hosoya (2014).

2 Bkz: Leu (1986), Culyer (1988), Hitiris and Posnett (1992).

Kraipornsak (2017), çalışmasında sağlık harcamalarının belirleyicilerini ve onu etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamıştır. Sağlık harcama yapılarının farkını araştırmak için 15 Asya ülkesi ve 30 OECD ülkesi için 1995-2013 yılları arasındaki veri seti kullanılarak panel veri tahmini gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre sağlık harcamaları üzerinde pozitif gelir etkisi bulunmuştur. OECD ülkelerine ait gelir etkileri Asya ülkelerinden daha küçük elde edilmiştir. Öte yandan kentleşme veya kentsel nüfus yoğunluğunun, sanayileşmiş ülkelere kıyasla nispeten daha az yoğun olmaları nedeniyle Asya ülkeleri için kişi başına sağlık harcamasını önemsiz ölçüde azalttığı bulunmuştur. Hem Asya hem de OECD ekonomilerinde gelecek dönemlerde kişi başına düşen sağlık harcamalarının artmaya devam edeceği belirtilmiştir.

Tejada vd. (2019) yaptıkları çalışmada 1995 ile 2014 yılları arasında 127 ülke için veri setini kullanarak ekonomik krizlerin küresel olarak ve farklı gelir düzeylerine sahip ülkelerin alt grupları arasında çocuk sağlığını nasıl etkilediğini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Kişi başı GSYİH, işsizlik, enflasyon oranları ve sefalet endeksi değişkenleri kullanılarak sabit etkiler modeli tahmin edilmiştir. Elde edilen bulgular daha kötü ekonomik göstergelerin (daha düşük kişi başı GSYİH, daha yüksek enflasyon, işsizlik oranları ve sefalet endeksi) daha yüksek çocuk ölüm oranları ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Çocuk sağlığında iyileşmelerin sağlanması için makroekonomik krizlerin zararlı etkilerine daha fazla dikkat çekilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Rezapour vd. (2020) İran sağlık sisteminde sefalet endeksinin hastaların cepten ödemeleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçladıkları çalışmada 2000-2016 yılları arasındaki veri setini kullanarak ARDL yaklaşımı gerçekleştirmişlerdir. Sağlık sistemindeki hastaların sefalet endeksi ile cepten ödemeleri arasında çift yönlü bir nedensel ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Dolayısıyla sefalet endeksinin cepten yapılan ödemelerin miktarı ve sağlık harcamaları üzerindeki olumlu ve anlamlı etkisi, bu endeksin sağlık alanındaki önemini göstermiştir. Ayrıca sağlık sisteminde, finansman önceliğinin farklı yöntemlerin bir kombinasyonu olması ve sağlık hizmeti alırken doğrudan ödemede hane halklarının payının azaltılması öncelik olacak şekilde politika yapılması gerekliliği vurgulanmıştır.

Yöntem

Regresyon analizi, bağımlı ve açıklayıcı değişken arasındaki ilişkiyi kuran parametreleri tahmin imkanlarını araştırmak için kullanılan yaygın bir istatistiksel yöntemdir. Geometrik olarak anakütle regresyon doğrusu açıklayıcı değişkenlerin sabit değerlerine karşılık bağımlı değişkenin koşullu ortalamasından geçmektedir. Dolayısıyla bağımlı değişkenin sahip olduğu dağılımın koşullu ortalaması ile açıklayıcı değişkenler arasında zayıf bir ilişki olabilir veya hiç olmayabilir. Ancak bağımlı değişken dağılımının kantil düzeyi olarak adlandırılan farklı bölümleri ile daha güçlü yararlı öngörücü ilişkileri olabilir. Dolayısıyla kantil regresyon bağımlı değişkenin açıklayıcı değişkene göre koşullu dağılımının bütünü hakkında bilgi verir. Böylelikle kantil regresyon Koenker ve Bassett (1978) çalışmalarında, bir olasılık dağılımının tüm bölümleri için değişkenler arasındaki fonksiyonel ilişkileri tahmin etmek için kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkar (Allard vd.,2018,s. 5852). Hata terimleri normal dağılmadığında kantil regresyondan elde edilen tahminler, en küçük kareler yönteminden elde edilen tahminlerden daha etkin olabilmektedir. Ayrıca farklı kantil değerlerinde farklı sonuçların ortaya çıkması, bağımlı değişkenin koşullu dağılımının farklı noktalarındaki açıklayıcı değişkenlerdeki değişikliklere farklı tepki vermesi olarak yorumlanabilir.

Kantil regresyon, bağımlı değişkenin koşullu dağılımındaki farklı noktaları değerlendirir ve böylece değişkenler arasındaki ilişkinin daha eksiksiz tahminini sağlayabilir (Cadeand ve Noon, 2003,s. 412).

Diğer taraftan panel veri modelleri, zaman serileri ve yatay kesit analiz ile tek başına çözümlenemeyen olaylar için analiz imkânı sağlar. Bu doğrultuda incelendiğinde panel kantil regresyon yaklaşımı ekonometrik analizlerde önemli bir yere sahiptir. Çalışmada verilerimize uygun olarak panel veri modelinin kantil regresyon tahmini seçilmiştir.

Koenker (2004) panel kantil regresyonu sabit etki ile açıklayarak yöntemi panel veriye genişletmiştir. i.birim için j. gözleme cevap oluşturan koşullu kantil fonksiyonu;

$Q_{y_{ij}}(\tau | x_{ij}) = \alpha_i + x_{ij}'\beta(\tau)$ j=1,2,...mi, i=1,2,...n olmak üzere burada α 'lar koşullu kantil üzerinde konum değişikliğini ifade eder. Ortak değişkenlerin ise ilgili kantil değerine (τ), bağlı olmasına izin verilmektedir. Ayrıca,

$\min_{(\alpha, \beta)} \sum_{k=1}^q \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^{m_i} \omega_k \rho_{\tau_k}(y_{ij} - \alpha_i - x'_{ij} \beta(\tau_k))$ dır. Burada $\rho_{\tau_k}, \rho_{\tau_k}(u) = u(\tau - I(u < 0))$ dır. Ayrıca $u < 0$ için $\rho_{\tau_k}(u) = u(\tau - 1)$ ve $u > 0$ için $\rho_{\tau_k}(u) = u(\tau)$ olarak da tanımlanır. Literatür genişledikçe çalışmalarda farklı panel kantil yöntemlerinin ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise analizde kullanılan toplamsal olmayan sabit etkili panel kantil yöntemi Powel (2016) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Mevcut panel veri yöntemleri sabit etkilerin (α_i) tahminine odaklanırken bu yöntemde sabit etkilerin bilindiği varsayılır. Toplamsal sabit etkiler modelinde $(Y_{it} - \alpha_i)|X_{it}$ dağılımı hakkında bilgi sağlanmaya çalışılır. Fakat $(Y_{it} - \alpha_i)$ dağılımının en üstündeki gözlemler Y_{it} dağılımının en altında olabilir. Böylece toplamsal sabit etki modeli, politika değişkenlerinin sonuç dağılımı üzerindeki etkileri hakkında yeterli bilgiyi sağlayamaz. Toplamsal olmayan modelde ise $(Y_{it} - \alpha_i)|X_{it}$ yerine $Y_{it}|X_{it}$ bağımlı değişken dağılımı hakkında bilgi sağlandığından bağımlı değişken üzerindeki etkiyi net şekilde görmek mümkün olacaktır (Powel, 2016, s.5). Toplamsal olmayan panel kantil regresyon modeli Powel (2016) tarafından aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

$(Y_{it} = X'_{it} \beta(U_{it}^*) \quad U_{it}^* \sim N(0,1) \quad \text{ve} \quad U_{it}^* = f(\alpha_i, U_{it})$ olarak sabit etkileri kapsayacak şekilde tanımlanmaktadır. Söz konusu bu yaklaşım Powel (2016) tarafından QRPD (Quantile regression for panel data) olarak ifade edilmiştir. Bu yaklaşım küçük T değerlerinde bile tutarlı tahminler sağlayan sabit etkiler tahmincisinin yanı sıra birkaç araç değişken kantil panel veri tahmincisinden biri olma özelliğini taşımaktadır.

Veri Seti

Çalışma, 2001-2019 dönemini ve 34 OECD ülkesini (Türkiye, ABD, Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Kore Cumhuriyeti, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, Japonya, Kanada, Letonya, Litvanya, Macaristan, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, Şili, Yeni Zelanda, Yunanistan)³ kapsamaktadır. Çalışmanın temel amacı, sağlık harcamalarını etkileyen faktörlerin sefalet endeksi ve ekonomik kalkınma çerçevesinde incelenmesidir. Çalışma kapsamında yer alan veri setine dair açıklamalar aşağıdaki gibidir:

3 Lüksemburg ve İzlanda ülkelerinin Siyasi İstikrar (PS) verisine ulaşamadığı için çalışmaya dahil edilememiştir.

Tablo 1
Değişken Tanımlamaları

Değişken	Tanım	Kaynak
HE	Sağlık Harcamaları (%GSYİH)	OECD
LPGDP	Reel Kişi başına GSYİH	WDI
LMISERY	Sefalet Endeksi (Enflasyon +İşsizlik Oranı)	WDI
LURBN	Kentsel nüfus	WDI
LLE	Yaşam Beklentisi (yıl)	WDI
LHS	Hanehalkı Harcaması	OECD
PS	Siyasi İstikrar	EIU*

*(The Economist Intelligence Unit, EIU,2019) (www.eiu.com).

Bağımlı değişken sağlık harcamaları (HE), kişisel sağlık bakımı (tedavi edici bakım, rehabilite edici bakım, uzun süreli bakım ve tıbbi ürünler) ve toplu hizmetler (önleme ve halk sağlığı hizmetleri) dahil olmak üzere sağlık hizmetlerinin nihai tüketimi için GSYİH' nın yüzdesi olarak ölçmektedir (<https://data.oecd.org/>).

Çalışmadaki açıklayıcı değişkenler; sağlık harcamasının belirleyicileri için bir dizi araştırma yapılmış ve birçok çalışma sağlık harcamalarını belirleyen en önemli faktörün gelir olduğunu ortaya çıkarmıştır (Krainpornsak 2017,s. 409). Kleiman (1974) ve Newhouse, (1977)'nin çalışmasından bu yana, gelir, sağlık harcamalarının seviyesi ve büyümesi açısından ülkeler arasındaki farklılıkları açıklayan en önemli faktör olarak tanımlanmıştır (Baltagi ve Moscone 2010,s. 805). Bu bağlamda reel kişi başına GSYİH (LPGDP) ülkelerin ekonomik kalkınma göstergesi olarak modele dahil edilmiştir ve sağlık harcamaları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

Sefalet endeksi (LMISERY) değişkeni, mevcut işsizlik oranı ve cari enflasyon oranının toplamı olarak hesaplanmıştır. Sefalet endeksi değerindeki artış, ekonominin gidişatındaki ve buna bağlı olarak makroekonomik performansa yansıyan olumsuzluğu ifade ederken, düşüş ise makroekonomik performansın iyiye gittiğini göstermektedir (Lovell ve Tien, 2000,s. 3)

Kentsel nüfus (LURBN), ölçek ekonomisinin bozulmasına neden olan aşırı kalabalık, sağlık tesislerinden dolayı pahalı hizmetlere yol açabilir. Sağlık hizmetleri ödeme planını ve sağlık harcamalarındaki farklılığı da etkileyebileceği düşünülmektedir ve bu nedenle modele eklenmiştir.

Doğumdaki yaşam beklentisi (LLE), belirli bir yaşa ulaşmış bir kişinin yaşayacağı ortalama yıl sayısını temsil etmektedir. Yaşam beklentisinin sağlık harcamaları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

Hanehalkı harcamaları (LHS) ikamet eden hanehalkının gıda, giyim, barınma (kira), enerji, ulaşım, dayanıklı mallar, sağlık maliyetleri ve çeşitli hizmetler gibi günlük ihtiyaçlarını karşılamak için yaptığı nihai tüketim harcaması miktarıdır (<https://data.oecd.org/>). Bu bağlamda hanehalkı harcamalarının sağlık harcamalarını artırması beklenmektedir.

Son olarak nüfusun sağlığını iyileştirmeye ayrılmış kaynakların tahsisi ve toplam harcaması üzerindeki siyasi etkiler önemlidir. Bunlar, bir ülkedeki sağlık koşullarını açıklamak için anahtar değişkenler olarak değerlendirilir (Ghobarah, vd.2014,s. 76). Bu nedenle siyasi istikrar (PS) devlet-kurumsal faktörler olarak modele dahil edilmiştir. Siyasi istikrar (Political Stability (PS)); devletin anayasaya aykırı veya şiddet içeren yollarla istikrarsızlaştırılmasına ilişkin algıyı ölçmektedir (www.eiu.com).

Ampirik Bulgular

Bağımlı değişken sağlık harcamaları olmak üzere yukarıda tanımlanan açıklayıcı değişkenler kapsamında, analizde kullanılan model Wu vd. (2014) çalışmasından yola çıkılarak aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

$$HE_{it} = \beta_0 + \beta_1 LP_{it} + \beta_2 LMISERY_{it} + \beta_3 LURBN_{it} + \beta_4 LLE_{it} + \beta_5 LHS_{it} + \beta_6 PS_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

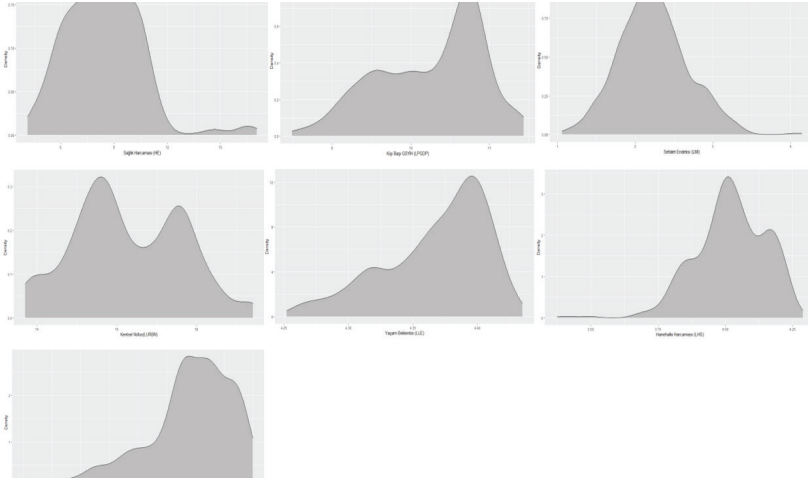
Modeldeki ölçek farklılığını gidermek adına reel kişi başı GSYİH, sefalet endeksi, toplam kentsel nüfus, hanehalkı harcaması ve yaşam beklentisi değişkenlerinin doğal logaritması alınmıştır. 2001-2019 dönem aralığında veri mevcudiyetine göre belirlenen ülkelere uygulanan panel kantil modeli için değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2
Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	Medyan	Min	Mak	Std. Sap.	Eğiklik	Basıklık	Jarque-Bera
HE	8.3594	8.22	4.12	17.05	2.1842	0.9330	5.1904	222.9 (0.000) *
LPGDP	10.2424	10.41	8.49	11.44	0.6607	-0.4347	2.2592	35.12 (0.000) *
LMI	2.2349	2.21	1.06	4.14	0.4437	0.3437	3.3918	16.85 (0.000) *
LURBN	16.263	15.935	13.71	19.42	1.3689	0.1779	2.2659	17.92 (0.000) *
LLE	4.3666	4.38	4.25	4.44	0.0398	-0.7510	2.8144	61.67 (0.000) *
LHS	4.0187	4.0197	3.3758	4.2884	0.1336	-0.7085	4.4001	122.6 (0.000) *
PS	0.7743	0.8	0.2	1	0.1535	-0.8920	3.5311	93.27 (0.000) *

*, %5'e göre dağılımın normal olduğunu ifade eden sıfır hipotezinin reddini göstermektedir.

Klasik doğrusal regresyon, açıklayıcı değişkenlere bağlı olarak bağımlı değişkenin ortalama yanıtını tahmin etmektedir. Çarpık veriler, hata terimi normal dağılmadığı durumlar ve aşırı değerlere sahip veriler gibi birçok durumda klasik doğrusal regresyon, verilerdeki kalıpları tam olarak yakalayamadığından, aşırı değerlere karşı daha dirençli Kantil regresyon yaklaşımı kullanılabilir. Verilerin dağılımları ile ilgili bilgi edinebilmek için tanımlayıcı istatistikler ve kernel yoğunluk fonksiyonundan yararlanılmıştır. Tablo 2'deki Jarque-Bera istatistiklerine ve Şekil 1'deki kernel yoğunluk fonksiyonlarına bakıldığında değişkenlerimizin normal dağılmadığı ve aşırı değerler içerdiği görülmektedir. Normal dağılım gözlenmediğinde ve aşırı değerler durumunda EKK tahminleri sapmalı olmaktadır. Çalışmada bu nedenle aşırı değerlere karşı daha dirençli ve dağılımı serbest bırakan Kantil regresyon tahminleri kullanılmaktadır.



Şekil 1. Kernel Yoğunluk Fonksiyonları

Öncelikle doğru panel modelinin belirlenmesi adına Hausman testi gerçekleştirilmiştir. Hausman test sonucuna ait değerler şu şekildedir:

Tablo 3
Hausman Test Sonucu

chi2(6) = 84.38	Olasılık: 0.0000
-----------------	------------------

Hausman test istatistiğine göre sıfır hipotezi reddedilmektedir⁴. Bu sonuç, analize sabit etkili panel veri modeli ile devam etmememiz gerektiğini göstermektedir. Sabit etkini panel veri model tahmini ise aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4
Sabit Etkiler Modeli Tahmin Sonucu

Değişkenler	Katsayı
LPGDP	1.785 *** [.339]
LMI	.194*** [.103]
LURBN	3.912*** [3.891]
LLE	10.900*** [2.231]
LHS	7.713* [.613]
PS	-2.189*** [.296]
Sabit	-150.54*** [7.698]
Diagnostik Testler	Olasılık Değeri
Wald Test ist. chi2(34)= 9134.17	0.000
DW: 0.33 Baltagi-Wu LBI: 0.49	
Pesaran test ist: 11.618	0.000

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyini ifade ederken, köşeli parantezler ise standart hataları simgeler.

4 Hausman testinde temel hipotez “ Birim etki ve açıklayıcı değişkenler arasında korelasyon yoktur” şeklinde iken alternatif hipotez “ Birim etki ve açıklayıcı değişkenler arasında korelasyon vardır” şeklinde ifade edilmektedir. Öte yandan 0.05 önem düzeyi için olarak ele alınmaktadır.

Model tahmin sonucu incelendiğinde tüm açıklayıcı değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Fakat uygun model için varsayım sınaması gerçekleştirilmelidir. Sabit etkiler modeline ait varsayım sınamalarında ise en altta diagnostik test sonuçları yer almaktadır. Sabit etkiler modelinde birimlere göre heteroskedasite değiştirilmiş wald testi ile sınanmıştır. Test sonucu incelendiğinde şekilde kurulan temel hipotezin reddedildiği ve varyansın birimlere göre değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla modelde heteroskedasite (değişen varyans) olgusu mevcuttur. Modele ait otokorelasyon sınaması Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Durbin-Watson ve Baltagi-Wu'nun yerel en iyi değişmez testleri ile sınanmıştır. Literatürde kritik değerler verilmemesine rağmen söz konusu test istatistiklerinin 2'den küçük olması otokorelasyonun olduğuna işaret etmektedir (Tatoğlu, 2013: 214). Dolayısıyla modelde otokorelasyon olmadığı ifade eden temel hipotez reddedilmekte ve otokorelasyon olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak birimler arası korelasyon sınaması ise Pesaran'ın testi ile gerçekleştirilmiştir.

Test sonucuna göre birimler arası korelasyon olduğunu ifade eden temel hipotez reddedilmekte ve modelde birimler arası korelasyon olduğu anlaşılmaktadır. Regresyon modeli temel varsayımları incelendiğinde tahmin edilen sabit etkiler modelinin temel varsayımları sağlamadığı görülmektedir. Bu durumda sabit etkili model tahminleri sapmalı olacaktır. Dolayısıyla alternatif regresyon modellerine başvurulmalıdır. Panel kantil regresyon modeli, tahminler temel varsayımları sağlamadığı durumda söz konusu sabit etkili panel veri modeline göre sapmasız ve etkin sonuçlar vermektedir. Bu bağlamda toplamsal olmayan sabit etkili panel kantil regresyon modeli 25, 50, 75.kantiller için tahmin edilmiştir.

Tablo 8
Toplamsal Olmayan Sabit Etkili Panel Kantil Regresyon Modeli Sonuçları

Değişkenler	(Q=0.25)	(Q=0.50)	(Q=0.75)
LPGDP	1.893*** [.1309]	2.890*** [.3089]	3.349*** [.0547]
LMI	0.532*** [.0779]	0.608*** [.0548]	0.700*** [.0196]
LURBN	0.185*** [.0669]	0.291*** [.0421]	0.236*** [.0111]
LLE	8.418*** [1.1562]	2.080 [3.4985]	6.522*** [.6431]
LHS	4.209*** [.1695]	2.510*** [.2910]	6.496*** [.0744]
PS	-0.967*** [.3763]	-2.654*** [1.1272]	-1.540*** [.0734]

*, **, *** sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyini ifade ederken, köşeli parantezler ise standart hataları simgeler.

Tahmin sonuçlarına bakıldığında, kişi başına gelir arttıkça sağlık harcamaları da artmaktadır (25. kantil seviyesinde yer alan ülkelerde parametre 1.893 iken, 50. kantilde 2.890 ve 75. kantilde 3.349'dur) ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Benzer şekilde sefalet endeksi (enflasyon +işsizlik) arttıkça sağlık harcamalarının arttığı görülmektedir ve kantil seviyesi arttıkça sağlık harcamaları üzerindeki pozitif etkisinin de arttığı gözlenmektedir. Kentleşme oranı ölçek ekonomisinin bozulmasına neden olan aşırı kalabalık sağlık tesislerinden dolayı pahalı hizmetlere yol açabilmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde kentsel nüfus arttıkça sağlık harcamalarının da arttığı görülmektedir. Kişilerin yaşam beklentisinin düşük kantilde, sağlık harcamaları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, 75. kantil seviyesinde yer alan ülkelerde parametre pozitif işaretli olup (6.522) sağlık harcamalarını 25. kantile göre daha az artırdığı görülmektedir. Yaşam beklentisinin düşük kantilde sağlık harcamalarının daha fazla artmasına neden olduğu ve medyan değerden sonra yüksek kantil seviyesinde sağlık harcamaları üzerinde yeniden artırıcı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, sağlık harcamalarını en çok etkileyen değişkenin kişilerin yaşam beklentisi olduğu tespit edilmiştir. Hanehalkı harcamalarının beklentiye uygun olarak sağlık harcamaları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Son olarak ülkelerin politik istikrar göstergesi olarak modele dahil edilen değişkenin bütün kantillerde istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve ülkelerin politik istikrarı arttığında sağlık harcamalarının azaldığı görülmektedir.

Sonuç

Çalışmada küresel ölçekte değişken ve veri setine ulaşılabilirlik dikkate alınarak 34 OECD ülkesi için sağlık harcamalarının temel belirleyicileri toplamsal olmayan sabit etkili panel kantil regresyon analizi ile araştırılmıştır. Ekonomik krizler hükümetin bütçe kaynaklarını doğrudan etkiler ve sağlık hizmetlerindeki harcamalarda bir azalmaya yol açabilir. Bu etki, düşük ve orta gelirli ülkelerde ve sosyal refah sistemleri yetersiz olanlarda muhtemelen daha güçlüdür. Diğer bir olası etki, yoksulluk ve aşırı yoksulluktaki artış ve hükümetlerin sosyal harcamalarındaki olası azalmadır. Bu doğrultuda sefalet endeksi ve ekonomik kalkınma ekseninde sağlık harcamalarını etkileyen faktörler toplamsal olmayan panel kantil regresyon yöntemi ile incelenmiştir. Analize, sefalet endeksi ve ekonomik kalkınma göstergesi reel kişi başına GSYİH değişkenlerine ek olarak kentsel nüfus, yaşam beklentisi, hane halkı harcaması ve devlet-kurumsal faktör

olan siyasi istikrar değişkeni dahil edilmiştir. Bu doğrultuda sefalet endeksinin sağlık harcamaları üzerindeki pozitif etkisinin her kantil düzeyinde arttığı tespit edilmiştir. Mevcut işsizliğin artması, GSYİH’de ve gelecekteki sağlık harcamalarında düşümlere yol açacaktır ve daha yüksek bir enflasyon oranı, sağlık harcamalarının artmasına neden olacaktır. Bu nedenle, sefalet endeksindeki artış, işsizliğin sağlık harcamaları üzerinde enflasyon oranından daha büyük bir etkiye sahip olmasına rağmen, GSYİH’nın azalmasına ve sağlık harcamaları ile sağlık harcamalarının GSYİH’ye oranı üzerinde belirsiz bir etkiye neden olacaktır. Elde edilen bu sonuç Di Tella vd. (2001) ve Hartwig (2006) çalışmalarıyla da uyumludur. Reel kişi başı GSYİH değişkeninin de benzer şekilde sağlık harcamaları üzerinde her bir kantil düzeyi için pozitif ve artan etkiye sahip olduğu görülmektedir. Mikroekonomik açıdan bireylerin geliri düşük olduğunda tıbbi bakıma olan talep düşük olma eğilimi gösterebilmektedir. Sağlığa yapılan yatırımda marjinal getiri oranının yüksek oluşu, küçük bir gelir artışında sağlık durumunu güçlü şekilde iyileştirecektir. Birey sağlıklı ve zengin iken ek bir gelir bu kişiyi daha sağlıklı değil durgun hale getirecektir. Dolayısıyla da ekonomik büyümenin sağlık üzerindeki etkisi Elmi ve Sadeghi (2012) çalışması ile uyumlu olarak içbükeydir ve ülkenin gelişme düzeyine bağlıdır. Kentel nüfus değişkeni incelendiğinde sağlık harcamaları üzerinde pozitif etkili olduğu ve en yüksek değerler 50. kantil düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Kentel nüfustaki artış kentleşmeyi de beraberinde getirecektir. Dolayısıyla artan nüfus çevre kirliliğini, artan suç oranlarını, işsizliği, sefaleti ve birçok olumsuz etkiyi barındıracaktır. Artan olumsuzluklarla beraber sağlık harcamaları da artış gösterecektir. Elde edilen sonucun Kılıç ve Kurt (2020) ile uyumlu olmasına bağlı olarak kentleşme politikalarının sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini azaltacak şekilde düzenlenmesi gerekliliği önem arz etmektedir.

Belirli bir yaşa ulaşmış bir kişinin yaşayacağı ortalama yıl sayısını temsil eden yaşam beklentisinin her kantil düzeyi için sağlık harcamaları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu Lichtenberg’in (2002) kişi başı sağlık harcamalarının uzun ömürlülüğe katkısının güçlü olduğunu belirtmesi ile uyumludur. Bir bireyin daha sağlıklı olması daha yüksek gelir elde etme imkanının artmasına, dolayısıyla daha iyi beslenmesine ve sağlık hizmetlerindeki imkanlara erişebilmesine olanak tanır. Dolayısıyla kişinin yaşam süresindeki artış, sağlığına yansıyan, bunun sonucunda gelirini artıran ve ekonomik gelişmişlik sürecine katkı sağlayarak birbirini besleyen süreçler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan devlet-kurumsal göstergeler toplum sağlığını iyileştirmeyi hedeflemektedir. Siyasi istikrarın sağlanması aynı zamanda demokrasinin kurallara dayalı bir rejim olduğunun da göstergesidir. İstikrarlı bir siyasi altyapının verimli bir devlet yönetimini de beraberinde getirmesi beklenmektedir. Dolayısıyla siyasi istikrar değişkeninin sağlık harcamaları üzerindeki negatif etkisi beklenen bir sonuç olarak elde edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda hükümetlerin sağlık harcamalarındaki büyümeyi bastırması için sağlık sistemini yenilemenin makroekonomik koşulları iyileştirmekten daha etkili olacağı düşünülmektedir. Son olarak sağlık maliyetlerini de içeren hanehalkı harcaması değişkeninin bütün kantillerde istatistiksel olarak anlamlı ve beklenen yönde sağlık harcaması üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarımı: T.A., D.T.; Veri Toplama: T.A., D.T.; Veri Analizi /Yorumlama: T.A., D.T.; Yazı Taslağı: T.A., D.T.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: T.A., D.T.; Son Onay ve Sorumluluk: T.A., D.T.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: T.A., D.T.; Data Acquisition: T.A., D.T.; Data Analysis/Interpretation: T.A., D.T.; Drafting Manuscript: T.A., D.T.; Critical Revision of Manuscript: T.A., D.T.; Final Approval and Accountability: T.A., D.T.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Allard, A., Takman, J., Uddin, G. S., & Ahmed, A. (2018). The N-shaped environmental Kuznets curve: an empirical evaluation using a panel quantile regression approach. *Environmental Science and Pollution Research*, 25(6), 5848-5861.
- Atella, V., & Marini, G. (2006). Is health care expenditure really a luxury good? Re-assessment and new evidence based on OECD data.
- Baltagi, B. H., & Moscone, F. (2010). Health care expenditure and income in the OECD reconsidered: Evidence from panel data. *Economic Modelling*, 27(4), 804-811.
- Bloom, D., Canning D., & Sevilla, J. (2004). The effect of health on economic growth: a production function approach. *World Development*, 32(1), 1-13.
- Bloom, D. E., & Canning, D. (2003). The health and poverty of nations: from theory to practice. *Journal of Human Development*, 4(1), 47-71.
- Bloom, D. E., Canning, D. (2000). The health and wealth of nations. *Science*, 287(5456), 1207-9.
- Cade, B. S., & Noon, B. R. (2003). A gentle introduction to quantile regression for ecologists. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 1(8), 412-420.
- Culyer, A. J. (1988). *Health care expenditures in Canada: Myth and reality*. Past and Future. Tax Paper n. 82. Canadian Tax Foundation.

- Di Tella, R., MacCulloch, R. J., & Oswald, A. (2001). Preferences over inflation and unemployment: Evidence from surveys of happiness. *American Economic Review*, 91(1), 335–341.
- Elmi Z. M., S., & Sadeghi, S. (2012). Health care expenditures and economic growth in developing countries: Panel co-integration and causality. *Middle East Journal of Scientific Research*, 12(1), 88-91
- Gerdtham, U. G., Sogaard, J., Andersson, F., & Jonsson, B. (1992). An econometric analysis of health care expenditure: A cross-section study of the OECD countries. *Journal of Health Economics*, 11, 63-84.
- Ghobarah, H. A. Huth, Paul., & Russett, Bruce. (2004). Comparative public health: The political economy of human misery and well-being, *International Studies Quarterly*, 48(1), 73–94.
- Golkhandan A. (2019). Long-term impact of economic misery on the life expectancy in Iran. *Health Research Journal*, 4(2), 104.111.
- Hartwig, J. (2006). What drives health care expenditure? Baumol’s model of “unbalanced growth” revisited. Zurich: Swiss Federal Institute of Technology.
- Hitiris, T., & Posnett, J. (1992). The determinants and effects of health expenditure in developed countries. *Journal of Health Economics*, 11, 173-181.
- Hosoya, K. (2014). Determinants of health expenditures: Stylized facts and a new signal. *Modern Economy*, 5, 1171-1180.
- Hufbauer, G., Kim, J., & Rosen, H. (2008). The augmented misery index. *Peterson Institute for International Economics*, 1-18.
- Kılıç, C., & Kurt, Ü. (2020). Kentleşmenin sağlık harcamaları üzerindeki etkisi: Türkiye için ARDL sınır testi yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21). 290-305.
- Koenker, R. (2004). Quantile regression for longitudinal data. *Journal of Multivariate Analysis* 91, 74-89.
- Koenker, R., & Bassett, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica*, 46(1), 33-50. doi:10.2307/1913643
- Kraipornsak, P. (2017). Factors determining health expenditure in the Asian and the OECD countries. *Economics World*, 5(5). 407-417.
- Leu, R. R. (1986). *Public and private health services: Complementarities and conflicts, chapter the public–private mix and international health care cost*. Basil Blackwell,
- Lichtenberg, F. R. (2002). *Sources of U.S. longevity increase, 1960-1997*. NBER Research Working Paper, No. 8755.
- Lovell, M. C. ve Tien, P. L. (2000). Economic discomfort and consumer sentiment. *Eastern Economic Journal*, 26(1), 1-8.
- Mankiw, N. G. (2010). *Macroeconomics*. New York, NY: Worth.
- Nessen, R. (2008, December 17). Arthur Okun Father of the misery index. Washington: The Brookings Institution. Oxford. Erişim adresi: <https://www.brookings.edu/opinions/>

- the-brookings-institutions-arthur-okun-father-of-the-misery-index/
Newhouse, J. P. (1977). Medical care expenditure: A cross-national survey. *Journal of Human Resources*, 12, 115-125.
- Po-Chin W., Shiao-Yen, L., & Sheng-Chieh P.(2014). Does misery index matter for the persistence of health spending? Evidence from OECD countries. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement* 118(2), 893-910.
- Powell, D. (2016). *Quantile regression with nonadditive fixed effects*. Unpublished paper. https://works.bepress.com/david_powell/1/ (Erişim tarihi: 5 Kasım 2021).
- Rezaei, H., Alizadeh, M., & Nademi, Y. (2017). Examining the spatial spillover effects of misery index on health care expenditure in selected developing countries. *Journal of Healthcare Management*, 8(1).57-67.
- Rezapour, A., Ghorbani, S., Eisavi, M., Bagheri, F.S. (2020). The impact of okun misery index on out-of-pocket-payments in the Iranian healthcare system. Doi: 10.21203/rs.3.rs-100948/v1. (Erişim Tarihi: 12 Kasım 2021).
- Shahabadi, A., & Ghorbani, G. M. (2016). Impact of misery index on health spending in Iran. *Economic Modeling*, 10(33), 133-57.
- Shahbaz, M., Loganathan N., Mujahid, N., Ali, A., Nawaz, A. (2016). Determinants of life expectancy and its prospects under the role of economic misery: A case of Pakistan. *Social Indicators Research*, 126(3), 1299-316.
- Tejada, C., Triaca, L. M., Liermann, N.H., Ewerling, F., & Costa, J. C. (2019). Economic crises, child mortality and the protective role of public health expenditure. *Cien Saude Colet*, 24, 4395– 4404.
- Wu, P. C., Liu, S. Y., Pan, S. C. (2014). Does misery index matter for the persistence of health spending? Evidence from OECD countries. *Social Indicators Research*, 118(2), 893-910.
- Yerdelen Tatoglu, F. (2013). *Panel veri ekonometrisi*, 2th ed., Beta Yayınları, Türkiye

Revisiting the Akhi Order: Research on Akhi Values and the Perception of Anatolian People

Gökçe Cerev¹ , Doğa Başar Sariipek¹ , Bora Yenihan¹ 

Abstract

Akhi is an important system that guided social and commercial life in Anatolia from the 13th century to the beginning of the 20th century. The Akhi Organisations, shaped by the Akhi system of thought, became important social aid and non-governmental organisations of their time. Even though the Akhi organisations legally disappeared at the beginning of the 20th century and were replaced by other organisations, the Akhi thought system continues to be in effect in Anatolia as a cultural heritage. Today, it is quite important for Anatolian people that tradesmen embrace Akhi values closely. This study investigates Anatolian people's perception of tradesmen's Akhi values. Customers' perception of values of the Akhi community is measured via general and sub-dimensions, and its relationship with demographic characteristics is examined through a survey method. The survey data, evaluated by the SPSS 25.0 program, is subjected to Cronbach Alpha, factor, frequency, t-test and a one-way ANOVA test. As a result of the study, it is determined that the participants have a moderate level of perception of the Akhi community and the demographic characteristics of the participants have a significant effect on the perception of values of the Akhi community.

Keywords

Anatolia, Akhi, Akhi Organisations, Perception of Akhi, Akhi Rules

1 **Corresponding author:** Gökçe Cerev (Assoc. Prof. Dr.), Kocaeli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics, İzmit, Türkiye. E-mail: gokce.cerev@kocaeli.edu.tr ORCID: 0000-0001-9908-343X

2 Doğa Başar Sariipek (Assoc. Prof. Dr.), Kocaeli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics, İzmit, Türkiye. E-mail: sariipek@kocaeli.edu.tr ORCID: 0000-0002-3525-5199

3 Bora Yenihan (Assoc. Prof. Dr.), Kocaeli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics, İzmit, Türkiye. E-mail: bora.yenihan@kocaeli.edu.tr ORCID: 0000-0001-9413-6571

To cite this article: Cerev, G., Sariipek, D. B., & Yenihan, B. (2022). Revisiting the Akhi order: Research on Akhi values and the perception of anatolian people. *Journal of Social Policy Conferences*, 82, 287-307. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1014972>

Introduction

Akhi culture, whose basic philosophy is based on benevolence, hospitality, generosity and brotherhood, started to spread rapidly in Anatolia after the Turks accepted Islam. With the acceptance of Akhi culture in society, Akhi organisations were established, and these organisations started to direct economic life through trade. Akhi culture, which shaped the principles of trade within the framework of Islamic principles, constituted the basis of the Akhi community, which was the most important civil society organisation of its time. Akhi culture, which was based on Islamic principles, had an effect in Anatolia from the 13th century to the 19th century. Akhi organisations based on Akhi culture began to lose power in the following periods, with the economic policies of the Ottoman State and the increasing involvement of non-Muslims in trade; they turned into, first, *gedik*¹ and later, *guild organisations*. The effects of Akhi culture, which guided commercial life in Anatolia for a long time, continue as a cultural heritage today. Therefore, although not legally binding, Akhi principles are still in effect informally for the development and conduct of trade in many parts of Anatolia.

The approach to customer relationship management in today's competitive trade has continued in conformity with the legacy of Akhi culture among Anatolian tradesmen. Similarly, Anatolian people pay respect to Akhi principles, which is a cultural reflection, in their daily consumption routines. This study is an attempt to investigate the importance placed on Akhi culture by tradesmen with whom Anatolian people do their daily shopping. To this end, the study first explains Akhi culture, Akhi organisations and their historical development by evaluating the related literature, and then presents the findings of the empirical research that was conducted in the last section.

Theoretical Framework

The “*Akhi person*” lies at the heart of Akhi culture, which spread rapidly in Anatolia with the conversion of Turks to Islam. The value that that defines the Akhi person is the “Akhi” lifestyle. According to one approach, the word “*Akhi*” has an Arabic origin and is derived from the word “*ah*” which means brother and is expressed as “*my brother*”. According to another approach, the expression “*Akhi*” is derived from the word “*aki*”, which means “*generous, open-handed*”

1 Monopoly over trade rights in the Ottoman Empire.

in old Turkish inscriptions such as “*Kutadgu Bilig*”, “*Divan-ı Lügati’t Türk*” (Özerkmen, 2004:59). In the dictionary of the Turkish Language Society, the word “*Akhi*” is defined as “*generous, brother*”, while “*Akhi order*” is defined as “*the guild, which has its roots in ancient Turkish customs and includes all branches of work such as tradesmen, craftsmen, farmers, etc., which show a high level of development in Anatolia*” (TDK Sözlük).

In the understanding of the “*Akhi person*”, there is a system of thinking that celebrates living under morality and discipline, reflecting this discipline and morality in one’s work, and contributing to society by working. Akhi people have highly valued helpfulness, honesty and integrity. These values caused a change in economic, social and cultural issues by spreading to the entire society over time (Bayram, 1994:30-32). We can easily observe this change in the Anatolian region, where Akhi culture has an effect. Hence, Akhi organisations, which emerged under the influence of Akhi culture, are institutions that have commercial, social and cultural activities that aim to serve society and to act in conformity with work ethics, which is explained with special rules (*fütüvvetname*) belonging to the organisation, in a systemic hierarchy (such as *sheikh-master-apprentice-journeyman*) (Aslan, 2013:35; Bayram, 1991:7).

When evaluated in the historical process, Akhi organisations are an institutional system that started to be seen in Anatolia from the 13th century as a result of the union of Turkish customs and traditions with Islamic principles. Akhi organisations coming from the tradition of *futuwwa* formed the basis of Akhi culture with a Turkish-Islamic synthesis (Şimşek, 2002:18). The understanding of *futuwwa* is the basis of Akhi organisations. In creating the rules of Akhi organisations, “*futuwwa-nama*”², which was shaped as a result of the understanding of *futuwwa*, have had a great impact on the development of tradesmanship and trade in Anatolia (Bayram, 1994:28; Çağatay 1997:43).

Akhi Evran Sheikh Nasiruddin Ebu’l Hakayik Mahmud Bin Ahmed al-Hoyi, who is regarded as the founder of the Akhi system in Anatolia, came from the Turkmen tribes living in Iran in the 12th century. Akhi Evran left the city of Hoy, Iran in the first half of the 13th century and first went to Damascus, then to Baghdad and Mecca, and then came to Anatolia. After coming to Anatolia,

2 The works that contain the written principles of the understanding of *futuwwa* that started to emerge in the regions of Iraq and Iran in the eighth century are called *futuwwa-nama* (www.islamansiklopedisi.org.tr). Modesty, openness, generosity, fraternity and rejection of worldly life are the basic principles that affect the writing of *Futuwwa-namas*. (Erken, 1998:11; Anadol, 1991:74).

he organized the tradesmen and artisans within the framework of the futuwwanama rules, together with his father-in-law Evhauddin Kırmani in the Kayseri region in 1206, and ensured the establishment of the Akhi organisation in Anatolia. Akhi Evran guided tradesmen from 32 different branches and spread the Akhi understanding to every corner of Anatolia from city centres to villages (Temel, 2007:17; Arslan 2015:26).

Akhi organisations continued to have influence in Anatolia from the 13th century until the beginning of the 20th century (Şimşek, 2002: 18). These organisations affected the social and economic life in many regions, cities, towns, and villages even outside Anatolia, where the Ottoman Empire dominated for a long time (Çeker, 2017:23; Eryiğit, 1989:22). Moreover, the Akhi understanding and Akhi organisations organised social life, too. Therefore, the Akhi understanding has been a complementary order for political, social, military, economic and religious relationships in society (Çeker, 2017:23). The aim of Akhi organisations is to reflect the philosophy and approach toward trade and arts of the Muslims who were in Anatolia or came to Anatolia afterwards. Uniting all tradesmen under one order of rules, Akhi organisations carried out activities contributing to their moral, professional and military development. The fact that the Akhi organisations were not only commercially-founded communities, but also respected science and included the rulers of those times, also provided for the social welfare and peace of societies (Arslan, 2015:253-254).

After the Akhi organisation was present in Anatolia for a long time, it started to weaken as a result of the increasing presence of non-Muslims in the population due to the expansion of the lands of the Ottoman Empire and non-Muslims' engagement in trade. This influence of members of different religions who do not adopt the principles of Islamic belief along with the Ottoman Empire's unique economic understanding, which allowed private investors, caused the structure of the Akhi organisations to turn first into *gedik organisations* and then into *guild organisations* (Bosnalı, 2004:39). Although this structural transformation of the Akhi organisation caused the emergence of different institutions in business life, as a result of the philosophy of Anatolian people shaped by the principles of Islam, it did not disappear completely in social life, and, as a customary legacy, it has lasted until today within the framework of unwritten ethics.

The basic principles of the Akhi thought system are as follows (Bayram,1994:40):

- Loving, respecting and valuing people
- Helping young people
- To place importance on education
- To fulfil the principles of social services
- To place importance on the military profession
- To provide for the opening of businesses
- To engage in economic activities
- To ensure that capital creates employment.

Bonded by these basic principles of the Akhi thought system, Akhi people formed the structure of the Akhi organisation with their generosity, hospitality, moral personality, hard work and justice (Köprülü, 1972:153). Today, the Akhi understanding is still a customary and traditional thought among Anatolian people.

Literature Review

While research on Akhi thought generally deals with the importance and effects of Akhi organisations from a historical point of view, today there is quite a limited amount of research on consumers' view of Akhi values. Studies on the Ahi order in the literature focus on different features of it.

Akman (2006), for instance, examined current daily practices in line with the principles of the Akhi thought system and culture in the Balıkesir region. In the study, *village rooms* and *village houses* in the region were investigated and the relationship between conversations and ceremonies held there and Akhi culture was questioned. The study reached the conclusion that there was a relationship between Akhi culture and the ceremonies and practices held in villages, and these ceremonies and practices increased the feelings of unity and solidarity among people.

Aslander (2016) investigated the commitment of tradesmen and artisans to Akhi values in the Kırşehir region. The study applied the “Akhi Values Scale”

to 807 participants and the findings were evaluated through various statistical methods. The study found that tradesmen and artisans are moderately committed to the Akhi values of professional standards, human relations, professional development and professional vulnerability.

Bağdaş (2018) examined the impact of Akhi principles and practices on today's SMEs in Elazığ in terms of entrepreneurship. A questionnaire, which was designed by the researcher himself, was applied to 122 SME managers. The research reached the conclusion that implementation of Akhi principles is crucially important for the development of SMEs.

Manav (2019) investigated the ties of today's tradesmen and artisans with the Akhi philosophy. Within the scope of the research, several interviews were conducted with pharmacists in Konya. As a result of the research conducted on 15 pharmacists registered in the pharmacists' chamber, it was determined that today's professional associations make great contributions in solving their members' problems and helping with professional development by acting like Akhi organisations.

Karagül (2019) investigated the effect of using Akhi principles in new economic policies applied to reduce the negative effects of globalization on income distribution, poverty and the environment. The research defined the concept of globalization and related problems as well as discussing the applicable aspects of Akhi principles towards the problems of globalization. As a result of the research, it was concluded that the attitudes and behaviours arising from the principles and practices of the Akhi can be used effectively in reducing global problems.

Gelici (2007), by comparing the Protestant work ethic with Akhi ethics, discussed the Akhi practices that are not capitalist but constitute the economic and cultural side of Islam. In the study, the differences between the Protestant work ethic and Akhi ethics were explained.

Aladağ (2016) examined the business practices of the jewellery industry within the framework of Akhi criteria. As a result of in-depth interviews with 11 jewellers in Istanbul and Ankara, it was concluded that although some of the Akhi values have been lost, most of them are still active in the jewellery sector today.

In a study conducted by Akça (2013) to examine the relationship between Fethiye region artisans and Akhi traditions, it was concluded that although the Akhi organisation has disappeared formally, they are still values that are widely considered and applied among tradesmen.

Doğan (2011) examined the development and sharing of Akhi principles among tradesmen within the framework of implicit knowledge. In this study, similarities between Akhi principles in the development of implicit knowledge with modern methods are discussed.

Karaman (2007) discussed the Akhi organisation in Çorum in the context of the development of the Turkish Akhi Organisation through historical documents. As a result of the research, it was concluded that the Akhi organisation had an important effect on the development of tradesmen in Çorum.

Bayram (2012) examined the impact of the Akhi order and tradesmen organisations on economic life in the Ottoman Empire. This study discusses the main methods of Akhi organisation while determining the basic practices and principles of tradesmen and the effects of these methods on overall economic developments.

As a result of the literature review, it is understood that there are very few studies where today's customers, whom we define as Anatolian people, evaluate the tradesmen and artisans in terms of Akhi principles. This study is especially important in terms of addressing Akhi thought, which continues to have cultural effects in Anatolia, from the perspective of consumers and therefore will fill the gap in the literature.

Methodology and Findings of the Research

Purpose and Importance of the Research

Even though Akhi organisations lost their institutional existence at the beginning of the 20th century, Akhi culture continues its influence in Anatolia today as a legacy. Today, Akhi culture and practices continue to regulate business life, shape the relationships of tradesmen and artisans with customers, and shape the traditional principles of modern customer relationship management as unwritten customary rules. In this context, Anatolian people attach importance to the characteristics of Akhi culture while shopping and expect local tradesmen to act in accordance with Akhi values.

The purpose of this study is to measure to what degree customers perceive Akhi values to be present in the tradesmen with whom they do business. The study is important in terms of being an important reference in determining the deficiencies and expectations in the regulations to be made by tradesmen organisations. In this way, tradesmen organisations can develop more effective relationships with their members by using the data that will emerge from this study. In this context, the questions of the study are:

- To what degree are Akhi values held by tradesmen, according to customers?
- According to the customers, to what degree do tradesmen hold Akhi values according to the following sub dimensions: Professional standards, Relationship with people, Professional Development, Vulnerability?
- According to the demographic characteristics of the customers, to what degree are Akhi values held by tradesmen?

Method of the Research

This study, which aims to determine the perceptions of customers about the level of Akhi values of tradesmen, is conducted using the “survey” method, which is a quantitative research method. The survey is composed of two sections. In the first part, there are six questions to determine the demographic characteristics of the participants. In the second part of the study, the “Akhi Values Scale”, which was developed by Yeşil and Aslander (2017) and used in various studies and whose validity and reliability has been proven, is used. The scale, which consists of 32 questions in total, evaluates the Akhi values of the tradesmen in four sub-dimensions (Occupational Standard Factor, Human Relations Factor, Professional Development and Education Factor, Vulnerability Factor). The scale questions consist of a 5-point Likert scale: “Totally Disagree, Disagree, Partially Agree, Agree, and Strongly Agree”. Answers are evaluated between 1 and 5 points respectively, and in the analysis of the data, the average value of the answers is examined. The average scores obtained as a result of the research are evaluated as follows:

- Between 0.01-0.99 means *very bad* Akhi values perception.
- Between 1-1.99 points means *bad* Akhi values perception.

- Between 2-2.99 points means *medium* Akhi values perception.
- Between 3-3.99 points means *good* Akhi values perception.
- Between 4-5 points means *very good* Akhi values perception.

The fieldwork of the research was carried out in October 2019. Ethics Committee Permission was not obligatory for research conducted before 2020. For this reason, ethical committee approval for the study was not implemented. However, informed consent was obtained from the research participants.

The Population and Sample of the Research

Considering limitations such as high costs, Covid-19 bans, and legal and time constraints, it was not possible to reach customers in all of Anatolia, so the population of the research consists of people over the age of eighteen living in Elazığ³. The sample of the study was chosen from the population by the random sampling method. While the population of the study consists of 411,981⁴ people over the age of 18 living in Elazığ province according to the population data, the sample of the research consists of 826 people. The sample size of the study is adequate at the population level, and the data are at an acceptable level with a 95% confidence level, and +/- 3.41 margin of error.

Reliability, Validity and Restrictions of the Study

The Cronbach Alpha test was applied to the data to determine the reliability level of the study. The Cronbach Alpha coefficient of the “Akhi Values Scale” used in the study was found to be “highly reliable⁵” at the 0.853 level. Considering the sub-dimensions of the Akhi Values Scale, the Cronbach Alpha coefficient was found to be 0.897 in the professional standard dimension, 0.864 in the relationship with people dimension, 0.802 in the professional development and education dimension, and 0.868 in the vulnerability dimension.

The Kaiser Meyer Olkin (KMO) test and Bartlett’s test are applied to the data to determine their suitability for factor analysis. If the KMO value is 0.50

3 If the size of the universe is known already, $n = N \cdot t^2 \cdot p / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ formula is applied in calculation of sample size (Baş, 2008:87)

4 Results of distribution of address-based population data by age groups (<https://www.nufusu.com/il/elazig-nufusu>)

5 Cronbach Alpha is achieved with high reliability at $0,80 < R < 1,00$ level (Yıldız ve Uzunsakal, 2017:13)

and above and the Bartlett's Test is at $p < 0.001$, factor analysis is accepted as suitable for the data (Field, 2000:28). The KMO value of the scale was obtained at 0.82 and the Bartlett test data were calculated at the level of ($p < 0.01$). Therefore, the results obtained show that the data are suitable for factor analysis. As a result of the factor analysis, it was determined that the total variance of the distribution was 0.88. If the total variance of the study is 0.50 and above, it reveals validity and the scale becomes meaningful (Büyüköztürk, 2002: 472-473). The limitations of the study, whose reliability and validity were obtained, are as follows:

- Research data is limited to "Ahi Values Scale"
- In the study, it was accepted that the participants gave objective answers.
- The research was limited to Elazığ province due to geographic, time, economic and Covid-19 constraints.

Findings

As a result of the preliminary examination of the research findings, it was decided that 826 out of the 975 questionnaires would be evaluated and the data were converted into numerical codes and processed and interpreted in the SPSS 25.0 program. Demographic findings of the research and the perception of Akhi values were evaluated respectively.

Demographic Characteristics of Participants

Table 1 presents the demographic characteristics of the participants in detail. According to Table 1 data, 53.0% of the participants are female (445 people) and 46.1% are male (381 people). The balanced distribution of women and men in the general population of Elazığ is reflected in the gender distribution of the study. 45.9% of the participants are married (379 people), 51.1% are single (422 people), and 3% have an "other" marital status (25 people). The age distribution of the participants is as follows: 18-25 age range is 23.4% (193 people), 26-32 age range is 21.2% (175 people), 33-39 age range is 22.2% (184 people), 40-46 age range is 21.7% (179 people), 47 and above is 11.5% (95 people). The age distribution of the participants reflects the general age distribution of Elazığ.

Table 1
Demographic Characteristics of Participants

Variable		f	%
Gender	Female	445	53.9
	Male	381	46.1
Marital Status	Married	379	45.9
	Single	422	51.1
	Other	25	3.0
Age	18-25	193	23.4
	26-32	175	21.2
	33-39	184	22.3
	40-46	179	21.7
	47+	95	11.5
Education Level	Illiterate	20	2.4
	Primary School	117	14.2
	High School	255	30.9
	Associate Degree	242	29.3
	Undergraduate and above	192	23.2
Occupation	Non-working	88	10.7
	Unpaid Family Worker	99	12
	Student	188	22.8
	Private Sector	283	34.3
	Public Sector	168	20.3
Monthly Income (TL)	2000 and below	292	35.4
	2001-3000	111	13.4
	3001-4000	170	20.6
	4001-5000	187	22.6
	5000 and above	66	8.0

Moreover, as seen clearly from the table, most of the participants have an education level of high school and above with an income of 3000 TL and above. The employment status of the participants also shows large variation, ranging from being unemployed to unpaid family worker and public/private sector. In this way, the general demographic characteristics of the participants reflect the average data of the region.

General Akhi Order Values and Sub-Dimensions of Participants

In Table 2, the Akhi values perceptions of the participants are given together with their general and sub-dimensions. According to the data in Table 2, the overall Akhi value perception dimension of the participants was determined to be 2.89. This result shows that the participants have a medium level of Akhi values perception. This situation shows that consumption patterns and traditions are changing with advancing technology. The Akhi understanding, which has

been losing influence in Anatolia since the 20th century, continues to exist after a century, albeit at a moderate level. The Akhi principles, which reveal the traditional side of the principles of modern customer relationship management, seem to continue to be effective.

Table 2
Overall Akhi and Sub-Dimension Perception Levels of Participants

Akhi Values Dimensions	N	\bar{X}	σ
Professional Standard Dimension	826	3.04	0.82
Human Relations Dimension	826	2.83	0.84
Occupational Development/Education Dimension	826	2.84	0.76
Vulnerability Dimension	826	2.80	0.78
Overall Akhi Values	826	2.89	0.72

Akhi sub-dimension values of the participants were examined according to the data in Table 2. Among the sub-dimensions, the occupational standard has been determined at a good level with 3.04. The existence of national and international standards in today's trade conditions and the fact that these standards are an important value for the customer in shopping transactions have revealed the need for tradesmen to comply with the standards. Human relations, as another sub-dimension, was found to be at a medium level with 2.83. Relations with the customer are particularly important for the sustainability of local artisans. The occupational development and education sub-dimension was obtained at medium level with 2.84. Today, tradesmen should attach importance to education and keep themselves up-to-date in order to improve. The lowest data among all sub-dimensions were obtained in the vulnerability dimension, with 2.80 at a medium level.

When the 32 propositions directed to the participants are evaluated in general, the perceptions that emerged at the best level were that the tradesmen "respect and place importance on the profession in which they earn their sustenance" and "They are content with less earnings, they are grateful for a lot". The lowest level of perception in the participants was detected in the propositions "They try to deceive the customer by praising their goods" and "They are greedy about gaining goods and making money".

Impacts of Participants' Demographic Characteristics on Perception of Akhi Values

This part of the study examines the relationship between the demographic characteristics of the participants and the overall Akhi values and sub-

dimensions. Our research evaluates the data by using the t-test and one-way Anova analysis. Before the evaluation process of the data, we checked the normality and homogeneity values for the suitability of the data for evaluation. The *akewness* and *kurtosis* values of the data occur at an acceptable level, and the homogeneity appears to be greater than $p > 0.005$. The data are suitable for evaluation in terms of homogeneity.

Table 3 displays the perceptions of Akhi level and sub-dimensions of the participants according to their gender. Considering the result of the t-test applied to the data, a statistically significant difference occurs at $p < 0.05$ in the dimensions of general mentality and occupational standard, human relations and vulnerability. There is no statistically significant difference at the $p < 0.05$ level in the professional development and education sub-dimensions.

Table 3
Akhi Order Values Levels of the Participants by Gender Variable

Sub-dimension	Female			Male		
	N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ
Occupational Standard Dimension	445	2.92	0.78	381	3.18	0.88
Human Relations Dimension	445	2.66	0.73	381	3.03	0.85
Occupational Development/ Education Dimension	445	2.85	0.74	381	2.82	0.79
Vulnerability Dimension	445	2.91	0.92	381	2.68	0.94
Overall Akhi Value	445	2.84	0.44	381	2.96	0.52

The gender factor of the participants stands out as a factor affecting the Akhi values. While the Akhi values for male participants is 2.96, the same value is 2.84 for female participants. The overall Akhi order perception of men seems higher than women. A variety in results are obtained as regards sub-dimensions. To this end, the occupational standard dimension is 3.18 for males and 2.92 for females; human relations dimension is 3.03 for males and 2.66 for females. Male participants have a higher level perception in regards to professional standards and human relations sub-dimensions. Finally, in the vulnerability dimension, it was 2.91 for females and 2.68 for males. This shows us that the vulnerability perception of females is higher than males.

Table 4 displays the perceptions of Akhi level and sub-dimensions of the participants in detail in terms of their marital status. We applied a One Way Anova test in order to see the impact of marital status of participants on their Akhi values perceptions and reached the value of 0,02 Sig. at $p < 0,05$ level. In

addition, there is a significant statistical variety among variables. We employed the Bonferroni test to determine among which groups there is a difference between variables and found significant groups at $p < 0,05$ level.

Table 4
Akhi Values Levels According to the Marital Status Variable of the Participants

Sub-dimension	Married			Single			Other		
	N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ
Occupational Standard Dimension	379	3.20	0.89	422	2.89	0,86	25	3.24	0.74
Human Relations Dimension	379	2.91	0.83	422	2.74	0,75	25	3.10	0.92
Occupational Development/ Education Dimension	379	2.92	0.76	422	2.79	0,77	25	2.41	0.43
Vulnerability Dimension	379	2.74	0.94	422	2.88	0,74	25	2.54	0.83
Overall Akhi Value	379	2.97	0.45	422	2.88	0,48	25	2.83	0.52

According to the data in Table 4, overall Akhi values perception of married participants is higher than that of single participants. As regards sub-dimensions, a variety in findings stand out clearly. The occupational standard sub-dimension is 3.20 for married participants and 2.89 for single ones; the human relations sub-dimension is 2.91 for married participants and 2.74 for single participants; occupational development/education sub-dimension results in 2.92 for married participants and 2.79 for single participants. Married participants have a higher perception of occupational standard, education and human relations than singles. As regards the single participants, vulnerability perception sub-dimension results in higher levels. We disregarded the “other” category since the number of participants in this category represents a very small part (3%) of the percentile.

Table 5 shows us in detail the perceptions of Akhi level and sub-dimensions of the participants according to their age status. We applied a One Way Anova test in order to see the impact of age status of participants on their Akhi values perceptions and reached the value of 0.03 Sig. at $p < 0.05$ level. Besides, there is a significant statistical variety among variables. We employed the Bonferroni test to determine among which groups there is a difference between variables and found significant groups at $p < 0.05$ level.

Table 5
Akhi Values Levels According to the Age Variable of the Participants

Age/ Di- men- sion	General			Occupational Standard			Human Rela- tions			Occupational Development/ Education			Vulnerability		
	N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ
18-25	193	2.84	0.55	193	2.79	0.86	193	2.81	0.77	193	2.79	0.85	193	3.01	0.90
26-32	175	2.92	0.38	175	3.11	0.75	175	2.87	0.68	175	2.96	0.71	175	2.63	0.92
33-39	184	2.92	0.47	184	3.19	0.79	184	2.82	0.81	184	2.84	0.74	184	2.67	0.79
40-46	179	2.91	0.41	179	3.08	0.74	179	2.82	0.77	179	2.80	0.70	179	2.88	0.93
47 and above	95	2.89	0.61	95	3.05	0.98	95	2.85	0.91	95	2.76	0.82	95	2.84	0.88

Considering the data in Table 5, the sub-dimensions of occupational standard, human relations and occupational development/education occur in lower levels for the 18-25 age group than other groups, whereas the vulnerability sub-dimension is measured higher for the same age group than the other groups. In general, young participants’ perception of Akhi values culture is generally lower than other age groups. This situation shows that Akhi culture weakens due to different factors as time passes. This indicates that Akhi culture gets weaker as the age increases, due to various factors.

Table 6 shows us the perceptions of Akhi level and sub-dimensions of the participants according to their education levels. Using a One Way Anova test, we determine the impacts of education level on the perception of Akhi values of participants and as a result, we obtained 0.01 Sig. value at $p < 0.05$ level. Based on our findings, it is also possible to assert that there is a clear variety in variables. To determine among which groups there is a difference between variables we employed the Bonferroni test and found significant groups at $p < 0.05$ level.

Table 6
Akhi Values Levels of Participants According to Their Educational Levels

Sub-Dimensions	Illiterate (n=20)		Primary School (n=117)		High School (n=255)		Associate Degree (n=247)		Undergradu- ate/Graduate (n=192)	
	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ
Occupational Standard Dimension	2.92	0.65	2.71	0.83	3.10	0.74	3.16	0.48	3.02	0.55
Human Relations Dimension	2.82	0.74	2.49	0.42	2.90	0.54	2.91	0.54	2.87	0.47
Occupational Development Dimension	2.65	0.72	2.66	0.74	2.82	0.69	3.01	0.62	2.77	0.41

Vulnerability Dimension	2.56	0.61	3.20	0.77	2.73	0.42	2.66	0.51	2.84	0.81
Overall Akhi Value	2.76	0.59	2.74	0.48	2.91	0.44	2.96	0.49	2.89	0.62

According to the data in Table 6, the higher the education level, the higher the overall Akhi values. While the overall Akhi values is 2.89 for undergraduate and graduate groups, it is 2.96 for associate degree graduates, 2.91 for high school graduates, 2.76 for illiterate participants, and 2.74 for primary school graduates. While associate degree graduates have the lowest degree in sub-dimensions of occupational standard, human relations and occupational development, primary school graduates have the highest degree of vulnerability sub-dimension. Hence, as the education level increases, the overall Akhi values level for the tradesmen with whom customers do their shopping increases as well.

Table 7 presents in detail the perceptions of Akhi level and sub-dimensions of the participants according to their employment status. Conducting One Way Anova test, we measured the impacts of employment status on the perception of Akhi values and as a result, we obtained 0.02 Sig. value at $p < 0.05$ level. Moreover, a statistically significant variety is witnessed among variables. To see among which groups there is a difference between variables, we employed the Bonferroni test and found significant groups at $p < 0.05$ level.

Table 7
Akhi Values Levels of Participants According to Their Employment Status

Sub-Dimensions	Non-work-ing (n=88)		Domestic Roles/ Family Busi-ness (n=99)		Student (n=188)		Private Sector (n=283)		Public Sector (n=168)	
	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ
Occupational Standard Dimension	2.70	0.77	3.11	0.84	2.90	0.82	3.15	0.85	3.14	0.82
Human Relations	2.62	0.88	2.98	0.77	2.79	0.66	2.95	0.92	2.72	0.67
Occupational Development Dimension	2.66	0.61	2.62	0.93	2.79	0.74	2.85	0.85	3.02	0.77
Vulnerability	3.02	0.92	2.70	0.88	2.86	0.76	2.75	0.74	2.77	0.82
Overall Akhi Value	2.73	0.47	2.89	0.48	2.84	0.50	2.96	0.53	2.93	0.32

Table 7 shows us that participants working at private or public sector have a higher degree of overall Akhi values perception than the ones who do not work, do housework and are students. As regards the sub-dimensions, a similar comparison can be made between different employment statuses. As such, private sector workers have the highest degree of the occupational standard

sub-dimension; domestic workers/family business workers present the highest degree of the human relations sub-dimension; public sector workers have the highest degree of occupational development, and finally, non-working participants show the highest level of the vulnerability sub-dimension. Therefore, it is obvious that there is a direct relationship between the employment type and the overall Akhi values.

Table 8 shows in detail the perceptions of Akhi level and sub-dimensions of the participants according to their income levels. A One Way Anova test was applied to the data to determine the effect of the income levels of the participants on the perception of Akhi values and 0.03 Sig value was reached at $p < 0.05$ level. A statistically significant difference was found between the variables. The Bonferroni test was applied to the data in order to determine among which groups there is a difference between variables and, significant groups were found at the $p < 0.05$ level.

Table 8
Akhi Values Levels of Participants According to Their Income Levels

Sub-Dimensions	2000 TL and less (n=292)		2001-3000 TL (n=111)		3001-4000 TL (n=170)		4001-5000 TL (n=187)		5000 TL and above (n=66)	
	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ
Occupational Standard Dimension	2.79	0.86	3.17	0.85	3.35	0.74	3.05	0.78	3.11	0.73
Human Relations	2.81	0.85	2.93	0.85	2.95	0.65	2.66	0.80	2.94	0.76
Occupational Development Dimension	2.75	0.81	2.60	0.64	2.98	0.77	2.91	0.87	3.16	0.55
Vulnerability	3.01	0.87	2.44	0.82	2.55	0.81	2.99	0.75	2.64	0.69
Overall Akhi Value	2.82	0.53	2.84	0.53	3.00	0.43	2.91	0.43	2.99	0.44

According to the Table 8, participants with a monthly income between 3001-4000 TL present the highest degree of overall Akhi value. Similarly, the same group also presents the highest value of occupational standard and human relations sub-dimensions. Occupational development, as another sub-dimension, gains the highest value in the group, with monthly income between 4001-5000 TL. Because of all these findings, it can be assumed that there is the same level of relationship between monthly income and education status. Since a rise in income levels would occur as the education level increases, it seems plausible and meaningful that we would get similar results in both demographic features.

Discussion and Conclusion

The Akhi order is an important system of thought relying on social values, putting forward a philosophy of life and including a number of different training processes. Akhi organisations shaped around Akhi philosophy stood out as the significant institutions of their time to determine the way that social life and trade relationships took place. Akhi thought dominated the social life in all of Anatolia from the 13th century to the beginning of 20th century. This dominance started to weaken with the change in the structure of society and the transition of trade to the international dimension. Today, even though Akhi values or Akhi organisations do not have a legal basis, it continues as a dominant understanding in Anatolian trade relationships as a customary heritage. Akhi culture has inspired many of today's institutions (Chamber of Tradesmen, Association of Tradesmen, etc.) and today's modern understanding of customer relations management.

Broadly speaking, the vast majority of Akhi literature mainly focus on two research areas. Firstly, a group of the studies discuss the social functions and core values of Akhi culture from a historical perspective. The second group of studies, on the other hand, investigate whether the Ahi values are still valid today. All of these studies have been applied on different business sectors in different cities of Anatolia.

However, almost all of the Akhi studies have carried out their research on tradesmen and artisans. Hence, there is almost no study focusing on customers. Therefore, this study brings a difference and innovation to the relevant literature as it takes customers as the focal point and accordingly, makes a significant contribution to the Akhi culture literature.

This study investigates how customers today evaluate tradesmen and artisans in terms of sustaining Akhi values even though it does not have legal basis anymore. In short, the basic question of this study is to what extent Akhi philosophy is implemented and followed by today's tradesmen. As a result of the study, the answer we can give to this question is that Akhi values are still maintained at a medium level. The low Akhi values perceptions of especially young age groups and changing consumption and shopping patterns in general weaken overall Akhi values, and this reveals the fact that today's tradesmen have to keep these values alive in order to compete better, at least in their local

market. The relationship between demographic characteristics of Anatolian people and Akhi values varies according to the variables of marital status, educational status, monthly income and employment status, and these features affect the level of overall Akhi perception.

Today's tradesmen organisations should carry out studies that will keep the modern approaches of Akhi values alive in their regions. It is important for local economies and markets to revive the Akhi philosophy, which is getting weaker day by day. Therefore, the following issues should be focused on:

- Priority should be given to studies on Akhi culture,
- Awareness should be raised among tradesmen and customers in order to keep the Akhi culture alive,
- It should be kept in mind that Akhi culture is a great legacy of Anatolia,
- The structure of today's organisations, which have similar characteristics to Akhi organisations, should be strengthened.

As a result, keeping in mind that Akhi culture is a great legacy of Anatolia, it should be ensured that the Akhi thought system is integrated with today's social values. The Akhi order, a great cultural heritage, must be reactivated in a way that also benefits national development.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: G.C., D.B.S., B.Y.; Data Acquisition: G.C., D.B.S., B.Y.; Data Analysis/ Interpretation: G.C., D.B.S., B.Y.; Drafting Manuscript: D.B.S., B.Y., G.C.; Critical Revision of Manuscript: B.Y., D.B.S., G.C.; Final Approval and Accountability: G.C., D.B.S., B.Y.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

References

- Akça G. (2013). Ahi Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı. Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi. Sayı 14 Sayfa 209-219
- Akman M. (2006). Balıkesir Yöresinde Ahilikten Kalma Tören ve Uygulamalar. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türk Dili ve Edebiyatı Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir
- Aladağ, Ö. F. (2016). Türkiye'de Kuyumculuk Sektöründe Ahi Değerlerinin İzinin Sürülmesi: Nitel Bir Çalışması. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara

- Anadol C. (1991) Türk-İslam Medeniyetinde Ahi Kültürü ve Fütüvvetnâmeler, Kültür Bakanlığı HAKAD Yay. Ankara.
- Arslan H. (2015). Ahi Teşkilatının Sosyo-İktisadi Yapısı ve Örneklik Değeri, Akademik Bakış Dergisi, Sayı.49, 25-32.
- Aslan E. Hajrula (2013). Türklerde İş Ahlakı Ve Geçmişten Günümüze Ahi,(Beykent Üniversitesi Sos. Bil. Ens. Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Aslander M. (2016). Esnaf ve Sanatkârların Ahi Değerlerine Sahiplik Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Kırşehir Örneği. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir
- Baş T. (2008). Anket. 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi
- Başdaş O. (2018). Ahi İlke ve Uygulamalarının Günümüz KOBİ'lerine Yansıması: Elazığ İli Örneği. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ.
- Bayram, M. (1991). Ahi Evren ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu, Konya: Damla Matbaası
- Bayram, M. (1994). Fatma Bacı ve Bacıyan-ı Rum (Anadolu Bacıları Teşkilatı), Damla Ofset Matbaacılık, Konya
- Bayram S. (2012). Osmanlı Devletinde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Akhi Teşkilatı ve Esnaf Loncaları. İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi. Sayı 21. Sayfa 81-115
- Bosnalı, Ö. (2004). Ahiliğin Üretim ve Tüketim Mekanizmasındaki Yeri ve Günümüze Uyarlanması. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(8), 39-46.
- Büyükköztürk Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Sayı 32. Sayfa 470-483.
- Çağatay N. (1997). Bir Türk Kurumu Olan Ahi, Türk Tarih Kurumu Yay., Ankara.
- Çeker, F. (2017). Ahlâkî ve Sosyo-Ekonomik Bir Teşkilât Olarak Ahi. Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:7 Sayı:12.s. (151-168).
- Doğan, H., (2006), Ahi ve Örtülü Bilgi, Ekin Kitabevi, Ankara
- Doğan H. (2011). Günümüz İşletmeleri İçin Ahi Kültüründen Örtülü Bilginin Gelişim ve Paylaşım Örnekleri. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi. Sayı 4. Sayfa 77-100
- Erken, V. (1998). Bir Sivil Örgütlenme Modeli Ahi. Ankara: Seba İlmi Araştırmalar Dizisi 7.
- Eryiğit, S. (1989). Ahi Birliklerinde Yönetim ve İşletme Fonksiyonlarının Temel Yapısı, Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Field, A. (2000). Discovering Statistics using SPSS for Windows. London, Thousand Oaks, Sage Publications, New Delhi
- Gelici, M. (2007). Protestan İş Ahlakı ile Ahi İş Ahlakının Karşılaştırılması. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlahiyat Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

- Karagül M. (2019). Küresel İktisadi Sorunlar Karşısında Ahi İktisadı. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İktisat Ana Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Burdur.
- Karaman R. (2007). Türk Ahi Teşkilatının İşleyişi ve Çorum Tarihinde Ahi. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 7 Sayı 1, Sayfa 93-109
- Köprülü F. (1972). Osmanlı İmparatorluğunun Kuruluşu, Alfa Yayınları, İstanbul
- Manav R. (2019). Ahilikten Günümüze Türkiye’de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarında Zorunlu Üyelik: Konya Eczacılar Odası Örneği, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray.
- Özerkmen, N., (2004), ‘Ahiliğin Tarihsel – Toplumsal Temelleri ve Temel Toplumsal Fonksiyonları- Sosyolojik Yaklaşım’, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih – Coğrafya Fakültesi Dergisi, C.44,S.2, (59-68).
- Şimşek, M. (2002). Ahi: TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Temel H.,(2007). Ahi Teşkilatının Halkın Eğitimi Ve Öğretimindeki Rolü, (Selçuk Üniversitesi Sos. Bil. Ens. Yüksek Lisans Tezi), Konya.
- Yeşil R. ve Aslander M. (2017). Ahi Değerleri Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 12/4, p. 565-584
- Yıldız D. ve Uzunsakal E. (2017). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama, Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 2018-1, Sayfa 14-28
- TDK Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, Accessed in 12.20.2020
- <https://islamansiklopedisi.org.tr/futuvvetnamer>, Accessed in 10.10.2020
- <https://www.nufusu.com/il/elazig-nufusu>, Accessed in 12.12.2020

Toplum 5.0: İnsan Odaklı Dijital Dönüşüm

Society 5.0: Human-Focused Digital Transformation

Meral Çalış Duman¹ 

Öz

Toplumların değişimi ve dönüşümü son zamanlarda çok daha sık konuşulur olmuştur. Bu durumun nedeni, dördüncü sanayi devrimi, pandemi, iklim değişikliği, ekolojik sorunlar ve sürdürülebilirlik gibi olguların hayatımıza yarattığı etkiden kaynaklanmaktadır. Özellikle dördüncü sanayi devriminin sanayide ve üretimde yarattığı potansiyel faydalar işletmelerin ve toplumların dönüşümünü zorunlu kılmaktadır. Bununla birlikte, dördüncü sanayi devrimi, sanayi ve üretimde verimliliğe odaklanırken, iklim değişiklikleri, hastalıklar veya ekolojik denge gibi konularda yetersiz kalmaktadır. Bu eksikliği ise Toplum 5.0 veya Endüstri 5.0 vizyonu tamamlamaya çalışmaktadır. Toplum 5.0, Endüstri 4.0 ile ortaya çıkan bilgi toplumlarından, daha sürdürülebilir bir model olan süper akıllı toplumlara geçişini ifade etmektedir. Kısaca Toplum 5.0, Endüstri 4.0 ile toplumu ve toplumun sorunlarını entegre etmeye çalışan bir devrimdir. Bu çalışmanın amacı, Toplum 5.0 kavramının yeri, önemi, verimliliği ve gelecekteki potansiyelini anlamak, gelecekteki çalışmalara temel oluşturmak adına literatüre katkı sağlamaktır. Bu bağlamda, ilgili alanda yapılan araştırmalar incelenmiş, kavramsal bir takım çıkarımlarda bulunulmuştur. Toplum 5.0'ın sürdürülebilir kalkınma hedefleri ve amaçları ile toplumların refahı üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle Toplum 5.0 Türkiye'nin uluslararası ekonomik ve sosyal alanda rekabet edebilmesi için oldukça önemli bir konudur. Özellikle yerli literatürde, uygulama ve stratejiler açısından önemli bir boşluk bulunan Toplum 5.0 konusunda yapılan bu çalışma ile konuya farkındalık oluşturmak, kavramın teorik çerçevesini çizmek ve gelecekteki araştırmaları teşvik etmek hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler

Toplum 5.0, Endüstri 4.0, Dijital Dönüşüm, Süper Akıllı Toplular, Sürdürülebilirlik

Abstract

Societies today are transforming rapidly owing to impacts from sources as diverse as climate change and environmental problems, the COVID-19 pandemic, and Industry 4.0. In particular, the potential benefits created by the fourth industrial revolution in the production and industrial sectors have forced businesses to make dramatic transformations. However, Industry 4.0 focuses on productivity in production and

1 Meral Çalış Duman (Dr. Öğr. Üyesi), Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Akçadağ Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Malatya, Türkiye. E-posta: meral.duman@ozal.edu.tr ORCID: 0000-0002-8283-5188

Atf: Calis Duman, M. (2022). Toplum 5.0: İnsan odaklı dijital dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 309-336. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1008072>

industry but falls short on social issues, such as climate change, various diseases, and ecological balance; the vision of Society 5.0 or Industry 5.0 is to correct this deficiency. Society 5.0 refers to societies' transformations from information to super-intelligent societies, a more sustainable model, integrating societies with Industry 4.0 to solve problems. This study aimed to contribute to the literature by expanding the understanding of Society 5.0 in terms of its place, importance, efficiency, and potential as a basis for future studies. In this context, some conceptual inferences were made by examining the studies in the related literature. Findings indicate a significant role for the vision of Society 5.0 on societies' well-being and achievement of the UN Sustainable Development Goals. Moreover, Society 5.0 is crucial for Turkey's international economic and social competitiveness. The objective was to raise awareness by drawing a theoretical framework and encouraging future research on Society 5.0 with emphasis on more details in terms of practices and strategies, especially in the domestic literature.

Keywords

Society 5.0, Industry 4.0, Digital Transformation, Super Smart Society, Sustainability

Extended Summary

Globalization and technological developments have in turn led to constantly changing daily lives and lifestyles. It has become normal to pursue the best and highest quality for the lowest price, and governments and administrators are attempting to use scarce resources to meet these same demands. Industry 4.0 was introduced by the German government in 2011, the result of a search for solutions for gaining competitive advantage, closing the gap in the decreasing young population and increasing the work efficiency. Industry 4.0 has taken advantage of technology to make possible cheap, fast production of high-quality products; because of its important promises for industry and production, it has become a target for business managers aiming for smart business, smart production, and smart product concepts. However, it has also introduced social issues, such as employee rights and discrimination and differing impacts for large versus small and medium-sized enterprises. Since 2011, researchers have been examining these and other social impacts resulting from businesses' transitions to Industry 4.0.

Scholars have already determined that the transition to Industry 4.0 brings painful changes in unemployment and the lack of finance for businesses to invest in technologies (Schwab, 2018). This revolution had important advantages economically, but it was socially inadequate. The Japanese government has put forth Society 5.0 as a response, an alternative that can meet both the promises of Industry 4.0 and social needs. Society 5.0 promotes measures and policies related to diseases, natural disasters, international security, health, and education with the aim of improving life for citizens. The vision of Society 5.0 includes being able to respond effectively to events, such as disease outbreaks (e.g., COVID-19 pandemic, ebola), natural disasters (earthquakes, floods, tsunamis, etc.), cybersecurity threats such as hacks, and environmental destruction. In response to these global challenges, Society 5.0 aims to end poverty and hunger, establish equality between men and women; promote and maintain sustainable environments, in particular cities; improve health, education, and working conditions; expand efficient resource use and waste management; and achieve overall peace and unity of purpose.

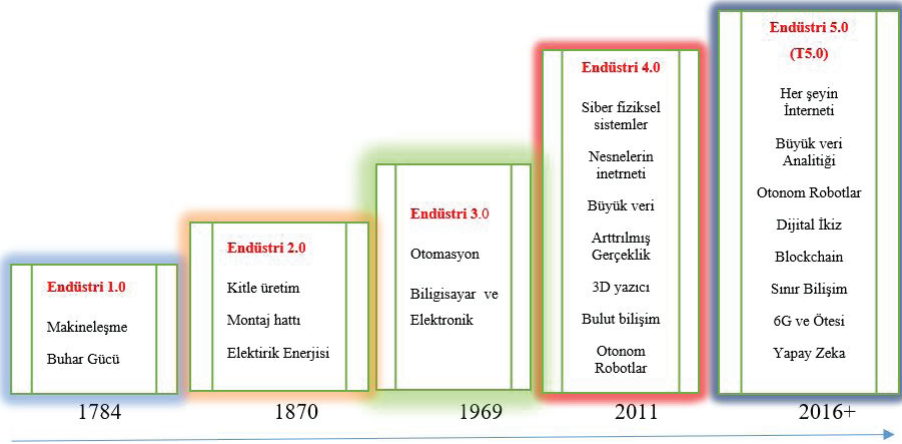
Rather than replacing people, Society 5.0 aims to improve their quality of life by transforming every aspect of life from health to education and from the environment to economy; the goal is to improve citizens' welfare by integrating

societies with smart technologies to build super smart societies; these societies integrate physical and virtual space in human-robot collaboration on environmentally sensitive and sustainable activities that improve life. Society 5.0 aims to support both production and economic success and a more livable world, and it will be key to competitiveness in the world of the future. For this study, the most recent foreign and domestic literature on Society 5.0 was reviewed, and based on the literature findings, the concepts of Society 5.0, its goals and technologies, and super smart societies were explained with emphasis on sustainability. It is the present scholars' intention that this study would serve as a starting point for ongoing research on Society 5.0.

Toplum 5.0 Kavramı

Toplum 5.0 (bundan sonra T5.0) kavramı ilk kez 22 Ocak 2016’ da Japonya’ da Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanan 5. Bilim ve Teknoloji Temel Planı’ nda resmen önerilmiştir. Nisan 2016’ da Japon hükümeti, siber fiziksel sistemler aracılığıyla insanların üretkenliğini ve yaşam kalitesini arttırmak için insan merkezli sürdürülebilir bir toplum yaratma vizyonu olan T5.0’ ı desteklemeye başlamıştır (Fukuda, 2019; Serpanos, 2020, s. 75). Japonlar için bir büyüme stratejisi olarak belirlenen T5.0, “Gelecek Stratejisi 2017 için Yatırım: T5.0’ a Ulaşmak için Reform’un da temel bir parçasıdır (Fukuyama, 2018). Ayrıca 2017 yılında, Almanya’ nın Hannover şehrindeki teknoloji fuarı CeBIT’te Japonya başbakanı Shinzo Abe’ nin konuşması sırasında T5.0 felsefesine yaptığı vurgu, konunun duyulmasında ve farkındalık oluşmasında önemli bir etki yaratmıştır.

T5.0’ in temel amacı teknolojik gelişmelerin topluma entegrasyonudur. Nitekim Beşinci Sanayi Devrimi olarak düşünülse de, Endüstri 5.0 olarak değil, toplumla teknolojiyi bütünleştirme hedefinden dolayı T5.0 olarak isimlendirilmiştir. Endüstri 1.0’ dan Endüstri 4.0 (bundan sonra E4.0)’ a kadar her devrimin teknolojik bir inovatörü bulunmaktadır. 18. yy sonlarında başlayan Endüstri 1.0 su ve buhar gücünün bulunmasıyla, 19. yy sonlarına doğru başlayan Endüstri 2.0 seri üretim ve elektrik enerjisinin artan kullanımına bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Endüstri 3.0’ in başlangıcı ise elektronik ve bilgi teknolojilerinin gelişmesine bağlı olarak 20 yy ortalarıdır (Lasi, Kemper, Fette, Feld ve Hoffman, 2014, s. 239; Niesen, Houy, Fettke ve Lous, 2016, s.5066; Salvidar, Li, Chen, Zhan, Jun ve Yi, 2015). Dördüncü sanayi devrimi ise siber fiziksel sistemler, nesnelerin interneti ve büyük veri teknolojileri ile anılmaktadır (Wang ve Wang, 2016, s.2). Bununla birlikte, ilk üç devrime göre, E4.0 tek bir teknoloji ile değil, birçok teknoloji bileşen ile temsil edilmektedir. Endüstri 5.0 ise E4.0 teknolojilerinin topluma fayda sunabilir hale dönüştürülmesini ifade etmektedir. Tarihsel bu süreç ve teknolojileri Şekil 1’deki gibi özetlenebilir.

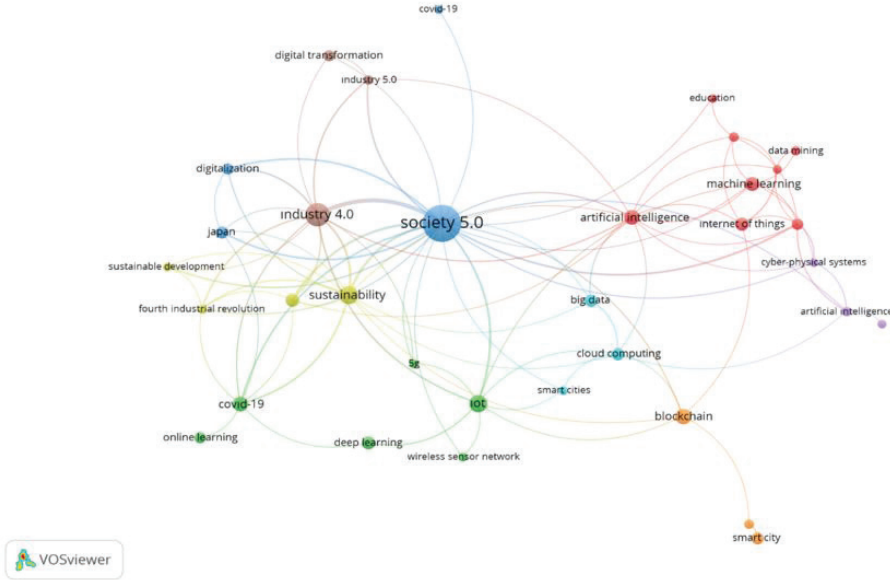


Şekil 1. Endüstri 1.0'dan Endüstri 5.0 (T5.0)'a

T5.0, literatürde Endüstri 5.0 kavramı şeklinde de karşımıza çıkmakla birlikte, yaygın kullanımı T5.0 şeklindedir. Genel durumuna bakıldığında T5.0, beşinci sanayi devrimidir ve Endüstri 5.0 ile ifade edilmesi doğrudur. Fakat bu devrim, diğer dört devrimden farklı bir vizyonla yola çıkmıştır. T5.0'ı diğer sanayi devrimlerinden ayıran en önemli özellik merkezine insanı, çevreyi ve sosyal konuları alan daha sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda organize olan, daha fazla demokrasi, daha devrimci ve kapsayıcı bir genel çerçevesinin olmasıdır (Büyükcü, 2021, s.56). Daha önceki devrimlerde insanların amacı üretimi arttırmak, verimliliği ve kaliteyi yükseltmek ve kar elde etmek şeklindedir. Zaman içerisinde insanlar yüksek verim ve üretim odaklılığa odaklanırken, doğayı, insanı ve kaynakları gözden kaçırdığını fark etmiştir. Özellikle son yıllarda COVID-19 pandemisi dolayısıyla hastalıklar ve sağlık kaynaklarının yetersizliği, iklim değişiklikleri dolayısıyla yaşanan doğal felaketler, kaynakların azalmasına bağlı olarak ekonomik sıkıntılar ile karşı karşıya kaldıkça, sadece üretim ve verim değil, bunlara ek olarak daha yaşınılabılır bir hayatın eksikliğini hissetmeye başlamıştır. T5.0 bu ihtiyaçla, toplumsal ve çevresel sorunlara karşı çözüm arayan ve iyileştirmeler vaat eden bir devrimdir. Bu amaçlara ulaşabilmek için insan ve robot iş birliğine önem veren T5.0, süper akıllı toplumlara geçiş olarak ifade edilmiştir (Deguchi, Hirai, Matsuoka, Nakano, Oshima, Tai ve Tani, 2020). Bu devrimle ilgili literatürde farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- T5.0, insan yaşamının kalitesini iyileştirmek için nesnelerin interneti, yapay zeka, büyük veri ve robotlar gibi E4.0 çağında doğan çeşitli yenilikleri kullanarak çeşitli zorlukları ve sosyal sorunları çözebilen bir toplumdur (Sajidan, 2020).
- T5.0, üretim, mobilite, sağlık hizmetleri, tarım, enerji ve felaket önleme alanlarında “siber uzay ve fiziksel alanı son derece entegre eden” insan merkezli bir toplum anlamına gelmektedir (Mavrodieva ve Shaw, 2020).
- T5.0, E4.0 uygulaması için gerekli olan toplumun dijital dönüşümüdür. T5.0, akıllı olarak tanımlanan otomasyon sistemlerinin toplumun tüm kesimlerince kullanılarak etkili iletişimle yaşam ve eğitim kalitesini arttırmasıdır (Tekin, 2020).
- T5.0, dünyanın son zamanlardaki istikrarsız doğasında öngörülemeyen, sıcaklık artışı, iklim değişiklikleri ve endüstriyel CO/CO₂ gazları, orman tahribatları gibi felaketlere karşı güvenlik iyileştirmelerini hazırlamak için amaçlanan bir vizyondur (Zhai, 2020).
- T5.0, Japonya'nın sosyal ve ekolojik zorlukları dijital ekonominin zenginlik ve istihdam yaratma yetenekleri ile birleştirmeye yönelik birincil ve ülke çapındaki çabasını temsil etmektedir (Holroyd, 2020).

Literatür incelendiğinde, T5.0 kavramının hangi konular ile ilişkilendirildiği, bu kavramın anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Şekil 2’de görüldüğü üzere, literatürdeki çalışmalara dair bir içerik analizi yapılmış ve T5.0, E4.0, yapay zeka, dijital dönüşüm, sürdürülebilirlik, derin öğrenme, sürdürülebilir gelişme, verimlilik, Covid-19 gibi konular ve E4.0 teknolojileriyle birlikte çalışıldığı görülmüştür. Bu durum, T5.0 konusunun sürdürülebilir gelişme ve verimliliğe ulaşılabilirliği ve toplumun yaşam kalitesinin arttırılmasında E4.0 teknolojileri ile birlikte hareket ettiğini gösterebilir.



Şekil 2. T5.0 Kavramının Bibliyometrik Anahtar Kelime Analiz Haritası

T5.0, endüstri devrimlerinde verimliliğe odaklanan bakış açısına yeniden insanı, insan zekasını ve yaratıcılığını entegre etmeye çalışmaktadır. İnsanların ve müşterilerin kişiselleştirilmiş talebine odaklanan T5.0 yüksek katma hedeflemektedir. Mutlu insan, mutlu müşteri amaçlayan bu vizyon (Pillai, Haldorai, Seo ve Kim, 2021) ile birtakım sorunlara çözüm bulmaya çalışmaktadır. Bunlar, Potocan Mulej ve Nedelko (2020) tarafından şu şekilde sıralanmaktadır;

- İnsanların hayatını kolaylaştırmak, yaptıkları rutin işlerden kurtarmak ve teknoloji çözümleri ile daha yaratıcı bilgi kullanımına teşvik etmek,
- Nüfusun azalması, yaşlanması gibi sorunları iyileştirmek, insanları daha fazla sosyal yaşama entegre etmek, toplumları ve işletmeleri daha yenilikçi şekilde örgütlemek,
- Çalışma yaşamının kalitesini arttırmak, çalışanların monoton ve uzun süreli işler yerine daha yaratıcı ve esnek çalışmasını sağlamak,
- Yüksek teknolojik çözümler ile yüksek katma değerli iş süreçleri oluşturmak, insan makine işbirliğini arttırmak,
- Hastalıklar, iklim değişiklikleri, depremler, tsunami vb. gibi konularda daha doğru ve önleyici tahminler yapabilmek,

- Toplumsal yaşamda eğitim ve sağlık eşitliğini sağlamak, insan haklarını iyileştirmek olarak sıralanabilir.

Endüstri 4.0 ile Toplum 5.0'in Karşılaştırılması

T5.0, en genel tanımı ile E4.0'in geliştirilmiş bir versiyonudur ve akıllı eklemeli üretim, önleyici bakım, müşteriye göre özelleştirme, siber fiziksel bilişsel sistemler gibi konulara odaklanmaktadır (Maddikunta, Pham, Prabadevi, Deepa, ...ve Liyanage, 2021). E4.0 çoğunlukla üretim ve sanayi alanında daha yüksek kalite ve verimlilik elde etmek, işletmelerin performansını arttırmak, teknolojik dönüşümlere bağlı olarak olumlu sonuçlar elde etmeyi amaçlamaktadır (Duman ve Akdemir, 2021). T.50 ise, E4.0'ın bu dönüşümü ve ortaya çıkardığı sonuçların doğal bir sonucudur. E4.0, endüstriyel dünyada ve genel olarak toplumda çeşitli yenilikler ve sorunlar doğurmuştur. T5.0'da, kargaşa, belirsizlik ve karmaşıklık dünyasıyla karakterize edilen E4.0 döneminin bir sonucu olarak ortaya çıkan zorluklara cevabıdır (Sajidan, 2020). Hatta yapılan bazı araştırmalarda T5.0'ın ekonomik gelişmeler ile toplumsal problemleri dengelemek adına ortaya çıktığı (Potocan ve ark., 2020), yoksulluk ve gelir eşitsizliği gibi durumlar için bir çözüm önerisi olabileceği belirtilmektedir (Gustiana, Wahyuni ve Hasti, 2019).

E4.0, üretim odaklı bir sanayi devrimi çağrısı yapmakla birlikte, böyle bir devrimin halkı nasıl etkileyebileceği konusunda, cevaplara yetersiz kalmaktadır. Buna karşılık, insan merkezli T5.0 kavramının Tablo 1'de görüldüğü gibi, ağırlıklı olarak teknolojinin kamusal etkisine ve daha iyi bir toplum yaratma ihtiyacına odaklandığı görülmektedir (Deguchi ve ark., 2020).

Tablo 1
Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 Karşılaştırması

Konu	Endüstri 4.0 (Almanya)	Toplum 5.0 (Japonya)
Tasarım	Almanya için Yüksek Teknoloji Stratejisi 2020 Eylem Planı (2011) Endüstri 4.0 stratejik girişiminin uygulanması için öneriler (E4.0 Çalışma Grubu, 2013)	5. Bilim ve Teknoloji Temel Planı (2016) 2017 için Kapsamlı Bilim, Teknoloji ve Yenilik Stratejisi
Hedefler, Kapsam	Akıllı fabrikalar Üretim odaklı yaklaşım	Süper akıllı toplum Toplum odaklı yaklaşım

Anahtar İfadeler	Siber-fiziksel sistemler (CPS) Nesnelerin İnterneti (IoT) Kitle özelleştirme	Siber uzay ve fiziksel alanın üst düzey yakınsaması Ekonomik kalkınmayı sosyal sorunların çözümü ile dengelemek İnsan merkezli toplum
Anahtar Teknolojiler	Nesnelerin İnterneti Bulut bilişim Büyük veri Robotik ve Yapay Zeka	İnsan-Robot İşbirliği Yenilenebilir Kaynaklar Sürdürülebilir Tarımsal Üretim Biyonik
İlgili Araştırma Alanları	Organizasyonel Araştırma Süreç İyileştirme ve İnovasyon İşletme Yönetimi	Akıllı çevre Organizasyonel Araştırma Süreç İyileştirme ve İnovasyon İşletme Yönetimi Tarım, Biyoloji, Atık Önleme Ekonomi

Kaynak: (Demir, Döven ve Sezen, 2019; Deguchi ve ark., 2020)

E4.0 ile T5.0 kıyaslandığında, Maddikunta ve arkadaşları (2021) tarafından şu farklılıklar sıralanmıştır;

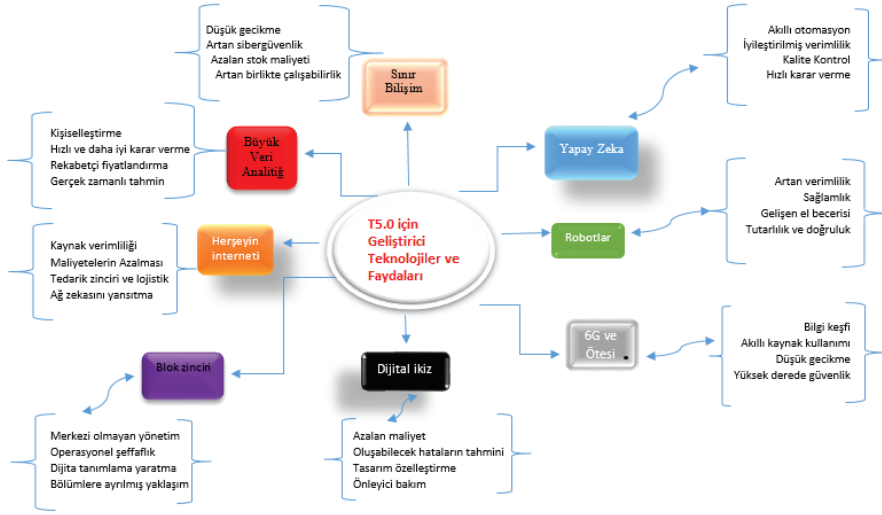
- T5.0, insan ve robot işbirliğini önemli derecede arttıracak, üretim verimliliği ve kalitesini yükselterek, iş sürecinin sürekli olarak izlenmesini sağlayabilecektir. T5.0 görev dağılımında, rutin işler makine ve robotlara, yaratıcı ve eleştirel düşünme gerektiren işler insanlara verilmiştir.
- T5.0, E4.0'a göre daha vasıflı işleri teşvik eder.
- T5.0'da, müşteri memnuniyeti ilk hedefken, E4.0'da yüksek verimlilik ve kalite hedeflenmektedir.
- T5.0 işbirlikçi cobot bağlantısına önem verirken, E4.0 siber fiziksel sistem bağlantısına önem vermektedir.
- Son olarak T5.0, E4.0'a kıyasla, çevreyi korumaya odaklanan yeşil teknolojik çözümlere önem vermektedir.

T5.0, E4.0 teknolojilerini (yapay zeka, büyük veri, arttırılmış gerçeklik, nesnelerin interneti, robotik, 3 boyutlu baskı gibi) üretim ve sanayi alanında kullanmanın yanı sıra bu teknolojilerin toplumla entegrasyonunu sağlayarak sorunlara çözüm üretmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda T5.0'ın hedefleri; süreç yönetimi, akıllı tedarik zinciri, finansal teknolojilerin geliştirilmesi, sağlıklı yaşam süresinin uzatılması, şehir ve topluma hizmet eden alt yapılarda

güçlendirmesi olarak beş stratejik alanda belirtilmiştir (Ç. Duman, 2020). T5.0'ın bu beş stratejik alanda planlamaları ve hedeflerine ise sahip olduğu teknoloji bileşenleri ile ulaşması mümkündür. Bu bağlamda işletmelerde, kurum ve kuruluşlarda ve ülke yönetimlerinde T5.0 vizyonuna geçiş için bir takım teknolojilere sahip olunması gerekmektedir.

Toplum 5.0 Teknoloji Bileşenleri

Toplum 5.0 vizyonu iki tür ilişki hakkında düşünmemizi gerektirir: teknoloji ve toplum arasındaki ilişki ve bireyler ile toplum arasındaki teknoloji aracı ilişki (Carayannis ve Jancelewicz, 2021). Bu ilişkilerin doğru bir şekilde kurulması süper akıllı toplumların ortaya çıkmasını sağlar. T5.0'da sadece makineler değil, insanlarda birbirine bağlıdır. Bu bağımlılık sosyal ağlardan oluşur ve insanlar akıllı cihazları ile bu bağlantıyı sağlarlar (Nagahara, 2019, s. 803). Nitekim, fiziksel dünya ile siber dünyanın entegrasyonu ve toplumsal tüm alanlarda insanların bağlantıda kalması süper akıllı toplumların hedefidir (Holroyd, 2020). Nagahara (2019)'ya göre bu entegrasyon, ağ bağlantılı kontrol, dağıtılmış optimizasyon, yapay zeka, sensör / aktüatör uygulaması ve siber güvenlik gibi teknolojiler ile oluşmaktadır. Pillai ve arkadaşlarına (2021) göre T5.0 entegrasyonu insan-siber-fiziksel sistem, nesnelerin interneti ve hizmetlerin interneti teknolojileri ile sağlanmaktadır. Haleem ve Javaid (2019) ise T5.0 teknolojilerini eklemeli üretim, işbirlikçi robotlar, her şeyin interneti, dijital ekosistem, acil yapay zeka, akıllı üretim ve karmaşık uyarlamalı sistemler şeklinde belirtmişlerdir. Süper akıllı toplumların ortaya çıkması için gerekli olan bu teknolojileri, Durmuş (2019) ise çalışmasında nesnelerin interneti, siber güvenlik, büyük veri, ağ teknolojisi, robotik, cihaz teknolojisi, yapay zeka, sensör teknolojisi, aktüatör teknolojisi, insan arayüz teknolojisi, biyoteknoloji, ışık ve kuantum teknolojisi, malzeme ve nanoteknoloji olarak sıralamıştır. Buna göre T5.0 teknolojilerine dair güncel bir sınıflandırma Şekil 3'teki gibi gösterilebilir.



Şekil 3. T5.0 İçin Geliştirici Anahtar Teknolojiler ve Faydaları

Kaynak: Maddikunta ve ark., 2021, yazar tarafından geliştirilmiştir.

T5.0 teknolojileri içinde yer alan robotlar en çok dikkat çeken teknolojiler arasındadır. T5.0’da otonom robotlar güvenlik ve performansı iyileştirmeye yardımcı olurken aynı zamanda çalışanlar için daha ilgi çekici sorumlulukları kolaylaştırır ve üretkenlik artışını artırmaktadır (Sowa, Przegalinska ve Ciechanowski, 2020). Demir ve arkadaşlarına (2019) göre T5.0 ile robot ve insan işbirliğinin önemi artacaktır ve organizasyonel yapılarda birçok değişikliğe neden olacaktır. Bazı insanlar bunu yenilikçi ve heyecan verici bulacaktır. Bazıları ise bunu çirkin, sinir bozucu, hatta insanlık için bir tehdit olarak görecektir. Robotlar hayatın her alanına dahil olacak, özellikle rutin işleri üstlenecektir. Örneğin robotların kişiselleştirilmesi, tıbbi tedaviler, bir hastanın sağlıklı yaşamını verimli bir şekilde özetleyen akıllı uygulamalar ve tamamen özelleştirilmiş bir sağlık fitness rutini oluşturmak için farklı şekiller alabilir. İnsanlığın faydası için kullanılabilir (Simões, Soares ve Barros, 2020). Kişiselleştirilmiş tıbbi implantlar, yapay organlar, vücut sıvıları ve nakiller, görevi doğal olarak yerine getirebilen T5.0’ın kolaylaştırıcı teknolojisi kullanılarak tam olarak bu dönemde üretilmektedir (Haleem ve Javaid, 2019).

Büyük veri, ham ve dağınık halde bulunan verilerin anlamlandırılmasına dair bir teknolojidir. Karar verme, tahmin etme konusunda yöneticilere fayda sağlamaktadır (Duman ve Akdemir, 2021). Büyük miktarlarda veriyi işleyen ve bunu yaparken gelişmiş analitik teknikleri kullanan büyük veri analitiği,

T5.0 alanında önemli bir rol oynama eğilimindedir. T5.0’da bazı işletmeler, ürün fiyatlarını optimize etmek, üretim verimliliğini artırmaya odaklanmak ve genel masrafları azaltmaya yardımcı olmak için tüketici davranışını daha iyi anlamak için büyük veri analitiğini kullanmaktadır (Fukuda, 2020). Bu verilerin depolanması ve saklanması için ise son zamanlarda bulut bilişimle birlikte adını sıkça duyduğumuz sınır bilişim teknolojisi T5.0 için konuşulmaktadır. Sınır bilişim, merkezi olmayan işlem gücüne sahip, mobil bilgi işlem ve nesnelerin interneti teknolojilerine temel oluşturan dağıtılmış açık bir bilişim teknoloji mimarisidir. Bulut bilişim ile ikame edilebilmektedir. Bulut bilişim teknolojise de T5.0 için konuşulmaktadır fakat sınır bilişimin gelecekte çok büyük bir etki uyandıracığı belirtilmektedir. Sınır bilişim, iletişim yükünü en aza indirir ve uygulamaların uzak alanlarda üretken olmasını garanti eder. Bununla birlikte verileri genel buluta geçirmeden işleme yeteneğine sahiptir, böylece T5.0’daki önemli olaylar için güvenlik sorunlarının en aza indirilmesine yardımcı olur. Veri işleme, önbellek tutarlılığı, bilgi işlem boşaltma, istek aktarma ve teslim etme gibi bazı yararlı işlemler sınır bilişim ile gerçekleştirilebilir (Deepa, Pham, Nguyen...ve Pathirana, 2020).

Diğer bir T5.0 teknolojisi olan 6G, oldukça hızlı ve öngörücü bir bağlantı sağlayacak, özellikle “5G teknolojisi sonrası” yeni nesil iletişimler, afet riskinin azaltılması için uzaktan algılama, akıllı şehirlerde dijitalleşme, kompakt şehirler için 3-D haritalama, değişkenleri entegre etmek için izleme ve kontroller, yenilenebilir enerji ve kanıtla dayalı işbirliğini desteklemek için diğer araçlar gibi kritik siber-fiziksel bağlantıları içeren teknolojiler bu toplumlarda sıklıkla kullanılacaktır (DeWit, Shaw ve Djalante, 2020).

Yapay zekaya sahip makine ve sensörler T5.0 için vazgeçilmezdir. Yapay zeka teknolojileri ile veriler hızlıca analiz edilebilir ve hızlıca isabetli kararlar alınabilir. Yapay zeka ile ortam ve kişi takibi yapılabilir, sağlıklı bilgi paylaşımı gerçekleştirilebilir (Haleem ve Javaid, 2019). Ayrıca, yapay zeka ve makine öğrenimi kullanımı hızla büyümektedir ve 2030 yılına kadar küresel ekonomiye yaklaşık %14 katkı sağlayacağı tahmin edilmektedir (Mondejar, Avtar, Diaz, Dubey....ve Garcia-Segura, 2021). Hem E4.0 hem T5.0 için oldukça önemli teknolojilerden birisi de dijital ikizlerdir. Dijital ikiz teknolojisi, dijital temsiller oluşturmak için üç boyutlu modelleme ve sensörler kullanan varlıkların dijital kopyaları olarak ifade edilebilir (Parmar, Leiponen ve Thomas, 2020). Günümüzde dijital ikiz yönteminin en yaygın kullanımı fiziksel nesnelere ve süreçlere gerçek

zamanlı ve sanal ortamda izlemektir (Fedorko, Molnár, Vasil' ve Salai, 2021). Dijital ikiz, sorunları ortaya çıkmadan önce öngörebilmek, arızalanma ve zaman kaybını önlemek, hatta simülasyonları kullanarak geleceği planlamak için verilerin analizine ve sistemlerin izlenmesine izin veren bir teknolojidir (Çalış Duman, 2022). Bu nedenle en fazla üretim sektöründe kullanılmakla birlikte, dijital ikiz eğitim, sağlık, akıllı şehirler gibi diğer çalışma ve iş alanları içinde yeni potansiyel kullanımlar bulmaya başlamıştır (Mashaly, 2021).

Her şeyin interneti, insanlar, süreçler, bilgiler ve şeyler arasında birbirine bağlı bir bağlantıyı ifade etmektedir. Bu teknoloji T5.0 uygulamaları için yeni fırsatları doğurabilir, yeni işlevler yaratabilir, endüstriler ve ülkeler için daha iyi deneyim ve beklenen faydalar sağlayabilir. Her şeyin internetinin T5.0 dönüşümündeki rolü, müşteri sadakatini ve memnuniyetini artırma, ve verilere dayalı özelleştirme deneyimi oluşturmaktır (Maddikunta ve ark., 2021). Blok zinciri teknolojisi ise Willams (2020) tarafından “gelecekteki her şey” olarak ifade edilmiş, bir yazılım teknolojisidir. Blok zinciri, zamana göre sıralanmış ve sürekli büyüyen bir veri yapısıdır. Dijital bilgileri gruplar halinde bir araya getirir ve depolar. Özellikle içinde barındırdığı Bitcoin başta olmak üzere kripto para yapısı sayesinde işletmelerin ve toplumların finansal faaliyetlerinde yeni bir dönemin kapısını aralamıştır. Blok zincirinin katma değerinin 2025 yılında 176 milyar doların üzerine çıkacağı, 2030 yılında ise 3,1 trilyonu geçeceği tahmin edilmektedir (Willams, 2020, s.67). Süper akıllı toplumların bu finansal teknolojileri günlük hayatın bir rutini olarak kullanacağı düşünülmektedir.

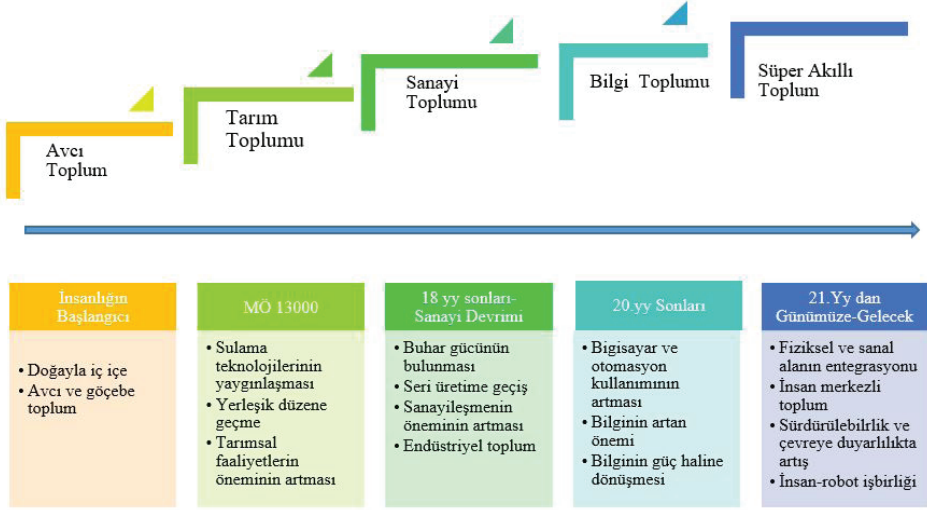
T5.0'ın teknoloji bileşenleri ile beklenen, süper akıllı toplumların ortaya çıkmasıdır. Bu açıdan, T5.0 ve hedefleri yeşil bir gezegene giden yolu tanımlamaktadır. (Mondejar ve ark., 2021). Bunun yanında küresel düzeyde bağlantılar genişlemekte, toplumun ve insanların değerlerinin, kurallarının değişme potansiyeli bulunmaktadır. T5.0 teknolojilerinin insanların yalnızca yaşam şekilleri üzerinde değil, varlığının temelleri ve gelecekteki koşulları üzerinde de etkilerinin olacağı açıktır (Durmuş, 2019, s.104). Bu açıdan ortaya çıkan süper akıllı toplumların genel özelliklerinin bilinmesi önem taşımaktadır.

Süper Akıllı Toplumlar

Süper akıllı toplumlar Japonya 5. Bilim ve Teknoloji Temel Planı (2016)'nda, onlara ihtiyaç duyan insanlara gerekli malları ve hizmetleri gerekli zamanda

ve doğru miktarda sunabilen, çok çeşitli sosyal ihtiyaçlara tam olarak cevap verebilen, her türden insanın kolayca kaliteli hizmet alabileceği, yaş, cinsiyet, bölge ve dil farklılıklarının üstesinden gelebileceği ve güçlü ve rahat bir şekilde yaşayabileceği bir toplum olarak tanımlanmıştır (Büyüksulu, 2020). Aynı raporda T5.0'in en nihai hedefinde süper akıllı toplumlar olduğu belirtilmiştir.

Süper akıllı toplumların tarihsel oluşumu Şekil 4'teki gibi gösterilebilir.



Şekil 4. Tarihsel Süreçte Süper Akıllı Toplumlara Geçiş

Tarihsel süreç içerisinde araştırmacılar tarafından, avcı toplumu (Toplum 1.0), tarım toplumu (Toplum 2.0), endüstriyel toplumu (Toplum 3.0), bilgi toplumu (Toplum 4.0) ve süper akıllı toplum (Toplum 5.0) şeklinde sınıflandırılmıştır (Nagahara, 2019, s. 803; Fukuda, 2019).

Toplum 1.0 doğa ile uyum içinde yaşayan avcı toplumlardır. Göçebe hayat yaşayan, bitkiler, balıkçılık ve avcılık ile hayatını sürdüren ilk toplumlardır. İnsanlığın başlangıcından MÖ13000 yıllarına kadar devam ettiği bilinmektedir. Toplum 2.0 nüfusun ve ekonominin tarım sektörüne bağlı olduğu, yerleşik hayata geçen ve hayvancılıkla da ilgilenen MS 17.000 yıllarına kadar süren toplumdur. Toplum 3.0 sanayi devrimi ile ortaya çıkan 1700 yıllardan 1800'lü yıllara kadar süren toplumdur. Kitle üretim, artan fabrikalaşma, insanların yaşam tarzında meydana gelen değişimler, artan iş bölümü ve üretim odaklılık gibi değişimler bu toplumun özellikleri arasındadır. Toplum 4.0 bilginin ve gelişen bilgi teknolojilerine bağlı olarak bilgi paylaşımının önemini arttırdığı toplumlardır.

Özellikle 1900'lü yıllarda bilgisayar teknolojisinin kullanılmasının bu toplum üzerinde etkileri büyüktür (BTİK). Bilgi toplumları günümüz toplumlarına denk gelmektedir. Bilginin ve bilmenin güç olduğu, bilgiyle katma değer yaratan toplumlardır. T5.0 ise Japon hükümetinin dünyadaki ilk süper akıllı ulusu yaratmaya, deneyimlerini diğer ilgili uluslarla paylaşmaya ve böylece daha iyi ve daha güvenli bir dünya inşa etmeye çalıştığı gelecek toplumdur (Mavrodiava ve Shaw, 2020). Bu hedeflere ulaşabilmek için Japonya, toplumun ihtiyaçları ile bireyin ihtiyaçlarının en iyi şekilde dengelenmeye çalışmaktadır. Bu konuda özellikle, T5.0 politika ve teknolojilerine dahil olan aktörlerin birbiriyle koordineli ve uyumlu olması önem taşımaktadır (Deguchi ve ark., 2020).

Yapay zeka ve robot teknolojisinin bir gün tamamen insanların yerini alabileceği korkusunun yarattığı gölgelere rağmen, T5.0, aksine, insan merkezlidir (Konno ve Schillaci, 2021). T5.0 teknoloji ve inovasyonların toplumda ortaya çıkardığı sorunları çözmeyi amaçlamaktadır (Sawaragi, Horiguchi ve Hirose, 2020). İnsan odaklı bir dönüşüm olan süper akıllı toplumların özelliklerini Saracel ve Aksoy (2020) şu şekilde sıralamışlardır; insanların ihtiyaç duyduğu ürün ve hizmetleri istediği zamanda ve kalitede bulabildiği, yüksek kamusal ve özel hizmetler alabilen, kültürel ve demografik farklılıklara rağmen herkesin eşit şekilde imkanlara sahip olduğu, yaşam kalitesinin ve refahının yüksek olduğu toplumlardır. Bu toplumlar, akıllı şehir, akıllı üretim, akıllı sağlık, akıllı eğitim, akıllı tedarik zinciri akıllı kamusal hizmetler, akıllı çevre ve afet yönetimi, akıllı enerji yönetimi gibi uygulamalara sahiptir (Maddikunta ve ark., 2021). Süper akıllı toplumlarda insan ve sosyal sermaye, akıllı toplumdaki gelişmelerin merkezindedir ve amaç, birlikte çalışabilen ve çeşitli akıllı şehir alt sistemleri arasında dinamik gerçek zamanlı etkileşimler sağlayabilen dijital altyapı ile bilgiye dayalı bir ekonomi tasarlamaktır (Saracel ve Aksoy, 2020; Foresti, Rossi, Magnani, M., Bianco, ve Delmonte, 2020).

Süper akıllı toplumlara geçiş için Nagy ve Hajrizi (2019) işletmeler ve insanların bazı dönüşümler yaşamasını tavsiye etmiştir. Buna göre, dijitalleşme ve yeni iş modelleri ile üretkenlik hedeflenirken, diğer yandan da inovasyon ve küreselleşmeyi teşvik ederek yeni ekonomi ve toplum düzeni gerçekleştirilmelidir. Yine toplum içerisinde yaşlılar ve kadınlar da dahil olmak üzere her insanın güvenli, huzurlu ve sağlıklı bir yaşam sürebilmesi için istediği yaşam tarzını seçebilecek imkanlar oluşturulmalıdır. Bu konuda Arı (2021) çalışmasında süper akıllı toplumlara geçiş için benzer nitelikte hedefler sıralamıştır. Bunlar; verim odaklılıktan değer yaratan, farklılıklardan ve bireysel

yeteneklerden faydalanan, toplumsal eşitsizliklerden fırsat yaratan, huzur içinde yaşayan ve sürdürülebilir ve doğa ile uyumlu bir topluma geçiş şeklindedir. Süper akıllı toplumların bu dönüşümler ile beklediği ise daha sürdürülebilir bir dünyadır. Bu açıdan T5.0 konusu tartışılırken sürdürülebilirlik ve kalkınma hedefleriyle de ilişkili olduğu literatürde görülmektedir.

Toplum 5.0 ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

T5.0 ile süper akıllı toplum hedefinin yanında, dünyanın temel, orta ve uzun vadeli zorluklarla karşılaşmaya devam ettiği, bunlar arasında yoksulluk, açlık, istihdam edilebilirliği etkileyen eksiklik veya yetersiz eğitim, özellikle genç kesimlerdeki sürekli işsizlik, ekonomideki kayıt dışılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sosyal korumayı etkileyen demografik değişim, doğal ve enerji kaynakları üzerindeki kısıtlamalar ve iklim değişikliği ile ilgili hedeflerde bulunmaktadır. Bu hedefler (Şekil 5) Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) olarak sıralanmaktadır.



Şekil 5. T5.0 için Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
Kaynak: Büyüksulu, 2021, yazar tarafından geliştirilmiştir

T5.0 için ortaya atılan bu hedeflerin altında ulaşılmak istenen on yedi amaç bulunmaktadır (Wahyuningtyas ve ark., 2021). Bu amaçlar, açlığın son bulması, yoksullukla mücadele, kadın-erkek eşitliği, temiz su ve hava, yenilenebilir

enerji, kaliteli eğitim ve sağlık, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, etkin kaynak kullanımı, atık yönetimi, sürdürülebilir şehirler, küresel ısınma ve iklim değişikliği ile mücadele, deniz canlılarını koruma, barış ve amaç birliği gibi önemli politikalar yürütülmekte ve toplumsal sorunlara çözüm aranmaktadır. Bu durum T5.0'ı tüm ülkeler için cazip kılmakta ve kalkınma planlarında yer vermelerine neden olmaktadır. Nitekim, T5.0 ülkelerin gelecek sürdürülebilir kalkınma planlamaları ile doğrudan bağlantılıdır (DeWit ve ark., 2020). Örneğin, Yokohoma/Japonya'da yapılacak olan 2023 IFAC Dünya Kongresi'nin teması "Uyum" olarak belirlenmiştir. Kongrenin uyum vizyonu, toplumsal sorunları çözmek ve toplumsal değerler yaratmak için büyük uyumlu kontrol döngüsünün tasarımı temsil eder. Japon perspektifinden, aynı zamanda geleneksel kültür ve yenilikçi teknolojinin uyumu anlamına gelmektedir (Sawaragi ve ark., 2020).

Sürdürülebilir kalkınma hedefleri, ayrıca, depremleri, tsunamiyi ve iklim değişikliklerini daha doğru ve daha erken bir aşamada tahmin edebilmek ve afetler oluştuğunda daha verimli yanıt verebilmek için bu tür teknolojileri sürekli olarak geliştirmeyi planlamaktadır. Bu stratejinin ayrıca paydaşları ve toplulukları birbirine bağlayan ve iyileştirilmiş bir kaynak kullanımı ve hizmetleri döngüsü sağlayan sürdürülebilir uyum politikalarının geliştirilmesine yardımcı olması da beklenmektedir. (Mavrodieva ve Shaw, 2020). Bu hedefler ile ilişkilendirilen teknolojilere örnek olarak Tablo 2'deki gibi bir eşleştirme yapılabilir.

Tablo 2
Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleriyle İlgili Dijitalleşme Yönleri

Dijitalleşme	Tarım ve Gıda üretimi	Uzaktan algılama ve Coğrafik Bilgi Sistemi Uygulama tabanlı tarım hizmetleri/takibi Hassas tarım, robotik ve yapay zeka kullanımı Genomik, biyoinformatik ve büyük veri teknolojilerinin kullanımı
	Temiz su	Yapay zeka ve veri Su kalitesi algılama
	Enerji sorunları	Yenilenebilir enerji kaynakları yönetimi Akıllı şebeke entegrasyonu Enerji verimliliği
	Endüstriyel ve sosyal refah	Sürdürülebilir üretim için E4.0 E-sağlık teknolojileri
	İklim araştırmaları	Küresel biyoçeşitlilik değerlendirmesi Ekolojik izleme Dijital dünya gözlem verileri

Kaynak: Mondejar ve ark., 2021

Tablo 3

T5.0' daki Ekonomik ve Sosyal Değişiklikler ve Odak Sektörler ile İşbirliği

Sektörler	Sektör Politikaları
Şehirler ve Bölgeler	Enerji, ulaşım, su, atık, insan izi vb. ile ilgili iyileştirilmiş veri paylaşımı
Enerji	Uygun bir sürdürülebilir enerjinin geliştirilmesi; yerel koşullara yanıt verebilecek mikro şebeke sistemlerinin geliştirilmesi.
Afet Önleme	Kuruluşlar arasında bilgi paylaşımı; dijital teknolojilerin kullanımı; afet durumunda tıbbi hizmetler ve yardımların sürdürülmesi.
Sağlık	Önleme ve kişiselleştirilmiş sağlık hizmetlerine odaklanmak; yapay zeka tabanlı tıbbi hizmetlerden yararlanarak kişiselleştirilmiş yaşam evresi verilerine erişim
Tarım ve Gıda	Ürün büyümesi ve gıda değer zincirinin optimizasyonu için teknolojinin kullanılması; çeşitli aktörlerin dahil edilmesi.
Lojistik	Lojistik otomasyonu için teknolojinin kullanılması; tüm tedarik zinciri boyunca veri paylaşımı; özel müşteri ihtiyaçlarına cevap veren kişiselleştirilmiş ürünler.
Üretim ve Hizmetler	Donanım değil hizmetlere odaklanma; müşterilerin, ihtiyaçları için özel olarak tasarlanmış ürünler sipariş edebilmesi; küçük işletmelerin yüksek kaliteli ürünler üretmesine imkan sağlanması.
Finans	Finansal hizmetlerin dijital teknolojiler yardımıyla çeşitlendirilmesi; fonların toplum genelinde daha iyi dağıtılması; finansal hizmetlere gelişmiş erişim
Kamu Hizmeti	Dijitalleşme ve geliştirilmiş veri paylaşımına dayalı olarak kamu yönetimi tarafından geliştirilmiş hizmetler; güvenlik sorunlarına yanıt olarak güvenlik ağları oluşturmak.

Kaynak: (Mavrodieva ve Shaw, 2020).

Tablo 3 değerlendirildiğinde, şehirler ve bölgelerin akıllı hale dönüştürülmesi, insan yaşamının daha kaliteli ve güvenli olduğu şehirlerin yaratılması için gerekli çalışmaların yapılması sürdürülebilir kalkınma planları içerisinde (Deguchi, 2020). Enerji alanında, yenilenebilir enerji kaynaklarını bulma ve kullanma, afet önleme alanında, maddi ve manevi kayıpların en aza indirilmesi, afet sırasında ve sonrasında en iyi kriz yönetiminin sağlanması planlanmaktadır. Yine sağlık alanında özellikle giyilebilir teknolojiler sayesinde insanların kendi sağlık verilerini izleme, yönetme ve paylaşımında bulunması, önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi (Haleem ve Javaid, 2019), tarım alanında, Tarım 4.0 da denilen sürdürülebilir, daha verimli ve topraksız ürün yetirilmesi planlanan T5.0 değişiklikleri arasındadır.

Sürdürülebilirlik konusunda bugün en fazla konuşulan alanlardan birisi de lojistikdir. Tedarik zincirinin veri paylaşımı ile akıllı hale dönüştürülmesi, hızlı ve kaliteli teslimat, müşteriye özel seçenekler gibi faydaları ile lojistik alanında ortaya

çıkacak değişimler T5.0'ın kalkınma planları içerisinde yer almaktadır. Üretim ve hizmet alanında (Haleem ve Javaid, 2019, s.167); kitlesel özelleştirmeden toplu kişiselleştirmeye bir geçiş sağlanması, kalite, kaynak israfı ve güvenlik konusunda önemli avantajları beraberinde getirmesi öngörülmektedir. Örneğin, konaklama endüstrisinde, kişiselleştirilmiş hizmet, verimli bir tedarik zinciri, çeviklik, akıllı bir çalışma ortamı, müşteri tercihlerine ilişkin güncel bilgiler için büyük veri kullanımı, daha düşük maliyetle yüksek düzeyde özelleştirilmiş hizmetler ve dijital iyileştirme, müşteri memnuniyetini, sadakatini ve algılanan hizmet kalitesini olumlu yönde etkilemektedir (Pillai ve ark., 2021). Finans alanında Fintech de denilen finansal teknolojilerin geliştirilmesi ve kullanılması planlanan değişiklikler arasındadır. Özellikle internet bankacılığı faaliyetlerinin yayılması, sanal para akışları, sanal portföy yönetimi gibi seçenekler oldukça ilgi çeken değişimlerdir. Buna ek olarak, blok zincir teknolojisi sürdürülebilir sosyal işletmeler yaratma ve desteklemede önemli bir rol oynayabilir (Devine ve ark., 2021). Özellikle döngüsel ekonomi uygulamaları ve blok zinciri, üretim, kaynaklar ve enerji tasarrufundan kaynaklanan kalıntıları en aza indirmeye, pazar payını, devlet desteğini ve tanınmayı artırmaya yardımcı olabilir; bu faktörler daha yüksek sürdürülebilir örgütsel performansa yol açabilir (Khan ve ark., 2021). Son olarak devlet ve vatandaşın her an etkileşim içinde olduğu e-portallar ile vatandaşların sorunlarına iyileştirilmiş ve hızlı çözümler planlanmaktadır. Akıllı şehir, akıllı ulaşım, akıllı sağlık, akıllı eğitim gibi alt uygulamalarıyla T5.0 topluma hizmet anlayışında ve yaşam kalitesinde kalkınmayı sağlamak ve dengelemek amaçındadır.

Yine T5.0 kapsamında en dikkat çeken uygulamalardan biriside doğal afetlerin önlenmesi ve erken koruyucu müdahalelerin yapılması üzerinedir. Drone, sensör verileri, hava denetim radarları, otomobil tabanlı yol hasar bilgilerinden elde edilen verilerin büyük veri ve yapay zeka analitiği ile çözümlenmesi, afetlerden etkilenen alanlara anında müdahale imkanı sağlayabilir. Bu bölgeler anında tespit edilerek kurtarma robotları ve drone ile sağlık, gıda, hijyen ve barınma ihtiyaçları hızlıca giderilebilir (Arı, 2021).

Toplum 5.0 Engelleri ve Öneriler

T5.0 vizyonu sağladığı potansiyel faydalar ile daha önce bahsedilen sürdürülebilir iyileştirmeleri sağlarken, diğer taraftan uygulamada birtakım zorluklarla karşılaşacağı da açıktır. Bu engeller, Japonya Ekonomi Organizasyonu (2017) tarafından, hukuki engeller, nitelikli çalışan yokluğu, sosyal ve politik önyargılar,

yeniliğe karşı toplumsal direnç ve nesnelerin interneti ve siber fiziksel sistem konusundaki bilimsel boşluklar olarak belirtilmiştir (Kahraman, 2019). Bu engellerin ortadan kaldırılabilmesi için ortak bir işbirliği çağrısı yapılmış, bu işbirliğinin ise bireyler, işletmeler ve devlet aktörlerinden oluştuğu belirtilmiştir.

Yapılan incelemeler doğrultusunda, T5.0 konusundaki engellere ilişkin olarak şu önerileri sıralayabiliriz:

- Hukuksal alanda gerekli yasal düzenlemelerin (siber güvenlik, veri paylaşımı, robot hukuku, insan makine işbirliği, fikri mülkiyet hakları gibi) yapılması engellerin aşılması açısından önemlidir. Yine, yapay zeka, robotik, biyoteknoloji, siber güvenlik, yazılım vb. alanlarda bilimsel boşlukların doldurulması için akademik ve sanayi işbirliğinin sağlanması, ortak projelerin yapılması yerinde olacaktır.
- Nitelikli çalışan yokluğu konusunda, Eğitim 4.0, STEM gibi eğitim dönüşümlerinin sağlanması, çalışanlara gerekli eğitimlerin ve insan kaynakları uygulamalarının verilmesi de nitelikli insan/ çalışan eksikliğini gidermede tavsiye edilebilir.
- Sosyal ve politik önyargılar ve yeniliğe direnç noktasında, T5.0 ülkeler tarafından kalkınma planlarına dâhil edilirken kamuoyu bu konuda bilinçlendirilmeli ve eğitilmelidir. Sosyo-kültürel engellerin ortaya çıkmaması için sonuçları ve neler yapılacağı konusunda toplum bilgilendirilmelidir. Teknolojinin ve yüksek internet bağlantısı ile mahremiyet olgusunun yok olması konusunda etik ve toplumsal çalışmalar yürütülmelidir. Toplumun yeniliğe direnç göstermemesi için devletin planlamalarına katılmaları, verilen kararlarda rollerinin olması ve süreç dâhil edilmeleri de yapılması gerekenler içerisinde sıralanabilir. Bu bağlamda insan, işletmeler ve devletin ortak işbirliği ile T5.0 hedeflediği gibi, yukarıda belirtilen engelleri aşarak, topluma fayda sağlayabilir.

Sonuç

T5.0 ekonomik kalkınmayı dengelemek, sosyal eşitliği ve toplumsal sorunların çözümünü sağlamak amacıyla E4.0 teknolojilerinin kullanılmasını işaret etmektedir. E4.0 ile birlikte daha çok yaygınlaşan dijital dönüşümün merkezine insanı da alması gerektiğini savunan bir yaklaşımdır. Yaşlanan nüfusa karşı önlem alınması, doğal afetlerin en iyi şekilde yönetilmesi, doğal çevrenin

korunması, büyük veri ile vatandaşların hayatlarının kolaylaştırılması, fiziksel dünyanın sanal ortama taşınması gibi hedefleri olan T5.0 bugün en fazla araştırılan ve merak edilen konular arasında yerini almıştır. Bu kapsamda T5.0 üzerinde dikkatle durulması gereken bir konudur. E4.0'ın işletmeler üzerinde yarattığı verimlilik, kalite, hız gibi sonuçların yanında çalışanlarda yarattığı kaygılar ve sosyo-kültürel endişeler, buna ilaveten salgın hastalıklar, afetler, iklim değişimi gibi olağanüstü koşullar T5.0'ın gerekliliğini gözler önüne sermektedir.

Nitelikli eğitim, sağlık ve alt yapı hizmetleri sağlamak, nitelikli insan/işgücü yetiştirmek ve bu insanlara en iyi yaşama koşullarını sunmak her ülkenin hedefleri arasındadır. Bu hedeflere ulaşabilmek için T5.0 dönüşümü bir gerekliliktir. En son açıklanan 2021 Sürdürülebilir Gelişme Raporu'na göre, Türkiye sürdürülebilir gelişme hedefleri konusunda, 165 ülke içerisinde 70. sıradadır, OECD ülkelerine göre ülke skoru 70.4, performans ortalaması olarakta 100 üzerinden 84.6'tür. Türkiye'nin bu skorları uluslararası alanda ekonomik, sosyal ve çevresel olarak önemli bir rekabet avantajıdır. T5.0 konusunda yapılacak her bir teknolojik yatırım bu sürdürülebilir gelişmeye katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda neler yapılabilir sorusuna birtakım öneriler sıralayabiliriz: T5.0 için devlet destekleri, kalkınma planları, girişimcilik faaliyetlerinin artırılması tavsiye edilebilir. Özellikle üniversite-sanayi işbirliğinin sağlanması, ar-ge çalışmalarının yürütülmesi ve işletmeler için yatırım finansmanın sağlanmasına öncelik verilebilir. Yine, T5.0'ın vurguladığı hedefler ile buna uyumlu insan gücünün yetiştirilmesi, tarım, gıda, enerji, sağlık ve eğitim alanlarında gerekli stratejilerin planlanması ve uygulamaya konulması, işletmelerin E4.0'a geçiş faaliyetleri, teknolojileri benimsemesi, üretim, hizmet, lojistik gibi alanlarda dönüşüm yaşaması T5.0 için ön koşuldur denilebilir. Devlet tarafında ise belediyelerin ve sanayi odalarının dijital dönüşüme odaklı çalışmaları, şehirlerin akıllı hale dönüştürülmesi, kamu hizmetlerinin kolaylaştırılması ve internet alt yapısı ile vatandaşa kolaylıkla sunulması, finansal teknolojilerin geliştirilmesi yapılması gerekenler arasında sayılabilir. Bunlarla birlikte sağlık ve eğitim alanında bireylerin durumlarının teknolojiler ile takip ve kayıt altına alınması, her an izlenmesi, durum tespitinin yapılması, kişiye özel hizmet sunumu gibi uygulamalar süper akıllı toplumlar için gereklidir. Bölgesel ve şehirler bazında sağlanan birey takip sistemi, şehir alt yapısının kontrolü, afet ve kriz dönemlerinde yerel yönetimlerin etkinliğini arttırabilir.

Bu araştırmanın amacı T5.0 konusunda alana katkı sağlamaktır. Bununla birlikte araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Sınırlılıklar içerisinde en önemlisi araştırmanın bir literatür taraması olup, her hangi bir uygulamayı içermemesidir. Bu sınırlılığın altında yatan faktör olan ülkelerin T5.0 vizyonuna geçememesi, araştırmanın diğer sınırlılığıdır. Tüm dünyada henüz farkındalık ve hazırlık aşamasında olan T5.0 konusunda en iyi durumda olan ülke Japonya'dır. Tabii bu durum T5.0'ın geleceğini ve tüm ülkelerin dönüşüme ayak uydurması gerektiğini değiştirmemektedir. Türkiye henüz E4.0 hazırlığı içerisinde ve dönüşüm olgunluğu 3.0'a yakındır. E4.0'a geçiş Türkiye'nin T5.0'a göre daha öncelikli hedefidir. E4.0'a geçen işletmeler ve ülkelerin T5.0 konusunda da geçemeyenlere göre daha avantajlı olduğu da açıktır. Bu bağlamda T5.0 konusunda gerek akademide gerekse sanayide yapılan çalışmaların önemi büyüktür. Farkındalığı arttırmak ve gelecek araştırmaları teşvik etmesi açısından değerlidir. Nitekim hem yabancı hem de yerli literatürde T5.0 kavramının yeni ortaya atılmasından dolayı, araştırmaların çoğu nitel, teorik ve bibliyometrik analiz şeklindedir. Uygulamalı araştırmaların ve işletme ve ülke özelinde nicel ölçümlü analizlerin sayısında önemli bir boşluk bulunmaktadır. Bu durum araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır.

Gelecek araştırmalarda bu sınırlılıkların yavaş yavaş ortadan kalkacağı açıktır. Özellikle T5.0 konusunda uygulama zor olabilir fakat T5.0 farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi tavsiye edilebilir. İşletmelerin T5.0 konusunda yaptıkları hazırlıkları anlamak açısından farkındalık ölçeği önemli bir kilometre taşı olabilir. Bununla birlikte T5.0 ile yeşil işletme, verimlilik, çalışan performansı, yenilik, yeniliği direnç, kurumsal inovasyon gibi konular ilişkilendirilebilir. İşletmeler için son zamanlarda daha da önemli hale gelen sosyal sorumluluk, çevreye karşı duyarlılık, topluma fayda sağlamak gibi amaçlar T5.0 ile pekiştirilebilir. Ayrıca insan kaynakları alanında yapılan çalışmalarda yeni çalışan becerileri, çalışan eğitimleri, artan insan robot işbirliğine dair planlamaların ve gerekli hazırlıkların başlatılması öncelikli olmalıdır. Çünkü bugün olduğu gibi gelecekte de en önemli problemlerden birisi nitelikli çalışan yokluğu olabilir. T5.0 insan odaklı bir dönüşümdür, insanı merkeze aldığı doğru olmakla birlikte, nitelikli ve yeni nesil becerilere sahip insana ihtiyaç duyulduğu da bir gerçektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Arı, S.E. (2021). Süper akıllı toplum: Toplum 5.0, *Dokuz E. Ün. Sosyal Bil. Ens. Dergisi*, 23(1), 455-479.
- BTİK (Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu), Toplum 5.0 araştırma raporu. <https://www.btk.gov.tr/uploads/pages/arastirma-raporlari/toplum-5-0-arastirma-raporu.pdf> (Erişim 11.10. 2021).
- Büyükuslu, A. (2020). *Toplum 5.0: Süper akıllı toplum*. İstanbul: Der Yayınları.
- Büyükuslu, A. (2021). *Sürdürülebilir kalkınma ve endüstri 5.0*, İstanbul: Der Yayınları.
- Carayannis, E. G., & Morawska-Jancelewicz, J. (2022). The Futures of Europe: Society 5.0 and industry 5.0 as driving forces of future universities. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-27.
- Choi, T. M., Kumar, S., Yue, X., & Chan, H. L. (2021). Disruptive technologies and operations management in the Industry 4.0 era and beyond. *Production and Operations Management*.
- Ç. Duman (2020). *Endüstri 4.0 teknoloji bileşenlerinin örgütsel performansa etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, SBE., Malatya.
- Ç. Duman (2022). İşletmeler için yeni bir verimlilik teknolojisi: Dijital ikiz. *Verimlilik Dergisi*, Dijital Dönüşüm ve Verimlilik Özel Sayısı, 188-205.
- Deepa, N., Pham, Q.-V Nguyen, D.C. Bhattacharya, S. T.R. Gadekallu, P.K.R, Maddikunta, F. Fang & Pathirana, P.N. (2020). A survey on blockchain for big data: Approaches, opportunities, and future directions, <https://arxiv.org/abs/2009.00858>.
- Deguchi A. (2020), From smart city to society 5.0, Hitachi-UTokyo Laboratory, *Society 5.0 a people-centric super-smart society*, Japan: Springer Open.
- Deguchi, A., C. Hirai, H. Matsuoka, T. Nakano, K. Oshima, M. Tai, & Tani S. (2020). What is society 5.0?, Hitachi-UTokyo Laboratory, *Society 5.0: A people-centric super-smart society*, Japan: Springer Open.
- Demir, K. A., Döven, G., & Sezen, B. (2019). Industry 5.0 and human-robot co-working. *Procedia Computer Science*, 158, 688-695.
- Devine, A., Jabbar, A., Kimmitt, J., & Apostolidis, C. (2021). Conceptualising a social business blockchain: the coexistence of social and economic logics. *Technological Forecasting and Social Change*, 172.
- DeWit, A., Shaw R. & Djalante R. (2020). An integrated approach to sustainable development, National Resilience, and COVID-19 responses: The case of Japan. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 51, 101808.

- Duman, M. C., ve Akdemir, B. (2021). A study to determine the effects of industry 4.0 technology components on organizational performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 167, 120615.
- Durmuş, A. (2019). *Endüstri 4.0 Eğitim 4.0 Liderlik 4.0 Toplum 5.0*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Elim, H. I. & Zhai G. (2020). Control system of multitasking interactions between Society 5.0 and industry 5.0: A conceptual introduction & its applications. IOP Conf. Series: *Journal of Physics: Conf. Series*, 1463, 012035.
- Fedorko, G., Molnár, V., Vasiľ, M. & Salai, R. (2021). Proposal of digital twin for testing and measuring of transport belts for pipe conveyors within the concept industry 4.0, *Measurement*, 174, 108978.
- Foresti, R., Rossi, S., Magnani, M., Bianco, C. G. L., & Delmonte, N. (2020). Smart society and artificial intelligence: Big Data scheduling and the global standard method applied to smart maintenance. *Engineering*, 6(7), 835-846.
- Fukuda, K. (2019). Science, technology and innovation ecosystem transformation toward society 5.0. *International Journal of Production Economics*, 220, 107460.
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. Japan SPOTLIGHT.
- Gustiana, I., Wahyuni W. & Hasti N. (2019). Society 5.0: Optimization of socio-technical system in poverty reduction. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*, 662, 022019, doi:10.1088/1757-899X/662/2/022019.
- Haleem A. & Javaid M. (2019). Industry 5.0 and its applications in orthopaedics. *Journal of Clinical Orthopaedics and Trauma*, 10, 807-808.
- Haleem, A., & Javaid, M. (2019). Industry 5.0 and its expected applications in medical field. *Current Medicine Research and Practice*, 9(4), 167-169.
- Holroyd, C. (2020). Technological innovation and building a ‘super smart’ society: Japan’s vision of society 5.0. *Journal of Asian Public Policy*, doi: 10.1080/17516234.2020.1749340.
- Kahraman, F. (2019). Toplum 5.0: Toplum için teknoloji, <https://hbrturkiye.com/blog/toplum-5-0-toplum-icin-teknoloji>. Erişim tarihi (13.01.2020).
- Khan, S. A. R., Razzaq, A., Yu, Z., & Miller, S. (2021). Industry 4.0 And circular economy practices: a new era business strategies for environmental sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 4001-4014
- Konno, N., & Schillaci, C. E. (2021). Intellectual capital in Society 5.0 by the lens of the knowledge creation theory. *Journal of Intellectual Capital*, 22(3), 478-505.
- Lasi, H, Kemper H.G., Fettke P., Feld T. & Hoffmann M. (2014). *Industry 4.0*, Springer Fachmedien Wiesbaden, doi.10.1007/s12599-014-0334-4, 239-242.
- Maddikunta, P. K. R., Pham, Q. V., Prabadevi, B., Deepa, N., Dev, K., Gadekallu, T. R., ... & Liyanage, M. (2021). Industry 5.0: a survey on enabling technologies and potential applications. *Journal of Industrial Information Integration*, 100257.

- Mashaly, M. (2021). Connecting the twins: A review on digital twin technology & its networking requirements, *Procedia Computer Science*, 184, 299-305.
- Mavrodieva, A.V. & Shaw R. (2020). Disaster and climate change issues in Japan's society 5.0- a discussion, *Sustainability*, 12, 1893.
- Mondejar, M. E., Avtar, R., Diaz, H. L. B., Dubey, R. K., Esteban, J., Gomez-Morales, A., ... & Garcia-Segura, S. (2021). Digitalization to achieve sustainable development goals: Steps towards a Smart Green Planet. *Science of The Total Environment*, 148539.
- Nagahara, M. (2019). A research project of society 5.0 in Kitakyushu, Japan. *2019 IEEE Conference on Control Technology and Applications (CTA)*, Hong Kong, China.
- Nagy, K. ve Hajrizi E. (2019). Building pillars for adapting society 5.0 in post-conflict countries. *IFAC PapersOnLine*, 52(25), 40-45.
- Niesen T., Houy C., Fettke P. & Loos P. (2016). Towards an Integrative big data analysis framework for data-driven risk management in industry 4.0, *49th Hawaii International Conference on System Sciences*, 5065-5074.
- Parmar, R., Leiponen, A. & Thomas, L.D. (2020). Building an organizational digital twin, *Business Horizons*, 63(6), 725-736.
- Pillai, S. G., Haldorai, K., Seo, W. S., & Kim, W. G. (2021). COVID-19 and hospitality 5.0: Redefining hospitality operations. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102869.
- Potocan, V., Mulej M. & Nedelko Z. (2020). Society 5.0: Balancing of industry 4.0, economic advancement and social problems. *Emerald Publishing Limited*, 0368-492X, doi: 10.1108/K-12-2019-0858.
- Sajidan, S. Saputro, R. Perdana, I. R., Atmojo W. & Nugraha D.A. (2020). Development of science learning model towards Society 5.0: A conceptual model. *Journal of Physics: Conference Series*, 1511, 012124, doi:10.1088/1742-6596/1511/1/012124.
- Saldivar A.A. F., Li, Yun, Chen, Zhan W., Jun Z.Z. & Yi, C.L. (2015). Industry 4.0 with cyber-physical integration: A design and manufacture perspective. *Proceedings of the 21. International Conference on Automation and Computing, University of Strathclyde*, Glasgow, UK, 11-12.
- Saracel, N. ve Aksoy, I. (2020). Toplum 5.0: Süper akıllı toplum. *Social Sciences Research Journal*, 9(2), 26-34.
- Sawaragi, T., Horiguchi, Y., & Hirose, T. (2020). Design of Productive Socio-Technical Systems by Human-System Co-Creation for Super-Smart Society. *IFAC-PapersOnLine*, 53(2), 10101-10108.
- Schwab, K. (2016). Dördüncü sanayi devrimi, world economic forum (Özata N. Çev.), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Shiroishi, Y., Uchiyama K. & Suzuki N. (2019). Better actions for society 5.0: Using AI for evidence-based policy making that keeps humans in the loop. *The IEEE Computer Society*, 73-78.

- Simões, A.C.Soaes, A.L & Barros, A.C. (2020). Factors influencing the intention of managers to adopt collaborative robots (cobots) in manufacturing organizations, *J. Eng. Technol. Manag.* 57, 101574.
- Sowa, K., Przegalinska A. & Ciechanowski L. (2020). Cobots in knowledge work: Human–ai collaboration in managerial professions, *Journal of Business Research*, 125, 135–142.
- Sustainable Development Report, (2021). *Sustainable development report, The decade of action for the sustainable development goals.* (Edt: J. D. Sachs, C. Kroll, G. Lafortune, G. Fuller, and F.Woelm). United Kingdom: Cambridge University Press.
- Tekin, M. (2020). *Endüstri 4.0'dan Akıllı Toplum 5.0'a; Dijital Dönüşüm: Akıllı İşletme Reçeteleri*, E-kitap: Eğitim Kitabevi.
- Wahyuningtyas, R., Disastra, G., & Rismayani, R. (2022). Toward cooperative competitiveness for community development in Economic Society 5.0. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 1750-6204.
- Wang, L. & Wang G. (2016). Big Data in cyber-physical systems, digital manufacturing and industry 4.0. *I.J. Engineering and Manufacturing*, 4, 1-8.
- Williams, S.P. (2020). *Blok Zinciri: Gelecekteki Her Şey*, (Gündüz, O. Çev). İstanbul: Kaktüs Yayınları.

Digital Transformation and The Future of Work and Women: The Case of The European Union

Berrin Oktay Yılmaz¹ , Adviye Damla Ünlü² 

Abstract

Digital transformation and technological advances are in the process of transforming work. This transformation is perceived both as a threat or an opportunity by workers, citizens, policymakers, and businesses. Whether and to what extent the digital transformation will qualitatively change labor markets and welfare states is intensely debated. When these topics are evaluated in terms of gender, how women are positioned in the labor market where new technologies occur becomes significant. This study examines the effects of digital transformation on women in the labor market in the European Union (EU) context. The research question of how digital transformation affects women in the context of the future of work will be examined within the framework of the discussions on gender and digital transformation in the labor market, use of technology, digital skills, and gender stereotyping in the labor market, artificial intelligence (AI), cyber violence, and care work.

Keywords

European Union, Digital Transformation, Future of Work, Digital Gender Divide, Women's Employment

1 Corresponding author: Berrin Oktay Yılmaz (Asst. Prof. Dr.), Istanbul University, Faculty of Political Sciences, Department of Political Sciences and Public Administration, Istanbul, Türkiye. E-mail: berrinok@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-4572-2731

2 Adviye Damla Ünlü (Res. Asst. Dr.), Istanbul University, Institute of Social Sciences, Istanbul, Türkiye.
E-mail: damla.unlu@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-5902-4096

To cite this article: Oktay Yılmaz, B., & Unlu, A. D. (2022). Digital transformation and the future of work and women: the case of the European Union. *Journal of Social Policy Conferences*, 82, 337-356. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1073130>

Introduction

Digital transformation affects every aspect of life and has significant effects on job markets. These effects have been opened to discussion with various dimensions in the context of the conceptualization of the future of work. Many national and international actors develop policies to positively reflect the digital transformation in life. The EU is one of the primary actors with this goal. For this reason, in this study, the EU case study, which is a good example of producing policies for the positive reflection of digital transformation on women's lives in the context of the future of work, is examined.

Digital transformation and its positive reflection on people's lives are among the main future goals of the EU. In this context, the EU's digital strategy published in 2020 states that it will work for a European society based on shared values and supported by digital solutions that enrich people's lives. Based on this, three key objectives have been set within five years to help digital solutions move towards a digital transformation in Europe that works for the benefit of people. These targets are: "technology that works for people, a fair and competitive economy, an open, democratic and sustainable society" (European Commission, 2020a). The Commission has stated that people, regardless of age, gender, or professional background, should have the opportunity to develop personally, make accessible and safe choices and participate in society (European Commission, 2020a). In addition, the EU's Gender Equality Strategy covering the years 2020-2025 draws attention to the need for women to take part in the digital future of Europe to achieve gender equality (European Commission, 2019a). It is possible to argue that the EU has made a digital transformation plan prioritizing gender equality in this context.

Despite the plans of the EU, figures today show that men dominate the development and use of new technologies in the EU. The proliferation of online work has also reproduced traditional gender inequalities in recent years. For instance, men are more likely to work in software development, while women are more likely to work in online translation jobs. At the same time, there is a significant development, change, and transformation process in digital technologies in the world, the Fourth Industrial Revolution or Industry 4.0. and new applications and new information technologies directly affect the social structure and labor market (Ecevit Satı & Oktay Yılmaz, 2020: 55). Despite the growth in Information and Communication Technologies (ICT),

the gender gap is high in the high-tech industries, including the creation and development of new digital technologies (EIGE, 2020: 14). The “Gender Equality Index 2020: Digitalization and Future Jobs” reveals that women are at a slightly higher risk of having their jobs replaced with robots and are underrepresented in developing high-tech products such as artificial intelligence (AI), spacecraft, optical fibers, lasers, and microchips. Also, statistics show that the proportion of women choosing fields related to new technologies in both vocational and higher education is low at the EU level. In this context, women are less involved in jobs related to ICT and STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) fields across the EU.

The situation summarized above in the EU, which develops projects aiming to realize digital transformation in an egalitarian structure, shows that it is imperative to research how women will be affected by digital transformation and what should be done about gender equality in the future of work. In recent years, evaluations made regarding the future of work and the position of women in digital transformation have become issues for discussion. The digital transformation of the labor market brings some challenges for women. On the other hand, this transformation will allow women to be employed in more skilled jobs. The following sections evaluate the digital transformation and its impact on labor markets and discuss its effects on women.

Background

Throughout history, industrial revolutions have represented the most significant turning points in shaping the economy and social life. Technological developments in their effect on production forms have created a tendency towards the classification of industrial revolutions. For example, the mechanization of production using water and steam power represents the First Industrial Revolution. Mass production with electrical power and automation with electronics and information technology development represents the Second and Third Industrial Revolutions. Various historical classifications have been proposed to identify these turning points. Perez (2010: 189) defines a technological revolution “as a set of interrelated radical breakthroughs, forming a major constellation of interdependent technologies; a cluster of clusters or a system of systems,” and he identifies five systems of systems, namely five technological revolutions from the 1770s to 2000s. The founder of the World

Economic Forum (WEF), Klaus Schwab, popularized the concept of the Fourth Industrial Revolution. He suggested that the reasons why today's transformations are handled within the scope of a fourth and different revolution are speed, scope, and system effect. The speed of current transformations is unprecedented throughout history. It affects all countries and almost all sectors. The changes signalize the transformation of all production, management, and governance systems. As in previous revolutions, the Fourth Industrial Revolution has the potential to improve the quality of life. On the other hand, it might also lead to enormous inequalities, especially in its potential to damage labor markets (Brynjolfsson, E. & McAfee, 2011). For this reason and being a fundamental economic concern, "inequality represents the greatest societal concern associated with the Fourth Industrial Revolution" (Schwab, 2015).

Studies on the labor market outcomes of digital transformation have become widespread in recent years. Many arguments pointing to the positive and negative results of technological progress have been put forward along with these studies. In their quantitative analysis of the impact of technological progress on future jobs, Frey & Osborne (2013) estimated that approximately 47% of total employment in the United States is in the high-risk category and evaluated the concept of jobs expected to be at risk soon. In contrast, Arntz et al. (2016), taking an approach that considered differences in task structure rather than an occupation-based approach, investigated automatability for 21 OECD countries. They suggested that 9% of OECD jobs are potentially automatable. In the US, they argued, only 9% of jobs face a high level of automatability. Nedelkoska and Quintini (2018) extended this research to include 32 countries participating in the Survey of Adult Skills. They found that 14% of jobs in OECD countries are at high risk of being automated based on current technological possibilities. In addition, other significant findings of the research are that there are big differences in automation risk between countries and that automation risk decreases in almost all countries with education level, measured skill level, and wage level. However, some studies show that today's industries are likely to respond heterogeneously to new computer-based productivity-enhancing technologies. Employment will increase in some sectors and decrease in others (Bessen, 2019). Acemoğlu and Restrepo (2018) argued that technological progress could reduce labor demand, wages, and employment when economic factors did not counterbalance and if positive forces such as productivity are not large enough to offset the labor

displacement effects from automation. Gregory et al. (2019) revealed that technological change created more jobs than destroyed. Their study shows that in the period 1999-2010, routine replacement technologies significantly increased employment in Europe. And in the absence of any compensatory mechanism, employment would decrease by around 6 million jobs due to machines replacing workers while performing routine tasks.

Within the framework of the different arguments above, the impact of technological progress on job markets continues to be a subject of debate in academia, politics, and civil society. However, there are more explicit arguments for the reflection of technological progress on labor markets in the context of gender inequality. The literature on the gender and technology debate started to examine technological developments from a feminist perspective in the 1990s, focusing on the use of and benefit from new technologies by women.

When it comes to the opportunities offered by technology, the stereotypes generally adopted in social life are based on the premise that “technologies are masculine” or “men benefit from technology.” In addition, it presents an approach based on gender discrimination, which is directly related to the identification of men with technology, that is, “being smart, objective and powerful,” and women with “nature, being subjective and emotional.” Those who explain this situation through identity draw attention to the belief that there is a difference between the technical competencies of men and women, which is a significant judgment in the formation of feminine and masculine identities (Savcı, 1999). Feminist researchers state that gender relations are not taken into account in production relations and emphasize the effects of changes in technology in terms of division of labor and qualification between the sexes (Hirata et al. 2009: 325).

Established gender roles affect the production and use of technology. Moreover, the use of new technologies does not reduce gender inequality. The inequalities experienced at different levels in accessing and using ICT have revealed a new form of social inequality called the “digital gap” and further deepened the social disparities in the transformation process into a digital society (Ecevit Satı & Oktay Yılmaz, 2020: 66). It is argued that the disadvantaged position of women in the ICT sector, which is considered the sector of the future, will continue, Industry 4.0 is unlikely to open new opportunities for women, and gender inequality will deepen. On the other hand, some researchers

mention the positive impact of the Industry 4.0 transformation on women and argue that women can take part in new employment areas that will emerge in the ICT sector (Ansal, 2018). In the following sections, how digital transformation affects women in the context of the future of work is examined, emphasizing gender, new technologies, and women. In this context, topics such as the gender and digital transformation of the labor market, use of technology, digital skills and gender stereotyping in the labor market, AI algorithms, cyber violence, and care work are covered. The topics mentioned above are evaluated through the case study of the EU.

Gender and Digital Transformation of the Labor Market

Gender-based analysis of the digitization of working life is of great importance. Advances in digitalization, development of the ICT industry, increasing use of digital data, results in AI and robotics are transforming the labor market. The following issues come to the fore in the digital transformation of the labor market: a) With the automation of work, human labor is partially or entirely replaced by machines. The capacity of machines to do work previously done by workers has been increased. As machines replace or complement workers, further transformations in employment structure and content are inevitable. b) The use of new technologies in the workplace and the increasing number of employees working with machines developed with new technologies lead to a greater demand in the labor market for those with basic and advanced digital skills. Jobs that require advanced digital skills contribute to employment growth in some high-paying sectors, such as ICT. c) Flexible working is gradually increasing. The widespread use of portable devices (computers, tablets, smartphones, etc.) and the developments in internet connection and infrastructure enable people to work remotely at various places and times. d) Platform work¹ has become increasingly widespread as one of the new ways of working that has emerged with the use of innovative digital technologies (EIGE, 2020: 83).

Although women are expected to experience higher job losses than men with the automation process, scenarios, where the automation of jobs will improve gender equality should not be overlooked. For instance, the labor market

1 Eurofound (2018) defines platform work as “an employment form in which organizations or individuals use an online platform to access other organizations or individuals to solve specific problems or provide specific services in exchange for payment.”

transformation can offer an opportunity to change the generally accepted gender-based employment models, especially with the rapid increase in women's skills. And also, if machines replace a significant portion of human labor, the distribution of the residual work will come into question. In this situation, proposals to reduce the working week to allocate the total amount of work better are often discussed with potentially positive consequences for the gender division of unpaid work. Moreover, automating some routine tasks can enable people to devote more time to tasks that require creative or advanced ICT skills (Rubery, 2018). These outcomes point to the potential of digital transformation to improve gender equality in the labor market. However, it is not easy to realize them without gender-sensitive regulations, institutions, and policies; creating changes in established gender roles related to participation and care activities in the ICT and STEM sectors; and finally increasing the representation of women in decision-making mechanisms (Rubery, 2018; EIGE, 2020).

ICT is one of the most important pillars of digital transformation. When we look at the data related to this field as an example of digital transformation, it is seen that the importance of the ICT sector in the economy has increased, and the sector has been one of the few industries that have resisted the effects of the financial crisis and sustainable growth. From 2011 to 2020, the increase in the number of employment of ICT specialists was 50%, and the share of ICT specialists in total employment increased by 1.3% (from 3.0% to 4.3%). However, these positive indicators for the sector are not valid for the gender distribution in the sector. The majority of ICT specialists in the EU are men. The share of men in ICT employment was 81.5% in 2020, 1.5 points lower than in 2011, and the share of women was 18.5% in 2020, 1.5 points higher than in 2011 (Eurostat, 2021a).

Despite the development of the ICT sector, there is a mismatch between the high demand in the European labor market and the relatively low supply of ICT professionals. In 2020, 8% of EU enterprises reported recruiting or trying to recruit ICT specialists, and 5% had difficulty filling these positions. 55% of enterprises that recruited or tried to recruit ICT specialists reported having difficulty filling open positions in 2019 (Eurostat, 2021b). According to an estimate made in 2018, the EU will face a shortage of around 600,000 ICT professionals in the coming years (European Commission, 2018b). Therefore, STEM professionals, especially ICT professionals, will continue to be in high

demand (Cedefop, 2018). In this case, the ICT sector can provide the experts it needs by supporting the participation of women in this field. Attracting more women to the STEM and ICT sectors will result in more jobs and an increase in GDP in the long run, and this will also provide economic growth in the EU (EIGE, 2017). However, the greater participation of women in the ICT sector constitutes one dimension of the digital transformation of the labor market. For this reason, the following sections discuss the use of technology, digital skills and gender stereotypes, AI algorithms, cyber violence, and care issues in the context of digital transformation in the EU. Problems and policy recommendations specific to these areas are also presented.

Use of Technology, Digital Skills, and Gender Stereotyping in the Labor Market

The use of the internet by women, their skills as internet users, their employment status with new technological developments, and their participation in new and changing professions constitute the most significant dimension of studies on women and new technologies. Many limiting factors that prevent women from fully participating in the digital age stem from stereotypes and prejudices. It is also significant to remove barriers to access opportunities. A Eurobarometer survey revealing gender-based behavioral differences in digitalization and technologies shows that women have more anxiety and negative judgments about digitalization and technology use. 70% of men and 63% of women stated that digital technological developments affect their daily lives positively. Only one out of every two women has a positive opinion about artificial intelligence and robots. Again, 41% of women stated that they had heard of this concept or read the news on artificial intelligence, while 53% of men indicated that they knew the AI (European Commission, 2018a).

With its policy of establishing a digital single market since 2015, the EU has aimed to support an inclusive digital society that will provide ICT learning and skills acquisition in different sectors so that men and women of all ages can have opportunities to progress at the Union level. On the other hand, due to geographical discrepancies between different regions in Europe, it does not seem possible to host a sustainable digital society (van Kessel et al., 2022). The “Digital Skills and Jobs Coalition” of the European Commission has taken a significant step in cooperating to prevent digital skills inequality by bringing

together local and national parties on this issue. However, in the digital single market, there is not enough progress in mainstreaming gender equality, primarily due to the different policies and practices of the Member States (European Commission, 2016). Member States' different approaches to gender equality increase inequality at the Union level in many areas. According to the "Women in Digital-WID Scoreboard," a tool used to measure and evaluate women's participation in the digital economy in terms of Member States' performance, stereotypes and assumptions about women and girls remain a barrier even in the Member States that are well advanced in promoting gender equality (European Commission, 2019b). For instance, the digital gender divide is lower, and access to ICT is more effective in the countries that rank high in the EU's Digital Economy and Society and the Gender Equality Indices (Finland, Sweden, Denmark, and the Netherlands) (EIGE, 2020: 67). However, the rate of STEM graduates is lower in more affluent and gender-equal countries, which creates a "gender-equality paradox" (Sossamon, 2018).

Women's lower education level is seen as an obstacle in developing their digital skills compared to men. While age affects the development of basic and advanced digital skills in women and men, gender inequality can negatively affect reskilling or skill development, especially lifelong learning. Gender stereotypes often discourage women's participation in ICT-related education and work (Clayton et al., 2009). Gender perceptions and attitudes of individuals, which begin to settle from an early age, also affect their choice of the field they will study at university. According to a study conducted across Europe in 2018, only 1% of 15-year-old girls and 10% of young boys stated that they had expectations of working in professions in ICT at the age of 30. According to WID Scoreboard 2021 data, only one-third of STEM graduates are female (European Commission, 2021a). The gender gap at the university level in the STEM field affects the employment participation preferences of graduate students and creates gender discrimination in the labor market.

AI Algorithms, Cyber Violence and Care Work

Closing the gender gap in technology use, digital skills, STEM education, and increasing women's employment in the digital economy requires recognition of the fact that women and men are equal and women deserve full inclusion in all aspects of the economy and society. In this respect, it is necessary to

implement policies that combat stereotypes and prejudices and provide equal chances in an egalitarian society where everyone can develop. However, it is essential to consider the different areas in which digital transformation affects women's lives based on gender. These areas include AI, cyber violence against women, and the potential of digital technologies to transform the world of care.

One of the critical elements of technological transformation is the development of AI. In the 1950s, the term artificial intelligence was used to describe machines that could do more than routine tasks. As computing power increased, the term was applied to machines capable of learning. As a cognitive technology, AI introduces machines capable of learning and performing cognitive tasks previously limited to humans. It is recognized that these machines have the potential to mimic or even exceed human cognitive capacities. In recent years, big technology companies have started to make significant investments in using artificial intelligence in their products, and computing power has become big enough to work with big data. In addition, artificial intelligence products are becoming more and more effective in people's daily lives and professional fields such as health, education, scientific research, communication, transportation, security, and art (UNESCO, 2019: 3).

Currently, AI appears to be the main driving force of economic progress and, like other technological developments, has the potential to solve many social problems. AI technologies create opportunities to transform the economy and society; they also reproduce old risks and pose new challenges to gender equality; it also carries the risk of increasing gender inequalities. Most notable here is the risk of repeating, reproducing, or contributing to gender biases resulting from particular data selection if algorithms and related machine learning are not transparent enough. While attention is drawn to the liberating potential of technology transformations (Wajcman, 2007), it is a stronger argument that it exacerbates social inequality (Howcroft and Rubery, 2019). For example, with the disappearance of many office jobs where women are employed more with automation, women are faced with a higher risk of job loss (Lordan, 2019). AI is associated with increasing inequalities, the massive underrepresentation of women, gender bias and discrimination in the workforce's algorithmic management, the reproduction of gender stereotypes, and gender-based violence in the labor market and beyond. On the subject of representation, the study conducted by the World Economic Forum in cooperation with

LinkedIn shows that while 40% of the employees working in the field of software and information technologies have a certain level of artificial intelligence skills, only 7.4% of these are women. When evaluated globally, only 22% of professionals working in artificial intelligence are women (World Economic Forum, 2018). On the subject of algorithmic management of the workforce, algorithmic recruiting and recruiting tools lead to discriminatory results. In addition, processes such as scheduling and task allocation, invasive monitoring and surveillance tools, and performance review and evaluation, which are managed and controlled by algorithms, reinforce inequalities and discrimination.

Based on the argument that gender-sensitive policies that take into account technological changes are the critical element in reinforcing gender equality in the labor market, the EU plans and prepares strategies to combat the undesirable consequences of AI. The “Artificial Intelligence for Europe” Communication of the European Commission forms the basis of policies in this direction. Communication presents the EU’s vision for ethical, safe, and innovative AI. Accordingly, the aim is to increase the technological and industrial capacity of the EU and the uptake of artificial intelligence throughout the economy, prepare for socio-economic changes and provide an appropriate ethical and legal framework (European Commission, 2018c). The EU White Paper titled “On Artificial Intelligence. A European approach” to excellence and trust has been prepared to reveal the European approach based on EU values and fundamental rights, including non-discrimination and gender equality. In this context, it proposed creating a regulatory framework for artificial intelligence and adjusting the existing legal framework (European Commission, 2020b). The Commission (2021b) prepared the proposal for a regulation “Laying down Harmonized Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and Amending Certain Union Legislative Acts” in 2021. Under the heading of consistency with the current policy provisions, consistency with the EU Charter of Fundamental Rights and existing secondary Union legislation on data protection, consumer protection, non-discrimination, and gender equality is also envisaged.

Another impact of digital transformation has been the spread of gender-based violence with ICT development and the growth of social media platforms. In this context, studies on cyber-violence have increased since the 2000s, and the

fight against cyber-violence has become a part of the fight against gender-based violence. In 2015, the UN adopted the cyber violence term in its Cyber Violence Against Women and Girls (VAWG) report. Although there is no consensus on defining and classifying digital-based behaviors and actions among the groups researching this subject, the concept of cyber violence, in general, includes “the kinds of harm and abuse facilitated by and perpetrated through digital and technological means” (Backe et al., 2018: 1). It is an umbrella term for many forms of violence that happen with the use of ICT, such as hate speech and cyber harassment, cyberbullying, and cyberstalking. Cyber violence directly impacts its victims, above all, their mental health. In addition, it causes withdrawal from the public sphere, being less present in the workplace and its reflections on the labor market, a decreased quality of life in general, and its impacts on the welfare of societies. Cyber violence has essential effects on private and public life from these perspectives. For this reason, combating cyber violence is on the agenda of national and international institutions.

Combating cyber violence is also on the agenda of the EU. Since almost all studies indicate that cyber violence will increase in the future, the EU is developing various legislative regulations and preventive policies. The European Union Agency for Fundamental Rights’ (FRA) (2014: 104-105) research on violence against women, based on face-to-face interviews with 42,000 women across the EU, asked women about the role new technologies play in their experiences of harassment, sexual harassment, and abuse. According to the findings of the research, one in 10 women (11%) and one in 20 women (5%) had experienced at least two types of cyber harassment (unwanted sexually explicit e-mails or SMS messages or inappropriate behavior on social media sites) in the 12 months preceding the interviews. The variation in the prevalence of cyber-harassment ranges from 5% to 18% among the Member States. The findings showed that young women aged 18-29 were at twice the risk of becoming the target of threatening and aggressive developments on the internet than women aged 40-49 and three times higher than the risk for women aged 50 to 59. A current study by the European Parliamentary Research Service (EPRS) (2021: 8) estimates that between 4 and 7 percent of women in the EU-27 have experienced cyber-harassment, and 1 to 3% have experienced cyberstalking in the past 12 months. This research also shows that younger age groups face more risks, and the prevalence of this phenomenon increases with more internet and social media use. Although young age groups have a higher

risk of becoming victims of cyber violence, it would not be wrong to say that women are exposed to cyber violence in every sector and position. For example, the 2018 Inter-Parliamentary Union (IPU) survey on the European case found that more than half (58%) of female parliamentarians and parliamentary staff interviewed “had experience of abusive, sexual or violent content and behavior on social networks” (IPU, 2018: 6). As this research demonstrates, cyber violence can make women victims of an attack from anywhere globally, regardless of their position.

Although there has been an agenda regarding cyber violence in the EU in recent years, Member States have different definitions. The inability to establish a common definition at the EU level is one of the main obstacles to a holistic approach to the issue. In addition, EU Member States have different legal regulations regarding cyber violence. For example, gender-based cyber violence is considered a crime in Romania and France. Countries such as Belgium, Czechia, and Spain are countries where cyber violence is a crime, regardless of gender. Some countries, such as Germany, Lithuania, and Ireland, are trying to prevent gender-based cyber-attacks based on non-criminal provisions. Strategies for combating cyber violence at the EU level are included in documents such as the Gender Equality Strategy 2020-2025, EU Strategy on Victims’ Rights 2020-2025, EU Strategy on Fighting against Child Sexual Abuse 2020-2025, and EU Cyber Security Strategy. In addition to these strategies, although there are Directives and Regulations associated with gender-based cyber violence, there is no legal document containing a clause on gender-based cyber violence and no general legal definition for its conception and classification (EPRS, 2021: 98).

More research is needed to determine the individual, social, and economic adverse effects of gender-based cyber violence on women and girls. In addition, there is a need for more data on the subject. Activism should also be created to raise awareness simultaneously with the studies. Support and safe protection services for victims of cyber violence need to be promoted. Collaboration with technology companies on hate speech can be given as an example of preventive policies. In addition to all these, although there is no harmonized legal definition among the Member States, an action should be established at the EU level, considering that cyber violence is a cross-border issue. This action will give a great impetus to the fight against cyber violence.

Care work is another area that digital transformation affects. The impacts of new technologies on care and gender can be examined through the technologies used for care and their effects on women's employment and the fulfillment of care work through digital platforms. It covers assistive technologies and data management tools. These technologies are based on ICT-based solutions, robotics, AI, and socially aware machines. Assistive technologies have the potential to create better conditions for independent living by monitoring the health and daily living activities of care seekers to facilitate medical and social care at home. In addition to facilitating the life activities of care recipients, it has the potential to reduce the care burden on women. They help caregivers reduce the time and energy spent, anxiety and fear, and the safety risk for physical assistance activities (Madara Marasinghe, 2016).

Europe has low population growth and an aging society. The population is getting older because of improved healthcare and rising living standards. 20% of people in Europe are aged 65 and over, and this gap is predicted to rise to 30% by 2070 (European Parliament, 2022: 5). This situation indicates that care seekers will increase, and more demand for qualified care workers will increase. In the EU, as in the rest of the world, most care work (whether paid or unpaid) is done by women. In the EU, 80% of all care is provided by unpaid care, 75% of which is undertaken by women (European Parliament, 2021). In addition, unpaid care work responsibilities in Europe prevent around 7.7 million women from entering the labor market. Digital platforms are seen as an opportunity to contribute to women's employment, including care work, especially with their flexible working model. It does not seem possible for digital platforms to be a solution to inequality in maintenance due to the reproduction of existing inequalities and non-standard maintenance work contracts by performing maintenance work on digital platforms. On the contrary, unpaid care and domestic work remain unresolved issues for women working in the platform economy. Moreover, it does not address the double burden problem of women, which points to the work and domestic work burden of women (Vyas, 2020).

Digital platforms currently do not have the potential to improve the problems of women who have to work in the care sector with low wages and low social security or without security (EIGE, 2020). To realize the potential, it is necessary to make arrangements for platform work at the EU level. Developing strategies in this context, the European Commission (2021c) published the proposal for

a “Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work “ in 2021. This proposal aims to grant worker status instead of self-employed or independent contractors to people working through platforms and enable employees to benefit from rights such as minimum wage, collective bargaining, working time, paid leave, and protection against occupational accidents. If the proposal is accepted, the working conditions of employees working through digital platforms, including maintenance work, will be improved. However, new technologies do not eliminate the inequality between men and women in care work. What is required for this is the mainstreaming of gender in the policy-making process and a normative transformation targeting stereotypes, as in other policy areas.

Conclusion

With the development of new technologies, the world is experiencing changes and transformations in digital technologies and their effects on economic and social life. While new technologies have eliminated some jobs in the labor market, it has also created and will continue to create new jobs. This study aimed to approach this issue, a current debate under the conceptualization of the future of work, from a gender perspective. Therefore, in the study, the effect of technological transformation on women, especially in the labor market, is discussed through the EU case study. In this context, firstly, digital transformation in job markets was evaluated in the context of gender. Then, EU policies were examined in the context of technology, digital skills, gender stereotyping in the labor market, AI algorithms, cyber violence, and care work.

When evaluated in terms of professions that have emerged with digital transformation or that are already transforming, it has been observed that men are heavily involved in employment in jobs created by new technologies. Women are less involved in jobs related to ICT and STEM. Statistics show that women choosing fields related to new technologies in both vocational training and higher education at the EU level is low. The most important reason for this situation is traditional gender roles and stereotypes. Therefore, women still work in lower-paid jobs, are often lower-insured, and work in roles considered as women’s jobs. Projections and future scenarios show that developments in the ICT and STEM sectors will require specialists with higher knowledge and skills in the labor market. The increased demand for STEM and ICT specialists

in the labor market can be achieved by supporting women's employment as the specialists needed for these sectors. Therefore, it is necessary to develop policies and strategies to attract and retain women in ICT jobs. The foremost of these is the development of policies that will enable female students at the level of vocational education and higher education to choose STEM fields. Due to the digital transformation, new jobs and new ways of working have the potential to improve gender equality in the labor market. However, it is necessary to create legal regulations, institutions, and policies with a gender mainstreaming approach. This change is not easy to achieve without shifting established gender roles regarding care activities so that more women can join the ICT and STEM sectors. Policies and initiatives promoting gender equality in digital sectors should consider the milestones that have the most significant impact on a woman's life cycle: childhood, adolescence, labor force entry, motherhood, and return to the labor market. Introducing digital literacy to girls from childhood will help reduce the digital divide or gap in the future and will be a significant step in changing the prejudice that women are away from technology.

In terms of digital transformation, AI technology and platform work are growing; they are changing the world of work and affecting women's employment. Like other developments, while they have the potential to contribute to gender equality, they might also reproduce gender stereotypes and reinforce discrimination. To prevent the deepening of inequality through AI, gender sensitivity should be prioritized in technology development, the opportunity for equality in education should be targeted, and the employment of women should be supported in these areas. The EU encourages the development of AI in an egalitarian structure and in a way that contributes to gender equality. However, it will take time for new technologies to develop through gender sensitivity after education and employment of women experts in related fields.

Another issue that the EU focuses on sensitively in digital transformation is the fight against gender-based cyber violence. In particular, institutions such as the European Commission and the European Parliament direct and accelerate the EU's efforts in this direction. One of the effects of cyber violence can be the withdrawal of women from public life. In addition to its effects on women's physical and mental health, this situation creates a problem in terms of the workforce. Therefore, legal and political activism at the EU level, awareness, and activism at the social level should be created to combat gender-based cyber violence.

Besides the potential for digital transformation to increase inequality, one of the most promising work sub-categories to contribute to gender equality is care work. Care work and a significant element of it, care workers, have a crucial role in the well-functioning of welfare states. With the development of new technologies, the transformation of care work has been made possible. Various products are being developed that use new technologies, especially in elderly care. Due to the aging population and increasing life expectancy in the EU, these technologies are given prominence to strengthen elderly care. In this respect, women are among the primary beneficiaries of these technological products, as they are significantly more likely than men to need long-term care. In addition, women also benefit from technological developments as care workers since most unpaid and paid care work is carried out by women. Digital transformation has the potential to reduce gender inequalities in the economy by helping to reduce, in particular, the unpaid and disproportionate care work for women. However, as in all dimensions of digital transformation, it is essential to prioritize gender sensitivity in technological change and the mainstreaming of gender in digital transformation. The EU is an example of good practice with its targets set in this direction. However, the lack of a similar will to implement the targets increases the possibility of digital transformation to deepen existing inequalities.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: G.A.İ., H.T.; Data Acquisition: G.A.İ.; Data Analysis/Interpretation: G.A.İ.; Drafting Manuscript: G.A.İ.; Critical Revision of Manuscript: H.T.; Final Approval and Accountability: G.A.İ., H.T.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

References

- Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488-1542.
- Ansal, H. (2018). Sanayi 4.0 ve işgücü etkileri: Kadınlar için bir fırsat olabilir mi? *Toplum ve Bilim*, 2018/144, 217-232.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en
- Backe, E. L., Lillestone, P. & McCleary-Sills, J. (2018). Networked individuals, gendered violence: A literature review of cyberviolence. *Violence and Gender*, 5(3), 1-12.

- Bessen, J. (2019). Automation and jobs: when technology boosts employment. *Economic Policy*, 100(34), 589–626.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2011). *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Digital Frontier Press.
- Cedefop. (2014). *Rising STEMs*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/rising-stems>
- Clayton, K. L., von Hellens, L. A. & Nielsen, S. H. (2009). Gender stereotypes prevail in ICT: a research review. *SIGMIS CPR '09: Proceedings of the special interest group on management information system's 47th annual conference on Computer personnel research*. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/1542130.1542160>
- Ecevit Satı, Z. & Oktay Yılmaz, B. (2020). Endüstri 4.0 ortamında değişen iş ve mesleklerin Türkiye'de kadın istihdamına etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 54-76.
- EIGE. (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union, Literature review: existing evidence and methodological approaches*. http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0116176ennpdfweb_20170516164243.pdf
- EIGE. (2020). *Gender equality index 2020: Digitalisation and the future of work*. <http://www.eige.europa.eu>
- Eurofound. (2018). *Platform work*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>
- European Commission. (2016). *The digital skills and jobs coalition. Members Charter*. https://ec.europa.eu/digital-single-market/sites/digital-agenda/files/digital_skills_and_jobs_coalition_members_charter_0.pdf
- European Commission. (2018a). *Women in digital age*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84bd6dea-2351-11e8-ac73-01aa75ed71a1>
- European Commission. (2018b). *Pilot project monitors online vacancies for ICT specialists in real-time*. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/pilot-project-monitors-online-vacancies-ict-specialists-real-time>
- European Commission. (2018c). *Artificial Intelligence for Europe*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A237%3AFIN>
- European Commission. (2019a). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- European Commission. (2019b). *Women in digital*. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-ict>
- European Commission. (2020a). *Shaping Europe's digital future*. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020_en_4.pdf
- European Commission. (2020b). *White Paper on Artificial Intelligence - A European approach to excellence and trust*. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf

- European Commission. (2021a). *Women in Digital Scoreboard 2021*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>
- European Commission. (2021b). *Proposal for a Regulation Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and Amending Certain Union Legislative Acts*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>
- European Commission. (2021c). *Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605
- European Parliament. (2021). *Motion for a European Parliament Resolution on the challenges for urban areas in the post-COVID era*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0352_EN.html
- European Parliament. (2022). *An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic*. [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI\(2022\)719547_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI(2022)719547_EN.pdf)
- European Parliamentary Research Service (EPRS). (2021). *Combating Gender-Based Violence: Cyber violence*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU\(2021\)662621_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU(2021)662621_EN.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>
- Eurostat. (2021a). *ICT specialist in employment*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment#ICT_specialists_by_sex
- Eurostat. (2021b). *ICT specialists - statistics on hard-to-fill vacancies in enterprises*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_-_statistics_on_hard-to-fill_vacancies_in_enterprises&oldid=534531#Employment_and_recruitment_of_ICT_specialists
- Frey, C.B. & Osborne, M. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford Martin Programme on Technology and Employment Working Paper. <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>
- Gregory, T., Salomons, A., & Zierahn, U. (2019). *Racing with or against the machine? Evidence from Europe*. IZA Discussion Paper. <https://ftp.iza.org/dp12063.pdf>
- Hirata, H., Laborie, F., Le Doare, H., Senotier, D. (2009). *Eleştirel feminizm sözlüğü* (G. Acar-Savran, Trans.). Kanat Kitap. (Original work published in 2004).
- Howcroft, D. & Rubery, J. (2019). 'Bias in, bias out': gender equality and the future of work debate. *Labour and Industry*, 29(2), 1-15.
- Inter-Parliamentary Union. (2018). *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*. <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

- Lordan, G. (2019). *What work disappears? Automation and the changing nature of work*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Madara Marasinghe, K. (2016). Assistive technologies in reducing caregiver burden among informal caregivers of older adults: a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 11(5), 353-360.
- Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eca-en
- Perez, C. (2010). Technological revolutions and techno-economic paradigms. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 185–202.
- Rubery, J. (2018). A gender lens on the future of work. *Journal of International Affairs*, 72(1), 91-106.
- Savcı, İ. (1999). Toplumsal cinsiyet ve teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), 123-142.
- Schwab, K. (2015). The fourth industrial revolution: what it means and how to respond. *Foreign Affairs*. <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>
- Sossamon, J. (2018). *In countries with higher gender equality, women are less likely to get STEM degrees*. <https://www.weforum.org/agenda/2018/02/does-gender-equality-result-in-fewer-female-stem-grads>
- UN Broadband Commission. (2015). *Cyber violence against women and girls: a worldwide wake-up call*. <https://www.broadbandcommission.org/Documents/reports/bb-wg-gender-discussionpaper2015-executive-summary.pdf>
- UNESCO. (2019). *Preliminary study on the Ethics of Artificial Intelligence*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367823>
- van Kessel R., Wong B. L. H., Rubinić, I., O’Nuallain, E. & Czabanowska, K. (2022) Is Europe prepared to go digital? making the case for developing digital capacity: An exploratory analysis of Eurostat survey data. *PLOS Digit Health*, 1(2). <https://journals.plos.org/digitalhealth/article?id=10.1371/journal.pdig.0000013>
- Vyas, N. (2020). ‘Gender inequality- now available on digital platform’: an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union. *European Labour Law Journal*, 12(1), 37-51.
- Wajcman, J. (2007). From women and technology to gendered technoscience. *Information, Communication & Society*, 10(3), 287-298.
- World Economic Forum. (2018). *The global gender gap report*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

RESEARCH ARTICLE

Filipino Migrant Women in Domestic Work: A Comparative Evaluation Among Türkiye, East Asian, and Middle Eastern Countries

Aslı Kavurmacı ¹ 

Abstract

This study examines the work experiences of female Filipino domestic workers in some countries and presents comparative evaluations between Türkiye and selected countries in the Middle East and East Asia. From this point of view, the data used in the study were collected from different country cases, including Türkiye and selected countries in East Asia and the Middle East. The evaluations were revealed through descriptive analysis with comparison. Several studies, reports, and news about female Filipino domestic workers from these countries were reviewed throughout this research. By comparing the working conditions and their experiences in said countries, it is understood that workers are alone in bearing the consequences of the lack of protection between the walls of private homes. Therefore, this study stresses that immigrant workers' rights are violated at domestic-related work in many ways. They face severe abuses and human rights violations in some regions where slave-like conditions still exist. As a result, reviewing the existing migration and labour laws should be the first step to be taken by the host countries. As such, sustainable policies should be introduced immediately to reduce the vulnerability of migrant domestic workers and provide adequate protection.

Keywords

Migrant Workers, Domestic Work, Filipino Workers, Working Conditions, Türkiye

1 Corresponding author: Aslı Kavurmacı (Asst. Prof. Dr.), Bandırma Onyeddi Eylül University, Faculty of Economics and Administrative Science, Department of Labour Economics and Industrial Relation, Balıkesir, Türkiye. E-mail: akavurmaci@bandirma.edu.tr ORCID: 0000-0002-4790-2269

To cite this article: Kavurmacı, A. (2022). Filipino migrant women in domestic work: a comparative evaluation among Türkiye, East Asian, and Middle Eastern countries. *Journal of Social Policy Conferences*, 82, 357-382. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1105587>

Introduction

Women can find overseas jobs easier than their male counterparts can in domestic work due to traditional gender perspectives in society. This situation creates millions of women working abroad taking care of the other families' households. Additionally, in line with globalization, more women have started to work in the service sector, and many jobs have been transformed by the characteristics of traditional gender roles. Again, more jobs are pointed as women's job due to increasing and deepening of gender segregation. According to traditional roles, women's employment in jobs seen as an extension or similar to their "duties" at home brings about the perception that their economic contribution is temporary and marginal (Yalçın, 2015).

As underlined in previous research, domestic work is, by its nature, work where the worker's bargaining power is low. In addition, domestic work does not have clear boundaries in terms of a job description and working hours. Workers provide many services such as babysitting, elderly care, cleaning, shopping, and cooking. In 2019, the ILO estimated that at least 75.6 million people are employed in households, but only two out of every ten domestic workers enjoyed legal coverage. Therefore, millions of workers have to work and live without labour laws or social protection. Because of this, in many countries, domestic workers are vulnerable in difficult situations both inside and outside the household (ILO, 2021). The International Domestic Workers Federation reports that, in the worst cases, domestic workers in private homes suffer from physical abuse, starvation, being housebound, rape, and death. The IDWF also argues that, in the lives of domestic workers, violence, harassment, and assault are all too common forms of abuse in many countries (IDWF, 2020).

One of the specific migrant groups that are discussed when it comes to domestic workers is female Filipinos. The economic crisis in the Philippines and its consequences like unemployment and low wages are the main factors in women's decision to migrate (Loh & Estrellado, 2016; Nadeau, 2007). Additionally, the wages in the Philippines are insufficient to provide for the family's livelihood, the education of children, and to make any savings for the future (Agunias & Ruiz, 2007; Sayres, 2007). Moreover, government policies also support this migration movement. Furthermore, women are seen as the nation's heroes, by contributing to the economy by working overseas (Deniz, 2018; Gürson, 2021). Therefore, thousands of women in the Philippines leave

their homes, families, and children and migrate overseas to work and earn a better income every year (ILO, 2021).

This study presents a comparison of the experiences of female Filipino domestic workers in Türkiye and selected countries in the Middle East and East Asia. There are also a significant number of female Filipino domestic workers living in Europe and America, but they are not included in this study. The results of many previous field studies were used in the analysis. However, much of the research shows that countries have recorded high numbers of abused employees in some regions. This is the reason behind the selecting of the countries that are the subject of this study. The chosen countries, except for Türkiye, show a high frequency of exploitation in terms of ill working conditions or abuse. However, there are also a significant number of the migrant population in these countries whose working environment or employers are decent. As a result, the evaluation may not be generalized to a specific nation or country.

Characteristics of Domestic Work

The live-in work agreements or paid domestic work do not have clear boundaries regarding what to do or not to do. It also does not have a clear definition that can be set by sharp boundaries. While other types of work have clear definitions of responsibility and working hours, paid domestic work does not have a clear definition that sets boundaries with working schedule and rest time. By tradition, domestic work is always thought to be part of meeting families' physical and emotional needs. These responsibilities were not accepted as paid jobs by society for a long time. Thus, this point of view often causes women that work in domestic services to be seen more as helpers than workers (Cheng, 1996). However, today, domestic work is usually transferred to temporary foreign helpers in many newly industrialized countries, and it is seen as a pattern of new industrialization. In addition, these new emerging forms of migration are becoming more common in some developed countries due to demographic changes in their labour market and the increasing need for domestic helpers as more local women enter the workforce (Cortés & Pan, 2013). As this situation turns into a necessity, new national and international regulations are also needed. In this context, the International Labour Organization has adopted the ILO Convention on Decent Work for Domestic Workers, "*Convention No.*

189 or (C189)” for short, which is an important regulation regarding domestic workers. At the ILO meeting held in Geneva in 2011, it was decided to adopt proposals for decent work for domestic workers. The relevant suggestions turned into a form of a Convention which was accepted as international legislation later on (ILO, 2011). More than ten years have passed since the C189 was accepted. However, the working conditions of workers still have not been improved. They earn lower wages with fewer benefits. In addition, the majority of them work without employment contracts compared to other wage workers. In fact, it is seen that domestic workers are still excluded from labour laws and social security protection in many countries (WEIGO, 2022).

Historical Background of Philippines Migration Policies

The Philippines’ migration history is traced back to their time of colonial period. The country was under Spanish colonial rule for more than three centuries. After a war between Spain and American forces, a treaty was signed, and this time, the Philippines became a US colony for nearly five decades. However, the Philippines became independent after World War II in 1946. With these historical links, Filipinos being migrants meant going to the US and its territories until the government migration programs started in the 1960s and 1970s officially. Many Filipino workers went to the US and its territories like Hawaii to work in agricultural zones or low-paid service jobs in the 1900s. This labour movement was considered an internal migration because of the colonial period. Today, under government supervision and migration policies, the country has become one of the top ten countries whose citizens work as overseas foreign workers (OFWs) globally (Asis, 2006).

In the Philippines, moving abroad for work or better life opportunities is a common choice for locals. Filipinos have left their homes and moved to another country for permanent or temporary jobs over the years. In addition, in 1970, the Philippines Government launched and promoted an overseas employment program that attracted many Filipinos who wanted to provide better opportunities for their families and themselves. In addition to this program, Marcos’s Government implemented the Philippines’ new Labour Code in 1974. This migration program introduced labour-short countries such as the Middle East with the local workforce. As time passed, the destination countries varied and increased, and the number of Filipino workers that participated in the overseas

labour market rose accordingly. This labour migration also became successful in terms of labour import. In particular, the government has benefited greatly from this labour migration because Filipinos who work in foreign countries transfer their earnings back home. These steady and also growing remittances have become a significant contribution to the Philippines' economy since then (Asis, 2017). The World Bank reports stated that the Philippines remains the fourth remittance recipient after India, China, and Mexico. As of 2020, Filipino workers had sent approximately 35 million US Dollars to their home country (The World Bank, 2021).

Indeed, the government promoted overseas work and migration programs as temporary solutions for economic problems back then. During this time, demand for labour increased in the Middle Eastern countries, but East and Southeast Asia also required eligible foreign workers that could meet their labour market's needs. However, today, unstable economic conjuncture, increasing unemployment, low wages, and political and social uncertainties have made more Filipinos continue to look for overseas opportunities (Asis, 2017). While the Philippines-based private agencies are permitted to issue licenses for workers who want to work overseas, the government also established its administrative unit named the "*Philippines Overseas Employment Administration (POEA)*" to supply labour directly to third parties or governments. In addition, the employment contract is an obligation under Philippine laws, and according to these laws, workers and recruiters must sign a contract, whether recruiting via POEA or privately (O'Neil, 2004). Since the 2000s, the country's development plans have emphasised promoting bilateral and multilateral labour agreements for overseas works. Some examples of the Government's policy regimes for promoting and regulating labour migration are (GOVPH, 2022):

- Establishing an information system for overseas employment program
- Improving the supportive programs to maintain reintegration of overseas workers in their home country
- Providing efficient overseas assistance during recruitment and placement
- Establishing a legal environment for overseas employment programs that build legitimate and responsible private sector participation

- Protecting overseas Filipinos and their families' rights and improving their wellbeing abroad and within the home country.

According to the Philippines' statistics authorities collected data based on 2019, the total number of Overseas Filipino Workers (OFWs)¹ was estimated at 2.2 million. Most of these workers are contracted workers. While 96.8% of the workers are bound by employment contracts, 3.2% of them work without any contract (Philippine Statistics Authority, 2022). However, in 2020, the number of OFWs from April to September 2020 was estimated at 1.77 million. Below, *Table 1* shows the distribution of overseas Filipinos according to their work region in 2019 and 2020.

Table 1

Distribution of Overseas Filipino Workers by Place of Work and Sex: 2019 and 2020

Place of Work	2019			2020		
	Both Sexes	Male	Female	Both Sexes	Male	Female
	Estimate	Estimate	Estimate	Estimate	Estimate	Estimate
Philippines						
Number (In thousands)	2.177,08	970,62	1.206,47	1.771,46	716,16	1.055,30
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Africa	1,0	1,9	0,3	1,1	2,2	0,4
Asia	81,0	68,6	90,9	83,6	72,1	91,4
East Asia	21,7	21,2	22,2	17,7	18,9	17,0
Hong Kong	7,4	1,0	12,5	6,3	1,3	9,7
Japan	3,9	5,9	2,3	3,5	6,6	1,4
Taiwan	6,8	8,3	5,6	4,8	5,7	4,1
Other Countries in East Asia (including China, North and South Korea)	3,7	6,0	1,8	3,1	5,2	1,8
Southeast and South Central Asia	8,0	7,0	8,8	8,3	6,9	9,3
Malaysia	2,1	1,7	2,3	1,5	1,2	1,7
Singapore	4,1	3,0	5,0	5,3	4,5	5,9
Other Countries in Southeast and South Central Asia (including Brunei, Cambodia, and Indonesia)	1,8	2,3	1,4	1,5	1,2	1,7
Western Asia	51,2	40,4	60,0	57,5	46,3	65,1
Kuwait	6,1	2,0	9,4	6,4	1,3	9,9
Qatar	5,6	5,6	5,7	5,4	4,7	5,9
Saudi Arabia	22,3	22,0	22,6	26,6	25,7	27,2
United Arab Emirates	13,3	9,3	16,5	14,6	12,0	16,4
Other Countries in Western Asia (Bahrain, Israel, Lebanon and Jordan)	3,9	1,5	5,8	4,4	2,6	5,7
Australia	2,1	3,6	1,0	3,4	6,3	1,5
Europe	7,7	12,7	3,6	6,7	11,5	3,5
North and South America	8,2	13,1	4,2	5,2	7,9	3,4

Source: Philippine Statistics Authority (2022), 2019 and 2020 Survey on Overseas Filipinos, Statistical Tables (3), <https://psa.gov.ph/statistics/survey/labor-and-employment/survey-overseas-Filipinos>. 15.03.2022.

The greatest shares of Filipino workers are still found in Western Asia and East Asia, as the above-mentioned *Table 1* indicates. According to the Philippine Statistics Authority, migrant Filipino workers account for up to 17.7 percent in East Asia. 6.3 percent of Filipino workers work in Hong Kong, and 4.8

¹ It is the term officially used by the Philippine government for its citizens working abroad.

percent of them work in Taiwan while the rest work in other East Asian countries. On the other hand, Western Asia employs millions of (up to 57.5 percent of the total) Filipino migrant workers. In 2020, these migrant workers accounted for up to 26.6 percent in Saudi Arabia alone.

Filipino Domestic Workers in East Asia and the Middle East

The ILO underlines that Asia and the Pacific have a greater number of employers in terms of domestic workers worldwide. The region employs 50.6% of domestic workers by itself. Estimations show that almost 24.7% of domestic workers are migrants in South-Eastern Asia and the Pacific (ILO, 2021). Additionally, three countries show the highest proportion of female Filipino domestic workers in the East Asia region. The country with the highest shares is Hong Kong, representing about 9.7% of the total. Taiwan comes in second with a share of 4.1%, followed by Japan with 1.4% (Philippine Statistics Authority, 2022).

In the early 1970s, Hong Kong accepted legislation that offered foreign workers to be a part of the local society as domestic helpers. Since then, foreign domestic helpers (FDHs)² have become an essential part of daily life, which can release local females from housework. Therefore, local females have participated in the job market and contribute to Hong Kong's economy ever since. Hong Kong's demand met with the Philippines' policy adaptation that allowed the country's citizens to work overseas during the economic crisis of the 1970s. This win-win situation also allowed Filipino domestic workers to send their remittances to their families and provide a steady income during economically rough times. In the beginning, the arrival of domestic workers was quite moderate. However, over the years, the numbers have increased enormously. This increase is also related to Hong Kong's rapid economic development. As the economic development continued, more local women participated in the labour market. As a result, more foreign helpers are needed for domestic work (Research Office LC Secretariat, 2017). Although domestic workers are protected within the framework of labour laws in Hong Kong, it has been observed that housework is still not perceived as a job or work by society. With the effect of this perception, people who are paid for domestic work are not generally treated as workers (Cheng, 1996).

2 Hong Kong Government uses the term *Foreign Domestic Helpers (FDHs)* instead of foreign domestic workers under the labour laws.

Today Hong Kong's population is about 7,481,800, predominantly of Han Chinese ethnicity, with 373,884 FDHs. The two largest groups of foreign workers are from the Philippines (207,402) and Indonesia (157,802). In 2019, the labour force comprised about 3,888,200 people, and the labour force participation rate was 59.6 percent. This also shows that 9.61 percent of the overall workforce are FDHs (GovHK, 2021). Today, statistics show that 339,451 people are employed as foreign domestic workers in Hong Kong. In particular, 191,783 foreign domestic helpers come from the Philippines with 56.5 percent of the total (GovHK, 2022b). As seen in Table 2, numbers had been increasing each year until 2020. However, due to the Covid-19 Pandemic travel restrictions, 2020 and 2021 show a visible decrease in Filipino domestic helpers in Hong Kong.

Table 2
The Number of Filipino Domestic Helpers in Hong Kong (2016-2021)

As at the end of the Year	The Number of FDHs
2016	189,105
2017	201,090
2018	210,897
2019	219,073
2020	207,402
2021	191,783

Source: GovHK, 2022, <https://data.gov.hk/en-data/dataset/hk-imm-d-set4-statistics-fdh/resource/b983aa1d-2617-4051-9ec1-dc5ca281b117>, 29.03.2022.

Like Hong Kong, the changes started in Taiwan's economy in the 1980s made the country one of the popular destinations for migrant workers who were seeking better work and life opportunities in that region. Taiwan also opened up its labour market to foreign domestic workers during the 1990s. Since then, a lot of research on the increasing needs within the country's workforce and working conditions of the domestic workers has been conducted by scholars as well (Lan, 2000; Lin, 1999; Pascual, 2017). Today, Taiwan is one of the main destinations for migrant domestic workers in Asia. According to the report presented by The Five Corridors Project, the number of Filipino workers in Taiwan's job market achieved nearly 150,000. The vast majority (60%) of work is in manufacturing, and 36% is in domestic work and caregiving (Fivecorridorsproject.org, 2021). In the meantime, Taiwan's Ministry of Labour states that Taiwan is home for 661,882 foreign workers as of February 2022. Filipinos have become the second biggest foreign workforce in Taiwan following workers from Indonesia (Taiwan Ministry of Labour, 2022).

In the 1970s, many countries in the Middle East industrialized due to increasing oil prices. However, they did not have enough human resources to meet the need of developing industries, so they looked overseas and asked for help to fill in the available positions with foreign workers. As a result of the implementation of the Overseas Employment Program in the Philippines, a significant number of male workers from the country migrated to the Middle Eastern countries to work in the construction industry. After the demand for construction industries met with its supply during the 1980s, Filipino women started to migrate to these countries for domestic work. (Nadeau, 2007). Many Filipino women start working in the Middle Eastern countries as domestic workers in the beginning because of the fewer restrictions on their migration policies. Even though they are aware of the low wages in the Middle East, they take this opportunity as a stepping stone to save money and migrate to Western countries (Paul, 2011). As shown in Table 1, the largest share of Filipino domestic workers is in the Middle East. As the statistics given by the Philippine authorities show, approximately 1.77 million Filipino workers (both female and male) worked overseas in 2020. Additionally, almost 65% of the total number of female Filipino domestic workers were employed in the Middle East. In this region, Saudi Arabia has the biggest share with 27.2% of the total, followed by UAE at 16.4%, Kuwait at 9.9%, and Qatar at 5.9% (Philippine Statistics Authority, 2022).

In the Middle East, migrant residency and employment relations are regulated through the Kafala (sponsorship) system in almost every country. This system emerged in the 1960s and 1970s to manage employer-migrant worker relationships, which obliges the migrant to only work with their employer (sponsor). Under the Kafala system, an employer (kafeel) or local company must sponsor foreign workers, which bounds the worker's migration status and residency to them legally until the end of the contract (Al-Ghanim, 2015; Khan & Harroff-Tavel, 2011; MFA, 2012). Today, critical debates continue over the Kafala system, which violates human rights and international labour standards in many ways. As stressed by the ITUC, the system leads to the increase in exploitation and abuse (ITUC, 2017). Thus, some countries have made changes to the system or abolished it completely. For example, Qatar recently made significant changes to its employment system. Adopting equitable minimum wage and the removal of some problematical requirements and the employer's permission documents to change jobs were the start of a new era for the Qatari

labour market that has been seen as a sign of dismantling the Kafala system (ILO, 2020). Nevertheless, some countries still keep the Kafala system and enhance the poor employment practices such as exploitation or abuse of migrant workers through this administration (Human Rights Watch, 2018; migrant-rights.org, 2022). As highlighted by Aboueldahab, the main problem relies on the employers who neglect their obligations toward their employees. Moreover, due to the lack of enforcement of legal and social protection measures, more migrant workers suffer across the Gulf region each year (Aboueldahab, 2021).

Filipino Domestic Workers in Turkiye

In Turkiye, household services are considered to be limited a job that do not require high qualifications. Household jobs such as cleaning, cooking, and child care fall within the scope of the Turkish Code of Obligations instead of Labour Law. Like in many countries, domestic workers are completely excluded from labour laws. Only qualified jobs such as child education or nursing at home are exceptions and not considered as domestic work. The provisions of the Labour Law are applied to the employment relations of those who provide these services in Turkiye. On the other hand, foreign workers who work or want to work in Turkiye and employers who employ foreigners or apply for employment are within the scope of Act No. 6735 on the International Labour Force. Article 6 of Law No. 6735 stated that it is prohibited for foreigners to work or be employed without a work permit within the scope of this law (Kökkılınç, 2019).

Turkiye became a transit corridor for Filipinos trying to go to other countries during the Gulf War. However, some Filipino migrants who were on the wait to move to Europe settled in Turkiye when they had an opportunity to work in the country. Even though regular residence status is known to be hard to obtain, Turkiye became another destination where Filipino migrants have sought employment opportunities ever since. Nowadays, after the first migrants, others have followed them, and a small Filipino community has emerged in Istanbul (Akalin, 2016). Again, Turkiye's geographical location makes it unique, especially for Filipinos who want to move to Europe countries through Turkiye. On the other hand, being in a modern Muslim country, Filipinos feels safer than in Gulf Arab countries. In addition, better working conditions and salaries make Turkiye favourable for Filipino domestic workers compared to countries

in the Middle East (Çelik, 2005; Deniz, Kaluç, & Uysal, 2020; Paul, 2011). In Türkiye, many migrant women who work as domestic workers mostly come from former Soviet Union countries. However, Filipino women constitute an exclusive example of the supply and demand, preferred by the high-income group within Türkiye's domestic and care services sector. Because Filipino women who come to Türkiye to provide a better future for their own families are educated and speak English well, this is the fundamental point of the preference for families who want to give their children an English education from an early age. Therefore, Filipino women constitute a more prestigious group in the sector than other migrant workers in domestic and care work (Deniz, Kaluç, & Uysal, 2020). According to the Ministry of Family, Labour and Social Services data, in 2011, there were 182 female Filipino employees in Türkiye. This number increased to 872 in 2015 and 1467 in 2020 (ÇSGB, 2022). However, due to unregistered migrants, the exact number of Filipino immigrant women working in Türkiye is expected to be higher than the official numbers. Table 1 indicates an increasing number of work permits granted to Filipino workers in Türkiye.

Table 3
The Number of Work Permits Granted To Filipino Workers in Türkiye (2011-2020)

Year	Female	Male	Total
2011	182	28	210
2012	324	45	369
2013	487	81	568
2014	572	218	790
2015	872	177	1,049
2016	1,348	144	1,492
2017	1,837	122	1,959
2018	1,958	118	2,076
2019	1,773	144	1,917
2020	1,467	136	1,603

Source: ÇSGB, 2022, <https://www.cs.gb.gov.tr/cgm/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/>, 31.03.2022.

Although employing a carer or domestic helper in Türkiye seems to be a new trend, in fact, the tradition of getting help with housework goes back to old times. In the past, it was also common for some wealthy and large families to live with helpers. These helpers sometimes came from among the relatives, mainly from the employer's hometown, and used to live and work in the house. Akalın narrates that migrant domestic work has recently gained an important

place in Türkiye's service sector. Also, it is added that, since the second half of the 1990s, there have been significant changes in the profiles and workplaces of migrant women who have come to Türkiye as foreign workers. On the whole, there are three types of services offered by migrants in Turkish households: childcare, care for the elderly and the sick, and housekeeping, and it has also been seen that employers' demand for foreign workers has increased recently (Akalin, 2016).

In the meantime, the increasing demand for Filipino domestic workers in Türkiye has created a network of agent firms to meet this need. New female migrants have been introduced into employment by international intermediary collaborations or references. In addition, the individual caregiver demands of the company owners affected the emergence of large companies which arrange for Filipino babysitters. In particular, the company owners' needs motivated them to open their own agencies. This motivation has increased the number of women as employers in the sector. Therefore, a sub-sector dominated by women (from employers to workers) has also emerged (Deniz, 2018).

Zailon and Mandıraçoğlu stated that the majority of Filipino women work in Istanbul. In addition, women who migrated from the Philippines have their own organization named the Filipino Community Türkiye (FCT). According to the records of this organization, approximately 1200 Filipino women are working in domestic work in Istanbul (Zailon II & Mandıraçoğlu, 2022). For this reason, almost all of the leading agencies are located in Istanbul. In addition, those agencies whose customers come from the middle-upper or upper class established their offices in more prestigious districts in the city due to the high profiles of their customers. However, these companies' field of activity is not limited to only İstanbul, and their service involves other cities, too. Evidently, caregiver demands from economically advanced cities also have increased recently (Deniz, 2018).

The Comparison of Working Conditions of Filipino Domestic Workers Among Türkiye, East Asia, and the Middle East

Several pieces of research have been conducted that reveal Filipino domestic workers' working conditions and employers' abusive behaviours towards them in the Middle East for many years (International Human Rights Clinic, 2013; Nadeau, 2007; Naufal & Malit, Jr., 2018). One of these studies was led by Acosta and Acosta that revealed Filipino domestic workers' living and working

experiences in Doha, Qatar. The data in their research was gathered from interviews with domestic workers who escaped from abusive employers and received protection in a shelter. The research underlined that many victims faced or lived with different forms of abuse that affected their physical health, mental health, and social well-being (Acosta & Acosta, 2013).

Unfortunately, when it comes to the working conditions for domestic foreign workers, the biggest issue in Middle Eastern countries is the Kafala system, in which domestic workers are bound to their employers legally. As Parrena stated, due to Kafala system issues, domestic workers do not have employment flexibility and work in slave-like conditions. Some employers even deny giving a day off to their workers and do not see this issue as a violation of human rights. Unfortunately, many countries in the Middle East implemented a law of “one day off per week” for domestic workers very recently. For example, Saudi Arabia was the first to grant domestic workers “a weekly rest day” by law in 2013. Kuwait implemented the “one day off per week” rule in 2015, and Qatar and the UAE adopted the regulation in 2017 (Parrenas, 2019). Nadeau conducted an in-depth interview with one Filipino domestic worker named Delia (pseudonym), who lived and worked in Kuwait. The author has represented the slave-like conditions of this woman in the research and mentioned that Delia worked long hours (till 4 am to midnight) and earned less money than the actual wages stated in her contract. In addition, she was housebound, not allowed to use phones, had to pay for broken items, and lost weight due to difficulties in adjusting to new eating habits (Nadeau, 2007). Filipino women in Saudi Arabia, analysed by Johnson, still encounter critical legal problems as domestic workers. Many women live and work illegally (on the run or as escapees) in household work while their work visa remains tied to their original sponsor. In the same way, some have to live and work without legal documents such as passports and identity cards because their documents are still kept by their previous employer. In this case, of course, not all of them live and work under poor conditions. Some employers treat their workers well. They pay on time and respect agreed working hours as stated in the contract. However, a considerable number of foreign domestic workers still engage with abusive employers both morally and physically (Johnson, 2010).

In terms of wages, the Middle Eastern countries’ employers pay relatively lower fees than many other countries because employers support the migration

cost of their domestic workers in this region. For example, in the UAE, employers pay a recruitment agency which includes the government fee and insurances. In addition, they cover most of the migration expenses such as travel, training, and the vetting of the domestic worker. Because of that, domestic workers in the UAE get lower wages than in many other countries (Silvey & Parreñas, 2020). On the other hand, due to their English language proficiency and good education, Filipino workers are also preferred by middle-upper and upper-class families in Türkiye. They earn higher wages than other Filipino domestic workers employed in some countries. The salaries are generally around 800 to 1000 USD (Deniz, 2018; Deniz et al., 2020; Zailon II, 2018). In her interviews with Filipino domestic workers, Gürson notes that wages change from 800 to 1200 USD depending on experience and legal status. The interviewees in her research also added that, in the Middle East, they earned less than half of what they are earning in Türkiye (Gürson, 2021). However, some countries set the minimum wages for domestic workers in East Asia. For example, in Hong Kong, the minimum allowable wage is currently set at HK\$4,630 per month while housekeepers' monthly salaries range from 156,000 to 178,000 yen in Japan (GovHK, 2022a; POLO TOKYO, 2022).

Countries like Kuwait, Bahrain, and UAE introduced compulsory standard form employment contracts for foreign domestic workers in the mid-2000s, yet some countries still do not have compulsory ones. Instead, they have formed several agreements with sending countries, like Saudi Arabia. However, almost all of them still apply the restrictive Kafala migration regime and exclude these workers from the scope of labour laws (ITUC, 2017). In Japan, Taiwan, Hong Kong, and Türkiye, employment contracts are mandatory, but there are still significant numbers of Filipino workers who have verbal contracts and are excluded from the scope of the law exist in Türkiye (Gürson, 2021; Pascual, 2017). On the other hand, the contractual situation of migrant domestic workers in Hong Kong is quite different from domestic workers in other countries. Hong Kong defines housework as “work” and requires migrant workers and employers to sign an employment contract. Due to this employment contract, the migrant worker must live in the employer's home, but it is difficult for workers to change their employers without returning to their home country after the contract is signed. The government and employers argue that it is possible for domestic workers to terminate their employment contracts with employers. However, in practice, regulations allegedly designed to protect the rights of both employees

and employers are generally believed to be in the employer's favour (Constable, 2007; McKay, 2020).

In Türkiye, intermediary companies have important roles in the employment process of domestic workers. These organizations recruit eligible candidates via agencies from the Philippines directly or other international recruitment agencies. Additionally, they regulate the relations between foreign workers and employers until the contract ends. Employers' satisfaction is important as they build a network of relationships with new employers with the advice of current ones. Thus, reputation is important for these organizations to enrich their client portfolios. During the recruitment process, no additional costs are charged to the workers. On the contrary, commissions and expenses of the worker (such as commission fees, travel expenses, and insurance) are covered by the employer. In addition, domestic workers and employers can get assistance for the problems they experience. Especially in cases where the worker is ill-treated, the employer/home is changed, and there is an attempt to eliminate the workers' concerns without becoming unemployed (Deniz, 2018).

Filipino domestic workers complain about working more in some research. In addition, they also state that Turkish employers are relatively demanding (what to do or not do tasks in childcare or chores) compared to foreign employers. Still, employers' family-like approaches make these women more satisfied and motivated in their workplace. When they compare the work environment with their previous job (like in Hong Kong or somewhere in the Middle East) where physical and verbal abuse is involved, they underlined that even if they get exhausted due to chores, the Turkish employers' attitudes make them keep going. Some commented on working conditions and employers, such as "Türkiye is better than Hong Kong or the Middle East. Hong Kong is very strict" (Çeltikçi, 2019; Gürson, 2021). There are also differences between the expectations of Filipino domestic workers and their employers. In general, Turkish employers prefer someone who will manage the house just like a mother rather than an employee who will do the housework professionally. For this reason, many Filipino domestic workers prefer to work for foreigners residing in Türkiye rather than Turkish employers. Additionally, they state that foreign employers appreciate their language skills and work ethic more and pay more attention to limits on issues such as working hours and extra services (Akalin, 2016).

Filipino women are mostly preferred as baby-sitters (nannies) or housekeepers in Türkiye (Çelik, 2005). Regardless of working conditions, the experiences of female Filipino employees in Türkiye differ from those in the said countries. In this sense, Zailon and Mandıracıoğlu conducted one of the most significant field studies regarding this point. According to their research, 30.5% of these women who work in domestic work stated that they undertake only one task at home, such as taking care of children or cleaning. Others expressed that they have multiple jobs such as cooking, shopping, child/elderly care, house cleaning, laundry, and taking children to school. Researchers described that 72.3 % of Filipino domestic workers live in the same household with their employer. In addition, 99.5 % have their own room, and 81.5 % are provided with food. It is seen that employers also meet the most basic needs such as bathroom materials as well as food, beverage, and shelter. 77.7 % of the participants informed the researchers that they work 9-24 hours a day. 93.2 % of them have rest time, and 85.3% of them take one day off a week. 76.4% of women remarked that they want to continue working in housework in the future. In the end, the employers of 88.7 % of the participants behaved well, and only 32.9 % of them reported that they were abused. The type of abuse they experienced (Zailon II, 2018; Zailon II & Mandıracıoğlu, 2022);

- Delay in payment (25%)
- Scolding (13%)
- Not allowed to use a day off (8.6%)
- Deduction of the salary (7.5%)
- Forced to work while sick (6.8%)
- Physical and sexual abuse: beating (2.1%) and sexual abuse (0.7%)

On the other hand, Mission for Migrant Workers also elaborates serious abuses and ill-treatment cases reported by domestic workers (91% of the complainants are from Filipinos) in Hong Kong. The report detailed that seven out of every ten had reported experiencing ill-treatment, and one out of every five experienced physical abuse. In addition, three out of every fifty experienced rape or sexual harassment. It is also stated that these numbers had increased by 4% compared to previous years. Again, nine out of every ten complain of

long work hours while one out of every two reported having to work on their rest day (Mission For Migrant Workers, 2021). Moreover, numerous physical and sexual cases of abuses are still recorded in East Asia, countries like Taiwan and Hong Kong (BBC News, 2017; Everington, 2019; Macairan, 2002; Pan & Yang, 2011).

Unfortunately, the Middle East cannot give better scenarios. Many female Filipino domestic workers arrive at their destinations and find themselves trapped with abusive employers where they are forced to work in slave-like conditions. They work excessive working hours, are not even paid full salaries (or at all), have no room to rest, and even have no proper food to eat. In addition, many serious cases of abuse have been reported in the Middle Eastern countries over the years. These severe abuse and victimhood cases put pressure on state institutions and have imposed a partial restriction on the migration of women domestic workers for a while. In one example, in February 2018, Manila issued a previous ban on workers going to Kuwait after the body of Filipino domestic worker Joanna Demafelis, 29, was found in a freezer (BBC News, 2018; Everington, 2019; Moors & Regt, 2008; Pleasance, 2018). Another ban was imposed on Kuwait in January 2020 after Filipino domestic worker Jeanelyn Villavende, 26, was found dead from severe injuries at her employer's home in December 2019 (CNN Philippines, 2020; Hosoda, 2020). Furthermore, employment agencies also determine destinations in the Middle East and create more vulnerable environment for domestic workers. Many candidates indicate the country of their choice in their application. However, they land in a different country where they know nothing about the place. Consequently, they have to cope with difficulties regarding work conditions and integrate into a foreign country without any social networks (Silvey & Parreñas, 2020).

In another example, Filipino women who had resided in Türkiye for a long time were the subject of Maconocido's research. Notably, almost all of them had a history of marriage to a Turkish citizen for real or for the purpose of obtaining citizenship/ residency. Among the women participating in the research, most of them worked as maids or nannies in Turkish households. Generally, they expressed their relationship with their employers as well-mannered. They remarked that salaries are clearly high due to their English language proficiency. Almost all commented on finding economic and financial advantages in working in Türkiye by earning a salary in dollars. Thus, by spending less and saving

more in a country where the dollar is valuable as a different currency, they were able to support their families. Some even pointed out that they bought land or renovated their houses in the Philippines by saving money in Türkiye (Maconocido, 2021).

On the other hand, many studies show that migrant domestic workers mostly suffer from social exclusion. They are isolated from society, being housebound or not allowed to go outside alone without their employers. Nevertheless, the confiscation of passports is a common issue in said countries. Many domestic workers' passports are kept by their employers as soon as they are employed (Acosta & Acosta, 2013; Constable, 2007; Gürson, 2021; Parrenas, 2019). In addition, they have to face different types of discrimination related to their age, religion, the colour of their skin, or even their eating habits. It has been seen that in many countries, migrant workers are invisible in society, and those mentioned problems are just the tip of the iceberg. Furthermore, Menagatti argues through a report that many domestic workers do not have access to health care or social security that protects them from the social risks such as unemployment, maternity, accidents at work, occupational diseases, etc. Again, these workers work physically strenuous jobs with long hours without proper rest in the household (Menegatti, 2016). Halls and his friend found out through research that fatigue, worrying too much, and a depressed mood are the most common symptoms of foreign domestic workers, which is relevant to physically demanding jobs with long work hours with no off days (Garabiles, Lao, Xiong, & Hall, 2019).

In Türkiye, as in other countries, Filipino migrant workers provide many services in households. However, the employer profile of these workers differs from employers in other countries because Filipino domestic workers are preferred by a more distinguished employer community, primarily due to their knowledge of the English language. Thus, they are particularly preferred by diplomats, expatriates, or Turkish employers with higher financial income (Gürson, 2021). Foreign employers in this group mainly want to employ Filipino domestic workers as nannies/babysitters. Similarly, Turkish employers want to give their children an English education from an early age (Çeltikçi, 2019; G. Deniz et al., 2020), but some complaints are common in all countries. For example, female Filipino domestic workers also complain about excessive working hours and the higher expectations of Turkish employers. Although these problems seem in the general character of housework and are seen

elsewhere globally, the opportunities offered are still more attractive to these workers. On the whole, female Filipino domestic workers earn relatively higher wages with arrangements like weekly rest days, separate rooms, accommodation, and food in Türkiye. Additionally, the freedom of communication is not precluded by employers. These employees have no restrictions on their communication outside of working hours and also have strong interactions with each other through social networks. In addition, employees who can obtain their days off on Sundays can get together with others and socialize at church (Akalin, 2016; Zailon II, 2018). Finally, they may even terminate their contracts or request a change of employer by contacting their intermediary firm in case of abuse or exploitation. Additionally, it is easier to reach legal authorities in Türkiye. For this reason, among the complaints of Filipino domestic workers working in Türkiye, home confinement and physical torture were not discovered, and the reported cases of sexual abuse are very few (A. Deniz, 2018; Zailon II & Mandiracıoğlu, 2022).

Conclusion

The number of migrant domestic workers is increasing globally. This increase has significant effects on both the economy of home country and the host country. As in the case of the Philippines, countries have noticed the economic contribution of migrant workers who send their earnings to their home countries in a foreign currency. In the following years, it has been observed that these origin countries support labour migration with their public and private institutions to make this contribution sustainable with the migration policies. From the point of destination countries, the local women's employment and their contribution to the economy have increased each year with the help of temporary migrant workers from lower-income countries to whom they transfer their household duties. However, domestic workers are not always protected within the scope of national labour laws in many countries. Due to exclusion from labour laws or failure to implement existing laws, workers experienced more poor working conditions and work-related injustices. Clearly, it is a more common feature that immigrants are either excluded from the scope of legislation or face difficulties in accessing legal authorities in case of abuse or exploitation.

As a country with a long history and experience in migration, studies in this field are numerous and varied in Türkiye. However, it seems that studies focused

on Filipino migrant workers or domestic workers specifically have only been carried out since 2010s. These studies indicate a growing and strengthening community and workforce. Filipino migrant women, who were preferred as nannies by expats or diplomats before, seem to be preferred by high-income families due to childcare or housework nowadays. In reality, it is known that Filipino women have migrated in need of financial concerns from the beginning, and they have mostly established their plans on returning to the Philippines. With a high salary and having safe and better work conditions, it is believed that many of them meet their expectations and tend to stay in Türkiye for a much longer period. However, in some Middle Eastern countries where even permission for a day of rest is a problem, it is seen that Filipino female migrants live and work under problematic conditions. With the Kafala System, which is common in these countries, a foreign worker cannot change jobs without an employer's consent and cannot leave the country because their passport is confiscated by their employer. Additionally, it has been emphasized many times in the study that foreign workers who could not change jobs and leave the country due to the Kafala System, lost their lives either due to bad working conditions or by being exposed to abuse.

Domestic workers are an essential part of the local economies in East Asia, such as Hong Kong and Taiwan, as stated in studies. They clean, cook, shop, and care for the elderly and children. Filipino workers constitute one of the largest groups of migrant domestic workers in Hong Kong and Taiwan. However, the working and living conditions of these migrant workers involve serious violations of human rights and labour laws. The majority of women working in domestic services are underpaid and overworked. Many research revealed that domestic workers in these countries work six days a week, cannot get full rest, and have to work before leaving home on rest days or after returning to their employer's home. Overall, domestic workers are extremely vulnerable to physical, emotional, and sexual abuse as they are employed on a short-term contract basis and under live-in conditions with their employer.

In addition, live-in rules make migrant workers more vulnerable where they are obliged to live and work with employers in most countries. Further, domestic work differs from other types of paid work with physically demanding tasks involving long working hours and without proper rest day/time. The uncertainty of working hours due to the nature of housework also creates a situation where

workers are constantly on standby to carry out their employers' orders. Since chores at home are not limited to a single task, workers undertake various tasks from night and day. Moreover, they do not even get proper food or a place to sleep most of the time. Thus, they have to bear the consequences of poor working conditions and the excessive workload. However, the real problems start at the point when they experience verbal, physical, or sexual abuse by their employers. Throughout many studies, lawsuits, and complaints among migrant domestic workers, it has been discovered that some employers forced them to sleep on the ground, fed them with leftovers, and did not allow them to take days off.

Moreover, they are paid incompletely or not paid at all, are isolated and housebound, and are subjected to violence with various objects or tools. They were insulted, pushed, kicked, punched, bitten, squeezed, scalded, burned, stabbed, restrained, and suffocated. It is known that some countries take actions within their legal framework and try to protect their migrant workers from poor employment practices. However, these initiatives cannot get successful outcomes without the cooperation of the government of the host countries where the foreign workers migrate. Furthermore, migrant domestic workers do not file complaints against their abusive employers because they fear job loss. Even if they find the courage to expose them, they encounter serious obstacles in reaching the complaint mechanisms in the host countries. That means the legal authorities should review the existing laws first. Additionally, the problems of migrant domestic workers should not just be handled by unions or non-governmental organizations. Instead of ineffective bans to stop migration to the country where domestic women workers face abuses, official authorities such as the ministry of labour or higher government authorities should take serious initiatives to the destination country. In conclusion, this paper suggests that governments should implement sustainable policies to provide effective protection and reduce the vulnerability of migrant domestic workers.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

References

- Aboueldahab, N. (2021). Social Protection, Not just Legal Protection: Migrant Laborers in the Gulf. *Brookings Doha Center*, (Policy Note, August). Retrieved from <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/08/Migrant-laborers-in-the-gulf-English.pdf>, 30.03.2022
- Acosta, I., & Acosta, A. S. (2013). *In Pain and in Wail: A Phenomenology of the Abuses of the Filipino Domestic Workers*. Cambridge. Retrieved from https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Student_Research_Paper-phenomenology_abuses_Filipino_Domestic_Workers_Qatar-Acosta_Acosta_2013.pdf, 02.04.2022
- Agunias, D. R., & Ruiz, N. G. (2007). Protecting Overseas Workers: Lessons and Cautions from the Philippines. *Insight - MPI*, (September), 1–32.
- Akalın, A. (2016). “Biz Lejyonerleriz!”: İstanbul’daki Filipinli Ev İşçileri. In D. Ö. Koçak & O. K. Koçak (Eds.), *İstanbul Kimin Şehri?: Kültür, Tasarım, Seyirlik ve Sermaye* (pp. 1–14). İstanbul: Metis Yayınları.
- Al-Ghanim, K. (2015). *Kafala System Remains Resilient in the GCC*. Gulf Affairs, Labor Market Dynamics in the GCC States , OxGAPS, Oxford Gulf & Arabian Peninsula Studies Forum. 6-8.
- Asis, M. M. B. (2006). The Philippines’ Culture of Migration. *Migration Policy Institute*. Retrieved from <https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-culture-migration>, 02.03.2022
- Asis, M. M. B. (2017). The Philippines: Beyond Labor Migration, Toward Development and (Possibly) Return. *Migration Policy Institute*. Retrieved from <https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-beyond-labor-migration-toward-development-and-possibly-return>, 01.03.2022
- BBC News. (2017). Singapore couple jailed for starving Philippine maid. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/world-asia-39402698>, 11.03.2022
- BBC News. (2018). Joanna Demafelis: Employers of Filipina maid found dead in freezer arrested. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-43177349>, 11.03.2022
- Çelik, N. (2005). *Immigrant Domestic Women Workers in Ankara and Istanbul*. *Journal of Materials Processing Technology*. Retrieved from <https://open.metu.edu.tr/handle/11511/15321>, 21.03.2022
- Çeltikçi, M. (2019). *Küresel “Minyon Kahverengi” Kadın Emeği: Türkiye’de Çalışan Filipinli Kadınlar (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı, İstanbul
- Cheng, S. J. A. (1996). Migrant women domestic workers in Hong Kong, Singapore and Taiwan: A comparative analysis. *Asian and Pacific Migration Journal*, 5(1), 139–152. <https://doi.org/10.1177/011719689600500107>
- CNN Philippines. (2020). Kuwaiti employer sentenced to death for killing Filipina domestic worker. Retrieved from [Kuwaiti employer sentenced to death for killing Filipina domestic worker](https://www.cnn.com/2020/03/11/kuwait-employer-sentenced-to-death-for-killing-filipina-domestic-worker/index.html), 11.03.2022

- Constable, N. (2007). *Maid to Order in Hong Kong* (Second Edi). Ithaca and London: Cornell University Press.
- Cortés, P., & Pan, J. (2013). Outsourcing household production: Foreign domestic workers and native labor supply in Hong Kong. *Journal of Labor Economics*, 31(2), 327–371. <https://doi.org/10.1086/668675>
- ÇSGB. (2022). Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı. Retrieved from <https://www.csgb.gov.tr/egm/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/>, 31.03.2022
- Deniz, A. (2018). Türkiye’ye Filipinli Dadı Göçü: Aracı Firmaların Rolünü Anlamak. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 16(2), 289–301.
- Deniz, G., Kaluç, B. F., & Uysal, H. (2020). İstanbul’da Ev ve Bakım Hizmetlerinde Çalışan Filipinli Kadınlar: Göç, Emek ve Gündelik Hayat. *Pasajlar Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran Sayısı. Retrieved from <https://www.pasajlardergisi.com/wp-content/uploads/2021/01/Sayi-5Gulten-Deniz-Firdevs-Busra-Kaluc-Hilal-Uysal.pdf>, 21.02.2022
- Everington, K. (2019). 38% of migrant caregivers in Taiwan abused by employers. Retrieved from <https://www.taiwannews.com.tw/en/news/3824153>, 21.03.2022
- Fivecorridorsproject.org. (2021). *Philippines to Taiwan: Fair recruitment in review*. Retrieved from https://fivecorridorsproject.org/uploads/C4_Philippines_Taiwan-1.pdf, 11.02.2022
- GovHK. (2021). *Hong Kong Annual Digest of Statistics (2021 Edition)*. Hong Kong. Retrieved from <https://www.censtatd.gov.hk/en/EIndexbySubject.html?scode=460&pcode=B1010003>, 21.03.2022
- GovHK. (2022a). Hiring Foreign Domestic Helpers (FDHs). Retrieved from <https://www.gov.hk/en/theme/guidebook/employment/family/foreigndomestichelper.htm>, 21.03.2022
- GovHK. (2022b). Statistics on the number of Foreign Domestic Helpers in Hong Kong (English), 21.03.2022
- GOVPH. (2022). *Philippine Development Plans: 2001-2010, 2011-2016, 2016-Present*. Retrieved from <https://pdp.neda.gov.ph/devt-plans/>, 21.03.2022
- Gürson, M. A. (2021). *Corporeal Bodies Beyond Borders: Experiences of Migrant Filipina Nannies in Turkey (Master Dissertation)*, The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara
- Hosoda, N. (2020). Countering Abuse Against Philippine Migrant Workers. Retrieved from <https://thediplomat.com/2020/04/countering-abuse-against-philippine-migrant-workers/>, 20.02.2022
- Human Rights Watch. (2018). Kuwait/Philippines: Protect Filipino Migrant Workers. Retrieved from <https://www.hrw.org/news/2018/02/21/kuwait/philippines-protect-filipino-migrant-workers>, 20.02.2022
- IDWF. (2020). *Annual Report 2020*. Hong Kong. Retrieved from <https://idwfd.org/en/resources/idwf-publications>, 01.04.2022

- ILO. (2011). C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189, 10.02.2022
- ILO. (2020). Dismantling the kafala system and introducing a minimum wage mark new era for Qatar labour market. Retrieved from https://www.ilo.org/beirut/countries/qatar/WCMS_754391/lang--en/index.htm, 20.02.2022
- ILO. (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. Geneva.
- International Human Rights Clinic. (2013). *The Protection of the Rights of Migrant Domestic Workers in a Country of Origin and a Country of Destination: Case Studies of the Philippines and Kuwait*. Washington, D.C. Retrieved from https://jscholarship.library.jhu.edu/bitstream/handle/1774.2/61402/2013_Domestic-Workers-Report.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 30.01.2022
- ITUC. (2017). *Facilitating Exploitation: A review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries*. Brussels.
- Johnson, M. (2010). Diasporic Dreams, Middle-Class Moralities and Migrant Domestic Workers Among Muslim Filipinos in Saudi Arabia. *The Asia Pacific Journal Of Anthropology*, 11(3–4), 428–448. <https://doi.org/10.1080/14442213.2010.512921>
- Khan, A., & Harroff-Tavel, H. (2011). Reforming the Kafala: Challenges and Opportunities in Moving Forward. *Asian and Pacific Migration Journal*, 20(3–4), 293–313. <https://doi.org/10.1177/011719681102000303>
- Kökkılınç, A. G. (2019). Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(2), 537–557. <https://doi.org/10.24889/ifede.653959>
- Lan, P.-C. (2000). Remapping Identities across Borders and at Home: Filipina Migrant Domestic Workers and Taiwanese Employers. In *The Fifth Annual Conference on the History and Culture of Taiwan*. University of California at Los Angeles.
- Lin, C.-J. (1999). *Filipina Domestic Workers in Taiwan: Structural Constraints and Personal Resistance*. Taiwan Grassroots Women Workers' Centre. Retrieved from https://gigs.kmu.edu.tw/images/Chin-Ju_Lin/1999_Filipina_Domestic_Workers_in_Taiwan.pdf, 20.03.2022
- Loh, J., & Estrellado, A. F. (2016). Filipino Domestic Workers and Their Capacity Development. *Journal of Humanistic Psychology*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/0022167816654357>
- Macairan, E. (2002). 900 Filipino workers flee jobs in Taiwan. Retrieved from <https://gulffnews.com/uae/900-filipino-workers-flee-jobs-in-taiwan-1.379217>, 10.03.2022
- Maconocido, J. F. (2021). *The Other Side of The Greener Pasture: The Narratives of Filipina Migrants in Turkey (Master Dissertation)*. Istanbul Aydın University, Institute of Graduate Studies, Istanbul.

- McKay, D. (2020). The Philippines–Hong Kong migration corridor. In R. Bastia, Tanja ; Skeldon (Ed.), *The Routledge Handbook of Migration and Development* (pp. 435–440). UK: Routledge.
- Menegatti, E. (2016). *Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health. International Labour Organization Research Series*. Global Action Programme on Migrant Domestic Workers and Their Families, Geneva. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_467720.pdf, 20.02.2022
- MFA. (2012). Reform of the Kafala (Sponsorship) System. Retrieved from https://mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2012/07/reformingkafala_final.pdf, 08.03.2022
- Migrant-rights.org. (2022). Reform the Kafala System. Retrieved from <https://www.migrant-rights.org/campaign/end-the-kafala-system/>, 08.03.2022
- Misssion For Migrant Workers. (2021). 2020 Service Report. Hong Kong: MFMW Limited. Retrieved from <https://www.migrants.net/reports>, 02.02.2022
- Moors, A., & Regt, M. de. (2008). Migrant domestic workers in the Middle East. In L. L. and C. Q. Marlou Schrover, Joanne van der Leun (Ed.), *Illegal Migration and Gender in a Global and Historical Perspective* (pp. 151–170). Amsterdam University Press. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/j.ctt46mwss.9?seq=1>, 18.03.2022
- Nadeau, K. (2007). A maid in servitude: Filipino domestic workers in the Middle East. *Migration Letters*, 4(1), 15–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.33182/ml.v4i1.207>
- Naufal, G., & Malit, Jr., F. (2018). Exploitation and the Decision to Migrate: The Role of Abuse and Unfavorable Working Conditions in Filipina Domestic Workers' Desire to Return Abroad. *IZA – Institute of Labor Economics*, (11677). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3217495>
- O'Neil, K. (2004). Labor Export as Government Policy: The Case of the Philippines. *Migration Policy Institute*. Retrieved from <https://www.migrationpolicy.org/article/labor-export-government-policy-case-philippines>, 12.03.2022
- Pan, S.-M., & Yang, J.-T. (2011). Sexual Abuse of Live-In Care Workers in Taiwan. *Sexual Abuse - Breaking the Silence*, 223–238. <https://doi.org/10.5772/26754>
- Parrenas, R. S. (2019). Domestic Work in the UAE: The Moral Dilemma of the Day Off. *Turkish Policy Quarterly*, 18(1), 117–125.
- Pascual, A. (2017). “Manufacturing” Domestic Workers: Examining the differences in patterns of recruitment in Taiwan and Hong Kong, *An analysis of political factors: civil society*. School of Political Studies, University of Ottawa.
- Paul, A. M. (2011). Stepwise International Migration: A Multistage Migration Pattern for the Aspiring Migrant. *American Journal of Sociology*, 116(6), 1842–1886. <https://doi.org/10.1086/659641>
- Philippine Statistics Authority. (2022). 2020 Overseas Filipino Workers (Final Results). Retrieved from <https://psa.gov.ph/statistics/survey/labor-and-employment/survey-overseas-filipinos>, 28.03.2022

- Pleasance, C. (2018). Filipino maid is found dead and stuffed in a FREEZER in Kuwait as police probe the deaths of seven others and President Duterte orders “total ban” on workers being sent to the country. Retrieved from <https://www.dailymail.co.uk/news/article-5390803/Filipino-maid-dead-inside-FREEZER-Kuwait.html>, 01.04.2022
- POLO TOKYO. (2022). *Highlights of Accomplishments and Best Practices (2021)*. Retrieved from <https://polotokyo.dole.gov.ph/wp-content/uploads/2022/03/HIGHLIGHTS-OF-ACCOMPLISHMENTS-AND-BEST-PRACTICES-3-9-22.pdf>, 28.03.2022
- Research Office LC Secretariat. (2017). *Foreign domestic helpers and evolving care duties in Hong Kong (2016-2017 No. 4)*. Retrieved from <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1617rb04-foreign-domestic-helpers-and-evolving-care-duties-in-hong-kong-20170720-e.pdf>, 28.03.2022
- Sayres, N. J. (2007). *An Analysis of the Situation of Filipino Domestic Workers. International Labour Organization*. Retrieved from https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_124895/lang--en/index.htm
- Silvey, R., & Parreñas, R. (2020). Precarity chains: cycles of domestic worker migration from Southeast Asia to the Middle East. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(16), 3457–3471. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1592398>
- Taiwan Ministry of Labour. (2022). Foreign Workers in Productive Industries and Social Welfare by Various Type and Nationality. Retrieved from <https://statdb.mol.gov.tw/html/mon/c12050.htm>, 19.01.2022
- The World Bank. (2021). Migration and Remittances Data. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/topic/migrationremittancesdiasporaissues/brief/migration-remittances-data>, 18.02.2022
- WEIGO. (2022). Driving Forces & Working Conditions. Retrieved from <https://www.wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers#:~:text=Abuse%2C%20Harassment%20and%20Violence&text=Live-in%20domestic%20workers%20experience,physical%2Fsexual%20abuse%20by%20employers>, 28.03.2022
- Yalçın, Ç. (2015). Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınlar ve ekonomik şiddet. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 7(1), 50–60.
- Zailon II, D. (2018). *İstanbul’da Ev İşinde Çalışan Filipinli Kadın İşçilerin Yaşam Kalitesi ve İş Koşullarının Belirlenmesi*. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Zailon II, D., & Mandıracıoğlu, A. (2022). İstanbul’daki Filipinli ev işinde çalışan kadın işçilerin yaşam kalitesi ve çalışma durumunun belirlenmesi. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 7(1), 122–133.

Bakım Etiği Penceresinden Kadın Yoksulluğu

Female Poverty in the Context of Care Ethics

Emine Elif Ayhan¹ 

Öz

Bakım; yaşlılık, hastalık, engellilik veya diğer koşullar nedeniyle günlük yaşam aktivitelerini yerine getiremeyen kişilere yönelik desteği ifade eden ve toplumsal düzeni korumayı içeren çok yönlü bir kavramdır. Bakımın sağlanmasına yönelik sosyal sorumluluk, kamusal alanlardan ziyade hane içinde karşılanması gereken bir yükümlülük olarak görülmektedir. Hane içindeki güç ilişkilerinin cinsiyete dayalı doğası göz önüne alındığında, bakımın sağlanması nihai olarak kadınların mesuliyetindedir. Geleneksel bir anlayışla kadınlara yüklenen bakım görevleri, pek çok açıdan kadınları yoksullaştırmaktadır. Bu tür bir yoksulluk çeşidi ile mücadele etmek için bazı politikalar uygulanmasına rağmen kadınların ücretsiz bakım işinde hala erkeklerden daha fazla zaman harcadıkları ortadadır. Bakım işindeki bu “kadınsal doğa”, etik bakım anlayışını doğurmuştur. Etik bakım, bakım hizmeti verme ve alma konusunda insan ilişkilerinin ve ihtiyaçlarının ana unsurlarında ahlaki bir önem olduğunu ima eder. Sosyal ilişkiler ağı içinde bakım verenler ile bakım alanların refahını uyumlaştırarak aralarındaki ilişkileri sürdürmeye odaklanan etik bakım, bir anlamda insan ilişkilerinin yeni bir okumasını sağlayan bir yaklaşım türüdür. Bu çalışma sosyal bakım ve bakım etiği kavramları ile ilgili çalışmalarını içermekte, bakımın doğası hakkında kavramsal ve ahlaki tartışmalara katkıda bulunmakta ve bakım hizmetlerini özel veya kişisel ilişkilerin ve cinsiyetçi yaklaşımların ötesinde ele alarak küresel bir bakım etiğinin inşa edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Bakım, Sosyal bakım, Etik bakım, Kadın yoksulluğu, Üçüncü vardiya

Abstract

Care is a multi-pronged concept that expresses support for people who cannot fulfill their daily living activities owing to old age, illness, disability, or other conditions; this includes maintaining the social order. Social responsibility for the provision of care is seen as an obligation that must be met within the household rather than in public spaces. Given the gendered nature of power relationships within the household, the provision of care ultimately becomes the responsibility of women. Caring duties imposed on women with a traditional understanding impoverish women in many ways. Despite some policies being implemented to

1 Sorumlu Yazar: Emine Elif Ayhan (Doktora Adayı), Kocaeli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yoksulluk Çalışmaları DP, Kocaeli, Türkiye. E-posta: elifayhan93@gmail.com ORCID: 0000-0001-6692-0633

Atf: Ayhan, E. E. (2022). Bakım etiği penceresinden kadın yoksulluğu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 383-405. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1007390>

combat this type of poverty, women clearly still spend more time performing unpaid care work compared to men. This “feminine nature” in the care business has brought forth an understanding of ethical care. The ethics of care implies a moral importance in the core elements of human relationships and needs in giving and receiving care. Such ethics, which focus on maintaining the relationships between caregivers and care recipients by harmonizing the welfare of caregivers within the social network, comprise an approach that provides a new reading of human relations. The present investigation examines studies on the concepts of social care and care ethics and contributes to the conceptual and moral discussions on the nature of care, arguing that global care ethics should be built by considering care services beyond private or personal relationships and sexist approaches.

Keywords

Care, Social care, Ethics of care (care ethics), Female poverty

Extended Summary

When a person encounter difficulties in performing activities of daily living (ADLs) independently owing to a congenital or later decline in their skills or functional status, they have to receive care service. Performing ADLs is an indispensable necessity for an individual to continue their life. Thus, care services are of vital importance for people facing difficulties in carrying out their daily life activities. However, care work is not only limited to protecting and taking care of one's body but also has a nature that nurtures social relations and protects the social order. Because people first experience care in the family environment, it is quite reasonable to perceive domestic and family-based care as the foundation of all care relationships. Nonetheless, this situation limits care work to the female members of the family, their private lives, and their close relationships. Therefore, this results in the exclusion and marginalization of women from the spheres of social existence and value. In addition, caretaking becomes an undesirable activity while caregiving is seen as a worthless occupation; the social status of the parties to the care and care work is consequently considered worthless. However, care work is not a gender-specific and private-life activity. Beyond these established borders for care, a concept of care ethics has emerged with which the unique nature of care can be understood.

The ethics of care is a concept that has developed in last 40 years and questions the place of care in society and moral life. These ethics elevate care services to an important value in human life. The starting point of care ethics is any formal and informal care work practice that is important to individual well-being but is not given the value it deserves. People face moral, political, technical, and psychological questions when engaged in daily care activities. Therefore, care work requires knowledge and judgment capability. Such inquiries add a moral edge to care work. Accordingly, caring for someone in terms of care ethics is considered a vital activity for all kinds of living together. Carol Gilligan formulated her ethics of care while attempting to address the problems that she saw in Lawrence Kohlberg's moral psychology. Gilligan often discusses the expression of women's responsibilities in caregiving and highlights that social structure, rather than any natural feature of femininity, causes the prevalence of women in caregiving positions. However, because the ethics of care define care generally as meeting human needs in a moral order, it is argued that these ethics should be considered largely independent

of gender. Nevertheless, women are frequently the subject of studies on care because of their disadvantageous position in the distribution of paid and unpaid care work. Given this context, the present study discusses the occurrence of female poverty based on care ethics.

It is expected that women alone will fill the gap left by the public and private sectors in unpaid care work. In fact, women are pushed toward multidimensional poverty as they miss economic and social opportunities owing to the unpaid care work that they traditionally undertake. Therefore, it can be argued that unpaid care work impoverishes women. This study draws attention to the importance of building a global care ethic with an ethical care approach by eliminating the gender inequality factor that characterizes care work as the responsibility of women. The ethics of care propose a consideration of care practices in a moral framework; as this challenges historically constructed gender norms, roles, and power relations, this framework can be considered a strategy to combat female poverty based on care work. To this end, care services should be integrated with global social policy by emphasizing the moral philosophy of care ethics. The ethics of care provide the world with a school of thought that sheds new light on care and offers possible solutions.

Bakım Etiği Penceresinden Kadın Yoksulluğu

Bakım işinde, evrensel kurallara ve bunların ima ettiği hak ve ödevlere oldukça az yer verilir. Çünkü bakım hizmeti verilirken bakım hizmeti alan kişinin özelliklerine odaklanılır, onun ihtiyaçlarının karşılanması esas alınır. Bakım hizmeti vermek için evrensel ilkelerin geçerliliğine güvenmek yerine kişinin; empati, sempati, yardımseverlik ve sevgi duyguları genellikle bakım işinin daha faydalı ifa edilmesini sağlar (Held, 2015, s. 20). İnsanlar doğal olarak ilişkisel ve duyarlı varlıklardır. İnsanların birbiriyle bağlantılı olması ve karşılıklı bağımlılıkları öncülüğünde etik bakım veya bakım etiği anlayışı doğar.

Bakım etiği, tüm insanların ihtiyaç duyduğu, başkalarına ilgi ve özen gösterdiği gerçeğinden başlayan; kişisel, sosyal, ahlaki ve politik bir yaklaşımdır. İnsanlar arasında var olan bakım ağı, insanları birbirine bağlayan ilişkileri kapsamaktadır. Çünkü yaşamı boyunca her insan -ihtiyaçları değişse bile- her zaman ve her koşulda bakım hizmeti vermekte ve almaktadır. Bakım etiği kavramı, hem kendine hem de başkalarına sağladığı bakım faaliyetlerine, ahlaki değerleri dahil edecek şekilde geniş bir düşünme biçimi sağlayan yegâne bir yaklaşımdır. Bakım eğiti yaklaşımı, dünya çapındaki tüm insanlara adil ve hakkaniyetli muamele göstermeyi ve bu tür bir muamelenin; bütünsel, bağlamsal ve ihtiyaç merkezli doğasını, bakım uygulamalarıyla muhafaza etmeyi esas almaktadır.

Kişilerin, kendisinin ve ailesinin günlük yaşamsal aktivitelerini yerine getirmek için yaptıkları faaliyetleri, bir anlamda ekonomik ve sosyal statüsü ile kişisel ve ailesel faktörlere bağlıdır. Bu faaliyetler; yemek pişirmek, temizlik yapmak, çocuk yetiştirmek, yaşlı akrabalara bakmak, alışveriş yapmak ve diğer ev işlerini içerebilir. Tabii ki bu işlerin tamamı kadınlar tarafından yapılmamaktadır ancak küresel olarak kadınlar, hem hane içinde hem toplumda, her gün ücretsiz bakım ve ev işlerinin %75'inden sorumlu olduğu iddia edilmektedir (Moreira da Silva, 2019). Kadının görev ve sorumluluğunda tensip edilen bakım işine farklı bir boyut getiren bakım etiği, bakımın ihmal edilen değerlerini yansıtırken bakım sorumluluklarını ve uygulamalarını ahlakın özü olarak kabul eder ve kadınların düşük değer verilen bakım pozisyonlarında yaygınlığının, kadınlığın doğal bir özelliğinden ziyade sosyal yapının neden olduğunu savunur.

Bu çalışmada bakım emeğini, kadınların sorumluluğu olarak işaret eden toplumsal cinsiyet eşitsizliği faktörü görünümünden kurtararak tüm dünyada etik bakım yaklaşımıyla, küresel bir bakım etiği inşa etmek gibi zorlu bir göreve hemen

başlanması gerektiği öne sürülmektedir. Bunun için ilk bölümde kapsamlı bir sosyal bakım anlayışı hakkında açıklamalar yapılmış, ikinci bölümde, etik bakım yaklaşımının ortaya çıkışı ve temel savunucularının görüşlerine yer verilerek, etik bakım yaklaşımı derinlemesine anlamlandırılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümü ise neredeyse tüm toplumlarda kadınlara atfedilen bakım sorumluluklarının hâlen devam ettiği son verilerle ortaya konulmuş ve bu durumun da kadınları yoksullaştırdığına dair çıkarımlarda bulunularak, çalışmanın sonuç bölümünde bakım etiği yaklaşımını benimsemenin önemi vurgulanmıştır.

Kapsamlı Bir Sosyal Bakım Anlayışı

Bakım kavramı; emek vermeyi, tutumu ve erdemi içinde barındırır. Emek vermek olarak bakım, kişinin kendisini ve ihtiyaç halinde başkalarını önemseme işidir. Bir tutum olarak bakım, duygusal bir bağ kurabilmek ve bir başkasına iyilik yapabilmek anlamına gelir. Emek vermek, tutum olmadan yapılabilir ancak bakım verme tutumu olmadan verilen bakım emeği ile bir başkasının ne istediğini anlamak mümkün değildir ve böyle bir bakım hizmeti yalnızca belli kalıplar dahilinde verilmiş olacaktır. Bu nedenle bakım tutumunun eşlik etmediği bakım emeği, aslında iyi bir bakım olmayacaktır. Bir erdem olarak bakım ise kişinin bakıma muhtaç birine karşı gerçekleştirdiği bakım davranışındaki eğilimdir. Karşılıklı sevgi ilişkileri, bakım vermeyi kolaylaştırır, ancak eğilim, yakınlar olduğu kadar yabancılara da yönlendirildiğinde bakım işinin de daha kapsayıcı ve faydalı olacağı açıktır (Kittay, 2011, s. 52-53). Hugman (1991, 5-6)'a göre bakımın ikili bir anlamı vardır. Bakım hem zihinsel bir dikkat eğilimine hem de bu eğilimin sonucu olarak meydana gelen fiili uygulamalar olarak değerlendirilir. Örneğin, doktorun hastasına yönelik verdiği bakım hizmeti, öncelikle bir dikkat eğilimidir. Ardından bu dikkat eğilimi sonucu tıbbi tedavi reçetesine bağlı somut uygulamalar ortaya çıkar. Böylece insanın doğumundan ölümüne kadar hayatında bir yeri olan bakım olgusu, sağlık ve sosyal bakım olarak ikiye ayrılabilir. Sağlık bakımı kavramı; hastalığı, yarası veya sakatlığı olan birinin tedavisini kapsarken, sosyal bakım; beslenme, yıkanma, giyinme, hareket etme, korunma, çevresiyle iletişim kurma gibi günlük yaşam aktivitelerinde yardıma ihtiyaç duyan kişilere verilecek hizmetleri ifade eden kavramdır.

Birden fazla grubun birbirinden farklı ihtiyaçlarıyla ilgili olduğundan, kavramsal bir düzeyde sistematik bir sosyal bakım tanımı yapmak oldukça zordur. En genel haliyle sosyal bakım, belirli ihtiyaçları olan kişiler ve gruplar

için bakım ve destek hizmetlerinin planlanması ve sunulmasıdır. Sosyal bakım için bu tanım oldukça üstünkörü gibi görünebilir ancak içinde anahtar kavramlar bulundurmaktadır. Tanımı üstünkörülükten kurtarmak adına içerisindeki temel kavramlara aşağıda yer verilecektir (Lalor & Share, 2009, s. 4).

- *Belirlenmiş ihtiyaçlar:* Sosyal bakım alıcılarının gereksinimlerini, kısıtlamalarını, motivasyonlarını ve acı noktalarını keşfetme sürecidir. Bakım hizmetlerinin alıcıya katacağı değeri anlamak için kullanılmaktadır.
- *Bireyler ve gruplar:* Sosyal bakım bire bir olarak bireye de sağlanabilir, küçük veya büyük bir grup veya toplulukla çalışmayı da içerebilir.
- *Bakım ve destek hizmetleri:* Sosyal bakım, herkese kaliteli bakım verilmesi ve ayrıca diğer desteklerin sağlanması ile ilgilidir. Örneğin, günlük yaşam aktivitelerini yerine getiremeyen bir kişinin hayatını kolaylaştırmaya yönelik uygulamaları kapsar.
- *Hizmetlerin planlaması ve sunumu:* Sosyal bakım sadece ihtiyaçları karşılamak ile ilgili değildir, aynı zamanda bunları tasarlamak, planlamak ve uygulamakla da ilgilidir. Bu süreç, çeşitli istekler, beceriler ve anlayış türleri gerektirir. Örneğin, insanlara uygulamalı bakım ve destek sağlama isteği, insanların neye ihtiyacı olduğunu belirleme becerisi ve buna göre plan yapma yeteneği, tercihen mevcut kanıtlara ve politika rehberliğine dayanarak ve insanlarla doğrudan doğruya gerçek bir iletişim kurma anlayışıdır.

Bakımın çok yönlü yapısını anlamlandırmak üzere Fisher ve Tronto (1990, 40), anlaşılabilir bir sosyal bakım tanımını sunmuşlardır. Onlara göre en genel düzeyde sosyal bir açıdan bakım, olabildiğince refah düzeyi yüksek bir yaşam için dünyayı; korumak, sürdürülebilirliğini sağlamak ve onarmak üzere yapılan tüm faaliyetleri içeren bir tür etkinliğidir. Çünkü dünya, yaşamı sürdüren bir ağda iç içe geçmeye çalışan kişileri, özlere ve toplumları içermektedir. Bakımın çok boyutlu yapısına göre neredeyse tüm insan uygulamaları bazı bakım unsurlarını içerebilir. Bu nedenle sosyal bakım, sınırları olmayan ve her an her yerde var olan bir kavram olarak düşünülebilir.

Sosyal bir anlayışla ele alınan bakım, çeşitli yönlerden dikkate değerdir. Bu yönlerden biri, insanların birbirine verdiği değeri ortaya çıkarmasıdır. Diğeri, sadece ilkeler ve kurallar dizisiyle çevrili bir alandan ziyade esnek bir uygulama

alanına sahip olmasıdır. Ayrıca bakım uygulamasında yer alan kişilerin; yaşam tarzlarına, koşullarına ve değerlerine göre bakım hizmetlerinin yeterliliği değiştiği için eşitlikten ziyade adaletli olmak önem kazanmaktadır. Bunlara ek olarak bakım, çeşitli kurum ve ortamlarda meydana gelebilen bir süreç olduğu için sosyal boyutuyla çevrenmesi oldukça önemlidir.

Fisher ve Tronto (1990), sosyal bakım süreci için önce dört aşama tanımlamışlardır. Daha sonra Tronto (2013) bakım aşamalarına beşincisini eklemiştir. Bakım aşamaları, kapsamlı bir bakımın nasıl olabileceğine dair bir resim ortaya koyarak bakım alıcıları ve bakım vermeyi üstlenenlerin entegre olduğu bütünsel bir süreci fark etmeyi sağlar. Buna göre bakım aşamaları:

- *Önemsemek (care about)*: Bakım ihtiyacının farkında olmayı ve bu ihtiyaca dikkat etmeyi içerir.
- *Bakım Organizasyonu (caring for)*: Gerekli kaynakların ve personelin organize edilmesi, sıralanması ve belirlenen ihtiyaçları karşılayacak bakım işi için ödeme yapılma sorumluluğunun düzenlenmesini içerir.
- *Bakım hizmeti vermek*: Bakım hizmeti verme görevini üstlenmiş bireylerin ve kuruluşların gerekli bakım görevlerini fiziksel olarak karşılamasıyla ilgilidir.
- *Bakım hizmeti almak*: bakım ihtiyacı olan kişiye bakım hizmeti sağlanması ve sağlanan bakım hizmetinin değerlendirilme aşamasıdır.
- *İlgilenmek (caring with)*: Bakım, insan ihtiyaçlarını karşılamayı sürdürebilmek için devam eden bir bakım döngüsüne güvenebildiğinde gerçekleşir. Bu tür kalıplar yerleşik hale geldiğinde güven ve dayanışma erdemlerini üretirler.

İyi bir bakım hizmetinin unsurlarını araştıran Amerikalı siyaset bilimci Tronto (2010, 161), sosyal bakımın iki tehlikeyle karşı karşıya olduğu görüşündedir. Bunlar, dar görüşlülük (parokializm) ve paternalizmdir. Küresel bir endişe olarak da değerlendirilebilen bakımla ilgili bu iki tehlike, daha somut bakım ilişkileri düzeyine indirildiğinde aslında güç sorunlarından ibaret olduğu anlaşılabilir. Dar görüşlülük, bakım ilişkilerinin aileler veya sosyal gruplar gibi dar çevrelerde gerçekleşmesini ifade etmektedir. Paternalizm, bakım verenlerin, çoğu zaman bakım alanlar üzerinde güç sahibi olması nedeniyle, bakım

gerektiren herhangi bir durumda kendi yargılarını, bakım alanlar üzerinde uyguladıkları yollara atıfta bulunur. Bu nedenle bakım kavramının ahlaki bir yaklaşımla ele alınması zorunluluktur. Eğer ahlaki sınırlarla çevrelenmiş bakım olgusu, mevcut konumundan koparılıp insan yaşamının merkezine taşınırsa dünyanın şu anda görüldüğünden, olumlu yönde, farklı görüneceği açıktır.

Sosyal bakım hem ihtiyaçların rasyonel açıklamalarını hem de duyguların sempatik takdirini içerir. Gerek kavram gerek uygulama olarak bakım hizmetlerinin, sosyal ve politik bağlamda ahlaki çelişkileri, belirsizliği ve karmaşıklığı yansıttığı iddia edilebilir (Nguyen, Zavoretti, & Tronto, 2017, s. 200). Bakımın belirsiz ve karmaşık doğası, özellikle kadınların daha fazla sorumluluk yüklenmelerine sebep olmuştur. Oysa bakım, kadın emeğinin geleneksel rolüyle, sosyal yardım kurumlarıyla veya ulus ötesinden işe alınan bakım hizmetlileri ile sınırlı değildir.

Bakım Kavramına Feminist Bir Yaklaşım: Bakım Etiği

Bakım hizmetleri özel yaşamı ilgilendiren ekstra işler olarak kabul edildiğinden kadınlara yüklenmiş, samimi ilişkilerle daraltılmış, bakıma muhtaç olma hali istenilmeyen bir durum olarak kabul edilmiş ve bakım verme işi de bunlardan ötürü değersiz bir iş olarak toplumda yerini almıştır. Oysa İnsanların günlük bakım faaliyetleri içinde; ahlaki, siyasi, teknik ve psikolojik yargılarda bulunmaları gerekir. O halde bakım faaliyeti ne basittir ne önemsizdir ne de bayağıdır; teknik bilgi ve muhakeme yeteneği gerektirir. Bu nedenle insanlara sunulacak kapsamlı bir sosyal bakım anlayışı için hem bakım hizmeti alanlara hem de verenlere fayda sağlamaya yönelik bir bakım anlayışına ihtiyaç duyulmaktadır.

Etik, ahlaki davranışların disiplinli ve sistematik bir yansıması olarak değerlendirilebilen; yargıları, sorumlulukları, amaçları ve eylemleri eleştirel bir bakış açısıyla görebilmenin bir yoludur. Ayrıca insanları birbirine bağlayan ilişkileri değerlendirmeye izin veren, insani yanlışları ortaya çıkarmaya yardımcı olan ve onları düzeltmenin yollarını öneren, bir anlamda toplumdaki refahı sağlamaya yönelik “olması gerekenler” ile ilgili bir kavramdır (Holstein, 2010, s. 630). Bakım kavramı, etik kavram ile harmanlandığında daha eksiksiz bir bakım doğası gün yüzüne çıkar. Bu bakış açısı rutinleşmiş günlük yaşamda; herkese söz hakkı vermeyi, istekleri karşılamayı ve ahlaki duyarlılıkları artırmayı kazandırma gayesindedir.

Bakım etiğinin ayrı bir ahlaki teori olarak ortaya çıkışı, genellikle 1980'lerin ortalarında psikolog Carol Gilligan ve filozof Nel Noddings'in çalışmalarına atfedilir. Bu araştırmacıların her ikisi de geleneksel ahlaki yaklaşımların ataerkil toplum düzeni ile uyumlu olduğunu iddia etmişler ve feminist düşüncenin, ahlaki yaklaşımların merkezinde yer alması gerektiğini savunmuşlardır. Daha sonra Annette Baier, Virginia Held, Eva Feder Kittay, Sara Ruddick, Joan C. Tronto, Selma Sevenhuijsen, Fiona Robinson ve Frans Vosman gibi isimler, çalışmalarıyla bakım etiği kavramının gelişmesine katkıda bulunmuşlardır.

Carol Gilligan, öğrencisi olduğu Lawrence Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramında (Theory of Moral Development) gördüğü sorunları ele almaya çalıştığı noktada bakım etiğini tasarladı. Bu nedenle Carol Gilligan'ın "In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development (1982)" kitabı, bakım etiğinin doğuşu ile ilişkilendirilir. Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramına göre, sosyal ilişkilerin doğasını anlamak için bireylerin bilişsel yetenekleri derinleştikçe, ahlaki olarak gelişim sürecine girerler (Kohlberg, 1968). Kohlberg, ahlaki gelişim sürecinin, hiyerarşik olarak düzenlenmiş aşamalardan geçtiğini iddia etmiştir¹. Bu aşamalarda, kadınların genellikle erkeklerden daha düşük ahlaki gelişim aşamalarında olduklarına dair bulgular, Gilligan'ı rahatsız etmiştir. Gilligan, bu bulgular ile cinsiyet yanlılığı açısından Kohlberg'in çalışmalarını incelemiştir. Bu incelemeler, Kohlberg'in teorisinin yeterliliğini sorgulamanın yanı sıra toplumdaki ve ahlaki yaşamdaki bakımın yerini de sorgulayan incelemelerdir (Tronto, 1987, s. 645-647).

Gilligan, bakım etiğinde, Kohlberg'in adalet etiğinden ayıran üç temel özellik tanımlamıştır. Birincisi, bakım etiği, adalet etiğindeki kavramlar olan haklar ve kurallardan ziyade sorumluluk ve ilişkiler etrafında konumlanır. İkincisi, bakım etiği, biçimsel ve soyut olmaktan ziyade somut koşullara bağlıdır. Üçüncüsü ise bakım etiği bir dizi ilke olarak değil, bakım verme etkinliği olarak ifade edilir. Gilligan'a göre bakım etiği gerçek insanların günlük yaşamlarındaki deneyimlerine ve ahlaki sorunlarına dayalıdır (Gilligan, 1993, s. 20). Bu arka planda, Gilligan'ın bakım kavramını, bakımın karakteristik özelliklerini dikkate alarak genişlettiği görülmektedir. Bakım etiğinin doğuş hikayesini esas alarak Gilligan'a (1993) göre bakım etiği, karmaşık ve soyut ilkelerden ziyade, belirli

1 Lawrence Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramına ilişkin daha kapsamlı okumalar için bakınız; Kohlberg, L. ve Hersh, Richard H. 1977. "Moral Development: A Review of the Theory". *Theory Into Practice*, 16(2): 53-59. doi:10.1080/00405847709542675

Kohlberg, Lawrence. 1973. "Stages and Aging in Moral Development—Some Speculations" *The Gerontologist*, 13(4): 497-502. <https://doi.org/10.1093/geront/13.4.497>

bağlamlarda başkalarının ihtiyaçlarını karşılama ve karşılıklı ilişkileri sürdürme eylemidir (s. 28).

Bakım etiği perspektifi, Kantçı deontoloji² ve adalet teorisi gibi ahlaki eylemleri vurgulamak için ilkelere dayanan etik teorilerle taban tabana zıt olduğu söylenebilir (Burton & Dunn, 2013). Çünkü Bakım etiği, kişilerin birbirine bağımlı, sosyal olarak yerleşik bir varlık olarak anlaşılmasıyla karakterizedir. Böyle bir anlayış, insanların başkalarıyla mesafeli bir şekilde ilişki kuran, bağımsız özneler olduğuna ilişkin geleneksel etik teorilerine aykırıdır. Aynı zamanda ahlaki karar vermenin doğası hakkındaki geleneksel görüşlere de aykırıdır. Çünkü geleneksel etik teoriler, ahlaki kararları, nesnel ve tarafsız olarak vermeyi talep etmektedir. Geleneksel görüşlere göre, insanlar muhakeme kapasitesini kullanmalı, bağımsız ve rasyonel failer olarak ahlaki kararları nesnel düşüncelere dayalı olarak vermelidir. Ancak feminist etik savunucuları, bakım konusunda, nesnellik, tarafsızlık ve bağımsızlığa yapılan vurguyu sorgularlar. İnsanın birinci dereceden ailesinden, arkadaşlarına, hayatındaki önemli kişilere, meslektaşlarına vb. kişilere kadar geniş bir ilişkiler ağının içine doğduğunu iddia ederler. Bu durumda insanın sosyal çevresi, geleneksel açıklamaların öne sürdüğü bağımsız ve nesnel varlıklar olmadığı anlamına gelir. İnsanlar, duygusal ve fizyolojik destek için birbirine ihtiyaç duyan, birbirine bağımlı varlıklardır (Parks, 2003, s. 54-55).

Bakım etiğinin en önemli savunucularından Nel Noddings'e göre kişi sadece kendini önemsemediğinde iyi olma halinde eksiklik meydana gelir. Bu durumda iyi olma hali, bakım durumunun bir değerlendirmesidir. İnsanlar birbirine ihtiyaç duyduğu ve yardım ettiği zaman, aslında etik benliklerine de en yakın oldukları zamandır. Etik benlik, gerçek benlik ile bakım ve özen gösterilen ideal benlik arasındaki aktif bir bağıdır. Kişiyi doğal olarak diğerine bağlayan şey, kişiyi başkası aracılığıyla kendine yeniden bağlar düşüncesiyle karşılıklı ilişkinin temel kabulünden doğar. Kişi bu hayatta doğal olarak yalnız değildir

2 Kantçı etik, doğru ve yanlış olarak tanımlanan görevlere odaklanmaktadır. Doğru ve yanlış, doğrudan eylemleri öngördükleri için iyi ve kötünden (değer yargıları) farklıdır. Doğru eylemler, yapılması gerekenler (ahlaki olarak sakıncası olmayan eylemler) ve yanlış eylemler, yapılmaması gerekenlerdir (ahlaki olarak sakıncalı eylemler). Bu etik tarzına deontoloji denir. Yunanca *deon* kelimesinden türetilen deontoloji, görev veya yükümlülük anlamına gelir. Deontolojide, deontik kategoriler birincildir, değer yargıları ise deontik kategorilerden türetilir. Kant, ahlakın rasyonel olması gerektiğine inanmakta ve insanlar arasındaki tüm görevlerin kategorik buyruktan türetilebileceğine savunmaktadır. Kant'a göre kategorik buyruk; ahlaki bir zorunluluğun isteklere, arzulara veya ihtiyaçlara bağlı olmamasıdır. Kategorik buyruklara örnek olarak "İhtiyacı olanlara yardım etmelisin" verilebilir. Kantçı deontoloji, isteklerin veya hedeflerin ne olduğunu önemsemeyiz ancak ne olursa olsun kategorik bir buyruğu izlemeyi kasteder (Kranak, 2019, s. 52-53).

ve bir başkasına özen gösterme dürtüsünü yok saydığına aslında kendisinden koptuğu bir yalnızlığa sürüklenir ve doğal olarak ilişkilerini yeniden kurmaya çalışır. Buradan yola çıkarak akımın evrensel bir insan özelliği olduğunu öne süren Noddings, bir bakım ilişkisindeki insanlar için etik yaklaşımın temel olduğunu ileri sürmektedir (Noddings, 2013, s. 49-51).

Amerikalı siyaset bilimci Joan C. Tronto'nun "Moral Boundaries" (1993) adlı kitabında, bakım etiği için kapsamlı bir tanım bulunmaktadır. Ona göre bakım, etik bir kavram olarak ele alındığında, sahip olduğu bazı özellikler ortaya çıkmaktadır. Öncelikle bakım, yalnızca insanların etkileşimi ile sınırlı değildir. Başka insanlara olduğu kadar nesnelere ve çevreye de özen gösterme olarak algılanmalıdır. Diğer bir özellik, bakım hizmetlerinin sadece bakım veren ve bakım alan kişiler arasındaki ilişkiden (ikili veya bireysel) ziyade, politik bir yönünün de olduğudur. Bakım faaliyetlerinin, ikili veya bireysel yapıda olduğunun varsayılması, en başta sosyal ve politik olarak işlev görmesini kabul etmek demektir. Başka bir özellik, bakım faaliyetinin büyük ölçüde kültürel olarak tanımlandığı için farklı kültürler arasında farklılık göstermesinin olağan olduğudur. Bu noktada belli ilkeler çevresinde sınırlar çizilerek tasarlanan bakım organizasyonunun fayda getirmeyeceği savunulabilir. Son bir özellik ise bakımın devam eden bir süreç olmasıdır. Bu bağlamda bakım, günlük yaşam süreçlerinde yer alan canlı ve aktif bir olgudur ve hem bir uygulama hem de bir eğilimdir (Tronto, 1993, s. 103). Williams (2018, 557), Tronto'nun bakış açısını, "bakım etiği toplumu yaşatır ve onarır" ifadesiyle anlamlandırmıştır.

Bakım etiği savunucularına göre bakım, insanların temelde ilişkiler ağına karışmış sosyal varlıklar olduğunu önermesiyle başlar. Onlara göre bakım etiğinin çıkış noktası, insanların birbiriyle bağlantılı, birbirine bağımlı ve genellikle birbirleriyle eşit olmayan ilişkiler içinde var olan somut varlıklar olduğudur (Hankivsky, 2014, s. 253). Karşılıklı bağımlılık ve bağlılık gibi genel olarak ilişkilerin önemli özelliklerine değinmesinden dolayı bakım etiğinin dalları yalnızca yakın ilişkilere değil, her tür ilişki ve etkileşime kadar uzanmaktadır. Bakımın kendisi düzenli bir şekilde birlikte yaşama olasılığını tesis eden politik bir gerçekliktir. Başlangıçta özel ve mahrem yaşam alanlarına göre tasarlanan bakım etiği, bakım faaliyetlerinin çeşitliliğinden dolayı kapsamını genişletmiş, hayvanlara ve çevreye özen gösterme gibi pek çok ahlaki konu ve etik alan için de değerlendirilmeye alınmıştır. Bu nedenle bakım etiğinin, politik gerçeklik olduğu iddia edilebilir.

Bakım etiği, alışlagelmiş etik biçimlerinden farklıdır. Onu farklı yapan en önemli karakteristik özellikleri; geleneksel ilkelerle ilgilenmemesi, bireysel faydaya odaklanmaması ve bakım sağlamanın toplumu oluşturan unsurlar olarak görülmesidir (Vosman, 2020, s. 19). Bakım etiğinin hızla dikkat çekmesinin bir nedeni, ilişkiselliğidir. Bu kavram, insanları genellikle asimetrik şekillerde karşılıklı olarak birbirine bağlı, savunmasız ve bağımlı olarak görür (Pettersen, 2011, s. 52). Bakım etiği literatürü incelendiğinde, feminist etik savunucularının ahlaki kararlar için başkalarına özen göstermenin gerekliliğini vurguladıkları görülmekte ve insanların sosyal varlıklar olduklarını, bu nedenle aralarında hep bir bağ kurduklarını ve bakım ilişkilerinin bu bağ etrafında konumlandığını savundukları söylenebilir.

Bakım etiği, bakımın sorumluluklarını ve uygulamalarını ahlaki bir çerçevede ele almayı önerir ve özellikle kadınların bakım verme pozisyonlarında yaygınlığının, kadınlığın doğal bir özelliğinden ziyade sosyal yapının neden olduğunu öne çıkarır. Bakım etiği, toplumsal cinsiyete dayalı kamu-özel ikilemine temelden meydan okuduğu için tarihsel olarak inşa edilmiş toplumsal cinsiyet normlarına, rollerine ve güç ilişkilerine meydan okur. Bu nedenle bakım etiği, normatif bir teori değil, feminist bir eleştirel teoridir (Robinson, 2011, s. 63). Bakım etiğinin politik bağlamda tanınması gereken bir olgu olduğu açıktır. Çünkü bakım etiği politik olarak düşünüldüğünde sömürücü olmayan ve adil olan bakımın verilmesi ve alınmasıyla ilgili sorunlara çözümler arayacaktır.

Bakım Etiği Bağlamında Kadın Yoksulluğunu Anlamak

İnsanların bakım ile ilgili deneyimlerini aile ortamında edinmesinden dolayı, aile bakımı tüm bakım ilişkilerinin modellemesi olarak tanımlamak oldukça makuldür. Bakımın devletten, başta aileye daha sonra piyasaya veya kâr amacı gütmeyen bir organizasyona kaydırılmasına ilişkin mevcut fenomen oldukça yaygındır. Çünkü aile, genellikle doğal bir yapı olarak görünse bile belirli bir geçmişe olan sosyal bir kurumdur (Tronto, 2010, s. 161). Bakım işini özel hayatın bir parçası olarak düşünme eğilimi, bakım hizmetlerinin genellikle hanehalkı faaliyetleriyle ilişkilendirilmesine neden olmaktadır. Bakım işinin hane içinde karşılanması gereken bir hizmet olması ve bu nedenle toplumda genellikle hane içinde; anne, kız kardeş, eş, ve kız evlat rollerinde olan kadınların bakım verenler olarak algılanması herkesçe kabul edilebilen bir gerçektir. Daha keskin bir ifade ile bakım işi, hala “kadın işi” olarak görülmektedir (Bauer & Sousa-Poza, 2015, s. 10).

Carol Gilligan ve diğer bakım etiği savunucularının bakım etiğini tanımlayan çalışmaları, özellikle kadın haklarına dikkat çekmek için sıklıkla alıntılanmaktadır. Gilligan, daha ilk andan itibaren bakım etiği kavramını cinsiyetçi bir argüman olarak görmediğini iddia etmiştir. Bakım etiği kavramının çıkış noktası kadınlara, ahlaki gelişim aşamalarında düşük statülerde yer verilmesi olsa da Gilligan'ın öncelikli amacı, bakım etiği argümanının, ahlaki alanın adaletini içerecek şekilde genişletilmesi gerektiğidir (Gilligan, 1993). Ancak bakım işi üzerine yapılan araştırmalarda, kadınların başrolde oldukları dikkat çekmektedir. Bu nedenle bakım, modern feminizm perspektifinde politik bir konu olarak ele alınmakta ve kadın emeği bağlamında tartışılmaktadır. 1960'ların sonunda ortaya çıkan biçimiyle feminizmin, bakım hizmetlerinin sözde “kadınsı” doğasına ve bununla bağlantılı olarak kadınların erkeklere tabi kılınmasına karşı bir isyan olduğu açıkça görülebilir (Sevenhuijsen, 2004, s. 5).

Tronto, bakımı; cinsiyet, sınıflar ve ırklar arasında eşit olmayan bir şekilde dağıtılmış bir sistem olarak araştırarak, bakımı bir güç konusu olarak açıkça gündeme getiren ilk bilim insanıdır. Onun görüşüne göre, bakım işinde kaynakların dağıtımıyla ilgili sorunlar nedeniyle taraflar arasında çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Tronto'ya göre erkekler, ailesindekilerin veya başkalarının, bakım ihtiyaçlarını ihmal etmelerine rağmen bakım görevinden sorumlu tutulmamaktadırlar. Bu anlamda bakım işi, erkeklerin -ya da en azından bazı erkek gruplarının- ayrıcalıklı olarak bakım sorumluluklarını ihmal etmesini meşru kılacak şekilde cinsiyetlendirilmiştir. Tronto, ayrıcalıklı bir sınıf ve cinsiyet olarak bazı erkeklere atıfta bulunarak “ayrıcalıklı sorumsuzluk (privileged irresponsibility)” kavramının kullanılmasını önermektedir (Tronto, 1993, s. 121; Tronto, 2013, s. 58; Tronto, 2017, s. 40). Tronto, bakımın ahlaki yapısındaki toplumsal cinsiyet yanlılığını yıkmaya yönelik bu görüşleri, Gilligan'ın bakım etiği yaklaşımına yeni bir soluk getirerek, farklılık katmıştır. Bununla ilgili olarak; *“Gilligan'ın bakım etiğine ilişkin ifadesi dikkatimizi Kohlberg'in teorisindeki bir toplumsal cinsiyet sınırına çekerken, Gilligan'ın Kohlberg'in teorisinin temelde dışlayıcı mantığını bozmadığını iddia ediyorum. Sonuç olarak, Gilligan'ın yazısının potansiyel olarak radikal etkileri körelmiştir ve onun teorisi, ahlaki kavramanın alternatif bir yolunu açıklamayı değil, toplumdaki kısmi ayrıcalığın bir açıklaması olarak işlev görmektedir”* (Tronto, 1993, s. 63) şeklindeki diğer bir görüşü, Gilligan'ın bakım etiği yaklaşımını eleştirdiğini göstermektedir. Gilligan'ın bakım etiği yaklaşımında, bakım işinin cinsiyete duyarlı olmayan yapısı yalnızca bir endişe kaynağı olmasına rağmen,

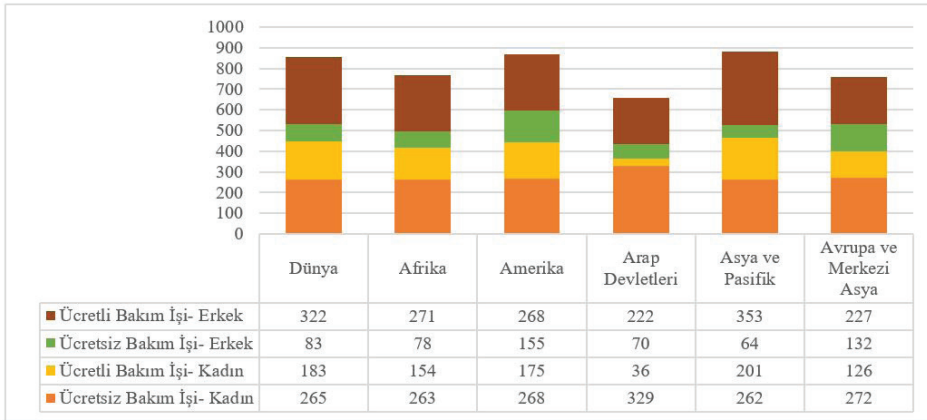
bu endişe kaynağı üzerine çıkan tartışmaların cinsiyete duyarlılık tartışmalarından ziyade, bakım etiğine ahlaki bir teori olarak odaklanmasıyla ilgilidir. Oysa Tronto, özellikle bakım işindeki toplumsal cinsiyet farklılıklarını göz önüne alarak, bakım etiğini feminist bağlama oturtmaktadır.

Cinsiyete duyarlı ve sorumlu bakım uygulamalarını yansıtan politikalar için Tronto, bakım kurumlarını güçlendirme gerekliliğini savunmaktadır. Bu nedenle iyi bakım sağlamanın ne anlama geldiğine dair geliştirdiği açıklamalar, siyaset teorisi ve sosyal politika alanında önem kazanmaktadır. Bu açıklamalar, iyi bakım sağlamada aile ve piyasanın yetersiz kalması üzerinedir. Ek olarak iyi bir bakım uygulamasının; bakım amacı, güç ilişkilerinin tanınması ve bakımın bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için çoğulcu ve özel olarak düzenleme ihtiyacı olan unsurları, bakım etiğinin temel özelliklerini kullanmak suretiyle betimlenmektedir (Tronto, 2010). Ayrıca Tronto’yu, Gilligan’ın bakım etiği anlayışından ayıran bir diğer farklılık, bakım etiğine ilişkin sorunların çözümünü, politik sisteme dayandırmasıdır. Tronto, bakım etiğini, politik bir bakış açısıyla daha fazla analiz edilmesi gerektiğini vurgulayarak Gilligan’ın ötesine geçmektedir (Tronto, 2013). Böylece bakım alanında ihtiyaçları, katkıları ve beklentileri dikkate alan, bakım etiği bir siyasi süreç aracılığıyla kadınları yoksullaştıran durumun çözülmesi gerektiği savunulabilir.

Hem ücretli hem de ücretsiz bakım işi, özellikle çalışma dünyası için hayati öneme sahiptir. Küreselleşme, teknolojiye ayak uyduramama, işsizlik, düşük kaliteli istihdam ve iklim değişikliğinin yanı sıra çocuk, genç, hasta, engelli ve yaşlılara yönelik bakım hizmetlerindeki eksiklikler nedeniyle ülkeler istihdam ve sosyal koruma sistemleri üzerinde artan baskılarla karşı karşıya kalmaktadır. Bununla birlikte cinsiyete dayalı iş bölümü ve kamu-özel alanlar arasındaki bölünme ile karakterize edilen bakımla ilgili sosyal yapı, yaşlanan nüfus ve kadınların toplumsal rollerinde ve isteklerinde meydana gelen dönüşümlerin etkisiyle değişime uğramaktadır. Bu nedenle özellikle merkez ülkelerde bir “bakım krizi” yaşandığı görülmektedir. Bakım hizmetleri sunumundaki eksiklikler, özellikle ülkelerin siyasi gündemlerinde giderek daha önemli bir konu olarak ortaya çıkmakta ve mücadele yöntemleri geliştirilmektedir. Mücadele yöntemlerinden biri, daha önce hanelerde gerçekleştirilen bazı görevlerin dışsallaştırılması ya da ev içi alandaki bakım işlerinin bir kısmını yapmak için ücretli yardım almak olarak tarif edilebilen “Küresel Bakım Zinciri (Global Care Chains)” yaklaşımıdır. Bu yaklaşım temel olarak, yoksul

ülkelerdeki kadınların bakıcı olarak istihdam edilmesi yoluyla fakir ülkelerden zengin ülkelere aktarılmasıyla ilgilidir (Parreñas, 2012, s. 269). Bu aktarım, göçmen bakıcıların genellikle dünyanın dört bir yanında ücretli ve ücretsiz bakım çalışmalarına dayanan, ulus ötesi bakım hizmeti ile sonuçlanır (Hochschild, 2000, s. 131). Burada kadın göçmenler bakım emeği konusunda merkezi bir rol üstlenmekte ve bu işlerin, güvencesiz ve düşük ücretli olma eğilimi ile yüz yüzedirler (Orozco, 2009, s. 4-5).

Bakım ve refah düzenlemelerinde dikkat çeken işgücü piyasalarının cinsiyet analizi, kadın istihdamının genişlemesinin önünde bir engel olarak ücretsiz bakım sorumluluklarına işaret etmektedir (Orloff, 2002, s. 11). Ücretsiz bakım sorumluluklarını kadınlar öyle yüklenmişlerdir ki tarihsel ve kültürel bağlamda ve neredeyse her toplumda, bakım işinin kadınlara atfedildiği söylenebilir. Kadın emeğinin geleneksel görevi haline gelen ücretsiz bakım işinde harcadıkları günlük zaman ile ücretli bakım işinde harcadıkları günlük zaman ve erkeklerin ücretli ve ücretsiz bakım işinde harcadıkları günlük zamana ilişkin bilgileri incelemek üzere Grafik 1 oluşturulmuştur.



Grafik 1. Cinsiyet bazında ücretli ve ücretsiz bakım işine günlük harcanılan zaman, 2019

Kaynak: (International Labour Office, 2019a).

Grafik 1'e göre Dünya'da 3.2 kat, Arap Devletleri'nde 4.7 kat, Asya ve Pasifik'te 4.1 kat, Afrika'da 3.4 kat, Amerika'da 1.7 kat ve Avrupa ve Merkezi Asya'da 2.1 kat arasında değişmekte olan bir oran ile tüm bölgelerde kadınlar günlük ücretsiz bakım işlerinde erkeklere göre daha fazla zaman harcamaktadır. Bu arka planda, kadınların dünyanın her yerinde ücretsiz bakım işini günlük rutinlerinden biri haline getirdikleri, hatta bakım görevlerini bilinçli olarak benimsemedikleri, genellikle bakım hizmetlerinin üstlendikleri bir rol olduğu

söylenbilir. Veriler ışığında erkeklerin bakım rolüne katılımının ikincil olma eğiliminde olduğu ve eğer bakım işine katılacaklarsa güvence şartı öne sürdüklerine ilişkin bir çıkarım yapılabilir. Çünkü Grafik 1'e göre erkekler yalnızca günlük ücretli bakım işinde hem dünyada hem de bölgelerde kadınlara göre daha fazla zaman harcamaktadır.

Kamu ve piyasa hizmetlerinin daha gelişmiş olduğu ülkelerin bulunduğu bölgelerde ücretsiz bakım işinin kadın ve erkek arasında eşit olarak paylaşıldığını düşünmek olağandır. Ancak Grafik 1'e göre geleneksel bakım sorumluluklarının dünyanın tüm bölgelerinde (gelişmiş ve/veya gelişmemiş) kadınlara atfedildiği söylenbilir. Buradan hareketle bakım işinin hala cinsiyete duyarlı bir şekilde dağılmadığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization -ILO), ücretsiz bakım işlerinde harcanan zamandaki cinsiyet farkının 2228'e kadar kapanmayacağını tahmin etmekte; başka bir ifade ile cinsiyet farkının kapatılmasının 209 yıl süreceğini iddia etmektedir (International Labour Office, 2019b, s. 13). Kadınlar ve erkekler arasındaki bu büyük eşitsizlik farkı, ücretsiz bakım işinin kapsamını ve dağılımını ele almada, geçmiş ve mevcut politikaların etkinliğini sorgulamaktadır.

Topluma dayalı sağlanan bakım hizmetleri, genellikle gayri resmi olarak kadınlar tarafından verilmekte olduğu söylenbilir. Kadınların birincil resmi olmayan bakıcı olmalarının ana nedenleri; evlatlık ilişkileri, birlikte ikamet etme ve coğrafi yakınlık olarak sıralanabilir. Bu durumda kadınlar tarafından sağlanan gayri resmi bakım hizmetleri, kadınlar için kaybedilen kariyer ve zaman ile duygusal çaba anlamlarına gelmektedir. Kadınların bakım işine ilişkin geleneksel sorumlulukları nedeniyle bağımsız karar alma hakları da kısıtlandığından bağımlı hale geldikleri söylenbilir. Kadınları ailenin özel alanı içinde sınırlandırmak, erkeklerin kamusal alanda tanınma ve güç kazanmalarını sağlayan bir unsurdur. Bu durum kadınların erkeklere bağımlılığını artırır ve bağımsız olarak gelir ve servet elde etme fırsatlarını önemli ölçüde kısıtlar (Parrott, 2001, s. 4). Gelir yoksulluğu ile ilişkilendirilebilecek bu durum ile mücadele etmek, başta kadınların ardından toplumun refah düzeyinin yükselmesi için büyük önem arz etmektedir.

Hükümet, bakıma ihtiyacı olanlara yeterli desteği sağlamadan evde kalmalarını teşvik ettiğinde özellikle hane içindeki kadınların iş yükü artabilir. Hükümetlerin bu tutumu, uzun vadeli sorunlara kısa vadeli çözümler bulmaktır. Çünkü teknoloji ve sağlık sistemlerinin gelişmesiyle özellikle hasta

ve yaşlı bireyler, önceki dönemlere göre daha uzun süre hayatta kalmaktadır. Bu durumda bakım ihtiyaçları da küresel olarak artmaktadır. Ücretsiz bakım işlerinde kamu ve özel sektörün bıraktığı boşluğu, kadınların tek başına doldurması beklenmektedir. Bu durum aslında Hochschild'in "ikinci vardiya" terimiyle ölümsüzleşmiştir. İkinci vardiya, kadınların ev dışında çalışmaya başlamasından kısa bir süre sonra gerçekleşmesine rağmen terim olarak, Hochschild'in "The Second Shift (1989)" adlı kitabı yayınlanana kadar resmi bir biçimde ortaya çıkmamıştır. Kadınların maruz kaldığı ücretli ve ücretsiz çalışma sorumluluklarının ikili yükü olarak tanımlanan ikinci vardiya daha ayrıntılı bir tanım ile işgücündeki kadınların yalnızca "birinci vardiya"nın, başka bir ifadeyle günde sekiz saat ev dışında çalışmanın yüküyle değil, aynı zamanda "ikinci vardiyanın", başka bir ifadeyle günün geri kalanını hane içi bakım işiyle harcamasıdır. İkinci vardiyadan sonra Hochschild (1997), birinci ve ikinci vardiya arasındaki mücadele sonucunda ortaya çıkan duygusal emeği, üçüncü vardiya olarak tanımlar. Üçüncü vardiyanın tam bir tanımı olmamakla birlikte literatürde farklı konularda üçüncü vardiya hakkında çalışmalar yapılmıştır. Gallagher ve Delworth (1993), tarım dışı bir işte çalışarak ilk vardiyasını dolduran kadınların, ev içi ve bakım işinde ikinci vardiyalarını doldurduklarını ve ayrıca aile çiftliğini işleten bir üçüncü vardiyayı da günlük işlerine eklediklerini öne sürmektedirler. Gerstel (2000), kadınların erkeklere göre hane içinde daha fazla emek harcadığını iddia etmekte ve onların aile ve arkadaş ilişkilerini sürdürmek için harcadıkları emeği, yaşamlarında üçüncü bir vardiya olarak tanımlamaktadır. Wolf (2002) ise kadınların hayatındaki üçüncü bir vardiyanın "güzelleşme" olduğunu savunmuş ve kadınların iyi olma hali ile güzellik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Haskin (2015)'de hane içi bakım yükünün erkekten çok kadınların omzunda olduğunu öne sürerek kadınların ailelerini ve sosyal çevrelerini koruduğunu savunmuştur. Ona göre bu koruyup kollama durumu, kadınların sevgi işine çok zaman ayırdığını, böylelikle birinci ve ikinci vardiyalarına ek olarak; sevgi, şefkat ve özen duygularını hane içinde ve dışında gösterdikleri için iş yüklerine fazlasını ekleyerek üçüncü bir vardiya yaratmaktadır.

Kadınların hane içi bakım yükünün artmasına küresel COVİD-19 salgını da neden olmaktadır. Salgın, okulların ve birçok kayıtlı işletmenin kapanmasına neden olduğundan pek çok kadın, kendilerinin ve ailelerinin yaşam standardını korumak için yeterli para kazanma ihtiyacı ile ücretsiz bakım sorumluluklarındaki ani artışı dengelemek zorunda kalmaktadır (Ogando, Rogan, & Moussie, 2021).

Ayrıca salgın nedeniyle hemen hemen tüm ülkelerde, özellikle yaşlıların evde kalmalarına yönelik talimatlar gündeme gelmiştir. Bu durumda yaşlıların günlük temel ihtiyaçlarını karşılamak için aileleri, arkadaşları ve sosyal bakım görevlileri daha fazla bir bakım desteği üstlenmektedir. Bu desteğin çoğu da kadınların sorumluluğundadır. COVID-19 salgını, kadınların ekonomik ve sosyal güvencesizliğini ve ücretsiz bakım işine harcadıkları süreyi artırarak, kadınları sosyal ve kurumsal destekten mahrum bırakmaktadır (United Nations, 2020, s. 2).

Siyaset ve felsefe profesörü Nancy Fraser'ın toplumsal yeniden üretim olarak adlandırdığı; ekonominin, toplumun ve hane halkının temelinde yer alan yapıların ve kurumların işlemlerini sağlayan düzenin, COVID-19 salgını ile değiştiği görülmektedir. Toplumsal yeniden üretim, çocukları yetiştirmek ve yaşlıları desteklemekten sosyal örgütlenmeye ve daha büyük topluluklarda bağlantıları sürdürmeye kadar nesiller arası sosyal bağların yaratılması ve sürdürülmesi ile ilgilidir (Dugarova, 2020). Tarihsel olarak, toplumsal yeniden üretim süreçleri, erkeklerin sınırlı katılımı nedeniyle kadınların sorumluluğu olarak düşünülmüştür. Hem duygusal hem de maddi emekten oluşan ve çoğu zaman ücretsiz olarak gerçekleştirilen bakım işi, toplum için vazgeçilmezdir. Bu nedenle bakım konusunda meydana gelen sorunlar öncelikle toplumu olumsuz yönde etkilemektedir. Fraser (2016, 99), toplumsal yeniden üretime ilişkin çelişkilerin “bakım krizi” ile yorumlanabileceğini savunmaktadır. Salgın nedeniyle gündeme gelen sosyal mesafe ve karantina önlemleri ile insanlar arasındaki bağların askıya alındığı hatta bozulduğu söylenebilir. Bu durum ise toplumsal yeniden üretim üzerine baskı yapmakta ve bir anlamda bakım krizine neden olmaktadır. Çünkü COVID-19 salgını ekonomi ve sağlık ile yakından ilişkili olduğundan bakım kriziyle de karakterize edilebilen çok boyutlu bir olgu olarak açıklanabilir.

Sonuç

Bakım etiği, ahlaka uygun bir karar verilmesi gereken her durumda, özellikle katılım, uyumlu ilişkiler ve başkalarının ihtiyaçlarının önem kazandığı bakım işinde, etik bir yaklaşım oluşturur. Carol Gilligan bakım etiği kavramını geliştirdiğinde, ataerkilliğin kavramsal çerçevesine başarılı bir şekilde meydan okuyarak feminist anlayışı genişleten yeni bir paradigma yarattı. Aslında bu paradigma, yüzyıllardır erkeklik ve kadınlığın anlam ve işlevlerini tanımlayan

hiyerarşik cinsiyet modelini devirmeye yöneliktir. Etik bakım anlayışı, insanlar arasındaki bakım sorumluluğu ve ilişkilerin ahlaki bir süreç içinde anlaşılması etrafında merkezlenir. Ayrıca feminist kuramcılarının da ifade ettiği gibi bakım etiği, her şeyden önce bakım faaliyetlerini anlamlandırmanın yanı sıra yaşamın daha geniş bir alanını fark etmeleri için insanlara fırsat sağlar (Tronto, 1998).

Doğurganlık oranının azalması ve hayatta kalma süresinin artmasından dolayı yaşlanma eksenli gerçekleşen demografik dönüşüm sonucunda yaşlı ebeveynlerin ihtiyaç duydukları bakım işini hanedeki kadının yüklenmesi küresel olarak sık karşılaşılan bir durumdur. Bununla birlikte çocuklara verilen bakım hizmetleri bir sevinç ve memnuniyet kaynağı olabilir ancak çocuk sahibi olmak aynı zamanda kadınların çalışma koşullarını da etkileyebilen bir faktördür. Hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerdeki işgücü piyasası araştırmaları, annelerin, çocuk sahibi oldukları için sınırlı bir süre başka tür işleri yapma ve ekonomik olarak bağımsız olma becerilerini kısıtlandığını ortaya koymakta hatta önemli bir ücret cezası ödediğini iddia etmektedir (Samman, ve diğerleri, 2016, s. 23). Genellikle kadınlara yüklenen yaşlı, çocuk, engelli ve diğer bakım ihtiyacı duyanlara verilen hane içindeki gayri resmi bakım hizmeti ücretsiz bakımı ifade etmektedir ve dünyanın tüm bölgelerinde erkekler, ücretli bakım işlerinde uzmanlaşırken, çoğunlukla ücretsiz bakım işine katılımları oldukça düşüktür. Oysa kadınlar, ücretsiz bakım işinin büyük kısmını yapmaktadır (Grafik 1). Bunlarla birlikte sosyal ve ekonomik krizlerden dolayı tek bir gelire haneyi geçindirmek, refah seviyesinde ciddi bir düşüşe sebep olabileceğinden, hanedeki kadın; ya yalnızca bakım verme işini yüklenerek ekonomik ve sosyal özgürlüğünden feragat etmiş olacak ya da ekonomik ve sosyal özgürlüğünü tercih edip, ücretli bir bakım vericisi ile anlaşacak veya her iki işi seçerek sırtına daha fazla yük bindirecektir ki tüm bu durumların hepsi hem maddi hem de manevi sonuçlar doğuracaktır. Meydana gelen bu maddi ve manevi sonuçlar aslında çok boyutlu yoksulluk olgusunun da doğmasına sebep olacaktır. Öyleyse kadınlara atfedilen geleneksel bakım rolünün kadınları yoksullaştırdığı söylenebilir. Böylece bakım etiği yaklaşımı kadın yoksulluğu ile mücadele stratejisi olarak düşünülebilir. Bu nedenle bakım etiğinin ahlaki felsefesine vurgu yaparak bakım hizmetlerini küresel sosyal politika ile bütünleştirmek için daha fazla çaba sarf edilmelidir. Bakım işlerinin önemsiz olduğu algısı, bakım sağlamakla uğraşan kişilere ödenen ücret ve maaşlar, bakımın bir şekilde “kadın işi” olmasına yönelik varsayımları yıkmaya yönelik politikalar önerilmelidir.

Genellikle ev ortamında sağlanan ücretsiz bakım işleri, kurumsal bir düzeyde ele alındığında “ekstra” işler olarak değerlendirilmektedir. Ev ortamının, en özenli bakım hizmetlerinin sağlandığı alanlar olduğu yadsınamaz bir gerçek olsa da bakım işlerinin kurumsal bir düzende “ekstra” işten “rutin” işlere dönüşmesi gerekmektedir. Bakımı insan yaşamının bir parçası olarak benimsemek, bir ömür boyu bakım alma ve bakım verme ilişkilerinin ve ara bağlantılarının varlığını kabul etmek, öncelikle kadınlar üzerindeki baskının azalmasını sağlayacak ve kadınların yoksullaşmasını önleyecek adımlar atılmasına öncü olacaktır. Son olarak bakım emeği; kadının, yardım kuruluşlarının ve göçmenlerin hizmetleriyle sınırlandırılmamalı, küresel bir bakım etiğinin inşa edilmesi temel bir görev olarak kabul edilmelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Bauer, J. M., ve Sousa-Poza, A. (2015). Impacts of Informal Caregiving on Caregiver Employment, Health, and Family. *Journal of Population Ageing*, 8(3), 113–145.
- Burton, B. K., ve Dunn, C. P. (2013, October 1). *Ethics of Care*. Encyclopedia Britannica: <https://www.britannica.com/topic/ethics-of-care>
- Dugarova, E. (2020). Unpaid Care Work in Times of the COVID-19 Crisis: Gendered Impacts, Emerging Evidence and Promising Policy Responses. *Families in Development: Assessing Progress, Challenges and Emerging Issues. Focus on Modalities for IYF+30*. UN Expert Group Meeting.
- Fisher, B., ve Tronto, J. (1990). Towards a Feminist Theory of Care. E. E. Abel, & M. Nelson (Eds.), *Circles of Care*. Albany, N.Y.: State University of New York Press.
- Fraser, Nancy. (2016) Contradictions of Capital and Care. *New Left Review*, 100(99), 99-117.
- Gallagher, E., ve Delworth, U. (1993). The Third Shift: Juggling Employment, Family, and the Farm. *Journal of Rural Community Psychology*, 12(2), 21-36.
- Gerstel, N. (2000). The Third Shift: Gender and Care Work Outside the Home. *Qualitative Sociology*, 23(4), 467–483.
- Gilligan, C. (1993). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hankivsky, O. (2014). Rethinking Care Ethics: On the Promise and Potential of an Intersectional Analysis. *American Political Science Review*, 108, 252-264.

- Haskin, J. (2015). Third Shift Appearance Work: Experiences Of Career-Oriented Mothers. *Wayne State University Dissertations*.
- Held, V. (2015). Care and Justice, Still. D. Engster, & M. Hamington (Eds.), *Care Ethics and Political Theory* (pp. 19-36). Great Clarendon Street, Oxford: Oxford University Press.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Hochschild, A. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Hold & Company, LLC.
- Hochschild, A. (2000). Global Care Chains and Emotional Surplus Value. A. Giddens, ve W. Hutton (Eds.), *Living with Global Capitalism* (pp. 130–146). London: Jonathan Cape.
- Holstein, M. (2010). Ethics and Old Age: The Second Generation. D. Dannefer, ve C. Phillipson (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Gerontology* (pp. 630-640). SAGE.
- Hugman, R. (1991). *Power in Caring Professions*. London: The Macmillan Press.
- International Labour Office. (2019a, September 26). *Advancing Social Justice, Promoting Decent Work*. International Labour Office: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_721348/lang--en/index.htm
- International Labour Office. (2019b). *A Quantum Leap For Gender Equality : For A Better Future of Work for All*. Geneva: ILO.
- Kittay, E. F. (2011). The Ethics of Care, Dependence, and Disability. *Ratio Juris*, 24(1), 49–58.
- Kohlberg, L. (1968). Early Education: A Cognitive-Developmental View. *Wiley on behalf of the Society for Research in Child Development*, 39(4), 1013-1062.
- Kranak, J. (2019). Kantian Deontology. G. Matthews (Eds.), *Introduction to Philosophy: Ethics* (pp. 52-63). Rebus Community.
- Lalor, K., & Share, P. (2009). Understanding Social Care. K. Lalor, ve P. Share (Eds.), *Applied Social Care: An Introduction for Students in Ireland* (pp. 3-28). Gill & Macmillan .
- Moreira da Silva, J. (2019). *Why You Should Care About Unpaid Care Work*. OECD Development Matters.
- Nguyen, M. T., Zavoretti, R., & Tronto, J. (2017). Beyond the Global Care Chain: Boundaries, Institutions and Ethics of Care. *Ethics and Social Welfare*, 11(3), 199–212.
- Noddings, N. (2013). *Caring: A Relational Approach to Ethics and Moral Education*. Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press.
- Ogando, A. C., Rogan, M., & Moussie, R. (2021). Impacts of the Covid-19 Pandemic and Unpaid Care Work on Informal Workers' Livelihoods. *International Labour Review*.
- Orloff, A. S. (2002). *Women's Employment and Welfare Regimes: Globalization, Export-Oriented and Social Policy in Europe and North America*. Geneva: Programme on Social Policy and Development, Paper No. 12. UNRISD .

- Orozco, A. P. (2009). *Global Care Chains*. United Nations, Instraw.
- Parks, J. A. (2003). *No Place Like Home? Feminist Ethics and Home Health Care*. Bloomington, Indiana: Indiana University Press.
- Parreñas, R. S. (2012). The Reproductive Labour of Migrant Workers. *Global Networks*, 12(2), 269–275.
- Parrott, L. (2001). *Social Work and Social Care* (2. bs.). London: Routledge.
- Pettersen, T. (2011). The Ethics of Care: Normative Structures and Empirical Implications. *Health Care Analysis*, 19, 51-64.
- Razavi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Geneva: Gender and Development Programme Paper No. 3 (UNRISD).
- Robinson, F. (2011). *The Ethics of Care: A Feminist Approach to Human Security*. Philadelphia, Pennsylvania: Temple University Press.
- Samman, E., Presler-Marshall, E., Jones, N., Bhatkal, T., Melamed, C., Stavropoulou, M., & Wallace, J. (2016). *Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis*. London: Overseas Development Institute.
- Sevenhuijsen, S. (2004). *Citizenship and the Ethics of Care: Feminist Considerations on Justice, Morality and Politics*. London & New York: Routledge.
- Tronto, J. C. (1987). Beyond Gender Difference to a Theory of Care. *Signs*, 12(4), 644-663.
- Tronto, J. C. (1993). *Moral Boundaries: a Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge.
- Tronto, J. C. (1998). An Ethic of Care. *Journal of the American Society on Aging*, 22(3), 15-20.
- Tronto, J. C. (2010). Creating Caring Institutions: Politics, Plurality, and Purpose. *Ethics and Social Welfare*, 4(2), 158-171.
- Tronto, J. C. (2013). *Caring Democracy: Markets, Equality and Justice*. New York, NY: NYU Press.
- Tronto, J. C. (2017). There is an Alternative: Homines Curans and the Limits of Neoliberalism. *International Journal of Care and Caring*, 1(1), 27–43.
- United Nations. (2020). *The impact of COVID-19 on women*. New York: United Nations.
- Vosman, F. (2020). The Disenchantment of Care Ethics A Critical Cartography. E. F. Vosman, A. Baart, ve J. Hoffman (Eds.), *The Ethics of Care: the State of the Art* (pp. 17-63). Leuven – Paris – Bristol, CT: Peeters Publishers.
- Williams, F. (2018). Care: Intersections of Scales, Inequalities and Crises. *Current Sociology*, 66, 547-561.
- Wolf, N. (2002). *The Beauty Myth: How Images of Beauty are Used Against Women*. New York: Harper Perennial.

Viyana Belediyesi'nin Yaşlılara Yönelik Bakım-Refakat Hizmetleri ve Viyana Sosyal Fonu

Care and Support Services for the Elderly in the City of Vienna and the Vienna Social Fund

Yaşar Tınar ¹ 

Öz

Tarihin ilk dönemlerinden itibaren toplum içerisinde yardıma ve bakıma muhtaç insanlar olmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde yardıma ve bakıma muhtaç kişilerin başında ilk akla gelen kesimlerden birisini de yaşlılar oluşturmaktadır. Dolayısıyla yaşlılara yönelik hizmetler (yardım, bakım vb.) tarihin ilk dönemlerinde sosyal politikanın aktörlerinden olan aile tarafından sunuluyorken günümüzde yaşlılara yönelik hizmetler aile ile birlikte daha kurumsal bir şekilde devlet, yerel yönetimler ve özel sektör tarafından sunulmaktadır. Özellikle sanayi devriminden sonra şehirlerin aşırı göç alması, nüfusun artması ve sosyal talepler ve ihtiyaçların artış göstermesi sebebiyle yerel yönetimlerin yardım ve bakım konusundaki rolü ve fonksiyonu önem kazanmıştır. Bu makalenin amacını da Viyana'da ikamet eden yaşlılara yönelik hizmetlerin tanıtımı, tarifi ve hangi kurumlar aracılığı ile bu hizmetlerin onlara nasıl sunulduğunu ve takdim edildiğini göstermek oluşturmıştır. Ayrıca Avrupa devletlerinin yaşlı nüfusunun fazla olması ve Avusturya'da bakıma muhtaç kişilerin sosyal güvenlik ihtiyacının daha çok maddi güvence üzerine dayalı olması nedeniyle bu araştırma yapılmıştır. Bu açıdan konu ele alındığında yapılan araştırmayla Viyana'daki yaşlılara yönelik hizmetlerin de ne boyutta olduğu gösterilmeye çalışılmıştır. Bilindiği üzere Viyana, Avusturya nüfusunun en fazla olduğu eyalettir. Bundan dolayı "Viyana Belediyesi" örneklem olarak seçilmiştir. Tüm bu gelişmelere ilave olarak Viyana Belediyesi'nin sosyal hizmet sağlayıcı bir kurumu olan "Viyana Sosyal Fonu"nun kurumsal yapısı ve fon tarafından sunulan yaşlı hizmetleri üzerine durulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Viyana Sosyal Fonu, Bakım, Refakat, Yaşlı, Yerel Yönetim

Abstract

From the very beginning of history, many people need help. During the assessment, the priority is to care for the elderly population who need help. Therefore, while services for the elderly (assistance, care, etc.) were provided by the family, which was one of the actors of social policy in the first periods of history, today

1 Sorumlu Yazar: Yaşar Tınar (Dr.), T.C Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü, İstanbul, Türkiye.

E-posta: yasar.tinar@darphane.gov.tr ORCID: 0000-0002-2382-4833

Atf: Tınar, Y. (2022). Viyana Belediyesi'nin yaşlılara yönelik bakım-refakat hizmetleri ve viyana sosyal fonu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 407-438. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1010304>

services for the elderly are provided by the state, local governments and the private sector in a more institutional way, together with the family. Especially after the industrial revolution, the role and function of local governments in aid and care has gained importance due to the excessive immigration of cities, the increase in population and the increase in social demands and needs. This study aimed to present the services available for elderly residents in Vienna and Europe. The results of this study can be used as a basis for studies considering the elderly population. The study setting should have the highest number of Austrians. Therefore, the city of Vienna was accepted as the study sample. In addition to all other services, the Vienna Social Fund is a social service education provider in Vienna, which focused on the care of the elderly dwelling in institutions.

Keywords

Vienna Social Fund, Care, Support, Elderly, Local Government

Extended Summary

One of the important demographic facts that came to the fore in the last century is the aging of the population; globally, the people of today live longer or their average life expectancy increases and birth rates decrease. With the aging of the population, many factors, including health, social security, economic factors, environmental issues, education, employment, social and cultural activities, and even the family, are positively or negatively affected. In addition, generally known elderly population social problems include increasing living standards, poverty, low income, changes in social security policies, increasing number of elderly living alone, improper housing conditions, proportional reductions in family care, negative views about old age, and difficulties in accepting positive roles. Worldwide, the number of people with paralysis, disability, and chronic illness, elderly people, patients on long-term treatment, people who cannot meet their daily needs, and people who cannot perform their daily physical activities is increasing. However, their degree of meeting their daily needs and care needs may also differ. Although some people need part-time care and help, some others need long-term and continuous help and care. In this case, the social policy and social service area of some local governments have provided a wide range of opportunities and possibilities at an advanced level.

Despite many different definitions, people aged ≥ 65 are generally described as “elderly.” Although 23 districts belong to the city of Vienna, the Favoriten district had the highest number of residents aged ≥ 65 years. According to 2018 data, 1,888,776 people live in Vienna. Moreover, the density of the population aged 65–79 years in Vienna is 12.6%. A total of 312,445 people aged ≥ 65 years are living in Vienna. The number of men aged ≥ 65 years totaled 129.723, whereas that of women aged ≥ 65 totaled 182.722. Since 1996, the Vienna Senior Citizen Council has been serving the citizens of Vienna. Among the duties of the City Council in Vienna are to address the affairs, wishes, and complaints of the elderly population, make recommendations to the mayor and responsible city councils, examine state laws, and make recommendations on the various activities of the city of Vienna for the elderly people.

Apart from the care service for the elderly, the city of Vienna prepares programs that facilitate the daily life of the elderly and make them more active. These programs include lifelong learning, teaching the use of technological

tools, welfare seminars, discounted or free travel cards, sports activities, and cafeteria environments that will allow spending time together and provide socialization. For instance, the Vienna “Adult Education Centers” offer many educational opportunities for the elderly, such as language, handicraft, cookery, and photography courses.

The Vienna Social Fund was founded to help people in need. Social funding can be also used for citizens who need care, people with disability, people with debt problems, homeless people, refugees, etc. It helps disadvantaged groups, supports them, and tries to make their lives easier. The Vienna Social Fund or Vienna Welfare Fund strives to provide social security for anyone in Vienna and promote a sustainable quality of life, and those working in the fund practice professionalism and innovativeness and provide people-oriented service.

The city of Vienna should prioritize those who can benefit from whom and how. The city provides home care and support services, daycare centers, shelters, and elderly care centers. The limited housing and care facilities are known as “Remobilization” of the city of Vienna shape the maintenance and short-term care services during the holiday period. Thanks to this service, the elderly people are temporarily taken to a nursing home or elderly nursing home.

The services of Vienna’s retirement and elderly care homes are in line with the needs of modern care and support but are tailored to the specific needs of the people. However, certain principles regarding care and support were created by the fund. For instance, outpatient treatment is prioritized before inpatient treatment. This is because the elderly want to spend their lives in their homes for as long as possible; therefore, elderly people can spend the days they want in daycare centers or continue their lives independently.

Three basic service items constitute the services of the elderly people of the Vienna Social Fund. These service items include mobile home care centers, daycare centers, and social services for the elderly. It is beneficial to mention the service topics of the Vienna Social Fund, especially for the elderly population. In summary, these services are available even during holidays and provide short-term care and rehabilitation, nursing homes, assisted living centers, daycare centers, continence counseling, mobile palliative, patient care at home, mobile ergotherapy, laundry service, backup services and visits, home food service, home help, and social psychiatry.

Viyana Belediyesi'nin Yaşlılara Yönelik Bakım-Refakat Hizmetleri ve Viyana Sosyal Fonu

Son yüzyılda ön plana çıkan önemli demografik olgulardan birisini de nüfusun yaşlanması oluşturmaktadır. Ayrıca günümüzde dünya genelinde insanların artık daha uzun yaşadığı veya ortalama yaşam beklentisinin arttığı ve doğum oranlarının azaldığı bilinmektedir. Bundan dolayı yaşlı nüfusun hem sayısal hem de oransal olarak günden güne artış gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla nüfusun yaşlanmasıyla birlikte sağlık, sosyal güvenlik, ekonomik unsurlar, çevresel konular, eğitim, istihdam, sosyal ve kültürel faaliyetler hatta aile de dâhil olmak üzere birçok faktör bu durumdan olumlu veya olumsuz şekilde etkilenmektedir. Diğer taraftan yaşlılarla ilgili genel olarak bilinen toplumsal sorunlar; yaşam standartlarının yükseltilmesi, yoksulluk, düşük gelir, sosyal güvenlik politikalarındaki değişiklikler, tek başına yaşayan yaşlı sayısının artması, uygunsuz konut koşulları, aile bakımındaki oransal azalmalar, yaşlılığa yönelik olumsuz görüşler ve pozitif rolleri kabullenme güçlükleridir (Kurt, Beyaztaş ve Erkol, 2010, s. 33).

Özellikle gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanmasıyla birlikte sosyo-ekonomik yapıya olan etkinin üzerinde birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar neticesinde yaşlı nüfusun günlük hayatından ve yaşamından koparılmadan hayatlarına devam ettirilmelerinin sağlanmaya çalışıldığı tespit edilmiştir (Uyanık, 2017, s.68).

Ulusal Yaşlanma Enstitüsü'ne göre, 2050 yılına kadar, 65 yaş üstü insanların sayısı dünya nüfusunun üç katına çıkacaktır. Böylece 65 yaş üstü insanlar dünya nüfusunun ortalama %18 veya %20'sini temsil edeceklerdir. Dünya genelindeki yaşlı nüfusundaki bu artış yaşlı bakımını, yaşlılara özgü ihtiyaç ve gereksinimlerin karşılanmasını ve aile evinden ziyade yatılı bir ortamda sağlanan uzun süreli bakımı gerekli hale getirmiştir (Oben, 2018, s. 19).

Yine, Avrupa Konseyi tarafından yapılan bir çalışmaya göre; 2010 yılından itibaren II. Dünya Savaşı sonrası doğanların emekli olacağı öngörülmüştür. Ayrıca yine bu çalışmaya göre 2010 yılından itibaren toplam çalışan nüfus içerisinde yaşlı çalışan sayısının genç çalışanlardan daha fazla olacağı söylenmiştir. Nitekim 2050 yılına gelindiğinde altmış yaş ve üzeri olan nüfus tahmini olarak artacakken, genç nüfusun toplam nüfusa oranı ise %20 oranında azalacaktır. Dolayısıyla yaşanan ve yaşanması muhtemel olan gelişmeler sosyo-ekonomik yapıları da ziyadesiyle etkileyecektir (Akin, 2009, s. 29).

Avrupa Birliği'nde 2016 ve 2017 yıllarında doğan toplam bebek sayısı incelendiğinde 2016 yılında doğan toplam bebek sayısının 5.148 milyon olduğu bilinmekte ve 2017 yılındaki doğan bebek sayısının ise 5.075 milyona düştüğü görülmektedir. Yani eldeki verilere göre doğurganlık sayısının düştüğü de anlaşılmaktadır. Bütün bu bilgiler ışığında özellikle Avusturya'da da 2019 yılı doğurganlık oranının tahmini olarak 1.511 milyon olarak gerçekleşmesi beklenmektedir (World population, 2019, 10 Ekim). Diğer taraftan Avusturya'nın mevcut nüfus artış hızının yavaş olduğu bilinmekle birlikte gelecekteki yıllarda da hem nüfus artış hızının hem de doğurganlık oranının düşeceği bilinmektedir (World population, 2022, 2 Şubat).

Dünyada bilindiği üzere bütün ülkelerde toplum içerisinde felçliler, engelliler, kronik bir rahatsızlığı bulunanlar, yaşlılar, tedavi süresi uzun zaman alan hastalar, günlük ihtiyaçlarını kendisi karşılayacak durumda olamayanlar, bedensel aktivitelerini günlük olarak yerine getiremeyenler bulunmaktadır. Fakat bu kişilerin günlük ihtiyaçlarını karşılama dereceleri ve bakım ihtiyaçları da farklılık gösterebilmektedir. Fakat kimi yardıma ve bakıma muhtaç kişinin bakımı kısmi süreli olmakla birlikte kimi yardıma ve bakıma muhtaç kişinin yardım ve bakımı süreklilik gerektirebilmektedir (Seyyar, 2004, s.1).

Yaşlı, engelli ve hastaların ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve bu ihtiyaçların karşılanması da ülkeden ülkeye teorik ve pratik olarak değişiklik gösterebilmektedir. Çünkü her bir ülkenin kendine özgü sosyal güvenlik sistemi, sağlık politikası, ekonomi politikası, kültürü, sosyal yardım ve hizmet sistemi bulunmaktadır. Doğal olarak ülkelerle birlikte o ülkedeki yerel yönetimlerinde siyasi, hukuki, kültürel, sosyal ve ekonomik yapıları da farklılık gösterebilmektedir. Kimi yerel yönetimlerin sosyal politika ve sosyal hizmet alanında hizmet sunumu çok ileri düzeyde geniş imkân ve olanaklara sahip iken kimi yerel yönetimlerin ise kısıtla imkânlarla daha düşük düzeyde sosyal politika ve sosyal hizmet alanında hizmet verdiği görülmektedir.

Edinilen tüm bu gelişmeler çerçevesinde özellikle Avrupa'da yaşlı hizmetleri değerlendirildiğinde Avusturya'nın ve onun başkenti olan Viyana'nın yaşlı nüfusu dikkate alındığında Viyana Belediyesi tarafından sunulan yaşlı hizmetlerinin değeri ve önemi ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla yaşlılara sunulan yaşlılık ve refakat hizmetleri arasında; gündüzlü bakım hizmetleri, evde bakım hizmetleri, evde yardım hizmetleri, kısa süreli bakım ve rehabilitasyon hizmetleri, mobil palyatif ve hospis ekibi, refakat hizmetleri,

evde yemek ve çamaşır hizmetleri ve kontinans ve mobil ergoterapi hizmetleri ön plana çıkmakta ve birçok yerel yönetime örnek oluşturmaktadır.

Yaşlılık Kavramı ve Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın ana dayanağını oluşturan yaşlanma, yaşlılık, bakım, refakat ve yaşlı veya hastanın bakımını üstlenen hasta bakıcı kavramları bu bölümde araştırılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Yaşlanma, bireyin doğduğu andan itibaren yaşamının son bulduğu ana kadar olan süreçte kişinin biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan değişimini ifade etmektedir. Yani yaşlanma yaşam döneminin doğal ve zorunlu bir çağıdır. Doğal olarak bu süreç bireyin yaşantısına bağlı olarak olumlu veya olumsuz şekilde gelişim gösterebilmektedir (Tereci ve ark., 2016, s. 85).

Yaşlanma gibi yaşlılığın net bir tanımı yapılmamakla birlikte yaşlılığa ait çeşitli tanımlamalar yapıldığı bilinmektedir. Bununla birlikte toplumların refah seviyesine göre de yaşlılığın başlangıcı ve değerlendirilişinin değişim gösterdiği görülmektedir. Oysaki yaşlılık göreceli bir kavramı belirtirken yaşlanma ise evrensel değer taşıyan bir süreci belirtmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde yaşlılık zamana bağlı olarak bireyin değişen çevreye uyum sağlama gücünü ve organizmanın iç ve dış faktörler arasında denge sağlama potansiyelinin azalmasını göstermektedir (Kurt ve ark., 2010, s. 33).

Yaşlılığa ait birçok farklı tanımlama yapılmasına rağmen, genel olarak 65 yaş ve üstü kişiler “yaşlı” olarak tanımlanmaktadır (Göka ve Aydemir, 2000, s. 5). Ayrıca yaşlılığın tanımı “Dünya Sağlık Örgütü”ne göre şöyledir: eğer bir birey 65 yaş ve üzerindeyse kronolojik olarak yaşlıdır şeklinde ifade edilmiştir. Yine Dünya Sağlık Örgütü'nün bir başka tanımlamasına göre; 65-74 yaş grubu genç yaşlılığı, 75-84 yaş grubu ileri yaşlılığı ve 85 ve üstü yaş grubu ise çok ileri yaşlılık olarak tarif ve tasnif edilmiştir. Fakat bu tanımlamaların aksi olarak 80 yaşındaki bir kimsenin dinç görünebilme imkânı varken 60 yaşındaki bir kimsenin de özel bakıma ihtiyacı olabilmektedir. Burada önemli olan ve unutulmaması gereken husus şudur ki; kişilerin yaşam standartlarına göre yaşlılığın göstergeleri de değişebildiğidir (Yerli, 2017, s. 1279).

Yaşlılıkla birlikte insanda biyolojik değişimler baş göstermektedir. Esasen bu fiziksel ve biyolojik değişim kronolojik yaşla beraber görünen değişimleri

ifade etmektedir. Genel olarak yaşlılık dönemi, insanda fiziksel gücün azalma eğiliminde olduğu, hastalıkların, kaza risklerinin ve kronik rahatsızlıkların arttığı bir dönemi belirtmektedir (Öztop ve Akkurt, 2016, s. 50).

Sağlık ve teknoloji alanındaki tüm gelişmelere rağmen, insanlar yaşlandıkça hastalanma riskiyle daha çok karşı karşıya kalmaktadır. Yapılan araştırmalara göre; 65 yaş ve üstü kişilerin %90'ında bir, %35'inde iki, %23'ünde 3 ve %15'inde dört ve daha fazla kronik sağlık problemi bulunmaktadır (Turaman, 2001, s. 23). Bu kronik rahatsızlıkları ise alkol, sigara, yetersiz beslenme, fiziksel aktivitelerin yetersiz oluşu vb. sebeplerin tetiklediği bilinmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2013, s.6). Fiziksel açıdan yaşlılığın aksine sosyal açıdan yaşlılık ise, sosyal değişimler, toplumsal rol ve statüdeki değişimler ve beklentilerden oluşmaktadır. Özellikle geçmiş tarım toplumlarında tecrübe, bilgi ve birikimleriyle bir değer olan yaşlılar maalesef modernleşme ile birlikte bir değersizleştirmeye maruz kalmışlardır (Ceylan, 2015, s. 26). Bir başka ifadeyle yaşlıların üretime olan katkılarının azalması ve sadece tüketmeye başladıkları bir dönem olan yaşlılık çağı toplum tarafından eskisi gibi değerlendirilmemekte ve yaşlılığa aynı bakış açısıyla bakılmamaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği gibi yaşlanmayla birlikte kişilerin toplumdaki rol ve statüleri de değişim gösterebilmektedir. Yani daha önceden toplum içerisinde aktif olarak yer alan birey, yaşlılıkla beraber edilgen bir duruma geçiş sağlamıştır. Böylece yaşlılar, genellikle çocuklarının evden ayrılmalarıyla, arkadaş ve eşlerinin vefat etmeleriyle birlikte yalnız kalmakta ve böylece sosyal etkileşim ve sosyal destekten mahrum kalmaktadırlar (Kökenek ve ark., 2012, s. 16).

Ülkeden ülkeye emeklilik şartları değişim göstermekle birlikte yaşlıların emeklilik dönemlerinde genellikle gelir ve yaşam standartlarında düşüş meydana gelmektedir. Hatta sosyal güvenlik sistemi dışında kalan yaşlılar ise yoksullukla daha çok karşı karşıya kalmaktadırlar. Bununla birlikte gelir kaybından dolayı bazı kişilerde kısmen yetersiz beslenme, kötü konut şartlarında yaşama, serbest zaman faaliyetlerinin azalması ve depresyon hallerinin belirdiği de saptanmıştır (Günay ve ark., 2016, s. 177).

Yaşlılıkla birlikte meydana gelen sosyal ve biyolojik değişimlerle birlikte yaşlıların psikolojik durumları da yaşlıları olumsuz etkilemektedir. Skinner bu süreçle ilgili şu benzetmeyi yapmıştır: *“Yaşlılık gitmeden önce hakkında bilgi toplamamız gereken bir ülkeye benzer. Eğer bu ülkeye çok hazırlıksız ve birden*

gidilirse, oradaki hayatın tadını çıkarmak daha da zor olur” (Kökenek, 2018, s.7). Bütün bu değişimleri aniden ve hazırlıksız bir şekilde yaşamaya başlayan kişi geçmiş yaşamı ve şimdiki yaşamı arasında uyum sorunu ile karşı karşıya gelmektedir. Çünkü yaşlılıkla birlikte kendini yalnız ve çaresiz hissetme, yaşama dair ilginin azalması, güven ve kontrol kaybının oluşması, aşırı karamsarlık ve işe yaramama duygusu gibi bazı hisler oluşmaya başlamaktadır. Öyle ki sağlık durumu açısından kötü olan yaşlılar kendilerini başkalarına bağımlı olarak görmekte ve bu ihtiyacın karşılanmaması durumunda ise kendilerini yalnız hissetmektedirler.

Genel anlamda evrensel olarak kabul edilmiş bakım ile ilgili bir tanım olmamasına rağmen bakımın, hastalık deneyimlerinin ve buna bağlı olarak refah ve yaşam kalitesi ile ilgili kavramların dilde temel bir unsur olduğu söylenebilmektedir. Esasen bakım, sağlık profesyonellerinin hastalarla çalışırken oluşan insan ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle bakım davranış ve motivasyon ile kendini göstermektedir. Sağlıkta kaliteli bakım; bireyselleştirilmiş, hasta merkezli ve ihtiyaç odaklı olmalıdır (Janssen and Macleod, 2010, s. 8). Bu açıdan değerlendirildiğinde bakıma muhtaçlık kavramı, günlük yaşamın tekrar eden rutinlerinin yerine getirilememesi durumunu açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle bakıma muhtaçlık kavramı yaşamını kendi başına devam ettiremeyen bir başkasının yardımı ile devam ettirebilecek şekilde düşkün olan kimselere denir (Aile ve Sosyal Politikalar, 2017, s. 7).

Evde bakım terimi hakkında birçok çalışma mevcuttur. Bununla birlikte, evde bakım tanımlarına, evde bakımın operasyonel düzeyde tanımladığı profesyonel veya politika perspektifi, sağlık profesyonelleri veya hemşirelik bakımı veya fizik tedavi gibi akredite evde bakım kurumları tarafından evde bakımı anlaşılır bir şekilde ifade etmektedir. Aynı zamanda, resmi olarak evde bakımın operasyonel kavramı, evde bakımın ne ölçüde olduğu ve bu hizmetleri destekleyen kurum ve kuruluşların yapılarına ve uygulanacak evde bakım hizmetinin niteliğine bağlı olarak değişmektedir (Keeling, 2014, s. 64).

Evde hasta bakımı kavramı ise hastalıkların önlenmesi, önlenememesi durumunda erken teşhis konulması, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinin işin uzmanları tarafından evinde gerçekleşmesini sağlayan bir hizmet türünü açıklamaktadır (MEB, 2014, s. 3).

Bakım elemanı kavramını ise genel olarak bakıma ihtiyacı olan kişinin bakımını üstlenen kişi olarak tarif edilmektedir. Bu tarife göre bakım elemanı kişisi, işini belli bir ücret karşılığında yürüten uzman bir kişi olabileceği gibi, bakım hizmetini herhangi bir ücret karşılığında yapmaksızın tamamen yardım amaçlı hasta bakımını üstlenen bir aile yakını veya komşu da olabilmektedir (Karaca, 2019, s.22).

Uzun dönem bakım modelleri genel olarak iki şekilde meydana gelmektedir. Bu bakım modellerini ise kurum temelli bakım ve evde ve toplum temelli bakım oluşturmaktadır. Kurum temelle bakımı; huzurevleri, destekleyici yaşam tesisleri, alt akut bakım tesisleri ve yardımcı yaşam tesisleri oluşturmaktadır. Evde ve toplum temelli bakımı ise; özellikle batılı olmayan toplumlarda, daha iyi yaşam kalitesi ve kişinin kendi evinde ve toplumda yaşlanmasına yönelik kültürel bir tercihini karşılayan uygun maliyetli bir alternatif olarak görülmektedir (KPMG, 2013, s. 13).

Sosyal Politika ve Yerel Yönetimler

Sosyal Politika Kavramının Anlamı ve Ortaya Çıkışı

Sosyal politika kavramına ilk kez Alman Profesör Wilhelm Heinrich Riehl'in 19. yy.'da değindiği bilinmektedir. Ayrıca 19. yy' da "Sosyal Siyaset Derneği"nin kurulması ve bununla birlikte iktisat biliminin akademik bir disiplin olmasına kadar geçen süre içerisinde devlet, sosyal politikayı burjuvazi sınıfının karşısında alınması gereken bir politik kavram olarak görmüştür. İlerleyen zaman içerisinde sosyal politika ilk önce iktisat biliminin içerisinde iken daha sonra bağımsız bir disiplin haline almıştır (Ersöz, 2004, s.7). Aynı zamanda sosyal politikanın bir bilim dalı haline gelmesini sağlayan önemli gelişmelerden birisi de 1911 yılında Otto v. Zwiedineck-Südenhorst'un yazmış olduğu "Sosyal Politika" eseri olmuştur (Aydın, 2009, s. 23). Sosyal politika kavramı Türkiye'de ilk defa Ziya Gökalp'ın önderliğinde çıkan "Yeni Mecmua" dergisinde görülmüştür (Tuna ve Yalçıntaş, 1999, s. 25). Ancak, bu bilim dalının Türkiye'de gelişmesine en çok katkı sağlayanların başında ise Alman Profesör Gerhard Kessler'in geldiğide bilinmektedir.

Yerel Yönetimlerde Sosyal Politikanın Rolü

Refah devleti anlayışı Avrupa ülkelerinde yaygın olarak benimsenmekle birlikte refah devleti uygulamaları kurumsal ve yapısal olarak ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bununla beraber refah sistemine ait düzenlemelerinde

gelişimi ayrı ayrı ülkeler üzerinde gerçekleşmiş gibi görünse de bazı ülkeler yapısal ve kurumsal düzenlemelerde müşterek özellikler sergilemişlerdir. Böylece günümüzdeki anlamıyla refah modelleri ortaya çıkmıştır. Bu anlamda Avrupa'da özellikle sosyal belediyecilik uygulamaları genel olarak; danışmanlık hizmetleri, sosyal bakım ve koruma hizmetleri, sağlık ve güvenlik hizmetleri, eğitim hizmetleri, kültür hizmetleri, konut edindirme hizmetleri, çevre ve planlama hizmetleri ve ulaşım-taşımacılık hizmetleri şeklinde görülmektedir (Şataf ve Mermer, 2017, s. 16).

Türkiye'de ise 21. yy'a kadar bazı büyükşehir belediyeleri haricinde diğer belediyeler genellikle asfaltlama çalışmaları, yol yapımı, imar çalışmaları, temiz su, çöplerin toplanması vb. işleri yerine getirmekteydiler. Bu zamana kadar belediyelerin sosyal ve kültürel anlamda önemli bir çalışma yaptıkları görülmemiştir. Ancak Türkiye'de sosyal belediyeciliğin ifade edilmesi ilk defa 1973-77 yılları arasındaki belediyelerin tanımlanmasında kullanılmıştır. Ersöz'e göre; kavramın, batılı, refah düzeyi yüksek gelişmiş ülkelerdeki "yerel refah devleti" ve "refah belediyeciliği" kavramını karşılamak amacıyla türetildiği düşünülmektedir. 1973 ila 1977 yılları arasında belediyeler tarafından fırın ve aşevi açılması belediyelere sosyal bir anlam kattığı algısını ön planda tutmuştur. Oysaki bu dönemde batılı anlamda bir sosyal belediyecilik anlayışından bahsedilmesi mümkün değildir (Tınar, 2018, s. 183).

Avrupa'da ve Viyana'da Yaşlı Hizmetlerine Genel Bir Bakış

Avrupa'da Bakım Hizmetlerine Genel Bir Bakış

Avrupa'da yaşlanmaya yönelik ulusal politikadaki değişiklikler yıllar içinde değişkenlik göstermektedir. Avusturya'da yaşlanma politikası, genel anlamda iki dönüm noktasına dayanmaktadır. Birincisi, "1982 Viyana Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı"dır. Bu eylem planının özelliği ise yaşlanmaya ilişkin ilk uluslararası planı oluşturması olmuştur. Bu plan, yaşlanan bireylere özgü yedi farklı alanda politika eylemleri öneren, yaşlanma politikası ve program formülasyonu içeren bir kılavuzdur. İkinci dönüm noktası ise, "2002 Madrid Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı"dır. Bu eylem planı ise, politik çabalarla elde edilen toplumsal dönüşümü üç öncelikli yönde hedeflemektedir. Bu hedefleri ise sırasıyla; yaşlılar ve kalkınma, sağlık ve refahı yaşlılığa iletme ve etkinleştirici ve destekleyici ortamların sağlanması olmaktadır (Mukasa and Schoenmaeckers, 2021, s. 10).

Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa’da ortalama yaşam beklentisinin belirli bir şekilde arttığını ifade etmektedir. Birçok Avrupa ülkesinde yaşlıların, genel nüfus içerisindeki oranının arttığı bilinmektedir. Bu artışın gelecekteki on yıllarda da artış göstereceği tahmin edilmektedir. Bu ise, bakıma bağlı yaşlıların oranlarının artması anlamına gelecektir. Yani kronik rahatsızlığı olan kişiler, hareket etmede güçlük çekenler, ciddi sağlık problemi yaşayanlar veya zihinsel bozuklukları olan kişilerin evde bakım ihtiyaçları artacaktır.

Sosyodemografik değişimler ve hareketlilik eğilimleri evde bakım ihtiyaçlarını etkilemektedir. Örneğin, geleneksel geniş aile grubunun dağılması ve kentleşme gibi diğer sosyolojik eğilimler bu durumu daha da karmaşıklaştırmıştır. Aile grupları genellikle kırsal alanlarda bozulmadan kalırlar ve birçok nesil bir evde yaşar ve aile üyeleri yaşlı veya engelli aile üyelerine bakar. Kentsel topluluklar da ise, küçük aile birimlerinden oluşur, sınırlı yaşam alanları vardır ve genç nesiller genellikle işleri nedeniyle ailelerinden uzaklaşırlar. Tüm bu faktörler, bugünün ve gelecek nesillerin, akrabalarının sağlayamayacağı ek bakıma ihtiyaç duyma olasılığını arttırmaktadır. Bu ise hükümetlere büyük bir sorumluluk yüklemektedir (Tarricone and Tsouros, 2008, s. 1-2). Böylece, ihtiyaçlardaki ve sosyal yapıdaki bu değişimler, tek başına yaşlı bakımına uygun olmadığından dolayı sağlık ve sosyal hizmetlerdeki politikalara farklı yaklaşımlar getirmişlerdir. Eldeki veriler, engelli ve yaşlı kişilerin kurumsal bakım istememe eğiliminde olduğunu ve aileler ve diğer resmi olmayan bakıcıların, bağımlı aile üyelerine kendi evleri ve yerel topluluklar gibi dostane bir ortamda bakmayı sürdürmeyi şiddetle tercih ettiğini göstermiştir (Tarricone and Tsouros, 2008, s. 1-2).

Avrupa’da Yaşlı Bakım Hizmetlerine Örnekler

Macaristan da sosyal bakım sistemi (devlet tarafından yönetilen kurumlar, mali ödenekler, hizmetler ve haklar, konaklama yerlerinin sayısı, çalışma saatleri vb.) 1993 tarihli “Sosyal Bakım Yasasının” üçüncü yasası ile düzenlenmektedir. Ayrıca Macaristan’da temel sosyal hizmetlerin sağlanması, genellikle merkezi bütçeden finanse edilerek yerel yönetimler tarafından sağlanmaktadır (Gyarmati, 2019, s. 5-6).

Macaristan’da yerel yönetimler aracılığı ile genellikle yaşlılara; köy ve kırsal bakım hizmetleri, yemek servisi hizmeti, ev yardımları, gündüzlü bakım hizmetleri, geçici konaklama hizmetleri ve yatılı bakım hizmetleri verilmektedir (Gyarmati, 2019, s. 8).

Hollanda'nın yaklaşık 16 milyonluk nüfusunun %15.8'ni 65 yaş üstü vatandaşlar oluşturmaktadır. Bu oranın ise 2025 yılına kadar %23'e yükselmesi tahmin edilmektedir. Hollanda'da şehir nüfusunu daha çok gençler oluştururken kırsal alanlarda yaşlı nüfusunun daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Yine Hollanda'da yaşlı hizmetlerinde yerel yönetimlerin çok önemli rol üstlendiği görülmektedir. Yaşlılara sunulan hizmetlerin esas amacını "evde bakım" oluşturmaktadır. Ayrıca hizmet sunanlar arasında çeşitli farklılıklar olsa da sunulan hizmetler genelde aynıdır. Hollanda'da yaşlılara sunulan hizmetler arasında: otobüs ve trenlerde ücretsiz seyahat hakkı, scooter mobil hizmeti (elektrikli sandalye veya elektrikli motosiklet belediyeler tarafından veriliyor), çeşitli organizasyonlara yaşlıların katılabilmesi için sağlanan taksi hizmeti, engelli aracı hizmeti, belediyeler tarafından sağlanan ev temizliği hizmeti, 24 saat bakım ihtiyacı olan kişilere verilen destekler, aile sağlık hizmetleri destekleri, belediye tarafından verilen hemşirelik eğitim hizmetleri, destek grupları oluşturma hizmetleri, danışma merkezleri ve çeşitli etnik gruplar için dil hizmetleri bulunmaktadır (Kavlak, 2018, s. 3-4).

İsveç'te yaşlı ve engelli kişilerin bakımı üç düzeyde yönetilmektedir. Merkezi hükümetin kontrol araçları: mevzuat, politika beyanları, devlet sübvansiyonları ve denetimdir. Bölgesel düzeyde, il meclisleri hastane bakımından ve sağlık hizmetlerinden sorumludur. Birinci basamak sağlık hizmetlerinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Yerel düzeyde, belediyeler yasal olarak her yaşta bakıma muhtaç kişiye evde bakım ve evde bakım dahil olmak üzere sosyal hizmetler sunmakla yükümlüdür (Szebehely and Traydegard, 2011, s. 301).

Stockholm'deki yaşlı bakımı, yaşlıların ev ortamında kalmalarını ve ihtiyaç duydukları sosyal hizmetleri ve sağlık bakımını almalarını sağlamaktadır. Yaşları veya engellilikleri nedeniyle artık evlerinde bakım alamayanlar, ihtiyaçlarının karşılanabileceği alternatif barınma talebinde bulunabilirler. Stockholm'de yaşayanların yaklaşık yüzde 23'ü (yaklaşık 125.000 kişi) 65 yaşın üzerindedir. Yaklaşık 18.000 kişi yemek pişirme, alışveriş, giyinme vb. konularda günlük yardım alırken, 9.000 kişi yaşlılar için bir tür konutta yaşamaktadır (Stockholm stadt, 2022, 3 Şubat). Görüldüğü üzere Stockholm'de yaşayan yaklaşık 125 bin yaşlının ortalama 25 veya 30 bini belediyelerin verdiği hizmetlerden faydalanmaktadır.

Viyana’da Yaşlı Bakımı

Viyana’da, belediye aynı zamanda bir eyalet hükümeti olduğundan dolayı yaşlılar için evde bakım hizmeti dışında toplum bakım hizmetlerinin tedarikçisi olarak neredeyse rol oynamamaktadır. Özellikle “evde yardım hizmetleri”, belediye tarafından desteklenen STK’lar tarafından özel olarak sağlanmaktadır. Genellikle bu hizmetlerin içerisinde; evde bakım hizmetleri, temizlik hizmetleri, alarm sistemleri ve onarım hizmetleri bulunmaktadır. “Sozial Dienste” bölümü, belediye düzeyinde bu hizmetlerin alıcısı, koordinatörü ve denetleyicisi olarak hareket etmektedir. Yani genel sözleşmeler, planlama ve bütçeleme bu bölüm ile sağlayıcılar arasında düzenlenmektedir (Grilz ve ark., 2004, s. 14).

Aynı yardımlar (evde bakım, hemşirelik vb.) ve nakdi yardımlar (katılım ödeneği gibi) konusunda Avusturya diğer Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla geniş bir hizmet yelpazesine sahiptir. Hatta Viyana’da evde bakım ve hemşirelik hizmetlerinin uzunca bir geçmişe sahip olduğu da bilinmektedir.

Evde bakım ve hemşirelik hizmetlerinin insanlarda daha yüksek ve sağlıklı bir yaşam beklentisini oluşturacağı aşikârdır. Oysa bakım ihtiyacının başlangıcı ile evde bakım ve hemşirelik hizmetinin yaklaşık olarak aynı kalması, gereken süre ile geriye itilecektir. Ayrıca Avusturya’da bakım ve hemşirelik hizmetleriyle ilgili bir takım problemlerin olduğu bilinmektedir. Bu problemleri ise; finansman, hizmetlerin ülke geneline yayılması, personel ve işe uyum oranları ve temel hizmetler oluşturmaktadır. Hal böyle olunca da Federal Hükümet ve İller arasında yapısal reformlar gündeme gelmektedir.

Evde bakım veya hemşirelik hizmetlerine ihtiyaç duyulmasının başlıca nedeni hastalıkların da ötesinde yaşlılığın getirmiş olduğu rahatsızlıklardır. Bundan dolayı demografik gelişme bu bağlamda oldukça önem arz etmektedir. Evde bakım ve hemşirelik hizmetleri için sadece demografik değişkenler değil aynı zamanda talepleri etkileyen sosyal değişkenler de bulunmaktadır. Bunlara; değişen ve küçülen aile yapıları, yükselen konut standartları, mobilize’nin kısıtlı olması, insanların evde daha uzun süre vakit geçirmesi, çalışan kadın sayısının artması, esnek çalışma saatleri vb. gelişmeler gösterilebilmektedir (Head of Municipal Department, 2012, s.53).

Viyana Belediyesi, yaşlılara yönelik bakım hizmetinin dışında yaşlıların günlük yaşamlarını kolaylaştırıcı, onları daha da aktif hale getiren programlar hazırlamaktadır. Bu programların arasında; yaşam boyu öğrenme programları,

teknolojik aletlerin kullanımının öğretilmesi, sağlıklı yaşam seminerleri, indirimli veya ücretsiz seyahat kartları, sportif faaliyetler ve birlikte zaman geçirilecek ve aynı zamanda sosyalleşmeyi sağlayacak kafeterya ortamları bulunmaktadır. Örneğin; Viyana “Yetişkin Eğitim Merkezleri”nde yaşlılara yönelik dil kursları, el sanatları kursları, aşçılık kursları, fotoğrafçılık kursları gibi pek çok eğitim imkânı sunulmaktadır. Ayrıca yaşlılar için açılan teknolojiye yönelik kurslar ile yaşlılara dijital dünyanın avantajları öğretilmekle birlikte yaşlıların zihinsel olarak formda ve bağımsız kalması, teknolojik cihazlara yönelik bilgi edinmesi, aile ve arkadaşlarla daha güçlü bir bağ kurması sağlanmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği üzere 63 yaş üzeri Viyanalı vatandaşlara indirimli biletler verilmektedir. Dolayısıyla bu hizmetle birlikte yaşlıların Viyana’yı daha rahat dolaşabilmeleri, sosyalleşebilmeleri, mobilize olmaları, arkadaş ve aile ziyaretleri yapabilmeleri hedeflenmektedir (Wien senior, 2019, 10 Ekim).

Tablo 1
Viyana’da Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Alan Yıllık Kişi Sayısı ve Yıllık Giderler

Hizmetler	Yıllık Toplam Bakım Alan Kişi	Net Giderler
Mobil Hizmetler	27.950	158.887.342 Euro
Sabit Hizmetler	21.240	714.529.456 Euro
Kısmi Yatan Hasta Hizmetleri	1.920	11.953.301 Euro
Geçici Bakım Hizmetleri	820	8.696.477
Alternatif Yaşam hizmetleri	1.540	14.696.484
Vaka ve Bakım Yönetimi Hizmetleri	34.750	12.777.376
Saatlik Günlük Destek ve Yardım Hizmetleri	340	-181.877

Kaynak: BSGFK (2021). Österreichischer Pflegevorsorgebericht s. 228.

Yukarıdaki tablo da görüldüğü üzere Viyana’da bir yıl içerisinde ortalama yüz bin kişi bakım ve hemşirelik adı altında çeşitli hizmetlerden faydalanmaktadır. Verilen hizmetlere karşın yaklaşık 1 milyar Euro civarında da hizmet bedeli ödendiği görülmektedir. Bununla birlikte yine tabloya göre Viyana’da bakım ve hemşirelik hizmetlerinden faydalanan yaşlılar veya hastalar en çok vaka ve bakım hizmetlerine rağbet göstermişlerdir. Aksine en az rağbet gösterilen hizmet ise saatlik ve günlük destek ve yardım hizmetleri olmuştur.

Viyana Belediyesi'nin İdari ve Demografik Yapısı

Viyana'nın İdari Yapısı

Viyana genelinde toplam 23 bölge bulunmaktadır. Her bir bölgeye ait bir belediye başkanı ve farklı siyasi partilere mensup meclis üyeleri bulunmaktadır. Viyana Belediyesi'nce hizmet üreten daireler ve çalışma grupları arasında; sağlık, sosyal işler ve kuşak politikaları dairesi, finans ve ekonomi dairesi, kadın, eğitim, entegrasyon, gençlik ve personel dairesi, kültür, bilim ve spor dairesi, kentsel gelişim, ulaşım, iklim koruma, enerji planlaması dairesi, çevre ve viyana belediyesi işletmeleri, iskan, konut yapımı ve şehir yenileme daireleri bulunmaktadır. Ayrıca bu dairelerin altında hizmet üreten 70 adet şube yer almaktadır (Viyana idari, 2021, 30 Eylül).

Viyana'nın Demografik Yapısı

Viyana şehri Avusturya'nın başkenti olmakla birlikte aynı zamanda Avusturya'nın en büyük şehridir. Viyana şehrinin bir diğer özelliğini Avrupa Birliği'nin en büyük 7. şehri olması göstermektedir. Viyana şehrine ait toplam 23 bölge bulunmakla beraber bu 23 bölge içerisinde 65 yaş ve üzeri nüfusun en fazla yaşadığı yerin 'Favoriten' bölgesi olduğu bilinmektedir. Diğer bölgelere oranla yaşlı nüfusun bu bölgede ağırlıklı olarak ikamet ettiği ve yaşamlarını sürdürdüğü eldeki veriler ışığında söylenebilmektedir (Wien statistik, 2019, 17 ekim). 2018 yılı nüfus sayımlarına göre Viyana'da 1.888.776 kişi yaşamaktadır. Ayrıca Viyana'daki toplam nüfus içerisindeki 65-79 yaş arası nüfus yoğunluğu ise %12,6'dır. Bununla birlikte Viyana'nın demografik yapısıyla ilgili yapılan bir araştırmaya göre; Viyana'nın nüfusunun 2048 yılında 2.177.527 kişi olacağı tahmin edilmektedir. Yine bu araştırmaya göre 2048 yılında Viyana'daki toplam nüfus içerisindeki 65-79 yaş arası grubun nüfus yoğunluğunun %14 olacağı tahmin edilmektedir. O halde gelecek 30 yıl içerisinde Viyana'nın nüfusunun artacağı gibi yaşlı nüfusunda toplam nüfus içerisindeki oranı artacaktır diyebiliriz (Wien tabellen, 2019, 17 ekim).

65 yaş ve üzeri toplam 315.490 kişinin yaşamını Viyana'da sürdürdüğü bilinmektedir. Ayrıca Viyana'da yaşayan 65 yaş ve üzeri erkek kişi sayısı 131.260 kişi iken 65 yaş ve üzeri kadınların sayısı 184.230 kişidir (Wien statistik, 2022, 14 Nisan). Görüldüğü üzere elde edilen verilere göre Viyana'da 65 yaş ve üzeri kadın nüfus erkek nüfusa göre daha fazladır. Yani Viyana'da yaşlı kadın sayısı yaşlı erkek sayısından fazladır.

1996 yılından beri Viyana'da bulunan "Viyana Kıdemli Vatandaş Konseyi" Viyana'da yaşayan vatandaşlara hizmet etmektedir (Wien senior, 2022, 17 Şubat). Viyana'daki Kent Konseyi'nin görevleri arasında; yaşlıların işlerine, isteklerine ve şikâyetlerine bakmak, belediye başkanına ve sorumlu belediye meclislerine önerilerde bulunmak, eyalet yasalarını incelemek ve Viyana kentinin yaşlılar için çeşitli faaliyetleri hakkında tavsiyelerde bulunmak yer almaktadır (Senior Wien, 2019, 22 Ekim). Ayrıca Viyana Kent Konseyi görevlileri yaşlıların var olan endişelerini giderebilmek için toplum, siyaset ve şehir üçgeni arasında bir arabulucu rolünde görev yapmaktadır. Kent konseyi görevlilerinin en önemli görevleri aşağıdaki gibidir:

- Yaşlılara yönelik projelerin oluşturulması ve projelerle ilgili koordinasyonunun sağlanması,
- Viyana'da yaşayan yaşlıların çıkarlarını temsil ederek yaşlılara yönelik şehrin tüm bölgelerinde yaşlılarla alakalı konular belirlemek,
- Viyana şehrindeki hukuk dairelerinin, tesislerinin ve organizasyonlarının, tekliflerini ve tesislerini yaşlı vatandaşlara daha fazla odaklanarak koordinasyonun sağlanması,
- Yerel halka yaşlıların kaygıları hakkında bilgi sunmak,
- Yaşlılar için yaşlıları ilgilendiren tüm konular ve faaliyetler hakkında bilgi vermek,
- Yaşlıların istek, öneri, şikâyet ve endişelerinin ele alınıp değerlendirilmesi,
- "Yaşlı Dostu Viyana"nın hizmet ağının geliştirilmesi ve genişletilmesidir (Senior in Wien, 2019, 22 Ekim).

Avusturya ve Viyana'nın Ortalama Yaşam Beklentisi İle Sağlık ve Sosyal Harcama Oranları

Avusturya İstatistik Kurumu verilerine göre Avusturya'da erkeklerde ortalama beklenen yaşam süresi 2000 yılında 75,1 iken 2020 yılında bu beklenti 78,9 yaşa çıkmaktadır. 2030 yılında ise tahminen erkeklerin ortalama yaşam beklentisi 81,7 yaş olacaktır. Avusturya'daki kadınların ortalama yaşam beklentisi 2000 yılında 81,1 yaş iken 2020 yılında ki ortalama yaşam beklentisi 83,7 yaş olmuştur. Yine tahminen Avusturya'da yaşayan kadınların ortalama

yaşam beklentisi 2030 yılında 86 yaş olacaktır. O halde yukarıdaki verilere göre, Avusturya’da ortalama yaşam beklentisi süresinin son otuz yıl verileri göz önünde bulundurulduğunda sürekli artış gösterdiği söylenebilmektedir (Statistik at, 2022, 14 nisan).

2020 yılında yapılan araştırmaya göre Viyana’da kadınlardaki ortalama yaşam beklentisi 82.7 yaş iken erkeklerdeki ortalama yaşam beklentisi 77.8 yaş olarak gerçekleşmiştir (Statistik Vienna, 2021, s. 4).

2019 yılında, Avusturya’da uzun süreli bakım harcamaları da dâhil olmak üzere cari sağlık harcamaları, 41.483 milyon Euro veya gayri safi yurtiçi hâsılanın (GSYİH) payı olarak yüzde 10,4’tür. Yine 2019 yılında kamu sağlık harcamaları merkezi hükümet, yerel yönetimler ve sosyal sağlık sigortaları olmak üzere 31.209 milyon Euro olarak gerçekleşmiştir. Bu harcamalar ise genel sağlık harcamalarının %75.2’lik oranını oluşturmaktadır (Statistik Austria, 2021, s. 15).

Sosyal harcamalar konusunda Avusturya 2018 yılı verilerine göre, OECD ülkelerinin ortalamasının üzerinde harcama yapmıştır. OECD ülkelerinin sosyal harcama oranı %20.1 iken Avusturya’nın sosyal harcama oranı %26.6 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte Avusturya birçok Avrupa ülkesini de sosyal harcama konusunda geride bırakmıştır. Örneğin; İsveç’te %26.1, Almanya’da %25.1, Norveç’te %25, Yunanistan’da %23.5, Portekiz’de %22.6, Slovenya’da %21.2 ve İngiltere’de %20.6 olarak sosyal harcama oranları gerçekleşmiştir. Oysaki sosyal harcama konusunda Fransa %31.2 ile Belçika %28.9 ile Danimarka %28 ile ve İtalya %27.9 ile Avusturya’nın üzerinde sosyal harcama yapmıştır (OECD, 2019, 22 ekim).

Avusturya’daki koşullara göre sosyal harcamalara bakıldığında ki koşullar genellikle; hastalık, engellilik, yaşlılık, yakınlarını kaybedenler, çocuklar ve aile, işsizlik ve sosyal dışlanma olarak belirlenmiştir. Sosyal harcamaların büyük çoğunluğunu ise yaşlılık ve hastalık oluşturmaktadır. Bundan dolayı sosyal harcamaların %44’ünü yaşlılık, %26’sını da hastalıklar oluşturmaktadır. Yani koşullara göre Avusturya’nın sosyal harcama giderlerinin %70’ini yaşlılık ve hastalık oluşturmaktadır (Sozial Ministerium, 2018, s.37).

Avusturya’da kurumların 2016 yılı sosyal harcama oranları incelendiğinde ise, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun %54 ile birinci sırada olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise Federal Yönetim %21 ile gelmektedir. Üçüncü ve dördüncü

sırada ise Belediyeler ve Şirketler bulunmaktadır. Yine 2016 yılında Avusturya'daki belediyelerin sosyal harcama oranı %19 iken şirketlerin sosyal harcama oranı %5 olarak gerçekleşmiştir (Sozialministerium, 2018, s.21).

Viyana Sosyal Fonu

Viyana Sosyal Fonu'nun, zor durumda bulunan ve muhtaç olan insanlara yardım etmek amacıyla kurulmuştur. Ayrıca sosyal fon, bakıma ihtiyacı olan vatandaşlara, engellilere, borç sorunu bulunanlara, evsiz insanlara, mültecilere vb. dezavantajlı gruplara yardım etmekte, destek olmakta ve yaşamlarını kolaylaştırmaya çalışmaktadır. Bütün bu yardım ve desteklerin yanı sıra sosyal fon'un mültecilere ve borçlu kişilere sosyal fonun iştiraki olan "Viyana Borçlu Danışmanlık" sistemi aracılığıyla da yaşamlarını sürdürebilecek kadar nafaka imkânı sunduğu da bilinmektedir (Aile ve Çalışma, 2019, 21 ekim). Bu amaç doğrultusunda 2018 verilerine göre Viyana Sosyal Fonu'ndan 120.800 kişi fayda sağlamıştır. 2020 yılı verilerine göre ise 107.100 kişi bu hizmetlerden faydalanmıştır. Bu çerçevede hizmetlerin sağlanması adına fon 2018 yılında 1,75 milyar Euro bütçe kullanırken 2020 yılında ise 1,98 milyar Euro bütçe kullanmıştır (Fonds Soziales Wien, 2020, s. 2). Görüldüğü üzere hizmetlere aktarılan fon artış sağlarken, hizmet alan kişi sayısı düşüş göstermiştir. Ayrıca sosyal fon aracılığıyla sunulan hizmetlerin kriterleri ise genellikle sosyal adalet ve şeffaflık üzerine kurulmuştur.

"Viyana Sosyal Fonu" veya "Viyana Refah Fonu", Viyana'daki herkes için sosyal güvenlik sağlamaya ve sürdürülebilir bir yaşam kalitesi ortaya koymaya çalışmaktadır. Ayrıca fonda görev yapanların düşüncelerini ise profesyonellik, yenilikçilik, insan odaklı hizmet anlayışı oluşturmaktadır.

Sosyal fonda çalışan sayısı 2020 yılında 2.248 kişi olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca sosyal fonun bütçesi 2020 yılında yaklaşık 2 milyar Euro'dur. Fakat fon'un ortak çalıştığı partner organizasyon sayısı 170'ten son 2 yıl içerisinde 160'a gerilemiştir (Fonds Soziales Wien, 2020, s. 2).

Viyana Belediyesi, sakinlerinin gelir durumuna bakmaksızın kişilerin ihtiyacı olduğu bakım ve refakat olanaklarından hangilerinden kimlerin nasıl yararlanabileceğine önem vermektedir. Viyana Belediyesi'ne ait; evde bakım ve refakat hizmeti, gündüzlü bakım merkezleri, barınma ve yaşlı bakım merkezleri bulunmaktadır. Ayrıca Viyana Belediyesi'nin "Remobilizasyon"

olarak da bilinen sınırlı barınma ve bakım olanaklarını, tatil süresi boyunca bakım ve kısa süreli bakım hizmetleri şekillendirmektedir. Bu hizmet sayesinde yaşlılar geçici olarak bir huzurevi veya yaşlı bakım evine alınmaktadır.

Bakım ve refakat hizmetlerinin mali konuları ve yasal çerçevesi “Viyana Sosyal Yardım Yasası”nda ve “Viyana Sosyal Fonu”nda belirtilmektedir. Bir kurumdan bakım veya refakat hizmetinin alınabilmesi için ikamet yerinin veya yaşanan yerin Viyana olduğunu ya da gerçekten Viyana’da oturulduğunun kanıtlanması gerekmektedir. Özetle, bu hizmetlerden Avusturya vatandaşları veya Avusturya vatandaşlarının haklarına sahip olan yabancılar da faydalanabilmektedir. Bu hususların dışında etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi ayrımlar fon tarafından yapılmamaktadır (Fonds Soziales Wien, 2018, s.5).

Viyana’nın huzur ve yaşlı bakım evlerinin hizmetleri, modern bakım ve refakat anlayışına uygun olmakla birlikte ihtiyaçlara göre düzenlenmiştir. Bununla beraber bakım ve refakat konusunda belli başlı prensipler fon tarafından oluşturulmuştur. Örneğin, yatarak tedaviden önce hastaların ayakta tedavisi ön planda tutulmuştur. Bunun nedenini ise, yaşlıların mümkün olduğunca yaşamlarını uzun bir müddet evlerinde geçirebilmesi isteği oluşturmaktadır. Böylece yaşlılar istemiş oldukları günleri gündüz bakım merkezlerinde geçirebilmekte ve yaşamlarını bağımsız bir şekilde devam ettirebilmektedirler. Ancak yaşlılar için ihtiyaç duyulması halinde bakım evine veya huzurevine yerleşmeleri de önerilmektedir. Ayrıca, Viyana’da huzurevleri ve bakım evlerinin coğrafi açıdan da eşit olarak konumlandırıldığı bilinmektedir. Buradaki amacı yaşlıların köklerinden uzak kalmamalarının gerekliliği oluşturmaktadır. Bununla birlikte hizmetlerin herkes tarafından karşılanabilir olması da temel prensiplerden sayılmaktadır.

Bakım ve refakat hizmetleri için belirlenen ücretler, kişilerin almış olduğu bakım parasına, aylık gelire ve ödedikleri kiranın ne kadar olduğu ile de ilişkilidir. Huzur ve bakım evlerinde yaşlıların bakım masraflarının karşılanabilmesi için yaşlılara ait aylık net gelirinin %80’i ve alınan bakım parasının bir kısmı hesaplanmaktadır. Eşler veya hayat arkadaşları, gelirlerinin %30’u kadar birbirlerine bakmakla yükümlü olmakla birlikte bu uygulamadan çocuklar ve torunlar muaf tutulmuştur. Ayrıca bakım ve refakat masrafların katkı payları hesaplanırken huzur veya bakım evlerinde süreli mi süresiz mi kalınacağı da oldukça önem arz etmektedir (Fonds Soziales Wien, 2018, s.9).

Viyana Sosyal Fonu'nun İdari ve Mali Yapısı

Viyana Sosyal Fonu'nda ortalama 2 bin kişinin istihdam edildiği bilinmekle birlikte bu sayının yıllar itibariyle ve hizmet artışı veya azalışı ile de değişebileceği unutulmamalıdır. Sosyal fon'da çalışanların %69'unu bayanlar oluştururken %31'ni ise erkekler oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanların %64'ü tam zamanlı çalışırken %36'sı ise yarı zamanlı çalışmaktadır. (Fnds Soziales Wien, 2020, s. 6).

Fon'un idari yapısına ait en üst organda Başkanlık, Danışma Meclisi ve Danışma Konseyi bulunmaktadır. İşleyiş olarak Viyana Sosyal Fon'u bu üst organlara karşı sorumlu bulunmaktadır. Sosyal fon'un başında ayrıca bir yönetim bulunduğu bilinmekle beraber yönetime bağlı olarak 3 farklı organın da görev yaptığı görülmektedir. Fon'a ait yönetim organlarını ise; müşteri hizmetleri, uzmanlık alanları ve bölümler ve personel birimleri oluşturmaktadır (Fonds Soziales Wien, 2018, s. 14). Ayrıca, başkanın iki tane başkanvekili de bulunmakta ve fonun mütevelli heyeti on kişilik bir gruptan meydana gelmektedir. Fon'a ait danışma kurullarında Avusturya'daki siyasi parti temsilcilerinden oluşan on sekizi asil olmak üzere on sekiz tane de yedek üye bulunmaktadır (Tınar, 2018, s. 70).

Yukarıda da bahsedildiği üzere Viyana Sosyal Fonu'nun bütçesi 2020 yılı için 1,98milyar Euro olarak belirlenmiştir. Yine fona bağlı olarak 5 iştirak şirketi bulunmakta ve 1,98milyar Euro'nun %93.6'sı direkt olarak hizmetler için ayrılmıştır. Aynı şekilde bütçedeki 1,98milyar Euro'nun %3,4'ü işletim giderlerini ve geriye kalan %3'lük kısmı ise personel giderlerini oluşturmaktadır. Öyle ki, bütçenin yaklaşık 1,6milyar Euro'luk kısmı yaşlı bakım giderlerine, engelli hizmetlerine, mülteci yardımlarına ve evsizlere yapılan yardımlara ayrılmaktadır. Oysa özelde giderler hizmet kalemleri incelendiğinde en büyük hizmet giderini 1,3milyar Euro ile yaşlı bakım ve danışmanlık hizmetlerinin oluşturduğu görülmektedir. Daha sonra bütçesel anlamda giderleri sırasıyla; engelli hizmetleri yaklaşık 300 milyon Euro, mülteci yardımları 86 milyon Euro ve evsiz yardımları 105milyon Euro olarak oluşturmaktadır (Fonds Soziales Wien, 2020, s. 6).

Viyana Sosyal Fonu'nun Yaşlılara Yönelik Hizmetleri

Viyana Sosyal Fonu'nun yaşlı hizmetlerini üç temel hizmet kalemi oluşturmaktadır. Bu hizmet kalemlerini sırasıyla; Mobil Evde Bakım, Yaşlılar için Gündüzlü Bakım Evleri ve Sosyal Hizmetler oluşturmaktadır.

Mobil evde bakım hizmetlerinde doktorlar, hemşireler ve sağlık personelleri istihdam edilmişlerdir. Yaşlılara sağlık açısından, hizmetinde adından anlaşılacağı üzere, evde sağlık hizmeti verilmektedir. Bu hizmetin temel amacını yaşlının veya hastanın hastanede kalma süresinin kısaltılması veya önlenmesi oluşturmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde mobil sağlık ekipleri, zor veya tedavi edilemez hastalardan ziyade daha çok yaşlılara veya hastalara yönelik ev ortamında müdahale edilebilecek olan mobil palyatif hizmetleri sunmaktadır. Ayrıca, mobil hizmetlerin dışında talep üzerine telefon üzerinden de yaşlılara hastalığıyla ilgili bilgilendirilmeler yapılmaktadır.

2018 yılı içerisinde “Mobil Evde Bakım Hizmetleri”nden 5.620 yaşlının faydalandığı bilinmektedir. Yalnız 2020 yılında bu hizmeti alan sayısı 3.660 kişiye düşmüştür. Bu hizmetin yerine getirilmesi için Viyana Sosyal Fon’u bünyesinde ortalama 200 çalışan bulunmaktadır. Ayrıca, fon bu hizmetin sağlanması için 2018 yılında 13,1 Milyon Euro bütçe ayırmıştır (Fonds Soziales Wien, 2018, s. 8) aynı zamanda bu bütçe kalemi de 2020 yılında değişiklik göstermemiştir(Fonds Soziales Wien, 2020, s. 8).

“Gündüz Bakım Evleri”, yaşlılar için ihtiyaç temelli bakım hizmetlerini sağlamaktadır. Bu merkezlerde, profesyonel personeller tarafından yaşlılar sosyal aktivite anlamında daha etkin hale getiriliyorlar, harekete geçiriliyorlar ve onlara çeşitli olarak günlük programlar ve aktiviteler hazırlıyorlar. Gündüz bakım evlerinin kurulmasındaki amaç yaşlıları korumak ve onlara bir özgüven duygusu vermektir. Bu amaç doğrultusunda 2018 yılında bu hizmetlerden 1.530 yaşlının hizmet aldığı görülmüştür. Fakat bu hizmetlerden faydalanan sayısı 2020 yılında düşüş göstererek 1.350 kişiye gerilemiştir (Fonds Soziales Wien, 2020, s. 8). Ayrıca bu hizmetin devamlılığının sağlanabilmesi adına 169 personel sosyal fonda görev yapmaktadır. Sosyal fon, Gündüz Bakım Evleri’nin temel ihtiyaçlarının giderilmesi adına 2018 yılında 12,3 Milyon Euro kaynak aktarımı yaparken (Fonds Soziales Wien, 2018, s. 9). Bununla birlikte 2020 yılında hizmet devamlılığı açısından fona aktarılan kaynak miktarı değişim göstermemiştir.

Sosyal hizmetler, genel olarak zor yaşam koşulları altında hayatlarını devam ettirmeye çalışan yaşlıların her zaman yanında olmaktadır ve yaşlılara karşı olan sorumluluğunu da her daim üzerinde hissetmektedir. Özellikle sosyal hizmetler bu açıdan değerlendirildiğinde idari konularda yaşlılara destek sunuyor, hukuki ve mali konularda onlara yardımcı oluyor veya onların konut sorunlarını

çözmeye çalışıyor (Fonds Soziales Wien, 2018, s. 9). 2018 yılında Viyana'da 2.550 yaşlı vatandaşın sosyal hizmetlerden faydalandığı bilinmektedir. 2020 yılında ise sosyal hizmetlerden faydalanan kişi sayısı diğer hizmetlerde olduğu gibi düşüş göstermiş ve hizmet alan kişi sayısı 2.010 kişiye gerilemiştir (Fonds Soziales Wien, 2020, s. 9). Ayrıca bu hizmetin sürdürülebilirliği için ortalama 70 personelin bu alanda çalışma yaptığı görülmektedir. Yine sosyal hizmetlerin yerine getirilmesi için Viyana Sosyal Fonu 2018 yılında 3,6 milyon Euro gibi bir bütçe ayırmış fakat bu bütçe 2020 yılında değişiklik göstererek 4 Milyon Euro olarak gerçekleşmiştir (Fonds Soziales Wien, 2020, s.9).

Viyana Sosyal Fonu'nun özellikle yaşlılara sunmuş olduğu hizmet başlıklarına değinmekte fayda vardır. Özetle bu hizmetleri; tatil boyunca bakım, kısa süreli bakım ve rehabilitasyon, bakım evleri, destekli yaşam merkezleri, gündüzlü bakım merkezleri, kontinans danışma, mobil palyatif, evde hasta bakımı, mobil ergoterapi, çamaşır servisi, refakat ve ziyaret, evlere yemek servisi ve evde yardım ve sosyal psikiyatri olarak sıralayabiliriz.

Yaşlılara Yönelik Gündüzlü Bakım Merkezleri

Viyana genelinde toplam 23 tane gündüzlü bakım merkezi bulunmaktadır. Fakat yaşlılara yönelik gündüzlü bakım merkezleri yaşlılara sadece sosyal bir ortam sunmanın yanı sıra onlara istihdam, bakım ve yardım konularında da yardımcı olmaktadır. Ayrıca yaşlılara bu merkezlerde bireysel bakım ve terapiyle birlikte profesyonel ekiplerce iş, müzik veya sosyal konuşma ortamları da sunulmaktadır. Viyana'daki yaşlı bakım merkezlerinde yaşlılara günde üç öğün yemek verilmekle birlikte hafta içi gün boyunca hizmette verilmektedir. Ayrıca bu merkezlerden hizmet alan yaşlılar çeşitli kültür sanat etkinliklerinden de faydalanmaktadır. Hatta bazı gündüzlü bakım merkezlerinde özel ihtiyaçlara yönelik hizmetler de bulunmaktadır (Fonds Soziales Wien, Tageszentrum, s.4). Nitekim sonuç olarak yaşlıların bu hizmetlerden faydalanabilmesi için sosyal çalışmacıların sosyal inceleme tespitlerinin olumlu bir şekilde ortaya çıkmasından geçmektedir. Bütün bunların yanı sıra bakım merkezlerinin giderlerinin karşılanabilmesi için (yemek, servis, kira vs.) buradan faydalanan yaşlılardan minimum katkı payı olarak günlük 19 Euro alındığı da bilinmektedir (Fonds Soziales Wien, 2019, s.4).

Gündüzlü bakım merkezlerinde barınma ve bakım hizmetlerinin yanı sıra huzur ve yaşlı bakım evlerinde ayrıca özel gereksinimler için de hizmetler

sunulmaktadır. Bu hizmetlerin içerisinde kısaca; demans hastalarına bakım ve refakat, görme engelliler veya görme bozukluğu olanlar için bakım ve refakat, görme engelli veya görme bozukluğu olan demans hastaları için bakım ve refakat, nöroloji, psikososyal hizmetler, geriatrik psikiyatri gibi hizmetler bulunmaktadır (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 28).

Evde Bakım Hizmetleri

Yaşlıların hastanede uzun bir süre yatmasını veya genel olarak sürekli yatmasını önlemek amacıyla verilen hizmet türüne “Evde Bakım Hizmeti” denilmektedir. Evde bakım hizmeti doğrultusunda yaşlılara bağımsızlığını koruması özellikle tavsiye edilmektedir. Evde bakım hizmet’inden faydalanabilmek için doktor raporunun olması şarttır. Böylece doktor raporu sayesinde yaşlılar 28 gün boyunca bu hizmetten faydalanabilmektedir. Ayrıca hastaya veya yaşlıya tanına 28 günlük süre yine doktor onayı ile uzatılabilmektedir.

Evde hasta bakımı hizmeti uzman sağlık ve bakım personeli marifetince gerçekleştirilmektedir. Nitekim bakım hizmetleri kapsamında; pansuman, enjeksiyon, ilaç ve tüple beslenme, vücut temizliği, mobilite, ilaçların takibi ve kullanılması ve kişiye özel beslenme programı bulunmaktadır (Fonds Soziales Wien Leistungsbericht 2020, s. 12).

Bütün bu hizmetler karşılığında asgari masraflara katkı payı olarak hastadan veya yaşlıdan saatlik 24,95 Euro alınmaktadır. Fakat tıbbi olarak hasta bakımı söz konusu olduğunda ücretlerin sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılandığı bilinmektedir (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 20-21).

Evde Yardım Hizmetleri

Evde yardım hizmeti, yaşlılara ve hastalara ev işlerinde ve günlük yaşamlarında gerekli desteğin ve yardımın sağlanmasını ifade etmektedir. Evde yardım personelleri yaşlılara vücut temizliği ve bakımı, yemeklerin yapılması veya ısıtılması veya küçük alışverişlerin yapılması konusunda yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda ev yardımcıları hafta sonları da dâhil olmak üzere belirlenen gün ve saatlerde yaşlılara hizmet vermektedir. Özellikle belirtmek gerekir ki bu hizmetlerin yaşlılara sağlanmasındaki bir diğer önemli hususu kendi gereksinimlerini karşılayamayacak derecede bir rahatsızlığı olan her yaşta bireyin bu hizmetten faydalanabilmesi oluşturmaktadır.

Viyana Sosyal Fonu'ndan hizmet alınabilmesi genellikle tespit usulüne dayanmaktadır. Yani sosyal hizmet uzmanları yapmış olduğu incelemelerle kişilerin hizmet alıp alamayacağına karar vermektedirler. Ayrıca verilen hizmetlerin karşılığında ihtiyaç sahiplerinden asgari olarak saat başına 19 Euro alınmaktadır (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 14).

Yine evde yardım hizmetinin yanı sıra ihtiyaç olması halinde yaşlılara veya hastalara sosyal psikiyatri hizmeti de sunulmaktadır. Nitekim yaşlılara bu hizmetler neticesinde hem bakım hizmeti hem de rehabilitasyon hizmeti sağlandığı görülmektedir (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 15).

Kısa Süreli Bakım ve Rehabilitasyon Hizmetleri

Kısa süreli bakım hizmetinin bir diğer ismi “remobilizasyon”dur. Ayrıca hizmetin kısaca tarifini ise, hastane yatışından sonra hastanın sınırlı bir süre için huzur evine veya bakım evine alınması oluşturmaktadır. Özellikle bir kaza veya hastalık sonucunda evde kendi başlarına işlerini göremeyecek, fakat muhtemelen süresiz bir ikamete ihtiyaç duymayan bireyler, en fazla 92 gün boyunca yani ortalama üç ay süreyle remobilizasyon bünyesinde hizmet alabilmektedirler. Remobilizasyon hizmetinden faydalanabilmek için ödenmesi gereken minimum ücret, hastanın net gelirin ve aldığı bakım parasına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bununla birlikte hastanın oturduğu ev kiraysa kira bedeli de kısmi olarak hesaptan düşülmektedir. Yalnızca hastanın çocuklarına ait gelirlerin bu hizmet için hesaplanmadığı bilinmektedir (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 30).

Mobil Palyatif ve Hospis Ekibi Hizmetleri

Mobil palyatif hizmeti doktorlar, sosyal çalışmacılar ve bakım personelleriyle birlikte verilmektedir (Fonds Soziales Wien, Würdefoll bis zuletzt, s. 1). Bu hizmet kapsamında ağır ve tedavisi imkânsız olan bir hastalığa yakalanmış hastaların kendilerine, bakıcılarına, terapistlerine ve yakınlarına bakım ve refakat hizmeti sunulmaktadır. Nitekim palyatif bakımın hedefini hastaların bakımlarını sağlayan bireyleri desteklemek ve hastalık belirtilerini azaltmak ve böylece gereksiz hastane yatışlarını engellemek, yatarak tedaviden mobil tedaviye geçiş sürecini kolaylaştırmak ya da akut servisten taburcu olmak oluşturmaktadır.

Mobil palyatif hizmetlerinin bir diğer özelliği ise özel eğitim almış gönüllülerin de bu süreç içerisinde rol almasıdır. Hospis ekibi, hastalık veya ağrı süresi boyunca

hasta ve yakınlarını dinler, ihtiyaçlarının karşılanmasında ve gerekli düzenlemelerle ilgili konularda onları desteklerler. Ayrıca gönüllüler yaşlılara veya hastalara gezme ya da kitap okuma gibi etkinlikler için de yeterince zaman ayırmaktadırlar. Sonuç olarak hastanın birçok ihtiyacını bu ekibin gidermeye çalıştığı da görülmektedir (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 22).

Refakat ve Tatil Süresince Bakım Hizmetleri

Refakat hizmeti, bedensel veya ruhsal nedenlerden dolayı evinden çıkamayan her yaşta hastaya sunulan bir hizmettir. Yalnız Viyana’da hafta sonları ve resmi tatil günlerinde bu hizmet verilememektedir. Kapsam olarak hizmetin içeriğinde; yaşlılarla doktora, kuaföre, eczaneye, mezarlığa veya bankaya vb. yerlere gidilmesi de bulunmaktadır (Fonds Soziales Wien, Pflege und Betreuung in Wien, s. 4). Oysaki bu hizmet gönüllü yapılan bir iş gibi görünse de yine fon tarafından hastalardan katkı payı olarak saat başına 15,20 Euro alınmaktadır (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 17).

Tatil süresince bakım hizmetini ise, bakıma muhtaç bireylere bakan yakınlarının tatile gitmeleri durumunda bakıma muhtaç kişiye verilen bakım hizmetini ifade etmektedir. Bu şekilde bakıma muhtaç kişiler yılda bir defaya mahsus olacak şekilde beş hafta boyunca bakım evlerinde misafir edilmektedirler (Fonds Soziales Wien Leistungsbericht 2020, s. 26). Böylece bakıma muhtaç kişiye bakanlarında en azından yılda bir defa da olsa dinlenmesi, tatil yapması sağlanmış olmaktadır.

Evlere Yemek ve Çamaşır Servisi Hizmetleri

Yaşlı Viyana sakinlerinin evlerine günlük olarak veya isteğe bağlı olarak istediği günlerde fon tarafından yemek gönderilmektedir. Zira yemek menüleri tek porsiyon olup kolay ısıtılabilen paketlerde yaşlılara teslim edilmektedir. Ayrıca eve gönderilen yemekler, diyabet hastalarına veya vejetaryenlere göre de özel olarak hazırlanabilmektedir. Bundan dolayı evlere gönderilen yemeklerin ücretlerini yaşlılar kendileri ödemektedirler. Fakat yemek fiyatları hizmet sağlayıcıları tarafından belirlenmekte ve menü başına ortalama 1,5 Euro alınmaktadır (Fonds Soziales Wien, 2021, 15 ekim). Yine yaşlılara yönelik bir diğer ve önemli hizmet ise çamaşır servisi hizmetidir. Çamaşır servisi hizmetinin içeriğini; kirli çamaşırın alınması, yıkanması, ütülenmesi ve tekrar temizlenen çamaşırın evlere teslim edilmesi oluşturmaktadır. Giysilerin kirlilik

durumlarına göre çamaşırlar haftada 1 defa, iki hafta da 1 defa veya ayda 1 defa olacak şekilde alınabilmektedir. Ayrıca hizmet karşılığı olarak teslimat başına bu hizmetten faydalananlardan 12,35 Euro katkı parası alındığı bilinmektedir (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 18).

Kontinans Danışma ve Mobil Ergoterapi Hizmeti

Kontinans danışma hizmeti, gizlilik ilkelerine bağlı olarak yaşlılara sunulan bir hizmettir. İsteğe bağlı olarak verilen bu hizmet ve danışmanlık kapsamında herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Esasen bu hizmetin önemini erken teşhis ve tedavi ile hastalığın ortadan kaldırılması göstermektedir. Bundan dolayı danışmanlık hizmeti ücretsiz verilmektedir (Fonds Soziales Wien, Inkontinenz Ursachen und Hilfe, s. 19).

Mobil ergoterapi hizmeti kapsamında ergoterapistler yaşlıları evlerinde ziyaret ederek onlara araç-gereç kullanımı hakkında danışmanlık hizmeti sunarlar ve terapötik önlemler ile ilgili bilgi verirler. Aslında bu hizmetin akut bir hastalık veya bir kaza sonrasında doktor raporu üzerine özel terapi öngörülmüş kişilere verildiği bilinmektedir. Böylece bu hizmetin sunulmasındaki temel hedefi ise mobil terapötik veya bilişsel becerilerin eğitilmesiyle bağımsızlığın ve yaşam kalitesinin büyük oranda korunması ve tekrar elde edilmesi oluşturmaktadır. Hatta bu hizmetin sunulması esnasında hastanın eğer bir doktor raporu varsa hastadan herhangi bir ücret alınmamakta ve ücretler sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanmaktadır (Fonds Soziales Wien, Pflege 2018, s. 19).

Özel Temizlik Hizmeti

“Özel Temizlik Hizmeti” ile apartman dairesinde hastalık veya yaşa bağlı veya psikolojik sorunlar nedeniyle sağlık sorunu yaşayan kişilere destek olunur. Hizmet içeriğinde; çöplerin boşaltılması, kokusuz ve sızdırmaz bir şekilde paketlenmesi ve ardından dairenin temizlenmesi bulunmaktadır. Temizlik hizmeti FSW tarafından sağlanmaktadır. Ayrıca temizlik hizmeti için kişiden herhangi bir ücret alınmamaktadır (Fonds Soziales Wien Leistungsbericht 2020, 2020, s. 18).

Destekli Yaşam Hizmetleri

“Destekli Yaşam Hizmeti” alanında, engelsiz tek veya çift kişilik odalar veya acil çağrı cihazları ile donatılmış daireler bulunmaktadır. Destekli yaşam alanı

genelde bir bakım tesisine bağlıdır. Yardım, öncelikle bakıma ihtiyacı olan ve artık yalnız yaşayamayacak olan bakım ihtiyacının artması beklenen yaşlılara yöneliktir. Destekli yaşam hizmetine sosyal ve kültürel hizmetler, yemek, temizlik ve çamaşır yıkama hizmetleri dâhildir (Fonds Soziales Wien Leistungsbericht 2020, s. 28).

Sonuç

Avrupa demografik açıdan giderek yaşlanan bir nüfusa sahiptir. Bundan dolayı Avrupa ülkeleri geleceği de düşünerek yaşlı ve yaşlanan nüfusa yönelik sosyal yardım ve sosyal hizmet alanlarında geniş yelpazeli çalışmalar yapmaktadır. Hatta bilindiği üzere yaşlıların sağlık, barınma, çalışma, gelir, beslenme, ulaşım ve rehabilitasyon gibi ihtiyaçlarının giderilmesi, özellikle kaynakları kıt olan ülkelerde önemli sorunlar yaratmaktadır. Bu çerçevede gerek Avusturya gerekse Viyana'da yaşlılara yönelik bakım ve refakat hizmetlerinin geçmişinin uzun bir zamana dayandığı bilinmektedir. Böylece Avusturya ve Viyana'da geçmişten günümüze tecrübe edinilerek hizmetlerin sunulması hem hizmet çeşidini hem de hizmet kalitesini iyi bir noktaya ulaştırmıştır. Bu açıdan belirtmek gerekir ki; yaşlılara sunulan bakım ve refakat hizmetlerinin temel amacını yaşlıların bağımsızlığını devam ettirebilmeleri oluşturmaktadır.

Özelde Viyana Sosyal Fonu, bütçesiyle, hizmet kalitesi ve standartlarıyla, bünyesinde çalışan nitelikli personeliyle, organizasyon ve yönetim sistemiyle birçok özelliği bünyesinde bulundurmaktadır. Viyana Sosyal Fonu'nun bu özelliklerinin yanı sıra Viyana Belediyesi, sosyal belediyeciliğin bir gereği olarak dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetleri açısından da diğer Avrupa ülkelerine örnek teşkil edecek çalışmalarını devamlı olarak sürdürmektedir.

Viyana Belediyesi ve Viyana Sosyal Fonu, yaşlılara yönelik almış olduğu tedbirlerle onları kendi yaşadıkları ortamdaki koparmadan onların günlük yaşamlarında daha bağımsız bir şekilde yaşamlarını arzu etmektedir. Dolayısıyla sosyal fon yaşlıların günlük yaşamlarında karşılaşılabilecekleri tüm zorluklara karşı onları gerek eğitim, yönlendirme ve danışmanlık gerekse sosyal ortam sağlama, tıbbi açıdan destekleme gibi faaliyetleri sürdürmektedir. Bu bakış açısıyla Viyana'da yaşlı hizmetleri değerlendirildiğinde neredeyse A'dan Z'ye tüm hizmetlerin yerinde, etkin ve verimli bir şekilde verildiği görülmektedir.

Viyana Belediyesi, belli başlı kriterler çerçevesinde yaşlılara yaşlılık döneminde insan onuruna yaraşır bir hayat sunmaya çalışmaktadır. Bu açıdan Viyana Sosyal Fonu insanların emeklilik dönemlerini daha verimli daha sağlıklı geçirebilmeleri adına Viyana Sosyal Fonu aracılığıyla özelde yaşlıya yönelik hizmetlerini genelde tüm dezavantajlı kesimleri kapsayacak şekilde en profesyonel şekilde sunmaya çalışmaktadır.

Genel olarak, bakım parası yaşlı bakımında önemli bir yer tutmaktadır. Ancak Viyana'da sübvansiyonlu bakım hizmetleri diğer hizmetlere göre nispeten daha iyidir. Yalnız burada sorulacak soru şudur ki, artan bakım ihtiyacının yanı sıra, hangi yaşam durumlarında ve hangi faktörlere dayalı olarak, insanların şu veya bu ortamda bakıma karar verdikleridir. Bu konu esasen tartışmaya açık bir durumdadır.

Yine tartışılması veya üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise, genelde tüm dezavantajlılara özelde ise yaşlılara sunulan hizmetlerin hangi kurum veya kuruluşlar aracılığıyla verilmesinin daha faydalı olacağıdır. Yapılan çalışmaya göre Avusturya'da yaşlılara yönelik hizmetlerin yerel yönetimler marifetiyle sunulmasının daha yerinde olacağı tespit edilmiştir. Yukarıda verilen örneklerde de görüldüğü üzere örneğin Macaristan'da yaşlılara yönelik hizmetleri merkezi hükümet finanse etmekte ve yerel otorite uygulamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Aile ve Çalışma, (2019, 21 Ekim). *Sosyal Konut Uygulamaları*, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/sygm/uploads/pages/kitaplar/sosyal-konut-uygulamaları.pdf> (21.10.2019).
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2017). *Türkiye'de Yaşlı Bakım Hizmetleri Raporu*, Ankara.
- BSGFK. (2021). *Österreichischer Pflegevorsorgebericht*, Wien: Büro Pölleritzer.
- Ceylan, H. (2015). *Modern Hayat ve Yaşlılık*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ersöz, H.Y. (2004). *Sosyal Politika Perspektifinden Yerel Yönetimler*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

- Eurocar, O. İ. (2018). Where Memories Go: Why Dementia Changes Everything, *Journal of Ageing and long-term care*, 1(1), s. 19-20.
- Fonds Soziales Wien (2019). *Tageszentren für Seniorinnen und Senioren Das Angebot im Überblick*, Wien.
- Fonds Soziales Wien (2018). *Pfelege und Betreuung in Wien Das Angebot im Überblick*, Wien.
- Fonds Soziales Wien (2018). *Zahlen, Daten, Fakten 2018 des Fonds Soziales Wien und seiner Tochterunternehmen*, Wien.
- Fonds Soziales Wien (2019). *Tageszentren für Seniorinnen und Senioren Das Angebot im Überblick*, Wien.
- Fonds Soziales Wien (2020). *Leistungsbericht 2020 Fonds Soziales Wien*, Wien: Paco Medienwerkstatt.
- Fonds Soziales Wien (2020). *Pfelege un Betreuung in Wien Das Angebot im Überblick*, Wien.
- Fonds Soziales Wien (2020). *Zahlen, Daten, Fakten 2020 des Fonds Soziales Wien und seiner Tochterunternehmen*, Wien.
- Fonds Soziales Wien (2021). *Inkontinenz Ursachen und Hilfe*, Wien.
- Fonds Soziales Wien (2021). *Würdevoll bis zuletzt Das mobile Palliativteam*, Wien.
- Fonds Soziales Wien, (2021, 15 Ekim). *Essen auf Pflege*, <https://www.fsw.at/p/essen-auf-raedern-pflege-betreuung> (15.10.2021).
- Göka, E. ve Aydemir, Ç. (2000). Yaşlıya ve Demanslı Hastaya Psikososyal Yaklaşım, *Demans Dizisi*, 2(1), 5-26.
- Grilz, M., Strümpel W. C., ve ark. (2004). Providing İntegrated Health and Social Care for Older Persons in Austria.
- Günay, G., Boylu, A. vd. (2016). *Yoksulluk ve Yaşlılık, Yaşlılık: Disiplinlerarası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler 2*, ed. V. Kalınkara, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gyarmati, A. (2019). *Ageing and Care for the Elderly in Hungary General Survey and Problems*, Budepest: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Head of Municipal Department 24-Health Care and Social Welfare Planning (2012). *Summery of the Vienna Social Welfare Report 2012 Administrative Group for Public Health and Social Welfare*, Wien.
- <https://worldpopulationreview.com/countries/austria-population> (24.02.2022).
- Janssen Anna L. And Roderick D. Macleod (2010). What does care mean? Perceptions of people approaching the end of life, *Palliative and supportive Care*, 8, s. 433-440.
- Karaca, N. (2019). *Bakım Elemanı Yetiştirme ve Geliştirme*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Kavlak, Y. (2018). Elderly care services in the netherlands and projection for the future in Turkey, *Clinical Case Reports and Reviews*, 4(4), s. 1-6.
- Keeling, D. I. (2014). Home care user needs from the perspective of the patiant and carers: a rewiev, *Smart Homecare Technology and TeleHealth*, 2, s. 63-76.

- KPMG. (2013). *An uncertain age: Reimagining long term care in the 21st century*, Kpmg International.
- Kurt, G., Beyaztaş, F. Y. ve Erkol, Z. (2010). Yaşlıların Sorunları ve Yaşam Memnuniyeti, *Adli Tıp Dergisi*, 24(2), 32-39.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). *Hasta ve Yaşlı Hizmetleri, Hasta Bakım Hizmetleri*, Ankara.
- Mukasa, N., & Ronald S. (2021). *Ageing policies-access to services in different Member States*, European Parliament.
- OECD, (2019, 22 Ekim). *Social spending*, <https://data.oecd.org/social-exp/social-spending.htm> (22.10.2019).
- Öztop, H. ve Akkurt, S. Ş. (2016). *Yaşlılıkta Uyum Sorunları, Yaşlılık Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler 2*, ed. V. Kalıncara, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şataf, C. ve Mermer, B. (2017). Avrupa'da Sosyal Belediyecilik Anlayışı ve Türkiye, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 13-33.
- Senior in Wien, (2019, 22 Ekim). *Leben Freizeit in Wien*, <https://www.senior-in-wien.at/p/leben-freizeit> (22.10.2019).
- Senior Wien, (2019, 22 Ekim). *Leben Freizeit*, <https://www.senior-in-wien.at/p/leben-freizeit> (22.10.2019).
- Seyyar, A. (2004). *Teorik ve Pratik Boyutlarıyla Sosyal Bakım*, Kilim Matbaacılık, Ankara.
- Sozial Ministerium. (2018), *Sozialstaat Österreich Leistungen, Ausgaben und Finanzierung*, Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., Wien.
- Statistik at, (2022, 4 Nisan). *Menschen und Gesellschaft*, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/index.html (14.04.2022).
- Statistik Austria (2021). *Jahrbuch der Gesundheitsstatistik*, Wien:Statistik Austria.
- Statistik Vienna (2021). *Vienna in Figures 2021*, Vienna:Druckerei Janetschek GmbH.
- Stockholm stadt, (2022, 3 Şubat). *Family and Social Welfare*. <https://international.stockholm.se/governance/family-and-social-welfare/> (03.03.2022).
- Szebehely M. and Grunn-Britt Trydegard (2012). Home care for older people in Sweden: a universal model in transition, *Health and Social Care in the Community*, 20(3), s. 300-309.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2013). *Türkiye Kronik Hastalıklar ve Risk Faktörleri Sıklığı Çalışması*, ed. B. Ünal, G. Ergör, Ankara: Anıl Matbaa.
- Tarricone R. and Agis D. Tsouros (2008). *Homecare in Europe*, Milan: WHO Regional Office for Europe
- Tereci, D., Turan. G. vd. (2016). Yaşlılık Kavramına Bir Bakış, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 16(1), 84-116.
- Tınar, Y. (2018). *Engellilere Yönelik Kamu Hizmetlerinin Yönetimi ve sunumu: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*, Hiper Yayın.

- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1999). *Sosyal Siyaset*, 7. bs., İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Turaman, C. (2001). Yaşlı Sağlığı Hizmetlerinin Birinci Basamakta Planlanması, *Turkish Journal of Geriatrics*, Sayı 4(1), s. 22-27.
- Uyanık, Y. (2017). Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika, *İş ve Hayat Dergisi*, Sayı 5, s. 67-100.
- Viyana idari, (2021, 30 Eylül). *Viyana Genel İdari*, <https://www.wien.gv.at/tr/idare/viyana-genel.htm> (30.09.2021).
- Wien senior, (2019, 10 Ekim). *Senior in Wien*, <https://www.senior-in-wien.at/p/ueberuns> (22.10.2019).
- Wien senior, (2022, 2 Şubat). *Senior Innenbereiat*, https://www.senior-in-wien.at/p/senior_innenbeirat(17.02.2022).
- Wien statistik, (2019, 17 Ekim). *Bevoelkerung Alter Geschlbez*, <https://www.wien.gv.at/statistik/bevoelkerung/tabellen/bevoelkerung-alter-geschl-bez.html> (17.10.2019).
- Wien statsitik, (2022, 14 Nisan). *Bevoelkerung Alter Geschlbez*. <https://www.wien.gv.at/statistik/bevoelkerung/tabellen/bevoelkerung-alter-geschl-bez.html> (14.04.2022).
- Wien tabellen, (2019, 17 Ekim). *Bevoelkerung Tabellen Statistik*, <https://www.wien.gv.at/statistik/bevoelkerung/tabellen/bev-2048.html>(17.10.2019).
- World population, (2019, 10 Ekim). *Total Fertility Rate*. <http://worldpopulationreview.com/countries/total-fertility-rate/> (21.10.2019).
- World poulation, (2022, 2 Şubat). *Austria Population*.
- Yerli, G. (2017). Yaşlılık Dönemi Özellikleri ve Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetler, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt 10, Sayı 52, s. 1278-1287.
- Yıldız Kökenek, Y. (2018). Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmet Uygulamaları: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Yıldız Kökenek, Y. vd. (2012). *Normal Yaşlılık ve Yaşlanma Psikolojisi, Yaşlıya Psikolojik Destek Kitabı, Normal Yaşlılık ve Yaşlanma Psikolojisi*. İstanbul: İBB Basımevi.
- Yılmaz Akın, B. G. (2009), Avrupa Birliği’nin Yaşlanma Sorununa Bir Çözüm Olarak Türkiye’nin Üyeliği. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 8(1), 27-37.

Otizimli Çocuğu Olan Ailelerin Zorunlu Eğitim Sonrası Süreçte Karşılaştıkları Sorunların Sosyal Hizmet Perspektifinden Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri

Evaluating the Problems Families with Autistic Children Encounter After Compulsory Education from the Perspective of Social Work and Recommended Solutions

Alp Koçer¹ , Fatih Kucur² 

Öz

Otizimli çocukların sayılarının gün geçtikçe artması, otizimli yetişkin olan bireylere yönelik hizmetlere olan ihtiyacı artırmaktadır. Türkiye’de otizimli bireylere yönelik verilen eğitim alanındaki hizmetler devlet okullarındaki programlarla sınırlıdır. Bu nedenle araştırmanın amacı otizimli çocuğa sahip ailelerin zorunlu eğitim sonrası süreçte karşılaştıkları sorunları sosyal hizmet perspektifinden değerlendirerek, karşılaşılan bu sorunlara sosyal hizmet prensipleri çerçevesinde çözüm önerileri sağlamaktır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, otizimli çocukları 18 yaş üstü ve zorunlu eğitimi tamamlamış aileler oluşturmaktadır. Bu kriterlere uygun 15’i İstanbul’da 1’i de İzmir’de olmak üzere toplam 16 aile ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış ve betimsel analizle yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda otizimli çocuğu olan ailelerin, zorunlu eğitim sonrası süreçte çocuklarının evde kalması, kurumları bulma ve başvurmada yaşanan sorunlar, kurumlardaki eğitimlerin, eğitimcilerin ve ders saatlerinin yetersizliği, ailelerin yalnız kalması gibi pek çok farklı sorunla karşılaştıkları ve bu sorunların çözülebilmesi için çeşitli hizmet ve uygulamalara ihtiyaç duydukları ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Otizim, Sosyal Hizmet, Yetişkinlik, Eğitim, Aileler

Abstract

The increasing number of children with autism increases the need for services for individuals who are adults with autism. In Turkey, services in the field of education for people with autism are limited to public school

1 Sorumlu Yazar: Alp Koçer, İstanbul, Türkiye. E-posta: alpkocer1@gmail.com ORCID: 0000-0003-4522-8677

2 Fatih Kucur (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: fatih.kucur@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0001-5329-9905

Atf: Kocer, A. ve Kucur, F. (2022). Otizimli çocuğu olan ailelerin zorunlu eğitim sonrası süreçte karşılaştıkları sorunların sosyal hizmet perspektifinden değerlendirilmesi ve çözüm önerileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 439-465. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1001994>

programs. As a result, the goal of the study is to assess the challenges faced by families with children with autism during the post-secondary education process from the perspective of social work and to propose solutions based on social work principles. The phenomenological research design, which is one of the qualitative research designs, was used in the research. The study group of the research consists of families whose children with autism are over the age of 18 and have completed compulsory education. By these criteria, interviews were conducted with a total of 16 families, 15 in Istanbul and 1 in Izmir. The findings of the interviews were collected with a semi-structured interview form and interpreted with descriptive analysis. This study revealed that families with autistic children face many different problems during the post-compulsory education process such as staying at home, problems in finding and applying to institutions, the inadequacy of education, educators, and course hours in institutions and families are left alone, and they need various services and practices to solve these problems.

Keywords

Autism, Social Work, Adulthood, Education, Families

Extended Summary

Education programs given in public schools for individuals with autism in Türkiye are limited to the compulsory education period. Studies in the literature indicate that the number of individuals with autism is increasing day by day. As the number of these people grows, so does the demand for care for adults with autism. The lack of a program that allows people with autism to continue their education into adulthood may make it impossible to meet all of the individual's and family's demands. When these needs are not met, problems may occur both in the individual with autism and in his/her family. There is no significant study in the literature about the problems experienced by individuals with autism and their families after the compulsory education phase. The aim of this research, which is carried out to find solutions to the problems experienced by families; to evaluate the problems faced by families with children with autism from the perspective of social work after compulsory education, and to find solutions to the problems faced by families within the framework of social work principles.

Phenomenological research design, which is one of the qualitative research designs, was used in the research. The study group of the research consists of families with autistic children over the age of 18 and who have completed compulsory education in Türkiye. Ethics committee permission and informed consent were obtained to conduct the study. Snowball sampling technique was used to reach the study group. With this technique, interviews were conducted with a total of 16 families, 15 in Istanbul and 1 in Izmir. In addition to the demographic information form, interview questions were used as a data collection tool in the research. A semi-structured interview technique, which is one of the interview techniques, was used in these interview questions. In the analysis phase of the data obtained in the research, the descriptive analysis approach, which is qualitative data analysis, was used.

The analysis of the participant interviews revealed that the families were dissatisfied with the education provided to their children during the compulsory education phase, that schools lacked the necessary information and plans for the next stages, and that children are bored when they stay at home after graduation, which can lead to tantrums and aggression. During the application process, families may encounter problems such as not knowing the institutions providing service, not being able to find suitable institutions, the institutions

being selective in student admission, and the institution's services being aimed at people residing within the boundaries of their district. After applying to the institutions, it was stated that they encountered problems such as the lack of services, cost of fees, very few services provided by the institutions, and they were able to offer only a few of them without any problems. Families claim that weekly and daily lesson hours in institutions are insufficient, that teachers are inept, that they try to meet the needs of children with their limited resources after the compulsory education phase, that they must create opportunities and alternatives for their children, and that this situation can financially and psychologically exhaust families. Lastly, it was revealed that families, who were not affected by other problems, were at home because the institutions were closed due to the COVID-19 Pandemic, and therefore they had problems, their children were bored, their children had tantrums, and this affected the family negatively.

For these problems, increasing the quality and hours of education in schools and institutions, teachers being field graduates and competent, informing families about the transition to the next stages in schools, and making transition plans, institutions, local governments, and ministries should work on the problems and inequalities in accessing services, institutions should be able to look from the perspective of families and provide more comprehensive services and practices for families. Furthermore, there should be institutions where individuals with autism can continue their education after graduating from schools, workshops for those who can work, services such as a life village-center that operates as a school at certain hours as a continuation of their education for those who cannot work, and studies on the problems that families face in meeting their children's needs on a daily basis. Lastly, since individuals with autism are gathered under a broad umbrella, more detailed and specific research should be carried out. Through these studies, besides concrete data, errors and deficiencies in the service system can be revealed.

Otizmlı Çocuğu Olan Ailelerin Zorunlu Eğitim Sonrası Süreçte Karşılaştıkları Sorunların Sosyal Hizmet Perspektifinden Değerlendirilmesi ve Çözüm Önerileri

Otizm, insan hayatının ilk yıllarında ortaya çıkan, sınırlı ve tekrarlayıcı davranışlar, iletişim ve sosyal etkileşimindeki eksiklikler şeklinde kendisini gösteren nöro-gelişimsel bir bozukluk olarak tanımlanmaktadır (<https://www.apa.org/topics/autism/index>). Otizm, bireylerde görülen çeşitli davranışsal özelliklerin kişiden kişiye ve yaştan yaşa değişebildiği (Frith, 1991, s. 2) ve hayat boyunca devam eden bir bozukluktur (Çuhadaroğlu, 2008; akt. Ceco, 2018, s.13). Yapılan araştırmalarda otizmin görülme sıklığının 1960'lı yıllarda 2500 de 1, 70'li yıllarda 2000 de 1, 80'li yıllarda 10.000 de 7, (1,428 de 1), 90'lı yıllarda ise 1000 de 1 olduğu belirtilmiştir (Gillberg ve Coleman, 2000; akt. Aktürk, 2017, s. 11). 2000 yılından sonra da ABD'de otizmin görülme sıklığının yıllar içerisindeki artışının incelendiği bir araştırmada otizmin 2002 yılından itibaren %123, 2006'dan itibaren %64, 2008 yılından itibaren ise %29 oranında artış gösterdiği belirtilmiştir (CDC, 2012; akt. Kaya, 2017, s.7). Birleşik Krallık'ta bütün otizmlı bireyleri kapsayan bir araştırma'da toplam otizmlı bireylerin sayısının yaklaşık 540.000 olduğu ve bu bireylerden yaklaşık 433.000 bireyin yetişkin (18 yaş üstü) olduğu tahmin edilmektedir (Knapp ve ark. 2007, s.14).

Otizm, sadece bozukluğa sahip olan bireyin yaşadığı bir sorun değil aynı zamanda bireyin ailesinin de yaşadığı bir sorundur (Çopuroğlu ve Mengi, 2014, s.616). Literatürde aile içindeki psikolojik sorunların, otizmlı bireyin özelliklerinden, ailenin ekonomik durumundan, aile bireylerinin yaşadıkları sağlık problemlerinden ve çevre ile ilgili olan iletişimden etkilenebildiği belirtilmiştir. Ayrıca otizmlı bireyin ailesine bağımlı olma seviyesinin aileyi hem fiziksel hem de zihinsel açıdan etkileyebildiği kabul edilmektedir (Schene, 1990; Silver ve Wellman, 2002; akt. Ceco, 2018, s.21-22). Aileler, kendilerine bağımlı olan otizmlı çocuklarının ileride kendileri yanlarında olmadığında çocuklarına kimin bakacağını, ne olacağını, başlarına ne gelebileceği konularında düşünüp kaygıya kapılabilmektedirler (Wing, 2012, s. 103). Otizmlı bireyler kişisel özellikleri nedeniyle iletişim kurmada ve davranışlarını kontrol etmede yaşadıkları sorunlar toplumdaki diğer bireyleri tedirgin edebilmektedir. Çevredeki diğer insanların otizmlı bireye yönelik meraklı bakışları ve aşığılayıcı sözleri otizmlı bireyde ve ailesinde suçluluk, ayıplanma ve utanma gibi olumsuz

duyguların oluşmasına sebep olabilmektedir. Bu tutum ve duygular nedeniyle aileler, mümkün olduğunca otizmlili çocuklarını çevre ile iletişimini asgari düzeyde tutmaya çalışmaktadırlar (Sarı, 2007, s.4; URL-6; akt. Kudaibergenova, 2018, s.27). Aileler bu nedenler sonucunda sosyal çevre ile iletişime ve etkileşime girmekte pek istekli davranmayabilirler (Ateş, 2016, s. 23). Ayrıca aileler, otizmlili çocuklarının geleceklere için müdahale yöntemleri, terapist, özel eğitim, gıdalar ve ilaçlar gibi maddi harcamalar yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bu maddi harcamaların uzun süreli olması ve üst üste gelmesi aileyi maddi olarak zor duruma sokabilmektedir (Sharpe ve Baker, 2007, s.252; akt. Bashir ve ark, 2014, s.66). Otizmlili çocuklarının sergilediği sorunlu davranışlar nedeniyle çevrelerinden destek görmemeleri, maddi ve psikolojik sorunlar ebeveynlerin etraflarındaki insanlardan ve birbirlerinden uzaklaşmasına yol açabilmektedir (Bashir ve ark, 2014, s.67). Otizmlili bireylerin bakımlarının zor olması, ebeveynlerin kendilerine ayırdıkları zamanın azalmasına yol açtığı bunun sonucunda da ebeveynler arasındaki bağın zayıflayabildiği belirtilmektedir (Cantwell ve Baker, 1984; akt. Greeff ve Walt, 2010, s.347).

Her otizmlili bireyin kendisine özgü özellikleri vardır. Bu özelliklerden dolayı bireylerin ihtiyaçları farklılaşabilmektedir. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için çeşitli destek ve eğitim hizmetleri uygulanmaktadır (Dunlop ve ark, 2008; Frea ve McNerney, 2008; Eikeseth ve ark, 2009; Güleç-Aslan ve ark, 2009; Hall, 2009; akt. ASPB, 2016, s.96). Literatürde bununla ilgili olarak otizmlili bireylerin erken çocukluk döneminden başlayarak ilköğretim ve ortaöğretim dönemlerini kapsayan, yetişkinlik döneminde de iş ve mesleki eğitim programları olmak üzere hayatı boyunca sürecek nitelikli bir özel eğitime ihtiyaçları olduğu belirtilmektedir (ASPB, 2016, s.95). Otizmlili bireylere yönelik eğitim aşamaları, erken çocukluk, temel eğitim ve yetişkinlik dönemi olmak üzere 3'e ayrılmaktadır. Erken çocukluk dönemi, otizmlili bireyin tanı konulmasından ilköğretime başlamasına kadar olan dönemdir. Bu dönemdeki eğitim, otizmlili çocuğun gelişmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen planlanmış, sistematik hizmet ve uygulamalardan oluşmaktadır. Bu eğitim uygulama ve etkinliklerine "Okul Öncesi Eğitim" de denilmektedir (Güven ve Efe Azkeskin, 2010, s.2). Özel eğitime ihtiyacı olan çocukların erken çocukluk (Okul öncesi) dönemdeki eğitimi zorunludur (<https://www.tohumotizm.org.tr/otizm/onemli-bilgiler/yaslara-gore-egitim-olanaklari/>). Temel eğitim dönemi, ilköğretim ve ortaöğretim dönemlerini kapsadığı gibi özel eğitimde de önemli bir eğitim-öğretim dönemidir. Bu döneme ülkemizde 2012 yılında yayımlanan "Özel

Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde” “Zorunlu Öğrenim” de denilmektedir. Yönetmeliğe göre, ilköğretim ve ortaöğretim dönemi otizm gibi özel gereksinimli bireyler için zorunlu öğrenim düzeyidir. Yetişkinlik dönemi, ortaöğretim sonrasını kapsayan ve 18 yaş üstü bireylerin hayatlarının geri kalanında bulunduğu dönemdir. Ülkemizde bu dönem ile ilgili olarak özel eğitim gereksinimi olan bireylere ve ailelerine yönelik meslek seçimi ve süreçlerine yönelik sistematik bir rehberlik hizmetleri bulunmadığı gibi kapsamlı bir uygulama ve hizmet yoktur (ASPB, 2016, s.106-113).

Türkiye’de otizmlı bireyler engelli statüsünde olduğundan engelli bireylere yönelik hizmetlerden yararlanmaktadırlar. Bu hizmetler arasında sosyal hizmet uygulamaları, evde bakıma destek ve evde bakım hizmeti, bakım ve rehabilitasyon merkezleri, umut evleri ve engelsiz yaşam merkezleri gibi hizmetler yer almaktadır (http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetler_ao/trsoshizuyg.pdf, s.200-206). Otizmlı bireylerin eğitim alanında aldığı hizmetler genellikle milli eğitim bakanlığı tarafından sağlanmaktadır. Bu hizmetler otizmlı bireylerin eğitim gördüğü, Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi (OÇEM), özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, iş eğitim uygulama okulları ve kaynaştırma eğitimi veya sınıflarıdır. Türkiye’de otizmlı bireylere yönelik eğitim alanındaki sosyal hizmetler sadece rehabilitasyon merkezlerinde verilen uygulamayla sınırlıdır. Türkiye’de okul sosyal hizmet uygulamasıyla ilgili olarak kapsamlı bir düzenleme yapılmadığı, yapılan düzenlemelerin de pilot uygulamalarla sınırlı olduğu belirtilmektedir (Yeşilkayalı ve Bölükbaşı, 2017, s.250).

Otizmlı bireylerin sayıları gün geçtikçe artmaktayken ülkemizde otizmlı bireylere yönelik devlet okullarında verilen eğitim programları zorunlu eğitim aşamasıyla sınırlıdır. Otizmlı bireylerin yetişkinlik döneminde eğitimlerine devam edebilecekleri bir program olmaması birey ve ailelerin ihtiyaçlarının tam olarak karşılanmamasına yol açabilmektedir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığında hem otizmlı bireyde hem de ailesinde sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca literatürde otizmlı bireylerin ve ailelerinin zorunlu eğitim aşaması sonrasında yaşadıkları sorunlara ilişkin kayda değer bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çerçevede yürütölen araştırmanın amacı; otizmlı çocuğu olan ailelerinin zorunlu eğitim sonrası süreçte karşılaştıkları sorunları sosyal hizmet perspektifinden değerlendirerek, ailelerin karşılaştıkları sorunlara sosyal hizmet prensipleri çerçevesinde çözüm önerileri sağlamaktır.

Yöntem

Araştırmada otizmlili çocuğu olan ailelerin zorunlu eğitim sonrası süreçte karşılaştıkları sorunları ve bu sorunlarla baş etme yöntemlerini, ailelerin görüşleri ve çözüm önerilerini detaylıca değerlendirmek amacıyla nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de otizmlili çocukları 18 yaş üstü ve zorunlu eğitimi tamamlamış aileler oluşturmaktadır. Çalışma grubuna ulaşmak amacıyla kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu teknik aracılığıyla 15’i İstanbul’da 1’i de İzmir’de olmak üzere kriterleri sağlayan 16 aile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapılabilmesi için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan yazılı izin alınmıştır (Tarih: 03/03/2020, Sayı: 2020/34). Ayrıca veri toplama sürecinde katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formunun yanında görüşme soruları kullanılmıştır. Araştırmada görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme soruları Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığının onayı sonrasında, etik ilkeler kapsamında hazırlanmıştır. Veri toplama araçlarıyla yapılan veri toplama süreci 5 Ocak 2021 ile 29 Ocak 2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Veri toplama sürecinde COVID-19 pandemisi nedeniyle çalışmaya katılan 16 katılımcıdan sadece 2 katılımcıyla ses kaydı alınarak yüz yüze ve bireysel görüşme yapıldığı, diğer katılımcılarla da Zoom programı üzerinden ses kaydı alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler, görüşmelere ait ses kayıtlardan oluşmaktadır. Bu ses kayıtları yazılı doküman haline getirilmiş ve 30 sayfa veri elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analiz aşamasında, nitel bir veri analizi olan betimsel analiz yaklaşımından yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, Word uygulaması üzerinden el ile kodlanmış ve temalar haline getirilmiştir. Araştırmadaki temalar, bulgular bölümünde detaylıca ele alınmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bulgular bölümünde; katılımcılardan elde edinilen bilgiler 4 ana tema altında ele alınmıştır. Bu temalar sırasıyla “Zorunlu Eğitim Aşamasının Değerlendirilmesi”, “Zorunlu Eğitim Sonrası Ailede ve Çocukta Yaşanan

Değişimler”, “Zorunlu Eğitim Sonrasındaki Hizmet Veren Kurumlar”, ve son olarak “Ailelerin İhtiyaçlarıdır”.

Demografik Veriler

Demografik bilgi formu ile katılımcılardan elde edilmiş olan katılımcılara ait demografik veriler, Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1
Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Cinsiyet	Kadın	14
	Erkek	2
Yaş	40-49	7
	50-60	5
	61-70	4
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	6
	Ortaöğretim (Lise)	6
	Yükseköğretim(Üniversite)	2
	Lisansüstü (Yüksek Lisans)	2
Medeni Durum	Evli	13
	Boşanmış	3
Çocuk Sayısı	1	4
	2	6
	3	6
Evde Kaç Kişi Yaşıyorlar	2	2
	3	4
	4	5
	5	5
Otizmlili Çocuklarının Yaşı	18-28	13
	29-39	3
Otizmlili Çocuklarının Cinsiyeti	Kadın	1
	Erkek	15
Meslek	Ev Hanımı/Çalışmıyor	11
	Emekli	3
	Öğretmen	2

Zorunlu Eğitim Aşamasının Değerlendirilmesi

Katılımcılar, okulların sadece belirli konularda faydası olduğunu, beklentilerini karşılamadıklarını ve yetersiz olduklarını, okulların genellikle disiplin gibi toplumsal düzene uyum sağlama konusunda fayda sağladığını belirtmişlerdir. Bununla ilgili aşağıda ifadesine verilen katılımcı şunları ifade etmiştir; “Okuldan çok büyük bir fayda görmedik. Okul çocuğuma servis bekleme süresi gibi toplumsal düzene disiplin konularında fayda sağladı.”-

(K9,50). Başka bir katılımcı, okulun toplumsal düzenin aksine öz-yaşam becerileri konusunda okulun fayda sağladığını şu şekilde belirtmiştir; “Okulun çocuğumun bir düzene girmesi, yaşam becerileri, yatak toplama-katlama o tür becerileri öğrenmesi açısından faydası oldu.”- (K10,51). Başka bir katılımcı da okulların sosyal hayata yönelik becerileri de geliştirilmesi gerektiğini şu cümlelerle belirtmiştir; “Sosyal hayata adapte olma süreci, sosyal hayatta neler yapabileceği, sosyal hayat becerilerini geliştirmesi gerekiyordu.”- (K13,42).

Katılımcılar, okullardaki öğretmenlerin otizmlı çocukları anlamadıklarını, alan mezunu olduklarını ve bu çocuklara karşı nasıl davranacaklarını bilmediklerini, öğretmenlerin genelinin yetersiz olduğunu, yeterli olan öğretmenlerin sayılarının da çok az olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla ilgili olarak bir katılımcı şunları ifade etmiştir; “Öğretmenler karşılarında itaat edebilen, laf dinleyen, belirli bir öğrenciler bekliyorlar. Çocukların tepkiler, hal ve hareketleri büyüdükçe değişiyor ama bunları anlayacak öğretmenlerin sayısı ne yazık ki çok az.”- (K2,70). Başka bir katılımcı öğretmenlerle ilgili olarak şunları belirtmiştir; “Bu alanda yetkin kişiler yok. Yani genellikle ilkökul öğretmenlerini, beden eğitimi öğretmenlerini, emekli öğretmenleri alıyorlar. Bu öğretmenlerin bu konuda hiçbir deneyimi yok ki.”- (K12,48).

Bunların yanı sıra katılımcılardan birkaçı zorunlu eğitim dönemindeki eğitimlerin kalitesinin düzensizliğinden yakınmış, bir kademede aldıkları eğitimin diğer kademeye göre çok daha iyi olduğunu şu cümlelerle açıklamışlardır; “Biz kazandığımız bütün becerileri ilköğretim aşamasında OÇEM sayesinde aldık. İş eğitim okulundan elde tutulur hiçbir şey kazanamadık.”- (K5,53). Bu konuda öğretmenlerle ilgili olarak başka bir katılımcı da şunları ifade etmiştir; “OÇEM’de mükemmel bir öğretmenimiz vardı. Onun sayesinde birçok beceri kazandık. İş uygulamanın ilk senesinde bize verilen öğretmenler talihsizlikti. Otizmden anlamayan otizmin ne olduğunu bilmeyen 2 tane öğretmen vermişlerdi.”- (K8,43).

Katılımcılardan bazıları, okulların ve öğretmenlerin yetersizliklerinden dolayı özel ders aldirmek zorunda olduklarını, bu katılımcılardan biri de bu durumu şu şekilde ifade etmiştir; “Çocuğum iş okuluna giderken oradaki resim öğretmeniyle birlikte haftada 2 saat çamur yapıyorlardı. Bu çamur faaliyetleri çocuğumun el becerilerinin artması açısından faydası oldu ama bunlar hep özel ders olduğu için bunlara para yetiştirmeye çalışıyordum. Bu dersler pahalı

olmamasına karşı 4-5 öğretmen olunca ekonomik açıdan zorlayabiliyor.”- (K1,67).

Katılımcılar hem zorunlu eğitim aşamasında hem de zorunlu eğitim aşamasından mezun olma sürecinde farklı sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu katılımcılardan biri çocuğunun mezun olduktan sonra belirli bir süre boş kaldığını şu şekilde ifade etmiştir; *“İlkokul bitince 5 sene boşta kaldık, herhangi bir kuruma gidemedik sonrasında lise düzeyinde eğitim okuluna gittik. Çocuğum ilköğretim aşamasında öğrendiği becerileri ortaöğretim hatta ilerisi için kullanabilecek duruma geleceken 5 sene boşta kalmasından dolayı ortaöğretim düzeyde matbaada çalışmadı.”- (K4,54).* Bu konuda sorun yaşayan katılımcılardan biri çözüm bulduklarını ama orada da sorunla karşılaştıklarını şu şekilde ifade etmiştir; *“İlk ve ortaokul aşamalarını bitirdikten sonra 1 sene açıkta kaldık. Üsküdar belediyesine okul açılması için başvuru yaptık. İş eğitim uygulama okulu açıldı. Okulun eksiki de çok zaten yeni açılmış bir okul olduğu için doğru dürüst hiçbir şey oturmuş değildi.”- (K10,51).* Sonraki döneme geçiş ile ilgili olarak katılımcılar okullarda kimsenin bilgilendirmediğini şu şekilde açıklamıştır; *“Ortaöğretim aşaması sonrasında milli eğitimin sağladığı imkanlarla eğitim hayatı sona ermiş oldu. İlk sene biz bunun böyle bir şey olduğunu bilemedik yani kimse bize bildirmedi böyle bir kurum var diye.”- (K1,67).* Başka bir katılımcı da çocuğunun yükseköğretime devam ettiğini ama iş hayatına geçişte kendilerini neyin beklediklerini bilmediğini şu şekilde belirtmiştir; *“Çocuğum sürekli okula devam etti. Biz sıcağı sıcağına olsun dedik ara vermeden akademik anlamda eğitimini tamamlayıp iş hayatına geçme durumumuz olacak bu durum nasıl olacak onu da bilemiyorum artık.”- (K16,62).*

Zorunlu Eğitim Sonrası Ailede ve Çocukta Yaşanan Değişimler

Katılımcılar, otizmlı çocuğu zorunlu eğitim aşamasından mezun olduktan sonra hayatlarını otizmlı çocuğuna göre planlamak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Bununla ilgili olarak katılımcılardan biri şunları ifade etmiştir; *“Otizmlı çocuğu olan ailelerin sosyal hayatı kısıtlanıyor. Hayatınızı çocuğa göre planlamak zorundasınız. Ben eşimle aynı anda aynı yerde bir sosyal aktivite gerçekleştiriyemiyorum. Çünkü birimiz çocuğumuzla olmak zorunda. Bizden talep ettiği şeyleri gerçekleştirdiğimizde sorun olmuyor.”- (K6,56).* Başka bir katılımcı da çocuğunu yatılı okula göndermek zorunda kaldıklarını

şu şekilde ifade etmiştir; “Çocuğum mezun olduktan sonra bütün hayatımızı ona göre kurmaya başladık. Onun sürekli evde olması ve hiçbir yere gitmemesi, her an problem çıkarabilecek bir pozisyonda olması hayatımızı çok zorlaştırdı. Bu sorunu aşmak içinde yatılı okula göndermek zorunda kaldık.”- (K12,48). Bu konuda başka bir katılımcı bu çocukların rutin bir yaşantılarının olduğunu şu şekilde ifade etmiştir; “Otizmliler çocukların rutin bir yaşantıları vardır. Bu rutinlere sadık kaldığımızda sorun yaşamazsınız.”- (K2,70).

Katılımcılar, çocukları mezun olduktan sonra evde kaldıklarında çocuklarının sıkıldıklarını ve bu sıkılmaların öfke nöbetlerine, hırçınlaşmalara ve saldırganlıklara dönüştüğünü belirtmişlerdir. Bununla ilgili olarak katılımcılardan biri şunları ifade etmiştir; “Çocuğum evde kaldığında sıkılıyor, sıkıldığı için hırçınlaşmalar, saldırganlıklar arttı.”- (K9,50). Başka bir katılımcı da çocuğunun okula gittiğinde daha rahat olduklarını şu cümlelerle açıklamıştır; “Okula gittiğimiz zamanlarda daha sosyaldik. Evde kalmadığı için daha dışa dönüktü. Şimdi sürekli evde olduğundan dolayı hırçınlaştı. Okula gittiğinde bir düzeni vardı ve şimdi yeni düzende, sürekli evde kalmasından dolayı stres yaşıyoruz.”- (K7,40).

Katılımcılar, çocuklarının zorunlu eğitim aşamasına devam ettiklerinde hem kendilerinin hem de otizmliler çocuklarının daha rahat olduklarını ifade etmişlerdir. Bu katılımcılardan biri çocuğunun daha rahat olduğunu şu şekilde ifade etmiştir; “Okula gittiği zaman sabahleyin belli bir saatte kalkıyor, okula gidiyor, derslerine giriyor, okulda enerjiyi atıyor, eve geldiği zaman daha bir rahat oluyordu.”- (K8,43). Başka bir katılımcı da çocuğunun okula gitmesinin kendisini de rahatlattığını şu şekilde ifade etmiştir; “Okula gittiği zaman bende rahat ediyordum çocuğumda rahat ediyordu. Mezun olduktan sonra evde olması benim de psikolojimi bozdu.”- (K3,63).

Katılımcılar, otizmliler çocuğu okula gittiklerinde kendilerine zaman ayırabildiklerini belirtmişlerdir. Bununla ilgili olarak katılımcılardan biri şunları ifade etmiştir; “Çocuğum okula gittiğinde en azından kendime ayırabileceğim zamanım oluyordu. Şu an maalesef eşim evde olmadığı için kendime ayırabileceğim bir zaman yok.”- (K8,43). Başka bir katılımcı da tüm günlük eğitimlerin ailelere işlerini görebilecekleri zaman yarattığını şu şekilde belirtmiştir; “Her gün sabah servisle yollayıp öğlen geliyordu bende işe gidiyordum, onun için işime mesleğime zaman ayırabiliyordum. Tam günlük bir eğitim velilerin işlerini görebilecekleri bir zaman yaratıyor.”- (K1,67).

Zorunlu Eğitim Sonrasındaki Hizmet Veren Kurumlar

Katılımcılar, rehabilitasyon merkezlerinde verilen eğitim sürelerinin çok kısa ve yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda katılımcılardan biri şunları ifade etmiştir; *“Rehabilitasyon merkezlerinde verilen eğitimin süresi çok kısa 40 dakikalık dersler haftada 1 ya da 2 gün gidiyor. Ailelerin bir desteği olmadığı sürece yeterli değil.”* - (K7,40). Başka bir katılımcı ders saatlerinin yetersiz olduğunu şu cümlelerle belirtmiştir; *“Rehabilitasyon merkezlerinin çocuğuma uygun olmadığını ve yeterli gelmediğini biliyorum. Haftalık 2-3 saatlik eğitim çok yetersiz. Bence bu eğitimin her gün olması gerekir.”* - (K10,51). Başka bir katılımcı ise saatlerin yetersiz olduğunu ama kurum ve öğretmenlerden memnun olduğunu şu şekilde ifade etmiştir; *“Kurum ve öğretmenlerimiz iyi, çocuğumun aldığı eğitim çocuğuma faydalı, eğitimlerde sosyal yaşam becerileri üzerinde duruyorlar. Süre bakımında rehabilitasyon merkezlerinde 40 dakikalık eğitimin faydalı olmadığını düşünüyorum ve çok yetersiz.”* - (K5,53). Başka bir katılımcı çocuğunun rehabilitasyon merkezinden tam günlük eğitim aldığını ve bunu kurum inisiyatifi çerçevesinde olduğunu şu cümlelerle açıklamıştır; *“Rehabilitasyon merkezinden memnunum. Milli eğitimin verdiği saatler hepsi birleştiriyor haftada 1 kere, sabah gidip öğlen yemeği de yiyip akşamüstü geliyorlardı ve bundan ücret alınmıyordu. Şimdi pandemiden dolayı haftada 2 saatliğine gidiyor.”* - (K1,67). Son olarak başka bir katılımcı da RAM raporunda yer alan aylık 12 saatlik seansın 4’ü kurumdan dolayı alamadığını şu şekilde ifade etmiştir; *“Rehberlik ve araştırma raporunda yer alan 12 seans hak ediyorum ama gittiğim kurum 8 veriyor nedeni ise kurumda çocuğuma uygun bir grup sınıfı olmadığı için o 4 dersi alamıyoruz maalesef. Eğitimin süresinden memnun değiliz”* - (K13,42).

Katılımcılardan bazılarının çocukları zorunlu eğitim aşamasını bitirdikten hemen sonra ya da bitmeden kurumların faaliyetlerine gittikleri belirtilmiştir. Bununla ilgili olarak bir katılımcı, şunları ifade etmiştir; *“Mezun olduktan sonra hiçbir boşluk olmadan engelliler sarayına devam etmeye başladık. Biz okula giderken engelliler sarayına gidiyorduk hatta okula gittiği dönemde de yazları da gidiyordu engelliler sarayına. Bu yüzden herhangi bir boşluk yaşamadık. Meşguliyeti olduğundan var olan sorunlar çok fazla değildi.”* - (K5,53).

Katılımcılar, farklı nedenlerle kurum bulma ve başvurma aşamalarında sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu katılımcılardan biri bu konu hakkında şunları belirtmiştir; *“Bu tarz kurumlar olmadığı için başvurmadık, engelliler sarayı*

olmamış olsa biz mezun olduktan sonra bizim eğitim hayatımız bitmiş olacaktı. Sadece rehabilitasyonla devam etmiş olacaktık.”- (K5,53). Başka bir katılımcı ise, zorunlu eğitimden mezun olduktan sonra bir yer aramadıklarını, çünkü böyle yerlerin olmadığını şu şekilde belirtmiştir. “Lise aşamasından sonra bir yer aramadık. Rehabilitasyona gidiyorduk zaten. Zaten bu konuda bir rehabilitasyon merkezleri bir de devlet okulları var. Yani özel çözümler bildiğim kadarıyla yok şu an.”- (K6,56). Başka bir katılımcı da sadece bir kuruma götürdüğünü ve o kurumda da ayda 1 kereliğine eğitim aldıklarını, başka kurumlar olup olmadığını bilmediğini şu şekilde ifade etmiştir; “Büyükşehir Belediyesinin kurumu var mı bilmiyorum ama sadece engelliler sarayında duyu algıya götürüyorum onda da bu sene mezun etmeyi düşünüyorlar. O da ayda 1 sefer verildiği için çok da etkili olmuyor. Başka kurumlar başka yerler var mı bilmiyorum.”- (K9,50). Başka bir katılımcı ise çocuğunun ağır olduğu için kurum tarafından kabul edilmediğini belirtmiştir; “Rehabilitasyona ve engelliler sarayına başvurduğum. Orada daha iyi çocuklar vardı benimki biraz daha ağır olduğu için el sanatları, motor gelişimi geriden geldiği için oralara alınmadı.”- (K14,43). Başka bir katılımcı ise servis imkanının olmadığı için gidemediklerini şu şekilde belirtmiştir; “Ataşehir’de iş eğitim okulu tarzı bir yer vardı ama servisi olmadığı için gidemedik. Oradaki öğretmen çok iyi yurt dışından eğitim almış bu tür çocuklarla nasıl ilgileneceğini biliyor. Böyle bir kurum her ilçeye lazım.”- (K10,51).

Katılımcılar, zorunlu eğitim sonrası hizmet veren kurumların yetersizliğinden yakınmışlardır. Bununla ilgili olarak katılımcılardan biri şunları ifade etmiştir; “Zeytinburnu belediyesinin açtığı bazı yerler vardı oraya götürdük ama kısa vadeliydi ve verimli değildi. Eğitimleri veren insanlar amaca uygun insanlar değildi. Yeterlilik düzeyi olmayanlara göndermiyoruz, bu yüzden çocuğumu birçok kurumdan aldık, göndermedik hatta bu yüzden kurum bulamayınca 1 sene hiçbir yere göndermedik.”- (K12,48). Başka bir katılımcı ise bu kurumların çocuğuna uygun olmadığını, verilen eğitimlerin sadece akademik alanı kapsamaması gerektiğini, rehabilitasyon ve belediyelerin verdikleri hizmetlerin yetersiz olduğunu ve bunlarında çok az bir kısmını sorunsuz sağlayabildiklerini belirtmiştir; “Başvurduğum kurumların çocuğuma çok fazla uygun olduklarını düşünmüyorum çünkü bu çocukların sadece akademik değil sanat, spor ve kültürel eğitimlerden de yararlanmaları gerekiyor. Büyükşehir belediyesinin imkânı çok daha fazlaydı ama uygulama çok azdı. Rehabilitasyon merkezlerinin ve belediyelerinin verdikleri şeyler çok az ve bunların da çok az bir kısmını sağlayabiliyorlar.”- (K2,70).

Katılımcılar, zorunlu eğitim sonrası başvurdukları kurumların ücretli olduklarını ve bunları karşılayamadıkları için sorunsuz ve kesintisiz bir hizmet alamadıklarını belirtmişlerdir. Bununla ilgili olarak katılımcılardan biri, ücretli kurumlara hatta rehabilitasyon merkezlerine başvurduğunu şu cümlelerle açıklamıştır; *“Birkaç okula, yarım gün ders verilen ücretli yerlere başvurduğum. Kaliteli okullar 5 bin-6 bin TL hatta daha fazla ücret istediler. Bazı rehabilitasyonlar esneklik yapıp parayla alabiliyor çocukları onları tercih ediyorum bazen.”* - (K14,43). Başka bir katılımcı da kurumların ücretli olduğundan dolayı gidemediklerini şu şekilde ifade etmiştir; *“Spor alanında yerler var ama tamamen ücretli, belediye başvurduk bize sponsor olmaları adına biz birkaç gün oradan ders almıştık tüm gün spor üzerine çocuğuma da çok iyi gelmişti ama şu anda hiçbir şey yok, olan ve çocuğumun gidebileceği yerlerde ücretli. Beylikdüzü belediyesi sponsor olmuştu birkaç çocuğa o çocuklardan biri de bizdik ama darbe girişimin sonrasında bırakıldı. Şu an kurum hala çalışıyor aktif ama çok uçuk fiyatlar olduğu için tabii ki de gönderemiyoruz.”* - (K15,46).

Bazı katılımcılar kurumların bakış açılarından memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Bununla ilgili olarak bir katılımcı genel olarak kurumların engelli ailelerin bakış açısıyla göremediklerini, kurumların daha farklı ve geniş perspektiften bakmaları gerektiğini belirtmiştir; *“Yani bir engelli ailesinin gözüyle göremiyorlar. Bakış açılarının daha farklı olması gerekiyor daha geniş perspektiften bakmaları gerekiyor.”* - (K2,70). Başka bir katılımcı da kurumların öğrenci seçtiklerini, belirli bir tipte öğrencileri kurumlara aldıklarını belirtmiştir; *“Bağcılarda engelliler sarayı normale daha yakın çocukları kabul ediyorlar, otizmlileri alıyorlar ama otizmliler açısından da seçiciler oturan, komut alan, sakin, spor yapan çocukları alıyorlar. Bu engelliler sarayı bize uygun değil.”* - (K8,43). Başka bir katılımcı ise, çocuğunun bir eğitim hizmeti alması için belirli bir yerde ikamet etmesi gerektiğini, o hizmetin bulunduğu yerdeki kişilerin bu hizmetlerden yararlanabildiğini ve orada oturmadıkları için bu hizmetlerden yararlanamadıklarını şu cümlelerle ifade etmiştir. *“Kesinlikle yeterli değil, benim çocuğum günde 2 saat bile olsa bir yere gidip, bu çocuklar için bir şeyler yapılabilir. Bu konuda sadece Pendik belediyesinin faaliyetleri varmış, atölye çalışmaları gibi ve diğer belediyelerin böyle çalışmaları yokmuş. Biz Üsküdar belediyesine aileler olarak defalarca başvurduk engelsiz yaşam merkezinde bir atölye açılması için ama hala bir sonuç alınamadı. Pendik'teki faaliyetlerde Pendik'te oturmadığımız için başvuramıyoruz.”* - (K11,41).

Katılımcılar, zorunlu eğitim sonrası hizmet veren kurumlardaki öğretmenlerin çoğunluğunun bu işi gönüllü olarak yapmadıklarını ve alan mezunu olmadıklarını belirtmişlerdir. Bununla ilgili olarak katılımcılardan biri şunları ifade etmiştir; *“Ben çocuğuma eğitim verecek öğretmenin alan mezunu, özel eğitim mezunu olmasını istiyorum. Bakıyorsunuz 20 yaşındaki bir çocuğa okul öncesi öğretmeni ders veriyor. Kurumun uygunluğu öğretmenimize bağlı.”*- (K11,41). Başka bir katılımcı da öğretmenlerin kalitesinin kurumdan kuruma değiştiğini belirtmiştir; *“Genel olarak öğretmenlerin kalitesi kurumdan kuruma değişiyor, her çocuğa aynı şekilde faydalı olamıyorlar.”*- (K1,67).

Katılımcılar, zorunlu eğitim sonrası hizmetlerin eksikliğinden dolayı çocukları için alternatif yaratmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Bununla ilgili olarak katılımcılardan biri zorunlu eğitim sonrası hizmetlerin yeterli olmadığını, eksik olan hizmetleri ve ihtiyaçları kendi imkanlarıyla karşılamaya çalıştıklarını belirtmiştir; *“Uygulamalar yeterli değil. Çocuklar için çok daha fazla şeye ihtiyacımız var ve bu eksik olanları biz kendi imkanlarımızla karşılamaya çalışıyoruz fakat bu imkanları sağlamayan ailelerde var.”*- (K1,67). Başka bir katılımcı da otizmlili çocukların kendileri için düşünemediklerini bu yüzden ailelerin onlar için alternatif üretmek zorunda kaldığını belirtmiştir. *“Bu tür çocuklar kendileri için düşünemiyor, ailesi veya vasileri onun yerine düşünmek, olanaklar ve alternatifler yaratıp pratiğe geçirmek zorunda. Bizim zamanımızda aileler kendi çabalarıyla kendi alternatifini yaratmak zorundaydı.”*- (K2,70). Başka bir katılımcı bu konuda kendi kulüplerini kurduklarını ve bu kulüplerdeki faaliyetleri kendi imkanlarıyla karşılamaya çalıştıklarını belirtmiştir; *“Yüzme kulübüne gidiyorduk, kulüp haftada 2 gün bize gruba yönelik bir yüzme saati veriyordu ve ona ücret vermiyorduk ama sonra yüzme öğretmenleri tayin oldu gitti. Bizde yüzme kulübü kurduk ama bir kulvar kiralamak, yüzme hocası tutmak para gerektiği için bu faaliyetleri kendi çabamızla yapabildik.”*- (K1,67). Başka bir katılımcı ise Türkiye’de hizmetlere ulaşma açısından şu ifadeleri kullanmıştır; *“Türkiye’de engelli çocuğunuz varsa siz bir şey talep etmedikçe devlet siz bir şey vermiyor ne yazık ki, eğitim için de koşturmanız gerekiyor.”*- (K11,41).

Katılımcılar, COVID-19 pandemisinden farklı şekilde etkilediklerini dile getirmişlerdir. Bu katılımcılardan biri, pandemiden önce sosyal hayata yoğun olarak katıldıklarını ama pandemi nedeniyle evde kalmanın olumsuz sonuçlar yarattığını belirtmiştir; *“Sadece şimdi bu pandemiden dolayı sıkıntılar*

yaşıyoruz. Pandemiden önce biz haftanın her günü dışarı çıkıyorduk. Çok yoğun olarak dışardaki sosyal hayatta alışmışken bir sene boyunca evde oturmak bazı olumsuz sonuçlar yarattı.”- (K1,67). Başka bir katılımcı da çocuğunun pandemi dolayısıyla etkinliklere gidemediğini ve evde kaldığı için ailecek psikolojilerinin olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. “Çocuğumun evde kaldığı süre içerisinde psikolojisi bozulmaya başladı ve bu bizim psikolojimizi de etkiliyor. Pandemiden dolayı evde kaldığımız ve hiçbir etkinliğe gidemediğimiz için sıkıntılarımız arttı.”- (K5,53). Başka bir katılımcı ise, müzik kursu açtıracaklarını ama pandemi nedeniyle açılmadığını belirtmiştir; “Pandemi olmasaydı müzik kursu açtırıyorduk arkadaşlarla en azından ritim sınıfı gibi bir şey olacaktı yine ilçe belediyesi hizmetlerinin çerçevesinde.”- (K13,42).

Ailelerin İhtiyaçları

Katılımcılar, zorunlu eğitim aşaması sonrası çocuklarının eğitim programlarına devam etmesini istediklerini ve bu eğitimlerin sürekli olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bununla ilgili olarak bir katılımcı şunları ifade etmiştir; “Çocuğumun eğitime devam etmesini isterdim. Eğitimle ilerleyen çocuklarımız eğitim olmadığında gerileyebiliyor. Eğitim olmadığında bizim çocuklarımızda hiçbir şey olmuyor.”- (K5,53). Başka bir katılımcı da gün boyu eğitim alabileceği kurumlar olması ve çocuklara yönelik düzenli ve sıkı bir eğitim verilmesi gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir; “Kendi yemeğini kendisinin yapmasını öğretilmesi, yatağını toplamayı öğretilmesi gibi öz bakım becerilerini öğretilebilecek gün boyu eğitimi düzgün bir yerden akşama kadar faaliyet gösteren kurumlar olmalı. İmkânı olan kişiler var olmayanlar var, olmayanlar için mezun olmak eve kapanmak demektir. Eğitimler çocuğa yararlı olabilecek işini bilen kişiler tarafından verilmesini istiyorum. Sıkı bir eğitim verilmeli, haftada en az 3-4 gün olması gerekiyor.”- (K9,50). Başka bir katılımcı da eğitimlerin sürekli ve içeriğinin verimli olması gerektiğini şu cümlelerle ifade etmiştir; “Çocuklar okuldan mezun olduktan sonra sadece rehabilitasyon var bu da yeterli değil. Bizim çocuklarımız ölene kadar eğitim almalılar. Eğitimin sürecinin içeriğinin olumlu ve verimli olması çok önemli. Grup eğitimleri, spor, müzik, enstrüman eğitimleri gibi daha farklı eğitimler olması gerekiyor. Öz bakım becerileri eğitilmesi gerekiyor. Her çocuğun kendi yapabilirliklerine göre eğitim verilmesi gerekiyor.”- (K14,43).

Katılımcılar, otizmli çocuklara yönelik yaşam köyü-merkezleri gibi kurumlar olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda bir katılımcı, isteklerini şu şekilde ifade etmiştir. *“Bizim çocuklarımız evlerde olmamalı, onlara yaşam alanı, onların yaşam standartlarına uygun alanların olması gerekiyor.”- (K14,43).* Başka bir katılımcı da çocuklarını bir yere bırakıp gidemediklerini, kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çocuklarını bırakabilecekleri bir yerler olmasını şu şekilde ifade etmiştir; *“Bizim istediğimiz şu anda çocuklarımızın yaşam merkezi olsun. Çocuklarımızı orada bırakalım gün boyu oynasınlar, zıplasınlar, eğitim alsınlar, spor yapsınlar, sosyal yaşam becerilerine katılım sağlasınlar. Biz ailelere olarak çocuğumuzu bir yere bırakıp gidemiyoruz. Çocuğumu bir yere bırakıp ta en azından kendi ihtiyaçlarımızı giderebileceğimiz bir yere ihtiyacımız var.”- (K5,53).* Başka bir katılımcı da bu çocuklara yönelik yaşam alanı sağlanması ve güvenilir kurumlar olması gerektiğini şu cümlelerle açıklamıştır; *“Bu çocuklara yönelik yaşam alanı istiyoruz. Kesinlikle bu çocuklara yaşam alanı, kocaman, korunaklı, öğretmenlerin olduğu, isteyen scooter sürdüğü, isteyen masa başı etkinlik yaptığı, isteyen parkta oynadığı bir alan istiyorum. Bu çocuklara yaşam alanları sağlamak gerekiyor, gözüm arkada kalmadan bırakabileceğim yerler olması lazım.”- (K8,43).*

Katılımcılar, otizmli çocukların zorunlu eğitim aşamasından sonra korumalı veya normal işlerde çalışabileceklerini, bu çocuklara yönelik işyerlerinin açılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda katılımcılardan biri şunları ifade etmiştir; *“Bu tür çocuklara yönelik liseden mezun olduktan sonra herhangi bir yerde iş yerinde çalışabilirler. Bu çocukların her alanda olması gerekiyor. Aslında otizm eşittir sosyal gerilik”- (K11,41).* Başka bir katılımcı da çocukların eğitim hayatları sona erdiğinde onların özgüvenlerinin artırılması için korumalı işyerlerinin açılması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir; *“Bu tür çocuklar belli bir yaşa geldiklerinde eğitim hayatları sona erdiklerinde onların güvenlerinin artırılması konusunda topluma hizmet amacıyla ufakta olsa kendilerinin başarabiliyorum diyebilecekleri ortamların işyerlerinin açılması lazım bu yerlerin korumalı ve iyi bir şekilde denetlenmesi gerekiyor.”- (K2,70).*

Katılımcılar, zorunlu eğitim sonrası daha kapsamlı ve verimli uygulamalar olması gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri yapılan çalışmaların uygulamaya geçilmesini istediğini ve otizmli bireylerin sayılarının artıkça yapılan hizmetlerin yeterli gelmediğini belirtmiştir. *“Otizmle ilgili çalışmalar mecliste yapıldı ama hala daha kayda değer bir şey yok. Otizm meclisinin*

yaptığı çalışmalar daha resmiyete dökülmedi. Otizmlı bireylerin sayısı arttıkça yapılan hiçbir şey yeterli gelmiyor.”- (K1,67). Başka bir katılımcı da yapılan planların uygulanmadığını, kurumların engelli bireylerin bakış açısından bakmadığını ve ekonomik durumu kötü olan ailelere yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir; “Otizm eylem planı var ama uygulamıyorlar. Engelli bireyler açısından bakmıyorlar. Biz daha iyi olanaklar olsun istiyoruz. Paranız varsa özel eğitimci tutarsanız evde çalıştırırsınız, özel terapist tutarsanız çalıştırırsınız. Ancak bunların düşük sosyo-ekonomik sınıfta olan ailelerin yapabileceği şeyler değil, herkes aynı şartlara sahip değil, bu konuda daha farklı şeyler yapılabilir.”- (K2,70). Son olarak başka bir katılımcı da ailelerin ihtiyaçlarına ve ileriye yönelik araştırmalar yapılması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir; “Ailecek destek ihtiyacımıza yönelik ne yapılabilir diye araştırma yapılıp yönlendirebilir. Bir de ilerisini düşünüyoruz. İleriyi düşünmekte bizi yıpratıyor. Bu konularda çalışmalar yapılması gerekiyor.”- (K10,51).

Tartışma

Araştırmada görüşmeler sonucunda elde edilen veriler üzerinde tartışmadan önce literatür hakkında bilgi vermek gerekmektedir. Ulusal literatürde otizmlı bireylere yönelik zorunlu eğitimden mezun olduktan sonra karşılaştıkları sorunlara yönelik kayda değer bir çalışma yapılmadığı ama otizmlı bireylerinde bulunduğu zihinsel engellilerin zorunlu eğitim sonrası karşılaştıkları sorunlara yönelik veriler bulunmaktadır. Uluslararası literatürde otizmlı bireylere yönelik çalışmalar olduğu ama bu çalışmaların kapsamının hafif düzeydeki ve çalışabilecek durumda olan bireylere yöneliktir.

Araştırmada zorunlu eğitim döneminde verilen okullarda verilen eğitimin kalitesi ve verimliliği hakkında okulun toplumsal düzene uyum sağlama gibi belirli konularda faydalı ama genel olarak yetersiz olduğu ve ailelerin beklentilerini karşılamadıkları öğrenilmiştir. İlköğretim düzeyine verilen eğitimlerin ortaöğretim düzeyinde verilen eğitimlerden daha verimli olabildiği ifade edilmiştir. Türkiye’de yapılmış olan bir araştırmada ebeveynler çocuklarının nitelikli eğitim almadıklarını ve eğitim hizmetlerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir (Özkubat ve ark, 2014, s.355-356).

Araştırmada zorunlu eğitim döneminde okullardaki öğretmenlerin genelinin yetersiz oluşuyla ilgili verilere rastlanılmıştır. Öğretmenlerin yetersizlikleriyle

ilgili olarak öğretmenlerin alan dışı oldukları, belirli tip öğrenci bekledikleri, otizmlili bireyler nasıl ilgilenebileceklerini bilmediklerinden dolayı bu çocuklara faydalı olmadıkları öğrenilmiştir. Yapılan bir literatür araştırmasında; bazı öğretmenlerin otizmi tam olarak anlamadıkları ve otizmden kaynaklanan davranışsal sorunları nasıl çözeceklerini bilmedikleri dair veriler yer almaktadır (Aylaz; Divan; Woodgate; Fong; Safe; akt. DePape ve Lindsay, 2014, s.3-8). Alanda yapılan başka bir çalışmada ise aileler, öğretmenlerin yetersiz ve alan dışından geldikleri ve/veya emekli oldukları, bu nedenle de çocuklara nasıl davranacaklarını bilmediklerini belirtmişlerdir (Arslan, 2011, s.30-61).

Aileler hem zorunlu eğitim aşamasında hem de zorunlu eğitim aşamasından mezun olma sürecinde farklı sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. ABD’de yapılan bir çalışmada ailelerin uygun geçiş programları hakkında bilgilerinin olmadığı, geçiş planlamasında aile üyelerine öncelikli kaynak olarak güvenildiği, otizmlili bireylerin ve ailelerinin hem geçiş döneminde hem de sonrasında uygun ve gerekli hizmetlere erişimlerinin sınırlı olduğu belirtilmektedir (Gerhardt ve Lainer, 2010, s.38).

Otizmlili çocukların rutin bir yaşantılarının olduğu ve ailelerin otizmlili çocuklarının rutinlerine sadık kalmaya çalıştıkları, bu nedenle de ailelerin hayatlarını otizmlili çocuğa göre planlamak zorunda oldukları öğrenilmiştir. Otizmlili çocukların zorunlu eğitimden mezun olduktan sonra evde kaldıklarında sıkıldıklarını ve bu sıkılmaların öfke nöbetlerine, hırçınlaşmalara ve saldırganlıklara yol açtığı ifade edilmiştir. Zihinsel engellilerle yapılan bir çalışmada aileler, çocuklarının zorunlu eğitim sonrasında devam edebilecekleri eğitim programlarının olmaması nedeniyle evde kalmak zorunda olduklarını ve bireyin evde meşgul edecek iş ve uğraşlarının olmamasının da hem birey hem de ailesinde sorunlara yol açabildiği belirtilmiştir (Karataş, 2011, s. 235-241). Ayrıca literatürde okul sonrası hizmetlerin eksikliğinin topluma katkıda bulunabilecek birey ve ailelerinde sorunlara yol açabildiği, ailelere destek verilmediğinde sorumluluklarının arttığını ve kalıcı olabildiğini, bununda aileyi hem duygusal hem de finansal yönden olumsuz etkileyebildiği, ailelerin destek aldıklarında en düşük düzeyde destek aldıklarını, otizmlili bireylerin büyüdükçe bu destek düzeylerinin bu şekilde devam edemeyeceği, otizmlili bireylerin ihtiyaçları karşılanmaması durumunda ebeveynlerin ekonomik ve üretkenlik açısından kayıplar yaşayacağı belirtilmektedir (Broach, 2003; Ja’rbrink ve Knapp, 2001; Knapp ve ark, 2007; Daly, 2008; akt. Neary ve ark, 2015, s.3-10).

Otizmlı bireyler zorunlu eğitim aşamasında okula devam ettiklerinde hem otizmlı bireyin hem de ailesinin daha rahat oldukları öğrenilmiştir. Literatürde bu konuda otizmlı bireylerin sosyal destek ihtiyaçlarıyla bu bireylere bakım veren kişilerin ihtiyaçlarının da aynı derecede önemli olduğu belirtilmiştir (Turcotte, 2016; Elias ve White, 2018; akt. Marsack-Topolewski, 2020, s.4).

Aileler, otizmlı çocukları zorunlu eğitim aşamasında okula gittiğinde kendilerine zaman ayırabildikleri, okul gibi faaliyetlerin kendilerine işlerini yapabilecekleri bir zaman yarattığı, işlerine odaklanabildikleri için çok önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda ailelerin çocuklarını bırakabilecek kurumlar olmaması nedeniyle sorun yaşadıklarını, kendilerine zaman ayırmaya ihtiyacı olduklarını ve bu nedenle bireye bakabilecek kurumlar olması gerektiğini belirtmişlerdir (Karataş, 2011, s.235-237; Hodgetts ve ark, 2015, s.675-679).

Rehabilitasyon merkezlerinde verilen eğitim sürelerinin hem ders başına hem de haftalık olarak çok kısa yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Literatürde yer alan araştırmalarda da benzer verilere rastlanılmaktadır (Yıkılmış ve Özbey, 2010, s.146-150; Köksal ve Erciyes, 2021, s. 247).

Araştırmaya katılan katılımcılar içerisinde çocuklarının zorunlu eğitim süreci bitmeden hizmetlere başvuranların olduğu ve okulu biter bitmez devam ettiklerini, ara vermeden devam etmenin ailede çok fazla olumsuz değişiklik yaratmadığı öğrenilmiştir. Literatürde otizmin temel belirtileri ve davranışsal problemlerinin genellikle ergenlik çağında düzeldiğini ama bireyin genç yetişkin çağına girdiğinde bu düzelmenin durduğunu hatta geriye gittiği belirtilirken, otizmlı bireylerin eğitimlerine devam etmelerinin ergenlik sonrasında yaşayabilecekleri kayıpları en aza indirmesine yardımcı olacağı iddiası ortaya konulmuştur (Taylor ve Seltzer, 2010; Smith ve ark, 2012; akt. Damiano ve ark, 2014, s.837).

Aileler, kurum bulma ve başvurma aşamalarında hizmetleri bilmeme ve ulaşamama, kurumlardan memnun olmama ve kurumların öğrenci seçmesi gibi sorunlarla karşılaştıkları gözlemlenmiştir. Bu bulgulara benzer olarak literatürde yer alan araştırmalarda otizmlı bireylerinde bulunduğu engelli bireylerin ve ailelerinin ihtiyaçları olan hizmetlere ulaşmada zorlukla karşılaşabildikleri ve hizmetlerin azalması sonucunda da aileler birden fazla sorunla karşı karşıya kalabildikleri yer almaktadır (Dillenburger ve McKerr, 2011; Vohra, 2014;

Marsack-Topolewski ve Weisz, 2020; akt. Marsack-Topolewski, 2020, s.2; Karataş, 2011, s.234).

Aileler, zorunlu eğitim sonrası kurumların yaptığı uygulamaların ailelerin bakış açısıyla yapılmadığı ve bir ilçedeki kurumun verdiği hizmetten sadece oradaki ikamet eden kişilerin faydalanabildiğini, bunun da eşitsizliklere yol açabileceği gözlemlenmiştir. Literatürde otizmlili bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik araştırmalar ve hizmetlerin birçoğu zorunlu eğitim dönemindeki çocuklara yönelik olduğu belirtilirken, otizmlili bireylerin büyüdükçe ailelerinin çocukları için eğitim sonrası hedefler belirlemeye ve planlar yapmaya başladıkları, bu nedenle ailelerin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik bilgi ve programlara ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir (Camarena ve Sarigiani, 2009, s.1).

Aileler, zorunlu eğitim aşaması sonrası hizmet veren kurumlardaki öğretmenlerin çoğunluğunun bu işi gönüllükle yapmadıklarını ve alan mezunu olmadıklarından şikâyet ederken, otizmlili çocukların kendileri adına sağlıklı karar alamadıkları için ailelerin onların yerine kararlar alması gerektiğini, ailelerin olanaklar ve alternatifler yaratmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Literatürde otizmlili bireylerin okuldan mezun olduktan sonra destek hizmetlerine erişimlerinin değiştiği, önceden okulun sağladığı hizmetleri ailenin karşılaması gerekebildiği belirtilmiştir (Marsack-Topolewski, 2020, s.4).

Aileler, COVID-19 pandemisinden de olumsuz yönden etkilediklerini, eğitimlere ve faaliyetlere gidemediklerini, bu süreçte çocuklarının evde kaldıklarının ve bununda aileyi psikolojik açıdan etkilediğini ifade etmişlerdir. Yapılan bir araştırmada COVID-19 sürecinin engelli bireylerin gittiği gündüz bakımevleri, özel eğitim merkezleri ve okulların kapanmasına ve ailelerin hizmetlere ulaşmamasına neden olduğu, bu durumun da bireylerin gelişimlerini olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Toseeb ve ark, 2020; Umamaheswar ve Tan, 2020; akt. Tekindal ve Özlem, 2021, s.116-121).

Aileler, çocuklarının düzenli bir eğitim olmadığında önceden kazanmış olduğu becerileri unutabildiklerini ve bu nedenle zorunlu eğitim aşaması sonrası çocuklarının sürekli olarak eğitim programlarına devam etmelerini, becerilerini geliştirebilecekleri ve sosyalleşebilecekleri bir ortam sağlanması gerektiği, kurumların hem nitelik hem de nicelik açısından gelişmesi, kurumlarda verilen eğitimlerin otizmlili bireylerin okulda aldığı eğitimlerin devamı niteliğinde olması

gerektiğini, çalışabilecek durumda olan kişilere yönelik de iş atölyesi gibi uygulamaların olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Yapılan bir araştırmada aileler, çocuklarının eğitim ve aile üyelerinin de kendilerine zaman ayırma konularında ihtiyaçlarını olduğunu ve bu ihtiyaçları karşı karşılayabilecek kurum ve programları istedikleri ifade edilmiştir (Tekindal ve Özlem, 2021, s.121).

Aileler, bu tür çocuklara yönelik zorunlu eğitim sonrası günün belirli saatlerinde okul gibi faaliyet gösteren yaşam köyü-merkezi gibi alanların, uygulamaların ve hizmetlerin olması gerektiğini ve çalışabilecek durumda olan bireylere yönelik korumalı veya normal işlerde çalışabileceklerini ve bu çocuklara yönelik işyerlerinin açılması gerektiğini belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalarda otizmlı bireylerin çoğunluğunun günlük yetişkin hizmetlerinden faydalandıkları ve çok az bir kısmının zorunlu eğitim sonrası eğitim ve/veya istihdamda yer aldıkları belirtilmiştir (Neary ve ark. 2015, s.5; Taylor ve Seltzer, 2011, s.6).

Aileler, çocukları okuldan mezun olduktan sonra çocuklara ve ailelerine yönelik çalışmalar ve uygulamalar yapılması gerektiğini, var olan uygulamaların ve hizmetlerin ailelerin sorunlarını çözmeyeceğini, yapılmış olan uygulamaların yaygınlaşması gerektiğini ifade etmişlerdir. Literatürde otizmlı bireylerin okuldan mezun olduktan sonra düzenli ve günlük bir uğraşlarının olması gerektiğini, bu bireylerin çok az bir kısmının basit işlerde çalışabileceğini ama büyük bir çoğunluğunun gündüzlü bakım merkezleri ve korumalı iş gibi uygulamalara ihtiyaçları olduğu belirtilmiştir (Wing, 2012, s.183). Ayrıca literatürde otizmlı bireylerin sayılarının gün geçtikçe artmasının, ergen ve genç yetişkinlere yönelik hizmetlere olan ihtiyaçları da artıracakını belirtilmektedir (Gerhardt ve Lainer, 2010, s.37).

Sonuç ve Öneriler

Araştırmadaki bulgular ve literatürdeki yer alan bilgilere rağmen, sosyal hizmet alanında literatürde otizmlı bireyler ve ailelerine yönelik zorunlu eğitim sonrasındaki dönem ile ilgili kayda değer bir bilgi yoktur. Dolayısıyla zorunlu eğitim sonrasında otizmlı bireylerin ve ailelerinin karşılaştıkları sorunları sosyal hizmet perspektifinden değerlendirdiğimizde şunları söylemek gerekmektedir.

Öncelikle bu alanda otizmlı bireylere ve ailelerine verilecek hizmetler, zorunlu eğitim dönemi ve zorunlu eğitim sonrası olmak üzere 2'ye ayrılabilir. Zorunlu eğitim döneminde; bireylerde ve ailelerinde ortaya çıkan sorunlar,

bireyi ve ailesini bir sonraki aşamalarda karşılabilecekleri engellere karşı bilgilendirmek, eğitmek ve önleyici-koruyucu hizmetleri almasını sağlama konularında yapılabilir. Bu uygulamalar için okul sosyal hizmeti faaliyete geçirilebilir. Okul sosyal hizmeti için OÇEM'lerin sayılarının az olması, geçiş süreçleri hakkında çalışmaların olmaması gibi nedenler, faaliyete geçirilmesi için uğraşılacak okul sosyal hizmetinin büyük çapta pilot uygulamalarına öncelik edebileceği gibi en ideal kurumlar olduğunu düşünmekteyiz. Bunun yanı sıra OÇEM'lerde eğitim görmeyen diğer otizmlili bireylere yönelik hizmet verilmelidir. Zorunlu eğitimden mezun olamamış, okulu bırakmak zorunda kalan bireylere ve ailelerine, yerel yönetimler ve bakanlıklar aracılığıyla ulaşılarak hizmet veren kurumlar hakkında bilgilendirmek gerekmektedir. Otizmlili bireylere ve ailelerine yönelik ortaöğretim aşamasında okul sonrasına geçiş ile ilgili bireyi ve aileleri hazırlamak amacıyla bilgilendirmeler ve planlamalar yapılmalıdır.

Zorunlu eğitim sonrasında otizmlili bireylere ve ailelerine yönelik hizmetlere ulaşmada ve sorunları çözmeye yardım edilebilir. Bu uygulamalarda sosyal çalışmacılar ailelerin sorunları çözmek amacıyla ailelerle ve kurumlarla çalışabilir. Hem zorunlu eğitim döneminde hem de sonrasında sosyal hizmeti bireyselleştirilmiş eğitim programı, rehberlik araştırma merkezi vb. konulara dahil edilerek otizmlili bireyin ve ailesinin hem okul aşamasında hem de sonrasında gelişimi takip edilebilir. Meslek elemanları her aşamada bireyin ve ailesinin hizmetlere ulaşmasını engelleyebilecek diğer sorunları ve faktörleri ortadan kaldırmak veya etkisini en aza indirmek amacıyla çalışabilir.

Sosyal çalışmacılar, bu alanda yapılacak müdahalelerde bağlantı kurucu, savunucu, eğitici, danışman, vaka yöneticisi, yönetici, sosyal değişme ajanı gibi rollerde bulunabilirler. Otizmlili bireyler ve ailelerine yapılacak sosyal hizmet müdahalelerinde otizmlili bireyler ailelerine bağımlı oldukları için aileyi odak noktası olarak alınması gerekmektedir. Aileye yapılacak yardım veya bireyin sorunun azaltacak bir müdahale tüm aileyi etkileyebilecektir. Bu nedenle yapılacak sosyal hizmet müdahalelerinde sistem/ekolojik ve güçlendirme yaklaşımları kullanılabilir. Sosyal model ve hak temelli yaklaşımla benimsenen müdahaleler ve politikalar sayesinde otizmlili bireylerin ailesinin iyilik durumları güçlendirilebilir.

Sonuç olarak ailelerin, çocuklarının eğitim hayatlarının bitmesi ve okul sonrası süreçte evde kalmaları, zorunlu eğitim sonrası faaliyet veren kurumlara

ulaşma ve başvurmada yaşanan sorunlar, kurumların, ders saatlerinin ve öğretmenlerin yetersizliği ve bu süreçte ailelerin yalnız kalması gibi sorunlar yaşadıklarını, bu sorunlardan pek etkilenmeyen ailelerinde COVID-19 Pandemisi nedeniyle bu sorunları yaşadıkları ortaya konulmuştur.

Bu kapsamda okullarda ve kurumlardaki eğitimlerin kalitesi ve saatlerinin artırılması, öğretmenlerin alan mezunu ve yetkin olması, okullarda sonraki aşamalara geçiş ile ilgili ailelere bilgi verilmesi ve geçiş planlamaları yapılması, hizmetlere ulaşmada ortaya çıkan sorunlarla ve yaşanan eşitsizliklerle ilgili olarak kurumların, yerel yönetimlerin ve bakanlıkların çalışmalar yapması, bu kurumların ailelerin bakış açılarıyla bakabilmeleri ve ailelere yönelik daha kapsamlı hizmetler ve uygulamalar yapması gerekmektedir.

Otizmlı bireylerin okullardan mezun olduktan sonra aldıkları eğitim ile alakalı gidebilecekleri kurumlar olması, çalışabilecek düzeyde olan bireylere yönelik atölye tarzı uygulamalar yapılması, çalışamayacak durumda olan bireylere yönelik eğitimlerinin devamı olarak belirli saatlerinde okul gibi faaliyet gösteren yaşam köyü-merkezi gibi alanların, uygulamaların ve hizmetlerin olması, ailelerin gün geçtikçe çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamada karşılaştıkları sorunlarla alakalı çalışmalar yapılması gerekmektedir. Son olarak otizmlı bireyler geniş bir şemsiye altında toplandığından daha detaylı ve spesifik alanlarda konularda çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu araştırmalar aracılığıyla yönelik somut verilerin yanı sıra hizmet sistemindeki hatalar ve eksik yönler ortaya konulabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: A.K., F.K.; Veri Toplama: A.K.; Veri Analizi /Yorumlama: A.K., F.K.; Yazı Taslağı: A.K., F.K.; İçeriğın Eleştirel İncelemesi: A.K., F.K.; Son Onay ve Sorumluluk: A.K., F.K.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: A.K., F.K.; Data Acquisition: A.K.; Data Analysis/Interpretation: A.K., F.K.; Drafting Manuscript: A.K., F.K.; Critical Revision of Manuscript: A.K., F.K.; Final Approval and Accountability: A.K., F.K.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2016). 05 09, 2021 tarihinde <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5616/otizm-spektrum-bozuklugu-kitabi-2016-indirmek-icin-tiklayiniz.pdf> adresinden alındı
- Aktürk, A. (2017). Bakım rehabilitasyon merkezlerinde otizm spektrum bozukluğu olan bireylerle çalışan bakım elemanlarının karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- American Psychological Association. (tarih yok). 11 06, 2019 tarihinde <https://www.apa.org/topics/autism/index> adresinden alındı
- Arslan, S. (2011). İstanbul'da otistik çocuklar eğitim merkezlerindeki öğrenci ebeveynlerinin yaşamları boyunca karşılaştıkları sorunların incelenmesi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ateş, G. E. (2016). Rehabilitasyon merkezlerinde eğitim alan otizm tanısı almış olan çocuklara sahip ebeveynlerin yaşam doyumunun, aile işlevlerinin ve öğrenilmiş güçlülüğünün incelenmesi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Bashir, A., Bashir, U., Lone, A., & Ahmad, Z. (2014). Challenges faced by families of autistic children. *International Journal Of Interdisciplinary Research And Innovations*, 2 (1), 64-68.
- Camarena, P. M., & Sarigiani, P. A. (2009). Postsecondary educational aspirations of high-functioning adolescents with autism spectrum disorders and their parents. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24(2), 115-128.
- Ceco, U. (2018). Dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu ve otistik spektrum bozukluğu tanısı almış çocukların ebeveynlerinin yaşam kalitelerinin incelenmesi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çopuroğlu, Y. C., & Mengi, A. (2014). Toplumsal Dışlanma ve Otizm. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 607- 629.
- Damiano, C. R., Mazefsky, C. A., White, S. W., & Dichter, G. S. (2014). Future directions for research in autism spectrum disorders. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 43(5), 828-843.
- DePape, A. M., & Lindsay, S. (2014). Parents' experiences of caring for a child with autism spectrum disorder. *Qualitative health research*, 25(4), 569-583.
- Frith, U. (1991). *Autism and Asperger's Syndrome*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gerhardt, P. F., & Lainer, I. (2011). Addressing the needs of adolescents and adults with autism: A crisis on the horizon. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(1), 37-45.
- Greiff, P. A., & Walt, K. J. (2010). Resilience in Families with an Autistic Child. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 45(3), 347– 355.
- Güven, G., & Efe Azkeskin, K. (2010). Erken çocukluk eğitimi ve okul öncesi eğitim. İ. H. Diken içinde, *Erken çocukluk eğitimi* (s. 2-50). Ankara: Pegem Akademi.
- Hodgetts, S., Zwaigenbaum, L., & Nicholas, D. (2015). Profile and predictors of service needs for families of children with autism spectrum disorders. *Autism*, 19(6), 673- 683.

- İnce, G. (2017). Otizm spektrum bozukluğu olan çocuğa sahip ebeveynlerin spor ile ilgili görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 18(1), 109-124.
- İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi. (tarih yok). 05 11, 2021 tarihinde http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetler_a0/trsoshizuyg.pdf adresinden alındı
- Karataş, Z. (2011). Evde bakım hizmeti sunan aile bireyi bakıcıların moral ve manevi değerlerinin başa çıkmadaki etkisi. *Rize Üniversitesi, Rize*
- Kaya, A. (2017). Otizmli çocuğa sahip ebeveynlerde benlik saygısı üzerine bir inceleme. *Çağ Üniversitesi, Mersin*
- Knapp, M., Romeo, R., & Beecham, J. (2007). The economic consequences of autism in the UK. *Foundation for People with Learning Disabilities*.
- Köksal, M., & Erciyes, C. (2021). Otizm tanısı almış çocukların ailelerinde görülen psiko-sosyal sorunların değerlendirilmesi. *Aydın Sağlık Dergisi*, 7(3), 235-254
- Kudaibergenova, A. (2018). Otizm spektrum bozukluğu olan çocukların ailelerinin karşılaştıkları sorunlar: Edirne örneği. *Trakya Üniversitesi, Edirne*.
- Marsack-Topolewski, C. N. (2020). Parental caregivers' use of support networks for adults with autism by educational status. *Journal of Family Social Work*, 1-17.
- Neary, P., Gilmore, L., & Ashburner, J. (2015). Post-school needs of young people with high-functioning autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 18, 1-11
- Özkubat, U., Özdemir, S., Selimoğlu, Ö. G., & Töret, G. (2014). Otizme yolculuk: Otizmli çocuğa sahip ebeveynlerin sosyal destek algılarına ilişkin görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 323-348
- Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood. *Journal of autism and developmental disorders*, 41(5), 566-574.
- Tekindal, M., & Özlem, Ş. Ö. (2021). Engelli Çocuğa Sahip Kadınların COVID-19 Sürecindeki Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(3), 115-124.
- Tohum Otizm. (tarih yok). 01 11, 2021 tarihinde <https://www.tohumotizm.org.tr/otizm/onemli-bilgiler/yaşlara-gore-egitimolanaklari/> adresinden alındı
- Yeşilkayalı, E., & Bölükbaşı, H. D. (2017). Özel eğitim hizmetleri ekibinin bir parçası olarak okul sosyal çalışmacıları. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(43), 248-260.
- Yıkılmış, A., & Özbey, F. Y. (2009). Otistik Çocuğa Sahip Annelerin Çocuklarının Devam Ettiği Rehabilitasyon Merkezlerinden Beklentilerinin ve Önerilerinin Belirlenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1).
- Wing, L. (2012). Otizm el rehberi. İstanbul, Turkey: Sistem Yayıncılık

YAZARLARA BİLGİ

TANIM

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, dar anlamda sosyal politikanın alanına giren emek-sermaye ilişkileri ve bunların sonuçları yanında, geniş anlamda sosyal politikanın konusu olan işsizlik, demografi ve nüfus çalışmaları, yoksulluk, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, sosyal güvenlik, sosyal sigorta vb. ile kadınlar, özürlüler, gençler, yaşlılar ve diğer dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politikaları kapsayan hususlarla ilgili teorik ve ampirik çalışmalara yer vermektedir. Dergi 1948 yılında ilk defa İçtimai Siyaset Konferansları şeklinde basılmaya başlanmıştır. 2003 yılındaki 45. sayısından itibaren ise hakemli ve bilimsel bir dergidir.

AMAÇ KAPSAM

Amaç

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin amacı; başta sosyal siyaset olmak üzere, çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, iş hukuku, çalışma sosyolojisi, örgütsel davranış, çalışma psikolojisi ve insan kaynakları alanlarında ulusal ve uluslararası düzeyde teorik ve ampirik araştırmalarla akademik tartışmalara katkı sunmak ve yön vermek, çözüm bekleyen sosyal sorunlara politika önerileri getirmektir.

Kapsam

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nin kapsamı ise; derginin amacında belirtilen alanlardaki konulardan oluşmaktadır. Bu bağlamda dergiye, aşağıda detaylı bir şekilde sıralanan konularda hazırlanan akademik makaleler kabul edilmektedir:

Sosyal Siyaset alanında; sosyal politika tarihi, ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal politika araçları, yoksulluk, gelir dağılımı, istihdam ve işsizlik, ücretler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, göç, ayrımcılık, sosyal dışlanma ile çocuklar, gençler, yaşlılar, özürlüler, eski hükümlüler, göçmenler ve kadınlar gibi dezavantajlı nüfus grupları, yerel yönetimlerin sosyal politika açısından fonksiyonları, uluslararası sosyal politika konuları ve sağlık, eğitim ve çevre politikaları.

Çalışma Ekonomisi alanında; işgücü piyasalarında emek arzı ve talebi, istihdam, işsizlik, ücretler, verimlilik ve işgücü piyasası politikaları.

Endüstri İlişkileri alanında; tarihsel perspektiften işçi hareketleri, işçi sendikaları, memur sendikaları, işveren sendikaları, toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları, toplu pazarlık, devletin endüstri ilişkilerindeki rolleri, karşılaştırmalı endüstri ilişkileri küreselleşmenin endüstri ilişkilerine etkisi ile sosyal diyalog.

Sosyal Güvenlik alanında; sosyal güvenliği tarihsel gelişimi, yönetimi, teknikleri, kurumsal yapısı, finansmanı, iktisadi ve mali boyutu, hukuki boyutu, ülke uygulamaları ile sosyal güvenlik sistemlerindeki yeni sorunlar.

Sosyal Hizmetler alanında; yöntem ve teknikleri, aileye, kadına, çocuklara, gençlere, engelli ve yaşlılara yönelik sosyal hizmetler, sağlık, eğitim ve adalet alanında sosyal hizmet uygulamaları ile sosyal hizmet kuruluşları.

İş Hukuku alanında; iş sözleşmesinden doğan borçlar, iş sözleşmesinin sona ermesi, kıdem tazminatı, çalışma süreleri, dezavantajlı gruplara yönelik uygulamalar gibi bireysel iş hukuku konuları ile sendikalar, toplu sözleşme, grev ve lokavt uygulamaları gibi toplu iş hukuku konuları.

Çalışma Sosyolojisi alanında; klasik ve çağdaş yaklaşımlar, teknolojinin çalışma yaşamına etkisi, toplumsal tabakalaşma ve sınıflar, yabancılaşıma, boş zaman endüstrisi, küreselleşme, çalışma yaşamında cinsiyet meseleleri, kuşaklar ve dönüşüm.

Örgütsel Davranış alanında; kurum kültürü, liderlik, motivasyon, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş ahlakı, örgütlerde stres, çatışma, güç ve politika.

Çalışma Psikolojisi alanında; bireyin yaşamında çalışmanın anlamı ve önemi, kariyer gelişimi, ergonomi, iş monotonluğu, tükenmişlik sendromu.

İnsan Kaynakları alanında; yönetim, örgütlenme, planlama, iş analizi, eğitim, performans değerlendirme, kariyer yönetimi, ücret yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi, uluslararası insan kaynakları yönetimi, bilgi sistemleri.

* Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde akademik makalelerin yanı sıra, ilgili alanlardaki kitap incelemeleri ve iş hukuk alanındaki karar incelemeleri de yer almaktadır.

EDİTORYAL POLİTİKALAR VE HAKEM SÜRECİ

Yayın Politikası

Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır. Dergi, orijinal araştırma niteliğindeki yazıları yayınlamaya öncelik vermektedir.

Genel İlkeler

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirilmemiş ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir. Ön değerlendirmeyi geçen yazılar iThenticate intihal tarama programından geçirilir. İntihal incelemesinden sonra, uygun makaleler Editör tarafından orijinaliteleri, metodolojileri, makalede ele alınan konunun önemi ve derginin kapsamına uygunluğu açısından değerlendirilir. Bilimsel toplantılarda sunulan özet bildiriler, makalede belirtilmesi koşulu ile kaynak olarak kabul edilir. Editör, gönderilen makale biçimsel esaslara uygun ise, gelen yazıyı yurtiçinden ve /veya yurtdışından en az iki hakemin değerlendirmesine sunar, hakemler gerek gördüğü takdirde yazıda istenen değişiklikler yazarlar tarafından yapıldıktan sonra

yayınlanmasına onay verir.Makale yayınlanmak üzere Dergiye gönderildikten sonra yazarlardan hiçbirinin ismi, tüm yazarları yazılı izni olmadan yazar listesinden silinemez ve yeni bir isim yazar olarak eklenemez ve yazar sırası değiştirilemez. Yayına kabul edilmeyen makale, resim ve fotoğraflar yazarlara geri gönderilmez.

Telif Hakkında

Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları Creative Commons Atıf-GayrıTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) olarak lisanslıdır. CC BY-NC 4.0 lisansı, eserin ticari kullanım dışında her boyut ve formatta paylaşılmasına, kopyalanmasına, çoğaltılmasına ve orijinal esere uygun şekilde atıfta bulunmak kaydıyla yeniden düzenleme, dönüştürme ve eserin üzerine inşa etme dâhil adapte edilmesine izin verir.

Açık Erişim İlkesi

Dergi açık erişimlidir ve derginin tüm içeriği okura ya da okurun dahil olduğu kuruma ücretsiz olarak sunulur. Okurlar, ticari amaç haricinde, yayıncı ya da yazardan izin almadan dergi makalelerinin tam metnini okuyabilir, indirebilir, kopyalayabilir, arayabilir ve link sağlayabilir. Bu BOAI açık erişim tanımıyla uyumludur.

Derginin açık erişimli makaleleri Creative Commons Atıf-GayrıTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) olarak lisanslıdır.

Hakem Süreci

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirilmedi olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir.Gönderilen ve ön kontrolü geçen makaleler iThenticate yazılımı kullanılarak intihal için taranır.İntihal kontrolünden sonra, uygun olan makaleler baş editör tarafından orijinallik, metodoloji,işlenen konunun önemi ve dergi kapsamı ile uyumluluğu açısından değerlendirilir. Baş editör,makaleleri, yazarların etnik kökeninden, cinsiyetinden, cinsel yöneliminden, uyruğundan, dini inancından ve siyasi felsefesinden bağımsız olarak değerlendirir. Yayına gönderilen makalelerin adil bir şekilde çift taraflı kör hakem değerlendirmesinden geçmelerini sağlar.Seçilen makaleler en az iki ulusal/uluslararası hakeme değerlendirmeye gönderilir; yayın kararı,hakemlerin talepleri doğrultusunda yazarların gerçekleştirdiği düzenlemelerin ve hakem sürecinin sonrasında baş editör tarafından verilir.Hakemlerin değerlendirmeleri objektif olmalıdır. Hakem süreci sırasında hakemlerin aşağıdaki hususları dikkate alarak değerlendirmelerini yapmaları beklenir.

- Makale yeni ve önemli bir bilgi içeriyor mu?
- Öz, makalenin içeriğini net ve düzgün bir şekilde tanımlıyor mu?
- Yöntem bütünlüklü ve anlaşılır şekilde tanımlanmış mı?

- Yapılan yorum ve varılan sonuçlar bulgularla kanıtlanıyor mu?
- Alandaki diğer çalışmalara yeterli referans verilmiş mi?
- Dil kalitesi yeterli mi?

Hakemler, gönderilen makalelere ilişkin tüm bilginin, makale yayınlanana kadar gizli kalmasını sağlamalı ve yazar tarafında herhangi bir telif hakkı ihlali ve intihal fark ederlerse editör raporlamalıdır. Hakem, makale konusu hakkında kendini vasıflı hissetmiyor ya da zamanındageri dönüş sağlaması mümkün görünmüyorsa, editöre bu durumu bildirmeli ve hakem sürecine kendisini dahil etmemesini istemelidir. Değerlendirme sürecinde editör hakemlere gözden geçirme için gönderilen makalelerin, yazarların özel mülkü olduğunu ve bunun imtiyazlı bir iletişim olduğunu açıkça belirtir. Hakemler ve yayıncu üyeleri başka kişilerle makaleleri tartışamazlar. Hakemlerin kimliğinin gizli kalmasına özen gösterilmelidir.

YAYIN ETİĞİ VE İLKELER

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, yayın etiğinde en yüksek standartlara bağlıdır ve Committee on Publication Ethics (COPE), Directory of Open Access Journals (DOAJ), Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA) ve World Association of Medical Editors (WAME) tarafından yayınlanan etik yayıncılık ilkelerini benimser; Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing başlığı altında ifade edilen ilkeler için adres: <https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing>

Gönderilen tüm makaleler orijinal, yayınlanmamış ve başka bir dergide değerlendirme sürecinde olmamalıdır. Yazar makalenin orijinal olduğu, daha önce başka bir yerde yayınlanmadığı ve başka bir yerde, başka bir dilde yayınlanmak üzere değerlendirmede olmadığını beyan etmelidir. Uygulamadaki telif kanunları ve anlaşmaları gözetilmelidir. Telif hakkı materyaller (örneğin tablolar, şekiller veya büyük alıntılar) gerekli izin ve teşekkürle kullanılmalıdır. Başka yazarların, katkıda bulunanların çalışmaları ya da yararlanılan kaynaklar uygun biçimde kullanılmalı ve referanslarda belirtilmelidir. Her bir makale editörlerden biri ve en az iki hakem tarafından çift kör değerlendirmeden geçirilir. İntihal, duplikasyon, sahte yazarlık/inkar edilen yazarlık, araştırma/veri fabrikasyonu, makale dilimleme, dilimleyerek yayın, telif hakları ihlali ve çıkar çatışmasının gizlenmesi, etik dışı davranışlar olarak kabul edilir.

Kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Buna yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de dahildir.

Araştırma Etiği

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi araştırma etiğinde en yüksek standartları gözetir ve aşağıda tanımlanan uluslararası araştırma etiği ilkelerini benimser. Makalelerin etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır.

- Araştırmanın tasarlanması, tasarımın gözden geçirilmesi ve araştırmanın yürütülmesinde, bütünlük, kalite ve şeffaflık ilkeleri sağlanmalıdır.
- Araştırma ekibi ve katılımcılar, araştırmanın amacı, yöntemleri ve öngörülen olası kullanımları; araştırmaya katılımın gerektirdikleri ve varsa riskleri hakkında tam olarak bilgilendirilmelidir.
- Araştırma katılımcılarının sağladığı bilgilerin gizliliği ve yanıt verenlerin gizliliği sağlanmalıdır. Araştırma katılımcıların özerkliğini ve saygınlığını koruyacak şekilde tasarlanmalıdır.
- Araştırma katılımcıları gönüllü olarak araştırmada yer almalı, herhangi bir zorlama altında olmamalıdır.
- Katılımcıların zarar görmesinden kaçınılmalıdır. Araştırma, katılımcıları riske sokmayacak şekilde planlanmalıdır.
- Araştırma bağımsızlığıyla ilgili açık ve net olunmalı; çıkar çatışması varsa belirtilmelidir.
- İnsan denekler ile yapılan deneysel çalışmalarda, araştırmaya katılmaya karar veren katılımcıların yazılı bilgilendirilmiş onayı alınmalıdır. Çocukların ve vesayet altındakilerin veya tasdiklenmiş akıl hastalığı bulunanların yasal vasisinin onayı alınmalıdır.
- Çalışma herhangi bir kurum ya da kuruluşta gerçekleştirilecekse bu kurum ya da kuruluşta çalışma yapılacağına dair onay alınmalıdır.
- İnsan ögesi bulunan çalışmalarda, “yöntem” bölümünde katılımcılardan “bilgilendirilmiş onam” alındığının ve çalışmanın yapıldığı kurumdaki etik kurul onayı alındığı belirtilmesi gerekir.

YAZILARIN HAZIRLANMASI

Dil

Dergide Türkçe ve İngilizce dilinde makaleler yayınlanır. Türkçe makalelerde İngilizce öz, anahtar kelimeler ve genişletilmiş özet olmalıdır. Ancak İngilizce yazılmış makalelerde geniş özet istenmez.

Yazıların Hazırlanması ve Yazım Kuralları

Aksi belirtilmedikçe gönderilen yazılarla ilgili tüm yazışmalar ilk yazarla yapılacaktır. Makale gönderimi online olarak ve <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd> üzerinden yapılmalıdır. Gönderilen yazılar, yazının yayınlanmak üzere gönderildiğini ifade eden, makale türünü belirten ve makaleyle ilgili detayları içeren (bkz: Son Kontrol Listesi)

bir mektup; yazının elektronik formunu içeren Microsoft Word 2003 ve üzerindeki versiyonları ile yazılmış elektronik dosya ve tüm yazarların imzaladığı Telif Hakkı Devir Formu eklenerek gönderilmelidir.

1. Çalışmalar, A4 boyutundaki kağıdın bir yüzüne, üst, alt, sağ ve sol taraftan 2,5 cm. boşluk bırakılarak, 12 punto Times New Roman harf karakterleriyle ve 1,5 satır aralık ölçüsü ile ve iki yana yaslı olarak hazırlanmalıdır. Paragraf başlarında tab tuşu kullanılmalıdır. Metin içinde yer alan tablo ve şemalarda ise tek satır aralığı kullanılmalıdır.
2. Metnin başlığı küçük harf, koyu renk, Times New Roman yazı tipi, 12 punto olarak sayfanın ortasında yer almalıdır.
3. Metin yazarına ait bilgiler başlıktan sonra bir satır atlanarak, Times New Roman yazı tipi, 10 punto ve tek satır aralığı kullanılarak sayfanın soluna yazılacaktır. Yazarın adı küçük harfle, soyadı büyük harfle belirtildikten sonra bir alt satıra unvanı, çalıştığı kurum ve e-posta adresi yazılacaktır.
4. Giriş bölümünden önce 150-200 kelimelik çalışmanın kapsamını, amacını, ulaşılan sonuçları ve kullanılan yöntemi kaydeden makale dilinde ve İngilizce öz ile 700-750 kelimelik İngilizce genişletilmiş özet yer almalıdır. Çalışmanın İngilizce başlığı İngilizce özün üzerinde yer almalıdır. İngilizce ve makale dilinde özlerin altında çalışmanın içeriğini temsil eden, makale dilinde 5 adet, İngilizce 5 adet anahtar kelime yer almalıdır. Makale İngilizce ise İngilizce genişletilmiş özet istenmez.
5. Çalışmaların başlıca şu unsurları içermesi gerekmektedir: Makale dilinde başlık, öz ve anahtar kelimeler; İngilizce başlık öz ve anahtar kelimeler; İngilizce genişletilmiş özet (makale İngilizce ise İngilizce genişletilmiş özet istenmez), ana metin bölümleri, son notlar ve kaynaklar. Tüm bu bölümler dahil çalışmanın 12.000 kelimeyi geçmemesi gerekmektedir.
6. Çalışmalarda tablo, grafik ve şekil gibi göstergeler ancak çalışmanın takip edilebilmesi açısından gereklilik arz ettiği durumlarda, numaralandırılarak, tanımlayıcı bir başlık ile birlikte verilmelidir. Demografik özellikler gibi metin içinde verilebilecek veriler, ayrıca tablolar ile ifade edilmemelidir.
7. Yayınlanmak üzere gönderilen makale ile birlikte yazar bilgilerini içeren kapak sayfası gönderilmelidir. Kapak sayfasında, makalenin başlığı, yazar veya yazarların bağlı oldukları kurum ve unvanları, kendilerine ulaşılabilecek adresler, cep, iş ve faks numaraları, ORCID ve e-posta adresleri yer almalıdır (bkz. Son Kontrol Listesi).
8. Kurallar dâhilinde dergimize yayınlanmak üzere gönderilen çalışmaların her türlü sorumluluğu yazar/yazarlarına aittir.

9. Yayın kurulu ve hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, metin üzerinde bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir.
10. Yayınlanmasına karar verilen çalışmaların, yazar/yazarlarının her birine istekleri halinde dergi gönderilir.
11. Dergiye gönderilen çalışmalar yayınlansın veya yayınlanmasın geri gönderilmez.
12. TR Dizin kriterleri gereği 2020 yılından itibaren anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırma için “Etik Kurul İzni” istenmektedir. Bahsedilen izne ilişkin belgenin makale ile birlikte dergiye gönderilmesi gerekmektedir. Aksi halde izni olmayan çalışmalar değerlendirmeye alınmayacaktır. (2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış ise izne gerek yoktur.)

KAYNAKLAR

Derleme yazıları okuyucular için bir konudaki kaynaklara ulaşmayı kolaylaştıran bir araç olsa da, her zaman orijinal çalışmayı doğru olarak yansıtmaz. Bu yüzden mümkün olduğunca yazarlar orijinal çalışmalarını kaynak göstermelidir. Öte yandan, bir konuda çok fazla sayıda orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi yer israfına neden olabilir. Birkaç anahtar orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi genelde uzun listelerle aynı işi görür. Ayrıca günümüzde kaynaklar elektronik versiyonlara eklenebilmekte ve okuyucular elektronik literatür taramalarıyla yayınlara kolaylıkla ulaşabilmektedir. Kabul edilmiş ancak henüz sayıya dahil edilmemiş makaleler Early View olarak yayınlanır ve bu makalelere atıflar “advance online publication” şeklinde verilmelidir. Genel bir kaynaktan elde edilemeyecek temel bir konu olmadıkça “kişisel iletişime” atıfta bulunulmamalıdır. Eğer atıfta bulunulursa parantez içinde iletişim kurulan kişinin adı ve iletişimin tarihi belirtilmelidir. Bilimsel makaleler için yazarlar bu kaynaktan yazılı izin ve iletişimin doğruluğunu gösterir belge almalıdır. Kaynakların doğruluğundan yazar(lar) sorumludur. Tüm kaynaklar metinde belirtilmelidir. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Referans Stili ve Formatı

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, metin içi alıntılama ve kaynak gösterme için APA (American Psychological Association) kaynak sitilinin 6. edisyonunu benimser. APA 6. Edisyonu hakkında bilgi için:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: APA.

- <http://www.apastyle.org/>

Metin İçinde Kaynak Gösterme

Kaynaklar metinde parantez içinde yazarların soyadı ve yayın tarihi yazılarak belirtilmelidir. Birden fazla kaynak gösterilecekse kaynaklar arasında (;) işareti kullanılmalıdır. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Örnekler:

Birden fazla kaynak;

(Esin ve ark., 2002, s. 12; Karasar 1995, s. 20.)

Tek yazarlı kaynak;

(Akyolcu, 2007, s. 52.)

İki yazarlı kaynak;

(Sayiner ve Demirci, 2007, s. 72)

Üç, dört ve beş yazarlı kaynak;

Metin içinde ilk kullanımda: (Ailen, Ciambune ve Welch, 2000, s. 12–13) Metin içinde tekrarlayan kullanımlarda: (Ailen ve ark., 2000, s. 65.)

Altı ve daha çok yazarlı kaynak;

(Çavdar ve ark., 2003, s. 33)

Kaynaklar Bölümünde Kaynak Gösterme

Kullanılan tüm kaynaklar metnin sonunda ayrı bir bölüm halinde yazar soyadlarına göre alfabetik olarak numaralandırılmadan verilmelidir.

Kaynak yazımı ile ilgili örnekler aşağıda verilmiştir.

Kitap

a) Türkçe Kitap

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8.bs). Ankara: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Türkçeye Çevrilmiş Kitap

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* (A. Kotil, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

c) Editörlü Kitap

Ören, T., Üney, T. ve Çölkese, R. (Ed.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi*. İstanbul: PapatyaYayıncılık.

d) Çok Yazarlı Türkçe Kitap

Tonta, Y., Bitirim, Y. ve Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme*. Ankara: Total Bilişim.

e) İngilizce Kitap

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) İngilizce Kitap İçerisinde Bölüm

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Türkçe Kitap İçerisinde Bölüm

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi. M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi kitabı* içinde (s. 233–263). Bursa: Dora Basım Yayın.

h) Yayımcının ve Yazarın Kurum Olduğu Yayın

Türk Standartları Enstitüsü. (1974). *Adlandırma ilkeleri*. Ankara: Yazar.

Makale

a) Türkçe Makale

Mutlu, B. ve Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 15(60), 179–182.

b) İngilizce Makale

de Cillia, R., Reisingl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

c) Yediden Fazla Yazarlı Makale

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

d) DOI'si Olmayan Online Edinilmiş Makale

Al, U. ve Doğan, G. (2012). Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü tezlerinin atf analizi. *Türk Kütüphaneciliği*, 26, 349–369. Erişim adresi: <http://www.tk.org.tr/>

e) DOI'si Olan Makale

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

f) Advance Online Olarak Yayımlanmış Makale

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

g) Popüler Dergi Makalesi

Semerçioğlu, C. (2015, Haziran). Sıradanlığın rayihası. *Sabit Fikir*, 52, 38–39.

Tez, Sunum, Bildiri

a) Türkçe Tezler

Sarı, E. (2008). *Kültür kimlik ve politika: Mardin'de kültürlerarasılık*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

b) Ticari Veritabanında Yer Alan Yüksek Lisans Ya da Doktora Tezi

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 9943436)

c) Kurumsal Veritabanında Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from: <http://library.iyte.edu.tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

d) Web’de Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html>

e) Dissertations Abstracts International’da Yer Alan Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

f) Sempozyum Katkısı

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer’s disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at American Psychological Association meeting, Orlando, FL.

g) Online Olarak Erişilen Konferans Bildiri Özeti

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). *Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme* [Öz]. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: <http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5&submenu=27>

h) Düzenli Olarak Online Yayımlanan Bildiriler

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

i) Kitap Şeklinde Yayımlanan Bildiriler

Schneider, R. (2013). Research data literacy. S. Kurbanoglu ve ark. (Ed.), *Communications in Computer and Information Science: Vol. 397. Worldwide Communalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice* içinde (s. 134–140). Cham, İsviçre: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-03919-0>

j) Kongre Bildirisi

Çepni, S., Bacanak A. ve Özsevgeç T. (2001, Haziran). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının fen branşlarına karşı tutumları ile fen branşlarındaki başarılarının ilişkisi*. X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu

Diğer Kaynaklar

a) Gazete Yazısı

Toker, Ç. (2015, 26 Haziran). ‘Unutma’ notları. *Cumhuriyet*, s. 13.

b) Online Gazete Yazısı

Tamer, M. (2015, 26 Haziran). E-ticaret hamle yapmak için tüketiciyi bekliyor. *Milliyet*. Erişim adresi: <http://www.milliyet>

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

d) Online Ansiklopedi/Sözlük

Bilgi mimarisi. (2014, 20 Aralık). Vikipedi içinde. Erişim adresi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi_mimarisi

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

e) Podcast

Radyo ODTÜ (Yapımcı). (2015, 13 Nisan). *Modern sabahlar* [Podcast]. Erişim adresi: <http://www.radyoodtu.com.tr/>

f) Bir Televizyon Dizisinden Tek Bir Bölüm

Shore, D. (Senarist), Jackson, M. (Senarist) ve Bookstaver, S. (Yönetmen). (2012). Runaways [Televizyon dizisi bölümü]. D. Shore (Baş yapımcı), *House M.D.* içinde. New York, NY: Fox Broadcasting.

g) Müzik Kaydı

Say, F. (2009). Galata Kulesi. *İstanbul senfonisi* [CD] içinde. İstanbul: Ak Müzik.

SON KONTROL LİSTESİ

Aşağıdaki listede eksik olmadığından emin olun:

- Editöre mektup
 - Makalenin türü
 - Başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu bilgisi
 - Sponsor veya ticari bir firma ile ilişkisi (varsa belirtiniz)
 - İstatistik kontrolünün yapıldığı (araştırma makaleleri için)
 - İngilizce yönünden kontrolünün yapıldığı
 - Yazarlara Bilgide detaylı olarak anlatılan dergi politikalarının gözden geçirildiği
 - Kaynakların APA6'ya göre belirtildiği
- Telif Hakkı Anlaşması Formu
- Daha önce basılmış ve telifle bağlı materyal (yazı-resim-tablo) kullanılmış ise izin belgesi
- 2020 ve sonrasında yapılan anket, mülakat gibi çalışmalar için Etik Kurul izin belgesi
- Kapak sayfası
 - Makalenin türü
 - Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
 - Yazarların ismi soyadı, unvanları ve bağlı oldukları kurumlar (üniversite ve fakülte
 - Bilgisinden sonra şehir ve ülke bilgisi de yer almalıdır), e-posta adresleri
 - Sorumlu yazarın e-posta adresi, açık yazışma adresi, iş telefonu, GSM, faks nosu
 - Tüm yazarların ORCID'leri
- Makale ana metni
 - Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
 - Özetler: 150-200 kelime Türkçe ve 150-200 kelime İngilizce
 - Anahtar Kelimeler: 3-5 adet Türkçe ve 3-5 adet İngilizce
 - Makale Türkçe ise, 700-750 kelime İngilizce genişletilmiş özet (Extended Abstract)
 - Makale ana metin bölümleri
 - Finansal destek (varsa belirtiniz)
 - Çıkar çatışması (varsa belirtiniz)
 - Teşekkür (varsa belirtiniz)
 - Kaynaklar
 - Tablolar-Resimler, Şekiller (başlık, tanım ve alt yazılarıyla)

INFORMATION FOR AUTHORS

DESCRIPTION

Journal of Social Policy Conferences is a peer-reviewed bi-annual journal which is published, in Turkish, by the Department of Labor Economics and Industrial Relations of Istanbul University Faculty of Economics. The journal aims to publish, theoretical and applied studies on labor economics, employee-employers relations, unemployment, poverty, social assistance, social services, social security, social insurance and all studies on the social, legal and economic aspects of working life as well as social policies regarding women, youth, elders and all disadvantaged groups. Contributions are welcome from economics, finance, sociology, social policy, international relations, law and all other fields which have relevant and insightful comments to make about financial science.

AIM AND SCOPE

Aim

Journal of Social Policy Conferences aims to represent an interdisciplinary academic platform for both national and international social policy debates, to construct the links between academic research and social policy regulations in Turkey, to make a contribution to comparative and international studies by publishing both theoretical and empirical research on the field of social policy, labour economics, industrial relations, social security, social services, labour law, sociology of work, organizational behavior, psychology of working and human resources management and by doing so, to reflect a comprehensive approach to solve the social policy issues in the Turkey.

Scope

Journal of Social Policy Conferences is a scientific journal for the publication of research and studies including theoretical, philosophical, historical and political essays, research papers, case reports and reviews, international and comparative papers; encompassing all aspects of social policy, labour relations, labour economics, labour law, sociology of work, work and organizational psychology and human resources management.

Topics of interest may include-but not limited to- social policy studies, such as history of social policy, instruments of social policy, unemployment, poverty, social services, social security, income distribution, working conditions, migration, discrimination, social exclusion and social policies regarding women, youth, the elderly and all disadvantaged groups, education and environmental policies and international social policy debates.

In the field of Labour Economics; labour supply and demand in labour markets, employment, unemployment, wages, productivity and labour market policies.

In the field of Industrial Relations; From the historical perspective, workers 'movements, labour unions, civil servants' unions, employer unions, collective labour

disputes and solutions, collective bargaining, the role of the state in industrial relations, comparative industrial relations, social dialogue with the effect of globalization on industrial relations.

In the field of Social Security; historical development of social security, management, techniques, institutional structure, financing, economic and financial dimension, legal dimension, new applications in social security systems.

Social Services; methods and techniques, social services for the family, women, children, young people, disabled and elderly people, social work practices in the fields of health, education and justice and social services organizations.

In the field of Labour Law; collective labour law issues such as the obligations arising from the employment contract, termination of the employment contract, severance pay, working hours, applications to disadvantaged groups, labour law issues, unions, collective bargaining, strike and lockout practices.

In the field of Sociology of Work; classical and contemporary approaches, the effect of technology on working life, social stratification and classes, alienation, leisure industry, globalization, gender issues in working life, generations and transformation.

In the field of Organizational Behaviour; corporate culture, leadership, motivation, organizational commitment, job satisfaction, work ethic, stress in organizations, conflict, power and politics.

In the field of work psychology; meaning and importance of working in an individual's life, career development, ergonomics, work monotony, burnout syndrome.

EDITORIAL POLICIES AND PEER REVIEW PROCESS

Publication Policy

The subjects covered in the manuscripts submitted to the Journal for publication must be in accordance with the aim and scope of the Journal. The Journal gives priority to original research papers submitted for publication.

General Principles

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope.

Short presentations that took place in scientific meetings can be referred if indicated in the article. The editor hands over the papers matching the formal rules to at least two

national/international referees for evaluation and gives green light for publication upon modification by the authors in accordance with the referees' claims. Changing the name of an author (omission, addition or order) in papers submitted to the Journal requires written permission of all declared authors. Refused manuscripts and graphics are not returned to the author. The copyright of the published articles and pictures belong to the Journal.

Open Access Statement

The journal is an open access journal and all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Except for commercial purposes, users are allowed to read, download, copy, print, search, or link to the full texts of the articles in this journal without asking prior permission from the publisher or the author. This is in accordance with the BOAI definition of open access.

The open access articles in the journal are licensed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license.

Article Processing Charge

All expenses of the journal are covered by the Istanbul University. Processing and publication are free of charge with the journal. There is no article processing charges or submission fees for any submitted or accepted articles.

Copyright Notice

Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (CC BY-NC 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) and grant the Publisher non-exclusive commercial right to publish the work. CC BY-NC 4.0 license permits unrestricted, non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Responsibility for the Editor and Reviewers

Editor-in-Chief evaluates manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors. He/She provides a fair double-blind peer review of the submitted articles for publication and ensures that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential before publishing. Editor-in-Chief is responsible for the contents and overall quality of the publication. He/She must publish errata pages or make corrections when needed. Editor-in-Chief does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers. Only he has the full authority to assign a reviewer and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal. Reviewers must have no conflict of interest with respect to the research, the authors and/or their research funders. Their judgments must be objective. Reviewers must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side. A reviewer who feels

unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will be impossible should notify the editor and excuse himself from the review process. The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The anonymity of the referees must be ensured. In particular situations, the editor may share the review of one reviewer with other reviewers to clarify a particular point

Author Responsibilities

It is authors' responsibility to ensure that the article is in accordance with scientific and ethical standards and rules. And authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

All the authors of a submitted manuscript must have direct scientific and academic contribution to the manuscript. The author(s) of the original research articles is defined as a person who is significantly involved in "conceptualization and design of the study", "collecting the data", "analyzing the data", "writing the manuscript", "reviewing the manuscript with a critical perspective" and "planning/conducting the study of the manuscript and/or revising it". Fund raising, data collection or supervision of the research group are not sufficient roles to be accepted as an author. The author(s) must meet all these criteria described above. The order of names in the author list of an article must be a co-decision and it must be indicated in the Copyright Agreement Form. The individuals who do not meet the authorship criteria but contributed to the study must take place in the acknowledgement section. Individuals providing technical support, assisting writing, providing a general support, providing material or financial support are examples to be indicated in acknowledgement section.

All authors must disclose all issues concerning financial relationship, conflict of interest, and competing interest that may potentially influence the results of the research or scientific judgment.

When an author discovers a significant error or inaccuracy in his/her own published paper, it is the author's obligation to promptly cooperate with the Editor-in-Chief to provide retractions or corrections of mistakes.

Peer Review Process

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope. Editor-in-chief evaluates manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors and ensures a fair double-blind peer review of the selected manuscripts.

The selected manuscripts are sent to at least two national/international referees for evaluation and publication decision is given by editor-in-chief upon modification by the authors in accordance with the referees' claims.

Editor in chief does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal.

Reviewers' judgments must be objective. Reviewers' comments on the following aspects are expected while conducting the review.

- Does the manuscript contain new and significant information?
- Does the abstract clearly and accurately describe the content of the manuscript?
- Is the problem significant and concisely stated?
- Are the methods described comprehensively?
- Are the interpretations and conclusions justified by the results?
- Is adequate references made to other Works in the field?
- Is the language acceptable?

Reviewers must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side.

A reviewer who feels unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will be impossible should notify the editor and excuse himself from the review process.

The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The anonymity of the referees is important.

PUBLICATION ETHICS AND PUBLICATION MALPRACTICE STATEMENT

Journal of Social Policy Conferences is committed to upholding the highest standards of publication ethics and pays regard to Principles of Transparency and Best Practice

in Scholarly Publishing published by the Committee on Publication Ethics (COPE), the Directory of Open Access Journals (DOAJ), the Open Access Scholarly Publishers Association (OASPA), and the World Association of Medical Editors (WAME) on <https://publicationethics.org/resources/guidelines-new/principles-transparency-and-best-practice-scholarly-publishing>

All submissions must be original, unpublished (including as full text in conference proceedings), and not under the review of any other publication synchronously. Authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

Each manuscript is reviewed by one of the editors and at least two referees under double-blind peer review process. Plagiarism, duplication, fraud authorship/denied authorship, research/data fabrication, salami slicing/salami publication, breaching of copyrights, prevailing conflict of interest are unethical behaviors.

All manuscripts not in accordance with the accepted ethical standards will be removed from the publication. This also contains any possible malpractice discovered after the publication. In accordance with the code of conduct we will report any cases of suspected plagiarism or duplicate publishing.

Research Ethics

Journal of Social Policy Conferences adheres to the highest standards in research ethics and follows the principles of international research ethics as defined below. The authors are responsible for the compliance of the manuscripts with the ethical rules.

- Principles of integrity, quality and transparency should be sustained in designing the research, reviewing the design and conducting the research.
- The research team and participants should be fully informed about the aim, methods, possible uses and requirements of the research and risks of participation in research.
- The confidentiality of the information provided by the research participants and the confidentiality of the respondents should be ensured. The research should be designed to protect the autonomy and dignity of the participants.

- Research participants should participate in the research voluntarily, not under any coercion.
- Any possible harm to participants must be avoided. The research should be planned in such a way that the participants are not at risk.
- The independence of research must be clear; and any conflict of interest or must be disclosed.
- In experimental studies with human subjects, written informed consent of the participants who decide to participate in the research must be obtained. In the case of children and those under wardship or with confirmed insanity, legal custodian's assent must be obtained.
- If the study is to be carried out in any institution or organization, approval must be obtained from this institution or organization.
- In studies with human subject, it must be noted in the method's section of the manuscript that the informed consent of the participants and ethics committee approval from the institution where the study has been conducted have been obtained.

MANUSCRIPT ORGANIZATION

Language

Articles in Turkish and English are published. Submitted Turkish article must include an English abstract, keyword and an extended abstract. Extended abstract in English is not required for articles in English.

Manuscript Organization and Format

All correspondence will be sent to the first-named author unless otherwise specified. Manuscript is to be submitted online via <https://dergipark.org.tr/iusskd> and it must be accompanied by a cover letter indicating that the manuscript is intended for publication, specifying the article category (i.e. research article, review etc.) and including information about the manuscript (see the Submission Checklist). Manuscripts should be prepared in Microsoft Word 2003 and upper versions. In addition, Copyright Agreement Form that has to be signed by all authors must be submitted.

1. The manuscripts should be in A4 paper standards: having 2.5 cm margins from right, left, bottom and top, Times New Roman font style in 12 font size, line spacing of 1.5 and "justify align" format. For indented paragraph, tab key should be used. One line spacing should be used for the tables and figures, which are included in the text.

2. The title of the text should be centered on the page, in lower-case letter, bold, Times New Roman font and 14 font size.
3. Information about the author is to be written on the left part of the page skipping one line space after the title, and it should be in Times New Roman font, 10 font size, with one line spacing. After indicating the name of the author in lower-case letter and surname in capital letter, the title, affiliation, and e-mail address should be included.
4. Before the introduction part, there should be an abstract of 150-200 words both in the language of the article and in English. An extended abstract in English between 700-750 words, summarizing the scope, the purpose, the results of the study and the methodology used is to be included following the abstracts. If the manuscript is in English, extended abstract is not required. Underneath the abstracts, 5 keywords that inform the reader about the content of the study should be specified in the language of the article and in English.
5. The manuscripts should contain mainly these components: title, abstract and keywords; extended abstract (If the manuscript is in English, extended abstract is not required), sections, footnotes and references. The article should not exceed 12.000 words including all these sections.
6. Tables, graphs and figures can be given with a number and a defining title if and only if it is necessary to follow the idea of the article. Otherwise features like demographic characteristics can be given within the text.
7. A title page including author information must be submitted together with the manuscript. The title page is to include fully descriptive title of the manuscript and, affiliation, title, e-mail address, ORCID, postal address, phone and fax number of the author(s) (see The Submission Checklist).
8. The rights of the manuscripts submitted to our journal for publication, belongs to the author(s).
9. The author(s) can be asked to make some changes in their articles due to peer reviews.
10. A copy of the journal will be sent to each author of the accepted articles upon their request.
11. The studies that were sent to the journal will not be returned whether they are published or not.

REFERENCES

Although references to review articles can be an efficient way to guide readers to a body of literature, review articles do not always reflect original work accurately. Readers should therefore be provided with direct references to original research sources whenever possible. On the other hand, extensive lists of references to original work on a topic can use excessive space on the printed page. Small numbers of references to key original papers often serve as well as more exhaustive lists, particularly since references can now be added to the electronic version of published papers, and since electronic literature searching allows readers to retrieve published literature efficiently. Papers accepted but not yet included in the issue are published online in the Early View section and they should be cited as “advance online publication”. Citing a “personal communication” should be avoided unless it provides essential information not available from a public source, in which case the name of the person and date of communication should be cited in parentheses in the text. For scientific articles, written permission and confirmation of accuracy from the source of a personal communication must be obtained.

Reference Style and Format

Journal of Social Policy Conferences complies with APA (American Psychological Association) style 6th Edition for referencing and quoting. For more information:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: APA.
- <http://www.apastyle.org>

Citations in the Text

Citations must be indicated with the author surname and publication year within the parenthesis.

If more than one citation is made within the same paranthesis, separate them with (;).

Samples:

More than one citation;

(Esin, et al., 2002, p. 12; Karasar, 1995, p. 30)

Citation with one author;

(Akyolcu, 2007, p. 25)

Citation with two authors;

(Sayiner & Demirci, 2007, p. 42)

Citation with three, four, five authors;

First citation in the text: (Ailen, Ciembrune, & Welch, 2000, p. 14) Subsequent citations in the text: (Ailen, et al., 2000, p. 14)

Citations with more than six authors;

(Çavdar, et al., 2003, p. 23)

Citations in the Reference

All the citations done in the text should be listed in the References section in alphabetical order of author surname without numbering. Below given examples should be considered in citing the references.

Basic Reference Types**Book****a) Turkish Book**

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8th ed.) [Preparing research reports]. Ankara, Turkey: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Book Translated into Turkish

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* [Mindsets] (A. Kotil, Trans.). İstanbul, Turkey: İletişim Yayınları.

c) Edited Book

Ören, T., Üney, T., & Çölkesen, R. (Eds.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi* [Turkish Encyclopedia of Informatics]. İstanbul, Turkey: Papatya Yayıncılık.

d) Turkish Book with Multiple Authors

Tonta, Y., Bitirim, Y., & Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme* [Performance evaluation in Turkish search engines]. Ankara, Turkey: Total Bilişim.

e) Book in English

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) Chapter in an Edited Book

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Chapter in an Edited Book in Turkish

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi [Organization culture: Its functions, elements and importance in leadership and business management]. In M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi* [Organization sociology] (pp. 233–263). Bursa, Turkey: Dora Basım Yayın.

h) Book with the same organization as author and publisher

American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American psychological association* (6th ed.). Washington, DC: Author.

Article**a) Turkish Article**

Mutlu, B., & Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri [Source and intervention reduction of stress for parents whose children are in intensive care unit after surgery]. *Istanbul University Florence Nightingale Journal of Nursing*, 15(60), 179–182.

b) English Article

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

c) Journal Article with DOI and More Than Seven Authors

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

d) Journal Article from Web, without DOI

Sidani, S. (2003). Enhancing the evaluation of nursing care effectiveness. *Canadian Journal of Nursing Research*, 35(3), 26–38. Retrieved from <http://cjr.mcgill.ca>

e) Journal Article with DOI

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

f) Advance Online Publication

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

g) Article in a Magazine

Henry, W. A., III. (1990, April 9). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28–31.

Doctoral Dissertation, Master's Thesis, Presentation, Proceeding**a) Dissertation/Thesis from a Commercial Database**

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9943436)

b) Dissertation/Thesis from an Institutional Database

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from Retrieved from: <http://library.iyte.edu.tr/tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

c) Dissertation/Thesis from Web

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar /phd/ickapak.html>

d) Dissertation/Thesis abstracted in Dissertations Abstracts International

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

e) Symposium Contribution

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

f) Conference Paper Abstract Retrieved Online

Liu, S. (2005, May). *Defending against business crises with the help of intelligent agent based early warning solutions*. Paper presented at the Seventh International Conference on Enterprise Information Systems, Miami, FL. Abstract retrieved from http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts_2005.htm

g) Conference Paper - In Regularly Published Proceedings and Retrieved Online
Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

h) Proceeding in Book Form

Parsons, O. A., Pryzwansky, W. B., Weinstein, D. J., & Wiens, A. N. (1995). Taxonomy for psychology. In J. N. Reich, H. Sands, & A. N. Wiens (Eds.), *Education and training beyond the doctoral degree: Proceedings of the American Psychological Association National Conference on Postdoctoral Education and Training in Psychology* (pp. 45–50). Washington, DC: American Psychological Association.

i) Paper Presentation

Nguyen, C. A. (2012, August). *Humor and deception in advertising: When laughter may not be the best medicine*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

Other Sources

a) Newspaper Article

Browne, R. (2010, March 21). This brainless patient is no dummy. *Sydney Morning Herald*, 45.

b) Newspaper Article with no Author

New drug appears to sharply cut risk of death from heart failure. (1993, July 15). *The Washington Post*, p. A12.

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

d) Online Encyclopedia/Dictionary

Ignition. (1989). In *Oxford English online dictionary* (2nd ed.). Retrieved from <http://dictionary.oed.com>

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.). *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

e) Podcast

Dunning, B. (Producer). (2011, January 12). *in Fact: Conspiracy theories* [Video podcast]. Retrieved from <http://itunes.apple.com/>

f) Single Episode in a Television Series

Egan, D. (Writer), & Alexander, J. (Director). (2005). Failure to communicate. [Television series episode]. In D. Shore (Executive producer), *House*; New York, NY: Fox Broadcasting.

g) Music

Fuchs, G. (2004). Light the menorah. On *Eight nights of Hanukkah* [CD]. Brick, NJ: Kid Kosher.

SUBMISSION CHECKLIST

Ensure that the following items are present:

- Cover letter to the editor
 - The category of the manuscript
 - Confirming that “the paper is not under consideration for publication in another journal”.
 - Including disclosure of any commercial or financial involvement.
 - Confirming that the statistical design of the research article is reviewed.
 - Confirming that last control for fluent English was done.
 - Confirming that journal policies detailed in Information for Authors have been reviewed.
 - Confirming that the references cited in the text and listed in the references section are in line with APA 6.
- Copyright Agreement Form
- Permission of previously published copyrighted material if used in the present manuscript
- Title page
 - The category of the manuscript
 - The title of the manuscript
 - All authors’ names and affiliations (institution, faculty/department, city, country), e-mail
 - addresses
 - Corresponding author’s email address, full postal address, telephone and fax number
 - ORCIDs of all authors.
- Main Manuscript Document
 - The title of the manuscript
 - Abstract (150-200 words)
 - Key words: 3 to 5 words
 - Main article sections
 - Grant support (if exists)
 - Conflict of interest (if exists)
 - Acknowledgement (if exists)
 - References
 - All tables, illustrations (figures) (including title, description, footnotes)

TELİF HAKKI ANLAŞMASI FORMU / COPYRIGHT AGREEMENT FORM

İstanbul Üniversitesi
Istanbul UniversityDergi Adı: Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi
Journal name: Journal of Social Policy ConferencesTelif Hakkı Anlaşması Formu
Copyright Agreement Form

Sorumlu yazar Responsible/Corresponding author	
Makalenin başlığı Title of manuscript	
Kabul Tarihi Acceptance date	
Yazarların listesi List of authors	

Sıra No	Adı-Soyadı Name - Surname	E-Posta E-mail	İmza Signature	Tarih Date
1				
2				
3				
4				
5				

Makalenin türü (Araştırma makalesi, Derleme, v.b.) Manuscript Type (Research Article, Review, etc.)	
---	--

Sorumlu yazarın, Responsible/Corresponding author's,	
--	--

Çalıştığı kurum	(University/company/institution)
Posta adresi	(Address)
e-posta	(e-mail)
Telefon no; GSM	(Phone / mobile phone)

Yazar(lar) aşağıdaki hususları kabul eder:
Sunulan makalenin yazar(lar)ın orijinal çalışması olduğunu ve intihal yapmadıklarını, Tüm yazarların bu çalışmaya asli olarak katılmış olduklarını ve bu çalışma için her türlü sorumluluğu aldıklarını, Tüm yazarların sunulan makalenin son halini gördüklerini ve onayladıklarını, Makalenin başka bir yerde basılmadığını veya basılmak için sunulmadığını, Makalede bulunan metnin, şekillerin ve dokümanların diğer şahıslara ait olan Telif Haklarını ihlal etmediğini kabul ve taahhüt ederler. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ'nin bu fikri eseri, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı ile yayınlamasına izin verirler. Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansı, eserin ticari kullanımı dışında her boyut ve formatta paylaşılmasına, kopyalanmasına, çoğaltılmasına ve orijinal esere uygun şekilde atıfta bulunmak kaydıyla yeniden düzenleme, dönüştürme ve eserin üzerine inşa etme dâhil adapte edilmesine izin verir.
Yazar(lar)ın veya varsa yazar(lar)ın işverenin telif dâhil patent hakları, fikri mülkiyet hakları saklıdır.
Ben/Biz, telif hakkı ihlali nedeniyle üçüncü şahıslarla vuku bulacak hak talebi veya açılacak davalarda İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ve Dergi Editörlerinin hiçbir sorumluluğunun olmadığını, tüm sorumluluğun yazarlara ait olduğunu taahhüt ederim/ederiz.
Ayrıca Ben/Biz makalede hiçbir suç unsuru veya kanuna aykırı ifade bulunmadığını, araştırma yapılırken kanuna aykırı herhangi bir malzeme ve yöntem kullanılmadığını taahhüt ederim/ederiz.
Bu Telif Hakkı Anlaşması Formu tüm yazarlar tarafından imzalanmalıdır/onaylanmalıdır. Form farklı kurumlarda bulunan yazarlar tarafından ayrı kopyalar halinde doldurularak sunulabilir. Ancak, tüm imzaların orijinal veya kanıtlanabilir şekilde onaylı olması gerekir.

The author(s) agrees that:
The manuscript submitted is his/her/their own original work and has not been plagiarized from any prior work, all authors participated in the work in a substantive way and are prepared to take public responsibility for the work, all authors have seen and approved the manuscript as submitted, the manuscript has not been published and is not being submitted or considered for publication elsewhere, the text, illustrations, and any other materials included in the manuscript do not infringe upon any existing copyright or other rights of anyone. İSTANBUL UNIVERSITY will publish the content under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license that gives permission to copy and redistribute the material in any medium or format other than commercial purposes as well as remix, transform and build upon the material by providing appropriate credit to the original work.
The Contributor(s) or, if applicable the Contributor's Employer, retain(s) all proprietary rights in addition to copyright, patent rights.
I/We indemnify İSTANBUL UNIVERSITY and the Editors of the Journals, and hold them harmless from any loss, expense or damage occasioned by a claim or suit by a third party for copyright infringement, or any suit arising out of any breach of the foregoing warranties as a result of publication of my/our article. I/We also warrant that the article contains no libelous or unlawful statements and does not contain material or instructions that might cause harm or injury.
This Copyright Agreement Form must be signed/ratified by all authors. Separate copies of the form (completed in full) may be submitted by authors located at different institutions; however, all signatures must be original and authenticated.

Sorumlu yazarın; Responsible/Corresponding author's;	İmza/Signature	Tarih/Date
	/...../.....

