

SOSYAL GÜVENCE

An Attempt for A New Growth Model Based on Inter-Class Mobility Probability

Sınıflar Arası Hareketlilik Olasılığına Dayalı Yeni Bir Büyüme Modeli Denemesi

Dr. Öğr. Üyesi Taylan AKGÜL

Kadın İşgücüne Katılım Oranı ile Doğurganlık Hızındaki Değişimin Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi: Projeksiyon Analizi

The Effect of Change in Female Labor Force Participation Rate and Fertility Rate on Social Security System: Projection Analysis

Büyüamin TOKER, Prof. Dr. Hasan ŞAHİN

Türkiye’de Ev Hizmetlerinde İşçi Çalıştıranların Hak ve Yükümlülükleri

Rights and Obligations of Those Who Employ Domestic Workers in Turkey

Suheyla YILMAZ Doç. Dr. Mustafa BOSTANCI

Türk Hukuku’nda “Sendika Hakkı”: 6356 ve 4688 Sayılı Kanunların Mukayeseli Analizi

The Rights of Unionism in Turkish Law: Comparative Analysis of 6356 Numbered Code and 4688 Numbered Code

Doç. Dr. Hasan YÜKSEL

Ülkelerin Sağlık Harcamalarının Faktör Analizi ile Değerlendirilmesi

Evaluation of Health Expenditures of Countries with Factor Analysis

Pelin ZERECAN, Prof. Dr. Cemal ATAKAN



**Sosyal Güvenlik Uzmanları
Derneği**



**Sosyal Güvenlik Uzmanları
Derneği**

Sosyal Güvence Dergisi
Sayı: 24 - Yıl: 12

Sahibi

Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Adına
Enes UYUR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Eyüp Emre ARSLAN

Yayın Türü: Ulusal Süreli Yayın

Yayının Aralığı: 6 Aylık (Ocak-Temmuz)

Dili: Türkçe ve İngilizce

Basım Yeri: İşkur Matbaa

Ağaç İşleri Sanayi Sitesi 1370. Cadde No:5 İvedik OSB / Ankara Tel: (0312) 394 52 62

Yayın Tarihi: Temmuz 2023

P-ISSN: 2146-5649

E-ISSN: 2687-332X

Dergimiz, TR Dizin tarafından indekslenmektedir.

Sosyal Güvence Dergisi - Ankara: Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği, 2023

c: tbl., şkl., 24 cm.

p-ISSN 2146-5649

e-ISSN: 2687-332X

Sosyal Güvenlik - Dergiler – Türkiye

Sosyal Güvenlik - Hukuk ve Mevzuat – Türkiye

362.05

İletişim Bilgileri

Oğuzlar Mahallesi 1397. Cad. No: 11/15 Çankaya /ANKARA

e-posta: sosyalguvence@sguder.org.tr

Tel: 0533 391 76 57

**Sosyal Güvence Dergisi Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Tarafından Yayımlanan
Hakemli Bir Dergidir**



**Sosyal Güvenlik Uzmanları
Derneği**

EDİTÖR/Editor in Chief

Eyüp Emre ARSLAN *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK
Social Security Expert, SSI*

YAYIN KURULU/Editorial Board

Doç. Dr. Hicran ATATANIR, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK
Social Security Expert, SSI*

Dr. Fetullah EVLİYAOĞLU, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK
Social Security Expert, SSI*

Dr. Tolga BAL, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK
Social Security Expert, SSI*

Dr. Varol DUR, *Genel Müdür Yardımcısı, İŞKUR
Deputy Director General · ISKUR*

Dr. Vildan KUTAY BOZKURT, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK
Social Security Expert, SSI*

Atiye Seda İNTEPE *Daire Başkanı, TÜRKŞEKER
Head of Department, TURKSEKER*

Canan DEMİR, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK
Social Security Expert, SSI*

Şerife CEYLAN, *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK
Social Security Expert, SSI*

Sosyal Güvence Dergisi

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine tabidir. Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yönetim Kurulu'nun izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

HAKEM HEYETİ / JOURNAL REVIEWERS

Prof. Dr. Ali Güzel	Kadir Has Üniversitesi
Prof. Dr. Aysen Tokol	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe Sevtap Kestel	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Berna Simten Malhan	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent Gümüşel	Lokman Hekim Üniversitesi
Prof. Dr. Dilek Baybora	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Duncan Campbell	Cornell University, USA
Prof. Dr. Fatih Tank	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Funda Yurdakul	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Faruk Taşcı	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma Kocabaş	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Güçkan Yapar	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil Alpagut	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan Ergün	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Hüseyin Yıldırım	Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Nüvit Gerek	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir Arıcı	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Kasırga Yıldırak	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Kerem Şenel	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Levent Şahin	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif Bakır	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Merve Özaydın	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Müjdat Şakar	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Meral Sucu	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Neil Lunt	University of York, UK
Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Osman Şimşek	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Özgür Aslan	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Özlem Işığçok	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Salih Haluk Özsarı	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Sayım Yorğun	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sema Oğlak	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil Aktaş Altunay	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Sevinç Serpil Aytaç	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Şerife Türcan Özsuca	Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Tekin Akgeyik	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Turan Erman Erkan	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Türker Topalhan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Ufuk Aydın	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Virginia Doellgast	Cornell University, USA
Prof. Dr. Yılmaz Akdi	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf Alper	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Zafer Çalışkan	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Zeynep Şişli	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Mert	Ege Üniversitesi
Doç. Dr. Berna Burçak Başbuğ Erkan	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yenihan	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Eda Yılmaz Alarçin	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Doç. Dr. İpek Eren Vural	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Neriman Berna Güler	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Oğuz	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Pınar Günel	Sanko Üniversitesi
Doç. Dr. Seda Topgül	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Selma Söyük	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Dr. Öğr. Üyesi Alican Umut	Trakya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Asuman Göksel	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Berna Tuncay Alpanda	Özyeğin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre Kol	Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nasuh Çağdaş Büyükkaramıklı	Erasmus Rotterdam, Hollanda
Dr. Öğr. Üyesi Salim Yılmaz	İstanbul Arel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Seda Kumru	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sultan Fatih Kostakoğlu	Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Şahin	University of York, İngiltere
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Gençtürk	Hacettepe Üniversitesi
Av. Dr. Deniz Altay Taşçı	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr. Ferhat Şentürk	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr. Gökhan Tuna	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr. Güvenç Koçkaya	Yeditepe Üniversitesi
Dr. Mutlu Bankur	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr. Selim Dağlıoğlu	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

SOSYAL GÜVENCE DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvence Dergisi “Hakemli Dergi” statüsünde Ocak ve Temmuz aylarında yılda iki defa olmak üzere, yayım dili Türkçe ve İngilizce olarak yayımlanmaktadır.

2. Derginin kabul edeceği makalelerin konu kapsamı sosyal politika, sosyal güvenlik, aktüerya, iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi, çalışma sosyolojisi, istihdam, sağlık politikaları, sağlık ekonomisi, çalışma kültürü ve sosyal güvenlik, sosyal yardımlar, gelir dağılımı ve sosyal güvenceye ilişkin diğer disiplin dallarıdır.

3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

4. Makale kabul tarihleri: Ocak sayısı için; Temmuz ayı başından itibaren iki ay, Temmuz sayısı için; Ocak ayı başından itibaren iki aydır. Yukarıda bahsedilen takvim dışında gönderilen makaleler, Yayın Kurulu’na ulaştığı tarih itibariyle bir sonraki sayı için değerlendirilir.

5. Makaleler üç aşamalı olarak değerlendirmeye tabi tutulur. Bunlar sırasıyla; ön değerlendirme, hakem değerlendirmesi ve son değerlendirme şeklindedir.

6. Makaleler, derginin konu kapsamına uygunluğu açısından Yayın Kurulu tarafından ön değerlendirmeye tabi tutulur.

7. Ön değerlendirmeden geçen makaleler, çift körleme yöntemiyle iki aylık süre içerisinde değerlendirilir. (Yazarların isimleri çalışma metninden çıkartılarak konuyla ilgili hakemlere gönderilir. Yazarlara da çalışmanın hangi hakemlere gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez.)

8. Yayınlanması uygun bulunmayan makalelere yönelik gerekçeler; hakemlerin değerlendirmeleri dikkate alınarak editör grubu tarafından yazarlara iletilir.

9. Hakemler tarafından onaylanan makaleler, varsa maddi hataların düzeltilmesi amacıyla yazarlara gönderilir.

10. Hakem raporuna istinaden, revize edilmesi gereken makaleler; yazara gönderilerek iki hafta içerisinde yeni haliyle tekrar Yayın Kurulu’na gönderilir. Hakemler tarafından yapılan ikinci değerlendirme sonucu bir aylık süre sonunda makale hakkında nihai değerlendirme yapılır. İki hakem arasındaki görüş farklılığı sebebiyle makale hakkında nihai değerlendirme; üçüncü bir hakem tarafından ya da Yayın Kurulu kararı ile yapılır.

11. Son değerlendirme aşamasında makale yazar tarafından bir hafta içerisinde maddi hatalar düzeltilerek dergiye gönderilir. Basım hataları hariç olmak üzere, yazım ve dilbilgisi açısından tüm sorumluluk yazara aittir.

12. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere tüm yayın hakları Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği’ne aittir. Yazarlar telif haklarını Sosyal

Güvenlik Uzmanları Derneği'ne devretmiş sayılır, ayrıca telif ücreti ödenmez.

13. Yazarlar, unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim adresleri ile telefonlarını ve e-mail adreslerini çalışmalarının başına ekleyecekleri üst kapak sayfası ile birlikte bildirmelidir.

14. Örnek makale formatına www.sguder.org.tr adresinden ulaşılabilir. Yayın ilkelerinde yer almayan hususların olması halinde örnek makalede düzenlemelerin dikkate alınması gerekmektedir. Her makalenin belirtilen şekil şartlarını sağlaması zorunludur.

15. Makalelerin yazımında Türk Dil Kurumu Yazım Kılavuzu esas alınacaktır.

16. Dergiye gönderilecek makaleler aşağıda belirtilen kurallara göre yazılmak zorundadır:

❖ Makaleler; öz, anahtar kelimeler, abstract, key words, giriş, metin(içerik), sonuç, referans ve kaynakça sırasıyla yazılacaktır. Makalenin Türkçe ve İngilizce öz kısmı en az 100 en çok 300 kelimededen oluşmalıdır. “Abstract”ın üzerinde, makalenin o yabancı dildeki adı da bulunmalıdır. Öz yazı formatı Times New Roman ve yazı ebatı 11 punto olmalıdır.

❖ Anahtar kelimeler en fazla beş adet olmalıdır.

❖ **Başlık:** Makale başlığı, 11 punto olarak ve koyu harflerle yazılmalıdır.

❖ **Yazar Adı:** Başlığın hemen altına, sola yaslanmış olarak ve 11 puntoyla; soyadın tüm harfleri büyük olarak yazılmalıdır. Yazarı adının altına 10 punto olarak unvanınız ve çalıştığınız/öğrenci olduğunuz kurum belirtilmelidir.

❖ **Yazılar:** 8000 kelimeyi geçmemeli, A5 kağıdının bir yüzüne 1,5 aralıklı, sol 3 cm., üst 2,5cm., alt 2,5 cm. ve sağ marjlar en az 2,5 cm. bırakılarak yazılmalıdır. Yazıların alt başlıkları, 11 punto ile koyu ve sol marjdan başlamak üzere yazılmalıdır. Yayınlanması kabul edilen yazılar Microsoft Word Programında Times New Roman 11 punto ile yazılmış olmalı ve DergiPark sistemine yüklenmelidir.

❖ **Tablo ve Şekiller:**

Tablo ve şekil açıklaması, tablo ve şeklin üzerinde 11 punto olmalıdır. Tablo sayfaya ortalanmalıdır.

❖ **Referanslar:** Makalelerde referanslar, American Psychological Associaton'a (APA) göre hazırlanmalıdır.

PUBLICATION PRINCIPLES OF JOURNAL OF SOCIAL INSURANCE

1. Journal of Social Insurance is published twice in a year in the months of January and August as a “Peer-Reviewed Journal”. The journal’s languages are Turkish and English.

2. The journal accepts articles in the fields of social politics, social security, actuary sciences, labour and social security law, labour economics, labour sociology, employment, health politics, health economy, labour culture and social security, social assistance, income distribution and other disciplines related to social security.

3. The articles which are sent to the journal must not be published before or must not to be sent for publishing in another publication.

4. Article acceptance dates: For January volume, it is two months from the beginning of July; for July volume, it is two months from the beginning of January.

5. The articles are evaluated at three steps. These steps are pre-evaluation, peer-reviewing and final evaluation.

6. The articles are pre-evaluated by Publication Board in terms of relevancy of academic fields of the Journal.

7. The articles which passed from the pre-evaluation step are evaluated by a double-blinded evaluation method in two months. (Name(s) of the author(s) are removed from the text and the articles are sent to related peer-reviewers. The author(s) are not informed about which peer-reviewers their articles sent to.)

8. Justification of the articles which are evaluated as not suitable for the journal are sent back to the author(s) by editors and they are informed peer-reviewers’ evaluation.

9. The articles which are approved by peer-reviewers are sent to the author(s) to correct error of facts if there is any.

10. The articles which need to be revised according to peer-reviewers’ reports are sent back to the author(s). After correcting by the author(s), the articles’ new editions are sent back to Publication Board in two weeks. The second evaluation is made by peer- reviewers and final evaluations of the articles are made in one month. If any difference of opinion occurs between two peer-reviewers, third evaluation is made by a third peer-reviewer or Publication Board decision.

11. At the final evaluation step, the articles are sent in one week after correcting error of facts. All the responsibility belongs to related author(s) about grammar and misspelling except erratum.

12. If the articles are accepted for publishing, all the publishing rights including publishing full text electronically transfers to Association of Social Security Experts. The copyrights of the articles are accounted of transferring to Association of Social Security Experts; also a specific royalty is not paid to the

author(s).

13. The author(s) must mention their entitles, their institutions, contacts addresses, telephone numbers and e-mail addresses with a cover page which will be added to the starting of articles.

14. Sample format of articles can be reached from the website www.sguder.org.tr If there is any requirements missing in the Publication Principles in here, the sample format of articles must be considered. Every article must meet the format requirements.

15. The articles in Turkish language must be written according to the Turkish Language Association's (TDK) Spelling Manual.

16. The articles must be written according to the rules below:

❖ Articles must be written in order of abstract, keywords, introduction, text (content), conclusion and bibliography. The abstract part of the articles must be minimum 100 and maximum 300 words. The abstract part must contain the article's name (headline) in Turkish and/or English. The abstract must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 font size.

❖ There must be maximum 5 keywords.

❖ **Headline:** The headline of the article must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size.

❖ **Name of the Author(s):** The name(s) of the author(s) must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size and left aligned, the surname(s) must be written in capital letters. Institution/ title of the author (s) and the university of which the author (s) is (are) student must be written with 10 font size below the surname(s) of the author(s)

❖ **Text:** The text must not exceed 8000 words, must be typed to A5 size, with 1,5 row pitch and a blank must be left of 2.5 cm from up, 2,5 cm from down, 2,5 cm from right and 3 cm from left. Sub-headlines must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 bold font size and must be left-aligned. The articles which are accepted for publishing must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 11 font size and must be uploaded to DergiPark web site.

❖ **Tables and Graphs:** The explanation of tables and graphs must be written italic and 11 font size. Tables must be centred.

❖ **References:** References in the articles must be prepared according to the American Psychological Association (APA).

İÇİNDEKİLER

Araştırma Makaleleri / Research Articles

An Attempt for A New Growth Model Based on Inter-Class Mobility Probability

Sınıflar Arası Hareketlilik Olasılığına Dayalı Yeni Bir Büyüme Modeli Denemesi

Dr. Öğr. Üyesi Taylan AKGÜL

1075

Kadın İşgücüne Katılım Oranı ile Doğurganlık Hızındaki Değişimin Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi: Projeksiyon Analizi

The Effect of Change in Female Labor Force Participation Rate and Fertility Rate on Social Security System: Projection Analysis

Bünyamin TOKER, Prof. Dr. Hasan ŞAHİN

1104

Türkiye’de Ev Hizmetlerinde İşçi Çalıştıranların Hak ve Yükümlülükleri

Rights and Obligations of Those Who Employ Domestic Workers in Turkey

Suheyla YILMAZ Doç. Dr. Mustafa BOSTANCI

1131

Türk Hukuku’nda “Sendika Hakkı”: 6356 ve 4688 Sayılı Kanunların Mukayeseli Analizi

The Rights of Unionism in Turkish Law: Comparative Analysis of 6356 Numbered Code and 4688 Numbered Code

Doç. Dr. Hasan YÜKSEL

1157

Ülkelerin Sağlık Harcamalarının Faktör Analizi ile Değerlendirilmesi

Evaluation of Health Expenditures of Countries with Factor Analysis

Pelin ZERECAN, Prof. Dr. Cemal ATAKAN

1196

AN ATTEMPT FOR A NEW GROWTH MODEL BASED ON INTER-CLASS MOBILITY PROBABILITY*

Taylan AKGÜL

Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

hasanyuksel37@gmail.com

ORCID: 0000-0003-0753-8615

Başvuru Tarihi: 26/05/2024

Kabul Tarihi: 28/05/2024

DOI: AKGÜL, T. (2024), An Attempt for A New Growth Model Based on Inter-Class Mobility Probability, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 24, s. 1075-1103. doi: 10.21441/sosyalguvence.1490018

ABSTRACT

After Kuznets' pioneering study in 1955, the relationship between growth and income distribution attracted the attention of researchers. Approaches used to explain the relationship between growth and income distribution can be summarized as wealth and redistribution, international trade, technological development, macroeconomic volatility and political economy. In this study, firstly, the theoretical background and literature regarding these approaches are mentioned. Later, based on Akerlof and Yellen's theories on the fair wage-productivity relationship, a new model was tried to be developed that links economic growth with inter class mobility probability. The model is based on the hypothesis that in a hypothetical society of two-class without government, there will be an increase in the productivity of individuals belonging to the lower class as the probability of moving up the class increases. As the probability of individuals belonging to the lower class moving up increases, the probability of individuals belonging to the upper class falling down the class also increases. For this reason, the increase in the transition between classes will lead to an increase in the efforts of individuals belonging to the upper class. An increase in the effort of both classes will result in higher output and therefore higher growth. For this reason, as the income distribution becomes more fair, the growth rate will also increase, but if the income is distributed completely equally, the performance of individuals will decrease because there is no possibility of moving to upper class. Therefore, income inequality up to a certain level motivates individuals, while income inequality above the optimal level demotivates individuals. In other words, the relationship between income inequality and growth is non-linear. Finally, the game theory version of the model is introduced in the study.

Key Words: Income distribution, economic growth, class mobility

* This article is extracted from author's master of science thesis titled "Kuznets Hypothesis and a Probabilistic Model on Growth Inequality Relationship" submitted to Otto von Guericke University of Magdeburg

SINIFLAR ARASI HAREKETLİLİK OLASILIĞINA DAYALI YENİ BİR BÜYÜME MODELİ DENEMESİ

ÖZ

Kuznets'in 1955 tarihli öncü çalışmasından sonra büyüme ve gelir dağılımı ilişkisi araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Büyüme ile gelir dağılımı arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere kullanılan yaklaşımları; servet ve yeniden dağılım, uluslararası ticaret, teknolojik gelişme, makro ekonomik oynaklık ve politik ekonomi şeklinde özetlemek mümkündür. Bu çalışmada öncelikle bu yaklaşımlara ilişkin teorik altyapı ve literatüre değinilmiştir. Daha sonra Akerlof ve Yellen'in adil ücret-verimlilik ilişkisine dair teorilerinden yola çıkarak ekonomik büyüme ile sınıf atlama veya düşme olasılığı arasında bağlantı kuran yeni bir model geliştirilmeye çalışılmıştır. Model iki sınıflı devletin olmadığı hipotetik bir toplumda, sınıf atlama ihtimali arttıkça alt sınıfa mensup bireylerin üretkenliklerinde bir artış olacağı hipotezine dayanmaktadır. Alt sınıfa ait bireylerin sınıf atlama ihtimali arttıkça, üst sınıfa mensup bireylerin sınıf düşme ihtimalleri de artmaktadır. Bu nedenle sınıflar arası geçişkenliğin yükselmesi üst sınıfa ait bireylerin de eforlarında artışa yol açacaktır. Her iki sınıfın da eforlarında artış yaşanması daha yüksek çıktı ve dolayısıyla daha yüksek büyümeyle sonuçlanacaktır. Bu nedenle gelir dağılımı adilleştikçe büyüme oranı da yükselecektir, lakin gelirin tamamen eşit dağılması halinde sınıf atlama ihtimali olmadığı için bireylerin performansı düşecektir. Bu nedenle belirli bir düzeye kadar olan gelir eşitsizliği bireyleri motive etmekte, optimal düzeyin üzerindeki gelir eşitsizlikleri ise bireyleri demotive etmektedir. Başka bir deyişle gelir eşitsizliği ile büyüme arasındaki ilişki doğrusal değildir. Çalışmada son olarak modelin oyun teorisi versiyonu tanıtılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gelir dağılımı, ekonomik büyüme, sınıf hareketliliği

INTRODUCTION

Analyzing the cross-section regression of per capita GNP and income distribution for a large number of countries Kuznets found that high level and low level of incomes are associated with low levels of inequality and middle levels of incomes are associated with high levels of inequality (Kuznets, 1955: pp. 20–22). Thus, he found an inverted U shape graph where there is inequality coefficient on vertical axis and per capita income on horizontal axis. He explained this outcome by a development process argument. According to this argument at the take-off stage the inequality among individuals increases because of the immigration from rural areas to industrialized regions. At this stage the correlation between inequality and growth rate is positive, so inequality is increasing with the increase in per capita income because there is a difference between the incomes of rural area farmers and urban area workers. When this migration and industrialization is complete per capita income is higher and inequality is decreased again to low levels. Thus, the inequality will first increase and then decrease as per capita income increases.

Kuznets` pioneering argument in growth inequality relationship affected many economists, some of whom agreed with his hypothesis and found theoretical and data-based support, and some of whom disagreed and done the same as supporters. There is no consensus on whether inequality is good for economic growth or bad, both in theoretical point of view and in empirical research results. For some countries it is shown by empirical researches that there exists a positive relationship between growth and inequality and for some other a negative one. For instance, Barro and Sala-I Martin have found different signs of correlation for countries at different development level (Barro et al. 1995). Also, there might be a positive correlation for some period of time and for some other period a negative correlation, for the same country. Or even, the relationship might not change over time. For instance, Persson and Tabellini have shown that inequality has a negative effect on growth at all stages of development in developed countries for the period 1830-1985 (Persson and Tabellini, 1994: p.607)

Generally endogenous growth models are used in literature to explain the relationship between growth and inequality, most of which employ a neoclassical AK production function. One of the arguments that favoring the positive correlation between growth and inequality is the wealth effect argument. Marginal propensity to save increases as income increases, and when savings are higher investments are higher and the speed of capital accumulation and output growth accelerates. Therefore, an unequal distribution of income is better for a higher growth rate. Also, the concerns about free riding problem and decision-making difficulties for the investments consisting of large number of investors support this argument. (Investment

indivisibilities) Thus, it's better for growth when investments are managed or held by less number of people.

Another argument relies on the Hecksher-Ohlin model of international trade. The trade argument suggests that for a trade-based growth increase in the demand for exported goods results in an increase for the type of labor intensively used in the export sector which in turn results in an increase in wage differentials. The third argument is based on technological improvements. According to this argument technological development results in an increase in demand for skilled labor and a decrease in demand for unskilled labor, which in turn increases the wage differentials between skilled and unskilled labor income, increasing the inequality. On the other hand, there are also opposite theoretical arguments in favor of the negative impact of inequality on growth. Inequality may be harmful for economic growth since it may create macroeconomic volatility. The second argument is that income redistribution may have positive incentive effect on growth, when credit markets are imperfect and individuals are heterogenic in terms of actions. There are also political economy arguments.

1. WEALTH EFFECT ARGUMENT AND THE EFFECT OF INCOME REDISTRIBUTION

The intuition behind wealth effect argument is very simple and plausible. Marginal propensity to save is higher when individuals earn higher income, and higher savings provide higher financing opportunities for investment, enhancing growth. So, from this very simple reasoning it is very clear that when a large fraction of total income in an economy is held by a small number of people the amount of total savings and therefore total investment is larger, which is in favor of economic growth.

We can analyze the situation in a formal setting. Let's assume an economy consisting of k individuals with different incomes, and therefore different savings. Some individuals can not save at all because their income is only sufficient to survive, and for simplicity, the ones with incomes below this level (who are borrowing in order to survive) will not be considered. So, the first assumption for definition of saving behavior is that individuals have positive savings only if their income is above a certain amount (survival requirement). Second, let's assume that individuals save more if they obtain higher income: the first derivative of saving with respect to income is positive. The sign of the second derivative is crucial, all possible cases will be considered; it might be positive or negative, or zero. Considering this fact, the saving function for individual i at time t could be defined as:

$$S_i(t) = s \times (Y_i(t) - Y^*(t))^m \quad (1)$$

Where $Y^*(t)$ is the minimum amount necessary to survive, is the income of individual i , s and m are positive parameters, and is the saving of individual i . Also there is a logical constraint: the values of s and m will be such that the condition $S_i(t) \leq Y_i(t) - Y^*(t)$ is satisfied, since saving is assumed to be constrained by the amount of income left after deducting the survival requirement.

The first derivative of saving with respect to income at time t is:

$$d S_i(t)/d Y_i(t) = s \times m \times (Y_i(t) - Y^*(t))^{m-1} \tag{2}$$

which is non-negative for $Y_i(t) \geq Y^*(t)$

The second derivative of saving with respect to income at time t is:

$$d^2 S_i(t)/d Y_i^2(t) = s \times m \times (m - 1) \times (Y_i(t) - Y^*(t))^{m-2} \tag{3}$$

Thus, if $m=1$ saving-income function is linear ($d^2S/dY^2=0$), and if $m>1$ it is convex ($d^2S/dY^2>0$), and finally if $m<1$ the function is concave ($d^2S/dY^2<0$) for $Y_i(t) > Y^*(t)$. The total savings at time t , $TS(t)$, then, is defined with the sum:

$$TS(t) = \sum_{i=1}^k S_i(t) = \sum_{i=1}^k s \times (Y_i(t) - Y^*(t))^m \tag{4}$$

In equilibrium this sum is equal to total investment of this economy, and again for simplicity, it is assumed that this simple economy has a single firm to produce output, so all saving is absorbed by this single firm and investment means purchase of additional machines in this simple economy. Besides, output in next period is an increasing function of the current investment amount. This is a plausible assumption, because of the size effect, larger the size of firm lower the average costs, higher the profit.

So the output of the next period is given by:

$$\sum_{i=1}^k Y_i(t+1) = \sum_{i=1}^k Y_i(t) + \mathcal{G} \times \sum_{i=1}^k S_i(t) = \sum_{i=1}^k Y_i(t) + \mathcal{G} \times \left\{ \sum_{i=1}^k s \times (Y_i(t) - Y^*(t))^m \right\}^\kappa \tag{5}$$

Where \mathcal{G} is a positive parameter showing the transformation rate of one unit of investment to output, and κ is a parameter larger than one since it is assumed that next period's output is an increasing function of current investment. And finally, the growth rate of the economy in such a discrete time dynamic modeling will be:

$$G_{t+1} = \left\{ \sum_{i=1}^k Y_i(t+1) - \sum_{i=1}^k Y_i(t) \right\} / \sum_{i=1}^k Y_i(t) = \left\{ \mathcal{G} \times \sum_{i=1}^k S_i(t) \right\} / \sum_{i=1}^k Y_i(t) \tag{6}$$

Now let's see the effect of income redistribution in such an economy. Introducing the "growth accelerating tax" again mentioned in the above numerical example will be helpful. This lump sum tax T is collected from all individuals and returned back to some individuals by means of transfers so as to accelerate the growth rate of economy via this saving-investment mechanism, which is defined above. So, we assume that the amount $k \cdot T$ is collected and returned back to n individuals ($n < k$) in order to obtain a higher amount of saving and investment so as to raise the growth rate of economy. For simplicity of analysis, let's assume that these n individuals get the same transfer amount independent of their income. After the implementation of such a tax, the income of $k-n$ individuals will fall by the amount of transfer T , and the income of transfer receiving individuals will increase by the difference of transfer and lump sum tax; $(k \cdot T/n) - T$. With this redistribution the total saving and the investment of economy will be defined by:

$$TS^*(t) = \sum_{i=1}^k S^*_i(t) = \left\{ \sum_{i=1}^n s \times (Y_i(t) + (k \times T/n) - T - Y^*(t))^m \right\} + \left\{ \sum_{i=n+1}^k s \times (Y_i(t) - T - Y^*(t))^m \right\} \quad (7)$$

The total savings of those who get the transfer payments are shown in the first brackets and the total savings of those who don't get any transfer payments are shown in the second brackets.

Also the new growth rate of the economy is given by:

$$G_{t+1} = \mathcal{G} \times \left\{ \sum_{i=1}^k S^*_i(t) \right\}^k / \sum_{i=1}^k Y_i(t) \quad (8)$$

The denominator will be the same as the one before redistribution because there is no change in the base year's total income. However, there might be a change in the following year's income because of different investment.

Solution:

The new growth rate is higher than the one before redistribution only if there is an increase in the total savings in this economy. The direction of the movement in total savings depend on the sensitivity of the saving on part of income remaining available to save after deducting the minimum required level to survive. In other words, the value of parameter "m" will determine the outcome of the model.

Case 1: m=1

It is straightforward to see that when $m=1$ total savings and hence investments will be same and growth rate will not change. In other words, when saving is a linear function of income, then redistribution will not change the total savings and investment

in this economy.

Proof:

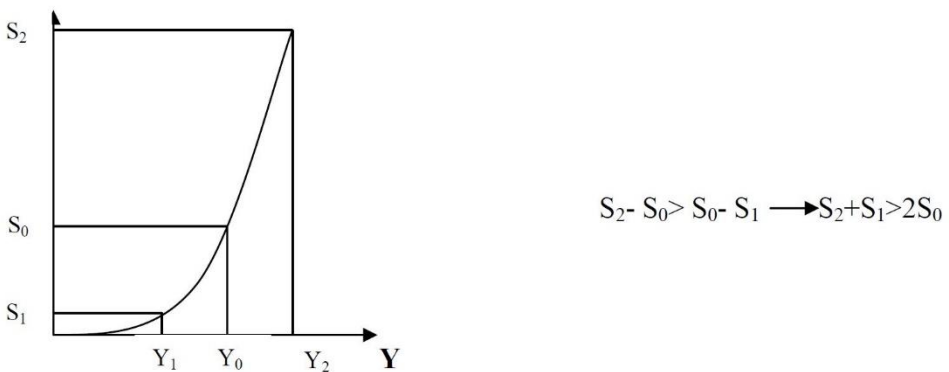
$$\begin{aligned} & \sum_{i=1}^n s \times (Y_i(t) + (k \times T/n) - T - Y^*(t))^1 \} + \{ \sum_{i=n+1}^k s \times (Y_i(t) - T - Y^*(t))^1 \} \\ &= \sum_{i=1}^n s \times [Y_i(t) - Y^*(t)] + \sum_{i=n+1}^k s \times [Y_i(t) - Y^*(t)] + \{n.s.(kT/n) - s.n.T\} - \{(k-n).s.T\} \\ &= \sum_{i=1}^n s \times [Y_i(t) - Y^*(t)] + \sum_{i=n+1}^k s \times [Y_i(t) - Y^*(t)] + s.k.T - s.n.T - s.k.T + s.n.T \\ &= \sum_{i=1}^n s \times [Y_i(t) - Y^*(t)] + \sum_{i=n+1}^k s \times [Y_i(t) - Y^*(t)] \end{aligned}$$

which is equal to before redistribution level of total savings.

Case 2: m>1

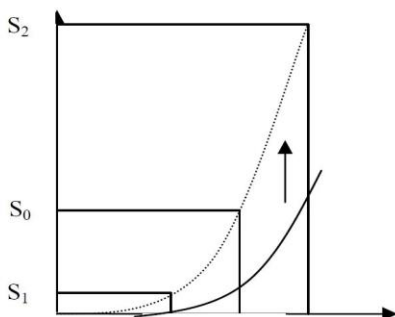
A graphical proof will be sufficient. Let’s assume the initial income of two individuals are same and equal to Y0, and the associated saving is S0 for both individuals. When the tax is introduced their income will decrease to Y1. However, after the transfer payment the income of individual who gets the transfer will increase to Y2. So after redistribution the income pairs are Y1 and Y2, and the savings are S1 and S2, respectively. It’s clear from the figure-1 that S1 + S2 > 2S0.

Figure 1: Convex saving function (m>1)



Thus, when the marginal saving rate is increasing with higher income then income redistribution accelerates growth.

Figure 2: Steeper saving function (increasing m)



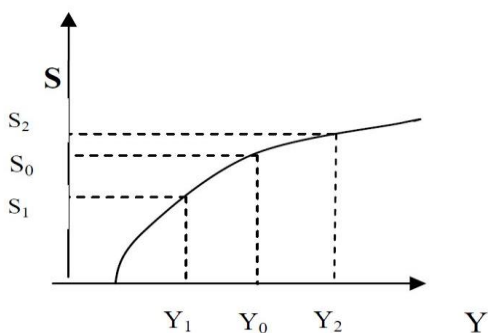
An increase in m (increase in the elasticity of saving with respect to income) accelerates the positive effect of inequality on growth, since the increase in rich's saving (S_2) is more dramatic.

Furthermore, let's assume for some reason, m increases (Figure 2). The saving function will be steeper and the increase in total saving will be higher after income redistribution. This means higher the sensitivity of savings with respect to income, larger the positive effect of inequality on growth rate of economy. The third result can be derived from this graphical reasoning is that smaller the n (the number of individuals receiving transfer payments), larger is the increase in total savings after redistribution.

Case 3: $m < 1$

In this case the total saving will decrease with redistribution. Initial income of both individuals are equal (Y_0). After redistribution the income of individual receiving the transfer payment will increase to Y_2 , and the income of the other individual will decrease to Y_1 . So the respective saving amounts are S_1 and S_2 . Since the increase in savings of the second individual does not compensate the loss in the savings of first individual the total saving, and hence the investment will decrease after redistribution.

Figure 3: Concave saving function ($m < 1$)



$$S_2 - S_0 < S_0 - S_1 \rightarrow S_2 + S_1 < 2S_0$$

The conclusion derived from this simple model is that higher inequality is not always good for economic growth, the sign of the wealth effect on growth might be either positive or negative, or it may not affect growth rate at all.

Another theoretical possibility is that the saving function might be convex in some interval and concave in some other. In such a case the amount of tax and the taxation policy (i.e. different tax rates for different level of income, introducing exemptions and so on) will determine the outcome of such a redistributive tax. Depending on these factors, the total savings and hence the investment and growth rate could either increase or decrease.

Income redistribution might be good for growth for a couple of reasons. Firstly, it can improve public education that has positive effects on human capital and therefore on growth. Secondly, if the economy is rich enough, redistribution could facilitate investment by poor and will not affect investment by the rich that enhances growth. Thirdly, redistribution could create an important middle class, that has a relevant role as consumers and could favour growth. Finally, redistribution could reduce crime and social strains, creating a positive environment to invest that will facilitate the growth process (Aghion and Williamson, 2000).

2. INTERNATIONAL TRADE ARGUMENT

This argument is used in explaining the wage differentials; particularly the trade effect on inequality between skilled and unskilled labor. The basic intuition stems from the Heckscher-Ohlin theory. This theory states that the countries specialize in the production of the goods which are intensively produced by countries' abundant factors. A country abundant in land for instance will produce and export agricultural goods. If we think in terms of skilled and unskilled labor, the developing countries which are abundant in unskilled labor will devote a great part of their sources to produce the goods requiring unskilled labor intensively. This situation in turn will increase the demand for unskilled labor, and if there is not a significant unemployment problem the decrease in unskilled labor demand will reflect in the wages of unskilled workers. Unskilled workers in developing countries will earn more with the increase in the volume of the international trade and the initial inequality between skilled and unskilled workers' wages will decrease. Thus, with the increase in international trade the economy will grow and the inequality will decrease simultaneously. This result would not change even if initially there was a significant unemployment problem. In this case the wages would not increase significantly but the unemployed unskilled workers would find jobs with the increase in trade volume and again the income distribution would be more "fair".

However, the story in developed countries is different. Developed countries are relatively abundant in skilled labor and therefore tend to export high tech products. In these countries unskilled labor is relatively expensive compared with developing countries. The increase in trade volume will shift the labor demand from unskilled towards skilled. Therefore the wages of skilled workers will increase and the wages of unskilled workers will decrease, under the assumption of flexible wages. On the other hand if wages are rigid, the result will be increase in unemployment rate of unskilled workers. In both cases the inequality will increase with the increase in the trade volume.

Foreign trade and globalization also bring new opportunities (production of new goods, new technologies e.t.c) to societies, and those who are successful in adapting the new environment benefit from such events. On the other hand those who are not able to adapt will lose. Cooper explains this point in simple setting where he takes an example of a villager fishing society consisting of three types of fisherman (ordinary, superior and energetic) who faces new foreign ships that will effect their fishing activity (Cooper, 2001: pp. 2-5)

The fishing village has a closed economy before the arrival of such ships. The earnings of each type of fisherman depends on their knowledge, skills and luck which is a random variable for all. Superior fishermen earn more than others due to their non-transferrable skills, earnings of energetic fishermen on the other hand depends also on their additional efforts. The worst case is of ordinary ones, who earn the least in this society. The arrival of foreign ships disturbs the fishing activity but it also creates new opportunities for villagers (the ships and their crews need local services in the form of food preparation, repairmen, eating establishments, and unskilled labour). With the arrival of ships fishing activity is deteriorated so much (fish are driven away by ships) and, furthermore no villager has the required skills for these new jobs. So most of the villagers will be employed as unskilled workers. But the energetic type fishermen are enthusiastic and they easily recognize these new opportunities. Therefore, they suddenly begin to acquire these skills which in turn provide a skill premium.

The effect of such a demand for new labour depends on the demand-supply interaction. If the demand is lower than the supply of labour at initial base wage, then the wage should decrease so as to employ all fishermen. In this case superior fishermen are worse off because their skills, which provided a premium in former economy, are no more functional since these skills are assumed to be non-transferable. On the other hand, energetic fishermen, who are acquiring required skills rapidly, will earn a skill premium in addition to this basic wage. They might be either better off or worse off depending on the amount of skill premium. Ordinary fishermen are worse off since they can only get ordinary jobs.

However, if the demand for new labour is above its' supply at given initial basic wage, then the basic wage will increase to the level that clears labour market. In this case all types of fishermen are better off compared with the insufficient labour demand case. Besides again the energetic men have an opportunity to earn skill premium, which will further improve their earnings. Thus, no matter is the labour market condition, the earnings of energetic fishermen are higher than everyone else in the society.

International trade accelerates growth in this fishing society, however the income distribution may be more or less unequal compared with the before trade situation. The proportions of these three types of fishermen, the difference between fishing income and wage earnings, the amount of skill premium and the labour market conditions will determine together the new income distribution. However, since ordinary and superior fishermen are potentially worse off in the new economy and only energetic men are potentially better off, one can conclude that income distribution will be more unequal.

3. TECHNOLOGICAL IMPROVEMENT

Besides the trade argument, there is another hypothesis to explain the shift in labor demand and the increase in inequality in terms of wage differentials. With technological improvement in production process labor demand shifted towards skilled labor. It is possible to separate this effect into two parts; first, with technical change more skilled labor is used in all industries, so there is a within industry change in production, and second, new sectors which hire skilled labor intensively exist, such as software industry and biotechnology. Also technological improvement causes an increase in labor productivity, which in turn leads to use of less unskilled labor in production.

Empirical evidence shows that the decrease in demand for unskilled labor is largely because of within industry changes, rather than shifts between industries. So, the proportion of unskilled labor in production decreased with the technological improvement and the decrease in unskilled labor demand caused the wage differential become larger. Thus, technological improvement increased the wage inequality between skilled and unskilled workers. The effect of within industry technical development was analyzed by many researchers. Berman, Bound and Griliches show that both computer and research and development expenditures have a positive significant effect on the share of non-production workers (Berman et al. 1994: pp. 367-397).

Although empirical evidence shows that the wage differential enlarged in favor of skilled labor, from the theoretical point of view this result is a bit confusing. The increase in demand for skilled labor pushes the wages upwards but the supply of skilled

labor also increased significantly, which would cause skilled worker wages fall again. Aghion shows that wage premium of skilled workers may increase with the introduction of new technologies even if the relative supply of skilled labor is increasing (Aghion and Williamson, 2000). The explanation is based on general purpose technologies. A general purpose technology is an invention that affects the whole economic system, such as computer, laser technology etc.

General purpose technologies are assumed to diffuse nonlinearly into the entire economy. One reason for this nonlinearity is explained by the term “social learning”; individual firms implement a new technology after they observe that such a technology provides significant benefits to other firms. For a long period, a small number of firms implement this new technology. But after a certain point in time the speed of the spread accelerates and therefore the demand for workers holding such specific skills required in implementation of the new technology raises significantly.

Another reason for nonlinearity is so called lock in effect. Firms do not implement the new technology until it becomes unavoidable because of the deterioration in their competitive position in the market. If most of the other firms obtain a significant cost advantage due to usage of new technology, then the firm is somehow forced to do what everybody does.

However, as the transition process continues all of the skilled labor will be employed only in the sectors using new technologies and all the unskilled workers are working in the old technology sectors. Thus, labor market is segmented when the number of the sectors using new technology is large enough. Wage differential will continuously increase during the transition. After all the sectors use the new technology, all workers will be skilled and they will get the same wages. To sum up, inequality increases with the technological improvement until the economy moves to its new phase in terms of technology.

4. MACROECONOMIC VOLATILITY

If there is a positive correlation between inequality and macroeconomic volatility and a negative correlation between macroeconomic volatility and economic growth one can conclude that there is a negative correlation between inequality and growth. Hausmann and Gavin shows that macroeconomic volatility and growth are negatively correlated and inequality and macroeconomic volatility are positively correlated. They show that the least volatile economies are those industrial economies whose growth rates follow a relatively stable path, i.e. the standard deviation of the growth rate is low in such countries. The growth rate of volatile economies however shows a larger standard deviation (Gavin and Hausmann, 1998).

Aghion, Banerjee and Piketty explain the direct effect of inequality on volatility. Volatility is considered in terms of fluctuations (cycles) and inequality is considered in terms of unequal access to investment opportunities. In a discrete dynamic setting, it's assumed that only a small fraction of the population has access to investment opportunities, since it may require special skills or specific information which is held mostly by the ones already in business (Aghion et al., 1999: pp. 1359–1397).

Indivisibility of investments is considered as another reason behind this limited access. Also credit markets are assumed to be imperfect in this setting. And the last basic assumption of the setting is that economy consists of two production technologies; traditional technology and high-yield technology. Although investments are limited to a small fraction of the population, all individuals are assumed to save a constant fraction of their wealth. So the total supply of the savings in time t depends on the total wealth in time $t-1$, namely it is independent of the current period variables. The aggregate demand for investment in high-yield sector at time t is a linear function of the wealth of individuals who has access to the high yield investment opportunities. Also, the demand for investment depends on the previous period wealth and the exogenous credit multiplier. Since savings and investments depend on previous period variables, there is no market clearing mechanism, which results in either excess savings or unrealized investments. These excess savings are used in the financing of the traditional sector projects which provides a low return. Thus, there will be a cut in the potential capacity of economy. However, if everyone had the opportunity of investing in the high-yield sector there wouldn't be such a loss in potential output, or if the investors were not credit constrained, they could absorb all savings.

In the boom period of cycles investors' wealth and their borrowings rise, resulting increase in demand for funds. In such periods capital is used more productively, and since the interest rate is determined by marginal product of capital, the economy experiences high interest rates in boom periods. However higher interest rates mean a higher speed of accumulation of debt repayments, which in turn will restrict the borrowing capacity of investors. The squeezing in borrowing capacity led to idle savings which will be used in financing of low return traditional sector projects. The marginal productivity of capital will fall again and interest rates will decrease. Decreased interest rates will encourage the borrowings, increasing again the investment opportunities. Thus, booms and slumps will follow each other in such a setting. The aggregate output and the investments will be volatile in such a setting. Volatility in investments is actually nothing but unexploited production possibilities, so the average growth rate of the economy will be lower than it could be in a stable economy with same resources.

Breen and Garcia-Penalosa, regressing income inequality on volatility using cross section of developed and developing countries found that higher volatility deteriorates income distribution. Thus, a relatively more unstable growth path is associated with a higher Gini index. In their empirical work, volatility is defined as the standard deviation of output growth rate (Breen and Garcia-Penalosa, 1999).

Turnovsky, using a model of small stochastic economy, shows that terms of trade volatility, government expenditure volatility, and monetary volatility, all have strong negative impacts on the equilibrium growth rate (Turnovsky, 2003: pp.267-295).

Ismihan, Tansel and Metin-Özcan analyzed the relationship between macroeconomic instability, capital formation and growth in Turkish economy over the period between 1963 and 1999. They used time series analysis, generalized impulse response functions and multivariate cointegration techniques in order to explain the relationship between these variables. They conclude that public investment is badly affected by macroeconomic instability and macroeconomic volatility (instability) caused a significant slow down in both private and public investment, which in turn reflected in low growth rate of GNP in Turkey (Ismihan et al., 2002)

5. POLITICAL ECONOMY

The provision of public goods and the degree and type of taxation required in financing public expenditure are determined in political process. Such taxation will affect the income distribution and saving behavior of individuals, which in turn will determine the growth rate. Thus, political process has an indirect effect on growth.

When the majority of voters have income below the average per capita income then they support the policies for redistribution. Particularly such voters would prefer taxation policies in which individuals are taxed with respect to their income. Furthermore, an increasing tax rate would be the most preferred. Such a taxation policy in turn will reduce the investment incentives, which in turn will result in a lower growth rate (Persson and Tabellini, 1994). However, as mentioned above if the economy is rich enough, redistribution could facilitate investment by poor and will not affect investment by the rich, which in turn will not reduce the growth rate.

Another aspect of the political economy considerations is the social unrest caused partly by inequality. The social unrest will negatively affect both poor and rich in a society. Poor will be involved in unproductive and harmful actions such as revolts and crimes, instead of using their energy in productive activities. Such actions will create a politically and economically unstable environment, which in turn will reduce the investments of rich. Also, in order to cope with such problems, the government will

devote some of public resources that would be used for public investment. Finally, coping with social unrest requires higher taxation for financing military and security expenditures, reducing private investments further.

6. AN ATTEMPT FOR A NEW GROWTH MODEL BASED ON INTER-CLASS MOBILITY PROBABILITY

6.1. Intuition and Theoretical Background

According to the Kuznets curve for some level of inequality, the effect of inequality on economic growth is positive, but if the inequality is above some certain level, the effect becomes negative. Kuznets model defines the relationship between growth and inequality in terms of a development process but in this paper, I will consider the phenomenon in a dynamic probabilistic model setting.

The model's hypothetical economy with no government consists of two types of economic classes, the upper class and the lower class. The first assumption of the model is that the members of each class differ in terms of their income and their attitude towards risk (so the β which stands for the measure of risk aversion, and the δ and θ which stand for the sensitivity of efforts with respect to inequality index are assumed to be randomly distributed), but their perception of economic and sociological conditions are identical when they belong to the same class.

The members of each class are identical in terms of their income and their actions. The second assumption of model is that when the variance of income distribution is high, or when the gini coefficient is too large the inter-class mobility is low and vice versa. This kind of reasoning relies on some economic, sociological and psychological aspects. First, in case of an unequal income distribution the opportunities are not equally distributed, which in turn makes it harder to acquire necessary skills, education, training etc. and also it is harder to accumulate necessary wealth required for improving one's economic rank, and hence makes it harder to jump to upper class.

Second, this highly unequal distribution has pessimistic effects on lower class members (they think that its almost impossible to jump to the upper class) and on the other hand, it causes kind of a comfortable feeling in upper class members (they think that they have a safe position in socio-economic structure or economic hierarchy). In other words, higher the risk of falling to lower class higher the efforts of upper class, and symmetrically higher the chance of jumping to upper class higher the efforts of lower class.

Thus, if the inequality is not so high (if the gini coefficient is small enough) the inter-class mobility is higher. That is, the probability of jumping to upper class (U) is

high, as well as the probability (or risk) of falling to lower class (L). In this case, the members of upper class will have more effort not to fall to lower class and the members of lower class will have more effort to jump to the upper class. Because of these high efforts there will be more competition, productivity will increase and there will be a positive relationship between economic growth and inequality.

On the other hand, if the inequality is so high (i.e. the gini coefficient is sufficiently high) the probability of jumping and falling is small, so will be the efforts of both class members. Because of this comfortable feeling of upper class and hopeless feeling of lower class there will be a significant decrease in their efforts and the growth rate of economy will be negatively affected.

One possible explanation for the relationship between productivity and pessimism due to feeling of inequality and/or non-fairness of economic structure is “the fair wage-effort” hypothesis, introduced by Akerlof and Yellen. Akerlof and Yellen argue that employees have an expectation of the fair wage. In the case that the actual wage is lower than their expectation, the workers decrease their effort in proportion. Thus, depending on the wage-effort elasticity and the costs to the firm of shirking, the fair wage may provide a basis for the wage bargain (Akerlof and Yellen, 1990: pp. 255-283).

Their hypothesis takes its’ motivation basically from psychological factors determining human behavior and equity theory of Stacy Adams. When one doesn’t get what he deserves (or what he thinks that he deserves), he will try to get even. Adams states that people tend to give something equal to what they get in social exchange (Adams, 1963: pp 422-436). This notion of “equality”, of course, is something subjective depending on people’s perceptions. Therefore, if a worker thinks that he is not paid fairly he will tend to decrease his productivity on purpose. So, the worker’s productivity will increase as his/her wage increases. The same is true even for managers. Some companies offer to pay a certain fraction of profit to the manager, which in turn, makes the income performance dependent. Thus, considering those earn labor income, a more fair distribution causes a higher motivation and hence higher productivity, which in turn makes inter-class moves more frequent, as suggested by the model.

On the other hand, if there is a unfair distribution which causes such pessimism of lower class will result in kind of a comfortable feeling in upper class members (they think that they have a safe position in socio-economic structure or economic hierarchy). Therefore, their efforts also decrease.

Up to here, we tried to clarify how our model relates the distribution of income to efforts and hence the growth of total income in our hypothetical economy of two classes. Now let's go in a bit detail to explain why there might exist a dumped U shape relationship between growth rate and the income distribution and hence the inter class movement probability. If the inequality indicator is very low then a bit inequality doesn't harm growth. The explanation will rely on performance payment criteria considering lower class members and psychology of both classes that affects their efforts. If inequality indicator is already very low, there will be an optimistic economic environment, for those belonging to lower class. Therefore, it will not matter so much for lower class members to deteriorate equality a bit. In a sense, too much equality might be "boring", just like too much inequality might be "dangerous" because of the social unrest arguments explained in the political economy section above. Since they are hopeful about jumping to the upper class, a bonus or performance based payment policy will positively affect their efforts and productivity. Thus, such a performance based payment will increase the total output. But simultaneously such a payment policy increases the wage differentials and hence

increases inequality. Thus, from the lower class members' side their efforts will increase simultaneously with increasing inequality when the inequality level is below the threshold, which will be explained.

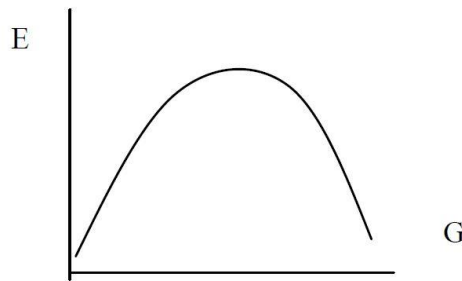
It should be taken into account that the psychology of these upper and lower class members is always asymmetric. When the inequality is low, the upper class members are pessimist since the vertical movement probability is high and vice versa. While lower class members are trying to take the advantage of this fair distribution and equal opportunities and hence improving their efforts, the upper class members will increase their efforts so as not to lose their position due to this credible threat. Thus, although their psychology is asymmetric all the time, the change in efforts is in same direction. Since both class members are increasing their efforts there will be a positive relationship between total output and inequality in case of low inequality levels.

Why should this relation between efforts and inequality be non-linear in the framework of our model? A plausible explanation is that when the inequality is very small the class changing probability is very high, so are the efforts of both upper and lower classes. Therefore, the sensitivity of efforts to inequality increases as the inequality decreases. Equivalently, the sensitivity, and hence the slope of efforts with respect to inequality index will decrease as the index increases, as long as the Gini index is smaller than its' critical level. On the other hand, when the inequality exceeds a certain threshold lower class members begin to be pessimistic; since they think that there is no sense in increasing their efforts further due to very small probability of

jumping to upper class, and, asymmetrically, upper class members begin to be optimistic because of this small probability of losing their position. The result in such a case will be a decrease in the efforts of both classes, resulting in a slowdown in total output. Also as the inequality increases further the hopes will be lost totally and the decrease in efforts of lower class members will sharpen further. This explains why there must be a peak and then a sharpening downward slope in growth-in equality function of our model described intuitively so far.

Thus, if we graph the inequality (measured in terms of Gini coefficient) on x axis and efforts (E) in y axis, we will see a dumped U shape function, as suggested by Kuznets:

Figure 4: Inequality (Gini-G) and Efforts (E)



Before introducing the formal model a table summarizing the causal relationship between the intervals of inequality index, the state of psychological motivation (perception of situation concerning equality), the direction in the change of efforts and the direction of the change in the rate of total output growth will be helpful.

Figure 5: Summary table of the model

Interval of the Gini index	Inter Class Mobility	Upper Class, Psychology and Direction of Efforts	Lower Class, Psychology and Direction of Efforts	Direction of the change in output growth
$0 \leq G_i \leq G^*$ (low Gini)	High	Pessimistic ▲	Optimistic ▲	▲
$G^* \leq G_i \leq 1$ (high Gini)	Low	Optimistic ▼	Pessimistic ▼	▼

▲ : increase ▼ : decrease G^* : threshold Gini index (peak point)

6.2. Structure of the Model

In hypothetical two-class society consisting of “p” members of lower class and “u” members of upper class, heterogeneity among class members is assumed. Thus, neither the upper class members nor the lower class members are identical. Their attitude towards risk (β) and the sensitivity of their efforts with respect to inequality index (θ and δ for lower and upper class members respectively) will differ among the members of same class.

The growth rate of population (λ) is assumed to be different among classes, since theory suggests that when people have high income, the opportunity cost of raising children is high, so the population growth rate will be lower higher the income level, and hence upper class has a smaller population growth rate. Thus $\lambda_u < \lambda_p$ So, the time path of population of each class is given by:

$$p(t) = p(0) * e^{t\lambda_p} \tag{9}$$

$$u(t) = u(0) * e^{t\lambda_u} \tag{10}$$

where $u(0)$ and $p(0)$ denote the initial values for upper class and lower class populations. A realistic assumption is that $u(0) < p(0)$. Furthermore, since the population growth rate upper class is smaller, it is guaranteed that $u(t) < p(t)$ at any point of time. Therefore, even if $u(0) = p(0)$, smaller growth rate implies that there exists a t at which $u(t) < p(t)$. Another point is to note that is: if the difference between population growth rates is sufficiently large, then lower class members would become poorer and poorer even when their share in total income is increasing.

Class changing probability is a function of Gini index as explained above. I think the Beta density function¹ is a suitable distribution function since it is assumed that Gini coefficient is a continuous random variable in the interval [0, 1]. Thus, we define probability density function as:

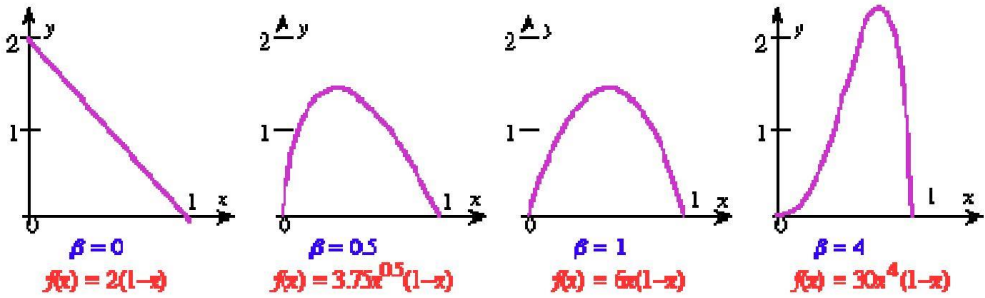
$$f(G) = (\beta + 1)(\beta + 2)G^\beta (1 - G) \tag{11}$$

and for $\beta=1$, $f(G(t)) = 6G(t)(1-G(t))$

where $0 \leq G(t) \leq 1$ and we choose $\beta=1$ since it best suits our model to explain the relation suggested by Kuznets. The below is the different distribution functions under different alternative choices of β .

¹ The beta distribution is a continuous probability distribution with the probability density function (pdf) defined on the interval [0, 1]

Figure 6: Alternative Beta Distribution Functions



So, the probability function is defined as:

$$P(x(t) \setminus a \leq G(t) \leq b) = \int_a^b f(G(t)) dG \tag{12}$$

where $0 \leq P(\cdot) \leq 1$ and $0 \leq a \leq b \leq 1$

Here a conditional probability is applied because the probability of class changing at time t (class changing at time t is defined as event $x(t)$) depends on the Gini coefficient. Since by assumption G has a continuous distribution in interval $[0, 1]$, we have to define the probability on an interval such as between “ a ” and “ b ”, rather than any exact value of G . This probability density function satisfies certain properties:

- Firstly, if G is zero, which means everyone has the same income, then probability of class changing is zero because there is only one class.
- Secondly, the cumulative distribution function will satisfy the condition:

$$F(G) = \int_0^1 f(G)dG$$

This probability is assumed to be same for the members of same class. Also, the probability of jumping to upper class is just equal to probability of falling to lower class.

This result holds only when the population growth rates of two classes are same, namely when $\lambda_u = \lambda_p$. So, it is not important who is in upper class and who is in lower class. The classes are defined not according to the average income they earn, but according to their rank in income distribution. For instance, all the people belonging to top 10 percentile in Lorenz curve might be classified in upper class and so on. This means that the income threshold to be considered in upper class will change in time,

but the ratio of upper class population to total population will stay constant. Since the percentile criteria will remain constant over time, “s” guys jump to upper class if and only if another “s” guys from upper class fall to the lower class. Therefore, this probability is same for all members of society. The matter is “to be or not to be in this “s” lucky (unlucky) people”. The probability density function has a inverted U shape. Taking the derivative of probability density function with respect to Gini index one finds the peak point of function.

$$\text{Since } f(G) = 6G.(1-G),$$

$$df/dG = 6-12G = 0 \rightarrow G^* = 0.5$$

Since the effort and income will be defined as a linear function of this probability function, G^* will correspond to the critical Gini index, the threshold that maximizes the efforts. Thus, when $G < G^*$ people have a perception of fair distribution and therefore high probability of inter-class movements. The members of lower class will be optimistic and increase their efforts in order to jump, and the members of upper class will be pessimistic and also increase their efforts in order not to fall.

The society with a Gini index higher than this threshold $G^*(0.5)$ will be classified to be unfair. Thus, in the context of this model, the inequality is harmful for growth in countries such as; South Africa (0.63), Namibia (0.59), Surinam (0.58), Zambia (0.57), Sao Tome and Principe (0.56), Central African Republic (0.56), Swaziland (0.55), Mozambique (0.54), Brazil (0.53) and Botswana (0.53) (Gini Coefficient by Country, 2023).

One possible alternative modeling for this probability would be to include a new variable which is inverse of the actual Gini coefficient (i.e $\xi=1/G$) to the probability equation (instead of beta density function). Then the probability could be defined as an increasing function of ξ . In this case the class changing probability would again be a decreasing function of the Gini coefficient, but without a critical value that reflecting the threshold for inequality perceptions of the society.

The effort of member i is defined as an increasing function of the class changing probability as following:

$$E_i(t) = (f_i(G(t)))^\beta \quad (13)$$

Where β measures the attitude of member i towards risk, higher the risk aversion lower the β . If $\beta=1$ the member is risk neutral; the marginal effect of class changing probability on effort will remain constant over time, if $\beta>1$ member is risk lover; the marginal effect of class changing probability on effort will increase as probability increases, and if $\beta<1$ member is risk averse; the marginal efforts will decrease as the

probability increases.

Two measures of risk aversion are the absolute and relative risk aversions. The absolute and relative risk aversion equations, over such an effort function are defined as:

- Absolute risk aversion:

$$ARA(f(t)) = -(d^2E/df^2)/(dE/df) = -(\beta-1) f^{-1}(t)$$

For $f(t) \neq 0$, $AR(f(t)) = 0$, when $\beta=1$

$$> 0, \text{ when } \beta < 1,$$

$$< 0, \text{ when } \beta > 1.$$

Thus, given class changing probability is positive, individuals are absolutely risk averse when $\beta < 1$, absolutely risk lover when $\beta > 1$, and neutral when $\beta=1$. Higher is the β , higher will be the effect of class changing probability on efforts and hence, higher will be the standard deviation of the growth rate of economy. Furthermore, there will be a decreasing absolute risk aversion when $\beta < 1$ as $f(t)$ is increasing, a constant absolute risk aversion when $\beta=1$, and an increasing risk aversion when $\beta > 1$.

- Relative risk aversion:

$$RRA(f(t)) = -f(t).(d^2E/df^2) / (dE/df) = -(\beta - 1)$$

$$= 0, \text{ when } \beta=1,$$

$$> 0, \text{ when } \beta < 1,$$

$$< 0, \text{ when } \beta > 1.$$

Thus, relative risk aversion is independent of $f(t)$.

It is plausible to assume that attitude towards risk is a matter of wealth or income. Usually it is assumed that people have concave utility function which reflects risk aversion. As wealth (income) increases, marginal utility derived from wealth (income) will decrease. However, the risk aversion was defined not on income but on the probability density function. Since income will be defined as a linear function of the effort which is in turn an increasing function of probability density function; the conclusions derived so far will be valid.

The effort of individual “i” in turn will determine his income in the following way:

$$I_i(t) = r\delta_{0,i}(t) + \delta_{1,i}E_i(f(G(t))) \tag{14}$$

where $\delta_{1,i}$ measures the marginal effect of efforts on income for individual i , and it is assumed to be positive. $r\delta_{0,i}$ denotes the part of income independent of current efforts. One can interpret this variable as the interest earnings or wealth earnings which in a sense are result of cumulated assets due to previous efforts. The term r stands for the exogenous rate of return on previous personal investments. In addition, $\delta_{1,i}$ stands for the sensitivity of income of individual “ i ” (in the upper class) with respect to his efforts. This parameter can be interpreted as a measure of efficiency of efforts. It may depend on the skills and abilities of individuals in transforming efforts to money.

So this part of income can be defined as:

$$\delta_0(t) = s \int_0^{t-\varepsilon} I(G)dG \quad (15)$$

where s is the constant saving rate. The saving rate is assumed to be constant for just simplicity of the analysis. Income is defined as a function of the inequality measure, since by assumption this measure determines the efforts, which in turn determine the income. One should differentiate this component between the members of these two classes. A plausible assumption might be that, this component for a member of upper class is strictly larger than the one for a lower class member. So, there is a need to define a new equation of same type for a member of lower class as:

$$I_i(t) = r\theta_{0,i}(t) + \theta_{1,i}E_i \quad (16)$$

Here, $\theta_{0,i}(t)$ represents the part of income which depends on up-to time t wealth accumulation of lower class member. And as it was mentioned above, $\theta_{0,i}$ is considerably smaller than δ_0 . In addition, $\theta_{1,i}$ stands for the sensitivity of income of individual “ i ” (in the lower class) with respect to his efforts.

6.3. Solution of The Model

As it is indicated by the equations this is a self-deterministic model. The Gini coefficient will determine the efforts, efforts in turn will determine the change in income and finally change in income will determine the growth rate of economy. Thus, Gini coefficient will determine everything in this model. The important point is that the distribution function of Gini coefficient and hence the probability function looks like logistic functions for chaotic systems. In this model, the direction of the economic growth will depend on whether the Gini coefficient is larger or smaller than its’ critical value. The hypothetical two class economy will grow as long as the Gini coefficient is smaller than its’ critical value, because of the fair distribution perception of people.

Thus, considering all the assumptions and equations of the model, the total

income in hypothetical two class economy is defined as:

$$Y(t) = I^T(t) = \underbrace{\sum_{i=1}^u \{r\delta_0(t) + \delta_{1,i}(f_i(G(t)))^\beta\}}_{\text{total upper class income}} + \underbrace{\sum_{i=1}^p \{r\theta_0(t) + \theta_{1,i}(f_i(G(t)))^\beta\}}_{\text{total lower class income}} \quad (17)$$

$$Y(t) = u(t) * I_u(t) + p(t) * I_p(t) \quad (18)$$

Where $I_u(t)$ and $I_p(t)$ denotes the “average” upper and lower class member incomes respectively. From the above equation the growth rate of whole economy, \hat{Y} , can be defined as:

$\hat{Y} = \{(share\ of\ upper\ class\ in\ total\ income) * (growth\ rate\ of\ upper\ class\ population + growth\ rate\ of\ typical\ upper\ class\ member's\ income)\} + \{(share\ of\ lower\ class\ in\ total\ income) * (growth\ rate\ of\ lower\ class\ population + growth\ rate\ of\ typical\ lower\ class\ member's\ income)\}$

$$\delta_0(t) = s \int_0^{t-\varepsilon} I(G)dG \quad (15)$$

Where λ denotes the population growth rate for both classes, π denotes the growth rate of income of a typical upper class member and finally ω denotes the growth rate of income of a typical lower class member.

So, the last step in finding the growth rate of total income is finding the growth rates of incomes of typical upper and lower class members, π and ω , respectively. By doing so, the growth rate of total income is defined as a function of the Gini coefficient. Also, the effect of other necessary parameters on this growth rate will be determined; such as population growth rate and the β (reflecting the individual attitude towards risk) and δ (reflecting the sensitivity of efforts to inequality).

Since the income for a typical upper class member is defined with the equation:

$$I_u(t) = r \delta_0 + \delta_1 [6G(t)(1-G(t))]^\beta$$

And;

$$\begin{aligned} dI_u/dt = \dot{I}_u &= (dI/dG)*(dG/dt) \text{ (chain rule)} \\ &= \beta \delta_1 [6G(t)(1-G(t))]^{\beta-1} (dG/dt) \end{aligned}$$

so the growth rate of typical upper class member’s income, π , will be:

$$\pi = (dI_u/dt)/ I_u (t) = \frac{\beta \cdot \delta_1 \cdot [6G(t)(1 - G(t))]^{\beta-1}}{r\delta_0 + \delta_1 [6G(t)(1 - G(t))]^\beta} \cdot (dG / dt)$$

Symmetrically, the growth rate of typical lower class member’s income, ω , will be:

$$\omega = \frac{\beta \cdot \theta_1 \cdot [6G(t)(1 - G(t))]^{\beta-1}}{r\theta_0 + \theta_1 [6G(t)(1 - G(t))]^\beta} \cdot (dG / dt)$$

Since the growth equations have chaotic nature, as mentioned above, the interpretations of these last equations will depend on the interval where the G belongs to. When G is smaller than the critical threshold, one concludes that:

- higher the inequality (G(t)) higher the growth
- higher the risk taking (β) higher the growth
- higher the sensitivity of income with respect to effort (δ_1 and θ_1) higher the growth
- higher the initial wealth (δ_0 and θ_0) lower the growth (a kind of “catching up” process; poor grow faster)

On the other hand, when the inequality is above the threshold, namely when there is a perception of high inequality in society, the first three conclusions will be reversed. This point can be explained by the inverted U shape of probability density function, which is the fundamental equation of the model. The last conclusion will not change because it is derived from the denominator of the growth equation.

So, the main conclusion of the model is that, there is a inverted U relationship between growth and inequality; when the inequality is below the critical level, higher inequality results in higher growth, and when the inequality is above this threshold higher inequality results in lower growth. In addition, higher the sensitivity of income with respect to efforts and higher is the risk loving, then higher is the volatility of growth rate.

The model can be analyzed also in a game theoretical approach. This will be discussed in the following section.

7. A GAME THEORY VERSION

In this section, the model will be analyzed in a game theoretical framework. The fundamental assumptions of the model will hold again with only difference of introducing a social planner. The social planner announces the inequality index at the beginning of each period. This announced index reflects the income distribution in the previous period. The individuals strategically react according to the announced inequality index. If they think that the income distribution is “fair”, the inequality index is below the threshold then they increase their efforts in the current period and vice versa.

The point is that individuals are only able to recognize whether their own economic conditions are improved or not, so they can not perfectly forecast the Gini index at any period. Therefore they have to, in a sense, trust the social planner. The social planner on the other hand, knows the real inequality index and may manipulate it by announcing a lower level, for instance, in order to accelerate the growth, since he knows that people will increase their efforts only if there is not a deteriorating inequality. At the end of current period individuals will understand,

by backwards induction, whether the announced level was the true value or not. The social planner might be either a “growth focused” one or an “equality focused” one. A “growth focused” social planner will not manipulate the inequality index when it is low, but it will manipulate when it is high in order to accelerate growth. On the other hand, the “equality focused” social planner will manipulate the index when it is low, in order to decrease the degree of competition and provide an equal distribution. However, individuals do not have information about the type of social planner, and they make their evaluations at the end of the period by looking at the results, and they will only consider whether the social planner is an “honest” one or not.

Here there is a need to develop a signaling mechanism. The basic intuition that will be used is that when there is a high inequality is announced people will decrease their efforts, as explained before, due to pessimistic perceptions of lower class and optimistic perceptions of upper class, and vice versa. However the outcome will also depend on the real level of inequality also.

If the inequality is really at low levels and if it is correctly announced then there will be a sharp increase in the growth rate, because of the mechanism inherent in the model. On the other hand, if the inequality is announced low when it is in fact high, then the efforts will again increase but the increase in growth rate will be moderate. The reason is that although lower class members are raising their efforts, due to high inequality in distribution of chances, skills and so on, they will not effectively get the

fruits of their efforts.

By same reasoning, when the inequality index is really high and truly announced, individuals will decrease their efforts and the decrease in the growth rate will be sharp. Finally, when the inequality is high but announced as “low”, the decrease in growth rate will be moderate. Thus, individuals will have a perception of “honest” social planner when the changes in growth rate are dramatic and they will have a perception of “dishonest” social planner when the changes are “moderate”.

The summary table of these explanations will be:

Type of Social Planner	Real Inequality Index	Announcement	Efforts	Growth Rate
Growth Focused	High	Low	↑	↑ (Moderate)
Growth Focused	Low	Low	↑	↑ (Sharp)
Inequality Focused	Low	High	↓	↓ (Moderate)
Inequality Focused	High	High	↓	↓ (Sharp)

However, as seen from the table, in fact both “growth focused” and “equality focused” social planners are behaving “honestly” or “dishonestly” on purpose depending on the real value of the inequality index. Since the individuals make their evaluations at the end of the period, they can not determine the type of the social planner at the beginning of next period by just considering the announcement. At the end of period, they will classify the social planner as an honest one when the change in the income is sharp and a dishonest one when the change is moderate. Even if they classify the social planner by being either honest or dishonest, it will not be the proper classification. Therefore, the outcome explained above is valid for only the initial stage of this game. In repeated games, the outcome will depend on the portion of the individuals trusting the accuracy of the announcement. If they had known the fact that social planner is either growth focused or inequality focused, they could use the announcement as a signal because the growth focused one always announce “low” inequality index, and the inequality focused one always announce “high” inequality index. Nevertheless, this signaling process is of no use for individuals because both types of social planners may manipulate the inequality index. Thus, because of this

asymmetric information and not working signaling mechanism it is not possible to determine a stable solution in this repeated game.

CONCLUSION

The relationship between the inequality and economic growth can not have a clear-cut answer because almost every economic factor that affects inequality also effects economic growth, not necessarily in the same or the opposite direction. Increase in international trade for instance causes expansion in economic value of output if Marshal Lerner condition holds, and it increases the wage inequality if the country has a skill based export sector, such as high tech production, but it decreases inequality if the export goods are not skill based. In either case the

rigidities about prices and wages also matter. Therefore the conditions specific to the country, which is growing due to increased international trade, will determine whether trade-driven growth results in more inequality or not.

Wealth and redistribution arguments also can not provide a clear-cut answer, since the saving behaviors of different classes might differ, and therefore the initial distribution of income and the degree of redistribution will determine the direction of the relationship between growth and inequality.

Thinking in terms of the phases of business cycles, one may argue that total output might be volatile both in recession periods and in boom periods. Therefore, there is no clear conclusion considering macroeconomic volatility aspect of the relationship between inequality and growth. Even if there is a positive correlation between volatility and inequality, volatility might be caused by speedy expansion or speedy recession.

This list can be extended further. Thus, I think researchers found contradicting results in different countries because of the uniqueness of country specific conditions and complexity of the interactions between factors determining both inequality and growth.

BIBLIOGRAPHY:

- Adams J. S.,(1963). Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, November 1963, p 422-36
- Aghion, P., Banerjee, A., & Piketty, T. (1999). Dualism and Macroeconomic Volatility. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(4), 1359–1397
- Aghion, P. and Williamson J. G. 2000. *Growth, Inequality and Globalization Theory, History and Policy*”, Cambridge University Press.
- Akerlof, G. and Yellen J. (1990), The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, *Quarterly Journal of Economics*, 105 (2), (May 1990), p255-283
- Barro, R. J. and Sala-I-Martin, X. (1995) *Economic Growth*, McGraw-Hill, Inc.
- Berman, E., Bound, J. Griliches, Z. (1994). Changes in the Demand for Skilled Labor within U. S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 109, Issue 2, May 1994, Pages 367–397
- Breen, R. & Garcia-Penalosa, C., (1999). *Income Inequality and Macroeconomic Volatility: an Empirical Investigation*, Economics Papers 1999-w20, Economics Group, Nuffield College, University of Oxford.
- Cooper, R. N.(2001) “Growth and Inequality: The Role of Foreign Trade and Investment”, Harvard University Press, pp. 2-5
- Eicher, T.S and Turnovsky (Editors) (2003) *Inequality and Growth Theory and Policy Implications*, The MIT Press.
- Gavin, M., Hausmann, R. (1998). *Macroeconomic Volatility and Economic Development*. In: Borner, S., Paldam, M. (eds) *The Political Dimension of Economic Growth*. International Economic Association Series. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1007/978-1-349-26284-7_5.
- Gini Coefficient By Country 2023. <https://www.datapandas.org/ranking/gini-coefficient-by-country#top>
- Ismihan, M., Metin-Ozcan, K. and Tansel, A., (2002). *Macroeconomic Instability, Capital Accumulation and Growth: The Case of Turkey 1963-1999* (July 2002). Bilkent University Working Paper No. 02-05, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=441180> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.441180>
- Kuznets, S. (1955). *Economic Growth and Income Inequality*. *The American Economic Review*, 45(1), 1–28.
- Persson, T., & Tabellini, G. (1994). *Is Inequality Harmful for Growth?* *The American Economic Review*, 84(3), 600–621
- Turnovsky S.J., (2003)*Volatility And Growth In Developing Economies: Some Numerical Results And Empirical Evidence* *Journal of International Economics*, vol. 59, issue 2, 267-295

KADIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI İLE DOĞURGANLIK HIZINDAKİ DEĞİŞİMİN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE ETKİSİ: PROJEKSİYON ANALİZİ

Bünyamin TOKER

Sosyal Güvenlik Uzmanı, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu
btoker@sgk.gov.tr
ORCID: 0009-0003-4870-0858

Hasan ŞAHİN

Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü
hasansahin68@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5922-068X

Başvuru Tarihi: 26/04/2024

Kabul Tarihi: 20/05/2024

DOI: TOKER, B., ŞAHİN, H. (2024), Kadın İşgücüne Katılım Oranı ile Doğurganlık Hızındaki Değişimin Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi: Projeksiyon Analizi, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 24, s. 1104-1130. doi: 10.21441/sosyalgüvence.1473426

ÖZ

Bu çalışmada öncelikle kadının işgücü piyasasındaki durumu ile doğurganlık hızı kavramı incelenmiş; AB, OECD ve BRICS üyesi ülkelerde 1990-2021 dönemi arasında kadın işgücüne katılım oranı ile doğurganlık hızları karşılaştırılmıştır. 2004-2021 döneminde Türkiye için her iki gösterge arasında Pearson Korelasyon testi yapılmış olup, kadın işgücüne katılım oranı ile doğurganlık hızı arasında %1 hata payı ile anlamlı, güçlü ve negatif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir. Çalışmanın devamında TÜİK'in 2018-2080 dönemini kapsayan nüfus projeksiyonu kullanılarak iki farklı senaryo oluşturulmuş ve sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesi aktif/pasif oranı üzerinden incelenmiştir. Birinci senaryoda doğurganlık hızı değişimi izlenerek diğer değişkenler sabit tutulmuştur. İkinci senaryoda ise ilk senaryodan farklı olarak hem kadınlarda hem de erkeklerde kayıt dışı istihdam oranının azalacağı, kadın işgücüne katılım oranının artarak 2080 yılında OECD ortalamasına yakınsayacağı ve kadın istihdamının azalan kayıt dışı istihdam oranı ile uyumlu olarak artacağı varsayılmıştır. İki farklı senaryoya göre projeksiyon analizi gerçekleştirilmiş ve Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin karşılaşılabileceği riskler açığa çıkarılmıştır. Her iki analizde de temel doğurganlık hızlarında 2080'e kadar aktif/pasif oranının düşerek aktüeryal dengenin bozulduğu, buna karşın birinci senaryoda yüksek doğurganlık hızında aktif/pasif oranının nispeten düşük doğurganlık hızına göre daha yüksek olduğu (sırasıyla 1,06 ve 0,88) sonucuna ulaşılmıştır. İkinci senaryoda ise kadın işgücüne katılım oranının artması ve kayıt dışı istihdamın azalışı ile aktif/pasif oranının yüksek ve düşük doğurganlık hızlarında sırasıyla 1,21 ve 1,01 olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aktif/pasif oranı, doğurganlık hızı, kadın işgücüne katılım oranı, projeksiyon analizi

THE EFFECT OF CHANGE IN FEMALE LABOR FORCE PARTICIPATION RATE AND FERTILITY RATE ON SOCIAL SECURITY SYSTEM: PROJECTION ANALYSIS

ABSTRACT

In this study, firstly, situation of women in the labor market and the concept of fertility rate were examined; Female labor force participation rate and fertility rates were compared in EU, OECD and BRICS member countries between periods of 1990-2021. Pearson correlation test was conducted between both indicators for Türkiye in the 2004-2021 period, and a significant, strong and negative relationship was observed between the female labor force participation rate and fertility rate with a margin of error of 1%. Furthermore, two different scenarios implemented with TurkStat's population projection data covering the 2018-2080 period and also the actuarial balance of the social security system was examined based on the active/passive ratio. In the first scenario, the fertility rate change was monitored while other variables set constant. In the second scenario, unlike the first scenario, it is hypothesized that the unregistered employment rate for both women and men will decrease, the female labor force participation rate will increase and converge to the OECD average in 2080, and women's employment will increase in line with the decreasing unregistered employment rate. Projection analysis was carried out according to two different scenarios and the results emphasis on that the social security system in Türkiye may face in future. In both analyses, it was concluded that the actuarial balance was disrupted by diminishing active/passive ratio in the fertility rates until 2080, whereas in the first scenario, the active/passive ratio in the high fertility rate was higher than in the relatively low fertility rate (1.06 and 0.88, respectively) has been found. In the second scenario, it was observed that the active/passive ratio was 1.21 and 1.01 in high and low fertility rates, respectively, with the increase of female labor force participation rate and the decrease in unregistered employment.

Key Words: Active/passive ratio, fertility rate, female labor force participation rate, projection analysis

GİRİŞ

Yirminci yüzyıldaki son Dünya Savaşı'nın akabinde insan hakları konusunda ilerlemeler kaydedilmiş, söz konusu kazanımlar ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini bütüncül politikalara doğru yönlendirmiştir. II. Dünya Savaşı'nda yaşanan yıkım sonrasında insan haklarına ilişkin birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A(III) sayılı Kararı ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ilânı ile insan hakları evrensel bir niteliğe kavuşturulmuş, söz konusu hakların arasında sosyal güvenlik hakkının olduğu uluslararası bir platformda ifade edilmiştir. Bildirge'nin 22'nci maddesinde herkesin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır (BM Genel Kurulu, 1948).

Savaş sonrası bloklaşma, özellikle Beveridge Raporu ile sosyal güvenlikte ortaya çıkan yeni düzenlemeler ve Türkiye'nin ILO (International Labour Organization) ile ilişkileri gibi dış faktörler sosyal güvenlik sisteminin kurumsallaşmasını hızlandırmıştır (Makal, 2002, s. 398).

Günümüzde bütüncül sosyal güvenlik politikaları; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına dayanan başta uzun vadeli sigorta kolları olmak üzere iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigorta kollarını kapsayan kısa vadeli sigorta kolları ile sağlık ve bakım sigortalarını içermektedir. Türkiye'de ise bakım sigortası hariç diğer sigorta kolları, 2006 yılında çıkarılan ve sosyal güvenlik sisteminde reform olarak kabul edilebilecek Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile uygulamada birlik ilkesine dayanmıştır.

Sosyal sigortacılık alanında yaşanan ve insanı merkez noktasına alan gelişmeler bütüncül sosyal politika anlayışını pekiştirmiş ancak söz konusu politikaların sosyal güvenlik sistemleri açısından sürdürülebilir olması tartışmaları ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda özellikle son yıllarda gençlerin ve bilhassa kadınların iktisadi anlamda üretkenlikleri konusu popüler bir tartışma unsuru olmuştur.

Bu çalışmanın birinci bölümünde Avrupa Birliği (AB), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ile Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika (BRICS) üyelerinden oluşan toplam 47 ülkenin 1990-2021 yılları arasında kadın işgücüne katılım oranı (İKO) seviyeleri Dünya Bankası verileri yardımıyla gösterilmiştir. AB, OECD ve BRICS üyesi ülkelerin ortalama kadın İKO ile Türkiye arasında karşılaştırmalı analize yer verilmiş olup, Türkiye'nin kadın İKO hususunda diğer ülke gruplarından kuvvetli bir şekilde aşağı yönlü ayrıştığı gözlemlenmiştir. Daha sonra Türkiye'de kadın işgücü piyasasının Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri ile genel durumu analiz edilmiştir.

İkinci bölümde doğurganlık hızı (DH) kavramı tanımlanmış, DH'yi etkileyen sosyal ve iktisadi faktörlerin arasındaki ilişkiye yönelik literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonra AB, OECD ile BRICS üyelerinden oluşan toplam 47 ülkenin 1990-2021 yılları arasında DH seviyeleri Dünya Bankası verileri yardımıyla gösterilmiştir. AB, OECD ve BRICS üyesi ülkelerin ortalama DH ile Türkiye arasında karşılaştırmalı analize yer verilmiş olup, Türkiye'nin DH seviyesinin diğer ülke gruplarının üzerinde seyrettiği, buna karşın Türkiye dâhil tüm ülke gruplarında DH seviyelerinin giderek azaldığı ve 2,1 olan nüfus yenileme seviyesinin altında kaldığı gözlemlenmiştir.

Üçüncü bölümde kadınların İKO ile DH arasındaki ilişki irdelenmiş ve buna ilişkin yaklaşımlara yönelik literatürde hakim olan görüşlere yer verilmiştir. Birinci ve ikinci bölümde gösterilen veriler ile kadın İKO ve DH arasında gerçekten bir ilişkinin var olup olmadığı hususunda her bir ülke grubu ve Türkiye için ampirik çalışma yapılmıştır. Bu kapsamda IBM SPSS Statistics 24.0 programı aracılığı ile Pearson Korelasyon Testi yapılmış ve sonuçların bulgularına ilişkin değerlendirmede bulunulmuştur.

Dördüncü bölümde ise TÜİK'in yayımladığı son nüfus projeksiyonu (TÜİK, 2018) aracılığı ve çeşitli varsayımlar ile 1'inci ve 2'nci senaryo şeklinde projeksiyon oluşturulmuş, sosyal güvenlik sisteminin kadın İKO ve DH değişimleri ile aktif/pasif oranı baz alınarak aktüeryal açıdan sürdürülebilirliği ele alınmıştır. Varsayımlar oluşturulurken TÜİK ve OECD verileri dikkate alınarak 1'inci senaryoda DH'nin, 2'nci senaryoda ise kadın İKO seviyesinin aktif/pasif oranına etkisi incelenmiştir.

Çalışmanın sonuç bölümünde; dördüncü bölümde elde edilen bulgular değerlendirilmiş, kadın İKO ile DH seviyelerinin sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından çok kritik bir öneme sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İlaveten kayıt dışı istihdam, aktif sigortalı sayısı kavramları aracılığı ile politika önerisinde bulunulmuştur.

1. KADIN İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL ANALİZİ

Kadınların işgücü piyasasındaki durumu daha çok kadın İKO üzerinden tartışılmaktadır. Nitekim çalışmanın bu bölümünde seçilmiş ülkelerde kadın İKO verilmiş olup ardından Türkiye'de kadınların işgücüne katılmama nedenleri TÜİK verileri ile açıklanmıştır.” şeklinde değiştirilmiştir.

1.1. Seçilmiş Ülkelere Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı

İKO hesabında üç temel kavram bulunmaktadır. Bunlar; kurumsal olmayan nüfus, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ve işgücüdür. TÜİK'in

tanımlamalarına (TÜİK, 2023, s. 7) göre kurumsal olmayan nüfus üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapisane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfusu temsil etmektedir. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 yaş ve üzerindeki nüfus olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü kavram olan işgücü, referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsamaktadır. İşgücü, istihdamda olanlar ile işsizlerin toplamı olarak ifade edilmektedir. Bu bilgiler ışığında işgücüne katılım oranı; işgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır.

İKO, sosyal güvenlik sistemlerinde anlamlı bir göstergedir. İKO'nun düşük olması; sosyal güvenlik sistemlerinin aktif/pasif oranını olumsuz yönde etkilemekle birlikte, sosyal güvenlik sistemlerinin finansal olarak sürdürülebilirliği açısından risk oluşturmakta, ayrıca ülkelerin ekonomik potansiyellerini arttırmalarını engellemektedir.

Tablo 1'de AB, OECD ve BRICS üyesi ülkelerde 1990-2021 yılları arasında kadınların İKO gösterilmiştir. Söz konusu veriler Dünya Bankası'nın "Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (Modeled ILO Estimate)" verisinden elde edilmiştir.

2021 yılı verileri incelendiğinde %69,05 kadın İKO ile İzlanda ilk sırada yer almaktadır. Ardından sırasıyla %66,13 ile Yeni Zelanda, %62,23 ile İsviçre, %61,51 ile Norveç ve %61,31 ile Çin gelmektedir. Diğer taraftan %22,99 kadın İKO ile Hindistan çalışmaya dâhil edilen ülkeler arasında son sırada yer almakta olup, ardından sırasıyla %32,76 ile Türkiye, %40,10 ile İtalya ve %41,11 ile Romanya gelmektedir. 1990-2021 yılları arasında yaklaşık 2 kat ile Malta, 1,7 kat ile Lüksemburg, 1,6 kat ile İspanya, 1,5 kat ile İrlanda ile Şili ve 1,4 kat ile Hollanda, G.Kıbrıs ve Belçika kadın İKO en çok artan ülkeler olmuştur. Aynı dönemde kadın İKO en çok azalan ülkeler ise 0,7 kat ile Romanya, 0,8 kat ile Hindistan ve Çin olmuştur. Türkiye'de ise aynı dönemde anlamlı bir değişiklik gözlemlenmemektedir.

Tablo 1: Ülkelere Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranları (15+, %)

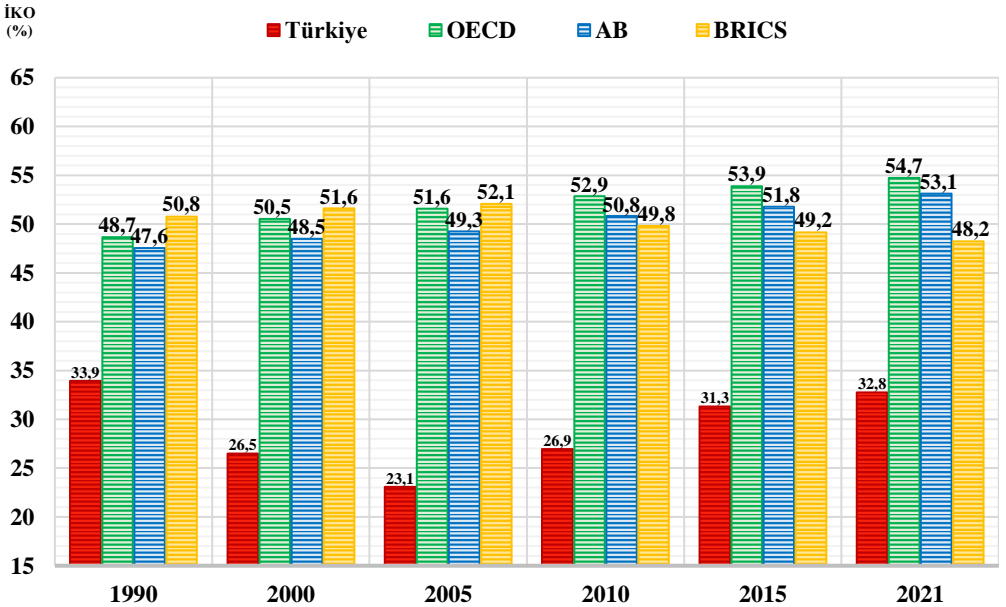
Ülkeler		1990	2000	2005	2010	2015	2021	
AB Ülkeleri	1	Avusturya*	42,99	49,39	51,30	54,16	55,35	55,92
	2	Belçika*	36,51	43,64	45,69	47,71	48,00	50,04
	3	Bulgaristan	53,23	44,67	44,42	47,79	48,57	49,03
	4	Hırvatistan	45,98	44,33	42,56	46,14	46,86	45,75
	5	Güney Kıbrıs	41,83	48,66	52,97	57,54	57,50	57,64
	6	Çekya*	52,34	51,50	50,64	49,33	51,24	51,89
	7	Danimarka*	61,44	60,22	60,39	58,85	56,74	58,07
	8	Estonya*	59,61	52,58	53,53	55,07	55,75	57,82
	9	Finlandiya*	58,65	56,15	56,79	55,94	55,59	55,57
	10	Fransa*	46,63	49,07	50,45	51,46	51,60	52,20
	11	Almanya*	45,38	48,88	51,15	53,05	54,71	55,47
	12	Yunanistan*	35,54	40,61	42,46	44,10	44,94	43,88
	13	Macaristan*	46,59	41,44	42,99	43,56	46,95	52,41
	14	İrlanda*	38,41	50,09	54,55	55,25	54,85	57,85
	15	İtalya*	34,97	35,69	38,07	38,18	39,79	40,10
	16	Letonya*	49,85	49,05	50,69	53,91	54,11	54,29
	17	Litvanya*	60,17	55,00	50,80	52,55	54,41	57,35
	18	Lüksemburg*	33,53	41,35	46,37	49,78	54,57	58,15
	19	Malta	26,89	29,28	29,42	33,72	42,82	52,75
	20	Hollanda*	43,91	54,18	55,64	58,72	58,80	60,57
	21	Polonya*	53,65	49,95	47,83	48,30	49,08	50,28
	22	Portekiz*	47,43	52,70	55,30	55,87	53,74	53,83
	23	Romanya	62,07	58,21	46,90	46,22	45,30	41,11
	24	Slovakya*	59,18	52,26	51,29	50,79	51,94	55,13
	25	Slovenya*	51,21	51,44	52,89	53,26	51,89	54,07
	26	İspanya*	33,27	40,54	46,10	51,71	52,59	52,58
	27	İsveç*	62,82	58,11	58,79	58,96	60,59	60,88
AB Üyesi Olmayan OECD Ülkeleri	28	Bir. Krallık	52,49	54,20	55,40	56,06	57,20	58,35
	29	Avustralya	52,21	54,49	56,96	58,60	59,10	61,22
	30	Kanada	58,49	59,40	61,66	62,41	61,21	60,62
	31	Kolombiya	51,11	53,29	52,02	55,25	58,08	51,69
	32	Şili	31,14	37,72	40,16	45,50	48,43	46,22
	33	İzlanda	68,13	73,82	70,95	70,61	73,21	69,05
	34	İsrail	46,39	53,47	55,27	57,46	59,10	59,40
	35	Japonya	50,09	49,23	48,33	48,38	49,45	53,51
	36	Güney Kore	46,68	49,15	50,65	49,94	52,30	53,62
	37	Meksika	33,94	38,89	41,19	42,90	43,70	44,35
	38	Yeni Zelanda	53,95	57,41	60,79	61,60	63,43	66,13
	39	Norveç	55,25	61,27	60,89	61,74	61,36	61,51
	40	İsviçre	57,02	57,64	59,33	59,97	62,28	62,23
41	Türkiye	33,94	26,50	23,08	26,94	31,30	32,76	
42	ABD	55,94	58,86	58,20	57,60	56,00	55,59	
BRICS Ülkeleri	43	Brezilya	43,75	50,67	55,59	53,68	52,87	51,98
	44	Rusya	59,39	54,65	55,06	55,97	55,55	55,28
	45	Hindistan	27,78	30,52	30,14	28,78	23,67	22,99
	46	Çin	73,09	70,57	67,21	63,67	62,68	61,31
	47	Güney Afrika	49,86	51,68	52,40	47,03	50,99	49,64
Ortalama	48	OECD	48,67	50,52	51,58	52,85	53,88	54,72
	49	AB	47,56	48,48	49,26	50,81	51,79	53,14
	50	BRICS	50,77	51,62	52,08	49,82	49,15	48,24

Kaynak: (Worldbank, 2023).

*: AB ve OECD Üyesi Ülkeler.

Tablo 1 verilerinden elde edilen Grafik 1’de Türkiye ile birlikte AB, OECD ve BRICS üyesi ülkelerde kadın İKO gösterilmiştir. Grafik incelendiğinde AB ve OECD ülke ortalamalarının 30 yılda yaklaşık 6 puanlık artış gerçekleştirdiği, BRICS ülke ortalamasının ise yaklaşık 2,5 puan düştüğü görülmektedir. Grafikteki veri dönemi incelendiğinde Türkiye’de 1,2 puan düşüş gözlemlenmekte olup, Türkiye diğer ülke gruplarının çok altında kadın İKO’ya sahiptir. Bu durum literatürde genellikle kadınların eğitim durumu, medeni hali, aile yapısı, çocukların bakımı, yasal mevzuat, ücret eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet (Gençtürk, 2022) gibi kavramlarla açıklanmaktadır. Diğer taraftan, 1990’da yaklaşık %34 olan kadın İKO’nun 2005’te yaklaşık %23’e gerilemesi şehirleşme oranının artmasıyla açıklanabilir. Nitekim kentsel bölgelerdeki kadın İKO, kırsal bölgelere kıyasla çok daha düşük olduğundan, kentsel nüfus artışı kadın İKO’yu aşağı çekmektedir (Dayıoğlu & Kırdar, 2010). Buna karşın Türkiye’de 2005-2022 yılları arasında kadın İKO %23’lerden %34’lere kadar artış göstermiştir (Worldbank, 2023). Kadın İKO’nun artmasında özellikle hizmet sektöründe yeni iş olanaklarının yaratılmasının yanında eğitim seviyesindeki yükselişin de etkili olduğu söylenebilir.

Grafik 1: Yıllara Göre Kadın İşgücüne Katılım Oranlarının Karşılaştırılması



Kaynak: Tablo 1 verilerinden derlenmiştir.

1.2. İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu

TÜİK verilerinden (TÜİK, 2023) derlenen Tablo 2’de 2014-2022 yılları arasında 15 yaş ve üzerindeki kadınların işgücüne katılmama nedenleri 10 farklı başlıkta verilmiştir. Tablo 2’ye göre ev işleri ile meşgul olan kadınlar işgücüne katılmama nedeninin neredeyse yarısını (%47,1) oluşturmaktadır. Buna karşın 2014 yılında %57,6 olan bu oran 2022 yılında %47,1 seviyesine kadar gerilemiştir. 2014 yılında %6,3 olan ve Tablo 2’de dikkat çeken diğer işgücüne katılmama sebebi olan ailevi veya kişisel nedenler 2022 yılında %10,2’ye yükselmiştir. İş bulma ümidi olmayan kadınların oranı 2014 yılında %1,22 iken bu oran son 3 yılda ciddi artış göstererek 2022 yılında %4,1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2: Kadınların İşgücüne Katılmama Nedenleri (15+, %)

Yıl									
İşgücüne Katılmama Nedeni	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
İş Bulma Ümidi Yok	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3	2,8	3,8	4,1
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan/Diğer	6,2	5,7	5,9	5,4	5,5	5,6	8,1	4,8	3,9
Mevsimlik Çalışıyor	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3	0,0	0,0
Ev İşleri ile Meşgul	57,6	57,3	55,4	55,4	54,8	55,7	47,2	45,9	47,1
Eğitim ve Öğretime Devam Ediyor	11,2	11,3	11,6	11,3	11,5	11,2	11,0	12,1	12,4
Emekli	4,1	4,6	4,8	5,2	5,6	6,1	5,9	6,0	6,0
Engelli, Yaşlı veya Hasta	12,5	12,6	13,4	13,4	13,4	12,9	15,2	16,1	16,0
Ailevi ve Kişisel Nedenler	6,3	6,4	7,2	7,3	7,2	6,5	8,5	10,9	10,2
Potansiyel İşgücü; İş Arayıp İşbaşı Yapamayacak Olanlar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
Diğer	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	1,2	0,3	0,0
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: (TÜİK, 2023).

2. DOĞURGANLIK HIZI

Literatürde DH hesaplamalarında 15-49 yaş aralığı dikkate alınmaktadır. Nitekim TÜİK’e göre toplam DH, bir kadının doğurgan olduğu dönem olan 15-49 yaş grubunda doğurabileceği ortalama çocuk sayısını ifade etmektedir (TÜİK, 2023).

DH'nin düşük olması nüfus artış hızını olumsuz etkilemekte olup, medyan yaşın artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle düşük DH, aktif/pasif sigortalı dengesini bozarak ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin finansal olarak sürdürülebilirliği açısından bir tehdit oluşturmaktadır. Dolayısıyla doğurganlığın azalması neticesinde bir ülkedeki nüfus göç vasıtasıyla desteklenmezse, makro ekonomik aktivite işgücü arzının azalmasıyla yavaşlayabilir (Hofmann & Hohmeyer, 2013, s. 503).

2.1. Doğurganlık Hızını Etkileyen Faktörler

Sanayi Devrimi'nin etkisiyle beraber kapitalizmin daha karmaşık bir ilişki yapısına evrilmesi neticesinde gelişmiş ülkelere ek olarak gelişmekte olan ülkelerde de doğurganlık hızının zamanla düşmesi iktisatçıların ilgisini çekmiştir. Son zamanlarda akademik çevrelerde doğurganlık hızının değişimini etkileyen birçok çalışma gerçekleştirilmiştir.

İktisatçılar açısından genel olarak doğurganlık hızını etkileyen faktörler sanayileşmenin gelişmesiyle bebek ölüm oranlarının düşmesi, kadın istihdamının zamanla artması, ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmesi, çocuk yetiştirmenin maliyetinin artması, ekonomilerdeki büyüme ve ekonomik belirsizlikler olarak ifade edilmektedir (Becker, 1992, s. 185-201). Ayrıca zamanla kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin azalmasıyla beraber kadınların İKO artmış ve böylece toplumsal cinsiyet eşitsizliği nispeten azalmıştır. Dahası kadınların işgücüne katılımının artması onların ekonomik bağımsızlığına kavuşmasına vesile olmuş, bunun neticesinde doğurganlık hızı düşmüş ve geleneksel aile yapısı üzerinde büyük değişiklikler gerçekleşmiştir (Sobotka, Skirbekk, & Philipov, 2011, s. 267-306).

Ülkelerdeki sosyal güvenlik sisteminin gelişmesi de doğurganlık hızının azalmasına yol açan faktörlerden biri olmuş, böylece yaşlıların gençlere bağımlı olma ihtiyacı bilhassa gelişmiş ekonomilerde azalmıştır (İğdeli, 2019, s. 359-381). Son yıllarda yaşlı bağımlılık oranı artan ülkelerin bir kısmı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını içeren uzun vadeli sigorta kolları ile iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını içeren kısa vadeli sigorta kollarına ek olarak uzun dönemli yaşlı bakım sigortasını sosyal güvenlik sistemlerine entegre etmişlerdir.

Doğurganlık hızını etkileyen faktörlerden biri de işsizliktir. Neoklasik doğurganlık modeline göre işsizlik oranı ile DH arasında ters yönlü ilişki bulunmaktadır (İğdeli, 2019). Özellikle 2008 finansal krizinden sonra bilhassa Akdeniz ülkelerinde işsizlik artmış ve bu işsizliğin yaklaşık 1/4'ünü oluşturan genç işsizliği ise bu ülkelerde kalıcı hale gelmiştir. Esnek işgücü piyasasında sınırlı süreli iş sözleşmelerinin artması, istihdamın kırılğan ve istikrarsız olması gençlerde evlenme ve

çocuk sahibi olma yaşının artmasına neden olmakta; dolayısıyla doğurganlık etelenmektedir (Kreyenfeld, 2005, s. 6).

2.2. Seçilmiş Ülkelere Göre Doğurganlık Hızı

Tablo 3'te AB, OECD ve BRICS üyesi ülkelerde 1990-2021 yılları arasında kadınların DH gösterilmiştir. Söz konusu veriler Dünya Bankası'nın "*Fertility rate, total (births per woman)*" verisinden elde edilmiştir.

2021 yılı Dünya Bankası verileri incelendiğinde 3,00 DH ile İsrail ilk sırada yer almaktadır. Ardından sırasıyla 2,37 ile Güney Afrika, 2,03 ile Hindistan, 1,89 ile Türkiye ve 1,83 ile Çekya gelmektedir. Diğer taraftan 0,81 DH ile Güney Kore çalışmaya dâhil edilen ülkeler arasında son sırada yer almakta olup, ardından sırasıyla 1,14 ile Malta, 1,16 ile Çin ve 1,19 ile İspanya gelmektedir. 1990 ile 2021 yıllarındaki veriler karşılaştırıldığında, çalışmaya dâhil edilen 47 ülkeden sadece altısında DH artış göstermiştir. Buna karşılık 2 ülkede DH değişmemiş ve 39 ülkede DH azalmıştır. Söz konusu dönemde DH en çok artan ülkeler sırasıyla 0,18'lik artış ile Slovenya ve İsrail, olurken DH en çok azalan ülkeler sırasıyla 2,01'lik azalışla Hindistan ve 1,63'lük azalışla Meksika olmuştur. Türkiye'de ise aynı dönemde 1,24'lük azalış meydana gelmiş ve bu anlamda Türkiye ilk sıralarda yer almıştır.

Tablo 3: Ülkelere Göre Doğurganlık Hızları

Ülkeler		1990	2000	2005	2010	2015	2021
AB Ülkeleri	1 Avusturya*	1,46	1,36	1,41	1,44	1,49	1,48
	2 Belçika*	1,62	1,67	1,76	1,86	1,70	1,60
	3 Bulgaristan	1,82	1,26	1,37	1,57	1,53	1,58
	4 Hırvatistan	1,63	1,39	1,50	1,46	1,41	1,62
	5 Güney Kıbrıs	2,41	1,64	1,48	1,44	1,33	1,32
	6 Çekya*	1,90	1,15	1,29	1,51	1,57	1,83
	7 Danimarka*	1,67	1,77	1,80	1,87	1,71	1,72
	8 Estonya*	2,05	1,36	1,52	1,72	1,58	1,61
	9 Finlandiya*	1,78	1,73	1,80	1,87	1,65	1,46
	10 Fransa*	1,77	1,89	1,94	2,03	1,96	1,83
	11 Almanya*	1,45	1,38	1,34	1,39	1,50	1,58
	12 Yunanistan*	1,39	1,25	1,34	1,48	1,33	1,39
	13 Macaristan*	1,87	1,32	1,31	1,25	1,45	1,59
	14 İrlanda*	2,11	1,89	1,86	2,05	1,85	1,72
	15 İtalya*	1,33	1,26	1,34	1,46	1,35	1,25
	16 Letonya*	2,02	1,25	1,39	1,36	1,70	1,57
	17 Litvanya*	2,03	1,39	1,29	1,50	1,70	1,34
	18 Lüksemburg*	1,60	1,76	1,63	1,63	1,47	1,38
	19 Malta	2,02	1,68	1,38	1,36	1,37	1,14

Tablo 3 (Devamı): Ülkelere Göre Doğurganlık Hızları

Ülkeler		1990	2000	2005	2010	2015	2021	
	20	Hollanda*	1,62	1,72	1,71	1,79	1,66	1,62
	21	Polonya*	2,06	1,37	1,24	1,41	1,32	1,33
	22	Portekiz*	1,56	1,55	1,41	1,39	1,31	1,38
	23	Romanya	1,83	1,31	1,40	1,59	1,62	1,80
	24	Slovakya*	2,09	1,30	1,27	1,43	1,40	1,64
	25	Slovenya*	1,46	1,26	1,26	1,57	1,57	1,64
	26	İspanya*	1,36	1,22	1,33	1,37	1,33	1,19
	27	İsveç*	2,13	1,54	1,77	1,98	1,85	1,67
AB Üyesi Olmayan OECD Ülkeleri	28	Bir. Krallık	1,83	1,64	1,76	1,92	1,80	1,56
	29	Avustralya	1,90	1,76	1,81	1,93	1,81	1,70
	30	Kanada	1,83	1,51	1,58	1,65	1,60	1,43
	31	Kolombiya	3,08	2,57	2,26	1,99	1,86	1,72
	32	Şili	2,58	1,99	1,80	1,84	1,74	1,54
	33	İzlanda	2,30	2,08	2,05	2,20	1,80	1,82
	34	İsrail	2,82	2,95	2,84	3,03	3,09	3,00
	35	Japonya	1,54	1,36	1,26	1,39	1,45	1,30
	36	Güney Kore	1,57	1,48	1,09	1,23	1,24	0,81
	37	Meksika	3,45	2,72	2,50	2,34	2,14	1,82
	38	Yeni Zelanda	2,18	1,98	1,97	2,17	1,99	1,64
	39	Norveç	1,93	1,85	1,84	1,95	1,72	1,55
	40	İsviçre	1,58	1,50	1,42	1,52	1,54	1,52
	41	Türkiye	3,13	2,51	2,22	2,14	2,19	1,89
	42	ABD	2,08	2,06	2,06	1,93	1,84	1,66
BRICS Ülkeleri	43	Brezilya	2,91	2,26	1,97	1,81	1,78	1,64
	44	Rusya	1,89	1,20	1,29	1,57	1,78	1,49
	45	Hindistan	4,05	3,35	2,96	2,60	2,29	2,03
	46	Çin	2,51	1,63	1,62	1,69	1,67	1,16
	47	Güney Afrika	3,72	2,41	2,51	2,45	2,36	2,37
Ortalama	48	OECD	1,95	1,68	1,66	1,75	1,68	1,59
	49	AB	1,78	1,47	1,49	1,58	1,54	1,53
	50	BRICS	3,02	2,17	2,07	2,02	1,97	1,74

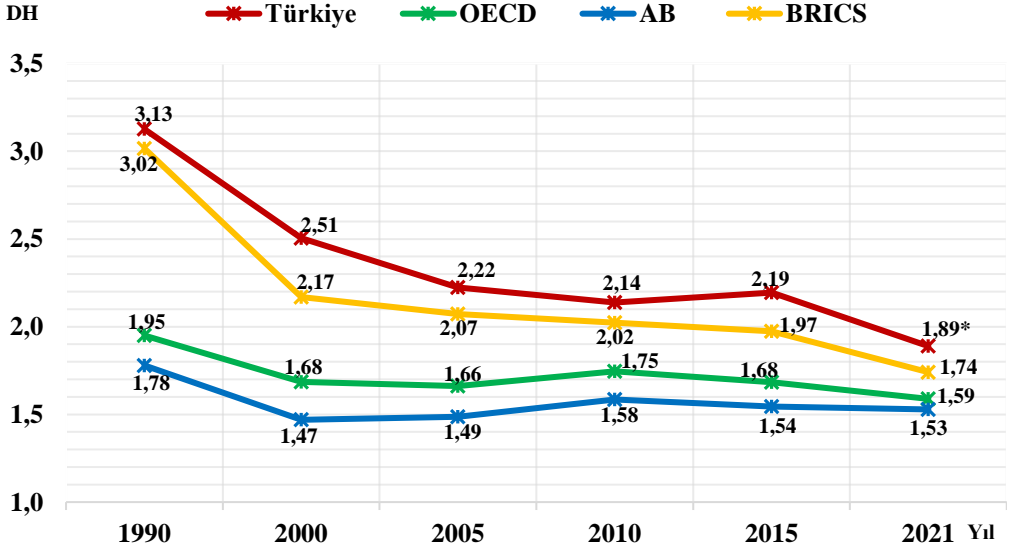
Kaynak: (Worldbank, 2023).

*: AB ve OECD Üyesi Ülkeler

Tablo 3 verilerinden elde edilen Grafik 2’de Türkiye ile birlikte AB, OECD ve BRICS üyesi ülkelerde DH gösterilmiştir. Grafik incelendiğinde 1990-2021 yılları arasında tüm ülke gruplarında ve Türkiye’de DH’nin azalış gösterdiği ancak bu azalışın AB ve OECD üyesi ülke ortalamalarına kıyasla BRICS üyesi ülkelerin ortalamaları ve Türkiye’de daha keskin olduğu gözlemlenmektedir. Nitekim AB ve OECD üyesi

ülkelerin ortalamalarının DH azalışı sırasıyla 0,25 ve 0,36 olup, BRICS üyesi ülkelerin ortalamaları ile Türkiye'nin DH azalışı sırasıyla 1,28 ve 1,24 olarak gerçekleşmiştir. Dünya Bankası verilerine karşın TÜİK'in verilerine göre 2021 yılında Türkiye'de DH 1,71, 2022 yılında ise 1,62 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2023).

Grafik 2: Yıllara Göre Doğurganlık Hızlarının Karşılaştırılması



Kaynak: Tablo 3 verilerinden derlenmiştir.

*: TÜİK'e göre 2021 yılında Türkiye'de doğurganlık hızı 1,71 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2023).

3. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI İLE DOĞURGANLIK HIZI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kadınların işgücüne katılımı ile DH arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, kadın İKO'nun artması ile kazançlardaki cinsiyet farkının azalmasının da DH'nin azalmasına neden olan faktörlerden biri olduğuna (İğdeli, 2019) 2'nci bölümde yer verilmiştir. Buna ilişkin çeşitli ampirik çalışmalar yapılmış, yüksek DH'ye sahip ülkelerde kadınların işgücüne katılımının nispeten düşük olduğu gözlemlenmiştir (Semyonov, 1980, s. 538). Esasında çocuk doğurmaktan ziyade çocukların doğumundan yetişkinliğine kadar olan bakım süreci DH ile işgücüne katılım arasında negatif bir ilişkiye sebep olmuştur (Bernhardt, 1993, s. 28).

Çocuk sahibi olan kadınların bir kısmı, çocuklarını bırakabilecekleri bakımevlerinin olmamasından ya da yüksek maliyetli olmasından ötürü işgücü piyasalarının ya tamamen dışına itilmekte ya da evde üretim yaparak para

kazanabilecekleri işlere yönelmektedirler (Kutlar, Erdem, & Aydın, 2012, s. 151). Benzer şekilde doğurganlık döneminde olan ve çocuk yetiştiren kadınların işgücüne katılımı, diğer yaşlardaki kadınlara göre nispeten düşük olmuştur (Psacharopoulos & Tzannatos, 1989, s. 193). Diğer taraftan çocuk bakımı kısa dönemde kadının işgücü piyasasına katılmasını engellemesine rağmen uzun vadede çocuk sayısının artması, çocuğa sahip olan ailenin finansal yükünü artırmakta, dolayısıyla kadının yeniden işgücüne katılımını teşvik etmektedir (Bernhardt, 1993, s. 31).

Bu çalışmada Dünya Bankası'nın kadın İKO ve DH verileri arasında ilişki olup olmadığı, ilişki varsa ne yönde olduğu hususunda IBM SPSS Statistics 24.0 programı aracılığı ile ampirik çalışma yapılmıştır. Tablo 4'te 1990-2021 yılları arasında (N=32) OECD üyesi ülkelerin kadın İKO ortalamaları ile DH ortalamaları arasında Pearson Korelasyon testi yapılmış olup; kadın İKO ile DH arasında %1 hata payı ile anlamlı, güçlü ve negatif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir.

Tablo 4: OECD Ülkelerinde Kadın İKO ile DH Arasındaki Korelasyon (1990-2021)

		OECD DH
OECD İKO	Pearson Correlation	-,646
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	32

Kaynak: IBM SPSS Statistics programı aracılığıyla yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 5'te 1990-2021 yılları arasında (N=32) AB üyesi ülkelerin kadın İKO ortalamaları ile DH ortalamaları arasında Pearson Korelasyon testi yapılmış olup, kadın İKO ile DH arasında anlamlı olan bir ilişki gözlemlenmemiştir. Bunun sebebinin başlangıçtaki DH ile son yıllardaki DH arasında anlamlı bir farkın olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 5: AB Ülkelerinde Kadın İKO ile DH Arasındaki Korelasyon (1990-2021)

		AB DH
AB İKO	Pearson Correlation	-,070
	Sig. (2-tailed)	,704
	N	32

Kaynak: IBM SPSS Statistics programı aracılığıyla yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 6'da 1990-2021 yılları arasında (N=32) BRICS üyesi ülkelerin İKO ortalamaları ile DH ortalamaları arasında Pearson Korelasyon testi yapılmış olup, kadın İKO ile DH arasında %5 hata payı ile anlamlı, güçlü olmayan ve pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir. Bunun sebebinin başlangıçtaki kadın İKO ile son yıllardaki kadın İKO arasında anlamlı bir farkın olmamasından, dahası BRICS üyesi ülkelerin kadın

İKO ortalamalarının 1990'lara göre daha düşük seyretmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 6: BRICS Ülkelerinde Kadın İKO ile DH Arasındaki Korelasyon (1990-2021)

		BRICS DH
BRICS İKO	Pearson Correlation	,358
	Sig. (2-tailed)	,044
	N	32

Kaynak: IBM SPSS Statistics programı aracılığıyla yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 7'de 1990-2021 yılları arasında (N=32) Türkiye'de kadın İKO ile DH arasında Pearson Korelasyon testi yapılmış olup, kadın İKO ile DH arasında anlamlı olan bir ilişki gözlemlenmemiştir.

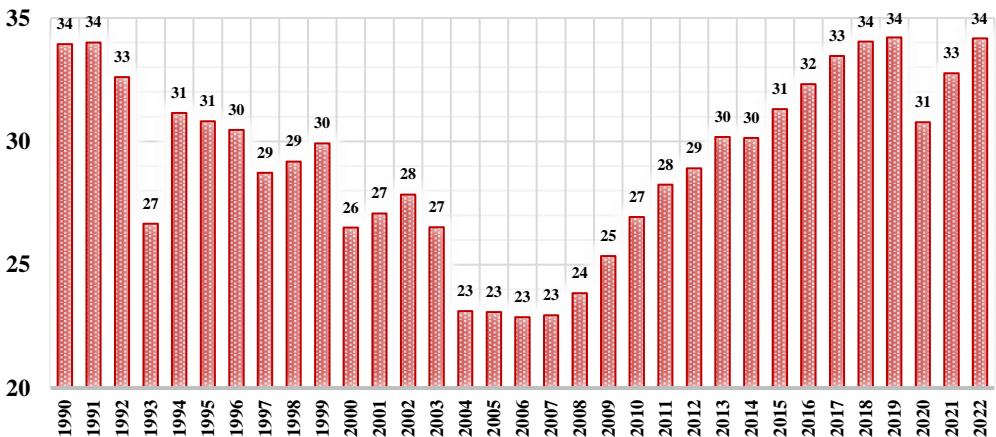
Tablo 7: Türkiye'de Kadın İKO ile DH Arasındaki Korelasyon (1990-2021)

		Türkiye DH
Türkiye İKO	Pearson Correlation	,195
	Sig. (2-tailed)	,284
	N	32

Kaynak: IBM SPSS Statistics programı aracılığıyla yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 7'de anlamlı bir ilişki olmamasının nedeni Grafik 3'te gösterilmiştir. Grafik incelendiğinde Türkiye'de kadın İKO'nun 1990'ların başında %34'lerde seyrederek düşüş trendine girmesi, 2004-2007 arasında yatay bir eğilim sergilemesi ve ardından yükseliş trendine girmesinden kaynaklanmaktadır.

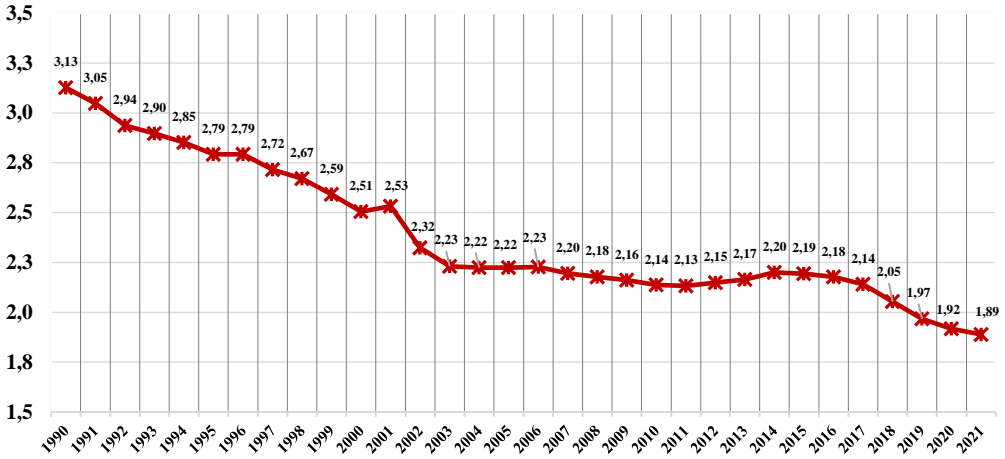
Grafik 3: Yıllara Göre Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)



Kaynak: (Worldbank, 2023).

Grafik 4’te ise 1990-2021 yılları arasında Türkiye’deki DH gösterilmiştir. Grafik incelendiğinde 1990-2000 yılları arasında orantılı bir düşüş trendi oluşmuş, ardından 2003’e doğru keskin bir kırılım gerçekleşmiştir. Akabinde 2011 yılına kadar DH yatay-negatif seyretmiş, 2012-2014 arasında hafif bir artış gerçekleşmiştir. 2014’ten itibaren ise yine güçlü bir düşüş trendi gözlemlenmiştir.

Grafik 4: Yıllara Göre Türkiye’de Doğurganlık Hızı



Kaynak: (Worldbank, 2023).

Grafik 3 gözleminde sonra Türkiye için yeniden değerlendirme yapılmış ve kadın İKO verilerinin anlamlı olması açısından başlangıç noktası 2004 yılı seçilmiştir. 2004-2021 yılları arasında (N=18) Türkiye’de kadın İKO ile DH arasında Pearson Korelasyon testi yapılmış olup, kadın İKO ile DH arasında %1 hata payı ile anlamlı, güçlü ve negatif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir. Dolayısıyla Türkiye için 2004-2021 yılları arasında kadın İKO ile DH arasında ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8: Türkiye’de Kadın İKO ile DH Arasındaki Korelasyon (2004-2021)

		Türkiye DH
Türkiye İKO	Pearson Correlation	-,617
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	18

Kaynak: IBM SPSS Statistics programı aracılığıyla yazar tarafından derlenmiştir.

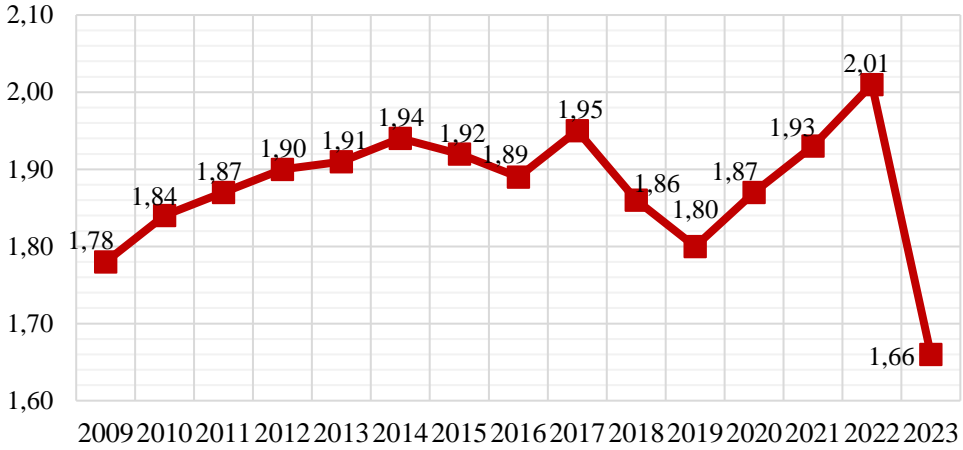
4. KADIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI VE DOĞURGANLIK HIZINDAKİ DEĞİŞİMİN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE ETKİSİ

Çalışmanın bu bölümünde TÜİK'in son yayımladığı nüfus projeksiyonu (TÜİK, 2018) aracılığı ile iki farklı senaryo üzerinden projeksiyon oluşturulmuş, sosyal güvenlik sisteminin kadın İKO ve DH değişimleri ile aktif/pasif oranı baz alınarak aktüeryal açıdan sürdürülebilirliği ele alınmıştır. Söz konusu projeksiyonlar tekil yıllar olmaksızın 2023, 2040, 2060 ve 2080 yıllarında Türkiye'deki sigortalı sayıları ile emekli sayılarını içermektedir.

Sigortalı sayısının emekli sayısına bölünmesiyle elde edilen aktif/pasif oranı; aktif olarak sosyal güvenlik sistemine prim ödeyen (veya adına prim ödenen) çalışanların, sistemden gelir veya aylık alanlara bölünmesini ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle aktif/pasif oranı bir emekliyi kaç kişinin finanse ettiğini göstermektedir. Dolayısıyla bu oranın yüksek olması sosyal güvenlik sisteminin uzun vadede sürdürülebilirliği açısından son derece önemlidir. Literatürde sistemin sürdürülebilirliğinin sağlanması adına ideal aktif/pasif oranının ne olması gerektiği hususunda yeterli bir çalışma bulunmamakla birlikte bu oran; ilgili ülkenin sosyal güvenlik sistemi, demografik yapısı, vatandaşlarının vergi yükü, ekonomik gücü gibi farklı değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

Grafik 5'te 2009-2023 yılları arasında Türkiye'deki aktif/pasif oranı gösterilmiştir. Söz konusu tabloya ilişkin veriler Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Aylık İstatistik Bültenleri'nden temin edilmiştir (SGK, 2023). Grafik 5 verileri incelendiğinde 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun içerdiği reformun etkisi ile aktif/pasif oranının birkaç yıl boyunca artış gösterdiği gözlemlenmiştir. 2018 yılından itibaren işsizlik oranının artış göstermesi aktif/pasif dengesini de etkilemiştir. 2020 yılında yaşanan Covid-19 salgını ile işsizliğin artmasına engel olmak için işten çıkarmanın yasaklanması ve işverenler için çalışanlara kısa çalışma ödeneği kapsamında destek verilmesi ise aktif/pasif dengesine olumlu katkıda bulunmuştur. Diğer taraftan; kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) yasası olarak bilinen 03.03.2023 tarihli ve 32121 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 7438 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak 506, 1479, 2925 ve 5434 sayılı Kanunlar kapsamında aylık bağlanacak kişiler için yaş şartı kaldırılmıştır. Bu kapsamda 2023 sonu itibariyle yaklaşık 2 Milyon kişiye aylık bağlanmış, aktif/pasif dengesi bozularak bir önceki yılda 2,01 olan aktif/pasif oranı 1,66'ya kadar düşüş göstermiştir. İlerleyen süreçte EYT kapsamında yaklaşık 3 Milyon kişiye daha aylık bağlanacağı düşünüldüğünde, aktif/pasif oranının daha da düşeceği tahmin edilmektedir.

Grafik 5: Yıllara Göre Türkiye’de Aktif/Pasif Oranı



Kaynak: (SGK, 2024).

Tablo 9’da ise TÜİK’in Türkiye nüfusuna ilişkin 3 farklı senaryoda nüfus projeksiyonu verilmiştir.

Ana Senaryo: Projeksiyonda kullanılmış olan temel senaryodur. Toplam DH ve uluslararası net göç varsayımlarının bileşik etkisinden oluşmaktadır. Toplam DH’nin 2018-2023 döneminde yenilenme düzeyi olarak kabul edilen 2,10 düzeyinde sabit kalacağı, doğal akışı içinde doğrusal olarak azalıp, 2030 yılında 2,05, 2040 yılında 1,95, 2050 yılında 1,85 ve 2080 yılında 1,80’e düşeceği varsayılmıştır. Uluslararası net göçün 2023 yılına kadar 150.000 düzeyinde sabit kalacağı, 2030 yılında 100.000, 2040 yılında 60.000, 2050 yılında 40.000’e düşeceği ve 2080 yılına kadar bu düzeyde sabit kalacağı varsayılmıştır (TÜİK, 2018).

Yüksek Senaryo: Ana senaryodan daha yüksek doğurganlık ve uluslararası net göç varsayımlarına dayanmaktadır. Toplam DH ve uluslararası net göç varsayımlarının bileşik etkisinden oluşmaktadır. Toplam doğurganlık hızının 2018-2023 döneminde 2,20 düzeyinde sabit kalacağı, doğal akışı içinde doğrusal olarak azalıp, 2030 yılında 2,15, 2040 yılında 2,10, 2050 yılında 2,05 ve 2080 yılında 2,00 değerine düşeceği varsayılmıştır. Uluslararası net göçün 2023 yılına kadar 210.000 düzeyinde sabit kalacağı, 2030 yılında 160.000, 2040 yılında 120.000, 2050 yılında 100.000’e düşeceği ve 2080 yılına kadar bu düzeyde sabit kalacağı varsayılmıştır (TÜİK, 2018).

Düşük Senaryo: Ana senaryodan daha düşük doğurganlık ve uluslararası net göç varsayımlarına sahiptir. Toplam DH ve uluslararası net göç varsayımlarının bileşik etkisinden oluşmaktadır. Toplam DH’nin 2018-2023 döneminde 2,00 düzeyinde sabit kalacağı, doğal akışı içinde doğrusal olarak azalıp, 2030 yılında 1,95, 2040 yılında

1,80, 2050 yılında 1,65 ve 2080 yılında 1,60 değerine düşeceği varsayılmıştır. Uluslararası net göçün 2023 yılına kadar 90.000 düzeyinde sabit kalacağı, 2030 yılında 40.000, 2040 yılında sıfır, sonrasında ise negatife dönüşerek 2050 yılında 20.000'e düşeceği ve 2080 yılına kadar bu düzeyde sabit kalacağı varsayılmıştır (TÜİK, 2018).

Tablo 9: TÜİK Nüfus Projeksiyonu (2018, 2023, 2040, 2060 ve 2080)

Senaryo	Yaş grubu	Nüfus				
		2018	2023	2040	2060	2080
Ana senaryo	Toplam	81.867.223	86.907.367	100.331.233	107.095.998	107.100.904
	0-14	19.203.792	19.601.384	19.333.893	18.126.086	16.813.783
	15-64	55.500.077	58.438.033	64.623.369	64.727.126	62.873.761
	65 +	7.163.354	8.867.951	16.373.971	24.242.787	27.413.359
Yüksek senaryo	Toplam	81.989.850	87.662.775	103.570.667	115.074.851	121.099.912
	0-14	19.276.369	20.051.935	20.799.910	21.322.478	21.163.063
	15-64	55.547.271	58.720.985	66.224.415	68.942.004	71.513.534
	65 +	7.166.210	8.889.856	16.546.341	24.810.369	28.423.315
Düşük senaryo	Toplam	81.744.659	86.154.191	97.125.652	99.437.361	94.153.500
	0-14	19.131.442	19.154.507	17.904.198	15.192.740	13.060.335
	15-64	55.452.730	58.153.783	63.022.296	60.584.793	54.740.675
	65 +	7.160.486	8.845.901	16.199.157	23.659.828	26.352.490

Kaynak: (TÜİK, 2018).

4.1. Projeksiyon Çalışmasının Varsayımları

TÜİK'in nüfus projeksiyonunda kadın ve erkek nüfusuna ayrı ayrı yer almamış, toplam nüfus verilmiştir. Kadın İKO ve DH değişimiyle oluşturulacak projeksiyonda kadın ve erkek nüfusunun ayrı ayrı yer alması gerekmektedir. Bu kapsamda, her bir nüfus senaryosu için (ana senaryo, yüksek senaryo ve düşük senaryo) 15-64 yaş aralığındaki erkek nüfusu 50,01 ile çarpılarak (kadın nüfusu 49,99 ile) 2023, 2040, 2060 ve 2080 yıllarındaki 15-64 yaş aralığındaki kadın ve erkek nüfusları elde edilmiştir.

2022 yılı, gerçekleşen TÜİK verileri ile temel yıl kabul edilmiş, buna göre 2022'de işgücüne katılan erkeklerin sayısı %71,4 (TÜİK, 2023) İKO ile (kadınların sayısı %35,1 ile) oranlanarak erkek ve kadın kurumsal olmayan nüfus sayıları elde edilmiştir. Elde edilen kurumsal olmayan nüfus sayıları 2022'de gerçekleşen (TÜİK, 2023) istihdam oranları (erkek istihdam oranı %65,0, kadın istihdam oranı %30,4) ile çarpılarak istihdam edilen erkeklerin ve kadınların sayısına ulaşılmıştır. Daha sonra işgücüne katılan kişi sayısından istihdam edilen kişi sayısı çıkarılarak erkek ve kadın

işsiz sayıları elde edilmiştir. TÜİK'in 2022 yılında gerçekleşen kayıt dışı istihdam oranı (TÜİK, 2023) ile (erkek kayıt dışı istihdam oranı %23,4, kadın kayıt dışı istihdam oranı %33,81) istihdam edilen kişi sayısı çarpılarak kayıt dışı çalışan erkek ve kadın sayılarına ulaşılmıştır. Son olarak istihdam edilen kişi sayılarından, kayıt dışı çalışan kişi sayıları çıkarılarak kayıtlı erkek ve kadın çalışan sayısı bulunmuştur. Diğer bir ifade ile sosyal güvenlik sisteminde yer alan erkek ve kadın sigortalı sayılarına ulaşılmıştır (TÜİK anket verisi ile SGK Sigortalı İstatistikleri uyuşmadığından çalışmanın 1'inci ve 2'nci senaryoları için sigortalı sayılarına ulaşmak amacıyla düzeltme katsayısı uygulanmıştır. Bu kapsamda erkek sigortalı sayıları 1,05 ile, kadın sigortalı sayıları ise 1,16 katsayısı ile çarpılmıştır). 2022 yılı göstergeleri elde edildikten sonra, 2023, 2040, 2060 ve 2080 yılına ilişkin veriler, TÜİK nüfus projeksiyonunda yer alan nüfus verilerinin değişimi oranında çarpılarak elde edilmiştir. Bu işlem TÜİK nüfus projeksiyonunun ana senaryo, yüksek senaryo ve düşük senaryo olmak üzere her biri için yapılmıştır. Böylece göstergeler tablosu elde edilmiş olup, **ana senaryo** nüfus sayısı için oluşturulan veriler Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10: Projeksiyona İlişkin Göstergeler (Ana Senaryo-Bin Kişi)

Göstergeler		2022 (Temel Yıl)	2023	2040	2060	2080
ERKEK	Kurumsal Olmayan Nüfus	32.020	32.479	35.917	35.974	34.944
	İşgücüne katılan	22.862	23.190	25.645	25.686	24.950
	İstihdam Edilen	20.813	21.111	23.346	23.383	22.714
	İşsiz	2.049	2.079	2.299	2.302	2.236
	Kayıtdışı Çalışan	4.870	4.902	4.699	3.979	3.407
	Sigortalı Sayısı	15.943	16.209	18.647	19.405	19.307
KADIN	Kurumsal Olmayan Nüfus	32.687	33.147	36.655	36.714	35.663
	İşgücüne katılan	11.473	11.718	14.638	16.922	18.973
	İstihdam Edilen	9.937	10.149	12.678	14.657	16.433
	İşsiz	1.536	1.569	1.960	2.265	2.539
	Kayıtdışı Çalışan	3.360	3.405	3.735	3.706	3.566
	Sigortalı Sayısı	6.577	6.744	8.943	10.951	12.867

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

4.2. Birinci Senaryo İçin Projeksiyonun Oluşturulması

Tablo 10’da yer alan (ayrıca yüksek senaryo ve düşük senaryo için elde edilen) veriler ile çalışmanın 1’inci senaryo için varsayım seti oluşturulmuştur. Bu kapsamda; mevcut veriler (2022 gerçekleşen) 2080’e kadar oransal olarak sabit tutulmuş (diğer bir ifadeyle sadece DH değişiminin etkisi izlenmiş), sadece ana senaryo, yüksek senaryo ve düşük senaryo nüfus projeksiyonu ile çalışmanın 1’inci senaryosu oluşturulmuştur. Buna ilişkin varsayım tablosu Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Birinci Senaryo İçin Varsayım Seti

Varsayım Seti		2022 (Temel Yıl)	2040	2060	2080
ERKEK	İşgücüne Katılım Oranı	71,40%	71,40%	71,40%	71,40%
	İstihdam Oranı	65,00%	65,00%	65,00%	65,00%
	İşsizlik Oranı	9,85%	9,85%	9,85%	9,85%
	Kayıtdışı İstihdam Oranı	23,40%	23,40%	23,40%	23,40%
KADIN	İşgücüne Katılım Oranı	35,10%	35,10%	35,10%	35,10%
	İstihdam Oranı	30,40%	30,40%	30,40%	30,40%
	İşsizlik Oranı	15,46%	15,46%	15,46%	15,46%
	Kayıtdışı İstihdam Oranı	33,81%	33,81%	33,81%	33,81%

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 11’de yer alan varsayım setine ve TÜİK nüfus projeksiyonunun ana senaryo, yüksek senaryo ve düşük senaryo varsayımına göre; ayrıca EYT kapsamındaki kişilere yaşlılık aylığının bağlanacağı varsayımıyla ve 2023 sonunda emekli sayısının tahmini 15 Milyon kişi olarak analize dâhil edilmesiyle Tablo 12’de gösterilen 1’inci senaryo oluşturulmuştur.

Tablo 12’de gösterilen 1’inci senaryo projeksiyon analizi incelendiğinde 2023 yılı verileri başlangıç olarak seçilmiştir. Buna göre TÜİK’in üç farklı nüfus senaryosu için sigortalı sayıları ile emekli sayıları sabittir. 2023 yılı için aktif/pasif oranı 1,65 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 12: Projeksiyon Analizi – Birinci Senaryo

Yıl	Değişkenler	Ana Senaryo	Yüksek Senaryo	Düşük Senaryo
2023	Sigortalı Sayısı*	24.713.926	24.713.926	24.713.926
	Emekli Sayısı*	15.000.000	15.000.000	15.000.000
	Aktif/Pasif Oranı	1,65	1,65	1,65
2040	Sigortalı Sayısı*	27.329.755	27.871.898	26.782.924
	Emekli Sayısı*	20.400.096	20.572.466	20.225.282
	Aktif/Pasif Oranı	1,34	1,35	1,32
2060	Sigortalı Sayısı*	27.373.635	29.015.650	25.747.045
	Emekli Sayısı*	27.137.538	27.762.544	26.496.659
	Aktif/Pasif Oranı	1,01	1,05	0,97
2080	Sigortalı Sayısı*	26.589.832	30.097.931	23.263.439
	Emekli Sayısı*	27.413.359	28.423.315	26.352.490
	Aktif/Pasif Oranı	0,97	1,06	0,88

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

*: SGK Aylık İstatistik Bültenleri verileri ile oluşturulmuştur (SGK, 2023).

Tablo 12’de 2040 yılına ilişkin ulaşılan sonuç incelendiğinde aktif/pasif oranı TÜİK’in ana, yüksek ve düşük senaryolarına göre sırasıyla 1,34, 1,35 ve 1,32 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde 2060 yılında aktif/pasif oranı sırasıyla 1,01, 1,05 ve 0,97 olarak gerçekleşmiş olup, TÜİK’in düşük senaryosu kapsamında oluşan emekli sayısının sigortalı sayısını aştığı gözlemlenmiştir. 2080 yılında ise sadece yüksek senaryoda sigortalı sayısının emekli sayısını aştığı (aktif/pasif oranı 1,06), ana ve düşük senaryoda ise altında kaldığı (sırasıyla aktif pasif oranı 0,97 ve 0,88) gözlemlenmiştir. Tablo 12 genel olarak incelendiğinde DH’nin aktif/pasif oranını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. İkinci Senaryo İçin Projeksiyonun Oluşturulması

Çalışmanın 4.2’nci bölümünde Tablo 11’de gösterilen 1’inci senaryo için varsayım seti oluşturulmasında 2023 ile diğer yıllar arasında hem erkek hem de kadın işgücü istatistiklerinde bir değişiklik yapılmamıştı. 2’nci senaryoda ise bu çalışmanın

amacını pekiştirmek açısından kadın işgücü istatistiklerinde değişiklik yapılmıştır. Bu kapsamda 1'inci senaryodan farklı olarak:

- 2023 yılında erkek kayıt dışı istihdam oranının (%23,4) 2080 yılında %15,0 seviyesine yakınsayacağı (kadın kayıt dışı istihdam oranının [%33,81] 2080 yılında %21,7 seviyesine yakınsayacağı),

- Kadın İKO seviyesinin (%35,1) 2080 yılında OECD ortalaması olan %53,2 seviyesine (OECD, 2023) yakınsayacağı, diğer bir ifadeyle kadın işgücüne katılımının artacağı buna karşın erkek İKO açısından doyum noktasına ulaşıldığından herhangi bir değişiklik yapılmayacağı,

- Kadın istihdam oranının (%30,4) 2080 yılında %21,7 kayıt dışı istihdam seviyesiyle de uyumlu olması açısından %46,08'e yakınsayacağı varsayımlarıyla 2'inci senaryo oluşturulmuş ve buna ilişkin varsayım seti Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13: İkinci Senaryo İçin Varsayım Seti (%)

Varsayım Seti		2022 (Temel Yıl)	2040	2060	2080
ERKEK	İşgücüne Katılım Oranı	71,40%	71,40%	71,40%	71,40%
	İstihdam Oranı	65,00%	65,00%	65,00%	65,00%
	İşsizlik Oranı	9,85%	9,85%	9,85%	9,85%
	Kayıtdışı İstihdam Oranı	23,40%	20,13%	17,01%	15,00%
KADIN	İşgücüne Katılım Oranı	35,10%	39,94%	46,09%	53,20%
	İstihdam Oranı	30,40%	34,59%	39,92%	46,08%
	İşsizlik Oranı	15,46%	15,46%	15,46%	15,46%
	Kayıtdışı İstihdam Oranı	33,81%	29,46%	25,29%	21,70%

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 13'te yer alan varsayım setine ve TÜİK nüfus projeksiyonunun ana senaryo, yüksek senaryo ve düşük senaryo varsayımına göre; ayrıca emeklilikte yaşa takılan sigortalıların yaşlılık aylığının bağlanacağı varsayımı ile 2023 sonunda emekli

sayısının 15 Milyon kişi olarak analize dahil edilmesiyle Tablo 14’te gösterilen 2’nci senaryo oluşturulmuştur.

Tablo 14’te gösterilen 2’nci senaryo projeksiyon analizi incelendiğinde 2023 yılı verileri başlangıç olarak seçilmiştir. Buna göre TÜİK’in üç farklı nüfus senaryosu için sigortalı sayıları ile emekli sayıları sabittir. 2023 yılı için aktif/pasif oranı 1,66 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 14’te 2040 yılına ilişkin ulaşılan sonuç incelendiğinde aktif/pasif oranı TÜİK’in ana, yüksek ve düşük senaryolarına göre sırasıyla 1,43, 1,44 ve 1,42 olarak gerçekleşmiştir. Aynı şekilde 2060 yılında aktif/pasif oranı sırasıyla 1,16, 1,20 ve 1,12 olarak gerçekleşmiştir. 2080 yılında ise aktif/pasif oranlarının düştüğü ancak sigortalı sayısının tüm senaryolarda emekli sayısını aştığı (ana senaryo için aktif/pasif oranı 1,11, yüksek senaryo için aktif/pasif oranı 1,21 ve düşük senaryo için aktif/pasif oranı 1,01) gözlemlenmiştir. Dolayısıyla kadın İKO seviyesindeki artışın aktif/pasif oranını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 14: Projeksiyon Analizi – İkinci Senaryo

Yıl	Değişkenler	Ana Senaryo	Yüksek Senaryo	Düşük Senaryo
2023	Sigortalı Sayısı*	24.839.523	24.839.523	24.839.523
	Emekli Sayısı*	15.000.000	15.000.000	15.000.000
	Aktif/Pasif Oranı	1,66	1,66	1,66
2040	Sigortalı Sayısı*	29.949.196	30.543.300	29.349.953
	Emekli Sayısı*	20.933.509	21.165.289	20.698.770
	Aktif/Pasif Oranı	1,43	1,44	1,42
2060	Sigortalı Sayısı*	33.074.372	35.058.348	31.109.035
	Emekli Sayısı*	28.603.875	29.310.444	27.884.307
	Aktif/Pasif Oranı	1,16	1,20	1,12
2080	Sigortalı Sayısı*	35.194.263	39.837.578	30.791.454
	Emekli Sayısı*	31.673.918	32.949.808	30.369.302
	Aktif/Pasif Oranı	1,11	1,21	1,01

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

*: SGK Aylık İstatistik Bültenleri verileri ile oluşturulmuştur (SGK, 2023).

SONUÇ VE ÖNERİLER

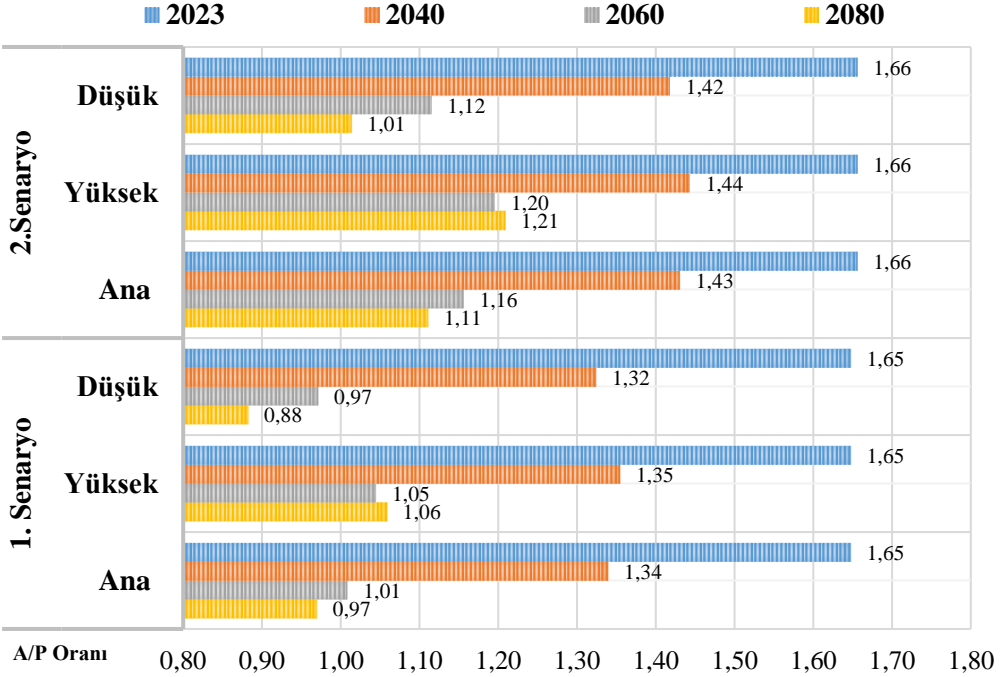
Bu çalışmada Türkiye’de kadın İKO ile DH seviyelerinin sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından önemine vurgu yapılmıştır. Bu kapsamda AB, OECD, BRICS üyesi ülkelerin ortalamaları ile Türkiye’nin söz konusu verileri karşılaştırılmış dahası kadın İKO ve DH arasındaki ilişki ampirik çalışmayla incelenmiştir.

Çalışmada, bahsi geçen iki parametre aracılığı ile sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği aktif/pasif oranı üzerinden değerlendirilerek projeksiyon analizi yapılmış, böylece gelecekte Türkiye’nin sosyal güvenlik sisteminin karşılaşılabileceği riskler açığa çıkarılmıştır. Dördüncü bölümde iki farklı senaryoya göre gerçekleştirilen projeksiyon analizi ile ulaşılan sonuçlar TÜİK’in nüfus projeksiyonunda (TÜİK, 2018) yer alan tüm senaryolar (Ana Senaryo, Yüksek Senaryo ve Düşük Senaryo) üzerinden Grafik 6’da gösterilmiştir.

Grafik 6 incelendiğinde sadece DH etkisi gösteren 1’inci senaryoda aktif/pasif oranının giderek düştüğü ve 2080 yılına gelindiğinde düşük DH varsayımında 0,88, yüksek DH varsayımında ise 1,06 olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla doğrudan nüfusu etkileyen DH’nin aynı zamanda sosyal güvenlik sistemi için kritik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. 2’nci senaryoda ise DH etkisine ilave olarak kadın İKO artırılmış ayrıca hem kadın hem de erkek kayıt dışı istihdam oranı azaltılmıştır. Buna göre aktif/pasif oranı giderek düşmüş fakat 1’inci senaryoya göre nispeten yüksek seyretmiştir. Dahası 2060 yılında yüksek DH varsayımında 1,20 olan aktif/pasif oranı 2080 yılına gelindiğinde daha aşağı düşmemiş, aksine artarak 1,21 seviyesine gelmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de OECD seviyesinde bir kadın İKO yakınsamasının gerçekleşmesi durumunda, 2080 yılında aktif/pasif oranının 1’inci senaryoda gerçekleşen 1,06 yerine, 2’nci senaryoda gerçekleşen 1,21 seviyesinde olacağı gözlemlenmiştir.

Projeksiyon analizinden çıkarılan sonuç neticesinde kadın istihdamının artırılmasının sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahip olduğu görülmüştür. İlaveten kayıt dışı istihdam oranının da düşmesi ile aktif sigortalı sayısı artmıştır.

Grafik 6: Birinci ve İkinci Senaryoya Göre Projeksiyon Analizi



Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Dünyadaki gelişmiş ülkelerin birçoğu nüfusunun yaşlanması tehlikesi ile karşı karşıya kalmıştır. OECD ülkelerine göre nüfusu daha genç olan Türkiye'nin bu çalışmada yapılan analiz neticesinde genç nüfus fırsat penceresini değerlendirmesi gerektiği de çalışmadan bağımsız olarak söylenebilir. Birçok Avrupa ülkesinde emeklilik yaşının 65 yaş ve üzerinde olmasına karşın Türkiye'de uygulanan popülist yaşlılık şartları politikalarının 2008 yılında gerçekleşen reformu da etkisiz hale getirebileceği tartışılmaktadır. 2048 yılında emeklilik yaşının henüz 65 olacağı Türkiye'de halihazırda erken ve kademeli emeklilik tartışmaları gündemi meşgul etmektedir.

Çalışmanın sonucunda Türkiye'nin gelecekte ciddi bir yaşlanma problemi ile karşılaşacağı, yakın gelecekte yapılan parametrik sosyal güvenlik reformlarının uygulanmasının takip edilmesi gerektiği, finansal olarak sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin temini, kazanımların korunması ve sosyal devlet anlayışının devamı için tüm paydaşlarla birlikte sosyal güvenlik sisteminde küresel değişimleri takip ederek yapısal dönüşümün sağlanmasının önemi ortaya konulmuştur.

KAYNAKÇA

- Becker, G. S. (1992). Fertility And The Economy. *Journal of Population Economics*, 5(3), 185-201. doi:10.1007/BF00172092
- Bernhardt, E. M. (1993). Fertility and Employment. *European Sociological Review*, 9(1), 25-42. doi:10.1093/oxfordjournals.esr.a036659
- BM Genel Kurulu. (1948). *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*. Paris: Birleşmiş Milletler Genel Kurulu.
- Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/403561468311115746/pdf/754670NWPOBox300Participation0Women.pdf> adresinden alındı
- Gençtürk, Z. (2022). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(43), 361-394.
- Hofmann, B., & Hohmeyer, K. (2013). Perceived Economic Uncertainty and Fertility: Evidence From a Labor Market Reform. *Journal of Marriage and Family*, 75(2), 503-521.
- İğdeli, A. (2019). Ekonomik Belirsizlik ve Doğurganlık Hızı Arasındaki İlişki: Türkiye İçin ARDL Analizi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 359-381. doi:10.15869/itobiad.498632
- Kreyenfeld, M. (2005). *Economic Uncertainty And Fertility Postponement: Evidence From German Panel Data*. In Presentation Prepared for the Meeting of the Verein für Socialpolitik, Max Planck Institute for Demographic Research. Mayıs 2023 tarihinde <https://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2005-034.pdf> adresinden alındı
- Kutlar, A., Erdem, E., & Aydın, F. F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, VII(1), 149-168. Mayıs 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/40407> adresinden alındı
- Makal, A. (2002). *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*. Ankara, Türkiye: İmge Kitabevi Yayınları.
- OECD. (2023, Mayıs 23). *Labour Force Statistics-LFS by sex and age - indicators*. Haziran 1, 2023 tarihinde https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lfs_sexage_i_r# adresinden alındı
- Psacharopoulos, G., & Tzannatos, Z. (1989). Female Labour Force Participation: An International Perspective. *The World Bank Research Observer*, 4(2), 187-201. doi:10.1093/wbro/4.2.187
- Semyonov, M. (1980). The Social Context of Women's Labor Force Participation: A Comparative Analysis. *American Journal of Sociology*, 86(3), 534-550. doi:10.1086/227280

SGK. (2023, Mart). *Aylık İstatistik Bültenleri*.
<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6>
adresinden alındı

SGK. (2024, Şubat). *Aylık İstatistik Bültenleri*.
<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6>
adresinden alındı

Sobotka, T., Skirbekk, V., & Philipov, D. (2011). Economic Recession and Fertility in the Developed World. *Population and Development Review*, 37(2), 267–306. doi:10.1111/j.1728-4457.2011.00411.x

TÜİK. (2018, Şubat 21). *Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080*. Haziran 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonlari-2018-2080-30567> adresinden alındı

TÜİK. (2023, Mayıs 15). *Doğum İstatistikleri, 2022*. Mayıs 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2022-49673> adresinden alındı

TÜİK. (2023). *İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti 2022*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. Mayıs 2023 tarihinde <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf> adresinden alındı

TÜİK. (2023, Mayıs). İşgücü İstatistikleri Veritabanı. Mayıs 2023 tarihinde alındı

TÜİK. (2023, Mart 23). *İşgücü İstatistikleri, 2022*. Mayıs 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390> adresinden alındı

Worldbank. (2023, Mayıs 10). *Fertility rate, total (births per woman)*. Mayıs 2023 tarihinde <https://api.worldbank.org/v2/en/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?downloadformat=excel> adresinden alındı

Worldbank. (2023, Nisan 25). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate)*. Mayıs 2023 tarihinde <https://api.worldbank.org/v2/en/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?downloadformat=excel> adresinden alındı

TÜRKİYE’DE EV HİZMETLERİNDE İŞÇİ ÇALIŞTIRANLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Suheyyla YILMAZ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Doktora Öğrencisi, Sosyal Güvenlik Uzmanı
syilmaz64@sgk.gov.tr

ORCID: 0009-0000-7507-5515

Mustafa BOSTANCI

Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü, Türkiye Cumhuriyeti Tarihi Anabilim Dalı
m.bostanci@hbv.edu.tr

ORCID: 0000-0001-7518-3057

Başvuru Tarihi: 19/04/2024

Kabul Tarihi: 23/05/2024

DOI: YILMAZ, S., BOSTANCI, M. (2024), Türkiye’de Ev Hizmetlerinde İşçi Çalıştıranların Hak ve Yükümlülükleri, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 24, s. 1131-1156. doi: 10.21441/sosyalguvence.1470877

ÖZ

Ülkemizde ve diğer ülkelerde kadınların istihdama katılmasıyla birlikte ev hizmetlerinde işçi çalıştırma ihtiyacı günden güne artmaktadır. Bunun sonucunda da ev hizmetlerinde çalışan işçi sayısı ve dolayısıyla ev hizmetlerinde işçi çalıştıran sayısı da artmaktadır. Tıpkı diğer işlerde olduğu gibi ev hizmetlerinde işçi çalıştıranların bir takım hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde işçi çalıştıran kişi sayısındaki artış hak ve yükümlülüklerin yasal olarak belirlenmesi ihtiyacını beraberinde getirmektedir. Bu hak ve yükümlülüklere istinaden yasal sınırların çizilmesi zaruridir.

Bu çalışmanın temel amacı ev hizmetlerinde işçi çalıştıranların mevcut durumunu ortaya koymak ve yaşanabilecek hak kayıplarına çözüm önerilerinde bulunmaktadır. Çalışmada, ilk olarak ev hizmetleri kavramının sınırları ve özellikleri belirlenmiştir. Sonrasında ev hizmetlerine ilişkin ulusal yasal konum tasvir edilmiş, akabinde ev hizmetlerinde işçi çalıştıranların hak ve yükümlülükleri incelenmiştir. Sonuç kısmında ise yaşanabilecek hak kayıplarına çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Bu çalışma ile ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar için önemli ölçüde farkındalık artışı sağlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ev Hizmetleri, İşverenler, Çalıştıranlar, Hak ve Yükümlülükler

RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THOSE WHO EMPLOY DOMESTIC WORKERS IN TURKEY

ABSTRACT

With the participation of women in employment in our country and other countries, the need to employ workers in domestic services is increasing day by day. As a result, the number of workers working in domestic services and therefore the number of workers working in domestic services is increasing. Just like in other jobs, those who employ workers in domestic services have certain rights and obligations. The increase in the number of people employing workers in domestic services brings with it the need to legally determine rights and obligations. It is necessary to draw legal boundaries based on these rights and obligations.

The main purpose of this study is to reveal the current situation of those who employ workers in domestic services and to suggest solutions to possible losses of rights. In the study, firstly, the boundaries and characteristics of the concept of home services were determined. Afterwards, the national legal position regarding domestic services is described, and then the rights and obligations of those who employ workers in domestic services are examined. In the conclusion, solutions to possible losses of rights are suggested. With this study, a significant awareness increase will be provided for those who employ workers in domestic services.

Key Words: Domestic Services, Employers, Rights and Obligations

GİRİŞ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınlar çalışma hayatına yoğun olarak katılmaktadırlar. Eğitim seviyesinin artması, yasal düzenlemeler, yeni çalışma biçimleri ve toplumsal yapıdaki değişim daha çok kadının işgücü piyasasında yer almasını sağlamaktadır.

Kadınların istihdama katılması ile ataerkil toplum yapısında eskiden kadınlar tarafından görülen günlük ev işleri için yeni bir işçi grubuna ihtiyaç duyulmuştur. Olağan hayatın akışında gerekli olan temizlik, çocuk bakımı, ütü, hizmetçilik gibi ev işlerine işçi bulma gerekliliği gün geçtikçe artmıştır.

Ev hizmetlerinin dünya genelinde cinsiyete dayalı iş bölümü bağlamında kadınlarca yapılması beklenmekte, çoğunlukla kadınların sorumluluğunda değerlendirilmekte ve bunun sonucunda bu işler kadınlar tarafından görülmektedir (Yıldırım, 2014: 47). Ülkemizde de ev hizmetlerinde çalışma genel olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Kayıt dışılığın yaygın olduğu bu iş kolunun ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar açısından kanuni olarak düzenlenmesi zaruridir.

Bu çalışmada öncelikle ev hizmetlerinin kavramsal sınırları çizilecek, ardından ulusal mevzuat kapsamında ev hizmetlerine ilişkin yapılan düzenlemeler incelenecektir. Ev hizmetlerine ilişkin olarak ulusal mevzuat çerçevesinde “4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ele alınacaktır.

Buna ilave olarak ev hizmetlerine ilişkin Türkiye’de ev hizmetlerinde işçi çalıştıranların hak ve yükümlülükleri konusu 5510 sayılı Kanuna göre incelenecek ve Türkiye’de ev hizmetinde çalışanlara yönelik istatistikler ortaya konacaktır. Ayrıca Ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlara yönelik yapılması gerekenler açısından bir değerlendirmede bulunularak çözüm önerileri sunulacaktır.

1. EV HİZMETLERİ KAVRAMI VE MEVZUATI

1.1. Ev Hizmetleri Kavramının Kapsamı

Geleneksel aile yapısından uzaklaşarak kadınların iş gücü piyasasına girmesiyle beraber ev işlerinin yapılması konusunda bu işlerin başka bir kişiye yaptırılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı, orta ve üstü gelir seviyesine sahip ailelerde ev hizmetleri daha çok dışarıdan talep edilir hale gelmiştir (Yıldırım ve İslamoğlu, 2016: 3). Ev hizmetleri kavramı genel olarak ev işleriyle ilişkilendirilse de çok boyutlu içeriğiyle başka işleri de kapsamaktadır.

Başlangıçta temizlik, yemek, ütü vb. işleri kapsarken günümüzde çocuk ve yaşlı

bakımı, mürebbiyelik gibi farklı meslek dallarının yaptığı işleri de içine almıştır. Dolayısıyla ev hizmetleri kavramı zamanla genişlemiştir. Ev hizmetleri kavramının sürekli genişlemesi tek bir tanım yapılmasının önüne geçmektedir. Bu nedenle ev hizmetleri kavramı gerek mevzuatta gerekse de uygulamada farklı şekillerde tanımlanmış olup, sınırları çizilememiştir. Bu kavram kısaca evde yaşayanların gündelik gereksinimlerinin, evin günlük işinin ve yönetiminin aile bireyi olmayan kişilerce yapılması olarak tanımlanabilir (Manav, 2015: 512).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) mevzuatında ev hizmeti kavramına yönelik tanım 1 Nisan 2015 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ”de yer almaktadır. Anılan Tebliğe göre ev hizmeti, “*Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını*” ifade etmektedir. Tanım uyarınca, Tebliğ ile evde yapılan gündelik işlerin yanı sıra çocuk, yaşlı ve hasta bakım işleri de ev hizmetleri kapsamında kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, ev hizmetlerinde çalışanlar, hizmetçilik, aşçılık, şoförlük, bahçıvanlık, çocuk bakıcılığı, hasta bakımı, yaşlı bakımı, engelli bakımı, hasta ve yaşlı refakatçiliği, ütücülük gibi işleri gerçekleştirirler.

Diğer taraftan ev hizmetlerine ilişkin uluslararası geçerliliği olan tek bir tanımın yapılması mümkün değildir. Ancak literatürde yer alan bütün tanımlarda ortak olan unsur, işin ev sahibinin özel evinde yapılıyor olmasıdır. İşin yapıldığı yer ev olduğu için hangi işlerin ev hizmeti olarak değerlendirileceği evin sınırlarına bağlıdır. Dar anlamda evden anlaşılan sadece dört duvar olursa sadece bu kısıtlı alan içinde yapılan işler bu kapsamda değerlendirilecektir. Ancak dar anlamda ev hizmetleri kavramının kullanımıyla evin eklentisi olan bahçe, garaj vs. gibi yerlerde yapılan işler ev hizmeti kavramının dışında kalacaktır. Öğretide kabul gören görüşe göre ev kavramı çok boyutlu alanları da içine almaktadır. Bu şekilde evin bahçesinde, garajında yapılan işler de ev hizmeti olarak sayılacaktır (Akkaya, 2018: 20). SGK nezdinde ev geniş anlamda tanımlanmış ve çalışma alanı şahsın evi ve eklentileri olarak belirlemiştir.

Diğer bir ortak unsur işin aile bireyleri dışında kişilerce yapılması ve yapılan işin de evle ilgili olmasıdır. Yapılan iş işverenin yetkisi dahilinde görülmektedir. İşveren gerçek kişi olmalıdır. Yani tüzel kişilerin ev hizmetlerinde işçi çalıştırma yetkileri yoktur. Ayrıca yapılan işin düzenli ve sürekli olarak yapılması, ev hizmeti karşılığında işverenin maddi bir gelir elde etmemesi ve yapılan hizmet karşılığında işçinin ücret alması gerekmektedir.

Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olması gerektiği ileri sürülürken, bazı durumlarda çalışmanın ev hizmeti olup olmadığını saptamak zorluk yaratabilmektedir. Şayet, ev hizmetini yapan kişi, ev hizmetiyle birlikte aynı işverenin ev hizmetinden sayılmayacak başka işlerini de yapıyorsa veya ev hizmetinde çalışan kişi ev işi dışında başka işverenlere de hizmet veriyorsa, bu durumda bu çalışmalardan her birinin ayrı ayrı İş Kanunu'na tabi olup olmadıklarına bakıp, baskın olan çalışmaya göre karar verilmesi önerilmektedir (Okur, 2004: 355).

1.2. Ev Hizmetlerine İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Ulusal mevzuatımızda ev hizmetleri hususu 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer almaktadır. 2015 yılından önce hiçbir ulusal düzenlemede ev hizmetleri kavramının tanımı yapılmamıştır. 2015 yılında 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek 9'uncu madde ile ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar açısından yeni bir dönem başlamıştır.

1.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

Amacı “işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek” olan 4857 sayılı İş Kanunu “4'üncü maddede yer alan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın” uygulanmaktadır. Anılan Kanununun 2'nci maddesine göre; “İş sözleşmesine dayalı olarak yani ücret karşılığında ve işverene bağımlı olarak (işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak) çalışan kişiye işçi” denir.

İşçinin alacağı ücret, iş sağlığı ve güvenliği gibi temel hakları ve asgari çalışma şartları İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş yaşamında genel olarak işverenin yasal yükümlülükleri; ücret ödemek, işçiyi korumak, işçilere eşit davranmak, işçiye gerekli malzemeyi sağlamak, işçinin hafta tatili, yıllık ücretli izin ve ara dinlenme hakkını kullandırmaktan oluşmaktadır (Yücesoy ve Demir, 2011). Ayrıca işçi İş Kanunu'na göre sosyal sigorta, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş arama hakkı, maddi-manevi zararların tanzimi ve işe iade hakkına da sahiptir. İşçinin bu hakları İş Kanunu ile güvence altındadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun istisnalar başlıklı 4'üncü maddesinin 1-e bendinde ev hizmetlerinin yer alması ile ev hizmetlerinde iş görenler Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle İş Kanunu'nda diğer işçilere tanınan haklar ev hizmetlerinde çalışan işçilere tanınmamıştır.

İstisnalar arasında yer alan ev hizmetlerinin neler olduğu konusunda İş Kanunu’nda herhangi bir hüküm yoktur. Ev hizmetleri kavramının tanımı öğretilere ve Yargıtay kararlarına göre yapılmaktadır. Ancak Yargıtay’ın da farklı davalarda farklı tanımları baz aldığı görülmektedir. İşçinin evde İş Kanunu kapsamında sayılan işlerle birlikte ev hizmeti yapması durumunda Yargıtay ağırlıklı olarak hangi işin yapıldığını tespit ederek karar vermektedir. Örneğin; işçi hem hasta bakıcılık hem de evin yemek ve temizlik işlerine bakıyorsa durum bu niteliktedir (Akkaya, 2018: 58). Ağırlıklı olarak hasta bakımı işi yapılıyorsa İş Kanunu hükümleri, ağırlıklı olarak ev hizmeti işi yapılıyorsa Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Yargıtay ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi, şoför gibi işlerde çalışanlarla ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlıkta iş mahkemesi yerine genel mahkemeleri yetkili bulmasına rağmen, evde hasta bakımı yapan hemşire ve çocuk eğiticisi uyuşmazlıklarında ilgili iş mahkemelerini yetkili bulmuştur. Yargıtay "ev hizmeti" ile "evde yapılan iş" için ayrı bir yetkili mahkeme tayinine gitmiştir. Hemşirelik ile çocuk eğiticiliğinin evde yapılması ev hizmeti kapsamında değerlendirilmemiş bu işler evde yapılan iş olarak değerlendirilerek İş Kanunu kapsamından çıkarılmamıştır (Yılmaz, 2017: 249). Dolayısıyla ev hizmetlerinin neleri kapsadığının İş Kanunu açısından netleştirilmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici iş ilişkisi başlıklı 7’nci maddesi ile ev hizmetlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Özel istihdam büroları işverenden ücret alan, iş arayandan ücret almayan Türkiye İş Kurumundan yetki almak suretiyle “işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan” gerçek ya da tüzel kişilerdir (İŞKUR, 2024). Öğretide bir görüşe göre özel istihdam bürolarının amacı "geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verilerek bu şekilde özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesini, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınmalarını sağlamak “tır. Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla deneyimsiz kişilerin iş hayatına girmesinin kolaylaştırılması hedeflenmektedir. Ancak öğretide karşıt görüş geçici iş ilişkisinin işçiyi güvencesiz bırakacağı yönündedir (Vidinlioğlu, 2017: 41-42). Bir yandan ev hizmetlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağı öngörülmüşken, diğer yandan özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisine dair düzenlemelerden ev hizmetleri bakımından da faydalanılabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, buradaki çelişki açıklığa kavuşturulmalıdır.

Diğer taraftan tıpkı diğer işçiler gibi emekleri karşılığında iş yapan ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunundan istisna tutulması ev hizmetlerinde çalışanlar açısından hak kayıplarına sebep olmaktadır. Hak kayıplarının önlenmesi amacıyla ev

hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamına alınması gerekmektedir.

1.2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Ev hizmetlerinde çalışanlar 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında bırakılmış ve bu işlerde çalışanların iş ilişkisine ilişkin düzenlemeler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile belirlenmiştir (Manav, 2015: 516). Borçlar Kanunu'nda evde yapılan işlerle ilgili olarak ev hizmetleri, evde hizmet ve evde bağımsız çalışma olmak üzere 3 farklı kavram bulunmaktadır. Ev hizmetleri ile evde hizmet sözleşmesini birbirinden ayırmak gerekir. Üçüncü ayırmada yer alan 461'inci maddede evde hizmet sözleşmesi, "...işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir." şeklinde tanımlanmıştır. Evde hizmet sözleşmesine istinaden yapılan bir iş ile ev hizmeti arasındaki ana fark evde hizmet sözleşmesinde çalışan, işverene somut bir ürün vermekle yükümlü olmasıdır. Oysa ev hizmetinde işçi işverenin gündelik ev işlerini yapmakla yükümlüdür (Akkaya, 2018: 31). Evde hizmet sözleşmesinde işçinin yapacağı iş veya hizmet sonucunda işveren gelir elde ederken, ev hizmetinde çalışan işçi yaptığı hizmet sonucunda gelir elde etmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar işverenin kendi konutunda çalışırken, evde hizmet sözleşmesiyle çalışanlar kendi evlerinde de bu hizmeti görebilmektedir. Örneğin bir pastanede satılmak üzere işverenin işçiye verdiği iş evde hizmet sözleşmesine dayanmaktayken, işverenin evinde yapılan yemek ev hizmeti kapsamında değerlendirilmektir (Akkaya, 2018: 31).

Ev hizmetlerinde çalışma evin gündelik işleyişine yönelik işlerden meydana gelmekteyken, evde bağımsız çalışmada iş bir işyerinde yapılabilecekken evde yapılan işlerden meydana gelmektedir (Akkaya, 2018: 33).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 6'ncı bölümünde Hizmet Sözleşmeleri düzenlenmiştir. 6'ncı bölümün ilk ayırımında genel hizmet sözleşmeleri, ikinci ayırmada pazarlamacılık sözleşmesi ve üçüncü ayırımında ise evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir. Ev hizmetlerinde çalışanların içine girdiği sözleşme ilk ayırmada yer alan genel hizmet sözleşmesidir. Türk Borçlar Kanunu'nun 393'üncü maddesinin birinci fıkrasında "hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Borçlar Kanunu'na göre genel olarak hizmet sözleşmesinin yapılmasının özel bir şekli yoktur. Bu yüzden sözleşme sözlü, yazılı veya resmi şekilde yapılabilir. Sözleşmenin ispatı açısından yazılı veya resmi yapılması daha iyidir. Sözleşme "iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret gibi unsurların üzerinde tarafların karşılıklı ve birbirine uygun açık veya örtülü irade

açıklamalarıyla" kurulmaktadır (Vidinlioğlu, 2017: 85). Yine 393’üncü maddenin ikinci fıkrasında “işçinin bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmelerde” hizmet sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Borçlar Kanunu’nda yer alan “hizmet sözleşmesi” tanımı, İş Kanunu içinde tanımlanan “iş sözleşmesi” ile benzerlik göstermektedir. Keza İş Kanunu’na göre İş sözleşmesi “bir çalışan ve bir işveren arasında kurulan iş ilişkisine dayalı, işçinin iş görmeyi, işverenin de bu işe karşılık ücret ödemeyi taahhüt ettiğini gösteren” belgedir. Mahiyet olarak iki tanım birbirine benzemektedir.

Ev hizmetlerinde çalışanlar ile işverenler arasında kurulan genel hizmet sözleşmesi uyarınca işverenin borçları, ücret ödeme borcu (m. 401- m. 412), iş araç ve malzemelerini sağlamak (m. 413), giderlere katlanmak (m. 414- m. 416), işçinin kişiliğinin korunması (m. 417- m. 420), tatil ve izinleri kullandırmak (m. 421- m.425) olarak belirlenmiştir.

Ev hizmetlerinde çalışan işçi eş zamanlı olarak işverenin evinde ev düzeni içinde birlikte yaşıyorsa Türk Borçlar Kanunu’nun 418’inci maddesi kapsamında değerlendirilecektir. Ev düzeni içinde çalışma başlıklı 418’inci maddede “İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.” hükmü yer almaktadır. 418’inci maddenin uygulanabilmesi için işveren ve iş görenin aynı ev içinde yaşıyor olması gerekmektedir. Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan işçiler bu kapsamda sayılabilecektir. Bu maddeye göre "işverenin gözetim borcunun bu anlamda işçiye barınması için verilen yer için de geçerli olduğunu, dolayısıyla Kurum’un burada meydana gelecek kazalar için edim yükümlülüğü altında olacağı" anlaşılmaktadır (Akkaya, 2018: 142).

Daha evvel ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin İş Kanunundan istisna olduğu, bu çalışanların Borçlar Kanunu üzerinden haklara sahip olduğu bahsedilmiş idi. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçilerin kıdem ve ihbar tazminatı hakları bulunmaktadır. Ancak ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamında olmadıkları için kıdem ve ihbar tazminatı hakkından faydalanamayacaktır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nda fesih bildirim süreleri düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu’na göre işverenin ev hizmetlerinde çalışan kişiyi işten çıkarması durumunda önceden haber vermesi gerekmektedir. Haber vermemesi durumunda işçiye tazminat ödemekle

yükümlüdür. "Önceden haber verilecek süre bir yıla kadar hizmet süresi olan işçi için iki hafta, bir ila beş yıl arası hizmet süresi olan işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla hizmeti olan işçi için altı haftadır". Borçlar Kanunu'nun 434'üncü maddesine göre hizmet sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi durumunda işverenin fesih bildirim süresindeki maaşın üç katı kadar tazminat ödeme yükümlülüğü vardır.

Diğer bir deyişle ev hizmetlerinde işçi ve işveren arasındaki ilişki İş Kanunu'nda yer alan iş sözleşmesi ile değil de Borçlar Kanunu'nda yer alan hizmet sözleşmesi ile kurulmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlarla işveren arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi ile kurulmasından dolayı ev hizmetlerinde çalışanlar "kıdem tazminatı, ihbar süresi, işe iade gibi konularda" İş Kanunu'na tabi olmadıkları için bu haklardan yararlanamamaktadır. Her ne kadar ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı alamasa da Borçlar Kanunu'na göre anılan kanunda düzenlenen diğer bazı tazminat türlerinden faydalanabilmektedirler.

Ev hizmetlerinde çalışanların diğer işçiler gibi İş Kanunu kapsamında değil de Borçlar Kanunu kapsamında olmaları ev hizmetlerinde çalışanları diğer işçilerle kıyaslandığında dezavantajlı konuma düşürmektedir. Genel olarak işçi ve işveren edimleri iki kanunda benzer nitelikte olsa da işçiye sağlanan haklar bakımından İş Kanunu daha fazla hak sunmaktadır.

1.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

1982 Anayasasının 49'uncu maddesinde, "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." 50'inci maddesinde; " Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." 56'ncı maddesinde; "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir." hükümleri yer almaktadır. Bu bağlamda kişinin çalıştığı işte güvenli bir şekilde istihdam edilmesi ve devletin kişiyi çalışma hayatında koruması anayasal bir haktır.

Amacı "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek" olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanununun 2'nci maddesinde "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı" belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanun'un 2'nci

maddesinin c bendinde ev hizmetleri “Kapsam ve İstisnalar” başlığı altında yer almış ve dolayısıyla ev hizmetleri 6331 sayılı Kanun’un uygulama alanı dışında kalmıştır. Ev hizmetlerinin 6331 sayılı yasa dışında tutulmasının sebebi, öğretilerde ev hizmetlerinde istihdam edilen kişilerin özel konutlarda çalışmaları nedeniyle teftişinin yapılmasında yaşanacak aksaklıklar olarak düşünülmesidir (Manav, 2015: 516). Erdoğan ve Toksöz yaptıkları çalışmada "ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün ev hizmetlerine ilişkin olarak işin niteliği, denetim gücü ve iş ilişkisinin sonuçlarının genel olarak ticari bir amaç doğurmasından dolayı, ev hizmetlerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının dışında bıraktığını" ortaya koymaktadır (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 29). Bilindiği üzere ev hizmetlerinde çalışanların işyeri konuttur. Konutlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işyeri olarak sayılmadığından dolayı ev hizmetlerinde işçi çalıştıran kişiler işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmamak zorunda değildir. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi de zorunlu değildir (Vidinlioğlu, 2017: 62).

Ev hizmetlerinde çalışma alanının ev olması ve sosyal koruma mekanizmalarının dışında kalması sebebiyle ev hizmetlerinde istihdam edilenler açısından iş sağlığı ve güvenliği önemlidir (Ulutaş ve Öztepe, 2013: 44). Ev hizmetlerinin 6331 sayılı Kanun’dan istisna tutulması nedeniyle ev hizmetlerinde çalışanlar açısından karşılaşılabilecek herhangi bir kaza ya da meslek hastalığı durumunda işverenlerin sorumluluğu ortadan kalkacak, çalışanlar açısından mağduriyet doğuracaktır. Çalışma alanı ev olan ev hizmetlerindeki ev kazaları mahiyeti bakımından iş kazalarına dönüşebilmektedir. Evde çalışırken çalışanların karşılaşılabilecekleri iş kazası ve meslek hastalığı risklerini dört grupta toplamak mümkündür. Bunlar; fiziksel riskler (düşmeler, kesikler, yanık, kronik ağrılar, bel fıtığı, sinir sıkışması vs.), kimyasal riskler (temizlik malzemelerindeki kimyasallardan kaynaklanan deri ve solunum yolu hastalıkları (astım, bronşit vs.), zehirlenme vs.), biyolojik riskler (enfeksiyon, bulaşıcı hastalıklar), psiko sosyal riskler (baskı, şiddet, taciz vs.) (Ulutaş ve Öztepe, 2013: 51-54). Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma saatlerinin uzunluğu sebebiyle "kronik yorgunluk", yaptıkları işte fiziksel gücün yoğun olmasından dolayı "bel, sırt, diz rahatsızlıkları" ve işverenlerin psikolojik baskılarından dolayı da depresyon, panik atak vs. gibi psikolojik rahatsızlıklarla yüz yüze geldikleri görülmektedir (Özçam, 2017: 59). Ev hizmetlerinde çalışanların maruz kalabilecekleri riskler düşünüldüğünde 6331 sayılı Kanundan istisna olmaları söz konusu kanunun önemli bir noksanlığıdır (Ulutaş ve Öztepe, 2013: 50). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin sağlığı ve güvenliği noktasında revize edilmesi gerekmektedir. En azından devletin bu işçilere iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermesi çalışanların ve dolayısıyla toplumun yararına olacaktır.

Her ne kadar ev hizmetleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının dışında bırakılsa da bu alan tamamen savunmasız değildir. Ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu hükümlerine istinaden değil Borçlar Kanunu hükümlerine istinaden istihdam edilmektedir. Borçlar Kanunu 417'nci maddesinde "işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilere de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak yükümlülüğü" vardır. Ancak Borçlar Kanunu'nda konu yüzeysel olarak ele alınmış ve ev hizmetlerine ilişkin risklerin neler olduğu belirlenmemiş olup, risklere karşı alınacak önlemlerin de ne olduğu tespit edilmemiştir. Aynı zamanda ev hizmetlerine ilişkin denetimden ve ev işçilerine ilişkin eğitimden de bahsedilmemiştir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 29).

Diğer taraftan işçi sağlığı ve güvenliği açısından işverenin üç yükümlülüğü bulunmaktadır. İlk olarak işverenin işle ilgili olası riske karşı önlem alması gerekmektedir. Daha sonra işverenin alınan önlemlere işçinin dikkat edip etmediğini kontrol etmesi gerekir. Son olarak işverenin işçiyi bilgilendirmesi gerekmektedir. İşverenin bu yükümlülüklerine paralel olarak işçi de bu yükümlülükleri uymalıdır (Erdoğan ve Toksöz, 2013, s. 28-29). Bu üç yükümlülüğün yerine getirilmesi ile işçinin işte maruz kalacağı olası risklerin önüne geçilebilir.

5510 sayılı Kanuna eklenen 9'uncu maddeyle birlikte ev hizmetlerinde istihdam edilenler iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sigortalı olmuştur. Ev hizmetlerinde çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yapılmasına rağmen, 5510 sayılı Kanuna göre 10 günden az süreyle ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlar iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olmayacak ve ayrıca iş kazası meydana gelmesi durumunda Kurum tarafından yapılacak ödeme 5510 sayılı Kanun'un 21'inci maddesi kapsamında işverenlere rücu edilemeyecektir (Manav, 2015: 530). Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bu konu daha detaylıca ele alınacaktır.

Gerek Borçlar Kanunu ile gerekse de 5510 sayılı Kanun ile ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin iş sağlığı ile güvenliği koruma altına alınmaya çalışılmışsa da kayıt dışılık ev hizmetlerinde çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliğinin ikinci planda tutulmasına sebep olmaktadır (Ulutaş, Öztepe, 2013: 47). Toplum sağlığı açısından ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yasal korumaya ihtiyaçları vardır. Bu açıdan ev hizmetlerinin tamamen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakması doğru değildir. Bunun yerine, anılan işin kendine özgü yapısı gözetilerek ev hizmetlerine yönelik olarak 6331 sayılı Kanun'un hangi maddelerin uygulanıp uygulanmayacağına düzenlenmesi daha isabetlidir (Tiritoğlu, 2022: 85).

1.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

“11.9.2014 tarihli 29116 mükerrer sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”na 1.4.2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ek 9’uncu madde eklenmiştir.

Madde Ek 9 ev hizmetlerinde çalışma açısından bir mihenk taşıdır. 2015 Nisan ayından sonra ev hizmetleri kavramı yasal bir tanıma kavuşmuştur. 5510 Sayılı Kanun’un ek 9’uncu maddesi ve bu madde kapsamında yapılan alt mevzuat ile ev hizmetlerinde işçi çalıştıranlara ilişkin kapsamlı bir düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı Kanunun Ek 9’uncu maddesine ilişkin usul ve esaslar 1/4/2015 tarihli, 29313 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “*Ev hizmetlerinde 5510 sayılı Kanun’un Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ*” ile açıklanmıştır.

Tebliğ’in 1.1 maddesinde tebliğin amacı; “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun ek dokuzuncu maddesine göre ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişiler hakkında çalıştıran, işveren ve sigortalılara yönelik yükümlülüklerin uygulama esaslarını düzenlemek” olarak belirlenmiştir. Ek 9 uncu madde ile yasal zemine kavuşan ev hizmetlerinde istihdam edilenler ve onları istihdam edenlere ilişkin iş ve işlemler SGK tarafından yürütülmektedir.

2. EV HİZMETLERİNDE SİGORTALI İSTİHDAM EDENLER AÇISINDAN SİGORTA HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Ev hizmetlerine ilişkin Tebliğ’in "1.3 Tanımlar" bölümünde;

“Ev: Aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentilerini, Ev hizmeti: Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını (...) ifade eder.”

“Çalıştıran: 5510 sayılı Kanunun ek 9’uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran ve işveren sayılmayan gerçek kişi,

İşveren: 5510 sayılı Kanunun ek 9’uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişi,” olarak tanımlanmıştır.

Tebliğ’in tanımlar bölümünde ev hizmetlerinde sigortalı için ayda on günden az

çalışma gün sayısı bildiren “çalıştıran”, on gün ve daha çok çalışma gün sayısı bildiren “işveren” olarak tanımlanmış olup, sadece gerçek kişilere ek madde 9 kapsamında işçi bildirme hakkı verilmiştir. Yani tüzel kişilerin ek madde 9'dan sigortalı bildiriminde bulunması mümkün değildir.

Bu başlık altında ev hizmetlerinde sigortalı istihdam edenler çalıştıran ve işveren olmak üzere iki başlık altında incelenecektir. Önemle belirtmek gerekir ki ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlar işveren olarak kabul edilmemektedir.

2.1. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalıştıran Bakımından

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı istihdam edenler Ek dokuzuncu maddenin ikinci fıkrası ile kanun kapsamına alınmıştır. Ev hizmetlerinde çalışanların karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı ek madde 9/2 kapsamında çalışanlar kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primlerinin ödenmesi ile sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Anılan fıkraya göre "*Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82'nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceği*" hüküm altına alınmıştır. Çalıştıranlar 10 günden az çalıştırdıkları sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi, Muhtasar Prim Hizmet Beyannamesi ve işten ayrılış bildirgesi düzenlemeyecektir. Aynı zamanda çalıştıranlara işyeri bildirgesi de düzenlenmeyecektir.

Tebliğin "4.1 Ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışanlar" başlıklı maddesinde ek madde 9/2 kapsamında çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacağı öngörülmüştür. Maddenin son bölümüne göre 10 günden düşük çalışma tespit edilirken günlük 7,5 saatten az olan çalışmaların 1 gün olarak değerlendirileceği ayrıca anılan sürelerin peş peşe günler olabileceği gibi ayın diğer günleri de olabileceği" açıklanmıştır.

2024 yılının asgari ücreti (20.002,50 TL) baz alındığında, Ek madde 9/2 kapsamında işçi çalıştıranların ödemeleri gereken iş kazası ve meslek hastalığı primi için 2024 birinci ay ila on ikinci ay arasında günlük SPEK alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar:

- Ay içinde 1 gün ek madde 9/2 kapsamında işçi çalıştıranlar açısından $666,75 \text{ TL} \times \%2 = 13,34 \text{ TL}$
- Ay içinde 9 gün ek madde 9/2 kapsamında işçi çalıştıranlar açısından $13,34 \text{ TL} \times 9 = 120,06 \text{ TL}$

Tebliğin 4.2.1 maddesinde ek madde 9/2 kapsamında çalışanların bildirimini “*Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu*” ile yapılacağı bildirilmiştir. Söz konusu formun "çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar, ay sonunun hafta sonu genel ve resmî tatil günlerine denk gelmesi halinde ise bu günleri takip eden ilk iş günü sonuna kadar ünitelere verilmesi" gerekmektedir. Bu formda “çalışan ve çalıştıran kişinin imzası, kaç gün çalıştırıldığına dair bildirim ile e-posta adresleri ile cep telefon numarası bilgileri yer almalıdır. Ayrıca çalışılan ayda diğer günler için çalıştırılan işçinin aynı kişi olması durumunda yeni form düzenlenmeyecektir”.

Diğer taraftan Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süre ile sigortalı çalıştıranlar “www.turkiye.gov.tr” uygulaması üzerinden de bildirimde bulunabilmektedir. Bu şekilde müracaat edecekler “e-hizmetler” menüsünden “SGK”yı seçerek “4A On Günden Az Süreli Ev Hizmetleri İşveren Başvuru ve Sorgulama” ekranından çalıştırılan sigortalının T.C. numarası ve çalıştırılan gün sayısı girilmek suretiyle sigortalı bildirimini yapabilecektir. “www.turkiye.gov.tr” uygulamasından müracaat edenlerin ayrıca “Ev Hizmetlerinde On Günden Az Çalıştırılacaklara İlişkin Form” düzenlenmesine gerek bulunmamaktadır. Bu şekilde yapılan bildirim sonucunda sigortalının cep telefonu numarasına “Kanunun ek 9’uncu maddesinde sigortalı tescili yapıldığı, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödeyebileceği hakkında bilgilendirme mesajı gönderilecektir.”

İlk olarak bildirimlerde Kuruma doğrudan ya da internet yoluyla müracaat ön görülmüşken, 29/12/2016 tarihli 29993 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan düzenleme ile bildirimlerin kısa mesaj servisi veya mobil uygulama ile yapılması seçeneği de çalıştırana sunulmuştur. Düzenleme ile Tebliğin “Kuruma doğrudan ya da internet yoluyla müracaat” başlıklı 4.2.1 maddesinin başlığı "Kuruma doğrudan, internet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat" olarak değiştirilmiştir.

Söz konusu maddeye göre:

"4.2.1 – Kuruma doğrudan, internet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat:

Sigortalı bildirimini Kurumca belirlenecek numaraya kısa mesaj göndermek suretiyle yapacak olanlar, öncelikle bir defaya mahsus kısa mesaj ile kendi T.C. kimlik numarasını yazıp kendini “çalıştıran” olarak kaydettirecek, daha sonra çalıştıracağı kişinin T.C. kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalıştıracağı bilgisini göndererek sigortalı için tescil kaydını oluşturacaktır. Sigortalı çalıştıran kişiye sigortalının kaydının yapıldığı ve % 2 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı (İKMH) sigorta priminin telefon faturasına yansıtılacağı yönünde cevap mesajı dönecek ve sigortalı

çalıştıran tarafından bunun onaylanması halinde sigortalı tescili tamamlanacaktır.

Kısa mesaj servisi uygulamasının nasıl yapılacağı hususu ise SGK tarafından açıklandığı üzere, evinde 10 günden az sigortalı çalıştıracak kişinin bir defaya mahsus kısa mesaj (sms) ile kendi TC kimlik numarasını yazıp "5510" kısa mesaj sevisine kendini çalıştıran olarak kaydettirmesi ve daha sonra ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalıştıracak kişinin TC kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalışacağı bilgisini yine "5510" kısa mesaj servisine göndererek sigortalı için tescil kaydı oluşturulması yoluyla yapılacaktır." Kurum'a bildirilme İKMH sigortasından sağlanan yardımlara hak kazanma bakımından şarttır.

Bu düzenlenmesi ile hem kayıt dışılık önlenecek hem bildirimler kolay bir şekilde yapılacak hem de prim tahsilatı eş zamanlı olarak gerçekleşecektir. 2019 yılında SMS Yolu ile Bildirim-Mobil Ödeme Projesi, "Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı (ISSA) iyi uygulama örnekleri Jüri özel mansiyon ödülü" ile ödüllendirilmiştir. Bu ödül Kurum tarafından yapılan uygulamanın ne kadar başarılı olduğunun göstergesidir (ISSA, 2019: 17).

Tebliğin 4.2.2 maddesi ile ek madde 9/1 kapsamında çalışanların primlerinin ödenmesi hususu düzenlenmiştir. Söz konusu madde uyarınca;

Kuruma "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu" ile müracaat edenlerin çalıştıran ve sigortalılar yönünden tescili yapıldıktan sonra çalıştıran kişiler % 2 oranında İKMH sigortası primini banka aracılığı ya da www.sgk.gov.tr adresinin "esgk" menüsünden "Kart ile Prim Ödeme", "Diğer Ödemeler" seçeneğinden kredi kartları veya banka kartları aracılığıyla Kuruma ödeyebileceklerdir." Kısa mesaj üzerinden bildirimde bulunanlarda tahsilatın gerçekleşebilmesi için hattının Mobil Ödeme 'sinin açık olması gerekmektedir. Kısa mesaj servisi üzerinden yapılan bildirimlerin prim ödemesi hatta tanımlı TL üzerinden yahut faturaya yansıtılmak suretiyle ödenecektir.

Ek madde 9'a göre, "İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettilir. Bu bakımdan ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranlar işveren de sayılmadıkları için, belirtilen madde kapsamında işverenin taşıdığı sorumluluğu taşımamakta ve bu çerçevede işverenler ve üçüncü kişilerin rücu sorumluluğuna gidilememektedir."

Çalıştıranlar Tebliğe göre işveren olarak kabul edilmedikleri için İKMİH durumunda kurum tarafından kendilerine olası zarar rücu edilemeyecektir. Bu durum çalıştıranların gerekli önlemleri almada keyfi davranmalarına sebep olabilir. Kurum yapacağı bir düzenleme ile çalıştıranlara sadece İKMİH durumunun ortaya çıkmasında "ağır kusur ve kastının olması durumunda" sorumluluk yükleyerek bu sorunu ortadan kaldıracaktır.

Tebliğ'in 4.6 "İş Kazası ve Meslek Hastalığı sigortasından yararlanma şartları ve bildirim" başlıklı bölümünde ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile işçi çalıştıranların bu sigortalılara ilişkin İKMİH bildirimini SGK'ya doğrudan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu düzenlenerek ya da www.turkiye.gov.tr adresinin "e-hizmetler" menüsünün altında bulunan "Ev Hizmetleri" kısmı seçilerek "İş kazası bildirimini" menüsünden yapılabileceği açıklanmıştır.

Diğer taraftan yabancı uyruklular ek madde 9/2 kapsamında istihdam edilememektedir. Yabancı uyrukluların ev hizmetlerinde 10 günden az çalıştırılması durumunda ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlere ilişkin hükümler uygulanarak ay içinde hesaplanan çalışma süresi 30 gün üzerinden değerlendirilecektir. Ayrıca çalışmanın ay içinde aynı sigortalı için 9 günü geçmesi durumunda bu kişiler için ek madde 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlere yönelik işlemler başlatılacaktır.

Tablo 1: 2017- 2023 Tarihleri Arasında Ek madde 9/2 Kapsamında Çalışanların Kuruma Bildirimi (Kadın- Erkek Kişi Sayısı)

YIL	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2017	127	5.968	6.095
2018	152	5.549	5.701
2019	163	5.572	5.735
2020	208	4.496	4.704
2021	208	4.476	4.684
2022	195	4.351	4.546
2023	268	4.307	4.575

Kaynak: SGK Kurumsal Raporlama Sistemi

Tablo 1’de 2017 ve 2023 yılları arasında 5510 sayılı Kanun’un ek madde 9/2 kapsamında Kuruma bildirilen çalışan sayısı sunulmaktadır. Tabloda görüleceği üzere 2017 yılında 6.095 olan 10 günden az süreyle ev hizmetinde çalışan sayısı 2023 yılına gelindiğinde 4.575’e düşmüştür. Cinsiyet bazlı olarak bakıldığında ise ek madde 9/2

kapsamında Kuruma bildirilen çalışanların yaklaşık %95'e tekabül eden büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu yönüyle çalışmanın birinci bölümünde yer aldığı haliyle ev hizmetlerinin geleneksel olarak kadınların üzerinde kaldığı ve bu hizmetlerin çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirildiğine ilişkin görüş Kuruma bildirim sayılarıyla da doğrulanmıştır.

2.2. Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve 10 Günden Fazla Çalıştıran Bakımından

5510 sayılı Kanununun 12'nci maddesinde "4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kimseleri çalıştıran gerçek kişi, tüzel kişi, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" işveren olarak tanımlanmıştır. Ancak 5510 sayılı Kanunun Ek 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında ev hizmetlerinde 10 gün ve 10 günden fazla çalışan sigortalıların anılan madde hükmünden yaralanabilmesi çalıştıranların gerçek kişi olması şartına bağlanmıştır. Ek madde 9/1 kapsamında işçi çalıştıran işverenler Kanundan kaynaklanan sosyal sigorta yükümlülüklerini diğer işverenler gibi yerine getirmekle sorumludur.

İşverenin 5510 sayılı Kanundan kaynaklanan yükümlülükleri vardır. Bunlar;

- ✓ "Sigortalı işe giriş bildirgesi verme yükümlülüğü,
- ✓ Sigortalı işten ayrılış bildirgesi verme yükümlülüğü,
- ✓ İşyeri bildirgesi verme yükümlülüğü,
- ✓ İş kazasına ilişkin bildirim yükümlülüğü,
- ✓ Meslek hastalığına ilişkin bildirim yükümlülüğü,
- ✓ Çalışılmadığına dair bildirim girişinde bulunma yükümlülüğü,
- ✓ Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verme yükümlülüğü,
- ✓ Sigorta primlerinin ödenmesi yükümlülüğü,
- ✓ İşyeri kayıtlarının saklanması ve ibrazına ilişkin işveren yükümlülüğü".

Ek madde 9/1 kapsamında istihdam edilen kişilerin sigortalılık bildirimimin süresinde yapılmaması durumunda, işverene 5510 sayılı Kanununun 102'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin 1 numaralı alt bendi uygulanacaktır. Söz konusu maddeye göre, "(...) bu Kanunun a)1) 8'inci maddesinin birinci fıkrası ile 61'inci maddede belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda

göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır”.

Tebliğ m.3.4’de ek madde 9/1 kapsamında çalıştıranların çalıştırdığı sigortalılara ait İKMİH bildiriminin, 5510 sayılı Kanununun 13’üncü maddesinde düzenlenen zamanda SGK’ya direk Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunu" düzenleyerek ya da www.turkiye.gov.tr adresinin “ehizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek “İş kazası bildirimini” menüsünden yapılacağı öngörülmüştür. İşverenin iş kazasını olayın vuku bulunduğu yerde bulunan kolluk kuvvetlerine hemen, Kuruma ise olayı izleyen üç işgünü süresince bildirmesi gerekmektedir.

2.2.1. Ek 9/1 Kapsamındaki Ev Hizmetleri İşyerlerinin Kolay İşverenlik Kapsamına Alınması

Ek 9/1 kapsamındaki sigortalılar daha önceleri Entegre Tescil ve MOSİP üzerinde işveren tescil kaydı üzerinden kayıt altına alınmıştı. İşverenler yükümlülüklerini ünitelere yaptığı bildirim ile gerçekleştirmekteydi. 16.02.2021 tarihli, E-99779835-202.99-20404225 sayılı ve “Ek 9 Kapsamındaki Ev Hizmetleri İşyerlerinin Kolay İşverenlik Kapsamına Alınması” konulu SGK Genelgesi ile Ek 9/1 kapsamında yer alan ev hizmetlerine ilişkin iş ve işlemlerin kolay işverenlik kapsamına alındığı bildirilmiştir. Genelgeye göre 30.4.2021 tarihinden sonra Ek 9/1 kapsamındaki işverenlerin iş ve işlemleri Entegre Tescil üzerinden yapılmayacaktır. Daha önce Entegre Tescil ve MOSİP üzerinde tescilli bulunan işverenlere ilişkin işlemler ise yine Entegre Tescil üzerinden devam edecektir. Özellikle belirtmek gerekir ki 30.4.2021 tarihinden önce ek 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran işverenler kolay işverenlik kapsamına girmemektedir.

30.04.2021 tarihinden sonra ilk defa ek 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıranların internet (e-Devlet) üzerinden işyeri tescil başvurularını yapmaları gerekmektedir. Yapılacak işlem adımları için SGK tarafından “Kolay İşverenlik Kapsamında İşyeri Tescilinin Elektronik Ortamda Yapılmasına İlişkin Kullanma Kılavuzu” yayınlanmış ve bu husus duyuru yoluyla da kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Kolay işverenlik kapsamında işyeri bildirgesi düzenlendikten sonra primler için otomatik tahakkuk oluşturulacaktır. Buna göre; “İşyeri tescil işlemleri E-Türkiye (<https://www.turkiye.gov.tr/>) internet adresinden SGK Kimlik Doğrulama Hizmetleri- İşyeri Bildirgesi (4-a’lı Sigortalı Çalıştırılanlar Yönünden) menüsü vasıtasıyla “Gerçek Kişi İşyeri Bildirgesi Düzenle” menüsünden yapılacaktır. Bu kapsamdaki işverenler NACE kodu olarak “9700.10- Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının hizmetleri”ni seçeceklerdir. e-Bildirge kullanıcı tanımlaması için sisteme

girilen işveren/yönetici ve e-Bildirge kullanıcısının e-devlet ekranına e-sigorta sözleşme onayı (SGK-Kimlik Doğrulama Hizmetleri-E-Bildirge Başvuru Yetkili Onay) gönderilecektir. Onaydan sonra e-Bildirge kullanıcısı e-Devlet ekranından (SGK-Kimlik Doğrulama Hizmetleri-e-SGK Şifre) şifresini alabilecektir. Tescil onayı başlangıçta seçilen sosyal güvenlik merkezi tarafından yapılacak ve ardından işyeri numarası ve beyan edilen sigortalılar için işe giriş bildirgeleri otomatik olarak oluşturulacaktır. Onay işlemlerinden sonra tanımlanan sigortalılar için “<https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi> - (<http://e.sgk.gov.tr/> adresinden İŞVEREN-İşveren Sistemi-Kolay İşverenlik-Beyan Giriş/Teşvik Tanımlama) İşlemleri bölümünden beyan giriş ve teşvik tanımlama yapılacaktır”. Teşvik tanımlaması yapılmaması halinde beyanlar otomatik olarak 30 gün ve prime esas kazancın alt sınırından teşviksiz olarak oluşturulacaktır.

Diğer yandan yasal süresi dışında geriye yönelik tescil yapılabilecektir. Geriye yönelik dönemler için “e-Bildirge v.2 sistemi kullanılacak olup süresi geçmiş dönemlerin belgeleri işverence e-Bildirge v.2 sistemi” üzerinden gönderilecektir.

“Kolay İşverenlik Kapsamında İşyeri Tescilinin Elektronik Ortamda Yapılmasına İlişkin Kullanma Kılavuzu” ek 9/1 kapsamı işverenler için tereddütler oluşturmaktadır. Ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran kişilerin basiretli bir iş adamı gibi davranması beklenemez. Kılavuz bir muhasebeci için açık, kolay anlaşılabilirken bu işverenler için yeterli derece açıklayıcı değildir. Bu nedenle ek 9/1 işverenleri diğer işverenler gibi muhasebeci ile çalışmak zorunda kalmakta buda kayıt dışılığın yaygın olduğu bu sektörde işverenleri kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir.

2.2.2. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Fazla Çalışanlara İlişkin Prim Oranları ve Teşvikler

Tebliğin 3.4.9 maddesinde; “Kanunun ek 9’uncu maddesi kapsamında ayda 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı olanların %34,5 oranındaki primleri gerçek kişi işverenler tarafından ödenir. Bu primin %20’si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5’i GSS, %2’si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenler ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte %3 oranında işsizlik sigortası primi de ödeyeceklerdir.” açıklamaları yer almaktadır.

Sigortalıların kayıt altına alınarak istihdamın çoğaltılması, diğer kişilerle kıyaslandığında aleyhte çalışma şartlarına sahip olanların istihdamının artırılması, yatırımların teşvik edilmesi, gelişmişliğin artırılarak bölgeler arası oluşan gelişim farklılıklarının ve sosyal güvenlik maliyetlerinin azaltılması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen istihdam teşvikleri bulunmaktadır. İşverenlerin 4/1-a sigortalıları adına ödemeleri gereken primlerin tamamı veya bir kısmı belirli şartlar

altında süresiz olarak ya da belirli süreyle başka kurumlar tarafından karşılanmaktadır.

SGK tarafından uygulamasına devam edilen 16 sigorta prim teşviki bulunmakla birlikte bunlardan sadece 8’i ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverenler tarafından uygulanabilir durumdadır.

Bu teşvik uygulamaları şunlardır:

✓ 5510 sayılı Kanunun 81’inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde yer alan malullük yaşlılık ve ölüm sigortası işveren hissesi beş puanlık indirim,

✓ 5510 sayılı Kanunun geçici 101’inci maddesi uyarınca asgari ücret desteği,

✓ Sosyal Güvenlik Destek Primi İşveren Hissesi 5 Puanlık Prim İndirimi

✓ 4447 sayılı Kanunun 50’nci maddesi uyarınca işsizlik ödeneği alanların istihdamı halinde sigorta primi sigortalı ve işveren hissesi teşviki,

✓ 4447 sayılı Kanunun geçici 10’uncu maddesi uyarınca gençlerin, kadınların ve mesleki belge sahibi olanların istihdamı halinde sigorta primi işveren hissesi teşviki,

✓ 4857 sayılı Kanunun 30’uncu maddesi uyarınca engelli sigortalı istihdamı halinde sigorta primi işveren hissesi teşviki,

✓ 3294 sayılı Kanunun Ek 5’inci maddesinde yer alan sosyal yardım alanların istihdamına yönelik sigorta primi desteği,

✓ 2828 sayılı Kanunun Ek 1’inci maddesinde yer alan sosyal hizmet modellerinden yararlananların istihdamına yönelik prim teşviki.

5510 sayılı Kanunda ve diğer Kanunlarda düzenlenen prim teşviklerinden özel sektör işverenleri 4/1(a) kapsamında çalıştırdıkları sigortalılar için ilgili teşvik kanunlarda aranılan şartları sağlamaları halinde yararlanabilmektedir. Dolayısıyla özel sektör kapsamında değerlendirilen ek madde 9/1 kapsamında işçi çalıştıranlar, 4/1-(a) sigortalısı olarak çalıştırdıkları işçiler için ilgili teşvik kanunlarında belirtilen şartları sağlamaları halinde prim teşviklerinden yararlanabilecektir. İşverenler teşviklere ilişkin şartlar ve indirim oranları için DESTEK AL (sgk.gov.tr) adresinden gerekli belgelere ve bilgilere ulaşılabilir. Yasal süresi içinde ödenmeyen primlere 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi gereğince gecikme zammı ve gecikme cezası uygulanacaktır.

Kolay işverenlik sistemine kaydedilen işyerlerince, sigortalılar için <https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi> (<http://e.sgk.gov.tr/> adresinden İŞVEREN-İşveren Sistemi-Kolay İşverenlik-Beyan Giriş/Teşvik Tanımlama İşlemleri)

menüsünden giriş yapılarak “İşyeri Aktif Sigortalılar” listesinde kayıtlı ve teşvik şartlarına uygun sigortalılar için “Seç” ve “Devam” butonu ile ilerleyerek sayfanın altında görüntülenen “Sigortalı Beyan Güncelle/Teşvik Tanım ve Sıralama İşlemleri” menüsü vasıtasıyla teşvik tercihi ve sıralaması yapılması gerekmektedir.

Kolay işverenlik sisteminde yapılacak iş ve işlemler için yapılan duyurular ve kullanım kılavuzu yetersiz kalmaktadır. SGK tarafından mevzuat çalışması yapılmalı hatta video kayıt yöntemiyle işverenler uygulamalı şekilde yönlendirilmelidir. Ek 9/1 kapsamında sigortalı çalıştıran kişiler gerçek işverenler gibi konuya hâkim değildir. Bu sebeple bu kişiler için sistem daha basit hale getirilmeli ve de görsellerle desteklenen bir kılavuz yayınlanmalıdır. Ayrıca bu iş ve işlemlerde sıkıntı yaşayanlar için SGK tarafından destek hattı oluşturulmalıdır. Karmaşık ve zor olan bu yapı ev hizmetlerindeki kayıt dışılığı artırmaktadır.

Tablo 2: 2017- 2023 Tarihleri Arasında Ek madde 9/1 Kapsamında Çalışanların Kuruma Bildirimi (Kadın- Erkek Kişi Sayısı) **Sayısı**

YIL	ERKEK	KADIN	TOPLAM
2017	1.751	39.089	40.840
2018	2.294	45.600	47.894
2019	2.791	47.519	50.250
2020	3.925	60.980	64.905
2021	3.461	48.192	51.653
2022	3.035	35.439	38.474
2023	2.215	29.400	31.615

Kaynak: SGK Kurumsal Raporlama Sistemi

Tablo 2’de 2017 ve 2023 yılları arasında 5510 sayılı Kanun’un ek madde 9/1 kapsamında Kuruma bildirilen çalışan sayısı sunulmaktadır. Tabloda görüleceği üzere 2020 yılında 64.905 olan 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetinde çalışan sayısı 2023 yılına gelindiğinde 31.615’e düşmüştür. Cinsiyet bazlı olarak bakıldığında ise ek madde 9/1 kapsamında Kuruma bildirilen çalışanların yaklaşık %93’e tekabül eden büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

Yıllar itibariyle ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetlerinde çalışan sayısında görülen azalmanın sebeplerinin araştırılması gerekmektedir. 2021 yılı itibarıyla Ek 9/1 bildirimleri kolay işverenlik kapsamına alınması bildirilen kişi sayısında düşüşe sebebiyet vermiştir. Literatüre bakıldığında bu azalmanın sebepleri, kayıt dışı istihdama yönelme, yıllar itibariyle prim yüklerinin artması, ek madde 9 düzenlemesinin cazip özelliğini kaybetmesi gibi birçok neden olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye ve diğer ülkelerdeki ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin kayıtlar araştırıldığında ev hizmetlerinde çalışanlara ait bulguların yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Bu kişiler işçi olarak benimsenmemiştir ve bu durumun sonucunda bu kişiler "görünür olmama sorunu" ile karşı karşıya kalmıştır (Özçam, 2017: 15). Ek madde 9 ile ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması amaçlanmıştır.

Ev hizmetlerinin genel olarak ulusal mevzuattaki yeri şöyledir; İş Kanunu’nun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine göre ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre istisna kapsamında yer almaktadır. Yani ev hizmetlerinde hem İş Kanunu hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen hükümler uygulanmayacaktır. Ev hizmetlerinde genel düzenlemeler Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesine istinaden yapılmaktadır. Ev hizmetlerine ilişkin yapılan en kapsamlı düzenleme 5510 sayılı Kanununa eklenen ek 9’uncu maddedir. 6552 sayılı Kanun ile 1/4/2015 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 6’ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan istisnalardan “ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç” ifadesi “Kanunun ek 9’uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç” şeklinde değiştirilmiştir. Söz konusu fıkra ile ev hizmetlerinde çalışan herkes 10 gün ve daha fazla çalışıyorsa tam sigortalı; 10 günden az çalışıyorsa kısmi sigortalı konumuna gelmiştir.

Madde ek 9 ile “ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az çalışan sigortalılar (Ek madde 9/2)” ve “ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalılar (Ek madde 9/1)” olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmiştir. Ek 9’uncu madde kapsamında ayda 10 günden az çalışan kişiler için kısa vadeli sigorta kollarından İKMH primleri ödenirken, 10 gün ve daha fazla çalışan kişiler için ise hem kısa vadeli hem de uzun vadeli tüm sigorta kollarından prim ödenmektedir. Madde ek 9 öncesinde ev hizmetlerinde sigortalılığa ilişkin sürekli çalışma şartı aranırken süreklilik kavramının ne olduğu konusunda tartışmalar mevcutken, söz konusu madde ile belirlenen 10 gün ayrımı ile süreklilik kavramı netlik kazanmıştır.

Ev hizmetlerinin kanunen iş olarak tanımlanması hem işçi hem de işveren açısından daha güvenli, çerçevesi ve şartları belirlenmiş bir iş ilişkisini de beraberinde getirecektir. Ev hizmetlerinin İş Kanunu’na dahil edilmesi, hangi işlerin ev hizmeti olacağının netleşmesi, ücret, çalışma ve dinlenme sürelerinin saptanması, denetim mekanizmasının kurulması ve yaptırımların belirlenmesi ev hizmetlerinde çalışanların haklarının korunması için ön gerekliliklerdir.

Diğer taraftan ilgili kişilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan da istisna olmaları ev hizmetlerinde çalışanlar açısından ciddi riskler doğurmaktadır. Ev hizmetlerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği devlet tarafından kontrol altına alınırsa, ev hizmetlerinde çalışanların maruz kalacakları mesleki riskler ve iş kazaları azaltılabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılan ev hizmetlerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği Borçlar Kanunu'nda yer alan işverenin koruyucu önlemleri alma yükümlüğüne göre düzenlenmiştir. Bu durum söz konusu alanda sınırları net olmayan geniş bir korumayı ortaya çıkarmaktadır. Ev hizmetlerinin işyerinin ev olduğu ve kendine has karakterinin bulunduğu düşünüldüğünde ev hizmetlerinde istihdam edilenlerin iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin saptanması, olası risklere karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi ve denetim ve yaptırımlara ilişkin normların düzenlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle ev hizmetlerinin de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamına alınması gerekmektedir. Ev hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliği için rehber hazırlanarak, kamu spotu videoları ile farkındalık yaratılması kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesine katkı sağlayacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı, kısa vadeli sigorta kollarından biri olup bu durum için ayrı bir prim belirlenmemiştir. Yani kısa vadeli sigorta primi olan yüzde 2 İKMİH, hastalık ve analık sigortasını da kapsamaktadır. Ek madde 9/2 kapsamında çalıştırılıp, yüzde iki prim ödenen bu kişilerin sadece İKMİH sigortasından yararlanması diğer bir deyişle hastalık ve analık sigortasından yararlanamamaları bu kişiler için adaletsizlik doğurmaktadır. Uygulamanın İKMİH üzerinden devam etmesi durumunda kanun koyucunun bu kişiler için prim oranlarını ayrı bir şekilde belirlemesi yerinde olacaktır. Ek madde 9/2 kapsamında çalışanların aksine Ek madde 9/1 kapsamında çalışanlar 4/1-(a) kapsamında sigortalı statüsünde oldukları için hastalık ve analık sigortasından da yararlanabilmektedir. Aynı işi yapmaları ve aynı primin ödendiği düşünüldüğünde hakkaniyete aykırı bir uygulamanın olduğu söylenebilir.

Ek 9/1 kapsamında çalıştırılanlara ilişkin bildirgenin yasal süresi içinde verilmemesi, işverence herhangi bir bildirim yapılmaması halinde işverene verilecek idari para cezaları Tebliğin 3.3.2 İdari Para Cezaları bölümünde açıklanmıştır. Ek madde 9/2 kapsamında istihdam edilenlerin Kuruma bildirilmemesi veya başvuru formunun süresi içinde verilmemesi durumunda, 10 gün ve daha fazla süreyle istihdam edilenlerde olduğu gibi herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Bu alanda herhangi bir caydırıcılığın olmaması keyfiyete bağlı bildirim ortaya çıkarmaktadır. Bu durum ek madde 9/2 kapsamında çalışanların, ek madde 9/1 kapsamında çalışanlara göre daha fazla kayıt dışı çalıştırılmasına neden olmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışmanın önde gelen sorunu kayıt dışılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışılığı engellemek için ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverene

bildirim zorunluluğuna uymadığı takdirde yaptırım uygulanmalıdır. Ev hizmetlerinde çalışanlar kayıt altına alınarak sosyal güvenlik sistemi kapsamına dahil edilirse Kurumun aktif sigortalı sayısı artacak ve aktif/pasif oranı olumlu yönde değişecektir. Kayıt dışılık ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin yapılacak analizlerde istatistiki verilerin gerçek durumu yansıtmamasına neden olmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin yapılan araştırmalarda ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hakları konusunda kapsamlı bilgiye sahip olmadıkları ve çalıştıranların çoğunun da yükümlülüklerini yerine getirmediği ortaya konulmaktadır (Boydak, 2018: 158). Bu nedenle ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hakları konusunda farkındalıklarının "kamu spotları ve diğer vasıtalarla artırılması" ve çalıştıranların yükümlülüklerine ilişkin denetim mekanizmasının iyileştirilmesi yerinde olacaktır.

Kurum açısından ev hizmetlerindeki kayıt dışılık prim kaybına ve sosyal güvenlik açıklarının artmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple kayıt dışılığın önce saptanması için diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortak projeler yürütülmeli ve toplumda sosyal güvenlik bilinci oluşturmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Ek madde 9/2 kapsamında sigortalı istihdam eden kişiler işveren sayılmamaktadır. Bu durum iş kazası ve meslek hastalığı durumunda Kurumun rücu hakkını ortadan kaldırmaktadır. Yani olası bir risk durumunda gerekli dikkat ve özeni göstermeyip, gerekli önlemleri almayan çalıştırana Kurum rücu hakkını kullanamayacaktır. İş kazalarının ek madde 9/2 kapsamında sigortalı çalıştıranlara rücu edilememesi mali açıdan Kurumun aleyhinedir. Ek 9/2 çalıştıranları için SGK yapacağı bir düzenleme iş kazası veya meslek hastalığı durumunun ortaya çıkmasında "ağır kusur ve kastının olması durumunda" sorumluluk yükleyerek ev hizmetlerinde yaşanabilecek İKMH sayısını düşürebilir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, M. (2018). *Ev Hizmeti Kavramı ve Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Boydak, A. B. (2018). “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 145-158.
- Erdoğan, S. ve Toksöz G. (2013). *Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara. Ulutaş, Ç. Ü., ve Öztepe, N. D. (2013). “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(2), 44-57.
- ISSA. (2019). ISSA Good Practice Awards. <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/members/2-gpa-brochure-Europe2019-255071.pdf> (erişim tarihi: 22.05.2024)
- İŞKUR. (2023). İşsizlik Ödeneği. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- İŞKUR. (2023). Özel İstihdam Büroları. <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Manav, A. E. (2015). “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi* (120), 42,509-538.
- Okur, A. R. (2004). “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”. *Kamu-İş*, 7(3), 1-22.
- Özçam, S. (2017). *Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenlik Haklarına Yönelik Algıları: Ankara’da Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Resmi Gazete. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. 42(25134). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Resmi Gazete. (2006). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Resmi Gazete. (2011). 6098 Sayılı Borçlar Kanunu. 50(27836). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6098.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Resmi Gazete. (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- Resmi Gazete. (2015). Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150401-16.htm> (erişim tarihi: 02.04.2024)
- SGK. (2013), *Kayıtlı İstihdamın Teşviki Kapsamında Kurumlararası İşbirliğine İlişkin En İyi Avrupa Birliği Uygulamaları*, Sosyal Güvenlik Kurumu Yayını, No: 98, Ankara.
- Tiritoğlu Ersoy, H. H. (2022). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanlar, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Vidinlioğlu, E. (2017). *Uluslararası ve Ulusal Mevzuat Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş İlişkisi ile Sigortalılıkları*, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Samsun.

Yıldırım al p, S. (2014). "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(1), 45-59.

Yıldırım al p, S., ve İslamoğlu, E. (2016). "Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme", Sakarya İktisat Dergisi, 1-17.

Yücesoy, Y., ve Demir, M. (2011). Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı. <https://media.iskur.gov.tr/13501/calisma-yasaminda-haklar-el-kitabi.pdf> (erişim tarihi: 02.04.2024)

TÜRK HUKUKU'NDA “SENDİKA HAKKI”: 6356 VE 4688 SAYILI KANUNLARIN MUKAYESELİ ANALİZİ

Hasan YÜKSEL

Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

hasanyuksel37@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8736-586X

Başvuru Tarihi: 06/11/2023

Kabul Tarihi: 13/02/2024

DOI: YÜKSEL, H. (2024), Türk Hukuku'nda “Sendika Hakkı”: 6356 ve 4688 Sayılı Kanunların Mukayeseli Analizi, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 24, s. 1157-1195. doi: 10.21441/sosyalgüvence.1387152

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, sendika hakkı bağlamında kamu görevlileri ile hizmet akdine dayalı olarak çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma ve sendika yöneticisi olma konusunda usul ve esasları düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nu “üyelik” (a), “kuruculuk” (b), “yöneticilik” (c) ve “teşkilatlanma” (d) bağlamında mukayeseli olarak analiz etmektir. Kamu görevlilerine yönelik sendika kurma hakkı ilk defa 1961 Anayasası ile düzenlenmiş, sonrasında 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmiş ancak 1971 yılında Anayasada yapılan düzenleme ile kamu görevlileri kapsam dışına çıkartılmıştır. O nedenle kamu görevlileri ancak 2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasası ile sendikal haklar bağlamında tekrardan bir ‘güvence’ elde etmişlerdir. İş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar açısından Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin dördüncü sendika ve toplu pazarlık yasası olma özelliği taşıyan 6356 sayılı Kanun ise 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş, sendika ve toplu pazarlık yasaları tek çatı altında toplanmıştır. Bu düzenleme ile sendika ve toplu pazarlık kanunları ekseninde ‘norm’ ve ‘standart birliği’ sağlandığı savunulabilir. Dolayısıyla sendikal hakların içeriği ve kapsamı bağlamında kanun koyucunun kamu çalışanları ile iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlara yönelik bakış açısında bir ‘farklılaşma’ olup olmadığının tespiti için, 6356 ile 4688 sayılı Kanunların içeriğinin analiz edilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Bahse konu kanunlarda benzerlikler olduğu gibi, farklılıklar da mevcuttur. Çalışmada “yatay” karşılaştırma yöntemi kullanılarak anayasal anlamda güvence altına alınan sendika hakkı bağlamında adı geçen yasalara ilişkin mukayese yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendika Hakkı, 6356 Sayılı Kanun, 4688 sayılı Kanun

THE RIGHTS OF UNIONISM IN TURKISH LAW: COMPARATIVE ANALYSIS OF 6356 NUMBERED CODE AND 4688 NUMBERED CODE

ABSTRACT

On the basis of unionism rights, the objective of the paper is to analyze the laws numbered 6356 and 4688 in a comparative manner and on the basis of “membership” (a), “foundership” (b), “management” (c), and “organization” (d), which regulate the procedures and principles of trade union foundation, membership to a trade union, participation to unionistic activities and being the manager of trade union of both public officials as well as private workers employed with service contracts. The public officers’ rights about their trade union foundation were initially finalized with 1961 Constitution Act, and later on, State Personnel Trade Union Law (No: 624) was passed in 1965; however, they were descoped with the constitutional amendments in 1971. That’s why, public officers had ‘guaranty’ again on the basis of trade union rights only with the Public Officers’ Trade Unions and Collective Bargaining Law (No: 4688) in 2001. For workers employed under labor contract, the Law No 6356, which was the fourth legal regulations of Turkish Republic on the basis of trade unionism and collective bargaining law, came into effect in 2012 and both trade union and collective bargaining oriented laws were accumulated under one roof. With these changes, it can be alleged that a ‘normative’ regulation and ‘standardization’ was provided within the framework of trade union and collective bargaining laws. To put in another way; it is of great significance to analyze the contextual scope of Law No 6356 and Law No 4688 so as to determine whether any differentiations are available for the state’s perspective towards workers employed with service contracts and public officers within the framework of union rights’ content and its dimensions. Both similarities and differences are available in these mentioned laws. Via “horizontal” methods of comparison, this study makes a comparative analysis of these acts stated well in advance within the context of unionism rights secured constitutionally.

Key Words: Trade Union, Rights of Unionism, 6356 Numbered Code, 4688 Numbered Code

GİRİŞ

Dünya ölçeğinde sendikacılık; sanayileşmeye, kapitalist sisteme, serbest piyasa ekonomisine, kapital sahibinin üretim araçlarının mülkiyeti konusundaki tavrına ve tüm bunların sonucunda ortaya çıkan kötü çalışma koşullarına, uzun çalışma sürelerine ve düşük ücretlere yönelik bir tepki olarak gelişmiştir. Sanayileşme ile birlikte kendini gösteren ve iktisadi olarak “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler. Dünya kendi kendine yürür.” ilkelerine ve ürünün miktarının ve fiyatlamasının “görünmez el” (arz-talep mekanizması) teoremine göre belirlendiği kapitalist sistem (Parasız, 2007: 20, 21; Ertek, 2013: 20; kapitalizm ile ilgili ayrıca bkz. Kocka, 2018: 71-89; Friedman, 2007: 46-55; Marinković & Stanisavljević, 2012: 529-537; Van Lear & Sisk, 2010: 779-793; Van Duc & Phong, 2010: 724-728; Guoping & Hong, 2015: 176-191; Janković, 1989: 523-536), devlet müdahalesine ‘kapalı’ bir doktrin olması nedeniyle iktisadi krizler başta olmak üzere, bir dizi ekonomik ve sosyal sorunu da beraberinde getirmiştir. Tam istihdam ve etkin kullanım sorunu kapitalist düzenin en önemli açmazları arasında yer almaktadır (Dinler, 2018: 19). Bahse konu sorunlar, kapitalizmin meşruiyetinin sorgulanmasına, dolayısıyla sanayileşmeye yönelik sosyal protesto hareketlerinin (Ütopik Sosyalizm, Hristiyan Sosyalizm, Anarşizm, Sendikalizm, Marksist Sosyalizm)² gelişimine ve bir ‘antitez’ olarak algılanabilecek sosyalist düşüncenin³ oluşumuna da zemin hazırlamıştır. O bakımdan çalışanların çıkar ve menfaatlerini

² Fransız İhtilali'nin etkisiyle hürriyet, adalet ve eşitlik gibi kavramların gölgesinde gelişen Ütopik Sosyalizm, ‘ideal topluma’ ulaşma hedefiyle hareket etmektedir. Ütopik sosyalistlere göre; “ideal toplum, herkesin barış ve güvenlik içinde yaşayacağı bir toplumdur.” En önemli temsilcileri arasında Robert Owen, Saint Simon, Sismonde de Sismondi, Charles Fourier gibi düşünürler yer almaktadır. Robert Owen, bir girişimci ve sermaye sahibi olmasına rağmen Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında çocuk işçilerin çalıştırılmasının yasaklanması gerektiğini savunurken, Simon fırsat eşitliğini önelemekte, Sismondi ise liberal düşünceye önem vermektedir. Fourier için bireysel veya özel mülkiyet yerine ortak ya da kollektif mülkiyet oldukça önemlidir (Serdar, 2011: 13, 14). Sosyal protesto hareketleri arasında ikinci sırada yer alan Hristiyan sosyalistlere göre, kapitalist sistem Hristiyanlığın özüne zarar vermekte ve dolayısıyla kurtuluş, işçi sınıfının dinin etki alanına tekrardan alınması ile mümkündür. Anarşistler ise bireyin özgürlüğünü kısıtlayabilecek kamu gücü dâhil tüm otoriteye karşıdır. Diğer taraftan Fransa'da 19. yüzyılın son döneminde ortaya çıkan sendikalizm ve temsilcileri kapitalizmle mücadele etmenin örgütlenme ve sendikalaşmadan geçtiğine vurgu yapmaktadır. Son olarak Marksistler ise kapitalizmi ve onu meşrulaştıran itici güç konumundaki liberal düzeni temelinden eleştirerek daha çok *emek değer* (üretim faktörleri içerisinde en değerli olan emek), *yabancılaşma* (işveren tarafından gerektiği kadar değer verilmeyen işçinin yabancılaşma sendromu yaşaması), *artık değer* (işçi tarafından üretilen artı değere işveren tarafından el konulması ve çalışanın sömürülmesi) ve *proletarya devrimi* (işçi sınıfının bir gün üretim araçlarının mülkiyetini ele geçireceği ve sınıfsız bir topluma geçileceği) gibi konular üzerinde durmaktadırlar (Serdar, 2011: 13-18).

³ Sosyalizm, “*her şeyden öte toplumların yeniden yapılandırılması için bir plan, henüz var olmayan ya da hayali mümkün olmayan kolektif yaşam için bir program, seçenekler içerisinde en değerlisi olarak insana dayatılan bir ideal*” olarak tanımlanabilir (Durkheim, 1895-1896: 39, 40). Sosyalizm ayrıca işçi sınıfının merkezinde yer aldığı, üretim araçlarının ortak mülkiyetine dayalı merkezi planlama ya da güdümlü ekonomik bir model olarak da tarif edilmektedir. Sosyalist düzende nihai hedef, proletarya egemenliğinde “sınıfsız bir toplum” inşa etmektir (Eğilmez, 2019: 107).

işverene karşı savunan sendikacılığın sosyalizm içerisinde doğup büyüdüğünü iddia etmek yanlış olmayacaktır. Nitekim sosyalizmin önemli temsilcileri ve teorisyenleri arasında yer alan Engels'e göre sendikalar, sosyalizmin okullarıdır (Serdar, 2011: 12-18).

Sendika hakkı, çalışma ilişkilerinde kahir ekseriyetle işçi sınıfının işverene karşı yürüttüğü yoğun mücadelelerin sonucunda elde edilen hak ve özgürlüklerin bütününe ifade etmek amacıyla kullanılan hukuki bir terimdir (Aydın, 2016: 62). Öğretide toplu sözleşme ve grev hakkının da sendika hakkı kapsamında ele alınıp alınamayacağı ile ilgili birtakım uyumsuzluklar olması nedeniyle (Gülmez, 2010: 9-50) çalışmada sendika hakkı; sendika kurma (i), sendikal faaliyetlere katılma (ii), sendika üyesi (iii), yöneticisi ve kurucusu (iv) olmak üzere, kabaca dört başlık atında toplanmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanları için sendikal hakların kapsam ve içeriğinin tespit edilmesi, yine sendikal hakların verilmesi ve bu hakların derinliğinin ölçülmesi bağlamında kanun koyucunun bahse konu iki farklı çalışan kesimine dair bakış açısının tespit edilmesi çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Çalışmanın genel çerçevesini oluşturan Türk hukuk sisteminde sendika hakkı da bu çerçevede ele alınacak ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu da bu bağlamda mukayeseli bir analize tabi tutulacaktır.

Çalışma, esas itibariyle üç ana bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde sendikacılığın, sendika hakkının ve özgürlüğünün tanımından hareketle, çalışmada kullanılan bilimsel yöntemle değinilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde 1982 Anayasası'ndan başlamak kaydıyla Türk hukuk sisteminde sendika hakkına ilişkin yer alan hükümlere odaklanılacak olup, çalışmanın son bölümünde ise 6356 sayılı Kanun ve 4688 sayılı Kanun sendikal hak ve özgürlükler düzleminde ve "üyelik" (a), "kuruculuk" (b), "yöneticilik" (c) ve "teşkilatlanma" (d) başlıkları altında mukayese edilecektir. Adı geçen kanunların analizinde "yatay" karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma, sendika hakkı ve sendika özgürlüğü kavramını iki temel kanun ekseninde karşılaştırmalı bir biçimde analiz etmesi yönüyle literatüre, alanla ilgili çalışma yapan diğer araştırmacılara anlamlı bir katkı sağlayacaktır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE: SENDİKA, SENDİKA HAKKI ve SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ KAVRAMLARI

1.1. Sendika Kavramı

Çalışma ilişkileri yazınında sendika, çalışanların çıkar ve menfaatlerini sermaye gücünü elinde bulunduran işverene karşı korumak amacıyla kurulan 'demokratik' kitle örgütleri olarak tanımlanmaktadır (Mahiroğulları, 2013: 1; Işıklı, 2003: 17-22; sendika

ile ilgili ayrıca bkz. Hodder & Edwards, 2015: 843-854; Child, Loveridge & Warner, 1973: 71-91; Meardi, 2011: 336-345; Kumari, 2008: 645-664; Poddar, 2014: 89-99; Ogden, 1982: 544-563; Irmen & Wigger, 2002: 49-67; Ewing, 2005: 1-22; Mommsen & Husung, 2017; Fairbrother & Yates, 2013). Kavram, ilk defa Sydney ve Beatrice Webb tarafından “*çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla işçilerin kurdukları sürekli bir topluluk*” anlamında kullanılmıştır (Tokol, 2013: 20). Çalışanlar tarafından kurulan sendikalar, çalışma koşullarını iyileştirmek ve çalışanlar lehine değiştirmek amacı güden ve süreklilik arz eden örgütlerdir. İşverenlere karşı yasama organı yoluyla kurallar koymak ve yetkilerini kısıtlamak, toplu pazarlık sürecini kullanarak işverenle birlikte ortak kuralların geliştirilmesine olanak sağlamak ve yine yasama organı vasıtasıyla işgücü piyasasında çalışma koşullarını düzenlemek sendikaların temel görevleri arasında yer almaktadır (Koray, 1996: 91). Almak hukuk sisteminde, “*çalışma koşulları ile ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi amacıyla bütün meslekler için kurulan örgüt*” şeklinde ifade edilirken, Fransız İş Kanunu’nda sendikalar, “*maddi ve manevi olduğu kadar, çalışanların bireysel ve toplu haklarını savunmak ve araştırmak amacıyla kurulan örgütler*” biçiminde tanımlanmaktadır (Tokol, 2013: 20). Sendikalar, üyelerinin çıkar ve menfaatleri korumak için, “toplularlık”⁴ mekanizmasını kullanmaktadırlar (Aykaç, 2016: 11).

Sendika kavramının geniş kapsamlı tanımına ulaşmak için Cumhuriyet’in kuruluşundan sonra çıkartılan sendika ve toplu pazarlık yasalarına bakmakta fayda bulunmaktadır. Bu bağlamda 1983 tarih 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda sendika, “*işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” (1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, md. 2) olarak tanımlanırken, şu an yürürlükte olan 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ise sendika, “*işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*” (2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 2/ğ) olarak açıklanmaktadır. Her iki Kanunda da işçi ve işveren

⁴ Öncelikle tarafların ve sonrasında taleplerin tespit edilmesi ile başlayan ve taraflar arasında herhangi bir uyuşmazlığın çıkmaması durumunda toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile son bulan toplu pazarlık, “işveren ile sendika mümessilleri arasında istihdamın müddeti ile şartları, özellikle ücret, iş müddeti ve çalışma şartları hususunda bir antlaşmaya varmak gayesiyle yapılan bir seri müzakere ve bu müzakereler sonunda taraflarca kabul edilen prensip ve şartların tatbikini ihtiva eden müessesevi ve dinamik bir vetire (süreç)” olarak tanımlanmaktadır (Zaim, 1997: 313, 314); toplu pazarlıkla ilgili ayrıca bkz. Koray, 1996: 145-147; Hameed, 1970: 531-551; Peetz, 2018: 103-114; Puttick, Painter, & Holmes, 2004: 410-436; Prasad, 2009: 195-202; Hayter, 2010: 596-608; Moe, 2011: 174-214; Zimbalist, & Costas, 2004: 75-122; The four pillars of collective bargaining, 2018: 7-14).

sendikaları adına ortak bir tanımlama yapılmıştır (ayrıca bkz. 1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, md. 2; 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 2/ğ). 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre ise sendika, “*Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları*” tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, md. 3/f). Bahse konu tüm kanunlarda sendikaların üyelerinin çıkarlarını ve menfaatlerini korumak amacıyla bir işkolunda ya da hizmet kolunda kuruldukları ve tüzel kişiliğe sahip kitle örgütleri oldukları vurgulanmaktadır. Ayrıca Hekimler, Kağncıoğlu ve Çelik'e (2014: 7, 8) göre sendikalar; ‘sınıf’, ‘meslek’ ve ‘mücadele’ örgütleri olarak tanımlanmıştır.

1.2. Sendika Hakkı ve Genel Çerçevesi

Anayasal düzlemde çalışanlara örgütlenme olanağı tanıyan sendika hakkı ise sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma veya sendika yöneticisi olma gibi sendikal özgürlüklerin çalışma yaşamındaki pratik karşılığı olarak değerlendirilebilir. Başka bir ifadeyle sendika hakkı, “*sendika hürriyetinin (özgürlüğünün) hukuken düzenlenmiş; hukuki koruma altına alınmış şekli*” olarak da tanımlanabilir. Devlet, bahse konu bu hakkın kullanılabilmesi için ilgili tedbirleri almak, gerekli anayasal ve yasal düzenlemeleri yapmak durumundadır (Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 311). Bazı ülkelerin iç hukuk sistemlerinde “hak” sözcüğünün daha geniş kapsamlı olması nedeniyle çalışmada “özgürlük” kavramı ile aynı anlamda kullanılmıştır (Çelik, 2010: 400).

1.3. Sendika Hakkı/Özgürlüğü ve Türleri

“Sendika hakkı” ve “sendika özgürlüğü” kavramları benzer anlamlarda kullanılmakta, uluslararası belgelerde ‘sendika özgürlüğü’ kavramına daha fazla yer verilmektedir (Tokol, 2013: 30). Sendika hakkı ise, “bireysel” ve “kolektif” sendika özgürlüklerini kapsaması nedeniyle “çift temel hak” niteliği taşımaktadır. Bu nedenle sendika özgürlüğünü de içerisine alan sendika hakkı, sendika özgürlüğünden bağımsız ve münferit bir kavram olarak değerlendirilemez (Tokol, 2013: 30).

“Bireysel sendika özgürlüğü” ve “toplumsal (kolektif) sendika özgürlüğü” olmak üzere ikiye ayrılan sendika özgürlüğü, çalışanların herhangi bir kısıtlamaya ya da baskıya maruz kalmaksızın özgürce sendikalara üye olabilmesi, sendikal faaliyetlere katılabilmesi ve sendika kurabilmesi anlamına gelmektedir. Bireysel sendika özgürlüğü de, kendi içerisinde “pozitif” ve “negatif” sendika özgürlüğü olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Yüksel, 2016: 143; Akyıldız & Korkmaz, 2009: 113-116; Tunçomağ & Centel, 2009: 240-244).

1.4. Bireysel Sendika Hakkı/Özgürlüğü

1.4.1. Pozitif Sendika Özgürlüğü

Pozitif sendika özgürlüğü, anayasaca altı çizilen işçiler ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikalar veya konfederasyonlar kurabilmesi, bunlara serbestçe üye olabilmeleri ve hiçbirinin herhangi bir sendikaya üye olmamaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamamaları ile ilgilidir (1982 AY, Değişik: 3.10.2001-4709/20 md. 51/I; Yüksel, 2016: 144). Pozitif sendika özgürlüğü, bireylerin sendikal faaliyetlere ya da sendika üyeliğine bakışının olumlu olması ve bunun hiç kimse tarafından engellenememesi ile ilgilenmektedir (Yüksel, 2016: 144).

1.4.2. Negatif Sendika Özgürlüğü

Negatif sendika özgürlüğü ise *“kişinin sendikaya girmeme ve her türlü mesleki birliğin dışında kalabilme hakkıdır.”* Pozitif sendika özgürlüğünden farklı olarak negatif sendika özgürlüğü, bireylerin sendikal faaliyetlere ya da sendika üyeliğine bakışının olumsuz olması ve bunun hiç kimse tarafından engellenememesi olarak tanımlanabilir. Fakat bu hakkın iyi bir tarafı da bulunmaktadır. Öncelikle negatif sendika özgürlüğü, çok fazla kişiyi bünyesinde toplamak amacına sahip olan sendikal hedeflere ters düşmesi nedeniyle sendikalar tarafından hoş karşılanmamaktadır. Ancak öte yandan, negatif sendika özgürlüğü, bireylere herhangi bir sendikaya girme veya girmeme konusunda serbestiyet tanımaktadır (Tunçomağ & Centel, 2009: 241, 242; Yüksel, 2016: 145). Negatif (olumsuz) sendika özgürlüğü ile ilgili olarak Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan (2013: 310) aşağıdaki tespitlerde bulunmuşlardır (Yüksel, 2016: 145):

➤ *“Olumsuz sendika özgürlüğü, kişiyi öncelikle işveren ve sendikaya karşı koruyan bir hürriyet alanıdır.*

➤ *Olumsuz sendika özgürlüğü işverenlerin gerek bizzat gerekse sendika ile anlaşmak suretiyle işçileri herhangi bir sendikaya ya da belirli bir sendikaya üye olmaya zorlayamamasını öngörür.*

➤ *Olumsuz sendika özgürlüğü, sendikal işyeri (union shop) ya da belirli bir sendikaya üye olanlara açık işyeri (closed-shop) uygulamalarına imkân tanımaz. İşçi karşısında nispeten güçlü durumda olan işverenin ya da sendika tüzel kişiliğinin işçilerin sendikasız kalabilme serbestisine engel olmamasını ve bir şekilde zorlanamamasını öngörür.*

➤ *Olumsuz sendika özgürlüğü, sendika üyeliği ve sendikal faaliyet bakımından kişinin iradesinin zorlanamamasını öngörür.”*

1.4.3. Toplu (Kolektif) Sendika Özgürlüğü

Toplu sendika özgürlüğü, sendikaların tüzel kişiliğine yönelik faaliyetlerinin ve varlıklarının korunmasını ifade etmektedir (Tunçomağ & Centel, 2009: 242; Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 310; Yüksel, 2016: 145). Başka bir ifadeyle toplu sendika özgürlüğü, sendika tüzel kişiliğinin özgürlüğünü tanımlamakta ve kapsama almaktadır. Toplu sendika özgürlüğü, kurulan sendikaların serbestçe örgütlenmelerini ve teşkilatlanmalarını, faaliyetlerini serbestçe yapabilmelerini, tüzüklerini serbestçe düzenleyebilmelerini ve uygulamalarını, yöneticilerini serbestçe seçebilmelerini, üst kuruluşlara serbestçe üye olabilmelerini, varlıklarını serbestçe sona erdirebilmelerini, mallarını serbestçe kullanabilmelerini ve malları üzerindeki mülkiyet hakkıyla ilgili serbestçe tasarruf yapabilmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla toplu sendika özgürlüğü, sendika üyelerini değil de doğrudan kendi tüzel kişiliğini ilgilendiren konularda sendikal örgütlenmelerin inisiyatif alabilmelerini güçlendiren, grev ve lokavt serbestisini sınırlamaya dair bütün kısıtlamaların ya da rezervlerin kaldırılmasını öngörmektedir (Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 310; Yüksel, 2016: 145).

Tablo 1: Çalışma Hukukunda Karşılaştırmalı Analizlerde Kullanılan 'Yatay' ve 'Dikey' Yöntem

Yatay Yöntem		Dikey Yöntem	
4688 sayılı ya da 6356 sayılı Kanun		Sendika Üyeliği ve Esasları	
Sendika Üyeliği ve Esasları	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma	ILO Sözleşmeleri	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma
Sendika Kuruluşu ve Esasları	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma	1982 Anayasası	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma
Sendika Yöneticiliği ve Güvenceler	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasası	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma
Sendikaların Teşkilatlanması ve Esasları	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	Açıklama, Analiz, Karşılaştırma
Tek Kanun Metni, Ülke, Birkaç Farklı Konu ya da Alt başlık, Yüzeysel		Tek Konu, Birkaç Farklı Kanun Metni, Derinlemesine	

Kaynak: Dereli, 2009: 5-13.

2. YÖNTEM

Çalışmanın genelinde sendikal haklar bağlamında 6356 ve 4688 sayılı Kanunlar kıyaslanırken normlar hiyerarşisi dikkate alınarak bir mukayese yapılmıştır. Bu bağlamda öncelikle 1982 Anayasa'sından başlamak suretiyle ve sonrasında ilgili kanunlarda sendika hakkına ilişkin hükümlere yer verilerek tafsilatlı bir karşılaştırma yapmak amaçlanmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, burada temel amaç, sendikal hakların verilmiş biçimi, bu hakların içeriği ve kapsamı hususlarında kanun koyucunun iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar ile kamu çalışanları arasında farklı bir politika uygulayıp uygulamadığının tespit edilmesidir.

Çalışma hukuku ve karşılaştırmalı endüstri ilişkilerine yönelik yapılan mukayeseli analizlerde “yatay” ve “dikey” olmak üzere iki temel yöntem kullanılmaktadır (Dereli, 2009: 5-13; karşılaştırmalı hukuk yöntemleri için ayrıca bkz. Güzel & Artan, 2007: 1219-1305). Yatay yöntemde bir kanun metni ya da bir konu karşılaştırmaya esas oluşturacak alt başlıklar belirlenerek kıyasa tabi tutulmaktadır. Dikey yöntemde ise belirli bir konunun ya da kanun maddesinin farklı kanun metinlerindeki karşılıkları üzerinden bir analiz yapılmaktadır (Dereli, 2009: 5-13).

Çalışma hukukunda sıklıkla kullanılan yatay ve dikey yöntem, farklı kanunlardaki ya da yasal düzenlemelerdeki hükümleri karşılaştırmalı bir biçimde görme ve analiz etme imkânı tanıdığından araştırmacılar ve akademisyenler tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Ancak söz konusu bu yöntemlerin kendi içerisinde bir takım kısıtları da bulunmaktadır. Dolayısıyla analizlerde bahse konu kısıtların da mutlaka göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırılacak veya mukayesesi yapılacak konuların tüm kanun metinlerinde yer almaması, her bir yasal düzenlemenin kendi içerisinde bir mantığı ve felsefesi olması nedeniyle uygulamada sorunlara yol açması yatay yöntemin temel kısıtları arasında yer alırken, karşılaştırma yapmanın zorluğu ve uzun zaman alması, derinlemesine kıyas yapılacak konuyla ilgili örneklem bulma konusunda yaşanan sorunlar ve mukayese yapılırken terminoloji de yapılan hatalar ve yanlış çeviriler dikey yöntemin sorunlu alanları arasında değerlendirilmektedir (Dereli, 2009: 6- 12). 6356 ve 4688 sayılı Kanunlar sendika hakkı temelinde mukayese edilirken bir ülkenin çalışma hukukunu ve endüstri ilişkiler pratiklerini bütüncül bir bakış açısıyla ele alması ve araştırmacılara kolaylıklar sağlaması yönüyle (Dereli, 2009: 6) bu çalışmada, karşılaştırmalı analizlerde sıklıkla kullanılan “yatay karşılaştırma” yöntemi tercih edilmiştir (Bkz. Tablo 1).

3. SENDİKA HAKKININ KORUNMASI ve YASAL DAYANAKLARI

Daha önce de bahsedildiği üzere, çalışmada kullanılan “yatay” yöntem ile de uyumlu olarak Türk Hukuku’nda sendika hakkı analiz edilirken ‘normlar hiyerarşisi’

esasına dayalı bir sistematik takip edilecektir. Bu bağlamda 1982 Anayasası'nda konuyla ilgili yer alan hükümlerle ilişkili olarak, 6356 ve 4688 sayılı Kanunlarda sendika hakkının genel çerçevesi karşılaştırmalı bir biçimde analiz edilecektir. Çalışmada sendika hakkının sınırları içerisinde yer alan “*üyelik*” (a), “*kuruculuk*” (b), “*yöneticilik*” (c) ve “*teşkilatlanma*” (d) karşılaştırmaların dayanak noktasını oluşturmaktadır. Sendikal hakların ve dolayısıyla özgürlüklerin uluslararası anlamda yasal düzlemini oluşturan ILO Anayasası, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri başta olmak üzere; Philadelphia Bildirgesi, 151 sayılı Kamu Yönetiminde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Usulleri Sözleşmesi, 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 11 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü Sözleşmesi (Tarım Sözleşmesi), 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile ilgili ayrıca bkz. Bignami & Spivack, 2014: 561; Welling, 2008: 933-958; Robinson, 2004: 866-872; Alston, 2010: 4-7; Rubenstein, 2004: 845-865; Heymann, McNeill & Raub, 2015: 1071-110; Young, 2013: 486-488; Gideon, 2006: 1269-1283; Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Concluding Observations on Australia, 2000: 131-133; Roth, 2004: 63-73; Whelan & Donnelly, 2007: 908-949; Davy, 2013: 41-59; Vijapur & Savitri, 2006: 1-37; Račić, 2012: 545-552) Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile ilgili ayrıca bkz. (Keith, 1999: 95-118; Harland, 2000: 187-260; Cohn, 1991: 295-321; Cole, 2015: 405-441; Tarantola, 2008: 42-53; Kumar, 2006: 755-779) gibi uluslararası hukuk metinleri çalışmanın bilimsel sınırlarını aşması nedeniyle ele alınmamıştır.

4. TÜRK HUKUK SİSTEMİ'NDE SENDİKA HAKKININ ULUSAL KAYNAKLARI

Çalışmanın sendika hakkının ulusal kaynakları başlıklı bu kısmında öncelikle 1982 Anayasası'nda sendika hakkına ilişkin ilgili hükümlere yer verilecek olup, sonrasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu “*üyelik*” (a), “*kuruculuk*” (b), “*yöneticilik*” (c) ve “*teşkilatlanma*” (d) başlıkları altında mukayeseli bir analize tabii tutulacaktır.

4. 1. 1982 Anayasa'sında Sendika Hakkı

Sendika hakkı, 1982 Anayasa'sının üçüncü bölümü olan Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığı altında ele alınmıştır (1982 AY, md. 41-65). Bu bölümde sendika hakkına (1982 AY, md. 51) ilaveten *çalışma ve sözleşme hakkı ve hürriyeti* (1982 AY, md. 49), *dinlenme hakkı* (1982 AY, md. 50), *toplu iş sözleşmesi ve toplu*

sözleşme hakkı, (1982 AY, md. 53) grev ve lokavt hakkı (1982 AY, md. 54), ücrette adaletin sağlanması hakkı (1982 AY, md. 55) ve sosyal güvenlik hakkı (1982 AY, md. 60) gibi çalışma yaşamını ilgilendiren bir dizi hak ve özgürlükler üzerinde de durulmuştur. Sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma hakkı, Anayasanın “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” şeklindeki 51. maddesi ile düzenlenmiştir. İlgili maddede ayrıca ‘pozitif’ ve ‘negatif’ sendika özgürlüğünden de bahsedilmiştir (1982 AY, md. 51/I). Sendika hakkının milli güvenliği veya kamu düzenini ya da genel ahlak veya sağlık gibi başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak amacıyla ancak kanunla sınırlanabileceği belirtilmiş olup (1982 AY, md. 51/II), sendika kurma hakkının kullanılmasına ilişkin usul ve esasların yine çıkartılacak kanunlar ile belirleneceği hükme bağlanmıştır (1982 AY, md. 51/III). Ayrıca bahse konu maddede kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının da yine kanunla güvence altına alındığının altı çizilmiştir (1982 AY, md. 51/IV).

4.2. 6356 Sayılı Kanunda Sendika Hakkına İlişkin Düzenlemeler

Cumhuriyet tarihinde sendikacılıkla ilgili bir dizi yasal düzenleme yapılmıştır. Cumhuriyet’in kuruluşundan sonra çıkartılan ve hizmet akdine dayalı olarak çalışanlara sendika hakkı tanıyan ilk sendika yasası 1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun’dur. 20 Şubat 1947 tarihi itibariyle TBMM’de kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya göre sendikaların ‘işkolu’ esasına göre kurulacakları ve ‘yerel’ ve ‘Türkiye’ geneli olmak üzere iki aşamada örgütlenecekleri hükme bağlanmıştır (Mahiroğulları, 2013: 178). Ayrıca bu yasada “Hiç kimse herhangi bir sendikaya üye olmaya ya da olmamaya veya üyelikten çekilmeye zorlanamaz.” ifadesiyle pozitif ve negatif sendika özgürlüğü de güvence altına alınmıştır (Mahiroğulları, 2005: 58). Sendikacılık bağlamında ikinci yasa 1960 darbesi sonrasında ve 1963 yılında çıkartılmıştır. İlgili yasa ile sendika yasası ve toplu pazarlık yasası birbirlerinden ayrılmıştır. Cumhuriyet’in üçüncü sendika yasası ise 1983 tarihinde çıkan 2821 sayılı Sendika ve 2822 sayılı Toplu Pazarlık Yasası’dır. Şu an itibariyle yürürlükte olan 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Cumhuriyet tarihinin dördüncü sendika yasası olma özelliğine sahiptir. Bu yasa ile tekrardan sendika ve toplu pazarlık yasaları tek kanun çatısı altında toplanmıştır (Mahiroğulları, 2013: 172-27; Yüksel, 2020: 83-111; Talas, 1992: 73-303; Çetik & Akkaya, 1999: 94-197; Yorgun, 2013: 357-380; Melda, 2013: 317-356; Yorgun, 2016: 1171-1202; Özkaraca, 2013: 173-216; Taş & Kenan, 2015: 8-28; Sanal,

2017: 99-133; Zeki, 2013: 69-110). Çalışmanın bu kısmında sendika hakkı düzleminde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu “üyelik” (a), “kuruculuk” (b), “yöneticilik” (c) ve “teşkilatlanma” (d) başlıkları altında incelenecektir.

4.2.1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması Bakımından

Sendika üyeliğinin kazanılması veya kaybedilmesi, sendika hakkının ve aynı zamanda özgürlüğünün birinci boyutunu oluşturmaktadır (Aydın, 2006: 3). 6356'da hizmet akdine dayalı olarak çalışanların sendika üyeliğine hak kazanması, işçi veya işveren özelliklerine sahip olmak (i), serbestlik (ii) ve elektronik başvuru ve üyelik talebinin sendikadaki yetkili organ tarafından kabulü ya da reddi (iii) gibi koşullara bağlı kılınmıştır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17; Yiğit, 2013: 31-68; Özveri, 2012). Şimdi bu koşullar üzerinde sırasıyla duralım:

a) Birinci Koşul: İşçi (İşçi Sendikaları İçin) ve İşveren (İşveren Sendikaları İçin) Özelliklerine Haiz Olmak

6356 sayılı Kanun hükümlerine göre, on beş yaşını dolduran ve iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar, işçi sendikalarına üye olabilmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/I). Bu Kanun çerçevesinde işveren sayılanlar da işveren sendikalarına üyeliklerini gerçekleştirebilmektedirler. İlgili Kanun'un bu kısmında örtülü olarak sendika saflığına da değinilmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/II).

b) İkinci Koşul: Serbestlik İlkesi ve İşkolu Sendikacılığı

6356 sayılı Kanun'da sendika üyeliğinin önkoşulları arasında serbestlik ilkesi ve işkolu sendikacılığı da yer almaktadır. Buna göre; sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamazlar. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilmektedirler. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersiz sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/III). Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedirler (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/IV).

c) Üçüncü Koşul: Elektronik Başvuru ve Talebin Sendikadaki Yetkili Organ Tarafından Kabulü ya da Reddi

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet

kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılmaktadır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kendiliğinden kabul edilmiş sayılmaktadır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilirler. Mahkeme kararı kesinlik arz etmektedir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 17/V).

4.2.2. Sendika Üyeliğinin “Sona Ermesi” Bakımından⁵

Öğretide sendikaya üye olmak nasıl ki sendika hakkının kapsamı içerisinde yer alıyorsa, sendika üyeliğinden ayrılmak da bu hakkın sınırları içerisinde değerlendirilmektedir. 6356 sayılı Kanun’un ilgili hükümlerinde sendika üyeliğinin bireyin kendi isteği (a), işçi, işveren veya işveren vekilliği sıfatının kaybı (b), işkolunun değişmesi (c) ve emeklilik ve malullük durumunda (d) sona ereceği ifade edilmektedir. Yine Kanun hükümlerine göre, işçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/I; Yüksel, 2016: 162, 163; Akyıldız & Korkmaz, 2009: 146, 147). Ayrıca 6356’daki bu hükümlerle uyumlu olarak, Türk Ceza Kanunu’nda sendikal hakların kullanımının engellenmesi durumunda ilgililerin “*altı aydan iki yıla kadar hapis cezası*” ile cezalandırılacakları hükme bağlanmıştır (2004 tarih ve 5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu*, md. 118/I).⁶

a) Birinci Koşul: Kendiliğinden (Bireyin Kendi İsteği İle)

Birey kendi hür iradesi ve isteği ile üyesi bulunduğu sendikadan ayrılabilir. Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. E-Devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaştırmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/II). Çekilme, sendikaya bildirim

⁵ 6356’da sayılı Kanun’da ayrıca sendika üyeliğinin askıda kalmasının koşullarına ilişkin hükümlere de yer verilmiştir. Bu kapsamda sendika ve şubelerinde işçi kuruluşu yöneticisi olarak çalışmak (i), işçi sendikası üyesi bireyin bir yıldan fazla işsiz kalmaması (ii) veya herhangi bir askeri görev/ödev nedeniyle silah altına alınması (iii) sendika üyeliğini sonlandırmamasına rağmen üyeliği askıda bırakan koşullar içerisinde değerlendirilmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu* md. 19/VIII-X).

⁶ Ayrıca Türk Ceza Kanunu’nda sendikal hakların engellenmesi bireysel olarak değil; aynı zamanda kolektif olarak da değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Bu bağlamda sendikaların faaliyetlerini engelleyenler için de Kanunda “*bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası*” verileceği ifade edilmektedir (5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu*, md. 118/II).

tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanmaktadır. Çekilen üyenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/III).

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilmektedir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilmekte ve çıkarılan üyeye yazı ile tebliğ edilmektedir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edilebilmektedir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak kararını vermektedir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam etmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/IV).

b) İkinci Koşul: İşçi, İşveren veya İşveren Vekilliği Sıfatının Kaybedilmesi

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybeden kişilerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona ermektedir. Dolayısıyla işçi, işveren veya işveren vekilliği sıfatının kaybedilmesi sendika üyeliğini sona erdiren ikinci koşul olarak değerlendirilmektedir. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmemektedir. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona ermektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/V).

c) Üçüncü Koşul: Emeklilik ve Malullük Durumunda

Emeklilik ve malullük sendika üyeliğini sona erdiren koşullardan bir diğeridir. Bu bağlamda Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği kendiliğinden sona ermektedir. Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam etmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/VI).

d) Dördüncü Koşul: İşkolunun Değişmesi

6356 sayılı Kanun'da işkolunu⁷ değiştirmek sendika üyeliğini kendiliğinden sona erdiren bir diğer faktördür. Dolayısıyla çalışanın çalıştığı işkolunun değişmesi

⁷ 6356 sayılı Kanun'da avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık (1), gıda sanayi (2), madencilik ve taş ocakları (3), petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç (4), dokuma, hazır giyim ve deri (5), ağaç ve kâğıt (6), iletişim (7), basın, yayın ve gazetecilik (8), banka, finans ve sigorta (9), ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar (10), çimento, toprak ve cam (11), metal (12), inşaat (13), enerji (14), taşımacılık (15), gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk (16), sağlık ve sosyal hizmetler (17), konaklama ve

sendika üyeliğini de hukuken sonlandırmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 19/VII).

4.4.3. Sendika Üyelerinin “Hak ve Yükümlülükleri” Bakımından

6356’da sendika üyeliği sayesinde birtakım haklara sahip olan üyeler aynı zamanda bazı yükümlülükleri de peşinen üstlenmektedirler. Bahse konu hakların kullanımına ve yükümlülüklerin neler olduğuna ilişkin hükümlerin bir kısmına Medeni Kanun’dan diğerlerine ise öğretiden ulaşmak mümkündür. Bu bağlamda üyelerin eşit davranılmasını isteme hakkı (i),⁸ sendikal faaliyetlere katılma hakkı (ii)⁹ ve sendika yönetimine katılma hakkı¹⁰ üyelikten doğan hukuki ‘haklar’ içerisinde değerlendirilirken, üyelik aidatı ödeme (a)¹¹ ve sendika düzenine uyma yükümlülükleri (b)¹² üyelikten kaynaklı ‘borçlar’ olarak ele alınmaktadır.

eğlence işleri (18), savunma ve güvenlik (19) ve genel işler (20) olmak üzere, toplamda 20 adet işkolu belirlenmiştir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, 1 Sayılı Cetvel). 6356 sayılı Kanun öncesinde yürürlükte olan 1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda ise işkolu sayısı 28 olarak belirlenmiştir (1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu).

⁸ 2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun hükümlerine göre, dernek üyeleri eşit haklara sahiptirler. Dernek, üyeleri arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, din ve mezhep, aile, zümre ve sınıf farkı gözetemez; eşitliği bozan veya bazı üyelere bu sebeplerle ayrıcalık tanıyan uygulamalar yapamaz (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/I). Dernekten çıkan veya çıkarılan üye, dernek malvarlığında hak iddia edemez (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/III) şeklindeki Medeni Kanun’un 68’inci maddesi ‘eşitlik’ ilkesine vurgu yapmaktadır. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun’da “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” maddesi de sendikal faaliyetlerde ‘eşitlik’ ilkesinin gözetilmesine ayrı bir önem atfetmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 26/III).

⁹ Sendika üyesi her bireyin sendikal faaliyetlere katılma hakkı bulunmaktadır. Nitekim Medeni Kanun’da “Her üyenin, derneğin faaliyetlerine ve yönetimine katılma hakkı vardır.” (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/II) şeklinde geçen hüküm bu durumu teyit eder mahiyettedir.

¹⁰ Sendikal demokrasinin en önemli unsurlarından birisi olan sendika yöneticisi olabilme hakkı veya sendika yönetimine katılma hakkı sendika üyeliğinden kaynaklanan diğer bir hak türüdür. Üyelerin sendika yönetimine katılma haklarının kaynağını seçme ve seçilme hakkının varlığı güçlendirmektedir. Söz konusu bu hakka göre, sendika üyesi her birey delege veya aday olabilmekte, seçime katılabilmekte ve hem seçme hem de seçilme hakkını kullanabilmektedir (Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 383; Yüksel, 2016: 164).

¹¹ Sendika üyelerinin öncelikli borçları arasında üyelik aidatı ödeme borcu yer almaktadır. Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 18/I). Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 18/II).

¹² Sendikaların yönetim ve işleyişine dönük olarak bir dizi kurallar bulunmaktadır. Belirtilen bu kurallar, sendika mevzuatında ve tüzüğünde yer alabileceği gibi, sendika yönetim kurulları tarafından da sendikal işleyişi düzenlemek amacıyla uygulamaya konulabilmektedir. Sendika üyelikleri işçilerin hür iradelerine bağlı olduğundan işçiler aslında sendikaya üye olduklarında tüm bu kuralları da kabul etmiş

4.4.4. Sendika Hakkının "Güvencesi" Bakımından

Sendika hakkının güvencesi, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinde detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu kapsamda 25. maddede yer verilen hükümler sendika hakkının kullanımına ilişkin oldukça önemli ipuçları vermekte; tamamıyla sendikal hakların ve özgürlüklerin kullanımını hukuken güvence altına almaktadır. İlgili madde hükümleriyle sabit olduğu üzere; Kanun'un 25. maddesinde işverenin çalışma koşulları, ücret, prim veya ikramiye gibi konularda 'sendikalı' ya da 'sendikasız' şeklinde çalışanlarına yönelik ayrımcılık yapamayacağı,¹³ işe alımlarda işçinin sendikaya üye olmasını veya var olan sendika üyeliğini sonlandırmasını ön koşul olarak belirleyemeyeceği,¹⁴ yine işverenin herhangi bir çalışanın iş akdini sendikaya üye olması veya sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle sonlandıramayacağı ve sendikal çalışana diğerlerinden farklı bir muamele yapamayacağı,¹⁵ böyle bir durumda sendikal tazminata hükmedileceği de¹⁶ ayrıyeten kanunen güvence altına alınmıştır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25; Yüksel, 2016: 170, 171). Toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmelerinde bu hükümlere aykırı olarak konulan hükümlerin 'geçersiz' olduğu da ilaveten kabul edilmiştir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/VIII).

sayılmaktadırlar. O bakımdan sendika üyesi her birey sendika tarafından belirlenen kurallara uymakla yükümlüdür (Yüksel, 2016: 165; Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 387, 388).

¹³ İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/II).

¹⁴ İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamamaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/I).

¹⁵ İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkartılmamakta veya farklı bir işleme tabi tutulamamaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/III).

¹⁶ Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18, 20 ve 21'nci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21'nci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilmektedir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21'nci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmemektedir. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellememektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/V). Ayrıca işverenin fesih dışında önceki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere, sendikal tazminata hükmedileceğinin altı çizilmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/IV). Sendikal ayrımcılık konusunda ispat yükümlülüğü için ayrıca bkz. 2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/VI; 2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 25/VII.

4.4.5. “Sendika Kuruluşuna ve Yöneticilerine İlişkin Hükümler ve Güvenceler” Bakımından

Sendika kurma hakkı da ayrıca sendika özgürlüğünün kapsamı ve sınırları içerisinde yer almaktadır (Tuncay, 1975: 35; Aydın, 2006: 3). 6356 sayılı Kanun’da fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Dolayısıyla öncelikli olarak bir işçi sendikası kurabilmek için, işçi özelliklerine; işveren sendikası kurabilmek için ise işveren özelliklerine haiz olmak gerekmektedir (Yüksel, 2016: 149; Akyıldız & Korkmaz, 2009: 124, 125). Diğer taraftan 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53’üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyetin bulunmaması gerekmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 6/I). İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması hâlinde tüzel kişiyi temsil eden gerçek kişide de birinci fıkrada belirtilen şartlar aranmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 6/II).

6356 sayılı Kanun, sendikaların kuruluşu ile ilgili kuruculuk usullerine de yer vermiştir. Bu bağlamda bahse konu Kanun’da öncelikle sendikanın kurulabilmesi için, sendika tüzüğünün (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 7/I ve md. 8) ve kanun tarafından istenilen belgelerin hazırlanması (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 7/III, IV, V) ve sonrasında sendikanın bulunacağı ildeki mülki idare amirine başvuru yapılması gerekmektedir. Ardından Vali, sendikanın tüzüğü ve kurucular listesini on beş gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na gönderecek; ilgili bakanlık da yine on beş gün içerisinde sendikanın adını, merkezini ve tüzüğünü ilan edecek ve sendika fiilen kurulmuş olacaktır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 7/II).

İlaveten 6356 sayılı Kanun’un 23. ve 24. maddelerinde sırasıyla işçi kuruluşu yöneticilerine ve işyeri sendika temsilcilerine yönelik güvencelere de yer verilmiştir. İlgili güvenceler hukuken sendika hakkının kapsamını genişletmekte ve sendika üyeliğine yönelik çekinceleri de ortadan kaldırmaktadır. Bu bağlamda işçi kuruluşu yöneticiliğine yönelik güvencelere yer veren Kanun’un 23. maddesinin I. fıkrasında yöneticilere işten ayrılmaları durumunda tanınan bildirimsiz fesih hakkı,¹⁷ II. fıkrada

¹⁷ İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalmaktadır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici,

sendika yöneticilerine yönelik iş sözleşmesi yapma zorunlulukları¹⁸ ve III. fıkrada ise işçi sendikası yöneticilerine verilecek kıdem tazminatından bahsedilmektedir.¹⁹

6356 sayılı Kanun'un 24. maddesinde ise işyeri sendika temsilcilerine yönelik güvencelere yer verilmiştir. Bu kapsamda; kanun koyucu; "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez." şeklindeki hüküm ile haklı bir nedene dayanmadan ve nedeni 'yazılı' olarak 'açık' ve 'kesin' bir biçimde belirtilmeden işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilemeyeceğini belirtmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 24/I). Ek olarak işveren tarafından yazılı rızası alınmadıkça sendika temsilcisinin görev yerinin değiştirilemeyeceği ya da "işinde esaslı tarzda" bir değişiklik yapılamayacağı; aksi durumda ise yapılan değişikliğin "geçersiz" sayılacağı vurgulanmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 24/IV).

4.4.6. Sendikalarda "Teşkilatlanma" Bakımından

6356 sayılı Kanun'da sendikaların kuruluşuna ya da teşkilatlanmalarına yön verecek unsurlara da değinilmiştir. Esasında bu unsurlardan 'serbestçe' (izin almadan) kuruluş ve 'bağımsızlık' ilkesi sendikaların serbestçe faaliyet yapabilmeleri ve tüzel kişiliklerini koruyabilmeleri anlamında kullanılan kolektif sendika özgürlüğü ile doğrudan ilintilidir. Öncelikli olarak serbestçe kuruluş ilkesi, öğretide işçi ve işverenlerin çıkar ve menfaatlerini herhangi bir kısıtlama olmaksızın koruyabilmek amacıyla kurulmazdan evvel sendikaların herhangi bir kurumdan izin almamaları anlamında kullanılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 3/I; Yüksel, 2016: 141; Mahiroğulları, 2013: 4). Serbestlik ilkesi sadece 'kuruluş' ve 'teşkilatlanma' için değil; aynı zamanda sendikaların faaliyetleri için de geçerliliğini korumaktadır (Mahiroğulları, 2013: 4). Ayrıca

yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden hesaplanmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 23/I).

¹⁸ İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 23/II).

¹⁹ [...] Yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları hâlinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında, işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer hakları esas alınır. İşçinin iş kanunlarından doğan hakları saklıdır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 23/III).

sendikaların tüzüklerinde belirttikleri hususlarda kuruluşlarındaki usul ve esaslara uymak kaydı şartıyla “serbestçe” faaliyet yapabilecekleri 6356 sayılı Kanun’da da güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla hem öğretide hem de Kanun’da sendikaların serbestçe kurulabilmeleri ve faaliyetlerine devam edebilmelerinin önünde herhangi bir engel mevzu bahis değildir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 26/I ve md. 3/I). Bu durum Türk hukuk sisteminde bir taraftan kolektif sendika özgürlüğünü güçlendirmekte, diğer taraftan sendikaların kurumsal anlamdaki özgürlüklerine yönelik güvenceleri pekiştirmektedir.

Kolektif sendika özgürlüğü anlamında üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise sendikaların faaliyetlerini, kuruluşunu ve teşkilatlanmalarını kolaylaştıran ‘bağımsızlık’ ilkesidir (Mahiroğulları, 2013: 4). Sendikalar için bağımsızlık, sendikaların faaliyetlerini ve kuruluşlarını kısıtlayacak işçi sendikasının işveren veya işveren sendikasına ya da devlete, siyasete-siyasi partiye (ideoloji) veya sermayeye yönelik ‘bağımlı’ olmama durumunu ifade etmektedir. Dolayısıyla sendikalarda bağımsızlık, sendikaların herhangi bir kişi, kurum, kuruluş, örgüt veya kesimden talimat ya da direktif almadan özgürce faaliyetlerini yapabilmesi, teşkilatlanabilmesi, çalışma hayatı ve işgücü piyasasına dönük politikalar geliştirebilmesidir (Mahiroğulları, 2013: 4). İşçi sendikasının çalışanlar yerine işverenin ya da belirli bir sermaye grubunun çıkarlarını ön planda tutması ilgili sendikaların ‘sarı sendikacılıkla’ itham edilmesine neden olacaktır. Öte yandan otoriter yönetim anlayışının ön planda olduğu sosyalist,²⁰ Marksist²¹ veya faşist devlet²² sistemlerinde sendikalar doğrudan ‘siyasetin’ ya da ‘devletin’ güdümündedirler (Akyıldız & Korkmaz, 2009: 115). Klasik Rus,²³ Latin Amerika (Arjantin, Şili), Mısır ve Ürdün sendikacılığı bu kapsamda ele

²⁰ Sosyalizm; emek, sermaye, doğal kaynaklar biçiminde sıralanan üretim araçlarının mülkiyetinin kamuya ait olması gerektiğini savunan ve bahse konu bu araçların kârdan ziyade ‘sosyal fayda’ amacı güdümlerle işletilmesine dayanan siyasi ve iktisadi sisteme denir (Eğilmez, 2019: 107).

²¹ İşçi sendikasına yön veren düşünce akımları içerisinde yer alan Marksizm, işçi sınıfı olarak nitelendirdiği proletaryanın gerçekleştireceği ‘sosyalist bir devrim’ yoluyla üretim araçlarını işverenden alacağını ve sınıfsız bir topluma geçileceğini öngörmektedir. Bu nedenle çalışma ilişkilerinde ‘çatışmacı’ bir bakış açısını yansıtmaktadır (Tokol, 2011: 41, 42; Koray, 1996: 30, 31).

²² Belirli siyasi ve ideolojik görüşü kabul ettirmek amacıyla özellikle devlet aygıtını kullanarak geniş kitlelere bu düşünceleri dayatmak ya da kabul etmeye zorlamak olarak tanımlanabilir. Bilhassa ‘aşırılıklar’ çağı olarak nitelendirilebilecek 20. yüzyılda ön plana çıkmış faşizm, II. Dünya Savaşı yıllarında ivme kazanan, milliyetçilik ve ulusalcılıktan zaman zaman da sosyalist öğretilerden ilham alan siyasi bir anlayış ve gelenek olarak değerlendirilebilir. Faşizmin cari olduğu ülkelerde de sendikaların bağımsızlıkları ve tarafsızlıklarından bahsetmek olası değildir (Gentile, 1990: 229–251; Thompson, 2011: 231–243; Czerwińska-Schupp, & Żurowski, 2017: 295–350; Horne, 2005: 36–41). Nitekim iktidar yıllarında Nasyonal sosyalizmden ilham alarak Almanya’da tüm bağımsız sendikaları tasfiye eden ve kendi güdümünde Alman Çalışma Cephesi’ni kuran Hitler, faşist sendikacılığın en somut örneği olarak kabul edilmektedir (Sarı, 2016: 141).

²³ Rus sendikacılığı, bilindik Avrupa ve İngiliz sendikacılığından oldukça farklı özelliklere sahiptir. Öncelikli olarak sermaye birikiminin Avrupa’dakinden oldukça geç başlaması nedeniyle Batı’daki gibi bir

alınmalıdır (Mahiroğulları, 2013: 135-159). Sendikaların bağımsızlıklarına yönelik öğretilerdeki görüşlere ek olarak, 6356 sayılı Kanun'da özel sektörde faaliyet gösteren işçi ve işveren sendikalarının üst kuruluşlara ve işçi ve işveren kuruluşlarına üyelikleri ya da katılması veya birleşmesi noktasında teşkilatlanmalarına dair hakları da ayrıyeten güvence altına alınmıştır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 20, 21, 22).²⁴

4.3. 4688 Sayılı Kanunda Sendika Hakkına İlişkin Düzenlemeler

2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile Cumhuriyet tarihinde ilk defa kamu çalışanları sendika üyesi ve yöneticisi olma, sendika kurabilme ve sendikal faaliyetlere katılım sağlama konularında sendikalaşmaya dönük bir dizi hak elde etmişlerdir. Fakat kamu çalışanlarının sendikalaşmalarına yönelik çalışmalar, 1961 Anayasa'sının tüm çalışanlara sendika hakkı tanıyan 46. maddesinin 1488 sayılı Kanun'la değiştirilmezden evvel "*işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir.*" şeklindeki hükmünde yer almakta idi. Bu hüküm ile uyumlu olmak suretiyle 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve memur sendikalarının kurulmasının önündeki engeller kaldırılmıştır (Gülmez, 2002: 37; kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi için ayrıca bkz. Güneş, 2013: 62-79). Kamu görevlilerinin örgütlenmelerini kolaylaştıran çalışmalar, 1970'li yılların başlarında tekrardan başlamış, daha sonra 1995 yılında Anayasa'nın 53. maddesine ilave bir fıkra eklemek suretiyle kamu çalışanlarına öncelikli olarak 'örgütlenme' ve 'toplu sözleşme'

işçi sınıfı oluşmamıştır. Bu nedenle Rusya'da Avrupa'daki muadillerine göre sendikacılık oldukça geç başlamıştır. İkinci olarak Batı'da daha çok 'pragmatist' bir sendikacılık hâkim iken Rusya'da sosyalist ideolojinin de etkisiyle 'devrimci' bir sendikacılık anlayışı egemen olmuştur. Ülkenin uzun yıllar boyunca enerjisini Rus Çarlığı'nı devirmek için kullanması sendikalara ideolojik ve politik bir kimlik kazandırmıştır. Bu durum Rusya'da sendikaları bir siyasi ideolojinin güdümünde hareket etmek zorunda bırakmıştır. Batı ve Rus sendikacılığı arasındaki dördüncü fark, Batı'da özellikle İngiltere ve Amerika özelinde sendikalara daha çok yetenekli, deneyimli ve alanında kendini yetiştirmiş zanaatkarlar üye olurken, Rusya'da ise böyle bir hassasiyet gözetilmeksizin belirli bir işkolunda çalışanların tamamı sendika üyesi yapılmıştır. Son olarak Rusya'da sendikaların sosyal devrimin arkasındaki ve bu devrimi gerçekleştirecek 'itici' unsur olarak görülmeleri hiçbir ülkede olmadığı kadar sendikaların entellektüellerin etkisi altında kalmasıyla sonuçlanmıştır. (Hewes, 1923: 618).

²⁴ Üst kuruluş üyeliğine başvuru genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılmaktadır. Aynı zamanda birden fazla üst kuruluş üyesi olunamamaktadır. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersiz sayılmaktadır (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 20/1); Kuruluşlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere, uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilmekte, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilmekte ve üyelikten çekilebilmekte, iş birliğinde bulunabilmekte, üye ve temsilci gönderebilmekte veya kabul edebilmekte ve dış temsilcilik açabilmekte (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 21/1) ve bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşla katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşla kendiliğinden geçmektedir (2012 tarih ve 6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, md. 22/1).

hakkı tanınmıştır. 2001 yılında çıkartılan 4688 sayılı Kanun bu düzenlemelerin esasında son aşamasını oluşturmaktadır (Kayar, 2013: 208-212). Bu kapsamda kamu görevlilerinin ‘hizmet kolu’²⁵ esasına dayalı olarak ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla önceden izin alınmaksızın “serbest”²⁶ bir biçimde sendika kurabilecekleri hukuken güvence altına alınmıştır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 4, md. 5, md. 6). 4688 sayılı Kanun ile ayrıca kamu görevlilerine toplu görüşme yapma hakkı tanınmış; toplu pazarlık hakkı ise 12 Eylül 2010 referandumu sonrasında yapılan Anayasa değişikliği ile elde edilmiştir. 2010 yılında gerçekleşen referandumdan sonra 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda da ilave bir takım değişiklikler yapılmış ve kanun ismi Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiştir. 624 sayılı Kanun’dan sonra kamu görevlilerine yönelik Cumhuriyet’in ilk ve tek sendika Kanun’u olma özelliğine haiz bu kanun, 2001 yılından itibaren yürürlüktedir (Kayar, 2013: 208-212; Korkusuz, 2006: 105-123; Kutal, 2003: 141-154). 6356 sayılı Kanun’da yapıldığı üzere; çalışmanın bu aşamasında sendika hakkı ve özgürlüğü düzleminde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu “üyelik” (a), “kuruculuk” (b), “yöneticilik” (c) ve “teşkilatlanma” (d) başlıkları altında incelenecek; 6356 ile benzerlikleri ve farklılıkları ele alınacaktır.

4.3.1. Sendika Üyeliğinin Kazanılması Bakımından

Sendika hakkının hangi koşullara bağlı olarak kazanıldığının veya kaybedildiğinin tespiti, hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar da olduğu gibi, kamu çalışanları için de önemini korumaktadır. Bu nedenle 4688’de sendika üyeliği için gerekli olan kamu görevlisi sıfatına haiz olmak (i) (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu*

²⁵ 6356 sayılı Kanun’da hizmet akdine dayalı olarak çalışanların yine Kanun’da belirlenen 20 işkolundan birinde sendika kurabilecekleri ifade edilmişti. 4688 sayılı Kanun’da ise kanun koyucu ‘işkolu’ yerine ‘hizmet kolu’ ifadesini kullanmayı tercih etmiştir. 4688’e göre; büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri (1), eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri (2), sağlık ve sosyal hizmetler (3), yerel yönetim hizmetleri (4), basın, yayın ve iletişim hizmetleri (5), kültür ve sanat hizmetleri (6), bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri (7), ulaştırma hizmetleri (8), tarım ve ormancılık hizmetleri (9), enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri (10) ve diyanet ve vakıf hizmetleri (11) olmak üzere, 11 adet hizmet kolu belirlenmiştir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 5).

²⁶ 6356 sayılı Kanun’da olduğu gibi, 4688’de de serbestçe kuruluş ilkesi oldukça önemsenmektedir. Nitekim kamu sendikalarına tüzel kişiliklerini koruma ve herhangi bir kurum ya da kuruluştan izin almadan faaliyetlerini ‘özürcü’ yapabilme ve baskı altında kalmadan sadece üyelerinin çıkar ve menfaatlerini koruma imkânı tanımaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/1). Kanun’da ‘serbestlik’ sadece kuruluş için değil; aynı zamanda sendika üyeliği ve sendika üyeliğinden ayrılış için de geçerlidir. Bahse konu Kanun’da kamu görevlilerinin istedikleri sendikalara özgürce üye olabilecekleri tanımlandığı gibi, üyelikten de ‘özürcü’ çekilebilecekleri ifade edilmiştir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14-16). Bu durum 4688’in bir biçimde 6356’da cari olan pozitif ve negatif sendika özgürlüğüne atıf yaptığı şeklinde yorumlanabilir. 6356 ile kıyaslandığında 4688’in sendika özgürlüğünün kapsam ve boyutlarını tanımlayan hükümlerinin daha yalın, açık ve anlaşılır olduğu savunulabilir.

Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, md. 3/b), kamu görevlisinin çalıştığı hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üyelik (ii) (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14/II), serbestlik (iii) (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14, md. 16) ve üye formunun doldurularak sendikaya başvuru yapılması (iv) (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14/III) şeklindeki koşulların irdelenmesi oldukça önem arz etmektedir.

a) Birinci Koşul: Kamu Görevlisi Sıfatına Haiz Olmak

Öncelikli olarak 4688 sayılı Yasa'ya göre, kamu sendikalarından birine üye olabilmek için, mutlak surette kamu görevlisi olmak gerekmektedir. İlgili Yasa'da kamu görevlisi ifadesi 4688 sayılı Kanun kapsamına giren "*kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan*" kesimler için kullanılmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 3/b). Bu hüküm literatürde işçi sendikasına işverenin ya da işveren sendikasına işçinin üyeliğinin yasak olması şeklinde kendine yer bulan 'sendikanın saflığı' ilkesi ile ilintilendirilebilir (Tuncay & Savaş, 2013: 130; Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 373, 376) ve kamu görevlilerine de teşmil edilebilir. Dolayısıyla bir kamu sendikasına ancak ve ancak bir kamu görevlisi üye olabilir; onun dışındaki çalışan kesimler için böyle bir durum mevzu bahis değildir.

b) İkinci Koşul: Kamu Görevlisinin Çalıştığı Hizmet Kolunda Kurulu Bir Sendikaya Üyelik

Kamu görevlilerine dönük sendikalara üye olabilmek için; aranan ikinci koşul, kamu görevlisinin istihdam edildiği hizmet kolunda faaliyet gösteren bir sendikaya üye olmasıdır. Bu nedenle kamu çalışanı çalıştığı alanla veya hizmet kolu ile uyumlu olarak, 4688 sayılı Kanun'da belirtilen ve daha önce değinilen on bir hizmet kolundan birinde faaliyet gösteren sendikalara üyelik gerçekleştirebilir. Çalıştığı hizmet koluna uymayan sendikalara üyelik yapamaz (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 5 ve md. 6; Benli, 2011: 102).

c) Üçüncü Koşul: Serbestlik

Tıpkı 6356'da olduğu gibi, 4688'de de 'serbestlik' ilkesi gerek 'bireysel' (pozitif ve negatif) gerek de 'kolektif' sendika özgürlüklerini ilgilendiren bir hüküm olarak ele alınmıştır. Bireysel düzlemde serbestlik, Kanun'da kamu çalışanlarının istihdam edildikleri hizmet kolu ile uyumlu olması ve yaş başta olmak üzere diğer koşulları sağlamak kaydı şartıyla istedikleri sendikalara üye olabilecekleri ve diledikleri zaman da sendika üyeliklerinden çekilebilecekleri anlamına gelmektedir (2001 tarih ve 4688

sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14 ve md. 16).²⁷ Kanun'da kolektif (toplu) sendika özgürlüklerine dönük hükümler de bulunmaktadır. Bu hükümlere göre, sendikaların veya bağlı oldukları konfederasyonların herhangi bir kesimden, kamu kurumundan ya da şahıstan izin 'alınmaksızın' kuruldukları (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/I) veya "önceden izin alınmaksızın serbestçe, yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye'ye davet edebildikleri veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebildikleri" kanunen tescillenmiştir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 17/IV). Görüldüğü üzere; sendika özgürlüğü bağlamında bireysel özgürlük, sendika üyesi çalışanı; kolektif özgürlük ise sendikanın faaliyetlerini ve tüzel kişiliğini güvence altına almaktadır.

d) Dördüncü Koşul: Üye Formunun Doldurularak Sendikaya Başvuru Yapılması ve Yetkili Organ Tarafından Başvurunun Kabulü veya Reddi

4688 sayılı Kanun'da üyeliğin fiilen gerçekleşebilmesi için son olarak üyelik formunun kamu çalışanı tarafından "üç nüsha olarak" doldurulması ve ilgili sendikaya başvuru yapması gerekmektedir. Başvurunun ancak yetkili sendika tarafından kabulü ile üyelik fiilen kazanılmış olmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14/III). Üyelik başvurusunun en fazla otuz gün içerisinde reddedilmemesi durumunda üyelik istemi doğrudan kabul edilmiş sayılmaktadır. Haklı bir gerekçeye dayanmaksızın üyelik başvurusu reddedilen kamu görevlisi, otuz gün içerisinde iş mahkemesine dava açabilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14/IV).²⁸

²⁷ Kanundaki bireysel serbestlik ilkesi 6356'da bulunan pozitif ve negatif sendika özgürlüğü ile bağdaştırılabilir (Cengiz, 2019: 200-202).

²⁸ Bu hüküm ile 4688 sayılı Kanun'da her ne kadar kamu çalışanlarına sendika üyesi olmaları konusunda bir serbestiyet tanındıysa da bu özgürlüğün 'sınırsız' olarak ya da tüm kamu çalışanlarını kapsayıcı şekilde kullanılmadığının da belirtilmesi gerekmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse; Kanun koyucu tarafından bu özgürlük kamunun kritik hizmet kollarında çalışan bazı kamu görevlileri için kısıtlanmıştır ve sınırlandırılmıştır. Bu yönüyle Kanun'un 15. maddesinde Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri (a), yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar (b), Bakanlar, bakan yardımcıkları, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşları başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıkları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıkları (c), Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıkları (d), Mülki İdare Amirleri (e), Silahlı Kuvvetler mensupları (f), Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları (h), Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim

4.3.2. Sendika Üyeliğinin "Sona Ermesine" İlişkin Hükümler Bakımından

4688 sayılı Kanun'da sendika üyeliğinin son bulmasına ilişkin hükümler Kanun'un 16. maddesinde düzenlenmiştir. Öncelikli olarak, Kanun koyucu tarafından sendika üyeliğine yönelik nasıl bir 'serbestiyet' sağlandı ise aynı esaslar, "Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir." şeklindeki hüküm ile sendika üyeliğinin sona ermesi için de geçerliliğini korumaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/I). İlgili Kanun'da sendika üyeliği; 'üyelikten çekilme' (kamu görevlisinin kendi isteği ile), 'çıkartılma' (tasfiye), 'hizmet kolunun değişmesi', 'kamu görevinden ayrılma' ve 'emeklilik' gibi birtakım gerekçelerle sona ermektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16; Keser, 2014: 560-563). Bu yönüyle Kanun'un 6356 ile benzerlikler taşıdığı iddia edilebilir. Sendika üyeliğinden kendi isteği ile çekilmek isteyen kamu görevlisinin, "üç nüsha olarak" doldurduğu üyelikten çekilme bildirimini çalıştığı kuruma vermesi gerekmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/II). Yine Kanun'da çekilme işlemi üyelikten çekilme bildiriminin kamu işverene verildikten sonraki otuz gün içerisinde geçerlilik kazanacağı; bu süre içerisinde sendika üyeliğinden çekilmek isteyen kamu görevlisinin başka bir sendikaya üyeliği söz konusu ise yeni sendikadaki üyeliğinin bu otuz günlük sürenin bitiminden sonra işlerlik kazanacağı ifade edilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/III).

4688 sayılı Kanun'un ilgili maddesinin devamında sendika üyeliğinin bizatihi sendika tarafından alınan 'çıkarma' kararı ile de sonlandırılabilmesine hükmedilmiştir. Üyenin sendika üyeliğinden çıkarma kararları bizzat sendika genel merkez kurulunca alınmakta ve karar, üyelik işlemi sonlandırılan kamu görevlisine ve işverene bizzat bildirilmektedir. Bildirim tarihinden itibaren çıkarma kararlarına ilişkin itirazlar görevli iş mahkemelerine yapılabilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/IV).

"Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanların üyelikleri, sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki

elemanları (i), Emniyet hizmetleri sınıfı (j), Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri (k) ve Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler (l) şeklinde sıralan milli savunma, bürokrasi, yargı, eğitim ve güvenlik gibi bazı kritik hizmet kollarında istihdam edilen kamu çalışanları için sendika hakkı kısıtlanmış ve bahse konu bu kamu görevlilerinin sendika kuramayacaklarına ve sendikalara üye olamayacaklarına hükmedilmiştir. Dolayısıyla Kanun'da sendika hakkının sınırları da ayrıyeten ve altı çizilerek belirlenmiştir. (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 15/a-1).

görevleri, farklı bir hizmet koluna giren kuruma atanarlardan sendika üyesi olanların ise üyelikleri, varsa sendika şubesi ve sendika organlarındaki görevleri sona erer, ancak varsa konfederasyon organlarındaki görevleri devam eder.” şeklindeki hüküm ile 16. maddenin 5. fıkrasında 2012 yılında yapılan bir değişiklik ile kamu görevlilerinin sendika üyeliklerinin hizmet kolunun değişmesi durumunda sendika şubelerindeki veya sendikanın diğer organlarındaki görevlerinin sona ereceği; ancak memur sendikaları konfederasyonlarındaki görevlerinin devam edeceği ifade edilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/V).²⁹ Dolayısıyla hizmet kolundaki değişiklik sendika şube ve diğer organlardaki görevleri sona erdirir iken, konfederasyonlardaki görevleri etkilememektedir (Eren, 2002: 119).

4.3.3. Sendika Üyelerinin “Hak ve Yükümlülükleri” Bakımından

6356 ve 4721 sayılı Kanunlarda Kanun koyucu tarafından sendika üyelerine sağlanan eşit davranılmasını isteme (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/I, md. 68/III), sendikal faaliyetlere katılma (2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun, md. 68/II; 2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 14), sendika ve yönetimine katılma (Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 383; Yüksel, 2016: 164; 2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 8 ve md. 13) gibi hakların tamamı 4688 sayılı Kanun için de geçerliliğini korumaktadır. Yükümlülükler açısından da iki kanun arasında benzerlikler mevcuttur. Örneğin, 4688’de üyelik ödentisi (aidat) sendika üyelerinin en önemli yükümlülükleri içerisinde değerlendirilmektedir. Sendika adına kamu işvereni, üyelik ödentisini ilgili sendikanın tüzüğünde belirlenen tutar oranında kamu görevlisinin aylığından kesmek suretiyle (kaynakta kesme-cut off) beş gün içerisinde sendikanın banka hesaplarına yatırmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 25/I).³⁰

²⁹ 4688 sayılı Kanun’da hangi koşullar altında sendika üyeliğinin askıda kaldığının belirlenmesinde 2821 sayılı Kanun’un 24. maddesinde yer alan hükümlerin uygulanacağı vurgulanmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 16/VI). 2821 sayılı Kanun’un 24. madde hükümlerine göre; “askerlik”, “kamu görevlisinin geçici olarak işsiz kalması” ya da “kamu görevlisinin sendikanın faaliyet alanı içerisinde kalması koşuluyla başka bir işe geçmesi” bir kamu görevlisinin sendika üyeliğinin askıya alınması için aranan yasal koşullardır (1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, md. 24).

³⁰ “Aylık ödenti tutarı; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonuna bağlı ve her ay mutad olarak ödenmekte olan damga vergisine tâbi aylık brüt gelirleri toplamına, sendika tüzüğünde belirtilen oran uygulanmak suretiyle hesaplanır.” şeklindeki hüküm ile aylık üyelik ödenti tutarının belirlenmesinde kamu görevlisinin çalıştığı kadro ve pozisyona bağlı olarak damga vergisine tabi aylık brüt gelirler toplamı ve sendika tüzüğünde belirlenen oran dikkate alınmaktadır. Ödenti tutarı, 15’inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz (4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme*

4.3.4. Sendika Hak ve Özgürlüğünün "Güvencesi" Bakımından

4688 sayılı Yasa'da sendika üyelerine yönelik güvenceler sendika yöneticilerine verilen güvenceler ile birlikte verilmiştir. Dolayısıyla Kanun'un 18. maddesinde yer alan hükümler ile sabit olduğu üzere; kamu işverenin hak edişler hususunda kamu görevlileri arasında 'sendikalı' ya da 'sendikasız' şeklinde ayrımcılık yapamayacağı (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/III), Kanun'un öngördüğü usul ve esaslara bağlı kalmak şartıyla sendikal faaliyetlere katılımlarını engelleyemeyeceği ve sendikal faaliyetlere katılımları nedeniyle kamu çalışanlarının görevlerine son verilemeyeceği (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/I)³¹ kanunen güvence altına alınmıştır. Kamu görevlileri açısından Kanun, sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlarını çok net bir biçimde çizmiş, ilgili güvenceler hukuki teminat altına alınmıştır.

4.3.5. "Sendika Kuruluşuna ve Yöneticilerine İlişkin Hükümler ve Güvenceler" Bakımından

Daha önce de değinildiği üzere, sendika kurma hakkı da sendika özgürlüğünün kapsamı içerisinde ele alınmaktadır (Tuncay, 1975; Aydın, 2006: 3). Öncelikli olarak, 'sendikanın saflığı' ilkesi çerçevesinde bir kamu sendikasının kurulabilmesi için, kurucuların kamu görevlisi olması gerekmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 3/b; Tuncay & Savaş, 2013: 130; Aktay, Arıcı & Senyen/Kaplan, 2013: 373, 376). Öte yandan, sendika üyelerine yönelik güvenceler de olduğu şekliyle 4688 sayılı Kanun'un "*sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi*" başlıklı 18. maddesinde sendika kuruluşu ve yöneticilerine ilişkin hükümlere de rastlanmaktadır. Bu bağlamda Kanun'da "*Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.*" (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/II) denmekte sendika işyeri, il ve ilçe temsilcilerine ve sendika şube yöneticilerine dair güvencelerden bahsedilmektedir. Buradan hareketle, kamu işvereni sebebini açık ve net olarak belirtmedikçe sendika yöneticilerinin işyerlerini değiştirememektedir. Bu hüküm ile bir taraftan 'bağımsız' ve 'tarafsız'

Kanunu, md. 25/II). Sendika tüzüğüne, üyelik ödentisi dışında her ne ad altında olursa olsun, üyelere başka bir kesinti yapılmasını öngören hükümler konulamaz (4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 25/III).

³¹ Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez (4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/I).

sendika yöneticisi olabilmenin önkoşulları belirlenirken ve genel çerçevesi çizilirken, diğer taraftan kamu işverenin sendika yöneticilerine ilişkin yetkileri kısıtlanmakta, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımı noktasında kamu çalışanının işverene karşı korunması amaçlanmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/II). Ayrıca sendikanın yetkili organlarında görev alan sendika yöneticilerinin talep etmeleri durumunda “aylıksız izne” de ayrılacakları; istememeleri durumunda kurumları tarafından haftalık izinli sayılacakları belirtilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/IV).³² Sendika yöneticisi olarak aylıksız izne ayrılanların yönetici olarak geçirdikleri süreler emeklilik hizmetinden sayılmakta,³³ aylıksız izne ayrılan kamu çalışanlarının bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderleri kurumlarınca karşılanmakta,³⁴ sendika yöneticisi olarak görevlerinin son bulması durumunda kamu işvereni kamu görevlisini bir ay içerisinde eski işine ya da uygun bir göreve atamak durumundadır.³⁵ Burada bahse konu kişilerin kamu görevlisi olmaları nedeniyle sendika yöneticisi olmalarına ilişkin fesih hükümleri yer almamaktadır.

4688 sayılı Kanun, sendikaların kuruluşu ile ilgili kuruculuk usullerine de yer vermiştir. Bu bağlamda bahse konu Kanun’un “kuruluş işlemleri” başlıklı 6.

³² Ayrıca bkz. Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirmektelerdir. Söz konusu yöneticiler sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılmaktadırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam etmektedirler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılmaktadır. Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı buldukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkrada belirtilen haklardan yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/IV).

³³ Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/VI).

³⁴ Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam edilmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/VII).

³⁵ Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşu yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmayanlar görevlerinden çekilmiş sayılmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 18/VIII).

maddesinde kamu görevlilerine ait sendikaların “önceden izin alınmaksızın serbestçe kuruldukları” belirtilmiş olup, kamu görevlilerine ilişkin sendikaların bağımsızlıklarına vurgu yapılmıştır. Aynı Kanun’un takip eden fıkralarında sendika kurucu olabilmek için, öncelikle kamu görevlisi olmak gerektiği vurgulanmış, sonrasında ise sendikanın kurulacağı ilin valiliğine teslim edecekleri dilekçe ekine sendika kurucularının kamu görevlisi olduklarını ispatlar belge ile hazırladıkları tüzüğü ve ilk genel kurula kadar sendikayı yönetecek isimleri eklemeleri gerekmektedir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/I, II, III). Kuruluşa ilişkin aynı prosedürler konfederasyonlar için de geçerliliğini korumaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/IV). İlgili belgelerin valiliklere verilmesi ile sendika ya da konfederasyon tüzel kişilik kazanmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/V). Valilik ise teslim edilen belgelerin birer örneğini on beş gün içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na göndermekte ve sendika kuruluş işlemleri tamamlanmış olmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/VI).

4.3.6. Sendikalarda “Teşkilatlanma” Bakımından

Kamu görevlileri sendikalarında sendikal hak ve özgürlükler temelinde teşkilatlanmaya ilişkin usul ve esaslar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleriyle benzerlikler göstermektedir. Bu benzerliğin temel sebebi her iki kanunda yer alan “*serbestçe kuruluş*” ilkesidir. 4688’de var olan “*serbestçe kuruluş*” ilkesi bir taraftan kamu görevlilerine ait sendikaların ‘tarafsızlıklarına’ ve ‘bağımsızlıklarına’ vurgu yaparken, diğer taraftan sendikaların faaliyetlerinin kısıtlanamayacağı ve özgürce faaliyet yapabileceklerinin altını çizmektedir. Bu durum esasında kamu sendikalarının kolektif sendika özgürlüğüne ilişkin kaygıları da ortadan kaldırmaktadır (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 6/I). Ayrıca serbestçe faaliyet ve teşkilatlanma başlıkları çerçevesinde kamu sendikaları, konfederasyonlara üye olabilir, konfederasyon kurabilir veya üyesi buldukları konfederasyonlara ilişkin üyeliklerden çekilebilirler (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 17/I, II). İlaveten kamu sendikaları konfederasyonları “*yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye’ye davet edebilir veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebilirler.*” (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 17/IV) . Sonuç itibarıyla işleyişleri ve yönetimleri 1982 Anayasası’nda belirtilen Cumhuriyet’in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olmamak suretiyle kamu görevlileri sendikaları ‘serbestlik’ ilkesi çerçevesinde

faaliyetlerini icra edebilir, teşkilatlanabilir ve örgütlenebilirler. Başka bir ifadeyle kamu görevlileri sendikalarına yönelik olarak, Anayasa’da ve yasalarda belirtilen hususlar dışında sendikaların faaliyetlerini veya teşkilatlanmalarını kısıtlayacak herhangi bir durum söz konusu değildir (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 20/I).³⁶

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Türk Hukuku’nda sendika hakkı ve özgürlükleri konusu; BM Antlaşmaları, ILO Sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi vb. gerek uluslararası hukuk düzenlemelerince gerek 1982 Anayasası başta olmak üzere, bir dizi yasa çerçevesinde ‘güvence’ altına alınan haklar arasındaki yerini korumaktadır. Bunun ötesinde sendika hakkı, 1982 Anayasa’sının “*sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler*” başlıklı üçüncü bölümünde tanımlanmış ve konuyla ilgili hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar için ayrı, kamu görevlileri için ise ayrı yasalar çıkarılmıştır. 1947 tarihli ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun nazar-ı dikkate alındığında, hizmet akdine dayalı olarak çalışanların sendikal haklara erişimini kolaylaştıran yasama çalışmalarının erken dönem Cumhuriyet yıllarında başladığı ve bu konuda ciddi bir müktesebat olduğu savunulabilir. Ancak iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar için Cumhuriyet’in ilk yıllarında başlayan sendikacılık serüveni kamu görevlileri için geçerlilik arz etmemektedir. Kanun koyucu, kamu görevlilerinin sendika kurabilmesine, sendika üyesi olabilmesine, sendikal faaliyetlere katılabilmesine ve sendika yönetici olmasına imkân tanıyan yasal ve anayasal düzenlemeleri tedricen gerçekleştirmiş ve buna ilişkin hakların ve özgürlüklerin sınırlarını geniş anlamda ancak 2001 tarihinde çıkardığı 4688 sayılı Kanun ile çizmiştir. 4688 öncesinde kamu görevlileri için; 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ve 1995 yılında Anayasa’da yapılan bir takım düzenlemeler de mevcuttur. Diğer taraftan iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar için de sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan yasalar çağın şartlarına uygun olarak reforme edilmiş ve son olarak şu an yürürlükte olan 2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve

³⁶ Aynı kanun maddesinde kamu görevlileri sendikalarının yapmaları yasak olan hükümlerden de bahsedilmiştir. Dolayısıyla sendikaların teşkilatlanma ve örgütlenme konularındaki özgürlükleri ‘sınırsız’ ve ‘sorumsuz’ bir nitelik taşımamaktadır. Bu durum 6356 sayılı Kanun için de geçerliliğini korumaktadır. Bu bağlamda kamu görevlilerine ait sendikalar kamu makamlarından maddi yardım kabul edemezler ve siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 20/II). Ayrıca kamu sendikaları, siyasi partilerin kuruluşlarında yer alamaz, onların amblem, ad, rumuz veyahut işaretlerini kullanamazlar. İlaveten kamu sendikaları ticaretle uğraşamazlar (2001 tarih ve 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, md. 20/III, IV). Bahse konu bu hükümler, gerek sendikanın bağımsızlığının gerekse özgürlüklerinin sınırlarını düzenlemesi açısından büyük bir öneme haizdir. İlgili kanun hükümleri kolektif sendika özgürlüğünün güvencesi olarak da yorumlanabilir.

Toplu İş Sözleşmesi Kanun'u çıkartılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın esas amacı, sendika hakkı temelinde kamu görevlileri ile hizmet akdine dayalı olarak çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma ve sendika yönetici olma konusunda usul ve esasları düzenleyen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nu "üyelik" (a), "kuruculuk" (b), "yöneticilik" (c) ve "teşkilatlanma" (d) bağlamında mukayeseli olarak analiz etmektir. İki kanun belirlenen kriterler özelinde kıyaslanırken çalışma hukukunda sıklıkla kullanılan "yatay analiz" yöntemi tercih edilmiştir.

Tablo 2: Yatay Karşılaştırma Yöntemi Işığında 'Özetle' Sendika Hakkının Esasları

Sendikal Hakkının Genel Çerçevesi ve Kapsamı	6356 sayılı Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu
Üyelik ve Sona Ermesi (a)	Üyelik: İşçi ve işveren özelliklerine haiz olmak, serbestlik, bireysel ve toplumsal sendika özgürlüğü, pozitif ve negatif sendika özgürlüğü, işkolu sendikacılığı, elektronik başvuru ve talebin yetkili organ tarafından kabulü veya reddi Üyeliğin Sona Ermesi: Kendi isteği, işçi ve işveren ya da işveren vekilliği sıfatının sona ermesi ya da emeklilik ve malullük durumunda üyeliğin sona ermesi	Üyelik: Kamu görevlisi özelliğine haiz olmak, serbestlik, hizmet kolunda üyelik, üye formuyla sendikaya başvuru, yetkili organ tarafından kabul ya da ret Üyeliğin Sona Ermesi: Çekilme, çıkarılma durumunda üyeliğin sona ermesi
Kuruculuk (b)	İşçi, işveren veya işveren vekili özelliğine haiz olmak, tüzük çalışmalarının tamamlanması ve il valiliğine teslimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ilan, önceden izin alınmaksızın ve serbestçe kuruluş	Kamu görevlisi özelliğine haiz olmak, tüzük çalışmalarının tamamlanması ve il valiliğine teslimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ilan, önceden izin alınmaksızın ve serbestçe kuruluş
Yöneticilik (c)	Fesih var, sendika yöneticisi veya temsilcisi olma nedeniyle iş sözleşmesinin feshine karşı güvenceler	Fesih yok, yönetici ve temsilcilige ilişkin güvenceler, yöneticinin ya da temsilcinin işyerinin değiştirilememesi
Teşkilatlanma (d)	Serbestçe kuruluş, kolektif sendika özgürlüğü ve bağımsızlık, yasaklar	Serbestçe kuruluş, kolektif sendika özgürlüğü ve bağımsızlık, yasaklar

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bahse konu dört temel kriter çerçevesinde çalışmanın genelinde yapılan mukayese neticesinde iki kanun arasında benzerliklere rastlandığı gibi, farklılıklarla da karşılaşmıştır. Öncelikle Kanun tekniği, felsefesi ve içeriği açısından 4688 sayılı Kanun'un içerdiği esaslar ve bu esaslara ilişkin usuller açısından 2821 ve 2822 sayılı Kanunlardan ve bu Kanunların devamı niteliğindeki 6356'dan ilham aldığı vurgulanmalıdır. Özellikle sendika hak ve özgürlüklerine ilişkin Kanun maddeleri açısından her iki Kanun'un birbiriyle örtüştüğü ve benzer hükümlere sahip olduğu iddia edilebilir. Her iki Kanun'da da gerek 'üyelik' gerek 'kuruculuk' usulleri açısından "serbestlik" ilkesi üzerinde durulmuş ve bu ilkeye ayrı bir önem atfedilmiştir. Dolayısıyla her iki Kanun'da da herhangi bir kısıtlama veya sınırlama olmaksızın sendikaların özgürce kurulabileceği ve hem özel sektörde iş sözleşmesi uyarınca istihdam edilen çalışanların hem de kamu görevlilerinin sendikalara özgürce üye olabileceklerinin altı çizilmiştir. Fakat 6356 sayılı Kanun'da serbestlik ilkesi çok daha geniş ve tafsilatlı bir biçimde tarif edilmiş ve Kanun'da bireysel (pozitif ve negatif) ve toplumsal (kolektif) sendika özgürlüklerinden de ayrı ayrı bahsedilmiştir. Sendikal hak ve özgürlükler noktasında aynı detaycılık ve hassasiyet 4688 için söz konusu değildir. 4688'de sendika üyelikleri ve kuruluşu açısından sadece "serbestlik" temelinde kısa, öz ve daha yüzeysel bir vurgu söz konusudur. Bu nedenle 6356 sayılı Kanun oldukça eklektik, eski ve detaylı bir Kanun vasfı taşıırken, 4688'in ise yeni ve daha yalın olduğu iddia edilebilir. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'da sendikaların kurulabilecekleri yirmi işkolu, 4688'de ise on bir adet hizmet kolu üzerinde durulmuştur. Kamu görevlilerinin sayısının iş sözleşmesi ile çalışanlardan daha az olması hizmet kollarının sayısının işkollarının sayısından az olmasının temel sebebidir. Ayrıca kamunun kâr amacı gütmemesi ve daha çok hizmet odaklı olması; öte yandan özel sektörün ise var oluş gayesinin kâr maksimizasyonu ve maliyet minimizasyonu olması terim olarak 'iş' ve 'hizmet' kolları arasındaki ayırım hakkında da önemli ipuçları vermektedir.

Sendikalara "üyelik" usulleri konusunda her iki Kanun'da birtakım benzerlikler ve ayrıca farklılıklar da göze çarpmaktadır. Öncelikle sendikanın saflığı ilkesi çerçevesinde özel sektörde sendikalara üye olabilmenin ön koşulu işçi ya da işveren sıfatına haiz olmak iken kamu sendikalarına üye olabilmek için ise kamu görevlisi olmak gerekmektedir. Daha öncede değinildiği gibi, her iki Kanun'da üyelik noktasında 'serbestlik' ilkesine büyük önem atfedilmektedir. Ve/fakat serbestlik ilkesinin kapsamı 6356'da çok daha detaylı bir biçimde tanımlanmıştır. 4688 sayılı Kanun'da kamu görevlilerinin sendika üyesi olması için üye formuyla sendikaya başvuru yapması ve sendika tarafından yetkilendirilen organın kabulü ya da reddi ile üyelik işleminin kesinleşmesi gerekmektedir. Aynı usuller 6356 için de geçerliliğini korumaktadır. Bu kapsamda elektronik başvuru veya talebin yetkili organ tarafından kabulü veyahut reddi ile üyelik başvurusu kesinlik kazanmaktadır. Sendika üyeliğinden

kaynaklı hak ve yükümlülükler çerçevesinde de her iki Kanun benzerlikler taşımaktadır. Genel itibariyle 6356'da ve 4688'de sendika üyesi, kurucusu, yöneticisi olmak ve sendikal faaliyetlere katılmak sendika hakkının temel çerçevesini oluşturmaktadır; üyelik aidatı ise en önemli yükümlülükler arasında yer almaktadır. Ayrıca her iki Kanun'da sendika üyeliklerinin hangi usuller ile sonlanacağı da belirtilmiştir. 6356 sayılı Kanun'da çalışanın kendi isteği, işçi ve işveren ya da işveren vekilliği sıfatının sona ermesi ya da emeklilik ve malullük durumunda üyeliğin sona ereceği vurgulanırken, 4688 sayılı Kanun'da ise üyeliğin ne şekilde sonlanacağı daha çok "çekilme" ve "çıkarılma" gibi kavramlar üzerinden ifade edilmektedir. "Çekilme" sendika üyesi kamu görevlisinin bireysel kararına bağlı olarak gerçekleşmekte iken "çıkarılma" ise sendikanın kurumsal olarak aldığı inisiyatif ile ilgilidir. 6356'dan farklı olarak, 4688'de hangi kamu görevlilerinin sendikacılığa ilişkin haklardan faydalanamayacağı da belirtilmiştir. Dolayısıyla 4688'de mesleki anlamda sendika üyeliğine ilişkin bir takım kısıtlamalar da yapılmıştır. Daha açık ifade etmek gerekirse, sendika üyeliği ile ilgili hususlarda kanun koyucu, özel sektör çalışanları için daha 'kapsayıcı' bir bakış açısına sahip olmasına rağmen aynı serbestiyet bazı kamu çalışanları için geçerliliğini korumamaktadır. Kamu çalışanlarının geneli itibariyle grev haklarının olmaması, toplu pazarlıklar sırasında yaşanan uyuşmazlıkların yine kamu görevlileri yüksek hakem kurulu tarafından çözüme kavuşturulması ve burada verilen kararlara itiraz yolunun kapalı olması toplu pazarlık süreçlerinin gerçekliğinin ve rasyonelliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Buna ek olarak, 4688'de bazı kamu görevlilerinin sendikal haklar konusunda kapsam dışı tutulduğu gözlenmektedir. Bu durum sendikal özgürlüklerin kamu görevlilerinin tamamı için geçerli olmadığını ve kanun koyucunun 'sınırlandırıcı' ya da 'kısıtlayıcı' bir pozisyon aldığının ispatı niteliğindedir. İlaveten bu durum, kamunun sendikal özgürlükler bağlamında bazı meslek grupları için daha tedbirli, kutuplaşmadan uzak ve kamu görevine yaraşır bir biçimde hareket etmek istediğinin bir göstergesidir. Kamu görevlilerinin sendikal hakları elde etmelerine ilişkin yapılan tedrici düzenlemeler de bahse konu bakış açısını teyit eder mahiyettedir. Diğer taraftan kanun koyucu tarafından 6356'da bilhassa grev yapılamayacak işkolları ya da işlerin altının çizilmesi, gerekli görülmesi durumunda grevin Bakanlar Kurulu kararıyla tehir edilmesi, uyuşmazlıkların çözümü hususunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen kararların kesinlik arz etmesi şeklinde sayılabilecek hükümler kanun koyucunun grev hakkı konusunda da 'sınırsız' ve 'sorumsuz' bir bakış açısına sahip olmadığını ve bu hakkın da gerektiğinde kısıtlanabileceğinin göstergesi niteliğindedir. Dolayısıyla iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanların sendikal haklarına ilişkin sağlanan serbestiyetin grev hakkı konusunda geçerli olmadığı gözlenmektedir.

Sendika hakkı ilkesi sendika kurucuları için de geçerliliğini korumaktadır. O

nedenle “kuruculuk” iş ve işlemleri de gerek 6356 gerek 4688’de sendika serbestliği ve bağımsızlığı üzerinden değerlendirilmektedir. Ufak tefek nüanslara rağmen ilgili iki Kanun’da da kuruculuk usulleri benzerlikler göstermektedir. Öncelikle sendikayı kuracak işçi, işveren, işveren vekili ya da kamu görevlilerinin tüzük çalışmalarını tamamladıktan sonra dilekçe ve eklerini sendikanın merkezinin bulunacağı ilin valiliğine teslim etmeleri gerekmektedir. Sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili sendikanın kuruluşunu resmi olarak ilan etmektedir. Her iki Kanun’da kuruculuk konusunda ön plana çıkan temel husus, sendikaların “önceden izin alınmaksızın” kurulmalarıdır. Bu ilke kamu görevlilerine ait sendikaları devletten (kamudan) ve siyasetten, özel sektör sendikalarını ise sermayeden bağımsız hale getirmekte ve sendikaların kurumsal olarak serbestliklerine yönelik önemli bir açılım yapmaktadır.

Sendikal haklar konusunun bir diğer boyutunu oluşturan “yöneticilik” konusunda da her iki Kanun’da ilave düzenlemeler yapılmıştır. Aslında “yöneticilik” temelinde kast edilmek istenen sendika yöneticisi olarak görev alan bağımlı çalışanların kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın iş güvencelerinin yasal anlamda ve bir biçimde sağlanmasıdır. Bu anlamıyla 6356’da ve 4688’de “güvenceler” konusuna üyelik kadar önem atfedilmektedir. Bu yüzden 4688 sayılı Kanun’da güvenceler ve üyelik konuları aynı bölümde ele alınmış, 6356’da ise üyelik konusundan sonra ayrı bir bölümde düzenlenmiştir. Her iki Kanun’da da sendika yöneticisi veya temsilcisi olmaları ya da bu görevlerin son bulması nedeniyle çalışanların iş güvencelerini teminat altına alan hükümlere yer verilmektedir. O bakımdan bahse konu güvenceler sadece sendika yöneticisi veya temsilcisi sıfatı taşıırken değil, bu görevlerin son bulması halinde de geçerlilik taşımaktadır. Bu yönüyle yöneticilik konusunda sağlanan güvencelerin çok kapsamlı ve çok yönlü olduğu söylenebilir.

Sendikaların “teşkilatlanmalarına” dair konu da sendikal hakların bağlamı içerisinde değerlendirilmektedir. Aslında teşkilatlanma konusu sadece bir makalenin sınırları içerisinde anlatılamayacak kadar geniş ve tafsilatlı bir konudur. Makalenin genel çerçevesi içerisinde “serbestçe kuruluş” ve “bağımsızlık” ilkelerinin teşkilatlanmayı kolaylaştırdığı ve bilhassa kolektif sendika özgürlüğünün güvence altına alındığı vurgulanmak istenmektedir. Bu şekliyle sendikalar faaliyetlerini yasal olarak icra edebileceklerdir. Diğer taraftan hem 6356’da hem de 4688’de tüzel kişiliğe sahip kurumlar olarak sendikaların yapmaları yasak olan faaliyetlerin de altı çizilmiştir. Bahse konu hükümlerin tamamı gerek kamu gerek özel sektör sendikacılığının teşkilatlanma ve faaliyet yapma konusundaki özgürlüklerini ve de sınırlarını belirlemektedir.

KAYNAKÇA

1982 Anayasası.

1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu.

1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu.

2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu.

2001 tarih ve 4721 sayılı Medeni Kanun.

2004 tarih ve 5237 sayılı *Türk Ceza Kanunu*.

2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

Aktay N., Arıcı, K. ve Senyen/Kaplan, T. (2013). *İş Hukuku*, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Akyıldız, H. ve Korkmaz, A. (2009). *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Ankara: Alter Yayıncılık.

Alston, P. (2010). The General Comments of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights. *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law)*, 104, ss. 4-7.

Aydın, M. (2006). Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü, *TÜHİS*, ss. 1-34.

Aydın, M. (2016). 1982 Anayasasında Sendika Kurma Hakkı ve Sınırlanması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), ss. 61-100.

Aykaç, M. (2016). "Endüstri İlişkileri ve Karşılaştırmalı Endüstri İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi", Ed. Tiyek, R. *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri*, 2. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık, ss. 5-32.

Benli, A. (2011). Türkiye'de kamu çalışanlarının sendikalaşma çabaları ve sorunları. *Journal of Social Policy Conferences*, 46, ss. 89-128.

Bignami, F., & Spivack, C. (2014). Social and Economic Rights as Fundamental Rights. *The American Journal of Comparative Law*, 62, ss. 561-587.

Brill; Friedman, B. M. (2007). Capitalism, Economic Growth & Democracy. *Daedalus*, 136(3), ss. 46-55.

Cengiz, İ. (2019). Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikaları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (40), ss. 193-211.

Child, J., Loveridge, R., & Warner, M. (1973). Towards An Organizational Study Of Trade Unions. *Sociology*, 7(1), ss. 71-91.

Cohn, C. A. (1991). The Early Harvest: Domestic Legal Changes Related to the Human Rights Committee and the Covenant on Civil and Political Rights. *Human Rights Quarterly*, 13(3), ss. 295-321.

Cole, W. M. (2015). Mind the Gap: State Capacity and the Implementation of Human Rights Treaties. *International Organization*, 69(2), ss. 405-441.

- Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Concluding Observations on Australia. (2000). *Australian Indigenous Law Reporter*, 5(4), ss. 131–133.
- Czerwińska-Schupp, E., & Żurowski, M. (2017). The Spectre of Fascism. In *Otto Bauer (1881-1938): Thinker and Politician*. Brill, ss. 295–350.
- Çelik, N. (2010). *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 23. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çetik, M ve Akkaya Y. (1999). *Türkiye’de Endüstri İlişkileri*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Davy, U. (2013). The Rise of the “Global Social”: Origins and Transformations of Social Rights under UN Human Rights Law. *The International Journal of Social Quality*, 3(2), ss. 41–59.
- Dereli, T. (2009). Endüstri ilişkileri ve çalışma hukuku alanında karşılaştırmalı araştırmalar ve yöntem. *Journal of Social Policy Conferences*, 56, ss. 1-20.
- Dinler, Z. (2018). *İktisat*, 10. Baskı, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Durkheim, E. (1895-1896). *Socialism*, translated from the French by Sattler, C., New York: Collier Books.
- Eğilmez, M. (2019). *Ekonominin Temelleri Kavramlar ve Kurumlar*, Birinci Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eğilmez, M. (2019). *Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi*, 9. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Eren, H. (2002). Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1-4), ss. 105-132.
- Ertek, T. (2013). *Temel Ekonomi*, Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ewing, K. D. (2005). The function of trade unions. *Industrial Law Journal*, 34(1), ss. 1-22.
- Fairbrother, P., & Yates, C. (Eds.). (2013). *Trade unions in renewal: A comparative study*.
- Gentile, E. (1990). Fascism as Political Religion. *Journal of Contemporary History*, 25(2/3), ss. 229–251.
- Gideon, J. (2006). Accessing Economic and Social Rights under Neoliberalism: Gender and Rights in Chile. *Third World Quarterly*, 27(7), ss. 1269–1283.
- Guoping L. & Hong Z. (2015). Globalization of Financial Capitalism and its Impact on Financial Sovereignty. *World Review of Political Economy*, 6(2), ss. 176–191.
- Gülmez, M. (2002). *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788’den 4688’e: 1926-2001*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (2010). Sendikal hakların bölünmezliği: Toplu sözleşmesiz ve grevsiz sendika hakkı özünden yoksundur. *Çalışma ve Toplum*, 3(26), ss. 9-50.

- Güneş, H. (2013). Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, ss. 62-79.
- Güzel A. ve Artan E. (2007). "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Secim Ölçütleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 16, ss. 1219-1305.
- Hameed, S. M. A. (1970). A Theory of Collective Bargaining. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 25(3), ss. 531-551.
- Harland. C. (2000). The Status of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) in the Domestic Law of State Parties: An Initial Global Survey through UN Human Rights Committee Documents. *Human Rights Quarterly*, 22(1), ss. 187-260.
- Hayter, S. (2010). International Comparative Trends in Collective Bargaining. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(4), ss. 596-608.
- Hekimler, B. U., Kağnıcıoğlu, D. ve Çelik, A. (2014). *Sendikacılık*, 3. Baskı, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1826.
- Hewes, A. (1923). Trade Union Development in Soviet Russia. *The American Economic Review*, 13(4), ss. 618-637.
- Heymann, J., McNeill, K., & Raub, A. (2015). Rights Monitoring and Assessment using Quantitative Indicators of Law and Policy: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. *Human Rights Quarterly*, 37(4), ss. 1071-1100.
- Hodder, A., & Edwards, P. (2015). The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose. *Work, Employment & Society*, 29(5), ss. 843-854.
- Horne, J. (2005). The Origins and Nature of Fascism and Nazism in Europe. *History Ireland*, 13(1), ss. 36-41.
- Irmen, A., & Wigger, B. U. (2002). Trade Union Objectives and Economic Growth. *FinanzArchiv / Public Finance Analysis*, 59(1), ss. 49-67.
- Işıkli, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Janković, N. (1989). Capitalism, Socialism and Economic Growth. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 2(4), ss. 523-536.
- Kayar, N. (2013). *Kamu Personel Yönetimi*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keith, L. C. (1999). The United Nations International Covenant on Civil and Political Rights: Does It Make a Difference in Human Rights Behavior? *Journal of Peace Research*, 36(1), ss. 95-118.
- Keser, H. (2014). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Uyarınca Kamu Görevlileri Sendikaları Üyeliği. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), ss. 543-566.
- Kocka, J. (2018). Capitalism and Its Critics.: A Long-Term View. In U. Bosma & K. Hofmeester (Eds.), *The Lifework of a Labor Historian: Essays in Honor of Marcel van der Linden*, 35, ss. 71-89.
- Koray, M. (1996). *Endüstri İlişkileri*, İzmir: Doğruluk Matbaacılık Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi.

- Korkusuz, M. R. (2006). Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(12-13-14-15), ss. 105-123.
- Kumar, C. R. (2006). National Human Rights Institutions and Economic, Social, and Cultural Rights: Toward the Institutionalization and Developmentalization of Human Rights. *Human Rights Quarterly*, 28(3), ss. 755–779.
- Kumari, N. (2008). Trade Unions and Civil Society. *Indian Journal of Industrial Relations*, 43(4), ss. 645–664.
- Kutal, M. (2003). Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakları. *Journal of Social Policy Conferences*, 45, ss. 141-154.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyet'ten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*, İstanbul: Bayrak Matbaası.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*, Genişletilmiş 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Marinković, V., & Stanisavljević, N. (2012). Capitalism and the global economic crisis. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 15(4), ss. 529–537.
- Mearđi, G. (2011). Understanding Trade Union Cultures. *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations*, 18(4), ss. 336–345.
- Melda, S. (2013). 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss. 317-356.
- Moe, T. M. (2011). Collective Bargaining. In *Special Interest: Teachers Unions and America's Public Schools*, Brookings Institution Press, ss. 174–214.
- Mommsen, W. J., & Husung, H. G. (Eds.). (2017). *The Development of Trade Unionism in Great Britain and Germany, 1880-1914* (Vol. 11). Taylor & Francis.
- Ogden, S. G. (1982). Trade Unions, Industrial Democracy and Collective Bargaining. *Sociology*, 16(4), 544–563.
- Özkaraca, E. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler. *Çalışma ve Toplum*, 3(38), ss. 173-216.
- Özveri, M. (2012). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayımları.
- Parasız, İ. (2007). *İktisadın A, B, C'si*, 10. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Peetz, D. (2018). Collective bargaining and power. In A. Stewart, J. Stanford, & T. Hardy (Eds.), *The Wages Crisis in Australia: What it is and what to do about it*, University of Adelaide Press, ss. 103–114.
- Pluto Press; Prasad, V. V. D. (2009). Collective Bargaining — Its Relationship to Stakeholders. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(2), ss. 195–202.
- Poddar, T. (2014). Reforming the Industrial Dispute & Trade Union Acts. *Indian Journal of Industrial Relations*, 50(1), ss. 89–99.
- Puttick, K., Painter, R. W., & Holmes, A. (2004). Collective Bargaining. In *Employment Rights*, 3rd ed., ss. 410–436.

- Račić, A. (2012). Trade union and social rights as a part of human rights. *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 15(4), ss. 545–552.
- Robinson, M. (2004). Advancing Economic, Social, and Cultural Rights: The Way Forward. *Human Rights Quarterly*, 26(4), ss. 866–872.
- Roth, K. (2004). Defending Economic, Social and Cultural Rights: Practical Issues Faced by an International Human Rights Organization. *Human Rights Quarterly*, 26(1), ss. 63–73.
- Rubenstein, L. S. (2004). How International Human Rights Organizations Can Advance Economic, Social, and Cultural Rights: A Response to Kenneth Roth. *Human Rights Quarterly*, 26(4), ss. 845–865.
- Sanal, M. E. (2017). Bireysel sendika özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 sayılı yasalarda sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshi bağlamında güvencesi. In *Journal of Social Policy Conferences*, 69, ss. 99-133.
- Sarı H. (2016). “Almanya’da Endüstri İlişkileri Sistemi”, Ed. Tiyek, R. *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri*, 2. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık, ss 127-175.
- Serdar, A. B. (2011). “Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika”, Ed. Tokol A. ve Alper Y. *Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayıncılık, ss.1-25.
- Talas, C. (1992). *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, 1. Baskı, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tarantola, D. (2008). A Perspective on the History of Health and Human Rights: From the Cold War to the Gold War. *Journal of Public Health Policy*, 29(1), ss. 42–53.
- Taş, H., & Kenan, Ö. (2015). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İlgili Bir Değerlendirme. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(3), ss. 8-28.
- The four pillars of collective bargaining. (2018). *Institute of Employment Rights Journal*, 1(1), ss. 7–14.
- Thompson, W. (2011). Fascism. In *Ideologies in the Age of Extremes: Liberalism, Conservatism, Communism, Fascism 1914-1991*. Pluto Press, ss. 231-243.
- Tokol, A. (2011). “Sosyal Politikanın Tarafları”, Ed. Tokol ve Alper, *Sosyal Politika*. Dora Yayıncılık, ss. 37-76.
- Tokol, A. (2013). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. 4. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. (1975). *İşçi Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi*, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Tuncay, A.C. ve Savaş, F. B. (2013) *Toplu İş Hukuku*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ K. ve Centel, T. (2009). *İş Hukukunun Esasları*, 5. Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Van Duc, P., & Phong, T. T. (2010). The Views of Some Economic Theories on the Economic Crisis of Capitalism and Some Lessons for Vietnam. *World Review of Political Economy*, 1(4), ss. 724–728.

- Van Lear, W., & Sisk, J. (2010). Financial Crisis and Economic Stability: A Comparison between Finance Capitalism and Money Manager Capitalism. *Journal of Economic Issues*, 44(3), ss. 779–793.
- Vijapur, A. P., & Savitri, K. (2006). The International Covenants on Human Rights: An Overview. *India Quarterly*, 62(2), ss. 1–37.
- Welling, J. V. (2008). International Indicators and Economic, Social, and Cultural Rights. *Human Rights Quarterly*, 30(4), ss. 933–958.
- Whelan, D. J., & Donnelly, J. (2007). The West, Economic and Social Rights, and the Global Human Rights Regime: Setting the Record Straight. *Human Rights Quarterly*, 29(4), ss. 908–949.
- Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), ss. 31-68.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal politika açısından 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss. 357-380.
- Yorgun, S. (2016). Anayasa Mahkemesinin 6356 Sayılı Yasaya İlişkin Kararının Sendikal Özgürlükler Boyutuyla Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3(50), ss. 1171-1202.
- Young, K. G. (2013). The New Economic and Social Rights. *Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law)*, 107, ss. 486–488.
- Yüksel, H. (2016). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Düzenlenmiş 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Yüksel, H. (2020). *Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika*, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zeki, O. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu iş sözleşmesi Kanunu bakımından sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss. 69-110.
- Zimbalist, A., & Costas, B. (2004). Collective Bargaining. In *May the Best Team Win: Baseball Economics and Public Policy*, Brookings Institution Press, ss. 75–122.

ÜLKELERİN SAĞLIK HARCAMALARININ FAKTÖR ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Pelin ZERECAN

Sosyal Güvenlik Uzmanı, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu
pzerecan@sgk.gov.tr
ORCID: 0009-0002-7247-1939

Cemal ATAKAN

Prof. Dr., Ankara Üniversitesi İstatistik Bölümü
atakan@science.ankara.edu.tr
ORCID: 0000-0001-6943-1675

Başvuru Tarihi: 16/04/2024

Kabul Tarihi: 03/05/2024

DOI: ZERECAN, P., ATAKAN, C. (2024), Ülkelerin Sağlık Harcamalarının Faktör Analizi ile Değerlendirilmesi, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 24, s. 1196-1227. doi: 10.21441/sosyalguvence.1469273

ÖZ

Çalışmada Dünya Bankası veri bankasından 2015 yılına ait Dünya Kalkınma Göstergeleri üzerine yoğunlaşmıştır. 135 ülke seçilerek yapılan çalışmada, sağlık harcamasını belirleyen bileşenlerle ilgili olarak literatürde taramalar yapılmış, bu tarama sonucunda bileşenlere kaynak olabilecek referans listeleri, hedefler, makale ve tezlerde yer alan bileşenlerle koşutluk sağlayabilecek değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. İlgili değişkenlerin belirlenmesinin bir ölçütü de kişi başına cari sağlık harcaması değişkeni ile ilişkisidir. Belirlenen değişkenlerin betimleyici istatistikleri ve kişi başına cari sağlık harcaması değişkenle ilişki yönü ve niceliklerine yer verilmiştir. Çalışmada 41 adet değişken kullanılmış olup, çok değişkenli istatistik uygulamalarından en bilinen tekniklerden biri olan faktör belirleme metodu temel bileşenler yöntemi uygulanarak sağlık harcamasını açıklayan faktörler elde edilmiştir. Çalışma sonucunda, ülkelerin sağlık harcamaları bakımından sıralamasında rol oynayan faktörler; demografik özellikler, refah seviyesi/gelir, kamu harcamaları, teknolojik ilerleme/sağlık profesyonellerine erişim imkanının artması, hastalıklar, çevresel koşullar, bağışıklama ve aşı olarak sıralanabilmektedir. Analiz sonucunda sağlık harcamalarını açıkladığı düşünülen bileşenler bakımından ülkeler çeşitli uluslararası kuruluş, örgüt ve birlik tanımlarından yararlanılarak gruplandırılmıştır. Bileşenler bakımından gruplara ayrılan ülkeler ile ilgili değerlendirmeler ve açıklamalar sunulmuş olup, sağlık harcamasını açıkladığı düşünülen bileşenler bakımından benzer ülkelerin yaklaşık olarak belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan sıralamalarda bileşenlere göre hangi ülkelerin benzer yapıya sahip olduğunu ve Türkiye'nin ülkeler arasındaki sıralamasını görmek mümkün hale gelmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz, Faktör Analizi, Temel Bileşenler Yöntemi, Ülkelerin Sağlık Harcamaları, Kişi Başına Cari Sağlık Harcaması

EVALUATION OF HEALTH EXPENDITURES OF COUNTRIES WITH FACTOR ANALYSIS

ABSTRACT

This study focuses on “World Development Indicators for 2015” from the World Bank database. In the study conducted in 135 countries, the literature about the components determining the health expenditure was reviewed. Reference lists, targets, articles and theses which could be the source of the components were reviewed. It was intended to determine the variables that can provide parity with components in these resources. One criterion for determining the relevant variables is its relation with the current health expenditure variable per capita. The direction of relationship between the descriptive statistics of specified variables and the current health expenditure variable per capita are covered in the study. The quantity of the direction of relationship is also covered. In this study, 41 variables were used and the principal components explaining health expenditures were obtained by factoring method which is one of the most known techniques of multivariate statistical applications. As a consequence of the study, the factors that play a role in the ranking of countries in terms of health expenditures are; demographic characteristics, welfare level/income, public expenditures, technological progress/increased access to health professionals, diseases, environmental conditions, immunization and vaccination. As a result of the analysis, countries are grouped by using various definitions of international organizations, organizations and unions in terms of components thought to explain health expenditures. Evaluations about the countries divided into groups in terms of components are presented and it is aimed to determine approximately similar countries in terms of components thought to explain health expenditure. As a result of the rankings; countries with similar structure by components and Türkiye's ranking among the countries has become possible to observe.

Key Words: Multivariate Statistical Analysis, Factor Analysis, Principal Component Analysis, Health Expenditures of Countries, Per Capita Health Expenditure

GİRİŞ

İnsanoğlu asırlardır ihtiyaçlar doğrultusunda davranmış, bu davranışlar toplumları yeni sistemler kurmaya yöneltmiştir. Bireylerin sağlık arayışları bu ihtiyaçların en önemlilerinden biridir. Sağlık arayışları devletleri sistemler kurmaya sevk etmiş, bu amaçla sağlık hizmet sunucuları, sağlık profesyonelleri ve birçok iyileştirici/koruyucu/önleyici ilaç, tıbbi malzeme, cihaz ve bütünsel tıp materyallerinden oluşan yurtiçi ve yurtdışı hizmet verebilecek büyüklükte sistemler oluşturulmuştur. Sağlık hizmetinin yukarıda sayılan sistem araç ve gereçleriyle bireylerin sağlık durumlarını iyileştirme, koruyucu ve önleyici sağlık prosedürleri uygulama konusunda kullanıldığı bu hizmetlerin kullanımının ekonomik bir boyutu olacağı açıktır. Sağlık ekonomisi olarak karşılaşılan bu kavram, makro boyutta bakıldığında ülkelerin iktisadi sistemlerinde sağlık harcamalarını ortaya çıkarmaktadır.

Örneğin OECD kaynaklarına göre sağlık harcamalarını oluşturan büyük kalemler sıralandığında; ilk akla gelmeyecek kalemlerden biri olan akıl sağlığı sorunları için yapılan sağlık harcamalarının, AB ülkelerinde GSYİH'nın %4'ünden fazlasını oluşturduğu, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerine maliyet getirirken aynı zamanda istihdamı azaltması yönleriyle de dolaylı maliyet yaratarak yılda 600 milyar EUR üzerinde harcamaya neden olduğu açıklanmıştır (WHO, 2018).

Bir ülke en önemli kaynağı olan beşerî sermayesinden vazgeçemez. Beşerî sermayenin korunması ve iyileştirilmesi için iktisadi unsurların yanında kaybı söz konusu olduğunda telafi edilemeyecek en önemli unsur şüphesiz ki sağlıklı olma olgusudur. Ülkeler açısından bireylerinin sağlık durumlarının kötüye gitmesi durumunda telafi edilemeyecek durumlar ortaya çıkabilmektedir. Tarihte salgınlar, tedavi edilemeyen hastalıklar vs. sebebiyle nüfusun azaldığı, doğumda yaşam beklentisinin düşük olduğu yıllarda ise aktif işgücü ve doğum oranında artışın yakalanamadığı, dolayısıyla ekonomik ve demografik gelişme gösterilemeyen dönemler görülmüştür. Bahsi geçen dönemlerin yaşanması, ülkelerin gelişmişlik seviyelerinde duraklama hatta gerileme dönemlerine yol açtığı bilinmektedir. Bahsi geçen negatif etkilere maruz kalmamak için ülkeler, belirli refah düzeyini sabit tutmak ve artırmak amacıyla sağlık harcaması yapmaktadır. Sağlık harcaması makro boyutta ülkeler tarafından iyileştirici, koruyucu anlamda yapılırken, bireyler tarafından da aynı hedeflerle mikro boyutta yapılmaktadır. Ülkeler tarafından yapılan sağlık harcaması kişi başına cari sağlık harcaması değişkeniyle gözlenebilmektedir. Bu değişken alacağı değere göre ülkeler sıralanabileceği gibi, hangi ülkenin kişi başına ne kadar sağlık harcaması yaptığı da görülebilmektedir. Kişi başına cari sağlık harcaması değişkenini etkileyen, sağlık harcamasına neden olan veya miktarını belirleyen değişkenlerden de söz etmek mümkündür.

1. SAĞLIK HARCAMALARI KAVRAMI VE ÇERÇEVE

Sağlık Bakanlığınca betimlenmiş sağlık harcaması kavramı; sağlığın mevcudiyetinin devamı veya iyileştirilmesi gayesini görev edinmiş tüm muhafaza, iyileştirme, rehabilite etme, özen gösterme, beslenme ve acil hizmetler adına ifa edilen harcamalar şeklindedir (Tosun, 2018).

Bir toplumda sağlık hizmeti arzı için yapılan giderler, sağlık harcaması niteliğindedir. Sağlık harcaması, amacına yönelik tüm gerekliliklerin faaliyetlendirilmesi ve sonuca ulaştırılmasıyla meydana gelir. Sağlık harcamaları sadece tedavi kapsamında değil, aynı zamanda koruyucu amaçlı faaliyet giderleri ve iyileştirici yatırım giderlerini de bünyesinde barındırır (Loş, 2016).

Toplumun genelindeki sağlık hali; etkisel anlamda vasıflı toplum bireyleri demek olup, toplumun gelişimi için yüksek değerde önem arz eder. Bu bağlamda iktisadi gelişime etkisi bulunan sağlık harcamaları ülkeler bazında medeniyet düzeyinde değişiklikler barındırır da neredeyse tüm dünya üzerinde toplumların mühim gider maddelerinden birisidir. Dünya devletlerinin sağlık statülerinin bir göstergesi olarak ve dünya çapında bir kıyas imkânı olarak sağlık harcamaları farklı bir önem taşır (Tıraş, 2018).

Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin içerisinde yer alan “sağlıklı bireyler” olgusu, ülkelerin ancak sağlık harcaması yaparak bireylerin mevcut sağlık durumunu iyileştirip ve bu durumu koruması ile mümkün olacaktır. Bir ülkenin sağlık harcaması, o ülkenin gelişmişlik seviyesini gösteren önemli parametrelerden biridir. Sağlık harcamaları ile ilgili hazırlanmış olan tez, makale vs. gibi bilimsel yayınlarda çeşitli yöntemler araştırmacılar tarafından benimsenmiştir. Bazı araştırmacılar ülkelerin sağlık harcamalarını uluslararası kuruluşlarca yayınlanan temel göstergelerle meydana gelen değerleri bakımından sıralamış, bazı araştırmacılar ise karşılaştırmalarda çeşitli yöntemlere başvurmuştur.

Türkiye’deki sağlık harcamaları Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) bakımından incelenerek analiz edilmiş, Türkiye ile İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ülkeleri 65 yaşında beklenen yaşam süresi, kişi başına sağlık harcaması ve sağlık harcamasının GSYİH’e oranı bakımından kıyaslanmıştır (Yılmaz, 2012).

Sağlık harcamalarını kamu harcamaları olarak ele alan çalışmada Dünyada ve Türkiye’de sağlık sistemlerinin ve kamu sağlık harcamalarının etkinliğini kıyaslamak amacıyla veri zarflama analizi kullanılmıştır (Cura, 2012).

Sağlık harcamalarını ve hizmetlerini sağlık ekonomisi çerçevesinde OECD ülkeleri ve Türkiye’nin karşılaştırması amaçlanan çalışmada çok boyutlu ölçekleme

metot olarak kullanılmıştır. Sağlık harcamasıyla ilgili göstergeler ise kişi başına düşen sağlık harcaması, sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı(%), sağlıkta yatırım harcamalarının GSYİH içindeki payı (%), cepten yapılan sağlık harcamasının hanehalkı tüketimi içindeki payı(%), kamusal sağlık harcamalarının toplam kamu harcamaları içindeki payı(%) olarak seçilmiştir (Loş, 2016).

Sağlık harcaması ve ekonomik büyüme ilişkisinin panel nedensellik analiziyle açıklandığı çalışmada dönem olarak 1995-2014 yılları kullanılmış, değişkenler ise kişi başına GSYİH, kişi başına sağlık harcaması, toplam, özel ve kamu sağlık harcamalarının GSYİH'ye oranları olarak ele alınmıştır (Tıraş, 2018).

Sağlık harcamalarının belirleyicilerini bulmak amacıyla yapılan VAR (Vektör Otoregresyon) analizinde gelir düzeyi, sağlık harcamalarında kamunun payı, yaşlı nüfus oranı ve doğurganlık oranı kullanılarak, Türkiye örneği üzerinden çalışma sonuçlandırılmıştır (Tosun, 2018).

Temel bileşenler analizi yöntemi ile Türkiye'deki 81 ilin hekim başına düşen kişi sayısı, on bin kişiye düşen yatak sayısı, sağlık yaşam endeksi, kaba ölüm hızı, hastane başına düşen nüfus, kişi başına düşen sağlık yatırımı, 112 ambulans başına düşen nüfus, kişi başı hekime başvuru sayısı, bebek ölüm hızı, aile hekimi başına düşen nüfus sayısı göstergeleri ele alınarak yapılmış, iller gelişmişliklerine göre sıralanmıştır (Gözlü ve Tatlıdil, 2015).

Çağımız ülkeleri gelişim hedefleri bünyesinde, iktisadın temeli olan nadir kaynakları faal değerlendirmek adına gerçekleştirilen her gideri iktisadi olarak irdelemekte ve gerçekleştirilen giderlerin neticesinde doğru sonuca varıp varmadığını araştırmaktadır. Bu çerçevede küresel bazda devletlerin kamu giderlerinin önemli bir bölümünü oluşturan sağlık harcamalarının neden sonuç ilişkisi içinde sorgulanması önemli bir değer arz eder (Gök, 2012).

Genel olarak sağlık harcamasını etkilediği düşünülen temel göstergeler:

- Yaşam süresinin uzaması,
- Teknolojik gelişme,
- Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ve kişi başına düşen gelirin artması
- Kentleşme
- Eğitim düzeyinin yükselmesi ve sağlığa bakış açısının değişmesi

olarak düşünülmektedir (Loş, 2012). Bunlara ek olarak sağlık harcamalarına neden olan diğer temel göstergeler ise nüfus, kişi başına düşen gelirin artması, kronik hastalıklardaki artış ve medikal teknolojideki gelişmeler olarak özetlenmiştir (Khanolkar vd., 2016).

Ulusal ve uluslararası kuruluşlar, referans gruplar, akademisyenler tarafından geliştirilen çok sayıda sağlık göstergesi ve gösterge tanımları bulunmaktadır. Son yıllarda WHO (2014) tarafından geliştirilen "Çekirdek Sağlık Göstergeleri Küresel Referans Listesi/Global Reference List of 100 Core Health Indicators" ile sağlık göstergeleri detaylandırılmış ve her bir göstergeye ilişkin alt boyutlar tanımlanmıştır. Bu listede ana başlıklar; mortalite, doğurganlık, morbidite, beslenme, enfeksiyonlar, yaralanmalar, bulaşıcı olmayan hastalıklar, çevresel risk bileşenleri, üreme, anne, yeni doğan, çocuk ve ergenlere ilişkin göstergeler, aşılama, HIV, Tüberküloz, sıtma, tarama ve önleyici bakım, akıl sağlığı, bakım kalitesi ve güvenliği, erişim, sağlık insan gücü, sağlık bilgisi, sağlık finansmanı ve sağlık güvenliği şeklinde belirtilmiştir (Alptekin, 2015).

Ülkeler tarafından yapılan sağlık harcaması kişi başına cari sağlık harcaması değişkeniyle gözlenebilmektedir. Bu değişkenle ülkeler sıralanabileceği gibi, hangi ülkenin kişi başına ne kadar sağlık harcaması yaptığı da görülebilmektedir. Kişi başına cari sağlık harcaması değişkenini etkileyen, sağlık harcamasına neden olan ya da miktarını belirleyen değişkenlerden de söz etmek mümkündür. Bu çalışmanın genel amacı, kişi başına cari sağlık harcaması değişkeniyle ilişkisi bulunan değişkenler yardımı ile ülkelerin sağlık harcamasını oluşturan bileşenler oluşturulması ve bu bileşenlerin oluşturduğu yapı vasıtasıyla gelişmişlik indeksi hesaplanarak ülkelerin bu indekse göre sıralanmasıdır. Bileşenler bakımından gruplara ayrılan ülkelerle ilgili değerlendirmeler ve açıklamalar yapılarak; sağlık harcamasını açıkladığı düşünülen bileşenler bakımından benzer ülkelerin yaklaşık olarak belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Sağlık Harcaması Analizleri

Ülkelerin sağlık harcamalarına göre değerlendirilmesinde, faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Veri seti Dünya Bankası'na ait veri bankasından 2015 yılına ait Dünya Kalkınma Göstergeleri konulu veri tabanından derlenerek oluşturulmuştur.

Bahsi geçen veri tabanından Birleşmiş Milletler tarafından tanınan 192 ülkeden Dünya Bankası ile paylaşan ülkeler baz alınmıştır. Çalışmada ele alınan değişkenler bakımından, 192 ülkeden, 135 ülke verilerini uygun şekilde bildirdiğinden, çalışma bu 135 ülkenin verileriyle yapılmıştır. Sağlık harcamasıyla ilişkili olabilecek Dünya Sağlık Örgütü tarafından geliştirilen Çekirdek Sağlık Göstergeleri Küresel Referans Listesine ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine uygun olan 41 değişken seçilmiştir.

Seçilen değişkenler, analiz sonucu verilen tablolarda kolaylık sağlamak adına değişkenlere verilen değişken kodları ve değişkenlere ait betimleyici istatistiklere ise

Tablo 1’de yer verilmiştir. Değişkenler içinde “Hiperglisemi (≥ 7.0 mmol/L veya tedavide) Yetişkinler için 2014” ait değişken, WHO Global Sağlık Gözlemevi veri deposundan bulaşıcı olmayan hastalıklar kategorisinden risk faktörlerinde yükseltilmiş açlık kan şekeri değişkeni adıyla en son 2014 yılı olarak sunulduğu için veri setinde 2014 yılına ait olduğu belirgin olması amacıyla yıl adı eklenmiştir. Geri kalan tüm değişkenler ülkelerin 2015 yılına ait değerlerdir.

Tablo 1: Sağlık Harcaması Analizinde Kullanılacak Değişkenler/Yeni Değişkenler ve Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişken	Değişken Kodu	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem Sayısı
65 yaş ve üstü nüfus, toplam	x_1	5.871.996,76	22.417.879,14	135
Bağışıklama, Difteri/Tetanoz/Boğmaca Aşısı (12-23 aylık çocukların % si)	x_2	88,35	14,76	135
Bağışıklama, Kızamık Aşısı (12-23 aylık çocukların % si)	x_3	88,04	13,58	135
Bilimsel ve teknik dergi makaleleri	x_4	27.186,29	133.112,75	135
Cepten yapılan harcamalar (cari sağlık harcamalarının %'si)	x_5	33,86	18,60	135
Cerrahi bakım için katastrofik harcama riski (risk altındaki kişilerin %'si)	x_6	23,12	27,00	135
Çocuklarda anemi prevalansı (5 yaşın altındaki çocukların % 'si)	x_7	35,23	19,72	135
Doğum oranı, ham (1.000 kişi başına)	x_8	20,90	10,73	135
Doğumda yaşam beklentisi, erkek (yıl)	x_9	69,65	7,50	135
Doğumda yaşam beklentisi, kadın (yıl)	x_{10}	74,53	8,22	135
Doğumda yaşam beklentisi, toplam (yıl)	x_{11}	72,04	7,77	135
Doğurganlık oranı, toplam (kadın başına doğum)	x_{12}	2,76	1,41	135
Ergen doğurganlık oranı (15-19 yaş arası 1.000 kadına doğum)	x_{13}	48,54	43,37	135
Evrensel sağlık sigortası kapsam endeksi	x_{14}	52,89	26,73	135

Tablo 1 (Devamı): Sağlık Harcaması Analizinde Kullanılacak Değişkenler/Yeni Değişkenler ve Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişken	Değişken Kodu	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem Sayısı
Gebe olmayan kadınlar arasında anemi prevalansı (15-49 yaş grubundaki kadınların % 'si)	x_{15}	28,94	12,09	135
Gebelikte anemi prevalansı (%)	x_{16}	34,44	12,28	135
Gider (GSYİH'nin %'si)	x_{17}	17,74	15,46	135
Gini katsayısı (ABD \$)	x_{18}	883.795.929.293,44	4.459.024.383.468	135
GSYİH (ABD Doları)	x_{19}	878.340.824.572,49	4.409.377.712.521	135
Hekimler (1.000 kişi başına)	x_{20}	0,86	1,44	135
Hemşireler ve ebeler (1.000 kişi başına)	x_{21}	2,09	3,84	135
Hiperglisemi (≥ 7.0 mmol/L veya tedavide) Yetişkinler için 2014	x_{22}	8,83	3,42	135
Karayolu trafik yaralanmalarından kaynaklanan ölümler (100.000 kişi başına)	x_{23}	16,89	9,42	135
Kendi nam ve hesabına çalışan, toplam iştihtamın %'si (ILO tahmini modeli)	x_{24}	39,90	26,48	135
Kişi başına cari sağlık harcaması (ABD \$)	x_{25}	1.119,62	1.845,76	135
Kişi başına düşen GSYİH (ABD \$)	x_{26}	13.426,01	17.611,25	135
Mortalite oranı, yetişkin, erkek (1.000 erkek yetişkin başına)	x_{27}	163,45	112,51	135
Ölüm nedeni, bulaşıcı hastalıklar ve anne, doğum öncesi ve beslenme koşulları (toplamın % 'si)	x_{28}	21,32	20,99	135
Ölüm nedeni, bulaşıcı olmayan hastalıklar (toplamın % 'si)	x_{29}	69,82	22,63	135
Pişirmede kullanılan temiz yakıt	x_{30}	66,61	37,98	135
PM2.5 hava kirliliği, yıllık ortalama maruz kalma (metreküp başına mikrogram)	x_{31}	39,28	35,84	135

Tablo 1 (Devamı): Sağlık Harcaması Analizinde Kullanılacak Değişkenler/Yeni Değişkenler ve Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişken	Değişken Kodu	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem Sayısı
Sigara içme prevalansı, toplam (15 yaş üzeri)	x ₃₂	17,95	8,98	135
Sosyal katkılar (gelirin %'si)	x ₃₃	18,09	11,41	135
Sübvansiyonlar ve diğer transferler (giderlerin % 'si)	x ₃₄	10,89	14,46	135
Tüberküloz vaka tespit oranı (% , tüm formlar)	x ₃₅	30,19	26,69	135
Yaşam boyu anne ölüm riski (%)	x ₃₆	72,38	18,96	135
Yaşlı bağımlı oranı (çalışma yaşındaki nüfusun % si)	x ₃₇	0,73	1,23	135
Yenilenebilir enerji tüketimi (toplam nihai enerji tüketiminin % 'si)	x ₃₈	58,72	18,36	135
Yetersiz beslenmenin yaygınlığı (nüfusun % 'si)	x ₃₉	33,04	29,09	135
Yetişkin obezite prevalansı	x ₄₀	9,80	11,15	135
Yüksek Kan Basıncı ((SBP ≥ 140 veya DBP ≥ 90)	x ₄₁	24,50	4,64	135

135 ülkeye ait kişi başına cari sağlık harcaması dahil 41 değişkene ait betimleyici istatistikler incelendiğinde, 2015 yılında 135 ülkeye ait kişi başına cari sağlık harcaması ortalama değerinin (1,119,62 ABD \$) olduğu gözlenmektedir. Çalışmada yer alan ülkeler ve kişi başına cari sağlık harcaması değişkenine ait değerler Ek-1'de yer aldığı gibidir

Kişi başına cari sağlık harcaması değişkeninde Türkiye için girilen veri (454,61 ABD \$) iken Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 15 Kasım 2016 tarihinde yayınlanan Sağlık Harcamaları İstatistikleri, 2015 haber bülteninde kişi başına sağlık harcaması (496 ABD \$) olarak bildirilmiştir (TÜİK, 2016).

Ülkelerin sağlık harcamasıyla ilgili faktör analiziyle analiz yapmak için hazırlanan değişkenlerle oluşturulan yapının öncelikli olarak, faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmaktadır. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun 0.60 ve daha üstü, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir.

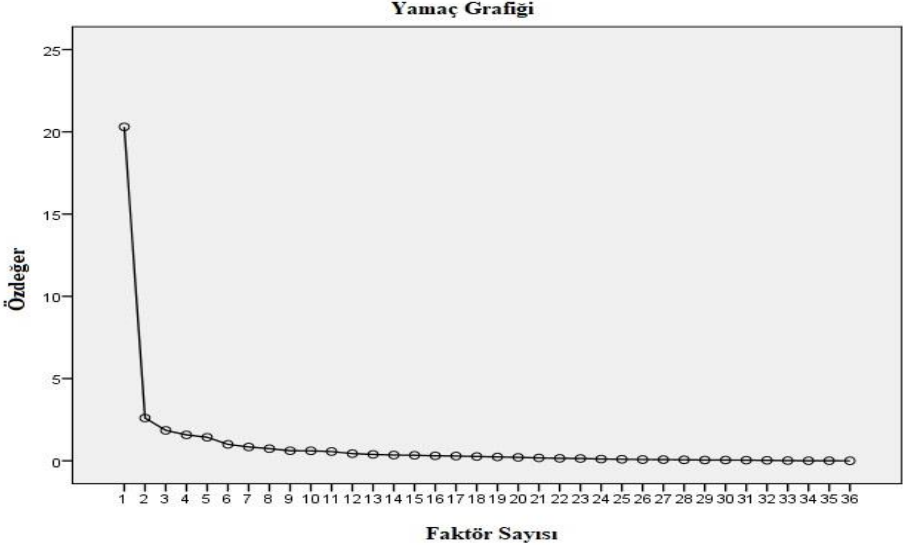
Tablo 2: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Testleri		
KMO	0,904	
Bartlett'in Küresellik Testi	Ki-kare	10.235,762
	Serbestlik Derecesi	820
	P	0,000

Verinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla yapılan KMO ve Bartlett testi sonuçları tabloda verilmiştir. KMO değeri 0,904 olarak bulunmuş ve bu değere göre örneklem yeterliliği ölçüsü bakımından veri faktör analizi yapmak için yeterlidir. Analiz sonucuna göre KMO değeri 0,60'dan büyük ve Bartlett Ki-kare testi anlamlı olduğundan ($p < 0,001$); faktör analizi yapılabilmektedir.

Faktör analizinde faktörlerin tahmin yöntemlerinden biri olan temel bileşenler faktör tahmin yöntemi, 41 değişkene göre elde edilen örneklem korelasyon matrisi ile yapılmıştır. Temel bileşen faktör tahmin yönteminde değişkenlerin, faktörlere atanması ya da çıkarılması işlemlerinde faktör yük değerlerine bakılmaktadır. Faktör yük değeri, değişkenlerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Değişkenlerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir. Bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren değişkenlerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu, o değişkenlerin birlikte bir kavramı, yapıyı, faktörü belirlediği anlamına gelir. Her bir değişkenin faktör yükünün 0,30'dan küçük olduğu ya da söz konusu değişkenin faktör yüklerinin iki farklı faktör değerlerinin farkının 0,10'dan küçük olması durumunda (binişiklik) değişken çıkarılarak analiz işlemine devam edilir. Yapı için kabul edilebilir temel bileşen/faktör yük değerleri işarete bakılmaksızın faktör yükü 0,30-0,40 arası en düşük; işarete bakılmaksızın faktör 0,50 ve üzeri ise anlamlı; işarete bakılmaksızın faktör 0,70 ve üzeri ise iyi derecede yapıyı açıklayabilen yükler olarak tanımlanmaktadır (Alpar, 2013).

Temel bileşen faktör tahmin yöntemine göre faktör sayısını belirlemede bazı grafik yöntemlerinden de yararlanılabilmektedir.

Şekil 1: 41 Değişkene Ait Özdeğer Grafiği (Yamaç Grafiği)

Temel bileşenler faktör tahmin yöntemine göre faktör sayısını belirlemek amacıyla kullanılan özdeğer grafiği Şekil 1’de verildiği gibidir. Özdeğer grafiği incelendiğinde dik iniş sayısının 1 olduğu ve yedinci bileşenden sonra hızlı iniş gözlenmemiş olup az ölçüde düz çizgilere rastlanarak kriterlerin karşılandığı görülmüştür. Temel bileşenler faktör tahmin yöntemine göre 41 değişkene ait özdeğerler, varyans açıklama oranı ve birikimli varyans açıklama oranları Tablo 3’te sunulduğu gibidir.

Tablo 3: Temel Bileşenler Faktör Tahmin Yöntemine Göre Varyans Açıklama Oranları

Temel Bileşen	Özdeğerler		
	Özdeğerler (Varyans)	Varyans Açıklama Oranı (%)	Birikimli Varyans Açıklama Oranı (%)
1	20,45	49,88	49,88
2	4,14	10,10	59,99
3	3,07	7,49	67,48
4	1,87	4,56	72,04
5	1,61	3,92	75,96
6	1,41	3,43	79,39
7	1,02	2,49	81,88
8	0,84	2,04	83,92
9	0,74	1,80	85,72
10	0,64	1,56	87,28

Tablo 3 (Devamı): Temel Bileşenler Faktör Tahmin Yöntemine Göre Varyans Açıklama Oranları

Temel Bileşen	Özdeğerler		
	Özdeğerler (Varyans)	Varyans Açıklama Oranı (%)	Birikimli Varyans Açıklama Oranı (%)
11	0,59	1,44	88,73
12	0,51	1,24	89,96
13	0,46	1,12	91,08
14	0,39	0,94	92,02
15	0,36	0,88	92,90
16	0,35	0,85	93,75
17	0,32	0,78	94,53
18	0,27	0,67	95,20
19	0,26	0,64	95,84
20	0,23	0,56	96,40
21	0,21	0,52	96,93
22	0,18	0,43	97,36
23	0,15	0,37	97,73
24	0,14	0,35	98,08
25	0,14	0,33	98,41
26	0,11	0,26	98,67
27	0,10	0,23	98,91
28	0,08	0,21	99,11
29	0,08	0,19	99,30
30	0,07	0,16	99,46
31	0,05	0,13	99,59
32	0,05	0,11	99,70
33	0,04	0,11	99,80
34	0,03	0,08	99,89
35	0,02	0,06	99,95
36	0,01	0,02	99,97
37	0,01	0,01	99,98
38	0,00	0,01	99,99
39	0,00	0,01	100,00
40	0,00	0,00	100,00
41	0,00	0,00	100,00

Tablo 3'te verilen temel bileşenler faktör tahmin yönteminde elde edilen özdeğerler incelendiğinde, özdeğerlerin 1 den büyük olan 7 temel bileşen/faktör elde edildiği görülmektedir. Tablo 1'de belirtilen 41 değişkenle yapılan temel bileşen faktör tahmin yönteminde özdeğeri 1'den büyük olan bileşen sayısı 7 olarak bulunmuş ve bu faktörlerin birikimli varyans açıklama oranı %81,88 olarak bulunmuştur. Toplam

örneklem varyansının açıklama oranı kriterine göre, bu yedi faktörle ülkelerin sağlık harcamalarına göre değerlendirebileceği düşünülmüştür.

Analizde faktör döndürme yöntemlerinden dik döndürme yöntemlerinden varimax döndürme kullanılmış olup, varimax döndürme yöntemi sonucunda oluşan döndürülmüş faktörlerin yükleri Tablo 4'te sunulmuştur. Dik döndürme yöntemi, araştırmacıya döndürülmüş faktörlerin ilişkisiz olmasını devam ettirecek bir yapı sunmasıyla bilinmektedir. Dik döndürme yöntemlerinden birisi olan varimax her faktör üzerinde yüksek yüke sahip faktör sayısını minimize etmek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla çalışmada her bir faktörün açıklanan varyansının maksimize olması sağlanarak değişkenlerin en az sayıda, en anlamlı olacak şekilde faktörler altında toplanması amaçlanarak varimax döndürme yöntemi seçilmiştir.

Tablo 4: Kaiser Normalleştirilmiş Varimax Döndürme Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişkenler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7
X₂₈	0,925		-0,114	-0,199		0,116	-0,142
X₃₇	0,900						-0,172
X₂₉	-0,894		0,153	0,263		-0,192	0,143
X₃₆	0,880			-0,119	0,156	0,153	-0,179
X₁₂	0,872			-0,208	0,110	0,235	-0,175
X₈	0,851		-0,191	-0,253	0,115	0,229	-0,147
X₃₀	-0,840		0,209	0,147	-0,210		
X₃₈	0,838					-0,261	
X₁₀	-0,821		0,262	0,158	-0,224	-0,285	0,232
X₁₁	-0,810		0,312		-0,233	-0,269	0,226
X₉	-0,787		0,363		-0,238	-0,236	0,216
X₁₃	0,773		-0,245	-0,136		0,106	-0,316
X₂₄	0,766		-0,325	-0,241	0,275		
X₇	0,745		-0,204	-0,241	0,371	0,306	-0,153
X₂₇	0,710	-0,113	-0,473	-0,155		0,144	-0,147
X₂₃	0,701		-0,425	-0,261		0,170	0,140
X₃₉	0,648		-0,255	-0,169			-0,103
X₄₀	-0,629			0,191	-0,452	0,337	
X₁₆	0,559	-0,194	-0,119	-0,335	0,434	0,341	-0,116
X₃₅	-0,522	-0,340	0,174	0,289	-0,147	-0,130	0,170
X₃₂	-0,519		0,139	0,486	0,203	-0,125	0,236

Tablo 4 (Devamı): Kaiser Normalleştirilmiş Varimax Döndürme Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Yükleri

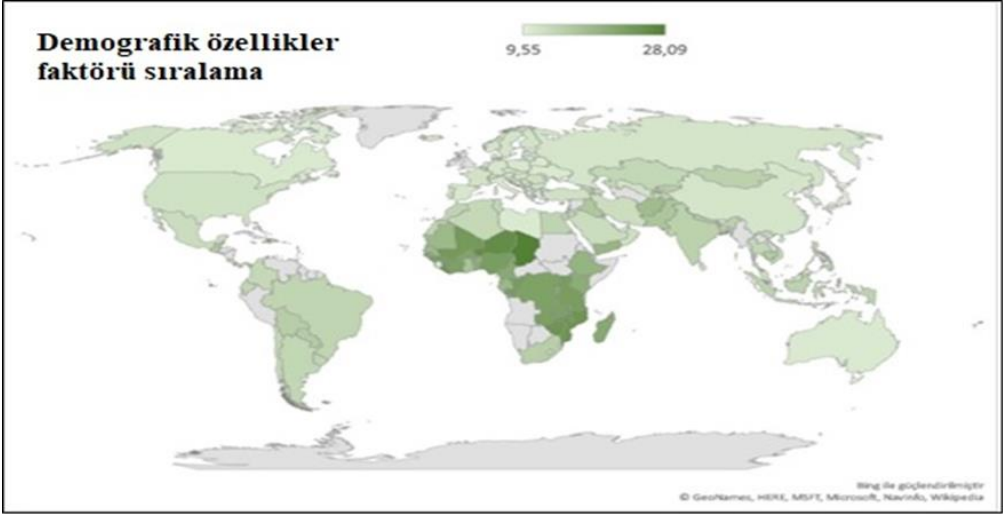
Değişkenler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7
X₄		0,985					
X₁₉		0,982					
X₁₈		0,981					
X₁		0,941					
X₂₁	-0,207		0,780	0,246			0,119
X₂₅	-0,356	0,139	0,742		-0,431		
X₂₆	-0,249	0,239	0,729		-0,408	-0,209	
X₂₀	-0,265		0,715	0,288			0,139
X₁₇	-0,318		0,170	0,747	-0,173	-0,180	
X₃₃	-0,326	0,153	0,305	0,701		-0,188	
X₃₄	-0,327		0,278	0,690	-0,127	-0,299	
X₅			-0,320	-0,145	0,612		-0,497
X₆	0,557			-0,139	0,564		
X₄₁	0,459	-0,173	-0,307	0,211	0,535	0,269	
X₁₅	0,492		-0,186	-0,295	0,501	0,434	-0,118
X₂₂	-0,426		-0,334	-0,245		0,657	
X₃₁	0,292			-0,288	0,298	0,654	
X₁₄	-0,326	0,104	0,142	0,227	0,106	-0,637	0,123
X₂	-0,383						0,857
X₃	-0,480				-0,103	-0,110	0,809

Tablo 4'te Kaiser normalleştirilmiş varimax döndürme yöntemiyle döndürülmüş faktör yükleri verilmiştir. Koyu renkle belirtilen faktörlerin yükleri (-0,894;0,954) arasında değişmektedir. Mutlak değer olarak 0,30 ve daha küçük faktör yükü koyu renkle gösterilen yüklerinde içerisinde yer almamaktadır. Faktör 1 de 21 adet değişken yer almış olup, analize giren değişkenlerin hemen hemen yarısının bu faktörde toplandığı görülmektedir. Faktör 2'de 4 adet değişken, Faktör 3'te 4 adet değişken, Faktör 4'te 3 adet değişken, Faktör 5'te 4 adet değişken, Faktör 6'da 3 adet değişken ve Faktör 7'de 2 adet değişken yer almaktadır. Tablo 3'te görüldüğü üzere Faktör 1 toplam varyansın %49,88'ini açıklamakta olup, birinci faktörün önemli bir faktör olduğunu söylenebilir.

Bu bölümde ülkelerin sağlık harcamalarını açıklayan faktörlerin isimlendirilmesi ve bu faktörler tarafından oluşturulan sıralamanın sunulması amacı

güdülmüştür. Tablo 3’te belirtilen temel bileşenler faktör tahmin yöntemi ile oluşturulan faktörler kullanılarak analiz sonuçları değerlendirilmiştir. Birinci faktörde 21 adet değişken yer almış olup, analize giren değişkenlerin yarısının bu faktörde toplandığı görülmektedir. *Birinci faktör* incelendiğinde; doğumda yaşam beklentisi, yaşlı bağımlı oranı, doğurganlık oranı vs. değişkenlerin yer aldığı bu faktörün “demografik özellikler” olarak adlandırabileceği görülmektedir. Birinci faktörü oluşturan değişkenler yardımı ile endeks hesaplanmıştır. Endeks hesabında faktörü oluşturan değişkenlerin ülkelere göre oranlama yöntemi ile elde edilen değerler faktörün olumlu ve olumsuz özelliklerine göre kategorize edilerek ile toplam değeri oluşturulmuştur. *Demografik özellikler faktörüne* göre; ülkelere ait grafik Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2: Demografik Özellikler Faktörü Bakımından Ülkelerin Karşılaştırılması

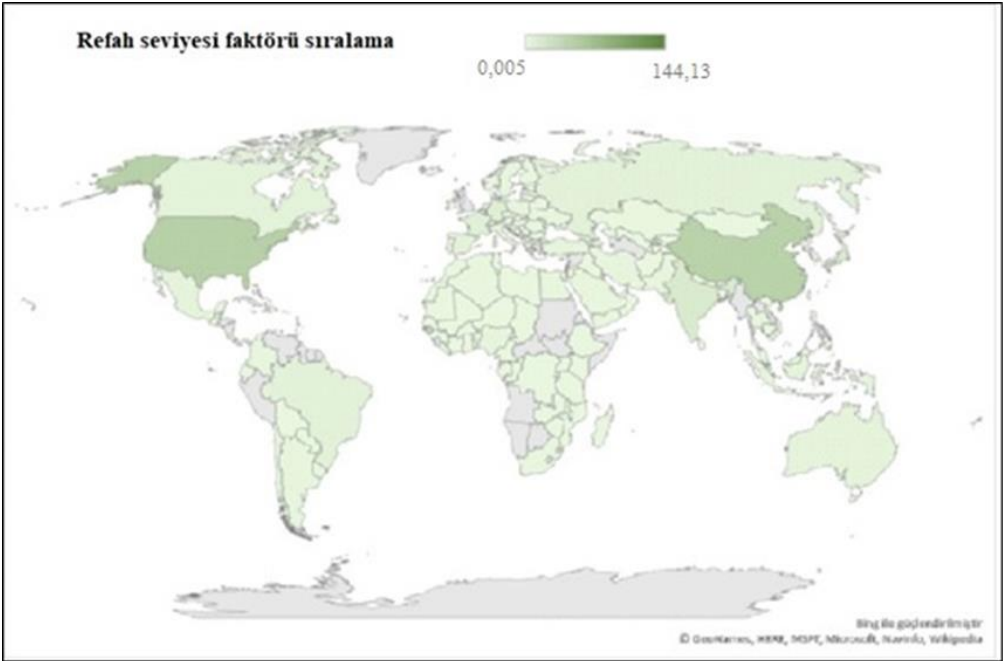


Şekil 2 incelendiğinde; *demografik özellikler faktörünü* oluşturan değişkenlere geniş pencereden bakıldığında; faktörün içerisinde yetersiz beslenme yaygınlığı, çocuklarda ve gebelikte anemi prevalansı, ölüm nedeni, bulaşıcı hastalıklar, doğum öncesi ve beslenme koşullar, tüberküloz tespit oranı gibi az/en az gelişmiş ülkelerin tespit edilmesinde ana göstere olarak düşünülebilecek bileşenlerin mevcut olduğu tespit edilmiştir. Nijerya, Gine Bissau, Kongo Demokratik Cumhuriyeti gibi ülkeler yetersiz beslenmenin yaygın olduğu en az gelişmiş ülkeler olarak bilinmektedir. Dolayısı ile grafikte az gelişmiş ülkeler koyu yeşille boyanarak üst sırada yer alırken, gelişmiş ülkeler açık renk yeşille boyanarak alt sıralarda yer almıştır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından açıklanan İnsani Gelişim Endeksi raporunda son sıralarda olan Çad, Nijer gibi en az gelişmiş ülkelerin en üst sıralarda, OECD üyesi

ülkelerin ortalaması, Japonya, Hollanda gibi gelişmiş ülkelerin en alt sıralarda yer aldığı görülmektedir. Faktörün içerisinde ayrıca sigara içme ve yetişkinlerde obezite prevalansı gibi yüksek sağlık harcamasına yol açtığı bilinen değişkenler yer almakta olup üst sıralarda Hırvatistan, Yunanistan, Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkeler gözlenmiştir. Endeks değeri ülkeler için 9,55 ile 28,09 arasında değişmekte olup yüksek olan değerın faktör açısından olumsuz olarak ele alınabileceği düşünülmüştür. Türkiye 135 ülke içerisinde 89. sırada yer almakta olup, gelişmiş ülkeleri yakından takip etmektedir (Tablo 10).

İkinci faktör incelendiğinde, Bilimsel ve teknik dergi makaleleri, GSYİH (ABD \$), Gini katsayısı (ABD \$) ve 65 yaş ve üstü nüfus, toplam değişkenlerinin yer aldığı görülmektedir. İkinci faktör içerisinde yer alan değişkenler bakımından bu faktörün “refah seviyesi” olarak adlandırabileceği düşünülmüş ve faktör için çizdirilen grafik şekil 3’te verilmiştir.

Şekil 3: Refah Seviyesi Faktörü Bakımından Ülkelerin Karşılaştırılması

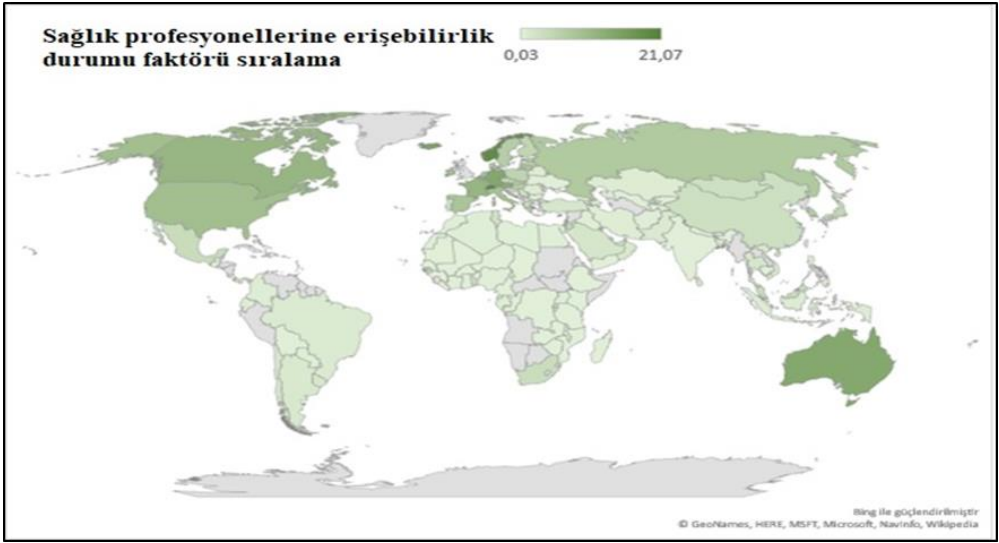


Şekil 3’te *refah seviyesi faktörü* bakımından üst sıralarda yer alan ülkeler koyu yeşille boyanarak, alt sıralarda yer alan ülkeler ise açık yeşille boyanarak gösterilmiştir. Endeks değeri ülkeler için 0,005 ile 144,13 arasında değişmekte olup, yüksek olan değerın faktör açısından olumlu olarak ele alınabileceği düşünülmüştür. Üst sıralarda yer alan ülkelere Amerika Birleşik Devletleri, Çin, Almanya, İngiltere, OECD üyesi

ülkeler ve Hindistan örnek verilebilmektedir. Refah seviyesi faktörün içerisinde yer alan bilimsel ve teknik dergi makaleleri değişkenine göre Hindistan üst sıralardaki ülkelerden biridir. Refah seviyesi göstergesinde yer alması kuvvetle muhtemelen olan Gayri safi yurtiçi hasıla ve 65 yaş ve üstü nüfus değişkenlerinin yüksek olduğu ülkeler Çin, Amerika Birleşik Devletleri, OECD üyesi ülkeler ve Almanya gibi Dünya ekonomisinde önemli rol oynayan ekonomisi güçlü ve “yaşlı ülke” kategorisine girebilecek 65 yaş ve üstü nüfusun yüksek olduğu ülkelerdir.

Üçüncü faktör incelendiğinde ise, Hekimler (1.000 kişi başına), Hemşireler ve ebeler (1.000 kişi başına), Kişi başına cari sağlık harcaması (ABD \$), Kişi başına düşen GSYİH (ABD \$) değişkenlerinin yer aldığı görülmektedir. Üçüncü faktör içerisinde yer alan değişkenler bakımından bu faktörün “sağlık profesyonellerine erişebilirlik durumu” olarak adlandırılabileceği düşünülmüş ve faktör için çizdirilen grafik Şekil 4’te verilmiştir.

Şekil 4: Sağlık Profesyonellerine Erişebilirlik Durumu Faktörü Bakımından Ülkelerin Karşılaştırılması

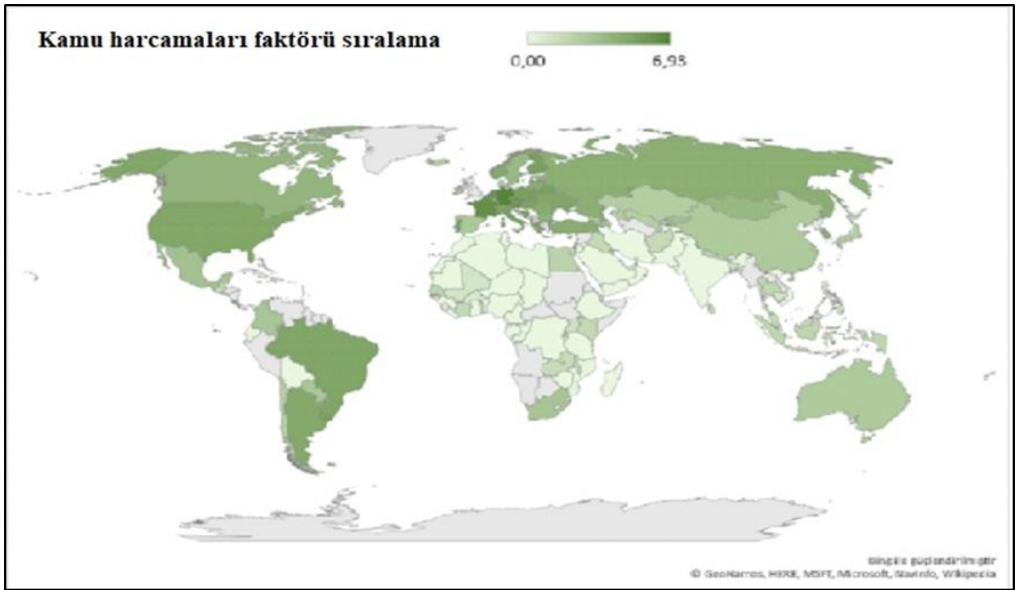


Şekil 4’te *sağlık profesyonellerine erişebilirlik durumu faktörü* bakımından üst sıralarda yer alan ülkeler koyu yeşille boyanarak, alt sıralarda yer alan ülkelere ise açık yeşille boyanarak gösterilmiştir. Üst sıralarda yer alan ülkelere İsviçre, Norveç, Almanya, Kanada; alt sıralarda yer alan ülkelere en az gelişmiş ülkeler sıralamasında yer alan Nijer, Togo, Nepal, Senegal örnek verilebilmektedir. Sağlık profesyonellerine erişebilirlik durumu faktörünün içerisinde yer alan bin kişi başına düşen hekim, hemşire sayısı, kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hasıla ve cari sağlık harcaması

değişkenleri ülkelerin gelişmişlik seviyesinde önemli rol oynayan, sağlık hizmetlerinin sunumunda ise ana aktörlerden oldukları kuvvetle muhtemel söylenebilecek değişkenler olduğu düşünülmüştür. Endeks değeri ülkeler için 0,03 ile 21,07 arasında olup, yüksek değerlerin faktör için olumlu etkiye sahip olduğu düşünülmüştür.

Dördüncü faktör incelendiğinde, Gider (GSYİH'nin %'si), Sosyal katkılar (gelirin %'si), Sübvansiyonlar ve diğer transferler (giderlerin % 'si) değişkenlerinin yer aldığı görülmektedir. Dördüncü faktör içerisinde yer alan değişkenler bakımından bu faktör “kamu harcamaları” olarak adlandırabileceği düşünülmüş ve faktör için çizdirilen grafik Şekil 5'te verilmiştir.

Şekil 5: Kamu Harcamaları Faktörü Bakımından Ülkelerin Karşılaştırılması

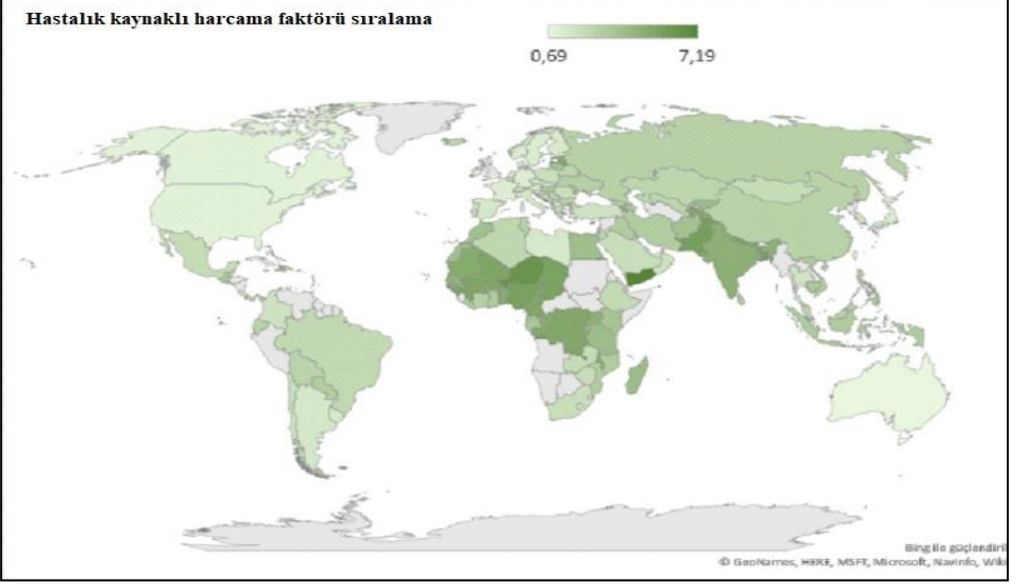


Şekil 5'te *kamu harcamaları faktörü* bakımından üst sıralarda yer alan ülkeler koyu yeşille boyanarak, alt sıralarda yer alan ülkeler ise açık yeşille boyanarak gösterilmiştir. Şekil 5 *kamu harcamaları faktörüne* göre incelendiğinde; üst sıralardaki ülkelere Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda; alt sıralardaki ülkelere ise en az gelişmiş ülkeler sıralamasında yer alan Zimbabwe, Nijer, Madagaskar örnek verilebilmektedir. Endeks değeri ülkeler için 0,03 ile 21,07 arasında olup, yüksek değerlerin olumlu etkiye sahip olduğu düşünülmüştür. Türkiye 135 ülke içerisinde 28. sırada yer almaktadır (Tablo 10).

Beşinci faktör incelendiğinde, Cepten yapılan harcamalar (cari sağlık harcamalarının %'si), Cerrahi bakım için katastrofik harcama riski (risk altındaki kişilerin %'si), Gebe olmayan kadınlar arasında anemi prevalansı (15-49 yaş

grubundaki kadınların % 'si), Yüksek kan basıncı ((SBP \geq 140 veya DBP \geq 90) değişkenlerinin yer aldığı görülmektedir. Beşinci faktör içerisinde yer alan değişkenler bakımından bu faktör “hastalık kaynaklı harcama faktörü” olarak adlandırabileceği düşünülmüş ve faktör için çizdirilen grafik Şekil 6’da verilmiştir.

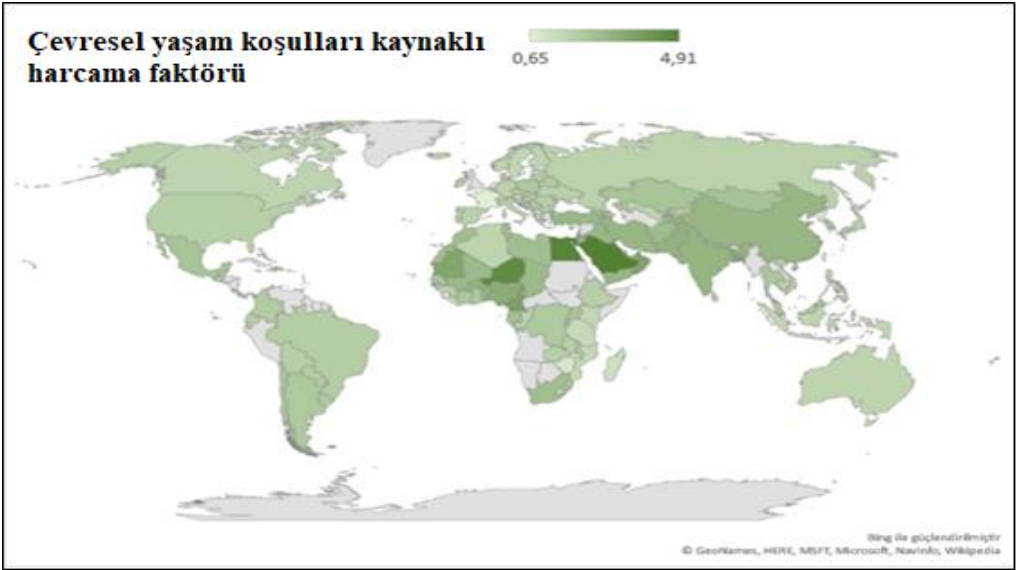
Şekil 6: Hastalık Kaynaklı Harcama Faktörü Bakımından Ülkelerin Karşılaştırılması



Şekil 6’da *hastalık kaynaklı harcama faktörü* bakımından üst sıralarda yer alan ülkeler koyu yeşille boyanarak, alt sıralarda yer alan ülkeler ise açık yeşille boyanarak gösterilmiştir. Üst sıralarda yer alan ülkelere Yemen, Çad, Nijer; alt sıralarda yer alan ülkelere ise İsveç, Norveç, Hollanda, Kanada örnek verilebilmektedir. Bir ülkede sağlık hizmeti sonucu oluşan sağlık harcamasında, cepten yapılan harcama oranının yüksek olması sağlık sistemi kapsamının dar olduğunun işareti olarak sayılabilmektedir. Yüksek kan basıncı değişkeni incelendiğinde özellikle en az gelişmiş ülkelerde yüksek ölçümler ile karşılaştığı ve sağlık harcamasında önemli sayılabilecek kronik hastalıkların başında geldiği ifade edilebilmektedir. Endeks değeri ülkeler için 0,69 ile 7,19 arasında olup, yüksek değerlerin olumsuz etkiye sahip olduğu düşünülmüştür.

Altıncı faktör incelendiğinde, Evrensel sağlık sigortası kapsam endeksi, PM2.5 hava kirliliği, yıllık ortalama maruz kalma (metreküp başına mikrogram), Hiperglisemi (\geq 7.0 mmol/L veya tedavide) yetişkinler için 2014 değişkenlerinin yer aldığı görülmektedir. Altıncı faktör içerisinde yer alan değişkenler bakımından bu faktörün “çevresel yaşam koşulları kaynaklı harcama faktörü” olarak adlandırabileceği düşünülmüş ve faktör için çizdirilen grafik Şekil 7’de verilmiştir.

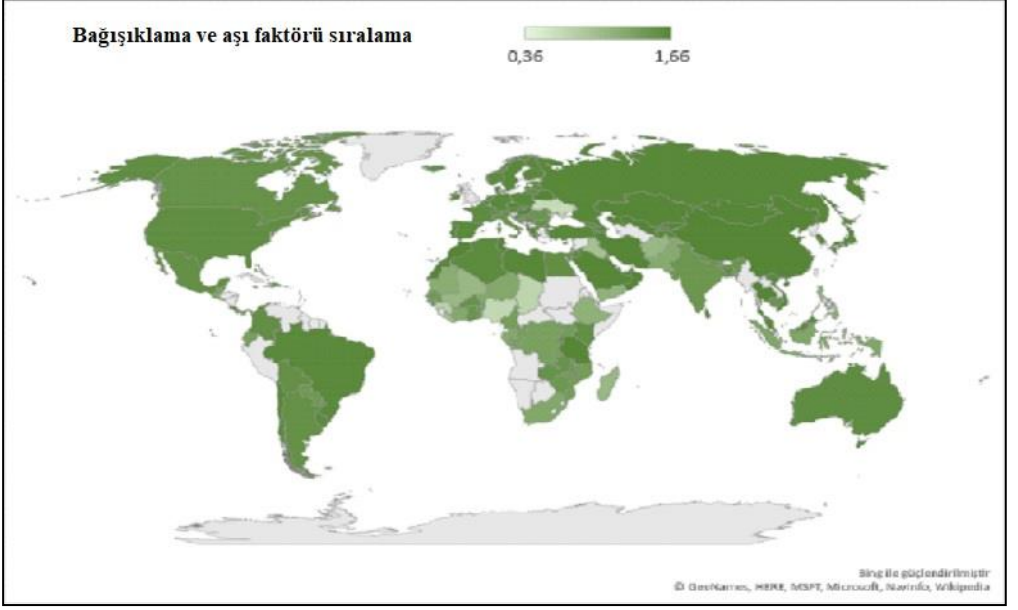
Şekil 7: Çevresel Yaşam Koşulları Kaynaklı Harcama Faktörü Bakımından Ülkelerin Karşılaştırılması



Şekil 7’de çevresel yaşam koşulları kaynaklı harcama faktörü bakımından üst sıralarda yer alan ülkeler koyu yeşille boyanarak, alt sıralarda yer alan ülkeler ise açık yeşille boyanarak gösterilmiştir. Sıralamada en az gelişmiş ülkelerle gelişmiş ülkeler karışık olarak yer almaktadır. Hava kalitesi izleme indekslerinden biri olan PM2.5 hava kirliliği, yıllık ortalama maruz kalma (metreküp başına mikrogram) değişkenin özellikle içerisinde bulunan yıllarda halk sağlığını tehdit ettiği ve başta kalp-damar hastalıkları ile birlikte astım, kronik tıkalı hava yolu hastalıkları vb. tedavisi uzun süren ve maliyetli kronik hastalıklara sebep verme olasılığının kuvvetle muhtemel olduğu söylenebilmektedir. Dünyada birçok eylem ve mücadele planına konu olan, sürdürülebilir kalkınma hedefleri içerisinde yer alan diyabet hastalığının komplikasyonlarından biri olan hiperglisemi; gelişmiş ve az/en az gelişmiş ülkelerde sık görülmekte, tedavisi uzun sürerek bireylere ve devlete sağlık harcamaları bakımından oldukça maliyetli durumlara sebebiyet verebilmektedir. Endeks değeri ülkeler için 0,65 ile 4,91 arasında olup, yüksek değerlerin olumsuz etkiye sahip olduğu düşünülmüştür.

Yedinci faktör incelendiğinde, Bağışıklama, Difteri/Tetanoz/Boğmaca Aşısı (12-23 aylık çocukların% si), Bağışıklama, Kızamık Aşısı (12-23 aylık çocukların % si) değişkenlerinin yer aldığı görülmektedir. Yedinci faktör içerisinde yer alan değişkenler bakımından bu faktör “bağışıklama ve aşı faktörü” olarak adlandırabileceği düşünülmüş ve *faktör* için çizdirilen grafik Şekil 8’de verilmiştir.

Şekil 8: Bağışıklama ve Aşı Faktörü Bakımından Ülkelerin Karşılaştırılması



Şekil 8’de *bağışıklama ve aşı faktörü* bakımından üst sıralarda yer alan ülkeler koyu yeşille boyanarak, alt sıralarda yer alan ülkeler açık yeşille boyanarak gösterilmiştir. Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu tarafından özellikle gelişmekte olan, az/en az gelişmiş ülkelere uygulanan genişletilmiş bağışıklama programı Nijerya, Çad, Gine, Haiti gibi ülkelerde tam olarak etkisini gösteremediği ifade edilebilmektedir. Anılan ülkeler açık yeşil renkle ifade edilirken, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyük kısmı koyu yeşille ifade edilmiştir. Endeks değeri ülkeler için 0,36 ile 1,66 arasında olup, yüksek değerlerin olumlu etkiye sahip olduğu düşünülmüştür. Analiz bölümünde ayrıntılı biçimde anlatılan faktörler ve faktör numaraları Tablo 5’te sunulduğu gibidir.

Tablo 5: Analiz Sonucu Oluşturulan Faktörler

Faktör numarası	Faktör adı
1	Demografik özellikler
2	Refah seviyesi
3	Sağlık profesyonellerine erişebilirlik durumu
4	Kamu harcamaları
5	Hastalık kaynaklı harcama
6	Çevresel yaşam koşulları kaynaklı harcama
7	Bağışıklama ve aşı

Sağlık harcamalarını açıklayan faktörlere göre ülkelerin sıralamasında, faktörlere göre alt ve üst sırada yer alan ülkelerin sıralaması yapılarak, sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur. Bu sıralamayla özellikle en az/az gelişmiş ülkelerin durumları görülebilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin sağlık harcamalarını açıklayan faktörlere göre ülkelerin sıralaması literatürde kırılğan beşli ülkeler tanımıyla bilinen ülkelerle ilgili kıyaslama ve yorumlar Tablo 7’de sunulmuştur. Gelişmiş ülkelerin sağlık harcamalarını açıklayan faktörlere göre ülkelerin sıralamasında ise OECD ülkelerinin dünya ülkeleri arasında ve kendi aralarında sıralamalarına yer verilmesinin uygun olacağı düşünülmüş, sıralamalar Tablo 8 ve Tablo 9’da verilmiştir.

Dünyanın en güçlü 20 ekonomisine sahip ülkelerin sağlık harcamalarını açıklayan faktörlere göre ülkelerin sıralaması Tablo 6 ve Tablo 8’de verilmiştir. Türkiye’nin sağlık harcamalarını açıklayan faktörlere göre, dünya ülkeleri içerisindeki kişi başına cari sağlık harcaması, OECD ülkeleri içerisinde kişi başına cari sağlık harcaması sıralamalarına Tablo 9 ve Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 6: Analiz Sonucu Oluşan Faktörlere Göre Ülke Sıralamaları ve Açıklamalar

Faktör	Faktöre göre değerlendirme	Faktöre göre alt sıralarda yer alan ülkeler	Faktöre göre üst sıralarda yer alan ülkeler	Faktörde yer alan spesifik bileşenler	Açıklama
Demografik özellikler	Büyükten küçüğe sıralama: <u>Alt sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görece olarak yüksek ülkeler <u>Üst sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görece olarak düşük ülkeler	OECD üyesi ülkeler Japonya Katar	En az gelişmiş ülkeler	Yetersiz beslenme yaygınlığı Çocuklarda ve gebelikte anemi prevalansı Ölüm nedeni, bulaşıcı hastalıklar ve anne, doğum öncesi ve beslenme koşulları Tüberküloz tespit oranı	Faktörü oluşturan değişkenler incelendiğinde; bir ülkenin demografik yapısına negatif etkide bulunan ve az/en az gelişmiş ülke kategorisinde gruplandırılmasına neden olacak değişkenlerin yer aldığı görülmektedir. Bu değişkenler nüfustaki sağlıklı birey sayısı ve çocuk sayısı artışı doğrudan etkileyecek değişkenler olup; nüfusu doğrudan etkileyecek değişkenler arasında sayılabilmektedir. Uzman görüşü ile nüfus ile sağlık harcamaları arasında pozitif ilişki olduğu düşünüldüğünden, sağlık harcamalarını etkileyen en önemli faktörün demografik özellikler olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 6 (Devamı): Analiz Sonucu Oluşan Faktörlere Göre Ülke Sıralamaları ve Açıklamalar

Faktör	Faktöre göre değerlendirme	Faktöre göre alt sıralarda yer alan ülkeler	Faktöre göre üst sıralarda yer alan ülkeler	Faktörde yer alan spesifik bileşenler	Açıklama
Refah seviyesi	Büyükten küçüğe sıralama: <u>Alt sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görece olarak düşük ülkeler <u>Üst sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görece olarak görece olarak yüksek ülkeler	ABD Çin Hindistan OECD üyesi ülkeler	Maldivler Gine Bissau Gambiya Cape Verde Belize	Bilimsel ve teknik dergi makaleleri Gayri safi yurtiçi hasıla 65 yaş ve üstü nüfus	Faktörün içerisinde yer alan bilimsel ve teknik dergi makaleleri değişkenine göre Hindistan üst sıralardaki ülkelerden biridir. Refah seviyesi göstergesinde yer alması muhtemelen olan Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ve 65 yaş ve üstü nüfus değişkenlerinin yüksek olduğu ülkeler Çin, ABD, OECD üyesi ülkeler ve Almanya gibi Dünya ekonomisinde önemli rol oynayan ekonomisi güçlü ve “yaşlı ülke” kategorisine girebilecek 65 yaş ve üstü nüfusun yüksek olduğu ülkelerdir.
Sağlık profesyonellerine erişilebilirlik durumu	Büyükten küçüğe sıralama: <u>Alt sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görece olarak düşük ülkeler <u>Üst sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görece olarak görece olarak yüksek ülkeler	En az gelişmiş ülkeler	İsviçre Norveç Almanya Kanada	Kişi başına düşen cari sağlık harcaması	Faktörün içerisinde yer alan bin kişi başına düşen hekim, hemşire sayısı, kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hasıla ve cari sağlık harcaması değişkenleri ülkelerin gelişmişlik seviyesinde önemli rol oynayan, sağlık hizmetlerinin sunumunda ise ana aktörlerden oldukları söylenebilecek değişkenler olduğu düşünülmüştür.
Kamu harcamaları	Büyükten küçüğe sıralama: <u>Alt sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görece olarak düşük ülkeler <u>Üst sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görece olarak görece olarak yüksek ülkeler	Almanya Belçika Fransa Hollanda	En az gelişmiş ülkeler	Gider (GSYİH'nin %'si)	Faktörün içerisinde yer alan değişkenler incelendiğinde; kamu harcaması olarak yapılan gider kalemlerinden birinin de ülkelerin sürdürülebilir sağlık sistemleri inşa etmek ve devam ettirmek olduğunu söylemek mümkündür. Sağlık sistemini inşa etmek ve iyileştirmek amacıyla yapılan kamu harcamalarının sağlık harcamalarını arttıracığı düşünülmektedir.

Tablo 6 (Devamı): Analiz Sonucu Oluşan Faktörlere Göre Ülke Sıralamaları ve Açıklamalar

Faktör	Faktöre göre değerlendirme	Faktöre göre alt sıralarda yer alan ülkeler	Faktöre göre üst sıralarda yer alan ülkeler	Faktörde yer alan spesifik bileşenler	Açıklama
Hastalık kaynaklı harcama	Büyükten küçüğe sıralama: <u>Alt sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görel olarak yüksek ülkeler <u>Üst sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görel olarak görel olarak düşük ülkeler	En az gelişmiş ülkeler	İsveç Norveç Hollanda Kanada	Yüksek kan basıncı ((SBP \geq 140 veya DBP \geq 90)	Faktörü oluşturan değişkenler incelendiğinde; bir ülkede sağlık hizmeti sonucu oluşan sağlık harcamasına yapılan cepten yapılan harcama oranının yüksek olması sağlık sistemi kapsamının dar olduğunun işareti olarak sayılabilmektedir. Yüksek kan basıncı değişkeni incelendiğinde özellikle en az gelişmiş ülkelerde yüksek ölçümler ile karşılaşılmaktadır. Yüksek kan basıncı sağlık harcamasında önemli sayılabilecek kronik hastalıkların başında geldiği ifade edilebilmektedir.
Çevresel yaşam koşulları kaynaklı harcama	Büyükten küçüğe sıralama: <u>Alt sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görel olarak yüksek ülkeler <u>Üst sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görel olarak görel olarak düşük ülkeler	En az gelişmiş ülkeler Gelişmiş ülkeler	En az gelişmiş ülkeler Gelişmiş ülkeler	PM2.5 hava kirliliği, yıllık ortalama maruz kalma (metreküp başına mikrogram) Hipertansiyon (\geq 7.0 mmol/L veya tedavide) yetişkinler için 2014	Faktörü oluşturan değişkenler incelendiğinde; en az gelişmiş ülkelerle gelişmiş ülkeler karışık olarak yer almaktadır. Hava kalitesi izleme indekslerinden biri olan PM 2.5 hava kirliliği, yıllık ortalama maruz kalma (metreküp başına mikrogram) değişkeninin özellikle içerisinde bulunulan yıllarda halk sağlığını tehdit ettiği ve başta kalp-damar hastalıklarıyla astım, kronik tıkaçıcı hava yolu hastalıkları vb. tedavisi uzun süren ve maliyetli kronik hastalıklara sebep verme olasılığının muhtemel olduğu söylenebilmektedir. Dünyada birçok eylem ve mücadele planına konu olan, sürdürülebilir kalkınma hedefleri içerisinde yer alan diyabet hastalığının komplikasyonlarından biri olan hipertansiyon gelişmiş ve az/en az gelişmiş ülkelerde sık görülmekte, tedavisi uzun sürmekte, bireyler ve devlete sağlık harcamaları bakımından oldukça maliyetli durumlara sebebiyet verebilmektedir.
Bağışıklama ve aşı	Büyükten küçüğe sıralama: <u>Alt sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görel olarak yüksek ülkeler <u>Üst sıralarda yer alan ülkeler</u> Faktör mahiyetine göre gelişmişlik seviyesi görel olarak görel olarak düşük ülkeler	En az gelişmiş ülkeler	Gelişmiş ülkeler	Bağışıklama	Bağışıklama hizmetlerinde esas gaye, aşıyla korunabilir hastalıkların kırılma nüfus içerisinde yer alan bebek ve çocuklarda meydana gelmesini engelleyerek, bu hastalıklardan kaynaklı sakatlık, ölüm ve salgınlarn önlenerek daha sağlıklı toplum inşa etmektir. Bağışıklama ve aşı faktörü, gelişmişlik göstergelerinde önemli yer tutmakta olup, Dünya Sağlık Örgütü Çekirdek Sağlık Göstergeleri Küresel Referans Listesi-100 Gösterge listesinde "aşılama" olarak yer almaktadır.

Tablo 6'ya ek olarak *demografik özellikler* faktöründeki önemli birkaç değişken hatırlanacak olursa yaşam boyu anne ölüm riski (%) ve yetersiz beslenmenin yaygınlığı (nüfusun %'si) değişkenleri bakımından değerlendirmeler yapılabileceği düşünülmüştür. Ülkelerin sağlık harcamalarını açıklayan faktörler sıralamasında kırılğan beşli ülkeler tanımına uyan ülkelerle sonuçların açıklanmasına devam edilmiştir.

Morgan Stanley, 2013 yılında Amerika Merkez Bankası'nın parasal sıkılaştırmaya yöneleceği ifadelerinin üzerine ortak ekonomik özellikleri (enflasyon ve cari işlemler açığındaki yükseklik sermaye akışlarındaki müphemiyet ve büyüme başarımındaki kararsızlık) olan ve para birimlerinin Amerikan Doları karşısında en çok değer kaybı yaşayan beş ülkeyi “kırılğan beşli” olarak nitelendirmiştir (Lord 2013).

Kırılğan beşli ülkeler listesi ekonomik koşullara göre değişebilmekte, ülkeler listeden çıkabilmekte ve/veya yeni ülkeler dahil olabilmektedir. Kesin bir kriter olmamakla birlikte ekonomik çevreler ve kredi derecelendirme kuruluşları tarafından önem verilen listede 2015 yılında Brezilya, Endonezya, Hindistan, Türkiye ve Güney Afrika yer almaktadır.

Tablo 7: Kırılğan Beşli Ülkelerinin Faktör Değerlerine Göre Kıyaslaması

Faktörler	Brezilya	Endonezya	Güney Afrika	Hindistan	Türkiye
Demografik özellikler	54	50	43	46	89
Refah seviyesi	10	17	35	4	18
Sağlık profesyonellerine erişebilirlik durumu	68	73	41	105	54
Kamu harcamaları	19	68	45	110	28
Hastalık kaynaklı harcama	79	49	92	21	105
Çevresel yaşam koşulları kaynaklı harcama	73	121	31	16	23
Bağışıklama ve aşı	42	114	116	99	32

Kırılğan beşli ülkeleri kişi başına cari sağlık harcamaları bakımından büyükten küçüğe sıralandığında; Brezilya, Güney Afrika, Türkiye, Endonezya ve Hindistan olarak belirlenmiştir. Tablo 7'deki kıyaslamaya göre Türkiye kırılğan beşli ülkelerinin arasında sağlık harcamasını açıkladığı düşünülen faktörler bakımından incelendiğinde; kişi başına cari sağlık harcamasına göre üçüncü sırada olmasına karşın, faktörlerin gelişmişlik seviyesi kriterlerinde diğer ülkelere göre daha güçlü bir yapıya sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 8: OECD Üyesi Ülkelerin Faktör Değerlerine Göre Üye Ülkeler İçinde Sıralaması

OECD ülkeleri *	Kişi başı sağlık harcaması sıralama	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7
Almanya	9	17	3	4	1	27	19	12
ABD	2	4	1	11	16	31	12	27
Avustralya	6	29	10	5	18	33	25	22
Avusturya	10	18	18	6	30	19	22	21
Belçika	14	16	17	7	5	24	17	6
Çekya	24	15	21	27	2	12	8	2
Danimarka	5	30	20	21	6	22	28	31
Estonya	25	19	32	19	33	2	21	28
Finlandiya	16	13	25	26	25	20	29	15
Fransa	15	7	5	8	10	28	32	25
Hollanda	8	32	8	18	3	14	33	3
İngiltere	13	31	13	15	22	29	16	18
İrlanda	7	21	4	10	4	30	18	23
İspanya	20	20	27	12	20	23	15	24
İsrail	18	23	9	16	28	17	9	11
İsveç	4	9	23	14	29	18	31	10
İsviçre	1	10	16	1	26	25	30	7
İtalya	19	27	15	22	24	15	13	20
İzlanda	12	26	6	13	13	16	23	33
Japonya	17	8	11	2	9	5	10	29
Kanada	11	33	2	28	31	21	26	13
Kore	21	28	7	9	32	32	3	32
Letonya	31	6	31	24	23	1	20	16
Litvanya	28	12	30	17	14	3	11	26
Macaristan	29	25	28	23	21	4	6	1
Meksika	32	2	33	29	15	6	2	30
Norveç	3	14	19	3	27	26	27	19
Polonya	30	22	14	25	17	7	5	9
Portekiz	22	11	22	31	7	8	14	4
Slovakya	26	24	29	20	8	11	7	17
Şili	27	1	26	33	12	9	4	14
Türkiye	33	5	12	32	19	13	1	8
Yunanistan	23	3	24	30	11	10	24	5

*OECD ülkelerinden Lüksemburg ve Yeni Zelanda'ya ait veriler belirli kıstaslara uymadığından veri setine dahil edilmemiştir.

Sağlık harcamasını açıkladığı düşünülen faktörlere göre OECD üyesi ülkeler ve Türkiye sıralaması Tablo 8'de; Türkiye'nin çalışmada hesaplanan kriterler bakımından

ülkeler içindeki sıralaması Tablo 9’da verilmiştir. Gelişmiş ülkelerin sağlık harcamalarını açıklayan faktörlere göre ülkelerin sıralamasında ise OECD ülkelerinin dünya ülkeleri arasında ve kendi aralarında sıralamalarına yer verilmesinin uygun olacağı düşünülmüş, sıralamalar ve değerlendirmeler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde; *Kişi başına cari sağlık harcama* sıralamasında ilk sırayı İsviçre, son sırayı Türkiye’nin almış olduğu, *Demografik özellikler faktöründe* en güçlü yapıya Kanada’nın, *Refah seviyesi faktöründe* en güçlü yapıya Amerika Birleşik Devletleri’nin, *Sağlık profesyonellerine erişebilirlik durumu* faktöründe en güçlü yapıya İsviçre’nin, *Kamu harcamaları faktöründe* en güçlü yapıya Almanya’nın, *Hastalık kaynaklı harcama faktöründe* en güçlü yapıya Avustralya’nın, *Çevresel yaşam koşulları kaynaklı harcama faktöründe* en güçlü yapıya Hollanda’nın, *Bağışıklama ve aşı faktöründe* ise en güçlü yapıya İzlanda’nın sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 9: Faktör Değerlerine Göre OECD Üyesi Ülkelerle Türkiye’nin Dünya Ülkeleri Arasında Sıralaması

Faktörler	OECD	Türkiye
Demografik özellikler	135	89
Refah seviyesi	1	18
Sağlık profesyonellerine erişebilirlik durumu	30	54
Kamu harcamaları	26	28
Hastalık kaynaklı harcama	122	105
Çevresel yaşam koşulları kaynaklı harcama	103	23
Bağışıklama ve aşı	61	32

Tablo 9’da yer alan sağlık harcamasını açıkladığı düşünülen faktörlere göre OECD üyesi ülkelerin gelişmişlik seviyesinin oldukça üst sıralarda yer aldığı görülmektedir. *Demografik özellikler faktörü* bakımından, Türkiye OECD üye ülkeleri kadar güçlü yapıya sahip olmasa da diğer ülkeler arasında oldukça iyi bir konuma sahip olduğu gözlenmiştir. *Refah seviyesi faktörü* bakımından OECD üyesi ülkeler birinci sırada yer almakta iken Türkiye on sekizinci sırada yer alarak, kurucu üye ülkelerden birisi olarak OECD üyesi ülkeleri yakından takip etmektedir. *Sağlık profesyonellerine erişebilirlik durumu faktörü* bakımından güçlü yapıya sahip olduğu söylenebilen OECD ve Türkiye, dünya ülkeleri sıralamasında üst sıralarda yer almaktadır. *Kamu harcamaları faktörü* bakımından OECD ve Türkiye nerdeyse benzer durumda olduğu söylenebilmektedir. *Hastalık kaynaklı harcama faktörü* bakımından OECD üyesi ülkelerin güçlü yapıya sahip olduğu, Türkiye’nin iyi bir konumda olduğu söylenebilmektedir. *Çevresel yaşam koşulları kaynaklı harcama* faktörü bakımından Türkiye’nin zayıf yapıya sahip olduğu, OECD üyesi ülkelerin iyi bir konumda olduğu

söylenmektedir. *Bağışıklama ve aşı faktörü* bakımından OECD üyesi ülkelerin güçlü yapıya sahip olduğu, Türkiye'nin ise iyi bir konumda olduğu söylenmektedir.

Tablo 10: Türkiye'nin Çeşitli Ölçütlere Göre Sıralaması

Kıyas Ölçütü	Sıralama/Ülke Sayısı
Kişi Başına Cari Sağlık Harcaması	56/135
OECD Ülkeleri İçerisinde Kişi Başına Cari Sağlık Harcaması Sırası	32/33*
Demografik Özellikler	89/135
Refah Seviyesi	18/135
Sağlık Profesyonellerine Erişebilirlik Durumu	54/135
Kamu Harcamaları	28/135
Hastalık Kaynaklı Harcama	105/135
Çevresel Yaşam Koşulları Kaynaklı Harcama	23/135
Bağışıklama ve Aşı	32/135

* OECD ülkelerinden Lüksemburg ve Yeni Zelanda'ya ait veriler belirli kıstaslara uymadığından veri setine dahil edilmemiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Ülkeler tarafından yapılan sağlık harcaması kişi başına cari sağlık harcaması değişkeniyle gözlenebilmekte olup, bu değişkenle ülkeler sıralanabileceği gibi hangi ülkenin kişi başına ne kadar sağlık harcaması yaptığı da görülebilmektedir.

Çalışmada Ek-1'de yer alan Dünya Bankası verilerine göre kişi başına cari sağlık harcamasında ülkeler en yüksekte en küçüğe sıralandığında; İsviçre, Amerika Birleşik Devletleri, Norveç, İsveç gibi ülkeler ilk sıralarda, Nijer, Gine, Madagaskar ülkeler ise son sıralarda yer almakta iken Türkiye 56'ncı sırada yer almaktadır.

Kişi başına cari sağlık harcaması (ABD \$), kişi başına düşen GSYİH (ABD \$) gibi değişkenleri akla getireceği düşünülmektedir. Ek-1'e göre kişi başına cari sağlık harcaması sıralamasında, üst sıralarda İsviçre, Norveç, Almanya ve Avusturya gibi refah düzeyi yüksek ülkelerin yer aldığı, kişi başına düşen GSYİH (ABD \$) değişkeni bakımından incelendiğinde ise İsviçre (82.016,02\$), Norveç (74.498,14\$), Avustralya (74.498,14\$) ve İzlanda (51.213,66\$) gibi iktisadi olarak güçlü ülkelerin en üst sıralarda yer aldığı görülmektedir. 135 ülkenin kişi başına düşen GSYİH (ABD \$) ortalaması Tablo 1'de yer alan betimleyici istatistiklerde görüldüğü üzere (13.426,01\$)'dir. İsviçre, Norveç, Avustralya ve İzlanda gibi ülkelerin kişi başına düşen GSYİH (ABD \$) 135 ülkenin kişi başına düşen GSYİH (ABD \$) ortalamasına göre hayli yüksek olduğu görülmektedir.

Kişi başına cari sağlık harcaması değişkenini etkileyen, sağlık harcamasına neden olan ya da miktarını belirleyen değişkenlerden söz etmek mümkündür. Çalışmada, kişi başına cari sağlık harcaması değişkeniyle ilişkisi bulunan değişkenler yardımı ile ülkelerin sağlık harcamasını oluşturan değişkenler oluşturulmuş, bu değişkenlerin oluşturduğu yapı vasıtasıyla gelişmişlik indeksi hesaplanarak ülkeler bu indekse göre sıralanmıştır.

Çalışmada kullanılan veri setinde yer alan 41 değişkenin, ülkelerin sağlık harcamalarını olumlu ve/veya olumsuz bakımdan etkilediği ve sağlık harcamalarına etki eden bileşenler yönünden gelişmişlik seviyeleri bakımından sıralamaya elverişli hale getirdiği sonucuna varılmıştır. Çalışma sonucunda, ülkelerin sağlık harcamaları bakımından sıralamasında rol oynayan faktörler kaynak özetlerinde ve belirtilen çalışmalarda ifade edilmiş faktörlerle benzerlik göstermiş olup; *demografik özellikler* (nüfus, doğurganlık hızı, mortalite, yaşam süresinin uzaması), *refah seviyesi/gelir* (GSYİH/kişi başına düşen gelirin artış göstermesi), *kamu harcamaları* (gider ve sağlığa bakış açısının değişmesi), *teknoloji ilerleme/sağlık profesyonellerine erişim imkanının artması* (teknolojik ve medikal teknolojideki gelişmeler, insan kaynağının artması), *hastalıklar* (kronik hastalıklardaki artış), *çevresel koşullar* (kentleşme), *bağışıklama ve aşı* (eğitim düzeyinin artması ve sağlığa bakışının değişmesi) olarak sıralanabilmektedir.

135 ülkenin çalışmada kullanılan 41 değişkene göre elde edilen faktörlerle çok değişkenli istatistiksel analizler için kaynak oluşturulmuş olup sağlık harcamaları konusunda araştırma yapacak araştırmacılar için kolaylık sağlanması amaçlanmıştır. Çalışma sonucu elde edilen faktörlere ait değerlerle yıllara göre veri seti oluşturularak zaman serileri analizi gibi yöntemlerle de analiz yapmanın mümkün olacağı düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. 2013. Çok değişkenli istatistiksel yöntemler, Detay Yayıncılık, 277- 294, Ankara.
- Cura, S. 2012. Dünyada ve Türkiye’de sağlık sistemlerinin ve kamu sağlık harcamalarının etkinliği: karşılaştırmalı bir analiz, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, 5, Manisa.
- Gök, Senar, 2012. Sağlık harcamalarının Türkiye ve Avrupa Birliği uygulamaları açısından değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 5-20, İzmir.
- Gözlü, M., & Tatlıdil, H. (2015). Türkiye’deki 81 İlin Kamu Tarafından Sunulan Sağlık Hizmetlerine Erişim Durumları. Sosyal Güvenlik Dergisi, 5(2), 145-165.
- Khanolkar, V., Khan, S.A. ve Gamba, M. 2010. An insight on health care expenditure, White Paper, <https://www.usi.edu/media/3654761/Insight-on-Health-Care-1.pdf> Erişim Tarihi: 01.01.2019
- Lord, J. 2013. EM Currencies: The Fragile Five. Morgan Stanley Research Report, 2013, https://www.morganstanley.com/institutional/research/pdf/FXPulse_20130801.pdf Erişim tarihi: 18.10.2019
- Loş, N.2016. Sağlık ekonomisi çerçevesinde sağlık hizmetleri ve sağlık harcamalarının karşılaştırmalı analizi: OECD ülkeleri ve Türkiye örneği, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, 68, İstanbul.
- OECD, Health At a Glance, 2018. Web sitesi : https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2017_health_glance-2017-en Erişim Tarihi: 15.02.2019
- Tıraş, H. H. 2018. Sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi: panel nedensellik analizleri. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, 32-52, Kahramanmaraş.
- Tosun, C. 2018. Türkiye’de sağlık harcamalarının belirleyicileri, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, 16-43, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Sağlık Harcamaları İstatistikleri, 2015. Web sitesi: <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21527> Erişim Tarihi: 04.01.2019
- World Health Organization (WHO) 2018, Global Reference List of 100 Core Health Indicators. Web Sitesi: <https://www.who.int/suggestions/faq/en/> Erişim Tarihi 17.12.2018
- Yılmaz, S. 2012. Türkiye’de sağlık harcamalarının ekonomik analizi ve OECD ülkeleriyle karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, 25, Isparta.

EK 1: Çalışmada Kullanılan Ülkelere 2015 Yılı Kişi Başına Cari Sağlık Harcaması

Sıra Numarası	Ülke Adı	Kişi Başına Cari Sağlık Harcaması (cari ABD \$)	Sıra Numarası	Ülke Adı	Kişi Başına Cari Sağlık Harcaması (cari ABD \$)
1	İsviçre	9.817,99	35	Estonya	1.112,01
2	ABD	9.535,95	36	Slovakya	1.108,43
3	Norveç	7.464,12	37	Şili	1.101,96
4	İsveç	5.600,10	38	Arjantin	997,93
5	Danimarka	5.497,39	39	Maldivler	943,94
6	Avustralya	4.934,05	40	Kosta Rika	929,11
7	İrlanda	4.757,12	41	Litvanya	923,27
8	Hollanda	4.746,01	42	Panama	920,59
9	Almanya	4.591,85	43	Macaristan	893,65
10	Avusturya	4.536,08	44	Hırvatistan	852,09
11	OECD üyeleri	4.519,15	45	Polonya	796,74
12	Kanada	4.507,55	46	Letonya	783,85
13	İzlanda	4.375,37	47	Brezilya	780,40
14	İngiltere	4.355,81	48	Umman	636,48
15	Belçika	4.228,31	49	Bulgaristan	572,04
16	Fransa	4.026,15	50	Meksika	534,81
17	Finlandiya	4.005,48	51	Ekvator	530,11
18	Japonya	3.732,56	52	Rusya Federasyonu	523,77
19	İsrail	2.756,12	53	Moritus	506,08
20	İtalya	2.700,43	54	Sırbistan	491,25
21	İspanya	2.353,93	55	Güney Afrika	470,80
22	Katar	2.029,54	56	Türkiye	454,61
23	Güney Kore Cumhuriyeti	2.012,74	57	Romanya	442,37
24	Portekiz	1.721,71	58	Bosna Hersek	431,22
25	Bahamalar	1.685,46	59	Çin	425,63
26	Kıbrıs	1.563,32	60	Dominik Cumhuriyeti	396,69
27	Yunanistan	1.504,76	61	Malezya	385,62
28	BAE	1.401,97	62	Kazakistan	379,08
29	Çekya	1.284,05	63	Kolombiya	374,24
30	Uruguay	1.281,29	64	Azerbaycan	368,34
31	Suudi Arabistan	1.194,10	65	Ermenistan	366,05
32	Bahreyn	1.190,04	66	İran	365,98
32	Kuveyt	1.168,83	67	Beyaz Rusya	351,82
34	Trinidad& Tobago	1.146,23	68	Paraguay	321,34

**EK 1: Çalışmada Kullanılan Ülkelere 2015 Yılı Kişi Başına Cari Sağlık Harcaması
(Tablo Devamı)**

69	Belize	301,20	103	Kamboçya	69,59
70	Makedonya	295,42	104	Zambiya	69,37
71	Jamaika	294,26	105	Liberya	69,29
72	Cezayir	291,64	106	Kamerun	63,63
73	El Salvador	283,16	107	Hindistan	63,32
74	Gürcistan	280,91	108	Tacikistan	62,96
75	Ekvator Ginesi	280,00	109	Afganistan	60,09
76	Arnavutluk	265,90	110	Kongo Cumhuriyeti	58,79
77	Tunus	258,03	111	Ruanda	56,66
78	Ürdün	257,42	112	Moritanya	53,61
79	Guatemala	224,38	113	Haiti	53,57
80	Tayland	217,14	114	Uganda	46,06
81	Gabon	197,94	115	Nepal	44,42
82	Bolivya	197,26	116	Mali	42,30
83	Moldova	186,43	117	Gine Bissau	39,48
84	Fiji	174,93	118	Pakistan	37,99
85	Fas	159,77	119	Togo	36,65
86	Mısır	156,64	120	Senegal	36,08
87	Irak	154,48	121	Çad	35,57
88	Moğolistan	152,46	122	Malavi	34,22
89	Cape Verde (Yeşil Burun)	145,83	123	Burkina Faso	33,44
90	Özbekistan	133,95	124	Gambiya	31,88
91	Filipinler	126,89	125	Bangladeş	31,84
92	Ukrayna	125,05	126	Tanzanya	31,74
93	Sri Lanka	117,87	127	Benin	31,29
94	Vietnam	116,74	128	Mozambik	28,30
95	Endonezya	111,76	129	Nijer	25,72
96	Nijerya	97,31	130	Gine	25,13
97	Zimbabve	94,29	131	Burundi	24,29
98	Kırgızistan Cumhuriyeti	92,08	132	Etiyopya	24,28
99	Gana	79,59	133	Madagaskar	21,05
100	Fildişi Sahili	75,45	134	Kongo D.C.	19,75
101	Yemen	72,04	135	Libya	0,00
102	Kenya	70,06			