

makaleler articles

- ▶ **Determining the Premiums of General Health Insurance by Fuzzy Rule Base**
İrfan ERTUĞRUL
Gülin Zeynep ÖZTAŞ
- ▶ **Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği Üzerine Bir Analiz**
Şenol BAŞTÜRK
Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
İlknur KILKIŞ
- ▶ **Türkiye'de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği**
Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Sezgi AKBAŞ
- ▶ **İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri**
Yeşim Pınar SOYKUT SARICA
Elif ÇAĞLI
- ▶ **Vergilendirmeye Yönelik Hukuki Gelişmelerin Bireysel Emeklilik Sistemine Etkisi**
Serkan ACUNER
Ali Sait ALBAYRAK
- ▶ **Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu**
Alptekin Burak BOYDAK
- ▶ **Türkiye'de Sağlık Sektöründe Kamu-Özel İşbirliği Modeli: Paydaş Görüşlerine Dayalı Bir Alan Araştırması**
Cuma SONĞUR
Mehmet TOP
- ▶ **Küresel Demografik Eğilimler Bağlamında Uluslararası Kuruluşların Demografik Değişime Bakışı**
Aynur YUMURTACI
- ▶ **Career Locus and Career Adaptabilities: A Self-Determination Perspective for Turkish University Students' Case**
Özge KANTAŞ
Özgür GÜLDÜ
Müge ERSOY KART
- ▶ **Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalıkları Üzerine Bir Alan Araştırması**
Havva CANBAŞ
Suat KASAP
Erdem CAM

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 8 - Sayı: 1 - Yıl: 2018
Volume: 8 - Issue: 1 - Year: 2018

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRÇİ
Erdoğan ÜVEDİ
Murat ASLAN
Faruk KAHVECİOĞLU

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*
Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi/Press Date: 20/04/2018

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM-TR
EBSCO HOST -US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL -PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
DERGİPARK - TR
tarafından indekslenmektedir.



© Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara
Basım Yeri / Printed by: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19
Erişim: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> • e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŐ
Bangor University - UK

Professor zay MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York - USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. Nürően CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĐIRBAŐ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaőar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Örsan AKBULUT
TODAİE

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Savaş TAŐKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İŞletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi İİBF

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

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Őukran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
BahçeŐehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŐAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
AltınbaŐ Üniversitesi
İkt. İdr. ve Sos. Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. OĞuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŐAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Türksel KAYA BENGSHIR
TODAİE

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. AŐkın KESER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB ETÜ İİBF

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

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

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB ETÜ İİBF

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler
Üniversitesi SBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaőar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŐTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

14. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ/ REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

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

Prof. Dr. Murat ATAN
Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Bülent BAYAT
Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Uludağ Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Birgül PİYAL
Ankara Üniversitesi
Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Metin PİŞKİN
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve
Araştırma Merkezi

Doç. Dr. Mehmet Ali ERYURT
Hacettepe Üniversitesi
Nüfus Etütleri Enstitüsü

Doç. Dr. Derya HASTA
Ankara Üniversitesi
Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi

Doç. Dr. Fuat MAN
Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Doç. Dr. Fatih SARAÇOĞLU
Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gökhan OSMANOĞLU
Ankara Etilik Hastane Sağlık Hizmetleri A.Ş.

Doç. Dr. Hasan ÖRKÇÜ
Gazi Üniversitesi
Fen Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Fatih YILMAZ
Yıldız Teknik Üniversitesi
Makine Fakültesi

Doç. Dr. Funda YURDAKUL
Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Leyla İŞBİLEN YÜCEL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

14. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ / EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	28
Yayına kabul edilen makale sayısı	11
Hakem süreci devam eden makale sayısı	6
Red edilen makale sayısı	3
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	8
Makale kabul oranı	%39

GENEL YAYIN İLKELERİ

- 1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.
- 2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.
- 4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazısına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.
- 5- Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makaleler atıf yapılmadan kullanılamaz.
- 6- SGD'de yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 7- Yazıları yayınlanan yazarlara "Kamu Kurum ve Kuruluşlarınınca Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde telif ücretleri ödenecektir.
- 8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

GENERAL PUBLICATION RULES

- 1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.
- 2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.
- 3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).
- 4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.
- 5- All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.
- 6- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 7- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 8- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

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

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

İÇİNDEKİLER

Determining the Premiums of General Health Insurance by Fuzzy Rule Base İrfan ERTUĞRUL Gülin Zeynep ÖZTAŞ	9
Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği Üzerine Bir Analiz Şenol BAŞTÜRK Selver YILDIZ BAĞDOĞAN İlknur KILKIŞ.....	33
Türkiye'de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği Nagihan DURUSOY ÖZTEPE Sezgi AKBAŞ.....	67
İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri Yeşim Pınar SOYKUT SARICA Elif ÇAĞLI.....	95
Vergilendirmeye Yönelik Hukuki Gelişmelerin Bireysel Emeklilik Sistemine Etkisi Serkan ACUNER Ali Sait ALBAYRAK.....	119
Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu Alptekin Burak BOYDAK	145
Türkiye'de Sağlık Sektöründe Kamu-Özel İşbirliği Modeli: Paydaş Görüşlerine Dayalı Bir Alan Araştırması Cuma SONGÜR Mehmet TOP	159
Küresel Demografik Eğilimler Bağlamında Uluslararası Kuruluşların Demografik Değişime Bakışı Aynur YUMURTACI.....	187
Career Locus and Career Adaptabilities: A Self-Determination Perspective for Turkish University Students' Case Özge KANTAS Özgür GÜLDÜ Müge ERSOY KART.....	215
Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalıkları Üzerine Bir Alan Araştırması Havva CANBAŞ Suat KASAP Erdem CAM	235

CONTENTS

Determining the Premiums of General Health Insurance by Fuzzy Rule Base İrfan ERTUĞRUL Gülin Zeynep ÖZTAŞ	9
An Analysis on the Effectiveness of Mediation System in Collective Labour Disputes in Turkey Şenol BAŞTÜRK Selver YILDIZ BAĞDOĞAN İlknur KILKIŞ	33
Social Security of the Self-Employed Workers in Turkey Nagihan DURUSOY ÖZTEPE Sezgi AKBAŞ.....	67
Efforts to Find Balance in Work- Family Life: Country Reviews Yeşim Pınar SOYKUT SARICA Elif ÇAGLI.....	95
The Impact of Legal Developments towards Taxation on Individual Pension System Serkan ACUNER Ali Sait ALBAYRAK.....	119
In Terms of Social Security Law The Situation of Workers in Home Services Alptekin Burak BOYDAK	145
Public Private Partnership in Turkish Health Sector: A Study Field Study on Shareholders' Views Cuma SONGUR Mehmet TOP	159
The Overview of International Organizations to the Demographic Change in the Context of Global Demographic Tendency Aynur YUMURTACI.....	187
Career Locus and Career Adaptabilities: A Self-Determination Perspective for Turkish University Students' Case Özge KANTAŞ Özgür GÜLDÜ Müge ERSOY KART.....	215
A Field Research on Occupational Health and Safety Awareness of the Health College Students Havva CANBAŞ Suat KASAP Erdem CAM	235

Determining the Premiums of General Health Insurance by Fuzzy Rule Base¹

Bulanık Kural Tabanı ile Genel Sağlık Sigortası Primlerinin Hesaplanması

İrfan ERTUĞRUL*
Gülün Zeynep ÖZTAŞ**

Geliş Tarihi/Received : 30/10/2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 27/02/2018
Kabul Tarihi/Accepted : 18/04/2018

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 8 Sayı: 1 Yıl: 2018
Volume: 8 Issue: 1 Year: 2018
Sayfa Aralığı: 9-32
Pages: 9-32

ABSTRACT

As of 2008, under the name of Social Security Reform, Health Transformation program has been launched in Turkey and nobody has been aimed to remain out of the system. Even though this system provides comprehensive advantages to citizens, it also has some drawbacks about premium calculations. In the current system, premiums are calculated by using fixed ratios for different income levels. However, this causes inequalities among the citizens. Therefore, in this article, the elimination of inequalities and the establishment of fairer premium system that provides an interdisciplinary perspective about the general health insurance was aimed to present. As a methodology fuzzy logic that provides fuzzy grading among individuals was determined. The scope of the application has been limited to individuals who are considered as poor, who have no social security and who are insured on a voluntary basis. Premiums were calculated by fuzzy rules based on expert opinion with the help of MATLAB Fuzzy Logic Designer Toolbox for 4,650 people participating in the TURKSTAT's income survey. Then, total premium will be paid by the number of 9,749,855 people was estimated by weighting the calculated premiums. As a result, the premiums were calculated more fairly and the situations that create inequalities among the citizens were abolished. In addition, besides income and expenses, age was used for equitable calculation in order not to make voluntarily insured be advantageous. When literature was examined, it was thought that this article will contribute to the interdisciplinary literature since fuzzy logic applications are very rare in social sciences.

Keywords: General Health Insurance, insurance premium, fuzzy logic, approximate reasoning

ÖZ

2008 yılı itibarı ile Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu adı altında Sağlıkta Dönüşüm programı başlatılmıştır ve kimsenin sistem dışında kalmaması amaçlanmıştır. Sistem vatandaşlara kapsamlı avantajlar sunmasına rağmen, prim hesaplamaları noktasında bazı dezavantajlara da sahiptir. Mevcut sistemde, primler farklı gelir düzeyleri için sabit oranlar kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu durum vatandaşlar arasında eşitsizliklere yol açmaktadır. Bu nedenle, makalede, eşitsizliklerin giderilmesi ve daha adil bir prim sistemi oluşturulması için genel sağlık sigortası hakkında disiplinler arası bir bakış açısı sunulması amaçlanmıştır. Yöntem olarak bireyler arasında bulanık derecelendirme sağlayacak olan bulanık mantığın kullanılması uygun görülmüştür. Uygulamanın kapsamı yoksul olarak nitelendirilen bireyler, sosyal güvencesi olmayan bireyler ve isteğe bağlı sigortalılar ile sınırlandırılmıştır. Primler, TÜİK' in gelir araştırmasına katılan 4.650 kişi için uzman görüşüne dayalı olarak bulanık kurullarla MATLAB Bulanık Mantık aracı kullanılarak hesaplanmıştır. Daha sonra, hesaplanan primlerin ağırlıklandırılmasıyla 9.749.855 kişinin ödeyeceği toplam prim elde edilmiştir. Dışel değişkenlerle derecelendirilen kişi başına düşen aylık harcanabilir gelir kullanılarak daha adil derecelendirme sağlanmış ve eşitsizlikler ortadan kaldırılmıştır. Buna ek olarak, gelir ve giderlerin yanı sıra, isteğe bağlı sigortalıların avantajlı olmamalarını sağlamak için yaş değişkeni çalışmaya dâhil edilmiştir. Sonuç olarak, primler daha adil bir şekilde hesaplanarak vatandaşlar arasında eşitsizlik yaratan durumlar ortadan kaldırılmıştır. Literatür incelendiğinde, bulanık mantık sosyal bilimlerde oldukça az uygulandığından, bu makale disiplinler arası literatüre katkıda bulunacaktır.

Anahtar Sözcükler: Genel Sağlık Sigortası, sigorta primi, bulanık mantık, yaklaşık çıkarsama

Önerilen atf şekli: Ertuğrul, İ. & Öztaş, G. Z. (2018). Determining the Premiums of General Health Insurance by Fuzzy Rule Base. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 8(1). 9-32

* Prof. Dr., Pamukkale University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, iertugrul@pau.edu.tr

** (Corresponding Author), Res. Ass., Pamukkale University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, gzeynepa@pau.edu.tr

¹ The study has been derived from the master thesis ("Bulanık kural tabanı ile genel sağlık sigortası açısından yoksulluk sınırlarının ve prim miktarlarının belirlenmesi üzerine bir uygulama") of Gülün Zeynep Öztaş who is supervised by Prof. Dr. İrfan Ertuğrul.

INTRODUCTION

Fuzzy logic can be applied in many areas. Especially in engineering and health science fields, many electronic devices used today are modeled by making use of fuzzy logic. In social sciences, fuzzy logic has not been studied much. But for real-life problems limited to crisp values, exploiting fuzzy logic will provide more realistic and ideal results. The fuzzy logic system is similar to people's feelings and inference processes. Although not noticed, fuzzy reasoning is used quite often in daily life. For example, when the answers to the questionnaires are deducted, they are actually fuzzy or uncertain, such as "not very satisfied" or "somewhat satisfied" (Coleman, 2006: 17). Thus, looking from the fuzzy perspective provides eligible solutions to various problems.

Especially on governmental issues, the systems that classify individuals according to specified criteria on nonscientific basis cause individuals suffered in daily life. Tax rates, insurance premium rates can be thought as example issues. In general, the rates used for these calculations are adapted from other countries. However, since each population has its own characteristics such as level of development, location, culture, adaptation from another country may lead to some problems. For that reason, in order to handle these problems methods that constructed on scientific basis should be required.

The calculation of the general health insurance premiums is a critical issue in Turkey. Since its calculation is based on the proportioned gross minimum wage, the classification of people in terms of their wages have some drawbacks. As the level of income determined by crisp boundaries without any scientific background, inequality among citizens arises. For example , the person who earns 1776.5 Turkish liras as wage is expected to pay 71,1 Turkish liras premium, whereas the person who earns 1778 Turkish liras is expected to pay 213,3 Turkish liras premium. Therefore, the 2 Turkish liras difference in wages is reflected in premiums as 142,2 Turkish liras. It is thought that this inequality can be eliminated by calculating the premiums to be paid based on various variables and softening the transitions in income levels. In order to be able to soften the transitions, fuzzy logic provides useful tools. Therefore in this paper, in order to solve the problems in the current system, a fuzzy rule base has been established for General Health Insurance premium calculation. For this purpose, MATLAB Fuzzy Logic Toolbox which is explained in detail in the fourth section was used as software.

In the following parts of the paper, fuzzy logic concepts, a literature review of fuzzy logic, the current application of the general health insurance in Turkey and the proposed method with fuzzy logic will be addressed respectively.

I- FUZZY LOGIC

Over the years, the traditional view that uncertainty is an undesirable situation should be avoided has given place to an alternative view that argues science

cannot avoid uncertainty. Therefore, being able to explain uncertainty with a certain degree derives the uncertainty from the undesirable situation. In the framework of classical logic, the propositions are either true or false. So an element belongs to a set or not. This poses a problem for situations where there is no decision about a statement, since a statement may be “true” to various degrees such as: completely true, half true, half false, completely false (Şen, 2010: 13).

In 1920, Łukasiewicz, a Polish philosopher, put forward three-valued logic against the two-valued logic. According to Łukasiewicz, there is an intermediate value between true and false situations (Baykal and Beyan, 2004: 35). In 1965, Lotfi A. Zadeh introduced fuzzy set theory into the literature (Zadeh, 1965: 338). The fuzzy set theory was put forth by Zadeh who combines classical logic with the Łukasiewicz logic. Since fuzzy logic uses approximate values, it is called soft methods (Yager and Zadeh, 1992). Thus, contrary to classical logic, the propositions can be true or false, as well as various degrees of precision in fuzzy logic.

Fuzzy logic refers to all the theories and technologies that use fuzzy sets with classification without definite boundaries (Yen and Langari, 1998: 3). It can be seen as the formulation of two talents that attract people. One of these abilities is the ability to make rational decisions in an environment where partial accuracy, conflicting, uncertain information exists. The other one is the ability to do many physical and mental tasks without making calculations and measurements (Zadeh, 2008: 2753). The fuzzy logic grades uncertainty with the help of fuzzy functions. It uses linguistic expressions such as very little, little, medium, too much, very much based on human thoughts. Members of the fuzzy sets that have been identified belong to the members with membership degree defined in the $[0, 1]$ interval.

Fuzzy set theory and fuzzy logic play important roles in the investigation of fuzzy control systems. The most fundamental contribution of the fuzzy control theory, a new area of control system theory, is that fuzzy control techniques can cope with many problems by exploiting fuzzy logic when the conventional control techniques cannot be able to handle these problems (Chen and Pham, 2000: 139). This fuzzy system is a non-linear scale conversion of the input data vector (property) to scalar output. Fuzzy set theory and fuzzy sets are the details of this conversion (Mendel, 1995: 345).

The fuzzy control system consists of fuzzification, knowledge base, fuzzy inference system, and defuzzification components. Fuzzification tool which measures the values of input variables makes the scale conversion and provides fuzzy functions that convert crisp values into linguistic variables (Lee, 1990: 407). The knowledge base contains all the necessary information for control. This information includes the fuzzy rule base and the database (Feng, 2006: 677). The fuzzy rule base can be considered as an expert opinion in any field of application. Fuzzy rules can be explained by a set of (if - then) forms. Creating

fuzzy rules is based on human thoughts and experiences (Coleman, 2006: 26). Although there are various if-then rule types in literature, in fuzzy control system generally Mamdani rule type is utilized. With m antecedent variables X_1, X_2, \dots, X_m , n consequent variables Y_1, Y_2, \dots, Y_n , the fuzzy rule has the form shown as follows (Zadeh, 1994: 51):

$$\text{IF } X_1 \text{ A}_1 \text{ AND } \dots \text{ X}_m \text{ A}_m, \text{ THEN } Y_1 \text{ B}_1 \text{ AND } \dots \text{ Y}_n \text{ B}_n \quad (1)$$

In Equation (1), A_1, \dots, A_m and B_1, \dots, B_n are the linguistic variables that represent inputs and outputs respectively. As an example of the fuzzy rule, “if the brake temperature is warm and the speed is normal, then the speed must be reduced and the speed must be reduced slowly” can be considered (Ertuğrul, 1996: 19). As mentioned in the example, fuzzy logic deals with approximate reasoning by using linguistic variables which provides flexibility.

Moreover, the process of obtaining crisp output values from fuzzy sets is called defuzzification (Pfluger et al., 1992: 717). This process is performed through membership functions of the fuzzy sets resulting from the fuzzy operations (Lotfi and Torabi, 2011: 434). Consequently, fuzzy set information can be converted to numerical values as outputs.

II- LITERATURE REVIEW

The methods based on the fuzzy set theory are applied in many situations that are confronted in everyday life. The fuzzy control system was first applied by Mamdani (1974) with the help of a fuzzy algorithm to control the steam machine. In literature, although there are many studies which utilize fuzzy logic, only the current applications of fuzzy logic will be mentioned in this section. It would be better to classify the studies according to the areas of expertise such as engineering, health, and social sciences.

When the studies in the literature were examined, it is clear that fuzzy logic has been applied mostly in the field of engineering. Schmöcker et al. (2008) developed a multipurpose traffic signal controller with a genetic algorithm that optimizes fuzzy logic membership functions for a region where both pedestrian and vehicle traffic is intense. Teodorović and Lučić (2006) conducted a study on smart parking system using fuzzy logic and integer programming. As a result of the proposed model, it is possible to give information about whether there is a suitable parking place for vehicles arriving at the parking lot and to follow the request of the park with the fuzzy system. Dixon (2005) developed a method to be used to generate potential pollution maps in groundwater. In addition to the existing methods, the fuzzy rule base model was used to generate the groundwater susceptibility map. Lin et al. (2007) developed an approach based on fuzzy logic to design consumer-focused products. In this study, fuzzy rule clusters were set up to determine how to combine mobile phone items best. Özçil et al. (2015) used the fuzzy COPRAS method which is multi-criteria decision-making method and the fuzzy inference mechanism, to determine the rules of the working levels of the combi boilers.

When fuzzy logic applications in health were examined, it was seen that Pena-Reyes and Sipper (1999) focused on fuzzy system and evolutionary algorithms to automatically generate a breast cancer detection system. Ohayon (1999) used fuzzy systems to examine sleeping disorders. Fuzzy systems are used to integrate the uncertainties in the assessment and diagnostic features of findings. The membership grades for each of the findings in the study were calculated. Bates and Young (2003) showed that making medical decisions for patients in intensive care units can be done on the basis of fuzzy logic. Because of the similarity between fuzzy logic and expert clinical thinking, it is predicted that fuzzy logic can be used in some clinical decision-making situations. Zoroğlu (2015) designed a fuzzy expert system to estimate the severity of the obstructive sleep apnea-hypopnea syndrome disease. Seriousness levels were determined in the direction of the fuzzy rule base that was created by using expert opinions in the study. Likewise, Boz Eravci (2016) modeled the risks by using the data of people who were diagnosed with silicosis, the occupational disease.

Fuzzy logic applications are also encountered in the field of social sciences, but not as much as the other fields. Imriyas et al., (2006) proposed a framework for the calculation of premiums for Worker's compensation insurance. They used project hazard, constructor's safety performance, overhead cost, competition level, demand for worker's compensation insurance as inputs and claims unit cost and markup as outputs in the fuzzy system. As a result, the authors found out that proposed model is more advanced than the existing method. Baran et al. (2010) established a fuzzy rule base based on expert opinion for the evaluation of green card applicants in order to prevent human error and abuse. Fuzzy rule base was created separately by 10 different sub-expert systems. As a result, it has been determined that individuals are not able to buy a green card in the direction of their characteristics and they were compared with expert opinions. The results obtained were in accordance with the current system results. It has been shown that the use of fuzzy logic in the areas where evaluations based on the expert opinion were made with this study gives healthy results. Bulğurcu (2014) estimated the unemployment rate for 2013 with the fuzzy inference system (ANFIS) based on adaptive network structure using the unemployment rates between 2000 and 2012. Alptekin and Yeşilaydın (2015) categorized Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) countries by fuzzy clustering analysis in terms of health variables.

As it can be seen from the studies mentioned above, fuzzy logic is preferred especially in the field of engineering. However, it should take place more in social sciences as demonstrated by Baran et al. (2010). In the light of this study, it was thought that in the field of social sciences, systems that include fuzzy logic should take more place so that evaluations based on expert opinion can be made better. For that reason, this paper aimed at providing another application example of fuzzy logic in social sciences.

III- GENERAL HEALTH INSURANCE SYSTEM IN TURKEY

Social insurance differs from social welfare and social services because it is a system based on premiums. Premiums are collected from people covered by the insurance. However, the premiums to be taken are determined according to the level of income, not according to the personal and family status of the individual (Sözer, 2015: 1). The principle of necessity is the distinguishing and determining characteristics of social insurance. However, with the Law No 5510 (Republic of Turkey The Official Gazette, 2006) "optional insurance", an exception, was made to this principle (Güzel et al., 2014: 215). This has shown that in addition to expanding the scope of social insurance, it may have similar characteristics to private insurance. Therefore, the basic principle of insurance law, "compulsory insurance and voluntary insurance relations cannot be realized at the same time" has been abandoned (Alper, 2015: 123).

Under the name of Social Security Reform, the Health Transformation program at the beginning of 2003 was aimed at turning around 8 themes. One of the objectives is to establish the General Health Insurance System, which gathers everyone under a single roof (Republic of Turkey Ministry of Health, 2008). No one is left outside of the health system. Even if the individual is unemployed, he/she is covered by health insurance and is guaranteed by the state without paying compulsory insurance (Pekten, 2006: 120). Karadeniz (2012a) stated that the General Health Insurance is one of the important components of the healthcare transformation project and that they are collecting different health care assurance systems under a single roof. In addition, health services will be provided by the state if the income per capita of the individual is less than one-third of the gross minimum wage (Karadeniz, 2012b: 117).

The amount of income per capita in the household must be determined for the people applying for general health insurance before determining the premium amounts to be paid by the general health insurance holders. This determination process has been conducted by Social Assistance and Solidarity Foundation and General Directorate of Social Assistance. Before the application to income determination, the status of the persons related to the general health insurance should be checked. If it is "Out-of-scope" and "60 / g insured", income determination application can be conducted.

The variables required for the calculation of household income per capita in Circular Letter no. 2012/7 (Procedures and Principles for the Determination of Income under the scope of General Health Insurance) have been expressed. In addition to household income, many parameters such as ownership, rental income, land income, the fair value of the vehicle are used by households. In order to be able to calculate the premium amount to be paid, the monthly values of the variables used to calculate the household income per capita are collected. A certain percentage of the property owned by a person is added to the calculation of the monthly household income per capita. In addition, if the expenditure of a citizen is more than the household income per capita, the

difference between expenditure and income is added. Moreover, "If the income per capita is more than twice the gross minimum wage in line with the declaration of the applicant, no income test is performed" (Circular Letter no. 2012/7, item: 1.11). In Table 1, registration codes are given according to monthly income per capita.

Table 1. Income Levels

Monthly Income Status Per Capita	Registration Code
Per Capita Income of Households < $\frac{\text{Gross Minimum Wage}}{3}$	G0
$\frac{\text{Gross Minimum Wage}}{3}$ < Per Capita Income of Households < Gross Minimum Wage	G1
Gross Minimum Wage < Per Capita Income of Households < Gross Minimum Wage \times 2	G2
Gross Minimum Wage \times 2 < Per Capita Income of Households	G3

"Income levels can be determined on the basis of the statement of household declaration and the declaration form of the person will be subjected to a social survey within 1 year from the date of decision of the Board of Trustees for the outcomes of the final income level G0 and G1" (Circular Letter no. 2012/7, item: 2.1). After determining the registration codes of policyholders, their premium to be paid can be calculated based on a certain rate of the gross minimum wages. The amounts of premiums required to pay for those subject to general health insurance are demonstrated in Table 2.

Table 2. Premium Amounts to be Paid

Registration Code	Premium calculation	Amount of the premium*	Liable
G0	$\frac{\text{Gross Minimum Wage}}{3} \times 0.12$	71.1 TRY	It will be covered by the government.
G1	$\frac{\text{Gross Minimum Wage}}{3} \times 0.12$	71.1 TRY	The individual will pay for himself/herself.
G2	Gross Minimum Wage \times 0.12	213.3 TRY	The individual will pay for himself/herself.
G3	Gross Minimum Wage \times 2 \times 0.12	426.6 TRY	The individual will pay for himself/herself.

Source: TÜBİTAK-BİLGEM Software and Data Engineering Department, Integrated Social Assistance Services Project General Health Insurance Income Identification Transactions Document

(*The Gross Minimum Wage for the dates 01.01.2017 - 31.12.2017 was taken into consideration. Source: The Republic of Turkey the Ministry of Labor and Social Security)

As a result of an income test, citizens are expected to pay their premiums on time. If anyone who does not apply income test, the premium will be calculated as if the income per capita is more than twice the gross minimum wage.

According to the report published in the newspaper (NTV News, 2017), there is approximately total of 12 billion lira premium credits of 4.5 million people who do not apply to General Health Insurance (GHI). Since 2012, the one who has not entered the income test finds the debt of 20 thousand Turkish liras. Consequently, the government proposed a new arrangement mentions that the penalty and interest for the past are erased and the debt is restructured from 53.33 Turkish liras per month for a certain time period. Although this new arrangement is aimed to relief, since the income levels of people who do not apply income test may differ, it actually generates new unequal premium problems among citizens.

Independently from the new arrangement, the general health insurance aims to provide fair, equitable, preventive and quality health care services to the whole population (Çallı, 2012: 1). However, it is seen that the differences between premium levels are quite large compared to income levels. This may lead to inequality among the citizens. Inequalities that arise in the current system can be listed as follows:

- Premiums are calculated in line with the amount of income per capita in the range of certain ratios of the gross minimum wage. Therefore, premium amounts to be paid for income groups determined with strict boundaries create inequalities between individuals.
- The highest level of income groups identified includes per capita income that is twice as large as the gross minimum wage. This situation is very high in income and provides an advantage to individuals who want to be insured on demand. In this case, inequality arises between low-income individuals and high-income individuals.
- In addition, certain levels of the value of the movable and immovable properties of household income are added to household income during the income test period. This increases the amount of monthly income per person. This situation can show the income level of the low-income individuals as high.
- The premiums payable on social insurance are not determined by the individual's risks and health status. However, when determining premium amounts, focusing only on changes in income and expenditure creates inequality for those living in the same household but benefiting differently from health services.
- It is clear that the transfer of premiums from young people to elder people, from healthy people to sick people, will create inequality between individuals when they are considered "voluntary insurers" involved in the study. It is thought that this inequality can only be eliminated by making use of a variable other than income and expenditure variables.

As a solution to these problems, the range of premium amounts can be narrowed by different levels of income to be determined by the new calculations to be made in these directions. This can contribute to eliminating inequalities experienced by citizens at different income levels by taking the advantage of fuzzy logic.

IV- THE PROPOSED MODEL

In this paper, a fuzzy rule base was built on the basis of fuzzy logic in order to reduce the difference between the income levels and premium amounts. It was aimed at eliminating the disparity between the individuals by calculating the premium amounts more fairly in the proposed model.

When considered on the basis of social insurance, it is imperative for an individual to be insured and there is no premium calculation in the direction of personal characteristics of the individual. However, under the scope of the Law No. 5510 "voluntary insurance" has been taken. "On-demand insurance" is based on private insurance. In private insurance, premiums are determined on an individual basis according to the characteristics of the individual. Generally, all insurances are based on the allocation of the premiums collected from the people who are exposed to the same risk to those who has been exposed to the risk. Tuncay and Ekmekçi (2015) stated that private insurance is the pioneer of social insurance. However, unlike private insurance, a social insurance system has been established to provide a transfer from the young to the elder, from the healthy individual to the sick in order to protect the weak. However, since the "insured person" was included in the study, the increase in the amounts of premium to be paid as the age increased became an exceptional situation with the private insurance logic. Therefore, in terms of the variables added to the model, the fuzzy rule base and the model proposed are revealed as a hybrid model of social and private insurance.

The variables used in the application were determined from the data of the Turkish Statistical Institute by the 2012 Household Budget Survey. When the aggregate data collected on the basis of the individual surveys were examined, the age range included in the application was limited to 18-99 because individuals under the age of 18 can benefit from the general health insurance as an affiliated insured. The sample has been limited to individuals who are considered as poor, having no social security and being insured on a voluntary basis. Therefore, the number of individuals whose premiums will be calculated with the proposed model was obtained as 4,650. Moreover, it was determined that when the amount of expenses per capita of the individuals participating in the survey is larger than the amount of available income, the difference was calculated by adding the difference.

The General Health Insurance premiums to be paid in the current method were determined by the amount of monthly income per person obtained by dividing

the household income calculated as a result of the income test into the household size. This situation requires that people living in the household pay the same premium amount although they are at different ages. However, since the individuals included in the study were identified as "poor", "no social security" and "voluntary insured", the model age variable was included by taking advantage of the private insurance policy for a fair premium calculation system. Unlike social insurance premiums that are transferred from young people to elder people, healthy people to patients, the possibility of benefiting from health services increases as one gets older when it is considered on the basis of private insurance. Therefore, in the proposed model with the fuzzy rule base, the rules were designed to increase the premium amount to be paid as the age increases.

A- MATLAB Application

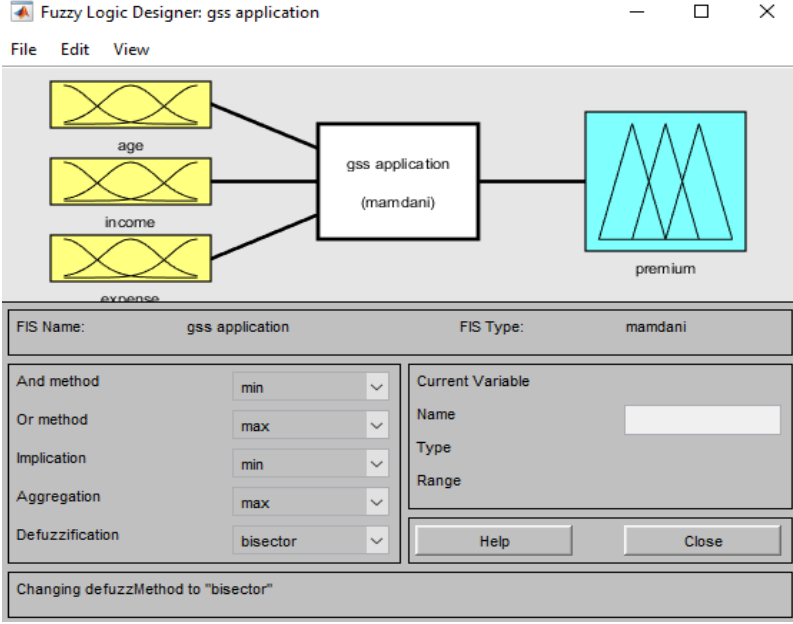
MATLAB (matrix laboratory) which is being developed by MathWorks is the fourth generation programming language and a software that provides numerical calculations. MATLAB allows users to interface with programs written in other languages such as C, C ++, Java, and Fortran and allows users to create matrices, draw functions and apply algorithms. However, it also provides various ready to use toolboxes that are professionally developed such as optimization, control system designer, map viewer, linear system analyzer, fuzzy logic designer (MathWorks Inc., 2017).

In this paper, MATLAB R2015a fuzzy logic designer toolbox was used to create fuzzy rule base, to define membership functions of linguistic variables, and to obtain fuzzy output variable. Three inputs and one output variable were specified for use in the fuzzy rule base. Fuzzy input values were transformed into fuzzy output values with Mamdani fuzzy inference mechanism. Finally, the fuzzy output values were obtained as the crisp value of the premium to be paid by using the defuzzification methods.

In Figure 1, the interface of the fuzzy logic designer toolbox is shown. On this screen, parameters were identified such as the inputs, the output, the inference system, the defuzzification method.

Thereafter, all variables should be identified. For each variable, membership functions and its ranges were determined respectively as shown below.

In order to fuzzify the age variable, linguistic expressions such as "too young", "young", "middle", "old" and "too old" were defined. The 18-99 age range was determined from the data of the household-based household budget survey. Membership functions for age were identified as trapezoidal membership functions. Trapezoidal membership functions and the fuzzy values of each linguistic statement are given in Equation 2, 3, 4, 5, 6 respectively.

Figure 1. Fuzzy Logic Designer Toolbox Interface


$$\mu_{\text{tooyoung}}(x;18;18;25;30) = \begin{cases} \text{if } x = 18, & 1 \\ \text{if } 18 \leq x \leq 25, & 1 \\ \text{if } 25 \leq x \leq 30, & (30 - x)/(30 - 25) \\ \text{if } x > 30 \text{ or } x < 18, & 0 \end{cases} \quad (2)$$

$$\mu_{\text{young}}(x;25;30;40;45) = \begin{cases} \text{if } 25 \leq x \leq 30, & (x - 25)/(30 - 25) \\ \text{if } 30 \leq x \leq 40, & 1 \\ \text{if } 40 \leq x \leq 45, & (45 - x)/(45 - 40) \\ \text{if } x > 45 \text{ or } x < 25, & 0 \end{cases} \quad (3)$$

$$\mu_{\text{middle}}(x;40;45;60;65) = \begin{cases} \text{if } 40 \leq x \leq 45, & (x - 40)/(45 - 40) \\ \text{if } 45 \leq x \leq 60, & 1 \\ \text{if } 60 \leq x \leq 65, & (65 - x)/(65 - 60) \\ \text{if } x > 65 \text{ or } x < 40, & 0 \end{cases} \quad (4)$$

$$\mu_{\text{old}}(x;60;65;80;85) = \begin{cases} \text{if } 60 \leq x \leq 65, & (x - 60)/(65 - 60) \\ \text{if } 65 \leq x \leq 80, & 1 \\ \text{if } 80 \leq x \leq 85, & (85 - x)/(85 - 80) \\ \text{if } x > 85 \text{ or } x < 60, & 0 \end{cases} \quad (5)$$

$$\mu_{\text{toold}}(x;75;85;99;99) = \begin{cases} \text{if } 75 \leq x \leq 85, & (x - 80)/(85 - 80) \\ \text{if } 85 \leq x \leq 99, & 1 \\ \text{if } x = 99, & 1 \\ \text{if } x > 99 \text{ or } x < 80, & 0 \end{cases} \quad (6)$$

In addition to the age variable included in the model exclusively, the monthly amount of available income per capita variable was added. Unlike the income test, which calculates monthly household income per capita, the monthly available income per capita was calculated by dividing the annual household income by the household size and dividing by 12. The linguistic expressions of the amount of monthly available income per capita were determined as "very low", "low", "medium", "high" and "very high". Membership functions of these linguistic expressions are trapezoidal membership functions and are shown in Equation 7, 8, 9, 10, 11 respectively.

$$\mu_{\text{verylow}}(y;0;0;500;700) = \begin{cases} \text{if } y = 0, & 1 \\ \text{if } 0 \leq y \leq 500, & 1 \\ \text{if } 500 \leq y \leq 700, & (700 - y)/(700 - 500) \\ \text{if } y > 700 \text{ or } y < 0 & 0 \end{cases} \quad (7)$$

$$\mu_{\text{low}}(y;500;750;1000;1250) = \begin{cases} \text{if } 500 \leq y \leq 750, & (y - 500)/(750 - 500) \\ \text{if } 750 \leq y \leq 1000, & 1 \\ \text{if } 1000 \leq y \leq 1250, & (1250 - y)/(1250 - 1000) \\ \text{if } y > 1250 \text{ or } y < 500, & 0 \end{cases} \quad (8)$$

$$\mu_{\text{medium}}(y;1000;1500;2000;2500) = \begin{cases} \text{if } 1000 \leq y \leq 1500, & (y - 1000)/(1500 - 1000) \\ \text{if } 1500 \leq y \leq 2000, & 1 \\ \text{if } 2000 \leq y \leq 2500, & (2500 - y)/(2500 - 2000) \\ \text{if } y > 2500 \text{ or } y < 1000 & 0 \end{cases} \quad (9)$$

$$\mu_{\text{high}}(y;2000;2500;3000;3500) = \begin{cases} \text{if } 2000 \leq y \leq 2500, & (y - 2000)/(2500 - 2000) \\ \text{if } 2500 \leq y \leq 3000, & 1 \\ \text{if } 3000 \leq y \leq 3500, & (3500 - y)/(3500 - 3000) \\ \text{if } y > 3500 \text{ or } y < 2000, & 0 \end{cases} \quad (10)$$

$$\mu_{\text{veryhigh}}(y;3000;4000;8000;8000) = \begin{cases} \text{if } 3000 \leq y \leq 4000, & (y - 3000)/(4000 - 3000) \\ \text{if } 4000 \leq y \leq 8000, & 1 \\ \text{if } y = 8000, & 1 \\ \text{if } y > 8000 \text{ or } y < 3000, & 0 \end{cases} \quad (11)$$

Moreover, the amount of monthly spending per capita was also added as an input. The household monthly spending was divided into the household size. The amount of monthly spending per capita was expressed linguistically as "very little", "little", "medium", "excess" and "too much". The membership functions of each linguistic form are shown in Equation 12, 13, 14, 15, 16 respectively.

$$\mu_{\text{verylittle}}(z;0;0;500;700) = \begin{cases} \text{if } z = 0, & 1 \\ \text{if } 0 \leq z \leq 500, & 1 \\ \text{if } 500 \leq z \leq 700, & (700-z)/(700-500) \\ \text{if } z > 700 \quad \text{or} \quad z < 0, & 0 \end{cases} \quad (12)$$

$$\mu_{\text{little}}(z;500;750;1000;1250) = \begin{cases} \text{if } 500 \leq z \leq 750, & (z-500)/(750-500) \\ \text{if } 750 \leq z \leq 1000, & 1 \\ \text{if } 1000 \leq z \leq 1250, & (1250-z)/(1250-1000) \\ \text{if } z > 1250 \quad \text{or} \quad z < 500, & 0 \end{cases} \quad (13)$$

$$\mu_{\text{medium}}(z;1000;1500;2000;2500) = \begin{cases} \text{if } 1000 \leq z \leq 1500, & (z-1000)/(1500-1000) \\ \text{if } 1500 \leq z \leq 2000, & 1 \\ \text{if } 2000 \leq z \leq 2500, & (2500-z)/(2500-2000) \\ \text{if } z > 2500 \quad \text{or} \quad z < 1000, & 0 \end{cases} \quad (14)$$

$$\mu_{\text{excess}}(z;2000;2500;3000;3500) = \begin{cases} \text{if } 2000 \leq z \leq 2500, & (z-2000)/(2500-2000) \\ \text{if } 2500 \leq z \leq 3000, & 1 \\ \text{if } 3000 \leq z \leq 3500, & (3500-z)/(3500-3000) \\ \text{if } z > 3500 \quad \text{or} \quad z < 2000, & 0 \end{cases} \quad (15)$$

$$\mu_{\text{toomuch}}(z;3000;4000;8000;8000) = \begin{cases} \text{if } 3000 \leq z \leq 4000, & (z-3000)/(4000-3000) \\ \text{if } 4000 \leq z \leq 8000, & 1 \\ \text{if } z = 8000, & 1 \\ \text{if } z > 8000 \quad \text{or} \quad z < 3000, & 0 \end{cases} \quad (16)$$

After the input variables are expressed linguistically, also the output value must be expressed linguistically in order to create the fuzzy rule base. In practice, the amount of premium to be paid as an output variable was considered. Based on the Law No. 5510, the premiums that should be paid based on the amount of income per capita of the general health insurance nowadays were divided into four different classes. However, further classification of the amounts of premiums that people need to pay based on their income, expenditures and their age will contribute to the elimination of inequalities among people.

Firstly, the premium variable to be paid was dealt with in two stages. The first part will be paid by the state and the second part will be paid by the individuals themselves. It is necessary that the amount of premium to be paid by the state on behalf of the citizen should vary according to the age of the individual. Therefore, the amounts of premiums for the individuals whose premiums will be paid by the state is classified as "the state will pay more" and "the state will pay less". In addition, the classification of premiums to be paid by citizens with better income was made in the form of "very little", "little", "moderate", "more" and "a lot". As a result, the amount of premium that should be paid out, which

is output variable, was linguistically defined in seven different ways. Revenue was defined as the amounts of premiums to be paid to poor individuals who are so bad that they cannot afford to pay premiums. It will be able to be separated from other premium amounts in this way. Membership functions of linguistic expressions of output variable were defined by triangular membership function different from input variables. Representations of membership functions of each linguistic form are given in Equation 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 respectively.

$$\mu_{\text{statemore}}(p;-125;-125;-75) = \begin{cases} \text{if } p = -125, & 1 \\ \text{if } -125 \leq p \leq -75, & (-75 - p)/(-75 - (-125)) \\ \text{if } p > -75 \text{ or } p < -125, & 0 \end{cases} \quad (17)$$

$$\mu_{\text{stateless}}(p;-100;-75;-50) = \begin{cases} \text{if } -100 \leq p \leq -75, & (p - (-100))/((-75) - (-100)) \\ \text{if } -75 \leq p \leq -50, & (-50 - p)/(-50 - (-75)) \\ \text{if } p > -50 \text{ or } p < -100, & 0 \end{cases} \quad (18)$$

$$\mu_{\text{verylittle}}(p;25;75;125) = \begin{cases} \text{if } 25 \leq p \leq 75, & (p - 25)/(75 - 25) \\ \text{if } 75 \leq p \leq 125, & (125 - p)/(125 - 75) \\ \text{if } p > 125 \text{ or } p < 25, & 0 \end{cases} \quad (19)$$

$$\mu_{\text{little}}(p;100;150;200) = \begin{cases} \text{if } 100 \leq p \leq 150, & (p - 100)/(150 - 100) \\ \text{if } 150 \leq p \leq 200, & (200 - p)/(200 - 150) \\ \text{if } p > 200 \text{ or } p < 100, & 0 \end{cases} \quad (20)$$

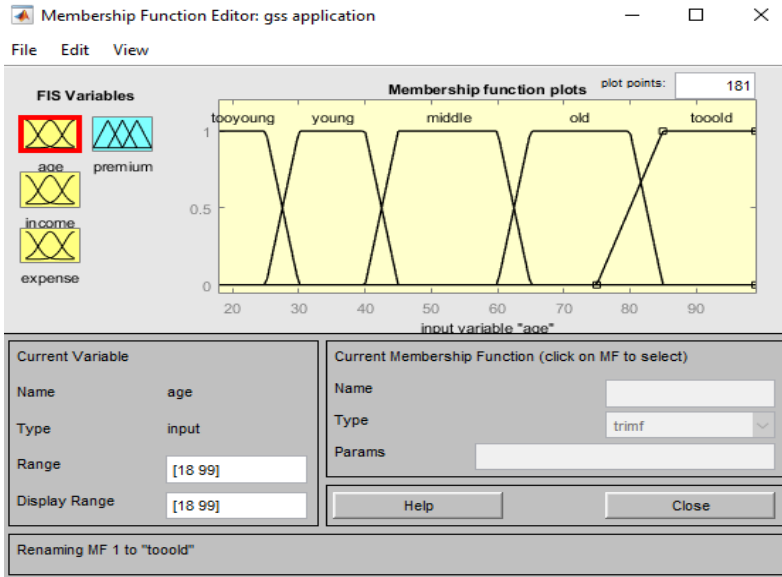
$$\mu_{\text{moderate}}(p;175;225;275) = \begin{cases} \text{if } 175 \leq p \leq 225, & (p - 175)/(225 - 175) \\ \text{if } 225 \leq p \leq 275, & (275 - p)/(275 - 225) \\ \text{if } p > 275 \text{ or } p < 175, & 0 \end{cases} \quad (21)$$

$$\mu_{\text{more}}(p;250;300;350) = \begin{cases} \text{if } 250 \leq p \leq 300, & (p - 250)/(300 - 250) \\ \text{if } 300 \leq p \leq 350, & (350 - p)/(350 - 300) \\ \text{if } p > 350 \text{ or } p < 250 & 0 \end{cases} \quad (22)$$

$$\mu_{\text{alot}}(p;325;400;400) = \begin{cases} \text{if } 325 \leq p \leq 400, & (p - 325)/(400 - 325) \\ \text{if } p = 400, & 1 \\ \text{if } p > 400 \text{ or } p < 325, & 0 \end{cases} \quad (23)$$

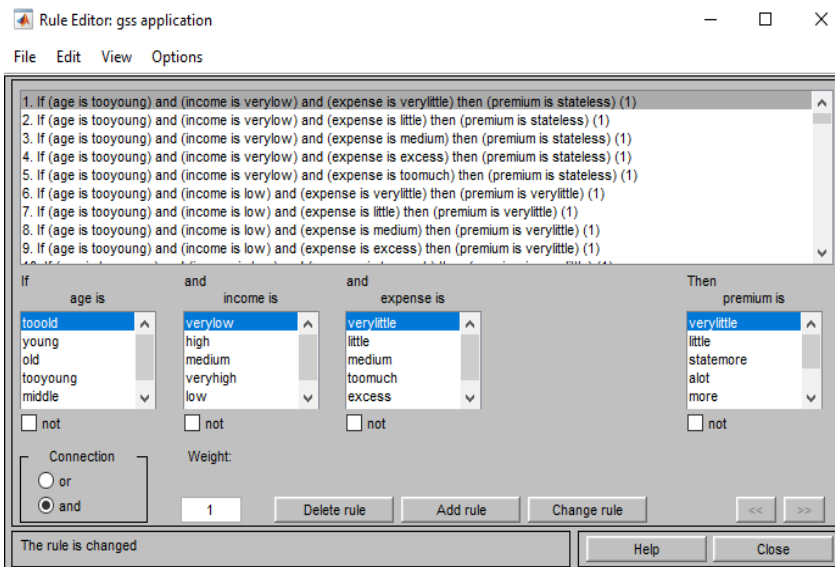
The determined membership functions and their ranges should be entered in MATLAB by clicking on each variable respectively. The process of identification of the inputs and output was conducted on the screen displayed in Figure 2. Only the “age” variable was demonstrated as an example.

Figure 2. Membership Functions of Each Variable



By considering all combinations of inputs, 125 pairs of rules² were evaluated with the help of expert opinion and entered as shown in Figure 3. An example of these rules can be mentioned as: “If the person is old, the amount of monthly available income per person is very high and the amount of monthly spending per person is very little then he will pay a premium a lot”.

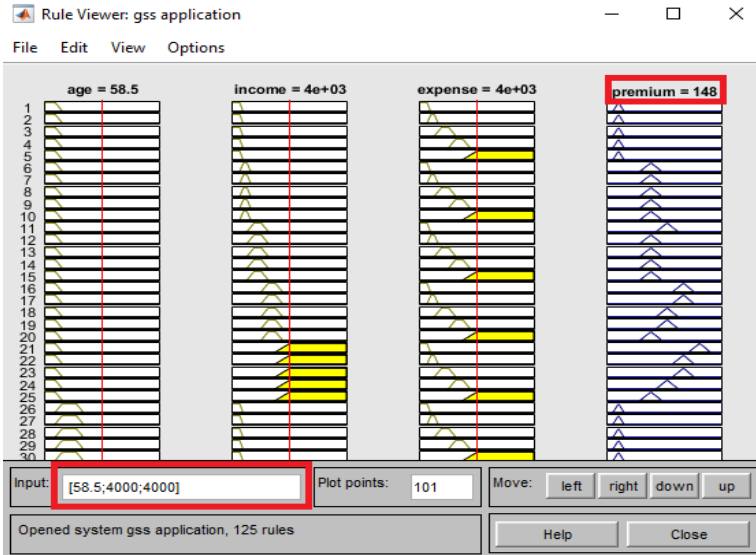
Figure 3. Fuzzy Rules



² A table of 125 fuzzy rules can be requested from authors if it is needed.

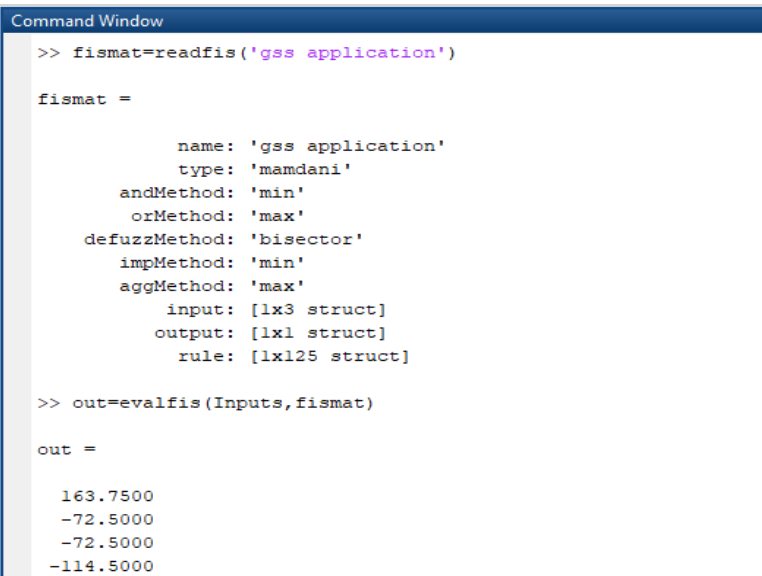
After forming the fuzzy rule base by expert opinion, the Household Budget Survey data prepared by Turkish Statistical Institute in 2012 was used as inputs. However, the fuzzy logic designer toolbox provides just manually data entering as demonstrated in the bottom of Figure 4 as ‘Input’ section.

Figure 4. Output screen



Since the data consist 4650 individuals, the manual calculation is not feasible. For that reason, the premium calculation for 4650 individuals was conducted by using “evalfis” function displayed in the command window in Figure 5.

Figure 5. Premium Calculation (Command Window)

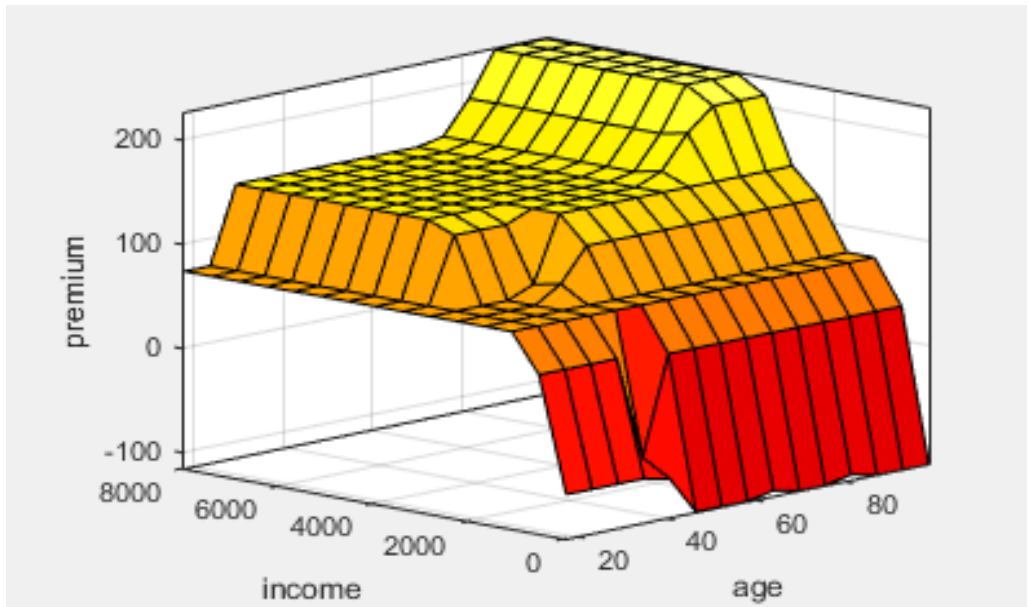


In this command window displayed in Figure 5 firstly, the rule base was described by ‘fismat = readfis(‘gss application’)’ row. Then the input file ‘Inputs.xlsx’ was imported to MATLAB as a numeric matrix from the ‘Import Data’ menu. Finally, by using rule base and the input file, the output was obtained by ‘evalfis’ function. The calculated premiums mentioned as output (only the first four rows are shown in Figure 5) were obtained for 4650 individuals.

A number of defuzzification methods have been applied to the basis of the fuzzy rule in order to determine the most appropriate method to be used in the study. When the defuzzified output values are examined, the bisector method which is the most suitable result giving method was determined. In this method, the defuzzified value is a straight line dividing the membership function into two equal parts.

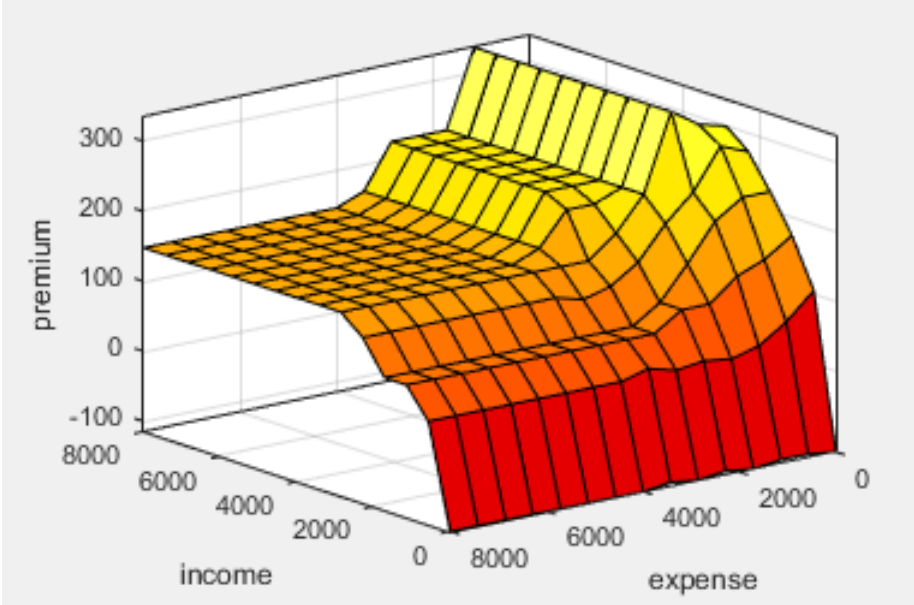
Rather than giving all the premium amounts calculated, the graphical representations were demonstrated as follows. The surface of inputs and output can be obtained as shown in Figure 6, 7 and 8 respectively. Each of them shows the gradual change of insurance premium according to the income, expense, and age of individuals.

Figure 6. *Income-Age Surface*



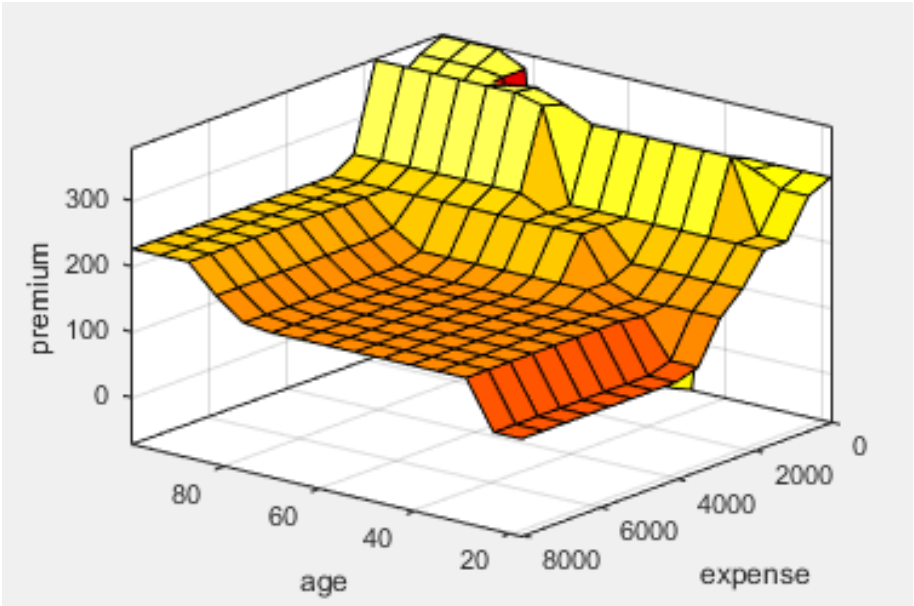
According to the Figure 6, it can be observed that when the amount of income increases and the individual is getting old, the premium to be paid will increase.

Figure 7. *Income-Expense Surface*



In Figure 7, the graph demonstrates that how the changes in income and expense affect the premium to be paid as visually. When the income level increases and the expenses of the individual are low, the premium will increase.

Figure 8. *Expense-Age Surface*



Since the fuzzy rules were constituted by focusing on the income levels and ages, the change of expense cannot affect the premium directly. Therefore, this graph has no steady structure as it can be seen from the Figure 8.

The comparison of the premium amounts obtained with the fuzzy rule base with the premium amounts calculated by the current system is shown in Table 3. Also, the situation where a fixed premium of 60 TL is taken from the individuals for comparison was included. Thus, Table 3 shows how the results change as current problems are removed and new variables are added. Input variables are expressed as [x; y; z]. Where x is age, y is the monthly available income, and z is the monthly expenditure. In Table 3, sample premium calculations were made for each model.

The premium amounts calculated for 4,650 people represent the sample. In order to make a countrywide comment, factor values (the weights) calculated by Turkish Statistical Institute were multiplied by calculated premium amounts. The amounts of premiums collected from the 9,749,855 individuals who have made the weighting result was estimated. As a result, the total premiums to be collected from 9,749,855 persons who are minimum 18 years old and have no social security, poor or voluntary General Health Insurance in Turkey was estimated as shown in Table 4.

Table 3. Sample Calculation for the Proposed Model and Current Model

Citizen	Inputs	Proposed Model (TRY)	Current Model* (TRY)	Fixed** Premium	Citizen	Inputs	Proposed Model (TRY)	Current Model* (TRY)	Fixed** Premium
36	[45;280;180]	-114.5	71.1 (State)	60	633	[33;2171;2171]	127	213.3	60
41	[47;320;263]	-114.5	71.1 (State)	60	3722	[22;2373; 2373]	137.5	213.3	60
42	[42;320;263]	-88.25	71.1 (State)	60	4347	[28;2765;2765]	148	213.3	60
37	[24;280;180]	-72.5	71.1 (State)	60	1191	[52;3060;3060]	153,25	213.3	60
43	[23;320;263]	-72.5	71.1 (State)	60	628	[87;2121;1039]	373,75	213.3	60
15	[22;661;661]	69,25	71.1	60	2508	[33;4415;4415]	148	426.6	60
13	[48;661;661]	79,75	71.1	60	1	[35;5048;2370]	163,75	426.6	60
12	[85;661;661]	142,75	71.1	60	2993	[39;3800;2117]	211	426.6	60
622	[48;1638;1167]	184,75	71.1	60	3277	[53;3611;1160]	268,75	426.6	60
2179	[50;1339;959]	226,75	71.1	60	1064	[36;5448;5448]	148	426.6	60

*Minimum gross wage was taken as 1647 TRY for the year of 2017.

**Fixed premium of 60 TRY for individuals (Source: Hürriyet News 2012)

In 2012, 75.02% of the total premiums collected in the current system was paid by the state while 24.98% was paid by the individuals themselves. When the model created by fuzzy logic is used, 74.27% of the collected premiums will be paid by the state and 25.73% will be paid by the individual himself. Therefore, when the values are examined, there is a small difference of about 1% between the percentiles falling to the state and the percentages being applied to the state in the proposed model. This difference indicates that the share of the total premium amount will decrease with the proposed model and the share that individuals will pay will increase. This can be interpreted as a consequence of

the government's premium grading. Therefore, if the proposed model is applied to real data, it is seen that it will give more healthy and fair results.

Table 4. Collected Premium Amounts*

	Current System**	Proposed Model with Fuzzy Rule Base	Fixed Premium Assumption***
Total Premium Paid by State	540,051,139.10	627,636,036.99	455,739,357.89
Total Premium Amount to be paid by the individual	179,793,123.32	217,492,169.65	129,251,959.66
Total Premium Amount	719,844,262.42	845,128,206.64	584,991,317.55
State %	0.7502	0.7427	0.7791
Individual %	0.2498	0.2573	0.2209

*They were calculated in the direction of the 2012 data.

** It was calculated by using the household budget survey of TURKSTAT

*** Premium amount to be paid per person was taken as 60 TRY (Source: Hürriyet News, 2012)

In Table 5, the number of individuals in the current system and the number of individuals in the proposed model to be paid by the state or by itself are given. In the current system, the income levels are made in four classes, whereas in the proposed model seven classes. The comparison was made according to the premiums are paid by the state or not.

Table 5. The Number of Individuals*

2012	Current System**	Proposed Model with Fuzzy Rule Base ***
Number of Individuals Covered by the State	7,595,656	7,305,638
Number of Individuals who pay their premiums themselves	2,154,199	2,444,217
Total Number of Individuals	9,749,855	9,749,855
State %	0.7791	0.7493
Individual %	0.2209	0.2507

*They were calculated in the direction of the 2012 data.

** Annual household income was used

*** They were obtained by weighting the survey data

As a result from Table 4 and Table 5, when the proposed model is applied, the total premium rate of the premiums to be paid by the state decreases in the total premiums collected, whereas the amounts of premiums collected increases. As a result, when the premium is calculated by the model created by the fuzzy rule base, premium amounts are obtained in a more fairly way than the method applied today. Individuals with high incomes are more likely to pay premiums than individuals with low incomes, or those who are in different age groups with the same amount of income and expenses, pay premiums in different amounts, indicating that the model is offsetting the inequalities among the citizens.

CONCLUSION

In this study, a model proposal was made in order to eliminate the inequalities between individuals, which mentioned above as problems in the existing system. This model was created by using fuzzy logic. In order to be able to calculate the premium amounts to be paid, the Household Budget Survey data prepared by Turkish Statistical Institute in 2012 was examined. Therefore, monthly available income amounts, monthly spending amounts and ages of the individuals for use in the study were determined as input variables. Because the specified input variables are not limited to crisp values, the variables were fuzzified by the linguistic expressions used in everyday life. 125 fuzzy rules were created with fuzzy input variables. Utilizing Mamdani inference mechanism, the fuzzy rule base provides the fuzzy output value premiums. Finally, the fuzzy output values were converted to numerical values.

When the citizens in the microdata set were restricted to voluntary work insurances, the poor and the minimum 18-years-old who have no social security, the amounts of premiums to be paid by 4650 people was calculated. Since the calculated premiums represent the sample, the amounts of premiums to be paid was weighted in order to be able to make a general estimation of Turkey. As a result, 9,749,855 people were found to collect premiums.

Suggestions for further studies can be given as follows: The number of variables included in the study is limited to three to make the model applicable. However, it is possible to determine the premium amounts to be paid by adding different variables to the study. In addition, the study can be repeated by taking advantages of income and expenditure variables calculated by different models and with recent dataset instead of the available income amount in the questionnaire prepared by Turkish Statistical Institute. Moreover, this approach can also be applied to the other countries' general health insurance systems. In addition to the suggestions mentioned above, similar studies can be done in systems where individuals are classified according to certain criteria, and in systems that random rates are used without scientific basis like tax rates.

References

- Alper, Y. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım.
- Alptekin, N. and Yeşilaydın, G. (2015). OECD Ülkelerinin Sağlık Göstergelerine Göre Bulanık Kümeleme Analizi ile Sınıflandırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7, 4. 137-155.
- Baran, A., Kılağız Y., and Keleş, A. (2010). Bulanık Uzman Sistem Yaklaşımı ile Yeşil Kart Başvuru Değerlendirme Sistemi. *Atatürk University Journal of Economics and Administrative Sciences* 2. 1. 63-76.
- Bates, J. H. T. and Young M. P. (2003). Applying Fuzzy Logic to Medical Decision Making in the Intensive Care Unit. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*. 167. 7. 948-952.
- Baykal, N. and Beyan T. (2004). *Bulanık Mantık İlke ve Temelleri*. Ankara: Bıçaklar Kitabevi.
- Boz Eravcı, D. (2016). Bulanık Mantık ile Silikozisin Tespit Edilmesi. Unpublished Master Thesis, Ankara University, Institute of Health Science. Ankara.
- Bulğurcu, B. (2014). Sinirsel Bulanık Mantık Yaklaşımı ile Öngörü Modellemesi: İşsizlik Oranı İçin Türkiye Örneği. Unpublished Master Thesis. Çukurova University. Institute of Social Sciences. Adana.
- Chen, G. and Pham T. T. (2000). *Introduction to Fuzzy Sets, Fuzzy Logic and Fuzzy Control Systems*. USA: CRC Press.
- Circular Letter No 2012/07 (2012). B.02.1.SYD.0.73.00.00.010.06.01-591 (2012/07) sayılı Genelgesi. [http://www.aile.gov.tr/data/5404eb05369dc3119090f853/genelge_07.pdf]. (Erişim: 6 March 2016).
- Coleman, C. P. (2006). *Advanced Fuzzy Logic Technologies in Industrial Applications*. (Ed: Ying Bai, Hanqi Zhuang and Dali Wang). USA: Springer.
- Çallı, M. (2012). 5510 sayılı Kanuna Göre Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Olup Genel Sağlık Sigortasından Yararlanamayanlar: Denizli Örneği. Unpublished Master Thesis. Pamukkale University, Institute of Social Sciences. Denizli.
- Dixon, B. (2005). Groundwater Vulnerability Mapping: A GIS and Fuzzy Rule-Based Integrated Tool. *Applied Geography*. 25: 327-347.
- Ertuğrul, İ. (1996). Bulanık Mantık ve Bir Üretim Planlamasında Uygulama Örneği. Unpublished Master Thesis,. Pamukkale University. Institute of Social Sciences. Denizli.
- Feng, G. (2006). A Survey on Analysis and Design of Model-Based Fuzzy Control Systems. *IEEE Transactions on Fuzzy Systems*. 14. 5. 676-697.
- Güzel, A., Okur A. R., and Caniklioğlu N. (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Hürriyet News (2012). GSS'de Yeni Dönem! E- devlet ile GSS Prim Borcu Sorgulaması Nasıl Yapılır?. [[http:// www.hurriyet.com.tr/gssde-yeni-donem-e-devlet-ile-gss-prim-borcu-sorgulamasi-nasil-yapilir-40058576](http://www.hurriyet.com.tr/gssde-yeni-donem-e-devlet-ile-gss-prim-borcu-sorgulamasi-nasil-yapilir-40058576)]. (Erişim: 10 May 2016).
- Imriyas, K., Pheng L. S., Ai Lin T., and Lean C. S. (2006). A Fuzzy Expert System for Computing Worker's Compensation Insurance Premiums in Construction: A Conceptual Framework. *Architectural Science Review*. 49, 3. 270-284.
- Karadeniz, O. (2012a) Türkiye'de Sağlıkta Dönüşüm Sürecinde Genel Sağlık Sigortası: Kapsam ve Mali Sürdürülebilirlik Açısından Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dünyası*, 82. 6-18.
- Karadeniz, O. (2012b). Extension of Health Services Coverage for Needy in Turkey: From Social Assistance to General Health Insurance. *Journal of Social Security*. 2, 2. 103-123.

- Lee, C. C. (1990). Fuzzy Logic in Control Systems: Fuzzy Logic Controller- Part I. *IEEE Transactions on Systems*. 20, 2. 404-418.
- Lin, Y.C., Lai H.H., and Yeh C. H. (2007). Consumer-Oriented Product Form Design Based on Fuzzy Logic: A Case Study of Mobile Phones. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 37.531-543.
- Lotfi, M. M. and Torabi S. A. (2011). A Fuzzy Goal Programming Approach for Midterm Assortment Planning in Supermarkets. *European Journal of Operations Research*. 213. 430-441.
- Mamdani, E. H. (1974). Application of Fuzzy Algorithms for Control of Simple Dynamic Plant. *In Proceedings of the Institution of Electrical Engineers*. 121, 12. 1585-1588.
- Mathworks Inc (2017), MATLAB Overview. [<https://www.mathworks.com/products/matlab.html>]. (Erişim: 25 February 2018).
- Mendel, J. M. (1995). Fuzzy Logic Systems for Engineering: A Tutorial. *Proceedings of IEEE*. 83, 3. 345-377.
- NTV News (2017). 10 Soruda Genel Sağlık Sigortası (GSS) Prim Borçları Nasıl Silinecek? [<http://www.ntv.com.tr/galeri/ekonomi/10-soruda-genel-saglik-sigortasi-gss-prim-borclari-nasil-silinecek>, YAu9T8G8kGOz qTRw13CCA]. (Erişim: 5 June 2017).
- Ohayon, M. M. (1999). Improving Decisionmaking Processes with the Fuzzy Logic Approach in the Epidemiology of Sleep Disorders. *Journal of Psychosomatic Research*. 47, 4. 297-311.
- Özçil, A., Ertuğrul, İ., Öztaş T., and Öztaş G. Z. (2015). Combi Boiler System Modeling with Fuzzy Inference Mechanism and Fuzzy Copras Method. Fuzzy Systems (FUZZ-IEEE) 2015 IEEE International Conference on. 1-8.
- Öztaş, G. Z. (2016). Bulanık Kural Tabanı ile Genel Sağlık Sigortası Açısından Yoksulluk Sınırlarının ve Prim Miktarlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama. Unpublished Master Thesis. Pamukkale University. Institute of Social Sciences. Denizli.
- Pekten, A. (2006). Genel Sağlık Sigortası Sistemi ve Getirdiği Yenilikler. *Sayıştay Dergisi*. 61.119-138.
- Pena-Reyes, C. A., and Sipper M. (1999). A fuzzy-Genetic Approach to Breast Cancer Diagnosis. *Artificial Intelligence in Medicine*. 17. 131-155.
- Pfluger, N., Yen J., and Langari R. (1992). A Defuzzification Strategy for a Fuzzy Logic Controller Employing Prohibitive Information in Command Formulation. *IEEE*. 717-723.
- Republic of Turkey Ministry of Health (2008). İlerleme Raporu Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı. [<http://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/turkiyeSDP.pdf>]. (Erişim: 4 March 2016).
- Republic of Turkey Ministry of Labor and Social Security (2017). Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti. 01.01.2017-31.12.2017. [https://www.csgb.gov.tr/home/Contents/Is_tatistikler/AsgariUcret]. (Erişim: 6 June 2017).
- Republic of Turkey The Official Gazette (2006). 16.06.2006 tarih ve 26200 Nolu Resmi Gazete'de Yayımlanan 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. [<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616.htm>]. (Erişim: 10 March 2016).
- Schmöcker, J. D., Ahuja S., and Bell M. G. H. (2008). Multi-Objective Signal Control of Urban Junctions- Framework and a London Case Study. *Transportation Research Part C: Emerging Technologies*. 16, 4. 454-470.

Sözer, A. N. (2015). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Şen, Z. (2010). *Fuzzy Logic and Hydrological Modelling*. USA: CRC Press.

Teodorović, D., and Lučić, P. (2006). Intelligent Parking Systems. *European Journal of Operational Research*, 175. 1666-1681.

Tuncay, A. C. and Ekmekçi Ö. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Turkish Statistical Institute (TURKSTAT) (2012) Household Budget Survey Micro DataSet.

TÜBİTAK-BİLGEM Information Technologies Institute (2014). Software and Data Engineering Department, Integrated Social Assistance Services Project General Health Insurance Income Identification Transactions Document. [http://butunlesik.yte.bilgem.tubitak.gov.tr/wp-content/uplo-ads/dokumanlar/butunlesik-egt-vo2-genel-saglik-_sigortasi-gelir-tespiti-islemleri.pdf]. (Erişim: 4 March 2016).

Yager, R. R. and Zadeh L. A. (1992). *An Introduction to Fuzzy Logic Applications In Intelligent Systems*, New York: Springer.

Yen, J., and Langari R. (1998). *Fuzzy Logic Intelligence, Control and Information*. USA: Prentice Hall.

Zadeh, L. A. (1965). Fuzzy Sets. *Information and Contro*. 8. 338-353.

Zadeh, L. A. (1994). Soft Computing and Fuzzy Logic. *IEEE Software*. 11, 6. 48-56.

Zadeh, L. A. (2008). Is There a Need for Fuzzy Logic?. *Information Sciences*.178. 2751-2779.

Zoroğlu, C. (2015). Bulanık Uzman Sistem Kullanarak Tıkayıcı Uyku Apne Hipopne Sendromunun Ciddiyet Seviyesinin Tahmini. Unpublished Master Thesis, İstanbul Technical University. Institute of Science. İstanbul.

Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği Üzerine Bir Analiz

An Analysis on the Effectiveness of Mediation System in Collective Labour Disputes in Turkey

Şenol BAŞTÜRK*
Selver YILDIZ BAĞDOĞAN**
İlknur KILKIŞ***

Geliş Tarihi/Received : 15/09/2017

Güncelleme Tarihi/Revised : 18/10/2017

Kabul Tarihi/Accepted : 18/04/2018

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 8 Sayı: 1 Yıl: 2018
Volume: 8 Issue: 1 Year: 2018
Sayfa Aralığı: 33-66
Pages:33-66

ÖZ

Toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk süreci, aşağı yukarı tüm endüstri ilişkileri sistemlerinde uzun zamandır mevcut olan ancak farklı nedenlerden dolayı nadir kullanılan bir mekanizmadır. Bu mekanizma, özellikle 2000’lerden itibaren küreselleşme, rekabet gibi dışsal koşulların etkisiyle daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. Günümüzde başta Avrupa ülkelerinde olmak üzere, bu mekanizmaların kurumsal ve yasal olarak yeniden ele alınması gibi bir eğilim mevcuttur. Türkiye’de de benzer şekilde oldukça eski olan bu uygulamanın zaman zaman yeniden tasarlanması söz konusu olsa da, benzer eğilimler ile karşılaşılmamaktadır. Bu çalışma, Türkiye’de toplu iş uyuşmazlıklarında tanımlı arabuluculuk sürecine ilişkin 2000-2009 yılları arasında seçilmiş dört işkolundaki verilere dayanmaktadır. ÇSGB’nin resmi arabuluculuk raporları incelenerek oluşturulan veriler, sektörel etkiler, konfederasyonlar arası farklılıklar ve ücrete ilişkin uyuşmazlıkların varlığı gibi faktörler eşliğinde değerlendirilmiştir. Buna göre, Türkiye’de arabuluculuk sürecini etkileyen temel unsurların başında uyuşmazlığın boyutlarını gösteren madde sayısı gelmektedir. Uyuşmazlık madde sayısının fazla olması sürecin başarısını etkilemektedir. Başka önemli bir faktör de, tarafların süreci algılama biçimlerine ilişkin değişkenlerdir ve özellikle sendikaların bağlı olduğu konfederasyonların endüstri ilişkileri sistemine ilişkin eğilimlerinin, arabuluculuk mekanizmasının sonuçlarını etkilediği görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Toplu iş uyuşmazlıkları, endüstri ilişkileri, arabuluculuk, toplu iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolları

ABSTRACT

Whereas mediation process defined long established and almost generalized prominent of industrial relation systems has been used rarely. Many of observers identified that this process has transformed by external forces such as globalization and international competition. Also especially in European Countries has tried to reconsider of mediation process in collective bargaining system since beginning of the 2000’s. Mediation processes in collective bargaining has established in Turkish Industrial Relations System similarly and occasionally redesign attempts. Although this kind of efforts, similar trends like European parts are not encountered in Turkey. This study has focused mediation in collective bargaining process in four selective sectors based on official records of 2000-2009 periods. Data created on official roll documents of mediators each dispute and included that structural factor such as sector effects, differences between labour confederations and wage dispute. Quantitative analysis results shown that number of dispute which is sign of conflict size has been leading factor of mediation process. Other factors such as affiliated labour confederation’s tendencies, which is prominent elements of parties’ perception may affect to outcome of mediation mechanism.

Keywords: Disputes on collective bargaining, industrial relations, mediation, alternative conflict resolutions in collective bargaining

Önerilen atf şekli: Baştürk Ş., Bağdoğan Yıldız, S., Kılış, İ. (2018). Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(1). 33-66.

* Dr. Öğr. Üyesi, Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sbasturk@uludag.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, syildiz@uludag.edu.tr

*** Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ilknur@uludag.edu.tr

GİRİŞ

Değişik hukuk alanlarında uyuşmazlıkların alternatif çözüm yolları yöntemleriyle çözülmeye çalışılması gün geçtikçe hızla yayılmaktadır. Özellikle iş hukuku alanında toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde barışçı çözüm yolları yaygın şekilde kullanılmaktadır. Son dönemde ise, bireysel iş uyuşmazlıklarının da yargı yolu yanında alternatif çözüm yolları ile çözümlenmesini sağlayıcı düzenlemelerin yapıldığı dikkati çekmektedir. Literatürde de, son yıllarda iş uyuşmazlıklarında, alternatif çözüm yollarının öneminin arttığına dair tespitler yaygınlaşmıştır (Jefferys, vd., 2010: 4-5; Clark, vd., 2012: 550-551). Bunların önemli bir kısmı, özellikle uyuşmazlıkların sendikaların denetimindeki kolektif niteliğinden, bireysel çözüm yollarına olanak tanıyan yeni tür mekanizmaların dönüşümüne vurgu yapmaktadır. Bu da uyuşmazlık çözümlerinin, sendikal temsili eriten "yeni bireyselci" yönlerini ön plana çıkarmaktadır (Saundry, vd. 2013: 3-4; Benson, 2012: 522-524; Teague, 2009: 507-508). Endüstri ilişkilerinde, sistem içi kolektif temsilin kısıtlarına odaklanan bu yaklaşıma rağmen, toplu pazarlık sürecinde "arabuluculuk" kurumunun benzer bir biçimde değer kazandığına dair görüşler de mevcuttur (Stokke, 2002: 686; Ridley-Duff ve Bennett, 2011: 110-111). Özellikle 2008'den itibaren, Batı ekonomilerini etkileyen "resesyon" koşullarında, ücretler ve çalışan haklarının diğer yönlerinin belirlenmesinde, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının etkin bir rol oynadığı düşünülmektedir (Glassner ve Keune, 2010: 4-6).

Ükelere göre değişmekle birlikte, iş uyuşmazlıklarının (bireysel, toplu, hak ve çıkar) çözümünde üç seçenek vardır. Yapılan çalışma konusu itibari ile toplu iş uyuşmazlıklarında da alternatif çözüm yolları olarak uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim kullanılmaktadır. Her üçünde de, tamamen bağımsız ve tarafsız bir konumda olan üçüncü taraf, uyuşmazlığa müdahale ederek uyuşmazlığın çözümünde rol oynamaktadır. Birini diğerinden ayıran farklılık, müdahalenin derecesidir.

Uzlaştırma (conciliation), tarafsız kişinin/uzlaştırıcının ilgili taraflar ile bir araya gelerek, taraflar arası iletişimi kolaylaştırmak ve uyuşmazlık konularını en aza indirmek için çaba sarf etmesi anlamına gelir. Taraflara çözüm önerileri sunmaktan uzaktır. Amaç, tarafların farklı görüşlerini yakınlığa çalışmak ve çözüm yollarını kendilerinin bulmalarına yardımcı olmaktır.

Arabuluculuk (mediation) da, uzlaştırma gibi tarafsız kişinin, ilgili tarafları bir araya getirerek aralarındaki görüş ayrılıklarının giderilmesini amaçlayan alternatif çözüm yollarından biridir. Ancak arabulucu, uyuşmazlık konuları (disputes) hakkında taraflara kabul veya reddetmede özgür oldukları çözüm önerilerinde bulunabilme yetkisine sahiptir. Bu bakımdan arabulucu, uyuşmazlığın çözümünde daha aktif ve daha pozitif bir rol oynamaktadır (ILO, 2007:3). Sonuç itibariyle arabuluculuk, daha etkin bir barışçıl yöntem olarak değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle arabuluculuk süreci, uzlaştırma sürecine göre uyuşmazlıkların çözümünde daha aktif bir yöntemdir. Örneğin

AB ülkeleri arasında en yaygın şekilde kullanılan yöntem, arabuluculuktur (Gerhart ve Drotning, 1980; ILO, 2007).

Her iki sistemde de üçüncü tarafın işlevi, grev ya da lokavta başvurmadan önce tarafları, uyuşmazlığın çözümlenmesini sağlayıcı şekilde yönlendirmektir. Önerileri taraflar açısından bağlayıcı değildir ve uyuşmazlık çözümlenmeyebilir (Kılış, Yıldız Bağdoğan ve Baştürk, 2014: 56). Ancak Singh (1986), ulusal düzenlemelerin bu iki yöntem arasındaki farklılıkları genellikle göz ardı ettiğini iddia etmektedir. Gerçekten aynı barışçı çözüm yolu için bazı ülkelerde farklı kavramların kullanılması (örneğin Birleşik Krallık’ta uzlaştırma, ABD’de ise, arabuluculuk kavramı) (Süral, 1982: 65), bazı ülkelerde ise, kavramlar arasında bir ayırım yapılmaması, hatta kavramların örtüşerek aynı anlamda kullanılması (örneğin Malta ve Slovenya), uzlaştırma ve arabuluculuk uygulamaları için tek bir tanım vermeyi güçleştirmektedir (ILO, 2007: 3). Bu konuda Türkiye’de yapılan çalışmalarda da bir görüş birliği yoktur. Pek çok çalışmada, bu iki kavramın uygulamada birbirinin yerine kullanıldığı, ayrı tutulmadığı hatta İngilizce sözlüklerin çoğunda aynı anlamda tanımlandığına dikkat çekilerek, aralarındaki ayırımın daha çok etimolojik köken açısından değer taşıdığına vurgu yapılmaktadır (Işık, 1970: 4-5; Çelik, 2004: 549; Kutsal, 1998:58, Oğuzman, 1970: 10-11; Süral,1982: 115-117; Bedük, 2009: 1364-1365; Süral, 1993: 55; Subaşı, 1991: 542; Thompson 1998: 15).

Toplu iş uyuşmazlıklarında kullanılan alternatif çözüm yolları arasındaki kavramsal farklılıkları, genellikle üçüncü tarafın, uyuşmazlık çözümündeki konumu ve üstlendiği rolün “reaktif” nitelikleri belirlemektedir. Buna göre uzlaştırma, üçüncü tarafın en az belirleyici olduğu biçimi ifade eder ve temel hedef görüşmenin devam edilmesi konusunda tarafların ikna edilmesidir. Üçüncü tarafın rolü, uyuşmazlığın niteliği hakkında öneri beyan etmesinden çok, görüşme sürecinin etkin olarak yürütülmesiyle kısıtlıdır. Arabuluculuk ise, tarafların görüşmeleri etkin olarak sürdürmesini sağlamanın yanı sıra; üçüncü tarafın uyuşmazlık konularında aktif rol almasını, tarafların isteklerini, birbirlerinden beklentilerini olabildiğince nispeten uyumlaştırmasını ve hatta uyuşmazlık çözücü olabileceğini düşündüğü yeni öneriler getirmesini içermektedir (Singh, 1987: 315-316; Ross ve Conlon, 2000: 417-418; Ridley-Duff ve Bennett, 2011: 108-110).

Alternatif çözüm yollarından biri de, uyuşmazlığın hakem/hakemler aracılığı ile çözülmesi diğer bir deyişle **tahkim**dir. Taraflarca seçilmiş veya kanunla belirlenmiş olan kişi veya kişilerin, uyuşmazlığı incelemeleri ve çözümü ile ilgili tarafları bağlayıcı yeni kurallar koymaları anlamına gelir. Uyuşmazlık kesin olarak çözümlenmektedir. Tahkime gidilmesi kimi zaman tarafların anlaşmasına (gönüllü hakem) kimi zaman da mevzuattan kaynaklanan bir zorunluluğa (zorunlu hakem) dayanabilir (ILO, 2007: 3-4). Özellikle Kanada ve ABD’de, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde en çok benimsenen yöntem, tarafların anlaşması yolu ile gidilen tahkimdir. Buna karşılık Avrupa

ülkelerinde, gönüllü olarak tahkime gidilmesi işçi ve işveren sendikaları tarafından tercih edilen bir yöntem değildir (Sökmen Güler, 2015: 65). Gerçekten AB ülkelerinin büyük çoğunluğunun ulusal mevzuatlarında, tahkim düzenlenmiş olmasına rağmen yaygın bir uygulama alanı yoktur, son çözüm yolu olarak nadiren uygulanmaktadır (ILO, 2007: 17).

Grev öncesi "alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının" önemini arttıran bir diğer unsur, sosyal diyalog (Cam, 2016: 229) ve toplu pazarlık sürecinde ücret dışı hakları (özellikle de iş güvencesini) kapsayan geleneksel olmayan faktörlerin öne çıkmasıdır. Bu süreçte, temel vurgu arabuluculuğa yapılmakta ve günümüzde, gelişmesi teşvik edilen alternatif uyuşmazlık çözüm yolları arasında "arabuluculuk" en arzu edilen yöntem olmaktadır. Diğer yöntemlerden uzlaştırma, hem muğlak tanımı hem de daha az etkin ve gevşek süreçleri içermesi nedeniyle geri planda kalmaktadır. Tahkim ise, diyaloga dayalı çözümlerden çok, kamu otoritesinin sendikal hakların alanını daraltması anlamı taşıdığı için, taraflarca genellikle olumsuz karşılanmaktadır. Tarafların iradelerinden bağımsız sonuçlar doğurabilmesi ve yaygın kullanımının sendikal özgürlükleri zedeleme olasılığı yaratması nedeniyle, ILO tarafından da genellikle kısıtlayıcı bir uygulama olarak tanımlanmaktadır. ILO'nun sendikal haklara ilişkin sözleşmelerinde de, "tahkim"e yönelik olumsuz imalara sıklıkla rastlanılmaktadır. "Arabuluculuk" ve "uzlaştırma" genellikle daha kabul edilebilir bir yöntem olarak değerlendirilip, özellikle arabuluculuğun etkinleştirilmesi yönünde talepler artarken, tahkim uygulamasına mümkün olan en dar biçimiyle başvurulması yolunda bir eğilim mevcuttur (Gernigon, Otero ve Guido, 2000: 26).

Arabuluculuk sistemine gösterilen ilgi artışına rağmen, bu mekanizma, endüstri ilişkilerinde köklü ancak sınırlı bir uygulama olarak kabul edilebilir. Hemen hemen her ülkede, toplu pazarlık sisteminin bir aşamasında, "gönüllü" veya "zorunlu" bir biçimde arabuluculuk mekanizmasına yer verilmektedir. Genellikle grev öncesi aşamada devreye girmesi istenen arabuluculuğun, grevin yaratacağı potansiyel olumsuz sonuçları engelleyici bir rolünün olduğu kabul edilir. Ancak bu tür bir çözüm yolunun, "grev hakkı" ve "bağımsızlık ilkesi" gibi, işçilerin kolektif haklarını zedeleyici bir potansiyel taşıdığına yönelik yaygın düşünce nedeniyle, genellikle ilgi gösterilmeyen bir yöntem olarak kalmıştır (Elvander, 2002b: 211-212; Brown, 2004: 455-456). Buna karşın küresel ekonominin gereklilikleri, esnek üretim rejimlerinin ulusal endüstri ilişkileri sistemini baskı altına alması ve rekabet koşullarının çalışma güvencesini ücret artışlarından daha önemli hale getirmesi gibi gerekçeler sosyal diyalog mekanizmalarının önemini artırırken, alternatif çözüm yollarının işletilmesine ilişkin "gönüllü" talepleri de arttırmıştır. Örneğin, endüstriyel üretimin halen belirleyici bir ekonomik ağırlığa sahip olduğu İskandinav ülkelerinde ve Almanya'da, işçi ve işveren konfederasyonları, grev öncesi aşamada "arabuluculuk" mekanizmasının otomatik olarak devreye girmesini içeren düzenlemeler konusunda zaman zaman işbirliği yapmışlardır (Stokke 1999: 163-169; Kocher, 2002: 657-658).

Bu çalışma, Türkiye’de toplu iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk sürecinde etkin olan koşulların görgül olarak belirlenmesine odaklanmaktadır. Literatür incelendiğinde, arabuluculuk sürecinin resmi kuruluşlarca sürdürüldüğü ülke uygulamalarında da görgül çalışma örneklerine rastlanmaktadır (Urwin, 2012: 584-586; Ruhneman, 2010: 27-30; Traxler, 1999: 70-73; Mareschal, 2005: 313-320). Ancak Türkiye’de, bu tür çalışmalar, Uçum (2000) dışında neredeyse yoktur. Bu eksiklikte, özellikle arabuluculuk ile ilgili verilerin yayınlanması ve derlenmesine ilişkin yetersizliklerin payı büyüktür. Bu tür bir eksikliği gidermek için bu çalışmada, 2000-2009 yılları arasında, Türkiye’de sendikalaşma oranı en yüksek olan, kamu işverenlerinin ağırlığını oluşturmadığı, sendikalar arası rekabete açık dört sektör seçilmiştir. İlgili dönemde, bölgeler arası fark gözetmeden birebir arabulucu raporları üzerinden derlenen veriler ele alınmıştır. Söz konusu veriler üzerinden, özellikle sektörler arası farklılıklar, ücret üzerine pazarlıkların etkisi ve konfederasyonlar arası farklılıklar gibi yapısal belirleyicilerin etki düzeyi analiz edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma, üç bölüm olarak tasarlanmıştır. İlk bölümde, literatürde arabuluculuk üzerine yapılan tartışmalara, uluslararası karşılaştırmalar yoluyla değinilmesi hedeflenmiştir. Özellikle iş uyuşmazlıklarının tanımındaki farklılıklar, endüstri ilişkileri aktörlerinin yapısal özellikleri, mahkeme sürecinin uyuşmazlığın belirlenmesindeki rolü, düzenleyici kurumların varlığı ve kurumsal etkilerin oynayabileceği roller, karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. İkinci bölümde ise, Türkiye’de tarihsel süreçte arabuluculuk sisteminin gelişimi ve bir önceki bölümde yapılan tartışmalara paralel bir biçimde bu düzenlemelerin nasıl ele alınabileceğine odaklanılmıştır. Son bölüm ise, derlenen verilerin analizini içermektedir ve yapısal etkilerin ne tür roller oynayacağı görgül olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

I- ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMALARDA ARABULUCULUK

A- Literatürde Arabuluculuk

1990’ların ortasından itibaren, küresel rekabet, esnek çalışma biçimleri, işsizliğin yaygınlaşması ve sendikaların gücünün azalması gibi faktörlerin etkisiyle tüm dünyada endüstri ilişkileri sistemlerinin ana gündem maddesini, sosyal diyalog oluşturmuştur. Bu kavram bir taraftan, üretim sürecinde taraflar arası uyumun önemine dayanırken; bir taraftan da “toplu pazarlık” aşamasında barışçı çözüm yollarının kullanımını teşvik etmiştir. Çözüm yolları içinde özellikle arabuluculuk sürecine yönelen ilgi, sürecin farklı boyutlarını ele alan çalışmaları arttırmıştır. Bu bakımdan özellikle karşılaştırmalı bakış açısından faydalanarak "arabuluculuk" sürecinin işleyişi üzerinden, endüstri ilişkileri ikliminin karakteristiklerini belirlemeye odaklanan çalışmaların sayısı dikkat çekici boyuttadır (Elvander, 2002a: 121-125; Elvander, 2002b: 199-203; Blain, 1987: 180-181; Stokke, 2002: 671-672; Teague, 2009: 502; Clark, vd., 2012: 552-554; Welz ve Kauppinen, 2005: 91-100). Bu makro bakış açısından farklı olarak, daha çok açıklayıcı örnekler üzerinden tarafların arabuluculuk sürecinde

izlediği stratejilere odaklanan araştırmaların sayısında da bir artış olduğu gözlenmektedir (Rojot, vd., 2005: 457-461; Lewin, 2001: 457-465).

Arabuluculuk faaliyetlerinin değer kazanmasına paralel bir biçimde, süreci daha çok özerk veya kamu kuruluşları nezdinde düzenleyen kurumların etkinliği de önem kazanmaktadır. Örneğin arabuluculuk mekanizmasının zayıf olduğu ve tarafların nadiren gönüllü olarak başvurdukları İngiltere’de, 1896 yılında kamu hizmeti olarak başlayan Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Servisi [ACAS], 1976 yılında çıkarılan yasa ile özerk bir kuruluşa dönüşmüştür. (<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1400>). Çalışma hayatına ilişkin eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra gönüllü olarak ve çoğunlukla ücretsiz uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim hizmetleri veren bu kuruluşla birlikte, arabuluculuk mekanizmasına başvuruların ve sürecin etkinliğinin arttığı görülmektedir (Singh, 1995: 47-48; ILO, 2007: 5). İş uyuşmazlıklarının önlenmesinde özerk kuruluşlara örnek olarak 1947’de ABD’de kurulan Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Servisi (FMCS), 1991’de İrlanda’da kurulan İşçi-İşveren İlişkileri Komisyonu (LRC), 1995’de Güney Afrika’nın kurduğu Uzlaştırma, Arabuluculuk ve Tahkim Komisyonu (CCMA), 2007’de kurulan Tanzanya Arabuluculuk ve Tahkim Komisyonu (CMA) verilebilir (Cam, 2016: 28-29). Benzer şekilde devlet tarafından da barışçı çözüm yolları ile ilgili hukuki düzenlemeler, daha çok teşvik edilir hale gelmiştir. Almanya (Kocher, 2002), İngiltere (Singh, 1995; Kessler ve Dickens, 2008), Avustralya (Fells, 1999), ABD (Bingham, 2004) gibi örneklerde de görüldüğü gibi, bu dönemde üçüncü tarafın çözümünün önemi artmaya başlamıştır.

Son dönemde farklı ülke örnekleri üzerinden arabuluculuk kurumlarının etkinliklerini değerlendiren çalışmalar da dikkat çekicidir (Kessler ve Dickens, 2008: 617-619; Fine, 1999: 33-39; Disini, 2002: 101-103). Gerçekten arabuluculuk mekanizmasından beklenti, genellikle tarafların çıkarları arasında kamusal bir dengenin sağlanmasıdır. Bir yandan rekabet edebilen bir ekonomiye destek sağlamak, bir yandan da özellikle ücret konusunda bir gelişme yaratabilmek ve işsizliğin artışının önlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaç, özellikle Avrupa’da toplu pazarlık düzeyinin merkezsizleşmesi (decentralization) ile çalışan çıkarları arasında dengenin sağlanması olarak özetlenebilir. Bu genel hedeflerin ortaya çıkması, yönetimle ilişkin karşılaştırmalı analizlerin de önemini arttırmıştır. Buna ilişkin çalışmaların en önemlilerinden bir tanesinde Elvander (2002b), arabuluculuk sürecindeki ulusal niteliklerin,

(i) arabulucuların kamu tarafından veya tarafların inisiyatifinde belirlenmesi;

(ii) arabulucunun kurumsal gücü ve

(iii) ücret düzenlemesinin niteliği

bakımından değerlendirilebileceğini göstermiştir.

Ayrıca bu değerlendirme çerçevesi, ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerini etkileyen koşulları da dikkate alacağından, etkinlik ve işlevler ile ilgili

sorunların daha açık bir şekilde ele alınmasını sağlayacaktır. Bu çalışmalara ek olarak arabuluculuk süreçlerinin etkinliğinin karşılaştırılmasına önem veren çalışmalar da artmıştır (Blain, Goodman ve Loewenberg, 1987; Elvander, 2002b; Stokke, 2002; Jefferys vd., 2010).

B- Uluslararası Karşılaştırmalara Göre Arabuluculuk Sürecini Tanımlayan Faktörler

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde grev ve lokavta başvurmadan önce alternatif çözüm yollarına başvurulması, hemen her ülke mevzuatında yer almasına rağmen, bunların düzenlenme biçimleri ülkelere göre farklılık göstermektedir.

Yapılan ulusal düzenlemelere dikkat edildiğinde, gerçekten de 2000’li yılların sonrasında “arbuluculuk” mekanizmasına atfedilen önemin arttığı ve alternatif çözüm yollarının tüm ülkelerde yaygın biçimde tartışıldığı gözlenmektedir (Silverstein, 2011). Bu önemin çağdaş bir eğilim olduğu da söylenebilir (Wiener, 2005). Buna karşın, arabuluculuğa yönelik çağdaş düzenlemelerin, geçmişteki zayıf mekanizmaların güçlendirilmesi ve tarafların desteğinin artırılmasına dayandığı görülmektedir. Arabuluculuk hakkındaki eski düzenlemelerin büyük bir çoğunluğu, büyük oranda bu tür mekanizmaları, toplu pazarlık prosedürünün bir parçası olarak tanımlamıştır. Bazı ülkelerde ise, var olan tanımlamalar, genellikle gevşek ve işlevsiz bir yapı ortaya çıkarmıştır. Bu kısıtlı barışçı çözüm yollarına da genellikle bağımsızlık ilkesi gereği çok ilgi gösterilmemiştir (Elvander, 2002a; Brown, 2004). Hatta uyuşmazlıkların ağır ekonomik sonuçlar doğurduğu durumlarda, hükümetlerin bu tür mekanizmaları işlevsel kılma girişimleri dahi sonuçsuz kalmıştır. Aslında arabuluculuğa yüklenen bu olumsuz anlamlar, 1990’lardan itibaren değişmiş, hem işçi sendikaları hem de işverenler açısından olumlu sonuçlar doğurduğuna yönelik düşünceler yerleşmeye başlamıştır (Steadman, 2007). Özellikle sanayileşmiş ülkelerde, rekabet baskısının artması ve göreceli olarak ücret düzeylerinin yüksek kalması, arabuluculuk mekanizmasının önemini arttırmıştır. Bu dönemden itibaren arabuluculuk daha iyi tanımlanmış ve bu konuda uzman kurumlar oluşturulmuştur. Öncelikle kamuda daha çok kullanılan bu yöntem, giderek özel sektör için de, benimsenir hale gelmiştir (Stuart ve Lucio, 2008; Souriac, 2002).

Elvander (2002b), ülkelerdeki endüstri ilişkileri ikliminin arabuluculuk mekanizmasının yapısını da etkilediği görüşündedir. Arabuluculuğun etkinliğini hangi faktörlerin etkilediği konusu, önemli bir tartışma olmasına karşın; literatürde bu sürece ilişkin görgül çalışmaların sayısı bir hayli kısıtlıdır. Var olan az sayıdaki görgül gözlemin önemli bir kısmı da, “uyuşmazlık çözümü (conflict resolution)” sürecine vurgu yapan davranışsal bir boyuta sahiptir (Goodman ve Krislov, 1974; Van Gramberg, 2006; Dilts ve Karim, 1990). Ancak yine de genel gözlemler, ülkedeki arabuluculuk çalışmalarının etkinliği konusunda fikir sahibi olunmasına katkıda bulunmaktadır (Stokke ve Thörnqvist, 2001; Dabscheck, 2001; Kocher, 2002; Trif, 2007).

Arabuluculuk süreçlerinde ülkeler arası farklılıkları açıklarken, hangi faktörlere odaklanılacağı önemli bir karardır. Bu konuda farklı karşılaştırma ölçütleri geliştirilmiştir.

1-Bu çalışmalardan ilki Elvander'e (2002b) aittir. Elvander çalışmasında, arabuluculuk sürecini etkileyen üç faktöre dikkat çeker:

i) Arabuluculuğun nitelikleri ile toplumsal refah rejimleri arasındaki ilişki: Korporatist geleneklerin yaygın olduğu ülkelerde, arabuluculuk nadir olarak kullanılan bir mekanizmadır ve taraflar arası ilişkilerdeki “ortak kanı” ilkesi, toplu pazarlığın niteliğini belirler. Almanya gibi bazı ülkelerde ise, arabuluculuk hem devlet tarafından oluşturulan kurumlarla sağlanmakta hem de özel arabuluculuğa başvurma olanakları verilmektedir. Akdeniz ülkelerinde ise, devlet formu daha belirgin olmakla birlikte arabuluculuk mekanizmasında özel inisiyatiflere de kısmen yer verilmiştir. Anglo – Sakson ülkelerinden, İngiltere ve İrlanda’da ise, çıkar uyumsuzluğu – hak uyumsuzluğu ayrımı olmadığı için ve özellikle toplu sözleşmeler yüksek oranda merkezlesştiği için, arabuluculuk kurumundan karmaşık uyumsuzlukları çözme niteliğine sahip olması beklenmektedir.

ii) Arabulucunun verdiği kararın belirleyici gücü: Arabuluculuk özünde tarafları zorlayıcı bir süreç olmamakla birlikte, arabulucunun verdiği kararın belirleyiciliği, ülkeden ülkeye değişmektedir. Danimarka gibi bazı ülkelerde, arabulucunun önerilerinin sendika üyeleri arasında oylanması zorunlu iken; bazı ülke düzenlemelerinde ise, arabulucunun önerileri bir aşamadan sonra tahkim kararları olarak değerlendirilebilmektedir.

iii) Ücretin konumu: Avrupa ülkelerinde yaygın olmak üzere, arabulucunun diğer konularda olduğu gibi ücret konusunda da verdiği öneriler kısıtlıdır. Ancak özellikle İskandinav ülkelerinde, ücrete ilişkin arabulucu kararlarının özel bir önemi vardır ve makroekonomik koşullar ile ücret arasındaki bağlantıda, arabulucular daha etkin bir role sahiptir.

2-İkinci karşılaştırma girişimi Jefferys vd. (2010)’dan gelmiştir. Beş ülke üzerinde yapılan çalışmada, arabuluculuğun faaliyet alanlarından çok, karar verme ve uygulanma biçimlerine odaklanılmıştır. Çalışmada, arabuluculuk süreci;

(i) Zorunlu ve gönüllü arabuluculuk biçimlerini ifade eden Statü,

(ii) Arabulucunun kim olacağına nasıl karar verildiğini ifade eden Seçim,

(iii) Arabulucunun ücretinin nasıl karşılanacağını ifade eden Maliyet,

(iv) Arabulucunun kararlarının etki derecesini ifade eden Güç

kavramları bağlamında ele alınmıştır.

3-Karşılaştırma çalışmaları içinde üçüncü çalışma, Stokke (2002)’ye aittir. İskandinav ülkelerindeki arabuluculuk süreçlerini karşılaştırdığı çalışmasında,

dört farklı değişken üzerinden hareket etmiştir. Stokke’ye göre, arabuluculuk sistemleri;

(i) Arabuluculuğun kamu ve/veya özel sektördeki anlaşmazlıklarda kullanılan bir yöntem olmasından yola çıkarak **Kapsam**,

(ii) Grev öncesinde arabuluculuk faaliyeti ile geçen süreden hareketle **Süreç**,

(iii) Kararların taraflarca kabullenme biçimlerinden hareketle **Oylama**,

(iv) Devletin arabuluculuk kararlarını uygulama düzeyi ve arabuluculuk süresince üstlendiği konumu ifade eden **Devlet müdahalesi**

olmak üzere dört farklı değişkenin koşullarına göre değerlendirilmektedir.

Arabuluculuğa vurgu yapan bir diğer çalışmada İbsen vd. (2010: 335-337), benzer endüstri ilişkileri sistemlerine sahip Danimarka ve İsveç’te, toplu pazarlık görüşmelerinde krizin etkisini, bizzat arabulucular ile yapılan görüşmeler üzerinden araştırmıştır. Danimarka’da sürecin daha az sorunlu geçmesinin, bu ülkede İsveç’e göre arabuluculuk sisteminin daha etkin düzenlenmesiyle ilgili olabileceğine dikkat çekmiştir. Buna karşın İsveç’te de, 1997 yılında imzalanan The Industrial Agreement sayesinde, 1998-2001 yılları arasında tarafların barışçıl görüşmeler yapabildiği sağlanabilmiştir. Toplu pazarlıkların %60’ının, arabuluculuk kurumu sayesinde gerçekleşmesi, İsveç’teki arabuluculuk kurumunun da güçlendiğini göstermiştir (Elvander, 2003: 147).

Sistemin etkinliği, kurumsal dayanaklarının güçlü olması kadar, gönüllülük içermesi ve şeffaflığa dayanmasına bağlı görülmektedir. Çünkü bu faktörler, arabuluculuk sürecinin etkinlik ve tercih edilebilirlik açılarından diğer alternatif çözüm yollarının önüne geçmesini sağlamaktadır (Rodriguez-Pinero, vd., 1993: 275-278). Bu bakımdan sistemin etkinliğini tanımlamaya yönelik faktör oluşturma çalışmaları arasındaki kavramsal farklılıklar, önem kazanmaktadır.

II- TÜRKİYE’DE ARABULUCULUK

A- Tarihsel Süreç

Türkiye’de de diğer ülkelerde olduğu gibi toplu iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yollarının kullanılması köklü bir uygulamadır. Siyasal rejimin niteliğine ve izlenen sosyal politikalara paralel biçimde dönem dönem tercihler değişse de, Türk iş mevzuatında uyuşmazlıkların çözümünde uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim mekanizmaları her zaman yer almıştır. Dünyadaki genel eğilime benzer biçimde mevzuatımızın tarihsel gelişimi içinde de, önceleri uzlaştırmanın daha sonra arabuluculuğun tercih edildiği dikkati çekmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümüne ilişkin ilk düzenleme Cumhuriyet öncesi dönemde, 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Yasası ile gelen “uzlaştırma” mekanizmasıdır. Taraflar arasında uyuşmazlık ortaya çıktığında öncelikle üç kişiden oluşan uzlaştırma kurulunun devreye girmesi öngörülmüştür (Süral,1982: 84-85; Okay, 2011: 96; Öztürk, 2016: 1815).

Cumhuriyet döneminin ilk İş Yasası olan 1936 tarihli 3008 sayılı Yasa ise, bireysel ve toplu iş ilişkilerini ilk kez doğrudan düzenlemiş ve barışçı çözüm yolu olarak uzlaştırma kurulu tercihini devam ettirmiştir. Söz konusu dönemdeki düzenleme, grev ve lokavtın yasaklandığı otoriter sistemin özelliklerini yansıtmıştır (Kutal, 231-233). 1961 Anayasası sonrası siyasi rejimin niteliğine ve izlenen sosyal politikalara paralel biçimde, 1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda, uzlaştırma geçmişe göre daha esnek bir biçimde ancak asli olarak yer alırken, arabuluculuk istisnai durumlar için de olsa ilk kez yasada yer almıştır. İlgili düzenlemeye göre, toplu iş uyuşmazlığının çözümünde öncelikle tarafsız araçlardan oluşturulan üç kişilik uzlaştırma kuruluna gidilmesi zorunlu tutulmuştur. Kurul, öneriler getirmek değil çoğunlukla karar vermek zorunda tutulduğu için (275 sy Yasa /md.15) uyuşmazlıkla ilgili gerekli incelemeler sonrasında uyuşmazlığın çözümü için uzlaşma teklifi/kararı yazmak durumundaydı. Ancak taraflar, bu teklifi/kararı kabul edip etmemekte serbest bırakılmışlardır. Söz konusu yasada uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında Başbakanı veya onun görevlendireceği bir bakana doğrudan arabulma faaliyetinde bulunma yetkisi de verilmiştir. Hükümetin arabuluculuğu başlığı altında yer alan ilgili hükümden, arabulucunun taraflara önerilerde bulunabileceği düzenlenmiştir (Kutal, 1968: 233-244; Okay, 2011: 99-104; Esmer, 1970: 774-777; Köseoğlu, 1967: 636-638). 1983 tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile 2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nda, uzlaştırma mekanizmasından vazgeçilerek sadece arabuluculuk mekanizmasına yer verilmiştir. Her iki yasada da, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde öncelikle arabulucuya gidilmesi zorunlu tutulmuştur. Arabulucunun tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı göstermesi ve uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştirerek taraflara sunması hükme bağlanmıştır (2822 sy Yasa/md.23 ve 6356 sy Yasa/md.50).

Türk iş mevzuatında greve başvurulabilmesi için, toplu iş uyuşmazlığı sürecinin öncelikle ve daima barışçı çözüm yolları ile başlaması zorunluluğu vardır. Bu aşamada anlaşmaya varılamadığı takdirde, diğer yollara başvurulmaktadır. Barışçı çözüm yolları olan uzlaştırma ve arabuluculuğun amacı küçük uyuşmazlıkları büyümeden çözmektir. Temelinde gönüllü çözüm anlayışı yatmaktadır (Özbek, 1999: 193).

Alternatif çözüm yollarına ilişkin ilk düzenlemelerde uzlaştırmanın tercih edilmesine karşılık, 1980 sonrasındaki düzenlemelerde, diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de arabuluculuğun ön plana çıktığı görülmektedir. Benzer eğilim son yıllarda bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde de gözlenmektedir. Toplumsal barışın sağlanması, mahkemelerin iş yükünün hafifletilmesi, uzlaşma kültürünün artırılması ve alternatif çözüm yöntemleri içinde en yaygın ve başarılı olması, gerekçeleri ile Haziran 2012 yılında kabul edilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yasası Haziran 2013 yılında yürürlüğe girmiştir (<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0603.pdf>). Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan

özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanacaktır (6325 sy Yasa/md.1). Söz konusu tarihte ilgili yasa ve ikincil mevzuata göre, tarafların arabuluculuk sürecine başvurmaları zorunlu değildir ve arabulucu sürecin yürütülmesi sırasında taraflara hukuki tavsiyede bulunamayacağı gibi çözüm önerisi de getiremeyecektir (Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği, md.5, md.19). Arabulucuya başvurmanın gönüllü olduğu 2013 - 2017 döneminde, Arabuluculuk Daire Başkanlığının verilerine göre arabuluculuk uygulamalarında işçi işveren uyuşmazlıklarına ilişkin başvurular %90’ı oluşturmuş ve oldukça başarılı sonuçlar alınmıştır (www.adb.adalet.gov.tr). Bu sonuçlar üzerine Ekim 2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Yasasında bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebi ile açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak getirilmiştir (7036 sy Yasa/md.3). Diğer bir ifade ile söz konusu uyuşmazlıklarda yargı yoluna başvurmadan önce arabulucuya başvurma zorunlu olarak düzenlenmiş ve 01/01/2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. İlgili düzenleme paralelinde Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yasasında bazı değişiklikler yapılmış ve arabulucunun, tarafların çözüm üretmedikleri noktada çözüm önerisi getirebilmesi sağlanmıştır.

Toplu iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk süreci ile bireysel iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk süreci birbirinden çok farklı olmakla birlikte, her ikisi de uyuşmazlıkların daha basit ve kolay çözümünü amaçlamaktadır. Ancak gönüllülüğün, tarafların barışçı çözüm yollarına başvurup başvurmama kararını vermekte özgür oldukları ve aynı zamanda devlet tarafından oluşturulmuş bir mekanizma yerine özel bir üçüncü şahsın seçilebileceği anlamına geldiği (Cam, 2016: 32) noktasından hareketle, hukuk uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk mekanizması gönüllülük esasına kısmen daha yakın görülmektedir.

Türk Endüstri İlişkileri Sistemi içerisinde uzun yıllardır zorunlu bir süreç olarak benimsenen arabuluculuk, 1983 yılından itibaren ÇSGB bünyesinde oluşturulan bir birim (Arabuluculuk Şubesi¹) tarafından yürütülmeye başlanmasıyla kurumsal bir kimlik kazanmıştır. “... toplu iş hukuku sistemimiz içerisinde taraflar arasındaki toplu görüşmelerin kesilme noktasında sosyal diyalog ortamının kurulması ile sosyal barışın devamına katkısı olan bir süreç” (Personel Dairesi Başkanlığı, 2012: 355) olarak değerlendirilmesine ve dünyadaki diğer örneklerden çok da farklı olmayan hukuki düzenlemeye rağmen, Türkiye’de arabuluculuğun benzer öneminden bahsetmek olanaksızdır. Aksine arabuluculuk mekanizması toplu pazarlık süreci ile grev arasında yer alan ve aşılması gereken zorunlu bir süreç olarak görülmektedir.

¹ ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı Arabuluculuk Şubesi. https://www.cs.gb.gov.tr/cgm/contents/genelmudurluk/dairebaskanlari/sendika_uyelik_ve_istatistik_daire_baskanligi/subemudurlukleri/

B- Sürecin Etkinliği

Kararları bağlayıcı olmayan ve grevden önce başvurmanın zorunlu olduğu alternatif çözüm yollarının başarısını etkileyen pek çok faktör mevcuttur. Bunlar arasında sistemin kendi doğasından kaynaklanan ciddi engellerin yanı sıra tarafların, üçüncü kişinin, ülkedeki ekonomik ve sosyal politikaların, endüstri ilişkileri ikliminin etkilerinden de söz edilebilir. Genel olarak başvurunun zorunlu tutulması, arabuluculuk veya uzlaştırmanın, uyuşmazlığı çözmeye yönelik bir araç olarak değil de, grev veya lokavtın başlayabilmesi için tamamlanması gereken bir aşama olarak bakılması eğilimini yaratmaktadır (Meagher, 1970: 126-129). Bu bakış açısının ve buna bağlı olarak etkinsizliğin temel nedenlerinden bir tanesi, Türkiye'de endüstri ilişkilerinin tarafları arasında, barışçıl ve alternatif uzlaşma yöntemlerinin gelişmesine katkıda bulunacak "sosyal diyalog" mekanizmalarının zayıf olmasıdır.

Özellikle 1980 sonrası arabuluculuk kurumunun, başvurulması zorunlu ve arabulucuların kamu tarafından seçildiği bir yapıya kavuşturulmasının (Süral, 2006; Bakır, Taşiran ve Taymaz, 2009; Kocaoğlu, 1999), arabuluculuğu sosyal diyaloga yaklaştırmaktan ziyade uzaklaştırdığı düşünülebilir. Özellikle 1990 sonrası sanayileşmiş ülkelerde arabuluculuk mekanizması önem kazanmaya başlarken, Türkiye için benzer bir eğilimden bahsedilemez. Her ne kadar taraflar, bu kurumun değer kazanmasının önemine işaret etseler de (Alemdar, 2009; Kutadgobilik, 2011), arabuluculuk faaliyetleri genellikle tarafların isteksiz yaklaştıkları ve başarısızlıkla sonuçlanan bir süreç olarak görülmektedir. Benzer şekilde ÇSGB tarafından hazırlanan 2014- 2018 Stratejik Planda da, sistemin yeterince etkin olmadığına ve çalışma barışına katkı sağlayacak mekanizmaların daha etkin hale getirilmesine dikkat çekilmiştir. Bunun için üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının etkinleştirilmesi, toplu iş uyuşmazlıklarının önlenmesi ve çalışma barışının korunması açısından, uyuşmazlığa meydan vermeden tarafların işletme düzeyinde anlaşabilmesini sağlayan ikili sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulması hedeflenmiştir (https://www.csgeb.gov.tr/media/2037/stratejikplan_2014_2018.pdf). Aynı şekilde ILO'nun Toplu Pazarlık Teşvikine İlişkin 163 sayılı Tavsiye Kararı'nda da, uyuşmazlıkların çözülmesi ve tarafların kendi aralarında anlaşmaya varmasına yardımcı olmak için gerekirse, ulusal koşullara uyarlanmış önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmektedir. Buna karşılık Türkiye'de, taraflar arasında olduğu kadar özellikle farklı işçi üst örgütleri arasındaki çatışmanın da belirgin olduğu görülmektedir (Yıldırım ve Çalış, 2008: 221-222). Bu çatışmacı eğilimlerin, sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulmasını ve arabuluculuk sistemini olumsuz etkilemesi doğaldır.

Bir diğer önemli faktör, Türkiye'de arabuluculuk sisteminin başlangıçtan itibaren grevin olumsuz sonuçlarından tarafları koruyucu ve tarafların temsil yeteneklerini güçlendirici bir süreç olarak değil; sendikal özgürlüklere zarar verecek bir biçimde "grev önleyici" bir mekanizma olarak tasarlanmış olmasıdır. Yine özellikle sendikal hakların askıya alındığı 1980-1983

döneminde, "zorunlu tahkim" uygulamalarının işçi sendikaları üzerinde yarattığı olumsuz tutumların bu yargıyı güçlendirdiği söylenebilir. Ayrıca arabuluculuk sürecinde, tarafların "gönüllü" katılımını destekleyecek koşulların olmamasının, etkinsizlik yaratıcı bir rolü olduğu da düşünülebilir. Çünkü karşı tarafla görüşmede bulunmak istemeyen tarafı, bu yola iterek arabuluculuğa başvurmak zorunda bırakmak, sürecin etkinliğini zayıflatır. Türkiye uygulamasında da, tarafların arabulucunun belirlenmesinde ve sürecin işlerliğinde inisiyatiflerinin zayıflığı, dikkat çekici bir faktördür. Oysa 151 sayılı ILO Sözleşmesinde, iş uyuşmazlıklarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olmak için ulusal koşullara uygun, tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan uzlaştırma, arabuluculuk veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılmasına vurgu yapılmaktadır. ILO’nun Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkim ile ilgili 92 sayılı Tavsiye Kararı’nda ise, pazarlığı kolaylaştırmak amacıyla düşünülen gönüllü uzlaşma mekanizmalarının işleyişinin hızlı ve ücretsiz olmasına dikkat çekilmiştir. Bununla birlikte ilgili mevzuattaki hiç bir hükmün, tarafların grev haklarını sınırlandırmak olarak yorumlanmayacağı ve özellikle toplu pazarlık taraflarının özerkliğinin sağlanması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Ayrıca, süreçte görevlendirilen arabulucuların, sektörlerin genel niteliği konusundaki kısıtlı ilgileri ve Arabuluculuk Biriminin dünyadaki diğer örneklerde olduğu gibi "aktif" rol üstlenememesinin etkisinden de bahsedilebilir.

Tablo 1’de, farklı karşılaştırma ölçütlerini esas alan çalışmalar çerçevesinde, Türkiye’deki arabuluculuk sürecinin genel karakteristikleri yer almaktadır. Arabuluculuk sisteminin ülkeler arası farklılığını ortaya koymayı amaçlayan çalışmaların yanı sıra, arabuluculuk sisteminin diğer alternatif çözüm yolları karşısında etkinliğini değerlendirmeyi amaçlayan çalışmalar için de Tablo 1 genişletilerek kullanılabilir.

Sürecin işlerliğine dayanan bu faktörler dışında, sektörler arası farklılıklar, uyuşmazlıkların niteliği ve konfederasyonların alternatif yolları algılama biçimleri de, arabuluculuk sürecinin etkinliğinde belirleyici roller oynamaktadır.

Türkiye’de endüstri ilişkileri kamu girişimlerinde ve özel sektörde farklı özellikler göstermektedir. Özellikle son yıllarda, sendikalaşma istatistiklerine de yansıyan bu farklılıklar, arabuluculuk sürecini de etkilemektedir. Kamudaki işyerlerinde, sendikacılık faaliyetlerinin, yasal düzenlemelere daha uygun ilişkiler içerisinde gerçekleştirildiği bilinmektedir. Özellikle işverenlerin Türkiye’de yaygın olarak kullandıkları sendikasızlaştırma stratejilerine, kamuda daha nadir rastlanılmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 181). Buna karşılık, kamudaki işçilerin sendikal ilişkilerinde, taleplerini daha uygun koşullarda dile getirdiğini ileri sürmek zor gözükmektedir. Çünkü kamuda, farklı türde ilişkilerin etkin olduğu bir ortamdan bahsedilebilmektedir (Buğra, vd., 2005: 46).

Tablo 1. Türkiye’de Arabuluculuk Sürecinin Genel Karakteristikleri

Elvander (2002b) Karşılaştırma Ölçütleri	
Arabulucunun Niteliği (Kamu – Özel)	Zorunlu arabuluculuk süreci, kamu tarafından seçim ve görevlendirme
Arabuluculuk Mekanizmasının Belirleyiciliği	Sınırlı belirleyiciliğe sahiptir ve taraflara sadece önerilerde bulunur.
Ücret Belirleme Yetkisi	Arabulucunun ücretleri belirleme yetkisi yoktur ve taraflara sadece önerilerde bulunur.
Jefferys, vd. (2010) Karşılaştırma Ölçütleri	
Arabuluculuğun Statüsü	Grev öncesi zorunlu aşama
Arabulucunun Seçimi	ÇSGB’nin hazırladığı liste üzerinden seçilir ve tarafların seçim konusunda sınırlı inisiyatifi vardır.
Arabuluculuğun Maliyetlerinin Karşılanması	Arabuluculuk sürecinin maliyetleri taraflar eşit olarak paylaşırlar.
Arabulucunun İnisiyatifi	Sadece önerilerde bulunabilir.
Stokke (2002) Karşılaştırma Ölçütleri	
Kapsam	Hem kamuya hem de özel sektöre ait toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanır.
Süreç	15 gün (eğer taraflar anlaşır +6 iş günü)
Arabulucu Kararının Oylanması	Arabulucu sadece önerilerde bulunur ve öneriler sendika oylanmasına tabi olmaz.
Devletin Müdahalesi	Arabulucu sürece önerileri dışında müdahalede bulunamaz ve uyuşmazlığın devamı durumunda grev veya lokavt kararı sadece taraflarca alınabilir.

Ayrıca Türkiye’de, toplu pazarlık sürecinde temel belirleyici faktör, halâ konvansiyonel bir biçimde "ücret"e dayanmaktadır ve diğer faktörlerin etkisi önemli ölçüde zayıftır. Bu nedenle uyuşmazlıklar, genellikle genel ekonomik konjonktürün belirleyiciliği altındadır. Dolayısıyla toplu pazarlık sonrası aşamalar, genellikle taleplerin keskin olduğu ücret konusundaki uyuşmazlıkları kapsamaktadır.

İşçi sendikaları konfederasyonları arasındaki farklılıklar ve bu farklılıkların işverenler ile olan ilişkilere doğrudan yansımaları da (Nichols, vd. 2002: 5-7; Işıklı, 2005: 563-575), arabuluculuk sürecini etkilemektedir. Benzer bir biçimde daha çatışmacı eğilimleri benimseyen konfederasyonlar, arabuluculuk

sürecinin Türkiye koşullarındaki kısıtlayıcı rollerini veri saymakta ve sürece daha katı yaklaşmaktadırlar.

Sonuç olarak Türkiye’deki arabuluculuk sisteminin etkinsizliğinin temelinde; arabuluculuğun hukuksal bir zorlama olarak tanımlanmasının, gönüllü inisiyatiflerin sistem içerisinde kısıtlı yer bulmasının, her ne kadar grev özgürlüğüne engel olmadan tasarlandığı ileri sürülse de, temelinde grevlerin etki alanının daraltılması hedefine yönelik olmasının payı olduğu düşünülmektedir. Bunun sonucunda Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde arabuluculuğun etkin bir işleve sahip olmadığı görülmektedir. Çünkü taraflar arabuluculuğu, katlanmak zorunda oldukları ancak pratik faydasına çok az inandıkları zorunlu bir süreç olarak değerlendirmektedirler.

III- ANALİZ

A- Amaç

Türkiye’de toplu pazarlık sürecinde arabuluculuk mekanizmasının birincil veri kaynağı, ÇSGB- Çalışma Genel Müdürlüğü’ne bağlı Arabuluculuk Şubesi’nin derlediği temel istatistiklerdir. Bu istatistikler, 2000 yılı itibariyle düzenlenmeye başlamıştır ve ülke genelinde yıl içinde toplam arabuluculuk sayısı, kapsadığı uyuşmazlık sayısı, işyeri sayısı ve işçi sayısını belirtir (ÇSGB, 2015). Bu rakamlardan yola çıkarak mekanizmanın işleyişi hakkında genel yorumlarda bulunulabilir ancak sürecin niteliğine ilişkin çok az şey söylenebilir (Bedük, 2009). Çalışmanın odaklandığı 2000-2009 yılı arasına ait veriler, Tablo 2’de gösterilmiştir.

Resmi rakamlar incelendiğinde, ilgili dönemde resmi arabuluculuk mekanizmasına giden uyuşmazlıkların yaklaşık yüzde 30’unun anlaşmayla sonuçlandığı görülmektedir. Başka bir deyişle, sürece dahil olan uyuşmazlıkların 1/3’ünden daha azı, arabulucular tarafından grev öncesi çözüme kavuşturulmuştur. Bu oranın çok başarısız bir süreci ifade ettiği söylenemez. Ancak bu genel tablodan hareketle, sürecin niteliklerine ilişkin bir gözlemden bahsedilmesi kolay değildir. Bunun temel nedenleri aşağıdaki şekilde açıklanabilir. İlk olarak resmi istatistiklerden elde edilen genel ortalamalardan hareketle yapılacak yorumlar, tarafların fiili olarak taleplerini dile getirdikleri, aslında davranışsal olan sürecin özellikleri hakkında bilgi vermemektedir. Örneğin tarafların sürece gösterdikleri ilgi veya arabuluculuk görüşmelerinde sahip oldukları yönelimler ve uzlaşmacı pozisyonları hakkında çıkarımda bulunmak mümkün değildir. Oysa yapılan çalışmalar, bu tür niyet ve yaklaşımların sürecin gelişiminde önemli olduğunu göstermektedir. Örneğin Gerhart ve Drotning (1980), arabuluculuk toplantılarına katılım sıklığının, tarafların uzlaşma niyetlerinin önemli bir göstergesi olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, tarafların toplantıya katılım sayısının artmasıyla, sürecin başarısı arasında güçlü bir ilişki mevcuttur. Ayrıca arabulucunun uyuşmazlık sürecindeki tavır ve yönlendirmeleri de önemli bir göstergedir. Hiltrop’un

(1985) Britanya’da, 285 örnek üzerinden yaptığı araştırma, arabulucunun tarafları toplantıya çağırma sıklığı ile çözüm sunucu yetenekleri arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yine sektörel farklılıkların süreci nasıl etkilediği, sendikanın temsil gücü ve sendikal stratejileri ile arabuluculuk sürecinin etkisi arasındaki bağlantıları bu yüzeysel rakamlardan çıkarmak oldukça zordur. Dolayısıyla sürecin özellikleri hakkında fikir sahibi olmadan, bir etkinlik analizi yapabilmek mümkün değildir.

Tablo 2. 2001-2009 Yılları Arasındaki Resmi Arabuluculuk Sayıları

Yıllar	Anlaşma ile Sonuçlanan					Uyuşmazlık ile Sonuçlanan				
	Arabuluculuk sayısı	Arabuluculuk oranı*	Kapsadığı uyuşmazlık sayısı	İşyeri sayısı	İşçi sayısı	Arabuluculuk sayısı	Arabuluculuk oranı*	Kapsadığı uyuşmazlık sayısı	İşyeri sayısı	İşçi sayısı
2000	193	33	362	1.362	122.896	399	67	529	1.707	205.666
2001	174	30	174	4.506	186.046	398	70	436	3.109	212.650
2002	123	27	123	307	22.875	327	73	570	1.507	223.434
2003	162	34	162	1.760	57.998	302	66	333	4.552	326.833
2004	158	31	158	2.926	32.516	343	69	582	1.278	234.816
2005	158	29	231	1.109	106.421	374	71	399	2.255	183.593
2006	179	35	457	862	143.408	329	65	377	964	101.611
2007	118	24	118	892	31.514	338	75	431	4.874	289.509
2008	146	28	146	1.137	31.121	375	72	1531	2.326	239.551
2009	158	27	158	776	29.436	427	73	427	7.039	264.225

* Oranlar tam sayılara yuvarlanmıştır.

Genelleştirilmiş verilerin ikinci önemli kısıtı, Türkiye’de endüstri ilişkilerinin niteliğinden kaynaklanan bir takım faktörler dikkate alınmadan yapılacak olan değerlendirilmelerin, sürecin işleyişi hakkında olduğundan daha iyimser bir tablo ortaya koyma riskidir. Türkiye’de sendikal işçi oranlarının, tatmin edici düzeyde olmadığı ve sektörler arasında önemli bir farklılıkların olduğu bilinmektedir (Adaman, vd., 2009). Dünyadaki gelişmelere benzer bir biçimde,

Türkiye’de de sendikalaşma oranları özel sektör ve kamuda farklı nitelik göstermektedir (Visser, 2006; Burawoy, 2008; Duman ve Duman, 2016). Özellikle yerel yönetimlerde çalışan işçiler arasındaki sendikalaşma oranları, Türkiye ortalamasının oldukça üzerinde seyretmektedir (Çöpoğlu, 2015). Ancak bu işleyişte, sendikaların kamu otoritesiyle yaptığı görüşmelerde patronaj ilişkileri gibi farklı mekanizmalar etkili olmakta ve bu tür etkiler arabuluculuk sürecine de yansımaktadır. Dolayısıyla bu tür faaliyet kollarında arabuluculuğun yapısı ve işleyişi önemli ölçüde farklılaşmakta ve genel ortalamaların niteliğinde iyimserlik yönünde sapmalar yaratmaktadır.

Türk Endüstri İlişkileri Sistemi’nde arabuluculuk mekanizmasının yeri ve işleyişi konusunda özellikle işçi sendikaları arasında önemli ölçüde nitelik farklılıkları bulunması diğer bir kısıttır. Konfederasyonların sosyal diyaloga ilişkin beklenti ve stratejileri, sendikaların arabuluculuk sürecindeki tutumlarını da önemli ölçüde şekillendirmektedir (Uçum, 2000). Üç konfederasyon arasında HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ’in diyalog süreçlerine daha ılımlı yaklaştığı ve çatışmadan uzak stratejileri daha kolay benimsedikleri; buna karşılık DİSK’in ise, sosyal diyalog süreçlerine daha şüpheli yaklaştığı ve bu bakışın “çatışmacı” stratejisini beslediği bilinmektedir (Akan, 2011; Yıldırım ve Çalış, 2008; Duran ve Yıldırım, 2005; Nichols vd., 2002). Bu nedenle konfederasyonlar arasındaki farklılıklara dikkat etmeyen bir analiz, sürecin nitelikleri ve verimi konusunda önemli bir göstergeyi gözden kaçırma problemiyle karşı karşıyadır.

Son olarak da, Türkiye’de arabuluculuk sürecinin yasal zorunlulukları ile grev özgürlüğü arasında kurulan bağ üzerinden önemli tartışmalar mevcuttur (Sural, 2006; Canbolat, 2013). Örneğin enerji gibi sendikal örgütlenmenin yoğun olduğu bir işkolunda grev yaşağı ve zorunlu tahkim söz konusudur. Bu durumda arabuluculuk aşamasından sonra uyuşmazlığın zorunlu olarak çözülecek olması, zorunlu mekanizma (hakem) öncesi arabuluculuğun son bir pazarlık aşaması olarak görülmesi sonucunu doğurabilir ve arabuluculuğun başarı ortalamasını arttıracak yanıtıcı bir faktör olabilir.

B- Yöntem-Materyal-Örneklem

Resmi istatistiklerin yukarıda belirtilen eksikliklerinden kaçınmak için; çalışmada 2001-2009 arasında ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Şubesi’nin raporlarından birebir veri derlenme yoluna gidilmiştir. Örneklem belirlenmesinde asıl hedef, resmi istatistiklerin kısıtlarını aşabilecek seçici bir stratejinin geliştirilmesi olmuştur. Bu amaçla ilk aşamada, arabuluculuk sürecinin işkollarına göre değerlendirilmesi hedeflenmiştir. İşkollarının tamamının alınması veya üye sayısına göre bir kota uygulanması bir takım özgün riskler taşıyacağı için yukarıda sayılan kısıtların aşılmasına dönük bir etki yapmayacağı düşünülmüştür. Bunun yerine teorik düzeyde sendikalaşma

istatistiklerinin ilgili dönemde en yoğun olduğu işkolları tercih edilmiştir. Türkiye’de ilgili dönemde sendikalaşmanın en yüksek olduğu işkolları sırasıyla milli savunma, şeker, banka - sigorta, genel işler ve enerji işkollarıdır. Ancak bu işkollarının tümünde belirtilen kısıtların etkilerinin devam ettiği yorumu yapılabilir. Milli savunma ve enerji işkollarında grev yasağı uygulaması bulunmaktadır. Şeker işkolunda ise, tek bir işçi sendikası faaliyet göstermektedir ve arabuluculuğun genel niteliklerinin dışında bir endüstri ilişkileri karakteristiği söz konusudur. Genel işler işkolu ise, kamuda belediye çalışanları arasında örgütlenmektedir ve işverenin nitelikleri bakımından yukarıda da değinilen eğilimi yanıtıcı biçimde etkileyebilir. Bu nedenle banka-sigorta işkoluyla birlikte; sendikalaşmanın en yüksek olduğu diğer üç işkolu olan gıda, dokuma ve metal işkolları örnekleme dahil edilmiştir. Böylece örnekleme dört işkolunda toplam 692 arabulucu raporu incelenmiş ve işkollarına göre dağılım Tablo 3’de gösterilmiştir.

İlgili örnekleme ait raporların incelenmesi için dokuz değişken oluşturulmuştur.

1-Bunlardan ilki “**uyuşmazlık sonucu**”dur ve arabuluculuk sürecinin son toplantısında verilen karar, olumlu veya olumsuz olarak sınıflandırılmıştır. Kimi zaman taraflardan herhangi birisinin arabuluculuk toplantılarına katılmadığı örnekler de söz konusudur. Bunlar, olumsuz sonuç olarak değerlendirilmiştir.

2-İkinci değişken, “**işkolu**” nu göstermektedir. İşkolları yukarıda da belirtildiği gibi sendikalaşma oranlarının yüksek ve anlamlı olduğu dört işkolundan oluşmaktadır. İlgili dönemde bu işkollarındaki tüm arabuluculuk raporları örnekleme dahil edilmiş, bölgesel bir ayrıma gidilmemiştir.

3-Üçüncü değişken, “**kamu sektör – özel sektör**” arasındaki farkın ayrıştırılmasını hedeflemektedir. Arabuluculuk sürecinde tarafların kamudaki işyerleri ve özel sektördeki işyerleri olarak ayrı ayrı kodlanmıştır. Sayısı oldukça kısıtlı olmak üzere, özellikle metal işkolunda, karma sahipliğe dayanan işyerleri ile de karşılaşmıştır. Bu durumda ortaklık payının fazlalığına dikkat edilerek ilgili kesime dahil edilmiştir.

4-Bir diğer değişken, “**ücret uyuşmazlığı**” nı içermektedir. Türkiye’de, toplu iş sözleşmelerinde en önemli uyuşmazlık konusunun ücret olduğu bilinmektedir. Bu nedenle sendikaların, toplu pazarlık sürecinde sadece ücrete yönelmesi, “ücret sendikacılığı” adı altında eleştirilmektedir (Akan, 2005; Yorgun, 2005). Yapılan çalışmalar, sendikal stratejilerin ücret dışı faktörleri de içerecek şekilde genişlemesiyle, sendika ile işveren arasında daha dayanışmacı ilişkilerin gelişmesini sağladığını göstermektedir (Feldmann, 2006; Hassel ve Ebbinghaus, 2000). Bu nedenle ücret dışı uyuşmazlık maddelerinin varlığı önemli bir faktör olabilir. Örneklemin çok büyük bir kısmında ücret uyuşmazlığının dahil olduğu; ancak sınırlı sayıda raporda, ücret dışı konuların

uyuşmazlık konusu olduğu görülmüştür. Diğer bütün raporlarda ücret tek başına veya uyuşmazlık maddelerinden birisi olarak yer almıştır. Bu yüksek oran nedeniyle ücret uyuşmazlığına ilişkin veriler analize dahil edilmemiştir.

5-Beşinci değişken, “**sendikaların bağlı olduğu konfederasyona**” ilişkindir. Türk Endüstri İlişkileri Sistemi’nde herhangi bir konfederasyona bağlı olmayan sendikalar az sayıda mevcut olsa bile, örnekleme dahil edilen raporlarda tüm sendikaların bir konfederasyona bağlı olduğu görülmektedir.

6- Altıncı değişken, “**uyuşmazlığa konu olan madde sayısı**”yla ilişkilidir. Burada toplu iş uyuşmazlığının kaç madde nedeniyle arabuluculuk sürecinin konusu olduğu gösterilmeye çalışılmıştır. Uyuşmazlık kapsamı genişledikçe, arabuluculuk sürecinin etkinliğinin ve başarı şansının azalacağı bilinmektedir (Getman, 1979; Martinez-Pecino, vd., 2008). Örnekleme dahil edilen raporların bazılarında, tüm maddelerden dolayı uyuşmazlığa düştüğü görüle de, kesin uyuşmazlık madde sayısı dikkate alınmıştır.

7-Yedinci değişken ise, “**toplantı sayısı**”dır. Daha önce de belirtildiği gibi toplantı sayısının artması, iletişimin ve arabuluculuk aşamasında çözüme ulaşılacağı beklentisinin gücünü gösterir. Burada her iki tarafın da katıldığı toplantı sayısı dikkate alınmıştır. Örnekleme dahil raporların bazılarında arabulucu, her iki tarafın da katıldığı bir toplantı düzenleyememiştir. Bu durumda toplantı sayısı sıfır olarak kodlanmıştır. Ayrıca bazı durumlarda arabulucular, taraflar ile bir arada değil; ayrı ayrı görüşme tercihinde bulunmuştur. Ancak analizde karşılıklı iletişimi yansıtmadığı ve toplu pazarlığın “ikili” niteliğini dikkate almadığı için bu tür tek taraflı toplantı sayıları dikkate alınmamıştır.

8-Bir diğer değişken, toplu pazarlığın “**düzey**” ine ilişkindir. Türkiye’de toplu pazarlık, işkolu (grup) veya işyeri düzeyinde yapılmaktadır (Şafak, 2006; Görmüş, 2012). İşkolu düzeyinde yapılan sözleşmeler, daha büyük kitleleri kapsadığı ve daha kurumsal temsil içerdiğinden dolayı arabuluculuk sürecinden beklentileri değiştirebilmektedir (Stokke, 1999; Treu, 2002). Bu nedenle sürecin niteliğini etkileyebilecek bir faktör olarak değerlendirilmiştir.

9-Son değişken, “**uyuşmazlık kapsamındaki çalışan sayısını**” ifade etmektedir. Kapsamdaki işçi sayısı, uyuşmazlığın alternatif maliyetlerini önemli ölçüde belirlediği için, sürecin etkinliğinde yönlendirici olduğu düşünülmektedir (Freeman, 1995; Welz ve Kaupinnen, 2005). Türkiye’de, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra da, sendika üyesi olmayan işçiler belli koşulları yerine getirerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedir. Ancak bu durumdaki işçi sayısı, toplu iş sözleşmesi bağitlanmadan bilinmeyeceği için; taraf işçi sendikasının ilgili işyeri / işkolundaki üye sayısı dikkate alınmıştır.

C- BULGULAR**Tablo 3. Örneklemin Genel Özellikleri**

Değişkenler		N	%
Uyuşmazlık Sonucu	Olumlu	539	78,0
	Olumsuz	152	22,0
İşkolu	Gıda	129	18,6
	Metal	367	53,0
	Banka-Sigorta	7	1,0
	Dokuma	189	27,3
Sektör	Kamu	46	6,6
	Özel	646	93,4
Ücret Uyuşmazlığı	Olumlu	56,9	82,2
	Olumsuz	6	0,9
Konfederasyon	DİSK	143	20,6
	HAK-İŞ	159	22,9
	TÜRK-İŞ	390	56,3
Madde Sayısı	$\bar{X} = 14,35$		
Toplantı Sayısı	0 toplantı	12	1,7
	1 toplantı	376	54,3
	2-3 toplantı	288	41,6
	3+ toplantı	15	2,1
Toplu Pazarlık Düzeyi	Grup toplu iş sözleşmesi	36	5,2
	İşyeri toplu iş sözleşmesi	361	52,2
Çalışan Sayısı	1-50 işçi	79	11,4
	51-100 işçi	58	8,4
	101-500 işçi	150	21,7
	500+ işçi	48	6,9

Örneklemin genel özellikleri Tablo 3’de gösterilmiştir. Örnekleme dahil edilen raporların ağırlıklı kısmı, özel sektördeki uyuşmazlıklara aittir. Türkiye’de toplam çalışanlar arasında kamu çalışanlarının oranının yüzde 10’lar civarında olduğu dikkate alındığında (OECD, 2011), Türk Endüstri İlişkileri Sistemi’ne ait gerçekçi bir tablo ortaya çıkmaktadır. Örnekleme dahil edilen konfederasyonların dağılımına bakıldığında ise, TÜRK-İŞ’e üye sendikaların uyuşmazlıkların yaklaşık yüzde 60’ında taraf olduğu görülmektedir. İlgili dönemde işçi konfederasyonları arasında üye sayısının yaklaşık yüzde 68 olduğu; toplam örgütlü işçilerin yaklaşık yüzde 55’ini TÜRK-İŞ’in, yüzde 25’ini HAK-İŞ’in ve yüzde 20’sini DİSK’in kapsadığı düşünüldüğünde (Resmi Gazete, Sayı: 27921 /17.07.2009), örneklemin sendikalı işçilerin ana kütlelerine yakın bir dağılıma sahip olduğu ileri sürülebilir.

Örnekleme, toplam arabuluculuk toplantı sayısının yarısından fazlasının bir olduğu görülmektedir. Yine tarafların yaklaşık yüzde 42’si, iki veya üç kez toplanmıştır. Örneklemin yüzde 1,7’sinde ise, taraflar süreç boyunca hiç karşılıklı olarak toplanamamışlardır. Örnekleme dahil edilenler arasından, 1 arabuluculuk raporunda toplantı sayısı ile ilgili bilgi bulunmamaktadır.

Örnekleme yine Türkiye’deki toplu pazarlık yapısına uygun şekilde, ağırlıklı olarak işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapıldığı görülmektedir. Özellikle metal işkolunun etkisiyle grup toplu iş sözleşmelerinin sayısının, Türkiye genelinden bir miktar fazla olduğu belirtilmelidir. Örnekleme dahil edilen raporların yaklaşık yüzde 48’sinde, uyuşmazlığın düzeyine ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Ancak bunların çok büyük bir çoğunluğu işyeri düzeyine dahil edilebilir.

Uyuşmazlık kapsamındaki işçi sayısında ise, örnekleme dahil edilen raporların 1/5’inden fazlası 101-500 işçiyi kapsayan uyuşmazlıklara aittir. 500’den fazla işçiyi kapsayan uyuşmazlıkların oranı, yaklaşık yüzde 7’dir. Örnekleme dahil edilen raporların yarısından fazlasında (yüzde 51,6) kapsamdaki işçi sayısına ilişkin bir bilgi bulunmamaktadır.

Tablo 4’de, değişkenlerin, arabuluculuk sürecinin başarıya ulaşip ulaşmadığına göre dağılımı verilmiştir. Bu tablodaki betimsel karşılaştırmadan elde edilecek ilk gözlemler, örneklem dahilinde sürecin niteliklerine ilişkin genel sonuçları vermesi bakımından önemlidir.

Tablo 4. Değişkenlerin Dağılımı

	Uyuşmazlık	Çözüm
Madde Sayısı (\bar{x})	27,61	19,88
Gıda (%)	79,1	20,9
Dokuma (%)	80,4	19,6
Banka-Sigorta (%)	42,9	57,1
Metal (%)	77,1	22,9
Sektörler-Genel (%)	78,0	22,0
Toplantı Sayısı (\bar{x})	1,55	1,50
Özel Sektör (%)	78,5	21,5
Kamu Sektörü (%)	71,7	28,3
İşyeri Düzeyi (%)	79,5	20,5
İşletme Düzeyi (%)	77,1	22,9
Kapsamdaki İşçi (\bar{x})	852,69	436,15
Türk-İş (%)	74,8	25,2
Hak-İş (%)	78,0	22,0
DİSK (%)	87,1	12,9

1- Uyuşmazlığa konu madde sayılarının ortalamasına bakıldığında; uyuşmazlığın arabuluculuk sürecinde çözümlendiği uyuşmazlıklarda, ortalamanın uyuşmazlığın sürdüğü durumla karşılaştırıldığında önemli ölçüde düşük kaldığı görülmektedir. Bu farkın istatistiki olarak anlamlılığı ölçen, t testi sonucunda, arabuluculuğun başarıyla tamamlandığı durumların ortalamasının

(M=19,88, S.D=18,19), başarısız sonuçlanan durumlar (M=27,61, S.D=18,19) arasındaki farkın anlamlı olduğu [$t(5)=3,24, p=.001$] görülmektedir. Elde edilen sonuca göre, uyuşmazlığa konu madde sayısı azaldıkça, arabuluculuk sürecinin başarı şansı artmaktadır.

2- İşkolları arasındaki farka bakıldığında, örnekleme dahil edilen dokuma işkolundaki arabuluculuk süreçlerindeki uyuşmazlık oranının, diğer işkollarından yüksek olduğu görülmektedir. Gıda işkolundaki uyuşmazlık oranları, genel ortalamanın üzerindedir. Banka-sigorta işkolundaki arabuluculuk sürecinin çözüm ile sonuçlanma oranı, dikkat çekici oranda yüksektir. Ancak örneklemin sadece yüzde 1'nin, bu işkolundan oluşması nedeniyle genel eğilime etki düzeyinin zayıf olacağına dikkat edilmelidir. Metal işkolunda ise, anlaşma oranları genel ortalamanın üzerindedir. Metal işkolunda, toplu pazarlığın genellikle grup düzeyinde yapıldığı bilinmektedir. Kapsamın genişlemesinin ve işverenin bireysel değil, sendika temsili yoluyla pazarlık sürecine dahil olması, sürecin niteliğini etkileyebilmektedir. Ayrıca bu işkolunda, TÜRK-İŞ'e bağlı Türk-Metal sendikasının daha yoğun oranda paydaşlık stratejisi (Haynes ve Allen, 2001) izlediği yolunda birçok gözlem mevcuttur (Nichols ve Suğur, 2002; Yıldırım, 2010; Soykut-Sarıca ve Pınar, 2014). Bu tür bir stratejinin arabuluculuk sürecine yapacağı etkiler yoruma açık olmakla birlikte, görüşmelerin yürütüleceği ortamın ve tarafların beklentilerini dile getirmeleri konusunda daha uygun bir ortam sağlayabilir. Paydaşlık stratejisi içerisinde, arabuluculuk güçlendirilmeye çalışılan bir araç olarak görülmektedir (Brown, 2000). Ancak Türkiye uygulamaları gibi zorunlu süreçlerdeki etkileri daha iyi analiz edilmelidir. Örnekleme dahil edilen arabuluculuk süreçlerinde, Türk-Metal Sendikası'nın dahil olduğu uyuşmazlıklarda sürecin anlaşmayla sonuçlanma oranı, %27,8'dir. Bu oran, HAK-İŞ'e bağlı Çelik-İş Sendikası'nda, %21,5 iken; DISK'e bağlı Birleşik Metal Sendikası'nda, %15,3'e düşmektedir. Türk-Metal Sendikası'nın yüksek oranına rağmen, aradaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir [$\chi^2(2=N=367)=5.739, p=.057$].

3- Yukarıda da belirtildiği gibi, toplantı sayısı arabuluculuk sürecinin başarıyla sonuçlanmasının önemli göstergelerinden bir tanesidir. Ancak örnekleme dahil olan arabuluculuk süreçlerinde, benzer bir tabloyla karşılaşılmamaktadır. Arabuluculuğun çözüme ulaştırdığı uyuşmazlıklarda toplantı sayısı ortalaması, uyuşmazlığın devam ettiklerinden daha düşüktür. Buna karşın aradaki fark, Mann-Whitney U testi sonucuna göre, istatistiki olarak anlamlı değildir [$U=3923, p=.372, r=.186$].

4- Örneklem dahilinde, kamuya ait işyerlerindeki uyuşmazlıkların arabuluculuk sonucunda çözüme kavuşturulma oranı, özel sektöre oranla daha yüksek olmasına rağmen aradaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir [$\chi^2(1=N=692)=1.139, p=.286$].

5- Yine örneklem dahilinde, işyeri düzeyindeki uyuşmazlıklarda arabuluculuk süreci işletme düzeyindeki uyuşmazlıklarla karşılaştırıldığında, başarıya ulaşma oranı daha yüksektir. Ancak incelenen arabuluculuk raporları, matbu olmadığı

için görüşmelere katılan arabulucular standart bilgiler vermemektedir. Bu nedenle örnekleme dahil raporların %42,6’sında toplu pazarlığın düzeyi konusunda veri bulunmamaktadır. Dolayısıyla düzeye ilişkin analizlerin bu kısıt altında değerlendirilmesi önemlidir. Hakkında veriye ulaşılabilen gözlemler, arasında istatistiki bir fark bulunmamıştır [$X^2(2=N=367)=.369, p=.831$].

6- Toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının ortalamalarına bakıldığında, arabuluculuk sürecinin çözümlenmesiyle sonuçlandırıldığı gözlemlerdeki sayının (M=436,15 S.D=1466,07), uyuşmazlığın devam ettiği gözlemlerin (M=852,69 S.D=439,01) yaklaşık yarısı kadar olduğu görülmektedir. Ancak bu açık fark, t testi sonucuna göre istatistiki olarak anlamlı değildir [t (3) = .884, p=.378].

7- Son olarak konfederasyonun etkilerine bakıldığında TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalarda arabuluculuk sürecinin başarı oranı yüzde 25,2’dir ve HAK-İŞ’e bağlı sendikaların oranlarının (yüzde 22) biraz üzerindedir. Ancak DİSK’e bağlı sendikalarda söz konusu oran, yüzde 12,9’a kadar düşmektedir ve aradaki fark istatistiki olarak anlamlıdır [$X^2(2=N=692)=9.162, p<.005$]. Buna göre, konfederasyonların izledikleri strateji, toplu pazarlık politikaları ve sürece bakışları arasındaki farklılıklar, arabuluculuğun başarısını önemli ölçüde belirleyicidir. Bu ilişkinin hangi somut faktörlerin bir sonucu olarak yorumlanacağı ise, üzerinde durulması gereken bir araştırma sorusudur.

Arabuluculuk sürecinde, uzlaşmayı değişkenlerin hangi yönde ve ne tür etkileşimlerle belirlediği çok değişkenli analiz yöntemleriyle ortaya çıkarılabilir. Buna ilişkin olarak yapılan lojistik regresyon analizi sonuçları Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5. Arabuluculuk Sürecine Etki Eden Faktörlere İlişkin Lojistik Regresyon Analizi

	M_1	M_2	M_3	M_4
	Exp (β)	Exp (β)	Exp (β)	Exp (β)
Uyuşmazlık Madde Sayısı	.984**	.983*	.983*	.983**
Disk	.560***	.540***	.540***	.545***
Metal İşkolu		1.192	1.184	1.201
Toplantı Sayısı			.933	.930
Özel Sektör				.864
Sabit Terim	.979	.789	.894	1.149
Nagelkerke R	.049	.048	.048	.046
HL	.732	.807	.718	.482
Tahmin Oranı (%)	74.8	74.8	74.8	74.8
	chi-square:16.907; p<.005, df=5	chi-square:16.756; p<.005, df=4	chi-square:16.458; p=001, df=3	chi-square:15.773; p=.000, df=2

Burada yüksek oranlı geçersiz gözlemden dolayı, düzey değişkeni analiz dışında tutulmuştur. Görüldüğü gibi, arabuluculuk sürecinin anlaşmayla sonuçlanmasında en belirleyici değişken, uyuşmazlık madde sayısıdır. Madde sayısı azaldıkça, uyuşmazlıkların çözümlenmesi kolaylaşmaktadır. Toplu pazarlık sürecinde, daha az uyuşmazlık konusunun kalması durumunda, arabulucunun yönlendiriciliğinde tarafların çözüme daha fazla odaklanacağı varsayılabilir. Ayrıca arabulucu, daha az karmaşık uyuşmazlıklarda taraflara uzlaşabilecekleri daha etkin çözümler sunabilir ve bu etkenler sürecin çözümlenmesini kolaylaştırabilir (Lim ve Carnavale, 1990; Bingham, 2004).

Bunun dışında daha az güçlü bir değişken olarak, DİSK'e ait sendikaların taraf olduğu uyuşmazlıklarda, arabuluculuğun çözüme ulaşma olasılığı azalmaktadır. Toplantı sayısının artması ve özel sektördeki uyuşmazlıklarda arabuluculuk süreci sonucunda çözüm olasılığı düşmektedir. Buna karşın metal işkolunda arabuluculuk süreci daha etkin olarak işletilmektedir. Ancak bu son üç değişkenin açıklayıcı β değerleri modellerin hiç birinde anlamlı etkilere sahip değildir.

SONUÇ

Endüstri ilişkileri sisteminde, son çeyrek yüzyıldır yaşanan değişimler, endüstriyel çatışma biçimlerinin de niteliğinde farklılaşmalara neden olmuştur. Bu süreçte toplu pazarlık, grev ve lokavt süreçlerine atfedilen anlamlar, önemli ölçüde dönüşüm geçirmiştir. Farklılaşmanın açık olduğu alanlardan bir tanesi, “alternatif çözüm yolları”na ilişkindir. Yapılan araştırmalar, toplu pazarlık sürecinde alternatif çözüm yollarının kullanım oranlarının küresel düzeyde arttığını göstermektedir. Ayrıca bu mekanizmalar, giderek toplu pazarlığın işleyişinden özerkleşmiş ve çözüm yollarının bireyselleşmesinden; işyeri düzeyinde katılım biçimlerinin gelişmesine kadar birbirinden oldukça farklı sonuçlara neden olmuştur. Bu nedenle kimi uygulamalar, kolektif temsilin zayıflamasını; kimileri de bireysel şikâyetlerin kolektif olarak dile getirilmesi yoluyla, toplu iş ilişkilerinin zenginleşmesini sağlamaktadır. Sonuçların benzersizliği, sürecin endüstri ilişkileri sistemi açısından değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu aşamada özellikle ülkelerin özgün koşulları ve alternatif çözüm yollarının kullanımı ile taraflar arası algılanma biçimleri belirleyici hale gelmektedir.

İşyeri düzeyinde çözüm mekanizmalarının türetilmeye başlanması ve rekabet baskısı gibi nedenler ile uyuşmazlıkların yarattığı alternatif maliyetler,

günümüzde artış göstermektedir. Bu nedenle, taraflar alternatif mekanizmaların kullanımı konusuna eskisinden daha sıcak yaklaşıma başlamışlardır. Alternatif çözüm yolları aşağı yukarı tüm ülke uygulamalarında uzun zamandır tanımlanmış bulunan mekanizmalardır. Ancak taraflar bu mekanizmaları, genelde “grev hakkına müdahale” olarak değerlendirmiş ve geniş bir çerçevede “bağımsızlık ilkesi”nin ihlali olarak görmüştür. Klasik anlamıyla uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim gibi biçimler barındıran alternatif çözüm mekanizmaları, son yıllarda işlevsel bir dönüşüm yaşamaktadır. Bu dönüşümün en belirgin niteliği, üçüncü tarafın pro-aktif roller üstlendiği arabuluculuk sürecinin giderek baskın bir karakter kazanması ve toplu pazarlığa müdahale anlamından giderek uzaklaşmasıdır. Tahkime atfedilen olumsuz anlamların devam etmesine karşın; arabuluculuk, tarafların “iradi” konularına zarar vermeyecek bir diyalog kanalı olarak değerlendirilmeye başlamıştır. ILO’nun sendikal haklara ilişkin metinlerinde de, tahkime ilişkin olumsuz imalara rastlamak mümkün iken; arabuluculuk süreci, geliştirilmesi ve taraflarca desteklenmesi tavsiye edilen bir mekanizma haline dönüşmüştür. Söz konusu dönüşüm, ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerine ilişkin yaptıkları yasal revizyonlarda da sıklıkla karşılık bulur hale gelmiştir. Giderek daha fazla ülkede özerk nitelikli, toplu pazarlık sürecinin bağımsızlığını koruyan ve tarafların temsil hakkını zedelemeyen mekanizmalar geliştirilmeye başlanmıştır. Elbette arabuluculuğun bu dönüşümü, tamamen olumlu sonuçlar yaratmamaktadır. Araştırmacıların bir kısmı da bu süreci, endüstri ilişkilerini sarmalayan yeni bireyselleşimin bir sonucu olarak görmüş ve toplu pazarlığın etki alanını daraltan; işyeri düzeyinde ilişkilerin geliştirilmesini zorlaştıran ve en nihayetinde çalışanların haklara erişimi ile hak alanlarının genişlemesini engelleyen bir süreç olarak değerlendirmiştir. Özellikle Avrupa ülkelerinde görülen yürürlükteki revize edilmiş mekanizmalar, oldukça farklı özelliklere sahiptir ve burada ülkelerin endüstri ilişkileri iklimi belirleyici bir faktördür. Yapılan çalışmalar, korporatist sistemlerde arabuluculuk sisteminin göreceli olarak halen zayıf bir yapıda olduğunu ve daha çok devletin kontrolünde bulunduğunu göstermektedir. Akdeniz ülkeleri, korporatist sistemin bir alt türü olarak, devletin işleyişte çok daha baskın rol aldığı kurumsal ve yasal düzenlemeleri sürdürmektedir. Buna karşın özellikle 2000’lerden sonra İskandinav-sosyal demokrat endüstri ilişkileri sistemlerinde, arabuluculuk ve diğer alternatif çözüm yolları daha etkin biçimde kullanılmaya başlanmıştır. İskandinav ülkelerinde halen kısmi bir uygulama olmakla birlikte bu

mekanizmalar, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işlevsel araçlar olarak değerlendirilir ve sosyal diyalogun gelişkin niteliğinin bir yansıması olarak karşılık bulmaktadır. Anglo-Sakson dünyasında özellikle hak ve çıkar ayrımının yapılmaması dolayısıyla, süreç oldukça karmaşık niteliklidir. Ancak bağımsız kurumsal yapıların güçlendirilmesi yönündeki bir eğilim göze çarpmaktadır.

Alternatif çözüm yollarına ilişkin düzenlemeler, Türkiye’de 1936’dan beri mevcuttur. Ancak arabuluculuğun yaşadığı işlevsel dönüşümün izlerini bulmak çok mümkün değildir. Öncelikle Türkiye’de baskın özellik, Akdeniz rejimine benzer biçimde, üçüncü tarafın tamamen devlet tarafından kontrol edilmesidir. Ek olarak, tarihsel süreçte uzlaştırma ve tahkim mekanizmalarının kullanımındaki olumsuz deneyimler de eklendiğinde, tarafların sürece zorunlu, grev öncesi aşılması gereken; “mevzuatın bir yükü” veya bürokratik bir prosedür gözüyle baktığı görülmektedir. Zayıflığın altındaki nedenlerden bir tanesi de, sosyal diyalog mekanizmalarının yaygın olmaması ve yerleşik çatışmacı ilişkilerin sürecin işletilmesini zorlaştırmasıdır. Ayrıca yasa koyucuların da alternatif çözüm yollarına ilişkin düzenlemeleri, toplu pazarlığa dolaylı bir müdahale ve grevi zorlaştırıcı bir araç olarak tasarladıkları bilinmektedir. Yaygın olumsuz algılar, süreci önemli ölçüde etkilemiş ve çağdaş gelişmelere benzer dönüşümler Türkiye için gerçekleşmemiştir. Mevcut düzenlemelerde, arabulucunun etki alanı oldukça sınırlıdır ve daha da önemlisi tarafların sürecin yürütülmesindeki inisiyatifleri zayıftır. Bu nedenle arabuluculuk, Türkiye’de daha çok kamu işyerlerine ait toplu pazarlık sürecinde daha etkin kullanılmaktadır. Ayrıca işçi sendikalarının bağlı olduğu konfederasyonlar arası farklılıklar, sürecin yürütülmesine birincil düzeyde etki etmektedir.

Türkiye’de arabuluculuk sürecine ilişkin veriler, düzenli olarak yayınlanmasına rağmen, sürecin özelliklerini içeren yargılara ulaşmak için yetersizdir. Bu nedenle çalışmada, 2000 – 2009 yılları arasını kapsayan arabuluculuk tutanakları esas alınarak oluşturulan veriler üzerinden değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır. İş kolları seçilirken temel ölçütler, örgütlenme oranlarının yüksek olması, kamu endüstri ilişkilerinin etki alanının dışında kalması ve grev yasağının bulunmaması olmuştur. Bu şekilde belirlenen dört iş kolunda ilgili döneme ait tüm arabulucu raporları incelenmiştir. Örnekleme dahil edilen rapordan çıkan en önemli sonuçlardan bir tanesi, sürece dahil olan uyuşmazlıkların yarısından fazlasında tarafların en fazla bir

kez toplanmasıdır. Bu sonuç tarafların gönülsüzlüğü ve süreci “mevzuatın anlamsız bir parçası” olarak görmelerinin bir yansıması olabilir. Nitekim tarafların bu algıdan uzaklaştığının bir göstergesi olarak değerlendirecek bir veri, toplantı sıklığının artmasıyla sürecin başarı şansının da artmasıdır.

Sürecin başarısızlığındaki bir önemli nokta da, uyuşmazlığa konu olan madde sayısıdır. Madde sayısı arttıkça, uyuşmazlığın devam etme olasılığının da yüksek olduğu görülmüştür. Doğal olarak artan madde sayısı, süreci karmaşıklaştırmakta ve tarafların uzlaşma şansını düşürmektedir.

Ayrıca tarafların özellikleri ve sürece ilişkin algıları da sürecin başarısında önemli ölçüde belirleyicidir. DİSK’e bağlı sendikaların taraf olduğu uyuşmazlıklarda, büyük oranda arabuluculuğa ilişkin olumsuz algıların etkisiyle sürecin başarı şansı düşmektedir. Buna karşın grup toplu iş sözleşmesinin yaygın olduğu metal iş kolunda, tarafların temsil ettiği kitle büyüdüğü ve genel koşullar belirleyicilik kazandığından dolayı sürecin uzlaşmayla tamamlanma olasılığı artmaktadır. Kamudaki iş yerlerinde ise, büyük ihtimalle daha farklı ilişkilerin belirleyici olması nedeniyle uzlaşma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taraflar, dünyadaki gelişmelere benzer biçimde arabuluculuğu işlevsel ve inisiyatif alabilecekleri bir süreç olarak değerlendirmemektedirler. Ayrıca arabulucular da bu olumsuz algılardan etkilenmektedir. Arabulucuların rolleri, mevzuat içerisinde oldukça belirsiz olduğu için, sürecin Türk endüstri ilişkileri sisteminde toplu pazarlığı güçlendirici ve kolektif temsili kolaylaştırıcı işlevler yüklenmesi zorlaşmaktadır.

Kaynakça

- Adaman, F., Buğra, A. ve İnel A. (2009). Societal Context of Labor Union Strategy: The Case of Turkey. *Labor Studies Journal*. 34 (2). 168-188.
- ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). [http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1400]. (Erişim: 10.09.2017).
- Akan, T. (2011). The Political Economy of Turkish Conservative Democracy as Governmental Strategy of Industrial Relations between Islamism, Neoliberalism and Social Democracy. *Economic and Industrial Democracy*. 33 (2). 317-349.
- Alemdar, P. (2009). Müzakere Biçimleri ve Müzakereye Hazırlık. [http://www.arabulucu.com/muzakere-ve-teknikleri/muzakere-bicimleri-ve-muzakereye-hazirlik]. (Erişim: 01.02.2017).
- Bakır, E., Taşiran, A. C. ve Taymaz E. (2009). Quality of work and Employment, Industrial Relations, Restructuring in Turkey. *European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions Project Reports*. [http://eprints.mdx.ac.uk/4532/1/EF0915EN.pdf]. (Erişim: 02.06.2017).
- Bedük, M. N. (2009). Toplu İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Uygulaması: Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 24 (6). 1347-1427.
- Benson, J. (2012). Alternative Dispute Resolution in Japan. *International Journal of Human Resources Management*. 23 (3). 511-527.
- Bingham, L. B. (2004). Employment Dispute Resolution: The Case of Mediation. *Conflict Resolution Quarterly*. 22 (1/2). 145-174.
- Blain, N., Goodman, J. and Lowenberg J. (1997). Mediation, Conciliation and Arbitration. *International Labour Review*. 126 (2). 179-198.
- Brown, W. (2000). Putting Partnership into Practice in Britain. *British Journal of Industrial Relations*. 38 (2). 299-316.
- Brown, W. (2004). Third Party Intervention Reconsidered: An International Perspective. *The Journal of Industrial Relations*. 46 (4). 448-458.
- Buğra, A., Adaman, F. ve İnel Ahmet (2005). Çalışma Hayatındaki Yeni Gelişmeler ve Sendikaların Değişen Rolü. *Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu*. [http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor%5B1%5D.pdf]. (Erişim: 11.04.2009).
- Burawoy, M. (2008). The Public Turn: From Labor Process to Labor Movement. *Work and Occupations*. 35 (4), 371-387.
- Cam, E. (Çev. Ed.) (2016). *İşyeri Uyuşmazlık Sistemleri Performans İyileştirme Rehberi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Canbolat, T. (2013). 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu olarak Arabuluculuk. *Çalışma ve Toplum*. 39, 247-273.
- Clark, N., Contrepolis, S. and Jefferys S. (2012). Collective and Individual Alternative Dispute Resolution in France and Britian. *International Journal of Human Resources Management* 23 (3). 550-566.
- ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı, *Stratejik Plan 2014-2018*, [https://www.csgb.gov.tr/media/2037/stratejikplan_2014_2018.pdf]. (Erişim: 01.09.2017).

- Çelik, N. (2004). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çöpoğlu, M. (2015). Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 10 (1). 163-182.
- Dabscheck, B. (2001). A Felt Need for Increased Efficiency: Industrial Relations at the End of the Millennium. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. Vol. 39. No. 2. 4-30.
- Dilts, D. and A. Karim, A. (1990). The Effect of Mediator Qualities on Mediation Outcomes. *Industrial Relations*. 45(1).
- Disini, Domingo P. (2002). Labor Dispute Settlement in the Philippines. Dispute Resolution Mechanism in the Philippines. *IDE Asian Law Series*. No.18. Institute of Developing Economies. University of Philippines College of Law.
- Duman, A. ve Duman A. (2016). Türkiye’de Sendika Üyeliliğinin Kamu ve Özel Sektörde Ücretler Üzerinde Etkileri. *Çalışma ve Toplum*. 48. 11-30.
- Duran, B. ve Yıldırım E. (2005). Islamism, Trade Unionism and Civil Society: The Case of Hak-İş Labour Confederation in Turkey. *Middle Eastern Studies*. 41 (2). 227-247.
- Elvander, N. (2002a). The Labour Market Regimes in the Nordic Countries: A Comparative Analysis. *Scandinavian Political Studies*. 25 (2). 117-137.
- Elvander, N. (2002b). The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*. 8 (2). 197-216.
- Elvander, N. (2003). Two Labour Market Regimes in Sweden. A Comparison Between the Saltsjöbaden Agreement of 1938 and the Industrial Agreement of 1997. *Industrielle Beziehungen*. 10 (1). 146-159.
- Esmer, H. B. (1970). Toplu İş Sözleşmesi Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma Kurulları. [<http://www.ankarabarasu.org.tr/siteler/ankarabarasu/tekmakale/1970-5/5.pdf>]. ss. 769-779. (Erişim: 14.10.2017).
- Feldman, M. (2006). Emerging Varieties of Capitalism in Transition Countries: Industrial Relations and Wage Bargaining in Estonia and Slovenia. *Comparative Political Studies*. 39 (7). 829-854.
- Fells, R. (1999). Settlement Process or Tactical Opportunity? Mediation in Industrial Relations. *The Journal of industrial Relations*. 41 (4). 594-611.
- Fine, C. (1999). Strike Law and ADR in Hungary: A Model for Labor Movements in Central and Eastern Europe?. *Labor Studies Journal*. 24 (2). 29-44.
- Freeman, R. B. (1995). The Future of Union Decentralized Collective Bargaining Systems: US and UK Unionism in an Era of Crisis. *British Journal of Industrial Relations*. 33 (4). 519-539.
- Gerhart, P. F. and Drotning, J. E. (1980). Dispute Settlement and Intensify of Mediation. *Industrial Relations*. 19 (3). 352-359.
- Gernigon, B., Odero, A. and Guido H. (2000). *ILO Principles Concerning the Right to Strike*. Geneva: ILO.
- Getman, J. J. (1979). Labor Arbitration and Dispute Resolution. *The Yale Law Journal*. 88 (5). 916-949.

- Glassner, V. and M. Keune M. (2010). Negotiating in Crisis?: Collective Bargaining in Europe during the Economic Downturn. *ILO - Industrial and Employment Relations Department Working Paper*. No.10. Geneva: ILO.
- Goodman, J.F.B. and Krislov J. (1974). Conciliation in Industrial Disputes in Great Britain: A Survey of the Attitudes of the Parties. *British Journal of Industrial Relations*. 12(3). 327-351.
- Görmüş, A. (2012). Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeyleri ve Yeni Gelişmeler. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 1. 32-49.
- Hassel, A. and Ebbinghaus B. (2000). From Means to Ends: Linking Wage Moderation and Social Policy Reform. (Eds. Fajertag, G., Pochet, P.). *Social Pacts in Europe New Dynamics*. Brussels: ETUI. 61-84.
- Haynes, P. and Allen M. (2001). Partnership as Union Strategy: A Preliminary Evaluation. *Employee Relations*. 23 (2). 164-193.
- Hiltorp, Jean M. (1985). Mediator Behavior and Settlement of Collective Bargaining Disputes in Britain. *Industrial Relations*. 41 (2). 83-99.
- Jefferys, S., Clark N., Contrepolis S., Dix G., Neathey F., M.P., Telljohann V. and Unterschultz J. (2010). Social Dialogue and the Changing Role of Conciliation. Arbitration and Mediation Services in Europe (CAMS): A Five Country Study of Third Party Dispute Resolution. *ACAS Research Paper*. [http://www.acas.org.uk/media/pdf/b/a/0910_CAMS.pdf]. (Erişim: 04.06.2011).
- Ibsen, C. L., Soren Kaj A., Due J. and Steen Madsen J. (2011). Bargaining in the Crisis- A Comparison of the 2010 Collective Bargaining Round in the Danish and Swedish Manufacturing Sectors. Transfer: *European Review of Labour and Research*. 17 (3). 323-339.
- ILO (2007). *Collective Dispute Resolution through Conciliation. Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*. Geneva: ILO.
- Işık, R. (1970). *Giriş. Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları. Uzlaştırma Arabuluculuk Tahkim*: İçinde: 1-6. Ankara: Türk-İş Yayını.
- Işıklı, A. (2006). *Sendikacılık ve Siyaset*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Kessler, I. and Dickens L. (2008). Dispute Resolution and Modernization of the Public Services in Britain: The Case of the Local Government Pay Commission. *Journal of Industrial Relations*. 50 (4). 612-629.
- Kılıkış, İ., Bağdoğan, S. Y. ve Baştürk Ş. (2014). Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk ve Uzlaştırma Sisteminin Evrimi ve Sistemin Etkinliğini Artırıcı Öneriler. *DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(1). 53-81.
- Kocaoğlu, A. M. (1999). *Türk İş Hukuku’nda Arabuluculuk Kurumu İngiltere, Fransa, Almanya, İsveç ve Özellikle A.B.D. Hukuk Sistemleriyle Karşılaştırmalı Olarak*. Ankara: TÜHİS Yayınları.
- Kocher, E. (2002). The Regulation of Conflicts in the German Industrial Relations System: Legal and Extralegal Institutions and Procedures. Transfer: *European Review of Labour and Research*. 4 (2). 654- 669.
- Köseoğlu, H. (1967). Toplu İş Sözleşmelerinde Uyuşmazlık Problemi ve Uzlaştırma Yolları. *Ankara Barosu Dergisi*. 4. 633-640. [<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1967-4/5.pdf>]. (Erişim: 14.10.2017).

- Kutadgobilik, T. (2011). Sosyal Politika Gündemi Toplantısı Açılış Konuşması. [www.tisk.org/duyurular.asp?ayrinti=True &id=3253]. (Erişim: 02.05.2017).
- Kutal, M. (1998). Tartışmalar, Cumhuriyetimizin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri. III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi. İstanbul. TÜHİS Yayını: İçinde 55-70.
- Kutal, M. (1968). Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözülmesi. Sosyal Siyaset Konferansları. 19. 219-253. [http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9458]. (Erişim: 14.10.2017).
- Lewin, D. (2001). IR and HR Perspectives on Workplace Conflict: What can Each Learn From the Other?. *Human Resources Management Review*. 11 (3). 453-485.
- Lim, R. G., Carnavale P.J.D. (1990). Contingencies in the Mediation of Disputes. *Journal of Personality and Social Psychology*. 58 (2). 259-272.
- Mareschal, P. M. (2005). Building a Better Future Through Mediation: Insights from a Survey of FMCS Mediators. *Journal of Collective Negotiations*. 30 (4). 307-323.
- Martinez-Pecino, Roberto; Munduate, Lourdes, Francisco Medina and Martin Euwema (2008). Effectiveness of Mediation Strategies in Collective Bargaining. *Industrial Relations*. 47 (3). 480-495.
- Meagher, W. J. (1970). Toplu Pazarlıkta Menfaat Uyuşmazlıklarının Çözümü. T. Dereli (Çev.) *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 21: 123-133.
- Nichols, T., Suğur, N. and Demir E. (2001). The Production and Reproduction of Trade Union Autocracy in the Turkish Metalworking University. *Cardiff University School of Social Sciences Working Paper*. No.10. [http://131.251.0.3/socsi/resources/wrkpaper10.pdf]. (Erişim: 09.06.2017).
- Nichols, T., Suğur, N. and Demir E. (2002). Globalised Management and Local Labour: The Case of White Goods Industry in Turkey. *Industrial Relations Journal*. 33 (1). 68-85.
- Nichols, Theo and Suğur N. (2005). *Global İşletme Yerel Emek: Türkiye’de İşçiler ve Modern Fabrika*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- OECD (2011). *Government at a Glance*. Paris: OECD Pub.
- Oğuzman, K. (1970). Türk İş Hukuku Açısından Arabuluculuk ve Tahkim Müessesesi. R. Işık (Der.) *Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yollar, Uzlaştırma Arabuluculuk Tahkim: İçinde 7-24*. Ankara: Türk-İş Yayını.
- Okay, S. N. (2011). 275 Sayılı Kanuna Göre Uzlaştırma Müessesesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 0 (17). 93-104.
- Özbek, M. (1999). Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Temel Çözüm Türleri Nelerdir?. Ankara Barosu Dergisi. 2-3. 187-204. [http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1999-2/10.pdf]. (Erişim: 14.10.2017).
- Öztürk, B. (2016). Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı. *Çalışma ve Toplum*. 4. 1793-1836.
- Personel Dairesi Başkanlığı. (2012). *ÇSGB Hizmet İçi Eğitim Kitabı*. [http://www3.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/per/hizlierisim/hizmeticiegitim/egitim1]. (Erişim: 05.06.2017).
- Resmi Gazete. Sayı: 27921 /17.07.2009.
- Ridley-D., Rory and Bennett A. (2011). Towards Mediation: Developing Theoretical Framework to Understand Alternative Dispute Resolution. *Industrial Relations*. 42 (2). 106-123.

- Rojot, J., Flanchec, A. Le and Landrieux-Kartochian S. (2005). Mediation within the French Industrial Relations Context: The SFR Cegetel Case. *Negotiation Journal*. 21 (4). 443-467.
- Rodriguez-Pinero. M., Rey, S. and Munduate L. (1993). The Intervention Third Parties in Solution of Labour Conflicts. *European Work and Organizational Psychologist*. 3 (4). 271-283.
- Ross, W. H. and Donald E. Conlon (2000). Hybrid Forms of Third Party Resolution: Theoretical Implications of Combining Mediation and Arbitration. *The Academy of Management Review*. 25 (2). 416-427.
- Ruhneman, C. (2010). Trade Union Negotiating Officials Use and non-Use of ACAS Conciliation in Industrial Disputes. *ACAS Research Papers*. 07/10. [http://www.acas.co.uk/media/pdf/9/5/Trade_union_negotiating_officials'_use_and_nouse_of_Acas_conciliation_in_industrial_disputes.pdf]. (Erişim: 01.04.2017).
- Saundry, R., McArdle, L. and Thomas P. (2013). Reframing Workplace Relations? Conflict Resolution and Mediation in Primary Care Trust. *Work, Employment and Society*. 27 (2). 213-231.
- Silverstein, M. O. (2011). Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & The European Union. *Labor and Employment Law Forum*. 1 (1). 100-125.
- Singh, R. (1987). Dispute Settlement and Mediation. *Industrial Relations*. 26 (3). 314-316.
- Soykut-Sarıca, P. Y. (2014). Public and Private Initiatives in Skills Training in Turkey. (Eds. Dereli, T., Soykut-Sarıca P.Y, Şen-Taşbaşı). *Labor and Employment Relations in Globalized World: New Perspectives on Work. Social Policy. Labor Market Implications*. Gewerbastresse: Springer. 207-230.
- Souriac, M. A. (2002). Collective Conflict in the Public Sector in France. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 8 (4). 688-700.
- Sökmen G., Ekin (2015). Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 19. 55-71.
- Stokke, T. A. (1999). Collective Bargaining and State Intervention in the Scandinavian Countries. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 1 (2). 156-174.
- Stokke, T. A. and Thörnqvist C. (2001). Strike and Collective Bargaining in the Nordic Countries. *European Journal of Industrial Relations*. 7(3). 245-267.
- Stokke, T. A. (2002). Conflict Resolution in the Nordic Countries. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 4 (2). 670-687.
- Steadman, F. (2004). Workplace Forums in South Africa: A Critical Analysis. [<http://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/iljuta25&div=140&id=&page=>]. (Erişim: 01.05.2017).
- Stuart, M. and Lucio M. M. (2008). The New Benchmarking and Advisory State: The Role of Advisory. Conciliation and Arbitration Service in Facilitating Labour-Management Consultation in Public Sector Transformation. *Journal of Industrial Relations*. 50 (5). 736-751.
- Subaşı, İ. (1991). Türk Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları. *İş Hukuku Dergisi*. 1: 529-555.
- Süral, N. (1982). *İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları*, Ankara: Türk-İş Yayınları No:142.
- Süral, N. (1993). 2822 Sayılı Yasada Barışçı Çözüm Yolları. *İş Hukuku Dergisi*. 3: 51-63.

- Süral, N. (2006). Evolving Structure of Collective Bargaining in Turkey (1990-2005). *Middle Eastern Studies*. 42 (6). 965-996.
- Şafak, C. (2006). Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi. *Çalışma ve Toplum*. 10. 31-70.
- Tegaue, P. (2009). Path Dependency and Comparative Industrial Relations: The Case of Conflict Resolution Systems in Ireland and Sweden. *British Journal of Industrial Relations*. 47 (3). 499-520.
- Thompson, M. (1998). Kuzey Amerika’da Arabuluculuk-Uzlaştırma Sistemleri: Alternatif Modeller. T. Dereli (Çev.) *Cumhuriyetimizin 75. Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri: III. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi*. İstanbul. TÜHİS Yayını İçinde 15-26.
- Traxler, F. (1999). The State in Industrial Relations: A Cross-National Analysis of Developments and Socioeconomic Effects. *European Journal of Political Research*. 36 (1). 55-85.
- Trif, A. (2007). Collective Bargaining in Eastern Europe. Case Study Evidence from Romania. *European Journal of Industrial Relations*. 13 (2). 237-256.
- Treu, T. (2002). Regulation of Strikes and European Social Model. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 8 (4). 608-623.
- Uçum, M. (2000). *Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmî Arabuluculuk: 1996-1999*. İstanbul: Selülöz-İş Sendikası Yayınları.
- Urwin, P., Karuk, V., Latreille P., Michielsens E., Page L., Siara B., Speckesser S., Boon A. and Chevalier P.A. (2012). Quantative Evidence in Evaluation of ADR: The Case of Judicial Mediation in UK Employment Tribunals. *The International Journal of Human Resources Management*. 23 (3). 567-589.
- Welz, C. And Kauppinen T. (2005). Industrial Action and Conflict Resolution in the New Member States. *European Journal of Industrial Relations*. 11 (1). 91-10.
- Wiener, Jason (2005). New Globalization: Mediating the Role of Mediation in Enforcing International Fair Labor Standards. *Wisconsin International Law Journal*. 23 (2). 205-223.
- Van Gramberg, B. (2006). *Managing Workplace Conflict-Alternative Dispute Resolution in Australia*. Bernadine van Gramberg. The Federation Press. Sydney.
- Visser, J. (2006). Union Membership Statistics in 24 Countries. *Monthly Labor Review*. 129 (1). 38-49.
- Yıldırım, E. ve Çalış Ş. (2008). The Impact of EU Accession on Turkish Industrial Relations and Social Dialogue. *Industrial Relations Journal*. 39 (3). 212-228.
- Yıldırım, E. ve Uçkan B. (2010). İşverenlerin Sendikasıuzlaştırma Modelleri ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*. 25. 163-184.
- Yıldırım, E. (2010). Turkish Industrial Relations: Transformation or Non-Fundamental Change?. (Eds, Çetin, T., Yılmaz, F.). Understanding the Process of Economic Change. New York: Nova Science Pub., 219- 237.
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler. *Çalışma ve Toplum*. 6. 137-141.
- [<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0603.pdf>] (Erişim:14.10.2017).
- [<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1400>].
- [www.adb.adalet.gov.tr]

Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği¹

Geliş Tarihi/Received : 30/08/2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 09/03/2017
Kabul Tarihi/Accepted : 18/04/2018

Social Security of the Self-Employed Workers in Turkey

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 8 Sayı: 1 Yıl: 2018
Volume: 8 Issue: 1 Year: 2018
Sayfa Aralığı: 67-94
Pages: 67-94

Nagihan DURUSOY ÖZTEPE*
Sezgi AKBAŞ**

ÖZ

Türkiye’de sigortalılık statüsü açısından en heterojen grubu kendi adına ve hesabına çalışanlar oluşturmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4. maddesinin 1. fıkrasının b bendine göre, ticari kazancı nedeniyle gelir vergisi mükellefi olanlar, esnaf ve sanatkarlar, şirket ortakları ve tarımsal faaliyette bulunanlar kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Bu grubun en önemli özelliği kendi faaliyetlerinden dolayı elde ettikleri gelirin düzensiz ve belirsiz oluşudur. Bu nedenle düzenli prim ödeme alışkanlıkları en zayıf olan sigortalı gruplarından birini oluşturmaktadır. Bu anlamda, kendi hesabına çalışanların sosyal koruma yetersizliği ile karşılaşma olasılığı diğer sigortalı gruplarına göre oldukça fazladır. Bu çalışma, Türkiye’de kendi adına ve hesabına çalışanların gelir düzeyleri ve yaşam standartları ile sosyal güvenlik sistemi arasındaki ilişkiyi ve sosyal güvenlik programlarından ne ölçüde yararlandıklarını saptamayı amaçlamaktadır. Çalışmada, kendi adına ve hesabına çalışanların sosyoekonomik koşulları Türkiye İstatistik Kurumu mikro verilerinden yararlanarak hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, kendi hesabına çalışanların gelir durumu ile sosyal sigortaya kayıtlılık arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu, kendi hesabına çalışanların en az 1/3’ünün prim borcu nedeniyle sağlık hizmetlerinden yararlanmadığı, sosyal sigorta edimlerine hak kazanmanın kolaylığı nedeniyle kendi hesabına çalışma statüsünden bağımlı çalışmaya geçişlerin yaşandığı bulgulanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kendi hesabına çalışma, sosyal güvenlik, sosyal koruma

ABSTRACT

Self-employed workers are the most heterogeneous group with regards to social security coverage status in Turkey. The term "self-employed" can apply to a range of different workers. In accordance with the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510 (Article 4/1-b), income taxpayers for their commercial earning, craftsmen and artisans, business earners/partners and people doing agricultural activity define as self-employed workers. Obtaining irregular and uncertain income is the most important characteristic of this group. Because of the lack of regular premium payment habit, they constitute one of the weakest groups in social security coverage. In this sense, encountering with probability of social protection inadequacy is pretty much rather than the other groups. This study aims to determine the relationship between income levels/living standards of self-employed workers and social security system and how self-employed workers benefit from social security programs in Turkey. In the study, socioeconomic conditions of self-employed workers will be examined with using the proper data of Turkish Statistical Institute. As a result of the analyzes, it was found that there is a positive relationship between self-employed workers' income status and social insurance registration; at least one of three of self-employed workers cannot benefit from health services due to the premium debt, and there is a transition from self-employed status to dependent employment.

Keywords: Self-employment, social security, social protection

Önerilen atıf şekli : Öztepe N. & Akbaş S. (2018). Türkiye’de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(1). 67-94

* Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ndurusoy@pau.edu.tr

** Arş. Gör., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sakbas@pau.edu.tr

¹ Bu makale Sosyoekonomi Derneği ile Hacettepe Üniversitesi Piyasa Ekonomisini ve Girişimciliği Geliştirme Merkezi tarafından Ankara/Türkiye’de, 27-28 Nisan 2017 tarihlerinde düzenlenen Üçüncü Uluslararası Sosyoekonomi Derneği Yıllık Buluşması’nda sunulan çalışmanın gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

GİRİŞ

Son otuz yılda işin doğasında ve emek piyasalarının yapısında meydana gelen değişiklikler, kendi adına ve hesabına çalışma şekillerini “atipik” istihdamın bir parçası olarak yeniden gün yüzüne çıkarmıştır. Uzunca bir süre geleneksel zanaat ve atölye üretimiyle anılan kendi hesabına çalışma, günümüzde işsizliğin de artmasıyla birlikte teşvik edilen bir istihdam formuna dönüşmüştür. İstihdamın gri bir alanı olarak kendi hesabına çalışanlar, giderek büyüyen bir güvencesizlikle karşı karşıyadır. Bu durumun olası nedenlerinden biri, bu istihdam statüsünün bağımlı çalışanları kapsayan koruyucu çalışma mevzuatının dışında kalmasıdır. İkinci olarak, genellikle düşük ve düzensizlikle karakterize edilen kazanç yapıları bu güvencesizliğin üstesinden tek başına gelmelerine imkân tanımamaktadır. Bu anlamda kendi adına ve hesabına çalışanlar sosyal güvenlik kapsamına dâhil edilmesi gereken önemli gruplardan biridir.

Türkiye sosyal sigorta sistemi, yaklaşık 65 yıl öncesinden başlayarak, kurumsal yapıların inşası ve aşamalı bir şekilde farklı istihdam statülerinin kapsama alınması eşliğinde şekillendirilmiştir. Özü ve başlangıcı itibarıyla bu şekillendirme, parçalılığın getirdiği birtakım mukayeseli üstünlüklere ortam hazırlamıştır. Özellikle kendi adı ve hesabına bağımsız çalışanlar, "işveren" statüsü bir kenara alınarak değerlendirilirse, sosyal sigortalılık bağlamında en korunaksız grubu meydana getirmişlerdir. Sosyal sigorta sisteminin edimsel karakteri göz önüne alındığında, kendi hesabına çalışanların prim ödemeyi yalnızca kendi yükümlülüğünde gerçekleştirmek durumunda olmaları sorunların birincil kaynağına dönüşmüştür. Zira gelirin belirsiz ve düzensizliğini önemli ölçüde yaşayan bu grup, prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirme hususunda başarılı olamamaktadır.

Birçok sebebe ve etkene dayanmakla birlikte 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen ve 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile sosyal güvenlik sistemimizde gerçekleştirilen "reform", farklı çalışan/sigortalı grupları arasında norm ve standart birliğini sağlama düşüncesi ile hayata geçirilmiştir. Bu Kanun ile birlikte, farklı sosyal güvenlik kurumlarına ilişkin mevzuat, tek bir mevzuatta bir araya getirilmiştir. Fakat norm ve standart birliği sağlama konusu, özellikle sosyal sigortalılığın nesiller arası süreçte sigortalılık başlangıcı, prim ödeme gün sayısı, yaşlılık aylığına hak kazanılabilecek yaş vb. hususlarda farklılaşması sebebiyle bir günden diğerine sorun olmaktan çıkarılabilecek bir durum vaat etmemektedir. Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanun sonrasında da, sunulan şartlar ve hak kazanma koşulları açısından çalışanların statülerine göre mevcut bulunan ayrımı devam etmektedir.

Bu çalışma, kendi ad ve hesabına bağımsız faaliyet yürütenlerin gelir düzeyleri ve yaşam standartları ile sosyal güvenlik sistemi arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamaktadır. Çalışmada kendi adına ve hesabına çalışanlarla ilgili analizler tarım dışı sektörler temel alınarak yapılmıştır. Analizlere tarım sektörünün

dâhil edilmemesinin en önemli nedeni, tarım sektöründe kendi adına ve hesabına çalışma şekillerinin gerek yapılan işin, gerekse elde edilen gelirin niteliği itibarıyla tarım dışı sektörlerden oldukça farklı özellikler arz etmesidir. Tarımda yapılan işlerin genellikle mevsimsel oluşu ve doğal koşullardan etkilenmesi nedeniyle elde edilen gelirin düzensiz ve çoğu zaman yetersiz oluşu bu grubun sosyal güvenlik ihtiyaçlarını diğer gruplardan farklılaştırmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde, ilgili çalışma biçimi üzerine farklı uluslararası kurumların tanımlarına ve bu tanımlar üzerinden kendi hesabına çalışmanın özelliklerine yer verilmiştir. İkinci bölümde, başta Avrupa olmak üzere çeşitli ülkelerde kendi hesabına faaliyet yürütenlerin mevcut sosyal koruma sistemindeki hak ve yükümlülükleri değerlendirilmekte ve ülkelerin kendi hesabına çalışmaya dönük uygulamaları, sosyal güvenliğin finansmanı açısından da incelenmektedir. Devamında, Türkiye’de tarım dışı sektörlerde kendi hesabına çalışanlara primli rejim çerçevesinde sağlanan sosyal güvenlik hakkı mevcut yasal düzenleme üzerinden değerlendirilmektedir. Çalışmanın son bölümünde ise, Türkiye’de kendi hesabına çalışanların sosyoekonomik görünümü, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2016 Hanehalkı İş gücü Anketi (HİA), 2015 Hanehalkı Bütçe Anketi (HBA) ve 2015 Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi’nden yapılacak hesaplamalarla ortaya konularak, bu bulguların kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliğini ne ölçüde etkilediği tartışılacaktır.

I- KENDİ HESABINA ÇALIŞMA KAVRAMI

Kendi adına ve hesabına çalışma şekli, tüm istihdam statüleri içinde tanımlanması oldukça zor olan gruplardan biridir. Bu istihdam statüsünün tanımlanmasındaki güçlükler bu gruba ilişkin ihtiyaçların ölçümünde ve bu alana ilişkin geliştirilecek politikaların belirlenmesindeki zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Kendi adına ve hesabına çalışma şeklinin tanımlanmasında başvuru başlıca ölçüt Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilen Uluslararası İstihdam Durum Sınıflaması’dır (ICSE). Bu sınıflamaya göre, istihdam statüleri “ücretli çalışma” ve “kendi hesabına çalışma” olmak üzere iki ana grup altında sınıflanmaktadır (ILO, 2013: 4). Ücretli çalışma statüsü altında ayrıntılı bir çalışan sınıflamasına gidilmemiş; tüm ücretli işleri yerine getirenler “ücretli çalışanlar” olarak tanımlanmıştır. Ücretli çalışma, işveren ile aralarında mevcut olan yazılı ve sözlü istihdam sözleşmesine göre, işletmenin satış ve kârından tamamen bağımsız olarak belirlenecek bir temel ücret karşılığında çalışanları ifade etmektedir (TÜİK, 2015). Bu anlamda, ücretli çalışma kategorisi yalnızca düzenli ve sürekli işlerle sınırlı değildir. Mevsimlik ve yevmiyeli çalışma gibi düzensiz ve sürekliliği olmayan işler de belirlenen temel bir ücret karşılığında yapıldığı için ücretli işler kategorisinde değerlendirilmektedir.

Tablo 1. ICSE-93'e göre İstihdam Durum Sınıflaması

Ücretli İstihdam Edilenler	Kendi Hesabına Çalışanlar
<ul style="list-style-type: none"> • Ücretli Çalışanlar 	<ul style="list-style-type: none"> • İşverenler • Kendi Hesabına Çalışanlar • Üretim Kooperatifi Üyeleri • Ücretsiz Aile İşçileri • Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı tarafından sınıflandırılmayan çalışanlar

Kaynak: ILO, 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223924.pdf

Kendi hesabına çalışanlar ise, işverenler, kendi adına ve hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçileri ve üretim kooperatiflerinin üyeleri olarak alt gruplara ayrılmıştır. ILO'nun yapmış olduğu bu sınıflamanın temel ayrımını elde edilen gelirin şekli ve çalışma ilişkisinin niteliği belirlemektedir. Serbest meslek sahipleri kendi hesabına çalışan kişilerdir. Kendi hesabına çalışılan işlerde, ücretlendirme doğrudan kendi hesabına çalışan kişinin yürüttüğü işten elde ettiği kâra bağlıdır. Bu kişiler sahip oldukları işletmeyi etkileyen önemli kararları verirler; işletmenin işletilmesi veya hizmet sunumundan kaynaklanan tüm sorumluluklar yine bu kişilere aittir. (ILO, 2013). Ücretli çalışanlarla kıyaslandığında, vergilendirme ve sosyal sigorta yükümlülükleri ve edimlerinden faydalanma şartları açısından farklı hukuki statülere sahiptirler. En önemli farkları ise, yaptıkları işlerin garantisiz ve değişken yapısı nedeniyle, bu işlerden elde edilen gelirin de düzensiz ve belirsiz oluşudur.

Bununla birlikte kendi hesabına kategorisinde sınıflandırılan işveren ve kendi hesabına çalışan arasında da çeşitli ayrımlar bulunmaktadır. İşverenler kendi işyerlerinde, en az bir ücretli veya yevmiyeli işçi istihdam eden kişilerdir. Kendi hesabına çalışanlar ise herhangi bir ücretli ya da yevmiyeli kişi çalıştırmaksızın kendi işlerini yürüten ve bu işlerin yürütümünde çoğunlukla ücretsiz aile işçilerinden yardım alan kişilerdir (ILO, 2013).

Küresel anlamda kendi hesabına bağımsız çalışma, düzenlenmiş bir ekonomik faaliyet sisteminin dışında yer alma, herhangi bir sosyal güvenlik kapsamında olmama, gelirini kaydetmeme veya açıklamama ile betimlenebilecek enformel sektörün görece ağırlığını barındırmaktadır. Özellikle Asya ve Afrika ülkelerinde kendi hesabına bağımsız çalışmanın niceliksel boyutu ile (GSYH'nin içinde enformel alanın yüzdesi olarak) verimlilik ilişkisi arasında dikkate değer bir zıtlık söz konusu olabilmektedir. Formel ekonomide yer almama gerekçeleri incelendiğinde ise, özellikle elde edilecek gelirin düzensizliği ve sosyal sigorta prim konusunda, işveren katkısından yoksun olarak hareket etmelerinin getirdiği yük ön planda yer almaktadır (ISSA, 2012:8). Bununla beraber, kendi hesabına bağımsız çalışan olarak tanımlanan grubun profili, ihtiyaçları, genişliği ve özellikleri ülkeden ülkeye çeşitli farklılıklar gösterebilmektedir. Özellikle sosyal güvenlik kapsamı açısından incelendiğinde ilgili farklılıkların derecesi artabilmektedir. Kendi hesabına

çalışmanın toplam iş gücü içerisindeki payı, ekonomik ortam ve gelişmişlik, ilgili çalışma şekline dair yasal düzenlemeler, vergi ve sosyal güvenlik katkılarını ödemekte yaşanan zorluklar, kültürel hususlar da bu farklılıkların hem nedeni hem de sonucu haline gelebilmektedir (ISSA, 2012: 10).

II- KENDİ ADINA VE HESABINA ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ

A- Dünyada Kendi Hesabına Çalışanlara İlişkin Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Sosyal güvenlik sisteminin modern anlamda 19. yüzyılın sonunda, özellikle Sanayi Devrimi sonrasında işçiler üzerinde yarattığı olumsuz çıktılar hafifletilmesi amacıyla ve ilk olarak Almanya’da oluşturulduğu bilinmektedir. Başlangıçta sanayi sektöründe istihdam edilen işçilerin sosyal güvenliğini sağlamak konusunda kurgulanan sistemlerin kapsamı, zamanla spesifik çalışma şekillerini de içerecek şekilde genişlemiştir. Kendi hesabına çalışanlar bu çerçevede içerisinde aradığı korumayı zaman içerisinde kısmen ya da tamamen elde etmiş; birtakım ülkelerde ücretli çalışanların sosyal güvenliğine ilişkin düzenlemelere tabi konuma gelirken, bazı ülkelerde de kendilerine özel kurgulanmış programların şemsiyesi altına girmiştir. Bu hususta çeşitli reformlar ve sosyoekonomik dönüşümler/benzeşmeler, sosyal tehlikelere karşı sağlanan korumanın yapısı ve tekniği açısından ülkeleri Esping-Andersen’in ünlü refah rejimleri sınıflandırmasında mevcut bulunan yerleri açısından yakınlaştırmıştır (EUROFOND, 2009: 21). Ancak bu yakınlaşma, sosyal güvenliğin finansman yöntemine göre ve kendi hesabına çalışma şekline göre yaşanan ayrışmaların ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir.

Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatına göre, kendi hesabına çalışanlar için tasarlanan programlar, düzenlenme şekline göre 4 ana grupta sınıflandırılmaktadır (ISSA, 2012: 18-19). Bunlardan ilki, kendi hesabına çalışanların ilgili ülkenin asli sosyal sigorta programına dâhil edilmesidir. Ancak bu uygulamada da, kendi hesabına çalışanlarla ücretli çalışanlardan alınan prim/katkı tutarları ve sigorta programlarından yararlanma koşulları değişiklik gösterebilmektedir. İkinci grup, kendi hesabına çalışanların tamamına dair ikame bir sistemin oluşturulmasıdır. Bu hususta var olan yapının parçalılık arz etmesi, ilk grup ile karşılaştırıldığında, idari ve sosyal bakımdan daha fazla maliyete sebep olabilmektedir. 2006’ya değin Türkiye’nin yaklaşımına benzeyen üçüncü grup, kendi hesabına çalışma üst başlığında, istihdam edilme biçimlerinin ayrı ayrı değerlendirmeye alınmasıdır. Bu bakımdan tarımda çalışanlar, esnaf ve sanatkârlar, serbest meslek çalışanları vd. ayrı ayrı programlara ve sosyal güvenlik düzenlemelerine sahip olabilmektedir ve programların işletilmesi hususunda farklı kurumların sorumlulukları mevcut bulunmaktadır. Dördüncü ve son gruba ise, kendi hesabına çalışanların herhangi bir sosyal sigorta provizyonuna sahip olmaksızın kapsam dışında bırakıldığı ülkeler dâhildir (ISSA, 2012: 19). Primsiz rejimlerin, diğer bir deyişle sosyal yardım mekanizmalarının ağırlığının hissedildiği bu tür bir

edimsel düzenleme yoksunluğu, özellikle Afrika ülkelerinin önemli bir kısmında mevcut bulunmaya devam etmektedir.

Genel sosyal güvenlik düzenlemelerine tabi olmakla beraber, ülke örnekleri özel olarak incelendiğinde, yararlanılabilecek sigorta kollarının her zaman ücretli çalışanların seçenekleri ile örtüşmediği görülmektedir. Örneğin kurulacak sosyal sigorta ilişkisinin program temelli çeşitlendirilmesi, kısmen ya da tamamen ücretli çalışanlarla yararlanma koşulları vd. açısından benzeştirilmesi, katılımın gönüllülük/isteğe bağlılık veya zorunluluk arz edip etmemesi ülkeden ülkeye değişmektedir.

Tablo 2. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Tarım Dışı Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliğine Dair Özet Tablo

Ülkeler	İş Kazası ve Meslek Hastalığı	Hastalık-Analık (Tıbbi Yardım)	Hastalık-Analık (Nakdi Yardım)	Malullük-Yaşlılık-Ölüm	Aile Yardımları	Uzun Dönemli Bakım	İşsizlik
İngiltere	Yok	Var	Var	Var (a)	Var (a)	Var	Yok (b)
İspanya	Var (c)	Var	Var	Var	Var (a)	Var (a)	Yok
Portekiz	Var (a)	Var	Var (d)	Var	Var (a)	Var (a)	Var
İsveç	Var	Var	Var	Var	Var (a)	Var	Var
Almanya	Var	Var (a)	Yok (e)	Var	Var	Var (a)	Yok
Yunanistan	Var (f)	Var	Yok (e)	Var	Var	Kısmen Var	Yok (b)
Fransa	Var (f)	Var	Var	Var	Var (a)	Yok	Yok
Belçika	Yok(g)	Var	Var	Var	Var	Kısmen Var	Yok
İtalya	Var	Var (a)	Yok (e)	Var	Var	Var (a)	Yok
Hollanda	Yok	Var (a)	Yok (e)	Var	Var	Var	Yok
İrlanda		Var (a)	Var (a)	Maluliyet Yok Yaşlılık ve Ölüm Var	Var (a)	Var (a)	Yok (b)
Finlandiya	Var	Var	Var	Var	Var (a)	Var	Var

a- Genel sistem içerisinde mevcut bulunmaktadır.

b- İngiltere'de gelir testine, Yunanistan'da işsizliğin sebebine, İrlanda'da farklı koşullara bağlı işsizlik yardımları (primsiz) söz konusudur.

c- Kendi hesabına çalışan grupların bir kısmı için mevcuttur.

d- İstisnalar bulunmaktadır. Ücretli çalışanların analık sigortası altında elde edebildiği çocuk bakım (ve torun bakım) faydaları yer almamaktadır.

e- Hastalık ödeneği yer almazken, analık halinde ödenek mevcut bulunmaktadır.

f- Hastalık sigortası içerisinde düzenlenmiştir.

g- Yalnızca Asbest Fonu kapsamında asbest solunumu mağdurlarına dair düzenlemeler yer almaktadır.

Kaynak: European Commission (2014), Social Protection in the Member States of the European Union, the European Economic Area and in Switzerland, www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5549&langId=en (24.04.2017).

Her biri sosyal tehlike olarak belirtilen hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik gibi sigorta kolları, kendi hesabına çalışanların heterojen yapısı göz önüne alındığında, tehlikeyle karşı karşıya kalma veya ilgili güvenceye daha fazla ihtiyaç duyma şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Fas'ta kendi hesabına çalışmanın şekline bağlı olarak kapsam belirlenmektedir (bazı kendi hesabına çalışma şekilleri kapsam dışıdır). Kolombiya'da sigorta kolları içerisinde yaşlılık sigortasının zorunlu, işsizlik sigortasının isteğe bağlı tutulduğu bir yapı mevcut bulunmaktadır (ISSA, 2012: 19). Polonya'da uzun vadeli sigorta kolları bakımından zorunluluk söz konusuysen, hastalık sigortasına katılım isteğe bağlı kurgulanmıştır (MISSOC, 2014). Estonya'da işsizlik sigortası, (zorunlu veya isteğe bağlı olması fark etmeksizin) kendi hesabına çalışanların kapsama dâhil edilmediği bir sigorta koludur.

Tablo 2’de bazı Avrupa Birliği ülkelerinde kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliğine dair özet bilgi verilmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, ülkeler kendi hesabına çalışanların kapsam altına alınacağı sigorta kolları konusunda farklı kıstaslar belirleyebilmektedir. Bu kriterler, ülkelerin refah rejimleri bağlamında incelenmesi yoluyla kısmen anlaşılabilir. Söz gelimi Finlandiya ve İsveç’te, genel olarak sigorta kollarının kapsamı herhangi bir sosyal statü farklılığına göre değil, tüm vatandaşlara -evrensel olarak- sunulan refah hizmetleri çerçevesinde geniş tutulmaktadır. İş kazası-meslek hastalığı ve özellikle işsizlik sigorta kolları, İngiltere, Belçika, Hollanda gibi bazı ülkelerde kendi hesabına çalışanlara ilişkin olarak herhangi bir düzenlemeye tabi tutulmamıştır. İşsizlik sigortasının düzenlenmediği ülkelerde işsizlik yardımları eliyle sistemin primsiz mekanizmaları hayata geçirebildiğini eklemek gerekmektedir. Hastalık ve analık sigortalarında tıbbi bakım hizmetlerinin sunulması ve aile yardımları sigortası ise tabloda aktarılan ülkelerin tamamında ulusal sisteme dâhil bir biçimde mevcut bulunmaktadır.

Bazı Avrupa ülkelerinde tarım dışında kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliğinin finansmanında, elde edilen yıllık kârın/gelirin/kazancın üzerinden ve sigorta kollarına göre prim oranlarının belirlendiği bir sistem mevcuttur. İngiltere örneğinde olduğu gibi, kendi hesabına çalışanların ödeyeceği prim miktarları, yıllık kâra göre belirlenen üç gelir grubuna göre farklılaşmaktadır. En düşük gelir grubunda olanlar zorunlu katkı ödemesinden istisna tutulurken, 5885 Sterlinin üstünde kâr elde edenler için haftalık 2.75 Sterlinlik sabit bir oran söz konusudur. Yıllık kârı 7956 Sterlin ilâ 41865 Sterlin arasında olanlar, kazanca bağlı olarak %9'luk bir katkı ödemektedirler (EC, 2014). Bununla birlikte sunulan katkı oranında yararlanma koşullarının iyileştiği; sosyal güvenlik sistemlerinin kendi hesabına çalışma söz konusu olduğunda esnetilmesi, devlet destekleri vb. alternatif yöntemlerle gündeme gelebilmektedir. Örneğin, İtalya’da kendi hesabına çalışanların kazançlarından alınan prim miktarı yaşa göre değişebilmektedir. Normalde kendi hesabına çalışanların gelirlerine göre %22,2 ilâ %23,2 oranında alınan sigorta primleri, 21 yaşın altındakiler için %19,2 ve %20,2 oranında uygulanmaktadır (EC,

2014). Ayrıca, prim toplama konusunda etkinliğin artırılması ve kayıt tutma/saklama da önem arz etmektedir. Bazı ülkelerde, prim/katkı toplama kurumlarının birleştirilmesi veya vergi ile sosyal güvenlik katkılarının birlikte toplanması bu konuda uygulanan etkili bir yöntemdir (ISSA, 2012: 17). Özellikle sosyal demokrat refah rejimi kategorisinde yer alan İsveç, Finlandiya gibi İskandinav ülkelerinde, sosyal güvenlik, evrensel olarak ve vergilerle finanse edilerek yürütülmektedir. Ancak Finlandiya örneğinde görüldüğü gibi, bazı ülkelerde ücretli çalışanlar ve kendi hesabına bağımsız çalışanlar aynı sosyal güvenlik programlarından yararlınsalar da, kendi hesabına çalışanların sosyal koruma düzeylerini ve kompozisyonlarını kendilerinin belirleme olanağı bulunmaktadır. Bu yüzden asgari düzeyde katkı sunma eğilimi beklenen kendi hesabına çalışanlar grubu, yararlanma hususunda da asgari düzeyde sıkışabilmektedir (EUROFOND, 2009: 22).

B- Türkiye'de Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına Çalışanlara Primli Rejim Çerçevesinde Sağlanan Sosyal Güvenlik²

1- Prim Yükleri ve Yararlandıkları Sosyal Sigorta Edimleri

Türkiye'de kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal güvenliği ilk olarak, 02.09.1971 tarihinde kabul edilen 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanunu (Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu) ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre esnaf ve sanatkârlar, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı dolayısıyla gerçek veya götürü usulde gelir vergisi mükellefi olanlar ile şirket ortakları kendi adına ve hesabına çalışanlar olarak sayılmışlardır. Tarımda kendi adına ve hesabına çalışanların (çiftçilerin) sigortalılığı ise 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu anlamda yasal ve zorunlu sosyal güvenliğe son kavuşan grup tarımda kendi hesabına çalışanlar olmuştur. 2006'da yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile var olan sosyal güvenlik kurumları tek bir çatı altında toplanmış; 01.10.2008'de yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile birlikte, gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu çerçevesinde kendi hesabına bağımsız çalışanlara ilişkin birtakım değişiklikler söz konusu olmuştur. Tarımda kendi adına ve hesabına çalışan çiftçiler de sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri açısından bu gruba dâhil edilmişlerdir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, tarım dışı sektörlerde kendi hesabına çalışanların tanımlanması konusunda 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu'nun terminolojisine sadık kalmıştır. Bu anlamda, herhangi bir hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar ile şirket ortakları 5510 sayılı Kanun'un 4/I-b maddesine

² Bu bölümdeki güncel bilgiler ve veriler, Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumunun web sitesinden ve 5510 sayılı Kanunun ilgili maddelerinden temin edilmiştir.

göre zorunlu sigortalı sayılmışlardır. Sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları kişiler de bağımlı nüfus olarak sosyal güvenlik kapsamında yer almaktadır.

5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği 2008 yılından bu yana, tarım dışı sektörlerde kendi adına ve hesabına çalışan aktif sigortalıların sayısında gözle görünür bir artış yaşanmamıştır. Yıllar itibarıyla aktif sigortalıların sayısı %4 artarken; pasif sigortalıların sayısı %17,6, bağımlı sigortalıların sayısı ise %9,7 oranında artmıştır. Bu durumun somut yansıması aktif/pasif dengesinde gözlenmektedir. Tarım dışı 4/1-b sigortalılarda 2003 yılında 1,9 olan aktif/pasif dengesi, 2017 yılında 1,2’ye düşmüştür (SGK, 2011). Yıllar itibarıyla aktif/pasif dengesinde yaşanan bu hızlı düşüş, pasif sigortalıların sayısındaki artışa rağmen aktif sigortalı sayısında beklenen artışın sağlanamaması gibi basit bir matematik hesabından daha nüanslıdır. Bu durum, temelleri 1999’daki 4447 sayılı Kanun’a kadar dayanan ve aşamalı bir şekilde hayata geçirilen sosyal güvenlik reformunun temel gerekçesi olan finansman sorununa hala etkili bir çözüm bulunmadığının en açık göstergesidir. Bununla bağlantılı olarak, sosyal sigorta sisteminin sürekli ve düzenli harcamalarının temel finansman kaynağını oluşturan aktif sigortalıların kayıt altına alınması çabaları, bağımsız çalışanlar söz konusu olduğunda, amacına ulaşmamış görünmektedir.

Benzer şekilde 5510 sayılı Kanun’un getirmiş olduğu bazı düzenlemeler de aktif/pasif dengesinin bozulmasına çanak tutmaktadır. Kanun’un 6/1-k maddesi uyarınca, "kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler" sigortalı sayılmamaktadır. Bu durumun, düşük gelirlili kendi hesabına çalışanların sosyal sigorta sisteminden dışlanmasına yol açmakla birlikte, kayıt dışı çalışmayı arttırması ve aktif sigortalı sayısını olumsuz etkilemesi de olası görünmektedir (Alper, 2011: 23). Böylesi bir uygulama hem sosyal sigorta sisteminin “zorunluluk” ilkesini zedelemekte, hem de sosyal sigorta yükümlülüklerinden kurtulmak isteyen birçok kişinin suiistimaline maruz kalma riskini taşımaktadır (Arıcı, 2011: 48-61).

Kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal sigortaya dâhil olabilmesi ve bu kanun kapsamında sağlanan haklardan yararlanabilmesi için prim ödeyebilecek yeterli ve düzenli gelire sahip olmaları oldukça önemlidir. Kendi adına ve hesabına çalışanların ödeyecekleri prim miktarı, prime esas kazancın alt sınırı (brüt asgari ücret) ile üst sınırı (brüt asgari ücretin 7,5 katı) arasında kalmak şartıyla, kendileri tarafından belirlenecek aylık kazancın %34,5’i kadardır. Ödenecek bu prim miktarının %2’si kısa vadeli sigorta kolları, %20’si uzun vadeli sigorta kolları ve %12,5’i ise Genel Sağlık Sigortası adına tahsil edilmektedir. Kendi adına ve hesabına çalışanları diğer sigortalılıklardan ayıran en önemli özellikleri, prim yükümlülüklerinin tümüne kendilerinin katlanmasıdır.

Tablo 3. Tarım Dışı Kendi Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalı Sayıları ve Sosyal Güvenlik Kapsamı, 2008-2017

YILLAR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
I- Aktif Sigortalılar	2.119.252	2.220.180	2.236.727	2.151.520	2.106.062	1.998.796	2.078.678	2.140.178	2.075.900	2.218.402
1- Zorunlu	1.883.836	1.816.933	1.847.844	1.868.181	1.899.053	1.821.939	1.947.718	2.021.157	1.969.805	2.047.268
2- Muhtar	14.070	15.200	14.348	12.559	11.452	10.524	15.447	14.544	13.856	24.674
3- İsteğe bağli	221.346	388.047	374.535	270.780	195.557	166.333	115.513	104.477	92.239	146.510
II- Pasif (Aylık alan) Sigortalılar	1.616.861	1.687.984	1.730.034	1.831.298	1.886.242	1.821.114	1.840.980	1.879.938	1.887.472	1.902.640
III- Bağumlular	6.790.875	7.037.100	7.158.992	7.081.524	6.996.714	6.742.359	7.013.947	7.225.093	7.060.005	7.452.351
Aktif / Pasif oranı	1,4	1,4	1,4	1,3	1,2	1,18	1,21	1,16	1,18	1,2
Sosyal Güvenlik Kapsamı (I+II+III)	10.526.988	10.945.264	11.125.753	11.064.342	10.989.018	10.562.269	10.933.605	11.245.209	11.023.377	11.573.393

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, 2016 İstatistik Yıllığı, İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler ve 2017 Aralık Ayı Sigortalı İstatistikleri.

2016 yılında 6745 sayılı Kanunla 5510³ sayılı Kanun’un 81’inci maddesine eklenen fıkra ile Kuruma primlerini düzenli ödeyen 4/1-b kapsamındaki sigortalıların aylık sigorta prim ödemelerinde 5 puanlık indirim yapılması sağlanmıştır. Uygulama çerçevesinde isteğe bağlı sigortalılar hariç 4/1-b kapsamındaki sigortalıların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, 5 puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanmaktadır. 2018 yılında geçerli olan asgari ücret göz önüne alınarak, teşvikten yararlanan ve yararlanmayan 4/1-b kapsamındaki sigortalılar için aylık ödenmesi gereken prim tutarları Tablo 4’te belirtilmiştir. Bu anlamda sağlanan teşvik, sigortalılara en az 100 TL prim tasarrufu sağlamaktadır.

Tablo 4. Kendi Hesabına Çalışanların En Düşük ve En Yüksek Aylık Prim Tutarları, 2018

Statü (4/1-b)	En Düşük Aylık Prim (TL)	En Yüksek Aylık Prim (TL)
Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar	700.18	5251.38
Teşvikli Tutar (5 Puanlık İndirim Uygulaması İle)	598.70	4376.15
Aylık Sağlanan Kazanç	101.48	875.23

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/calisan/bagimsiz_calisanlarin_prim_od_yukumlulukleri

Tablo 5’te 5510 sayılı Kanun kapsamında bağımsız çalışan sigortalıların yararlanabildiği sigorta kolları, bu sigorta kollarından sağlanan haklar ve yararlanma koşulları belirtilmektedir. Kısa vadeli sigorta kollarının kendi adına ve hesabına çalışanlar için uygulanması ilk defa 5510 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Ancak hastalık sigortası ve bu sigorta kolundan yararlanma olanağı bağımsız çalışanlar için söz konusu değildir. İzleyen bölümde norm ve standart birliğine aykırı olan hükümler ifade edilerek, sigorta kolları açısından özellikle 4/1-a statülü sigortalılarla kıyaslama yapılmaktadır.

³ Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Tablo 5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Adına ve Hesabına Faaliyet Gösteren Sigortalılara Sosyal Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar

	Sağlanan Haklar	Yararlanma Koşulları
İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	<ul style="list-style-type: none"> Geçici iş göremezlik ödeneği (yalnızca yatarak tedavilerde) 	İKMH sebebi ile iş göremez duruma düşmesi halinde sigortalı olmak
Analık Sigortası	<ul style="list-style-type: none"> Geçici iş göremezlik ödeneği Emzirme Ödeneği 	En az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi ödemiş olmak
Malullük Sigortası	<ul style="list-style-type: none"> Malullük Aylığı 	Çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybetmek En az 10 yıldan beri sigortalı olup, toplam olarak 1800 gün uzun vadeli sigorta kolları primi ödemek Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün uzun vadeli sigorta kolları primi ödemiş olmak
Yaşlılık Sigortası	<ul style="list-style-type: none"> Yaşlılık Aylığı Toptan ödeme 	9000 gün MYÖ sigorta primi ödemiş olmak ve Kadınlarda 58, Erkeklerde 60 yaşını doldurmuş olmak*
Ölüm Sigortası	<ul style="list-style-type: none"> Ölen sigortalının hak sahiplerine aylık bağlanması Aylık bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi Ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi 	En az 1800 gün MYÖ sigorta primi ödemiş olmak Cenaze ödeneği için en az 360 gün MYÖ sigorta primi ödemiş olmak
Genel Sağlık Sigortası	<ul style="list-style-type: none"> Sağlık Hizmetlerinden faydalanmak Yol parası, gündelik ve refakatçi giderlerinin karşılanması 	Sağlık hizmet sunucularına başvurdukları tarihten önceki 1 yıl içinde en az 30 gün GSS primi ödemiş olmak

*Bu koşullar, 5510 sayılı kanunun yürürlük tarihinden sonra sigortalı olanlar için geçerlidir. Belirtilen yaş şartları 2035 yılına kadar geçerlidir. 2036 yılından itibaren belirlenen yaş sınırları kademeli olarak arttırılarak 2048 yılında kadın ve erkeklerde 65 olarak eşitlenecektir.

2- Bağımsız Sigortalılarla İlgili Norm ve Standart Birliğine Aykırı Hükümler

Sosyal sigorta sistemi bir nimet- külfet dengesini içermekle birlikte, kendi adına ve hesabına çalışanlar için bu dengenin tam olarak sağlanabildiğini söylemek doğru olmayacaktır. Gerek kendi sosyal koruma ihtiyacının tüm finansman yükünü sırtlanıyor olması; gerekse sosyal sigorta edimlerinden yararlanma koşulları itibarıyla diğer sigortalılara göre eşit olmayan koşullara tabi olması bu grubu sosyal sigorta sisteminden dışlamaktadır.

Kendi adına ve hesabına çalışanların kısa vadeli sigorta kollarından yararlanma koşulu ücretli çalışanlar adına işveren tarafından ödenen prim miktarına eşit olsa da, sağlanan haklar ücretli çalışanlar kadar geniş tutulmamıştır. Kısa vadeli sigorta kolları açısından kapsamın daraltıldığı uygulamalardan ilki kendi hesabına çalışanların hastalık hali sonucunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamamasıdır. Bununla birlikte, iş kazası meslek hastalığı nedeniyle verilen geçici iş göremezlik ödeneğinden ise yalnızca yatarak tedavilerde yararlanmaktadır. Analık sigortası kapsamında verilen geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanma durumu ise şirket ortağı olan 4/1-b’li kadın sigortalılar için düzenlenmemiştir (Sözer, 2015: 231-241). Bu anlamda 5510 sayılı Kanun’un kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan edimler, bağımlı çalışanlarla karşılaştırıldığında, kendi adına ve hesabına çalışanlar açısından sınırlı tutulmuştur.

Sosyal sigorta edimlerinden yararlanma konusunda diğer bir farklılaşma yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarında görülmektedir. Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli prim ödeme gün sayısı bağımlı çalışan sigortalılarda 7200 gün iken, kendi adına hesabına çalışanlarda 9000 güne çıkmaktadır. Bu anlamda kendi hesabına çalışanların emekli olabilmesi için bağımlı çalışanlara göre 5 yıl daha fazla prim ödemesi gerekmektedir. Bu duruma fiili hizmet süresi zammı gibi birtakım kolaylıkların da eklenmesi bağımlı statüde çalışanların kendi hesabına çalışanlara göre daha erken emekli olabilmesini kolaylaştırmaktadır (Karadeniz, 2012: 19).

Diğer sigortalılarla kendi hesabına çalışanlar arasındaki en ciddi norm ve standart farklılığı, sosyal sigorta edimlerinden faydalanabilmenin hiçbir şekilde prim borcunun bulunmaması şartına bağlanmış olmasıdır. Oysaki 4/1-a statüsündeki sigortalıların sosyal sigorta edimlerden yararlanması için adına sigorta primlerinin bildirilmiş olması yeterlidir. Bu durum sigortalılar arasında eşitsizlik yaratırken, edimlerden faydalanma için prim koşulunun yerine getirilmesini beklemek, bireylerin sosyal güvenlik algısını zedeleyici bir etki yaratmaktadır (Şakar, 2014: 296). Kendi hesabına çalışanlar için bu uygulamanın en sert hissedildiği alan, prim borcu nedeniyle sağlık hizmetlerinden yararlanamadıkları durumlarıdır. Oysaki sağlık hizmetlerine erişim bir insan hakkıdır. Prim borcu nedeniyle bağımsız çalışanların sağlık hizmetlerinden faydalanamaması sosyal devlet anlayışı ile örtüşmemektedir.

Kendi hesabına çalışanlar, dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye'de de işsizlik sigortası kapsamına dâhil edilmemiştir. Bu hususta kendi hesabına çalışanlar için ilgili sigorta kolunun işlevsel olmadığı düşünülmektedir. Nitekim ücretli çalışanların işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için birinci koşul sigortalıların kendi irade, kusur veya rızaları dışında işsiz kalmış olmalarıdır. Dolayısıyla bu sigorta kolundan yararlanma bağımlılık esasında bir çalışma ilişkisine taraf olmayanlar söz konusu olduğunda gerçekleşmemektedir. Bununla beraber, işsizlik sigortasına hak kazanma koşullarını yerine getiremeyen vatandaşlar için birçok ülkede primsiz faaliyet gösteren işsizlik yardımları devreye girmektedir.

Bağımsız çalışanlar dikkate alındığında, işsiz kalma riski, işyerinin kapanması, iflas etme vb. durumlar yaşanabilmektedir. 8 Mart 2017 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 6824 sayılı Torba Kanun'da ücretli çalışanlar için uygulanan işsizlik sigortasına benzer bir biçimde bağımsız çalışanlar için "Ahilik Sandığı Sigortası" uygulaması getirilmektedir. Nitekim Kanunun genel gerekçesinde "sigortalıların ekonomik olarak zor duruma düşmeleri nedeniyle işyerini kapatmaları veya iflas etmeleri durumunda oluşacak gelir kayıplarını telafi etmek üzere Esnaf Ahilik Sandığı kurulmasının amaçlandığı" ifade edilmektedir. Bu düzenleme ile sandık için bağımsız çalışan sigortalılar adına %2'si kendileri tarafından, %1'i devlet tarafından karşılanmak üzere %3'lük zorunlu bir prim kesintisi yapılması kararlaştırılmıştır. Sigorta kapsamında bağımsız çalışanlara Ahilik ödeneğinin, Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) kurs ve meslek eğitimlerinden yararlanmanın ve sigorta primi ödeme desteğinin sağlanması mümkün hale gelmektedir. Ahilik ödeneği, brüt asgari ücretin %40'ı ilâ %80'i arasında, kendi hesabına bağımsız çalışanın ödediği sigorta matrahına göre değişiklik gösterecektir. İflas başvurusunda bulunmuş veya işyerini kapatmış olanlar, bu tarihi müteakip 30 gün içerisinde İŞKUR'a başvuranlar ve başvuru tarihinde sigorta primi borcu bulunmayan bağımsız çalışanlar ödenek almaya hak kazanabileceklerdir. Ödeneği hak kazanmaya ilişkin prim ödeme gün şartları ve buna bağlı olarak ödenekten yararlanma süresi, ücretli çalışan sigortalıların yararlanabildikleri işsizlik sigortası sigorta kolu ile aynı belirlenmiştir. 2018 yılı Ocak ayı itibarıyla uygulamaya girmesi beklenen bu fon, kendi adına ve hesabına çalışanların yaşadığı ekonomik zorluk ve prim ödeme konusunda yaşadıkları sıkıntılar da dikkate alınarak 2020 yılına ertelenmiştir.

III- TÜRKİYE'DE KENDİ HESABINA ÇALIŞANLARIN SOSYOEKONOMİK ÖZELLİKLERİ VE SOSYAL SİGORTA HAKLARINDAN YARARLANMA DURUMLARI

A- Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyoekonomik Durumları

1990'lı yılların sonu ve 2000'li yılların başı Türkiye'de "sosyal sigorta" sisteminin sorgulandığı yıllar olmuştur. Bu süreçte olumsuz deneyimlerle

yüzleşilmiş; sistemin çıkmazları teker teker tespit edilmiş, “reform” adı altında bir dizi değişiklikler hayata geçirilmiştir. Ancak “yeni” olarak sunulan her şey olumlu mu sayılmalıdır? Bu soru Türkiye’nin yeni sosyal sigorta sisteminde her gün soruluyor ve sorulmaya devam etmesi de muhtemel görünüyor. Bu durumda, yapılan değişikliklerin sosyal sigorta aktörlerini ne ölçüde etkilediği ve bu aktörlerin reformun gerektirdiği koşullara ne ölçüde uyum göster(eme)diği konularının her bir sigortalı bazında incelenmesi önemli hale gelmektedir.

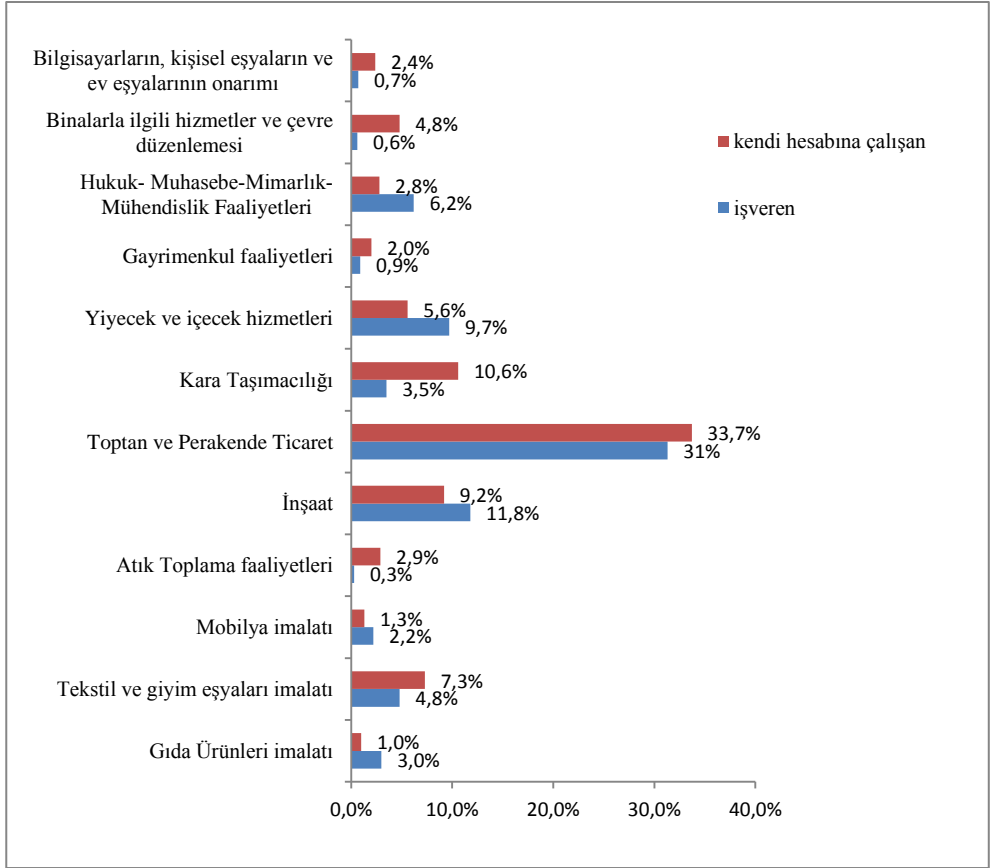
Türkiye’de kendi adına ve hesabına çalışanlar, istihdam edilenler içinde ücretli çalışmadan sonra gelen ikinci büyük grubu oluşturmaktadırlar. İstihdam edilenlerin %68,3’i ücretli ve yevmiyeli çalışanlardan oluşurken, %17’si kendi hesabına çalışan, %4,5’si ise işverenlerdir. Ücretsiz aile işçilerinin oranı ise %10,2’dir (TÜİK, 2016). 2017 Kasım ayı itibarıyla Türkiye’de toplam 4 milyon 854 bin kişi kendi adına ve hesabına; 1 milyon 271 bin kişi ise işveren statüsünde faaliyet göstermektedir⁴. Son on yıllık döneme bakıldığında kendi adına ve hesabına çalışanların sayısı istikrarlı bir seyir izlemiş; toplam istihdam içindeki payının değişmediği gözlenmiştir. Kendi hesabına çalışma şeklinin tarımdaki görece ağırlığı hala dikkat çekmektedir. Ancak tarımdaki çözümlenmeyle birlikte bu istihdam statüsünün de giderek tarım dışı faaliyet alanlarına doğru kaydığı; tarım dışı sektörlerin eğreti işlerinde yoğunlaştığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kendi hesabına çalışanların %73,9’u, işverenlerin ise %66,5’i hizmetler sektöründe faaliyet göstermektedir⁵. Hizmetler sektörünün birçok atipik istihdam ilişkisini içermesi, yalnızca tarım sektöründe değil, tarım dışı sektörlerde de kendi adına ve hesabına çalışanları sosyal güvencesizlik riskine maruz bırakabilmektedir.

Grafik 1, kendi hesabına çalışanlar ile işverenlerin tarım dışı sektörlerdeki faaliyet alanlarını göstermektedir. Kendi hesabına çalışanların %9,2’si, işverenlerin ise %11,8’i inşaat sektöründe faaliyet göstermektedir. Mobilya, tekstil ve giyim eşyaları ile gıda imalatı kendi hesabına çalışanlar ile işverenlerin faaliyet gösterdiği imalat sektörü işleridir. İnşaat ve imalat sektörleriyle karşılaştırıldığında gerek kendi adına ve hesabına gerekse işveren statüsünde çalışanların yoğun olarak hizmetler sektörü işlerinde faaliyet gösterdiği açık bir şekilde görülmektedir. Özellikle toptan ve perakende ticaret kendi hesabına çalışma şeklinin yoğun olarak görüldüğü faaliyet alanlarından biridir. Bunu yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri ile kara taşımacılığı faaliyetleri izlemektedir.

⁴ http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

⁵ TÜİK HİA mikro veri setinden hesaplanmıştır.

Grafik 1. NACE REV 2'ye göre Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına Çalışanların Çalıştığı İşindeki Ana Sektör, 2016

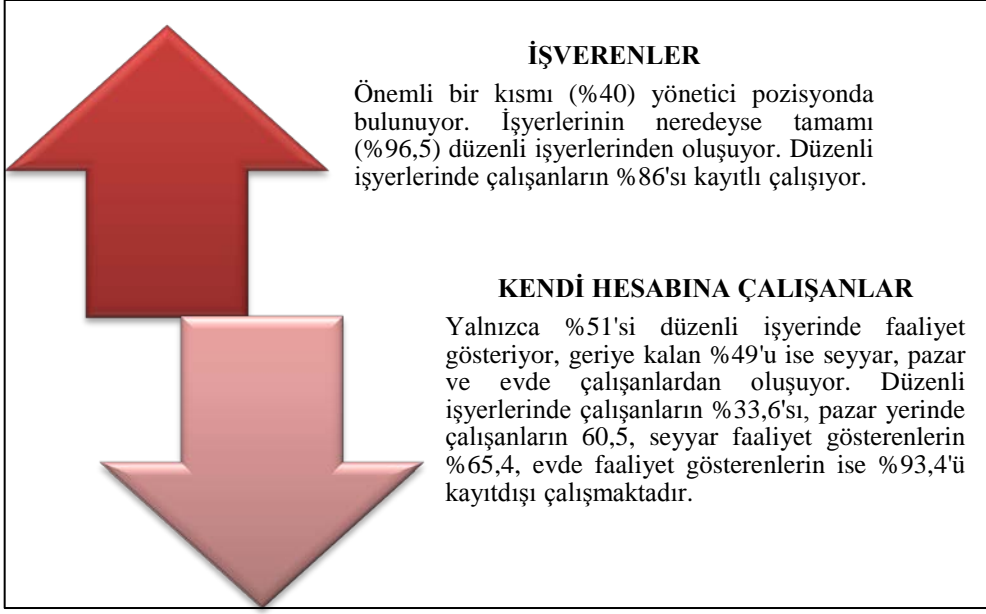


Kaynak: TÜİK Hane Halkı İş Gücü Anketi 2016'dan çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Her iki grubun da yaptıkları faaliyetler karşılaştırıldığında, kendi hesabına çalışanların atık toplama, bilgisayar ve kişisel eşyaların onarımı, mobilya tamirati, binalardaki hizmet işleri ve çevre düzenlemesi gibi işverenlerin çok sınırlı bulunduğu alanlarda faaliyet gösterirken, işverenlerin hukuk, muhasebe, mimarlık ve mühendislik gibi katma değeri yüksek işlerde kendi hesabına çalışanlardan daha fazla oranlarda yer aldığı görülmektedir.

Kendi hesabına çalışanlarla işverenlerin iş gücü piyasasındaki eşit olmayan konumları farklı göstergelerde de ortaya çıkmaktadır. TÜİK 2016 Hane Halkı İş Gücü Anketi mikro veri setinden yapılan hesaplamalara göre, işverenlerin önemli bir kısmı yönetici pozisyonunda bulunurken; kendi hesabına çalışanlar daha çok hizmet ve satış, sanatkârlık ve nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte işverenlerin neredeyse tamamı (%96,5) düzenli işyerlerinde çalışırken, kendi hesabına çalışanların %49'u seyyar satıcılar, pazarcılar ve evde çalışanlardan oluşmaktadır.

Şekil 1. Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına Çalışanların Çalıştığı İşyerinin Durumuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Oranı, 2016

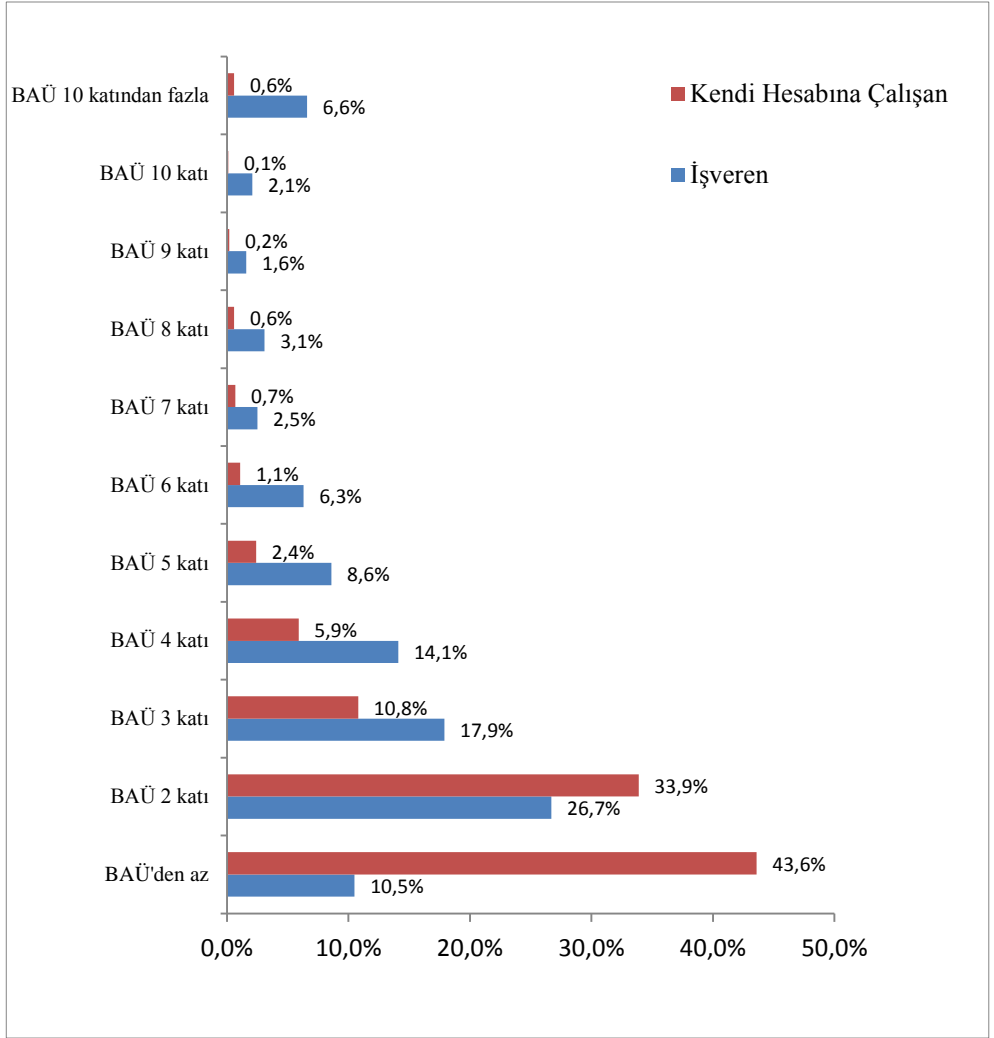


Kaynak: TÜİK Hane Halkı İş gücü Anketi 2016'dan çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Kendi hesabına çalışanlar ile işverenler arasında iş gücü piyasasından kaynaklanan farklılıklar doğal olarak elde edilen gelirin düzeyini ve sosyal güvenliğe erişimi etkilemektedir. Kendi hesabına çalışanların %43,6'sı, işverenlerin ise %10,5'i brüt asgari ücretten az gelir elde etmektedir (Grafik 2). Yukarıda da belirtildiği gibi, kendi hesabına çalışanların neredeyse yarısının seyyar çalışma, pazarcılık ya da evde çalışma gibi atipik işlerde bulunmaları, gelir güvencesizliğinin ve yoksulluğun temel nedenini oluşturmaktadır. Bu anlamda, eğreti istihdam ile yoksulluk birbirinin hem nedeni hem de sonucu olabilmektedir. Kişiler yoksul oldukları için eğreti işlerde çalışmak zorunda kalabildikleri gibi, eğreti ve güvencesiz işlerde çalıştıkları için de gelir güvencesizliğine maruz kalabilmektedir (Karadeniz, 2011: 94).

Yoksulluk ve gelir güvencesizliğinin olası en önemli sonucu sosyal koruma yoksunluğudur. Kendi hesabına çalışanların neredeyse yarısına yakını (%43,6), brüt asgari ücretin altında gelir elde ettiği için, 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca zorunlu sigortalılar arasında değerlendirilmemektedir. Bununla birlikte, işverenlerin gelir dilimlerindeki çeşitliliğe rağmen, kendi hesabına çalışanların daha düşük gelir gruplarında yoğunlaşması, zorunlu sigortalı kapsamına giren pek çoğunun ise kayıt dışı çalışmasını ortaya çıkarmaktadır.

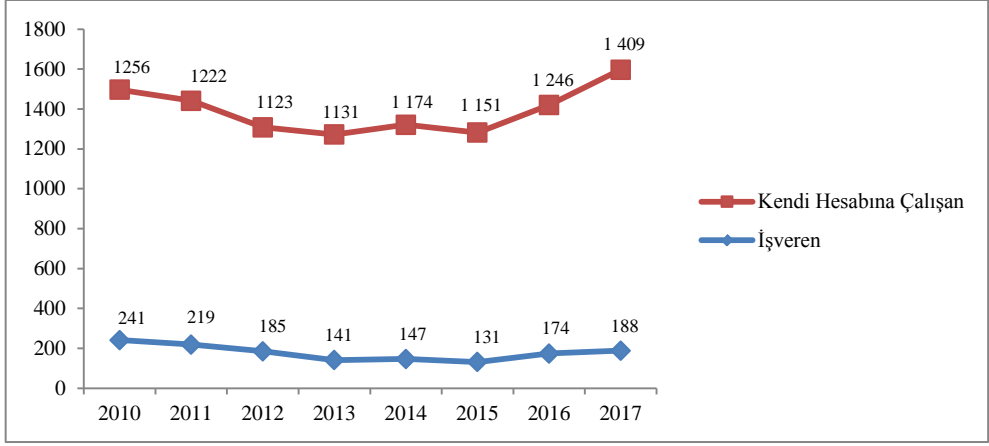
Grafik 2. Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına Çalışanların Gelir Gruplarına Göre Dağılımı, 2015



Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi 2015'ten çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

B- Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Kayıtlılık Durumu

Yıllar itibarıyla kendi adına ve hesabına çalışanların kayıt dışılık durumları incelendiğinde, küçük dalgalanmalar dışında, kayıtlı çalışmada çok ciddi bir artış yaşanmadığı; hatta son 2016 yılından itibaren geçmiş dönemlere göre kayıt dışılığın artış gösterdiği görülmektedir. Yıllar itibarıyla bu oranların benzer seyirlerde gitmesi, kendi hesabına çalışanların belirli grupları, özellikle evde, pazar yerinde ve seyyar çalışanlar, için kayıt dışı çalışmanın artık kronik hale geldiğini göstermektedir.

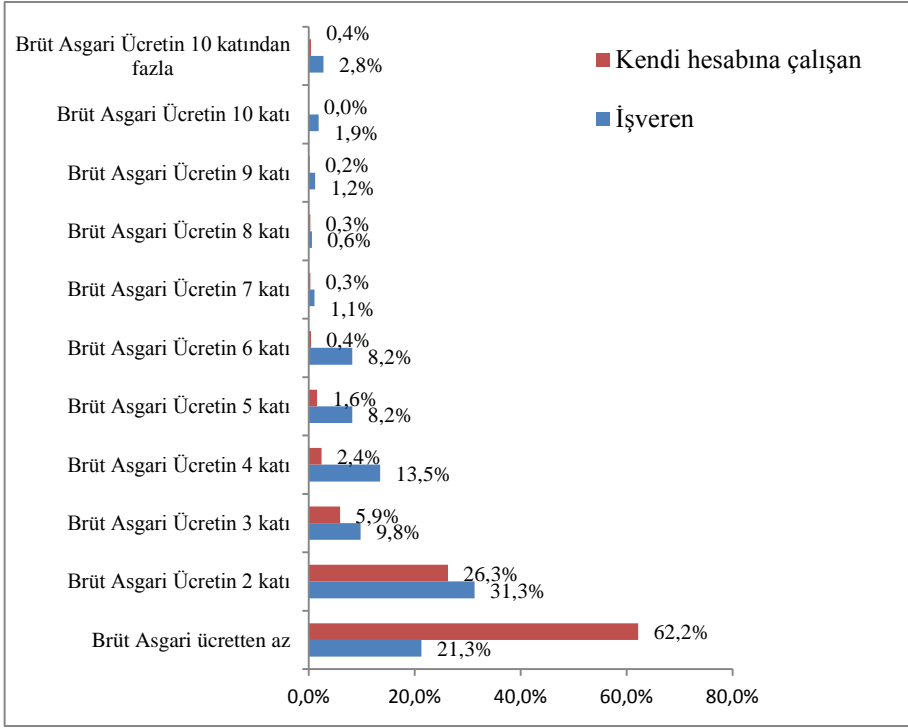
Grafik 3. Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına Çalışanların Yıllar İtibarıyla Kayıt Dışı Çalışma Durumları, 2016, Bin Kişi

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İş gücü Anketi 2016’dan çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi, kişilerin gelirleri düştükçe kayıt dışı çalışma oranları artmaktadır. 2016 rakamlarına göre, kendi hesabına çalışanların toplamda %60,1’i işverenlerin ise %12,9’u kayıt dışı çalışmaktadır. Gelir gruplarına göre sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık oranlarına baktığımızda, düşük gelir gruplarının kayıt dışı çalışmayı daha fazla deneyimlediğini görmek mümkündür. Burada 5510 sayılı Kanun’un md. 6/1-k uyarınca getirmiş olduğu düzenleme oldukça etkilidir. Düzenlemeye göre, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, brüt asgari ücretten düşük olanlar sigortalı sayılmamaktadır. Düzenleme, düşük gelirli kendi hesabına çalışanları sigorta yükümlülüklerinden muaf tutmayı amaçlasa da, sosyal korumaya en fazla ihtiyacı olan bu grubu sosyal sigorta edimlerinden dışlayıcı bir özellikte taşımaktadır.

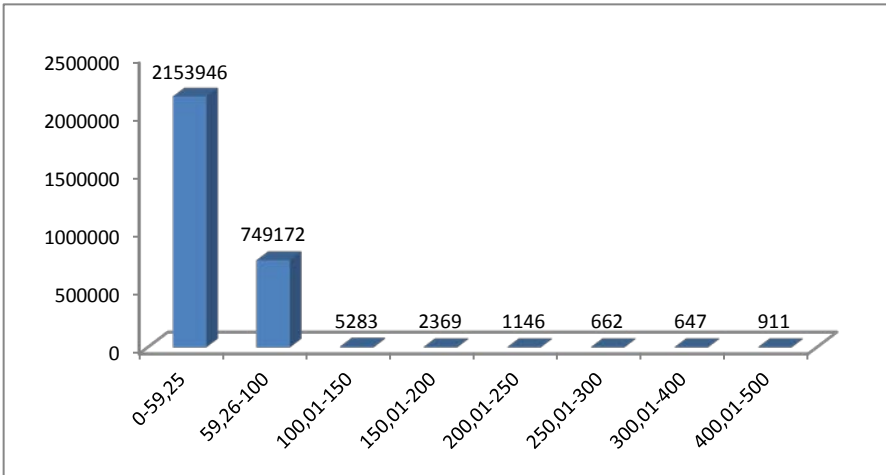
Kayıt dışılığı yalnızca sosyal güvenlik kurumuna kayıt olmaya indirgemek kuşkusuz eksik bir yaklaşım olacaktır. Kendi hesabına çalışanlar açısından kayıt dışılığın önemli bir kısmı ise prime esas kazancın eksik bildiriminde şekillenmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumundan elde edilen verilere (2018) göre, 4/1-b statülü sigortalıların %73,91’i primlerini prime esas kazancın en düşük tutarından, %25,71’i ise en düşük prim tutarının 1,5 katı üzerinden ödemektedir. Oysa yukarıda yapılan hesaplamalarda (Grafik 4) işverenlerin %62,8’inin, kendi hesabına çalışanların ise %22,5’inin asgari ücretin 2 katından fazla gelir elde ettiği görülmektedir. Bu anlamda, özellikle işveren statüsünde çalışanların önemli bir kısmının eksik kazanç bildiriminde kayıt dışılığa dâhil olduğu tahmin edilmektedir.

Grafik 4. Tarım Dışı Sektörlerde Kendi Hesabına Çalışanların Gelir Dilimleri ile Kayıt Dışı Çalışma Durumları, 2015



Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi 2015'den çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Grafik 5. 4/1-b Statülü Sigortalıların Günlük Kazanç Aralıklarına Göre Dağılımı, 2017/Kasım



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, Kişisel İletişim (2018).

Prime esas kazançların düşük bildirilmesi, sosyal sigorta sisteminin finansman açığını artıran (gelir azaltıcı) unsurlardan biri olmakla birlikte (Alper, 2011: 18), bu durum aynı zamanda sosyal sigorta sistemine dâhil olan bireylerin uzun vadede yararlanacağı gelir ve aylıkların seviyesini de etkilemektedir. Özellikle 4447 ve 5510 sayılı Kanunlarla Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen ücret ile bağlanan yaşlılık aylığının miktarı arasındaki bağın kuvvetlendirilmiş olması, düşük gelir üzerinden prim ödeyen sigortalıların yaşlılık döneminde daha düşük emekli aylığı ve yoksullukla karşılaşma olasılığını arttırmaktadır (Karadeniz ve Durusoy Öztepe, 2013: 94).

Bağımlı çalışanlarla ilgili diğer bir sorun, Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olanlardan etkin prim tahsilâtının yapılamamasıdır. Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan 4/1-b statülü sigortalılardan tahsil edilen prim tutarı, tahakkuk eden toplam prim tutarının yalnızca %54,21’dir (Tablo 6). Son 5 yıllık döneme bakıldığında, prim tahsilâtında neredeyse %4’lük bir düşüş yaşanmıştır. Bu durum büyük ölçüde kendi hesabına çalışanların gelirlerindeki belirsizlik ve dönemsel dalgalanmalardan etkilenmekle birlikte, sigortalıların prim ödeme etkinliğini artıracak mekanizmalara ihtiyacın da bir yansımasıdır. 2016 yılında kabul edilen 6728 sayılı Torba Yasa ile vergi kanunlarına göre verilmesi gereken belgelerle, 5510 sayılı Kanun’a göre 4/1-a sigortalıları bildirmekle yükümlü olanların vermesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin birleştirilmesi hususu düzenlenmiştir. “Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi” olarak adlandırılan bu uygulama ile işverenin, çalıştırdığı sigortalıların sigorta primleri ve kazançları toplamı ile prim ödeme gün sayılarını, tahakkuk eden vergi matrahlarıyla birlikte üç aylık dönemlerle vergi dairesine bildirmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Kayıt dışılıkla mücadele etme amacı taşıyan böyle bir uygulamanın kendi adına ve hesabına çalışanlar için de geliştirilmesi, gerek Kurumun prim tahsilât etkinliğini arttırması, gerekse bağımsız çalışanların prime esas kazanç tutarlarını düşük bildirmesinden kaynaklanan kayıt dışılığın önüne geçilmesi açısından önemlidir.

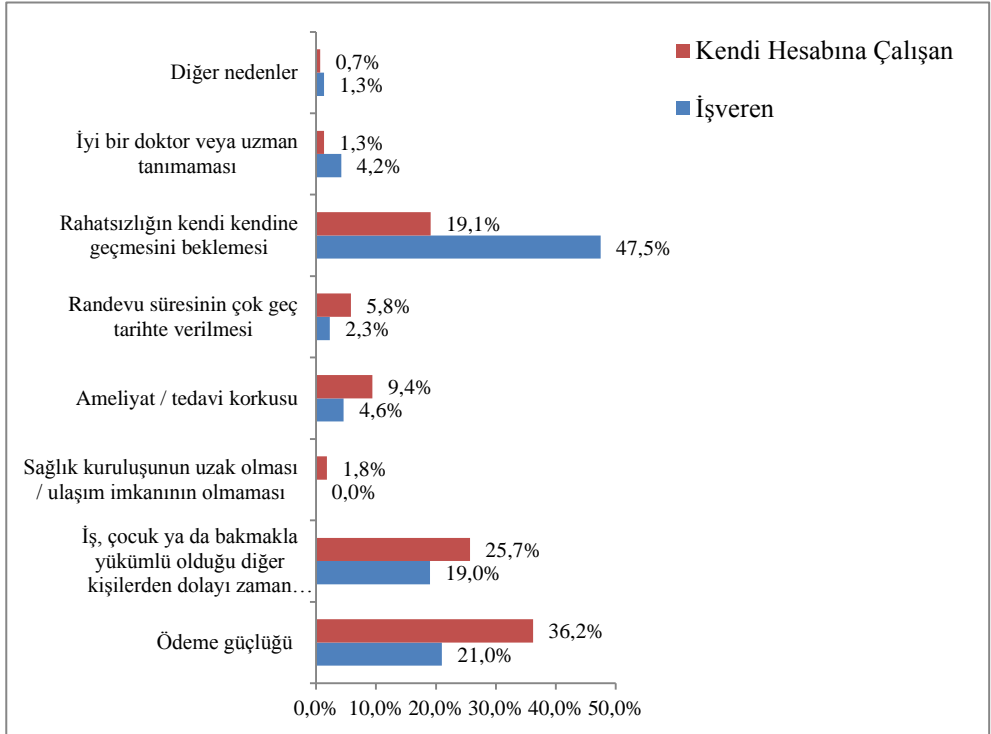
Tablo 6. 4/1-b Statülü Sigortalılarda Prim Tahsilât Oranları

Dönem	Tahakkuk	Tahsilât	Tahsilât Oranı
2013	11.412.728.320	6.628.775.364	58,05
2014	12.433.256.742	7.299.722.290	58,71
2015	14.033.097.434	8.663.773.911	61,74
2016	17.557.916.118	8.849.644.315	50,40
2017 Kasım	1.584.008.050	858.694.221	54,21

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, Kişisel İletişim (2018).

Kayıt dışı çalışma ve prim borçlarının ödenememesi hem sosyal sigorta sisteminin finansal sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemekte, hem de prim borcu nedeniyle bağımlı çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanamaması durumunu ortaya çıkarmaktadır (Karadeniz, 2012b: 14). Önceki bölümlerde belirtildiği gibi, bağımsız çalışanlarla bağımlı çalışanlar arasında sosyal güvenlik edimlerinden yararlanma konusunda ortaya çıkan en önemli farklılık, bağımsız çalışanların sosyal sigorta edimlerinden yararlanabilmelerinin, hiçbir şekilde prim borçlarının bulunmaması koşuluna bağlı olmasıdır. TÜİK 2015 Hane Halkı Bütçe Anketinden yapılan hesaplamaya göre, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olan kendi adına çalışanların %36,2'si, işverenlerin ise %21'i hastalandığında doktora başvuramama nedenini “ödeme güçlüğü” olarak ifade etmişlerdir. Prim borcu nedeniyle genel sağlık sigortasından yararlanamayan bu kişiler, sağlık hizmetlerinin finansmanına bizzat kendileri katlanmakta; sosyal sigorta desteği olmadan alınacak bu hizmetin oldukça yüklü maliyeti ise, bireylerin hastalandığında doktora gidememe eğilimi artırmaktadır. Karadeniz (2012b: 14) bu durumun aynı zamanda, başkası üzerinden ilaç yazdırma gibi sağlık suiistimallerine neden olabileceğini de belirtmiştir.

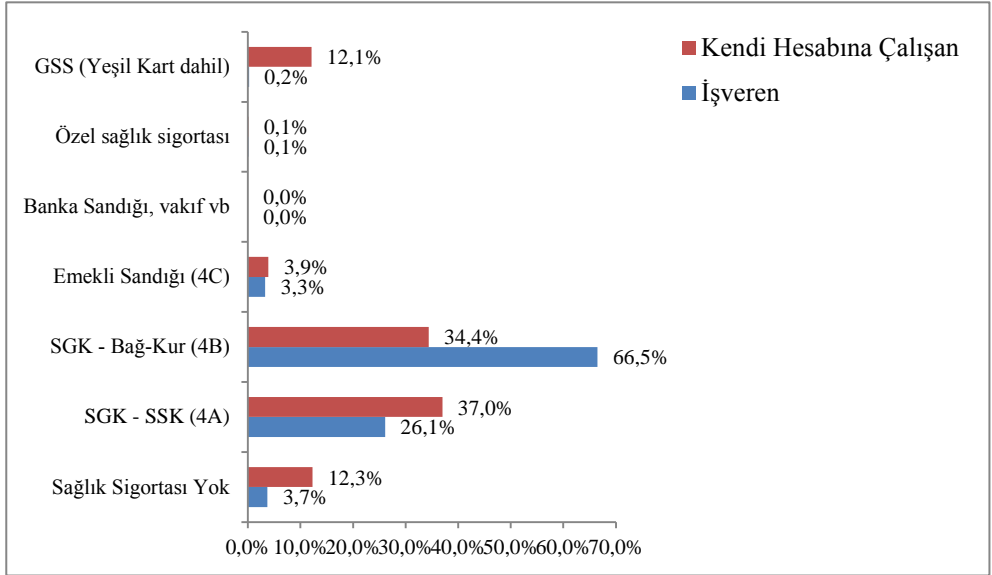
Grafik 6. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olanların Hastalandığında Doktora Başvuramama Nedenleri, 2015



Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi 2015'ten çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Kendi adına ve hesabına çalışanların elde ettiği gelirin düzensiz ve belirsizliğine ek olarak, prim oranlarının yüksek olması, devlet katkısının oldukça sınırlı tutulması, prim yükünü tamamen kendilerinin üstlenmesi önemli bir kısmını sosyal korumanın dışına itmiştir. 7 Mart 2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 6824 sayılı Torba Yasa ile 5510 sayılı Kanun’un 60. maddesinin a ve f maddeleri arasında sayılan genel sağlık sigortalıları haricinde kalanların (g bendi) artık hangi gelir dilimine girdiğine bakılmaksızın yalnızca prime esas aylık kazanç alt sınırının %3’ü oranında (2018 için 60,9 TL) GSS primi ödeyebilmesi, sağlık hizmetlerinin finansmanı konusunda sigortalılar arasında eşitsiz bir durum yaratmaktadır. 5510 sayılı Kanun’un 4. maddesi uyarınca sigortalı olanların hali hazırda ödediği GSS prim miktarı prime esas kazancın %12,5’udur. Prime esas kazancın alt sınırı üzerinden hesaplandığında bu tutar 253,75 TL’ye denk gelmektedir. Bu uygulama, herkesi genel sağlık sigortası kapsamına alma konusunda olumlu olsa da, sağlık sigortası prim miktarları arasındaki bu eşitsizlik bireylerin sosyal sigortaya dahil olmaları konusundaki motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Sosyal sigortayı yalnızca sağlık boyutuyla düşünmek kuşkusuz eksik bir yaklaşım olur, ancak bu uygulamanın özellikle düşük gelirli bağımsız çalışanların kayıt dışılığını arttıracığı tahmin edilmektedir.

Kendi adına ve hesabına çalışanlar açısından, norm ve standart birliğine uymayan diğer bir durum, uzun vadeli sigorta kollarından yararlanabilmek için gerekli olan prim ödeme gün sayısının bağımlı çalışanlardan fazla olmasıdır. Bu uygulama, daha az prim ödeyerek sosyal sigorta edimlerinden yararlanmak isteyen bağımsız çalışanların, 4/1-a sigortalılık statüsüne geçmesiyle sonuçlanmaktadır. Buna ek olarak, 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanunla , 5510 sayılı Kanun’un 53. maddesinde değişiklik yapılmış; sigortalıların aynı anda 4/1-a ve 4/1-b statülerine tabi olarak çalışmaları durumunda 4/1-a statüsünde sigortalı sayılmalarının kabul edilmesi 4/1-a sigortalılığa geçişleri arttırmıştır. Bununla birlikte, bu tür sızmaların geçmişten beri yaşandığını söylemek mümkündür. 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sigortalı olanların yaşlılık aylığı, son yedi yıl içinde en fazla geçirilen sigortalılık statüsüne göre hesaplanıp bağlanmaktadır. Bu uygulamayla, emekliliği yaklaşmış olan kendi hesabına çalışanların, işyerlerini eşlerine devrederek kendilerini onların yanında sigortalı olarak bildirmeleri ve kendilerini Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) sigortalısı olarak göstermeleri sıklıkla yaşanan bir durum olmuştur (Karadeniz, 2012a: 16-17).

Grafik 7. Kendi Hesabına Çalışan Bireylerin Sağlık Sigortasının Olup Olmadığı, 2015

Kaynak: TÜİK Hane Halkı Bütçe Anketi 2015'ten çalışma kapsamında hesaplanmıştır.

Bu durumun özellikle geçmişteki sigortalılar için günümüzde halen devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. 2015 Hanehalkı Bütçe Anketi'nden yapılan hesaplamada, hâlihazırda bağımsız statüde çalışanların herhangi bir sağlık problemi olduğunda tedavi masraflarının kısmen veya tamamının hangi sigorta kuruluşundan karşılandığı sorulmuş; kendi hesabına çalışanların %37'si, işverenlerin ise %26,1'i 4/1-a sigortalısı olarak sağlık hizmetlerinden yararlandıklarını belirtmişlerdir. Özşuca ve Toksöz'ün 2003 yılında Ankara, Adana, Bursa ve Çorum'daki toplam 4637 küçük ölçekli işyerinde yapmış oldukları çalışma ile Karadeniz'in 2012 yılında yaptığı, bağımsız çalışma statüsünden bağımlı çalışma statüsüne geçişi ve 4/1-b sigortalılık statüsünün gerekliliğini tartıştığı çalışmasında benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Özşuca ve Toksöz (2003: 143), Ankara'da küçük ölçekli işletmeler üzerine yapmış oldukları çalışmada, işverenlerin %38,8'inin işletme ortaklarının ise %28'inin SSK sigortalısı olduğunu; Karadeniz ise (2012b: 18), işverenlerin %16,5'inin, kendi hesabına çalışanların ise %21,5'inin sağlık güvencesini SSK'dan karşıladığını bulgulamıştır. Karadeniz'in çalışması ile karşılaştırıldığında, sigortalılık statüleri arasındaki sızmaların hem kendi hesabına çalışanlar hem de işverenler açısından arttığını; bağımsız çalışanların sigortalılığı ile ilgili sorunların hala devam ettiğini söylemek mümkündür.

SONUÇ

Kendi ad ve hesabına bağımsız çalışma, küresel ölçekte birtakım özellikler bakımından benzeşmektedir. Bu özellikler, çalışmada vurgulandığı üzere temel olarak gelir sorunları üzerinden şekillenmektedir. Gelire bağlı olarak, sosyal güvenliğe erişimin kısıtlılığı ve sosyal koruma ihtiyacının finansman yükünü büyük ölçüde tek başlarına sürdürebilmek zorunda olmaları hem Dünya’da hem de Türkiye’de kendi adına ve hesabına çalışanların yaşadıkları ortak zorluklardır.

Türkiye’ye baktığımızda, diğer sigorta statülerinin kapsadığı bireylerle kendi hesabına çalışanlar arasında çok ciddi norm ve standart farklılıklarının yaşandığını söylemek mümkündür. Kendi hesabına çalışanların, bağımlı statüde çalışanlarla aynı şartlarla sosyal korumaya dâhil olmadığı ve benzer edimlerden yararlanmadığı ortadadır. Özellikle kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal sigorta edimlerinden yararlanabilmelerinin “prim borcunun bulunmaması” şartına bağlanmış olması pek çoğunu sosyal koruma şemsiyesinden dışlamaktadır.

Kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal sigorta sistemi içerisinde yaşadığı sorunlar, yalnızca bağımlı statüde çalışanlarla aralarındaki norm ve standart farklılığı değildir. 5510 sayılı Kanun’un tarımda çalışanlar, esnaf ve sanatkârlar, işveren ve şirket ortaklarını aynı sigortalılık statüsü altında, aynı koşullara tabi tutması, kuşkusuz sosyal korumanın mevcudiyetinden yararlanma hususunda ciddi farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. Özellikle tarım dışı sektörlerde kendi adına ve hesabına çalışanların iş gücü piyasasında faaliyet gösterdikleri alanlar, eğreti istihdam biçimlerine ne oranda maruz kaldıkları ve elde ettikleri gelirin seviyesi, düzensizliği ve belirsizliği arasındaki farklar, sosyal korumaya eşit şekilde ulaşamadıklarını göstermektedir.

Bu anlamda, Türkiye’de tarım dışı sektörlerde kendi hesabına çalışanların işverenlerden neredeyse 2 kat daha fazla eğreti ve düzensiz işlerde faaliyet gösterdiği bulgulanmıştır. Kendi hesabına çalışanların seyyar çalışma, pazarcılık ya da evde çalışma gibi atipik işlerde yoğunlaşmaları, gelir güvencesizliğinin temel nedenini oluşturmaktadır. Neredeyse yarısına yakını, brüt asgari ücretin altında gelir elde ettiği için, zorunlu sigortalılar arasında değerlendirilmemektedir. Düşük gelir gruplarında yoğunlaşmaları sebebiyle, zorunlu sigortalılık kapsamına giren pek çoğu da kayıt dışı çalışmaktadır. Buna bağlı olarak, işverenlerle karşılaştırıldığında 4,6 kat daha fazla kayıt dışı çalıştıkları tespit edilmiştir. Alt ve üst sınırları arasında kalmak kaydıyla, prime esas kazanç miktarının bağımsız çalışanın beyanına bağlı olması kendi hesabına çalışanlar için genellikle kazancın düşük bildirilmesiyle sonuçlanmaktadır. 4/1-b sigortalıların neredeyse dörtte üçü primlerini en düşük prim tutarından yatırmaktadır. Bu anlamda düşük kazanç bildirimini, Sosyal Güvenlik Kurumunun temel gelir kaynağı olan primlerin tam anlamıyla finansmana dâhil

edilememesi açısından başka bir kayıt dışılık durumunu ortaya çıkarmaktadır. Özellikle işverenlerin kendi hesabına çalışanlara göre daha yüksek gelir gruplarında çeşitlilik göstermesine rağmen, düşük kazanç bildirimini nedeniyle kayıt dışı çalıştıklarını söylemek mümkündür. Ayrıca, düşük kazanç üzerinden ödenen primler, uzun vadede bağımsız çalışanların elde edecekleri gelir ve aylıkların seviyesini de olumsuz etkileyecektir. Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan bağımsız çalışanların ise primlerini etkin ödeyememesi ve prim borcunun bulunması, önemli bir kısmının sağlık hizmetlerinden faydalanamamalarına neden olmaktadır.

Tüm bu bulgular göz önüne alındığında, sosyal güvenlik programlarına katılım için gerekli görülen veya faydalara erişebilmek için istenen katkı/ prim miktarı, prim ödeme gün sayısı, minimum hizmet yılı vb. ölçütlerinin, kendi hesabına çalışanlar ile işverenlerin öznel koşulları dikkate alınarak yeniden düzenlenmesine ihtiyaç vardır. Her iki grubun elde ettiği yıllık kârın/gelirin/kazancın farklı olması sosyal güvenlik ve vergi gibi edimleri yerini getirme konusunda farklılaşmalarına yol açmaktadır. İşverenler dışarıda tutulduğunda, özellikle kendi hesabına çalışanların önemli bir bölümü yoksul çalışanlardan oluşmaktadır.

Bununla birlikte, kendi adına ve hesabına çalışanlar ile diğer sigortalılar arasındaki norm ve standart birliğinin olmamasından kaynaklanan eşitsizliklerin giderilmesine ihtiyaç vardır. Kısa vadede iş kazası-meslek hastalığı, hastalık, analık gibi sigorta kollarından sağlanan tüm edimlerin kendi adına ve hesabına çalışanlar için de eşit şekilde uygulanması; uzun vadede ise emeklilik koşullarının esnetilmesi gerekmektedir. Öteden beri süregelen sahte sigortalılıkların önlenmesi için sigortalılar arasında standart birliğinin sağlanması önem arz etmektedir.

Sosyal güvenlik edimlerinden yararlanabilmek için “GSS dâhil, hiçbir şekilde prim borcu bulunmaması” koşulunun esnetilmesi gerekmektedir. Bu uygulama, düşük gelirli birçok kişiyi temel refah devleti hizmeti olan sağlık hizmetinin dışına itmektedir. Bağımsız çalışanlar için böyle bir uygulamayı devam ettirmektense, kişilerin sosyal sigorta sistemine olan güvenini ve bağlılığı arttıracak mekanizmaları devreye sokmak daha elzem görünmektedir. Örneğin, kendi hesabına çalışanlar için “Ahilik Fonu” şeklinde düşünülen ancak henüz hayata geçirilemeyen, bireylerin iş kaybı durumlarını tazmin edecek bir sigorta kolunun düzenlenmesi, kendi hesabına çalışanların sosyal sigortalı olma konusundaki motivasyonunu, prim borcu uygulamasına göre daha fazla ve olumlu yönde arttıracaktır.

Bununla birlikte, Genel Sağlık Sigortası primlerinin zorunlu sigortalılar, primleri devlet tarafından ödenenler ve çeşitli kanunlar kapsamında aylık alanlar dışında nüfusun geri kalanı için cüzi bir prim miktarında tek tipleştirilmesinin, özellikle düşük gelirli bağımsız çalışanların sigortalı olma motivasyonlarını azaltacağı ve kayıt dışı çalışma eğilimlerini arttıracığı

düşünülmektedir. Bu anlamda, kendi hesabına çalışanların gelir gruplarına göre ayrıştırılması ve prim yükümlülüğü konusunda farklılaşmaya gidilmesi gerekmektedir. Özellikle düşük gelir gruplarının sigorta primlerini ödemesi konusunda devlet desteklerinin artırılması ve kolaylaştırılmış prim ödeme yöntemleri etkili olabilecektir.

Son olarak, kendi adına ve hesabına çalışanların prim ödeme etkinliğini arttıracak mekanizmalara ihtiyaç vardır. Dünya örneklerinde görüldüğü gibi, vergi ile sosyal güvenlik katkılarının birlikte toplanması bu konuda uygulanan etkili bir yöntemdir. Ülkemizde “Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi” olarak adlandırılan ve işverenlere, tahakkuk eden vergi matrahlarıyla birlikte çalıştırdığı 4/1-a sigortalıların sigorta primleri ve kazançları toplamını da vergi dairesine bildirme yükümlülüğü getiren uygulamanın, kendi hesabına çalışanlar için de geliştirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda, gerek prim tahsilâtının daha etkin yapılabilmesi, gerekse düşük kazanç bildiriminden kaynaklanan kayıt dışılığın önüne geçilmesi açısından prim ve vergi toplayan kurumlar arasında işbirliği yapılmalıdır.

Kaynakça

- Alper, Y. (2011). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2011/ 1. ss. 7-47.
- Arıcı, K. (2011). Sosyal Sigorta Sisteminin Kara Deliği: Sigortalı Sayılmayanlar Düzenlemesi (5510 sayılı SSGSSK m.6). *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2011/1 ss. 48-61.
- EC (European Commission) (2014). Social Protection in the Member States of the European Union, the European Economic Area and in Switzerland. [http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5549&langId=en] (Erişim: 24.04.2017).
- EUROFOND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2009) Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions. [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf] (Erişim: 25.04. 2017).
- Güzel, A., Okur, A. R., Caniklioğlu, N. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 14. Baskı. İstanbul: Beta.
- Hatfield, I. (2015). Self-Employment in Europe Report, *Institute for Public Policy Research*. [http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan_2015.pdf?noredirect=1] (Erişim: 24.04. 2017).
- ILO (International Labour Organization) (2013). Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93). International Conference of Labour Statisticians, 2-11 October 2013. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meeting-document/wcms_223924.pdf]. (Erişim: 20.04.2017).
- ISSA (International Social Security Association) (2012). Handbook on the Extension of Social Security Coverage to the Self-Employed, Geneva. [http://socialpro-tection-humanrights.org/resource/hand-book-on-the-extension-of-social-security-coverage-to-the-self-employed]. (Erişim: 25.04.2017).

Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*. 2011/2. ss.84-127.

Karadeniz, Oğuz, (2012a). Sosyal Sigorta Sisteminde Norm ve Standart Sorunu ve Bağımlı Çalışma Statüsüne Sızmalar (4/B’ye Gerek Kaldı mı?). *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. S.82. ss.12-24.

Karadeniz, O. (2012b). Türkiye’de Sağlıkta Dönüşüm Sürecinde Genel Sağlık Sigortası: Kapsam ve Mali Sürdürülebilirlik Açısından Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. S.82. ss.6-18.

Karadeniz, O. ve Durusoy Öztepe, N. (2013). Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu. *Çalışma ve Toplum*. 2013/3. ss. 77-102.

Mutual Information System on Social Protection (2014). Information Base: Social Protection of the Self Employment. [<http://www.missoc.org/INFORMATIONBASE/COUNTRYSPECIFICDESCS/SELFEMPLOYED/socialProtectionSelfEmployed2014.htm>] (Erişim: 25.04.2017).

Özşuca Ş. ve Toksöz G. (2003). *Sosyal Koruma Yoksunluğu, Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler*. Ankara Üniversitesi SBF Yayınları. Ankara.

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2013). Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Sigortalıların Hak ve Yükümlülükleri. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/basin_odasi/yayinlar/aktuerya_1] (Erişim: 27.04.2017).

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2011). Bağ-Kur Zaman Serisi Verileri 1972-2005.

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2016). 2016 İstatistik Yıllığı, İş Yeri ve İş Kolu İstatistikleri.

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2018). Temel Göstergeler Ocak-2018. Kişisel İletişim.

Sözer, A. N. (2014). *Türk Genel Sağlık Sigortası*. 1. Baskı, İstanbul: Beta.

Sözer, A. N. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. 2. Baskı. İstanbul: Beta.

Şakar, M. (2014). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 7. Baskı. İstanbul: Beta.

TÜİK (2015). Hane Halkı Bütçe Anketi Mikro Veri Seti.

TÜİK (2015). Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi Mikro Veri Seti.

TÜİK (2016). Hane Halkı İş Gücü İstatistikleri Mikro Veri Seti.

TÜİK (2017). http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim: 27.10.2017).

İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri

Efforts to Find Balance in Work- Family Life: Country Reviews

Yeşim Pınar SOYKUT SARICA *
Elif ÇAĞLI **

ÖZ

Çalışma hayatındaki bireylerin aile yapısının bütünlüğünün korunmasına yönelik uygulanan iş-aile yaşam dengesi politikaları ele alınmaktadır. Bu çerçevede çalışma hayatındaki aile bireyleri ve kadına yönelik sosyal politikaların kapsamı ve bu politikalara duyulan ihtiyacın sebepleri ortaya konulduktan sonra, iş-aile yaşam dengesi uygulamalarına yer verilmiştir. İş-aile yaşam dengesinin korunmasına yönelik politikalar, Almanya, İsveç, Yunanistan ve Türkiye gibi farklı refah seviyesindeki ülkeler açısından değerlendirilmiştir. Türkiye'nin AB 'ye üyelik sürecinde tam üyeliğinin bir ön koşulu olarak emek piyasasında iş aile yaşamı dengesini sağlayan yasal mevzuatın yeniden düzenlenmesi gündeme gelmiştir. Bu çerçevede yürürlüğe giren politika ve uygulamalar pratikte de etkin hale gelmeleri kolay olmamıştır. Türkiye'de iş-aile yaşam dengesi hususunda hali hazırda uygulanan politikaların geleneksel muhafazakâr aile yapısını korumaya yöneldiği görülmekte bu durum kadınların istihdamı, çocuk bakımı ve aile izinleri konusunda çalışmada incelenen diğer ülkelere nazaran Türkiye'nin geride kalmış olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Sözcükler: Kadın, sosyal politika, iş-aile yaşam dengesi

Jel Kodları: I118, I31,I38, J81

ABSTRACT

This study copes with social policies for the work-life life balance programs for protecting the integrity of family structure that are in working life. Try to evaluate what work-family life balance programs are and the reason for the need to these policies, then the application of those policies for the family members and especially for women employees. Social policies for work-life life balance programs for employees will be examined in Germany, Sweden, Greece and Turkey with respect to their different welfare level. Turkey's membership process and possible full membership have introduced different policies and practices towards the families regarding the legal practices that ensure the balance of work-family life on the labor market. However, it is not easy for these regulations to become effective in practice. It is clear that policies already implemented in Turkey towards work-family life balance tend to preserve the traditional-conservative family structure, which presents that Turkey has lagged behind other countries studied in terms of employment, childcare and family leave.

Keywords: Woman, social policy, work- life balance

Jel Codes: I118, I31, I38, J81

Önerilen atf şekli: Sarica, Y.P. & Çağlı, E. (2018). İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(1). 95-118

* Dr. Öğr. Üyesi, FMV Işık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, pinar.soykut@isikun.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Kent Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, elifcagli@hotmail.com

GİRİŞ

İş yaşamı ile aile yaşamını birbiriyle ilişkili biçimde düzenlemeye çalışma çabası yeni bir olgu değildir. Konunun gündeme gelişi kapitalizmin yükselişi, sosyal refah devletinin ortaya çıkışı, küresel düzenin yaygınlaşması ve karşıt savların gelişimi gibi sistem düzeyinde yaşanan gelişmelerle doğrudan ilişkilidir. Siyasal ve ekonomik sistemlerin işleyişi için gerekli olan verimliliği, üretkenliği, refahı sağlama adına çıkarılan iş kanunları kişilerin aile hayatını da etkilemektedir. Çalışma süreleri, çalışma mekânlarının düzenlenmesi, iş yerinde ayrımcılık, maddi destek konularındaki adımlar bireylerin aile üyeleri ile olan ilişkilerine ne kadar süre harcayacağını, maddi olarak ne kadar destek olabileceğini belirlemektedir.

Çalışan bireylerin yaşamı, çoğu zaman iş yerindeki beklentileri ile kendi yaşamlarındaki hedefleri uzlaştırma çabası arasında sürüp gitmektedir. Harcanan çabanın sonuç verebilmesi elbette ki kesintisiz iletişimin mümkün olduğu elverişli bir örgütsel ortam sunan bürokrasilerin varlığını gerekli kılmaktadır. (Yüksel, 2014) Uzlaşmaya yönelik yasaların olmadığı, olsa da uygulanmadığı, işverenin tercihine bırakıldığı durumlarda ise mikro ve makro düzeyde sorunlar birbirine bağlı ortaya çıkmaktadır. Bu durumun önüne geçmek için pek çok uluslararası örgüt; ekonomik kalkınma, sosyal güvenlik, sosyal adaleti sağlamak ve beraberinde cinsiyet ayrımcılığını önlemek adına makro düzenlemeleri değerlendirmeye almaktadır. Uluslararası kuruluşlar, iş-aile yaşamı dengesinin sağlanmasının ne kadar önemli olduğunun altını çizirken, ülke karşılaştırmalarına yer vererek yasal zeminin uygulanmasının ne kadar fark yaratacağını da ortaya koymaktadır.

Ülkemizde; sosyal kuruluşların ve AB ülkelerinin etkisi ile şekillenen iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelerin çoğalması ve eksikleri olsa da iyileştirme süreci devam ettirilmesi gerekmektedir. Hal böyleyken hükümetlerin üzerindeki baskının artmasıyla politikaların hayata geçirilmesi emek piyasasında çalışan bireylerin insana yakışır çalışma şartlarında istihdam edilmesi için zorunludur. Yaşanan sorunlarla mücadele amacıyla önerilen çeşitli program ve uygulamaların sistemde etkin hale gelmeleri çok kolay gerçekleşmemektedir. Örneğin; “işletme yönetimini makro düzeyde âdem-i merkezileştiren ve endüstri ve çalışan ilişkilerini yeniden düzenleyen esneklik talepleri, “başlarda İsveç, İtalya, İngiltere gibi güçlü iş gücü hareketlerine sahip olan ülkelerde bir anlamda zorla kabul ettirilirken; Almanya’da başlıca anlaşmazlık konularından biri olduğu” (Akgeyik, 1998: 35) değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Çalışmanın temel amacı “Türkiye’de iş aile yaşam dengesini düzenleyen temel öğelerin neler olduğu” ve “Farklı ülkelerde iş-aile yaşam dengesi hangi düzenlemelerle sağlanmaktadır?” sorularına cevap aranmaktadır. İş-aile yaşam dengesinin oluşturulması hem kamusal hem özel alanı oluşturan iş yerinde etkin ve verimli çalışmanın sağlanması, istihdama katılımının artırılması,

toplumsal yaşamın temeli olarak görülen ailenin korunması, ailedeki iş bölümü ve paylaşımı düzenlenmesi yönünde uygulamaları içermektedir. İzinler, bakım hizmetleri, çalışma süreleri, çalışma koşulları, istihdam oranları hakkındaki düzenlemeler yasal ve pratik zeminde ele alınmıştır. Böylelikle, Türkiye’de ve bahsi geçen ülkelerde iş-aile yaşam dengesinin nasıl sağlandığı ortaya konmuştur. Çalışmada seçilen AB üye ülkelerinin ve Türkiye’nin emek piyasalarında yasalaştırdıkları iş-aile yaşamına ilişkin uygulamalar derlenmiştir. İncelenen devletlerden Almanya ile İsveç’in Avrupa refah devletleri sıralaması içerisinde yer alması ve konuya ilişkin yürürlüğe koydukları yasal düzenlemelerin diğer üye ve hâlihazırda üye olmayı bekleyen ülkeler için gündem oluşturması önemli tercih sebebidir. Yunanistan, üyelik öncesi sosyoekonomik şartlar açısından Türkiye ile benzer durumda bir ülke olması sebebiyle seçilmiştir. Buradan hareketle Türkiye’de iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik emek piyasasına ilişkin oluşturulan yasal düzenlemeler, 1980 sonrası uygulamalar ve AB üyelik sürecindeki dönüşümler eşliğinde incelemiştir. Çalışmada öncelikle aileye yönelik sosyal politika ihtiyacının gerekçeleri açıklanmış ve bu durumun çalışma ilişkilerinde hem çalışanı, hem de işvereni memnun edecek yasal düzenlemeler çerçevesinde olması durumunda uygulamaya dönüştüğü tespit edilmiştir. Seçilen AB üyelerinin konuya ilişkin yasal düzenlemeler sırasıyla Almanya, İsveç ve Yunanistan’daki uygulamalara bakılarak incelenmiştir. AB’ye tam üyelik ekseninde Türkiye’de iş aile yaşam dengesi uygulamalarına bakılmış, ülkedeki istihdamın arttırılması ve beraberinde ailenin devamlı gelir sağlayacak istihdam politikalarıyla güçlendirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Yasal mevzuat çerçevesinde esnek çalışma, cinsiyet ayrımcılığını önleme, izin süreleri ve çeşitleri, maddi yardım konularında ülkelerin uygulamalarına bakarak sistemlerin bahsedilen makro düzenlemeler konusunda nasıl işlendiği ve yaratmış olduğu etkileri ortaya konmuştur.

I- AİLEYE YÖNELİK SOSYAL POLİTİKA İHTİYACININ GEREKÇELERİ

A- Aile

Yaşadığımız toplumda nesillerin devamı hedeflenirken bireylerin sosyalleşerek hayata amaçla bağlanması da hedeflenmekte; çalışma hayatı ve aile arasında uyumlu bir bütünlük olması amaçlanmaktadır. Çevresel değişimler aile yapısını da değiştirmektedir. Sanayi toplumu öncesi aile emek yoğun üretimi gerçekleştiren üretim birimi olarak, geniş aile diyebileceğimiz modele uygun yapılmışken; sanayi toplumuna gelindiğinde, aile ortak bazı değerleri paylaşan, anne baba ve çocuklardan oluşan çekirdek modele dönüşerek (kent ailesi) çocukların toplumsallaşması ve erişkinlerin istihdama katılması fonksiyonlarını yerine getirmeye başlamıştır (Ekici, 2014: 212; Çelik, 2009: 29). Toplumdaki değişim olarak gözlemlediğimiz küçülen aile yapıları ve

bunun yanında hiç evlenmemiş ve tek başına yaşayan bireylerinin ya da çocuksuz ailelerin artması, diğer yandan artan boşanmalar neticesinde tek başına yaşayan kadın ve annelerin sayıca artması yeni aile yapılarını ortaya çıkmasına neden olmuştur. Zira, pek çok ülkede çekirdek aile yapısına geçiş gözlemleniyor olsa da söz konusu aile yapılarının fonksiyonel ve insan ilişkileri anlamında hâlâ geniş aile öğelerini taşıdığını, bu yapılarda bireyler değil; ailelerin evlenmesi üzerine kurulan bir anlayışın devam ettiğini, namus, onur ve cinsel açıdan bağımlılık gibi temaların ortadan kalkmadığını ve kültürel alt yapının da bunu beslediğini söylemek mümkündür. Kısacası görünüşte çekirdek, işlevsellikte duygusal karşılıklı bağımlı model pek çok ülkede varlığını sürdürmektedir (Kağıtçıbaşı, 1982: 27-30).

Tablo 1. Ülkelerin Seçilmiş Yıllardaki Evlenme, Boşanma, Evlilik Dışı Çocuk Sahibi Olma ve Doğum Oranları (%)

ÜLKELER	Evlenme		Boşanma		Evlilik dışı doğum		Doğum	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
AB 28 Ortalaması	4.4	2	38.6	1.62	1.58
Almanya	4.7	4.9	2.3	2	33.3	35	1.39	1.50
İsveç	5.3	5.3	2.5	2.5	54.2	54.7	1.98	1.85
Yunanistan	5.1	5	1.2	1.4	7.3	8.8	1.48	1.33
Türkiye	8	7.7	1.6	1.7	2.6	2.8	2.04	2.14

Kaynak: Eurostat 2016

[http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Marriageand_divorce_statistics]

Tablo 1’de seçilen AB ülkelerinin ve Türkiye’nin evlenme boşanma oranları paylaşılmaktadır, evlenme oranları Türkiye’de düşme eğilimindedir. İsveç’te evlenme oranı 2000 yılında yüzde 4.5 iken 2015 yılında yüzde 5.3 gerçekleşmiştir (Taşçı, 2010: 178). İsveç’te evlenme yaşı ise otuzları bulmaktadır (Véron ve Pennec, 2007: 48). Türkiye’de yıllar itibariyle evlilikler düşme, boşanmalar ise artış eğilimindedir. 2014 yılı evlenme boşanma istatistiklerinde, 599 bin 704 çift evlenme kararı verirken, boşanma rakamı 130 bin 913’e yükselmiştir (TUİK, 2015). 2015 değerlerinde yüzde 7.7 evlenme gerçekleşirken, boşanma oranı 1.7 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de aileye yönelik politikaların gündemden düşmemesini ve sosyal politikalar içerisinde aileye daha fazla yer verilmesini beraberinde getirmiştir. Tablo 1’e bakıldığında evlilik dışı doğum oranlarının da artma eğiliminde olduğu; çocuga yönelik sosyal politikaların gerekliliği artarken; aynı zamanda bekâr annelerin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması gerekliliğini ortaya çıkmıştır. Sonuçta; Türkiye gibi aileyi temel unsur gören muhafazakâr ülkelerde doğumların meşru aile yapısı içinde gerçekleştirilmesi yönünde adımların atılmaya çalışılacağını da belirtmek gerekir.

B- Aileye Yönelik Sosyal Politika İhtiyacının Temelleri

Son yıllarda toplum, sosyokültürel yönden hızlı bir devinim sürecinde; sosyal politikanın tanımı ve hedeflediği unsurlar değişime uğramakta. Toplumdaki değişimin etkileri farklı sosyal problemleri ortaya çıkarmaktadır. Önceki dönemlerde işçi-işveren sınıflarının sorunlarına, zaman içerisinde sosyal sigortalar alanındaki konulara ağırlıklı olarak ilgi gösteren sosyal politika, bugün konulara aynı önemi verse de, ilgi alanını kadın ve aileye verdiği önem yönünde genişletmiştir (Seyyar, 1999: 33). Koray'a (2013: 20) göre ülkemizde sosyal politikanın ilgi alanları genişleyip çeşitlense de temel kaygısı hâlâ bireysel ya da sosyal sorunları yönetmekten öteye gitmemektedir. Türkiye'de sorunlara toplum açısından değil birey bazında bakan sosyal politika anlayışının olduğunu vurgulanmaktadır. Özellikle aile yaşamını geliştirmeyi amaçlayan, devlet tarafından planlanarak oluşturulmuş aile politikaları, doğum oranı, çalışma hayatındaki bireyler için çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri ve koruyucu aile programları gibi konularda ele alınmaktadır. (Barker, 1999: 168). Ailenin toplumsal açıdan içerisinde bulunduğu merkezi konum ve ailenin toplum-birey-devlet üçgeninin her köşesiyle olan karşılıklı ilişkileri düşünüldüğünde, kendisine yönelik olarak politika geliştirme ihtiyacının birden fazla sebepten kaynaklanmaktadır. Aileye dönük sosyal politikalar geliştirilmesi demografik, ekonomik ve siyasal unsurların etkilerini değerlendirmekle mümkündür.

1- Aileye Yönelik Sosyal Politika İhtiyacının Demografik Nedenleri

Aile politikası uygulamasının başlıca üç bileşeninden bahsedilmektedir (Dumon, 1991: 6). En başta, ailenin devamlı gelir sahibi olmasına imkân sağlayacak istihdam politikaları yaratarak aileyi güçlendirme politikalarının oluşturulmasıdır. Devamında, aile hayatını geliştirmeye yönelik yapılan eğitim hizmetleri ile aile bireylerinin gözetimine muhtaç olan aile üyeleri için onların yerini dolduracak öğelerle destek verilmesi izlenmektedir. Aile bireylerinin yaptığı işleri sürdürmelerini sağlamak için onlara çeşitli hizmetler sunacak olan kreşler, çocuk yuvaları, gündüz bakım evleri gibi kurumların kurulması önemlidir ancak yeterli değildir. Ek olarak koruyucu aile hizmeti, yaşlı bakımı gibi konularda da destek verilmelidir (Çoban ve Özbesler, 1999: 37). Bu hizmetlerin gerçekleşmesi nüfus ve çalışma hayatı içerisindeki cinsiyet ve yaş dağılımının yanı sıra bağımlılık oranları ile yakından ilgilidir. Türkiye genelinde 2013'te gerçekleşen hane tipine göre iş gücü durumu incelendiğinde, çalışma çağına olup çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı yüzde 40.2 iken aynı yaş aralığında çocuğu olan kadınların yüzde 26.8'lerde olduğu görülmektedir. Tablo 3'te genç nüfusun bağımlılık oran dağılımı incelendiğinde Türkiye 2016 yılında yüzde 35.4 iken AB 28 ülkelerinin ortalaması yüzde 23.9 olarak gerçekleşmektedir. Bu artışın devam etmesi nüfus içinde bağımlılık

oranları yükseldikçe aktif olmayan kişilerin bakım ihtiyacının artmasını beraberinde getirecektir.

Tablo 2. Ülkelerin Nüfusunun Yaş Aralığı Oranı (%) 2006-2016

ÜLKELER	0-14 yaş aralığı		15-64 yaş aralığı		65 yaş ve üstü	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
AB 28 Ortalaması	16	15.6	67.1	65.3	16.8	19.2
Almanya	14.1	13.2	66.7	65.7	19.3	21.1
İsveç	17.3	17.4	65.4	62.8	17.3	19.8
Yunanistan	14.9	14.4	66.6	64.3	18.5	21.3
Türkiye	27	24	66.3	67.7	6.7	8.2

Kaynak: Eurostat 2016 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_age_structure_by_major_age_groups,_2006_and_2016]

Tablo 1'deki ülkelerin nüfus dağılımları incelendiğinde yıllar itibariyle Avrupa'da doğum oranlarının azaldığını görülmektedir. Aile kurma yaşında olan gençlere iş gücü pazarında sunulan olanaklar önem kazanmakta ek olarak aile kurma yaşındaki kadınların toplumsal ve ekonomik durumlarını planlayabilmeleri de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 2'de Türkiye'de 2016 yılında nüfusunun 0-14 yaş aralığı yüzde 24'le AB ülkelerine kıyasla genç nüfusa sahip ülke konumundadır. AB ülkelerinde 2016 yılı genç nüfusunun yüzde 15.6 olması onları yaşlı toplumlar yapmaktadır. AB'de 65 yaş üstü yaşlı nüfusun toplam nüfusları içindeki payı yüzde 19.2 ile yüksek bir seviyededir. Hızla yaşlanan nüfus kişilerin birbirine olan ihtiyacını ve desteğini de beraberinde getirmektedir, böylelikle yaşlı nüfusun bağımlılık oranını arttırmaktadır¹. Ülkelerin yaşlı nüfus oranındaki artışın sosyal güvenlik sistemine yük getirerek giderleri yükseltmesi kaçınılmaz bir sonuçtur. (Taşçı, 2010: 177).

Tablo 3. Ülkelerin Nüfusunun Yaş Yapısı ve Bağımlılık Oranı (%) Ocak 2016

ÜLKELER	Genç Bağımlılık Oranı	Yaşlı Bağımlılık Oranı	Toplam Bağımlılık Oranı	80 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfusa oranı
AB 28 Ortalaması	23.9	29.3	53.2	5.4
Almanya	20.2	32	52.2	5.8
İsveç	27.8	31.5	59.2	5.1
Yunanistan	22.5	33.1	55.5	6.5
Türkiye	35.4	12.2	47.6	1.7

Kaynak: Eurostat 2016 [[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_age_structure_indicators,_1_January_2016_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Population_age_structure_indicators,_1_January_2016_(%25)_YB16.png)]

¹ 65 yaş ve üstü nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranıdır (Seyhun, 2006: 14).

Tablo 3'te ülkelerin nüfus yapısındaki yaş aralığı itibariyle bağımlılık oranları paylaşılmaktadır. Türkiye'nin yaşlı bağımlılık oranı 2016'da %12.2 olarak gerçekleşirken, genç bağımlı nüfus %35.4 'le çocuk bakım hizmetlerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Koyuncu (2009) çocuk bakım hizmetlerinin kadınların istihdama katılımını arttıracak önemli bir unsur olarak belirtmektedir. Gelişmiş ülkelerde çocuk bakımı ve gelişimi ile ilgili kurumların yaygın olması sorunu önemli ölçüde azaltmaktadır. Türkiye'de özel ya da kamuya ait kurumların yetersizliğinden ve ekonomik imkânların kısıtlı olmasından dolayı, iş gücü piyasasında yer alan kadınlar ya doğumdan sonra çalışmaya hayatına son vermekte ya da çocuk bakımlarını bir başka kadının yardımıyla yürütmektedir (Koyuncu, 2009: 275-276). Ülkelerin demografik özellikleri uzun vadede aileye yönelik sosyal politika uygulamalarını zorunlu kılmaktadır. Atılacak adımların bireylerin yaşamına olan etkisi, kamu-özel sektör arasındaki ilişki ve piyasa mekanizmasıyla, ekonomik düzenin bu adımları atmaya ne kadar elverişli olduğu ya da elverişli hâle getirilmesi gerektiği ile yakından ilişkilidir.

2- Aileye Yönelik Sosyal Politika İhtiyacının Ekonomik Nedenleri

Günümüzün egemen neo-liberal ekonomi politikaları, yaşadığımız toplumun sosyo-politik düzenini de dönüştürmektedir. Gelişen toplumlarda hukuki, sosyal, çalışma ve eğitim haklarına eşit biçimde sahip olan kadın, sosyal hayatın bütün alanlarına rahatlıkla girebilmektedir. İhtiyaçların karşılanabilmesi için kadının, yoğun olarak iş hayatına katılması ve aileye gelir sağlaması kaçınılmaz hale de gelmektedir. Kadınların ekonomik ve toplumsal yaşama katılımları ev içerisinde olduğu kadar, ev dışında da var olup kendilerini gerçekleştirebilmeleri ile yakından ilişkilidir (Koyuncu, 2009: 275). Öğretim, eğitim ve kültür düzeylerinin, mesleki yeterliliklerinin artmasıyla birlikte bilinçlenen kadınlar, hem kendi hayat standartlarını yükseltmek hem de saygın bir statü elde etmek iş hayatına atılmaktadırlar (Seyyar, 1999: 91). Ancak kadın birçok alanda hukuken eşit haklara sahip olsa da özellikle çalışma hayatında fırsat eşitliği tam anlamıyla uygulanmadığı için, mağdur duruma düşmektedir.

Tablo 4. Ülkelerin 15-64 Yaş Arası İstihdama Katılım Oranları

ÜLKELER	İstihdama Katılma (%) -2015	
	Kadın	Erkek
AB 28 Ortalaması	59.6	70.1
Almanya	69.5	78.1
İsveç	77	74
Yunanistan	41.1	58
Türkiye	29.5	69.5

Kaynak: Eurostat 2016

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

Türkiye’de, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanunu’nda kadınların iş gücü piyasasındaki durumunu ele alan yaklaşım işçi-işveren ilişkisinde cinsiyet dâhil yasalar önünde eşitlik ve herhangi bir insan hakları ihlaline neden olabilecek ayırım yapılamayacağı yönündedir². Ancak işleyişte sıkıntılar mevcuttur. Kadınlar geleneksel cinsiyetçi roller temelinde, sürekli çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukların gerçekleştirilmesinde erkeğe oranla daha etkin kabul edilmektedirler (Koyuncu, 2009: 275). Aileler için çocuk bakımı öncelikli bir konu olmakla birlikte cinsiyet ayrımcılığı nedeni ile ev içerisindeki sorumlulukların eşit paylaşılabilmesi kadınların istihdama katılmasına engel teşkil eden bir sorundur. Türkiye’de gelir dağılımı dengesizliği, sosyal güvenceden yoksunluk, yoksulluk, cinsiyet ayrımcılığı gibi sosyal alandaki sorunlar henüz aşılanmamıştır. (Kesici, 2011: 75) AB müzakerelerinde de sıklıkla gündeme getirilmektedir (Süral, 2005: 72). Tablo 4’de Türkiye ve AB üye ülkelerinin istihdama katılım açısından kadın ve erkek oransal dağılımı incelendiğinde, Türkiye’deki kadınların istihdama katılımı %29.5’la en düşük oransal değerdedir. Türkiye’de kadın erkek eşitliğinin yeterince gerçekleşmemesinin altındaki nedenler incelendiğinde; kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması, geleneksel işbölümü nedeniyle ev içi sorumlulukların ve çocuk bakımının kadının üzerinde görülmesinden kaynaklandığı görülmektedir.

2014-2018 dönemini içeren Onuncu Kalkınma Planı³ incelendiğinde, aile ve iş hayatının uyumlu hale getirilmesine yönelik olarak “güvenceli esnek çalışma” hedeflerine geniş biçimde yer verildiği görülür. Planda, “kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının planlanan dönemin sonuna kadar sırasıyla yüzde 34.9 ve yüzde 31’e yükseltilmesi” belirlenmiştir (Önder, 2013: 43). Yasal düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde işverenin eşit davranma yükümlüğü olarak düzenlenmiştir⁴. Kadınların çalışma hayatına girmesine engel olan nedenler arasında ayrımcılık, ücret düşüklüğü, mülkiyet sahipliğinin erkek ağırlıklı olması, kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı fiziksel ve psikolojik şiddet, düşük verimlilik, ülkede yaşanan ekonomik krizler, eğitim durumu, ataerkil düşünce yapısı, boşanma, çocuğuna bakma zorunluluğu olarak sıralanmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009: 15; Albayrak, 2011: 121). Özellikle 1980’lerden sonra köyden kentte göç oranındaki artışla birlikte kayıt dışı çalışma oranlarının yüksekliği de göz ardı edilmemelidir (Taşbaşı-Şen, 2013: 5). Kadın istihdamının devamını sağlamak için Koyuncu (2009: 277)’ya göre “yerel hizmetlerin iyileştirilmesi, ulaştırma sistemlerinin uyarlanması, işin örgütlenmesinin yeni biçimlerinin geliştirilmesi, çalışma saatleri açısından daha fazla esneklik tanınması, kadınların ev-içi

² [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf.]

³ Güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modellerin uygulanmasında hedef ve politikaları arasında yer almaktadır. [www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130706M1-1-1.doc]

⁴ İş Kanunu madde 5 Fıkra 3’de cinsiyet ayrımcılığını yasaklamıştır.

sorumluluklarının yükünü hafifletmesini” vurgulamaktadır. Yapılan yasal düzenlemelerin ise pratikte de işleminin sağlanması gerekmektedir.

3- Aileye Yönelik Sosyal Politika İhtiyacının Siyasi Nedenleri

Ekonomik alandaki gelişim siyasal düzenin özelde yasa koyucunun tutumu ve bu düzenlemelerin pratikteki yansımaları toplumsal talep ve çıktılarının oluşumu siyasal süreçlerle yakından ilişkilidir. Çalışmak isteyen kadınların emek piyasasına daha rahat girebilmeleri ve iş hayatında haksız davranışlara maruz kalmamaları için yasal tedbirlerin gerekliliği tartışılmazdır. Çalışma hayatından dışlanan grupların istihdama katılmaları için sağlanan mesleki eğitim, işe alma, eşit işe eşit ücret uygulaması ve mesleki kariyer alanlarında cinsiyet ayrımcılığını dışlayan ve fırsat eşitliğine dayanan politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (Seyyar, 1999: 205). Türkiye’de, kadınlar ve gençlerin istihdamını artırmak amacıyla yapılan teşvik düzenlemesinden biri 5763 sayılı Kanun’un 20. maddesi ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen geçici 7. madde ile “mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18-29 yaş arası gençlere ait SSK işveren priminin, 5 yıl boyunca, kademeli olarak, İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanması” yasalaşmıştır⁵ (Akarca ve Şafak, 2012).

Kadınların sosyoekonomik konumlarının güçlendirilmesi ve iş gücü piyasasındaki kadınlar ve erkekler açısından eşitlik sağlanmasına yönelik politikalar, AB sosyal politikasının temel hedeflerinden birini oluşturmaktadır. AB’nin birçok antlaşma ve direktifinde fırsat eşitliğini vurgulayan hükümler bulunmaktadır (Koyuncu, 2009: 279). 2006/54 sayılı istihdam eşitliğini öngören direktifi, 79/7/EEC sayılı sosyal güvenlik konularındaki kadın erkek eşitliğini öngören konsey direktif, hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanlara yönelik iş yerinde alınacak önlemlere ilişkin 92/85/EEC sayılı konsey direktifi bu düzenlemelerden bazılarıdır. Direktifin içeriğine baktığımızda; “çalışanların güvenlik ve sağlıklarının iyileştirilmesini teşvik edici önlemlerin alınmasını, özellikle de risk gruplarının kendilerini daha fazla etkileyecek olan tehlikelere karşı korunmasının zorunluluğunun getirilmesi şart koşulmaktadır, hamile, loğusa veya emzikli kadınların birçok açıdan özel risk grupları içinde yer aldığı ve bunların güvenlik ve sağlıkları için özel önlemler alınmasının zorunlu olduğu” şeklindeki ifade ile kadınların çocuk sahibi olma aşamalarında işverenlerce yapılması gerekenler ifade edilmektedir.

C- Aile ile İş Hayatına Yönelik Uygulama: Esnek Çalışma Uygulaması

Küreselleşme olgusu ülkeler arasında ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi hızlandıran rekabetçi bir ortam yaratmaktadır. Kitle iletişimlerinin gelişip hızlanması ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve ortaya çıkan dinamik yönetim anlayışları alışlagelmiş çalışma biçimlerini değiştirmiştir. İş gücü içinde artan genç ve kadın sayısı, bireylerin daha az çalışma isteklerine, eğitim

⁵ [<http://iskanunu.com/80-acikacak/558-genclerin-ve-kadınların-istihdamında-sigorta-prim-tesviki.>]

ve sosyal hayatlarına daha fazla zaman ayırma taleplerine yol açmış ve esnek çalışma uygulamalarını ve çalışanlara iş güvencesine yönelik esnekliğin sağlanmasını yaygınlaştırmıştır (Akgeyik, 1998: 33). 1980'li yıllarda daha önceki on yıla göre esnek çalışan işçilerin oranı sanayileşmiş ülkelerde %30 artarak 50 milyon işçiye ulaşmıştır. Gelişmiş ülkelerde, özellikle çocuklu ve 25-44 yaş arası kadınların esnek çalışma biçimlerini tercih ettikleri gözlemlenmektedir (Blainpain, 1992: 488). Kadınların ve özellikle çocuklu kadınların talebi doğrultusunda aile dostu istihdam politikalarına ağırlık verilmekte, çalışma süresinde düzenlemeler yapılmaktadır. Çalışma süresinde esneklik koşullarını tercih ederek, kısmi süreli istihdama katılanların oranı Türkiye'de yüzde 9.4 iken AB ortalamasında yüzde 18.8'dir. Ülkemizde haftalık normal çalışma süresi 45 saat iken kısmi süreli çalışma süresi 30 saat ve aşağısı olarak sınırlandırılmıştır⁶.

Tablo 5. Yarı Zamanlı Çalışanların Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)

ÜLKELER	İstihdama Katılma (%) -2016
AB 28 Ortalaması	18.8
Almanya	26.3
İsveç	21.9
Yunanistan	9.6
Türkiye	9.4

Kaynak: Eurostat 2017 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Participation_Employment_statistics]

Atipik istihdam modelleri olarak tanımlanan esnek çalışma modelleri tek düzen istihdam modeli olan günde sekiz saat olmak üzere haftanın beş ya da altı gününe yayılan çalışma düzeninin dışında bir model olarak uygulanmaktadır (Çarhoğlu, 2011: 4). Kadınların iş hayatına katılımlarını artırmayı hedefleyen özellikle aile ile iş hayatını uyumlu bir biçimde birleştirmek isteyenlerin tercih edebileceği iş imkânlarını sunan bu yapılar, farklı birçok modelle ortaya çıkan esnek (kısmi süreli) çalışma biçimleridir. Bu model, iş arayanlar tarafından ücretleri ya da sosyal güvenlik hakları kısıtlı olmasına karşılık tercih edilmektedir. Çalışma hayatında uygulanan esneklik modellerini incelediğimizde; istihdam biçimleri bakımından ve çalışma süreleri bakımından olmak üzere ikiye ayrıldığını görürüz. (Tozlu, 2011: 5). İstihdam biçimleri bakımından esnek çalışma modelleri; tele çalışma, evde çalışma, ödünç iş ilişkisi ve alt işverenlik (taşeronluk) olarak karşımıza çıkarken; çalışma süreleri bakımından esnek çalışma modelleri yarı zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış haftada çalışma ve iş paylaşımı olarak sıralanmaktadır (Tozlu, 2011: 5-6). Yarı zamanlı işler çocuklu kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmektedir (bk. Tablo 6). Türkiye'de en çok tercih edilen uygulama

⁶ [<http://www.ikpaylasim.com/esnek-calisma-modelleri-uygulamalari-2/>]
Şükür Balaban, 26/04/2017.

çalışma süresinin esnek belirlenmesidir, mesai başlama ve bitirme saatlerinde esneklik yönündedir. Çalışanları İş Kanuna göre günlük 9 saatlik süreyi tamamlamaları kaydıyla kendileri ayarlama yapabilmektedir.

Tablo 6. Yarı Zamanlı Çalışanların Cinsiyet ve Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Oranları

15-64 Yaş Arası, Yarı Zamanlı Çocuksuz Çalışanlar				
	Yarı zamanlı çalışan kadınlar		Yarı zamanlı çalışan erkekler	
	2015	2016	2015	2016
EU 28	27	27.1	9.9	9.8
Almanya	36.1	36.1	10.3	10.3
İsveç	34.6	33.5	14.1	13.2
Yunanistan	12.8	14	7.6	8.1
Türkiye	16.1	14.6	7.1	6.8
15-64 Yaş Arası, Yarı Zamanlı Çocuklu Çalışanlar				
	Yarı zamanlı çalışan kadınlar		Yarı zamanlı çalışan erkekler	
	2015	2016	2015	2016
EU 28	36	35.8	6.3	6.2
Almanya	64	63.2	6.2	6.2
İsveç	31.6	22.8	7.3	8.6
Yunanistan	13.1	12.9	5.3	5.3
Türkiye	21.9	20.5	5.1	4.9

Kaynak: Eurostat 2017 [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_Participation_Employment_statistics]

Tele çalışmanın, evden çalışmaya benzer şekilde, çocuklu kadınlar, yaşlılar gibi eve bağımlı olanlar tarafından avantajlı olduğu ve tercih edildiği ve yine bu yönüyle iş gücüne katılım oranını arttırdığı belirtilmektedir (Alkan, 2007: 2; Çarhoğlu, 2011: 3). Sonuç olarak esnek çalışma modelinin güvenceli ve bireylerin tercihinin bırakıldığı durumlarda aile-iş yaşamı dengesini sağlayabilecek bir unsur olarak karşımıza çıktığını söyleyebiliriz.

II- SEÇİLİ ÜLKE ÖRNEKLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI UYGULAMALARI

A- Almanya'da İş Aile Yaşam Dengesi

Almanya'da iş-aile yaşam dengesini sağlama yönündeki ilk düzenlemeler kadınların iş yaşamına daha aktif katılması ve erkeklerin ev içerisinde daha fazla sorumlu hale gelmesi ile gerçekleşmiştir. İzin sürelerini ele alan ve çocuk bakımı ile ilgili öncelikler taşıyan yasal düzenlemeler 1990'da başlamış, 2001'de belirli sürelerle çalışma olarak düzenlenmiştir. Tablo 6'da 2016 yılında Almanya'da kadınların yüzde 36.1'inin yarı zamanlı çalışmayı tercih ederken erkeklerde %10.3 düzeyinde kaldığı görülür. Kadınların yarı zamanlı iş tercih etmesinde; tam zamanlı iş bulamamaları, çocuk bakımının getirdiği sorumluluklar ve diğer ailevi sebepler yer almaktadır (Margherita v.d., 2009: 23). 2016 yılı sonunda Almanya'nın 15-74 yaş arası yüzde 66 çalışma oranı ile OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Kadınlar da bu oran

yüzde 69.5 ile yüzde 57.9'luk OECD ortalamasının üzerinde iken erkeklerde de aynı şekilde yüzde 78.1 ile yüzde 73.6'lık OECD ortalamasının üzerindedir (OECD, 2017: 9) Kadınların çalışma sürelerinin erkeklerden daha kısa olması ile açıklanan ücretlerde oluşan dengesizlik devam etmektedir. Kadınları tam zamanlı çalışmaya teşvik edecek uygulama ve kariyer olanakları kadar, tam zamanlı bakım sağlayan okul öncesi yerlerden çocukların faydalanmasını sağlamak da önemlidir⁷.

Almanya'da çalışma süresi günlük maksimum 8 saattir⁸. Yapılan OECD çalışmasında çalışanların günlük sürenin yüzde 65'ni boş zaman olarak değerlendirebildikleri görülmektedir⁹. 2007'deki reformda temelleri atılan 2015'te ise daha geniş şekilde düzenlenen yasayla Almanya'da aile izni eşler arasında dengeli bir şekilde dağıtmaya başlamıştır. Böylelikle hane içerisinde daha eşit bir ebeveyn ilişkisi kurulurken ailenin diğer üyeleri ile geçirilecek zamanın artması hedeflenmiştir. Babaların izin kullanımı için daha istekli olmasını da beraberinde getirmiştir (OECD 2016: 27). Erkeklerin gelir getiren tam zamanlı işlerde daha çok rol almaları, kadınların evin bakım yükümlülüklerinden kopamamaları, çocukların bakımı ile ilgili kuruluşların yetersizliği bu reformun uygulanmasındaki engellerdir (OECD, 2016: 13-14). OECD verileri Almanya'da 1990'da yüzde 13 olan yarı zamanlı çalışanların, 2004'de gelindiğinde istihdam edilenlerin yaklaşık yüzde 20'sine yarı zamanlı ulaştığını gösterirken bu durum 2016 yılına gelindiğinde yüzde 26.3 olarak karşımıza çıkmaktadır (bkz Tablo 5).

2002 yılındaki AB Zirvesini takip eden önerge ile 2005 yılında bakım konusunda kişilerin eşit sorumluluğuna dair düzenlemeler yapılmıştır. Aile izninin çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanılabilirdiği görülmektedir (Riedmann, 2006:38). Federal Günlük Bakımın Yaygınlaştırılması Yasası ile bakım meselesi kurumsal çatı altında ve yaygınlaşarak çözülmeye başlanmış ve 2007'deki düzenleme ile doğumu takip eden 12 ay boyunca aile izni düzenlenirken bu izne babanın da dâhil olduğu durumlarda süre 14 aya kadar uzatılabilir hale gelmiştir. Hatta bu dönem önceki gelirin yüzde 67'sinin ödenmesiyle devam edilmektedir. 2011 yılına gelindiğinde 3 yaş altı çocukların sadece yüzde 20'sinin bu kurumlara dâhil olduğu, kadınların çifte iş yükünü taşımaya devam ettiği ve zorunluluk sebebiyle yarı zamanlı çalışmaya yöneldikleri görülmektedir (König ve Cesinger, 2015: 534). 3 yaş ile zorunlu öğrenim yılı arasındaki sürede formel çocuk bakım hizmeti alabilen çocuklar konusunda Almanya, Barselona hedefi olan %90'a ulaşmış gözükmektedir (Kotowska v.d., 2010: 42). Nitekim 1 yaşından okula başlayana kadar her çocuğun günlük bakım yuvalarından faydalanmak için destek almaya yasal hakkı vardır. Çocuk bakım parası ise çocuk sayısına bağlı olarak 300€ ve 1800€

⁷ [<http://www.oecd.org/germany/Employment-Outlook-Germany-ENG.pdf>].

⁸ [<http://www.working-in-germany.com/working-hours/>].

⁹ [<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>].

arasında değişmektedir¹⁰. Almanya'nın iş-yaşam dengesini kurması ve çocuk bakımı konusunda alt yapıyı oluşturmasında Avrupa Sosyal Fonunun etkisi mevcuttur. Çocuk bakımına destek veren şirketlerin ve gündüz bakım merkezlerinin çoğalmasına olanak sağlanmıştır (European Commission, 2008: 28).

Doğum sonrası izin konusuna bakıldığında; annelik izninin loğusalıktan en az 7 hafta önce başladığı görülür. Annelik izni 14 hafta (doğum öncesi 6 ve sonrası 8 hafta) ve tam ücret ödemeli olarak düzenlenmiştir. (Lewis, v.d., 2014: 78). Çalışmayan veya serbest çalışan kadınlar ise eğer dışarıdan gönüllü olarak sigorta ödemelerini yapmışlarsa hastalık yardımı oranında annelik yardımından faydalanabilmektedir (ILO,2014: 48). Özel medikal ihtiyaçları olması sebebiyle annelik izni uzatılabilmektedir (ILO, 2014: 16). Gerçekleşen düzenlemeler ile birlikte çocuk 3 yaşına gelene kadar kadının evde kalmasının yerine aile izni kullanımı teşvik edilerek süre 12 ay olarak belirlenmiş, eğer çiftler iki ay ücretli izin kullanılmışsa 14 aya çıkarma imkânı tanınmıştır. Ücret olarak önceki ödemelerin yüzde 67'si öngörülmüş izni kullanan babaların sayısı 2006'da yüzde 3 iken, 2012'de yüzde 28'e çıkmıştır (ILO, 2014: 63). Çocukların hastalanması ve bakacak kimsenin olmaması durumunda (12 yaşından küçük) da ebeveynler belli sürelerle izne ayrılabilirler. Her çocuk için maksimum izin süresi 10 gün olup ebeveynin tek olması durumunda maksimum 20 güne kadar çıkabilmektedir. (Peus, 2006: 9) Almanya'daki bu düzenin daha gelişmiş ve ideal olan hali ise İsveç'te karşımıza çıkmaktadır.

B- İsveç İş-Aile Yaşam Dengesi

İsveç; AB ve OECD ülkeleri içerisinde yasal ve pratik düzeyde iş aile yaşam dengesi sisteminin en başarılı biçimde işlediği ülkelerin arasında yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini içeren uygulamaların, çocuk bakımı hizmetlerinin ve aile izinlerinin uygun bir biçimde düzenlenmiş olması ile yakından ilişkilidir. 1970'lerden beri süregelen ve sosyal politika hedeflerinden biri kadınların iş ve aile yaşamını dengelemesidir. Çocukların bakımı için verilen aile izin sürelerinin genişliği ve uzunluğu kadar, çocuk bakımının kamu hizmeti çerçevesinde değerlendirilmesi, yarı zamanlı çalışma koşullarının ücret ve eşit istihdam koşulları çerçevesinde yasal güvence altına almaktadır.

İsveç'te 15-65 yaş arası kişilerin istihdam oranı OECD verilerine göre 2015 yılında yüzde 75.5'tir. Oran kadınlar için yüzde 77, erkekler için yüzde 74 olarak hesaplanmıştır (OECD, 2017: 7). Kadınların ekonomik hayata katılımının oldukça yüksek olduğu ülkede Tablo 5'te yüzde 21 oranında yarı zamanlı çalışan kadın mevcuttur. (Andre ve Bourrousse, 2017: 16) Aile içerisinde ikinci kazancı elde eden kişilere uygulanan gelir vergisi indirimi de kadınları çalışmaya teşvik eden bir diğer uygulama olarak karşımıza

¹⁰ [<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>]

çıkılmaktadır. İsveç'in çocuk bakımı konusunda 2002 Barselona hedeflerini gerçekleştiren az sayıdaki AB ülkesinden biridir. 3 yaş altı çocukların en az yüzde 33'üne, 3 ile okul çağı arasındaki çocukların yüzde 90'na bakım hizmetleri sağlanmaktadır (Andre ve Bourrousse, 2017: 8). Çocuk bakımı konusunda verilen izinler kadar sosyal hizmetlerin de kadınların istihdamında etkili olduğudur (Margherita v.d., 2009: 59). İzinler oldukça geniş ve çocuk bakımı ile ilgili kamu hizmeti yeterli gözükmektedir (Hein ve Cassier, 2010: 134). Kadınlar için esnek çalışma saatlerinin olması, çocuk bakımı konusunda yeterli kamu hizmetinin varlığı ve aile izni kullanımında erkeklerin oranı göz önünde bulundurulduğunda İsveç'te kadınların doğum sonrası işe dönüş oranını kolaylaştıran koşullar gelişmiştir .

İsveç'teki aile izni düzenlemeleri ise yalnızca kadınların istihdamını arttırmakla kalmamış aynı zamanda babaların da sürece dâhil olmasını da beraberinde getirmiştir. 1974 yılında ele alınan düzenlemeler ile kadınların piyasaya iş gücü olarak girmeleri kolaylaştırılmış, çocuk bakımında erkeğin rolü artırılmış, çocukların yaşam koşulları iyileştirilmiştir (Andre ve Bourrousse, 2017: 18). Aile izni boyunca daha önce ödenen ücretin yüzde 80'nin karşılıyor olması, 6 aydan 16 aya çıkarılması, bunun ebeveynlerin her ikisi tarafından da kullanılması aile içi bakım sorumluluğunda eşitliği teşvik ederken erkeklerin üç aylık babalık izni kullanabilmeleri ile OECD ülkeleri arasında 2016 yılı itibariyle en yüksek düzeydedir (Andre ve Bourrousse, 2017: 18). Aile izninin yüzde 75'i kadınlar tarafından kullanılmakta olup; (OECD, 2017: 11) kadınlar işe döndüklerinde aile iznini çalışma saatlerinin azaltılması olarak kullanmayı tercih etmektedir (Margherita v.d., 2009: 102). İsveç'teki bu ideal düzenden Türkiye'ye en yakın ve ekonomik krizlerle mücadele eden Yunanistan'a gelindiğinde durum daha da farklılaşmaktadır.

C- Yunanistan İş-Aile Yaşam Dengesi

Ekonomik krizle birlikte işsizlik ve kamu harcamaları konusunda sıkıntılar yaşayan Yunanistan'ın iş aile yaşamı dengesi konusunda da problemlili olduğu görülmektedir. 2010 yılında gerçekleşen yapısal reformlar istihdam koşullarının zorlaşmasına neden olmuştur (Daude, 2016: 6). Tablo 4'e göre 2015 yılında kadınların istihdam oranı yüzde 41.1 iken erkeklerin istihdam oranı yüzde 58 olarak gerçekleşmiş, AB hem de OECD ortalamasının altında kalmıştır. Kadınların oransal olarak az istihdam edilmesinin nedeni; iş yaşamına ilişkin düzenlemelerin yetersizliği, çocuk bakımına yönelik harcamaların düşüklüğü, kısıtlı esnek çalışma uygulamaları olarak sayılabilir. (Daude, 2016: 26).

Yunanistan'da 2016 yılı itibariyle yarı zamanlı çalışma oranı yüzde 11'dir (OECD 2017: 26). Tablo 6 incelendiğinde, 2016 yılında yarı zamanlı çalışanların oranı erkeklerde %8,1 iken kadınlarda yüzde 14 olarak gerçekleşmiştir. Esnek çalışmanın en az yayıldığı ülkelerden biri Yunanistan'da oran olarak Avrupa ortalamasının altında yer almaktadır. Aile yardımı konusundaki düzenlemeler de yetersiz görünmektedir. Ailelere maddi destek

büyük ölçüde 3 çocuk ve üzeri olan aileleri kapsamaktadır (Koutsogeorgopoulou, vd., 2014: 49). Gelir azaldıkça yardımın da azalmasını öngören bu anlayış ekonomik istihdama katılımı teşvik etmede etkili değildir. 2008 yılı itibariyle aile izni süresinde yapılan yardımlar en az 4 çocuk içeren ailelerle sınırlı tutulmuş ve ücretlerin de önceki ücretin yüzde 50'si dolayında olması öngörülmüştür (OECD, 2013: 50).

Aile izni çocuk maksimum 3,5 yaşına gelinceye kadar alınabilirken 2012'de kabul edilen yasa ile çocuğun 6. doğum gününe kadar aile izni kullanılmasına imkân sağlanmıştır. En az 1 yıl aynı yerde çalışıyor olma şartı aranmaktadır. Her aile bireyi için 3.5 ay olan bu süre ise 4 aya; 12 haftadan 17 haftaya çıkmıştır. Kamu sektöründe daha uzun sürelerde kullanım söz konusudur. Ancak aile izni ücretsiz olmaya devam etmekte ve kovulma, işsiz kalma gibi nedenlerle özel sektör çalışanları tarafından tercih edilmemektedir (ILO, 2014: 65). Yasal annelik izni 17 haftadır. İznin tamamını sosyal güvenlik sistemi karşılamakta önceki ücretin tamamına denk gelecek biçimde ödeme yapılmaktadır (ILO, 2014: 136). Babalık izni ücretli olarak 2 gündür. Hastalık veya acil durumlarda 6 gün kullanılabilen ücretli izin çocuk sayısının 3 ten fazla olması durumunda 12 güne kadar çıkmaktadır. Süt izni için ise farklı düzenlemeler uygulanmaktadır. Bir saat daha az süre düzenlemesiyle 30 ay çalışma, 2 saatlik daha az sürede 12 ay çalışma, annelik iznini 3.5 ay daha uzatma bu seçeneklerden bazılarıdır.

Engelli çocuğu olan aileler günlük 1 saat daha az çalışma, ancak bunun bedelini ücretlerinden kesintiyle karşılanması yoluyla, ödeme imkânına sahipken 16 yaşından küçük ve okula giden çocuğu olan aileler çocuğunun okulu için yılda maksimum 4 gün olmak üzere izin kullanabilmektedir (Margherita v.d., 2009: 123). En az 300 çalışanı bulunan kuruluşlar ise çalışanlara çocuk bakımı ve süt izninin gerçekleştirilmesi için yer sağlamakla yükümlüdür (Margherita v.d., 2009: 131). Genel olarak bakıldığında Yunanistan'daki yasal düzenleme ve pratiklerinin iş-aile yaşam dengesini sağlamakta yetersiz kaldığı görülmektedir.

D- Türkiye'de İş-Aile Yaşam Dengesi

İş-aile arasındaki yaşam dengesi büyük ölçüde kadınların istihdamı, annelik, babalık izinleri, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri çerçevesinden değerlendirilmektedir. Yasal zemindeki düzenlemeler aynı zamanda güncel politik siyasette tartışılmaktadır. Toplumun değişen dinamik yapısı, ekonomik ihtiyaçlar, kadın ve sivil toplum örgütlerinin etkisi söz konusu konularda pek çok farklı bakış açısının yer almasını da beraberinde getirmiştir.

Gelişmiş ülkelerde kadınların istihdama katılmaları bireysel, toplumsal ve ekonomik gelişmenin şartı olarak görülür. Kadınların erkekler kadar ekonomik ve toplumsal yaşama katılmaları ev içerisinde olduğu kadar ev dışında da var olmaları aynı zamanda insan haklarının gelişimini de gösterir. Kadınların çalışma hayatında yer alabilmesi için çocuklara yönelik sosyal hizmetlerin önemini vurgulamamız gerekmektedir. Türkiye'deki yasal zemin

incelendiğinde; “0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın bir yurdun kurulması” zorunluluklar arasındadır¹¹ (Metin ve Arabacı-Karıman, 2013: 21). Yasadaki ifadesiyle 100-150 çalışanı bulunan kuruluşlar çalışanlarına çocuk bakımı ve süt izninin gerçekleştirilmesi için yer sağlamak zorundadır. Belirtilen koşulları taşıyan işyerlerinde yurt açma yükümlülüğü olan işverenler anaokulu da açmak zorundadırlar¹². Odalardan (0-1 yaşındaki çocuklar) ve yurtlardan (0-6 yaşındaki çocuklar) kadın işçilerin, annesi vefat etmiş ya da velayeti babaya verilmiş erkek işçilerin çocukları faydalanabilmektedir. İş görenlerin çocukları için işveren öngörülen özellikleri taşıyan toplam masrafın bir kısmını üstelendiği bir kreşle de anlaşabilmektedir. Ancak pratikte, Türkiye’de kreş ve bakım evlerinin yetersizliği, mevcutların ücretlerinin yüksek olması çalışabilecek kapasitede olan ve çalışmak isteyen çocuk sahibi pek çok kadının iş gücü piyasasının dışına itilmesine neden olmaktadır (Eyüpoğlu v.d., 2000: 107).

Tablo 7. Hane Tipine Göre İş Gücü Durumu Göstergeleri (%), 2013

	Türkiye	Kent	Kır
<i>25-49 yaş, çocuksuz haneler</i>			
İstihdam Oranı	40.2	36.8	49.8
İşsizlik Oranı	11.7	14.8	4.5
İş Gücüne Katılım Oranı	45.5	43.2	52.2
<i>25-49 yaş, çocuklu haneler</i>			
İstihdam Oranı	26.8	22.1	38.6
İşsizlik Oranı	9.4	13	3.7
İş Gücüne Katılım Oranı	29.6	25.4	40.1

Kaynak: Türkiye’de Kadın İş Gücü Profili İstatistiklerinin Analizi 2014, 33

Türkiye kent nüfusunun 2013 iş gücü göstergelerinde (Tablo 7) 25-49 yaş aralığında çocuk sahibi kadınların istihdamdaki oranı yüzde 21.1; kır nüfusunda ise yüzde 38.6’larda gerçekleşmiştir. Kentlerde çocuk sahibi olmak, kadınları iş gücü ve istihdama katılmaktan büyük ölçüde alıkoymaktadır. Türkiye’de medeni durumlarına göre istihdama katılan kadınların oranlarına bakıldığında (Tablo 8) hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınların çalışma oranının evli kadınların istihdama katılma oranından daha yüksek olduğu ve en düşük oranın eşi ölmüş kadınlarda olduğu görülmektedir. Hanede küçük çocuğun varlığının kadınların iş gücüne katılmasını ne şekilde etkilediğini anlayabilmek için çocuklu-çocuksuz hane karşılaştırmasına bakmak gerekir. Kentlerde çocuk sahibi olan hanelerde yaşayan 25-49 yaş grubundaki kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranları % 29.6 iken söz konusu yaş grubundaki çocuksuz hanelerden kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranı % 45.5’dir. Toplumsal cinsiyet faktörleri açısından bakıldığında kadınların iş gücüne

¹¹ Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Yönelik Yönetmelik 14 Temmuz 2004 Resmi Gazete de yayımlanmıştır.

¹² Şartları tuttuğu halde kreş/ çocuk bakım yurdu açmayan işveren hakkında ise 6331 sayılı Kanun’un 26/1 maddesi uyarınca; aylık olarak idari para cezası uygulanabilecektir.

katılım oranları artmakla birlikte erkeklerin gerisinde kalmaya devam etmektedir (Tablo 9).

Tablo 8. Kadınların Medeni Durumlarına Göre İstihdama Katılım Oranları (%)

Medeni Durum/ Yıllar	2014	2015	2016
Hiç Evlenmemiş	30.7	32.1	32.5
Evli	27.6	28.6	29.2
Boşanmış	39.7	39.5	41.7
Eşi Ölmüş	7.8	7.4	7.5

Kaynak: TÜİK, 2017, [http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do]

Kadınların istihdamının önündeki engeller ailenin yeniden yapılandırılması veya aile üyelerinin bakıma muhtaç olanlara ilişkin sorumluluklarının genişletilmesi (refamilization) şeklinde ifade edilen politikalar çerçevesinde de değerlendirilebilir (Daly, 2011: 7). Hükümetler geleneksel aile modelini koruyarak, eve ekmek getiren erkek ve ev bakımından sorumlu kadın modellerini benimserken aynı zamanda çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz görülerek kadınların temel görevinin annelik olduğu düşüncesini yaygınlaştırmaktadır. Bu nedenle kadının istihdam oranı düşerken, haneye bağımlılığı artmaktadır (Robila, 2012: 35). Türkiye genelinde 2016 yılında hanedeki küçük çocukların bakımı ile ilgili veriler anneyi ilk sırayı alırken, ikinci sırayı aile modeline uygun olarak büyükanneler almakta, kreşler ancak üçüncü sırada gelmektedir (Tablo 10). Bu durum neoliberal muhafazakâr düzenle de örtüşmektedir. Sosyal hizmetlerden olabildiğince elini çekerek serbest piyasaya devretmeye çalışan devlet aynı zamanda bu alanda aile ilişkileri gibi kolektif öğelerin sürmesine ve muhafaza edilmesine ihtiyaç duymaktadır. Sağlık ve sosyal politikaların bu şekilde yürütülmesi devlet üzerindeki yükü hafifletip ve başta izin kullanımı olmak üzere bu sorumluluğu toplumsal kaynak olan kadınlara yüklemesi gibi görünse de söz konusu uygulamalarla kadınların ekonomik yaşama katılmamalarının bedeli göz ardı edildiği için sorunludur (Pavolini ve Ranci, 2008: 247). Kadınların istihdama katılımları, ekonomik anlamda bağımsızlık kazanmaları, kamusal alanda yer almaları, kişiliklerini ve kendilerine güvenlerini geliştirmeleri bakımından pek çok fayda sağlamakta (Işığışık, 2006: 778) bunun yanı sıra ekonomik ve toplumsal gelişmede itici bir rol oynamaktadır.

Tablo 9. 15 Yaş ve Üzeri Nüfusun İş Gücüne Katılım Oranları (%)

Cinsiyet/Yıllar	2014	2015	2016
Kadın	30.4	31.5	32.5
Erkek	71.3	71.6	72.0

Kaynak: TÜİK, 2017, [http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do]

Kadınların istihdamda olmayışının nedenlerine bakıldığında, eğitim yetersizliği, ekonomik ve sosyal koşulların etkisiyle düşük ücretli sektörlerde daha fazla yer alan kadınlar, erkeklerle aynı mesleki kategorilerde olsa bile, ortalama olarak daha düşük ücret alabilmekteler (Cam, 2003: 7). Kentlerde

yaşayan önemli sayıda kadın grubu için evden çalışma, bir nevi iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma olarak işlemektedir. Eğitim fırsatlarından yeterince yararlanmamış, dar gelirli ailelere mensup, evli ve çocuklarına bakmak zorunda olan kadınların aile gelirine katkı yapmak için ev eksenli çalışmaları düzenli istihdama geçmelerini engellemektedir. Türkiye’de ev eksenli çalışan kadınlar arasında bekârların oranının sadece yüzde 5.4 iken söz konusu kadınların yüzde 81.4’ü ise düşük eğitilmiş, orta yaşlı ve evli kadınlar oluşturmaktadır. (Türkiye’de Kadın İş Gücü Profili İstatistiklerinin Analizi, 2014: 47).

Tablo 10. Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz Bakımı, 2016

	%
Anne	86
Anneanne/Babaanne	7.4
Kreş veya Anaokulu	2.8
Bakıcı	1.5
Diğer yakın akraba veya komşu	1.3
Birden fazla gündüz bakımı olan	1

Kaynak: TÜİK, 2017. [<http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do>]

Çalışma yaşamına giremeyen ya da bakım yükümlülükleri yüzünden iş hayatına ara veren kadınlar yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Türkiye’de çalışma süresinde esneklik koşullarını tercih ederek ev eksenli çalışan kadınların üçte ikisinden fazlası (yüzde 68.1) 35 yaş ve üzeridir. 2016 yılı itibariyle 8.312.000 kadın istihdam edilirken, bunların 2.349.000’i tarlada, 5.345.000’i düzenli iş yerinde, 73.000’i sabit olmayan iş yerinde, 545.000’i ise evde istihdam edilmektedir (TÜİK 2017, iş yeri durumuna göre istihdam edilenler 2004-2016).

Kadınların istihdamını geliştirmek amacıyla SGK ve ÇSGB’nin ortaklaşa yürüttüğü “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” kapsamında 2 yaşına kadar çocuğu olan ve hali hazırda kendisi sigortalı olan annelere, yanlarında sigortalı çocuk bakıcısı çalıştırmaları durumunda aylık 1540TL’yi bulan mali destek sağlanması hedeflenmektedir. Antalya, Bursa ve İzmir’de uygulanan bu projenin 2017 yılının üçüncü çeyreğinde İstanbul ve Ankara’ya yayılması hedeflenerek büyük kentlerde kadınların tekrar iş yaşamına geri dönmeleri hedeflenmektedir¹³. Proje görece sosyal hizmette kurumsallaşma yerine (kreş, bakımevi) bir başka kadın emeğinin kullanılması motivasyonunu devam ettirmektedir. Hanedeki kadının ekonomik yaşama katılması durumunda çocuk bakımı ailedeki daha büyük kadınlara devredilmektedir. Bu durumun resmi politikada ve yasal zeminde 0-3 yaş arasında çocuk bakımını üstlenen büyükannelerin aylık 425 TL ile desteklenmesiyle bakım hizmetinin hane dışına çıkmadan ve sosyal kurum ihtiyacını en aza indirerek çözülmeye çalışıldığını göstermektedir¹⁴. Kadını evde çocuk bakımı konusunda asil görevli olarak gören anlayış “en az üç

¹³ [<https://uyg.sgk.gov.tr/EvdeBakimBasvuru/brosur.jsf>].

¹⁴ [<https://aile.gov.tr/haberler/buyukanne-projesi-nedir>].

çocuk” şeklinde politikalarla devam ederken yasal düzenlemeler ve uygulamalar da beraberinde gelmektedir. Bunların arasında doğum yardımı 15 Mayıs 2015’ten sonra doğum yapan kadınların ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üç çocuk ve üzeri için 600 TL, ikiz çocuklar için 700 TL, üçüz çocuklar için 1300 TL aylık ödeme yapılmasını kapsamaktadır¹⁵.

İş-aile yaşam dengesinde bir diğer konu doğum, annelik ve babalık izinleridir. Türkiye’de 1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi’nde doğum öncesi ve sonrası için sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta boyunca kadın iş görenlerin çalıştırılmaması ve ücretli izinli sayılması; çoğul gebelik durumunda belirtilen süreye iki haftalık ilave eklemesi şeklinde uygulanmaktadır (İş Kanunu 74. maddesi). Analık durumunda sosyal güvence sağlanmaktadır. Yasal analık izni süresinin tamamlanmasından sonra istenildiği takdirde kadına altı aya kadar ücretsiz izin alma hakkı tanınmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’na bağlı olarak çalışan kadın işçilerin yaşı birden küçük olan çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni hakları mevcuttur (Metin ve Arabacı-Karıman, 2013: 19). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104. maddesine göre ise memur kadınlara çocuğunu emzirmek için doğum sonrası analık izninin süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat izin verilmektedir (Metin ve Arabacı-Karıman, 2013: 20).

Türkiye’de babalık izni uygulamada genellikle hemen doğum sonrasında babanın kısa bir süre için izinli olması şeklinde gerçekleşmektedir. İznin amacı doğum sonrası babanın anneye destek olmasıdır. Bu durumun emzirme döneminde de devam etmesi önemli iken genellikle verilen izin yeni doğana gerekli özenin gösterilmesi ve nüfus kayıt işlemlerinin tamamlanması varsa diğer çocukların bakımının üstlenilmesi ile ilgili aile sorumluluklarına ayrılan bir süreçtir. Babalık izni uygulaması Türkiye’de ayrı bir izin türü olarak verilmekte ve iş yerine has uygulamalarla ya da "özel izin" hükümleriyle sağlanmaktadır. 24.04.2015 tarihinde İş Kanunu’nda yapılan düzenleme ile işçiye, eşinin doğum yapması halinde, beş gün ücretli izin hakkı getirilmiştir. Erkek memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine 10 gün ücretli babalık izni sağlanmıştır (Devlet Memurları Kanunu’nu madde 104). Kadın memura doğum sonrası sağlanan ücretli annelik izninin bitiminden itibaren ve eşi doğum yapan memura doğum tarihinden itibaren 24 aya kadar ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. (Metin ve Arabacı-Karıman, 2013: 21).

Sosyal politika içinde ayrı bir konuma sahip olan aile politikalarının, aileye mahsus giderlerin telafisine yönelik kamusal destek programlarına ağırlık vermesi, kadınların istihdamını arttıran uygulamalarda bulunması, aile içerisinde çocuk bakımı konusunda cinsiyet eşitliğini getirecek düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Farklı ülkelerdeki iş-yaşam dengesi koşullarını incelemek, bulunduğumuz koşulları anlamamızı sağlamaktadır. İş ve aile hayatı

¹⁵ [<http://www.sgk.gen.tr/genel/2017-dogum-parasi.html>].

arasında uzlaştırma politikasına olan ihtiyacın farkına varılarak uygulamaya konulması toplumsal, siyasi ve iktisadi açıdan gereklidir.

SONUÇ

Günümüzün küresel neoliberal düzeninde her ne kadar devlet ekonomik düzlemde minimal düzeyde işlevsel kılınmışsa da devletin sosyal rolüne duyulan ihtiyaç azalmamıştır. Eşitsizliklerin ve adaletsizliklerin derinleştiği, dengelerin bozulduğu bir düzlemde devletin sosyal alandaki rolleri daha önemli hale gelmektedir. Bu çerçevede iş-aile yaşam dengesini kurmak amacıyla yapılacak düzenlemeler ekonomik yaşamı ve yasal mevzuatı düzenleyen kurumlar arasında iş birliğini gerekli kılar. Sonuçta ortaya çıkan tablonun kadınların istihdamını arttıran, çocuk bakımı konusundaki hizmetleri geliştiren, aile izinin ebeveynlerin her ikisi tarafından da kullanımını teşvik eden, iş saatlerini düzenlerken bireylerin boş zamana duyduğu ihtiyacı göz ardı etmeyen bir biçimde olması temenni edilmekle birlikte, pratikte buna ulaşan sayılı ülkelerin başında İsveç yer almaktadır. Almanya bu yolda epey yol kat etmiş olmakla birlikte toplumsal cinsiyet rollerini aşmakta belli sıkıntılara sahiptir. Yunanistan ise sosyal düzenlemelerden çok ekonomik anlamda yeniden yapılanma politikalarını tercih ederek harcama değil tasarruf üzerine kurduğu sistemle iş-aile dengesini öncelikleri arasına almamıştır.

Türkiye’de iş yaşamı ile ilgili verilere bakıldığında ülkenin iş-aile yaşam dengesinin oldukça gerisinde olduğu görülür. Yapılan düzenlemeler bu dengeyi sağlamakta oldukça yetersiz kalmakta, var olan geleneksel-muhafazakâr, ataerkil bakış açısının sürdürülmesine neden olmaktadır. Türkiye’de kadın istihdamını teşvik eden uygulamalar oldukça yetersizdir. İşverenler hali hazırda işe alımlarda kadın çalışanlara potansiyel anne adayı gözüyle bakarak cinsiyet ayrımcılığına başvurabilmektedir. Kadınlar doğum sonrasında aynı pozisyonda işe dönmekte sıkıntı yaşamakta, doğum izninde annelerin rolü ön plana çıkarılırken, babaların aile izni ile sürece dâhil olmaları, ebeveynler arası eşitlik uygulamaları yetersiz kalmaktadır. Kadınların istihdamını arttıran ve diğer ülkelerde görülen çocuk bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi uygulamalarının yerine devlet hali hazırda geleneksel aile yapısında babaanne veya anneanne devredilen informal bakımı meşrulaştırmaktadır. Özel sektörün kendi çalışanları için yapması öngörülen kreş, bakım evi, emzirme odası gibi uygulamalar yasal mevzuatta olmasına rağmen pratikte işlememekte, işverenler iş-aile yaşam dengesi yasal yükümlülüklerinden mevzuat boşluklarıyla kaçmakta veya otokratik tavırlarıyla çalışanlara sağlanan hakların karşısında yer almaktadırlar. Bu haliyle Türkiye, İsveç ve Almanya’nın oldukça gerisinde kalmaktadır.

Yaşadığımız toplumda var olan iş aile yaşam dengesizlikleri ile baş etme yolu sosyal refah devletinin yasal düzenlemelerinin yanında denetim ve kontrolün gerçekleştirilmesine önem verilmesinden geçmektedir. Fırsat eşitliğinin önemli olmakla birlikte her zaman sonuç eşitliğini doğurmadığı akılda tutularak;

dezavantajlı gruplar için pozitif ayrımcılık yönünde adımlar atılmasının da gerekliliği vurgulanmalıdır. Sadece yasal düzenleme mekanizmaları ile de sınırlı kalmamalı; aktif hale getirilerek uygulamaların yaygınlaşması, düzenli, denetlenebilir ve sürdürülebilir kılınmalıdır. Kadınların istihdamının önündeki bariyerler kaldırılırken, erkeklerin aile içerisinde eşit paylaşımda bulunması teşvik edilmelidir.

Bu çalışmada, Türkiye’de iş-aile yaşamını bağdaştırmaya sağlayacak hizmetlerin eksikliği, diğer ülkelerin var olan yasal düzenlemeleri, politik söylem eleştirileri ile birlikte ele almıştır. Konunun sınırları farklı çalışmalarla aşmaya açıktır. Bu çerçevede: demografik verilerin (farklı bölgelerin seçilmesi) farklılaştırılmasını, çalışanların statülerine göre yapılacak farklılaştırmaları, ülke farklılaştırmalarını içeren olası çalışmaların söz konusu literatüre daha da zenginlik katacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akarca, A. ve M, Şafak. (2008). Gençlerin ve Kadınların İstihdamında Sigorta Prim Teşviki (09.01.2012). *İş Kanunu (04.04.2017)*. [http://iskanunu.com/80-acikacik/558-genclerin-ve-kadınların-istihdamında-sigorta-prim-tesviki].
- Akgeyik, T. (1998). *Stratejik Üretim Yönetimi*. (İstanbul: Sistem Yayıncılık).
- Albayrak, C. (2011). Kadın Yoksulluğu ve Sosyal Güvenlik. *Kadın ve Yoksulluk*, ed. Nazan Moroğlu. İstanbul: CM Basım Haziran. 119-133.
- Alkan, M. (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. *Akademik Bilişim Dergisi*. 7(9). 265-272.
- Andre, C. ve Bourrousse, H. (2017). Fighting Gender Inequality In Sweden. *OECD Economic Departments Working Paper*. No 1395. 1-31.
- Balaban, Ş. (2014). Esnek Çalışma Türleri (26.04.2017). [http://www.ikpaylasim.com/esnek-calisma-modelleri-uygulamaları-2/].
- Barker, R. (1999). The Social Work Dictionary (4th ed). U. A., *NASW Press*.
- Cam, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları. *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın*. Yıl 3. Sayı 13.
- Çarhoğlu, E. (2011). Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ankara.
- Çelik, C. (2009). Değişim Sürecinde Türk Aile Yapısı ve Din Paradigmatik Anlam ve İşlev Farklılaştırması. *Karadeniz Dergi*. No 27. 25-35.
- Çoban, A. İ. ve Özbesler, C. (2009). Türkiye’de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler. *Aile ve Toplum*. Yıl 11. Cilt 5. Sayı 18. 31-41.
- Daly, M. (2011). What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*. Vol 18. No 1. 1-22.
- Dumon, W. (1991). Avrupa Topluluğu Ülkelerinde Aile Politikaları. *Aile ve Toplum*. 1 (2). 5-15.

- Ekici, F. Y. (2014). Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi. *The Journal of Academic Social Sciences Studie*. No 30. 209-224.
- Erkek, S. ve Karagöz, H. (2009). *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası.
- European Comission (2008). Partnership For More Family Friendly Living and Working Conditions. How to Obtain Support from European Structural Fund.
- TUIK 2014. *Evllenme ve Boşanma İstatistikleri*. [http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18628]. (Erişim: 04.04.2017)
- Eyüpoğlu, A., Özar, Ş. ve H. Tanrıöver. (2000). Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları. (Ankara: KSGM Yayınları).
- Federal Almanya Aile, Çocuk, Kadın ve Gençlik Bakanlığı (04.04.2017). [https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/en]
- Hein, C. ve N, Cassier. (2010). *Workplace Solutions for Childcare*. ILO.
- International Labor Office (ILO). (2011). *Equality at work: The continuing challenge, Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Conference 100th Session. 2011 Report I(B). Geneva.
- International Labor Office (ILO). (2014). *Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across the World*.
- International Labor Office (2015). *World Social Protection Report, Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. 2014/15. Geneva: ILO.
- Işığışık, Ö. (2006). İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni. Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan. *Kocaeli Üniversitesi İİBF Yayınları*: 777-789.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1982). Cross-Cultural Perspectives on Family and Change, Sex Roles. Family and Community in Turkey. Ed. Kağıtçıbaşı Ç., Indiana University Turkish Studies. 27-30.
- Kesici, M. R. (2011). Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyum. *Çalışma ve Toplum*. 2011/1. 75-116.
- Koray, M. (2013). Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?. *Çalışma ve Toplum*. 15-40.
- Kotowska, I. E., Matysiak, A. ve M, Styr. (2010). *Family Life and Work, Second European Quality Life of Surve*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Koutsogeorgopoulou, V., Matsaganis, M. v.d. (2014). Fairly Sharing the Social Impact of the Crisis in Greece. *OECD Economic Department Working Papers*. No 1106. 1-73.
- Koyuncu, A.G. (2009). Kadınların İstihdamda Katılımı ve Çocuk Bakım Hizmetleri. Sosyal Politikada Güncel Konular. Ed. Esin, P., Savcı, İ., Gökbayrak, Ş., Akkaya, F. Y., ve Kart, M. E., Mayıs 2009. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*. Kitap No 6503.
- König, ve B, Cesinger. (2015). Gendered Work Family Conflict in Germany: Do Self Employment and Flexibility Matter?, *Work, Employment and Society*. Vol 29. No 4. 531-549.
- Lewis, Stumbitz, B., Miles, L. ve J, Rouse. (2014). *Maternity Protection in SMEs an International Review*. Geneva: ILO.

- Margherita, A., Dorchai, O. ve J, Bosch. (2009). *Reconciliation Between Work, Private and Family Life in European Union*. Eurostat.
- Metin, Ş. ve R. Arabacı-Kariman. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi. OECD.
- OECD (2017). *OECD Economic Survey Sweden 2017*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2016). *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2016). *OECD Economic Surveys Greece 2016*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2017). *Country Statistical Profiles: Key Tables From OECD*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2016). *OECD Economic Surveys Germany 2016*. OECD Publishing. Paris.
- OECD (2017). *How Does Germany Compare?* [<http://www.oecd.org/germany/Employment-Outlook-Germany-ENG.pdf>]. (18.10.2017).
- Onuncu Kalkınma Planı. (2014-2018). *Resmi Gazete*. (02.07.2013). Sayı 28699.
- Pavolini, E. ve C, Ranci. (2008). Restructring the Welfare State: Reforms in Long Term Care in Western European Countries. *Journal of European Social Policy*. Vol 18. No 3. 246-259.
- Peus, C. (2006). Work Life Balance the Case of Germany. *MIT Working Paper*.
- Riedmann, A. (2006). *Working Time and Work Life Balance in European Companies Establishment Survey on Working Time 2004-2005*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Robila, M. (2012). Family Policies in Eastern Europe: A Focus on Parental Leave. *Journal of Child and Family Studies*. Vol 21. 32-41.
- Seyyar, A. (1999). *Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları*. Birey Yayıncılık.
- Süral, N. ve F, Pennings. (2005). *Türk İş Gücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*. Matra Katılım Öncesi Projeler Programı.
- Taşbaşı- Şen, A. (2013). *Turkey and the Emerging Trends in Global Labour Mobility*. Ed. Dereli T., P. Soykut-Sarıca ve A. Şen-Taşbaşı. Kluwer Law.
- Taşçı, F. (2010). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri, Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar. *Çalışma ve Toplum*. 2010/1. 175-198.
- Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. C. 3, 4. 99-116.
- Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi 2014. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (04.04.2017). [<http://spaum.politicankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/488/2014/04/T%C3%BCrkiyede-Kad%C4%B1n-%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-Profil-i-ve-%C4%B0statistiklerinin-Analizi-Nihai-Rapor.pdf>].
- TÜİK İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri. 2006-2016. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068].
- TÜİK 2017. *İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler 2004-2016*. [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068].

Véron, J. ve Pennec. (2007). Demographic Context of the Social Contract in Developed Countries: Unity and Diversity. *Ages, Generations and the Social Contract the Demographic Challenges Facing the Welfare State*. Ed. Jacques Véron. Springer: Netherlands, 45-58. *Working in Germany*.

Yüksel, A. H. (2014). Visiting the Iron Cage: Bureaucracy and the Contemporary Workplace. *Labor and Employment Relations in a Globalized World*. Ed. Dereli T., P. Soykut-Sarıca, A. Şen-Taşbaşı, Springer. 277-289.

Vergilendirmeye Yönelik Hukuki Gelişmelerin Bireysel Emeklilik Sistemine Etkisi

The Impact of Legal Developments towards Taxation on Individual Pension System

Serkan ACUNER*
Ali Sait ALBAYRAK**

ÖZ

Türk ekonomisi için önemli bir tasarruf aracı olan bireysel emeklilik sistemi aynı zamanda yaşlılık riskine karşı toplumun her kesimine ek güvence garantisi sağlamaktadır. Türkiye’de uygulandığı 2003 yılından itibaren hukuki ve ekonomik anlamda gelişen bir trende sahip bu sistem, çeşitli değişikliklerle son dönemde kamu çalışanları ile özel sektör çalışanları için kısmen zorunlu hale getirilmiştir. Otomatik katılım adıyla günümüzde uygulanmaya devam edecek olan sistem, uygulandığı günden bugüne yapısal sorunlar ve buna bağlı kırımlar yaşamıştır. Sistem, 2012 yılı öncesinde vergilemede adalet ve eşitlik ilkelerine aykırılık ile mükerrer vergilendirme sorunlarıyla yüz yüze kalmış, sorun yargıya taşınmış, yargı kararları ise katılımcılar lehine sonuçlanmıştır. Bu gelişmeyi takiben yasa koyucu sistemde köklü değişiklikler öngörmüştür. Bu çalışmanın amacı; Türk bireysel emeklilik sisteminde yıllar itibarıyla yaşanan önemli hukuki değişikliklere değinmek ve bu değişikliklerin sistem üzerinde yarattığı etkileri görmektir. Dolayısıyla çalışma, bireysel emeklilik sisteminin işlevliğini ve sistemde uygulanmış vergi indirim yöntemi ile halen uygulanmakta olan devlet katkılarının / sübvansiyonlarının etkinliğini görme açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada, 2003 - 2016 dönemine ait veriler kullanılmıştır. Bu sayede sisteme ödenen katkı payları ve katılımcı sayısında yaşanan değişimler analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan veriler Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ’den tedarik edilmiş ve SPSS istatistik programıyla analiz edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Bireysel emeklilik, vergi istisnası, devlet katkısı, devlet sübvansiyonu

Jel Kodları: G22, G28, H21, K34

ABSTRACT

Individual pension system which is a critical means of saving for Turkish economy provides collateral to every segment of society against the risk of elderliness. This system which has been developing in terms of legally and economically since 2003, the year it began to be implemented, has become mandatory after several alterations. Besides, the system which will continue to be implemented under the name of automatic participation has experienced structural problems and failures related to these problems. The system faced equality and fairness principles in taxation and double taxation problems before 2012 and the adjudication was resulted on behalf of the participants. After this development, the legislator projects radical changes in the system. The aim of this present study is to deal with the important legal alterations in Turkish individual pension system throughout the years and to point the effects of these alterations on the system. Accordingly, this study is important in terms of identifying the operability of individual pension system, besides tax incentive and state subvention. The data of between the years of 2003-2006 were used in this study. The contribution paid to the system and the alterations occurred in the number of the participants were determined through descriptive statistics, variance and regression analyses which were realized through SPSS program.

Keywords: Individual pension, tax exemption, state contribution, state subsidy

Jel Codes: G22, G28, H21, K34

Önerilen atıf şekli: Acuner, S. & Albayrak, A. S. (2018). Vergilendirmeye Yönelik Hukuki Gelişmelerin Bireysel Emeklilik Sistemine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*,8(1). 119-144

* Öğr. Gör. Dr. (Sorumlu Yazar), Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Ardeşen Meslek Yüksek Okulu, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Programı, serkan.acuner@erdogan.edu.tr.

** Prof. Dr., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı, alisait.albayrak@erdogan.edu.tr.

GİRİŞ

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi 2003 yılında gönüllülük esasına göre uygulama alanı bulmuştur. Katılımcılar bütçelerine uygun, diledikleri tutarlarda katkı payını sistemde tasarruf etmekte, tasarruf edilen tutarlar katılımcılara ait bireysel emeklilik hesaplarında birikmekte ve yatırıma yönlendirilmektedir. İlk haliyle katılımın gönüllü olduğu uygulama ile birlikte günümüzde de uygulanan zorunlu sistemden emekli olmak ya da ayrılmak katılımcıların isteğine bırakılmıştır. Ancak sistemin ilk uygulandığı yıllarda, istenen fon hacmi yakalanamamıştır. Çünkü sistem; vergilemede adalet ve eşitlik ilkelerine aykırılık taşımış ve mükerrer vergilendirme problemleri ile yüz yüze kalmıştır. 2012 yılı öncesinde sisteme katkı payı ödeyen gelir vergisi mükellefleri, ödedikleri katkı paylarını vergi sonrası gelirlerinden ödemekte ve ödedikleri katkı paylarını gayri safi gelirlerinden indirmektedirler. Ancak mükellef olmayanlar yine katkı paylarını vergi sonrası gelirlerinden öderken, ödedikleri katkı payları bir yük olarak üzerlerinde kalmaktaydı. Bu husus vergilemede hem adalet hem de eşitlik ilkesini zedelemekteydi. Dahası; mükellef olmayanların ödedikleri katkı payları sistemden geri çekildiği anda tekrar vergilendirilip bir de çifte vergilendirme sorununun yaşanmasına neden oluyordu. Bu sorunları çözmek amacıyla 2012 yılında yürürlüğe giren 6327 sayılı Kanun ardından sisteme katılan katılımcı sayısında ve ödenen katkı payı tutarlarında artışlar gözlenmiştir. Sistemde öngörülen son değişiklik 2016 yılında yasalaşmış ve zorunlu bireysel emeklilik sistemi 6740 sayılı Kanunla 1 Ocak 2017’den itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Sistemde yaşanan bu üç önemli değişiklik sistemin genişleyerek büyümesine neden olmuştur. Buna karşı sorunlarla yüz yüze kalındığı 2007-2011 yılları arasında sisteme katılanların sayısında ve ödedikleri katkı paylarında sayısal kırılmalar yaşanmıştır. Bu çalışmada bireysel emeklilik sistemi ile sistemdeki kırılmalara, kırılma nedenlerine ayrıca; 2012 yılı öncesinde uygulanan vergi indirim yöntemi ile 2012 yılı sonrasında uygulanan devlet katkı modelinin etkinliği, Emeklilik Gözetim Merkezi AŞ’den tedarik edilen veriler kullanılarak analiz edilecektir.

I- TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

80’li yıllarda dünya ekonomilerinin yaşadığı olumsuzluklar, sosyal devlet anlayışını önemli derecede etkilemiş, bütçe üzerinde artan sosyal güvenlik yükünün hafifletilmesi amacıyla reform süreci ve çeşitli alternatif arayışları başlamıştır (İTO, 2006: 35). Güney Amerika ülkeleri, özellikle ilk kez Şili, kamu destekli sosyal güvenlik politikalarından uzaklaşıp yaşlılık riskine karşı

korunmak amacıyla çalışanların birinci derecede sorumlu olacağı (İzgi, 2004: 44) zorunlu bireysel emeklilik sistemini uygulamaya başlamıştır. Buradan pek çok ülkeye yayılan bu akım Türkiye’de 4632 sayılı Kanun’un (Bireysel Emeklilik Tasarruf Yatırım Sistemi Kanunu -BETYSK) yürürlüğe girmesi ardından gönüllü, 6740 sayılı Kanun ile de zorunlu olarak uygulanmaya başlanmıştır. Katılımcılar; bireysel emeklilik sistemine (BES), bireysel emeklilik şirketiyle (şirketle) akdedilen emeklilik sözleşmesi ardından kendi adlarına açılan hesaplara katkı payı ödemek suretiyle katılmaktadırlar (Erol ve Yıldırım, 2004: 267). 6740 sayılı Kanun ardından 2017 yılında yayımlanan alt düzenlemeler ile bireysel emeklilik sözleşme türleri yeniden düzenlenmiştir. Buna göre katılımcılar; şirket ile bireysel emeklilik sözleşmesi, emeklilik gelir sözleşmesi yahut gruba bağlı emeklilik sözleşmelerinden (işveren grup emeklilik sözleşmesi, zorunlu bireysel emeklilik sözleşmesi, gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi ve sponsor kuruluş emeklilik sözleşmesinden) birini imzalamak suretiyle sisteme katılabilirler. Sisteme aktarılan katkı payları, şirket tarafından sunulan fonlar aracılığıyla sermaye piyasalarında değerlendirilmektedir. Şirket katılımcılarına en az üç fon kurmak ve sunmak zorundadır (BEYTSK, md. 17/Değişik 3; BEFY, md. 11/1). Elde edilen yatırım gelirleri katılımcıların hesaplarında izlenmektedir (Sarıaslan, 2014: 25-26). Sisteme katılanlar istedikleri her an sistemden ayrılacakları gibi emeklilik hakkına ya da daha sonraki bir zamana kadar sisteme katkı payı ödemeye devam edebilirler (Sarıaslan, 2014: 31-32).

Sisteme katkı payı ödeyenler devlet katkı tutarlarıyla desteklenmektedir. İşveren haricindeki her katılımcı ödediği katkı payının % 25’i oranında devlet katkısı hak etmektedir (BETYSK, md. Ek 1/1). Hak edilen devlet katkıları katılımcının devlet katkı hesabında birikmekte, katılımcının ödediği katkı payları gibi yatırıma yönlendirilmektedir (BETYSK, md. Ek 1/1). BETYSK Ek md. 1/1 ile devletçe ödenen katkı payına bir üst sınır getirilmiştir. Ödenecek katkı payının üst sınırı; bir takvim dönemi için (BESDKHY, md. 5/1), ilgili takvim yılında belirlenen yıllık toplam brüt asgari ücret tutarıdır (BETYSK, md. Ek 1/1; BESDKHY, md. 5/1). Bu tutar 2017 yılı için 21.330,00 ₺’dir (2018 yılı için 2.029,00 ₺ x 12 = 24,354.00 ₺). O halde katılımcılar yıllık toplam brüt asgari ücret tutarında katkı payını sisteme aktardıklarında, 2017 yılı için 5.332,50 ₺ tutarındaki devlet katkı payını hak edeceklerdir (2018 yılı için bu tutar 6.088,50 ₺’dir). Sisteme aktarılan katkı payının tamamı ancak emeklilik, vefat ya da malullük halinde katılımcıya geri ödenir. Bunun dışında sistemden ayrılanlar devlet katkı paylarının ancak belirli oranlarına hak kazanır. En az 3 yıl, 6 yıl ve 10 yıl sistemde kalanlar sırasıyla devlet katkı tutarının % 15’i, %

35'i ve % 60'ına hak kazanmaktadır.

Emeklilik, en az 10 yıl katkı payı ödeme ve 56 yaşını doldurma şartlarına bağlanmıştır (BETYSK, md. 6). Sistemden emekli olanlar için üç seçimlik hak tanınmıştır: toplu çekim, yıllık gelir sigortası satın alma ve programlı geri ödemedir (BETYSK, md. 6).

A- Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi

BES kapsamında pek çok paydaş sisteme yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. Sistemde; şirketler, şirketlerin sahibi olduğu bireysel emeklilik fonları (fon), fonları yöneten fon portföy yöneticileri, bireysel emeklilik aracıları (aracı), katılımcılar ve son olarak düzenleyici ve denetleyici konumunda olan kamu otoritesi yer almaktadır. Sistemdeki konumları itibariyle bireysel emeklilik şirketleri ile emeklilik fonlarının Kurumlar Vergisi Kanunu (KVK) karşısındaki durumu yanında katılımcıların sistemden ayrılma ya da emeklilik halinde Gelir Vergisi Kanunu (GVK) karşısındaki durumlarının açıklanması önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra bireysel emeklilik aracıları ile fon portföy yöneticilerinin vergi kanunları karşısındaki durumu ayrıca ele alınmalıdır. Yukarıda ifade edilen hususlar aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

1- Bireysel Emeklilik Şirketleri İle Emeklilik Fonlarının Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sigortacılık gibi kilit öneme sahip olan özellikle sermaye gerektiren faaliyet alanlarında, anonim tipte şirketleşmeye gidilmektedir (Acuner, 2017c: 94; Bahtiyar, 2014: 131). Buna bağlı olarak bireysel emeklilik mevzuatında da hükmedildiği üzere bireysel emeklilik şirketleri anonim şirket ticaret unvanı altında kurulurlar (BETYSK, md. 8/4-a). Bireysel emeklilik şirketleri KVK md. 2’ye göre kurumlar vergisi mükellefidir ve KVK’nin genel hükümlerine tabidir. Dolayısıyla bireysel emeklilik şirketleri, Türkiye’de tüm gelir unsurlarından elde ettikleri gelirlerden ötürü kurumlar vergisine tabidir (Acuner, 2017b: 281) Bu şirketler çeşitli adlar altında; giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, fon toplam gider kesintisi ve performans kesintisi vb. gelirleri elde ederler. Bu gelirlerin toplamı gayri safi gelir hükmünde olup kanunen indirilen gider ve indirimler ardından ulaşılan safi gelir bireysel emeklilik şirketlerinin matrahını oluşturmaktadır (Bkz: KVK, md. 6; GVK, md. 37/4; Vergi Usul Kanunu- VUK- md. 176, md. 177/1-5). Bireysel emeklilik şirketince tespit edilen matrah beyan üzerine tarh olunur (KVK md. 14/1 ve md. 24/1). Şirket yıllık beyannamesini hesap dönemini takip eden dördüncü ayın birinci gününden yirmi beşinci günü akşamına kadar bağlı

olduğu vergi dairesine verir (KVK md. 14/3). Daha açık bir ifadeyle normal hesap dönemine sahip bir şirket 1-25 Nisan tarihleri arasında beyanda bulunmak zorundadır (KVK md. 16/1. Kurumlar vergisi oranı % 22'dir (KVK, Geçici md. 10). Bireysel emeklilik şirketleri; adına tarh olunan vergiyi, beyannamenin verildiği ayın son günü akşamına yani Nisan ayı son gününe kadar öder (KVK md. 21/ 1).

Diğer taraftan Gider Vergileri Kanunu (GidVK) md. 29/1-(i)'ye göre şirketlerin akdettikleri emeklilik sözleşmeleri nedeniyle sözleşme ya da poliçe üzerinden aldığı değerler banka ve sigorta muameleleri vergisinden (BSMV'den) müstesnadır. Benzer şekilde Damga Vergisi Kanunu md. 9'a göre tarafı oldukları sözleşmeler nedeniyle şirketler üzerine damga vergisi mükellefiyeti tesis edilmediği gibi damga vergisinden sorumlu da tutulmazlar (DVK, Ek Liste 2/V-21 ve IV-5). Başka bir ifade ile şirketlerin katılımcılarla akdettikleri sözleşmeler damga vergisinden müstesnadır.

Bireysel emeklilik yatırım fonları, Sermaye Piyasası Kurulu'nun (SPK'nin) düzenleme ve denetimine tabidir. Dolayısıyla bireysel emeklilik fonları KVK md. 2'ye göre kurumlar vergisi mükellefidir. Ancak KVK md. 5/1-d'ye göre; emeklilik yatırım fonlarının kazançları vergiden müstesnadır. KVK'de yer alan ve emeklilik fonlarına yönelik başka bir düzenleme md. 15/3'de yer almaktadır. Mezkûr maddenin bu fıkrası; *“Emeklilik yatırım fonlarının kazançları hariç olmak üzere, Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yazılı kazançlardan, dağıtılsın veya dağıtılmasın, kurum bünyesinde % 15 oranında vergi kesintisi yapılır”* şeklindedir. Bu hükmü; emeklilik yatırım fonlarının kazançlarının kaynakta vergi tevkifatına tabi tutulamayacağı şeklinde yorumlamak gerekir. Dolayısıyla KVK md. 5/1-d bendinin 5 numaralı alt bendinde ve md. 15/3'de yer alan hükümler bir arada değerlendirildiğinde, bireysel emeklilik fonlarının kurumlar vergisinden müstesna birer yatırım fonu olduğu sonucuna varılır. Bu müstesna hal tam bir istisna halidir. Emeklilik şirketleri gibi fonlarda GidVK'ya göre BSMV'den müstesnadır (GidVK, md. 29/1-t).

2- Bireysel Emeklilik Araçları ile Fon Portföy Yöneticilerinin Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu

Aracılık ve fon portföy yöneticilik mesleği bağlılık esasına göre farklı şekillerde icra edilebilir. Araçlar ya da fon portföy yöneticileri emeklilik şirketlerine bağlı ve tabi olarak çalışabileceği gibi, iş görme borcu doğuran bir sözleşme ile bağımsız olarak da çalışmalarını mümkündür. Aracılık mesleği için

başka bir çalışma şekli acentelik sözleşmesi ile hizmetin ifa edilebilirliğidir. Her iki meslek erbabı hizmetini şirkete bağlı ve tabi, şirketin emir ve talimatlarına bağlı olarak ifa edildiğinde elde edilen kazanç gelirin yedi unsurundan biri olan ücrete karşılık gelmektedir ve Gelir Vergisi Kanunu'nun (GVK'nin) genel hükümlerine göre kaynakta vergilendirilir. GVK md. 94/1-1'e göre; vergi sorumlusu sıfatıyla işveren, her ay çalışanına ödediği ve bordro ile tevsik ettiği ücret üzerinden % 15 oranındaki vergiyi kaynakta kesmek ve muhtasar beyanname ile beyan etmekle ödevlidir (Bkz: GVK, md. 98/1 ve md. 119/1).

Aracılık faaliyeti bir acentecilik sözleşmesi ile ifa edildiğinde elde edilen gelir ticari kazanç kabul edilmektedir. Acentenin şahıs ya da bir sermaye şirketi şeklinde örgütlenmesi hallerinde aracılar ya gelir vergisi ya da kurumlar vergisi mükellefi olabilir ve genel hükümlere göre vergilendirilir. Kurumlar vergisi mükelleflerinin tabi olduğu esaslar bireysel emeklilik şirketlerinin vergilendirilmesi başlığı altında verilmiştir. Acentenin gelir vergisi mükellefi olması halinde tespit ettikleri safi gelirlerini, yıllık beyanname ile hesap dönemini takip eden üçüncü ayın 1 ile 25'i arasında bağlı olunan vergi idaresine beyan edecektir. Vergi; safi kazanç üzerine GVK md. 103'de yer alan tarife uygulanarak hesaplanır (GVK, md. 104). Hesaplanan vergi iki eşit taksitte, Mart ve Temmuz aylarında ödenir (GVK, md. 117/2) (Bkz: GVK, md. 31, md 37-51, md. 83, md. 84, md. 103-104; VUK md. 176 ve md. 177).

Diğer taraftan fon portföy yöneticilerinin şirketlerden ya da fonlardan bağımsız olarak bir sözleşme ile faaliyet görmeleri sonucunda elde edecekleri kazançlar serbest meslek kazancı kabul edilecektir. Hem aracılar hem de portföy yöneticileri GVK'nin genel hükümlerine tabidir. Yukarıda da ifade edildiği şekilde portföy yöneticileri tespit ettikleri safi gelirlerini, yıllık beyanname ile hesap dönemini takip eden üçüncü ayın 1 ile 25'i arasında bağlı olunan vergi idaresine beyan edecektir. Vergi; safi kazanç üzerine GVK md. 103'de yer alan tarife uygulanarak hesaplanır (GVK, md. 104). Hesaplanan vergi iki eşit taksitte, Mart ve Temmuz aylarında ödenir (GVK, md. 117/2).

Aracılar aracılık yaptıkları sözleşmelerden ötürü lehlerine aldıkları komisyon vb. gelirlerinden dolayı BSMV'ye tabidir. Katma Değer Vergisi Kanunu md. 17'nin "*diğer istisnalar*" başlıklı dördüncü fıkrasına göre, BSMV "*...kapsamına giren işlemler ve sigorta aracılarının sigorta şirketlerine yaptığı sigorta muamelelerine ilişkin işlemler...*" katma değer vergisinden (KDV'den) istisnadır. Görüldüğü üzere aracılardan ifa ettikleri hizmetler KDV'den istisnadır.

3- Bireysel Emeklilik Sistemine Katılanların Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu

Şirketle sözleşme akdeden katılımcılar sisteme katkı payı ödemeyi taahhüt ederler. Ödedikleri katkı paylarının vergi kanunları karşısındaki durumu önem arz etmektedir. Katılımcılar yanında sisteme, ticari kazanç sahibi işverenlerin de katkı payı ödeyebileceği emeklilik sözleşmeleri akdedilebilir. Bu durumda işverenlerin çalışanları adına sisteme ödedikleri katkı paylarının vergi kanunları karşısındaki durumu ayrıca ele alınmalıdır.

Sisteme katılımcı ve/veya çalışanı adına katkı payı ödeyen ticari kazanç sahibi işverenler, ödedikleri katkı paylarını gayrisafi gelirden indirme hakkına sahiptir. İndirime konu edilecek katkı paylarının toplamının, aylık olarak ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15'ini aşmasına izin verilmemiştir. Bu hükümde getirilen yıllık sınır ise, brüt asgari ücretin yıllık tutarıdır (2017 yılı için 21.330,00 ₺ ve 2018 yılı için 24.354,00 ₺) (GVK, md. 40/1-9). Ayrıca üst sınırın hesaplanmasına ilişkin GVK md. 63/1-(3) ve md. 89/1-(1) hükümleri topyekûn dikkate alınmalıdır. GVK md. 63/1-(3)'de; Türkiye merkezli bir emeklilik şirketinden akdedilen hayat sigorta poliçesi için ücretlinin kendisi adına, eşi ve de çocukları adına ödedikleri primlerin % 50'si, şahıs sigorta poliçeleri için ödenen primlerin tamamı ödendiği ayda elde edilen ücretin % 15'ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla indirim konusu yapılabileceği düzenlenmiştir. GVK md. 63/1-(3)'e paralel düzenleme yıllık gayrisafi gelirden indirilecek diğer gelirler başlıklı GVK md. 89/1'de yer almaktadır. Bu maddenin özü; işverenin ücretli adına bireysel emeklilik sistemine ödediği katkı payı ile ücretlinin GVK md. 63/1-(3)'e göre ödediği primlerin yıllık olarak dikkate alınacağı, beyan edilen gelirin % 15'ini ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmaması, prim tutarlarının gelirin elde edildiği yılda ödenmiş olması ve ücret geliri elde edenlerin ücretlerinin safi tutarının hesaplanması sırasında ayrıca indirilmemiş bulunması şart koşulmuştur.

Sisteme katkı payı ödeyen katılımcılar katkı paylarını vergi sonrası gelirlerinden ödemektedirler. Yani sisteme katkı paylarının aktarılması hiç bir şekilde vergilendirilmemektedir. Sistemden (terk, ölüm, malullük ya da emeklilik gibi hallerle) ayrılma halinde katkı paylarının ayrıca devlet katkı tutarlarının yatırıma yönlendirilmesinden elde edilen yatırım gelirleri (GVK, md. 75/1-16'ya göre) menkul sermaye iradı kabul edilerek kaynakta tevkifata tabi tutulmaktadır. Menkul sermaye iradı; ticari, zirai ya da serbest meslek faaliyeti dışında nakdi sermaye ya da para ile temsil eden değerlerden ibaret olan sermayenin yatırıma yönlendirilmesinden elde edilen kâr payı, faiz vb.

iratlar şeklinde tanımlanmaktadır (GVK, md. 75/1). Tanımdan ortaya çıkan önemli iki özelliğten biri; para, hisse senedi ve tahvil gibi değerlerden sağlanan gelirin menkul sermaye iradı sayılması için bunların ticari, zirai ve serbest meslek faaliyeti dışında elde edilmesinin gerektiğidir (Pehlivan, 2017: 225). Diğer özellik ise; sermayenin getirisinin menkul sermaye olduğu bu da tanımda irat şeklinde ifade edilmiştir. GVK md. 1 ile gelir, gerçek kişinin bir takvim döneminde elde ettiği kazanç ve irat tutarı şeklinde tanımlanmış, gelirin unsurları GVK md. 2’de sıralanmıştır. Bireysel emeklilik sistemine aktarılan katkı payları, sermayeyi teşkil eden bir unsur olmakla birlikte, biriken sermayenin yatırıma yönlendirilmesinden elde edilen irat tutarları GVK’ye göre menkul sermaye iradı (başka bir ifade ile irat tutarı) olarak kabul edilmektedir.

Emeklilik şirketleri, GVK md. 94/1-16’nın (a), (b) ve (c) alt bentlerine göre ayrılma sürelerine ve şekline bağlı olarak katılımcılar tarafından elde edilen menkul sermaye iratları üzerinden % 5’den % 15’e varan oranlarda kesinti yapmakla sorumlu tutulmuştur. GVK md. 94/1-16’nın (a), (b) ve (c) alt bentlerine göre; şirket,

1. BES’den emekli olanlar ile vefat, maluliyet ya da diğer zorunlu nedenlerden ötürü sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 5,
2. BES’den on yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 15,
3. BES’den on yıldan fazla süreyle katkı payı ödeyerek sistemden emekli olmaksızın ayrılanlara yapılan ödemelerin yatırım gelirleri üzerinden % 10 oranında vergi tevkifatı yapmak zorundadır.

GVK md. 86’da yıllık beyanın gerekmediği haller sıralanmıştır. Buna göre; tam mükelleflerin BES’den elde ettikleri irat tutarları (mezkûr kanunda yer alan ibare ile “kazanç ve iratların istisna hadleri içinde kalan kısmı”) yıllık beyana dâhil edilmeyecektir (GVK, md. 86/1-1-b). Bu durumda vergi tevkifatı nihai vergilendirme olacak (Aydın ve Kaplan, 2014: 105), katılımcılar bu gelirler için ayrıca beyanda bulunmayacaktır. Ancak; yukarıda parantez içinde verilen kanun hükmü yorumlandığında, istisna hadlerini aşan gelirlerin yıllık beyana tabi olacağı anlaşılmaktadır. O halde; yıllık beyana tabi mükelleflerin sistemden hak ettikleri ve beyan sınırını aşan menkul sermaye iratlarını yıllık beyanlarına dâhil etmeleri gerekecektir.

Diğer taraftan BES’e katkı payı ödeyen katılımcılar hesabına devlet katkısı aktarıldığına daha önce değinilmişti. Aktarılan devlet katkılarının hak edilen

kısımları ivazsız intikal niteliğindedir. Dolayısıyla devlet katkıları veraset ve intikal vergisinin (VİV'in) konusunu oluşturmaktadır. Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu (VİVK) md. 4/1'in (o) bendinde hükmedildiği üzere; BETYSK *"...kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan devlet katkılarının hak kazanılan kısımları..."* vergiden istisna edilmiştir.

Bir başka husus; katılımcının ölümü halinde sistemden lehtarlara ya da kanuni mirasçılara yapılan ödemeler üzerinden açıklanmak durumundadır. Katılımcının ölümü halinde sistemden lehtarlara ya da kanuni mirasçılara yapılan ödemeler veraset ve intikal vergisine tabidir. Lehtara sistemden ödenen tutarlar ivazsız intikal niteliğinde olmakla birlikte, kanuni mirasçılara ödenen tutarlar ise veraset yoluyla edinilen ivazsız intikal niteliğinde olduğu kabul edilmektedir. Her iki durumda da; sistemden ödenecek tutarlar içindeki yatırım gelirleri önce menkul sermaye iradı kabul edilecek ve emeklilik şirketince tevkifata tabi tutulacak daha sonra hak sahiplerinin (yani lehtar ya da kanuni mirasçıların) eline geçen tutarlar VİV'in matrahını oluşturacak ve genel hükümlere göre vergilendirilecektir. Beyan üzerine tarh olunan VİV'in mükellefleri, kanunen kabul edilen giderleri (VİVK, md. 12) indirmeleri ardından matrahlarına ulaşacaklardır. Ayrıca VİVK'de intikalın şekline göre vergi istisnası uygulanmaktadır. İvazsız intikallerde vergiden müstesna kılınan kısım 2018 yılı için 4.656,00 ₺'dir (49 Seri No'lu Veraset ve İntikal Vergisi Genel Tebliği, R.G. 29.12.2017/30285-M) (VİVK, md. 4/1-d). Bunun yanı sıra, VİVK'nin 10'uncu maddesinde belirlenen *"...menkul ve gayrimenkul mallardan evlatlıklar da dâhil olmak üzere..."* çocukların ve torunların dâhil olduğu alt soy *"...ve eşten her birine isabet eden miras hisselerinin..."* 2018 yılı için 202.154,00 ₺'si, çocukların ve torunların dâhil olduğu alt soyun *"...bulunmaması halinde eşe isabet eden miras hissesinin..."* 2018 yılı için 404.556,00 ₺'si vergiden müstesnadır (VİVK, md. 4/1-b). Mükellefler beyanlarını murisin yerleşim yeri vergi idaresine, ölüm tarihini takip eden 4 ay içerisinde vermek zorundadır (VİVK, md. 6/a ve 9/1-1-a). İvazsız şekilde lehtara intikal eden tutarlar için beyanname tasarrufla bulunan şahsın ikametinin bulunduğu yer vergi idaresine 1 ay içinde verilmesi gerekmektedir (VİVK, md. 6/a ve 9/1-2). Veraset ve intikal vergisinde iki aşamalı tarhiyat söz konusudur (VİVK, md. 12). Vergi, VİVK md. 16'da yer alan iki elemanlı artan oranlı tarifeye göre hesaplanır. Tarifenin bir elemanında ivazsız intikallere yönelik artan oranlar, diğer elemanında veraset yoluyla intikallere yönelik artan oranlar yer almaktadır. Vergi üç yıl ve 6 eşit taksitte ödenir. Ödemeler her yıl Mayıs ve Kasım aylarında gerçekleşir. VİVK md. 17'ye göre; bireysel emeklilik şirketleri, bu kapsamda yapılacak ödemelerin gerçekleşeceği sırada

lehtar ya da mirasçılardan verginin ödenmiş olduğuna yönelik belge talep eder. Verginin ödenmediği hallerde, vergi sorumlusu sıfatıyla bireysel emeklilik şirketleri, vergisi ödenmemiş olan veraset yoluyla intikaller (yani katılımcının emeklilik sözleşmesi süresi içinde vefat etmesi gibi intikaller) üzerinden % 5, ivazsız intikaller (yani lehtara yapılacak ödemeler) üzerinden % 15 oranında VİV'ye karşılık olarak vergi kesintisi yapmak zorundadırlar (VİVK, md. 17/2). Kesinti sonrası kalan tutarlar lehtara ya da kanuni temsilciye ödenir (VİVK, md. 17/2). Bireysel emeklilik şirketleri, kestikleri vergiyi en geç bir hafta içinde buldukları yerin mal sandığına yatırmaya ve kesintiye ilişkin durumu bağlı buldukları vergi dairesine beyana mecburdurlar (VİVK, md. 17/2).

B- Bireysel Emeklilik Sisteminde Yaşanan Hukuki Gelişmeler

Bu başlık altında sistemde yaşanan iki hukuki gelişmeye bağlı olan önemli üç değişiklikten bahsedilecektir. Bunlardan ilki 2012 yılında yürürlüğe giren 6327 sayılı Kanun ile mümkün olmuştur. Bu noktada 6327 sayılı Kanun'un önemi, hem sigortacılık hem de bireysel emeklilik sisteminde meydana getirdiği değişikliklerde kendini hissettirmektedir (Erol, 2012: 17). Bu düzenleme ile 2012 yılı öncesinde sisteme katılanların ayrılmalarında yaşadıkları çifte vergilendirme sorununun çözümü amaçlanmıştır. Bunun sebebi bu soruna yönelik o dönemde yaşanan uyuşmazlıklar ve uyuşmazlıklar sonucunda verilen yargı kararlarıdır (Bir yargı kararı için bkz: Erdem, 2011: 69 - 76; Uğurlu, 2011: 73 - 78). Diğer taraftan, 6327 sayılı Kanun ile sisteme katılan vergi mükellefleri ve mükellef olmayanlar arasında doğan eşitsizliğin giderilmesi bir başka önemli değişiklik olarak göze çarpmaktadır. Bu süreci takiben yaşanan değişimin adı "*devlet katkı modeli*"dir. Bu çalışmada dikkate alınan diğer bir değişim ise 1 Ocak 2017 tarihi itibarıyla sistemin zorunlu hale getirilmesidir.

Türkiye'de BES ilk kez vergi teşvik uygulamalarıyla başlamıştır. Vergi mükellefi olan katılımcılar katkı paylarını vergi indiriminden yararlanmak suretiyle (Saraçoğlu, 2004: 159), vergi mükellefi olmayan katılımcılar ise, katkı paylarını herhangi bir vergi teşvikinden yararlanmaksızın sisteme aktarmaktaydılar. O dönemde vergi indirim hakkından yararlanan yani mükellef olup sisteme katılanların sayısı, toplam katılımcı sayısının sadece % 35'ini oluşturmaktaydı (Erdem, 2012: 207). Böylesi bir ortamda, vergi sonrası gelirlerinden katkı payı ödeyenlerin mükellef olmamaları halinde (yani ödenen katkı paylarının katılımcı üzerinde kaldığı bir durumda) katılımcılar arasında sistem eşitsizliğe neden olmakta ve eleştirilmekteydi (Aydın ve Kaplan, 2014: 102; Diliçik, 2012: 86; Dakın, 2011: 58; Şen, 2004: 103; Budak ve Sarı, 2011: 72; Oruç, 2013: 100; Arslan, 2011: 1). Bu durum şu şekilde

örneklenebilir. Vergiden muaf çiftçinin kaynakta kesinti yoluyla vergilendirildiği bir durumda, çiftçinin vergi sonrası gelirinden sisteme ödediği katkı payları üzerine yük kalacak, zaten beyana tabi geliri olmadığı için katkı paylarını gayrisafi gelirinden indirme hakkı olmayacaktır. Buna karşın bir ücretliyse sisteme ödediği katkı paylarını gayrisafi gelirinden indirebilecektir. Görüldüğü üzere her iki katılımcı arasında bir eşitsizlik doğacaktır.

O dönemde sisteme getirilen başka bir eleştiri ise; emeklilik hakkı elde edenlerin ya da sistemden bir süre sonra ayrılanların hak ettikleri ödeneklerin hukuki niteliği ile ilgiliydi. Sisteme aktarılan katkılar ve onların yatırım gelirleri topyekûn menkul sermaye iradı kabul edilerek kaynakta vergi tevkifatına tabi tutulmaktaydı (Diliçıkık, 2012: 86; Erdem, 2011: 69, Türkdoğan ve Apak, 2011: 87; Saraçoğlu, 2004: 162). Böyle bir uygulamada çifte vergilendirme sorununun yaşanması kaçınılmazdı (Demirci, 2003: 14; Esen, 2011: 102; Türkdoğan ve Apak, 2011: 87; Çelenay, 2011: 1; Sarılı, 2011:1; Budak ve Sarı, 2011: 72; Şen, 2004: 103). Şöyle ki; sisteme vergi sonrası gelirden aktarılan katkı paylarının sistemden çekilmesi sırasında getiri tutarları ile birlikte vergiye tabi tutulması mükerrerliği doğurmaktaydı. Çünkü irat kabul edilecek tutarlar ancak, katkı paylarının ana kısımlarının yatırıma dönüştürülmesi sonucu elde edilen faiz, kâr payı vb. tutarlar olduğu düşünülürse, katkı paylarının ana kısımlarının vergilendirilmesi vergi üzerine vergi uygulamasına neden olmaktaydı. O halde çifte vergilemeye neden olmadan uygulanacak vergi rejiminde matrah, katkı paylarının yatırım gelirlerine isabet eden tutarları olmalıydı.

Bu sorunlar 2012 yılına kadar sistemin genişlemesini etkileyen en önemli etkenlerdir. Daha sonra bu husus yargıya taşınmış ve yargı kararları katılımcı lehine sonuçlanmıştır (30.01.2009 Tarihli İstanbul 3'üncü Vergi Mahkemesi, E.S.2007/782, K.S. 2009/398; 14.01.2010 Tarihli İstanbul 11'inci Vergi Mahkemesi, E.S. 2010/1013, K.S. 2010/2825; 24.01.2011 Tarihli Danıştay 4'üncü Dava Dairesi Kararı, E.S. 2009/8882, K.S. 2011/269).

Ardından 6327 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle vergi indirim yönteminden vazgeçilerek devlet katkı modeline geçilmiştir. Devlet katkı modeliyle; mükellef olsun ya da olmasın katılımcıların tamamına, ödedikleri katkı paylarının % 25'i oranında devlet katkısı (BETYSK, md. Ek 1) hesaplarına aktarılmış ve bu katkılar katkı payları gibi ayrı hesaplarda izlenmiş ve yatırıma yönlendirilmiştir. Vergi indirimi yönteminden vazgeçilmesi ile birlikte, katkı payları; tüm katılımcılar için vergi sonrası gelirden sisteme aktarılmıştır. Buna müteakip, sistemden emeklilik ya da ayrılık halinde anapara

tutarları vergi dışı bırakılarak sermaye gelirlerinin menkul sermaye iradı olduğunun kabul edilmesi ve gelir vergisine tabi tutulması yasalaşmıştır (GVK, md. 75/1-16).

6740 sayılı Kanunla zorunlu hale getirilen sisteme ilişkin vergilendirme rejiminde herhangi bir değişiklik öngörülmemiştir. Mevcut vergi rejimi korunmuştur. Sisteme aktarılan katkı paylarının (tasarrufların) emeklilik ardından sistemde kalmasına yönelik vergi kolaylığı uygulanması, yeni düzenlemeler arasında yer almıştır. Sisteme zorunlu dâhil edilen çalışanlar; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) md. 4/1-(a) ve (c) bentleri kapsamında istihdam edilenler ile (ayrıca 18 Ocak 2017 tarihli 6770 sayılı Kanunla,) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olan “Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri...” birliklere ait sandıklara tabi olanlardır. Zorunlu BES'e yönelik alt düzenlemelerle çalışanların sisteme otomatik olarak dâhil olacakları tarihler düzenlenmiştir. Tablo 1'de otomatik sisteme dâhil olacak çalışanların sisteme katılma tarihleri yer almaktadır. Ancak şunu belirtmek gerekir ki; adı üstünde zorunlu olan sistem tam bir zorunluluk halini öngörmemektedir. Otomatik katılım yoluyla sisteme dâhil olan çalışanların ilk 2 ay ardından taleplerine binaen sistemden ayrılmaları mümkündür. Buradaki zorunluluk sisteme kayıttan (literatürdeki adıyla otomatik kayıttan) başka bir şey değildir.

Tablo 1. Otomatik Sisteme Katılacak Olan Çalışanların Sisteme Geçiş Tarihleri

Çalışan Sayısı	Çalışanların Otomatik Katılım Kapsamına Dâhil Edileceği Tarih
1.000 ve üzeri	01.01.2017
250 - 999 arası	01.04.2017
100 - 249 arası	01.07.2017
50 - 99 arası	01.01.2018
10 - 49 arası	01.07.2018
5 - 9 arası	01.01.2019

Kaynak: Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik md. 6/2- (a), (b), (c), (d), (e).

BETYSK, md. Ek 2/2'ye göre; zorunlu BES'e katılımcıların ödeyeceği katkı payı tutarı sosyal güvenlik priminin hesaplanmasına esas ücretin % 3'dür. % 3'lük oran çalışanın ücretinden hesaplanarak sisteme aktarılmaktadır. Çalışan işvereninden katkı payı tutarının % 3'den daha fazla ödenmesini talep edebilir. Gönüllü sistemde olduğu gibi zorunlu sistemde de katılımcılara % 25 oranında

devlet katkısı ödenmektedir. Zorunlu sisteme talebi arttırmak (ya da katılımcıların sistemde kalmalarını teşvik etmek) üzere yasa koyucu ayrıca; 2 aylık cayma süresinde sistemden ayrılmayanlara 1.000 ₺ tutarında ek devlet katkısı (Giriş Bonusu) ve emeklilik halinde ise, tasarruf edilen birikimlerle en az on yıllık anüite (yıllık gelir sigortası) satın alanlara toplam birikimlerinin % 5'i kadar ek devlet katkısı (yani Emeklilik Bonusu) ödeneceğine hükmetmiştir (BETYSK, md. Ek 2/5). Her ne kadar zorunlu sisteme katkı payları çalışanın ücretinden kesilerek ödeneceği yasalarmış olsa da, işverenlerin zorunlu sisteme gönüllü ek katkı payı ödemesine izin verilmiştir. Zorunlu sistemden emekli olma ya da ayrılma BETYSK'nin genel hükümlerine tabidir.

C- Bireysel Emeklilik Sisteminden Hak Edilen Tutarlara Tanınan Vergi İstisnası

Sistemden emekli olanlara tanınan seçeneklerden biri, yıllık gelir sigortası (anüite) satın alma hakkıdır. Tek primli yıllık gelir sigortasında prim bir kez toplu olarak ödenmektedir. Bu sigorta türünde kullanılan tek prim kavramı; BES'den hak edilen tutarların bir defada sigorta şirketine aktarılmasından başka bir şey değildir (Acuner, 2017a: 281). Satın alınan yıllık gelir sigortası ile emeklilere, hemen ya da belirli bir süre sonra başlayan, sigortanın süresine bağlı olarak (ömür boyu yahut bir süreliğine) emekli aylığı ödenir (Erol ve Yıldırım, 2004: 383). Emekli aylığı; aylık, üç aylık, altı aylık ya da yıllık olarak ödenebilir (Erol ve Yıldırım, 2004: 383).

Günümüzde, GVK mülga md. 22'ye göre tek primli yıllık gelir sigortasından hak edilen ödeneklere tanınan sınırsız vergi istisnası (Bkz: İTO, 2006: 218) uygulamasına son verilmiştir. Mülga hüküm; en az 10 yıl ve ömür boyu sigorta uygulamaları ile daraltılmıştır. Yeni düzenleme ile en az 10 yıl süreli yıllık gelir sigorta poliçesi akdedilmesi halinde sigortalının, 10 yıl boyunca birikimlerinin işletilmesinden elde edeceği yatırım gelirleri gelir vergisinden müstesnadır (GVK, md. 22/1). Tek primli yıllık gelir sigortası satın alanlardan, ölüm, maluliyet ve tasfiye gibi zorunlu nedenler dışında erken ayrılanların hak ettikleri iratlar üzerinden tevkifat yapılması gerekecektir. Ayrıca mezkûr maddeye eklenen ikinci fıkra ile BES'den ayrılarak hak ettikleri ödenekler ile en az 10 yıl süreli yıllık gelir sigorta poliçesi akdedilmesi halinde katılımcının prim olarak yatırdığı kısma tekabül eden ödemelerin içerdiği irat tutarları gelir vergisinden müstesna kabul edilmiştir (GVK, md. 22/Ek 2). Genel hükümlere göre BES'ten emekli olanlara yapılan ödemeler içerisinde yer alan yatırım gelirlerinin GVK md. 96/1-16-(c) hükmüne göre % 5 oranında tevkifata tabi tutulması gerekirken, 10 yıl ve üzeri veya ömür boyu olan tek primli yıllık gelir sigortalarına yatırım yapılması durumunda % 5 oranında yapılacak tevkifattan vazgeçilecektir (Acuner, 2017a: 282).

Ancak bu istisnadan yararlanan katılımcıların; vefat, maluliyet veya tasfiye gibi nedenler dışında, on yıllık süre sona ermeden, sigorta şirketine aktardıkları tasarruflarını toplu çekerek ayrılmaları halinde, mezkûr fıkraya göre istisna edilen tutar üzerinden, GVK md. 94/1-16-(b) alt bendine göre % 10 oranında tevkifat yapılacaktır. Görüldüğü üzere; bu uygulamayla cezalı bir tarhiyat öngörülmüştür (Acuner, 2017a: 282). Yani emekli olduğu dönemde yatırım gelirlerinin % 5 oranında kesintiye tabi tutulması hükmedilmişken, istisnadan yararlanıp daha sonra cayanlara ek % 5 oranında cezalı tarhiyatın uygulanacağına hükmedilmiştir (Acuner, 2017a: 282).

II- TÜRK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ: AMPİRİK BULGULAR

A- Tanımsal İstatistik Analiz Sonuçları

Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak düşünülen BES'in, her geçen gün büyüyen, gelişen ve genişleyen boyutuyla, ekonomik hayattaki önemi artmaya devam etmektedir. Özellikle 2012 yılında öngörülen yasal değişikliklerin sistemi desteklemesi amaçlanmıştır. Kaldı ki; Türk BES'de 2003'den 2012 yılına kadar geçen 10 yıllık dönemin sonunda 3.128.130 olan toplam katılımcı sayısı 2016 yılı sonunda iki kattan daha fazla artarak 6.625.759 kişiye ulaşmıştır (Bk. Ek-1). Benzer şekilde katılımcıların fon tutarlarının toplamı 2012 yılında yaklaşık olarak 20,3 milyar Türk Lirası (₺) iken (Diliçikik, 2012: 86) bugün bu rakam 2,6 kattan daha fazla artarak 53,4 milyar ₺'ye ulaşmıştır (Bk. Ek-1). Bugün itibariyle (2013 - 2016 dönemi içinde) devlet tarafından sisteme aktarılan devlet katkı tutarlarının toplamı 7,4 milyar ₺'yi aşmıştır. Görüldüğü üzere BES, her geçen gün ülke ekonomisi için değer kazanan bir müessese olma yolunda emin adımlarla ilerlemektedir (Bk. Ek-1).

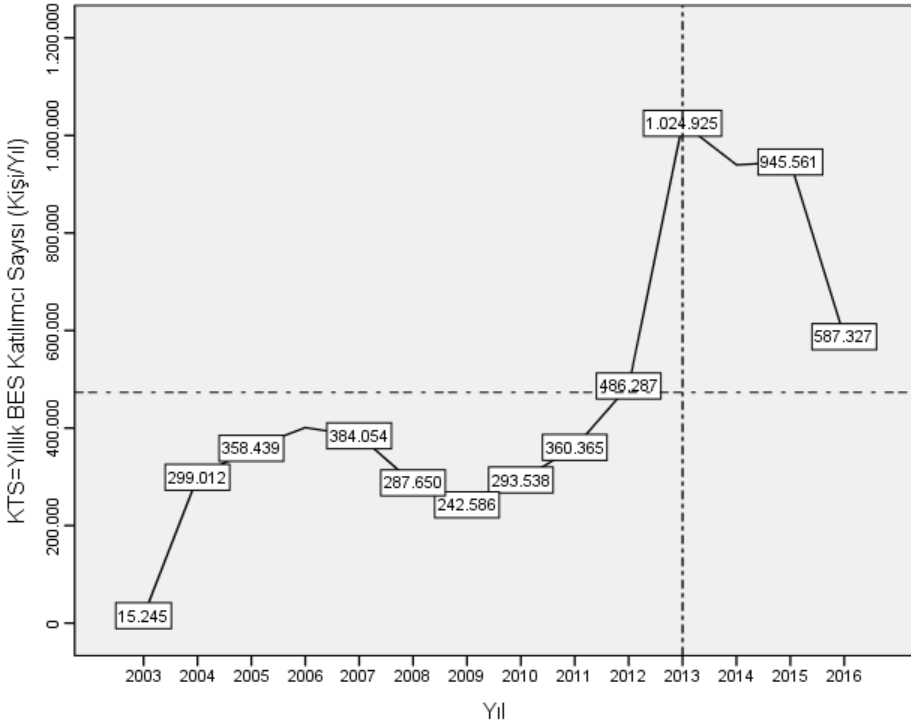
Türk BES 2012 yılı sonrasında ciddi bir ivme yakalayarak katılımcı sayısı ve biriken toplam fon tutarıyla önemli mesafeler kat etmiştir. Buna karşın istenen düzeye ulaşmadığını söylemek mümkündür. Çünkü devlet otoritesi tasarruf düzeyini yeterli bulmadığı için günümüzde zorunlu BES uygulamasını başlatan yasal düzenlemelere yönelmiştir.

BES'de en önemli değişiklik 6327 sayılı Kanunla Haziran 2012'de yapılmış ve değişikliğin yürürlüğü 1 Ocak 2013 tarihine bırakılmıştır. Bu değişiklik sistemi olumlu yönde etkilemiştir. Yıllar itibariyle 2003 - 2016 döneminde BES'e katılan katılımcı sayıları Şekil 1'de verilmiştir. 2003 yılı sonunda 15.254 kişi olan yıllık katılımcı sayısı 2012 yılı sonunda ancak 486.287 kişiye ulaşmıştır. Bu dönemde katılımcı sayılarında bazı yükselişler gözlemlense de bu yıllarda sisteme katılan katılımcı sayılarının tamamı genel ortalamanın altında kalmıştır (Bk. Şekil-1). Bu durumun en önemli sebebinin, o dönemde sistemde yaşanan vergi eşitsizliğinin olduğu söylenebilir.

Şekil 1’de de görüldüğü üzere 2012 yılında yaşanan yasal değişiklik ardından, katılımcı sayısı yıllık genel ortalama üzerinde seyretmiştir. 2013 - 2016 yılları devlet katkı döneminde en önemli sıçrayış yasal düzenlemenin hemen ardından 2013 yılında yaşanmıştır. 2012 yılında BES’e katılan yıllık katılımcı sayısı 486.267 kişi iken 2013 yılında sisteme katılan kişi sayısı en yüksek değer olan 1.024.925 kişiye ulaşmıştır.

Özellikle 2007 ile 2011 yılları arasında katılımcıların vergilemede adalet ve eşitlik ile mükerrer vergilendirmeye ilişkin yaşadığı uyuşmazlıkları yargıya taşınması bu etkinin esas sebeplerinden biri olarak gösterilebilir. Yargı organlarının katılımcı lehine kararlar almasına kadar sistemde yaşanan dalgalanma devam etmiştir. 2013 yılı itibariyle yürürlüğe giren yasal düzenlemenin hemen ardından (diğer bir ifadeyle vergi indiriminin yerine devlet katkı modelinin uygulanmaya başlanmasıyla) sistem ilk kez ortalama katılımcı sayısının ve ortalama ödenen katkı payının üzerinde bir gelişme göstermiştir. Bu durum, etkin olmayan vergi teşvik modeline göre devlet katkı modelinin yarattığı etkinin açık bir göstergesidir. 2015’den 2016 yılı sonuna doğru bir önceki yıla göre sisteme katılanların sayısında yaşanan azalışın zorunlu bireysel emeklilik sisteminin etkisinden kaynaklandığı söylenebilir. Zaten sisteme zorunlu katılacakların gönüllü sistemi tercih etmemeleri azalışın önemli nedenlerinden biri olarak belirtilebilir (Bk. Şekil-1).

Şekil 1. Yıllar İtibariyle Bireysel Emeklilik Sistemine Katılan Katılımcı Sayıları



Diğer taraftan Tablo 2 incelendiğinde 10 yıllık vergi teşvik döneminde (2003 - 2012) BES'e yıllık ortalama olarak katılan kişi sayısı 312.813 kişi iken, sisteme katılan ortalama katılımcı sayısı 4 yıllık katkı payı döneminde (2013 - 2016) 2,7 kattan daha fazla artarak 874.408 kişi olarak gerçekleşmiştir (Bk. Tablo-2).

Tablo 2. BES Katılımcı Sayısı ve Katkı Payı Tutarları Tanımsal İstatistikleri

Simge ve Açıklama	Dönem	<i>n</i>	Ortalama	Standart Sapma	Değişim Katsayısı
KTS = Yıllık BES Katılımcı Sayısı (Kişi/Yıl)	0=Vergi Teşvik Dönemi	10	312.813	125.590	40,15
	1=Devlet Katkı Dönemi	4	874.408	195.288	22,33
	Toplam	14	473.269	298.390	63,05
KPT = BES Katkı Payı Tutarları (₺/Yıl)	0=Vergi Teşvik Dönemi	10	1.617.775.775,50	1.156.123.072,54	71,46
	1=Devlet Katkı Dönemi	4	7.043.407.205,50	1.303.433.814,22	18,51
	Toplam	14	3.167.956.184,07	2.790.553.841,13	88,10

BES katılımcı istatistiklerinden iki döneme ilişkin (0 = vergi teşvik dönemi, 1 = devlet katkı dönemi) standart sapmalar incelendiğinde; devlet katkı payı döneminde katılımcı sayılarının vergi teşvik dönemi ortalama katılımcı sayısından daha fazla bir değişkenlik (dalgalanma) gösterdiği görülmektedir. Diğer bir anlatımla vergi teşvik döneminde yıllık katılımcı sayıları ortalama katılımcı sayısından (312.813) 125.590 kişilik ortalama bir sapma göstermişken devlet katkı payı döneminde (2013 - 2016) yıllık katılımcı sayıları dönem ortalama katılımcı sayısından (874.408) 195.288 kişilik ortalama bir sapma göstermiştir. Burada iki döneme ait ortalamalar eşit olmadığından, ilgili dönemlerin verilerinin homojenliğinin karşılaştırmasında standart sapma uygun bir değişkenlik ölçüsü olarak kullanılamaz. Bu durumda değişim katsayısından yararlanılmaktadır. İki döneme ilişkin değişim katsayıları sırasıyla (40,15 ve 22,33) incelendiğinde katkı payı dönemindeki katılımcı sayılarının daha türdeş (homojen veya düzenli) (22,33) bir dağılım sergilediği anlaşılmaktadır (Bk. Tablo-2). Diğer bir anlatımla vergi indirim yönteminin uygulandığı döneme göre devlet katkı modelinin uygulandığı dönemde katılımcıların daha kararlı oldukları ve daha düzenli prim ödedikleri söylenebilir. Bu durum BES'in benimsenmeye başladığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

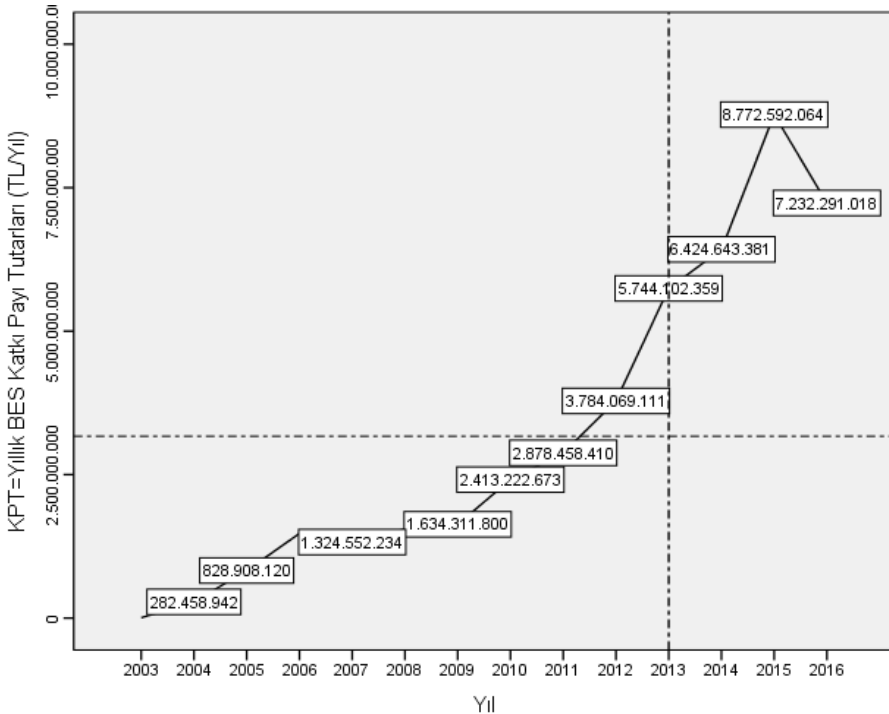
Tablo 2 incelendiğinde vergi teşviki döneminde (2003 - 2012) sisteme yatan yıllık katkı payı tutarları 282.458.942 ₺ ile 3.784.069.111 ₺ arasında bir değişim göstermiştir (Bk. Ek-1). Devlet katkı payı döneminde (2013 - 2016) ise

yıllık katkı payı tutarları 5.744.102.359 ₺ ile 8.772.592.064 ₺ arasında bir değişim sergilemiştir.

Ayrıca 2003-2016 döneminde her yıl sisteme ortalama 3.167.956.184,07 ₺ katkı payı aktarılmıştır. Vergi teşviki döneminde (2003 - 2012) bu değer 1.617.775.775,50 ₺ ile ortalamanın altında kalmış, devlet katkı payı döneminde (2013 - 2016) 7.043.407.205,50 ₺ ile ortalama üzerinde seyretmiştir. Sırasıyla iki döneme ait değişim katsayıları (71,46 ve 18,51) incelendiğinde, devlet katkı payı döneminde BES'e aktarılan katkı payı tutarlarının vergi teşvik dönemine göre daha düzenli olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle devlet katkı payı döneminde katılımcılar daha istikrarlı şekilde katkı payı ödemelerini gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır. Tüm bu istatistikler, devlet katkı döneminde BES'de olumlu gelişmelerinin (Bk. Tablo-2) ayrıca hukuki değişikliklerle (başka bir deyişle değişen modelle) BES'e pozitif katkılar sağladığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Bk. Ek-1, Tablo-2 ve Şekil-2).

Şekil 2'deki BES'e yatan toplam katkı payı tutarları birikimli olarak verilmiştir. Şekil 2 incelendiğinde sisteme katılan kişi sayısına paralel bir eğilim görülmektedir. BES birikimli katkı payı tutarları, 2012 yılı hariç, vergi teşvik döneminde ortalama katılımcı katkı payı tutarının (3.167.956.184,07) altında bir performans göstermişken, devlet katkı payı döneminde ortalamanın üstünde bir performans sergilenmiştir (Bk. Tablo-2 ve Şekil-2).

Şekil 2. Yıllara Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarılan Toplam Katkı Tutarları



B- Tek-Yönlü Varyans (One-Way ANOVA) Analizinin Sonuçları

Bu bölümde BES'e aktarılan yıllık ortalama katkı payı tutarları (KPT) ile yıllık ortalama katılımcı sayılarının (KTS) iki dönem itibariyle anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA ile analiz edilmiştir. Diğer bir ifade ile devlet katkı payı modelinin sisteme anlamlı (önemli) katkılar sağlayıp sağlayamadığı tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile saptanmıştır.

Tablo 3. ANOVA Analizlerinin Sonuçları

Değişken	Değişimin Kaynağı	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>Anl.</i>
Yıllık BES Katılımcı Sayısı (KTS)	Gruplar arası	901.108.861.809	1	901.108.861.809	42,18	0,000
	Grup içi	256.365.808.887	12	21.363.817.407		
	Toplam	1.157.474.670.696	13			
Yıllık BES Katkı Payı Tutarları (KPT)	Gruplar arası	84.107.075.469.153.850.000	1	84.107.075.469.153.850.000	58,93	0,000
	Grup içi	17.126.404.153.860.444.000	12	1.427.200.346.155.036.930		
	Toplam	101.233.479.623.014.290.000	13			

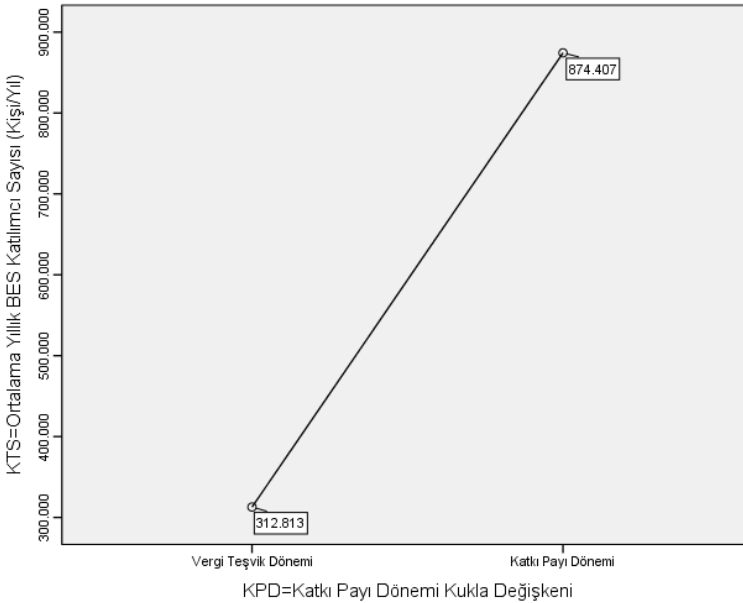
Not: Her iki değişken için Levene sabit varyans testi sağlanmış olup testlere ilişkin *F* istatistiklerine ait *p*-değerleri sırasıyla 0,374 (KTS) ve 0,799 (KPT) olarak elde edilmiştir.

ANOVA analizi ile elde edilen sonuçlar sırasıyla Tablo 3, Şekil 3 ve Şekil 4'te verilmiştir. Vergi teşvik dönemi ile devlet katkı payı döneminde BES'e katılan ortalama kişi sayıları Şekil 3'te görülmektedir. Şekil 3 incelendiğinde vergi teşviki döneminde her yıl sisteme 312.813 kişi, devlet katkı payı döneminde ise her yıl ortalama olarak 874.407 kişi katıldığı anlaşılmaktadır. Bu iki ortalama arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı ANOVA analizi ile saptanmış ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. Tablo 3 incelendiğinde bu iki ortalama arasındaki farkın % 1 anlamlılık düzeyinde oldukça anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($F = 42,18$, p -değeri = 0,000). Fakat bilindiği gibi grup örneklem hacimleri çok küçük olduğunda parametrik testlere güvenilmez. Çünkü parametrik testler normal dağılım varsayımında bulunur ve yine bilindiği üzere normal dağılımın şeklini ve konumunu belirleyen iki parametre söz konusudur. Bunlar dağılımın (değişkenin) ortalaması ve standart sapmasıdır. Kolayca anlaşılacağı üzere örneklem hacmi küçük olduğunda aritmetik ortalama yeterli bir merkezi eğilim ve standart sapma da uygun bir değişkenlik ölçüsü olarak benimsenemez. Bu durumda parametrik testler yerine parametrik olmayan alternatiflerinin kullanılması daha uygun olur. Yapılan simülasyon çalışmaları grup örneklem hacimleri eşit olması durumunda *F*-testi varsayımlardan sapmalara karşı oldukça güçlü (robust) bir testtir. Fakat grup örneklem hacimleri dengesiz olması durumunda testin gücü azalmaktadır. Burada grup örnekleme hacimleri eşit olmadığından *F*-testi ile birlikte parametrik robust (Brown-Forsythe) testler ve parametrik olmayan alternatif testlerin (Mann-Whitney-U Testi) birlikte rapor edilmesi daha sağlıklı bir yaklaşım olacaktır. *F*-testine (veya bağımsız iki-örneklem *t*-testine) alternatif olarak sunulan bu testlere ilişkin sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Parametrik Olmayan Bağımsız İki-Örneklem (Mann-Whitney-U) Testi ile Parametrik Robust Brown-Forsythe Testi Sonuçları

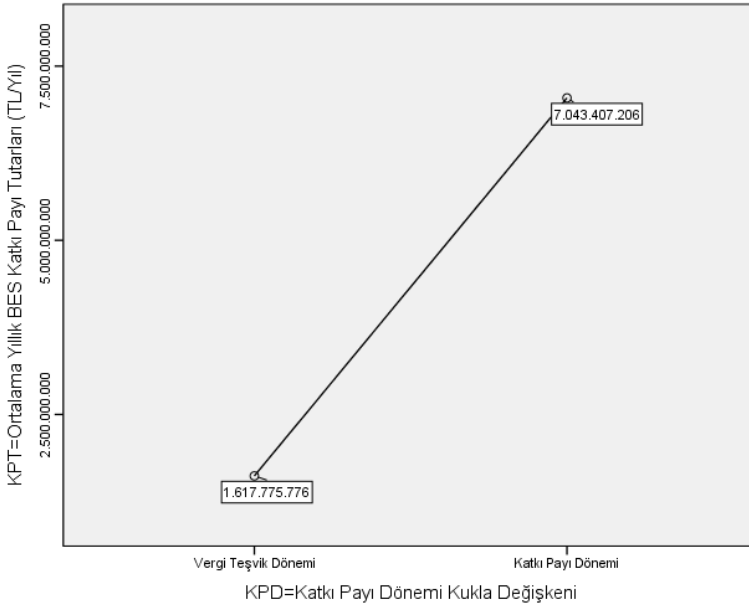
Bağımlı Değişken	Mann-Whitney-U	Wilcoxon-W	Test İstatistiği (Z)	Kesin p-değeri
KTS = Yıllık BES Katılımcı Sayısı	0,000	55,0	-2,83	0,002
KPT = Yıllık BES Katkı Payı Tutarları	0,000	55,0	-2,83	0,002
Bağımlı Değişken	Brown-Forsythe F-İstatistiği	sd1	sd2	p-değeri
KTS = Yıllık BES Katılımcı Sayısı	28,384	1	4,038	0,006
KPT = Yıllık BES Katkı Payı Tutarları	52,718	1	5,020	0,001

Tablo 4 incelendiğinde testlere ilişkin rapor edilen p-istatistikleri 0,001 ile 0,006 arasında değişmektedir. Bu istatistikler F-istatistiğine ilişkin rapor edilen p-değerinden (0,000) daha büyük olsa da % 1 anlamlılık düzeyinde sıfır hipotezi yine de reddedilmektedir. Yani % 1 hatayla devlet katkı payı ve vergi teşvik dönemleri BES katılımcı sayısı ortalamaları ile katkı payı tutarları ortalamaları arasındaki farkların tesadüflere atfedilemeyecek kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bir diğer anlatımla Tablo 2’de rapor edilen devlet katkı payı dönemi yıllık BES katılımcı sayısı ve yıllık katılımcı katkı payı tutarları ortalamalarının vergi teşvik dönemi ortalamalarından daha yüksek olduğu, aradaki farkların % 1 anlamlılık (hata) düzeyinde önemli olduğu söylenebilir. Tüm bu sonuçlar devlet katkı payı döneminde uygulanan devlet teşvikinin (devlet katkı payı modelinin) BES’e olumlu katkılar sağladığını göstermektedir.

Şekil 3. Dönemlere Göre Bireysel Emeklilik Sistemine Katılan Ortalama Kişi Sayısı

Şekil 4'e bakıldığında katılımcıların; vergi teşviki döneminde her yıl sisteme 1.617.775.776 ₺ katkı payı aktardığı görülürken devlet katkı payı döneminde ise her yıl ortalama olarak 7.043.407.206 ₺ katkı payını aktardıkları görülmektedir. Bu iki ortalama arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı önce ANOVA analizi ile saptanmış ve sonuçlar Tablo 3'de sunulmuştur. Tablo 3 incelendiğinde bu iki ortalama arasındaki farkın % 1 anlamlılık düzeyinde oldukça anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($F = 58,93$, p -değeri = 0,000). Daha sonra ANOVA analizinin sonuçlarından emin olmak için parametrik olmayan Mann-Whitney-U testi uygulanmış ve sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Bu testin sonuçları ANOVA analizinin sonuçları ile örtüşmektedir.

Şekil 4. Dönemlere Göre BES'e Aktarılan Ortalama Katkı Payı Tutarları



Sonuç olarak 2003 - 2016 dönemi için BES değerlendirildiğinde 2013 - 2016 döneminde uygulanan devlet katkı paylarının, 2003 - 2012 döneminde uygulanan vergi teşvik döneminden daha olumlu bir performans gösterdiği görülmüştür. Diğer bir anlatımla devlet katkı payı dönemi BES'e olumlu katkılar sağlayarak hem katılımcı sayısında hem de katkı payı tutarlarında çok önemli artışlar sağlanarak katılım düzeyi yükseltilmiştir.

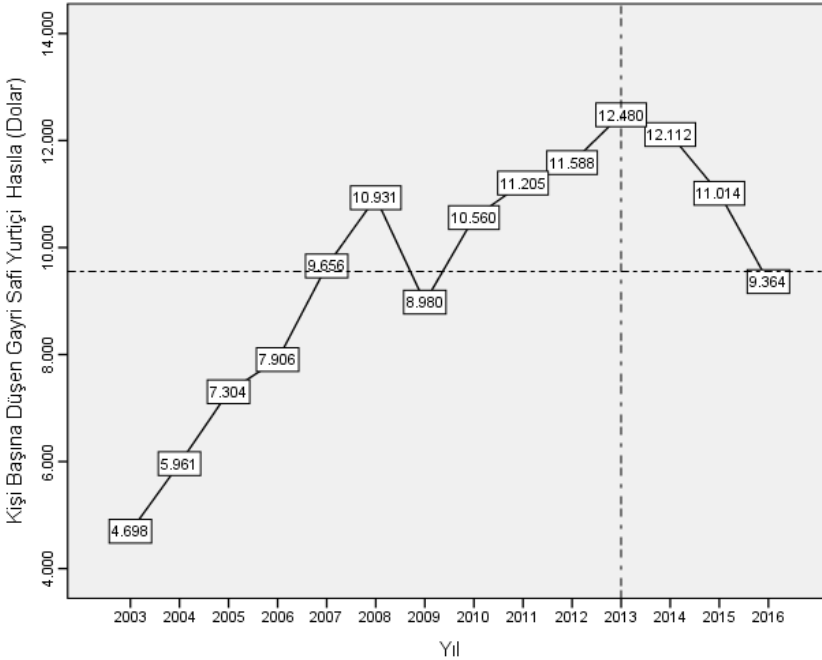
C- Doğrusal Regresyon Analizinin Sonuçları

Bu bölümde BES katılımcı sayısı (KTS) ile yıllık eğilim (TREND), devlet katkı payı dönemi kukla değişkeni (KPD = devlet katkı payı tutarı) ve kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hâsıla (KBG, Dolar) arasındaki ilişki En Küçük Kareler Regresyon tekniği ile araştırılmıştır. Burada yıllık BES katılımcı sayısı ile kişi başına düşen gelir (KBG) arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki beklenmiştir.

Kişi başına düşen gelir verileri Ek-1’de ve bu verilerin zaman yolu grafiği Şekil 5’de verilmiştir.

Şekil 5 incelendiğinde 2009 ve 2016 yılları hariç diğer yıllar itibariyle KBG düzeylerinde sürekli artışların olduğu görülmektedir. Bununla birlikte devlet katkı payı döneminde KBG düzeyinde çok büyük düşüşler olmamakla birlikte sürekli bir azalış eğilimi gözlenmektedir. KBG değişkeni ile KTS bağımlı değişkeni arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki beklenebileceği görülmektedir. Regresyon analizi ile elde edilen sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Şekil 5. Kişi Başına Düşen Gayri Safi Milli Gelir Düzeyleri (Dolar)



Tablo 5 incelendiğinde tanımsal istatistik ve ANOVA analizi ile elde edilen sonuçlarla tutarlılık gösteren sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarında TREND bağımsız değişkeninin anlamsız çıkması; birikimli zaman serisi yerine BES yıllık katılımcı sayılarının (birinci farklar serisinin) kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Bu anlamda yıl değişkeninin bağımlı değişkeni açıklamada anlamsız (önemsiz, kısmi regresyon katsayısının sıfırdan farklı bir değişken) olduğu sonucuna varılmıştır.

Bağımsız diğer iki değişkenin (KPD ve KBG) ise BES yıllık katılımcı sayılarını açıklamada önemli değişkenler olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile diğer açıklayıcı değişkenlerin etkisi sabit tutulduktan sonra vergi teşviki dönemine (2003 - 2012) kıyasla devlet katkı payı döneminde (2013 - 2016) BES’e her yıl ortalama olarak 616.577 daha fazla kişi katıldığı ve farkların % 95 olasılıkla 371.466 kişi ile 861.687 kişi arasında değişebileceği söylenebilir. Diğer taraftan kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hâsıla (KBG) ile yıllık BES katılımcı sayıları

(KTS) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Diğer değişkenlerin etkisi sabit tutulduktan sonra kişi başına düşen gelir (KBG) 1 dolar arttığında BES'e katılanların sayısı (KTS) ortalama olarak 77 kişi artmaktadır ve bu artışların % 95 olasılıkla 27 kişi ile 127 kişi arasında gerçekleşmesi beklenir.

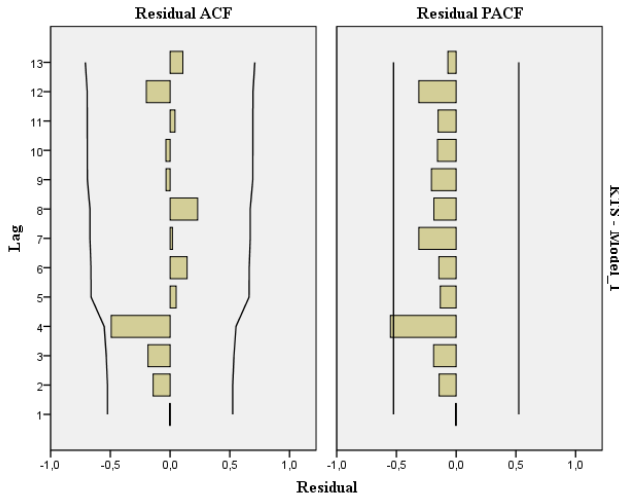
Tablo 5. Yıllık BES Katılımcı Sayısı Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Regresyon Katsayıları		Standart Katsayılar	t	Anl.	% 95 Güven Aralığı	
	B	Std. Hata	Beta			Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	-183.797	141.672		-1,3	0,224	-499.461	131.867
TREND	-33.816	18.007	-0,47	-1,9	0,090	-73.937	6.306
KPD	616.577	110.007	0,97	5,6	0,000	371.466	861.687
KBG	77	23	0,60	3,4	0,007	27	127

Bağımlı Değişken: KTS = Yıllık BES Katılımcı Sayısı,

Durbin-Watson-d = 1,781; R = 0,951; Düzeltilmiş R-Kare = 0,876; F = 31,54 (p-değeri = 0,000)

Şekil 6. Regresyon Tahmin Hatalarının Otokorelasyon (ACF) ve Kısmi Otokorelasyon Katsayılarının (PACF) Grafikleri



Şekil 6'da regresyon analizi sonuçlarının uygunluğu ile ilgili grafiklere yer verilmiştir. Bu grafiklerde regresyon analizinin hatalarına ait otokorelasyon ve kısmi otokorelasyon grafikleri görülmektedir. Uygun bir regresyon modelinde ilk üç dereceye ait otokorelasyon ve kısmi otokorelasyon katsayılarının anlamsız çıkması gerekmektedir (Albayrak, 2014: 8; SPSS Inc, 1999: 66; Orhunbilge, 1999: 120). Grafikler incelendiğinde ilk 13 dereceye ait katsayıların anlamsız (kontrol altında) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar elde edilen regresyon analizi sonuçlarının ve modelin uygun olduğunun bir göstergesidir.

SONUÇ

Türk BES (2003 - 2012 yılları = vergi teşvik dönemi ve 2013 - 2016 yılları = devlet katkı payı dönemi gibi) iki farklı döneme ayrılarak katılımcı sayıları ve katkı paylarında yaşanan değişimler analiz edilmiştir. Sisteme yönelik tanımsal istatistik analiz sonuçlarına göre; BES'e aktarılan katkı payı tutarlarının vergi teşvik dönemine göre çok daha düzenli olduğu anlaşılmaktadır. Analiz sonuçları katkı payı döneminde BES'de çok olumlu gelişmelerinin sağlandığını göstermektedir. Bu durum, etkin olmayan vergi teşvik modeline göre devlet katkı modelinin etkinliğinin açık bir göstergesidir. Bu durumun en önemli sebebinin o dönemde sistemde vergilemeye ilişkin yaşanan sorunlar olduğunu söylenebilir. Tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre vergi teşvik dönemi ile devlet katkı payı döneminde sisteme katılan ortalama katılımcı sayıları arasındaki fark % 1 anlamlılık düzeyinde oldukça anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Kişi başına düşen gayrisafi milli gelir düzeyleri (2003 - 2016) modele eklenerek katılımcı sayıları ile karşılaştırıldığında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki beklenebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizinin sonuçları tanımsal istatistik ve ANOVA analizi ile elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Sonuç olarak 2003 - 2016 dönemi için Türk BES değerlendirildiğinde 2013 - 2016 döneminde uygulanan devlet katkı payı modelinin, 2003 - 2012 döneminde uygulanan vergi teşvik döneminden daha olumlu bir performans gösterdiği görülmüştür. Diğer bir anlatımla devlet katkı payı modeli BES'e olumlu katkılar sağlamış hem katılımcı sayısında hem de katkı payı tutarlarında çok önemli artışlar sağlanarak katılım düzeyi yükseltilmiştir. Bununla birlikte analiz sonuçları göstermektedir ki; uygulama sürecinde yürürlüğe giren hukuki düzenlemelerin BES'in benimsenmesine, katılımcıların sisteme sadakatinin artmasına yani sistemden caymaların azalmasına neden olduğu söylenebilir.

Kaynakça

- 14.01.2010 Tarihli İstanbul 11'inci Vergi Mahkemesi, E.S. 2010 / 1013. K.S. 2010 / 2825.
- 24.01.2011 Tarihli Danıştay 4. Dava Dairesi Kararı, E.S. 2009 / 8882. K.S. 2011 / 269.
- 30.01.2009 Tarihli İstanbul 3'üncü Vergi Mahkemesi, E.S.2007 / 782. K.S. 2009 / 398.
- 49 Seri No'lu Veraset ve İntikal Vergisi Genel Tebliği, R.G. 29.12.2017 / 30285-M.
- Acuner, S. (2017a). Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Ana Bilim Dalı.
- Acuner, S. (2017b). Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sistemi ve Vergilendirilmesi. (İstanbul: On iki Levha Yayıncılık).
- Acuner, S. (2017c). Bankacılık Hukuku. (Trabzon: Celepler Basın Yayımları Dağıtım).

- Albayrak, A. S. (2014). Otokorelasyon Durumunda En Küçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Otoresyon Teknikleri ve Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 18. Sayı 1. 1 - 20.
- Arslan, A. (2011). Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajın Finansal Sonuçları (Son Danıştay Kararını Da Dikkate Alan Bir Değerlendirme). *Vergi Sorunları Dergisi*. Sayı 274. 1 - 11.
- Aydın, E. ve Ersin, K. (2014). Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergi Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*. Cilt XXXVI. Sayı II. 93 - 114.
- Bahtiyar, M. (2014). Ticaret Hukuku. (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, K.T. 28.03.2001 / 4632. R.G. 07.04.2001 /24366.
- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T. 13.06.2012 / 6327. R.G. 29.06.2012 / 28338.
- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T.10.8.2016 / 6740. R.G. 25.08.2016 / 29812.
- Budak, A. ve Serkan, S. (2011). Bireysel Emeklilik Sisteminde Haksız Vergileme. *Vergi Dünyası Dergisi*. Sayı 362. 70 - 77.
- Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. R.G. 02.01.2017 / 29936.
- Çelenay, İ. (2011). Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergilendirme ve Sorunlar. *Vergi Sorunları Dergisi*. Sayı 272. 1 - 11.
- Dakin, M. (2011). Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Geri Ödemesinde Acı Son. *Vergi Dünyası Dergisi*. Sayı 354. 58 - 63.
- Damga Vergisi Kanunu, K.T. 01.07.1964 / 488, R.G. 11.07.1964 / 11751.
- Demirci, A. (2003). Bireysel Emeklilik Sisteminden ve Özel Şahıs Sigortaları ile Emekli ve Yardım Sandıklarından Sağlanan Gelirlerin Vergilendirilmesi. *Vergi Dünyası Dergisi*. Sayı 259. 10 - 20.
- Diliçikık, A. (2012). Bireysel Emeklilik Sisteminde Yeni Düzenlemeler. *Vergi Dünyası Dergisi*. Sayı 374. 85 - 93.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2017). İstatistikî Veriler. http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportar1=12.02.2016&raportar2=12.02.2016&srketlist=26,52,95,24,23,25,29,36,34,37,32,42,22,45,58,33,69,82,94,100&raportip=10&yayin=W. (Erişim: 16.02.2017).
- Erol, A. (2012). 6327 Sayılı Yasa ile Gelir Vergisi Kanunu'nda Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Olarak Yapılan Değişiklikler. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*. Sayı 106. 17 - 31.
- Erol, A. ve Yıldırım, A. E. (2004). Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi. (Ankara, Yaklaşım Yayınları).
- Erdem, T. (2011). Bireysel Emeklilik Stopajına İlişkin Önemli Bir Yargı Kararı. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*. Sayı 89. 69 - 76.
- Erdem, T. (2012). Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Yeni Destek Modeli. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*. Sayı 105. 207 - 224.
- Esen, M. (2011). Danıştay Kararı Sonrasında Bireysel Emeklilik Sisteminin Ayrılanlara Yapılan Ödemelerin Anaparaya İsbet Eden Kısmı Üzerinden Yapılacak Vergi Kesintisi. *Vergi Dünyası Dergisi*. Sayı 363. 99 - 104.

- Gelir Vergisi Kanunu, K.T. 31.12.1960 / 193. R.G. 06.01.1961 / 10700.
- Gider Vergileri Kanunu, K.T. 13.07.1956 / 6082. R.G. 23.07.1956 / 9362.
- İzgi, B. B. (2004). Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi, Tasarruflar Üzerine Etkileri ve Türkiye’de Durum. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı.İstanbul Ticaret Odası (İTO). (2006). Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik Sistemi. (İstanbul, İTO Yayınları).
- Katma Değer Vergisi Kanunu, K.T. 25.10.1984 / 3065. R.G. 02.11.1984 / 18563.
- Kurumlar Vergisi Kanunu, K.T. 13.06.2006 / 5520. R.G. 21.06.2006 / 26205.
- Orhunbilge, N. (1999). Zaman Serileri Analizi Tahmin ve Fiyat İndeksleri. (İstanbul: Avcıol Basım Yayım).
- Oruç, Y. (2013). Yapılan Yeni Düzenlemelerle Birlikte, Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılar Arasında Eşitlik Sağlandı mı?, *Vergi Dünyası Dergisi*. Sayı 380. 108 - 112.
- Pehlivan, O. (2017). Vergi Hukuku. (Trabzon: Celepler Basın Yayın Dağıtım).
- Saraçoğlu, F. (2004). Bireysel Emeklilik Sisteminin Sağladığı Vergi Avantajları, *Vergi Sorunları Dergisi*. Sayı 189. 157 - 162.
- Sarıaslan, M. (2014). Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi. (Ankara: Seçkin Yayıncılık).
- Sarı, M. A. (2011). Bireysel Emeklilik Sistemine Katılımcılar Tarafından Yapılan Ödemeler ile Bu Sistemden Ayrılanlara Yapılan Ödemelerin Vergisel Açından Değerlendirilmesi. *Vergi Sorunları Dergisi*. Sayı 272. 1 - 11.
- Sosyal Sigortalar Kanunu, K.T. 17.07.1964 / 506. R.G. 29, 30, 31.07.1964-01.08.1964 / 11766-11779.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, K.T. 31.05.2006 / 5510. R.G. 16.06.2006 / 26200.
- SPSS Inc (1999). SPSS Trends 10.0, (Chicago: SPSS Inc.).
- Şen, A. (2004). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Sorunları ve Sistemin Sağlıklı Gelişimine Yönelik Çözüm Önerileri. *Vergi Dünyası Dergisi*. Sayı 275. 96 - 104.
- Türkdoğan, A. ve Apak, Y. (2011). Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelir Vergisi Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Yargı Kararı. *Vergi Dünyası Dergisi*. Sayı 353. 84 - 88.
- Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişikliği Yapılması Hakkında Kanun, K.T. 18.01.2017 / 6770. RG. 27.01.2011 / 29961.
- Uğurlu, U. (2011). Bireysel Emeklilikte Stopaj Matrahına Danıştay Dur Dedi, Gözler Şimdi Maliyede. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*. Sayı 90. 73 - 78.
- Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu, K.T. 08.06.1959 / 7338. R.G. 15.06.1959 / 10231.
- Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, K.T.6728 / 15.07. 2016. R.G. 09.08.2016 / 29796.

Ek-1. Yıllar İtibariyle Araştırmada Kullanılan Bireysel Emeklilik ve KB Gayri Safi Millî Gelir Verileri

Tarih	Birikimli Katılımcı Sayısı	Yıllık Katılımcı Sayısı	Emekli Olan Kişi Sayısı	Birikimli Katkı Payı Tutarı (₺)	Yıllık Ödenen Katkı Payı Tutarı	Katılımcıların Toplam Fon Tutarı (₺)	Yatırma Yönlendirilen Tutar (₺)	Birikimli Devlet Katkı Tutarı (₺)	Yıllık Ödenen Devlet Katkı Tutarı (₺)	KB Gayri Safi Millî Gelir (₺)
31.12.2003	15.245	15.245	-	5.866.764	5.866.764	-	5.692.556	-	-	4.697,60
31.12.2004	314.257	299.012	-	288.325.706	282.458.942	-	276.287.104	-	-	5.960,91
31.12.2005	672.696	358.439	-	1.117.233.826	828.908.120	-	1.078.630.423	-	-	7.304,36
31.12.2006	1.073.650	400.954	-	2.592.508.977	1.475.275.151	2.814.938.925	2.512.373.823	-	-	7.905,80
31.12.2007	1.457.704	384.054	-	3.917.061.211	1.324.552.234	4.566.383.316	3.786.517.089	-	-	9.655,89
31.12.2008	1.745.354	287.650	368	5.467.695.761	1.550.634.550	6.372.756.623	5.284.206.740	-	-	10.930,63
31.12.2009	1.987.940	242.586	1.898	7.102.007.561	1.634.311.800	9.097.436.467	6.869.992.691	-	-	8.979,76
31.12.2010	2.281.478	293.538	2.848	9.515.230.234	2.413.222.673	12.011.986.651	9.221.131.447	-	-	10.559,80
31.12.2011	2.641.843	360.365	3.838	12.393.688.644	2.878.458.410	14.329.771.986	12.028.485.722	-	-	11.205,21
31.12.2012	3.128.130	283.651	5.404	16.177.757.755	1.920.149.520	20.346.290.278	15.741.037.013	-	-	11.587,81
31.12.2013	4.153.055	1.024.925	7.577	21.921.860.114	5.744.102.359	25.145.718.418	21.455.900.238	1.151.765.932	1.151.765.932	12.480,37
31.12.2014	5.092.871	939.816	15.350	28.346.503.495	6.424.643.381	34.793.077.808	27.842.765.911	3.019.076.239	1.867.310.307	12.112,37
31.12.2015	6.038.432	945.561	27.745	37.119.095.559	8.772.592.064	42.979.056.589	36.549.379.287	5.020.000.071	2.000.923.832	11.013,60
30.12.2016	6.625.759	587.327	44.331	44.351.386.577	7.232.291.018	53.409.338.756	43.720.675.782	7.438.167.182	2.418.167.111	9.364,00
31.12.2017	6.922.615	296.856	63.877	52.539.176.257	8.187.789.680	67.681.433.293	51.774.665.816	10.141.204.873	2.703.037.691	10.807,00

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi Anonim Şirketi (t.y.), "BES Verileri", http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportip=10 (29 Ocak 2017). Kişi Baş (KB) Gayri Safi Millî Gelir (\$) Verileri TÜİK Ağ Sayfasından Elde Edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu

Geliş Tarihi/Received : 04/12/2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 07/02/2018
Kabul Tarihi/Accepted : 18/04/2018

In Terms of Social Security Law The Situation of Workers in Home Services

Alptekin Burak BOYDAK*

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 8 Sayı: 1 Yıl: 2018
Volume: 8 Issue: 1 Year: 2018
Sayfa Aralığı: 145-158
Pages: 145-158

ÖZ

5510 sayılı Kanun ile zorunlu sigortalılık kapsamı dışında tutulan alanlardan birini oluşturan ev hizmetlerinde çalışanlar, 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeden sonra kapsadığı alan itibarıyla adeta zorunlu sigortalılık türlerinden biri halini almıştır. Nitekim söz konusu düzenleme ile on günden az süre ile ev hizmetlerinde çalışanlar ile on günden fazla süre ile çalışanlar arasında sigorta kolunun türüne göre farklılık olmakla birlikte her iki grupta çalışanlar da kapsama alınmış olmaktadır. Bu çerçevede 6552 sayılı Kanun öncesindeki ve sonrasındaki durum, ev hizmetlerinde çalışanlardan ne anlaşılması gerektiğine ilişkin öğreti ve yüksek mahkeme uygulamaları çerçevesinde değerlendirilerek bu hizmetlerde çalışanların durumu sosyal güvenlik hukuku açısından inceleme amacıyla bu çalışma hazırlanmış olup her ne kadar günden güne ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hukukunun korumasından gitgide daha da faydalandırarak hukuki düzenlemelere yer verildiği görülse de bu hizmetlerde çalışanların ve çalıştıranların hukuki hak ve yükümlülükleri noktasında farkındalıklarını artıracak mekanizmaların işletilmesi yerinde olacaktır.

Anahtar Sözcükler: Sosyal güvenlik hukuku, ev hizmetlerinde çalışanlar, 6552 sayılı Kanun

ABSTRACT

With the Law No. 5510, those who work in home services that include one of the areas outside the scope of compulsory insurance have become one of the compulsory insurance types in terms of the area they cover after the regulation introduced by Law No. 6552. As a matter of fact, among the employees working in the home service and those who work for a long time in ten days, the employees in both groups are covered with the regulation in accordance with the insurance branch. . In this framework, the situation before and after the Act 6552 was evaluated within the framework of doctrines and high court practices regarding what should be understood from the employees working in the home services, and this work was prepared for the purpose of examining the situation of the employees in these services in terms of social security law. it will be in place to operate mechanisms that will raise awareness of the legal rights and obligations of the employees and their employees in these services.

Keywords: Social security law, working in home services, Law 6552

Önerilen atıf şekli: Boydak, A. B. (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 8(1), 145-158

* Öğr. Gör. Dr. Avukat, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği,
alptekin.boydak@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Bilindiği üzere 5510 sayılı Kanun ile sosyal güvenlik hukuku açısından kişileri güvence altına almak ve bu güvenceden yararlanacak bireyleri belirlemek üzere birtakım düzenlemeler getirilmiş ve bu düzenlemeler çerçevesinde sigortalı sayılanlar ile sigortalı sayılmayanlar kazuistik bir biçimde belirlenmeye çalışılmıştır. (Uluslararası belgelerde öngörülen düzenlemeler hakkında bilgi için bkz. Çavuş, 2016: 555).

5510 sayılı Kanun'un 4. maddesine bakıldığında hizmet akdi ile çalışanların sigortalı oldukları belirtilmesine karşılık çalışma yaşamındaki hizmet ilişkilerinin çeşitliliği ve sosyal güvenlik politikalarının gerekliliği gibi nedenlerle bazı hizmet türlerinde çalışanların aynı Kanun'un 6. maddesi ile sigortalı olmadıkları hüküm altına alınmıştır.

5510 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile zorunlu sigortalılık kapsamı dışında tutulan hizmet ilişkilerinden biri de ev hizmetlerinde çalışma biçimidir. Aslında sosyal güvenlik hukukumuzda ev hizmetlerinde çalışanların hukuki durumuna ilişkin düzenlemelerin safahatı tetkik edildiğinde gitgide sosyal güvenlik şemsiyesinin bu kişiler için genişlediği bir başka deyişle bu hizmetlerde çalışanların gitgide sigorta kapsamına alındıkları gözlemlenmektedir.

506 sayılı Kanun'un ilk halinde ev hizmetlerinde çalışanlar istisnasız bir şekilde sigortalı sayılmaz iken 1977 yılında 2100 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonrasında ev hizmetlerinde çalışanların salt ücretli ve sürekli olarak çalışmayan kısmı sigortalı sayılmamıştır.

5510 sayılı Kanun'un ilk halinde, "Ev hizmetlerinde süreksiz olarak çalışanlar ile ev hizmetlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle, aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanların" kısa ve uzun vadeli sigorta dallarından yararlanamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Sürekli çalışmanın tespiti noktasında ise Yüksek Mahkeme; "*Mahkemece; öncelikle davacının çalışmasının süreklilik arz edip etmediğinin netleştirilebilmesi için konutun kapsamı, hangi işlerde çalıştığı, bu çalışmalarının ne kadar süreyle yapılabileceği, buna göre çalışmasının tam zamanlı çalışmayı gerektirip gerektirmediği, dolayısıyla hizmet ilişkisinin unsurlarının oluşup oluşmadığı yöntemince araştırılmalı, davacıya ödeme yapıldığını gösterir banka kayıtlarının 2010-2011 dönemine ait olması karşısında önceki döneme konu sürelere ilişkin ödemelerin nasıl yapıldığı varsa yazılı delillerle tartışılmalı, tanık beyanında davacının eşinin apartman görevlisi olduğunun bildirilmesi karşısında, tarafların birlikte aynı apartmanda oturup oturmadığı, davacının apartman görevlisi olan kocasına yardım amacı ile temizlik veya özellikle apartman alışverişi yapıp yapmadığı, davacının farklı işverenler veya işyerlerinde çalışıp çalışmadığı, davaya konu dönem içinde*

doğum, hastalık ve benzeri nedenlerle çalışmasına ara verip vermediği, 19.10.2011 tarihli tutanakta adı bulunanlar ile dinlenmeyen iki davalı tanığı ve aynı apartmanda oturanlar ile yörede komşu iş yeri sahipleri veya çalışanları kolluk vasıtasıyla araştırılarak bilgi ve görgülerine başvurulmalı ve sigortalının kayıtlarda gözükmeyen çalışmalarının hangi nedenlerle kayıtlara geçmediği ya da bildirim dışı kaldığı hususu açıklığa kavuşturulmalı, uyuşmazlık konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip; deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir” hükmüne varmak suretiyle maddi gerçeğe ulaşmak için gerekli araştırma metodunu ifade etmiştir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 5.2.2014 gün ve E. 2013/10-2280 K. 2014/65 sayılı karar (www.kazanci.com) Bir başka kararda da, “Mahkemece, re’sen araştırma ilkesi doğrultusunda, tarafların gösterdiği tanıklar ile yetinilmeyerek civar apartmanlarda uzun yıllar oturan komşu ya da yakın yerlerde kayıtlara geçmiş çalışanlar (diğer apartmanların kapıcıları, komşu market ve bakkal işleten ve çalışanları) ile davacının bu çalışmalarını bilebilecek durumda olan mahalle muhtarı veya azaları tespit edilip tanık sıfatıyla beyanlarına başvurulmalı, davaya konu dönemlerdeki muhtarlıktan veya zabıttadan da sözü edilen eve dair kapıcılıkla ilgili kayıt ve belgeler olup olmadığı sorulmalı, varlığının tespiti halinde dosya içerisine yöntemince celbi sağlanarak davacının iddialarını teyit edip etmediği yönünden değerlendirme yapılmalı, yapılan işin kapsam ve niteliği de nazara alınarak davacının yaptığı işlerin gün içinde aldığı zaman dilimi belirlenmeli, ayrıca davacının davalıya ait iş yerinden bildirilmiş çalışmaları olması karşısında, bu iş yerine komşu tanıklar emniyet aracılığı ile tespit edilerek beyanlarına başvurulmalı, dinlenen bir kısım tanıklar davacının başka yerlere de temizliğe gittiğini belirttiğinden, başka yerlere temizlik vs. gibi işlere gidip gitmediği usulünce araştırılarak tespit edilmeli; buna göre, tam zamanlı mı, yarı zamanlı çalışma mı olup olmadığının tespiti ile yarı zamanlı çalışmanın kabulü halinde günlük çalışma saatine göre, haftalık ve aylık çalışma süresinin kaç gün olduğu açıkça belirlenmeli, buna dair olarak gerektiğinde uzman bilirkişi görüşü de alınmak suretiyle, kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak şekilde, davacının çalışmalarının davalıya ait evde mi yoksa davacının hizmet cetvelinde Kuruma 233 gün bildiri yapılan davalıya ait iş yerinde mi çalıştığı açıklığa kavuşturularak yapılacak değerlendirme sonucuna göre bir karar verilmelidir.” hükmü ile ispat araçlarına yer verilmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 30.1.2015 gün E. 2014/26544 K. 2015/1659 sayılı karar, www.kazanci.com) Yine, Yüksek Mahkemenin eski kararları irdelendiğinde, sürekli çalışmanın tespiti bakımından belirlediği kıstaslardan birinin de haftanın yarısından fazla çalışma olgusu olduğu gözlemlenmektedir (Yargıtay 10.HD. 9.11.1982 gün ve 1982/4086 Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 141).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 17/4/2008-5754 sayılı Kanun’un 4. maddesiyle değişik 6/c maddesinde bu Kanun’un

uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta dallarından yararlanamayanlar arasında ev hizmetlerinde sürekli ve ücretli olarak çalışanlar hariç ev hizmetlerinde çalışanlar da gösterilmiş daha sonra bu hükümdeki “(ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” ibaresi 6552 sayılı Kanun ile 1/4/2015 tarihinde yürürlüğe girmek üzere “(Kanun’un 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.

Bir başka deyişle, 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun’un ek 9’uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar haricinde kişiler sigortalı sayılmamıştır. Bu bağlamda gelinen son nokta ile her ne kadar belirtilen istisna dışında kalan ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmayacak denilse de bahsi geçen ek 9. maddede “Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanun’un 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacağı; 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 ise, 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” belirtildiğinden esasen kapsam dışında kimse kalmadığı söylenebilecektir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 141).

Her ne kadar hukuki durum böyle olsa da ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sosyal güvencelerinden farkındalığı üzerine yapılan akademik bir çalışmada araştırmaya katılan kadınların yeni çıkan yasa hakkında %66,67’sinin haberinin olduğu ancak, sigortalılık için ne gibi bir işlem yaptıkları konusu incelendiğinde de genel olarak hiçbir işlem yapmadıkları ve sigorta isteyenlerin ise işveren tarafından kabul edilmediklerini ifade ettikleri sonucuna varılmıştır (Özçam ve Fidan, 2017: 108).

Ev hizmetlerinde çalışanların yukarıda girişi yapılan hukuki durumunun bir çerçeveye oturtulabilmesi için öncelikle ev hizmetlerinde çalışan kavramının şümulüne kimlerin girdiği ya da ev hizmeti kavramından neyin anlaşılması gerektiği hususunun tetkiki önem arz etmektedir.

I- KAVRAM İTİBARIYLA EV HİZMETİNDE ÇALIŞANLAR

Ev hizmetlerinde çalışanlar kavramına kimlerin girdiğinin tespiti açısından öğretide ve mevzuatta çeşitli tanımlamalara yer verildiği gözlemlenmektedir. Öğretideki tanımlamalara bakıldığında ev hizmetlerinde çalışanlar ifadesinden, bir evin günlük işlerini yürütmek için evde çalışan ve aile bireyleri dışında kalan kimselerin anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. (Güzel Okur ve

Caniklioğlu, 2014: 14). Yine bir başka tanımda ev hizmetleri; hizmetçilik, aşçılık, şoförlük, bahçıvanlık gibi evin günlük işlerine yönelik, aile bireyleri dışında kalanlarca yürütülen işler olarak tanımlanıp bu işlerde çalışan kişiler de ev hizmetlerinde çalışan kişiler olarak açıklanmıştır. (Okur, 2004: 10).

1 Nisan 2015 tarih ve 29313 numaralı Resmi Gazete’de yayımlanan Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanun’un Ek 9’uncu maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğde ise 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 yapılması” olarak ifade edilmiştir.

Uluslararası metinlere bakıldığında ise ILO’nun 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesi’nde ev işi; “ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler” ev işçisi ise “istihdam ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi” olarak tanımlanmıştır (Manav, 2015: 512). ILO’nun 189 sayılı sözleşmesinde ev hizmetini ara sıra ve düzensiz olarak icra eden ve meslek olarak geçimini sağlamak için yapmayan kişiler ise ev işçisinin şümulüne dâhil edilmemiştir. (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 20’den naklen Topgöl, 2016: 340).

Yine öğretilerde Okur, “... Ev hizmeti evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iştir. Konut ile doğrudan bağlantı içindedir. Ev hizmetinin doğrudan eve veya ev yaşamına yönelik olması gerekir. Ev hizmeti evden soyutlanamaz. Hizmet doğrudan veya dolaylı eve yöneliktir. Ev temizliği eve doğrudan bağlı bir hizmet iken; aşçılık, bahçıvanlık, bekçilik, dolaylı olarak ev yaşamına katkıda bulunan, onu kolaylaştıran hizmetlerdir. Ev ile hizmet arasında doğrudan veya dolaylı bağlantı kurulamıyorsa, o hizmeti ev hizmeti saymak mümkün değildir. Ayrıca evle bağlantılı bu hizmetlerin belli bir süreklilik içinde yapılıyor olması da gerekir.” ifadeleriyle evde yapılan işle ev işi arasında farklılık olduğunu belirtmiştir (Okur, 2004: 10).

Caniklioğlu-Özkaraca’nın da isabetle belirttiği üzere bir işin evin hizmeti sayılabilmesi için genel yaklaşım itibarıyla evin günlük ihtiyaçlarına yönelik olması şartı aranırken sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde salt evin günlük ihtiyaçlarına yönelik hizmetler değil ev halkının ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik hizmetlerin de ev hizmetleri olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. (Caniklioğlu ve Özkaraca, 2016: 1136).

TÜİK, Hane Halkı Gelir Tüketim Anketi kapsamında yapılan araştırma çerçevesinde verilen bir tanımlamada ev hizmetinde çalışanlar; “Bahçıvanlar (özel), bekçi (özel; ev, tarla, mülk vb. benzeyen), evde çalışan aşçılar, evde çalışan dadılar, mürebbiyeler, evde çalışan hizmetçiler, eve gelen özel öğretmen (evde özel ders), evlerde yaptırılan hizmet işleri, gündelikçi, temizlikçi

kadınlar, kâhyalar, uşaklar, kapıcılar, seyis, şoför (özel)” olarak da tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2014: 45-59’dan naklen Topgül, 2016: 340).

Yukarıda verilen tanımlar ışığında bir işin ev hizmeti olarak nitelenebilmesi için, bir evin günlük işlerini yürütmek gayesi ile hareket eden bu hizmetini ev içinde ifa eden, yapılan işin yaşanan mekâna sıkı sıkıya bağlı olduğu ve hizmeti ifa eden kişilerin ev ahalisi dışında kimselerin yaptığı iş olduğu sonucuna varılmaktadır.

II- EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı noktasında daha önce de değinildiği üzere 6552 sayılı Kanun öncesi ve sonrası olmak üzere iki farklı dönemden bahsetmek mümkündür. 6552 sayılı Kanun öncesinde ev hizmetlerinde çalışanların ve özellikle gündelikçi olarak nitelendirdiğimiz kişilerin çalışma usullerinin ve bunları çalıştıranlarla olan ilişkilerinin diğer işçilerden farklılık göstermesi nedeniyle farklı hukuki statüye tabi idiler. Zira bu çalışanlar mütemadiyen bir ev içinde çalışmadıkları gibi bu kişileri çalıştıranlar da klasik anlamda bir işveren niteliğini haiz kimseler olmayıp aile bireyleri içerisinde olan kimselerdir. Bu bağlamda klasik bir işveren olarak nitelenemeyecek aile bireylerinin birtakım bürokratik işlemlerle uğraşmaması düşüncesiyle ev hizmetlerinde çalışan bazı kimseler zorunlu sigorta kapsamı dışında bırakılmış idiler (Ertürk, 2015: 90).

Her ne kadar ev hizmetlerinde çalışanların hizmet ilişkisinin klasik anlamda bir işçi işveren niteliğini haiz yönleri olmasa da bu kişilerin de çalışma hayatından doğan sosyal güvenlik gereksinimlerinin de karşılanması gerekmekte idi. Bu noktada 6552 sayılı Kanun bu kişileri çalışma gün ve saatine göre ayırarak farklı sigorta türleri içerisine alarak sosyal güvenlik hukuku koruması altına almaya çalışmıştır.

A- Ev Hizmetlerinde Ay İçinde On Gün veya On Günden Az Çalışanlar Bakımından

5510 sayılı Kanun ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi vasıtasıyla istihdam edilip bu hizmetlerde ay içinde on günden az çalışanlar bakımından sat iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sigortalı sayılmalarını öngörmüştür (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 143). Buna ek olarak bu çalışanlar bakımından hastalık analık ve uzun vadeli sigorta kolları açısından ise sigortalı olmalarına cevaz verilmemiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 320). Bu bağlamda 5510 sayılı Kanunda bu kişilerin hastalık sigortasından faydalanamayacağını belirtmesine karşılık diğer sigorta kollarından faydalanamayacağı hakkında açık bir düzenlemeye yer verilmemiş olması kanun yapma tekniği açısından öğretide eleştiriye uğramıştır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 144).

Ev hizmetlerinde bir ay içinde on günden az çalışan kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sigortalı sayılmaları için ödenmesi gereken prim tutarı ise diğer bazı kısmi sigortalılık hallerinden farklı olarak prime esas günlük kazancın alt sınırının yüzde ikisi olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu prim sistemi bakımından çalışanın ücretinin ne olduğunun sonuca etkisi olmamaktadır. Öğretide nimet-külfet dengesi bağlamında kısmi sigortalı olarak nitelenenlerin hangi sigorta kollarına tabi oldukları gözetilerek prim oranlarının yeniden belirlenmesinin yerinde olacağı savunulmuştur (Kutsal, 2016: 187).

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için ise birtakım koşullar getirilmiştir. Buna göre sigortalılığın iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şart koşulmuştur.

Manav'ın haklı eleştirisinde de belirtildiği üzere, bu şartlar ile “5510 sayılı Kanun'un genel ilkelerinden ayrıldığı görülmektedir. 5510 sayılı Kanun çerçevesinde 4/1-a sigortalılarının, iş kazası hükümlerinden yararlanabilmesi ve gelir bağlanabilmesi için 10 gün önceden tescil şartı olmadığı gibi prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şartı da yoktur. Bu Kanun'un ek dokuzuncu maddesinde getirilen bu koşul nedeniyle ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan, prim borcu varsa ya da 10 gün önce tescil şartı gerçekleşmemişse iş kazası geçirse bile kendisine gelir bağlanamayacak ve geçici iş göremezlik ödeneği alamayacaktır.” (Manav, 2015: 536-537. Demir, 2016: 592).

Ev hizmetlerinde on günden az çalıştığı için salt iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığına tabi tutulan çalışanların uzun vadeli sigorta türleri ve genel sağlık sigortasından mahrum kalmaması adına yasa koyucu bu kişilere bir imkân tanımıştır. Bu çerçevede ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyerek (Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir.) uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yardımından da yararlanabilirler (Kutsal 2016: 669; Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 321). Primin ait olduğu ayın sonuna kadar ödenmemesi halinde ise ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 143). Yine öğretide primin oranı olarak gösterilen %32,5 rakamı yerine isteğe bağlı sigortalılıkta olduğu gibi %32 oranının esas alınmasının daha yerinde olacağı savunulmuştur (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 143).

Tebliğ madde 4/1'de 10 günden az çalışmanın tespitinde günlük 7,5 saatin altındaki çalışmaların 1 gün olarak kabul edileceği, 10 günden az çalışılan sürelerin birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de

olabileceği belirtilmiştir (Tebliğdeki bu hükmü öğretilde “örneğin günde 4 saat olmak üzere ayda 12 gün çalışması olan bir kişiyi ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışıyor olarak kabul etmek gerekir. Daha öncede belirttiğimiz üzere haftanın belirli günlerinde çalışılsa da eğer iş sözleşmesinde ücretin aylık olarak ödenmesi kararlaştırılmış ise sigortalının iş yerinde 30 gün çalıştığı kabul edilir. Bunun dışında ay içindeki çalışma gün sayısı bulunurken ay içindeki toplam çalışma saati 7,5’e bölünmelidir. Nitekim kanunda da çalışma gün sayısının çalışma saatine göre belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Bu durumda yukarıda örnekte belirtilen kişinin ay içindeki toplam çalışma saati 48 olup çalışma gün sayısı 12 gün değil 7 (6,4 üste tamamlanır) gündür. Dolayısıyla tebliğde toplam çalışma saatinin 7,5’e bölünmesinde küsurun 1 güne tamamlanacağı kast edilmiyorsa bu hükmünün de kanuna aykırı olduğunu ifade etmeliyiz. 5510 sayılı Kanun’un konuyu düzenleyen ek 9. maddesinin 2. fıkrasında; “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 ise çalıştırdıkları 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 ödenir.” hükmü ile bu kişiler için ödenecek primin miktarı belirlenmiştir.” ifadeleriyle tenkide uğramıştır (Bkz. Çakar, 2015: 197).

Yine tebliğ hükümleri tetkik edildiğinde, ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası dışında hastalık ve analık sigortası hükümleri uygulanmayacağı belirtilmiş; iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için ise sigortalının iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şart koşulmuştur.

Sigortalılık başlangıç tarihi ve bildirim noktasında tebliğin getirdiği usul; “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu” doldurulması ile başvurunun yapılmasıdır. Form, çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar ay sonunun hafta sonu genel ve resmi tatil günlerine denk gelmesi halinde ise; bu günleri takip eden ilk iş günü sonuna kadar ünitelere verilecektir.

Yine tebliğin 4.2.1. maddesinde; “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu”nda çalışan ve çalıştıran kişinin imzası, kaç gün çalıştırıldığına dair bildirim ile e-posta adresleri ile cep telefon numarası bilgileri bulunmakta olup formun bu şekilde doldurulması halinde ayın diğer günleri için çalıştırılan kişinin değişmemesi halinde yeni formun düzenlenmesi istenmeyecektir. 10 günden az çalışmanın takip eden aylarda da devam etmesi ve bu durumun formda belirtilmesi halinde her ay için ayrıca bildirim yapılması istenmeyecektir. Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı

olarak çalışanların bildirim bu kişileri çalıştıranlar yönünden internet aracılığı ile de yapılabilecektir. Sigortalı çalıştıranlar www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek bildirimde bulunabilecektir. 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.” hükümlerine yer verilmiştir.

29 Aralık 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan tebliğ (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğin Değiştirilmesine Dair Tebliğ, R.G. No: 29933) ile “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 sigorta priminin telefon faturasına yansıtılacağı yönünde cevap mesajı dönülecek ve sigortalı çalıştıran tarafından bunun onaylanması halinde sigortalı tescili tamamlanacaktır.” hükmüne yer vermek suretiyle tescil işlemlerinin tamamlanması için Kuruma doğrudan, internet yoluyla müracaata ek olarak Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat imkânı da getirilmiştir.

5510 sayılı Kanun bakımından ay içerisinde sigortalıyı 10 günden az çalıştıranların 5510 sayılı Kanun’un uygulanması bakımından işveren addedilmeyeceği ve bu sigortalılar bakımından iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kanun’un 21. maddesinin 1. fıkrasının uygulanmayacağı bilinmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 144). Her ne kadar yasak koyucu ev hizmetlerinin ifası için istihdam edenlerin gerçek anlamda bir işveren olmadığı için bu kişileri işverenlere ait birtakım yükümlülüklerden koruma amacı gütsede ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlara yönelik Sosyal Güvenlik Kurumunun rücu etmesini engelleyici böyle bir himayenin olması gereken hukuk bakımından amacı aştığı kanaatindeyiz (Aynı yönde, Caniklioğlu ve Özkaraca: 1125).

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıranlar 10 günden az süre ile çalıştırdıkları sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primini ödeyecektir. Gerçek kişinin ay içinde aynı sigortalıyı çalıştırdığı gün sayısının 9 günü geçmesi halinde bunlar hakkında 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlere yönelik işlemler başlatılacaktır (Tebliğ madde 4.3.).

Ev hizmetinde 10 günden az süre ile sigortalılığı bulunanların diğer statülerdeki sigortalılığı hususunda ise tebliğin düzenlemelerine bakıldığında; ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süre ile çalışan sigortalıların ay içinde

Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında 30 gün sigortalılığının bulunması halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden ayrıca tescil ve tahakkuk kaydı oluşturulmayacağı belirtilmiştir; sigortalının Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında 30 günden az sigortalı çalışması halinde ev hizmetlerindeki çalışması ile ilgili olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden yapılacak tescil kalan süre için oluşturulacağı da hüküm altına alınmıştır (Tebliğ madde 4.5.).

İsteğe bağlı sigortalılık ile ilişki bakımından da tebliğde, "5510 sayılı Kanun'un 50. maddesine göre 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanların ek 9'uncu maddesi kapsamında uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini ödemeleri halinde prim ödedikleri aya ait isteğe bağlı sigortalılığı durdurulur. İsteğe bağlı sigortalılığı durdurulanların Kanun'un ek 9'uncu maddesine tabi sigortalılığının sona erdiği tarihten itibaren 12 ay içerisinde prim ödemesinin bulunması halinde isteğe bağlı sigortalılığı zorunlu sigortalılığın sona erdiği tarihten bir gün sonra başlatılacaktır. 12 ay içerisinde prim ödemesi olmayanların isteğe bağlı sigortalılıkları ise talep etmeleri halinde başlatılacaktır." hükmüne yer verildiği müşahade edilmektedir (Tebliğ madde 4.5.).

Bu konuda tebliğin bir diğer açıklaması da "Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya Kanun'un 80'inci maddesi uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalılardan aynı zamanda ek 9'uncu madde kapsamında haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenenler, aynı ay içerisinde 30 günden az kalan süreleri için Kanun'un 51'inci maddesi üçüncü fıkrası kapsamında isteğe bağlı sigortaya prim ödeyebileceklerdir. Bu şekilde primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenecek ve eklenen bu süreler, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilecektir. Kanun'un ek 5'inci ve ek 6'ncı maddelerine tabi sigortalılar ile 2925 sayılı Kanuna tabi olanların ev hizmetlerinde 10 günden az çalışmaları halinde uzun vade ve genel sağlık sigortası tescili oluşturulmaz, ek 9'uncu madde kapsamında 10 günden az çalışmaları nedeniyle bu sigortalılıkları durdurulmaz." şeklinde olmaktadır (Tebliğ madde 4.5.).

B- Ev Hizmetlerinde İşveren Yanında 10 Gün ve Üzerinde Çalışanların Sigortalılığı

5510 sayılı Kanun'un ek 9/1. maddesine 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 gün ve üzerinde olan sigortalılar hakkında Kanun'un 4/1. maddesinin (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacaktır. Bu sigortalılar hakkında Kanun'un uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447

sayılı Kanun'un 46'ncı maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır.

Tebliğ'in 3.2. ve 3.3. maddelerinde bu durumda olan sigortalılığın başlangıcı ve işverenin yükümlülükleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre; ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların bildirim "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile yapılır. Bildirgedeki işe giriş tarihi sigortalılık başlangıç tarihidir. İşverenlerin bu bildirgeyi çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar ikamet ettikleri yere en yakın üniteye vermeleri zorunludur. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" dışında yapılan bildirimler Kurumca geçerli sayılmayacaktır.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalıların bildirim ve sigorta primlerinin ödenmesi ile ilgili olarak işveren açısından "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin doldurulup sigortalı ile birlikte imzalandıktan sonra ünitelere müracaat edilmesi yeterli olacaktır. İşverenin, Kanun'un ek 9'uncu maddesi ile yapılacak işlemlerle sınırlı olarak vekâlet verdiği kişiler de noter onaylı vekâlet ile işveren adına müracaat edebilecektir. Ev hizmetinde birden fazla kişi çalıştırılması halinde her bir sigortalı için "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" düzenlenecektir.

Kurumca işveren için iş yeri numarası oluşturulmayacak, işveren kayıtları T.C. kimlik numarası ile takip edilecektir. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile beyan edilen işe giriş tarihine göre sigortalı tescili de yapılacaktır. Bildirgedeki çalışma gün sayısı ve prime esas günlük kazanç beyanına göre prim tahakkukları gerçekleştirilecek olup aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmeyecektir. Prime esas kazanç beyanı Kanun'un 82'nci maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak üzere işverenin sigortalıya ödediği brüt ücrete göre belirlenecektir. İşverenler sigortalı ile ilgili herhangi bir değişiklik olmadığı sürece, sigortalı için yaptıkları bildirimde göre adlarına tahakkuk edecek sigorta primlerini sigortalı çalıştırdıkları ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödeyecektir.

Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılar bir veya birden fazla işveren yanında çalışabildiklerinden, 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetinde çalışan sigortalılar da gerek Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gerekse ek 9'uncu madde kapsamında aynı anda bir veya birden fazla işveren yanında sigortalı olabileceğine tebliğ ile cevaz verilmiştir.

Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin işverence çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar Kurum ünitelerine verilmesi

gerekmektedir Tebliğin 3.3.2. maddesinde ise ilgililere yüklenen bu yükümlülükler aykırılık halinde idari para cezası öngörülmüştür. Buna göre;

* Bildirgenin yasal süresinde verilmemesi halinde işverene her bir sigortalı için Kanunun 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında asgari ücret tutarında,

* İşverenlerin yasal süresi dışında “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”yi ünitelere vermeleri halinde Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere işveren hakkında ayrıca Kanunun 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin beşte biri, ev hizmetinde sigortalı çalıştıran işverenin çalıştırdığı sigortalıya ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde ise (2) numaralı alt bendi uyarınca, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında,

* İşverence herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, Kanun’un ek 9’uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında sigortalı çalıştırıldığı mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise işverene Kanun’un 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin iki katı tutarında,

* Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin bu Tebliğin “3.4.6- Sigortalılığı Sona Ermesi” başlıklı bölümünde belirtilen sürede verilmemesi halinde Kanunun 102’nci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi uyarınca asgari ücretin onda biri tutarında, idari para cezası uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

SONUÇ

Ülkemizde çalışan kadın sayısındaki artış ve evde görülmesi gereken işlerin çeşitliliği faktörlerinin birleşmesinin ev hizmetlerine yardımcı kimselerin ücret mukabilinde ev hizmetlerinde istihdamında da artışa neden olduğu bilinen bu olgudur. Ev hizmetlerinde çalışan ve her gün sayıları artan bu kimselerin sosyal güvencelerinin sağlanması Anayasasında kendisini sosyal bir hukuk devleti olarak niteleyen bir devletin görevleri arasındadır. Bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışanlara sağlanan sigorta güvencesinin safahatı tetkik edildiğinde zaman her ne kadar tam anlamıyla istenilen noktada olmasa da ilerlemenin olduğu kuşkusuzdur.

6552 sayılı Kanun'un 55. maddesi mucibince 5510 Kanun'a eklenen ek 9. madde ile ev hizmetlerinde çalışanlar iki gruba ayrılarak sigorta statüleri belirlenmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından ay içinde çalışma saatine göre hesaplanan gün sayısı 10 gün üzerinde olanlar 5510 sayılı Kanun'un 4/1 a bendi kapsamında sigortalı olarak; ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından ay içinde çalışma saatine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar ise, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemek suretiyle sosyal güvence semsiyesine dâhil edilmeye çalışılmıştır.

Ev hizmetlerinde on günden az çalıştığı için salt iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığına tabi tutulan çalışanların uzun vadeli sigorta türleri ve genel sağlık sigortasından mahrum kalmaması adına ev hizmetlerinde on günden az çalışanlar adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyenlerin uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yardımından da yararlanabilme imkânı her çalışanın sosyal güvenceye tabi olması anlamında yerinde bir düzenleme olarak değerlendirmekteyiz.

Ay içinde on gün ve daha az çalışan kişilerin çalışan kesim içerisindeki yoğunluğu gözetildiğinde bu kişiler ile bu kişileri çalıştıran ve işveren olarak niteleyemeyeceğimiz kişiler arasında optimal denge bozulmadan bu kişileri daha koruyucu düzenlemelere yer verilmesi de yasa koyucunun hedefleri arasında olmalıdır. Yine bu çalışanların tescil kaydının oluşumunda, Kuruma doğrudan, internet yoluyla müracaata ek olarak Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulamasının getirilmesi de sosyal güvencede bürokratik zorlukları kolaylaştırmak adına olumlu düzenlemelerdir. Bununla birlikte ay içinde kazanın olduğu tarihten en az on gün önceden tescilli yapılmayan ev hizmetlerinde çalışanların işin icrası esnasında maruz kaldıkları iş kazaları kapsamında hukuki güvence dışında bırakılmaları sosyal hukuk devletine yakışan bir uygulama olmamaktadır.

On gün üzeri çalışanlar bakımından ise gerek tüm sigorta kolları bakımından güvenceye alınması gerekse Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a)

bendi kapsamındaki sigortalılar bir veya birden fazla işveren yanında çalışabildiklerinden, 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetinde çalışan sigortalılar da Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ek 9'uncu madde kapsamında aynı anda bir veya birden fazla işveren yanında sigortalı olabileceğine tebliğ ile cevaz verilmesini ise yerinde bir hukuki adım olarak değerlendirmekteyiz.

Tüm hukuki düzenlemelerin istenilen sonuca ulaşması toplumsal farkındalığı ve hukuka saygıyı gerektirmekte olup yapılan araştırmalarda ev hizmetlerinde çalışan kişilerin haklarını yeterince bilmediği ve çalıştıranların birçoğunun da hukuki yükümlülüklerini yerine getirmediği düşünüldüğünde ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hukukuna ilişkin farkındalıklarının kamu spotları ve diğer vasıtalarla artırılması ile çalıştıranların yükümlülüklerine ilişkin denetim mekanizmasının işletilmesi yerinde olacaktır.

Kaynakça

- Ertürk, A. A. (2015). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9. Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. C 12: 46.
- Caniklioğlu, N. ve Özkaraca, E. (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Fevzi Şahlanan'a Armağan*.
- Çakar, E. (2015). Ev Hizmetlerinde Çalıştırılanların Sigortalılığı. *Mali Çözüm*. Mayıs-Haziran.
- Çavuş, H. (2016). Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetinde Çalışanlar, *Fevzi Demir'e Armağan*. 543-580.
- Demir, M. (2016). Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanlara Yönelik Bir Sosyal Güvenlik Hakkı: Ek Madde 9. *Fevzi Demir'e Armağan*. 583-594.
- Erdoğdu, S. ve Toksöz, G. (2013). Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü: *Türkiye'de Ev İşçileri. Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi*. No: 42. ILO. Ankara.
- Güzel, A., Okur, A., ve Caniklioğlu, N. (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul.
- Manav, E. (2015). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *TBB Dergisi*. Sayı 120. Sayfa 512.
- Okur, A. R. (2004). Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı. *Kamu-İş*. Cilt 7. Sayı 3.
- Özçam, S. ve Fidan, F. (2017). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik
- Haklarına Yönelik Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Current Researches on Business and Economics*. 2017. 7 (1). 95-110
- Kutsal, B. S. (2016). *Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri*. İstanbul.
- Kutsal, B. S. (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan. İKÜHF Dergisi*.
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul.
- Topgül, S. (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 21. Sayı 1. 339-352.
- Yıldırım, S. (2014). Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(1). 45-59.

Türkiye’de Sağlık Sektöründe Kamu- Özel İşbirliği Modeli: Paydaş Görüşlerine Dayalı Bir Alan Araştırması

Public Private Partnership in Turkish Health Sector: A Study Field Study on Shareholders’ Views

Cuma SONGÜR*
Mehmet TOP**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, kamu-özel işbirliği ve entegre sağlık kampüsü uygulamaları konusundaki kamu, özel ve sivil toplum paydaşlarının düşünceleri ve katılım düzeylerinin ortaya konulmasıdır. Araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Amaca göre örneklem seçilerek Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, sivil toplum örgütleri ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında konu ile ilgili bürokrat ve uzmanlara ulaşılmıştır. Çalışmada 97 kişiye anket uygulanmıştır. Türkiye’de şehir hastaneleri öncelikli Kamu-özel işbirliği yöntemleri ile ilgili yapılandırılmış görüşme formu katılımcılara uygulanmıştır. Buna göre katılımcıların %23’ü yap-işlet-devret yöntemini, %21’i yap-kirala-devret modelini şehir hastaneleri (entegre sağlık kampüsleri) için öncelikli görmektedir. Bazı katılımcılar, özellikle üniversite katılımcıları, sağlık sektöründe Kamu-özel işbirliği uygulamalarının başarı ile neticelenmesi için öncelikle projelerin iyi kurgulanması gerektiğine ve dolayısıyla proje başında özenle hazırlanmamış fizibilite çalışmasının olmaması ve sözleşmelerde şeffaflığın sağlanmaması halinde projenin büyük oranda başarısızlıkla sonuçlanabileceğine vurgu yapmışlardır. Bu araştırmada katılımcılar şehir hastaneleri projeleri konusunda sırası ile finansal risk, işletme riski pazar ve gelir riski ile çevresel riski belirtmektedir.

Anahtar Sözcükler: Türkiye sağlık sektörü, kamu özel işbirliği, entegre sağlık kampüsü, paydaşların görüşü

ABSTRACT

On the subject of the public-private partnership model’s implementation into integrated health campus projects; by determining the views and evaluations of stakeholders. Quantitative and qualitative research methods were utilized in the study. After picking the purpose sample, related bureaucrats and experts from the Ministry of Health, Social Security Institution, Ministry of Development, Ministry of Finance, non-governmental organizations, other state institutions and organizations have been approached. In the research 97 people were applied to a survey. According to this, 23% of participants suggested that build-operate-transfer was priority method for integrated health campus. Also 21 % of participants suggested that build-hire-transfer was a priority method in city hospitals in Turkey. Some participants emphasized that in order for public - private - partnership model implementations to have success, projects must be well-designed to begin with; thus the project will mostly fail if there is a lack of a properly prepared feasibility study at the beginning and if the required transparency is not reached in contracts. Participants in this study indicated that financial, operational, market and income, environmental risks in respectively were risk factors in city hospital projects.

Keywords: Turkey health sector, public private partnership, integrated health campus, stakeholder opinion

Önerilen atıf şekli: Songur, C. & Top, M. (2018). Türkiye’de Sağlık Sektöründe Kamu-Özel İşbirliği Modeli: Paydaş Görüşlerine Dayalı Bir Alan Araştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(1). 159-186

* Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, cumasongur@ksu.edu.tr
** Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, mtop@hacettepe.edu.tr

GİRİŞ

Neo-liberal ekonomi döneminden önce geleneksel olarak kamu sektörü kamu hizmeti sunmakla sorumlu iken, özel sektör firmaları kısmen kamusal işlerde aktif rol üstlenmekteydi (Mota ve Moreita, 2015: 1563). Ekonomide serbest piyasa düşüncesinin hâkim olmaya başladığı 1980’li yıllara kadar üretimi ve dağıtımı kamu kesimi tarafından yapılan birçok faaliyet tartışma konusu olmuştur. Bu faaliyet alanlarından biri de sağlık sektörüdür. Bu alanda üzerinde önemle durulan konu sağlık hizmetlerinin piyasa tarafından üretilen ve sunulan hizmetlerden farklı olup olmadığıdır (Atabey, 2012: 1). Daha çok küresel ekonomik koşul ve finansal problemlerle baş etmeye çalışılan 1980’li yılların sonu ve 1990’lı yılların başında birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülke sağlık hizmetlerine olan talebi karşılamak ve kamu harcamalarını mümkün olduğunca kısmanın gerektiğini savunmuştur. Bu bağlamda politikacıların sağlık hizmetlerinde üstlendiği görev ve sorumluluklar yeniden tanımlanmış (Ağartan, 2013: 37) ve başta batılı ve diğer bazı ülkeler özellikle kamusal altyapı inşası, hizmet sunumu ve finansman konularında giderek özel sektöre yönelmişlerdir (Roehrich vd., 2014: 110).

Günümüzde bazı ülkeler sağlık hizmetlerinde Kamu-Özel İşbirliği (KÖİ) modelinin kullanımı konusunda genel eğilimin dışında kalırken, çoğu ülke KÖİ’yi sağlık hizmetleri sunumunda önemli araç olarak kabul etmekte ve kamu hizmeti kalitesini arttırması konusunda özel sektörün sermaye, uzmanlık ve yenilikçi yaklaşımından önemli ölçüde yararlanmaktadır (Sekhri vd., 2011: 1498; Ahmed ve Nisar., 2010: 912). KÖİ’nin genelde altyapı projeleri ile ilgili olması kamu sektörünün altyapı inşalarını kolaylaştırmaktadır (Greve ve Hodge, 2005: 4). KÖİ modelinin sağlık hizmetlerinin daha modern koşullarda sunumunu kolaylaştırması altyapı projelerinin daha kısa sürede bitmesini sağlaması ve daha çok bütçe karlılığı sağlaması gibi nedenlerden dolayı İspanya, Kanada ve İngiltere gibi gelişmiş ülkeler önemli derecede bu modelden yararlanmaktadır (Sekhri vd., 2011: 1498).

Kanada, özellikle 1990’lı yılların başından beri altyapı inşasında ve yenilemesinde KÖİ’den yararlanmaktadır. Yerel yönetimlere bağlı KÖİ birimleri 2004-2005 yıllarında kurulmuştur. Kanada’da KÖİ gelişim süreci 1990-2004 yıllarını kapsayan dönem “Birinci Dalga (The First Wave)” ve 2004 ve sonrasında kapsayan dönem “İkinci Dalga (The Second Wave)” olarak isimlendirilmektedir. Birinci Dalga kapsamında bazı yol ve köprülerin yanında, Kanada’nın Ontario kentinde Brampton Şehir Hastanesi (Brampton City Hospital) ve British Columbia kentinde Abbotsford Bölge Hastanesi (Abbotsford Regional Hospital) projeleri yürütülmüştür. İkinci Dalga kapsamında değişik alanlarda yapılan altyapıların yanında sağlık merkezi, hastane ve kanser merkezi gibi sağlık altyapıları gerçekleştirilmiştir (Barrows vd., 2011: 51). Toplam değeri 18 milyar dolar olan KÖİ modeli ile 50’den fazla hastane projesine 2003 yılında başlanmıştır. Sağlık sektöründe yapımı

gerçekleştirilen bu projelerde özel sektör genellikle hastane binasını yapıp sahiplenmekte ve hastane yönetimine kiralamaktadır. Buna göre hastane idaresi hastaneyi işletme sorumluluğunu elinde tutmaktadır. Dönem sonunda ise yerel yönetim birimleri tarafından hastanenin performansına göre ilgili sağlık kuruluşlarına yıllık bütçe ayrılmaktadır (Geoffrey vd., 2012: 9). Kanada’da 2011 yılı itibariyle sağlık hizmetlerinin %70’i kamu fonuyla finanse edilmiştir. Bu bakımdan, sağlık hizmetlerinde kamu fonuyla finansman sıralamasında Kanada, OECD ülkeleri arasından sondan üçüncü sırada yer almıştır (Barrows vd., 2011: 48).

İngiltere’de yeni hastane inşası, yaşlı bakım evleri, personel konaklama yerleri ve birinci basamak sağlık kuruluşları gibi sağlık sektörünün değişik alanlarında KÖİ modelinin kullanıldığı görülmektedir. Ulusal Sağlık Hizmeti (USH) (National Health Service [NSH]), İngiltere’de 1997 yılından itibaren toplam “126 KÖİ Hastane Projesi” başlatmıştır. Bunların toplam ekonomik değeri ise yaklaşık 15 milyar Euro’yu bulmuştur (Dewulf vd., 2012: 69). USH, 2000’li yılların başından 2012 yılına kadar KÖİ modeli ile toplamda 100 hastane projesi gerçekleştirmiştir (Geoffrey, 2012: 12). Ülkede, KÖİ ile yapılan ilk 12 hastanenin sermaye maliyeti yaklaşık 1,2 Milyar Euro’dur Projelerin 30 yıllık yaşam ömrü üzerinde değerlendirildiğinde bunun devlete maliyeti yaklaşık 6 Milyar Euro olmuştur. Bu tutar beklenen maliyetten yaklaşık %20 daha fazladır. Diğer KÖİ hastanelerinden olan North Durham Hastanesi beklenenden %71, South Manchester Hastanesi beklenenden %60 ve Bromley Hastanesi beklenenden %53 daha fazla maliyet ile yapılmıştır. Bu artış ise daha çok hastane birim sayısının artması, enflasyon artışı, sözleşmede değişikliklerin yapılması, ihtiyaçların ayrıntılı olarak sözleşmeye eklenmemesi gibi nedenlere dayanmaktadır (Akintoye ve Beck, 2009: 39).

İspanya sağlık sektörü reformlarında sorumluluklar merkezi yönetimden ziyade bölgesel yönetimlerin siyasi iradesine bırakılmıştır. “Madrid Bölgesel Yönetimi” ile “Valencia Bölgesel Yönetimi” liberalleşme mekanizmalarını 1990’ların sonunda kullanmaya başlamıştır. Fakat sağlık altyapılarının oluşturulmasında sadece kendi ülkelerinin özel sektörleriyle işbirliği yapma anlayışı neo-libarel paradigmalarda çakışmasının yanında kamu sektörü hizmetinin kalitesinin düşmesine (özellikle uzun bekleme süresi) ve sağlık harcamalarının artmasına neden olmuştur (Fuente, 2013: 105).

Amerika Birleşik Devletleri (ABD), KÖİ’den yararlanan ilk ülkelerden birisidir. ABD’de KÖİ ile ilgili yerel düzeyde ilk ve en önemli gelişmeler 1945’li yılların sonunda yaşanmıştır (Osborne, 2000: 45). ABD Federal Hükümeti 1950 ve 1960’lı yıllarda hem şehir içi altyapılarında özel yatırımı teşvik etmek hem de yerel ekonomileri geliştirmek için özel sektörü önemli bir enstrüman olarak görmüştür. Fakat bu modelin uygulama alanı sağlık sektörü alanından çok şehir altyapısı alanında olmuştur. Başkan Carter Yönetimi 1978 yılında “Kentsel Gelişim Faaliyetlerinde Devir (Urban Development Action

Grant)” isimli projesiyle şehir altyapılarının yapılması konusunda özel sektörden yararlanmıştır. Bill Clinton Yönetimi de KÖİ’yi kentsel politikaların kilit bileşeni olarak görmüş ve bu yüzden “Üçüncü Yol Politikası (Third Way Policies)”nda ve şehir altyapılarının iyileştirilmesinde özel sektörden önemli derecede yararlanmıştır (Bult-Spiering ve Dewulf, 2006: 8).

KÖİ’nin giderek önem kazanan bir finansal model olmasının birçok nedeni vardır. Kamu kesiminin proje başında herhangi bir ücret ödememesi, özel sektörün projeyi daha kısa sürede bitirme başarısı ve kamu sektörünün proje başında herhangi bir sermaye yatırımında bulunmayıp mevcut kaynaklarını ihtiyaç duyulan farklı alanlarda kullanımına olanak vermesi bu nedenlerin başında gelmektedir (Urio, 2010: 75). Ancak kamu hizmetlerinin KÖİ modeli ile teminindeki en önemli neden yüksek nitelikte kamu hizmetinin etkin ve ucuz temin edilebilmesi olduğu kabul edilmektedir (Tekin, 2004: 2).

Türkiye’de sağlık hizmeti sunumu için 1980’li yıllara kadar KÖİ uygulamalarına rastlanmamıştır. Bu dönemde daha çok dış kaynak kullanımı denenmiştir (Gürkan, 2014: 48). Türkiye’de KÖİ modeline ilişkin ilk uygulama 1984 yılında elektrik üretimi alanında başlatılmıştır (Şahin ve Uysal, 2008: 103). Bu dönemde sınırlı alanda kullanılan KÖİ modelinin kapsamı 1994 yılında gerçekleşen bir hukuki düzenleme ile kapsamı genişletilmiştir. Özellikle havalimanı ve tünel inşaatının özel sektör tarafından yapılmasının önünü açan 08.06.1994 tarih ve 3996 sayılı Bazı Yatırım ve Hizmetlerin Yap-İşlet-Devret Modeli Çerçevesinde Gerçekleştirilmesine Dair Kanun’un yürürlüğe konulmasıyla Türkiye KÖİ konusunda önemli bir tecrübe kazanmıştır (Şahin ve Uysal, 2008: 103). Sağlık sektörde KÖİ’nin uygulanması konusunda 1987 yılında 07.05.1987 tarih ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu çıkarılmıştır. Sağlık alanında KÖİ modeli ile gerçekleştirilen projeler bu Kanuna dayanmaktadır. Türkiye’de 2000’li yıllara kadar sağlık alanında KÖİ modeli ile gerçekleştirilen proje bulunmamaktadır. Bununla ilgili ilk girişim 5396 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu kapsamında 2005 yılında eklenen bir madde (ek 7. madde) ile olmuştur (Gürkan, 2014: 48). Buna göre Yüksek Planlama Kurulunun karar vereceği (veya gerekiyorsa şahıs) araziler üzerine özel sektörce yapılacak sağlık tesisleri Sağlık Bakanlığınca belirli bir süre üst hakkı verilmek suretiyle kiralanacak, tıbbi hizmetler dışındaki tüm hizmetler özel sektör tarafından verilebilecektir (Şahin ve Uysal, 2008: 105). Sağlık sektörünün yapısında köklü değişikliklerin ele alındığı 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK)’nin kabulünden sonra 2013 yılında Sağlık Yatırımları Genel Müdürlüğü ve buna bağlı olarak Kamu-Özel İşbirliği Daire Başkanlığı kurulmuştur. Böylece sağlık sektöründe KÖİ projelerinin uygulanması daha kurumsal bir yapıya oturmuş ve entegre sağlık kampüsü (ESK) projelerine (İlk olarak 20.08.2013 tarihinde Yozgat ilinde) başlanmıştır. Bunu takiben 2017 yılı itina ile 34 proje yürütülmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2017).

Tablo 1. Türkiye Sağlık Sektörü ve ESK Projeleri

Kamu-Özel İşbirliği Projeleri	Özellikler			Hastane Türleri	Toplam Yatak Sayısı	Teklif Veren Firma Sayısı	Yatırım Tutarı ABD Doları (2015 Yılı Fiyatları)
	Planlanan Yapım Dönemi	İşletme Dönemi	Sözleşme Süresi				
Adana ESK	3 Yıl	25 yıl	28 yıl	1. Bölge 2. Onkoloji 3. Kadın Doğum ve Çocuk 4. Kalp Damar Hastalıkları 5. Psikiyatri 6. Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri 7. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	1.550	ÖYA=8 İK=4 TV=4	680.452.306
Ankara Bilkent ESK	3,5 yıl	25 yıl	-	1. Bölge 2. Kalp Damar Hastalıkları 3. Ortopedi ve Nörolojik Bilimler 4. Kadın Doğum 5. Çocuk 6. Onkoloji 7. Rehabilitasyon 8. Psikiyatri 9. Yüksek Güvenlikli Psikiyatri	3.660	ÖYA=8 İK=6 TV=3	1.086.669.600
Ankara Etik ESK	3,5 yıl	25 yıl	-	1. Bölge 2. Kalp Damar Hastalıkları 3. Ortopedi ve Nörolojik Bilimler 4. Kadın Doğum 5. Çocuk 6. Onkoloji 7. Rehabilitasyon 8. Psikiyatri 9. Yüksek Güvenlikli Psikiyatri	3.566	ÖYA=9 İK=3 TV=3	1.105.616.253
Bursa ESK	3 yıl	25 yıl	28 yıl	1. Bölge 2. Kalp Damar Hastalıkları 3. Onkoloji 4. Psikiyatri 5. Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri 6. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	1.355	ÖYA=7 İK=6 TV=3	315.967.153
Elazığ ESK	3 yıl	25 yıl	-	1. Bölge 2. Kadın Doğum ve Çocuk 3. Psikiyatri Hastanesi 4. Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri	1.040	ÖYA=6 İK=2 TV=1	308.756.448

Tablo 1. Türkiye Sağlık Sektörü ve ESK Projeleri (Devamı)

Kamu-Özel İşbirliği Projeleri	Ozellikler		Hastane Türleri	Toplam Yatak Sayısı	Teklif Veren Firma Sayısı	Yatırım Tutarı ABD Doları (2015 Yılı Fiyatları)
	Planlanan Yapım Dönemi	İşletme Dönemi				
Adana ESK	3 Yıl	25 yıl	28 yıl	1.550	ÖYA=8 İK=4 TV=4	680.452.306
Ankara Bilkent ESK	3,5 yıl	25 yıl	-	3.660	ÖYA=8 İK=6 TV=3	1.086.669.600
Ankara Etik ESK	3,5 yıl	25 yıl	-	3.566	ÖYA=9 İK=3 TV=3	1.105.616.253
Bursa ESK	3 yıl	25 yıl	28 yıl	1.355	ÖYA=7 İK=6 TV=3	315.967.153
Elazığ ESK	3 yıl	25 yıl	-	1.040	ÖYA=6 İK=2 TV=1	308.756.448

Tablo 1. Türkiye Sağlık Sektörü ve ESK Projeleri (Devamı)

KÖİ Projeleri	Ozellikler			Hastane Türleri	Toplam Yatacak Sayısı	Teklif Veren Firma	Yatırım ABD Doları (2015 Yılı Fiyatları)
	Planlanan Yapım Dönemi	İşletme Dönemi	Sözleşme Süresi				
FTR, Psikiyatri ve Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri Hastaneleri	2 yıl	25 yıl	27 yıl	1.Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon(Afyon, Diyarbakır, Erzurum, Malatya, Samsun, Van İllerine 150 Y) 2.Psikiyatri (Bolu 60Y, Diyarbakır 80 Y, Erzurum 80Y, İstanbul-Bakırköy 2400 400Y, Kahramanmaraş 90Y, Samsun 120Y, Trabzon 100Y, Van 100Y) 3.Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri(Diyarbakır 100Y, Erzurum 100Y, İstanbul-Bakırköy 200Y, Samsun 100Y, Trabzon 50Y, Van 50Y)	2400	ÖYA=6	658.097.828
Gaziantep ESK	3 yıl	25 yıl	28 yıl	1. Bölge 2. Onkoloji 3. Kadın Doğum ve Çocuk 4. Kalp Damar Hastalıkları 5. Psikiyatri 6. Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri 7. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	1.875	ÖYA=9	840.186.289
Isparta ESK	2 yıl	25 yıl	27 yıl	1. Bölge 2. Kadın Doğum ve Çocuk	755	ÖYA=9	263.982.939
İstanbul İktisadi ESK	3 yıl	25 yıl	28 yıl	1. Bölge 2. Onkoloji 3. Çocuk 4. Kadın Doğum 5. Kalp Damar Hastalıkları 6. Nörolojik ve Ortopedik Bilimler 7. Psikiyatri 8. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Merkezi 9. Yanık Ünitesi 10. Travma Merkezi 11. Transplantasyon Ünitesi	2.682	ÖYA=12 İK=6 TV=5	1.232.816.682
İzmir Bayraklı ESK	3 yıl	25 yıl	28 yıl	1. Bölge 2. Onkoloji 3. Kadın Doğum ve Çocuk 4. Kalp Damar Hastalıkları 5. Psikiyatri 6. Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri 7. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	2.060	ÖYA=12	758.333.333
Kayseri ESK	3 yıl	25 yıl	-	1. Eğitim Araştırma 2. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon 3. Psikiyatri 4. Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri	1.584	10 Ağustos 2011 İhaleyi alan firma ile iş başlatılmış.	403.919.734

Türkiye’de ESK projelerinin gelişimi açısından 3 Temmuz 2006 tarihinde Bakanlar Kurulu’nun onayladığı bir yönetmelik ile kamu sağlık tesislerinin kiralama karşılığı yaptırılması, tesislerdeki tıbbi hizmet alanlarının dışındaki hizmet ve alanların özel sektör tarafından işletilmesi karşılığında yenilenmesi ve 2007 yılında Sağlık Bakanlığı bünyesinde “Kamu-Özel İşbirliği Daire Başkanlığı biriminin kurulması oldukça önemli adımlardandır.

ESK’ye ilişkin usul ve esaslar 09.03.2013 tarih ve 6428 sayılı Kamu-Özel İş Birliği Modeli İle Tesis Yapıtırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile belirlenmiştir. İlgili kanunu müteakiben Yüksek Planlama Kurulu’ndan onay alınmasıyla birlikte ilk ESK temeli 20.08.2013 tarihinde Yozgat’ta atılmış ve bunu takiben diğer ESK projeleri de gerçekleştirilmeye başlanmıştır (TTB, 2011: 41). Bu kapsamda gerçekleştirilen projelerin önemli bir kısmı Tablo 1’de bazı bilgiler eşliğinde sunulmaktadır.

Tabloda sunulan (Tablo 1) sağlık tesislerine ek olarak Tekirdağ ESK (480 yatak), Şanlıurfa ESK (1700), Kütahya ESK de dâhil edildiğinde toplamda 22 adet sağlık tesisinin sözleşmesi imzalanmıştır. Bunlardan Mersin ESK, Yozgat ESK ve Adana ESK 2017 yılı itibarile sağlık hizmeti sunmaya başlamıştır. Diğer ihalesi yapılan 19 tesisi ise altyapı yapım ya da teknoloji konuşlandırma aşamasındadır, bu bakımdan birçoğunun yakın zaman içinde sağlık hizmeti vermesi beklenmektedir. Türkiye sağlık sektöründe KÖİ kapsamında gerçekleştirilen diğer projeler ve bunların proje süreçleri aşağıda verilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2017):

Nihai Teklif Sürecinde olan Projeler:

1. Samsun ESK (900 Yatak)
2. Denizli ESK (1000 Yatak)

İhale Hazırlık Süreci Devam Eden Projeler:

1. İzmir Yenişehir (Tepecik) ESK (1200 Yatak)
2. Aydın Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi (150 Yatak)
3. Antalya ESK (1000 Yatak)
4. Diyarbakır ESK (750 Yatak)
5. Aydın ESK (800 Yatak)

Yüksek Planlama Kurulunda Onay Bekleyen Projeler:

1. İstanbul Sancaktepe ESK (4200 Yatak)
2. Ordu ESK (900 Yatak)

Ön Fizibilite Çalışması Devam Eden Projeler:

1. Trabzon ESK (1100 Yatak)
2. Sakarya ESK (1000 Yatak)
3. Rize ESK (800 Yatak)

ESK projeleri; onkoloji, kadın doğum ve çocuk, kalp ve damar hastalıkları, psikiyatri, fizik tedavi ve rehabilitasyon gibi hastane türlerini içermektedir. Bununla birlikte hastane başına düşen yatak sayısı oldukça yüksektir. Örneğin,

Ankara Bilkent ESK 3.660 ve Ankara Etlik ESK 3566 yatakla hizmet vermeyi planlamaktadır. Mevcut bazı sağlık tesislerinin kapatılıp bu alanlardaki sağlık insan gücü yeni kurulacak bu hastanelere geçeceğinden dolayı ESK projeleri ile birlikte nitelikli hasta yatağı sayısında bir artış olmakla birlikte toplam yatak sayısında da bir artışın olması beklenmektedir. Sözleşmesi yapılan 18 adet sağlık yerleşkesi projesi ile toplam 28.323 hasta yatağı hedeflenmektedir. Sözleşme ve ön yeterlilik aşamasında olan projeler ile birlikte bu sayının 42.123’ü bulması beklenmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2017). ESK projelerinin işlerlik kazanması ile birlikte bazı sağlık kuruluşlarında sağlık hizmeti sunumu olmayacaktır. Bu sağlık kuruluşlarında toplamda 30.000 civarında hasta yatağının olduğu göz önünde bulundurulduğunda mevcut sözleşmesi yapılan ve ihale ve ön yeterlilik aşamasında olan projeler ile birlikte Türkiye sağlık sektörüne fazladan 10.000’in üzerinde yeni hasta yatağının kazandırılması beklenmektedir.

Yatak ve hastane bölümü/birimindeki artışa paralel olarak devletin 25 yıl boyunca ödeyeceği kira miktarı artmaktadır. Bu bağlamda Türkiye sağlık sektöründe Yap-Kirala-Devret (YKD) modeli kapsamında ihaleyi alan konsorsiyumlara 17 adet sağlık projesi (Tablo 1’de yatırım tutarları belirtilen) için devletin ödeyeceği toplam kiranın yaklaşık 26.586 milyar dolar olması beklenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2016: 28).

Genel olarak KÖİ kamu hizmetlerinin devletçe klasik yollardan temini ile tüm hizmetlerin özel sektör aracılığı ile yapılması arasındaki yelpazede yer alan ve her iki tarafın da (devlet ve özel sektör) katılımını içeren bir “üst kavram” olarak tanımlanabilir (Tekin, 2007: 1). Devlet tarafından sunulması gereken altyapının tasarımı, planlanması, finansmanı, inşası ve işletimi konusunda kamu sektörü ile özel sektör yatırımcıları bir sözleşme ya da kurumsal anlaşmaya bağlı olarak işbirliği yapabilirler (Cruz ve Marques, 2013: 1, Schneider 2003: 6). KÖİ modeli hastaneden otoyola, altyapıdan enerjiye, savunmadan hava alanına, okuldan cezaevine ve sair alanlarda uygulanması mümkün olan her türlü kamusal mal ve hizmeti kapsamaktadır (Tekin, 2010: 3). KÖİ’nin uzun vadeli ilişkileri kapsamaması, kamu sektörü adına proje başında herhangi bir maliyet üstlenilmemesi, yaratıcı ve yenilikçi çözümler sağlaması, maliyet avantajı sağlaması, kamu kurumunun kendi temel işlere odaklanmasını sağlaması, projenin kamu sektörüne göre daha kısa süre içinde bitirmesi, risklerin önemli bir kısmının özel sektör ile paylaşılması gibi avantajları bulunmaktadır (Cruz ve Marques, 2013; Li ve Akintoye vd., 2003; Schneider, 2003). Buna karşın KÖİ modelinde beklenenden yüksek maliyet, uzun vadeli tahminlerde yaşanan zorluklar, kamu bütçesinin kullanımında duyarlı davranılmaması, yüksek işletim maliyeti ve uygun risk paylaşımının sağlanmaması gibi durumlarla da karşılaşılabilir (2013: 7,11,14).

KÖİ’nin birçok türü bulunmaktadır ve projenin niteliğine göre değişik ve birden fazla modelden yararlanılabilmektedir. Bu durum KÖİ uygulamalarına

esneklik getirmesinin yanında değişik alanlarda KÖİ modellerin kullanılabilirliğini arttırmaktadır (Yereli ve Kızıltan, 2011: 250). Bunlardan en bilineni ve genel olarak tüm sektörler göz önüne alındığında Türkiye’de en sık kullanılanı YİD modelidir. YİD modeli kapsamında yapılan proje örnekleri oldukça eskilere dayanmaktadır. Bu kapsamda yapılan ilk uygulama örnekleri 1800’lü yıllara kadar dayanmaktadır. YİD modeli aracılığıyla yapımlı bilinen ilk proje Akdeniz ile Kızıldeniz’i birbirine bağlamak için yapılan Süveyş Kanalı’dır. Süveyş Kanalı; Avrupa ülkelerin sermayesi ve Mısır’ın finansal desteği ile 1859-1864 yılları arasında yapılmıştır (Levy, 1996: 19).

KÖİ modeli kapsamında tercih edilebilecek önemli bir KÖİ türü Yap-Sahiplen-İşlet (YSİ) modelidir. YSİ modelinde özel sektör aynı YİD modelinde olduğu gibi projeyi inşa eder, sahiplenir ve işletir. Fakat YİD’den farklı olarak bu modelde tesis ya da altyapının tekrardan kamuya devri söz konusu değildir. Bu yöntem genelde sözleşme sonunda projenin hurda/kalıntı değerinin olmadığı projeler için uygundur (Yescombe, 2007, s. 8; Delmon, 2011, s. 220; Dewulf, 2012, s. 15). Bu yöntemin özel sektöre tesisi süresiz olarak işletme hakkı vermesi bakımından özel sektör için önemli bir mali teşvik sağlayabilmektedir (Keskin, 2011: 18).

YKD, sağlık sektöründe uygulanabilirliği açısından önemli olan bir KÖİ modelidir. YKD modelinde özel sektör altyapıyı tasarlar ve gerekli finansmanı bularak inşa edip belirli bir süre için kamu sektörüne kiralar. Sözleşme şartlarına göre yatırım kapsamındaki altyapının tamamı ya da belirli bir kısmı kira dönemi sonuna kadar yüklenici tarafından işletilebilir. ESK’lerinin yapımında 03.07.2005 tarihli ve 5396 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu’na Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun ile mümkün olmuştur. Bu düzenleme ile “yeni sağlık tesislerinin gerçek veya özel hukuk tüzel kişilerine belirli bir süre ve bedel üzerinden kiralama karşılığı yaptırılabilmesi ve halihazırda Sağlık Bakanlığı’nın kullanımında bulunan mevcut sağlık tesislerinin tıbbî hizmet dışında kalan hizmet ve alanların gerçek veya özel hukuk tüzel kişiler tarafından işletilmesi karşılığında yenilenmesi” hususlarına yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2014: 2).

Yap-Devret (YD) modelinde kamu sektörü altyapının tasarımı, inşaat kalitesi ve maliyeti konularında performans kriteri belirler. KÖİ’nin bu türünde kamu sektörü özel sektör üzerinde hâkimiyet kurmakta ve özel sektörün ortaklık uygulamalarını kontrol etmektedir. İnşaat tamamlanmasıyla birlikte mevcut varlıklar kamu sektörüne devredilmektedir (Keskin, 2011: 17).

Yap-İşlet-Devret (YİD) modeli, KÖİ’nin en baskın modelidir. Bu KÖİ modeli önemli miktarda sermaye yatırımını gerekli kıldığından ciddi finansal analizler yapılmasını gerektirmektedir. YİD modelinde devlet kamu varlıklarını belirli bir süre işletmek için (genelde 25-30 yıl boyunca) özel sektörle anlaşmakta ve bu süre zarfında özel sektör varlıklarının tasarımı, inşaatı, finansmanı ve işletiminden sorumlu olmaktadır. Bu sorumluluk çerçevesinde özel sektör ilgili

varlıkların tüm ticari riski ile bakım masrafını üstlenmektedir. YİD modeline göre özel sektöre yapılan ödemenin tamamı devlet tarafından finanse edilebildiği gibi tamamı ya da önemli bir kısmı müşteriler/kullanıcılar tarafından yapılan ödemelerle de sağlanabilmektedir. Sözleşme sonunda varlıkların mülkiyeti genelde hiçbir ücret ödenmeksizin kamu sektörüne devredilmektedir (Greve ve Hodge, 2005: 64, Bult-Spiering ve Dewulf, 2006: 8).

Yap-Devret-İşlet (YDİ) modelinde özel sektör girişimcisi altyapının inşaatını gerçekleştirmekte ve altyapı bitimiyle beraber tesisin mülkiyeti kamu sektörüne geçmektedir (Yescombe, 2007: 8). Daha sonra altyapı ilgili özel sektöre uzun süreliğine kiralanmaktadır. Özel sektör girişimcisi bu tesisi işleterek elde edeceği gelir ile hem kamu kurumuna ödeyeceği kirayı hem de yatırım maliyetini karşılayabilmektedir (Keskin, 2011: 18).

KÖİ kapsamında tercih edilebilecek bir diğer model ise Tasarla-Yap-İşlet (TYİ)’tir. TYİ, geleneksel temin etme modelinin birçok ögesini kapsar ve genellikle işletim-bakım ile tasarım-yapım yaklaşımının birleşimi olarak bilinmektedir. Bu model tek sözleşmenin altyapının tasarımı, inşaatı ve bakımını kapsaması bakımından avantajlıdır. Kamu sektörü komisyon zamanı (sözleşme süresi sonunda) altyapıyı satın alır ve daha sonra sahipliğini sürdürür (Greve ve Hodge, 2005: 64).

ESK projelerinde KÖİ’nin “YKD” türü kullanılmaktadır. Bu çerçevede devlet özel sektöre arazi tahsis etmekte ve üst hakkını¹ vermektedir. Özel sektör genelde inşaat için gerekli sermayeye sahip olmakla birlikte arsayı satın almak için yeterli mali kaynak bulamamaktadır. Özel sektör böyle kaynağa sahip olsa bile bunu arsa bedeline ayırmak istemeyebilir. Bu yüzden özel sektör, kamu sektörünün gösterdiği toprak üzerine inşaat yapmakta ve bunun karşılığında yatırımı belirli bir süre işletme hakkı elde etmektedir. Buna göre inşaatı özel sektör yapmakta ve devlete kiralamaktadır. Sürenin uzunluğuna göre (25 yıl gibi) özel sektör üst hakkını tapuda tescil ettirip bunu bankaya teminat olarak götürerek kredi alabilmektedir. Kira süresince özel sektör binanın bakım-onarım, güvenlik, ekipman, yeni malzeme sağlama karşılığında devletten kira ödemesi almaktadır. Süre bitimi ile birlikte sağlık yerleşkesinin devlete devredilmesi gerekmektedir (Türk Tabipler Birliği [TTB], 2011: 55).

Türkiye sağlık sektöründe yapımı gerçekleştirilen toplam 18 ESK’ünün finansmanı 21 farklı finans kuruluşunca (7’si yerel banka, 9’u yabancı banka, 3’ü finans kurumu ve 2’si karşılıklı kalkınma finans ajansı) sağlanmaktadır. Bunların yaklaşık %46’ı yerli sermayeden, %54 ise yabancı sermayeden karşılanmaktadır. Özel sektör temin etmiş olduğu kamu altyapısına karşılık işletim dönemi süresince özel sektör kamu sektöründe 25 yıllık sabit kira geliri

¹ Üst hakkı, başkasına ait bir arsanın altında ve üstünde inşaat yapmak veya mevcut inşaatı elinde tutmak hakkını veren bir irtifak hakkı olarak tanımlanır.

elde edecektir (Birinci, 2016). Devletin özel sektöre 25 yıl boyunca ödeyeceği kira bedeli ise Sağlık Bakanlığı döner sermayesi olarak belirlenmiştir (TTB, 2011: 140). Kullanım bedeli ihale tarihinden itibaren her ödeme dönemi için enflasyon ve kur riskine karşı güncellenmektedir. Hizmet bedeli ise her 5 yılda bir pazar testine tabi olacaktır ve projelerin gelir akışını oluşturan kira bedeli ve hizmet ödemelerine ilişkin olarak Sağlık Bakanlığı tarafından ödeme garantisi verilecektir (Birinci, 2016).

KÖİ projelerinde istenilen sonuçların elde edilmesinin ilk koşulu risklerin paylaşımıdır. Bu projenin etkinliğini doğrudan etkilemektedir. Risk paylaşımındaki temel ilke riskleri en iyi taşıyan tarafça üstlenilmesidir. Bundaki temel amaç projenin toplam değerini arttırmak olmalıdır (Emek, 2010: 48). Risk kavramı KÖİ projelerinde kuşkusuz kritik öneme sahiptir. Bu nedenle KÖİ projelerinde risk paylaşımı kavramına özel bir önem verilmekte ve bu proje başarısı açısından kilit bir faktör olarak bilinmektedir (Hodge ve Greve, 2013: 15). KÖİ projeleri genel olarak politik risk, pazar ve gelir riski, talep riski, işletme ve bakım riski, finansal risk ve yasal risk gibi risk türlerini içermektedir.

Politik risk, KÖİ yatırımları uzun zaman aldığından özel sektör yatırımcıları politik risklerden etkilenme olasılığı yüksektir (Koppenjan ve Enserink, 2009: 288). Savaş, isyan, kamu sektör kuruluşlarının yetersizliği ve hataları, yasadaki değişiklikler, kamu makamlarından kaynaklanan gecikmeler bu kapsamda değerlendirilebilecek risklerdendir. Genelde hükümetler politik riski fazla önemsememekte ya da göz ardı etmektedir. Bu yüzden proje şirketleri bu risklerin çoğu ya da belirli bir kısmını yönetmek durumunda kalabilmektedirler (Delmon, 2011: 101).

Pazar ve gelir riski, ekonomik koşulların değiştiği dönemlerde bütün pazarı etkileyebilmektedir. Müşterilerin harcamalarındaki değişiklik, endüstriyel çıktı miktarı, faiz oranları, döviz kuru, enerji fiyatı, iklim koşulları gibi nedenler pazar ve gelir riskini olumsuz yönde etkileyebilir (Akintola vd., 2003: 37). Ayrıca teknik personel, materyal ve ekipman yetersizliği de pazar riskini olumsuz etkileyebilen diğer nedenlerdendir (Shen vd., 2006: 590). Pazar ve gelir riskine ilişkin tüm bu nedenler göz önüne alındığında bu risklerden tamamen kaçınmak mümkün değildir (Akintola vd., 2003: 37).

Talep riski, sadece özel sektör tarafından sunulan hizmetin yetersiz kalitede olmasıyla ilişkili olmayabilir. Bununla beraber konjonktürdeki dalgalanma, yeni pazar eğilimleri, hizmet ya da ürünün nihai kullanıcısının tercihleri ya da teknolojik eskimeler bu riski arttırmaktadır (Corbacho, 2008: 263).

İşletme ve bakım riski, altyapının bakım ve işletiminin beklenenden daha maliyetli ya da daha zor olmasından kaynaklanabilir. Bu risklerin çoğu sözleşme ile özel sektöre transfer edilir (Greve ve Hodge, 2005: 67). İşletme riski projenin onayından ve işleyişinden kaynaklanan risklerdir. İnsan hataları,

yetersiz kontroller, sistemin başarısızlıkları ve standartların yetersizlikleri bu riski arttıran nedenlerdir (Akintola vd., 2003: 37; Jokozela, 2012: 36). Genelde özel sektör işletim riskini yönetmede başarılı olduğu kabul edilmekte ve bu risklerin çoğu sözleşme ile özel sektöre transfer edilmektedir. Özel sektörün bu alandaki başarısı (daha düşük işletme ve bakım maliyetleriyle daha iyi yapı oluşturabilmesi) kendisini önemli ölçüde cesaretlendirmektedir (Boussabaine, 2014: 4, Greve ve Hodge, 2005: 67).

Finansal risk, genel maliyetlerin artmasına neden olabilen ve proje gerçekleştirmek için kredi kuruluşlarından ya da borç verenlerden alınan finansal kaynakların kullanımına bağlı olarak gelişen bir risk türüdür (Delmon, 2011: 101). Faiz oranı, enflasyon ve vergilere bağlı risk artışları bu kategoride değerlendirilebilmektedir. Bunlardan enflasyon, uzun dönemli projelerde kamu sektörü ve özel sektör arasında paylaşılabılırken, vergi ve finansman riskleri genelde özel sektör tarafından karşılanmaktadır (Greve ve Hodge, 2005: 67, Jokozela, 2012: 36).

Yasal risk, mevcut yapıyla ilgili olumsuz sonuçlara neden olabilecek yeni yasa ve düzenlemelerle ilişkili bir risk türüdür. Yasa üzerindeki uyumsuzluk ve hileler yasal riski arttırmaktadır (Akintola vd., 2003: 38).Yasadaki bir değişiklik KÖİ projelerinin işletim ya da yapım maliyetinin artmasına neden olabilir. Yasal risklerin paylaşım düzeyi uygulama ve yasadaki değişimin etki türüne bağlı olarak değişebilir. Fakat mevcut yasalara uygunluk genellikle özel sektör sorumluluğunda olmakla birlikte bu risk genelde özel sektöre yüklenmektedir (Greve ve Hodge, 2005: 67, Jokozela, 2012: 29). Arsa edinimi, işçi-işveren ilişkileri, vergi ve muhasebe konularında KÖİ’nin sorunsuz olarak yürütülmesi açısından önem arz eden bir risk türüdür (Delmon, 2011: 101).

Tasarım-İnşaat riski, potansiyel olarak en önemli ve mali etkisi en yüksek olan risk türüdür (Delmon, 2011: 101). Tasarım ve inşaat riski altyapı ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilişkili olumsuz durumları içerir. Örneğin, özel sektörün kapasite yetersizliği, hava şartları, endüstriyel anlaşmazlıklar vb. durumlar ile tasarım ve inşaat maliyetinin beklenen maliyetten yüksek gerçekleşmesi bu risk kapsamında değerlendirilebilir. Bu risklerin çoğu özel sektöre yüklenmektedir (Greve ve Hodge, 2005: 67). Pratikte projenin geç teslimi, sözleşmede belirtilen standartların yakalanamaması, ciddi ek maliyetlerin ortaya çıkması, teknik yetersizlik ve inşaat nedeniyle işletme dışında meydana gelen olumsuzluklardan (çevresel riskler dâhil) ötürü üçüncül kişilere yapılan ödemeler de bu risk kapsamında değerlendirilmektedir (Corbacho, 2008: 263).

I- GEREÇ VE YÖNTEM

A- Amaç

Çalışmanın amacı; kamu, özel ve sivil toplum paydaşlarının KÖİ modelinin ESK uygulanması noktasındaki risk alanları, uygun olan KÖİ türleri, başarı ve başarısızlık faktörleri hakkındaki düşünce ve katılım düzeylerinin ortaya konulmasıdır.

B- Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Ankara ilinde görev yapmakta olan kişiler ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada amaca göre örneklem seçilerek; sağlık politikası, sağlık ekonomisi ve sağlık yönetimi konularıyla ilgilenen akademisyenler, bürokratlar (Sağlık Bakanlığı, Kamu-Özel İşbirliği Daire Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün ilgili birimlerinde görev alan üst düzey yöneticileri, Kalkınma Bakanlığı'nda ilgili bürokrat ve uzmanlara, Hazine Müsteşarlığı'nda ilgili uzmanlar, diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki ilgili bürokrat veya uzman kişiler), sivil toplum kuruluşları temsilcileri (Türk Tabipler Birliği, Türk Dış Hekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Hemşireler Derneği, Sağlık Yönetim Birliği Derneği, Sağlık İdarecileri Derneği Yöneticilerine vb.), özel sektör yöneticileri (ESK ihalelerini alan özel sektör yöneticileri), kamu/özel/üniversite hastane müdür ve müdür yardımcıları ile görüşmeler yapılması planlanmıştır. Örneklem alınan bazı katılımcılarla çeşitli nedenlerden dolayı (konu ile ilgili halihazırda yeterli yayınlarının olması, bazıları kendilerini paydaş olarak görmemesi, bazıları ise konu ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması) görüşme yapılamamıştır. Çalışma 29 farklı kurumdan 97 katılımcı ile görüşme ile gerçekleştirilmiştir.

C- Verilerin Toplama Aracı, Yöntemi ve Analizi

Çalışmada veri toplama aracı olarak görüşme formu kullanılmıştır. Form Agyemang (2011)'in "Effectiveness of Public Private Partnership in Infrastructure Projects" isimli çalışmasında kullandığı bazı soruların öncelikle Türkçe'ye çevrilmesi, sonrasında ise çalışmanın kapsamına uygun olacak şekilde bunlar üzerinde bazı uyarlamalar yapılması ile oluşturulmuştur. Görüşme formunda bulunan tüm maddelerin geçerliliği uzman görüşüne dayalı bir geçerlilik türü olan kapsam geçerliliği ile ortaya konulmuştur.

Çalışmada paydaşlara altı adet soru yöneltilmiştir. Beş soru alternatifler arası önceliklendirme, bir soru ise çoktan seçmelidir. Katılımcılardan alternatifler arası önceliklendirme sorulardaki seçenekleri önem sırasına göre (1, 2, 3... olacak şekilde) sıralamaları istenmiştir. Sonrasında elde edilen yanıtların ortalamaları Microsoft Excel'den yararlanılarak hesaplanmış ve grafik eşliğinde sunulmuştur. Çalışmada önceliklendirme 1'den başlanarak oluşturulduğundan, ortalaması düşük olan alternatifler daha önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir.

Önceliklendirme ile ilgili soruların tümünde diğer seçeneği konulmuştur. Böylece alternatif seçeneklerin dışında olası yanıtlara yer verilmesine çalışılmış ve bu soruya verilen yanıtlar ayrı olarak değerlendirilmiştir. Diğer seçeneğine verilen yanıtların sıklıkları (frekansları) ayrıca tablolarda sunulmuştur.

II- BULGULAR

A- Kişisel ve Demografik Bilgiler

Çalışmaya katılan toplam 97 kişinin %86,6’sı erkek ve %13,4’ü kadındır. Diğer taraftan katılımcıların çoğunluğunun yüksek lisans (%36,1) ya da doktora (%12,4) yaptığı, sadece 1 katılımcının lise mezunu olduğu (sendika temsilcisi), 2 katılımcının ise önlisans mezunu olduğu tespit edilmiştir (Bakınız Tablo 3).

Tablo 2. Çalışmaya Katılan Paydaşların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	13	13,4
Erkek	84	86,6
Öğrenim Durumu		
Lise ve Önlisans Mezunu	3	2,1
Lisans Mezunu	47	48,5
Yüksek Lisans Mezunu	35	36,1
Doktora Mezunu	12	12,4
Öğrenim Alanı		
Sağlık Bilimleri ile İlgili	45	46,4
Diğer	52	53,6
Çalışılan Kurum Türü		
Kamu	72	74,2
Özel	9	9,3
Sivil Toplum Örgütü	8	8,2
Üniversite	8	8,2
Çalışılan Kurum		
Sağlık Bakanlığı	54	55,7
Sivil Toplum Örgütü	8	8,2
Sosyal Güvenlik Kurumu	7	7,2
Maliye Bakanlığı	7	7,2
Üniversite	9	9,3
Kalkınma Bakanlığı	3	3,1
Özel Sektör	9	9,3
Meslek Grubu		
Yönetici	53	54,6
Profesyonel Meslek Mensubu	44	45,4
Yaş		
25-32 Yaş	28	28,9
33-40 Yaş	38	39,1
41 Yaş ve Üstü	31	32,0
Meslekte Toplam Çalışma Süresi		
0-60 Ay	24	24,7
61-120 Ay	20	20,6
121 Ay ve Üstü	53	54,6
Kurumda Çalışma Süresi		
0-2 yıl	27	27,8
2 yıl üstü -4 yıl	36	37,1
4 yıl üstü	34	35,1
İdari Pozisyonda Çalışma Süresi		
0-2 yıl	36	37,1
2 yıl üstü -4 yıl	27	27,8
4 yıl üstü	34	35,1
Toplam	97	100

Katılımcılar çalışılan kurum türü bakımından incelendiğinde %74,2 ile ağırlıklı olarak kamu sektörünün (Türkiye Kamu Hastaneler Kurumu, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumu, Sağlık Bakanlığı Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Ankara İl Sağlık Müdürlüğü ve Kamu Hastaneleri) hakim olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan kuruma göre incelendiğinde ise %55,7 ile Sağlık Bakanlığı (TKHK, THSK, Ankara İl Sağlık Müdürü, Sağlık Bakanlığı Hastaneleri ve Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı) çalışanlarının çoğunlukta olduğu görülmüştür. Katılımcıların meslek grubuna göre yapılan sınıflandırmada ISCO-08 (Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması)'den yararlanılmıştır. Buna göre katılımcıların %54,6'sı yöneticilerden oluşurken, %45,4'ü profesyonel meslek mensuplarından oluşmaktadır. Son olarak öğrenim durumuna göre yapılan sınıflandırmada katılımcıların %46,4'ü sağlık sektörü/hizmeti ile ilgili bir alanda mezun olurken, %53,6'sı sağlıkla ilgili olmayan bir alandan mezun olmuştur (Tablo 2).

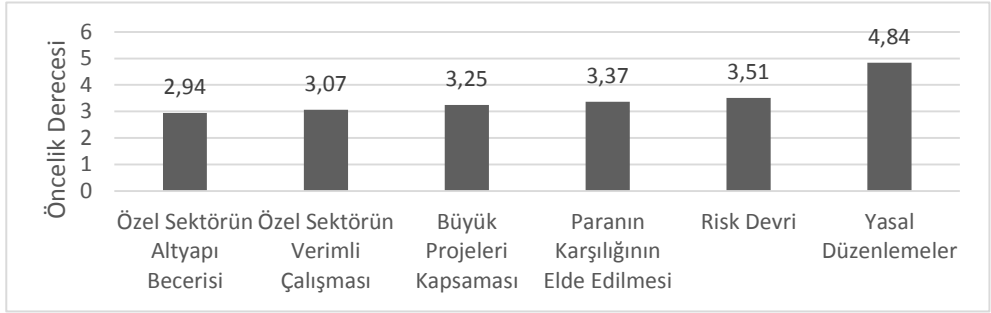
B- Alternatifler Arasında Önceliklendirme Sorularının Analizi

Toplamda altı (beşi tercihler arası önceliklendirme ve bir çoktan seçmeli) soru Microsoft Excel yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizlere aşağıda yer verilmiştir.

1- KÖİ'nin Tercih Edilme Nedenlerine İlişkin Görüşler

Çalışmada ESK projelerinde KÖİ'nin tercih edilmesinde en önemli nedenlerin neler olması gerektiği konusunda katılımcıların görüşlerine başvurulmuştur. Buna göre KÖİ'nin tercih edilmesindeki en büyük belirleyicilerin başında özel sektörün altyapı becerisi ve özel sektörün verimli çalışması olmuştur.

Şekil 1. KÖİ'nin Tercih Edilme Nedenlerine İlişkin Görüşler*



*Öncelik sıralaması küçük değerden büyük değere doğrudur. Bu yüzden düşük ortalamaya sahip göstergeler daha öncelikli/önemli olduğu kabul edilmektedir. Bu soruyu 92 katılımcı yanıtlamıştır.

Katılımcıların KÖİ'nin tercih edilme nedenleri öncelik sırası ile; 1) özel sektörün altyapı becerisi, 2) özel sektörün verimli çalışması, 3) büyük projeleri kapsaması, 4) paranın karşılığının elde edilmesi (Value For Money[VFM]), 5) yasal düzenlemeler olarak bulunmuştur (Bakınız Şekil 1).

Bu soruda bulunan diğer seçeneğini beş kişi yanıtlamıştır. Bunların yanıtları ve bu yanıtların seçenekler arasındaki öncelik derecesi Tablo 3’de verilmiştir. Beş katılımcının dördü anket formundaki KÖİ’nin tercih edilme nedenleri listesinde belirtilen maddeler dışında kendi nedenlerini en önemli neden olarak belirtmiştir. Bu noktada üç kişi özel sektörün kaynak aktarımı ya da yeni kamu yönetim politikasının da KÖİ’nin tercih edilmesinde etkili olduğunu savunurken, iki kişi kamunun finansman sorununun KÖİ’nin tercih edilmesinde en büyük etken olduğunu savunmaktadır (Bakınız Tablo 3).

Tablo 3. KÖİ’nin Tercih Edilme Nedenlerine İlişkin Görüşler (Diğer Seçeneği)

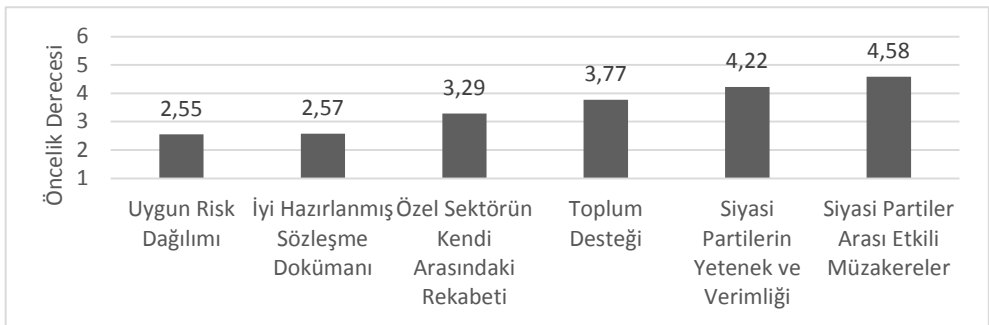
Verilen Yanıt	Öncelik Sırası	Sayı
Özel sektörün kaynak aktarımı	1	1
Kamunun finansman sorunu	1,1*	2
Birlikte çalışabilirlik ve öğrenilebilirlik/öğrenilebilirlik	7	1
Yeni kamu yönetimi politikası	1	1

(* Bu değer toplamda 2 kişinin öncelik sırasının da 1 olduğunu göstermektedir.)

2- KÖİ Başarısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşler

Çalışmada katılımcılardan ESK projeleri konusunda KÖİ’nin başarısını etkileyen genel faktörleri önem sırasına göre önceliklendirmeleri istenmiştir. Katılımcılardan elde edilen yanıtların ortalamaları temel alındığında, katılımcıların KÖİ başarısını etkileyen faktörlere ilişkin öncelikleri sırası ile; 1) uygun risk dağılımı, 2) iyi hazırlanmış sözleşme dokümanı, 3) özel sektörün kendi arasındaki rekabet, 4) toplum desteği, 5) siyasi partilerin yetenek ve verimliliği, 6) siyasi partiler arası etkili müzakereler olmuştur. Burada öncelik sıralamalarının ağırlandırması yapılmıştır. İlk sıradalarda öncelenen ifadelerin ortalaması daha düşük çıkacaktır. Sonlara doğru öncelenen ifadelerin ortalaması daha yüksek çıkacaktır (Bakınız Şekil 2).

Şekil 2. KÖİ Başarısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşler*



* Bu soruyu 93 katılımcı yanıtlamıştır.

Katılımcılardan üçü diğer seçeneğini yanıtlamış ve bunlardan toplam beş yanıt alınmıştır. Bu yanıtlarda daha çok proje oluşturulma aşamasındaki başarının önemini vurgulanmıştır. Bu katılımcılardan biri, ESK projelerinin başarısında

en önemli faktörlerden birinin “iyi bir yönetim modeline” bağlı olduğunu ifade etmiştir. Bu yanıtla katılımcının yapımı devam eden bu büyük sağlık tesislerinin nasıl ve kimin tarafından yönetileceği konusunun önemine işaret etmiştir (Bakınız Tablo 4).

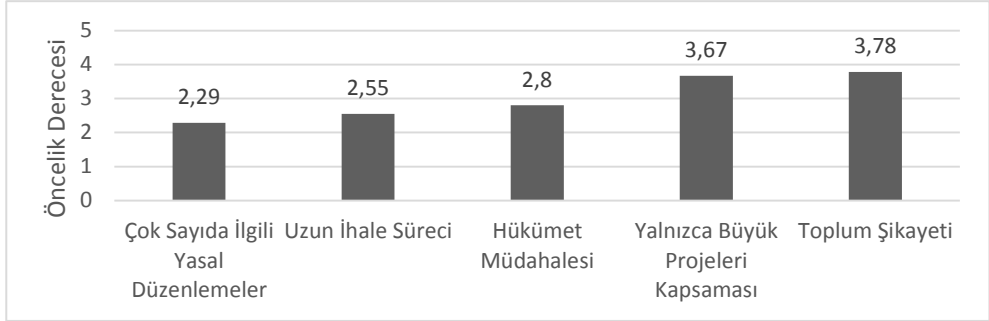
Tablo 4. KÖİ Başarısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşler (Diğer Seçeneği)

Verilen Yanıt	Öncelik Sırası	Sayı
Politikacıların tercihi	1	1
İyi bir fizibilite	1	1
İyi bir yönetim modeli	2	1
İyi bir proje örgütlemesi ve yönetimi	7	1
Kamu sektöründe ve özel sektörde proje görevlilerinin devamlılığının sağlanması	8	1

3- KÖİ ile İlgili Problemlere İlişkin Görüşler

Çalışmada ESK projeleri konusunda KÖİ'ye ilişkin olası problemler altı kategoride toplanmış ve katılımcılardan bu olası problemleri önceliklendirmeleri istenmiştir. Katılımcılardan bazıları KÖİ'nin ESK projelerinde uygulanması konusunda herhangi bir sorun görmediğinden ya da KÖİ modelinin uygulanması konusunda olumsuz düşünmediğinden dolayı, yedi kişi bu soruyu yanıtlamamıştır (Bakınız Şekil 3).

Şekil 3. Kamu-Özel İş Birliği ile İlgili Problemlere İlişkin Görüşler*



*Bu soruyu 90 katılımcı yanıtlamıştır.

KÖİ'nin ESK projelerinde uygulanmasına ilişkin problemlere ilişkin sorulan bu soruda yapılan analize göre katılımcılar arasında en çok paylaşılan görüş “çok sayıda ilgili yasal düzenlemeler” olurken, KÖİ projelerinin “yalnızca büyük projeleri kapsamı” ve “toplumsal şikâyetler” seçeneği KÖİ konusunda ciddi problem olarak kabul edilmemektedir (Bakınız Şekil 4). Diğer taraftan bu soruda bulunan diğer seçeneğini yanıtlayanların sayısı diğer önceliklendirme sorularına göre yüksektir. Bu soruda toplam 10 kişiden 13 farklı yanıt alınmıştır. KÖİ ile ilgili problemler noktasında, risk dağılımı, mevzuat yetersizliği, fizibilite çalışmaları yetersizliği ve süreçteki belirsizlik konuları ön plana çıkmaktadır (Bakınız Tablo 5).

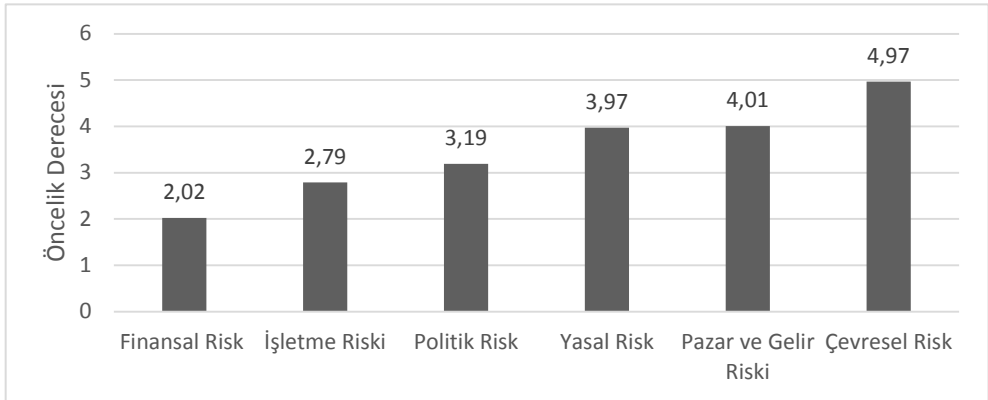
Tablo 5. KÖİ ile İlgili Problemlere İlişkin Görüşler (Diğer Seçeneği)

Verilen Yanıt	Öncelik Sırası	Sayı
Risk dağılımı	1	1
Hukuki/mevzuatsal altyapı yetersizliği	1	1
Sözleşme dokümanının kötü hazırlanması	1	1
Hesaplanandan yüksek maliyet	1	1
Uygulama örneklerinin olmaması	1	1
Fizibilite yokluğu	1	1
Yönetim modelinin olmaması	2	1
Kamu sektörü ve özel sektör yöneticilerinin sık sık değişmesi, proje bütünlüğünün yok olması	7	1
Kamuda çalışanların danışman ağırlıklı olması ve işe bağlılığının azalması	8	1
Proje görevlileri arasındaki ücret statüsü ve ücret farklılığı	9	1
İşletme sürecinin belirsizliği	1	1
Şeffaf olmayan yönetim	1	1
Kamunun yetişmiş bürokrat ve uzmanlarının süreci iyi yönetememesi	1	1

4- KÖİ ile İlgili Risk Faktörlerine İlişkin Görüşler

Çalışmada ESK projeleri konusunda KÖİ’ye ilişkin olası risk faktörleri altı kategoride toplanmış ve katılımcılardan bunları önceliklendirmeleri istenmiştir. Buna göre ESK projelerinde en büyük risk, finansal risk olarak düşünülmüştür. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu çevresel risklerin ESK altyapısında diğer risklere göre daha düşük öncelikli olduğunu düşünmektedir. Bu soruda sadece bir katılımcı diğer seçeneğini yanıtlamış ve KÖİ projelerinde “uluslararası tahkim riskinin” bir risk unsuru (öncelik sırası 7) olabileceğini savunmuştur.

Şekil 4. KÖİ ile İlgili Risk Faktörlerine İlişkin Görüşler*

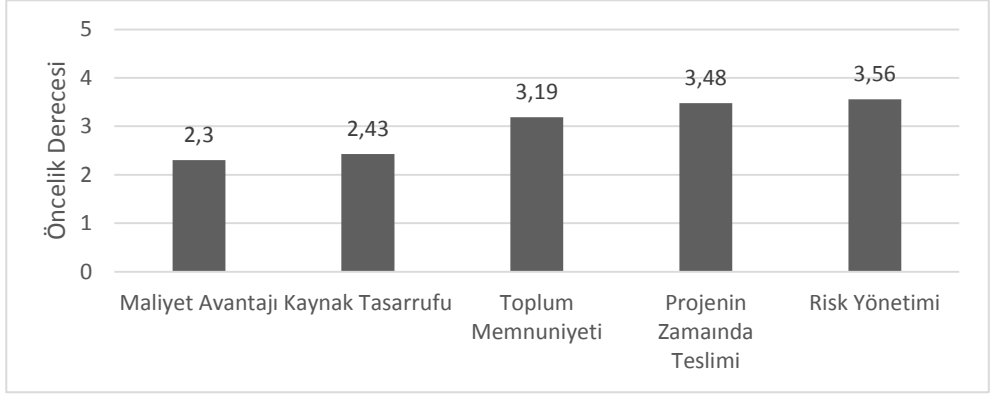


* Bu soruyu 95 katılımcı yanıtlamıştır.

5- Kamu-Özel İşbirliği Başarısını Değerlendirmede Etkili Olan Kilit Performans Göstergelerine İlişkin Görüşler

Çalışma kapsamında ESK projeleri konusunda KÖİ modelinin başarısını değerlendirmede etkili olan kilit performans göstergelerini katılımcılardan önceliklendirmeleri istenmiştir. Buna ilişkin elde edilen bulgularda katılımcıların önemli bir kısmı ESK projeleri konusunda KÖİ uygulamasının başarısını değerlendirmede en önemli performans göstergesinin “maliyet avantajı” ve “kaynak tasarrufu” olduğunu savunmuştur (Bakınız Şekil 5). Maliyet avantajı ile projenin diğer altyapı gerçekleştirme yöntemlerine göre ekonomik avantaj sağlaması, kaynak tasarrufu ile ise devletin hazinesine bir mali yük getirmeksizin projelerin gerçekleştirilmesi ve kamu kaynaklarının başka alanlarda kullanılabilmesi ifade edilmektedir.

Şekil 5. Kamu-Özel İşbirliği Başarısını Değerlendirmede Etkili Olan Kilit Performans Göstergelerine İlişkin Görüşler*



* Bu soruyu 94 katılımcı yanıtlamıştır.

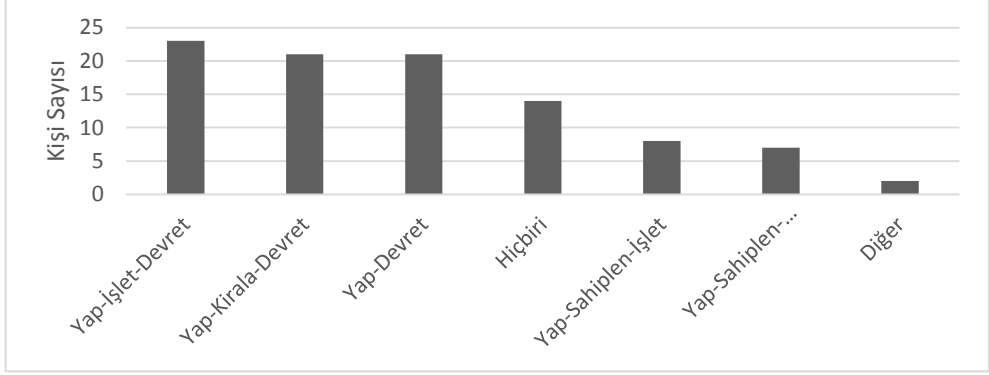
Bu soruda iki katılımcı KÖİ başarısını değerlendirmede yukarıdaki seçeneklere ilave olarak “siyaset” (öncelik derecesi 4) ve “sağlık hizmetlerine ulaşımın” (öncelik derecesi 1) da önemli olduğunu ifade etmiştir.

6- ESK Projeleri İçin Uygun Olan KÖİ Türüne İlişkin Görüşler

Çalışma kapsamında katılımcılara “Size göre KÖİ türlerinden hangisi ESK projeleri için en uygundur?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılara göre ESK projeleri için uygun olan KÖİ türünün ne olduğuna ilişkin sorulan soruda katılımcılar arasında en çok paylaşılan görüş Türkiye’de özellikle başta otoyol ve köprü gibi alanlarda sıklıkla tercih edilen ve en bilinen KÖİ türü olan YİD olmuştur. Şu an ESK yapımında kullanılan YKD modeli ise YD modeli ile beraber ikinci sırada yer almıştır. Katılımcıların %14,58’i ise KÖİ modellerinin hiçbirinin ESK projeleri için uygun olmadığını savunurken, katılımcıların %2,08’i ise bu modellerin haricinde farklı bir model önermiştir. Bir katılımcı sağlık tesisi altyapısının özel sektörde yapılması ve kâr ortağı olarak

işletilmesinin (Yap- Kâr Ortağı Olarak İşlet) uygun olabileceğini savunmuştur. Diğer bir katılımcı ise sağlık altyapısının özel sektöre yapılması, devlete kiralanması ve özel sektöre işletiminin yapılmasının (Yap-Kirala-İşlet) daha uygun olabileceğini savunmuştur.

Şekil 6. ESK Projeleri İçin Uygun Olan KÖİ Türüne İlişkin Görüşler*



* Bu soruyu katılımcıların tamamı (97 katılımcı) yanıtlamıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma kapsamında katılımcılara altı adet soru yöneltilmiştir. Sorulardaki seçeneklerde yer alan ifadeleri ESK projeleri odaklı düşünerek, kendi değerlendirmelerine göre önem sırası “1, 2, 3... olacak şekilde” sıralamaları istenmiştir. Önceliklendirme ile ilgili soruların hepsinde diğer seçeneği konulmuştur. Böylece alternatif seçeneklerin dışında olası yanıtlara da yer verilmesine çalışılmış ve bu soruya verilen yanıtlar ayrı olarak değerlendirilmiştir. Alternatifler arasında önceliklendirme sorularının birinde katılımcılara “Sağlık sektöründe KÖİ’nin neden tercih edilmesi gerektiği” sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde en öncelikli tercih edilme nedeni sırasıyla “1) özel sektörün altyapı becerisi, 2) özel sektörün verimli çalışması, 3) büyük projeleri kapsamı, 4) paranın karşılığının elde edilmesi (VFM), 5) yasal düzenlemeler” olmuştur. Bu çalışma kapsamında sorulan bu ve diğer birkaç önceliklendirme sorusu aslında Agyemang (2011)’in ABD’de kamu sektörü ve özel sektör profesyonelleri üzerinde (KÖİ ile ilgili) yaptığı bir çalışmadan uyarlanarak alınmıştır. Bu çalışmada katılımcıların bu soruya sağlık sektörü temelli düşünerek değerlendirmeleri istenmiştir. Genel olarak KÖİ modelinin tercih edilme nedenlerinin ne olması gerektiğine ilişkin Agyemang tarafından sorulan bu soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde öncelikli tercih edilme nedeni sırasıyla “1) paranın karşılığının elde edilmesi (VFM), 2) özel sektörün verimli çalışması, 3) özel sektörün altyapı becerisi, 4) büyük projeleri kapsamı 4) yasal düzenlemeler²” olmuştur. Bu çalışmada özel sektörün altyapı becerisi öne çıkarken, Agyemang’in çalışmasında paranın

² Agyemang (2011) tarafından yapılan çalışmada, büyük projeleri kapsamı yanıtları ile yasal düzenlemeler yanıtının öncelik derecesi eşit bulunmuştur.

değer karşılığı yanıtı öne çıktığı görülmüştür. Diğer yandan, bu çalışmada sağlık sektöründe KÖİ'nin başarısını değerlendirmede etkili olan kilit başarı göstergeleri sırasıyla “1) maliyet avantajı, 2) kaynak tasarrufu, 3) toplum memnuniyeti, 4) toplum memnuniyeti, 5) projenin zamanında teslimi, 6) risk yönetimi” olarak bulunmuştur. Agyemang’ın çalışmasında ise KÖİ'nin başarısını değerlendirmede kilit başarı göstergeleri “1) KÖİ'nin geleneksel temin etme modeline göre maliyet, zaman, parasal avantaj sağlaması, 2) toplum memnuniyeti, 3) kaynak tasarrufu, 4) risk yönetimi, 5) paranın karşılığının elde edilmesi” olarak sıralanmıştır. Bu bağlamda ESK projelerinde KÖİ modelinin başarısının değerlendirilmesinde maliyet avantajı, kaynak tasarrufu, toplum memnuniyeti, projenin zamanında teslimi ve risk yönetimi konularının her biri ayrı bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir. Çalışmada KÖİ modelinden en çok beklenen ESK projelerinden maliyet avantajının ve kaynak tasarrufunun sağlanması olmuştur. Fakat KÖİ projelerinde risk yönetiminin sağlanması da en az bu göstergeler kadar önemlidir, çünkü sağlık kuruluşlarında maliyet avantajının, kaynak tasarrufunun, toplum memnuniyetinin ya da projenin zamanında tesliminin garanti altına alınması önemli ölçüde risklerin iyi yönetilmesine bağlıdır. KÖİ modelinde maliyet avantajının sağlanması uygun risk paylaşımına bağlı sağlıklı bir maliyet fayda analizinin yapılması ile mümkündür. Bu aynı zamanda düşük fiyatta yüksek kalitede sağlık hizmeti almanın ön koşuludur.

Çalışma kapsamında sağlık sektöründe KÖİ ile ilgili problemler “1) çok sayıda ilgili yasal düzenlemeler, 2) uzun ihale süreci, 3) hükümet müdahalesi, 4) yalnızca büyük projelerle ilgili olması, 5) toplum şikâyeti” olarak sıralanmıştır. Agyemang (2011)’in çalışmasında ise KÖİ ile ilgili problemler “1) toplum şikâyeti, 2) çok sayıda ilgili yasal düzenlemeler, 2) sadece büyük projeleri kapsamı³, 3) hükümet müdahalesi, 4) uzun ihale süresi” olacak şekilde sıralanmıştır. Sağlık sektöründe KÖİ ile ilgili risk faktörlerine ilişkin bu çalışmada sorulan soruya verilen yanıtların öncelik derecesine göre “1) finansal risk, 2) işletme riski, 3) politik risk, 4) yasal risk, 5) pazar ve gelir riski, 6) çevresel risk” olarak sıralanmıştır. Agyemang’ın çalışmasında KÖİ ile ilgili risk faktörleri sırasıyla “1) çevresel risk, 2) işletme riski, 3) politik risk, 4) yasal risk, 5) pazar ve gelir riski, 6) finansal risk” olarak bulunmuştur. Anyemang’ın çalışmasında en riskli olarak bulunan çevresel risk, bu çalışmada en az riskli olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Anyemang’ın çalışmasında finansal risk en az önemli risk olarak bulunurken, bu çalışmada en önemli risk olarak kabul edilmesi dikkat çekicidir. Bu çalışmada finansal riskin en yüksek çıkmasında çok sayıda yüksek yatak kapasiteli hastanelerin yapılması ve bunların getirdiği finansal endişelerin etkisi olduğu düşünülebilir.

Tekin (2010) çalışmasında, KÖİ uygulamalarında bazı problemlerin ortaya çıkabileceğine ve bunun için sorunların politikanın ilk aşamasında tespit edilip

³ Agyemang (2011) tarafından yapılan çalışmada, çok sayıda ilgili yasal düzenlemeler ile sadece büyük projeleri kapsamı yanıtı eşit bulunmuştur.

çözüm üretilmesinin önemi vurgulanmıştır. Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde bazı katılımcılar (özellikle üniversite katılımcıları) sağlık sektöründe kamu-özel işbirliği uygulamalarının başarı ile neticelenmesi için öncelikle projelerin iyi kurgulanması gerektiğine ve dolayısıyla proje başında özenle hazırlanmamış fizibilite çalışmasının olmaması ve sözleşmelerde şeffaflığın sağlanmaması halinde projenin büyük oranda başarısızlıkla sonuçlanabileceğine işaret etmiştir.

Çalışmada katılımcılardan alınan yanıtlara göre ESK için uygun olduğu düşünülen KÖİ türü konusunda öne çıkan bir model ortaya konulamamıştır. Fakat yine de YİD modelinin ilk sırada yer alması Türkiye’nin otoyol, köprü, havaalanı gibi konularda bu modeli tercih etmesinin ve daha baskın bir model olmasının bir etkisi olduğu düşünülebilir. Fakat sağlık sektöründe YİD modelinin (yukarıda da bahsedildiği üzere) sağlık hizmeti sunucularının iş güvencesine zarar verme ihtimali ve yukarıda bahsedilen diğer endişelerden dolayı sağlık sektörü için YİD modelinin uygun bir model olmadığı düşünülmektedir. Türkiye’de değişen yeni paradigma ile birlikte günümüzde hastane altyapılarının gerçekleştirilmesinde KÖİ’nin YKD modeli tercih edilmektedir. Bu kapsamda özel sektör sağlık altyapısını inşa etmekte, temel sağlık hizmeti sunum alanı dışındaki yerleri belli bir süre işletmekte ve 25 yıl sonra sağlık altyapısını devlete devretmektedir. Bu modelde özel sektör destek hizmetlerini işletmekten elde edeceği gelirin yanında hastane döner sermayesinden elde edeceği kira geliri ile kar elde etmektedir. Türkiye genelde köprü, otoyol, tünel, enerji vb. alanlarda çok sayıda projede KÖİ’nin YİD biçimini tercih etmektedir. Öyle ki, uluslararası literatürde KÖİ’nin YİD biçimi artık Türkiye ile özdeşmiştir. Bu yüzden sağlık sektöründe KÖİ’nin YKD biçiminin tercih edilmesi bir farklılık olarak kabul edilebilir. YİD modelinde özel sektörün hizmet sunum noktasında daha çok sorumluluk alması ve altyapıyı belirli bir süre işletmesi söz konusudur. Özellikle sağlık sektöründe kamu sektörüne duyulan ihtiyaç ve sağlık kurumlarını diğer kurumlardan ayıran başlıca özellikleri (yapılan işler oldukça değişken ve karmaşık olması; yapılan işler, belirsizlik ve hataları çok az tolere edebilir olması; yapılan işlerde uzmanlaşma seviyesi çok yüksek olması vb.) YİD modelinden çok YKD modelini gerekli kılmıştır.

KÖİ projelerinde en önemli konulardan biri taraflar arasında uygun risk dağılımının sağlanmasıdır. Özel sektör tarafı altyapı konusunda birçok riski üstlendiğinden, buna karşılık gelirlerini daha da artırmak istemektedir. Fakat KÖİ projelerinde önemli olan husus her iki tarafın da kendi adına iyi olduğu ve yönetebileceği riskleri üstlenmesidir. Bu, projenin başarıyla sonuçlanması için oldukça önemlidir. Türkiye’de KÖİ modeli aracılığıyla yapılan ve yapımı devam eden ESK projeleri konusunda paydaşlar daha çok finansal risk ve işletme riski ile karşı karşıya kalılabileceğini düşünmektedir. Özellikle küresel piyasadaki siyasi istikrarsızlık ve buna bağlı olarak döviz kurumdaki dalgalanmalar finansal riski artırabilecek en temel faktörlerdendir. ESK projelerinin çok yüksek yatak kapasiteli olması ve belirli alanlarda özel sektör ve kamu

sektörünün birlikte hareket etme mecburiyetinin getirebileceği olası sorunlar işletme riskini artırabilir.

ESK projeleri ile gerçekleşen sağlık kuruluşlarında sağlık hizmetlerinde algılanan kalitede önemli derecede artış olacağı düşünülmektedir. Türkiye’de mevcut sağlık kurumlarının önemli bir kısmı eskimiştir. Bunların bir kısmı artık sağlık hizmeti veremeyecek seviyededir. Örneğin Cumhuriyetin ilk yıllarında (1924 yılı) Refik Saydam tarafından kurulan numune hastaneleri (İstanbul, Ankara, Diyarbakır, Sivas, Erzurum’da) halen sağlık hizmeti vermektedir. Bu yüzden ESK projeleri ile kuşkusuz daha modern sağlık kuruluşlarının elde edileceği aşikârdır. ESK projelerinin çoğu yerleşim yeri dışına inşa edilmektedir. Bu durum kısa vadede sağlık hizmeti kullanıcılarının fiziksel erişime bağlı sorunlar yaşamasına neden olabilir. Diğer taraftan ESK projeleri için kamu tarafından %70 yatak doluluk oranı garantisi vermesi nedeniyle, daha düşük yatak doluluk oranı kamu kesimi adına kaynak israfının yaşanmasına neden olabilir. Bu yüzden ESK ile koordineli semt polikliniklerinin kurulması ve Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında özel hastaneler tarafından sunulan bazı sağlık hizmetlerinin kapsamının daraltılması düşünülebilir.

Kaynakça

- Denizli, Agyemang, Pius Francis Kwaku. (2011). Effectiveness of Public Private Partnership in Infrastructure Projects. (The University of Texas at Arlington, The Faculty of the Graduate School of Engineering, Master Thesis of Science in Civil Engineering).
- Ahmed, F. ve Nisar, N. (2010). Public-private partnership scenario in the health care system of Pakistan. *Eastern Mediterranean Health Journal*. 16,8. 910-912.
- Akintoye, A. ve Beck, M. (2009). *Policy, Management and Finance of Public-Private Partnerships*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Akintoye, A., Meck, M. ve Hardcastle, C. (2003). Public-Private Partnership: Managing risk and opportunities. UK: Blackwell Science Ltd.
- Alpar, R. (2014). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık. 3.Baskı.
- Atabey, E. (2012). *Sağlık Sistemleri ve Sağlık Politikası*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Barrows, D., Macdonald, I., Supapol, A., ve Jet, O.D. (2011). *Public Private Partnerships in Canadian Healthcare a Case Study of The Brampton Civic Hospital*. Canada: York University.
- Birinci, Ş. (2016). Şehir Hastaneleri ve Gelecek. Sağlık Yöneticisinin Gündemi. Özel Ankara Güven Hastanesi. 06 Nisan 2016. Güven Hastanesi Konferans Salonu.
- Boussabaine, A. (2014). *Risk Pricing Strategies for Public-Private Partnership Projects*. UK: Wiley Blackwell.
- Bult-Spiering, M. ve Dewulf, G. (2006). *Strategic Issues in Public-Private Partnerships An international perspective*. Malden: Blackwell Publishing.
- Bult-Spiering, M. ve Dewulf, G. (2006). *Strategic Issues in Public-Private Partnerships An international perspective*. Malden: Blackwell Publishing.
- Corbacho, M. A., Funke, K., & Schwartz, M. G. (2008). *Public Investment and Public Private Partnerships: Addressing Infrastructure Challenges and Managing Fiscal Risks*. International Monetary Fund.
- Cruz, C.O. ve Marques, R.C. (2013). *Infrastructure Public-Private Partnerships: Decision, Management and Development*. Verlag Berlin: Springer.
- Delmon, J. (2011). *Partnership Projects in Infrastructure*. New York: Cambridge University Press.
- Dewulf, G., Blanken, A., & Bult-Spiering, M. (2012). *Strategic Issues in Public-Private Partnerships (second ed.)*. UK: Wiley-Blackwell.
- Emek, U. (2010). *Altyapıda Kamu Özel İşbirliği Yöntemleri*. İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı.
- Fuente, J.M.R. (2013). *Spain: Public-Private Partnerships in Healthcare and Network Services*. Julian Teicher, Bernadine van Gramberg, Marius Profiroiu ve Cristina Neesham (Ed.) *Sharing Concerns: Country Case Studies in Public-Private Partnerships içinde* (s. 95 115). Cambridge Scholars Publishing, UK.
- Geoffrey, H., Kachkynbaeva, M., Wachsmuth, I. ve Masaki, E. (2012). A Preliminary Reflection on The Best Practice In PPP in Healthcare Sector: A Review of Different Ppp Case Studies And Experiences. (Erişim: 02.03.2017). [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/ceci/images/ICoE/PPPHealthcareSector_DiscPaper.pf].

- Geoffrey, H., Kachkynbaeva, M., Wachsmuth, I. ve Masaki, E. (2012). A Preliminary Reflection on the Best Practice In PPP in Healthcare Sector: A Review of Different Ppp Case Studies and Experiences. (Erişim: 02.03.2017). [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/ceci/images/ICoE/PPPHealthcareSector_DiscPaper.pdf]
- Greve, C. ve Hodge, G. (2005). *The Challenge of Public-Private Partnerships*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Gürkan, M.F. (2014). *Kamu-Özel Ortaklığı*. Ankara: Adalet Yayınları.
- Hodge, G. ve Greve, C. (2013). *Rethinking Public-Private Partnerships: Strategies for Turbulent Times*. Oxon: Routledge.
- İslamoğlu, A. H. ve Alniaçık, Ü. (2013). *Sosal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık. 3.Baskı.
- Jokozela, M.J. (2012). *Public-Private Partnerships' Contribution to Quality Healthcare: a Case Study for South Africa After 1994*. Johannesburg: Magister Commercii.
- Kalkınma Bakanlığı (2015). Kamu Özel İşbirliği ile Yürütülen Projeler. (Erişim: 26 Aralık 2015).[http://koi.kalkinma.gov.tr/].
- Kalkınma Bakanlığı (2016). Dünyada ve Türkiye’de Kamu-Özel İşbirliği Uygulamalarına İlişkin Gelişmeler 2015. Ankara: Yatırım Programlama İzleme ve Değerlendirme Genel Müdürlüğü.
- Kerman, U., Altan, Y., Aktel, M. ve Eke, E. (2012). Sağlık Hizmetlerinde Kamu Özel Ortaklığı Uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17,3.123.
- Keskin, S. (2011). Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Kamu Özel Ortaklığı Modeli. (Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dal. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Koppenjan, J.F. ve Enserink, B. (2009). Public-Private Partnerships in Urban Infrastructures: Reconciling Private Sector Participation and Sustainability. *Public Administration Review* 69, 2. 284-296.
- Levy, S.M. (1996). *Build, Operate, Transfer: Paving the Way for Tomorrow's Infrastructure*. New York: John Wiley & Sons.
- Mota, J. ve Moreira, A.C. (2015). The importance of non-financial determinants on public private partnerships in Europe. *International Journal of Project Management* 33. 2015: 1563-1575.
- Osborne, S.P. (2000). *Public-Private Partnerships: Theory and Practice in International Perspective*. London: Routledge.
- Resmi Gazete (1987). 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanun, 19461. 07 Mayıs 1987.
- Resmi Gazete (1994). 3996 Sayılı Bazı Yatırım ve Hizmetlerin Yap-İşlet-Devret Modeli Çerçevesinde Yapıtılması Hakkında Kanun, 21959. 8 Haziran 1994.
- Resmi Gazete (2005). 5396 Sayılı “Sağlık Hizmetleri Temel Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, 25876, 03 Temmuz 2005.
- Resmi Gazete (2006). 10655 Sayılı Sağlık Tesislerinin, Kiralama Karşılığı Yapıtılması ile Resmi Gazete (2011). 663 Sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 28103. 02 Kasım 2011.
- Resmi Gazete (2012). Kamu Hastaneleri Birlikleri Verimlilik Değerlendirmesi Hakkında Yönerge, 847. 05.10.2012.

- Roehrich, J.K., Lewis, M.A. ve George, G. (2014). Are Public-Private Partnerships a Healthy Option?, A Systematic Literature Review. *Social Science & Medicine*. July 2014. 110-119.
- Sağlık Bakanlığı (2017). Kamu Özel İşbirliği Daire Başkanlığı Projeleri. [http://www. saglikyatirimlari.gov.tr/enus/TabId/347/PID/1034/CategoryID/15/Default.aspx?CtegroryNme=T%C3%BCm-Projeler-31.]. (Erişim Tarihi: 27.12.2017).
- Schneider, J. (2003). Public Private Partnerships for Urban Rail Transit: Forms, Regulatory Conditions, Participants, Wiesbaden: Springer Science & Business Media.
- Sekhri, N., ve Feachem, R. ve Ni, A. (2011). Public-Private Integrated Partnerships Demonstrate the Potential to Improve Health Care Access, Quality. And Efficiency. *Health Affairs*. 30(8):1498-1507.
- Shen, L.Y., Platten, A. ve Deng, X.P. (2006). Role of Public Private Partnerships To Manage Risks in Public Sector Projects in Hong Kong. *International Journal of Project Management*. 24: 587-594.
- Şahin, M. ve Uysal, Ö. (2008). Kamu Ekonomisi Perspektifinden Kamu – Özel Sektör Ortaklıkları. Bursa.
- Şenel Tekin, P. (2010). Türkiye’de Sağlık Sektöründe Bir Finansman Yöntemi Olarak Kamu-Özel Ortaklığı Politikasının Politika Haritalama Yöntemi ile Analiz Edilmesi. (Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Tekin, P. Ş. (2010). Türkiye’de Sağlık Sektöründe Bir Finansman Yöntemi Olarak Kamu Özel Ortaklığı Politikasının Politika Haritalama Yöntemi ile Analiz Edilmesi. (Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Tekin, A. G. (2004). Özelleştirmede Yeni Yaklaşım: Özel Sektör Kamu İşbirlikleri. *Ekonomistler Bülteni*. 2004 Mayıs. (Erişim: 02.01.2015). [http://www.angelfire.com/ok4/aligunerte-kin/200405KOO.pdf.]
- Tekin, A. G. (2007). Kamu-Özel Sektör İşbirlikleri- Kamu - Özel Ortaklıkları. *İdarecinin Sesi Dergisi*. Mayıs- Haziran 21(122): 10-14.
- Türk Tabipler Birliği (2011). Sağlık Alanında Kamu - Özel Ortaklığı Sempozyumu: 6-7 Mayıs 2011. Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları.
- Urio, P. (2010). *Public-Private Partnerships: Success and Failure Factors for in Transition Countries*. ABD: University Press of America.
- Yereli, A.B. ve Kızıltan, M. (2011). Kamu-Özel İşbirliği Projeleri ve Kırgızistan Ekonomisi Açısından Önemi. *International Conference on Eurasian Economies*. 246-252.
- Yescombe, E.R. (2007). *Public-Private Partnerships: Principles of Policy and Finance*. Great Britain: Elsevier.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliliği için Kapsam Geçerlilik & İndekslerinin Kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi*. 28-30 Eylül 2005. Denizli.

Küresel Demografik Eğilimler Bağlamında Uluslararası Kuruluşların Demografik Değişime Bakışı*

The Overview of International Organizations to the Demographic Change in the Context of Global Demographic Tendency

Aynur YUMURTACI**

ÖZ

Belirli bir alanda yaşayan insanların sayısını ifade eden nüfus, basit bir sayısal veri olmaktan öte ülkeler için ekonomik, sosyal, siyasi, kültürel açılardan stratejik öneme sahip bir kaynak olarak nitelendirilmektedir. Sayısal azlığın gerçek kıtlık olarak tabir edildiği modern öncesi dönemlerden günümüze demografik değişkenler önemli bir dönüşüme uğramıştır. Böylece nüfus konusu hem giderek karmaşık bir alan haline gelmiş, hem de alternatif politikalar oluşturulması gereken bir konu haline almıştır. Öyle ki gelişmiş ülkelerin yaşadığı demografik değişim artık dünyanın yaşadığı küresel yaşlanma eğilimine doğru hızla yol almaya başlamıştır. Bu sebeple ülkesel tercihlerde olduğu kadar küresel tercihler bakımından da dünya nüfusuna optimal tercihler sunacak, ekonomik ve sosyal refahın korunmasına hizmet edecek politikalara olan ihtiyaç uluslararası kuruluşların sürecin yönlendirilmesindeki rollerini hızla artırmaktadır. Bu bakış açısından yola çıkılarak bu çalışmada nüfusun yaşlanmasını mercek altına alan uluslararası kuruluşların bölgesel ve genel düzeyde sundukları alternatif politikalar karşılaştırılmalı olarak değerlendirilecektir.

Anahtar Sözcükler: Nüfus, demografik değişim, nüfusun yaşlanması, Birleşmiş Milletler

ABSTRACT

Far from the basic numerical data, population is expressed a number of people who live in a specific area is described as a source of having strategic importance for countries from the economic, social, political and cultural aspects. Demographic determinants have undergone a significant transition when the numerical rarity was described as a real scarcity from pre-modern era to today. Thus, population matter has become a complex field and a subject that is needed to produce an alternative policy. So that, demographic change which was lived by the developing countries has begun to take a way toward global ageing tendency that was lived in the world. For this reason, the roles of international organizations in directing the process are rapidly increasing, to offer the optimal choice for the world's population that will serve to protect of economic and social welfare national as well as global preferences. Starting from this point of view, in this study, alternative policies which were offered by the international organizations focusing on the population ageing at local and general level will be evaluated in comparatively.

Keywords: Population, demographic change, population ageing, United Nations

Önerilen atıf şekli: Yumurtacı, A. (2018). Küresel Demografik Eğilimler Bağlamında Uluslararası Kuruluşların Demografik Değişime Bakışı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*.8(1). 187-214

** Dr., İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, aynur.yumurtaci@gmail.com

* Bu çalışma Dr. Aynur Yumurtacı'nın İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda hazırlanmış Doktora Tez çalışmasının bir bölümünden üretilmiştir.

GİRİŞ

“Demografik Araştırmalar”, insanların bir arada yaşamaya başladıkları tarihin ilk dönemlerinden günümüze kadar, pek çok çalışmaya konu olmuştur. Bu araştırmalarda temel demografik değişkenler olarak adlandırılan doğum, ölüm ve göçlerdeki değişimler, bu değişimlerin ortaya çıkardığı etkiler ve bu etkilere bağlı olarak yeniden şekillenen demografik yapı, üzerinde dikkatle durulan bir konu haline dönüşmüştür. Bu kapsamda demografik değişimin etkilerinin yoğun bir şekilde yaşandığı gelişmiş ülkeler ve demografik değişimi hızla yaşayan gelişmekte olan ülkeler için çeşitli stratejiler geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Demografik değişime ilişkin şimdiye kadar yapılmış çalışmalarda da gözleendiği gibi, demografik değişim ne sadece belirli bir bölgeye, ne de belirli bir ülkeye ait bir sorundur. Aksine, demografik değişim küresel bir olgu olarak şekillenmiş olup ortaya çıkardığı ve(ya) çıkaracağı sonuçlar derinlemesine tartışılmaktadır. Bu durumda bir ülkenin nüfusunda herhangi bir sebeple meydana gelen artış veya azalışlar özel olarak o ülkenin kendi sosyal, siyasi, ekonomik vb. yapılarını etkilerken eş zamanlı olarak diğer ülkelerin demografik yapılarını da etkilemektedir.

Bu bağlamda demografik değişim konusunun ulusal düzeyde oluşturulan platformların ötesinde uluslararası kuruluşlarca da tartışılmaya başladığı gözlenmektedir. Bu kuruluşların başlıcaları: Birleşmiş Milletler (BM) ve Uzmanlık Kuruluşları, bu bağlamda; Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Dünya Bankası (DB), Avrupa Birliği (AB), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) olarak sıralanmaktadır. İlgili kuruluşlar geliştirdikleri stratejiler ve bu stratejilerin devamlılığı ve güncelliği ile bölgesel ve küresel ölçekte ülkelerin demografik yapılarını yeniden şekillendirmeye yönelik politikalarda belirleyici role sahip olmuşlardır. Sıralanan bu kuruluşların yanı sıra elbette daha pek çok kuruluşun demografik değişim konusu ile ilgili görüşlerini ortaya koyduğunu söylemek mümkündür. Ancak çalışmanın kapsamı bakımından temel uluslararası aktörlerin demografik değişime ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, uluslararası kuruluşların demografik değişimi hangi amaçla ve hangi açılardan değerlendirdiklerini belirlemek ve bu durumun gerekçelerini ortaya koymaktır. Bu kapsamda demografik değişime ilişkin uluslararası kuruluşlarca geliştirilen stratejilerin bölgesel düzeyde farklılık oluşturup oluşturmadığı sorusuna da yanıt aranmaktadır. Böylece uluslararası kuruluşların dünyada yaşanan demografik değişime bakışı, çalışma kapsamındaki her bir kuruluşun uzmanlık alanına göre değerlendirilirken, kuruluşlar arası politika farklılıkları ile benzerliklerin de altı çizilmektedir.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVDE DEMOGRAFİK DEĞİŞİM (SÜRECİ)

Literatürde demografik değişimin ne anlam ifade ettiğine yönelik pek çok tanımlama yapılmış olmakla beraber, en genel tanımı ile demografik değişim; ekonomik gelişme ve refah artışının oluşturduğu etkiler ve bu etkiler ile yüksek doğum ve ölüm oranlarından düşük doğum ve ölüm oranlarına geçiş olarak açıklanmaktadır. “Demografik Değişim Süreci” ise demografik değişimin zaman içerisinde geçirdiği dönüşümü ifade etmek için yapılan bir tanımlamadır (Weeks, 2008: 68).

Daha kapsamlı bir tanım ile demografik değişim; ölüm-doğum oranlarının ve nüfus artış hızının yüksek, doğumda beklenen yaşam sürelerinin düşük olduğu süreçten, önce ölüm ardından da doğum oranlarının azalmaya başladığı, ortalama yaşam sürelerinin uzadığı, nüfus artış hızının giderek azaldığı bir sürece geçiş olarak nitelendirilmektedir (Lee, 2003: 71). Demografik değişim, 1900’lerin başından bu yana demografların araştırma konusu haline gelmiş olup konu ile ilgili ilk kapsamlı incelemeler 1909 yılında gerçekleştirilmiştir (Kirk, 1996: 361).

Ünlü Demograf Warren Thompson ise 1929 yılında ortaya koyduğu çalışması “Demografi’nin Kaynağı (The Field of Demography)”nda konuyu kapsamlı bir şekilde değerlendirmiştir (Kirk, 1996: 361). Thompson öncelikle nüfusu yaş gruplarına göre üç temel gruba (0-14 yaş çocuk, 15-64 yaş çalışma çağındaki nüfus ve 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfus) ayırmıştır. Piramit üzerinde gösterilen yaş gruplarına göre piramidin tabanını çocuk nüfus, ortasını çalışma çağındaki nüfus ve üst noktasını yaşlı nüfus temsil etmiştir.

Thompson’a göre demografik değişimin birinci sürecinde (ölümler yüksek, doğumlar yüksek) piramidin tabanı geniş, orta ve üst kısımları daha dardır. Buna karşın ikinci ve üçüncü süreçte (ölümler düşük, doğumlar yüksek) piramidin orta kısmı giderek genişlemektedir. Dördüncü süreçte ise (düşük ölüm, düşük doğum) piramit önce dikdörtgene veya elipse (ya da soğana) benzemekte, ardından piramit giderek mantar şeklini almaktadır. Bu değişimde 15-64 ve 65 yaş ve üzeri nüfus gruplarının giderek artması, buna karşın 0-14 yaş grubunun giderek azalması etkili olmaktadır (Hoşgör & Tansel, 2010: 54). Bu bağlamda Thompson tarım toplumlarından sanayi toplumlarına geçişte doğum ve ölüm hızlarının azaldığını belirtmiştir (Işık Erol, 2016: 76).

Thompson demografik değişim sürecini karakterize ettiği dörtlü süreçten ve elde ettiği verilerden yola çıkarak “Nüfus” isimli çalışmasında üçlü bir tipoloji oluşturmuştur. “Thompson Tipolojisi” olarak da ifade edilen bu tipolojide ülkeler nüfus yapılarına göre Grup A, B ve C olarak üçe ayrılmıştır (Thompson, 1929: 959).

“Grup A” adı verilen ilk gruba nüfus artış hızının giderek azalış gösterdiği ancak nüfusun artışını sürdürmeye devam ettiği buna karşın ilerleyen süreçlerde nüfusun uzun süre sabit kalacağı Batı Avrupa ülkeleri yerleştirilmiştir. Bu

ülkelerin temel karakteristiği ölüm oranlarının düşük, doğum oranlarının giderek azalış halinde olmasıdır (Hodgeson, 1983: 7).

İkinci grup olarak ifade edilen “Grup B” de ölüm ve doğum oranları birlikte azalış göstermekte ancak ölümlerdeki düşüş doğumlardaki düşüşe göre daha hızlıdır. Grup B’de yer alan ülkelerde doğum oranları hızla azalmaya başlayana kadar nüfusun artması beklenmekte, ardından durağan bir nüfus artış hızı ile karşılaşılacağı düşünülmektedir. “Grup B” tipolojisinin en önemli örnekleri Güney ve Doğu Avrupa ülkeleridir.

“Grup C” olarak kategorize edilen üçüncü grupta ise doğumların ve ölümlerin kontrol altında olmadığı ülkeler bulunmaktadır. Thompson Grup C’yi temsil eden ülkelerin içerisinde Hindistan ve Rusya’yı katmış, Afrika ülkelerini de genel olarak bu grup içerisinde değerlendirmiştir. Bu açıklamalardan hareketle Thompson demografik değişimi Grup C’den Grup A’ya doğru dönüşüm olarak tanımlamaktadır (Kirk, 1996: 362).

Demografik değişim kapsamında yapılmış çalışmalardan da hareketle değişim sürecinin başlangıcında doğum oranlarının yüksek olmasının başlıca nedenleri; doğum kontrolünün uygulanmaması, tarım toplumlarında aile içi toplam gelire olumlu etkisi bakımından kalabalık ailelerin taşıdığı önem ve dini inançlardır. Ölüm oranlarındaki yüksekliğin nedenleri ise; salgın hastalıklardaki artış, uzun süren savaşlar, kıtlık-gıda yetersizliği, temiz su kaynaklarına ulaşmadaki sorunlardır (Barcelona Field Studies Centre, 2015).

Yüksek doğum ve yüksek ölüm oranlarını ifade eden birinci süreçte doğum ve ölüm oranlarının her ikisi de binde 30 civarında, nüfus artış hızı ise binde 10’un biraz altındadır (Yüceşahin, 2011: 12). Aile başına düşen çocuk sayısı yaklaşık 5’tir.

İkinci süreçte ise ölüm oranlarının giderek azaldığı, doğum oranlarının da ölüm oranlarındaki düşüş kadar hızlı olmasa da giderek düştüğü görülmektedir (Marshall, 2013: 702). İkinci süreçte hızlı bir nüfus artışı yaşanmakta olması sebebi ile bu süreç nüfusun “Erken Yayılım Dönemi” olarak ifade edilmektedir. Erken yayılım döneminde çalışma çağındaki nüfusun artışına bağlı olarak toplam bağımlılık oranları azalmakta (yüksek oranlardaki çalışma çağı nüfusu) ve demografik fırsat penceresi ile karşılaşılmaktadır (Özbay, 2009: 2). Demografik değişimin ikinci sürecinde nüfus artış hızı binde 20- 40 arasında, aile başına düşen çocuk sayısı ise 2-3 arasında değişmektedir (Saraç, 1997: 34; Yüceşahin, 2011: 12).

Üçüncü süreçte ölüm oranlarındaki hızlı azalışa karşın, doğum oranları da hızla azalmaktadır (Koç ve diğerleri, 2008: 5). Bu süreçte nüfus artış hızı binde 20’nin altında, aile başına düşen çocuk sayısı ise yaklaşık 2 seviyesindedir. Doğumlardaki azalmanın temel nedenleri; aile planlaması uygulamalarının yaygınlaşması, bebek ölümlerinin eğitim ve sağlık koşullarının gelişimi ile azalması, refahın yükselmesi, teknolojik dönüşüm ve mekanizasyon ile daha az

sayıda çalışana ihtiyaç duyulması ve kadının çalışma yaşamına katılımında yaşanan artıştır (Barcelona Field Studies Centre, 2015).

Böylelikle önceleri hemen her yaş grubunda görülen ölümlerin, demografik değişimin son süreci ile çoğunlukla ileri yaşlarda (yaşlılarda) yoğunluk kazandığı görülmektedir. Bu durumda demografik değişimin literatürde çoğunlukla yukarıda açıklanan üçlü süreci temsil ettiğini söylemek mümkündür. Bu süreci içinde bulunan ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel koşullar değiştirmekte, böylelikle demografik değişim sürecinin hızı ülkelere, bölgelere ve gelişmişlik düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

II- DÜNYADA DEMOGRAFİK DEĞİŞİMİN GÖRÜNÜMÜ

Demografik değişkenler bakımından genel olarak dünyada, özel olarak bölgesel düzeyde demografik değişim incelendiğinde; BM Nüfus Projeksiyonlarından hareketle henüz sona ermemiş, aksine hızla devam etmekte olan bir değişim süreci ile karşılaşmaktadır. Bu bağlamda genel bir değerlendirme yapıldığında; dünyada 1955-2050 yılları arasında binde 35,5 olan kaba doğum hızlarının 2015-2020 yılları arasında binde 18,6'ya gerilediği görülürken mevcut eğilimler 2045-2050 yılları arasında bu oranın yüzde 14,9 seviyesine ineceğini göstermektedir. Bu oran Tablo 1'e göre bölgesel düzeyde değerlendirildiğinde; Afrika'da 1955-1960 yılları arasında binde 47,8 olan kaba doğum hızlarının 2015-2020 yılları arasında binde 35,8'e, 2045-2050 yılları arasında ise binde 24,4'e gerileyeceği tahmin edilmektedir. Kaba doğum hızlarındaki en belirgin düşüşün Avrupa'da yaşandığı görülmektedir.

Mevcut demografik eğilimlerle Avrupa'da kaba doğum hızlarının 2015-2020 yılları arasında gerileyeceği 1955-1960 yılları arasında binde 20,9 olan kaba doğum hızlarının 2015-2020 yılları arasında binde 10,8'e düşeceği tahmin edilmektedir. Aynı süreçte kaba ölüm hızlarında öncelikle bir düşüş yaşanacak olup 2020 sonrası kaba ölüm hızları artacaktır. Kaba ölüm hızlarındaki böyle bir artışın 2020 yılına kadar artan yaşlı nüfustan kaynaklanacağı düşünülmektedir. Nüfus artış hızındaki azalış özellikle doğum oranlarının azalmasından kaynaklanan bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Dünyada doğal nüfus artış hızı 1955-1960 yılları arasında ortalama binde 18 seviyesinde iken bu oran 2015-2020 yılları için yaklaşık olarak binde 11,8 olarak kaydedilmiştir. Bölgesel açıdan doğal nüfus artış hızının en fazla düşüş gösterdiği yer demografik değişim sürecini geliştirmekte olan ülkelere göre daha önce yaşamaya başlayan Avrupa olmuştur. Avrupa'da 1955-1960 yılları arasında doğal nüfus artış hızı binde -10,7 iken, bu oran 1995-2000 yılları arasında binde - (eksi) 1,3'e düşmüştür. Aynı oran 2015-2020 yılları için binde - (eksi) 0,3 olarak hesaplanırken, 2025 sonrası doğal nüfus artışının önemli bir azalış göstereceği düşünülmektedir. Böylece 2025-2030 yılları arasında dünyada doğurganlık hızının 2,38 seviyesine düşmesi, buna karşın doğumda beklenen yaşam sürelerinin hızla artarak 2020 yılı itibarı ile yaklaşık 73,6 yıla ulaşması beklenmektedir.

Tablo 1. Dünya'da Demografik Değişim (1955-2050)

Demografik Değişken	Yıllar	Bölge						
		Dünya	Afrika	Asya	Avrupa	Latin Amerika Karayipler	Okyanusya	Kuzey Amerika
Kaba Doğum Hızları (%)	1955-1960	35,5	47,8	39,4	20,9	41,8	27,3	24,8
	1965-1970	34,1	46,4	39	16,8	37,9	24,5	18
	1975-1980	28,6	45,6	30,1	14,7	33,2	21	14,8
	1985-1990	27,5	42,9	28,8	13,6	28	19,8	15,6
	1995-2000	21,9	38,8	21,2	10,3	23,4	18,7	14,1
	2005-2010	20,2	36,9	18,7	10,8	19,1	18,1	13,6
	2015-2020	18,6	35,8	17,8	10,8	17,8	17,3	12,4
	2025-2030	16,6	30	14,1	9,6	14,1	15	12
	2035-2040	15,7	27,2	12,9	9,6	12,4	14,1	11,5
	2045-2050	14,9	24,4	12	10,1	11,3	13,6	11,4
Kaba Ölüm Hızları (%)	1955-1960	17,5	24,4	20,6	10,2	13,8	11,3	9,3
	1965-1970	13,5	20,4	14,4	9,9	10,9	10	9,4
	1975-1980	10,8	17,2	10,2	10,5	8,7	8,6	8,6
	1985-1990	9,5	14,7	8,6	10,7	7,2	8	8,7
	1995-2000	8,7	13,7	7,5	11,6	6,1	7,4	8,5
	2005-2010	8	11,3	7	11,3	5,8	6,8	8,1
	2015-2020	7,8	9,8	7	11,1	5,9	6,9	8,3
	2025-2030	8	7,7	7,7	11,9	6,5	7,1	8,9
	2035-2040	8,6	6,9	8,8	12,7	7,3	7,8	9,8
	2045-2050	9,2	6,5	9,9	13,4	8,3	8,4	10,4
Doğurganlık Hızı (Kadın Başına Düşen Çocuk)	1955-1960	4,90	6,64	5,58	2,66	5,90	4,05	3,69
	1965-1970	4,92	6,67	5,73	2,37	5,53	3,55	2,58
	1975-1980	3,87	6,62	4,10	1,97	4,48	2,72	1,77
	1985-1990	3,45	6,20	3,51	1,81	3,43	2,49	1,89
	1995-2000	2,74	5,35	2,55	1,43	2,75	2,45	1,95
	2005-2010	2,56	4,89	2,29	1,55	2,27	2,51	2,02
	2015-2020	2,51	4,71	2,20	1,60	2,15	2,42	1,86
	2025-2030	2,38	3,89	2,05	1,69	1,90	2,24	1,88
	2035-2040	2,31	3,46	1,96	1,75	1,81	2,13	1,89
	2045-2050	2,25	3,11	1,92	1,79	1,78	2,06	1,90
Doğumda Beklenen Yaşam Süresi (Yıl)	1955-1960	49,2	39,8	44,3	67	54,1	62,4	69,6
	1965-1970	55,3	44,3	52,6	70	58,9	65	70,4
	1975-1980	60,2	46,8	59,1	71	63	68,1	73,2
	1985-1990	63,6	51,7	63,4	72,8	66,6	70,9	75
	1995-2000	65,5	52,2	66,5	73	70,4	73,6	76,6
	2005-2010	68,8	56,4	70,1	75,2	73,3	76,6	78,3
	2015-2020	70,4	59,5	71,5	77	74,5	77,4	79,8
	2025-2030	73,6	64,4	74,8	79,3	77,8	79,8	81,3
	2035-2040	75,4	67,4	76,6	80,8	79,8	81	82,8
	2045-2050	77	69,9	78,2	82,1	81,7	82,1	84,2
Doğal Nüfus Artış Hızı (%)	1955-1960	18	23,4	18,8	10,7	28	16	15,5
	1965-1970	20,6	25,9	24,6	6,9	27	14,6	8,6
	1975-1980	17,8	28,4	19,9	4,2	24,6	12,4	6,2
	1985-1990	18	28,2	20,2	3	20,9	11,9	6,9
	1995-2000	13,2	25,1	13,7	-1,3	17,3	11,2	5,6
	2005-2010	12,2	25,6	11,7	-0,6	13,3	11,3	5,5
	2015-2020	11,8	26	10,7	-0,3	11,9	10,4	4
	2025-2030	8,6	22,3	6,4	-2,3	7,7	7,9	3,1
	2035-2040	7,1	20,3	4,1	-3,1	5,1	6,2	1,7
	2045-2050	5,7	17,9	2,1	-3,4	2,9	5,2	1

Kaynak: United Nations (2016). Crude birth, Total Fertility, Rate of natural increase, Life Expectancy at Birth, Crude death rate rate by major area, region and country (1950-2050). [<http://esa.un.org/unpd/wpp/DVD/>]. (07.04.2016).

Dünyada nüfus artış hızının azalış eğilimi karşısında, en önemli ve tek istisna sayılabilecek bölge Afrika olmuştur. Afrika'da doğal nüfus artış hızı yıllara göre dalgalanmalar göstermekle birlikte bu oran 1955-1960 yılları ile karşılaştırıldığında günümüzde genel bir artış eğilimindedir. 2025 yılı sonrası Afrika'da doğal nüfus artış hızı azalışa geçecek olsa da diğer bölgelerle karşılaştırıldığında Afrika'da doğal nüfus artış hızının uzun dönemde yüksek olacağı görülmektedir. Buna karşın, Avrupa'yı takiben Asya, Latin Amerika ve Karayipler, Okyanusya ve Kuzey Amerika'da doğal nüfus artış hızı hızlı bir azalış eğilimi gösterecektir. Bu durumda 2045-2050 yılları arasında Avrupa ve Asya bölgeleri başta olmak üzere dünyanın pek çok bölgesinde nüfus artış hızının süratle azalacağı, ortalama yaşam sürelerinin ise aynı hızla artacağı öngörülmektedir. Böylece 2045-2050 yılları arasındaki nüfus projeksiyonlarına göre en yaşlı bölgelerin Kuzey Amerika, Avrupa ve Okyanusya olması beklenmektedir. Bu üç bölgeyi sırası ile Latin Amerika ve Karayipler ve Asya'nın takip edeceği BM Nüfus projeksiyonlarından elde edilen veriler doğrultusunda ortaya çıkmaktadır.

Demografik değişkenlerin zaman içerisinde ortaya çıkarmış olduğu dönüşüme bağlı olarak toplam nüfus içerisinde farklı nüfus gruplarının dağılımının da değişim geçirdiği görülmektedir. Bu kapsamda genel olarak dünyada ve bölgelere göre nüfus gruplarındaki değişimin yer aldığı Tablo 2 incelendiğinde; 1950-2015 yılları arası dikkat çeken en önemli durum toplam nüfus içerisinde 0-14 yaş arası çocuk nüfusun giderek azalışa geçtiğidir.

Tablo 2'ye göre Asya'da 1950 yılında toplam nüfusun yüzde 36,5'i çocuk nüfusundan oluşurken 2015 yılında çocuk nüfusunun yüzde 24,5'e düştüğü görülmektedir. 2050 yılı için çocuk nüfusunun yüzde 21,3'e düşmesi beklenmektedir. Bu durum 1950-2050 yılları arasında çocuk nüfusunun neredeyse yarı yarıya azalması anlamına gelmektedir. 1950-2015 yılları arasında Asya'da 15-64 yaş arası çalışma çağındaki nüfusun hızlı bir artış gösterdiği görülürken 2015 yılı sonrası Asya'da çalışma çağındaki nüfusun azalışa geçeceği, aynı süreçte de 65+ yaşlı ve 85+ ileri yaşlı nüfusun hızla artacağı ifade edilmektedir.

Aynı oranlar Tablo 2 bağlamında Avrupa ülkeleri için değerlendirildiğinde; 0-14 yaş çocuk nüfusun 1950 yılı sonrasında hızlı azalışını sürdürdüğü gözlenmekle beraber 2000 yılı sonrası hızla azalmaya başlayan çalışma çağındaki nüfus ve aynı süreçte zaten yüksek olan ve artışını sürdüren yaşlı ve ileri yaşlı nüfusun Avrupa'yı dünyanın en yaşlı bölgesi haline getirdiği anlaşılmaktadır. Latin Amerika ve Karayipler bölgesinin 1950-2015 yılları arasında çocuk nüfusundaki azalış bakımından Avrupa'ya benzer bir performans gösterdiği bilinsede aynı süreçte 15-64 yaş arası çalışma çağındaki nüfusun Latin Amerika Karayipler bölgesinde zaman zaman dalgalanmalar göstermekle beraber daha hızlı bir artış gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Genel Olarak Dünya’da ve Bölgelere Göre Nüfus Gruplarının Değişimi (1950-2050)

Yaş	Yıllar	Bölge (%)						
		Dünya	Afrika	Asya	Avrupa	Latin Amerika Karayipler	Okyanusya	Kuzey Amerika
0-14	1950	34,3	41,4	36,5	26,3	40,3	29,9	27,2
	1975	36,9	44,5	40,0	23,7	41,3	31,3	25,2
	2000	30,2	42,7	30,4	17,5	32,0	25,8	21,1
	2015	26,1	41,0	24,5	15,7	25,7	23,5	18,7
	2025	24,6	38,9	22,4	15,8	22,5	22,8	18
	2050	21,3	32,2	18,0	15,1	17,1	20,0	17,2
15-64	1950	60,6	55,4	59,4	65,7	56,1	62,8	64,6
	1975	57,5	52,4	56,0	64,8	54,5	61,2	64,4
	2000	63,0	54,0	63,8	67,8	62,5	64,4	66,6
	2015	65,7	55,5	68,0	66,7	66,7	64,6	66,4
	2025	64,9	57,2	67,5	63,1	67,2	63,0	62,9
	2050	62,7	61,9	63,8	57,3	63,4	61,8	60,1
65+	1950	5,1	3,2	4,1	8,0	3,6	7,4	8,2
	1975	5,5	3,1	4,0	11,5	4,2	7,4	10,3
	2000	6,8	3,4	5,7	14,7	5,6	9,8	12,3
	2015	8,3	3,5	7,5	17,6	7,6	11,9	14,9
	2025	10,4	3,9	10,1	21,1	10,3	14,2	19,1
	2050	16,0	5,9	18,2	27,6	19,5	18,2	22,7
80+	1950	0,6	0,3	0,4	1,0	0,4	1,0	1,1
	1975	0,7	0,3	0,4	1,8	0,5	1,3	2,1
	2000	1,2	0,4	0,8	2,9	1,0	2,2	3,2
	2015	1,7	0,5	1,4	4,7	1,6	2,9	3,8
	2025	2,0	0,5	1,8	5,5	2,2	3,5	4,5
	2050	4,5	0,9	4,9	10,1	5,7	6,4	8,6

Kaynak: United Nations (2016). Percentage of Total Population by Broad Age Group and Total Population Both Sex, Major Area, Region and Country. [<http://esa.un.org/unpd/wpp/DVD/>]. (07.04.2016).

Azalan ölüm ve doğum oranları ve yükselen ortalama yaşam süreleri ile başta Avrupa olmak üzere dünyanın hemen hemen her bölgesi hızlı küresel yaşlanma eğilimindedir. Buna karşın Afrika’da süreç daha yavaş işlemektedir. Afrika için bir değerlendirme yapıldığında, 2015 yılı verilerine göre bölgede 0-14 yaş arası çocuk nüfusunun yüzde 41, 15-64 yaş arası çalışma çağındaki nüfusun yüzde 55,2 seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu durumda Afrika’daki çocuk nüfusun 1950 yılından günümüze oransal olarak çok büyük bir değişim göstermediği (diğer bölgelerle karşılaştırıldığında) anlaşılabilir. 2050 yılında Afrika’da çocuk nüfusunda ve genel nüfus artış hızındaki azalışın diğer bölgelere nazaran düşük bir seviyede olacağı tahmin edilmektedir. Böylece doğurganlık oranlarındaki ve ortalama yaşam süresindeki artışın etkisi ile Afrika’nın uzun bir süre nüfus artışı ile karşı karşıya kalacağı da ileri sürülmektedir.

Nüfusta görülecek bu artışa karşın 2050 yılı ve öncesi için Afrika’nın yüksek oranda yaşlı nüfus ile karşı karşıya kalmayacağı, hatta bölgede ileri yaşlı nüfusta önemli bir yükselişin olmaması beklenmektedir.

III- ULUSLARARASI KURULUŞLARIN DEMOGRAFİK DEĞİŞİME BAKIŞI

Çalışmanın önceki bölümlerinde BM Nüfus Projeksiyonlarından hareketle kısa, orta ve uzun dönemde bölgesel açıdan ve genel olarak dünyada demografik değişim analiz edilmiştir. Bu bağlamda demografik değişime ilişkin genel durum değerlendirmesi yapılmıştır. Genel demografik eğilimler sonucunda demografik değişimin sınırları aştığı, adeta küresel bir konu haline geldiği görülmektedir. Elde edilen veriler demografik değişimin hâlihazırda nelere sebep olduğu ve ileride de nelere sebep olabileceği konusunda önemli birer rehber konumundadır. Konunun çok boyutluluğundan da hareketle demografik değişim sürecinde yeterli seviyede, zamanında, uygulanabilir alternatif politika(lar) oluşturulmasına özellikle uluslararası aktörler tarafından dikkat çekilmektedir. Aşağıda demografik değişim sürecine ilişkin görüşleri ve politika öncelikleri açıklanacak olan bu uluslararası aktörler; BM ve bağlı kuruluşları başta olmak üzere, AB ve OECD olarak sıralanmaktadır.

A- Birleşmiş Milletler

Demografik değişimin dünya nüfusunu dönüşüme uğratarak orta ve uzun vadede oluşturacağı etkilere dikkat çekmeyi amaçlayan BM, 1974 yılını “Dünya Nüfus Yılı” olarak ilan etmiş ve 1978 yılı itibarı ile nüfusun yaşlanmasını uluslararası alana taşımıştır (Coale, 2016: 1). Böylelikle BM Genel Kurulu kararı ile 26 Temmuz - 6 Ağustos 1982 tarihleri arasında BM Birinci Dünya Yaşlanma Kurulu (Viyana Asamblesi-Kurulu) gerçekleştirilmiştir. Kurul ile yaşlılık ve yaşlıların ekonomik ve sosyal güvencelerinin sağlanması konuları uluslararası düzeyde tartışılmış, tavsiye

niteliğinde kararlar alınmıştır (United Nations, 1983: 6). Kurulda demografik değişim sürecine ilişkin görüşülen temel konular; bilgi toplama ve analizler olup sektörel alanlar kapsamında; beslenme ve sağlık, yaşlı tüketicilerin korunması, aile, sosyal refah, gelir güvenliği, eğitim, istihdam vb. konular da tartışılmıştır (United Nations, 2015).

Viyana Kurulu'nu takiben 8-12 Nisan 2002'de Madrid'te BM İkinci Dünya Yaşlanma Kurulu (Madrid Asamblesi-Kurulu) toplanmıştır. İkinci Dünya Yaşlanma Kurulu sonrası alınan başlıca kararlar; yaşlılara ilişkin her türlü ihmal, şiddet ve istismarın ortadan kaldırılması olarak sıralanmıştır. Böylece BM Birinci Dünya Yaşlanma Kurulu'nda ele alınmamış konular İkinci Kurulda ele alınarak kapsam genişletilmiş, ana temalar belirlenmiş ve yaşlanma eylem planı oluşturulmuştur (Aziz, ty.: 1). İkinci Dünya Yaşlanma Kurulu'nun ana temaları; yaşlıların gelişimi, yaşlıların sağlık ve refahının artırılması, yaşlılara yönelik minimum gelir desteğinin özellikle dezavantajlı gruplar bakımından oluşturulması, yaşlıların etkinleştirilmesini sağlayıcı ortamlar oluşturulması olarak sıralanmıştır (United Nations, 2002: 19-20).

BM tarafından düzenlenen iki Kurulun da yola çıkış amacına bakıldığında; küresel demografik değişimin temel alındığı BM Birinci Dünya Yaşlanma Kurulu ile gelişmiş ülkelere yönelik tavsiyeler sunulduğu, BM İkinci Dünya Yaşlanma Kurulu ile de gelişmekte olan ülkelere yönelik tavsiyeler belirlendiği görülmektedir (Görgülü ve diğerleri, 2010: 31).

BM'nin demografik değişim ile ilgili yukarıda açıklanan genel değerlendirmelerinin yanında her biri farklı uzmanlık alanında olan BM'ye bağlı kuruluşların da konuyu derinlemesine analiz ettiği görülmektedir. Bu kapsamda aşağıda, öncelikle BM ve uzmanlık kuruluşları olan; UNFPA, DSÖ, UÇÖ ve DB'nin demografik değişim ile ilgili politikalarına yer verilecektir. Ardından AB ve OECD'nin konuya bakışı değerlendirilecektir.

1- Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu

BM'nin nüfus alanında uzmanlık kuruluşu olan UNFPA gelişmiş ülkelerin yanı sıra geçiş ekonomileri ile az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nüfus politikalarının belirlenmesinde önemli bir aktördür. UNFPA'nın nüfusa ilişkin temel araştırma konuları; yaşlanma, nüfus sayımı, iklim değişikliği, demografik değişkenler, kentleşme, göç ve bölgesel düzeylerde nüfusun yapısında meydana gelen eğilimlerdir (UNFPA, 2015).

UNFPA'nın temel faaliyet alanları; nüfusa ilişkin araştırmalar yapmak, veri toplamak ve verileri raporlamak, ulusal kalkınma programları ve yeni faaliyet raporları oluşturmaktır. UNFPA demografik değişimin temel belirleyicileri olan doğumlar ve ölümlerde meydana gelen değişimlere ilişkin verilerin gelecek perspektiflerinin belirlenmesindeki önemini vurgulamakta ve bu değişimlerin

belirli dönemlerde mutlaka değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Böylece ortaya çıkan genel sonuçlar ve ülke raporları ekseninde, küresel ölçekte nüfus politikalarının oluşturulabileceğini ifade etmektedir (UNFPA, 2015).

UNFPA bir ülkede hangi sayıda okul, hastane, yaşlı ve çocuk yurdu/bakımevi yapılacağına belirleyicisinin nüfus eğilimleri olduğunu ifade ederken, nüfusu odak alarak yapılan bu yatırımların da ekonomik ve sosyal açılardan dönüşleri olacağını savunmaktadır. UNFPA “Uluslararası Malta Yaşlanma Enstitüsü” ve “Columbia Üniversitesi”nce kurulan “Uluslararası Politika Geliştirme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Yaşlı Nüfusun Kapasitesini Artırma Programı” gibi merkezlerle işbirliği de gerçekleştirmektedir. İlgili kurumlarla gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda elde edilen programlar vasıtası ile yaşlı nüfusun yaşadığı problemlere başta gelişmiş ülkeler olmak üzere çözüm üretilmesi yönünde araştırmalarda bulunmaktadır (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2013: 7).

UNFPA sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için birey ve ailelere üreme sağlığı ve(ya) aile planlaması ile ilgili hizmet sunmayı amaçlamakta, genel bütçesinin yüzde 20’lik bölümünü nüfus ve aile planlamasına ayırmaktadır (BM, 1 Temmuz 2015). 1969-1991 yılları arasında UNFPA’nın genel bütçesinin yüzde 45’lik kısmını aile planlamasına ayırması, ancak aynı dönemde nüfus meselesinin incelendiği diğer projelere yaklaşık yüzde 1,5’lik bütçe ayrılması Fon’un demografik değişim sürecinde nüfus meselesine Neo-Malthusçu bir açıdan yaklaştığının göstergesi olmuştur (Karaca Bozkurt, 2011: 21).

UNFPA’nın Neo-Malthusçu politikaları özellikle az gelişmiş Afrika ülkelerini kapsamaktadır¹. Aile planlaması ile ilgili uygulamaların öncelikle Afrika’da uygulanmasının temel sebebi; az gelişmiş bir bölge olarak nitelendirilen Afrika için artan nüfusunun sürdürülebilir kalkınmayı sağlamada önemli bir engel olarak görülmesidir. Fon, az gelişmiş ülkelerde böyle bir politika uygularken, gelişmiş Avrupa ülkelerinde yaşlılığı bir tehdit olarak görmek yerine yaşlılığın nasıl fırsata çevrilebileceği ve bu yönde hangi politikaların oluşturulabileceğini araştırmaktadır. Bu durum Fon’un geliştirmekte olan ve özellikle gelişmiş ülkeler için demografik değişimi fırsata çevirici, daha aktif ve çözüm odaklı bir bakış açısı sergilediğini ortaya koymaktadır.

¹ “Toplumsal, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlara etkileşim içinde olan nüfus politikalarının belirlenmesinde 1960’lardan beri çok uluslu örgütler oldukça etkilidir. UNFPA, USIAD, Dünya Bankası gibi III. Dünya ülkelerinin nüfus politikalarının belirlenmesinde çok etkili olan kuruluşlar, Batı ve ABD tarafından desteklenmekte ve yönlendirilmektedir. Bu uluslararası kuruluşlar, nüfus kontrol programları çerçevesinde III. Dünya ülkelerinde kendileri ile aynı neo-Malthuscu yaklaşımı benimseyen politikacılar, hükümetler, bürokratlar, sivil toplum kuruluşları ve uzmanlar aracılığıyla bu nüfus politikalarının belirlenmesinde etkiye bulunur.” (Özberk, 2003: 4).

2- Uluslararası Çalışma Örgütü

Küresel demografik değişim olarak ifade edilen nüfusun yaşlanması olgusu son 20-30 yıl içerisinde ilgi odağı haline gelmiş olsa da, UÇÖ kuruluşundan bu yana yaşlılık konusuna ilgi göstermiştir. UÇÖ demografik değişim ve bu değişimin en temel sonucu olan nüfusun yaşlanması konusunu “Toplumların-İşgücünün Yaşlanması/Ağarması-Grileşmesi (Graying of the Workforce-Societies)” açısından değerlendirmiştir. UÇÖ uzmanlık alanı gereği nüfusun yaşlanması konusunu azalan emek arzı bağlamında değerlendirirken, eş zamanlı olarak sosyal güvenliğin sürdürülebilirliğine de dikkat çekmiş, tavsiye ve sözleşmeleri kapsamında konuyu analiz etmeye çalışmıştır. 1933 yılında “Sanayide Yaşlılık Sigortası Uygulamaları” ile ilgili 35 No’lu UÇÖ sözleşmesi, “Tarımda Yaşlılık Sigortası” kapsamındaki 36 No’lu UÇÖ sözleşmesi ve “Malullük, Yaşlılık, Ölüm Sigortası” ile ilgili 43 No’lu tavsiye önemli UÇÖ belgeleri bu kapsamda değerlendirilmektedir. İlgili belgeler değişen zamana, ihtiyaçlara göre zaman zaman yeniden gözden geçirilmektedir. UÇÖ 1962 yılındaki konferansında demografik değişimin bir tehdit olmadığını, yaşlı çalışanlarında topluma sosyo-ekonomik açılardan katkıda bulunabileceğini ileri sürmüş, 1979 yılında yaşlı çalışanlar konusunu ayrıntılı olarak değerlendirmiştir. Bu kapsamda 23 Haziran 1980 tarihli Genel Konferansta 162 No’lu “Yaşlı Çalışanlara Tavsiyeler” çıkarılmış, yaşlı çalışanlara yönelik muamele eşitliği konusu UÇÖ’nün gündem maddeleri arasında yerini almıştır (Leckie & Huggins, 2011: 78).

İlerleyen yıllarda yaşlı çalışanlar konusu derinlemesine incelenmiş olup UÇÖ’nün 2012 tarihli 202 No’lu “Sosyal Koruma Ulusal Tabanlarıyla ilgili Tavsiye” kararı oluşturulmuştur. 202 No’lu Tavsiye bünyesinde her hangi bir ayırım olmaksızın yaşlılara asgari gelir garantisi sağlamak böylece yaşlı yoksulluğunu ve sosyal dışlanmayı önlemek amaçlanmıştır (ILO, 2014: 79). UÇÖ Madrid Eylem Planı’nı değerlendirip planın kabulü sonrası uzmanlık alanı doğrultusunda değerlendirmede bulunmuş ve bu kapsamda bir rapor yayınlamıştır (ILO, 2013: 2-3). Rapora göre UÇÖ; 1950 yılında dünya nüfusunun yaklaşık 200 milyonunun 60 yaş ve üzeri olduğunu mevcut demografik eğilimlerin devamı halinde 60 yaş ve üzeri nüfusun 2025 yılında kadar 6 katlık artış göstereceğini ve öncelikle 1 milyar 200 milyona, 2050 yılında ise 2 milyara ulaşacağını açıklamıştır. Raporda en dikkat çeken durum 60 yaş ve üzeri nüfustaki artış ile çalışma çağındaki nüfusun azalacağıdır. Bu durumda kısa bir süre sonra yeterli düzeyde işgücü arzı sağlanamayacaktır (Tuy ve diğerleri, ty.: 24-25).

Böyle bir durum karşısında UÇÖ artan yaşlı nüfusun niteliğini geliştirici hedefleri gündeme taşımıştır. Bu bağlamda yaşlı nüfusun niteliksel gelişimi ile ilgili temel konular; yaşam boyu öğrenme, çalışma ortamlarının yeniden düzenlenmesi ve çalışanların çalışma ortamlarına uyumlarının sağlanmasıdır. Bu gelişmelerle birlikte UÇÖ işgücü piyasasından emeklilik sonrası ayrılan

yaşlı nüfusu odak almaktan öte 50 yaş ve üzeri emekliliği yaklaşan çalışanları hedef grup belirlemiştir. Bu nedenle UÇÖ raporlarında; yaşlı çalışanlara yönelik eğitimlerin düzenlenmesi, esnek çalışma ortamlarının oluşturulması, ergonomi ve iş dizaynı ile ilgili faaliyetlerin yaşlı çalışanları kapsayıcı düzeyde olması, yaşlı çalışanların yeniden düzenleme sürecine katılımının sağlanması vb. faaliyetlere gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bulunan çalışma çağındaki nüfus için (özellikle 50-64 yaş) öncelik verilmektedir (ILO, 2015).

3- Dünya Sağlık Örgütü

Dünya nüfusunun sağlık koşullarını iyileştirmeyi ve geliştirmeyi amaçlayan DSÖ, demografik değişimin küresel yaşlanmaya doğru kayması ile tüm yaş gruplarının yanında, özellikle yaşlı nüfus için güncel sağlık politikaları belirleme amacı gütmektedir. Bu bağlamda DSÖ Ekonomi ve Sağlık Komisyonu teknolojik gelişme ve sağlık koşullarının iyileştirilmesi konusuna odaklanmaktadır. Böylece yaşlı nüfusun sağlığının geliştirilmesi ile ekonomik gelişmenin de sağlanacağı ve aktif sağlık politikalarının yaşlı yoksulluğunu ve genel yoksulluğu azaltacağı ifade edilmektedir (Bloom vd., 2001: 49).

DSÖ 21. yy.'da "Herkes için Sağlık" anlayışı ile küresel yaşlanma konusuna dikkat çekmiş, bu doğrultuda 1994 Kahire "Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı" ile yaşlılara aile fertlerinin bakabilmesi için ekonomik ve sosyal düzenlemelerin yapılmasına ilişkin sosyal güvenlik gündem maddesini ortaya koymuştur (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2013: 6). Akabinde 1995 yılındaki düzenleme ile önceki yıllarda hayata geçirilen "Yaşlı Sağlığı Programı (Health of the Elderly Programme)" "Yaşlanma ve Sağlık" olarak yeniden düzenlenmiş ve bu başlıkla sağlıklı yaşlanma konusuna özellikle dikkat çekilmiştir (WHO, 2002: 54).

Böylece 1990'ların sonuna doğru DSÖ tarafından "Aktif Yaşlanma" kavramı ortaya konmuş ve aktif yaşlanmanın nasıl geliştirilebileceğine odaklanılmıştır. Aktif yaşlanma ile yaşlı nüfusun ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden iyilik halinde olması hedeflenirken, bu süreçte yaşlılara daha kaliteli bir yaşam sunmak da amaçlanmıştır. Bunun için de sağlık, katılım ve güvenliğe ilişkin konularda sunulan hizmetlerin nitelik ve niceliğinin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu koşulların desteklenmesi durumunda yaşlı bireylerin daha bağımsız olmaları sağlanacak, diğer bir ifade ile yaşlı refahında da artış yaşanacaktır (WHO, 2015a).

1999 yılının BM tarafından "Uluslararası Yaşlılar Yılı" ilan edilmesi DSÖ'nün aktif yaşlanma alanındaki çalışmalarını hızlandırmıştır. Bu süreçte DSÖ Genel Direktörü (Dr. Gro Harlem Brundtland) tarafından 1999 yılı Dünya Sağlık Günü temasından yola çıkılarak "Aktif Yaşlanma Fark Yaratır", "Aktif Yaşlanma İçin Küresel Hareket" temaları DSÖ'nün gündeminde yoğun bir yer almıştır. Böylelikle aktif yaşlanmanın küresel ölçekte taşıdığı öneme dikkat çekilmiştir. DSÖ'nün de desteği ile 2000 yılı sonrası "Yaşlanma ve Yaşam

Boyu Öğrenme Programı” kalkınmanın önemli bir unsuru olarak görülmüş, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde program derinlemesine tartışılmıştır (WHO, 2002: 54). Geliştirilen ve uygulanan programlar doğrultusunda DSÖ demografik değişim ve nüfusun yaşlanması konusunda öncelikli stratejilerini belirlemiştir. Bu stratejiler;

- Yaşlı nüfusa yönelik sağlık hizmetlerinin ulaşılabilir olmasını sağlamak,
- Rehabilitasyon ve uzun dönem bakım hizmetlerinde kaliteyi artırmak,
- Hastalıkların önlenmesinde ve yaşlı sağlığının korunmasında aktif çözümler sunmak,
- İlaç güvenliğini sağlayarak (özellikle) yaşlılarda uygunsuz, gereksiz ilaç kullanımını önlemek, böylece yaşlı sağlığını geliştirirken bilinçsiz ilaç tüketimine bağlı hastalıkları ve bu hastalıklarla mücadele yapılan harcamaları azaltmak ve(ya) ortadan kaldırmak,
- Doğal afet vb. aciliyet gerektiren durumlarda toplumun en zayıf ve yardıma muhtaç grubunun yaşlılar olması nedeni ile bu gibi durumlarda yaşlılara hizmet edecek birimlerin nicelik ve niteliğini artırmak,
- Bulaşıcı olmayan hastalıkları ve sakatlık riskini yaşlılar içinde önleyerek onların başkalarına bağımlı olarak yaşamalarını engellemek ve
- Toplumsal risk değerlendirme, risk iletişimi, operasyon ve planlamada “Help Age International” gibi uluslararası paydaşlarla beraber çalışmaktır (WHO, 2015b).

DSÖ aktif yaşlanma ve yaşlı sağlığının korunması konusunda ileri çalışmalar yapmakta ve yaşlanma konusunda küresel bir bakış açısı oluşturabilmek için hükümetler arası örgütlerle olduğu kadar sivil toplum kuruluşları (STK) ve üniversitelerle işbirliğine de olumlu yaklaşmaktadır. Böylece DSÖ’nün aktif yaşlanma çalışmaları doğrultusunda UÇÖ başta olmak üzere DB ve OECD gibi uzmanlık alanı farklı olan diğer uluslararası kuruluşların demografik değişim karşısında belirledikleri hedefleri gerçekleştirmeye hizmet ettiği de görülmektedir.

4- Dünya Bankası

Bretton Woods kuruluşu niteliğinde ve BM’nin bir diğer uzmanlık kuruluşu olan DB yaşlanan nüfus konusunda yayınlamış olduğu raporlarla demografik değişim sürecini değerlendiren bir diğer uluslararası aktördür. DB başkanı Robert Mc Namara’nın uluslararası platformda aile planlamasının temsilcisi ve kuvvetli bir destekleyicisi oluşu 1960’ların sonunda DB’nin nüfus konusuna yaklaşımının temel çerçevesini belirlemiştir. Bu süreçte DB’nin aile planlaması için yıllık 200 milyon doların üzerindeki kredilerle önemli bir finansör oluşu, aynı süreçte BM’nin az gelişmiş ülkelere yönelik uyguladığı Anti-Natalist (nüfus artış hızını sınırlayıcı) politikaların hayata geçirilmesinde DB’yi önemli

bir aktör haline getirmiştir (Hartmann, 1995: 116-118). 1960-1990 yılları arasında demografik yapıyı şekillendirmeye ilişkin temel uygulamalarını bu yönde geliştiren DB, 1990'larla beraber önceki yıllarda uyguladığı Anti-Natalist politikalarını ve aile planlamasına ilişkin az gelişmiş ülkelerde uyguladığı politikalarını değiştirmeye başlamıştır. DB'yi Anti-Natalist politikalardan uzaklaştırmaya iten en temel sebep Neo-liberal politikalar olarak nitelendirilmiştir (Karaca Bozkurt, 2011: 21).

DB 1994 tarihli “Yaşlılık Krizini Önlemek (Averting the Old Age Crisis)” başlıklı raporunda demografik değişimle ortaya çıkacak farklılıkların dikkate alınması gerektiğine vurgu yapmıştır. Aksi takdirde yaşlı refahının geliştirilmesi ve sosyal korumanın yeniden yapılandırması sağlanamayacak ve yaşlı yoksulluğunu önlemek mümkün olmayacaktır. (WB, 1994: 1). Rapor kapsamında yaşlanan nüfusun yalnızca Avrupa'nın sorunu olmadığı bu durumun genel olarak dünyanın sorunu olduğu konusu bir kez daha vurgulanmıştır (Yılmaz, 2011: 72). DB 2000'li yıllarla beraber başta Avrupa ülkeleri olmak üzere Orta ve Doğu Asya ve diğer bölgeler için de yaşlanan nüfus konusunun mali bir baskı oluşturacağını ileri sürmüştür. Bu durumu ortaya koymak için DB 2014 yılında “Tersine Piramit: Avrupa ve Orta Asya'da Emeklilik Sistemleri Demografik Zorluklarla Karşı Karşıya” isimli raporunu yayınlamıştır. Rapora göre; önümüzdeki 20-30 yıllık süre zarfında demografik değişimle insanların daha uzun süre yaşayacağı, nüfus piramidinin tersine döneceği, böylece sosyal güvenlik harcamalarının giderek artacağı ve artan sosyal güvenlik açıklarının devlet bütçelerinde önemli bir baskı oluşturacağı açıklanmıştır.

DB Çalışma çağındaki nüfusun azalmasına ile istihdamdan sağlanan vergilerin aşınacağını, böylece azalan aktif nüfusun artan pasif nüfusun (yaşlı nüfusun) ihtiyaçlarını uzun sürede karşılayamayacağını dile getirmiştir. 2014 tarihli bu raporda ekonomik büyüme, mali politikalar, istihdam alanları, emek ve sermaye piyasalarının işleyişi emeklilik sistemleri ile beraber değerlendirilmiş, demografik değişimin sonuçları politika yapıcılar, medya ve sosyal organizasyonlar tarafından beyin fırtınası ekseninde tartışılmıştır (Schwarz & Arias, 2014: 7-8).

Rapora göre yaşlanan nüfusun mali baskılarının azaltılabilmesi için temel olarak iki yol sunulmuştur. Bunlardan birincisi sosyal güvenlik sistemine katkı sağlayacak ek mali kaynakların bulunması, ikincisi ise sisteme katkı sağlayanların sayısının artırılmasıdır. Çalışma çağındaki nüfusta meydana gelen azalma ve emeklilik sistemlerinin çoğu ülkede kalıplaşmış bir hal alması sebebi ile prim ödeyen aktif grubun sayısının artırılması zayıf bir olasılık olarak ifade edilmektedir (WB Basın Bülteni, 2015).

Bu durumda bireylerin çalışma yaşamında geçirdikleri sürelerin uzatılması halinde sosyal güvenlik sistemi üzerindeki mali yükün azaltılabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca yaşlı çalışanların yarı zamanlı işlerde istihdamı ile

maksimum verimliliğin sağlanabileceği de ileri sürülen diğer önerilerdir (Schwarz & Arias, 2014: 140). Ancak bu önerileri aktif hale getirebilmek için öncelikle DSÖ'nün ifade ettiği sağlıklı yaşlanma olgusunun hayata geçirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Sağlığın geliştirilmesini takiben eğitim ve yaşam boyu öğrenme programlarının değişen ihtiyaçlara yönelik yeniden düzenlenmesi ve kamu ve özel sektör arasında işbirliğinin geliştirilmesi gerekmektedir. Neo-Liberal politikaların da etkisi ile kamu emeklilik sisteminin yanı sıra ek emeklilik uygulamaları ile tasarrufların değerlendirilmesi sağlanabilirse, yaşlı yoksulluğunun ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde demografik değişime bağlı baskının azalabileceği DB tarafından savunulmaktadır (Schwarz & Arias, 2014: 225).

Bu kapsamda DB, demografik değişimi bir tehdit olarak görmeyip, birden fazla çözüm önerisine odaklanmak ve yerel ölçekte politikalar üretirken küresel ölçekteki gelişmeleri de dikkate almak gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu bakış açısından hareketle mikro ve makro-ekonomik veriler ve demografik verilerin bir arada değerlendirildiği “Emeklilik Reformları için Simülasyon Paketi-Pension Reform Option Simulation Toolkit (PROST)” programının DB tarafından bölgesel ve küresel değerlendirmeler bakımından kullanıldığı gözlenmektedir. PROST, DB'nin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak kullandığı bir program olup veri analiz ve yorumlama yöntemi bünyesinde uzun vadede değerlendirme yapma imkânı sunmaktadır (Bogolomova, 2015). Bu avantaja karşın PROST'un en önemli dezavantajı ülke ayrımı yapılmaksızın (ekonomik, sosyal, siyasi açılardan) veri girişi yapıldığından elde edilen sonuçların kimi zaman ulusal realitelerin dışında olmasıdır. Bu durumda PROST programında yanıtı aranan başlıca sorular;

- Emeklilik sistemleri sosyal güvenlik sistemleri üzerinde nasıl bir etki oluşturmaktadır?
- Emeklilik sistemleri sürdürülebilir niteliklere sahip midir?
- Kamunun sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki etkisi ve katkısı hangi boyuttadır?
- Gelecekte kamu sosyal güvenlik uygulamalarının etkinliği nasıl olacaktır?
- Demografik değişime ilişkin gerçekleştirilebilecek reformlar nelerdir ve bu reformlar sisteme nasıl etki edecektir? Şeklinde sıralanmaktadır (Dur, 2014: 17-18).

Dünya Bankası'nın BM Nüfus projeksiyonlarından hareketle yayınlamış olduğu bölgesel ve küresel ölçekteki nüfus raporları ekseninde önerdiği çok sütunlu emeklilik sistemi ve simülasyon uygulamaları ile nesil içi olduğu kadar nesiller arası sürdürülebilir sosyal korumanın sağlanmasına da dikkat çekilmektedir. DB sosyal koruma konusunu yalnızca kısa vade için değerlendirmekle kalmamakta konuya ilişkin uzun vadeli değerlendirmelerde

de bulunarak bir takım çıkarımlar sunmaktadır. DB bu bakış açısı ile yola çıkarken amaçlarını yerine getirmek için BM'nin diğer uzmanlık kuruluşlarının demografik değişimi esas alan araştırmalarından, verilerinden ve raporlarından da faydalanmaktadır.

B- Avrupa Birliği

Demografik değişimin dünyadaki görünümü incelendiğinde, Avrupa'nın uzun bir demografik değişim süreci yaşayarak dünyada yaşlı nüfusun genel olarak yoğunluk gösterdiği bir bölge haline dönüştüğü gözlenmektedir. Demografik değişim AB'ye üye her ülkede farklı seviyede ve farklı sürede yaşanmış olmakla birlikte bu değişime bağlı yaşanan nüfus konusu AB düzeyinde alternatif politikalar üretilmesi gereken bir alan haline dönüşmüştür. AB'de 2030 yılı itibarı ile çalışma çağındaki nüfusun 20 milyon kişi azalacak olması ve yaşlı bağımlılık oranının yüzde 50'nin üzerine çıkması yönündeki beklenti AB'nin demografik değişim konusuna odaklanmasına sebep olmuştur (Commission of the European Communities, 2006: 4; Fraccaroli ve Deller, 2014: 238; European Commission, 2015: 1-2).

Bu bağlamda AB'de nüfusun yaşlanması ve bu değişimin etkileri farklı platformlarda ele alınmıştır. Bu platformlardan birisi de 2000 yılında gerçekleştirilen ve Avrupa İstihdam Stratejisi bakımından bir dönüm noktası olarak ifade edilen Lizbon Stratejisi'dir. Lizbon Stratejisi ile 2010 yılında 55-64 yaş arası nüfusun yüzde 50'sinin istihdamı hedeflenmiş, aynı hedef Stockholm Zirvesi'nde yeniden ileri sürülmüştür. Bu durumun temel nedeni yaşlıların daha uzun süre çalışma yaşamına katılarak sosyal güvenlik sisteminde aktif olarak yer almalarını sağlamaktır (Kesici ve Selamoğlu, 2005: 37).

2002 Barcelona Zirvesinde yaşlı istihdamını artırmak için yaşam boyu öğrenme stratejileri çerçevesinde çalışmayı bırakma yaşının beş yıl uzatılması, esnek çalışma ve kademeli emeklilik uygulamaları gündeme taşınmıştır. 2005 tarihli Yeşil Kitap'la AB Komisyonu tarafından demografik değişim ve bu değişime bağlı Avrupa'nın yeni geleceği ve kuşaklararası dayanışma konularına dikkat çekilmiştir. Tüm bu gelişmeler neticesinde nüfusu yaşlanan AB ülkelerinde ekonomik ve sosyal başarının başarılı yaşlanma stratejisinin bir ürünü olacağı ifade edilmiştir. Bu doğrultuda AB'de demografik değişim ekseninde başarılı yaşlanmayı sağlamak için öncelikle beş temel politika alanı belirlenmiştir. Bu politika alanları;

- Daha yüksek oranda istihdam sağlamak için aile ve iş yaşamı arasında dengeleri korumak,
- Daha uzun süre istihdamın sağlanması için daha kaliteli çalışma koşulları oluşturmak,
- Nüfusun yaşlanması karşısında işgücünün verimliliğini artırmak için eğitim ve araştırmaya daha fazla yatırım yapmak,

- Azalan istihdam oranları karşısında Avrupa'ya göçmen nüfusu kabul etmek ve göçmenlerin uyumunu desteklemek,
- Sürdürülebilir kamu maliyesi ile yeterli seviyede emeklilik, sağlık ve uzun süreli bakım garantisi sağlamak olarak sıralanmaktadır (European Commission, 2007: 7).

Yukarıda sıralanan öncelikli alanların bir uzantısı olarak; kademeli emeklilik, esnek çalışma süreleri, yaşlı çalışanların genç çalışanlara deneyimlerini aktarabilecekleri platformların oluşturulması, işyerlerinin yaşlı çalışanlara göre ergonomik olarak dizaynı vb. AB'de odaklanılan güncel konular arasında yer almıştır. Böylece sağlıklı ve aktif yaşlanma ile artan yaşlı istihdamının yaşlıların sosyal güvencelerini artıracacağı ve yoksulluğu azaltacağı ifade edilmektedir (T.C. AB Bakanlığı, 2011: 5).

Sağlıklı ve aktif yaşlanma konularından hareketle AB'nin DB ile benzer amaçlar ekseninde demografik değişime odaklandığı da görülmektedir. AB'de özellikle Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında erken emekliliği tersine çevirmek ve 55-64 yaş arası çalışma çağındaki nüfusun daha uzun süre istihdamda kalmasını sağlamak hedeflenmiştir. Bu düzenlemeler ile 2000 yılında yüzde 36,9 olan 55-64 yaş arası nüfusun istihdam oranı 2009 yılında yüzde 46'ya çıkarılmıştır. Emeklilik süreci yaklaşmış olan çalışma çağındaki nüfusun daha uzun süre istihdamda kalmasını sağlamak için; sağlık ve çalışma koşulları iyileştirilmiş, yaşam boyu öğrenme desteklenerek çalışanların becerilerini geliştirmelerine imkân verilmiş ve vergilendirmede yeni düzenlemelere gidilmiştir. Demografik değişim karşısında gerçekleştirilen tüm düzenlemeler ve Avrupa Parlamentosu 06.09.2010 tarihli AB Konseyi Kararı ile 2012 yılının "Avrupa Aktif Yaşlanma Yılı" olmasına karar verilmiştir (European Commission, 2010: 2). Bu tarih sonrasında demografik değişime bağlı aktif istihdam politikaları hızla hayata geçirilmeye başlamıştır. Bu konuda ortaya konan güncel politikalardan biriside Avrupa 2020 Stratejisi olmuştur. Stratejinin ortaya çıkışında en temel gerekçelerden birisi sosyal refah harcamaları üzerinde hali hazırda yük oluşturan yaşlı nüfustur. Bu kapsamda Avrupa 2020 Stratejisi'nin temel hedefi; sağlık koşullarının geliştirilmesi ile bireylerin (her yaş grubu ve özellikle yaşlı bireyler) daha aktif olmasını sağlamak, verimliliği ve rekabeti artırmak olarak da sıralanmıştır. Böylelikle Birlik genelinde yaşlı nüfusun daha bağımsız olması sağlanacağı gibi ekonomik ve sosyal hayata daha fazla katılan bir yaşlı nüfus oluşturmak da hedeflenmiştir (Eufacts, 2010: 1-2).

C- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

Demografik değişim konusunu uluslararası düzeyde ele alan bir diğer kuruluş da OECD'dir. OECD'nin yaşlanan nüfus ile ilgili temel politikası; emekli maaşlarında kesinti yaparak ya da vergi yükünü artırarak emeklilerin satın alma gücünü düşürmek değildir. OECD demografik değişim sürecinde istihdamın

artırılmasının yanı sıra mevcut çalışanların çalıştıkları işlerde uzun süreli istihdam edilebilmelerini (yaşlı çalışanların uzun süreli istihdamı) destekleyici düzenlemelere de odaklanmıştır. Böylece yaşlanmaya bağlı ekonomik sorunlar ve yaşlı nüfusun ekonomi üzerinde meydana getireceği baskıların azaltılması ya da önlenmesi amaçlanmıştır. OECD'ye göre ya nüfusta artış sağlanarak ya da mevcut nüfusun verimliliği artırılarak demografik değişimin olumsuz etkilerini düzeltmek ve(ya) tersine çevirmek mümkündür (Cotis, 2015).

Doğumda beklenen yaşam sürelerinin artmasına bağlı olarak sağlık, emekli aylığı, bakım gibi giderlerde daha hızlı bir artış yaşanacağı düşünüldüğünde, OECD'nin işgücü piyasasına aktif surette katılımı ve işgücü piyasasında daha uzun süre ile kalmayı desteklediği görülmektedir. Böylelikle artan üretimin ekonomik büyüme ve sosyal korumayı sürdürülebilir hale getireceği ifade edilmektedir. Aksi durumda giderek bozulan aktif pasif dengeleri beraberinde hem sosyo-ekonomik, hem de sosyo-politik dengeleri değiştirecektir (OECD, 2015: 18). Bu durumda OECD küresel demografik eğilimler ve ülkelerinin nüfus yapılarından da yola çıkılarak yaşanan nüfus karşısında bir dizi öneri geliştirilmiştir. Bu öneriler;

- Çalışma çağındaki nüfusu artırma amacı ile göçmen nüfusu artırıcı politikalar oluşturmak,
- Yerel nüfusun doğurganlık oranını artırıcı politikalar sunmak,
- Çalışma yaşamında geçen zamanı uzatarak emeklilikte geçen süreleri kısaltmaya çalışmak,
- OECD ülkeleri bünyesinde değişiklik gösteren erken emeklilik uygulamalarını gözden geçirmek ve maliyet analizleri yapmak,
- Emekli aylıklarının hesaplanmasında demografik eğilimleri dikkate alarak kısa, orta ve uzun vadede değerlendirmeler yaparak yeni politikalar oluşturmak,
- Zorunlu Kamu emekliliği yanında ek sosyal güvenlik uygulamaları ile özel emeklilik uygulamalarını etkinleştirmek,
- Finansman dengesizliklerinin önüne geçerek istikrarlı bir ekonomik yapı ile sosyal güvenlik sistemlerine olan güveni en belirgin şekilde sunmak şeklinde sıralanmaktadır (Yazıcı, 2015).

IV- ULUSLARARASI KURULUŞLARIN DEMOGRAFİK DEĞİŞİM KARŞISINDA BELİRLEDİKLERİ POLİTİKALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Küresel demografik eğilimler zamanında ve yerinde uygulanacak politikalarla ekonomik ve sosyal anlamda sürdürülebilir dengelerin sağlanabileceğine işaret etmektedir. Bu durum çalışma kapsamında yer alan her bir uluslararası aktör için değerlendirildiğinde, kuruluşların uzmanlık alanının ve konuyu ele alış

biçiminin farklı oluşu demografik değişim sürecinin ele alınmasında uluslararası aktörler arasında bir takım amaç benzerliklerinin yanı sıra bir takım farklılıkları da gündeme taşımaktadır. Bu bağlamda demografik değişim karşısında ileri sürdükleri stratejilerle uluslararası kuruluşların sürece yaklaşımı Tablo 3'e göre incelendiğinde; BM ve bağlı uzmanlık kuruluşlarının konuyu bölgesel boyutta (hatta ülke bazında) ayrı ayrı ele aldığı görülmektedir. Bu kuruluşlar aktif nüfus politikaları, sağlık (genel sağlık politikaları ve aktif yaşlanma politikaları) ve istihdam politikaları ve diğer mali politikalar ile küresel nüfus hareketlerinde dengenin sağlanmasını amaçlamaktadır.

Tablo 3. Uluslararası Kuruluşların Demografik Değişim Karşısındaki Amaçları

ULUSLARARASI KURULUŞ	AMAÇ
<ul style="list-style-type: none">• Birleşmiş Milletler ve Uzmanlık Kuruluşları	<ul style="list-style-type: none">• Bölgesel ve ülkesel düzeyde farklı nüfus politikaları belirlemek
<ul style="list-style-type: none">• Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu	<ul style="list-style-type: none">• Az gelişmiş ülkelere yönelik Anti-Natalist politikalar üretmek• Yaşlanan nüfusları nedeni ile gelişmiş ülkelere yönelik nüfusun niteliğini ve niceliğini artırıcı politikalar üretmek
<ul style="list-style-type: none">• Uluslararası Çalışma Örgütü	<ul style="list-style-type: none">• Nüfusu hızla yaşlanan gelişmiş ülkelerde yaşlı istihdamını yaygınlaştırmak
<ul style="list-style-type: none">• Dünya Sağlık Örgütü	<ul style="list-style-type: none">• Sağlıklı, üretken-aktif yaşlanmayı sağlamak
<ul style="list-style-type: none">• Dünya Bankası	<ul style="list-style-type: none">• Mali dengeleri koruyarak sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak
<ul style="list-style-type: none">• Avrupa Birliği	<ul style="list-style-type: none">• Avrupa'da aktif yaşlanmayı geliştirerek AB'de yaşlı istihdamını artırmak
<ul style="list-style-type: none">• Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü	<ul style="list-style-type: none">• OECD ülkelerindeki yaşlı nüfusun aktif ve uzun süreli katılımı ile ekonomik büyümeyi ve sosyal korumayı geliştirmek

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Diğer uluslararası kuruluşlar arasında yer alan AB ise, BM'nin uzmanlık kuruluşları olan WHO, ILO ve DB üçgeninin amaçları ile benzer amaçlar geliştirmiş olup Birliğe üye ülkeler için ortak politikalar belirlenmesinin yanı sıra yaşlı nüfus oranının fazla olduğu ülkelerde (Almanya ve İtalya vb.) daha kapsamlı uygulamalara yer vermektedir. Bu durumda AB, sağlıklı ve aktif

olarak yaşlanan Avrupa'da yaşlı nüfusun verimliliğini ve üretkenliğini artırarak daha fazla yaşlı istihdamını temel ilke edinmiştir.

Kuruluşların uzmanlık alanları farklı olsa da, her bir kuruluşun demografik değişim karşısında ileri sürdüğü öneriler bir arada değerlendirildiğinde, aktörlerin tümünün birbirini tamamlayıcı-bütüncül ekonomik, sosyal ve siyasi ortak amaçlara (özellikle gelişmiş ülkeler için) hizmet ettiği görülmektedir. Bir diğer uluslararası kuruluş olan OECD ise yaşlı nüfusun uzun süreli katılımı ile mali dengesizliklerin önüne geçileceğini, böylece yaşlı nüfusun uzun vadede sosyal korunması sağlanırken aynı zamanda başarılı ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin de sağlanabileceğini ifade etmektedir. Demografik değişim konusunda politikalar ileri süren ve bu çalışma kapsamında incelenen tüm uluslararası kuruluşların yaşlanan nüfus konusunu bölgesel düzeyde ve demografik değişimdeki hızlanmaya bağlı olarak değerlendirdikleri gözlenmektedir.

Bu bağlamda uluslararası kuruluşların ortak amacı; daha sağlıklı, üretken, verimli ve aktif yaşlanma ile uzun süreli katılımı mümkün kılmak, böylelikle değişen nüfus gruplarının ekonomik ve sosyal refahını geliştirirken eş zamanlı olarak ekonomik büyümeyi de geliştirmek ve bu durumu uzun süre devam ettirmektir. Bu ortak amaçlara karşın, bu çalışma kapsamında incelenen uluslararası kuruluşlar arasında dikkat çeken önemli bir husus; uluslararası kuruluşların, özellikle BM'nin uzmanlık kuruluşları arasında yer alan UNFPA'nın 1960'lerden günümüze gelişmiş ülkelere (Almanya, Japonya, İtalya vb.) ve az gelişmiş ülkelere (Bu grupta çoğunlukla Afrika ülkeleri yer almaktadır) yönelik desteklediği belirli (sabit) nüfus politikalarının olmasıdır. Özellikle UNFPA'nın, DB'nin ve WHO'nun gelişmiş ülkeler için devamlı olarak Pro-Natalist (nüfusu arttırıcı), az gelişmiş ülkeler için ise Anti-Natalist politikaları desteklediği görülmektedir.

1960'lı yıllarda nüfusun kendi kendini yenileme seviyesi olarak ifade edilen doğurganlık hızları gelişmiş ülkeler için henüz nüfusun azalmasına neden olabilecek bir tehlike düzeyinde olmamasına rağmen UNFPA gelişmiş ülkeler için Pro-Natalist politikalara ağırlık vermiştir. Aynı süreçte az gelişmiş ülkelerin hızla artan nüfusunun gelecekte de hızla artacak olması beklentisi ile az gelişmiş ülkelerin dünya için tehlike boyutunda bir nüfus artışı oluşturacağı gerekçesi, UNFPA başta olmak üzere BM'nin diğer uzmanlık kuruluşları arasında az gelişmiş ülkeler için Anti-Natalist politikalar üretilmesine neden olmuştur. Böyle bir durum Neo-Malthusçu nüfus yaklaşımının günümüz az gelişmiş ülkeleri için halen devam ettiğini göstermektedir. Keza UNFPA'nın 1969-1991 yılları arasında finansal kaynaklarının yarıya yakınına aile planlamasına aktarması, buna karşın kadınların güçlendirilmesine yönelik faaliyetlere bütçesinin yalnızca yüzde 1,5'ini ayırması bu durumu desteklemektedir (Karaca Bozkurt, 2011: 19-20).

Oysaki 20. yüzyılın sonu ile demografik değişimin dünyada belirli bölgelere özgü bir durum olmaktan uzaklaşması, diğer bir ifade ile son yirmi yıllık sürede küresel demografik değişime geçilmesi belirli ülkeler için devamlı surette Pro-Natalist ya da belirli ülkeler için Anti-Natalist politikalar üretilmesi yaklaşımını zihinlerden giderek uzaklaştırmaktadır. Bu süreçte aktif olarak üretilen nüfus odaklı, aktif ekonomik (kalkınma odaklı) ve sosyal politikalara olan ihtiyaç giderek artmaktadır.

Az gelişmiş ülkelerde özellikle tarımsal politikaların sanayileşme amacı ile geri plana itildiği gözlemlendiğinde, bu ülkelerde yeterli kaynak aktarımının da olmaması artan nüfus için istihdam sağlamada sorunlar oluşturmaktadır. Bu doğrultuda (bölgesel ayrım yapmaksızın) istisnasız bir biçimde hızla yaşanan dünyada nüfusun niteliğini ve niceliğini bir arada geliştirici ve koruyucu politikaların uluslararası kuruluşlarca gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için de desteklenmesi aciliyet taşımaktadır. Bu bağlamda özellikle az gelişmiş ülkeler için sorunun parçası olmaktan ya da geçici çözüm önerileri geliştirmekten öte gerçek manada çözümün parçası olmak hedeflenmelidir. Bu konuda uluslararası toplumun özellikle Afrika'daki az gelişmiş ülkelere yönelik resmi kalkınma yardımlarını onaylaması önemli bir gelişme olarak nitelendirilmektedir (Arslan, 2012: 13). Çünkü az gelişmiş ülkeler için sadece Anti-Natalist politikalar uygulayıp bu ülkelerde yaşayanlara sadece temel ihtiyaçları için yardım yapmak, az gelişmiş ülkeleri sosyal yardımlara bağımlı hale getirecektir. Böyle bir tablo ise çözüm niteliği taşımaktan uzaktır.

Temel hedef, ekonomik ve sosyal refahı birlikte yükselterek az gelişmiş ülkeler için nüfus artışının bir sorun olarak nitelendirilmesinin önüne geçilmesi olmalıdır. Keza günümüz gelişmiş ülkeleri ve nüfusları yaşanan ülkeler (başta Avrupa ülkeleri ve Amerika olmak üzere) bugün yaşanan ve azalan nüfuslarını arttırmanın aynı zamanda ekonomik ve sosyal refahlarını arttırmanın yolundadırlar. Bu durumda (eğer sadece niceliksel manada bir nüfus artışı yok ise) nüfustaki artışın bir ülke için başlı başına bir tehdit olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir².

Böyle bir tabloda bu çalışmada incelenen uluslararası kuruluşların küresel bir mesele haline gelen demografik değişim konusuna yönelik tutumlarını özellikle

² “Nüfus artışı ile kalkınma ilişkisindeki "nüfus artışının kalkınmayı kösteklediği" ve "doğum kontrolü yoluyla nüfus planlamasının, bu nedenle, zorunluluğu" fikriyle gelen politika, kitleleri dengede tutmayı amaçlayan bir çabanın ifadesidir. Gerçekte "nüfus artışı" trendi, kalkınmayı engelleyen bir "neden" değildir, bir netice, sonuçtur, en negatif biçimiyle sadece bir etkidir. Honduras'da U. of Pittsburgh Center of Latin American Studies'in yaptığı bir araştırmada nüfus artışı ile çevre bozulması ve ekosistemin tahribi arasında kurulan nedensellik ilişkisinin geçersizliği ortaya çıktı: 1970'de Honduras'ın nüfusu 2.6 milyon kadardı. 1989'da bu iki misline yakın artarak 4.9 milyona çıktı. Bu süre içinde, Honduras grand scale'de çevre tahribine uğradı. İlk bakışta nüfusun hızlı artışıyla, sürdürülemez su-kaynakları ve toprak kullanımı arasında doğrudan bir ilişki olduğu gözükmemektedir. Fakat araştırmanın bulgularına göre, çevre tahribinin, nüfus artışı yerine, kaynak dağılımının eşitsizliğine ve ekonomik kalkınma biçimine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır” (Erdoğan, ty.:3-4).

az gelişmiş ülkeler için daha aktif çözüm önerileri sunarak geliştirmeleri (uluslararası kuruluşlar nüfus ve demografik değişim konusunu az gelişmiş ülkeler için aile planlaması vb. den daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmeli ve nüfusun hızlıda olsa, yavaşta olsa tüm ülkeler için yaşlandığını göz önünde bulundurmalıdır) gerekmektedir. Keza nüfusu az gelişmiş ülkelere göre daha hızlı bir azalışa sahip olan gelişmiş ülkeler için uygulanan Pro-Natalist politikalarla bu ülkelerde yaşanan demografik değişimin önüne geçilebileceğini düşünmek olanaksızdır.

Aynı şekilde az gelişmiş ülkelerde nüfus artış hızı gelişmiş ülkelere nazaran daha yüksek diye bu ülkelere yönelik Anti-Natalist politikalar geliştirmek de küresel anlamda demografik değişime bakışı kısır döngüye sürüklemekten öteye geçemeyecektir. Bu koşullar altında bu çalışma kapsamında incelenen uluslararası kuruluşların temel görevi, gelişmiş ülkeler için geliştirmiş oldukları demografik değişim odaklı ekonomik ve sosyal politikaları geliştirmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için de mümkün olduğunca eşit koşullarda hayata geçirmektir. Çalışmanın başında da belirtildiği gibi geliştirmekte olan ve az gelişmiş ülkelerdeki demografik değişim sürecinin gelişmiş ülkelere göre daha hızlı yaşanıyor/yaşanacak olması uluslararası aktörlerin bu süreçte hızla politikalar geliştirmesi gerektiğini destekler niteliktedir.

SONUÇ

Geçmişten günümüze yaşanan sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel etkilerle dünyanın 21. yy.'de muazzam bir dönüşüm sürecinden geçtiği görülmüştür. Bu dönüşüm alanlarından birisi de demografik değişimler olmuştur. Demografik değişim önceleri gelişmiş ülkelerin (Almanya, İtalya, Japonya vb.) sorunu olarak algılanırken, günümüzde bu durum yalnızca belirli ülkelerin ve(ya) bölgelerin karşılaştığı bir durum olarak nitelendirilmekten uzaklaşmaktadır. Bu süreçte her ülke ve(ya) bölgenin demografik değişimden aynı boyutta ve aynı süreçte etkilendiğini söylemek de elbette doğru değildir.

Az gelişmiş ülkeler genç nüfusları ile henüz demografik değişimin başında iken, geliştirmekte olan ülkeler demografik değişimin birinci ve ikinci süreçlerini hızla tamamlayarak yaşlı toplumlar olma yolunda ilerlemektedirler. Gelişmiş ülkeler ise demografik değişimin son sürecinde olup toplam nüfusları içerisinde yüzde 20'leri aşan yaşlı nüfusları ile adeta birer yaşlılar ülkesi haline gelmişlerdir. Bu açıklamalardan da görüldüğü gibi demografik değişim dünya genelinde henüz tamamlanmamış bir durumu temsil etse de sürece daha sonra dâhil olmuş ülkeler demografik değişimi (özellikle gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında) daha hızlı tamamlayacaktır. Demografik değişim sürecinin daha hızlı yaşanması ise yaşlanan nüfus ve yaşlı nüfus odaklı politikalar konusunun üzerinde daha fazla odaklanması gereken bir alan (süreç) haline dönüşmesine sebep olmuştur.

Demografik değişim konusunun sınırları aşarak uluslararası bir boyut kazandığı düşünöldüğünde, temel uluslararası sosyal politika aktörlerinin de yaşlanan nüfus konusunu ayrıntılı olarak değerlendirdikleri görölmektedir. Demografik değişim konusunu kapsamlı bir şekilde ele alan kuruluşlardan birisi BM'dir. BM nüfus konusunda gerçekleştirdiğı iki önemli toplantı ve uzmanlık kuruluşları vasıtası ile hazırladığı raporlarda demografik değişim sürecini az gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmiş ölkeler boyutu ile ele almış, özellikle gelişmiş ölkeler bakımından sürecin fırsata çevrilebilmesi konusuna odaklanmıştır. Demografik değişim ile nüfusu yaşlanan gelişmiş ölkelerde yaşlıların refahının artırılması BM'nin yakın dönem nüfus politikasının temelini oluşturmaktadır. BM'nin demografik değişim ve yaşlanma konusunu uzmanlık kuruluşları ile birlikte değerlendirmesi konuya sağlık, verimlilik, (yaşam boyu) eğitim, istihdam, sosyal koruma vb. açılardan bütüncöl olarak bakılmasını sağlamıştır. Böylece gerçekleştirilen bölgesel araştırma ve analizlerle dünyada aktif yaşlanma politikasının belirlenmesinde BM'nin temel aktör olduğı görölmektedir.

Nüfusun yaşlanması konusu AB ve OECD için de önemli bir konu halini almıştır. Zira bu iki uluslararası aktörün üyelerinin pek çoğunun nüfusu yaşlı veya yaşlanma eğilimindedir. Her iki kuruluş da yaşlanan nüfusları ekseninde üyelerine güncel ve aktif politikalar üretirken bir diğer yandan da orta ve uzun vadede sürdürülebilirliğin nasıl devam edeceğine yönelik araştırma-geliştirme faaliyetlerinde bulunmakta, toplantılar düzenlemekte, raporlar yayınlamakta ve BM'nin uzmanlık kuruluşları başta olmak üzere diğer ulusal ve uluslararası kuruluşlarla fikir alışverişinde bulunmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma kapsamında incelenen uluslararası kuruluşların demografik değişim konusundaki temel ve ortak önerileri;

- Yaşlanan toplumlarda sağlıklı ve aktif yaşlanmanın desteklenmesi için politikalar oluşturulması,
- Yaşlılara yönelik sosyal korumanın geliştirilmesi,
- Tüm yaş grupları için geçerli olmakla beraber özellikle yaşlılara yönelik yaşam boyu eğitim ve istihdamın desteklenmesi,
- Yaşlıların verimli olabileceğı kaliteli çalışma ortamları oluşturulması,
- Yaşlı istismarı, yaşlıya yönelik her türlü şiddet ve ayrımcı uygulamaların önlenmesi,
- Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğı yapılması olarak sıralanmaktadır.

Bu uygulamalar ekseninde, yaşlı nüfusun ekonomik ve sosyal refahının korunmasına hizmet edileceğı gibi demografik değişimin dezavantajlı bir durum olarak nitelendirilmesinin önüne geçileceğı de uluslararası kuruluşlar tarafından ileri sürölmektedir. Bu öneriler içerisinde ulusal ve uluslararası kuruluşların işbirliğı önem taşımakla beraber, bu işbirliğinin sadece belirli

bölgeleri ve bu bölgelerdeki ülkeleri (özellikle Avrupa ülkeleri) kapsamaması gerekmektedir. Bu doğrultuda az gelişmiş, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin demografik değişim sürecini birlikte yaşadığı gözden kaçırılmamalıdır. Gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler için demografik değişim sürecinde uygulanacak politikaları iki ayrı kutupta değerlendirmekten öte, bu ülkeler için geliştirilecek politikaları masaya yatırırken küresel demografik değişimi esas almak gerekmektedir. Ancak bu koşullar altında uluslararası kuruluşların demografik değişimi tam anlamı ile değerlendirdiğini söylemek mümkün olacaktır. Aksi durumda, “demografik değişim, gelişmiş ülkeler ve bu ülkeler için üretilen politikalar” sadece gelişmiş ülkelerin sorunu olan bir anlayıştan öteye geçemeyecektir. Bu sebeple küresel demografik verilerin de işaret ettiği üzere, 21. yy. ve sonrasındaki demografik değişim sürecinde uluslararası kuruluşlara günümüzdeki görevlerinden daha da büyük görevler düşeceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Kaynakça

- Arslan, K. (2012). Birleşmiş Milletler En Az Gelişmiş Ülkeler Konferansının Düşündürdükleri. *Düzce Üniversitesi Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*. Vol 2. No 1. Aralık 2012. s.1-15.
- Aziz, S. (ty.). Summary Report on the United Nations Second World Assembly on Ageing. Barcelona Field Studies Centre (2015). Demographic Transition Model. [<http://geographyfieldwork.com/DemographicTransition.htm>]. (Erişim: 27.04.2015).
- Bloom, David E., Canning , David., ve Sevilla, J. (2001). Economic Growth and Demographic Transition. *National Bureau of Economic Research Working Paper*.
- BM (2015). Birleşmiş Milletler Teşkilatı. [<http://www.unicankara.org.tr/today/1.html>]. (Erişim:01.07.2015).
- Bogolomova, T. (2015). Pension Reform Options Simulation Toolkit. [http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/pensions/1.%20Bogomolova%20_Core%20Course_prost-March_2014.pdf]. (Erişim: 06.09.2015).
- Coale, A. J. (2016). İnsan Nüfusunun Tarihi. (Çev. Yahya Sezai Tezel). [www.yahyateel.com/indir.php?no=55]. (Erişim: 05.04.2016).
- Commission of the European Communities (2006). The Demographic Future of Europe-from Challenge to Opportunity. com (2006). 571 Final. 2006.
- Cotis, Jean-Phillippe. (2015). Population Ageing: Facing the Challenge. [http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1081/Population_ageing:_Facing_the_challenge.html]. (Erişim: 29.07.2015).
- Dur, V. (2014). Dünya Bankasının Ulusal Sosyal Güvenlik Reformlarına Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Sayı 6. Yıl 3. s. 5-27.
- Erdoğan, İ. (ty). Nüfus Artışı ve Sürdürülebilir Kalkınma İlişkisinin Egemen İdeolojinin Ötesindeki Anlamları. [<http://www.irfanerdogan.com/makaleler4/nufusi.pdf>]. (Erişim: 19.10.2017).
- Eufacts (2010). Europe 2020: A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth.
- European Commission (2007). Europe's Demographic Future: Facts and Figures on Challenges and Opportunities, Belgium: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2010). Proposal for a Decision of the European Parliament and of the Council on the European Year for Active Ageing (2012). com (2010). 462 Final.
- European Commission (2015). The 2015 Ageing Report Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060). Belgium: Publications Office of the European Union.
- Fraccaroli, Franco ve Deller, Jürgen. (2015). Work, Aging and Retirement in Europe: Introduction to the Special. Issue. Work, Aging and Retirement. Vol 1. No 3. p. 237-242.
- Görgülü, Ü., Akyar, İ., Nuran, A., ve Kapucu, S. S., (2010). Dünyada ve Ülkemizde Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar. *Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*. 56: 30-33.

- Hartmann, B. (1995). *Reproductive Rights and Wrongs: The Global Politics of Population Control*. (U.S.A.: South End Press).
- Hodgson, D. (1983). *Demography as Social Science and Policy Science*. *Population and Development Review* 9. No 1. p. 1-34.
- Hoşgör, Ş. ve Aysıt, T. (2010). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar*. (İstanbul: TÜSIAD Yayınları).
- ILO (2015). *Conventions and Recommendations*. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::...]. (Erişim: 19.07.2015).
- ILO (2013). *Employment and Social Protection in the New Demographic Context*. International Labour Conference. 102 nd Session. 2013. Geneva.
- ILO (2014). *World Social Protection Report 2014/15 Building Economic Recovery. Inclusive Development and Social Justice*. Geneva: ILO Publications.
- Erol, S. I. (2016). *Küresel Bir Sorun Olarak Demografik Dönüşüm: Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Önlemler*. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. Sayı 37. s. 75-123.
- Bozkurt, Ö.K. (2011). *Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı (ICPD 1994) Eylem Programı'nın Türkiye'de Uygulanan Sağlık Politikalarına Yansımalarının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İncelenmesi*. (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Kesici, M. R., Selamoğlu, A. (2005). *Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm*. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt 7. Sayı 2. s. 25-51.
- Kirk, D. (1996). *Demographic Transition Theory*. *Population Studies*. Vol 50 No 3. p. 361-387.
- Koç, İ., vd., (2008). *Türkiye'nin Demografik Dönüşümü*. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdları Enstitüsü.
- Leckie, S., Huggins, C. (2011). *Conflict and Housing, Land, and Property Rights a Handbook on Issues, Frameworks and Solutions*. (USA: Cambridge University Press).
- Lee, Ronald. (2003). *The Demographic Transition: Three Centuries of Fundamental Change*. *Journal of Economic Perspectives*. Vol 17. No 4. Fall 2003: p.167-190.
- Marshall, Emily A. (2013). *Defining Population Problems: Using Topic Models for Cross-National Comparison of Disciplinary Development*. *Poetics* 41. 2013: p. 701-724.
- OECD (2015). *OECD Employment Outlook 2015. Executive Summary*.
- Özbay, F. (2009). *Türkiye'de Gençlik Nüfus ve İktidar. Türkiye'de İktidarı Yeniden Düşünmek*. (Der. Murat Güney). (İstanbul: Varlık Yayınları).
- Özberk, E. (2003). *Nüfus Politikaları ve Kadın Bedeni Üzerindeki Denetim*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı). Ankara.
- Saraç, H. (1997). *Ekonomik ve Sosyal Boyutuyla İslâm'da Nüfus Politikası*. (Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları).
- Schwarz, Anita M. ve Omar S. Arias. (2014). *The Inverting Pyramid: Pension System Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia*. World Bank Europe and Central Asia Report.

T.C. AB Bakanlığı (2011). 2012 Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesillerarası Dayanışma Yılı Hakkında Bilgi Notu.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2013). Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı Uygulama Programı. Ankara.

Thompson, W. S. (1929). “Population. *American Journal of Sociology*, Vol 34. Number 6. May 1929: p. 959-975.

Tuy, Phan., Hansen, Ellen., ve David, Price. (t.y.). Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmet. Uluslararası Çalışma Ofisi.

UNFPA (2015). Topics. [<http://www.unfpa.org/news>]. (Erişim: 01.07. 2015).
United Nations (2015). World Assambly on Ageing. [<http://www.un.org/en/development/devagenda/ageing.shtml>]. (Erişim: 17.07.2015).

United Nations (1983). Vienna International Plan of Action on Aging. New York.

United Nations (2002). Report of the Second World Assambly on Ageing Madrid 8-12 April 2002. (New York: United Nations Publication).

United Nations (2016). Crude Birth, Total Fertility, Rate of Natural Increase, Life Expectancy at Birth, Crude Death Rate By Major Area, Region and Country (1950-2050). [<http://esa.un.org/unpd/wpp/DVD>]. (Erişim: 07.04.2016).

WB Basın Bülteni (2015). Ülkeler Yaşlanan Nüfuslarının Emeklilik Harcamalarını Karşlamak için Mücadele Ediyor. [<http://www.worldbank.org/tr/news/press-release/2014/02/21/world-bank-pension-reforms-needed-in-emerging-europe-and-central-asia-to-protect-future-generations>]. (Erişim: 27.07.2015).

Weeks, John R. (2008). Population An Introduction to Concepts and Issues. (USA: Thomson Wadsworth).

WHO (2015a). What is “active ageing”?. [http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/]. (Erişim: 20.07.2015).

WHO (2002). Active Ageing A Policy Framework.

WHO (2015b). What WHO is doing?. [http://www.who.int/ageing/about/who_activities/en/]. (Erişim: 22.07.2015).

Yazıcı, S. (2015). OECD Ülkelerinde Demografik Eğilimler ve Muhtemel Etkileri. [<http://www.mfa.gov.tr/oecd-ulkelerinde-demografik-egilimler-ve-muhtemel-etkileri.tr.mfa>]. (Erişim: 22.07.2015).

Yılmaz, Z. T. (2011). Demografik Dönüşümün Türk Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE). Trabzon.

Yüceşahin, M. M. (2011). Küresel Bir Süreç Olarak Demografik Dönüşüm: Mekânsal Bir Değerlendirme. *Coğrafi Bilimler Dergisi* 9 (1). s. 11-27.

Career Locus and Career Adaptabilities: A Self-Determination Perspective for Turkish University Students' Case

Kariyer Odağı ve Kariyer Uyum Yetenekleri: Öz-Yönetim Kuramı Perspektifinden Türk Üniversite Öğrencilerinin Durumu

Özge KANTAŞ*
Özgür GÜLDÜ**
Müge ERSOY KART***

ABSTRACT

Using self-determination theory (SDT), this study aimed to examine the impact of awareness and choice on career-related outlooks and emotional-social associates in career domain among university students. Awareness (being more aware of feelings and sense of self), and choice (feeling a sense of choice with respect to behaviors) were expected to positively predict stress management and general positive mood throughout the career development process of students; and, this impact was expected to be via higher career adaptabilities and lower external career locus of control. With a sample of 595 students from Ankara University and relevant measures of constructs, a model testing was conducted. Path analysis revealed that: 1) choice positively predicted general positive mood through career adaptabilities, as expected; 2) awareness positively predicted stress management, and general positive mood directly (as expected) but indirectly through external career locus unexpectedly. Being the first paper examining the emotional social-intelligence indicators along with career-related outlooks within SDT-based career research, these results are not contrary to SDT. Rather, these associations well-displays the labor market characteristics of Turkey and cultural background of differences in autonomous behaviors; emphasizing the practical and social implications of awareness and choice varying with locus of control and adaptabilities.

Keywords: Self-determination theory, career development, career adaptability, career locus of control, emotional-social intelligence

ÖZ

Öz-yönetim kuramının temel alındığı bu çalışma, üniversite öğrencilerinin bireysel farkındalıklarının ve seçim hissini kendi kariyerlerine ilişkin seyirlerini ve sosyoduyusal eşlikçilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Buna göre, farkındalık (duygularının ve kendilik hissini farkına varma durumu) ve seçimin (kendi davranışlarına ilişkin seçim hakkı olduğunu hissetme durumu), kariyer gelişimi sürecindeki öğrencilerin stres yönetimine ve genel pozitif duygu durumlarına olumlu etkisi olacağı; bu etkinin de yüksek kariyer uyum yetenekleri ve düşük dışsal kariyer odağı aracılığıyla olacağı beklenmektedir. Ankara Üniversitesi'nden 595 üniversite öğrencisinin katıldığı bu çalışmada, ilgili ölçeklerle bir model testi edilmiştir. Yol analizi sonuçlarına göre: 1) Seçim, beklendiği gibi, genel pozitif duygu durumunu kariyer uyum yetenekleri aracılığıyla yordamıştır; 2) Farkındalık, stres yönetimini ve genel pozitif duygu durumunu beklendiği gibi doğrudan ama dışsal kariyer denetim odağının (beklenenin aksine) olumlu aracılığıyla dolaylı olarak yordamıştır. Öz-yönetim temelli kariyer araştırmalarında duygusal-sosyal zeka göstergelerinin kariyere ilişkin seyirlerini ele alması açısından ilk olan bu çalışma, öz-yönetim kuramına karşı bir tablo çizmemektedir. Aksine, bu bağlantılar, Türkiye'deki iş gücü piyasasının özelliklerinin ve özerk davranışlardaki farklılıkların kültürel arka planının iyi bir yansıması olarak düşünülebilir; farkındalık ve seçimin denetim odağı ve uyum yetenekleriyle değişen pratik ve sosyal doğurgularının altını çizer.

Anahtar Sözcükler: Öz-yönetim kuramı, kariyer gelişimi, kariyer uyumu, kariyer denetim odağı, duygusal-sosyal zeka

Önerilen atf şekli: Kantaş, Ö., Güldü, Ö., Kart, M. (2018). Career Locus and Career Adaptabilities: A Self-Determination Perspective for Turkish University Students' Case. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(1). 215-234

* Correspondent Author, PhD. Research Asst., Ankara University, Faculty of Political Sciences, Division of Management and Work Psychology, kantas.ozge@gmail.com

** Asst. Prof., Ankara University, Beypazarı Vocational School of Higher Education, guldu@ankara.edu.tr

*** Prof. Dr., Ankara University, Faculty of Political Sciences, Division of Management and Work Psychology, ersoy@politics.ankara.edu.tr

INTRODUCTION

In transition to real life from university, the challenge young people face with is mostly the career crisis. In this exploration process of what, how, and why they would pursue their work life like, there might be some trait level differences shaping their experiences. According to Blustein and colleagues (Blustein, 1997; Blustein & Flum, 1999; Flum & Blustein, 2000), career exploration is not mere behaviors or beliefs about information seeking; but an intra-psychic process. That process includes the psychosocial predictors and outcomes of career related behaviors and activities intending to enhance knowledge about both one's self and the environment, the nature of motivation for engaging in and sustaining exploration, and skills and exploratory competence during exploratory activities (Kerner, 2012). Within Self-Determination Theory framework, as a macro-theory of human motivation, this study is a consideration of the case of Turkish university students on the way of their career exploration, by investigating choicefulness and awareness aspects of autonomy, and its possible career-related associates (i.e., career adaptability skills, and career locus of control), as well as social-emotional associations (i.e., general positive mood, and stress management).

I- SELF-DETERMINATION THEORY (SDT)

Self-Determination Theory directs attention to the importance of human propensity towards growth, healthy development, and positive well being; leading intrinsic motivation for and feeling empowered to achieve goals (Ryan & Deci, 2000c). As an organismic macro theory of motivation, human behavior, and personality development, SDT includes six mini theories that have the concern of how social conditions facilitate or hinder human capacity for wellness and flourishing (Ryan & Deci, 2017). Among all these six mini theories in SDT, autonomy is depicted as both a need, a desired quality of motivation, and a trait level individual difference. That is, as the core of SDT, autonomy is the desire to self-organize and initiate experiences and behaviors, the state in which individual's actions are in harmony with one's integrated sense of self, and the freedom and being able to integrate external and internal actions (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2000c).

One of the earlier conceptualizations of autonomy within SDT, posits that being autonomous requires an awareness of self by being more aware of one's own feelings and sense of self, and perceived choice by feeling a sense of having options with respect to one's behaviors (Sheldon, 1995; Sheldon, Ryan, & Reis, 1996). According to that conceptualization, the more people have an awareness of self and perceived choice, the more they function in a self-determined way, as a trait level consideration of people's relatively enduring personality aspects. The awareness concept of SDT is seen as a "fundamental

element for proactively engaging one's inner and outer worlds, and meeting demands and challenges" (Ryan & Deci, 2017: 267). Therefore this allows people to take stock of what is going on in their environments, and interpret the events as informational (instead of interpreting as controlling), and evaluate the forces arising from impulses and affective reactions (Ryan & Deci, 2017: 648). Likewise, experiencing choice is also central to human autonomy, which is not considered as mere decision making among options but having the volition of placing value and effort on some possibilities of decisions over others (Ryan & Deci, 2017: 152 & 648).

Regarding this aspect of personality; the choicefulness and awareness characteristics of trait autonomy, therefore, might be considered in relation with better social integration of self in career domain in adaptable ways, along with a sense of less external control over one's life. For this study, such consideration is to what extent having a sense of self awareness and perception of choicefulness would be associated with having enhanced career adaptability skills that are growth and exploration oriented, and perceiving lesser external control over one's career.

2- CAREER ADAPTABILITY

At the core of life-span & life-space approach of development, adaptation lies (Savickas, 1997). Therefore, instead of a career maturity (e.g., to be decided what about a specific career), career adaptability was suggested to be a better psychological construct denoting "an individual's resources for coping with current and anticipated tasks, transitions, traumas in their occupational roles that, to some degree large or small, alter their social integration" (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012: 662). Considering that university students are the interest of the current study, who were not employed yet, but on their track of career exploration, it would be even more plausible to talk about ability to adapt as a process, rather than maturity as outcome. Where mere maturity focuses on what people do, adaptability focuses on why and how people do. Thereby, career adapt-ability offers more congruent map of individual differences, development, self and the context (Savickas, 1997, 2005); lending support to investigate such constructionist view of career through the lens of self-determination theory (Blustein & Flum, 1999).

Examining the process of psychosocial adaptation and how individuals cope with vocational development tasks, occupational transitions, and work traumas; career adaptability approach is composed of four dimensions (Savickas, 2005; Savickas et al., 2009). These are (1) concern about the future, that is, positive consideration about the future anchored in hope and optimism, and being motivated to plan for the future by taking past, present, and future together into consideration; (2) control over career, that is, being able to use self-regulation strategies to adjust to the needs of different settings, and having the sense of

influence and control on the context (3) career curiosity, as the predisposition to explore the possible selves and social opportunities in environment for attaining knowledge about both; and (4) confidence in abilities, that is having the capacity of standing by one's own aspirations and objectives, and pursuing their goals, while coping with challenges and overpowering the obstacles and barriers they encounter.

Hypothesis 1: Awareness and choicefulness is a positive predictor of career adaptability.

Career adaptability is the predisposition to appropriately cope with developmental tasks, in order to get prepared for and take part in a working environment; and this concept encompasses the capacity to align oneself with unanticipated demands due to the transformations in the job market and in working conditions (Savickas, 2005); therefore, it is also plausible that adaptability is a compound trait which can be adequately represented via trait interactions reflecting "flexibility and a willingness to adapt" (Perera & McIlveen, 2017: 32). Among Turkish high school and university students, as career adaptability was found to be positively associated with hope and optimism, it is crucial to integrate career adaptability in career counseling interventions to increase adaptability resources in Turkey (Buyukgoze-Kavas, 2014). In line with these views, to specify for the current research, awareness and choicefulness aspects of autonomy are expected to be a positive predictor of career adaptability.

3- CAREER LOCUS OF CONTROL

Locus of control was defined as Rotter (1966) conceptualized it, as the individual's perception about the underlying main causes of events in his/her life, in general. According to this early definition of locus of control, (Rotter, 1966: 2) stated locus of control as a "generalized attitude, belief or expectancy regarding the nature of the causal relationship between one's own behavior and its consequences". Covering general tendency in life, Rotter (1966, p. 25) conceptualized that "who has a strong belief that he can control his own destiny is likely to (a) be more alert to those aspects of the environment which provide useful information for his future behavior; (b) take steps to improve his environmental condition; (c) place greater value on skill or achievement reinforcements and be generally more concerned with his ability, particularly his failures; and (d) be resistive to subtle attempts to influence him."

As work consumes so much time and is such a major concern in people's lives, psychological discussions of work worth consideration (Blustein, 2013). For instance, in a study conducted among Turkish university students, it was found that the more students have external locus of control in life, the more unemployment worry they have (Ersoy-Kart & Erdost, 2008). However,

beyond such general perspective of causality in life, the literature has put forth fruit to several domain-specific locus of control scales since the publication of Rotter's original Internal-External control formulation, among which career locus of control is one of them (Millar & Shevlin, 2007). Locus of control specific to the domain of adolescent career development and choice was considered to be useful especially in the "career guidance process as a means of indicating the extent to which young people would engage and participate in the process and assume responsibility for the future trajectory of their careers" (Millar & Shevlin, 2007, p. 228).

Different factor structures exist of locus of control conceptualization, such as internality, luck and non-control (Perry, Liu, & Griffin, 2011). Yet, the version that works well for Turkish samples includes internality and externality; where externality was also composed by luck, helplessness and powerful others, but internality was removed from the scale because of its lacking adequate psychometric qualities (Savci & Ersoy-Kart, 2011). It was speculated that, because Turkey is a country where unemployment is very high, and education system somehow requires obedience - though career processes are still mostly self-directed-, the continuum of to what extent people believe in luck, assume they are helpless, or rely on their acquaintances as powerful others might be better reflecting the locus of control in career domain of Turkish people (Savci & Ersoy-Kart, 2011). Following that structure of career locus of control in Turkey, the current study considers only the externality component.

Hypothesis 2: *There is a negative association between career adaptability and external career locus of control.*

Duffy (2010) reasoned that if university students feel little control in their lives in general, they may not feel able to adapt to their career (i.e., cope with and capitalize on changes in the world of work), and other important associates of adaptability may not relate as strongly if they lack personal control. As having a greater sense of control at this stage of life may be especially critical for university students, given the increased importance of adaptability throughout the career development process (Duffy, 2010), the same rationale lends support for this study as well. Therefore, career adaptability and external career locus of control may be negatively associated, to be tested for the first time to best of our knowledge.

Hypothesis 3: *External career locus of control is negatively associated with choicefulness and awareness aspects of autonomy.*

In SDT, intrinsic motivation reflects the natural human propensity to learn and assimilate, whereas extrinsic motivation varies considerably in its relative autonomy and thus can either reflect external control or true self-regulation (Ryan & Deci, 2000b). However, as the external career locus of control seems

far beyond well-internalized extrinsic motivation, but seems to be lacking in personal endorsement, it is expected to be negatively associated with autonomy. Specifically, as awareness entails being in touch with one's inner world, the more one has a sense of awareness, the less one would have a sense of external career locus of control. In addition, the lower the perceived choice, the higher the externality would also be scored by the participants. Besides, such externality of tying things into luck, feeling helpless and leaving important outcomes to powerful others' hands, may negatively predict facilitative emotional and social competencies, which will be explained in the following section.

4- EMOTIONAL-SOCIAL INTELLIGENCE

Emotional-social intelligence is a cross section of interrelated emotional and social competencies, skills and facilitators that determine how effectively we understand and express ourselves, understand others and relate with them, and cope with daily demands (Bar-On, 1997a, 1997b; 2006, p. 3). In this approach, it should be highlighted that for any kind of performance, the abilities and the potential for performance are considered, instead of the performance itself. That is, rather than being an outcome-oriented construct, it is a process-oriented construct (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000). Therefore, being emotionally and socially intelligent means to be able to effectively manage personal, social and environmental change by realistically and flexibly coping with the immediate situation, with skill for solving relevant problems and making decisions (Bar-On, 2006). Thinking its congruence with SDT, which considers self as a process instead of as a state or result (Ryan & Deci, 2017, p. 650) Bar-on Model of emotional social intelligence is related to the perspective of this study.

Speaking about an individual's emotional-social intelligence, Bar-on Model considers 5 composite characteristics that comprise 15 cluster of competencies (Bar-On et al., 2000; Dawda & Hart, 2000; Hemmati, Mills, & Kroner, 2004; Karabulut, 2012; Palmer, Manocha, Gignac, & Stough, 2003). These are intrapersonal (i.e., self-regard, emotional self-awareness, assertiveness, independence, and self-actualization); interpersonal (i.e., empathy, social responsibility, and interpersonal relationship); stress management (i.e., stress tolerance and impulse control); adaptability (i.e., reality-testing, flexibility, and problem solving); and general mood (i.e., optimism and happiness). As EQ-i can still clearly aid to map out individual differences in in-depth psycho-diagnostic assessment processes of emotional and social competencies that need to be explored and managed (Bar-On, 1997a, 1997b), only the factors that were in our interest were considered in this study¹.

¹ Following the suggestions of (Palmer et al., 2003), we cautiously selected the components to use, as there seems a conceptual correspondence between some of these clusters with the constructs

Specifically, the focus of this study as emotional-social intelligence revolves around stress management and general mood as possible indicators of emotional and psychological tension during career exploration of university students. To say more in depth, stress management, entails emotional management and regulation by effectively and constructively managing emotions (stress tolerance), and by effectively and constructively controlling emotions (impulse control). General mood, on the other hand, entails self-motivation by being positive and looking at the brighter side of life (optimism), and feeling content with oneself, others and life in general (happiness). Regarding these characteristics, emotional social intelligence would be associated with autonomy and external career locus of control.

Hypothesis 4: *Awareness and choicefulness aspects of autonomy is positively associated with emotional social intelligence.*

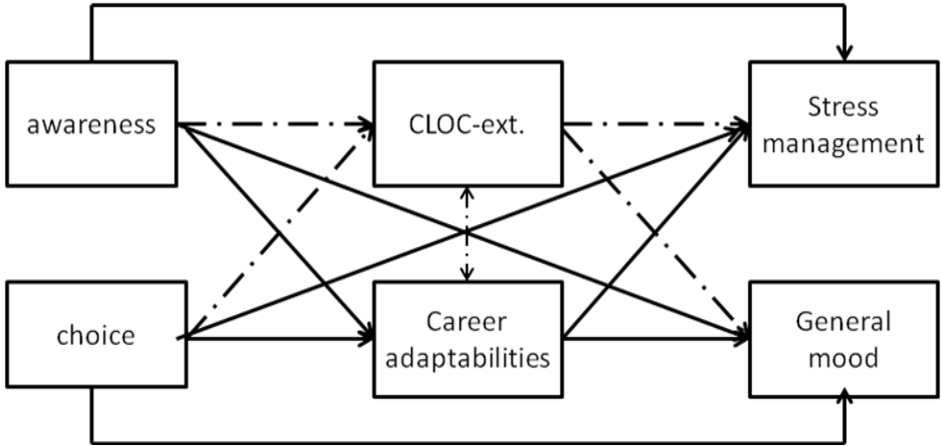
Hypothesis 5: *Career adaptability is positively associated with emotional social intelligence*

Hypothesis 6: *External career locus of control is negatively associated with emotional social intelligence.*

Regarding that emotional social intelligence had a strong negative correlation with measures of psychopathology, depression and hopelessness (Hemmati et al., 2004) we expected that it would be positively predicted by career adaptability skills, whereas negatively by external career locus of control. Also research findings suggest that career optimism and engagement coping were important indicators of healthy career construction (Perera & McIlveen, 2014) reflecting increased cognitive and behavioral efforts to control, change, resolve and adapt to stressors emerging from generalized expectancies for favorable adaptational outcomes in times of transition. Besides, we hypothesized that both awareness and choice would positively predict stress management and general mood, regarding its tolerance and regulation components as well as its self-driven optimistic motivational components. This is congruent with the line of SDT research that portrays that self-determined choices and decisions do not lead to ego-depletion, but enables one to keep vitality, instead (Ryan & Deci, 2017: 256-259). In the locus of control part of this paper, it was stated in that unemployment worry in Turkish university students in a study conducted among Turkish university students was associated with external locus of control in life (Ersoy-Kart & Erdost, 2008). Further elaborating this, therefore, external career locus of control might be a negative predictor of stress management and general mood. These relationships are depicted in Figure 1.

used here (e.g., the intrapersonal and adaptability clusters seems to overlap with autonomy and career adaptability, respectively). Besides, interpersonal cluster was out of scope of this study, as relationships throughout career exploration process was not the interest. Therefore, it is redundant to capture those here.

Figure 1. The Hypothesized Model (Lines With Dashes and Dots Indicate Negative Path)



5- METHOD

A- Participants and Procedure

Participants were recruited through the career counseling center of Ankara University. Students were informed that participation was voluntary and that their responses would remain anonymous and confidential. A total of 600 undergraduate students answered the survey, but 5 of them were omitted because they systematically did not answer to any of the questions. After eliminating these respondents, the final sample size was 595 (99.1% response rate), where 342 of them were female (57,5%) and 253 were male (42,5%). The students were from 3 different faculties and 9 vocational school of higher education, comprising 28 different departments under Ankara University. Participants' mean age was 20,65 (with mode and median as 20). When they were asked to specify who influenced them most with your departmental selection, the majority pointed their friends (27,4%), previous teachers (25,2%), and their fathers (18,3%), followed by their mothers (11,6%), and their relatives (9,6%). Two-third of the students (66,4%) indicated that they were glad of the department they were enrolled, whereas substantial number of the students (32,6%) reported that they were not glad from their area of study.

B- Measures

1- The Self Determination Scale (SDS)

This scale is developed by Sheldon et al. (1996) to capture individual differences to the extent to which people tend to function in relatively autonomous way; specifically this scale assesses trait level differences in perceived choice and awareness of self, as two factors. Participations were asked to estimate which of two statements feels more true of them for each of 10 items, evaluating each pair on 5-point as "1:only A feels true" to "5:only B

feels true". The Turkish adaptation study was conducted by Kart and Güldü (2008), with the internal reliability coefficients of the "awareness" and "perceived choice" as .67 and .71 respectively.

2- The Career Locus of Control Scale (C-LOC)

Millar and Shevlin (2007) have developed this scale to determine the level of individual perceptions of generalized LOC (internality and externality) within the context of career decision making. The 20 items are divided into four subscales: Internality, luck, helplessness and powerful others. Response options ranged from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The scale was adapted to Turkish by Savci and Ersoy-Kart (2011). The Turkish form of the scale was agreed upon to have three dimensions; namely luck, helplessness, and powerful others, under the second order factor of externality. The subscales of "luck" had five items, "helplessness" had seven, and "powerful others" had three items. (Cronbach's Alphas = .85, .91 and .76 for Turkish form, respectively).

3- The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I)

Participations emotional intelligence levels was measured by the 88-item The Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On, 1997a). The scale include five key components as follows: Intrapersonal abilities, interpersonal abilities, adaptability, stress management and general mood emotional intelligence sub-dimensions. This five-point Likert-type scale was adapted to Turkish by Acar (2001). Response options ranged from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The Cronbach Alpha coefficients were reported to be .73 for stress management, and .75 for general mood. Depending on the aims of our study, only stress management and general mood was used.

4- Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

Savickas and Porfeli (2012) developed the scale to determine the level of individuals' career adaptability. The CAAS was organized equally into four sub-scales: Concern, control, curiosity and confidence. Participants responded to each item employing a scale on 5-point Likert type ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The scale contains 24 items that total score. Higher scores indicate higher level of career adapt-abilities. The Turkish adaptation study was conducted by Kanten (2012) with adequately high goodness of fit for the measurement model.

C- Data Screening and Prior Analysis

The assumptions of multivariate normality and linearity were evaluated through SPSS, after the data were examined for accuracy of entry and missing values. The multivariate assumptions were met with few exceptions and these cases were retained, as they were slightly over the cut off, and the EQS 6.3 permits

for the analysis of non-normal distributions when conducting structural equation modeling (Byrne, 2006). For each variable, scores were obtained by taking the mean of constituent items after any necessary item-reversal, by controlling for the missing data. For this, only participants who answered a minimum amount of questions for each scale are considered; that is, a threshold was set; such that participants with a certain number of items out of each scale get a total score for that variable (Anglim, 2009). The mean scores were computed for the participants who replied at least more than the half of the Items (e.g., 3 out of 5).

D- Analysis

First, prior to the model testing, the inter-correlations between variables and factors was considered. Second, the results of path analysis of our model testing, where estimating parameters which produce an estimated population covariance matrix that is not significantly different from the sample covariance matrix is aimed (Tabachnick & Fidell, 2007, p. 687), was given. Then, how much of the variance in each dependent variable was accounted for by its predictors was explained.

1. Correlations

The correlation results revealed that most of the associations that we hypothesized were significant. However, as can be seen in Table 1, the correlation between awareness and career adaptabilities, choice and external career locus of control, and external career locus of control and career adaptabilities failed to be significant. Besides these, all correlation coefficients were significant as hypothesized. The associations that were expected, yet failed to be significant (i.e., between awareness and career adaptabilities, between choice and external career locus of control, and between external career locus of control and career adaptabilities), were not included in model testing, in order not to negatively impact model fit.

Table 1. *Correlations Among Variables*

	1	2	3	4	5	6
1. Awareness	1					
2. Choice	,050	1				
3. e-CLOC	,540**	,016	1			
4. Career Adaptabilities	-,055	,283**	-,016	1		
5. Stress Management	,377**	,107*	,363**	,226**	1	
6. General Mood	,276**	,185**	,334**	,360**	,643**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

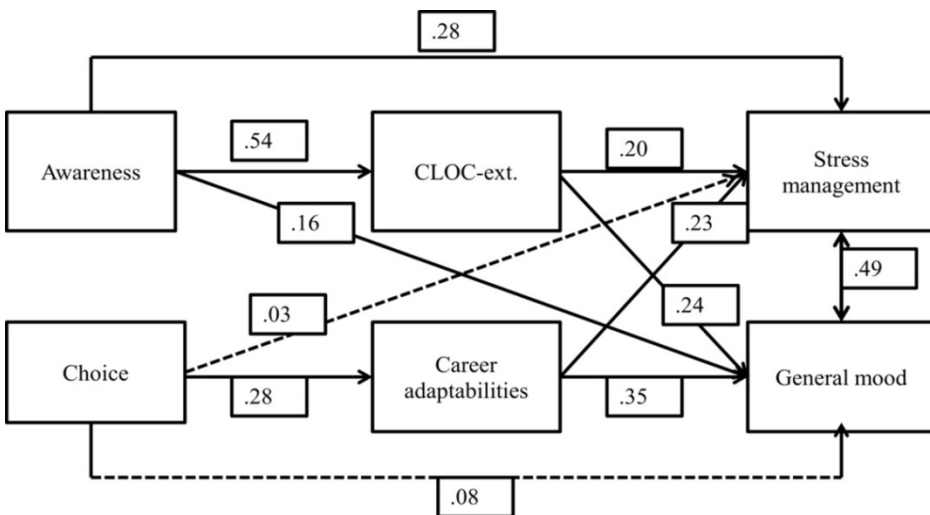
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Model Testing

Accordingly, Mardia's normalized estimate indicated that the data should be interpreted based on robust statistics but not on Maximum Likelihood (ML) estimation as it exceeded 5 as cut off value for normal distribution (Mardia's $Z = 27.82$). No special problems were encountered during optimization, enabling to interpret further. The average off-diagonal absolute standardized residual was found to be .02. The distribution of standardized residuals indicated that 99.99% of residuals fell between the Z scores of -.1 and .1. Goodness of fit summary for robust method was observed and it was found that the model fit the data perfectly; Satorra-Bentler Scaled $\chi^2(3) = 2.63, p = .45, CFI = 1.00, RMSEA = .00, CI = .00, .07$. As a cutoff, .90 was recommended for some incremental fit indices in the literature (Bentler, 1990; Bentler & Bonett, 1980). Accordingly, as our fit index exceeded this threshold of .90, we did not employ any post-hoc modification suggestion of Lagrange multiplier (LM) test, such as correlating the error variances.

When the structural model was considered, the following path coefficients were found to be significant. As can be seen in Figure 2, higher choice (.28) significantly predicted higher career adaptability. However, as we denoted that career adaptability failed to have a significant bivariate correlation with awareness and external career locus of control, we did not specified path between them. Therefore, **Hypothesis 1** (*Awareness and choicefulness would be a positive predictor of career adaptability*) was partially supported; whereas **Hypothesis 2** (*There would be a negative association between career adaptability and external career locus of control*) was rejected.

Figure 2. The Path Coefficients for the Hypothesized Model (Dashed Lines Indicate Insignificant Paths)



3. Model Testing

External career locus of control was found to be significantly predicted by awareness (.54), but not by choice (as it was not tested, due to insignificant bivariate correlation, as denoted earlier). However, the path between e-CLOC and awareness was in the reverse direction of expectation; that is awareness did not negatively but positively predict external career locus of control. Therefore, **Hypothesis 3** (*External career locus of control would be negatively associated with choicefulness and awareness aspects of autonomy*) was also partially supported, yet in contrary direction.

Awareness was a positive predictor of both stress management and general mood (.20 and .16, respectively). Yet, despite the significant positive correlation between choice and emotional-social intelligence indicators (i.e., stress management and general mood), choice was no more a significant predictor of them; resulting in a partial support for **Hypothesis 4** (*Awareness and choicefulness aspects of autonomy would be positively associated with emotional social intelligence*).

Meanwhile, emotional-social intelligence indicators (i.e., stress management and general mood) were positively predicted by career adaptabilities (.23 and .35, respectively). This not only means that **Hypothesis 6** (*Career adaptability would be positively associated with emotional social intelligence*) was fully supported, but also it explained the partial support of **Hypothesis 1**. That is, career adaptability fully mediated the relationship between choice and emotional-social intelligence.

Finally, external career locus of control significantly predicted stress management and general mood (.20 and .24, respectively); though in the reverse direction. Although we expected it to be a negative predictor, external career locus of control was a positive predictor of emotional-social intelligence, giving a partial support for **Hypothesis 5** (*External career locus of control would be negatively associated with emotional social intelligence*). This also elaborated **Hypothesis 3**, by adding that awareness both directly and indirectly predicted emotional social intelligence through its effect on external career locus of control. In this model, 24% of variance in stress management, 28% of variance in general mood, 29% of variance in external career locus of control, and 8% of variance in career adaptability were explained by their predictors.

E- Discussion

Taking altogether, the results suggested that the more awareness one has, the more able one is to manage stress and to have general positive mood, both directly and via more external career locus of control. Besides, the more perceived choice one has, the more career adaptability one displays, which in turn is associated with better stress management and general mood. Although some of the results were as expected, some were contrary to our expectations,

especially the ones regarding external career locus of control. These results seemed to suggest that some of the Turkish university students benefited from some degree of external regulation to manage their own stress under some circumstances. People might be internalizing extrinsic form of regulation for two reasons; to have external approval, or doing so would have some functionality in utilizing a greater mood and wellness (Ryan & Deci, 2017: 183-184).

The result showed that in our sample, their choice didn't predict stress management, nor general mood directly but via career adaptability. This might be an indication of that choice is not work solo, but via adaptability skills. Besides, external control might be functioning culturally. For better outcomes, students might be using both their adaptability skills and external control. Though we did not expect this result, SDT suggests a viable explanation for this association. That is, when individuals are denied latitude or choice over their surroundings (e.g., to assimilate or reject norms) (Weinstein et al., 2012), they may often adapt through compartmentalization, introjections, or other controlled forms of regulation (Ryan, Di Domenico, Ryan, & Deci, in press). Even the lack of any bivariate correlation (not only the insignificant negative correlation which was hypothesized) between choice and external locus of career control, might be depicting such compartmentalization. Or, where sense of choicefulness lacks, those students might adapt through controlled regulation, which is the external locus of control concerning their careers by tying their career outcomes to luck or powerful others. Though they might still score high on awareness, and regard this external locus as belonging to their self, this might be to diminish the sense of incongruence defensively. Even more extreme examples from cultural implications of SDT can be portrayed in other domains, as relative autonomy of all cultural practices are subject to empirical questions (Ryan and Deci, 2017, p. 588). For instance, a girl in a culture where female infibulation is the norm, can voluntarily give consent to be cut. This is not because being cut is an autonomous decision but, because girls who refuse to undergo such brutal procedure may face ostracism, stigmatization or punishment from the society. Otherwise it is unlikely any young girl would find a virtue and an inherent value in allowing others to perform such act.

Interestingly, contrary to expectations, external career locus of control was positively predicted by awareness and positive predicted stress management and general mood. Like the female infibulation example, it might be unlikely that university students find a personal meaning to integrate such external control. This could be a depiction of incongruence and departmentalization as such internalization might not characterize the experience of students as autonomy in such a labor market. Therefore, it was worthy to examine the moderation effect of such externality on the relationship between awareness and these two emotional-social intelligence indicators. Despite no significant

moderation, there was a negative interaction trend ($p = .08$). To say, although externality might not be bad at all (due to its positive main effect on stress management and general mood), still, the lesser external career locus of control one has, the stronger the impact of awareness on stress management and general mood. Regarding that EQ is more about social and emotional competencies, rather than cognitive abilities (Derksen, Kramer, & Katzko, 2002), this seems in line with the possible negativity among external control continuum on well-being as depicted by SDT. That is, not everything can be intrinsically pleasing, but people can have well-internalized extrinsic motivation, if their basic needs are satisfied. Therefore, in addition to external locus of control, as suggested in the previous paragraph, further studies might employ causality measures in career domain as well as reasons of self-regulation. That is, if significant others (parents, teachers, friends) are well-trusted and regarded as not controlling, their actions-in-course or their decisions on behalf of oneself can also be regarded as not controlling, but autonomous (Chen et al., 2015; Soenens, Vansteenkiste, & Van Petegem, 2015). Currently, this study did not distinguish the autonomous forms of external regulations (i.e., internalization) from being exposed to authoritarian strategies of control and losing autonomy; which provides venue for future research hypothesis to test this distinction. Lending support for further investigation, Pişkin (2017) also summarizes the career construction concept of Savickas as culturally and developmentally dependent on era; as people and environment changes, so does the person-environment fit. Therefore examining different self-regulations within different circumstances might have proliferating outcomes in career research.

Besides, the expectations about the positive link between two components of autonomy and career adaptability had partial support. Specifically, higher perceived choice significantly predicted higher career adaptability; whereas, contrary to our expectations, awareness of self and career adaptability failed to have a significant bivariate correlation. These findings may be speculated as mere awareness of oneself might not be enough for providing oneself with the flexibility and fidelity of self that enables one to engage in meaningful activities and flourish (Savickas et al., 2009, p. 245) where self-determined choice endorsement is lacking, as mere awareness itself might have a ruminative tendency as well (Ryan and Deci, 2017, personal communication).

To bloom the results of this study, not trait autonomy, but causality orientations as individual differences in and priming of motivation (Ryan & Deci, 2017, pp. 216-238) might be considered in further studies. Propensity to organize behaviors by autonomously orienting towards interests, values, and supports for them in interpersonal contexts that one can see choice and self-determination in (i.e., autonomy orientation) is, different from the propensity to regulate behavior by complying or defying to social pressures and external rewards, and by orienting toward controlling aspects of environments (i.e., controlled

orientation). Besides, some people may be amotivated for organizing behaviors at all, or orienting toward interpersonal contexts that signify incompetence and lack of any control over outcomes (i.e., impersonal orientation).

However, this study only captured the trait level awareness of self and perception of choice, as indicators of autonomy. Therefore, future research that also capture the causality orientations, might give fruitful explanations about why external career locus of control was unrelated with perceived choice, but was positively associated with awareness and stress management in this sample of students. Bearing in mind that external locus of control should not be confused with external perceived locus of causality (Ryan & Deci, 2017, p. 190). Yet, there might be some distinguished associations between them. For instance, it might be possible that controlled orientation could be related to luck and powerful others aspect of externality in career control, whereas helplessness in career control could tap the impersonal causality among students. These aspect-specific associations of each phenomena can trigger further studies.

Another issue that we would like to point is the specificity and generality of measures. When the students were asked to assess themselves in career-related aspects, it might be possible that their self in career domain was made salient. The stress management and general positive mood could be considered as affected by the domain, rather than in life in general. This is also consistent with the hierarchical view of motivation (Vallerand, 1997). Further studies might be interested in examining the domain-specific daily fluctuations in mood and stress, rather than assessing general tendency for stress management and general mood. In addition, as this study was correlational in nature, which did not allow to interpret cause-effect relationship between constructs; such salience of career domain can be done in experimental settings by manipulations to infer some variables as the result of others.

F- Implications, Strengths and Limitations and Conclusion

Considering all those aspects of this study; as well as its implications, there are some limitations and strengths of this study, which are aforementioned throughout the paper. First, to best of our knowledge, within self-determination perspective, this is the first paper that examines the emotional social intelligence indicators along with career related outlooks. Second, due to both expected and unexpected significant paths between variables, this paper well-displays the labor market characteristics of Turkey and cultural differences in autonomous behaviors. Still, such unexpected results need to be replicated across other domains among Turkish sample, or cross-cultural comparisons might be better conducted about the career domain across different countries with different labor market characteristics.

This would not mean that need for autonomy varies across cultures. Rather, it can be seen as another implication of how choice, autonomy and well-being can be differentially portrayed in different cultures; consistent with the autonomous embracement of collectivism and traditionalism as a function of varied cultural internalization (Ryan & Deci, 2017, p. 581). For instance, these results might shed light on how external locus of control in career domain is unrelated to choicefulness and career adaptabilities in Turkey. This is especially important considering that the basic premises of SDT (as perceived choice and awareness of self) are distinctly associated with positive social and emotional outcomes, as expected; indeed, it is the career locus of control perception that portrayed unexpected results.

Therefore, thirdly, it gives clues to career counseling practices and vocational self researches for further studies. Though these results well-represent the current employment and education outlook of Turkey, and demonstrate the relevance of these findings for Turkish society and the economy; further replication studies should be done for greater implications. Further studies can solely focus on what externality in career domain means in Turkish sample and how this conceptualization converges and diverges with our well-being and ill-being measures, as locus of control in career domain lacked internality dimension in Turkish sample. This would be consistent with (Lewin, 1946) suggestions that we examine a person's behavior in a certain situation or social context. Also, testing these findings in other domains (e.g., education, relationships) in Turkish sample could bloom the pervasiveness of such associations.

Fourth, although the study covers only one university, the results from this sample can be regarded as highly representative of university students in Turkey, due to the adequacy of sample size, evenly distribution of gender composition, and the diversity of departments along with the geographically distinct campuses of Ankara University. Therefore, all in all, this study addresses a topic that has both theoretical and societal importance: testing predictions from self-determination theory in a novel cultural context and raising implications for the career adaptability and psychological well-being of young Turkish university students. Thus, it is believed that these findings and their potential implications are intriguing, such as the apparent cultural specificity of effects of external locus of control. Still, further research is needed to portray how autonomy and well-being can be differentially depicted under different social and economic circumstances.

References

- Acar, F. T. (2001). *The Relationship Between Emotional Intelligence Skills and Leadership Behaviors (Employee-Centered and Job-Centered): A Survey Research on Bank Managers*. (PhD Unpublished Doctoral Thesis). Istanbul University. İstanbul.
- Anglim, J. (2009). Calculating scale scores for psychological tests. *A Blog Entry Describing a Simple Protocol for Calculating Scores From a Likert Style Questionnaire*.
- Bar-On, R. (1997a). *Baron Emotional Quotient Inventory–Technical Manual*: Toronto: Multi-Health System.
- Bar-On, R. (1997b). *Development of The Baron EQ-I: A Measure of Emotional and Social Intelligence*. Paper Presented at the 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18 (Suplemento). 13-25.
- Bar-On, R., Brown, J., Kirkcaldy, B. D., & Thome, E. (2000). Emotional Expression and Implications for Occupational Stress; An Application of The Emotional Quotient Inventory (EQ-I). *Personality and Individual Difference*. 28(6). 1107-1118.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107(2). 238.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*. 88(3). 588.
- Blustein, D. L. (1997). A Context-Rich Perspective of Career Exploration Across the Life Roles. *The Career Development Quarterl.* 45(3). 260-274.
- Blustein, D. L. (2013). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling and Public Policy*: Routledge.
- Blustein, D. L., & Flum, H. (1999). A Self-Determination Perspective of Interests and Exploration in Career Development. In M. Savickas & A. Spokane (Eds.), *Vocational Interests: Meaning, Measurement and Counseling Use* (pp. 345–368). Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of The Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its Relation to Hope and Optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3). 125-132. doi:10.1177/1038416214531931
- Byrne, B. (2006). Structural Equation Modelling with EQS. *Basic Concepts, Application and Programming*.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Mouratidis, A. (2015). Basic Psychological Need Satisfaction, Need Frustration and Need Strength Across Four Cultures. *Motivation and Emotion*. 39(2). 216-236.
- Dawda, D., & Hart, S. D. (2000). Assessing Emotional Intelligence: Reliability and Validity of The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I) in University Students. *Personality and Individual Differences*. 28(4). 797-812.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquir.* 11(4). 227-268.

- Derksen, J., Kramer, I., & Katzko, M. (2002). Does a Self-Report Measure for Emotional Intelligence Assess Something Different Than General Intelligence? *Personality and Individual Difference*. 32(1). 37- 48.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*. 18(4). 420-430.
- Ersoy Kart, M., & Erdost, H. E. (2008). Unemployment Worries Among Turkish University Students. *Social Behavior and Personality: an International Journal*. 36(2). 275-288.
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating The Study of Vocational Exploration: A Framework for Research. *Journal of Vocational Behavior*. 56(3). 380-404.
- Hemmati, T., Mills, J. F., & Kroner, D. G. (2004). The Validity of the Bar-On Emotional Intelligence Quotient in an Offender Population. *Personality and Individual Differences*. 37(4). 695-706.
- Kanten, S. (2012). Career Adaptabilities Scale: A Study of Validity and Reliability. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences*. 2(16). 191-205.
- Karabulut, A. (2012). *Duygusal Zeka: Baron Ölçeği Uyarlaması*. DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kart, M. E., & Güldü, Ö. (2008). Self-Determination Scale: The Adaptation Study. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*. 41(2). 187-207.
- Kerner, E. A. (2012). *The Motivate to Explore Career intervention: Design and Investigation of a Career Counselling Group for Disengaged Adolescent Males*. (PhD Unpublished Doctoral Thesis), McGill University, Canada.
- Lewin, K. (1946). Behavior and Development as a Function of The Total Situation. in L. Carmichael (Ed.). *Manual of Child Psychology* .791–844. Hoboken. NJ: Wiley.
- Millar, R., & Shevlin, M. (2007). The Development and Factor Structure of a Career Locus of Control Scale for Use with School Pupils. *Journal of Career Development*. 33(3). 224-249.
- Palmer, B. R., Manocha, R., Gignac, G., & Stough, C. (2003). Examining the Factor Structure of the Bar-On Emotional Quotient Inventory with an Australian General Population Sample. *Personality and Individual Difference*. 35(5). 1191-1210.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2014). The Role of Optimism and Engagement Coping in College Adaptation: A career construction model. *Journal of Vocational Behavior*. 84(3). 395-404.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of Career Adaptivity and Their Relations with Adaptability, Adapting, and Adaptation. *Journal of Vocational Behavior*. 98. 70-84.
- Perry, J. C., Liu, X., & Griffin, G. C. (2011). The Career Locus of Control Scale for Adolescents: Further Evidence of Validity in The United States. *Journal of Career Development*. 38(2). 167-185.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*. 80(1). 1.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). The Darker and Brighter Sides of Human Existence: Basic Psychological Needs As a Unifying Concept. *Psychological Inquir*. 11(4). 319-338.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000c). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory*. New York, NY: Guilford Press.
- Ryan, R. M., Di Domenico, S. I., Ryan, W. S., & Deci, E. L. (in press). *Pervasive Influences on Wellness and Thriving: Cultural, Political, and Economic Contexts and the Support of Basic Psychological Needs* (Vol. Vol. 6, International Advances in Self Research). Charlotte, NC: Information Age Press.
- Savci, I., & Ersoy-Kart, M. (2011). Reliability and Validity of the Career Locus of Control Scale–Turkish Form. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 39(4), 519-528.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. (Vol. 1, pp. 42-70).
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Van Vianen, A. E. (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sheldon, K. M. (1995). Creativity and Self-Determination in Personality. *Creativity Research Journal*, 8(1), 25-36.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., & Reis, H. T. (1996). What Makes for a Good Day? Competence and Autonomy in the Day and in The Person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270-1279.
- Soenens, B., Vansteenkiste, M., & Van Petegem, S. (2015). Let Us Not Throw Out The Baby with the Bathwater: Applying The Principle of Universalism Without Uniformity to Autonomy-Supportive and Controlling Parenting. *Child Development Perspectives*, 9(1), 44-49.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson Education.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 271-360.
- Weinstein, N., Ryan, W. S., DeHaan, C. R., Przybylski, A. K., Legate, N., & Ryan, R. M. (2012). Parental Autonomy Support and Discrepancies Between Implicit and Explicit Sexual Identities: Dynamics of Self-Acceptance and Defense. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(4), 815.

Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalıkları Üzerine Bir Alan Araştırması

A Field Research on Occupational Health and Safety Awareness of the Health College Students

Havva CANBAŞ*
Suat KASAP**
Erdem CAM***

ÖZ

Çalışma hayatları boyunca iş sağlığı ve güvenliği risk ve tehlikeleriyle karşı karşıya gelecek olan hemşirelik ve ebelik bölümü öğrencilerinin, tam bir bilgi ve donanıma sahip bir şekilde okuldan mezun olabilmeleri önemlidir. Bu husus olumlu davranışlar geliştirebilmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından gereklidir. Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği farkındalıkları, eğitim ve iş kazaları durumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada, öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği adı altında bir ders almaları ve sağlık takiplerinin yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kavramsal çerçeve ilgili yazından hazırlanmış ve uygulama kısmı için ise ilgili üniversitenin 236 öğrencisine anket uygulanmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS 16 programına yüklenerek, verilerin değerlendirilmesinde frekans analizi, independent t testi ve one way anova testi kullanılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, sağlık yüksekokulu, öğrenci, farkındalık, eğitim

ABSTRACT

It is important that the nursing and midwifery students who will be under occupational health and safety risks and hazards during their professional life can graduate from school with complete knowledge and equipment. This is necessary in order to develop positive behaviors, to prevent occupational accidents and diseases. This research was conducted to determine the "occupational health and safety" awareness and "training and occupational accidents" status of school of health students, the results suggests that school of health students should take a course called "occupational safety and health" and their occupational health conditions should be monitored. The conceptual framework in the research was prepared from the literature and a questionnaire was applied to 236 students of the corresponding university. Frequency analysis, independent t test, and one way ANOVA test were used in evaluating the data obtained from the questionnaire by using SPSS 16.

Keywords: Occupational health and safety, health of college, student awareness, education

Önerilen atıf şekli: Canbaş, H., Kasap, S., Cam, E. (2018). Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalıkları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(1). 235-266

* Sağlık Bakanlığı, Karabük Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi.

** Doç. Dr., Orta Doğu Amerikan Üniversitesi, suat.kasap@aum.edu.kw

*** Doç. Dr., (Sorumlu Yazar), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, erdemcam@yahoo.com

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışma yaşamında önemli konuların başında gelmektedir. İSG konusunda gelişmekte olan ülkeler hem ekonomik hem de insani anlamda çeşitli biçimlerde zarar görmektedir. Türkiye'nin iş kazası sıralaması açısından dünyadaki ve Avrupa'daki yeri ilk sıralardadır. İş kazalarının kayıt altına alınıp bildirilmesindeki eksiklikler ile meslek hastalıklarının teşhis edilmesindeki aksaklıklar doğru istatistiki bilgilerin toplanabilmesi noktasında bir engel oluşturmaktadır.

Son yıllarda Türkiye'de gösterilen çaba ile İSG alanında bir ilerleme sağlanmaya çalışılmaktadır. Özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmış olması bu alanda atılmış önemli adımlardan biridir. Ancak sadece yasa yapılması ve teftişin arttırılması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde yeterli değildir. İSG konusu tüm işveren ve çalışanlar tarafından bilinmeli, benimsenmeli ve bir kültür haline gelmelidir.

İSG uygulamalarının önem kazandığı hizmet sektörlerinden biri de sağlık sektörüdür. Sağlık kurumlarında çok farklı meslek dalından olan personel çalışmaktadır. Yaptıkları işin niteliğinden dolayı pek çok farklı risk ve tehlike ile karşılaşmaktadırlar. Sağlık kurumları, İSG iş yeri tehlike grupları tebliğine göre tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri olarak tanımlanmıştır. Sağlık kurumlarında çalışanların karşı karşıya kaldıkları risklere şunlar örnek olarak verilebilir;

- Biyolojik riskler olarak tanımlanan; tüberküloz ve hepatitler gibi hava ve kan yoluyla geçen hastalıklar,
- Kimyasal riskler olarak tanımlanan; dezenfektanlar ve ilaçlar gibi deri hastalıkları ve mesleki astıma yol açan hastalıklar,
- Ergonomik riskler olarak tanımlanan; hastaların taşınması ve kaldırılması gibi etkenler,
- Fiziksel riskler olarak tanımlanan; radyasyon ve gürültü gibi etkenler,
- Psiko-sosyal riskler olarak tanımlanan; şiddet, stres ve iş yoğunluğu gibi faktörler.

Türkiye'de nüfusunun önemli bir bölümü gençlerden oluşmaktadır. Her yıl binlerce genç iş gücüne katılmaktadır. Gençlerin okullardaki zorunlu stajlar dışında herhangi bir iş tecrübesine sahip olmaması, onları çalışma hayatında bekleyen tehlikelerle baş başa bırakmaktadır. Bu nedenle İSG eğitiminin ders olarak okullarda yer alması ve erken yaşlarda genç nesillerin olumlu davranışlar geliştirmelerinin sağlanması gerekmektedir (Güllü ve Sarıkaya, 2009: 21). Bu çerçevede sağlık yüksekokulu öğrencilerinin de İSG eğitimi almaları gerekmektedir. Bu makalede sağlık meslek yüksekokullarında ebelik ve

hemşirelik bölümünde okuyan öğrencilerin İSG farkındalıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

Hemşirelik ve ebelik mesleğini icra edenlerin işyerlerinde yoğun çalışma ve uzun iş saatlerinin yarattığı etkenler, stresör faktörler ve bir çok iltihap kaynağı bulunur. Bu etkenlere yetersiz iş deneyimi ve eksik bilgi düzeyi de eklenince, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla karşılaşılma oranı artmaktadır. Bu çerçevede, öğrencilerin çalışma yaşamına girmeden, İSG konusunda yeterli bilinç düzeyine kavuşturulmaları bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

I- SAĞLIK İŞLETMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A- İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsan yaşamak, öğrenmek, iş yapabilmek için sağlıklı olmak zorundadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlığı; “sadece bireyin vücudunda hastalık ve engel olmaması değil, kişinin beden, ruhen ve sosyal bakımdan tam bir iyilik halinde olmasıdır şeklinde tanımlamıştır.” Bu tanım Türkiye’nin de dâhil olduğu tüm üye ülkelerce kabul edilmiştir (İnceseli, 2005: 1). Temel kabul görmüş yasalara göre bireylerin, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi hakları mevcuttur. Sağlık tüm bu hakların başında gelen temel bir insan hakkıdır. Böylece bireyler, toplumdan ve devletten sağlıklarının korunmasını ve ihtiyaç durumunda tedavi edilmelerini talep edebilmektedirler (Köksal, 2010: 109).

İş, “insanın hayatta kalabilmesi için zihinsel ve bedensel her uğraş ya da bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile çalışanın kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetler üretme faaliyeti” olarak tanımlanabilir (Öcal, 2010: 3). İşçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmalar ise iş sağlığı kavramı kapsamında değerlendirilir (Devebakan, 2007: 16-17).

İş sağlığı hizmetlerinin amaçları; çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak, olumsuz çalışma koşulları nedeniyle çalışanların sağlıklarının bozulmasını önlemek, yapılan iş ile çalışanlar arasındaki uyumu sağlayarak çalışanın fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalışmasını sağlamak diye sıralanabilir (Devebakan, 2007: 16-17). İş sağlığı genel olarak iş hayatı ile sağlık arasındaki ilişkileri inceleyen ve yapılan işin çalışan sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyen bir bilimdir. Bu bilimin amacı; çalışanları bu olumsuz etkilerden korumaktır.

UÇÖ ile DSÖ, iş sağlığı ve güvenliğini; “Her çeşit işte çalışan işçilerin, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin kollarlanması ve geliştirilmesi; çalışma koşullarından ötürü işçilerin sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi; çalışmaları sırasında, işçilerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunmaları; işçilerin fizyolojik ve psikolojik

yapılarına uygun işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesidir” şeklinde tanımlamışlardır (Bütüner, 2011: 30).

İSG uygulamalarının amacı; çalışanları korumak, üretimin ve işletmenin güvenliğini sağlamaktır. Bu amaçları gerçekleştirebilmek için, öncelikle işyerlerinde ortaya çıkabilecek tehlike ve risklerin belirlenmesi ve çıkan sonuçlara göre değerlendirme ve çalışmalar yapılması gerekmektedir.

B- İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Oluşum Nedenleri

İş kazalarının nedenlerini ortaya çıkarmaya yönelik çalışmalara bakıldığında, iş kazalarının insanlardan, kullanılan makina ve malzemelerden ve çevre koşullarından meydana geldiği anlaşılmıştır. Kısaca güvenli olmayan davranışlar ve güvenli olmayan koşullar oluştuğunda iş kazası ve meslek hastalıkları kaçınılmazdır. Bu nedenle iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan nedenleri bireysel nedenler ve teknik nedenler olarak iki başlık altında inceleyebiliriz.

İnsana bağlı faktörler, kişisel nitelikler, fizyolojik nitelikler, psiko-sosyal nitelikler gibi faktörlerdir. Kişisel nitelikler; yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe, medeni durum, fizyolojik nitelikler; sağlık durumu, alışkanlıklar, yorgunluk, monotonluk, uykusuzluk, psiko-sosyal nitelikler; zeka, duygusallık, kaza eğilimi, iş tatmini ve motivasyon, stres faktörleri örnek olarak verilebilir (Uçak, 2009: 18). Yapılan çalışmalara göre 18-24 yaş arası gençlerde iş kazası oranı diğer yaş grubundakilere oranla % 50 daha fazladır. Bu yaş grubundaki çalışanların işle ilgili tecrübeleri, iş yerindeki risklerle ilgili farkındalığı, sorumlulukları ile ilgili bilgileri eksiktir. Aynı zamanda kaygı, öfke, stres, medeni durum, alkol ve madde bağımlılığı da iş kazasıyla ilişkili olabilmektedir.

Hizmet sektöründe çalışan sayısındaki artış çalışanlarda görülen psikolojik rahatsızlıkları, kas iskelet sistemi hastalıkları ve stres gibi faktörleri ortaya çıkarmıştır. Yapılan çalışmalara göre kadın çalışanlardaki strese bağlı hastalıklar erkeklere oranla iki kat daha fazla görülmektedir (Yılmaz, 2011: 30).

İş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan teknik nedenlere bakıldığında, bunların çalışma ortamındaki pek çok etkenden oluştuğunu görülebilir. İş ortamında kullanılan teknolojinin niteliğinden iş düzensizliğine, bakım, kontrol ve denetimlerin yapılmamasından yönetim hatalarına, çevresel faktörler olarak sayılabilecek aydınlatma, ısı, nem, gürültü, kaygan zemin ve kimyasallara kadar pek çok etken güvensiz durumları yaratabilir (Gemalmaz, 2009: 19).

C- Sağlık İşletmelerinin Tanımı ve Özellikleri

Sağlık daha önce de belirtildiği gibi sadece hastalık veya engelliğin olmayışı değil bedence, ruhça ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir. Sağlığın, ırk, din, dil, sosyal ve ekonomik durum ile politik inançlara bakılmaksızın doğuştan

gelen temel bir hak olduğu ilk kez DSÖ Anayasasında 1947 yılında yer almıştır. Sağlığın bir hak olması ve herhangi bir etmene bağlı olmaksızın bireye sağlanması zorunluluğu hükümetlere sorumluluklar yüklemiştir (Öcal, 2010: 78).

Sağlığın korunması, hastalıkların tedavi edilmesi ve rehabilitasyon için yapılabilecek bütün çalışmalara sağlık hizmetleri, bu hizmeti sunan kuruluşlara da sağlık kurumları denir. Sağlık kuruluşları koruyucu, tedavi edici ve rehabilitasyon amaçlı sağlık hizmeti sunarlar.

Koruyucu sağlık hizmeti kapsamına; çevre sağlığını olumsuz etki edecek faktörlerin giderilerek sağlıklı bir çevre yaratılması hizmetleri, bireye yönelik bağışıklama, aile planlaması, kişisel sağlık bilgisi, sağlıklı beslenme eğitimleri gibi işlemleri içeren sağlık hizmetleri girmektedir. Kısaca koruyucu sağlık hizmetleri daha hastalık ortaya çıkmadan alınan her türlü önlem ve mücadeleyi içermektedir. Bu anlayış iş sağlığı ve güvenliği yazınında önleyici yaklaşım olarak tanımlanmıştır.

Tedavi edici sağlık hizmetleri, hastalık belirtileri ortaya çıktıktan sonra teşhis ve tedavi sürecini kapsar. Koruyucu sağlık hizmetlerinin bir üst kademesini oluşturur. Bu kapsamda hastaneler tedavi edici hizmet grubunda yer alır.

Rehabilitasyon hizmetleri; doğuştan ya da bir kaza geçirerek vücudunu kullanması açısından herhangi bir kısıtlılığı olan bireylerin kısıtlılıklarının azaltılması, bu şekilde yaşamaya alıştırmaları ve topluma kazandırılması amacını içeren sağlık hizmetleridir.

Sağlık hizmetleri ayrıca birinci basamak, ikinci basamak ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri olarak kategorik bir ayırma tabii tutulmuşlardır. Birinci basamak sağlık hizmetleri daha çok koruyucu sağlık hizmetlerini içerir. Ana çocuk sağlığı merkezleri, sağlık ocakları gibi toplumla ilk temasın olduğu merkezler örnek olarak verilebilir. İkinci basamak sağlık hizmetleri tedavi amaçlı hizmetler içeren küçük ve orta ölçekteki ilçe ve il hastaneleridir. Üçüncü basamak sağlık hizmetleri birinci ve ikinci basamak sağlık kuruluşlarında tedavisi mümkün olmayan yoğun bilgi ve teknoloji gereken hastalıkların tedavisinin yapıldığı kurumlardır. Eğitim araştırma hastaneleri, bölge hastaneleri bu gruptaki sağlık hizmeti kurumlarıdır.

D- Türkiye’de Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Çalışanları

Sağlık kurumları insan hayatı ile ilgili hizmet verdiği için birçok işletmeden farklı olarak 24 saat kesintisiz hizmet vermektedir. Hizmet sunumunda farklı meslek grupları ve bölümler ekip olarak birlikte koordineli çalışmaktadır. Sağlık hizmetlerinde hizmet verenlerin sayısı, çalışma koşulları, ülke genelindeki dağılımları ve hasta başına düşen hekim, hemşire oranı gibi veriler, sağlık hizmetlerinin etkinliğini ve verimliliğini etkiler.

Sağlık Bakanlığı 2016 verilerine göre Türkiye’de toplam hekim sayısı 144.827, diş hekimi sayısı 26.674, eczacı 27.864, hemşire 152.952, ebe 52.456, diğer sağlık personeli 144.609 ve diğer personel ve hizmet alımı personeli 321.952 olmak üzere toplam 871.334 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. 100.000 kişiye düşen hekim sayısı 181, hemşire ve ebe sayısı 257 olarak belirtilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2017: 6-7). Bu veriler çerçevesinde Türkiye’de sağlık hizmetinde görev alan personel sayısında bir iyileşme olduğu ifade edilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından büyük riskler taşıyan çalışma alanlarından bir tanesi de sağlık hizmetleri alanıdır. Sağlık çalışanlarının sağlığı konusu ilk kez ABD’de 1958 yılında gündeme gelmiştir. NIOSH (Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü) 1974-1976 yıllarında hastanelerde iş sağlığı konusunun yürütülmesi için ölçütler tanımlamıştır. Türkiye’de Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda çalışanların sağlığının korunması, bunun için oluşturulacak programlar ve işverene düşen sorumluluklara yer vermiştir. Ancak sağlık çalışanları için ayrı bir tanımlama yapılmamıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Yasası çalışanların sağlık güvencesini sağlarken tedavi edici hizmetleri ele almış, koruyucu hizmet ve önlemlere yer vermemiştir (Güven, 2013: 21). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ilk defa bütün çalışan ve işyerlerini kapsam içine almıştır.

Sağlık kurumlarında çalışan pek çok meslek grubu olduğundan çalışanların çalışma ortamları da farklılık göstermektedir. Çalışma ortamının farklılaşması ise sağlık çalışanlarının farklı risk ve tehlikelerle karşılaşmasına neden olmaktadır. Sağlıklı veya hasta bireylerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla yönelik faaliyet gösteren sağlık çalışanları birçok alanda topluma sağlık hizmeti sunmaktadırlar (Yavuz, 2009: 21). Sağlık personeli çalışma yaşamında işe bağlı ve çalışma çevresinden kaynaklanan travmalar, fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psiko-sosyal riskler ile karşı karşıya kalmaktadır. Araştırmalar hastane çalışanlarının diğer hizmet sektöründe çalışanlara oranla bir buçuk kat daha fazla meslek hastalığı riski ile karşılaştığını göstermektedir (İncesu ve Yorulmaz, 2011:438).

E- Sağlık Kurumlarında Çalışanların Karşılaştıkları Riskler

1- Biyolojik Riskler

Sağlık çalışanları çalışma ortamında her gün biyolojik risk etmenleriyle karşılaşmaktadır. Solunum yolu hastalıkları ile hastaların vücutlarındaki sıvı ve salgılarıyla temas nedeniyle bulaşıcı hastalıklara yakalanma riski mevcuttur. Hastanelerde en sık solunum yoluyla bulaşan iltihap etkenleri; influenza, rubella, kızamık, kabakulak, varisella ve parvovirüs 19 gibi virüsler, tüberküloz, boğmaca, streptokok ve h.influenza gibi bakterilerdir. Bu tür iltihaplar, sağlık çalışanlarının yaşam kalitesini bozarak iş gücü kayıplarına

neden olur. Bu nedenle bu durum bir meslek hastalığı olarak kabul edilir. Sağlık çalışanları delici-kesici alet yaralanması, kan ve vücut sıvılarının sıçraması sonucu da hastalık etkeniyle temas etmektedirler. Risk taşıyan vücut sıvılarına; kan ve kan ürünleri, tükürük, beyin-omurilik sıvısı, periton, perikard sıvısı, amniotik sıvı, semen, vajinal sekresyon, çıkarılmış doku ve organlar örnek olarak verilebilir (Yavuz, 2009: 26).

Kan ile bulaşan iltihaplar sık karşılaşılan ve yarattıkları olumsuz etkiler nedeniyle önemlidirler. Hastaların kan ve kanla kontamine olan vücut sıvıları ile başlıca dört tür viral hastalığın bulaşması söz konusu olmaktadır. Bunlar HIV (Human Immunodeficiency Virus), Hepatit B (HBV), Hepatit C (HCV), Hepatit D (delta HDV) virüsleridir. DSÖ, Türkiye’de çalışan sağlık personeline hastanede çalışılan her yılbaşına HBV iltihabına yakalanma riskini % 0,6-1,4 olarak belirlemiştir (İnceslesli, 2005: 19). Aşağıdaki tabloda (Tablo:1) bazı iltihaplar ve bulaşma yolları gösterilmiştir.

Tablo 1. Sağlık Personellerini Etkileyen Bazı İltihaplar ve Bulaşma Yolları

İltihap veya Etken	Bulaşma Yolu
Hemorojik Ateşler	Kan
Hepatit B-C	Kan
HIV (AIDS)	Kan
Tüberküloz (Akciğer)	Solunum
Suçiçeği, Kızamık, Kızamıkçık	Solunum (Temas)
Meningokok Menenjit	Temas (Solunum)
Difteri	Temas / Damlacık
İmpetigo, Zona, Herpes Simpleks, konjonktivit	Temas
Hepatit A, Poliyomyelit, Viral Diyareler, Dizanteri, Salmonellos, Kolera	Fekal-Oral

Kaynak: İnceslesli, 2005: 19

Sağlık çalışanları arasında hastalar ile doğrudan temas ve yoğun ilişkide bulunan hekim ve hemşireler, delici ve kesici alet yaralanması açısından diğer sağlık personeline oranla daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Hemşireler arasında %18,1 oranında bulunan delici-kesici alet yaralanması, acil ve ameliyathanede çalışan hemşirelerde %70-75 düzeyinde bulunmuştur. Amerika Birleşik Devletleri Sağlık Bakım Çalışanları Ulusal Gözetim Sistemi, delici-kesici alet yaralanmalarının çoğunluğunun cilt altı müdahale araçlarından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Cilt altı iğnelerin %32, suture iğnelerinin %19, kanatlı çelik iğnelerin %12, bistürilerin %7, iv katater iğnelerinin %6 ve kan alma iğnelerinin %3 oranında yaralanmaya neden olduğu bildirilmiştir (Korkmaz, 2008: 20).

Sağlık çalışanlarının kendilerini önemli risk altında görmemesi ve hasta kanı ile temas sonrası bildirimlerini yapmaması ya da önemsenmemesi, iltihap

hastalıklarının sağlıklarına olumsuz etki yapmasına neden olmaktadır. Hepatit C ve HIV'den korunmak için herhangi bir aşının olmaması, etkin bir tedavinin olmaması ve prognozun kötü seyretmesi de konunun önemini artırmaktadır.

Hastanın taşıdığı bulaşıcı hastalıkları bilmemek sağlık çalışanının stresini artırır. İltihabın bulaştığı sağlık çalışanı ile birlikte diğer hastalar, ailesi ve yakın çevresi ve toplum da risk altındadır. Bu risk; hasta veya hasta materyali ile temas olasılığı, temas edilen hastanın özellikleri, sağlık çalışanının iltihaba duyarlılığı ya da bağışıklığı ile ilgili değişiklik gösterebilir. Bu nedenle çalışanların sağlık bilgileri kayıt altına alınmalıdır. “Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre dünyada her yıl 16 milyar enjeksiyon yapılmaktadır ve bunların yaklaşık %90'ı tedavi amacıyla, %5'i aşılama amacıyla. Güvenli olmayan uygulamalar sonucu yaralanmalar nedeni ile her yıl kesici-delici yaralanmalara bağlı olarak sağlık çalışanlarında 66.000 HBV, 16.000 HCV, 200-5.000 HIV iltihabının geliştiği tahmin edilmektedir” (Yıldız vd., 2017: 7).

Sağlık çalışanlarının iş kazalarını genellikle rapor etmeme ve tıbbi yardım almama eğiliminde oldukları görülmektedir. Sağlık çalışanlarının yaralanmalardan korunma, yaralanma sonrası yapılması gerekenler, kaza bildirimini, güvenli hareketler ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgilendirme eğitimleri ile kişisel duyarlılıklarının artırılması gerekmektedir (Akgür, 2010: 3-5).

2- Kimyasal Riskler

Tehlikeli kimyasal maddeler; patlayıcı, oksitleyici, çok kolay alevlenir, kolay alevlenir, alevlenir, çok toksik, toksik, aşındırıcı, zararlı, tahriş edici, alerjik, kanserojen, mutojen, üreme için toksik ve çevre için tehlikeli özelliklerinden bir veya birkaçına sahip madde ve müstahzarlar olarak tanımlanır (Teh. Kim.Yön.).

Günlük yaşantımızın bir parçası olan kimyasal maddeler sağlık sektöründe teşhis ve tedavi amaçlı kullanılmaktadır. Tehlikeli kimyasalların usulüne uygun kullanılmaması halinde zararları mevcuttur. Hayatın her alanında bulunan kimyasallar beraberinde çevre, sağlık ve güvenlik riskleri yaratmaktadır. Sağlığa ilişkin çalışma ortamında kimyasal maddelerle temas edildiği bilinmektedir. Hastanelerde kullanılan kimyasallarla ilgili yapılan bir araştırmada; karsinojenik, teratojenik, mutajenik ve toksik gibi etkileri olan 135, deri ve göz gibi organlarda irritasyon etkisi olan bileşik sayısı 159 olarak tespit edilmiştir (Murat, 2011: 701).

Hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının çalıştığı tüm ortamlarda kimyasal zararlı etkenlerle karşılaşma oranı oldukça yüksektir. Hastanede çalışanların sıklıkla karşılaştığı kimyasal riskler arasında; kimyasal dezenfektanlar, antiseptikler, sterilizasyonda kullanılan sıvılar, etilen oksit, çeşitli boya ve çözücüler, etil alkol ve türevleri, formaldehit, iyotlu bileşikler, lateks ürünler, anestezi gazları,

kematerapötik ajanlar, ilaçlar, sitostatik ilaçlar yer almaktadır. Kimyasalların cilt teması ve inhalasyonu ile etken maruziyeti gerçekleşir. Kimyasalların etkisi maddenin yoğunluğuna, maruziyetin süresine, maruz kalınan etken ve maruziyet yoluna bağlıdır (Taşcıoğlu, 2007: 19).

Kimyasal maddelerle temas eden sağlık personellerinin çeşitli deri rahatsızlıklarından kansere, göz irritasyonlarından üreme sistemi etkilerine kadar pek çok hastalık tehlikesiyle karşı karşıya kaldığı yapılan çalışmalarla belirtilmiştir. Bu nedenle kurumlarda kimyasalların kullanılması ve yok edilmesi için bir politika oluşturmaları gerekmektedir. Ayrıca kimyasallarla ilgili eğitim verilerek çalışanları bilinçlendirme, çalışanların düzenli sağlık takiplerinin yapılması, ilaçlarla çalışırken koruyucu donanımların ve ortamların sağlanması da gerekmektedir.

3- Fiziksel Riskler

İnsan sağlığı açısından önemli olan fiziksel risk faktörlerinin en önemlileri; gürültü, titreşim, aşırı sıcak ve soğuk, radyasyon, ışık, çeşitli ışınlar ve elektromanyetik dalgalar şeklinde sayılabilir. İnsan sağlığında olumsuz etkiler yaratan ve istenmeyen sesler olarak tanımlanan gürültü, çalışanların sağlığı açısından önemlidir. Gürültü, ses dalgalarının kulak üzerinde yarattığı basınç olarak tanımlanabilir. İnsan kulağının ilk uyum yaptığı değere işitme eşiği denir ve 0 dB olarak belirlenir, sağlık üzerinde etkisinde önemli bir sınır değer de acı eşiği denilen 140 dB dir (Yiğit, 2013: 197).

Tablo 2’de gürültü desibel derecelerinin insan sağlığı üzerindeki etkileri gösterilmiştir. Tabloya göre; 1. derece gürültünün bile insanlarda rahatsızlık, öfke, kızgınlık, uyku düzensizliği ve konsantrasyon bozukluğu gibi etkiler yarattığı görülmektedir. Gürültünün şiddeti arttıkça 2. derece (65-90 dB) kalp basıncında artış, kalp atışlarında ve solunumda artış, beyin sıvısında artış ve ani refleksler, 3. derecede (90-120dB) fizyolojik reaksiyonlarda artış ve baş ağrısı, 4. derecede (120 dB) iç kulakta hasar ve dengenin bozulması, 5. derecede (140 dB) ciddi beyin tahribatı görülmektedir.

Tablo 2. Gürültü Desibel Dereceleri ve İnsan Üzerindeki Etkileri

Derecesi	Şiddeti(Desibel)	İnsan Sağlığına Etkisi
1.Derece	30dB(A)-65dB(B)	Konforsuzluk, rahatsızlık, öfke, kızgınlık, uyku düzensizliği ve konsantrasyon bozukluğu
2.Derece	65-90dB(B)	Fizyolojik reaksiyonlar, kalp basıncı artışı, kalp atışlarında ve solunumda hızlanma, beyin sıvısındaki basıncın azalması, ani refleksler
3.Derece	90-120dB(B)	Fizyolojik reaksiyonların artması, baş ağrıları
4.Derece	120dB(B)	İç kulakta devamlı hasar, dengenin bozulması
5.Derece	140dB(B)	Ciddi beyin tahribatı

Kaynak: Yavuz, 2009: 47

Fiziksel risk faktörlerinden olan sıcak-soğuk çalışanların fiziksel performanslarını etkileyerek sağlık ve güvenlik risklerini artırmaktadır (Devebakan, 2007: 153). NIOSH, hastanelerde ortam ısısının 25 °C'nin üzerinde olduğu durumlarda çalışan ve hastalarda kalp krizi, yorgunluk ve baygınlıklara neden olduğunu belirlemiş, servislerde yaz aylarında ısının 20°C - 24°C, kışın ise 22°C - 26°C olması gerektiğini önermiştir (Taşcıoğlu, 2007: 22).

Çalışılan ortam havalandırmasının kötü olması, yeterli oksijenlenmenin sağlanamaması da, sağlık çalışanlarında yorulma, baş ağrısı, ilginin dağılması gibi sonuçlara yol açmaktadır. Ayrıca yeterli havalandırma yapılmayan özellikle anestezi gazlarıyla, dezenfektanlar ve kanser ilaçlarıyla çalışılan alanlarda daha çok etkilenme söz konusu olmaktadır.

Sağlık çalışanları, özellikle ışın tedavisi, nükleer tıp ve radyoloji çalışanları iyonizan ve non iyonizan radyasyon riskleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunların kanserojen, mutajen ve teratojen etkileri söz konusu olmaktadır (Meydanlıoğlu, 2013: 193).

Sağlık kuruluşlarında oluşan tüm atıkların %75-90'ı halk sağlığını tehdit etmeyen atıklar iken, bunların %10-25'i sağlık çalışanları tehdit eden zararlı atıklardır. Zararlı atıklar; infeksiyöz, patolojik, farmasötik, kesici-delici, genotoksik, sitotoksik, kimyasal ve radyoaktif atık sınıfından oluşur (Yavuz, 2009: 42).

4- Ergonomik Riskler

Ergonomi insan-makine-çevre uyumunda en etkin verimin elde edilmesini sağlamaktadır. Asıl olan insanın işe uyum sağlaması değil, kullanılacak makine, araç ve gerecin, iş yerindeki çalışma koşullarının insanın niteliğine uygunluğudur. Bu şekilde çalışan kişilerin daha az çaba ile daha rahat çalışması tasarlandığından verimlilik artacak ve iş kazaları azalacaktır (Bacak, 2002: 74).

Sağlık çalışanlarında uzun süre ayakta durma, yanlış çalışma pozisyonları, hastaların kaldırılması, taşınması ve transferi ergonomik tehlikelerdir. Kas-iskelet sistemi sorunları, sırt ve bel ağrısı, lumbal ve servikal disk hernisi, bacakta venöz dolaşım sorunları, acil çalışma sonucu kayma ve düşmelere bağlı incinme, burkulma, kırıklar olası sağlık sorunlarıdır (Taşcıoğlu, 2007: 20).

Uluslararası istatistiklere göre majör yaralanmalardan olan kayma / takılma hemşirelerin %56'sında görülmektedir. ABD'de yapılan bir çalışmada, hastaların bedensel güç yerine mekanik aletle kaldırılması sonrası kas-iskelet yaralanmalarının %37 oranında azaldığı gösterilmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda ise hastane sağlık çalışanlarının yarısının bel yaralanması yaşadıkları saptanmıştır (Ceylan, 2009: 10).

5- Psiko-Sosyal Riskler

Her gün işleri gereği insanlarla çalışmak zorunda olan sağlık çalışanlarının çalışma yaşamını ve özel yaşamını etkileyen pek çok psiko-sosyal risk mevcuttur. İş stresi, şiddet, psikolojik tacı, mobbing (yıldıрма), vardiyalı çalışımı, iş yükü, iş doyum, tükenmişlik psiko-sosyal risklere örnektir.

Çalışanların yaptıkları işle ilgili çok sayıda stres faktörüne maruz kaldıkları ve bu strese tepkinin bireyden bireye değiştiği bilinmektedir. Stresin duygusal belirtileri; huzursuzluk, gerginlik, kaygı, öfke, yoğun depresif içerikli duygulardır. Fizyolojik belirtileri ise; gerginlik tipi baş ağrıları, alerjik reaksiyonlar, gastrointestinal sistem rahatsızlıkları, alkol ve madde bağımlılığı ve bağışıklık sisteminin zayıflaması sonucu gelişen rahatsızlıklar olarak sayılabilir. Yapılan çalışmalar sağlık sektöründe çalışanların çok yoğun stres altında olduğunu ortaya koymuştur (Şahin, 1999: 80).

Çalışma ortamında her türlü faktör stres yaratabilir. Çalışma ortamındaki aydınlatma, havalandırma, gürültü, ısı, radyasyon, iltihap varlığı, ilaçlar, hasta ve hasta yakınlarının beklentileri sağlık çalışanlarını strese sokabilir. Ayrıca çalışan bireyin yetersizliği de stres faktörüdür. Kurumlardaki değişen organizasyon süreçleri, farklı uygulama ve beklentiler, özellikle hemşirelerde rol belirsizliği, yeni teknoloji gibi durumlar da stres faktörüdür. İş memnuniyeti ile ilgili yapılmış çalışmalarda hekim ve hemşirelerdeki iş stresinin artmasıyla birlikte iş memnuniyetinin, üretkenliğinin ve kuruma bağlılığın azaldığı, stresin hemşirelerde hastalık ve işe devamsızlıkta önemli bir etken olduğu belirtilmiştir (Yavuz, 2009: 53).

Psiko-sosyal risklerden bir diğeri de şiddettir. Şiddet bütün uluslarda görülen, bütün meslekleri ve grupları etkileyen, kontrol dışı sosyal olgulardan biridir (Altıntaş, 2006: 1). Şiddet başkalarına zarar vermeye yönelik yıkıcı bir enerjidir. Şiddet, bireysel, toplu, yasal, yasal olmayan, ruhsal, fiziksel, sözel şiddet olarak gruplandırılabilir. Şiddet hakaret etmek, zarar vermek amacı ile yapılan her türlü davranıştır (Deniz vd., 1999: 152).

DSÖ'ne göre şiddet; "Kişinin kendine, bir başkasına, grup ya da topluluğa yönelik olarak ölüm, yaralama, ruhsal zedelenme, gelişimsel bozukluğa yol açabilecek ya da neden olacak şekilde fiziksel zorlama, güç kullanımı ya da tehdidinin amaçlı olarak uygulanmasıdır" (TBMM, 2013: 107).

Sağlık çalışanları, çalışma ortamlarında diğer çalışanlara oranla daha fazla şiddetle karşılaşmaktadır. Özellikle hastalarla doğrudan teması olan hemşireler ve acil klinikte çalışanlar daha çok risk altındadır (Beşer, 2012: 43). Son yıllarda Türkiye'de sağlık sektöründe şiddet görülme sıklığı artmıştır. Ancak sağlık işyerlerindeki gerçek şiddet boyutunun bilinmediği ve eldeki bilgi ve verinin buzdüğünün görünen yüzü olduğu ifade edilmektedir. 2011 yılında

hastane yöneticilerinden yazılı form ile toplanan bilgilere göre 384 hastanenin % 79'u hastanelerinde şiddet olaylarının görüldüğünü, şiddetin % 56 sözlü ve fiziksel, % 15 fiziksel, % 29 sadece sözlü olduğunu belirtmiştir (TBMM, 2013: 167).

Psikolojik şiddet içerisinde sayılabilecek şiddet türlerinden birini de mobbing oluşturmaktır. Mobbing bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri, etik dışı iletişim ile düşmanca davranışlarda bulunması olarak tanımlanmıştır. Mobbing'in amacı iş yerinde, kişi ya da kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performans ve dayanma güçlerini yıkarak işten ayrılmalarını sağlamaya çalışmaktır (Karakas ve Okanlı, 2013: 563).

Mobbing yapılan kişi güne iş stresi ile başlar ve işe gitmek istemez. İçinde bulunduğu çaresiz durumdan dolayı sağlığı tehlike altındadır. Mobbing'in sıklığı, süresi ve tekrarı önemlidir. Bir çalışmada (Atman, 2011: 28), mobbing'e maruz kalan kişilerin duygusal zekâsı yüksek, olumlu davranışlar sergileyen kişiler olduğu belirtilmiştir.

Sağlık çalışanları, uzun süreli çalışma, aşırı iş yükü, yetersiz dinlenme araları, uykusuzluk, sürekli ayakta kalma, beslenme düzensizlikleri, özel yaşamına yeterince zaman ayıramama gibi faktörler nedeniyle olumsuz etkilenmektedir. Tüm stresörler bir araya geldiğinde ve motivasyon artırıcı herhangi bir durum yaşamıyorsa tükenmişlik sendromu da bu kişilerin hayatına eklenecektir. Sağlık çalışanlarının tüm bu risk ve tehlikelerden korumak için politikalar geliştirilmeli, çalışma ortamında olumsuz faktörlerin azaltılması için çalışmalar yapılmalıdır.

6- Sağlık Yükseköğretiminde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Önemi

Bilgi verme ve becerileri geliştirme olarak da tanımlanabilen eğitim yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Aile içinde başlayan eğitim, bireyin sosyal çevresi ve okul dönemi, çalışma hayatının başlamasıyla birlikte mesleki eğitimlerle devam eder. Eğitim kişinin bilgi, kültür ve düşünme yeteneğini artırarak kendini geliştirmesi, beceri ve davranışlarda değişiklik meydana gelmesidir.

Çalışanlar açısından eğitim, bireylerin işletmelerdeki görevleriyle ilgili mesleki düşünce, anlayış ve alışkanlıklarında olumlu değişim sağlamayı amaçlayan eğitsel eylemlerin tamamına denir. Bilim ve teknolojideki değişimler, çalışan herkesin bu yeni bilgi ve teknoloji konusunda yetiştirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu yaşanan gelişmelere bağlı olarak işyerleri çalışanlar için karışık ve tehlikeli bir hale gelmektedir. Çalışanlar açısından daha az riskli, işletmeler açısından daha verimli bir ortam sağlanabilmesi için İSG eğitimi önem arz etmektedir (Eken, 2011: 50-51).

İş kazalarının en önemli nedenleri; bilinç ve eğitim eksikliğidir. Yapılan bir araştırmaya göre eğitim düzeyi arttıkça iş kazaları ve meslek hastalıklarına yakalanma sayısı azalmaktadır (Güler, 2011: 78).

İSG eğitimlerinin amacı; iş yerinde iş kazası ve meslek hastalığına neden olabilecek risk ve tehlikelerin belirlenmesi, gerekli teknik düzeltmeler yapılması, çalışan ve yöneticilerin eğitilerek tehlikeler ortaya çıkmadan önce engellenebilmesidir.

Sağlık işletmeleri hizmet sektöründeki en önemli çalışma alanlarından biridir. Her gün değişen teknoloji ve hizmet ihtiyacında artışla karşı karşıya kalınmaktadır. Hizmetin özelliğinden kaynaklanan risk ve tehlikeler de buna bağlı olarak artmaktadır. Ayrıca sağlık işletmeleri İSG'ne ilişkin iş yeri tehlike sınıfları tebliğine göre tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri sınıfına girmektedir.

Sağlık çalışanlarının yaptığı işin tüm aşamalarında karşılaşılabileceği risk ve tehlikeleri bilerek çalışması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesini sağlayacaktır. Bu açıdan sağlık işletmeleri de hizmet içi eğitim programları ile çalışanlarında olumlu davranış geliştirmek için çeşitli çalışmalar yapmalıdırlar.

II- METOD VE BULGULAR

A- Araştırmanın Metodu

Bu araştırma sağlık yüksekokulları hemşirelik ve ebelik bölümünde okuyan öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalıklarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Sağlık yüksekokulu öğrencileri eğitimleri gereği sağlık kurumlarında staj yapmak zorundadır. Hemşirelik ve ebelik bölümü öğrencilerinin İSG'yle ilgili yeterli bilgiye sahip olmamaları, okul hayatları süresince iş güvenliği riskiyle maruz kalma olasılıklarını arttıracaktır. İş güvenliğinin sağlanması için bilincin oluşturulması gerekmektedir. İşyerlerinde öğrencilerin karşılaşılabileceği her türlü kazalara karşı onları hazırlamak ve önceden bilgilendirmek için eğitim kurumlarına ve işyerlerine görev düşmektedir.

Kaynaklar tarandığında İSG ile ilgili araştırmaların çalışanlar üzerinde yapıldığı, öğrencilere yönelik yapılmış çalışmaların içeriklerine bakıldığında ise sağlık yüksekokulu öğrencileri için kapsamlı bir çalışmanın yapılmamış olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan bu çalışma öğrencilerin sağlıklarının korunması için öneriler geliştirmek ve yapılacak yeni düzenlemelere kaynak olabilmek açısından önemlidir.

Çalışma ortamında İSG bakımından riskler taşıyan alanlarından biri sağlık hizmetleridir. Sağlık sektöründe çalışan hemşire ve ebeler yaptıkları işe bağlı ve çalışma çevresinden kaynaklanan biyolojik, kimyasal, fiziksel, ergonomik ve

psikolojik risklerle karşı karşıyadırlar. Dolayısıyla sağlık kurumlarında staj yapan tüm öğrenciler de aynı risklerle karşı karşıyadırlar.

Araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi Ebelik ve Hemşirelik bölümlerinde okuyan 1.sınıf, 2.sınıf, 3.sınıf, 4.sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Bölümlerde toplam 380 öğrenci öğrenim görmektedir. Veriler 25.05.2015 - 29.05.2015 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formu; “Hastanelerde İş Güvenliği Ölçeği”, Hasan Yaman’ın “Çıracılık Öğrencilerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakışı” isimli çalışması, Murat Sarıkaya, Abdülkadir Güllü ve M. Nuri Seyman’ın “Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilmesinin Önemi” isimli çalışması, Selam Aksoy ve Bekir Çevik’in “Bazı Önlisans programlarında Eğitim Gören Öğrencilerin İş Güvenliği Konusuna Yaklaşımlarının Belirlenmesi” isimli çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Anket formu iki bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde ankete katılanlara ait demografik özellikler, ikinci bölümde öğrencilerin eğitim ve sağlıkla ilgili durumlarını, staj yaptıkları kurumla ve iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili bilgilerini, iş kazası geçirme durumlarını, kaygı durumlarını, duyu ve düşüncelerini belirlemeye yönelik 5’li likert tipte ifadeler bulunmaktadır.

Uygulama Karabük Üniversitesi Sağlık Yüksekokulunda okuyan hemşirelik ve ebelik bölümü öğrencilerinden araştırmayı kabul eden öğrenciler ile yapılmıştır. Araştırmacı tarafından Karabük Üniversitesi Rektörlüğünden ve aynı üniversitenin etik kurulundan gerekli izinler alındıktan sonra araştırmayı kabul edenlere anketler verilerek doldurmaları istenmiştir.

Anketin birinci bölümü kişisel bilgilerden oluşmaktadır, ikinci bölümünde yer alan ifadelerin Cronbach’s Alpha değeri 0,88 olarak hesaplanmıştır. Çalışma verileri bilgisayar ortamında SPSS 16 programına yüklenmiş, verilerin değerlendirilmesinde frekans analizi testi, independent t testi ve one way anova testi kullanılmıştır. Veriler tablolarda aritmetik ortalama, standart sapma ve birey sayısı yüzdesi şeklinde belirtilmiş olup yanılma yüzdesi 0.05 (p) olarak alınmıştır.

Bu araştırmada kısıt olarak, öğrencilerin isteksizlikleri, sınavları olması nedeniyle zaman ayırmak istememeleri gibi faktörler karşımıza çıkmıştır.

Araştırmaya katılacak öğrencilerin doldurması istenilen anketteki ifadeleri staj yapmamış bir öğrencinin cevaplaması uygun olmayacağı için Sağlık Yüksekokullarında daha önce herhangi bir kurumda staja çıkmamış öğrenciler ile hazırlık sınıfı öğrencileri araştırma dışında tutulmuştur.

B- Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan 236 kişinin demografik analizleri ve diğer ifadelerle verdikleri yanıtların yüzde analizi, t testi ve anova testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.1. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	n	%
18	4	1,7
19	21	8,9
20	33	14,0
21	66	28,0
22	46	19,5
23	41	17,4
24	15	6,3
25	7	3,0
26	1	0,4
33	1	0,4
34	1	0,4
Toplam	236	100,0

Öğrencilerin yaşlara göre dağılımı incelendiğinde; % 1,7'si (n=4) 18 yaş, % 8,9'u (n=21) 19 yaş, %14,0'ı (n=33) 20 yaş, %28,0'ı (n=66) 21 yaş, % 19,5'i (n=46) 22 yaş, % 17,4'ü (n=41) 23 yaş, % 6,3'ü (n=15) 24 yaş, % 3,0'ı (n=7) 25 yaş, % 0,4'ü (n=1) 26 yaş, % 0,4'ü (n=1) 33 yaş, % 0,4'ü (n=34) yaş olarak tespit edilmiştir. Öğrencilerin en çok 20-23 yaşları arasında oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 3.2. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Erkek	48	20,3
Kadın	188	79,7
Toplam	236	100,0

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; % 20,3'ünün (n=48) erkek, %79,7'sinin (n=188) kadın olduğu tespit edilmiştir. Bu meslek dalı çalışanları geleneksel olarak kadın olduğundan burada da sonuç değişmemiş erkek öğrenci sayısı daha az çıkmıştır.

Tablo 3.3. Öğrencilerin Okudukları Bölüme Göre Dağılımları

Bölüm	n	%
Hemşirelik	187	79,2
Ebelik	49	20,8
Toplam	236	100,0

Öğrencilerin okudukları bölümlere göre dağılımı incelendiğinde; % 79,2'si (n=187) hemşirelik, % 20,8'i (n=49) ebelik bölümünde okudukları tespit edilmiştir.

Tablo 3.4. Öğrencilerin Okudukları Sınıflara Göre Dağılımı

Sınıf	n	%
1.sınıf	68	28,8
2.sınıf	77	32,6
3.sınıf	47	19,9
4.sınıf	44	18,6
Toplam	236	100,0

Öğrencilerin okudukları sınıflara göre dağılımı incelendiğinde; % 28,8'inin (n=68) 1.sınıf, %32,6'sının (n=77) 2.sınıf, %19,9'unun (n=47) 3.sınıf, % 18,7'sinin (n=44) 4.sınıfta okudukları tespit edilmiştir. Ebelik bölümünün yeni açılmış olması dolayısıyla 3. ve 4. sınıf öğrencileri yoktur bu nedenle 1.ve 2. sınıflarda öğrenci sayısı yüksek çıkmıştır.

Tablo 3.5. Öğrencilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Almalarıyla İlgili İfadelerine Göre Dağılımı

Öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili	Evet		Hayır		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Okulda eğitim alır	119	50,4	117	49,6	236	100,0
Staj yaptığı kurumda eğitim verilir	89	37,7	147	62,3	236	100,0
Birim değiştirdiğinde bilgilendirilir	75	31,8	161	68,2	236	100,0

Öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalarıyla ilgili ifadelerin dağılımı incelendiğinde; %50,4 (n=119) kişinin okulda eğitim alınır ifadesine evet dediği, 49,6 (n=117) kişinin ise hayır dediği, staj yapılan kurumda eğitim verilir ifadesine; %37,7 (n=89) kişinin evet, %62,3 (n=147) kişinin hayır dediği, birim değiştirdiğimde iş sağlığı ve güvenliği riskleri açısından bilgilendirilirim ifadesine; 31,8 (n=75) kişinin evet, 68,2 (n=161) kişinin hayır dediği tespit edilmiştir.

Sağlık yüksekokulu hemşirelik ve ebelik bölümü öğrencilerinin müfredatları incelendiğinde İSG dersi görmedikleri tespit edilmiştir. Öğretim görevlilerinin verdiği bilgiye göre öğrencilere başka bir dersin içinde İSG eğitimi verilmektedir. Öğrencilerin en çok staj yaptıkları kurumlardan biri Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesidir. Kurum öğrencilere İSG eğitimi vermektedir.

Öğrencilerin verdikleri cevaplar incelendiğinde öğrencilerin yaklaşık yarısı okulda eğitim aldığını, yarısı eğitim almadığını ifade etmektedir. Kurumdaki eğitim içinse büyük çoğunluğu eğitim almadığını ifade etmektedir. Birim değiştirdiğinde bilgilendirilmeleri hususunda ise öğrenciler büyük çoğunlukla bilgilendirilmediklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre öğrencilerin İSG eğitimi alıp almadıklarının farkında olmadığı tespiti yapılabilir.

Tablo 3.6. Öğrencilerin Sağlık Durumları ve Korunmalarıyla İlgili İfadelerin Dağılımı

Öğrencilerin sağlıkla ve korunmayla ilgili ifadeleri	Her zaman		Sık sık		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Staja ilk başlayışta ve düzenli aralıklarla sağlık kontrolü oluyorum	29	12,3	24	10,2	69	29,2	55	23,3	59	25,0	236	100,0
Okulumuz periyodik olarak sağlık taramalarımızı yaptırır	10	4,2	14	5,9	21	8,9	30	12,8	161	68,2	236	100,0
Çalıştığımız kurum sağlık taramalarımızı yaptırır	13	5,5	11	4,7	32	13,6	24	10,1	156	66,1	236	100,0
Aşıyla korunabilecek hastalıklara karşı aşılanıyorum	68	28,8	57	24,2	50	21,2	26	11,0	35	14,8	236	100,0
Okulumuz aşılarımızı temin eder	12	5,1	11	4,7	14	5,9	20	8,5	179	75,8	236	100,0
Çalıştığımız kurum aşılarımızı temin eder	15	6,4	16	6,8	19	8,1	18	7,5	168	71,2	236	100,0
Staj yaptığım kurumlarda kişisel koruyucu donanımları doğru kullanıyor ve koruyorum	110	46,6	91	38,6	18	7,6	11	4,7	6	2,5	236	100,0
Staj yaptığım kurumlarda kişisel koruyucu donanımları temin edebiliyorum	78	33,1	76	32,1	52	22,0	15	6,4	15	6,4	236	100,0

Öğrencilerin sağlık kontrolleri ve sağlıklarını koruma durumları ile ilgili ifadelerin dağılımı incelendiğinde; Öğrencilerin staja ilk başlayışta ve düzenli aralıklarla sağlık kontrolü oluyorum ifadesine, % 29,2 (n=69) kişi bazen, % 23,3 (n=55) kişi nadiren, % 25,0 (n=59) kişi hiçbir zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Okulumuz periyodik olarak sağlık taramalarımızı yaptırır ifadesine, %68,2 (n=161) kişinin hiçbir zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Çalıştığımız kurum sağlık taramalarımızı yaptırır ifadesine, % 66,1 (n=156) kişi hiçbir zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Aşıyla korunabilecek hastalıklara karşı aşılanıyorum ifadesine, % 28,8 (n=68) kişi her zaman, % 24,2 (n=57) kişi sık sık, % 21,2 (n=50) kişi bazen yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Okulumuz aşılarımızı temin eder ifadesine, % 75,8 (n=179) kişi hiçbir zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Çalıştığımız kurum aşılarımızı temin eder ifadesine, % 71,2 (n=168) kişi hiçbir zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Staj yaptığım kurumlarda kişisel koruyucu donanımları doğru kullanıyorum ve kullanmadığım zamanlarda koruyorum ifadesine, % 46,6 (n=110) kişi her

zaman, % 38,6 (n=91) kişi sık sık yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Staj yaptığım kurumlarda kişisel koruyucu donanımları temin edebiliyorum ifadesine, % 33,1 (n=78) kişi her zaman, % 32,1 (n=76) kişi sık sık, % 22,0 (n=52) kişi bazen yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Öğrencilerin okullarında ve staja çıktıkları kurumlarda herhangi bir sağlık taraması yapılmadığı, aşılarını yaptırmadıkları ve aşılarını okul ya da kurumdan temin edemedikleri tespit edilmiştir.

Tablo 3.7. Öğrencilerin Staj Yaptıkları Kurumlardaki İSG Çalışmaları Hakkındaki Bilgilerinin Dağılımı

Kurumla ilgili ifadeler	Her zaman		Sık sık		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Staja çıktığım kurumlarda kişisel koruyucu donanımlar düzenli olarak bulunur	55	23,3	64	27,1	70	29,7	29	12,3	18	7,6	236	100,0
Staja çıktığım kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği birimleri vardır	49	20,8	71	30,1	36	15,3	40	16,9	40	16,9	236	100,0
Staja çıktığım kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği talimatları vardır	48	20,3	69	29,3	46	19,5	40	16,9	33	14,0	236	100,0
Staja çıktığım kurumlarda çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilir	31	13,1	32	13,6	64	27,2	48	20,3	61	25,8	236	100,0
Staja çıktığım kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapılır	29	12,3	35	14,8	54	22,9	54	22,9	64	27,1	236	100,0
Staja çıktığım kurumlarda acil durum eylem planı vardır	45	19,1	56	23,7	54	22,9	42	17,8	39	16,5	236	100,0

Öğrencilerin staja çıktığı kurumlardaki iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki bilgilerinin dağılımı incelendiğinde; Staja çıktığım kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel koruyucu donanımlar düzenli olarak bulunur ifadesine, % 23,3 (n=55) kişi her zaman, % 27,1 (n=64) kişi sık sık, %29,7 (n=70) kişi bazen yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Staja çıktığım kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği birimleri vardır ifadesine, % 20,8 (n=49) kişi her zaman, % 30,1 (n=71) kişi sık sık yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Staja çıktığım kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği talimatları vardır ifadesine, % 20,3 (n=48) kişi her zaman, % 29,3 (n=69) kişi sık sık yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Staja çıktığım kurumlarda çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilir ifadesine, %27,2 (n=64) kişi bazen, % 25,8 (n=61) kişi hiçbir zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Staja çıktığım kurumlarda yönetim tarafından iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapılır ifadesine, % 22,9 (n=54) kişi bazen, % 22,9 (n=54) kişi nadiren, % 27,1 (n=64) kişi hiçbir zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Staja çıktığım kurumlarda acil durum eylem planı vardır ifadesine,

% 23,7 (n=56) kişi sık sık, % 22,9 (n=54) kişi bazen yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Öğrencilerin verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde staj yaptıkları kurumlardaki İSG uygulamalarını tam olarak bilmedikleri tespit edilmiştir.

Tablo 3.8. Öğrencilerin Staj Yaptıkları Kurumlarda İş Kazası ile İlgili Durumlarının Dağılımı

İş kazaları	Maruz kaldım		Maruz kalındığımı duydum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Delici-kesici alet yaralanması	85	36,0	151	64,0	236	100,0
Kan ve diğer vücut sıvılarının sıçraması ile teması	70	29,7	166	70,3	236	100,0
Fiziksel şiddet- sözel şiddet	46	19,5	190	80,5	236	100,0
Kimyasal maddelerle yaralanma	18	7,6	218	92,4	236	100,0
Kayma-düşme-çarpma	47	19,9	189	80,1	236	100,0
Zehirlenme	9	3,8	227	96,2	236	100,0
Çevresel faktörlerle yaralanma	24	10,2	212	89,8	236	100,0
Alerjik reaksiyon	29	12,3	207	87,7	236	100,0

Öğrencilerin staj yaptıkları kurumlarda iş kazası geçirme durumları ile ilgili dağılımları incelendiğinde, % 36 (n=85) kişinin delici-kesici alet yaralanmasına, % 29,7 (n=70) kişinin kan ve diğer vücut sıvılarının sıçraması sonrası bulaşa, % 19,5 (n=46) kişinin şiddet türlerinden herhangi birine, % 7,6 (n=18) kişinin kimyasal sıvı maddeler ile ilaç sıçraması sonucu olan yaralanmalara, % 19,9 (n=47) kişinin kayma-düşme çarpma gibi durumlara, % 3,8 (n=9) kişinin zehirlenme durumuna, % 10,2 (n=24) kişinin aşırı sıcak-soğuk, basınç, radyasyon, titreşim ve gürültü gibi çevresel faktörler sonucu yaralanmaya, % 12,3 (n=29) kişinin alerjik reaksiyon geçirmeye maruz kaldım yanıtını verdiği tespit edilmiştir.

Delici-kesici alet yaralanmasına % 64,0 (n=151) kişi, kan ve diğer vücut sıvılarının sıçraması, teması yoluyla bulaşa % 70,3 (n=166) kişi, şiddet türlerinden fiziksel şiddet- sözel şiddetten herhangi birine % 80,5 (n=190) kişi, kimyasal sıvı maddeler ile ilaç sıçraması sonucu oluşan yaralanmalara % 92,4 (n=218) kişi, kayma, düşme, çarpma gibi durumlara % 80,1 (n=189) kişi, zehirlenme durumuna % 96,2 (n=227) kişi, aşırı sıcak veya soğuk, basınç, radyasyon, gürültü gibi çevresel faktörler sonucu yaralanmaya % 89,8 (n=212) kişi, alerjik reaksiyon geçirmeye % 87,7 (n=207) kişi maruz kaldığını duydum yanıtını verdiği tespit edilmiştir.

Sonuçlar değerlendirildiğinde öğrencilerin iş kazalarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 3.9. Öğrencilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hakkındaki İfadelere Verdikleri Yanıtlara Göre Dağılımı

İş kazası ve meslek hastalığı ifadeleri /	Her zaman		Sık sık		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mesleki uygulamalar esnasında												
Karşılaşabileceğim meslek hastalıklarını biliyorum	69	29,2	99	41,9	43	18,3	20	8,5	5	2,1	236	100,0
Karşılaşabileceğim iş kazalarını biliyorum	62	26,3	106	44,9	51	21,6	14	5,9	3	1,3	236	100,0
İş kazası geçirme ve meslek hastalığına yakalanma olasılığımız vardır	109	46,2	76	32,2	37	15,7	10	4,2	4	1,7	236	100,0
İş kazası geçirirsem neler yapmam gerektiğini biliyorum	53	22,5	67	28,4	71	30,1	35	14,8	10	4,2	236	100,0
İş kazası geçirirsem kurum bunu kayıt altına alarak beni takip eder	47	19,8	62	26,3	62	26,3	33	14,0	32	13,6	236	100,0
İş kazası geçirirsem okulum bunu kayıt altına alarak beni takip eder	48	20,3	53	22,5	54	22,9	36	15,3	45	19,0	236	100,0

Öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıkları hakkındaki ifadelerine verdikleri yanıtlara göre dağılımları incelendiğinde; Mesleki uygulamalar esnasında karşılaşılabileceğim meslek hastalıklarını biliyorum ifadesine %41,9 (n=99) kişi sık sık yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Mesleki uygulamalarımız esnasında karşılaşılabileceğim iş kazalarını biliyorum ifadesine % 44,9 (n=106) kişinin sık sık yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Mesleki uygulamalarımızı yaparken iş kazası geçirme ve meslek hastalığına yakalanma olasılığımız vardır ifadesine, % 46,2 (n=109) kişi her zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. İş kazası geçirmem durumunda neler yapmam gerektiğini biliyorum ifadesine, % 30,1 (n=71) kişi bazen, % 28,4 (n=67) kişi sık sık yanıtını verdiği tespit edilmiştir. İş kazası geçirme durumunda staj yaptığım kurum bunu kayıt altına alarak beni takip eder ifadesine, % 26,3 (n=62) kişi sık sık, % 26,3 (n=62) kişi bazen yanıtını verdiği tespit edilmiştir. İş kazası geçirme durumunda okulum bunu kayıt altına alarak beni takip eder ifadesine, % 22,5 (n=53) kişi sık sık, % 22,9 (n=54) kişi bazen yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde öğrencilerin mesleki iş kazası ve meslek hastalıklarını bildiklerini ifade ettikleri, iş kazası durumunda yapmaları gerekenleri bilmedikleri, iş kazası geçirdiklerinde okullarında kayıt altına alınıp takip edilmediği ancak staj yaptıkları kurumun kayıt altına aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.10. Öğrencilerin Kaygı Durumuyla İlgili İfadelere Verdikleri Yanıtlara Göre Dağılımı

Kaygı durumu ifadeleri	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Emin değilim		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Çalıştığım birimlerde kendimi emniyetli ve güvenli hissediyorum	31	13,1	71	30,1	96	40,7	23	9,7	15	6,4	236	100,0
Güvenli olmayan şekilde çalışıyorsam iyi bir eğitim görmediğim içindir	22	9,3	62	26,3	73	30,9	59	25,0	20	8,5	236	100,0
Güvenli olmayan şekilde çalışıyorsam neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir	22	9,3	71	30,1	72	30,5	53	22,5	18	7,6	236	100,0
Güvenli olmayan şekilde çalışıyorsam doğru donanım temin edilmediği veya donanım çalışmıyor olduğu içindir	31	13,1	89	37,7	78	33,1	32	13,6	6	2,5	236	100,0
Güvenli olmayan şekilde çalışıyorsam bu çalışırken acele ettiğim içindir	23	9,7	50	21,2	70	29,7	65	27,5	28	11,9	236	100,0

Öğrencilerin kaygı durumu ile ilgili ifadelerine verdikleri yanıtlara göre dağılımları incelendiğinde; Çalıştığım birimlerde risklere ve kazalara karşı kendimi emniyetli ve güvenli hissediyorum ifadesine % 40,7 (n=96) kişinin emin değilim yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir ifadesine % 26,3 (n=62) kişinin katılıyorum, % 30,9 (n=73) kişinin emin değilim yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir ifadesine, % 30,1 (n=71) kişinin katılıyorum, % 30,5 (n=72) kişinin emin değilim yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru donanım temin edilmediği veya donanım çalışmıyor olduğu içindir ifadesine % 37,7 (n=89) kişinin katılıyorum, % 33,1 (n=78) kişinin emin değilim yanıtını verdiği tespit edilmiştir (Tablo 3.11). Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışırken acele ettiğim içindir ifadesine % 29,7 (n=70) kişinin emin değilim, % 27,5 (n=65) kişinin katılmıyorum yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde öğrencilerin staj yaptıkları birimlerde kendilerini güvende hissetmedikleri ve iş kazası oluşum nedenlerini bilmedikleri tespit edilmiştir.

Tablo 3.11. Öğrencilerin Duygu ve Düşüncelerini İçeren İfadelere Verdikleri Yanıtların Dağılımı

Duygu ve düşünceler	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Emin değilim		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İş sağlığı ve güvenliği dersi bölümümüzde verilmesi gereken bir derstir	118	50,0	58	24,6	36	15,2	17	7,2	7	3,0	236	100,0
İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri iş sağlığı ve güvenliği bilincini artırır	120	50,8	64	27,1	29	12,3	14	5,9	9	3,9	236	100,0
İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı yönetmelik, mevzuat ve yayınları araştırırım	39	16,5	72	30,5	70	29,7	36	15,3	19	8,0	236	100,0
İş kazalarının çalışan, işverene ve devlete olan maliyetlerinden ve zararlarından haberdarım	53	22,5	64	27,1	75	31,8	33	14,0	11	4,6	236	100,0
İş sağlığı ve güvenliğine dikkat etmek iş verimliliğini ve kaliteyi artırır	117	49,6	72	30,5	27	11,4	12	5,1	8	3,4	236	100,0

Öğrencilerin duygu ve düşüncelerini içeren ifadelere verdikleri yanıtlara göre dağılımları incelendiğinde; İş sağlığı ve güvenliği dersi bölümümüzde verilmesi gereken bir derstir ifadesine % 50,0 (n=118) kişinin kesinlikle katılıyorum yanıtını verdiği tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri iş sağlığı ve güvenliği bilincini artırır ifadesine %50.8 (n=120) kişinin kesinlikle katılıyorum yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Mesleğimle ilgili iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı yönetmelik mevzuat ve diğer yayınları araştırırım ifadesine % 30,5 (n=72) kişinin katılıyorum, % 29,7 (n= 70) kişinin emin değilim yanıtını verdiği tespit edilmiştir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının çalışana, işverene ve devlete olan maliyetlerinden ve zararlarından haberdarım ifadesine % 27,1 (n=64) kişinin katılıyorum, % 31,8 (n=75) kişinin emin değilim yanıtını verdiği tespit edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine dikkat etmek iş verimliliğini ve kaliteyi artırır ifadesine % 49,6 (n=117) kişinin kesinlikle katılıyorum yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Öğrencilerin İSG ile ilgili duygu ve düşünceleri incelendiğinde; İSG dersinin bölümlerinde verilmesi gereken bir ders olduğunu düşündükleri ancak konuyla ilgili herhangi bir araştırma ve yayın takip etmedikleri tespit edilmiştir. Öğrencilerin staj yaptıkları kurumlarda en çok delici kesici alet yaralanması ve kan ve vücut sıvılarıyla temas ile bulaşa maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Kazaya maruz kalan öğrencilerin kaygı durumu ifadelerine ve iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların anlamlı bir farklılık içerip içermediğinin tespiti için Independent T testi yapılmıştır.

Tablo 3.12. *Delici-Kesici Alet Yaralanmasına Maruz Kalan Öğrencilerin Kaygı Durumu İfadelerine Verdikleri Yanıtlara Göre Dağılımı*

Kaza	N	Ort. \bar{X}	s.s	s.d	t	p
Maruz kaldım	85	1,78	0,67	234	0,75	0,451
Maruz kalındığımı duydum	151	1,86	0,78			

Tablo 3.13. *Delici-Kesici Alet Yaralanmasına Maruz Kalan Öğrencilerin İş Kazası Ve Meslek Hastalığı İfadelerine Verdikleri Yanıtlara Göre Dağılımı*

Kaza	N	Ort. \bar{X}	s.s	s.d	t	p
Maruz kaldım	85	0,64	0,25	234	11,93	0,000
Maruz kalındığımı duydum	151	0,93	0,11			

Tablo 3.14. *Kan ve Vücut Sıvılarıyla Bulaşan Maruz Kalmanın Kaygı Durumu İfadelerine Göre Dağılımı*

Kaza	N	Ort. \bar{X}	s.s	s.d	t	p
Maruz kaldım	70	1,80	0,72	234	0,42	0,670
Maruz kalındığımı duydum	166	1,84	0,75			

Tablo 3.15. *Kan ve Vücut Sıvılarıyla Bulaşan Maruz Kalmanın İş Kazası ve Meslek Hastalığı İfadelerine Göre Dağılımı*

Kaza	N	Ort. \bar{X}	s.s	s.d	t	p
Maruz kaldım	70	0,64	0,26	234	9,58	0,000
Maruz kalmadığımı duydum	166	0,91	0,15			

Yapılan analiz sonucunda delici- kesici alet yaralanmasına ve kan ve vücut sıvılarıyla temas sonucu bulaşa maruz kalan öğrencilerin kaygı durumu ifadelerine verdikleri yanıtlara göre anlamlı bir farklılık yoktur ($p > 0,05$). Delici-kesici alet yaralanmasına ve kan ve vücut sıvıları ile temas sonucu bulaşa maruz kalan öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı ifadelerine verdikleri yanıtlara göre anlamlı bir farklılık vardır ($p < 0,05$).

Öğrencilerin tüm ifadelere verdikleri yanıtların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için Independent T testi yapılmıştır.

Tablo 3.16. *Öğrencilerin Tüm İfadelere Verdikleri Yanıtların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı*

		N	ORT. \bar{X}	s.s	s.d	t	p
Eğitim ile ilgili ifadeler	Erkek	48	0,54	0,42	234	0,99	0,322
	Kadın	188	0,61	0,39			
Sağlıkla ilgili ifadeler	Erkek	48	2,29	1,04	234	1,19	0,234
	Kadın	188	2,44	0,67			
Kurumla ilgili ifadeler	Erkek	48	1,59	1,16	234	2,59	0,010
	Kadın	188	2,03	1,03			
İş kazası ve meslek hastalığı ilgili ifadeler	Erkek	48	0,81	0,22	234	0,46	0,640
	Kadın	188	0,83	0,23			
Kaygı durumu ile ilgili ifadeler	Erkek	48	1,67	0,77	234	1,62	0,105
	Kadın	188	1,87	0,73			
Duygu ve düşünceler	Erkek	48	0,98	0,73	234	1,53	0,126
	Kadın	188	1,19	0,83			

Öğrencilerin tüm ifadelere verdikleri yanıtların cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde eğitim ile ilgili, sağlıkla ilgili, iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili, kaygı durumu ile ve duygu düşünceler ile ilgili ifadelerin cinsiyetlere göre farklılık göstermediği ($p > 0,05$), kurum ile ilgili ifadelerin cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Öğrencilerin tüm ifadelere verdikleri yanıtların okudukları bölüme göre anlamlı farklılık içerip içermediğinin tespiti için Independent T testi yapılmıştır (Tablo 3.18).

Tablo 3.17. Öğrencilerin Tüm İfadelere Verdikleri Yanıtların Okudukları Bölüme Göre Dağılımı

		N	Ort. \bar{X}	s.s	s.d	t	p
Eğitim ile ilgili ifadeler	Hemşirelik	187	0,60	0,40	234	0,29	0,767
	Ebelik	49	0,58	0,40			
Sağlıkla ilgili ifadeler	Hemşirelik	187	2,42	0,82	234	0,35	0,726
	Ebelik	49	2,38	0,49			
Kurumla ilgili ifadeler	Hemşirelik	187	1,82	1,06	234	3,31	0,001
	Ebelik	49	2,38	0,99			
İş kazası ve meslek hastalığı ilgili ifadeler	Hemşirelik	187	0,83	0,23	234	0,34	0,729
	Ebelik	49	0,82	0,19			
Kaygı durumu ile ilgili ifadeler	Hemşirelik	187	1,82	0,76	234	0,58	0,562
	Ebelik	49	1,88	0,65			
Duygu ve düşünceler	Hemşirelik	187	1,13	0,83	234	0,48	0,627
	Ebelik	49	1,20	0,74			

Tablo 3.18. Öğrencilerin Tüm İfadelere Verdikleri Yanıtların Okudukları Sınıflara Göre Dağılımı

	N	ORT. \bar{X}	s.s
1.sınıf	68	1,4889	0,65386
2.sınıf	77	1,9445	0,51652
3.sınıf	47	1,6467	0,43315
4.sınıf	44	1,6295	0,43718

	Sınıflar	Sınıflar	Ortalama farkı	s.h	p
Tukey HSD	1.sınıf	2.sınıf	-,45565	,08860	,000
		3.sınıf	-,15782	,10100	,402
		4.sınıf	-,14062	,10301	,523
	2.sınıf	1.sınıf	,45565	,08860	,000
		3.sınıf	,29783	,09856	,015
		4.sınıf	,31503	,10062	,011
	3.sınıf	1.sınıf	,15782	,10100	,402
		2.sınıf	-,29783	,09856	,015
		4.sınıf	,01720	,11169	,999
	4.sınıf	1.sınıf	,14062	,10301	,523
		2.sınıf	-,31503	,10062	,011
		3.sınıf	-,01720	,11169	,999

Varyans kaynağı	s.d	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	F	P
Gruplararası	3	7,982	2,661	9,385	,000
Gruplarıçi	232	65,769	,283		
genel	235	73,751			

Öğrencilerin tüm ifadelerine verdikleri yanıtların okudukları bölüme göre dağılımı incelendiğinde, eğitim ile ilgili, sağlıkla ilgili, iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili, kaygı durumu ile ve duygu düşünceler ile ilgili ifadelerin okudukları bölüme göre farklılık göstermediği ($p>0,05$), kurum ile ilgili ifadelerin okudukları bölüme göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Öğrencilerin tüm ifadelerine verdikleri yanıtların okudukları sınıflara göre anlamlı farklılık içerip içermediğinin tespiti için one way anova testi yapılmıştır (Tablo 3.18).

Öğrencilerin tüm ifadelerine verdikleri yanıtların okudukları sınıflara göre dağılımı incelendiğinde ikinci sınıf öğrencilerinin farkındalıklarının birinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerin farkındalıklarından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalıklarının tespit edilmesi amacıyla yapılan araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Demografik özelliklerine göre ankete katılan öğrencilerin yaşlarının en çok 21-23 yaşları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Hemşirelik ve ebelik mesleği çalışanlarının geleneksel olarak kadın olması dolayısıyla ankete katılan öğrencilerde de kadın öğrencilerin sayısı 139, erkek öğrenci sayısı 48 olarak tespit edilmiştir. Ebelik bölümüne erkek öğrenci kabul edilmediğinden 49 öğrencinin kadın olduğu tespit edilmiştir.

Öğrencilerin % 50,0 (n=118)'i haftada 8-16 saat arası, %46,6 (n=110)'u 17-24 saat arası bir kurumda staja çıktığını belirtmiştir.

İş kazalarının nedenleri ve önlenmesi konusunda yapılan araştırmalar, iş kazalarının çoğunun bilgisizlik ve eğitimsizlikten kaynaklandığını ortaya çıkarmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 50,4'unun (n=119) staja çıkacak her öğrencinin okulda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığını, % 49,6'sinin (n=117) eğitim almadığını ifade etmesi dikkat çekicidir. Zira hemşirelik ve ebelik bölümü ders müfredatında iş sağlığı ve güvenliği adı altında bir ders yoktur. Yüksekokul öğretim görevlileri ile yapılan görüşmede öğrencilerin okulun ilk yılında başka bir dersin içinde hasta ve çalışan güvenliği ile ilgili bilgilendirildiği belirtilmiştir. Buradan hareketle bu ifadeye öğrencilerin yaklaşık olarak yarısının evet, yarısının hayır diye cevap vermesi öğrencinin İSG eğitimi alıp almadığının farkında olmadığını gösterir.

Yüksekokul öğrencilerinin en fazla staja çıktıkları kurum Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesidir. Kurumun eğitim birimi ile yapılan görüşmede öğrenciler için İSG eğitimleri düzenlendiği bildirilmiştir. Ancak staja çıktığımız

kurumlarda İSG eğitimi verilir ifadesine büyük çoğunluğunun % 62,3'sinin (n=147) hayır dediği tespit edilmiştir. Değerlendirme olarak öğrencilerin kurumlardaki eğitimleri takip etmediği, eğitimlere katılmadığı, eğitimleri önemsemediği ya da kurumlardaki eğitim sayısının yeterli olmadığı sonucunu çıkarılabilir.

Tüm çalışanlar mesleklerini uygularken farklı İSG risklerine maruz kalmaktadır. Bu yüzden işletmeler de risk değerlendirmesi yapılmakta, çalışanların sağlığının korunması için mesleğini uyguladıkları birimin riskleri konusunda önlemler almaktadır. Sağlık kurumlarında özellikle hastanede çalışanlar için de risk değerlendirmeleri mevcuttur. Ayrıca sağlık kurumları İSG açısından pek çok değişik risk unsuru içermektedir. Öğrenciler farklı derslerin uygulamaları için farklı birimlerde rotasyonla staj yapmaktadır. Buna bağlı olarak her birim değiştiğinde o birime ait risk ve tehlikelerin öğrencilere gösterilmesi ve anlatılması gereklidir.

Staja çıktığım kurumlarda birim değiştirdiğimde o birime ait iş sağlığı ve güvenliği riskleri açısından yeniden bilgilendirilirim ifadesine öğrencilerin % 68,2'i (n=161) hayır demiştir. Bu sonuç öğrencilerin büyük çoğunluğunun staj yaptıkları birimlerde bilmediği risk ve tehlikelerle karşılaştığını göstermektedir.

6331 sayılı Kanun'un 17.maddesine göre; "İşveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş donanımının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır" denilmektedir. 6331 sayılı İSG Kanun'un 2. maddesi; "Bu kanun tüm 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 uygulanır" hükmüne göre öğrencilerin her birim değiştirdiğinde eğitim almaları gerektiği kanunen bir zorunluluktur.

Öğrencilerin sağlık durumları ve tehlikelerden korunmaları ile ilgili ifadeleri incelendiğinde; Staja ilk başlayışta ve düzenli aralıklarla sağlık kontrolü oluyorum ifadesine % 29,2 (n=69) kişi bazen, % 23,3 (n=55) kişi nadiren ve % 25,0 (n=59) kişi hiçbir zaman, okulumuz periyodik olarak sağlık taramalarımızı yaptırır ifadesine, % 68,2 (n=161) kişi hiçbir zaman, staj yaptığımız kurum sağlık taramalarımızı yaptırır ifadesine, % 66,1 (n=156) kişi hiçbir zaman şeklinde yanıt verdiği tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları bölümlerdeki risk ve tehlikeler değerlendirilerek belli aralıklarla sağlık taramaları yapılmaktadır. Hatta yaptığı işin özelliğine göre işe girişlerde sağlık muayenesi yapılarak o işe uygunluğu değerlendirilmektedir. Haftada 8 saatten az olmamak kaydıyla 24 saate kadar staj yapmakta olan ve her türlü risk ve

tehlike ile karşı karşıya kalabilecek öğrencilerin sağlık kontrollerinin düzenli bir aralıkla yapılmaması düşündürücüdür.

Aşıyla korunabilecek hastalıklara karşı aşılanıyorum ifadesine öğrencilerin % 28,8 (n=68)'i her zaman, % 24,2 (n=57)'si sık sık, %21,2 (n=50)'si bazen yanıtını vermiştir. Okulumuz aşılarımızı temin eder ifadesine % 75,8 (n=179) kişi hiçbir zaman, çalıştığımız kurum aşılarımızı temin eder ifadesine % 71,2 (n=168) kişi hiçbir zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Çalıştığı birimlere ait risk ve tehlikelerin öğretilmediği öğrencilerin bağışıklık için yaptıracağı aşıları bilmesi ayrıca sorgulanması gereken bir husus olmakla birlikte ilgili döneme ait bulaşıcı hastalıkların aşılarını temin etmede de sorun yaşayabileceği düşünülmektedir.

Öğrencilerin staja çıktıkları kurumla ilgili ifadeleri incelendiğinde; Kurumda kişisel koruyucu donanımlar düzenli olarak bulunur ifadesine %23,3 (n=55) kişi her zaman, % 27,1 (n=64) kişi sık sık, % 29,7 (70) kişi bazen yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Kurumlarda kişisel koruyucu donanımları doğru kullanıyorum ve kullanmadığım zamanlarda koruyorum ifadesine % 46,6 (n=110) kişi her zaman, staj yaptığım kurumlarda kişisel koruyucu donanımları temin edebiliyorum ifadesine % 33,1 (n=78) kişi her zaman, % 32,1 (n=76) kişi sık sık yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Risk ve tehlikelerden korunmak için kişisel koruyucu donanımların kullanımı çok önemlidir. Sağlık sektöründe özellikle bulaşıcı hastalıklar açısından kişisel koruyucu donanımların doğru kullanımı çalışanı iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumaktadır. Kurumlar kişisel koruyucu donanımları temin etmek, çalışanlar da gerektiğinde doğru kullanmak zorundadırlar.

Staja çıktığım kurumlarda İSG birimleri vardır ve staja çıktığım kurumlarda İSG talimatları vardır ifadelerine öğrencilerin çoğunlukla olumlu yanıt verdikleri tespit edilmiştir.

Staja çıktığım kurumlarda çalışanlara İSG eğitimi verilir ifadesine % 27,2 (n=64) kişi bazen, % 25,8 (n=61) kişi hiçbir zaman yanıtını vermiştir. Sağlık kurumlarında bir zorunluluk olarak çalışanlara düzenli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir. Staja çıktığım kurumlarda yönetim tarafından iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapılır ifadesine öğrenciler, olumsuz seçenekler olan % 22,9 (n=54) bazen, % 22,9 (n=54) nadiren, % 27,1 (n=64) hiçbir zaman dediği, staja çıktığım kurumlarda acil durum eylem planı vardır ifadesine ise verilen cevapların tüm seçenekler için oranlarının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin kurumların İSG açısından denetlenmesi ve acil durum eylem planı ile ilgili vermiş oldukları yanıtlar değerlendirildiğinde, bu hususlar hakkında tam bir bilgiye sahip olmadıkları yönünde kanaat oluşmuştur.

Öğrencilerin iş kazalarına maruz kalma durumları incelendiğinde; en çok % 36,0 (n=85) kişinin kesici-delici alet yaralanmasına maruz kaldığı, en az % 3,8

(n=9) kişinin zehirlenme durumu yaşadığı tespit edilmiştir. Tüm kazaların toplamı 328, ankete katılan öğrencilerin sayısı 236 olduğuna göre, aynı öğrencinin birden fazla kazaya maruz kaldığı ortaya çıkmaktadır. Kazaya maruz kalan öğrencilerin kaygı durumu ile ilgili ifadelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş, iş sağlığı ve meslek hastalığı ifadelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı ifadelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde; Mesleki uygulamalar esnasında karşılaşabileceğim meslek hastalıklarını biliyorum ifadesine öğrencilerin büyük çoğunluğu % 41,9 (n=99)'u sık sık, mesleki uygulamalar esnasında karşılaşabileceğim iş kazalarını biliyorum ifadesine % 44,9 (n=106) kişi sık sık dediği tespit edilmiş, mesleki uygulamalarımızı yaparken iş kazası geçirme ve meslek hastalığına yakalanma olasılığımız vardır ifadesine % 46,2 (109) kişi her zaman yanıtını verdiği tespit edilmiştir. Ancak iş kazası geçirmem durumunda neler yapmam gerektiğini biliyorum ifadesine % 30,1 (n=71) kişi bazen, % 28,4 (n=67) kişi sık sık yanıtını vermiştir. İş kazası geçirme durumunda kurum bunu kayıt altına alarak beni takip eder ifadesine % 26,3 (n=62) kişi sık sık, % 26,3 (n=62) kişi bazen, iş kazası geçirme durumunda okulum bunu kayıt altına alarak beni takip eder ifadesine % 22,5 (n=53) kişi sık sık, % 22,9 (n=54) kişi bazen yanıtını vermiştir. Karabük Eğitim ve Araştırma Hastanesi İSG Birimi bildirim durumunda iş kazası sonrası öğrencilerin de kayıt altına alınarak takip edildiğini bildirmişleridir. Sağlık yüksekokulu öğretim görevlileri öğrencilerin iş kazası geçirmesi durumunda herhangi bir kayıt tutulmadığını bildirmişlerdir.

Öğrencilerin kaygı durumu ifadeleri incelendiğinde; Çalıştığım birimlerde risklere ve kazalara karşı kendimi emniyetli ve güvenli hissediyorum ifadesine göre % 40,7 (n=96) kişi emin değilim yanıtını vermiştir. Öğrencilerin mesleki iş kazaları ve meslek hastalıklarını bildiklerini belirtmelerine rağmen çalışırken kendimi emniyetli ve güvenli hissediyorum ifadesine emin değilim cevabını vermesi İSG konusunda bilgilerinin yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları güvenli olmayan davranışlar ve güvenli olmayan koşullar oluştuğunda meydana gelmektedir. Ankette yer alan dört ifade öğrencilerin bu konudaki bilgilerini ölçmeye yönelik sorulmuştur. Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir ifadesine % 30,9 (n=73) kişi emin değilim, % 26,3 (n=62) kişi katılıyorum, güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir ifadesine % 30,5 (n=72) kişi emin değilim, % 30,1 (n=71) kişi katılıyorum, güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru donanım temin edilmediği veya donanım çalışmıyor olduğu içindir ifadesine % 33,1 (n=78) kişi emin değilim, % 37,7 (n=89) kişi katılıyorum, güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışırken acele ettiğim içindir ifadesine % 29,7 (n=70) kişi

emin değilim, % 27,5 (n=65) kişi katılmıyorum şeklinde yanıtlar vermiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde öğrencilerin iş kazası oluşum nedenlerini tam anlamı ile bilemedikleri ortaya çıkmaktadır.

Öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik duygu ve düşüncelerinin yer aldığı ifadeler incelendiğinde; İSG dersinin bölümlerinde verilmesi gereken bir ders olduğunu, İSG eğitimlerinin İSG bilincini arttırdığını, İSG'ne dikkat etmenin iş verimliliğini ve kaliteyi arttırdığını belirterek olumlu görüş bildirmişlerdir. İSG'yle ilgili yayınları izliyorum sorusuna araştırmada % 30,5 (n=72) düzeyinde katılıyorum, % 29,7 (n=70) düzeyinde emin değilim cevabını verdikleri görülmüştür. İş kazalarının sonuçlarına yönelik ifadeye olan yanıtları ise % 31,8 (n=75) düzeyinde emin değilim olarak tespit edilmiştir.

Öğrencilerin tüm ifadelere verdikleri yanıtların cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde eğitim ile ilgili, sağlıkla ilgili, iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili, kaygı durumu ile ve duygu düşünceler ile ilgili ifadelerin cinsiyetlere göre farklılık göstermediği ($p>0,05$), kurum ile ilgili ifadelerin cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Öğrencilerin tüm ifadelere verdikleri yanıtların okudukları bölüme göre dağılımı incelendiğinde, eğitim ile ilgili, sağlıkla ilgili, iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili, kaygı durumu ile ve duygu düşünceler ile ilgili ifadelerin okudukları bölüme göre farklılık göstermediği ($p>0,05$), kurum ile ilgili ifadelerin okudukları bölüme göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Öğrencilerin tüm ifadelere verdikleri yanıtların okudukları sınıflara göre dağılımı incelendiğinde ikinci sınıf öğrencilerinin farkındalıklarının birinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerin farkındalıklarından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Öğrencilerin tüm ifadelere verdikleri yanıtların yaşlarına göre anlamlı farklılık içermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde bazı sorunların giderilebilmesi amacıyla düşünülen öneriler aşağıda belirtilmiştir:

- Hemşirelik ve ebelik bölümü öğrencilerinin sağlıklarının korunması ve gelecekte olumlu davranışlar geliştirebilmesi açısından okullarında İSG dersi görmelerinin sağlanması,
- Öğrencilerin staj yapacakları kurumlardaki risk ve tehlikeler ve kurumun İSG uygulamaları açısından, kurumlardan eğitim talebinde bulunulması ve her rotasyonda yeniden bilgilendirme almalarının sağlanması,
- Öğrencilerin sağlık kontrollerinin tek elden düzenli olarak yapılması ve bağışıklama açısından takiplerinin sağlanması önerilmektedir.

Kaynakça

- Altıntaş, N. (2006). Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşirelere Yönelik Şiddetin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul Üniversitesi.
- Akgür, M. (2010). Hemşirelerin Kesici Delici Tıbbi Alet Yaralanmasına İlişkin Bilgi ve Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Lefkoşa: KKTC Yakın Doğu Üniversitesi.
- Atman, Ü. (2011). Çalışan Güvenliğinde Psikososyal Bir Dram: Mobbing. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*. Cilt 1. 26-32.
- Aytaç, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. *Türk Metal Dergisi*. Ekim 2011.
- Bacak, B. (2002). İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları: Çanakkale İli “Çimento, Toprak ve Cam Sektörü”nde Bir Uygulama. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Bütüner, O. (2011). İşletmelerde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ceylan, C. (2009). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Bildirimlerine Dayalı İş Kazalarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Deniz, H., Turhan, B., ve Özer, A. (1999). Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Meslek Yaşamlarında Şiddetle Karşılaşma Durumlarının İncelenmesi. *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 1. Ulusal Kongresi Kitabı*. Ankara.
- Devebakan, N. (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İzmir Eken, G. (2011). İş Kazalarını Önlemede İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Etkinliği: Perakende Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi.
- Gemalmaz, A. (2009). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Görev Yapan Temizlik Personelinin Kurumda Çalıştıkları Süre Boyunca İş Kazası Geçirme Durumları ve Son Kazaya Yaralanmaya Ait Özelliklerin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Güler, M. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güllü, A. ve M. Sarıkaya. (2009). İş Hayatına Yeni Başlayacak Olan Gençlerin İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakışı. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. 43: 20-23.
- Güven, R. (2013). Sağlık Hizmetlerinde İSG (04.07.2013). [http://www.slideplayer.biz.tr/slide/2388122/]. (Erişim: 30.11.2016).
- İnceslesli, A. (2005). Çalışma Ortamında Hemşirelerin Sağlığını ve Güvenliğini Tehdit Eden Risk Faktörlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Adana: Çukurova Üniversitesi.

- İncesu, E. ve Yorulmaz, M. (2011). Konya Seydişehir Devlet Hastanesinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Kan ve Kan Ürünlerine Teması ve Kesici-Delici Alet Yaralanmaları Konusundaki Bilgi ve Tutumlarının Değerlendirilmesi. 3. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler Kitabı. Ankara.
- Karakaş, A.S. ve Okanlı A. (2013). Hemşirelik ve Mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 4: 562-576.
- Korkmaz, M. (2008). Sağlık Çalışanlarında Delici Kesici Alet Yaralanmaları. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. 9: 17-37.
- Köksal, G. (2010). 112 Acil Sağlık Hizmetlerinin Yönetim ve Organizasyon Yapısının İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- Meydanlıoğlu, A. (2013). Sağlık Çalışanlarının Sağlığı ve Güvenliği. *Balikesir Sağlık Bilimleri Dergisi*. 3:192-199.
- Murat, E. (2011). *Hastanelerimizde Tehlikeli Kimyasal Madde Yönetiminin İki İl Örneği İle Değerlendirilmesi*. 3. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler Kitabı. Ankara.
- Öcal, A. (2010). Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- Sağlık Bakanlığı (2017). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2016 Haber Bülteni, Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü.
- Şahin, A. (1999). Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sağlığı ve Etkileyen Faktörler. *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 1. Ulusal Kongresi Kitabı*. Ankara.
- Taşcıoğlu, İ. (2007). Lüleburgaz Devlet Hastanesi ve Lüleburgaz 82. Yıl Devlet Hastanelerinde İş ve Çalışma Ortamından Kaynaklanan Riskler ve Bu Riskleri Hemşirelerin Algılama Düzeylerinin Saptanması, Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Edirne: Trakya Üniversitesi.
- TBMM (2013). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Artan Şiddet Olaylarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu. Ankara.
- Uçak, A. (2009). Sağlık Personelinin Maruz Kaldığı İş Kazaları ve Geri Bildirimlerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Yavuz, E. (2009). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Sağlığı ve İş Güvenliği Durumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul: Haliç Üniversitesi.
- Yıldız, A. N., Akın, L., ve Ünal S. (2017). Sağlık Çalışanlarında Kesici-Delici Alet Yaralanmaları Araştırma Raporu. Hasta ve Sağlık Çalışanı Güvenliği Platformu.
- Yılmaz, F. (2011). AB ve İş Sağlığı ve Güvenliği. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. Ankara.
- Yiğit, A. (2013). *İş Güvenliği*. Bursa: Dora Yayınları.
- Mevzuat 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tehlikeli Kimyasallar Yönetmeliği.

SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayınlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayımlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu, yazı için "basıla" verildiği kabul edilecektir. Teslim edilen metinde yazım yanlışlarının olağanın üzerinde olması yazının geri çevrilmesi için yeterli görülecektir. Yazarın adı, soyadı, kısa özgeçmişi, çalıştığı kurum varsa akademik unvanı, açık adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ayrı bir sayfada gösterilecektir.
6. Dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun görülmeyenler düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Düzeltme yapılmış yazılar en geç 2 ay içerisinde Yayın Kuruluna geri gönderilmelidir. Değerlendirme için uygun bulunanlar ilgili alanda iki bağımsız hakeme gönderilir. Hakemlerin ismi gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu biri olumsuz olursa üçüncü hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verir. Yazıların değerlendirilmesi sürecinde "kör çift hakem" sistemi uygulanır. Dergide yayımlanmayan yazılar iade edilmez.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. SGD'de "yargı kararı incelemeleri"ne yer verilebilir.
9. Yazarlara "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde telif ücreti ödenecektir.
10. Yazara yazının yayımlandığı dergiden 5 adet gönderilecektir.
11. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yazı yayımlama ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

SGD YAZIM KURALLARI

1. Yazı, word formatında, 1,15 satır aralığında, ana bölümlerine 11,5 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto harf büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller ayrıca “Excel” formatında gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça

Yazar dipnot yerine metin içinde yollama yapmayı tercih edebilir. Metin içinde yollama yapılması halinde yollamalar parantez içinde gösterilecektir. Metin içinde yapılacak yollamalar ayraç içinde gösterilecektir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanacaktır. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):
(Arıcı, 1999: 26).

Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:
(Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40).

Kaynakçada:

Arıcı, Kadir (1999a), *Sosyal Güvenlik Dersleri*, Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı
Arıcı, Kadir (1999b), *Kitap Adı*, Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı

Metin içindeki yollamada (makale):
(Alper, 1997: 10).

Kaynakçada:

Alper, Yusuf (1997), “Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti”, *Dergi Adı*, Cilt, Sayı, sayfa aralığı.

b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):
(Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188).

Kaynakçada:

Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi (2011), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı

Metin içindeki yollamada (makale):

(Polat ve Cam, 2014: 19).

Kaynakçada:

Polat, Celal ve Erdem Cam (2014), “Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon”, *Avrupa Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1.

c) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

(Fişek, Özşuca vd., 1998: 98).

Kaynakçada:

Fişek, Gürhan; Özşuca, Şerife Türcan ve Mehmet Ali Şuğle (1998), *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*, Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Sosyal Sigortalar Kurumu Yayın No: 598.

İkiiden çok yazarlı makaleler de yukarıdaki örneğe göre kaynakçada yer alacak ve yollamalar da bu örneğe göre yapılacaktır.

d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

(Riddell, 1994:53).

Kaynakçada:

Riddell, Peter (1994), “Major and Parliament,” *The Major Effect*, (Ed: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon), London: Macmillan, 46-63.

Metin içindeki yollamada:

(Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76).

Kaynakçada:

Üstündağ, Nazan ve Çağrı Yoltar (2007), “Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü, Bir Devlet Etnografisi”, *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar), İstanbul: İletişim Yayınları, 55-9.

e) Kurum Yayınları:

Metin içindeki yollamada:

(Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

Kaynakçada:

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012), *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*, Ankara.

f) İnternet Kaynakları:

Metin içindeki yollamada:
(Makal, 2006).

Kaynakçada:

Makal, Ahmet (2006), “Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihinin Acı Bir Deneyimi Olarak İş Mükellefiyeti”, [<http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/makal/ZOKEV.pdf>] (05.02.2013).

Metin içindeki yollamada:
(SGK, 2012).

Kaynakçada:

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012), Ev Kadınlarına Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları ve Emeklilik İmkânı (20.12.2012), [<http://www.sgk.biz.tr/evkadınlarına-saglanan-farklisigortalilik-sartlari-ve-emeklilik-imbani/>] (10.07.2013).

g) Bunların dışında adı uzun çeşitli resmi yayınlara ya da mevzuata metin içinde yapılacak yollamalarda kısaltmalar kullanılmalıdır. Örneğin Devlet Memurları Kanunu için DMK, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Kanun için ASBHK gibi.

h) Yollamalar dışındaki açıklamalar için dipnot kullanılmalıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Social Security Institution

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70
sgd@sgk.gov.tr

