

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

makaleler articles

- ▶ **Elektrik Dağıtım Sektöründeki İşçilerin Güvenlik Kültürü Algısının Değerlendirmesi: VEDAŞ Uygulaması**
*İmran ASLAN
Yasin ÇELİK*
- ▶ **İşverenin Eşit Davranma Borcunun Sınırı: 6701 Sayılı Kanunda Ayrımcılık Yasağının İstisnaları**
Kübra DEMİR
- ▶ **ILO Üyesi Ülkelerin İş Kazası Sonucu Oluşan Ölüm Oranı Bakımından Kümeleme Yöntemi ile Sınıflandırılması**
Tufan ÖZTÜRK
- ▶ **Nüfusun Yaşlanmasının Ekonomik Etkilerinin Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Açısından İncelenmesi: Türkiye için Bağımlı Nüfus Projeksiyonları**
Şebnem BEŞE CANPOLAT
- ▶ **Pandemi Dönemi İş Güvenliği Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**
*Hüsre Gizem AKALP
Oğuz BAŞOL
Serpil AYTAÇ*
- ▶ **Güney Kore’de Refah Devletinin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir İnceleme**
Semih ERGELEN
- ▶ **Bir Baş Etme Stratejisi Olarak “İşsizliği Normalleştirme”**
*Ayşe Şeyma TURGUT
Emine Elif AYHAN*
- ▶ **Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde 2015-2020 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazalarının Sektörlere ve İlçelere Göre Analizi**
Gürçay ÖZGÜRER
- ▶ **Ücretsiz Bakım ve Kadın Yoksulluğu İlişkisi Perspektifinde İtalya ve Almanya**
Burcu Çağla AYABAKAN
- ▶ **Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Faktörlerin İmalat Çalışanları Açısından Araştırılması: Kesitsel Bir Çalışma**
*Kısmet Büşra EREN
Serap PALAZ*

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 12 - Sayı: 1 - Yıl: 2022
Volume: 12 - Issue: 1 - Year: 2022

E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal
Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*
Cevdet CEYLAN
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Halis Erkan ERKANAT

Yayın Kurulu / Editorial Board
İsmail ERTÜZÜN
Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU
Atiye Seda İNTEPE
Tuğba YILDIZ
Fırat Erdem ERDOLU

Editörler / Editors
Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Redaksiyon / Redaction
Nihan ERTÜRK

Yayın Türü: Yaygın Süreli / **Type of Publication:** Periodical
Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Yayın Tarihi / Release Date: 29.06.2022

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



Sosyal Güvenlik Dergisi açık erişimli bir dergidir.

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

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

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

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

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University

Professor Özay MEHMET
Final International University

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Üniversitesi
İşletme Fakültesi

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

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

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

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Sabri TEKİR
Ostim Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

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

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

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

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

22. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

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

Prof. Dr. Umut OMAV
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

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

Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Metin PİŞKİN
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Birgül PİYAL
Ankara Üniversitesi
Tıp Fakültesi

Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Cemal İYEM
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Söke İşletme Fakültesi

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

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

Prof. Dr. İlnur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yücel UYANIK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Fatih YILMAZ
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

22. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ

EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	34
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	10
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	13
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	11
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%29

GENEL YAYIN İLKELERİ

GENERAL PUBLICATION RULES

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

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

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

İÇİNDEKİLER

Elektrik Dağıtım Sektöründeki İşçilerin Güvenlik Kültürü Algısının Değerlendirmesi: VEDAŞ Uygulaması <i>Araştırma Makalesi</i> İmran ASLAN Yasin ÇELİK	1
İşverenin Eşit Davranma Borcunun Sınırı: 6701 Sayılı Kanunda Ayrımcılık Yasasının İstisnaları <i>İnceleme Makalesi</i> Kübra DEMİR	19
ILO Üyesi Ülkelerin İş Kazası Sonucu Oluşan Ölüm Oranı Bakımından Kümeleme Yöntemi ile Sınıflandırılması <i>Araştırma Makalesi</i> Tufan ÖZTÜRK	35
Nüfusun Yaşlanmasının Ekonomik Etkilerinin Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Açısından İncelenmesi: Türkiye için Bağımlı Nüfus Projeksiyonları <i>Araştırma Makalesi</i> Şebnem BEŞE CANPOLAT	53
Pandemi Dönemi İş Güvenliği Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması <i>Araştırma Makalesi</i> Hüsre Gizem AKALP Oğuz BAŞOL Serpil AYTAÇ	85
Güney Kore’de Refah Devletinin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir İnceleme <i>İnceleme Makalesi</i> Semih ERGELEN	99
Bir Baş Etme Stratejisi Olarak “İşsizliği Normalleştirmek” <i>İnceleme Makalesi</i> Ayşe Şeyma TURGUT Emine Elif AYHAN	115
Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde 2015-2020 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazalarının Sektörlere ve İlçelere Göre Analizi <i>Araştırma Makalesi</i> Gürçağ ÖZGÜRER	131
Ücretsiz Bakım ve Kadın Yoksulluğu İlişkisi Perspektifinde İtalya ve Almanya <i>İnceleme Makalesi</i> Burcu Çağla AYABAKAN	151
Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Faktörlerin İmalat Çalışanları Açısından Araştırılması: Kesitsel Bir Çalışma <i>Araştırma Makalesi</i> Kısmet Büşra EREN Serap PALAZ	167

CONTENTS

Evaluation of Safety Culture Perception of Workers in the Electricity Distribution Sector: VEDAŞ Application

Research Article

İmran ASLAN

Yasin ÇELİK 1

Boundary of Employer’s Obligation to Treat Equally: Exceptions to the Prohibition of Discrimination in Law No. 6701

Review Article

Kübra DEMİR

..... 19

Classification of ILO Member Countries by Clustering Method in Terms of Death Rate as A Result of Work Accidents

Research Article

Tufan ÖZTÜRK

..... 35

Analyzing the Economic Effects of Population Aging in Terms of Long-Term Care Services: Dependent Population Projections for Turkey

Research Article

Şebnem BEŞE CANPOLAT

..... 53

Validity and Reliability Study of the Pandemic Period Occupational Safety Perception Scale

Research Article

Hüsre Gizem AKALP

Oğuz BAŞOL

Serpil AYTAÇ

..... 85

A Review on Historical Development of the Welfare State in South Korea

Review Article

Semih ERGELEN

..... 99

“Unemployment Normalization” As a Coping Strategy

Review Article

Ayşe Şeyma TURGUT

Emine Elif AYHAN

..... 115

Analysing the Occupational Accidents That Occurred in the Turkish Republic of Northern Cyprus Between 2015-2020 According to Sectors and Districts

Research Article

Gürçağ ÖZGÜRER

..... 131

Italy and Germany in the Perspective of the Relationship between Unpaid Care and Women Poverty

Review Article

Burcu Çağla AYABAKAN

..... 151

Investigating the Factors of Using Personal Protective Equipment from the Perspective of Manufacturing Employees: A Cross-Sectional Study

Research Article

Kısmet Büşra EREN

Serap PALAZ

..... 167

Araştırma Makalesi – Research Article

Elektrik Dağıtım Sektöründeki İşçilerin Güvenlik Kültürü Algısının Değerlendirmesi: VEDAŞ Uygulaması¹

Evaluation of Safety Culture Perception of Workers in the Electricity Distribution Sector: VEDAŞ Application

İmran ASLAN*

ID 0000-0001-5307-4474

Yasin ÇELİK**

ID 0000-0003-3586-627X

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022

Sayfa Aralığı: 1-18 / Pages:1-18

DOI: 10.32331/sgd.1135293

ÖZ

İş güvenliği kültürü son yıllarda uluslararası sistemlerde yaygınlık kazanmış ve kurum kültürü içinde öncelikli olduğu kavranmıştır. Araştırma, Muş il Müdürlüğü ve ilçeleri, Bitlis il Müdürlüğü ve ilçeleri ile Van ilinde yer alan elektrik dağıtım sektöründe çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kültürü hakkındaki fikirlerini tespit etmek ve kültürü seviyesinin ölçülmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve istatistiksel analiz için IBM SPSS.20 yazılımından faydalanılmıştır. Anket 296 çalışan ile yüz yüze görüşme şeklinde 2020 yılı Temmuz-Aralık ayları arasında yapılmıştır. Verilerin analizinde istatistiksel yöntemlerden tanımlayıcı istatistik yöntemleri, Kruskal Wallis testi ve korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Elektrik sektörü çalışanlarının eğitim durumu ve elektrik sektörü çalışanlarının bu alandaki tecrübeleri ile İSG kültür ölçeği arasında anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir fakat yaş için anlamlı bir fark bulunamamıştır. Muş ili ve Bitlis ili çalışanlar arasında anlamlı farklar bulunmuştur ve Bitlis ilindeki çalışanların daha iyi bir güvenlik kültürünün olduğu görülmüştür. En yüksek korelasyon İSG uzmanı emniyet liderlik ölçeği ve yönetici güvenlik liderlik ölçeği arasında bulunmuştur. Güvenlik kültür ölçeği sadece yönetici güvenlik liderlik ölçeği ve İSG uzmanı emniyet liderlik ile ölçeği pozitif anlamlı korelasyon göstermiştir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, elektrik, elektrik dağıtım işleri, güvenlik kültürü

ABSTRACT

Occupational safety culture has gained prevalence in international systems in recent years and it has been understood that it has a priority within the corporate culture. The research was carried out in order to determine the opinions of the employees in the electricity distribution sector in Muş Provincial Directorate and its districts, Bitlis Provincial Directorate and its districts and Van province about the Occupational Health and Safety (OHS) culture and to measure the level of OHS culture Questionnaire method was used in the research and IBM SPSS.20 software was used for statistical analysis. The survey was conducted in the form of face-to-face interviews with 296 employees between July - December 2020. In the analysis of the data, descriptive statistical methods, Kruskal Wallis test and correlation method were used. It has been determined that there is a significant difference between the education level of the electricity sector employees and the experience of the electricity sector employees in this field and the OHS culture scale, but no significant difference has been found for age. Significant differences were found between those working in Muş province and Bitlis, and employees in Bitlis showed a better safety culture result. The highest correlation was found between the OHS specialist safety leadership scale and the manager safety leadership scale. The safety culture scale only showed a positive significant correlation between the manager safety leadership scale and the OHS expert safety leadership scale.

Keywords: Occupational health and safety, electricity, electricity distribution works, safety culture

Önerilen atf şekli: Aslan, İ. ve Çelik, Y. (2022). Elektrik Dağıtım Sektöründeki İşçilerin Güvenlik Kültürü Algısının Değerlendirmesi: VEDAŞ Uygulaması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 1-18.

● Geliş Tarihi/Received: 28/03/2022 ● Güncelleme Tarihi/Revised: 27/05/2022 ● Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

¹ Bu çalışma, Çelik Y. (2021). Bingöl Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Elektrik Dağıtım Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarının İncelenmesi ve İşçilerin Güvenlik Kültürü Algısının Tespit Edilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bingöl çalışmasından üretilmiştir.

* Doç. Dr., Bingöl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, iaslan@bingol.edu.tr

** B Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, yasincelik_1212@hotmail.com

GİRİŞ

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) için alınan önlemlerin amacı işçileri iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak ve çalışma ortamlarını sağlıklı ve güvenli hale getirmektir. Elektrik günlük hayatta oldukça çeşitli amaçlar için kullanılan, ekonomik ve sosyal gelişmeyi destekleyen, yaşam kalitesini yükselten bir faktör olmasının yanı sıra son derece tehlikeli olabilmektedir. Çalışma hayatında ve günlük hayatta İSG kurallarına uyulmadığı durumlarda sonuçları ağır olabilmektedir (Tan ve İnci, 2021). Mevcut yasalar ile elektrik üretim ve dağıtım noktalarında İSG faaliyetlerini yürütebilecek birimler bulunmaktadır. İş güvenliği kültürünün önemli bir parçası, iş güvenliği uygulamalarının çalışma alanlarında güvenli davranışları ve güvenli koşulları gerçekleştirmesine öncelik vermesidir. İSG kültürünü meydana getirmek ve yaygınlaşmasını sağlamak için 6331 sayılı İSG Kanunu yeni yönetmeliklerle destek sunmaktadır (Horozoğlu 2017).

Elektrik dağıtım şirketleri, elektrik enerjisinin evlere, iş yerlerine ve diğer bütün elektrik tüketimi yapılan yere iletilmesi ve dağıtılmasından sorumlu olan ve ayrıca kabloların işletilmesi, bakımlarının ve onarımlarının yapılması, elektrik arızalarının giderilmesi ve sayaçlarla ilgili sorunların çözümü, altyapı dağıtım hatları kurulumu, ilk kez elektrik aboneliği alacak yerlere altyapı tesisatı yapımı, sayaç okumaları, sayaç değişiklikleri ve elektrik kesme-bağlama işlemlerinin gerçekleştirmekten sorumlu olan kuruluşlardır (VEDAŞ, 2021). Bu çalışmada, anket soruları Van Gölü Elektrik Dağıtım A.Ş. (VEDAŞ) çalışanlarına yöneltilmiştir. VEDAŞ; Van, Bitlis, Muş ve Hakkâri illerinde elektrik dağıtım hizmeti veren ve 47.368 km² alanda yaklaşık 750.000 aboneye elektrik dağıtım sağlayan bir kurumdur (TEDAŞ, 2021).

Bu çalışma ile İSG güvenlik kültürü eğitim almış çalışanların mesleki açıdan sahip olması gereken bilgilere sahip olup bu bilgileri hem teorikte hem pratikte yetkinlikle kullanabilmelerini sağlamak ve bilgileri sayesinde elektrik kazalarının düşmesi beklenmektedir. Bu çalışmada, daha önce geliştirilen ve güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek ile çalışanların İSG algıları ve farkındalık düzeyleri üzerinden İSG kültürü değerlendirilmektedir. Yapılan bu çalışmada elektrik dağıtım sektörlerinde İSG güvenlik kültürü ile planlama ve koordinasyon hizmetlerinde alınacak tedbirlerden duyulan hoşnutluk ile koruyucu ve önleyici İSG etkinliklerinden; işveren, operasyon yöneticisi ve İSG uzmanı emniyet güvenlik liderliği ile duyulan hoşnutluk arasında oransal olarak anlamlı, pozitif yönde bir bağlantının varlığı beklenmektedir. Bunun yanı sıra, koruyucu İSG faaliyetlerinden duyulan hoşnutluk açısından bakıldığında iş yeri yöneticileri ile çalışanların birbirine benzeyen düşüncelerinin mevcut olması ve çalışanlar memnuniyetinin artması ile iş kazası yaşanma olasılığının düşeceği sonucuna ulaşılması beklenmektedir.

I- LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Yapılan incelemelerde elektrik sektörü ve diğer sektörlerde, iş kazalarının sebepleri; kişiler, teçhizatlar, öngörülemeyen durumlar ve çevre şartları gibi sebeplerin yanında ülke açısından bakıldığında gelişmişlik düzeyi, işletme açısından bakıldığında yapısı, kaza istatistikleri ve incelemesinin ehliyetsizliği, denetleme organlarının bulunmaması veya yeterli düzeyde olmaması, kaliteli işçinin olmaması ve iş güvenliği kültürünün çalışanlarda yerleşmemiş olması sayılmaktadır (Camkurt, 2007). Elektrik işlerinde genel olarak iş kazaları; elektrikle çalışan iş makinelerinde meydana gelebilen kazalar, elektrik bulunan teçhizat yaralanmaları, elektrik akımına kapılma, kısa devre sonucu yaşanan yangınlar ve patlamalar, izolasyon hatasından kaynaklanan kazalar, elektrik kaçağı sonucu meydana gelen kazalar, elektrik direklerinden kaynaklanan kazalar ve yüksekten düşmeler şeklinde sayılabilir (Tan ve İnci, 2021). Ayrıca, eksik eğitim nedeniyle ilerleyen teknolojiye

ayak uyduramayan, birincil sektörde çalışma koşullarına alışkın işçilerin elektrik sektöründe çalışmaya başlamasıyla ve yeterli güvenlik önlemlerinin de alınmadığı durumlarda iş kazalarında artış meydana gelmiştir (Camkurt, 2007). İş kazalarının diğer önemli nedenleri olarak çalışanların psikolojik halleri, uygunsuz hareketleri, çalıştıkları sürenin etkisi, iş yerindeki düzensizlik, çalışma ortamının yetersiz olması ve işçilerin dikkatli davranmaması, kendilerini koruyacak ekipmanları kullanmamaları, fiziksel rahatsızlıkları, uykusuz olarak çalışılması, hasta iken çalışmaya devam etmeleri, çalıştıkları yerin düzenine dikkat etmemeleri ve yaptıkları işe uygun olmayan hareketlerde bulunmaları olarak gösterilmiştir (BİLGEMED, 2020).

A- Güvenlik Kültürü

Kültür, işlerin yapılma şekli ve örgütün tutumunu, inancını ve davranışını ve işe yönelik tutumunu şekillendiren etkili bir güç olarak anlaşılır. Ayrıca, kültür, yönergeler ve davranış standartları aracılığıyla yorumlanan uygulamalara yansıyan öğrenilmiş bir değerler yoludur. Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt kümesi olarak paylaşılan değerler, tutumlar ve algılardır (Mambwe, 2017). Güvenlik kültürü, kurumların bütün katmanlarında çalışan kişilerde ve aynı zamanda da halkın genelinde ortak bulunan ve süreklilik gösteren düşünce, davranış ve inanışlar olarak tanımlanabilmektedir (Dursun, 2013). Güvenlik kültürü, güvenlik konusunda kişisel ve örgütsel davranışlar ile örgütsel niyetleri cezbeden, ortak değerler, inançlar, olasılıklar ve kurallar olarak tanımlamıştır. Güvenlik kültürü aynı zamanda, güvenliği sağlamak ve yükseltmeye yönelik davranışlar, güvenle alakalı bireysel sorumluluk alma ve bu değerlerin istikrarlı olarak mükâfatlandırılmasıyla ilgili ümitleri de göstermektedir. Başka bir tanım ise güvenlik kültürünü; iş görenlerin, tehlike ve tehlike kontrol yöntemleri hakkında davranış ve tepkilerinin hangi şekillerde olması gerektiğini gösteren norm ve inanışları açıklayan kendiliğinden oluşmuş topluluklar tarafından yaşanan ortak davranışlar, değerler ve algılar olarak tanımlamıştır (Dursun, 2013).

Güvenlik kültürü yalnızca güvenlik tutumlarına odaklanmaz; daha çok, emniyet yönetimi performansının olumlu bir göstergesidir. Ayrıca, mükemmel olarak derecelendirilen bir güvenlik kültürü, güvenliğe en yüksek önceliği verir. Güvenlik kültürü, bir kuruluşun güvenlik uygulamalarını ve yönetimini temsil eder ve güvenlik kültürü, çalışan davranışını olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Güvenlik kültürünü etkileyen faktörler örgütsel ve sosyal olmak üzere iki ana kategoride sınıflandırılmaktadır. Organizasyonel faktörler organizasyonun kendi içinde mevcuttur bunlar; proje durumu, güvenlik yönetimindeki yönetim tarzı, güvenlik tutumları, iletişim, grup normları, işçilerin etnik çeşitliliği, güvenlik uygulaması ve kontrolü ile ilgilidir. Sosyal faktörler ise organizasyonun dışında yer alır. Bunlara hükümet kuralları, toplumun güvenlik bilinci ve yerel kültürün güvenlik kültürü üzerindeki etkisidir (Çakıt vd., 2019).

İş güvenliği kültürünün amaçları: Yaralanmaları veya kazaları azaltmak, meslek hastalıklarından korumak, işçilere güvenlikleri hususunda farkındalık kazandırmak, emniyet gerektiren konularda gereken önceliği vermek, kişilerin hastalık, kaza ve risk konusundaki ortak düşünce ve inanışlarının devamlı hale getirilmesini sağlamak, işçilerin iş güvenliğine katılımının artırılması ve iş güvenliği uygulamalarının usulünü ve becerilerinin belirlenmesini sağlamaktır (Bütüner, 2011). İSG kültürünün benimsenmesi, çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumak, iş yerinde çalışanların verimliliğini arttırmak, çalışma ortamlarını sağlıklı ve güvenli hale getirmek, çalışanları olası risklere karşı korumak ve çalışanların yasal haklarını bilmelerini sağlamaktır, bu şekilde çalışanların maruz kalabilecekleri tehlikelere karşı koyabilmelerine olanak sağlayacaktır. Pozitif güvenlik kültürü anlayışına sahip çalışanların işlerinde daha verimli oldukları, sorumluluk sahibi ve çalışma esnasında dikkatli oldukları dolayısıyla da daha az iş kazasına sebebiyet verdikleri görülmektedir. Ramak kalalara karşı önlem almanın ve ramak kalalardan ders almanın önemi, pozitif

bir güvenlik kültürü oluşturmak için önemlidir. Ayrıca, pozitif güvenlik kültüründe çalışanların önerilerinin veya endişelerinin gözden geçirildiği ve sorunlarını çözmek için ne tür bir önlem alınacağını bildirmek için yapılandırılmış bir geri bildirim sistemi çok önemlidir. Güvenlik kültürü oluşmamış veya tam yerleşmemiş işletmeler kullandıkları ileri teknolojilere ve modern ekipmanlara rağmen çalışanlardan beklenen verimi çoğu zaman yeterince alamaz, bu yüzden verilen eğitimin etkili ve kalıcı hale gelmesi ve işçilerden yeterli performansın alınabilmesi için işletmelerin güvenlik kültürü faktörünü yeterince önemsemesi gerekmektedir (Güler vd., 2018; Mambwe, 2017).

Örgütsel güvenlik kültürü, yöneticiler ve çalışanlar arasında uyum için bir fırsat yaratır. Güvenlik kültürü ile ilgili yapılan çalışmalarda işçilerin ve işverenlerin aynı oranda sorumluluk alabilmesi önemlidir. İşverenlerin bu konuda çalışanlarının motivasyonunu yükseltip konuya özendirmeleri gerekirken aynı zamanda çalışanların da kurallara uyum sağlama ve verilen eğitimin kendilerine fiziksel ve ruhsal açıdan fayda sağladığı bilinci ile almaları gerekmektedir. Ayrıca, güvenlik eğitimlerinin yürütülme şekline ilişkin daha pratik bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Emniyete yönelik yaklaşımı, kurumsal güvenlik kültürünün önündeki engelleri ortadan kaldırır, yönetim ve çalışanlar arasındaki güveni artırır ve emniyete yönelik olumlu bir algı oluşturur. Çalışanlara ve işçilerden yönetime serbest bilgi akışına izin vererek iletişimi ve tehlikeleri belirleme yeteneğini geliştirir (Aytaç, 2011; Mambwe, 2017). Güvenlik kültürü anlayışının kalıcı bir şekilde firmalara yerleşmesini sağlamak yönetimin gayretine bağlı olmakla birlikte çalışanlarında bağlılığını gerektirmektedir. Bu sayede sağlık ve toplumsal açıdan yıpranan iş görenlerin işten ayrılma, işe devam edememe, verimsiz çalışma ve benzeri sebeplerle firmaya parasal açıdan sorun oluşturma sebeplerine çözüm üretilebilir aynı zamanda işçilerin memnuniyetinin de sağlanmasıyla üretimde kalite artışı, firmalar açısından karlılık, işçilerin ve kamunun yaşamındaki kalite ve sağlık standartlarında artış meydana gelir (Aytaç, 2011).

Yönetim, bir güvenlik kültürünü aktif olarak teşvik etmek için kaynakları, liderliği ve örneği sağlar. Endüstri, işçileri güvende tutmak için güçlü ve işbirlikçi işgücü-yönetim ilişkilerine güvenir. Yöneticiler ayrıca endişelerini tartışmak için ön saflardaki çalışanları ziyaret eder ve güvenliği bağlılıklarını gösterecek ve güvenliğin herkes için en önemli öncelik olarak kalması gerektiğini iletecek eylemlere geçirilebilir öğeler arar ve güvenliği bir yaşam biçimi haline getirmeye çalışır. Belirli görevlerle ilişkili riskleri anlayan çalışanları dinlenerek, tüm çalışanlara fayda sağlamak ve güvenlik endişelerini gidermek gerekir. Öngörülemeyen bir tehlike tespit edildiğinde çalışanlara işi durdurma fırsatı verilmelidir. Olay veya yaralanma, tüm acil gerçeklerle birlikte belgelenir ve yönetimin benzer maruziyetle çalışan çalışanlar ile paylaşması gerekir. Tekrarı önlemek için bir olay analizi başlatılır ve iyileştirme planları kurum genelinde potansiyel olarak maruz kalan çalışanlara iletilir. Bu iletişimler, güvenlik kültürünün farkındalığını ve sahiplenilmesini geliştirmiştir (OSHA, 2022).

Güvenlik sistemlerinin çalışmasını sağlamak için doğru kültür gereklidir ve bir kuruluştaki herkes kararlı olmadıkça ve sürekli olarak güvenli çalışma tutumları ve davranışına odaklanmadıkça, sistemlerin etkili bir şekilde çalışmadığı görülmüştür. Kovuşturma tutanaklarında açıkça görülen “mağduru suçla” yaklaşımından, güvenlik olaylarındaki tüm nedensel faktörleri belirlemeye ve tespit edilen tehlikeleri gidermeye yönelik yaklaşım önemlidir. Olay raporlamanın ve soruşturmanın temel amacı, soruşturma altındaki olay için suç yüklemek olmamalıdır. Bu durumda suçu paylaşmak için girişimlerde bulunulursa, yararlı bilgiler sağlayabilecek kişiler savunmacı hale gelecektir. Olgunlaşmış güvenlik kültüründe; iş güvenliğindeki gelişme, çalışan ve yönetim arasındaki uyum, fiziksel ve yönetsel kontroller, çalışan katılımı ve kaza nedensellik modelleri, işverenlerin ekonomik olduğu kadar ahlaki bir bakış açısı ve sağlık ve güvenlik konusunda proaktif bir yaklaşım

benimseme ve sürekli iyileştirme vardır. Güvenli davranışı ve raporlamayı teşvik eden, ancak aynı zamanda güvenli olmayan eylemler için eğitim gibi düzeltici önlemler almaktan da çekinmeyen adil bir kültür. Esnek bir kültür olmalıdır yani bir organizasyonun acil durumlara uyum sağlama becerisine sahip olmalıdır ve burada çalışanlar, yönetim tarafından misilleme korkusu olmadan olayları önlemek için olay yerinde harekete geçebilmelidir. Kurum, ayrıca emniyet sistemini incelemeye ve gerektiğinde emniyet yönetim sisteminde büyük reformları uygulamaya istekli bir öğrenme kültürüne sahip olmalıdır. Yeni teknolojinin güvenli bir şekilde kullanılması için gerekli eğitimler ile kurum genelinde en hızlı şekilde yayılması sağlanmalıdır (Claxton, Hosie ve Sharma, 2022; Rutter, 2007; Rutter, 2010).

Güvenlik kültürü unsurlarından güvenlik farkındalığı ile işçilerin katılımının ve raporlama kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerinde pozitif yönlü bir etkiye bulunduğu anlaşılmıştır. Çalışanların iş güvenliği hakkında farkındalıklarının fazla olması, güvenlik işlemleri ve güvenlik ile ilgili çalışma şartlarının iyileştirilmesinde yer alması ve iş güvenliği alanında konu ve sorunları yönetime duyurmak gibi davranışları işçilerin işlerini yaptıkları sırada daha güvenli davranış sergilemelerine sebep olduğu görülmektedir (Dursun, 2013). Güvenlik kültürünü oluşturmanın en önemli yöntemlerinden biri de güvenli olmayan davranışların ortadan kaldırılması ve güvenli davranışların sürekli hale getirilmesidir. Bunu yapmanın yolu davranışları değiştirmekten geçer, davranışları değiştirebilmek için tutumları ve değerleri değiştirmek gerekir. Bu yüzden yöneticilerin güvenli davranışları destekleyen politikaları istikrarlı bir şekilde gerçekleştirmesi, eğitimlerle bunu vermesi ve güçlendirmesi gerekir. Bu şekilde davranışsal güvenliğin iş güvenliği kültürünü oluşturmak için bir yöntem olduğu söylenebilir (Bütüner, 2011).

Güvenlik kültürü anlayışını oluşmasında ve yerleşmesinde devlet, işveren, İSG uzmanı ve işçilerin çabaları önemlidir. Çalışma alanlarında yararlı bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün meydana getirilmesinde ve iletilebilmesinde, amaç belirleme süreci, geri dönüş süreci ve grup çalışmaları oldukça önemlidir. İş güvenliğine yönelik amaçlar belirlenirken elverişli, erişilebilir ve gerçekçi amaçların belirlenmiş olması çalışanları amaca ulaşma konusunda motive etmektedir. Aksi takdirde işçiler ulaşılması pek mümkün olmayan veya gerçekçi olmayan amaçlar için emek verme konusunda yeteri kadar istekli olmazlar çünkü istenen amaca ulaşma yolu işi yapanların ne kadar istekli olduğuna bağlıdır. Amaç belirlenirken, yönetim veya takım liderlerince belirlenen amaçların yanı sıra, çalışanların da bu süreçte aktif olması gerekir (Demirbilek ve Özgür, 2015; Özkan ve Arpat, 2016).

II- ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Yapılan anket çalışması ile VEDAŞ elektrik dağıtım firmasında çalışanların İSG kültür seviyeleri ölçülmüştür. Çalışma kapsamında; Muş İl Müdürlüğü ve ilçeleri, Bitlis İl Müdürlüğü ve ilçeleri ile Van ilinde çalışma yapılmıştır. Araştırmamız için daha çok diğer birimlere kıyasla elektrik sektöründeki tehlikelerle daha sık karşılaşan arıza-bakım işlerinde çalıştırılan personel seçilmiştir. Aşağıda verilen kitle büyüklüğü (N) bilinen formülü kullanılarak; %95 güven seviyesi, %6 güven aralığı ve önerilen incelenecek olayın görülüş sıklığı 0,5 (Calculator, 2022) ve firmada yaklaşık olarak 2000 çalışan baz alındığında 236 kişiye anket uygulamak gerekmektedir. Bu çalışmada, 2020 yılı Temmuz-Aralık ayları arasında 296 elektrik çalışanına anket uygulanmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS.20 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Yapılan analizlerde açıklayıcı faktör analizi, betimleyici istatistikler, Kruskal Wallis testi ve korelasyon analizleri kullanılmıştır.

$$n = \frac{Nz_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{d^2 (N-1) + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$Z_{\alpha/2}$ = İki yönlü hipoteze göre z tablo değeri

P=İncelenecek olayın görülüş sıklığı

d= İncelenecek olayın görülüş sıklığına göre yapılması istenen \pm sapma (güven aralığı)

N=Evren büyüklüğü

Çalışmada, güvenilirlik ve geçerliliği Wu, Lin ve Shiau, (2010) tarafından yapılan ve daha sonra Aslan (2019) tarafından Türkçeye çevrilen ve inşaat sektörüne uygulanan İSG güvenlik kültürü tespiti anketi kullanılmıştır. Anket uygulanırken çalışmanın doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlamak için ankete katılanlardan kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemiştir ve ankete isimlerini yazmamaları belirtilmiştir. Anketin uygulanması sırasında, çalışanların birbirlerinden etkilenmeden cevaplayabilmeleri için, anketi çalışanların vardiyalarına göre farklı zaman dilimlerinde ve tek başlarına doldurmaları sağlanmıştır. Önermeler; İşveren Güvenlik Liderlik Ölçeği (İGLÖ), Operasyon (sorumlu yönetici-mühendis) Yöneticisi Güvenlik Liderlik Ölçeği (OYGLÖ), İSG Uzmanı Emniyet Liderlik Ölçeği (İGUELÖ) ve Güvenlik Kültür Ölçeği (GKÖ) alt grupları içerisinde incelenmiştir. Önermelerde “kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5)” cevaplarından oluşan 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kültür ölçeğine ait belirlenen ifadelerin güvenilirliğini tespit etmek ve birbiriyle tutarlı olup olmadığına bakmak için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı incelenmiştir. Genel güvenilirlik katsayısı ekler kısmında Tablo 1’de gösterilen $\alpha=0,964$, olarak bulunmuştur. Elde edilen güvenilirlik katsayısı tüm gruplar için ($\alpha=0,964$) üzerinde bir değer olup, bu değere göre ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir. Çalışmada yer alan iş sağlığı ve güvenliği kültür ölçeğine ait belirlenen ifadelerin hangi faktör altında toplandığını belirlemek için ekler kısmında Tablo 1’de gösterilen açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını ve kullanılan değişkenlerin değerlerinin tutarlı olup olmadığını tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO testinin 0,60 ve daha üstü olması ve Bartlett testi sonucunun ise anlamlı olması gerekmektedir.

Örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığını anlaşılması için yapılan test sonucunda KMO=0,933 olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulaması için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Faktör analizi uygulanmasında varimax yöntemi seçilerek değişkenlerin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Yapılan Bartlett testi sonucunda ($p=0,00<0,05$) anlamlı olduğundan değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir. Faktör analizi yapıldıktan sonra her bir faktörün güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Faktör analizi sonucunda sorular 4 faktör altında toplanmıştır. Varyansı açıklama oranı toplamda %70,15 olarak bulunmuş ve %60 yüksek olduğundan anlamlı olarak bulunmuştur ve öz değerler 1’den büyük olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliliği incelenmiş ve kriterler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.

A- Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Elektrik sektörü çalışanlarının yaşları ile İSG kültür ölçeği arasında anlamlı bir fark vardır. İSG kültürünün yaşla beraber daha çok benimsenmesi beklenir. Dolayısıyla genç çalışanlarda İSG kültürünün tam oturmadığı ve kazalara uğrama ihtimalinin daha yüksek olması beklenir.

H₂: Elektrik sektörü çalışanlarının eğitim durumu ile İSG kültür ölçeği arasında anlamlı bir fark vardır. Eğitim seviyesinin İSG kültür ölçeğini nasıl etkilediği incelenecek ve eğitim seviyesi artıkça İSG kültür seviyesinin daha anlamlı ve yüksek olması beklenmektedir.

H₃: Elektrik sektörü çalışanlarının bu alandaki tecrübeleri ile İSG kültür ölçeği arasında anlamlı bir

fark vardır. Anlamlı fark sonucunda tecrübeli çalışanların daha kültürlü olması beklenmektedir. Bu yüksek İSG kültürü sonucu bu grubun daha az kazaya maruz kalması beklenmektedir.

H₄: Elektrik sektörü çalışanlarının çalıştığı il ile İSG kültür ölçeği arasında anlamlı vardır. Bu şekilde hangi ilde daha yüksek İSG kültürünün olduğu tespit edilecektir.

B- Bulgular

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların 292'si erkek (%98,6 ve %44,3) 30-40 yaş aralığındadır. Çalışanların %44,6 lise ve dengi mezunu ve %48 ön lisan mezunudur. Çalışanların %55,1 teknisyen ve %37,2 teknikerdir ve %37,2 5-10 yıl ve %21,3 10-25 yıl aralığında elektrik sektörü tecrübesi vardır. Çalışanların %48 Muş, %45,3 Bitlis ve %4,1 Van illerdir. Çalışanların 203'ü (%68,6) büyük çoğunluğu arıza-bakım personeli.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişkenlere Ait Bilgiler		Sıklık	%	Değişkenlere Ait Bilgiler		Sıklık	%
Cinsiyet	Erkek	292	98,6	Mezun olunan okul	İlköğretim	2	0,7
	Kadın	4	1,4		Lise ve dengi	132	44,6
	Toplam	296	100,0		Ön lisans	142	48,0
Yaş	15-20	4	1,4	Elektrik sektöründe çalışma süresi	Lisans	15	5,1
	20-30	119	40,2		Yüksek Lisans	5	1,7
	30-40	131	44,3		Toplam	296	100,0
	40-50	41	13,9		0-3	52	17,6
	50+	1	0,3		3-5	71	24,0
	Toplam	296	100,0		5-10	110	37,2
Meslek	Mühendis	14	4,7	Çalıştığı il	10-25	63	21,3
	Tekniker	110	37,2		Toplam	296	100,0
	Teknisyen	163	55,1		Muş	142	48,0
	Diğer	9	3,0		Bitlis	134	45,3
	Toplam	296	100,0		Van	12	4,1
Çalışanın firmadaki görevi	Arıza-Bakım	203	68,6	Çocuğu olan çalışan sayısı	Diğer	8	2,7
	Tesis	11	3,7		Toplam	296	100,0
	Kayıp kaçak	49	16,6		Evet	208	70,3
	Endeks okuma	1	0,3		Hayır	88	29,7
	Büro	16	5,4		Toplam	296	100,0

C- İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünü Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

Çınar, Bektaş ve Aslan (2011) tarafından yapılan çalışmalarda kullandıkları ortalamaları değerlendirme aralığına (1,00-1,80: kesinlikle katılmıyorum, 1,81-2,60: katılmıyorum, 2,61-3,40: kararsızım, 3,41-4,20: katılıyorum, 4,21-5,00: tamamen katılıyorum) göre, işveren güvenlik ölçeği incelendiğinde en düşük ortalama katılıyorum olarak söyleyebileceğimiz “sağlık ve güvenlik kurulu şahsen başkanlık eder” ifadesine verildiği görülmektedir. Bu sonuca göre, işverenlerin sağlık ve güvenlik alanında sorumluluğu aldığı ve bu işlerin yürütülmesinde başrol oynadığını söyleyebiliriz. Ekteki Tablo 1’de görüldüğü gibi “Genellikle çalışanların iş güvenliğine katılımının önemli olduğunu söyler” ifadesine katılım ortalaması en yüksek değerde olup ayrıca işverenlerin

işçilerin iş güvenliğine katılımının önemli olduğunu ve onları bu çalışmaya dâhil etmeye çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Operasyon (sorumlu yönetici-mühendis) yöneticisi güvenlik liderliği ölçeği incelendiğinde 3,41-4,20 aralığında puan alınması çalışma yapılan işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farkındalığın sağlandığını ve sonuçların iyi seviyede olduğunu göstermektedir. İSG hizmetinin aksatıldığı çoğu sektöre göre çalışma yapılan kurumdaki yöneticiler genel olarak İSG çalışmalarına katkılarının iyi olduğunu söyleyebiliriz. Aynı şekilde İSG uzmanı emniyet liderliği ölçeği puan ortalamaları 3,41-4,20 aralığında puan alınması çalışma yapılan İSG ile ilgili sonuçların iyi seviyede olduğunu göstermektedir. Hiçbir ifadede kesinlikle katılıyorum sonucunun çıkmaması İSG uzmanının görevini daha etkin bir şekilde yapması gerektiğini ortaya koymaktadır. Güvenlik kültürünün merkezinde olan İSG uzmanlarının biraz daha çaba göstererek sıfır kaza amaçlarına yönelik çalışma yapması beklenmektedir.

Güvenlik kültür ölçeği incelendiğinde ölçeğin diğer kısımlarının yüksek olmasına rağmen bu alanda çok zayıf bir güvenlik kültürünün olduğu ortaya çıkmaktadır. 2,61- 4,20 aralığında puan alınması çalışma yapılan işyerindeki İSG ile ilgili kararsızlığın yoğun olması bu alanda yapılan çalışmalarda farkındalığın istenen seviyelerde olmadığı ve sonuçların düşük olduğunu göstermektedir. Dursun (2013) tarafından yapılan çalışmada farkındalığın etkili bir güvenlik kültürü oluşturma önemli bir anahtar olduğu tespit edilmişti. En düşük ortalama “Meslektaşlar (iş arkadaşları) genellikle işyerinde yüksek yerlerden düşerler” ifadesi çıkmıştır. Dolayısıyla işçilerin emniyet kemerlerini tam olarak takmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. En yüksek ortalama “*Meslektaşlar(iş arkadaşları) güvenlik politikası kurulmasına katılırlar*” olarak verilmiştir. Güvenlik kültürü ile ilgili tüm çalışanlara eğitim desteği verilmeli, personel dinlenmeli ve sistemde eksik görülen yerlerde fikir alışverişi yapılmalıdır. İSG güvenlik kültürünü oluşturmada yönetici ve çalışan iletişimi ve katılımı sağlanmalıdır. Elektrik dağıtım sektöründeki kazaları azaltmak ve ölüm oranları sıfırlamak için mutlaka buradaki eksik görülen alanlarda iyileştirmeler yapılmalıdır.

i) Kruskal Wallis Testine Göre Hipotezlerin Analizi

Önermelerin hiçbirinin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Normal dağılım testini daha güvenilir şekilde test etmek için aynı zamanda Shapiro Wilk ve Kolmogorov Smirnov testleri de incelenmiştir. Sonuç olarak; İSG kültür araştırması kapsamında yapılan normallik testi sağlanamadığından analiz için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Çalışmanın bu kısmında, İSG kültürü ölçeğinin çalışanların yaş, eğitim durumu ve elektrik sektöründe çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Yapılan analizde İSG kültürü ölçeği için cinsiyete, çalışanların meslekleri ve yaşa göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($P>0,05$). Tablo 2 incelendiğinde; eğitim durumu değişkeninin İSG Uzmanı Emniyet Liderlik Ölçeği (İGUELÖ) önermesi genel olarak anlamlı bir farka sahip olduğu görülmektedir ($P<0,05$, F: 2,760) burada lise ve dengi mezunları ile ön lisans mezunları arasında anlamlı bir şekilde farklılaşma olduğu görülmektedir (P: 0,030). İşveren Güvenlik Liderlik Ölçeği (İGLÖ), Operasyon (sorumlu yönetici-mühendis) Yöneticisi Güvenlik Liderlik Ölçeği (OYGLÖ) ve Güvenlik Kültür Ölçeği (GKÖ) önermelerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı gözlemlenmiştir ($P>0,05$).

Tablo 2. Eğitim Durumunun İSG Kültür Ölçeğine Etkisi

	İGLÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	P değeri	
	İlköğretim	2	3,500	2,121	0,586	
	Lise ve dengi	132	3,919	0,852		
	Ön lisans	142	4,043	0,950		
	Lisans	15	3,772	1,310		
	Yüksek Lisans	5	4,233	0,672		
	Toplam	296	3,974	0,930		
	OYGLÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	0,465	
	İlköğretim	2	2,916	0,707		
	Lise ve dengi	132	3,854	0,923		
	Ön lisans	142	3,971	0,969		
	Lisans	15	3,922	1,196		
	Yüksek Lisans	5	4,183	0,760		
	Toplam	296	3,913	0,957		
Eğitim durumu	İGUELÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	0,028	
	İlköğretim	2	3,050	0,070		
	Lise ve dengi	132	3,779	0,953		
	Ön lisans	142	4,102	0,848		
	Lisans	15	3,980	1,188		
	Yüksek Lisans	5	4,240	0,770		
		Toplam	296	3,947	0,923	
		GKÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	0,457
		İlköğretim	2	2,333	0,117	
		Lise ve dengi	132	3,356	0,908	
		Ön lisans	142	3,252	0,839	
		Lisans	15	3,261	1,101	
	Yüksek Lisans	5	3,083	0,565		
	Toplam	296	3,290	0,880		

Katılımcıların İSG kültürü konusundaki verileri incelendiğinde; elektrik sektöründeki çalışma süresi değişkeninin; İGLÖ (F:4,017), OYGLÖ (F:4,370) ve İGUELÖ (F:5,724) önermeleri Tablo 3'te gösterildiği gibi anlamlı bir farka sahip olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). İGLÖ önermesinde aralarında anlamlı bir şekilde farklılaşmanın olduğu gruplar; 0-3 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan ile 5-10 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan (P: 0,02) ve 0-3 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan ile 10-25 yıl arasındaki tecrübeye sahip olanlardır (P: 0,006). OYGLÖ önermesinde aralarında anlamlı bir şekilde farklılaşmanın olduğu gruplar; 0-3 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan ile 5-10 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan (P: 0,048) ve 0-3 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan ile 10-25 yıl arasındaki tecrübeye sahip olanlardır (P: 0,002). İGUELÖ önermesinde aralarında anlamlı bir şekilde farklılaşmanın olduğu gruplar; 0-3 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan ile 10-25 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan (P: 0,02) ve 3-5 yıl arasındaki tecrübeye sahip olan ile 10-25 yıl arasındaki tecrübeye sahip olanlardır (P: 0,07). GKÖ önermesinin tecrübeye göre anlamlı bir fark oluşturmadığı gözlemlenmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 3. Elektrik Sektöründeki Çalışma Süresinin İSG Kültür Ölçeğine Etkisi

	İGLÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	P değeri
	0-3	52	4,347	0,693	0,008
	3-5	71	3,983	0,978	
	5-10	110	3,899	1,014	
	10-25	63	3,785	0,816	
	Toplam	296	3,974	0,930	
	OYGLÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	P değeri
	0-3	52	4,278	0,799	0,005
	3-5	71	3,949	1,012	
	5-10	110	3,867	0,944	
	10-25	63	3,650	0,958	
	Toplam	296	3,913	0,957	
Elektrik sektöründeki tecrübe süresi	İGUELÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	P değeri
	0-3	52	4,236	0,910	0,001
	3-5	71	4,140	0,779	
	5-10	110	3,867	0,950	
	10-25	63	3,631	0,937	
	Toplam	296	3,947	0,923	
	GKÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	P değeri
	0-3	52	3,226	0,822	0,152
	3-5	71	3,255	0,863	
	5-10	110	3,432	0,870	
10-25	63	3,132	0,942		
Toplam	296	3,290	0,880		

Çalışanların çalıştığı il ile göre Tablo 4'te katılımcıların İSG kültürü konusundaki verileri incelendiğinde; OYGLÖ önermesinde aralarında anlamlı bir şekilde farklılaşmanın olduğu gruplar; Muş ilinde çalışanlar ile Bitlis ilinde çalışanlar (P: 0,00) arasında bulunmuştur. İGUELÖ önermesinde aralarında anlamlı bir şekilde farklılaşmanın olduğu gruplar; Muş ilinde çalışanlar ile Bitlis ilinde çalışanlardır (P: 0,001). İGLÖ ve GKÖ önermelerinin çalışanların çalıştığı il değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı gözlemlenmiştir (p>0,05).

Tablo 4. Çalışanların Çalıştığı İlin İSG Kültür Ölçeğine Etkisi

	İGLÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	P değeri	
	Muş	142	3,869	0,855	0,189	
	Bitlis	134	4,097	1,002		
	Van	12	3,777	1,079		
	Diğer	8	4,072	0,448		
	Toplam	296	3,974	0,930		
	OYGLÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	0,00	
	Muş	142	3,693	0,922	0,002	
	Bitlis	134	4,160	0,931		
	Van	12	3,625	1,165		
	Diğer	8	4,104	0,722		
	Toplam	296	3,913	0,957		
Çalıştığı il	İGUELÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	0,002	
	Muş	142	3,738	0,876	0,058	
	Bitlis	134	4,155	0,9410		
	Van	12	4,075	0,901		
	Diğer	8	4,000	0,812		
	Toplam	296	3,947	0,923		
		GKÖ	N	Ortalama	Standart Sapma	0,058
		Muş	142	3,410	0,935	0,058
		Bitlis	134	3,205	0,842	
		Van	12	2,812	0,522	
	Diğer	8	3,270	0,539		
	Toplam	296	3,290	0,880		

ii) Korelasyon Analizi

Tablo 5'te gösterilen korelasyon analizi için non-parametrik test olan Spearman korelasyon testi seçildi. İş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu iş güvenliği uzmanının kurallara uyulmasında takipçi ve ısrarcı olması ile iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu yönetici-mühendisin kurallara uyulmasında takipçi ve ısrarcı olması durumu arasında pozitif yönde güçlü düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Burada yönetici ile iş güvenliği uzmanının birbirine destek olması gerekir. İş güvenliği uzmanı sürekli sahada olmayabilir ancak yöneticiler işçiler hakkında daha çok bilgi sahibidir ve onları günlük olarak kontrol edebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu yönetici-mühendisin kurallara uyulmasında takipçi ve ısrarcı olması durumu ile çalışanların şu anda çalışmakta olduğu işten memnuniyet düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Burada yöneticinin çalışanlara verdiği yapıcı destek ve güvenliğe verdiği önem önemlidir. Çalışanlar alınan önlemlerin faydalarına olduklarını düşündüklerinde yüksek bir memnuniyet ve güvenlik katılımı sağlayacaktır. Eğer, çalışanlar kurallara neden uyulması gerektiği konusunda ısrarla ve sürekli olarak yapıcı bir şekilde bilgilendirilirse bu durum hem iş kazalarının azalmasına hem de iş veriminin artmasında etkili olur. Güler vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada pozitif güvenlik kültürü anlayışına sahip çalışanların işlerinde daha verimli oldukları tespit edilmiştir.

GKÖ ile güvenlik kültürünün boyutlarından olan OYGLÖ ve İGUELÖ ölçekleri arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde zayıf bir ilişkisi olduğu ($p<0,01$) saptanmıştır. Elektrik dağıtım firmalarında operasyon yöneticisi güvenlik liderliği ölçeği etkili bir güvenlik kültürü oluşturmada etkilidir. İGLÖ ile güvenlik kültürünün boyutlarından olan OYGLÖ ve İGUELÖ ölçekleri arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde güçlü bir ilişkisi olduğu ($p<0,01$) saptanmıştır, ancak “Elektrik sektöründeki tecrübe” ile arasında pozitif yönde zayıfı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,01$). Yine OYGLÖ ile iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu İGU’nun kurallara uyulmasında takipçi ve ısrarcı olması durumu, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu yönetici-mühendisin kurallara uyulmasında takipçi ve ısrarcı olması durumu ve şu anda çalıştığı işten memnuniyet durumu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Ölçek grupları arasında yüksek bir korelasyon tespit edilmiştir ve İSG uzmanı emniyet liderliğinin (İGUELÖ) İSG güvenlik kültürü oluşmasında önemli bir rol aldığını göstermektedir. En yüksek korelasyon, İGUELÖ ve OYGLÖ ($r: 0,78; P<0,01$) arasında bulunmuş olup etkili bir yönetici güvenlik liderliği ile İSG uzmanı emniyet liderliğinin birbirini desteklediğini göstermektedir. GKÖ ile İGLÖ ($r: 0,11; P>0,05$) arasındaki anlamlı olmayan zayıf korelasyon işveren güvenlik liderliğinin yeterli bir seviyede olmadığını göstermektedir.

Tablo 5. Spearman Korelasyonu Analizi

Parametre	Yaş	E	T	İGUI	YÖİ	MEM	GKÖ	İGLÖ	OYGLÖ	İGUELÖ
Yaş	1	-0,24**	0,57**	0,01	0,04	-0,04	-0,02	-0,02	-0,01	-0,07
Eğitim (E)	-0,24**	1	-0,16**	0,01	0,05	0,051	-0,04	0,08	0,09	0,17**
Tecrübe (T)	0,57**	-0,16**	1	-0,13*	-0,16**	-0,22**	0,01	-0,20**	-0,21**	-0,24**
İGUI	0,01	0,01	-0,13*	1	0,84**	0,29**	0,08	0,40**	0,35**	0,37**
YÖİ	0,04	0,05	-0,16**	0,84**	1	0,33**	0,08	0,41**	0,39**	0,41**
MEM	-0,04	0,051	-0,22**	0,29**	0,33**	1	0,02	0,34**	0,31**	0,28**
GKÖ	-0,02	-0,04	0,01	0,08	0,08	0,02	1	0,11	0,19**	0,20**
İGLÖ	-0,02	0,08	-0,20**	0,40**	0,41**	0,34**	0,11	1	0,73**	0,73**
OYGLÖ	-0,01	0,09	-0,21**	0,35**	0,39**	0,31**	0,19**	0,73**	1	0,78**
İGUELÖ	-0,07	0,17**	-0,24**	0,37**	0,41**	0,28**	0,2**	0,73**	0,78**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 kuyruklu) önemlidir. * Korelasyon 0,05 düzeyinde (2-kuyruklu) önemlidir.

Şu anda çalıştığı işten memnuniyet (MEM), Yöneticinin kurallardaki ısrarcılığı (YÖİ), İGU (İş Güvenliği ve Uzmanı) kurallardaki ısrarcılığı (İGUI), İşveren Güvenlik Liderlik Ölçeği (İGLÖ), Operasyon (sorumlu yönetici-mühendis) Yöneticisi Güvenlik Liderlik Ölçeği (OYGLÖ), İSG Uzmanı Emniyet Liderlik Ölçeği (İGUELÖ) ve Güvenlik Kültür Ölçeği (GKÖ)

iii) Hipotezlerin Test Edilmesi

H₁: Elektrik sektörü çalışanlarının yaşları ile İSG kültür ölçeği arasında anlamlı bir fark oluşturur, hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların İSG kültürü konusundaki verileri incelendiğinde; yaş değişkeninin, İSG kültür ölçeği üzerinde anlamlı bir farka sahip olmadığı görülmektedir ve zayıf bir korelasyon tespit edilmiştir. Önermelerin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). Çıkan sonuca göre yaşın İSG kültürü üzerinde bir etkisinin olmadığı ve yaşa göre ölçeğimiz değişmemektedir.

H₂: Elektrik sektörü çalışanlarının eğitim durumu ile İSG kültür ölçeği arasında anlamlı bir fark oluşturur hipotezi incelenmiştir. Katılımcıların İSG kültürü konusundaki verileri incelendiğinde; eğitim durumu değişkeninin, İGLÖ, OYGLÖ ve İGUELÖ önermeleri anlamlı bir farka sahip olduğu görülmektedir ($p<0,05$) fakat GKÖ önermesinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark

oluşturmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$).Eğitim ve İGUELÖ arasında($r: 0,17; P<0,01$) anlamlı bir korelasyon tespit edilmesine rağmen korelasyon değeri zayıf bulunmuştur. Eğitim ve diğer ölçek grupları arasında anlamlı bir korelasyon tespit edilmemiştir.

H₃: Elektrik sektörü çalışanlarının bu alandaki tecrübeleri ile İSG kültür ölçeği arasında anlamlı bir fark oluşturur hipotezi incelenmiştir. Katılımcıların İSG kültürü konusundaki verileri incelendiğinde; elektrik sektöründeki çalışma süresi değişkeninin; İGLÖ, OYGLÖ, İGUELÖ ve GKÖ önermeleri üzerinde anlamlı bir farka sahip olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Tecrübe ve GKÖ arasındaki ($r: 0,01; P>0,05$) anlamlı bir korelasyon çıkmamasına rağmen ölçeğin diğer grupları arasında anlamlı ve negatif bir korelasyon tespit edilmiştir. Bu da deneyim arttıkça İSG kültürünün azaldığını göstermektedir.

H₄: Anket yapılan iller arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Muş ilinde çalışanların ortalamaları Bitlis ilinde çalışanlara göre ölçeğin üç grubunda daha düşük ortalama göstermiştir. Bu da bu iki ilde İSG kültürü arasındaki anlamlı farkların giderilmesi gerektiğini göstermektedir.

III- TARTIŞMA

Elektrik sektörünün risk taşımasındaki en büyük etkenlerden biri de hem elektrik alanında çalışanların hem de günlük yaşamda kullanıcıların elektrik hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları veya uyarıları dikkate almamalarıdır. Güvenlik açısından incelendiğinde diğer tüm alanlara kıyasla elektrik alanında güvenlik kültürü anlayışının yerleşmesine daha çok ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Özellikle farklı sektörlerle oranla Türkiye’de elektrik sektöründe genel kaza ve ölümlü kaza oranlarının fazlalığı ve kullanım alanlarının günden güne yenilik göstermesi ile hem elektrik alanında yetkin kişilerin varlığının yetersizliği hem de var olan kişilerin tecrübesizliği ve yahut bilinçsiz davranış sergilemeleri sonucunda güvenlik kültürü zayıf sonucuna varılmıştır.

Ocaktan (2009)’in yaptığı çalışmada, güvenlik kültürünün bütün boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. En güçlü ilişkinin, yönetimin bağlılığı değişkeni ile güvenlik önceliği arasındadır. Aynı şekilde güvenlik eğitimi önermesi ile güvenlik katılımı önermesi arasında kuvvetli bir bağ görülmüştür. Bu çalışmanın analiz sonuçları incelendiğinde; 26-35 yaş grubunun puanlarının yönetimin bağlılığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi ve algılama boyutlarında daha genç ve daha yaşlı gruplardan, anlamlı düzeyde düşük olduğu gözlenmiştir. Öğrenim durumu değerlendirildiğinde; genel olarak yüksekokul ve üniversite mezunu olanların puanları daha yüksek olduğu görülmüştür. Akalp ve Karadeniz (2013) tarafından yapılan çalışmada güvenlik kültürü ölçeği anketi kullanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, “yönetimin tutum ve davranışı” ile güvenlik kültürünün alt boyutlarından olan “güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı” ölçekleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkisi olduğu saptanmıştır, ancak “güvenlik katılımı” ölçeği ile arasında yine pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların güvenli davranışları ile güvenlik kültürünün alt boyutları arasındaki en güçlü ilişki, güvenlik farkındalığıdır. Güvenlik iletişimi ile güvenlik eğitimi ile arasındaki ilişki de oldukça güçlü bir ilişkiye öncülük etmektedir. Bizim yaptığımız çalışmada da “İşveren Güvenlik Liderlik Ölçeği (İGLÖ)” ile güvenlik kültürünün boyutlarından olan “Operasyon Yöneticisi Güvenlik Liderliği Ölçeği (OYGLÖ) ve İSG Uzmanı Emniyet Liderliği Ölçeği (İGUELÖ)” ölçekleri arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde güçlü bir ilişkisi olduğu ($p<0,01$) saptanmıştır.

Mambwe (2017) tarafından yapılan elektrik dağıtım sektöründe yapılan çalışmada paylaşılan güvenlik değerleri, yönetimin katılımı ve kuruluşların güvenlik kültürü arasındaki güçlü ilişkilerinin önemi vurguladı. Lider olanın yönetimin kültürün inşasında, yerleştirilmesinde ve değişiminde

önemli rol oynadığı söylenebilir. Çakıt vd. (2019) tarafından Japonya’da petrokimya endüstrisi sektöründe algılanan güvenlik kültürünün petrokimya personelinin güvenlik motivasyonunu ve performansını iyileştirme üzerindeki önemli etkisini doğrulamaktadır. Bu sonuçlar, yönetimin günlük rutinlerde güvenlik prosedürlerini geliştirerek güvenli olmayan personel davranışlarını azaltma ihtiyacını ortaya çıkardı. Çalışma bulguları ayrıca, güvenlik yönetim sistemlerini inceleme ve işyerinde güvenli olmayan performansı doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen organizasyonel özellikleri belirleme ihtiyacını vurgulamaktadır. Bu çalışmalardan da anlaşılacağı gibi yönetimin öncelikli desteği ile etkin bir İSG kültürü oluşturmak mümkündür. Pozitif bir İSG kültürü oluşturmak zaman ve kaynak isteyen bir süreçtir. Mambwe (2017) tarafından yapılan çalışmada davranışla doğrudan ilişkili olan güvenli çalışma kültürünün pozitif bir güvenlik kültürü tarafından sürdürüldüğünü gösteren önemli kanıtlar vardır. Kendilerini güvende hisseden çalışanlar işlerini daha dikkatli ve özenli bir şekilde yapacaktır. Çalışanlar ve yönetici arasında oluşturulan şeffaf iletişim kanalları ve geri dönüş sistemleri ile sıfır kaza hedefini elde etmek mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu İGU’nun kurallara uyulmasında takipçi ve ısrarcı olması durumu, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu yönetici-mühendisin kurallara uyulmasında takipçi ve ısrarcı olması durumu ve şu anda çalıştığı işten memnuniyet durumu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. İşveren güvenlik liderliği ölçeğinin elektrik sektöründeki tecrübe ile arasındaki ilişkinin zayıf çıkmasından kaynaklı olarak bu ölçekteki sorulara göre işveren daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Zira tecrübeli personeller işveren liderlik ölçeğini yeterli olarak bulmamıştır. İşveren ile beyaz yakalı çalışan dediğimiz İGU ve diğer sorumlu yöneticiler arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bunun artırılması gerekmektedir. Tecrübe ile ilişkili olarak beklenen durum, tecrübeli çalışanlar ile operasyon yöneticisi güvenlik liderliği ölçeği arasında iyi bir ilişkinin olmasıdır ama maalesef çıkan sonuca göre hem ters yönde hem de zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Operasyon yöneticisi, bu konuda pozitif bir yaklaşım ile çalışanlarla kuracağı ilişkinin faydalarına olacağı ve yine tecrübeli personellerin sorumlu yöneticilere destek olarak daha aktif ve profesyonel bir çalışma ortamının oluşmasına destek olabilirler. İSG uzmanı emniyet liderliği ölçeğinin çalışanların eğitim seviyesi ile ilişkisinin zayıf çıkması istenen bir durum değildir. İş güvenliği ilkokuldan üniversite mezunlarına kadar herkesin önemsemesi gereken ve önceliklendirmesi gereken bir alandır. İSG uzmanı emniyet liderliği ölçeğinin eğitim durumu ile olan zayıf ilişkisinin güçlendirilmesi için iş güvenliği uzmanı, rehberlik ve danışmanlık vazifesini eğitim seviyesine göre yapmalıdır.

Aslan ve Sudan (2019) tarafından İstanbul ilinde üç inşaat bölgesinde yapılan ve Aslan (2018), Bingöl, Diyarbakır ve Tokat illerinde inşaat sektörü çalışmalarına göre bu çalışmada elde edilen ortalamalar daha yüksek bulunmuştur. Bu durumda elektrik sektöründe güvenlik kültürünün daha çok geliştiğini söyleyebiliriz. Özellikle kurumsallaşmış firmaların iş sağlığı ve güvenliğine daha çok kaynak ve önem verdikleri görülmektedir. Firmaların kurumsallaşmaması ve boyutu küçüldüğünde bu önemin daha azaldığı ve risk faktörü olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Liderliğin daha güçlü olduğu İstanbul ilinde İSG güvenlik kültürü daha yüksek çıkmıştır. Burada, iş güvenliği uzmanı emniyet liderliği ölçeğinin daha önemli olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır bu da iş güvenliği uzmanlarına işveren tarafından gerekli desteğin verilmesi gerektiğini gösteriyor. İstanbul ilinde kurumsal firmada yapılan çalışma sonuçları incelendiğinde yüksek bir güvenlik kültür seviyesinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu seviyenin daha da artırılması kazaların tamamen önlenmesinde etkili olacaktır.

IV- ÇALIŞMANIN SINIRLARI

Araştırma Muş, Bitlis ve Van ili ile ilçelerinde bulunan elektrik dağıtım sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Veriler, 2020 yılı aralık ayına kadar bu illerde çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Anket çalışması gönüllük esaslı olduğu için tüm çalışanların katılımı sağlanamamıştır ve koronavirüs hastalığı (COVID-19) sebebiyle insanlarla temastan kaçınmak için getirilen tedbir çerçevesinde belli sayıda kişiye ulaşılmıştır. İşçilerin vardiyalı çalışması, ankete verecekleri cevapların aleyhlerinde kullanacağı korkusu gibi nedenler bu çalışmayı sınırlandırmıştır. Diğer bir sınırlama; elektrik dağıtım firmaları özelleştikten sonra iş kazaları verilerini eskisi gibi şeffaf olarak paylaşmamaya başladılar ve çalışma yapılan bölgedeki elektrik dağıtım sektörü de bazı bilgilerin gizli kalmasını istediğinden her bilgiye ulaşılmamıştır. Çalışma üç ilde yapılmasına rağmen yüksek bir örneklem ile yapılmış ve Türkiye’de elektrik sektörü çalışanlarının İSG kültürü hakkında önemli bilgiler sunmuştur. Ancak her üç ilden alınacak detaylı ve anlamlı örneklem yöntemleri ile bu iller daha doğru bir şekilde karşılaştırılacaktır. Bu çalışmanın diğer elektrik dağıtım firmalarına uygulanması bölgeler ve iller arasında farklı kültürleri karşılaştırma olanağı sağlayacaktır.

SONUÇ

İSG uzmanı emniyet liderliği ölçeği puan incelendiğinde; İSG uzmanının işyeri yaralanmalarını önleme konusunda ve risk yönetimi konusunda profesyonel danışmanlık ve etkin güvenlik motivasyonu sağladığı görülmektedir. Ancak işçiler bu kısımdaki fikirlerini katılıyorum olarak beyan etmişlerdir. Hiçbir ifadeye kesinlikle katılıyorum sonucunun çıkmaması İSG uzmanının görevini daha etkin bir şekilde yapması gerektiğini ortaya koymaktadır. Güvenlik kültür ölçeği incelendiğinde bu alanda güvenlik kültürünün istenilen seviyede olmadığını ortaya koymaktadır ve işçiler katılmıyorum ve kararsızım arasında bir seçim yaptıkları ortaya çıkmaktadır. Daha etkin kontroller ve denetimler, uygulamalı eğitimler ve güvenliği artırıcı teşvik edici motivasyonlarla ve ödüllerle İSG güvenlik kültürü seviyesi artırılabilir. Daha yaşlı olan çalışanlara yönelik farklı bir çalışma programı ve yaklaşım gösterilmelidir. Ayrıca Muş iline daha fazla önem verilerek iller arasındaki güvenlik kültürü farklılıkları giderilmelidir.

Bu sonuç doğrultusunda hem elektrik alanında faaliyet gösteren firmalara hem de bireysel kullanıcılara güvenlik kültürünü anlayışının temelden verilmesi ve aynı zamanda bu anlayışın kişilerin zihinlerinde kalıcı olacak şekilde yerleştirilmesi gerekmektedir. Bu kalıcılığı sağlamakta başarılı olunabilmek için yapılması gerekenlerden en önemli olanı alınan tedbirlerin devamlı olarak kontrol altında tutulması ve alınması gereken tedbirlerin aktif bir halde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin takip edilmesi ve sürecin aksatılmadan izlenmesidir. Bu sayede çalışanların ve toplumun genelinde ortak bilinç, ortak değerler ve ortak tutumlar oluşturulur.

Kaynakça

- Akalp, G. ve Karadeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 96-109.
- Aslan, İ. ve Sudan A. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Tespiti: İstanbul İli İnşaat Sektörü Saha Çalışması*, 4. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi. 431-442. Ankara.
- Aslan, İ. (2018). *İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Tespiti, Ahtamara I. Uluslararası Multidisipliner Çalışmalar Kongresi. Tam Metin Kitabı*. 926-93.
- Aytaç, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. *Türkmetal Dergisi*. 147. 1-8.

- BİLGEMED (2020). İş Kazalarının Sebepleri ve Alınacak Önlemler. [<http://www.bilgemed.com.tr/is-kazalarinin-sebepleri-ve-alinacak-onlemler>]. (Erişim: 17 Aralık 2020).
- Bütünler, O. (2011). *İşletmelerde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi*. DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Calculator (2022). Find Out The Sample Size. [<https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html>]. (Erişim:19 Şubat 2021).
- Claxton, G., Hosie, P. ve Sharma, P. (2022). Toward an Effective Occupational Health and Safety Culture: A Multiple Stakeholder Perspective. *Journal of Safety Research*.
- Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistem ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20-21(6-1). 80-82.
- Çakıt, E., Jan Olak, A., Murata, A., Karwowski, W., Alrehaili, O. ve Marek, T. (2019). Assessment of the Perceived Safety Culture in the Petrochemical Industry in Japan: A Cross-Sectional Study. *Plos One*. 14(12). [<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226411>].
- Çınar, O., Bektaş, Ç. ve Aslan, I. (2011). A Motivation Study on the Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Factors. *Economics and Management*. 16(5). 690-695.
- Demirbilek, T. ve Özgür, A. Ö. (2015). İş Güvenliğinde Takım Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*. 3(3). 282.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 61-75.
- Güler, M. Derin, K. H. ve Şahin, L. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi. *İş ve Hayat*. 4(8). 316.
- Horozoğlu, K. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 8(2). 265-281.
- Ocaktan, M. E. (2009). *Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- OSHA (2022). The Electric Power Industry: Lighting the Way for Safety and Health Programs. [https://www.osha.gov/sites/default/files/SHP_EEI_Case_Study.pdf]. (Erişim: 26 Mayıs 2022).
- Özkan, Y. ve Arpat, B. (2016). İşletmelerde Uygulanan Yönetim Sistemlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli – Metal Sektörü Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 4(4). 199.
- Mambwe, M. (2017). *The Impact of Organisational Safety Culture on the Management of Safety Health and Environment (SHE) in the Electricity Distribution Industry of Zambia*. Doctoral Dissertation, The University of Zambia.
- Rutter, A. (2007). A Study of the Organisational Safety Culture of the Electricity Distribution Industry in New South Wales: Identifying Organisational Safety Culture. *International Employment Relations Review*.13(2). 59-67.
- Rutter, A. E. (2010). *Organisational Occupational Health and Safety Culture and Behaviour in the Electricity Distribution/Retail Industry in New South Wales*. Doctoral Dissertation. University of Western Sydney, Australia.
- Tan, O. ve İnci, N. (2021). Elektrik Kaynaklı İş Kazalarının Ekonomik Boyutu. [<http://www.oktaytan.net/makale/elektrik-kaynakli-kazalarin-maliyetleri.pdf>]. (Erişim: 20 Şubat 2021).

TEDAŞ (2021). Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. [https://www.tedas.gov.tr/#tedas_hakkimizda]. (Erişim: 19 Şubat 2021).

VEDAŞ (2021). VEDAŞ. [https://www.vedas.com.tr/hakkimizda-TR.html]. (Erişim: 19 Şubat 2021).

Wu, T. C., Lin, C. H. ve Shiau, S. Y. (2010). Predicting Safety Culture: The Roles of Employer, Operations Manager and Safety Professional. *Journal of Safety Research*. 41(5). 423-431.

Ekler

Tablo 1. Faktör Analizi Sonucunun Gruplandırılması(n=296)

Önergeler	$\mu \pm \sigma$	Faktörler			
		1	2	3	4
		OYGLÖ	GKÖ	İGLÖ	İGUELÖ
Güvenliği artırmak için uygun önlemler alır	3,93±1,08	0,890			
Çalışanların çalışma güvenliğini sık sık izler	3,92±1,13	0,888			
Güvenliği değerlendirmek için sık sık çalışma alanını ziyaret eder	3,93±1,09	0,887			
Çalışanlara sıklıkla iş güvenliği rehberliği verir	3,88±1,14	0,881			
Sağlık ve güvenlik ilkelerini sık sık yineler	3,89±1,13	0,876			
Sağlık ve güvenlik yönetmeliklerini sık sık duyurur	3,82±1,13	0,868			
Sağlık ve güvenlik için yönetim planları oluşturur	3,94±1,09	0,852			
Çalışanlarla sık sık sağlık ve güvenlik konularını tartışır	3,91±1,12	0,851			
Çalışanları sık sık çalışma davranışlarında güvende olmaya teşvik eder	3,92±1,14	0,848			
"Önce güvenlik", kaynakları tahsis ederken ilkesidir	3,98±1,03	0,836			
Sağlık ve güvenlik komitesi toplantılarına sık sık katılır	3,84±1,17	0,822			
Yaralanmaların nedenlerini objektif olarak analiz eder	3,95±1,02	0,792			
Meslektaşlar (iş arkadaşları) genellikle işyerinde yüksek yerlerden düşerler	2,69±1,44		0,945		
Meslektaşlar (iş arkadaşları) sıklıkla kendilerini iş yerindeki ekipmanlarla keserler	2,75±1,44		0,933		
Meslektaşlar (iş arkadaşları) sıklıkla işyerinde elektrik çarpmasına maruz kalıyor	2,70±1,46		0,932		
Meslektaşlar (iş arkadaşları) sık sık işinde düşerler veya kayarlar	2,75±1,41		0,869		
Genellikle yaralanmaların önlenilebilir olduğunu söyler	4,06±1,08			0,898	
Genellikle çalışanların iş güvenliğine katılımının önemi olduğunu söyler	4,10±1,07			0,894	
Astlarını (yardımcılarını) emniyet hedeflerine ulaştırmak için yetkilerini kullanır	3,91±1,09			0,882	
Çalışanların emniyetli şekilde çalışmalarını tamamlama becerisine inanır	4,09±1,07			0,881	
Sağlığın ve güvenliğin verimlilikten daha önemli olduğunu açıklar	4,00±1,11			0,863	
Çoğu zaman sağlık ve güvenlik konularında çalışanlarla konuşur	3,95±1,13			0,387	

Tablo 1. Faktör Analizi Sonucunun Gruplandırılması (n=296) (Devamı)

Yönetim düzeyinde güvenlik performansını uygun bir şekilde değerlendirir ve ödüllendirir	3,84±1,25	0,831			
Genellikle düzenli olarak sağlık ve güvenlik faaliyetlerine katılır	3,93±1,07	0,830			
Çalışanlar güvenlik görevlerini tamamladığında memnun olur	4,04±1,03	0,791			
Sağlık ve güvenlik komitesine şahsen başkanlık eder	3,82±1,17	0,782			
Yazılı olarak sağlık ve güvenlik politikasını hazırlar ve yayınlar	3,89±1,14	0,768			
Sağlık ve güvenlik performansını idari düzeyde düzenli olarak gözden geçirir	4,02±1,07	0,745			
Güvenlik politikasının gelişimini koordine eder	3,92±1,08	-0,928			
Güvenlik bilgi yönetimini koordine eder	3,93±1,10	-0,927			
Gerekli reformları gerçekleştirmek için ilgili makamlarla yöneticileri etkiler	3,92±1,08	-0,877			
Bu bölümde etkin güvenlik motivasyonu sağlar	3,97±1,05	-0,868			
Bu bölümde düzenli olarak güvenlik denetimi gerçekleştirir	3,96±1,06	-0,774			
Yaralanma soruşturması konusunda profesyonel danışmanlık sağlar	3,91±1,11	-0,685			
Meslektaşlar (iş arkadaşları) güvenliği artırmak için kararlara katkıda bulunur	3,92±1,00	-0,91			
Meslektaşlar (iş arkadaşları) güvenlik politikası kurulmasına katılırlar	3,93±1,01	-0,86			
İş arkadaşları düzenli olarak sağlık kontrollerinden geçiyor	3,82±1,08	-0,855			
Tüm meslektaşlar (iş arkadaşları) yaralanma raporlama usullerini anlar(bilir)	3,31±1,23	-0,93			
Tüm meslektaşlar (iş arkadaşları) acil müdahale planlarını anlar(bilir)	3,25±1,24	-0,93			
Tüm meslektaşlar (iş arkadaşları) acil müdahale ekipmanını anlar(bilir)	3,25±1,25	-0,87			
Tüm meslektaşlar (iş arkadaşları) acil ilk yardımını anlar (bilir)	3,24±1,25	-0,86			
İşyeri yaralanmalarını önleme konusunda profesyonel danışmanlık sağlar	3,98±1,09	0,732			
Güvenlik performansını ölçmek konusunda profesyonel danışmanlık sağlar	3,94±1,08	0,694			
Risk yönetimi konusunda profesyonel danışmanlık sağlar	3,97±1,06	0,645			
Meslektaşlar (iş arkadaşları) düzenli olarak güvenlik eğitimine katılmaktadırlar	3,83±1,10				
Cronbach's Alpha	Genel : α=0,964	0,968	0,905	0,961	0,959
Varyansı açıklama oranı	T o p l a m Varyans	%45,04	%12,	%6,86	%5,54
Öz değer (1'den büyük)		20,720	5,727	3,156	2,550

İnceleme Makalesi- Review Article

İşverenin Eşit Davranma Borcunun Sınırı: 6701 sayılı Kanun'da Ayrımcılık Yasağının İstisnaları¹

Boundary of Employer's Obligation to Treat Equally: Exceptions to the Prohibition of Discrimination in Law No. 6701

Kübra DEMİR*

ID 0000-0002-2073-5085

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 19-34 / Pages: 19-34
DOI: 10.32331/sgd.1135307

ÖZ

2016 yılında yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile ayrımcılık yasağına karşı etkin bir mücadele izlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda aynı yıl Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur. 6701 sayılı Kanun ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik ilkesinin sağlanması hususunda Türk hukukuna yeni bir soluk getirmeyi amaçlamaktadır. İş hukukunda 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesi çerçevesinde işverenin eşit davranma borcu düzenlenmiştir. 6701 sayılı Kanun ise düzenlemiş olduğu hükümler ile iş hukukunu çeşitli açılardan etkilemektedir. İş Kanunu'nda yer almayan ve eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını ilgilendiren pek çok düzenlemeye 6701 sayılı Kanun'da yer verildiği görülmektedir. Ayrımcılık yasağının istisnaları da bu hallerden birisidir. Bir muamele ayrımcılık olarak değerlendirilebilmesi için birtakım unsurların bir arada bulunması gerekir. Bu nedenle işveren tarafından gerçekleştirilen her farklı muamele ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirilemeyecektir. 6701 sayılı Kanun istihdam ve serbest meslek alanını kapsama alanına aldığından bu çalışma kapsamında Türk hukukunda ilk defa düzenlenen ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği haller iş hukuku çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı, eşit davranma yükümlülüğü, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, işveren

ABSTRACT

Turkey Human Rights and Equality Institution Act Law No. 6701 entered into force in 2016 and the law aims to pursue an effective fight against the prohibition of discrimination. In this context Turkey Human Rights and Equality Institution was established in the same year. Law No. 6701 aims to a new breath into Turkish law in terms non discrimination and equal principle. In labor law, the employer's obligation of equal treatment is regulated with the framework of Article 5 of Law No. 4857. Law No. 6701 affects labor law in various ways with its provisions. There are that many regulations that are not included in the Labor Law and that concern the non discrimination are included in Law No. 6701. Exceptions to the non discrimination are one of these cases. In order for a treatment to be considered as discrimination, certain factors must come together. Therefore, every different treatment performed by the employer cannot be considered as a aggression of the non discrimination. Law No. 6701 included the field of employment and self employment. In this study, the cases in which the prohibition of non discrimination cannot be claimed, which is regulated for the first time in Turkish Law, has been tried to be examined with the framework of labor law.

Keywords: Principle of Equality, non discrimination, obligation to treat equal, law no. 6701 Turkey Human Rights and Equality Institution Act, employer

Önerilen atf şekli: Demir, K. (2022). İşverenin Eşit Davranma Borcunun Sınırı: 6701 Sayılı Kanun'da Ayrımcılık Yasağının İstisnaları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 19-34.

• Geliş Tarihi/Received: 06/04/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 01/04/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

¹ Bu makale "İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

* Dr. Öğr. Üyesi., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, koz@cumhuriyet.edu.tr

GİRİŞ

İşverenin iş ilişkisi içerisinde işçiye karşı olan borçlarından birini de eşit davranma borcu oluşturmaktadır. İşveren tarafından işçilere yönelik gerçekleştirilecek farklı muamelelerin ayrımcılık yasağı ya da eşit davranma borcuna aykırılık olarak değerlendirilmemesi için birtakım koşulların bir arada bulunması gerekir. İşverenin çeşitli ayrımcılık temellerine yönelik ayrımcı muamelede bulunma yasağı mutlak bir borçtur. Ancak işverenin eşit davranma borcunun mutlak olduğu söylenemez. Eşit davranma borcu esasen işyerinde bulunan her işçiyi eşit konumda ve şartlarda tutmak değildir. Eşit davranma borcu işverene aynı zamanda eşit konumda bulunmayan işçilere farklı muamelede bulunma yükümlülüğünü de yükler.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK)¹ 5. maddesinde işverenin eşit davranma borcu düzenlenmişse de eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmayacak durumlara ilişkin kanunda dar kapsamlı bir düzenleme getirildiği görülmektedir. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)² AB Müktesebatına uyum çerçevesinde hazırlanmış ve kanunda ayrımcılık yasağına aykırılık olarak değerlendirilemeyecek haller düzenlenmiştir (md. 7). 6701 sayılı Kanunda yer alan bu düzenlemede sayılan haller sınırlı bir şekilde ele alınmıştır. Ancak sayılan haller somut olayın özelliklerine göre değişkenlik gösterebilecektir (Düğmecı, 2019: 339; Karan, 2017: 285. vd.).

Ayrımcılık oluşturmayan farklı muamelelere uluslararası sözleşmelerde de yer verildiği görülmektedir. Bazı sözleşmeler açıkça ayrımcılık oluşturmayacak halleri sıralarken bazı sözleşmelerde bu gibi durumlar örnekleme yolu ile sayılmıştır. Ayrımcılık oluşturmayan farklı muamelelere yer veren ilk düzenlemenin 111 No'lu ILO (International Labour Organization) Sözleşmesi olduğu görülmektedir (md. 4). AB hukukunda da çeşitli direktifler kapsamında ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecek farklı muamelelere yer verildiği görülmektedir (Karan, 2017: 287).

Çalışmada ilk olarak eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kavramları ile ifade edilmek istenen durum tanıtılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında 4857 sayılı Kanun ve 6701 sayılı Kanun kapsamında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı düzenlemelerine ilişkin genel bir değerlendirme yapıldıktan sonra çalışmanın ana konusunu oluşturan ve 6701 sayılı Kanun'da sınırlı sayıda yer verilen ve ayrımcılık yasağının istisnaları olarak düzenlenen hüküm (md. 7) ayrıntılı olarak incelenmiştir.

I- EŞİTLİK İLKESİ VE AYRIMCILIK YASAĞI KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Eşitlik; tanımlaması oldukça güç bir kavramdır. Kavramın tam olarak neyi ifade ettiği herkes tarafından farklı bir şekilde ele alınırken, bu kavram tarihsel süreç içerisinde de çoğunlukla ahlak prensibi olarak görmezden gelinmiştir (Ashford, 2011: 34).

Uluslararası sözleşmelerin vazgeçilmez bir parçası haline gelen eşitlik ilkesinin uluslararası belgelerde de tanımı çoğunlukla yapılmamıştır. Kişilerin keyfi muameleyle maruz kalmasını engelleyen bu ilke hukuk devleti ve demokrasinin temel ilkesidir (İnceoğlu, 2001: 47). Adaletin özünü oluşturan eşitlik ilkesi esasında bir değer yargısıdır denilebilir. Bu nedenle değer yargılarının değiştiği aşamalarda geçmişte eşit olduğuna inanılmayan özellikler günümüzde eşitlik ilkesi çerçevesinde değerlendirilebilmektedir (Karan, 2017: 35).

Eşitlik ilkesi için insan onuruna yakışan bir yaşamın temelini oluşturan ve aynı zamanda benzer durumda olan kişiler veya kişi grupları arasında objektif ve haklı nedenler olmaksızın ayırım

¹ RG. 25134, 10.06.2003.

² RG. 29690, 20.04.2016.

yapılmasını engelleyen ilkedir denilebilir (Kandemir ve Yardımcıoğlu, 2014: 2). Eşitlik ilkesinin amacı kişilerin şematik bir şekilde eşitlenmesi değildir. Eşitlik ile objektif, sosyal ve eşitleyici ayırım kapsamında diferansiyel adalet amaçlanmalıdır. Bu kapsamda herkese aynısının verilmesi değil, herkese kendisine düşenin verilmesi amaçtır (Gören, 2016: 3279).

Eşitlik ilkesinde olduğu gibi ayrımcılık yasağı kavramı da tanımlaması güç olan bir kavramdır. Ayrımcı uygulamaların sıklıkla görülmesinin nedenlerinden birisi de gerek uluslararası belgelerde gerekse ulusal belgelerde bu kavramın tanımlanmamasının yapılmamış olmasıdır. Bunun yanı sıra toplumlarda kavramın kişi ve maddi kapsam yönünden farklılık arz etmesi de kavramın tanımlanmasını güçleştiren bir diğer unsurdur (Yücel, 2015: 59). Bir kimseye şahsi özelliklerinden ötürü diğer kimselerden farklı davranılması ve bu farklılıktan dolayı kişinin mağdur edilmesi ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Hukukta ise ayrımcılık; yasaklanan ayrımcılık temellerinde kişinin aleyhine sonuç doğurabilecek ve haklı kılınmayan fark gözetme olarak ifade edilebilir (Yıldız, 2008: 50).

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı arasındaki ilişki farklı açılardan ele alınsa bile iki kavram ile esasında aynı sonuca ulaşılmaktadır. Ayırım gözetme yasağı için çoğunlukla eşitliğin olumsuz anlatımı ifadesi kullanılır ancak her iki kavram aynı gerçeğin iki yüzünden birini oluşturur. Avrupa Birliği (AB) Direktifleri ise ayrımcılığın, eşitliğin bir ihlali olduğunu dolayısıyla her iki kavram arasında neden sonuç ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD) tarafından verilen kararda Roma Antlaşması ile öngörülmüş olan ayrımcılık yasağının topluluk hukukunun temel ilkesinden biri olan eşitlik ilkesinin özgül bir anlatımı olduğu dile getirilmiştir (Vandenhoele, 2005: 34).

Ayrımcılık yasağı, eşitlik ilkesini güvence altına almayı amaçlar. Her iki kavram arasındaki neden sonuç ilişkisi de bundan ileri gelmektedir. Bu nedenle her iki kavram birbirinden ayrı düşünülemez (Vierdag, 1973: 40). Kişilerin insan haklarından faydalanmaları konusunda eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağı arasında bölünmezlik ve bütünsellik ilişkisi vardır, bu ilişki aynı gerçekliğin birbirinden ayrılmaz yüzü olarak ifade edilebilir. Hatta her iki kavram için birbirinin “onsuz olmaz” koşulu tabiri kullanılabilir (Gülmez, 2010: 221).

Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından verilen kararda her iki kavram arasındaki ilişki için şu ifadeler kullanılmıştır: “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, bazen yan yana ve bazen de aynı şeyi ifade etmek üzere kullanılabilen kavramlardır. Günümüzde eşitlik ilkesi insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerin ayrılmaz parçasıdır. Başka bir deyişle eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, uluslararası hukukun en üstünde yer alan temel hukuk normu olarak kabul edilmektedir. Bu itibarla eşitlik ilkesi hem başlı başına bir hak hem de diğer insan hak ve özgürlüklerinden yararlanılmasına hâkim, temel bir ilke olarak kabul edilmelidir” (AYM, Tuğba ARSLAN Kararı, Başv. 2014/256, K: 25/06/2014).

II- 4857 SAYILI KANUN'DA İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU

Modern hukukun temel hedeflerinden birini eşitlik ilkesinin sağlanması oluşturur. Özünde adalet ve hakkaniyet düşüncelerini barındıran eşit davranma borcunun temel hukuki dayanağını Anayasanın (AY) 10. maddesi oluşturur. Kanun önünde eşitliğin düzenlendiği bu maddede eşitlik ilkesi temel bir hak olmanın ötesinde tüm hukuk düzenine egemen olan bir ilke olarak ele alınmıştır. 10. maddede klasik anlamda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı bir arada ele alınmıştır (Yüksel Onaran, 2000: 81). Ancak Anayasada ne eşitlik ilkesinin ne de ayrımcılık yasağının tanımı bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ile eşitlik ilkesi Anayasanın 10. maddesinin yanında özel bir yasal dayanağa kavuşmuştur. İşverenin eşit davranma borcu İK'nin 5. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak İş Kanunu'nda böyle bir düzenleme yer almasaydı bile Anayasanın 10. maddesinde yer alan hüküm

gereği işverenin sayılan ayrımcılık temellerinden herhangi birine dayanarak ayrımcı muamelede bulunması yasak olacaktı. Anayasada yer alan hüküm hiç kimse ayırt edilmeksizin herkese uygulanması gereken temel bir normdur.

Eşitlik ilkesi, özel hukukta kamu hukukunda olduğu kadar geniş kapsamlı uygulanma alanı bulamaz. Aksi halde işverenin yönetim hakkı ile çalışma ve sözleşme özgürlüğü, girişim özgürlüğü gibi ilkelerin birbirleri ile çelişmesi ihtimali doğar. İş hukukunda eşitlik ilkesi eşit işlem yapma yükümlülüğü olarak görünür (Ulucan, 2013: 356).

İş hukukunda eşitlik ilkesi, işvereni keyfi davranışlarda bulunmaktan alıkoymakla beraber işverene eşit muamelede bulunma borcu yüklemektedir. Ancak bu ilke ile amaçlanan şey tüm işçilerin hiçbir surette farklı muamele görmemesi demek değildir. Eşitlik ilkesi, eşit şartlar altında çalışan işçilerin farklı muamele görmemesini engellemeyi amaçlar. Aynı konumda bulunan kimselere haklı ve objektif bir neden olmaksızın farklı davranmak eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi farklı konumda ve durumda bulunan kimselere aynı muamelede bulunulması da eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur (Kaplan Senyen, 2017: 226). AYM tarafından eski tarihli bir kararında ifade edildiği üzere bu ilke ile eylemli değil hukuksal bir eşitlik öngörülmektedir (AYM. 07.06.1999, E: 1999/10, K:1999/22).

İş Kanunu'nun 5. maddesi "Eşit davranma ilkesi" başlığı altında düzenlenmiş ancak düzenlemede ayrımcılık yasaklarına ve bu yasaklara aykırı davranmanın yaptırımına yer verilmiştir. Bu durum öğretide İK'nin işverenin eşit davranma borcunu düzenlemediği şeklindeki görüşlerin ileri sürülmesine neden olmuştur. 5. maddenin 2. fıkrası dışındaki tüm fıkralarda yalnızca ayrımcılık yasağı hallerinin öngörüldüğünü ve bu niteliği ile maddenin yalnızca ayrımcılık yapmama borcunu içerdiği savunulmuştur (Süzek, 2020: 453- 454).

İşverenin eşit davranma borcunun yapısı itibariyle iki bileşenli bir yapıda olduğu savunulmuştur. Borcun bir tarafında dar anlamda eşit davranma borcu olarak nitelendirilen ve işverenin genel olarak işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğü bulunurken diğer tarafta işçiler arasında ayrımcılık yapmama yükümlülüğü bulunmaktadır. Her iki durum arasındaki fark ise kendini temel hak ve özgürlükler ve işverenin yönetim hakkı çerçevesinde göstermektedir. İşverenin eşit davranma borcu esasen işverenin yönetim hakkı ile ilgilidir ancak ayrımcılık yasağı bireylerin temel hak ve özgürlükleriyle doğrudan ilişkilidir. Dar anlamda eşit davranma borcunun hukuki kaynağı Medeni Kanun'un³ 2. maddesidir. İşveren dürüstlük kuralına aykırı olarak eşit konumda bulunan işçiler arasında haklı veya objektif bir neden yokken keyfi veya hukuken haklı görülmecek bir sebepten ötürü farklı davranmamalıdır (Doğan Yenisey, 2006: 66).

Geniş anlamda eşit davranma borcu iş ilişkilerinin tamamında geçerli olan bir yükümlülüktür. Bu kapsamda işverenin borcu mutlaktır. İş ilişkisinin hiçbir aşamasında işe alım süreci de dâhil olmak üzere işe başvuran kimseler ve işçiler arasında ayrımcılık yasağına aykırı muamelede bulunamaz. Ancak dar anlamda eşit davranma borcu; işverenin makul bir neden olmadıkça işçileri arasında ayırım yapmaması gerekliliği üzerinde durmaktadır (Yıldız, 2008: 44; Çelik vd., 2020: 328). Bu kapsamda akla işverenin eşit davranma borcunun sınırları olup olamayacağı gelir. İK kapsamında işverenin eşit davranma borcunun istisnaları şeklinde bir düzenleme bulunmamaktadır. İK'nin genel itibariyle 5. maddesinde ayrımcılık yasaklarını düzenlemiş olmasının, eşit davranma borcunu dışladığını ileri süren görüşlerin yanı sıra Anayasada yer alan eşitlik ilkesi gereğince eşitlik ilkesinin tüm hukuk düzeninde ve bu kapsamda iş ilişkilerinde de geçerli genel bir ilke olduğunu kabul eden görüşler de mevcuttur (Doğan Yenisey, 2006: 66). Dolayısıyla düzenlemenin iş ilişkilerinde eşitlik ilkesinin yalnızca olumsuz yönünü kapsayan ayrımcılık yasağına karşı güvence sağladığı düşünülmemelidir (Gülmez, 2010: 239).

³ RG. 24607, 8.12.2001.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen 10.04.2006 tarih 7385/9027 karar sayılı kararda da İK'de yer alan düzenlemenin işverenin genel eşit davranma yükümlülüğünü kapsar şekilde yorumlanması gerektiği ve işin devamı ve işe son verme aşamasında eşitlik ilkesine aykırı davranan işveren hakkında 5. maddede öngörülen yaptırımların uygulanabileceği ifade edilmiştir (Sur, 2017: 40).

III- 6701 SAYILI KANUN'DA EŞİTLİK İLKESİ VE AYRIMCILIK YASAĞI DÜZENLEMELERİ

Türk hukukunda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkin kapsamlı düzenlemelerin yer aldığı ilk Kanun'un 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun'u olduğunu söylemek yanlış bir ifade olmayacaktır. Her ne kadar bu Kanun'dan önce gerek Anayasada gerekse İş Kanunu gibi düzenlemelerde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına yer verilmişse de 6701 sayılı Kanun, AB müktesebatına uyum sürecinde hazırlanmış ve Türk hukuku açısından yeni sayılacak pek çok düzenlemeyi beraberinde getirmiştir.

2016 yılında yürürlüğe giren 6701 sayılı TİHEKK ile Kuruma verilen temel görevlerden birini eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamında mücadele oluşturmaktadır. Kanun'un amacı ve kapsamı 1. maddede belirtilmiştir. Buna göre insan onurunu temel alarak insan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme haklarını güvence altına almak, hukuken tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma bakımından ayrımcılığın önlenmesi ve bu doğrultuda faaliyetten bulunmak Kanun'un eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kapsamındaki amacı olarak özetlenebilir.

Paris Prensipleri doğrultusunda hazırlanan 6701 sayılı Kanun'da ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesinin kapsamının oldukça geniş tutulduğu görülmektedir. Prensipler doğrultusunda olması gereken budur. Her ne kadar Kanun'da Kurumun ayrımcılıkla ilgili görevi bakımından kimleri kapsadığı açıkça belirtilmemişse de 5. maddede yer alan "Ayrımcılık Yasağının Kapsamı" başlıklı maddeden ve devamında yer alan "İstihdam ve Serbest Meslek" başlıklı maddelerden Kanun'un kişi bakımından kapsamına ulaşılabilir. Kanun'un 5. maddesinin ilk tümcesinde yer alan "Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi..." düzenlemesinde TİHEKK'nin kişi bakımından kapsamı açıklanmıştır. Maddenin devamında da farklı engelli gruplarından bahsedilerek engelli bireylerin de ayrımcılık yasağı kapsamında olduğu ifade edilmiştir. 6. maddede de "İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine..." ve maddenin beşinci ve altıncı fıkrasında belirttiği üzere "22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir" şeklinde yer alan ifadelerle Kanun kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Bu grupta bulunan kimseler de ayrımcılık yasağının kişi bakımından kapsamı içerisindedir. Bu madde doğrultusunda 6701 sayılı Kanun 4857 sayılı Kanun kapsamında çalışıp çalışmamasına bakılmaksızın tüm işverenlere ve işçilere uygulanacaktır.

Kanun'un 2. bölümünde "Ayrımcılıkla Mücadele" hususu düzenlenmiştir. Bu kapsamda herkesin hukuken tanınan hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından eşit olduğu belirtilirken 3. maddenin 2. fıkrasında ayrımcılık temellerine sayma yolu ile yer verilmiştir. 6701 sayılı Kanun'un, 4857 sayılı

Kanun'dan ayrılan yönlerinden birini bu düzenleme oluşturmaktadır. 4857 sayılı Kanun'da ayrımcılık temelleri sayılırken açık uçlu bir yaklaşım benimsenmiştir. Kanun'da yer alan “ve benzeri sebeplerle” ifadesi ile ayrımcılık temellerinin Kanun'da sayılan hallerle sınırlı olmadığı vurgulanmıştır. Bu açıdan 6701 sayılı Kanun'da yer alan düzenleme her ne kadar ayrımcılık temellerini 4857 sayılı Kanun'a göre genişletmiş ve 4857 sayılı Kanun'da bulunmayan “inanç, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, yaş” gibi temelleri bünyesinde barındırmışsa da Kanun'da açık uçlu yaklaşımın benimsenmemiş olması Kanun'un eleştirilebilir yanlarından birisidir (Düğmeci, 2019: 282).

Kanun gerekçesinde Kanun'un hazırlanması aşamasında AB müktesebatı ve Avrupa Konseyi belgelerine uyumlu bir Kanun hazırlandığı ifade edilmişse de ayrımcılık temellerine neden sınırlı bir şekilde yer verildiğine açıklık getirilmemiştir. Kanun'da bu yöntemin tercih edilmesi mutlaka gözden kaçan bir ayrımcılık temelini olmasına neden olabilecek ya da dünyada yaşanan gelişmeler doğrultusunda yeni bir ayrımcılık temelini ortaya çıkmayacağına garanti veremeyecektir. Bu durumda Kanun'da bulunmayan bir ayrımcılık temelinden ötürü ayrımcılığa maruz kalan kişi Kuruma başvurma hakkına sahip olamayacaktır (Kutsal Savaş, 2017: 263). Tüm bunların dışında ayrımcılık temellerinde yer almayan bazı kavramlar da eleştiri konusu olmuştur. Özellikle çalışma hayatında önemli bir yeri olan ve dezavantajlı gruplar içerisinde sayılan “göçmen işçiler”e yönelik bir düzenleme olmaması ve “göçmenlik” kavramının ayrımcılık temelleri içerisinde sayılmamış olması Kanun'un eksikliklerinden birisidir (Odyakmaz vd., 2016: 744-746). Ayrımcılık temelleri içerisinde bulunan “sağlık durumu” ibaresinden ne anlaşılması gerektiğinin de açıklığa kavuşturulması gerekir. Bu ayrımcılık temelinden hastalık kapsamında bir ayrımcılık mı yoksa engellilik temelinde bir ayrımcılık mı anlaşılmalıdır? Ayrıca kişinin sağlık durumu açısından var olan bir durumda sağlık durumundaki hangi hallerin farklı muameleye maruz kalması ayrımcılık oluşturacaktır ya da engellilik halinde olduğu gibi sağlık durumu ile ilgili durumlarda işverenin makul düzenleme yapma yükümlülüğü var mıdır bu gibi hususların da netliğe kavuşturulması gerekecektir (Kayaalp, 2019: 73).

A- 6701 sayılı Kanun'da Ayrımcılık Yasağının İstisnaları

Ayrımcılık yasağına aykırı bir muamele için birtakım unsurların bir arada bulunması gerekir. Bu nedenle işveren tarafından gerçekleştirilen her farklı muamenin ayrımcılık yasağına aykırı olduğu söylenemez. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecek muamelelerine ilişkin kapsamlı bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 6701 sayılı Kanun'da Türk hukukunda ilk defa hangi muamelelerin ayrımcılık teşkil etmeyeceği hususu sınırlı sayıda düzenlenmiştir.

Kanun'un 7. maddesinde “Ayrımcılık Yasağının İleri Sürülemediği Haller” şeklinde ele alınan düzenlemenin ortak özelliğini başvurulması yasak olan bir ölçüte bağlı olarak gerçekleştirilecek uygulamanın işin ya da mesleğin gereği olarak görülmesi oluşturmaktadır. Kanun'un bu hükmü ilk bentte işin/mesleğin gereği ifadesi yer aldıktan sonra devamında yer alan bentlerde sayılan durumların “a” bendi kapsamında değerlendirileceğinden cinsiyet, yaş, din, görüş, vatandaşlık gibi kıstaslara ayrıca yer verilmesi gereksiz görülmüştür. Ayrıca ayırım yasaklarının sayılan hallerle sınırlı olmadığı da ifade edilmiştir (Çatalkaya Ugan, 2019: 232).

İlk defa 6701 sayılı Kanun'da ayrıntılı bir şekilde yer alan ve ayrımcılık yasağının istisnaları olarak değerlendirilebilecek düzenleme uluslararası sözleşmelerde sıklıkla yer almıştır. Bu düzenlemelerin bazılarında ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecek farklı muamelelere örneklendirme şekli ile yer verildiği de görülmektedir. Ayrımcılık oluşturmayan farklı muamelelere yer veren ilk düzenlemenin 111 No.lu ILO Sözleşmesi olduğu belirtilmişti. Sözleşmenin ilk maddesinde ayırım kavramı

tanımlandıktan sonra ikinci fıkrasında “Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz” hükmü ile işin gerektirdiği durumlarda gerçekleştirilecek farklı muamelenin ayırım sayılmayacağı belirtilmiştir (Demir, 2021: 267).

Bu sözleşme dışında AB Hukukunda da çeşitli düzenlemelerde ayrımcılık oluşturmayan farklı muamelelere yer verildiği görülmektedir. Özellikle 2000/78/EC sayılı Direktifte diğer direktiflerde yer almayan ve ayrımcılık oluşturmayan farklı muamelelere yer verilmiştir. Direktifin 4. maddesinde; çeşitli ayrımcılık temelleri ile ilgili bir özellikten dolayı gerçekleştirilen farklı muamele yapılan iş ile ilgili gerçek ve belirleyici mesleki gereklilik teşkil ediyorsa ve gerçekleştirilen muamelede amaç meşru ve konulan şart ile orantılı ise muamelenin ayrımcılık oluşturmayacağı ifade edilmiştir (Karan, 2017: 287).

4857 sayılı Kanun çerçevesinde işveren tarafından gerçekleştirilecek farklı muamelenin eşit işlem borcuna aykırı olarak değerlendirilmemesi için birtakım unsurlar aranacaktır. İş ilişkilerinde tarafların kişilikleri de göz önüne alınarak sözleşmeler gerçekleştirildiğinden işverenin çalışacağı işçiyi özgürce seçme olanağı bulunmaktadır. Ancak bu özgürlük sınırsız olarak yorumlanmamalıdır. İşveren gerek çalışacağı işçiyi seçerken gerekse iş ilişkisinde ve iş sözleşmesinin sona ermesi aşamasında alacağı kararlarda meşru bir amaca dayanmalıdır. İşveren tarafından gerçekleştirilen uygulamaların işverenin amacı ile ölçülü olması gerekir. Bu aşamada işverenin uygulamalarına yönelik gerçekleştirilen denetimin ikili bir yapısı olduğu söylenebilir. İşveren tarafından alınan kararlar keyfi nedenlere dayanmaması gerektiği gibi kanunlarda yer alan ayrımcılık temellerine de dayanmamalıdır. Başka bir deyişle işverenin kararı amacı ile ölçülü olmalıdır (Doğan Yenisey, 2005: 996).

i) Mesleki Gereklilik Nedeniyle Farklı Muamele

Maddenin “a” bendi ile ifade edilen şey bir mesleki faaliyetin devamında esasında ayrımcı muamele oluşturan farklı muamelenin meşru görülmesidir. 7. maddenin “a” bendinin Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile AYM’ye iptal davası açılmıştır. Dava dilekçesinde “...düzenlemede ifade edilen zorunlu mesleki gerekliliğin ne olduğu belli değildir. İşveren tarafından herhangi bir neden zorunlu mesleki gereklilik olarak değerlendirilebilecek ve ayrımcı muamele sayılmayacaktır. Her ne kadar muamelenin orantılı ve amaca uygun olması şartları kanunda düzenlenmiş olsa da bu hususların değerlendirilmesinin objektif yapılmaması ihtimali bulunmaktadır” yer alan ifadeler ile beraber, “zorunlu mesleki gereklilikler” ibaresinin belirsiz ve muğlak bir ifade olduğu, bu ifadenin sınırlarının bireyler tarafından bilinmesinin mümkün olmadığı ve bu durumun ayrımcı uygulamaları meşrulaştırabileceği belirtilmiştir. AYM tarafından verilen E: 2016/132, K: 2017/154 sayılı kararda ise düzenleme hukuka aykırı bulunmamış ve iptal talebinin reddine karar verilmiştir (<https://www.tihk.gov.tr/anayasa-mahkemesinin-15-kasim-2017-tarihli-karari/>, 2020).

Mesleki gereklilik esasen yapısı itibariyle dinamik bir kavramdır. İçeriği ve niteliği zamanla değişiklik gösterebilir. Örneğin geçmişte yalnızca belirli cinsiyetler tarafından yapılması öngörülen meslekler karşı cinsiyetler tarafından yapılabilmektedir. Bu nedenle mesleki gereklilikler kavramından söz ederken ölçülülük ilkesinin de göz önünde bulundurulması gerekir. Zorunlu mesleki gereklilikler bir mesleki faaliyetin tüm alanları için geçerli olmayabilir. Örneğin yer altı çalışmalarında ya da maden ocaklarında engelli bireyler işe alınmayabilir. Ancak bu durum engellilerin tüm maden sektöründe çalışamayacağı şeklinde algılanmamalıdır (Düğmeci, 2019: 340; Karan, 2017: 288).

Ayrımcılık temelleri bir meslek grubu için başlı başına bir ölçüt olamaz ancak herhangi bir meslek konusunda ortaya konan ölçütleri etkileyebilir. Bu nedenle mesleki gereklilere dayanan ayrımcılık oluşturmayan farklı muamelelerin tanınması esasında bir zorunluluk değil bir tercihtir. İşveren tarafından gerçekleştirilen ve mesleki gereklilik içerisinde değerlendirilebilecek bir muamelenin

ayrımcılık oluşturmaması için bu gerekliliklerin her somut durum ve kişi için ayrı ayrı belirlenmesi gerekir. Mesleki gereklilikler ancak o mesleğin gerektirdiği nitelikler çerçevesinde kaldığı sürece ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecektir (Karan, 2017: 288).

Alman Genel Eşit Davranma Yasasında da farklı muamelenin haklı kılınabileceği hallerden biri olarak mesleki gereklilikten bahsedilmiştir. Yasanın 8. paragrafının ilk fıkrasında “Belirli bir mesleğin doğasından ötürü ya da ifa edildiği bağlam itibarıyla §1’de belirtilen nedenlerden dolayı farklı muamelede bulunulması belirleyici bir mesleki şart oluşturuyorsa amacın meşru olması ve şartın ihtiyaçlar oranında olması şartıyla muamele ayrımcılık olarak kabul edilemez” ifadesi kullanılmıştır. Buna göre farklı muamelenin hukuka aykırı olmaması ve mesleki ihtiyaçtan kaynaklanması halinde ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmemesi gerekir (Tuncay, 2011: 753).

ii) Cinsiyetin Gerektirdiği Durumlardan Dolayı Farklı Muamele

AYM’ye açılan iptal davalarından bir diğerini 6701 sayılı Kanun’un 7. maddesinin “b” bendi oluşturmaktadır. Bazı hallerde yalnızca belirli cinsiyetlerin istihdamının zorunlu olabileceğini öngören bu bent esasında 4857 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemenin gerisinde kaldığı gerekçesi ile Komisyon raporlarında eleştirilmiştir. Düzenlemenin 111 No.lu ILO Sözleşmesi ile uyumlu olmadığı belirtilerek “b” bendinin Kanun tasarısından çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Dava dilekçesinde 7. maddenin “b” bendinde yer alan ifadenin de hukuka uygun olmadığı belirtilmiş ve yalnızca belirli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan haller ifadesinin yürürlükte bulunan hükümler ile uyumsuz olduğu ifade edilmiştir. İptal davasına konu olan ifadelerin belirsiz olması, Anayasa ve diğer mevzuatlarda düzenlenen eşitliği sağlama amacı taşıyan normları bertaraf ettiği ve Kanun’un esasında kendisinin ayrımcılığa uğramama işlevini sağlaması gerekirken 7. maddede belirtilen bu istisnalar ile bu işlevini bozduğu ileri sürülmüştür (https://www.anayasa.gov.tr/Kararlar/GenelKurul/Dava_dilekcesi/2017-154.pdf)

Öğretide bu bendin kapsam itibarıyla oldukça geniş olduğu belirtilmiş ve ülke olarak taraf olduğumuz BM Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinde yer alan hükümler doğrultusunda bu bendin dar kapsamlı uygulanması gerektiği isabetli bir şekilde belirtilmiştir (Odyakmaz vd., 2016: 753-754).

ABAD tarafından verilen kararlar incelendiğinde çalışma hayatında kadın ve erkeklerin eşit muamele görme hakkı önemli bir yer tutmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılımı konusunda annelik ve gebelik halleri dışında kalan ve kadınların iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bulunarak çalışmalarının engellendiği tüm durumlar ABAD tarafından reddedilmektedir. Bu nedenle kadınların istihdamı konusunda eğer bir işyerinde kadın işçileri ve erkek işçileri iş sağlığı ve güvenliği yönünden aynı oranda etkileyen durumlar varsa iş sağlığı ve güvenliği gerekçe gösterilerek kadınların çalışma hayatından dışlanması söz konusu olamayacaktır (Bakırcı, 2012: 121). ABAD tarafından verilen bir kararda belirli durumlarda erkeklerin bulunduğu hapisanelerde erkeklerin istihdam edilmesi, kadınların bulunduğu hapisanelerde de kadın işçilerin istihdam edilmesi hukuka aykırı bulunmamışsa da Komisyon-Fransa davasına konu olan olayda bu şekilde gerçekleşecek istisnanın yalnızca belirli bir cinsiyete mensup olmanın önemli olduğu faaliyetleri ilgilendiren kadrolar açısından kullanılması gerektiği belirtilmiştir (ABAD, 30.06.1988. Komisyon-Fransa, Dava 318/86 (1988) ECR 3559). ABAD tarafından verilen bir başka kararda da yüksek basınçlı atmosferde, sualtı ve maden ocaklarının yer altı işlerinde kadın işçilerin çalıştırılmasını yasaklayan Avusturya mevzuatı, ölçülülük ilkesine ve 76/207/EEC sayılı Eşit Muamele Direktifine aykırı bulunmuştur. Avusturya hükümeti tarafından yapılan savunmada ortalama değerler üzerinden kadınların biyolojik olarak yeterli olamayabileceği gerekçe gösterilmişse de ABAD tarafından işverenin istatistiksel

bir ortalamayı değil bir kişiyi istihdam edeceği gerekçe gösterilerek ilgili mevzuatta düzenleme yapılması gerektiği belirtilmiştir (ABAD, Komisyon-Avusturya, Dava 203/03 (2005) ECR I-0000. Bakırcı, 2012: 122- 123).

ABAD kararları ve AB mevzuatı kapsamında 6701 sayılı Kanun'da yer alan düzenleme göz önüne alındığında cinsiyete dayalı gerçekleştirilen farklı muamelenin ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmemesi için oldukça dar kapsamlı bir yorumda bulunmak gerekecektir. Yalnızca gebelik ve annelik hallerine özgü olarak gerçekleştirilen farklı muamele ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmeyebilir. Ancak bu hallerde dahi çalışma koşullarının her bir işçi açısından ayrıntılı olarak incelenmesi ve buna göre farklı muamelenin gerçekleştirilmesi gerekir.

iii) Yaşa Dayalı Farklı Muamele

Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği diğer bir hal yaşa dayalı farklı muameledir. 7. maddenin “c” bendinde “İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele” olarak düzenlenen hüküm neticesinde belirli hallere özgü olarak getirilen yaş sınırlamaları ayrımcılık yasağına aykırı olarak değerlendirilemeyecektir.

Uluslararası insan hakları hukuku kapsamında yaş temelinde gerçekleştirilecek farklı muameleyi haklı kılan sebeplere ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu konuda AB hukukunda direktifler düzeyinde ayrıntılı düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. İş ve Meslekte Eşit İşlem Direktifinde yer alan hükümlerde, yaş ya da diğer ayrımcılık temelleri açısından gerçekleştirilen farklı muamelenin yapılan işin niteliği ya da uygulamanın özellikleri açısından önemli ve belirleyici mesleki gereklilikten ötürü olduğu kanıtlanabilirse bu durumda farklı muamele ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecektir (Ünal, 2017: 140).

Esasen AB Hukukunda ayrımcılığı doğrudan haklı kılacak sebeplere izin verilmemiştir. Ancak yaş temelinde gerçekleştirilecek farklı muamele bu durumun istisnasını oluşturmaktadır. 2000/78/EC sayılı Direktif bu konuda iki farklı haklı muameleye yer vermiştir. Direktifin giriş bölümünde yaş ayrımcılığının yasaklanmasının, İstihdam Kılavuzunda açıklanan belirli amaçlara ulaşma ve işgücünde çeşitliliği artırmanın önemli bir parçası olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, yaşla ilgili muamelelerdeki farklılıkların belirli koşullar altında haklı gösterilebileceği bu nedenle üye devletlerin özellikle meşru istihdam politikası, işgücü piyasası ve mesleki eğitim hedefleri ve yasaklanması gereken ayrımcılık ile gerekçelendirilen muamele farklılıklarının birbirinden ayrılmasının önemli olduğu belirtilmiştir (Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main. Case, 2010).

ABAD tarafından verilen kararda da istihdamda getirilen yaşa ilişkin üst sınır yerinde bulunmuş ve bu durum ayrımcılık oluşturmadığı şeklinde değerlendirilmiştir. Alman hükümeti tarafından itfaiye teşkilatına alınacak personellere ilişkin getirilen yaş sınırı karara konu olmuştur. Ancak ABAD tarafından verilen kararda teşkilatın operasyonel kalitesinin korunması ve işlevini etkin bir şekilde yerine getirmesi için getirilen yaş ölçütünün uygun olduğu ifade edilmiştir⁴. Bu kapsamda karşılaştırmalı hukukta da yaş temelinde gerçekleştirilen farklı muamelenin haklı kılınabileceğine dair düzenlemeler bulunmaktadır. 2000/78/EC sayılı Direktifte yer alan hükümler ışığında hazırlanan Alman Genel Eşit Davranma Yasası'nda da yaş nedeni ile gerçekleştirilecek farklı muamelelerin objektif ve meşru amaca hizmet ettiği takdirde geçerli kabul edileceği belirtilmiştir (Ergin, 2007: 652).

Türk hukukunda yaş temelinde gerçekleştirilecek farklı muamelenin haklı kılınabileceğine

⁴ ABAD. 12.01.2010. Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main. Case C-229/08. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62008CJ0229> (Erişim: 20 Şubat 2020).

ilişkin ilk düzenlemeyi TİHEKK oluşturmaktadır. İşe kabul ve istihdam süreçlerinde “hizmet zorunluluklarından” dolayı getirilecek yaş sınırları ve bunların uygulanması, gereklilik ve amaç ile orantılı olduğu ölçüde ayrımcı muamele oluşturmayacaktır. Düzenlemenin kaynağını AB müktesebatı oluşturmaktadır. 7. maddede yer alan düzenlemede ayrımcılığa ilişkin genel haklı kılma sebeplerinin yanında yaş temelinde gerçekleştirilecek özel haklı kılma sebebine de yer verilmiştir (Ünal, 2017: 142)

iv) Özel Tedbirler ve Koruma Önlemlerine İlişkin Muamele

Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hallerden bir diğerini 6701 sayılı TİHEKK'nin ilgili maddesinin “ç” bendi oluşturmaktadır. Buna göre “çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri” ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecektir. Bu bentte koruma önlemi kapsamında iki farklı grup ele alınmıştır. Ancak gruplara ilişkin Kanun'da herhangi bir tanımlama bulunmamaktadır.

Türk hukukunda 18 yaşından küçük işçilere ilişkin tek bir kavram benimsenmemiş olsa da genel itibarıyla on sekiz yaşından küçük işçiler “küçük işçi” olarak anılmaktadır. 4857 sayılı İK'de da her ne kadar “çocuk işçi” ve “genç işçi” kavramlarına ilişkin tanımlama bulunmasa da Kanun'un 71. maddesinde yer alan hüküm ile kanunda çocuk ve genç işçi ayrımının benimsendiği görülmektedir. Maddenin gerekçesinde İş Kanunu'nun hazırlanması aşamasında 94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifinin de esas alındığı belirtilmiş ve çocuk ve genç işçilere ilişkin düzenlemelerde de bu Direktife uygunluk sağlanmaya çalışılmıştır (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2014: 484- 486).

Genel itibarıyla Türk hukukunda yer alan düzenlemeler kapsamında çocuklar korunması gereken kişiler olarak ifade edilmiştir ve AY md. 10 kapsamında çocuklar için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak değerlendirilmeyeceği ifade edilmiştir. TİHEKK kapsamında getirilen bu düzenleme birlikte ele alındığında gerek İK kapsamında olan gerekse İK kapsamı dışında kalanların bu hükümlerden yararlanacağı göz önüne alındığında çıraklar da bu kapsamda değerlendirilecek ve çıraklık yapan kimselere yönelik uygulanacak farklı muamele ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecektir. TİHEKK ile düzenlenen bu bent hem uluslararası hukuka hem de ulusal hukuka uygundur. Yasal düzenlemeler kapsamı dışında kalan çocuklara yönelik gerçekleştirilecek koruyucu önlemler TİHEKK'nin bu bendi kapsamında değerlendirilebilecektir (Kayaalp, 2019: 91- 92).

Özel bir yerde tutulması gereken kimselere yönelik gerçekleştirilecek farklı muamele bakımından “özel bir yerde tutulması gerekenler” kavramı ile ifade edilmek istenene ilişkin bir açıklama getirilmediğine değinilmişti. Kanun ile getirilen düzenlemeler kapsamında cezaevi ya da huzurevi gibi yerlerde kalan kimselerin kastedilebileceğine dair görüşler getirilmiştir. Ancak bu kişiler kapsamında engelli kişilerin girip giremeyeceği hususu tartışmalıdır. Hem uluslararası düzenlemelerde hem de ulusal düzenlemelerde engelli bireylerin korunması gereken kişiler kapsamında değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir ve İK kapsamında da engellilik mutlak ayrımcılık yasağı kapsamında ele alınmıştır. Ayrıca TİHEKK'de yer alan hükümler gereği engelli bireylere yönelik makul düzenleme yapma yükümlülüğü de bu çerçevede ele alınabilecekler hükümlerden biridir. Bu nedenle “ç” bendi çerçevesinde engelli bireylerin düşünülmesinin zorlama bir yorum olacağı ifade edilmiştir (Kayaalp, 2019: 93- 94).

Cezaevlerinde kalan kimseler iş hukuku kapsamında değerlendirildiğinde bu yerlerde çalışan hükümlü ya da tutuklu kimselerin bu bent kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorusu gündeme gelebilir. Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun⁵ ile getirilen düzenlemede hükümlü ve tutuklu çalışanların diğer çalışanlara nazaran farklı oldukları ifade edilerek

⁵ RG. 25685, 29.12.2004.

bu kimseler açısından alınacak tedbirlerin ve koruyucu önlemlerin ayrımcılık oluşturmayacağı ifade edilmiştir (md. 114). Bu açıdan hükümlüler ve tutukların kaçmalarının engellenmesi amacı ile kendileri hakkında alınacak tedbirler ayrımcılık yasağına aykırı olarak değerlendirilemeyecektir (Kayaalp, 2019: 94).

v) Belirli Dine Mensup Kişilerin İstihdamına Yönelik Muamele

“Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı” TİHEKK’de düzenlenen ayrımcılık yasağının istisnalarından bir diğeridir.

7. maddenin “d” bendinde yer alan bu düzenleme yalnızca din temelinde gerçekleşecek ayrımcı muameleler için istisna getirmiştir. Düzenleme uluslararası mevzuata uygun olacak şekilde hazırlanmış ve istisnanın uygulanabilir olması için çeşitli koşullar getirilmiştir.

İş ve Meslekte Eşit İşlem Direktifi kapsamında da belirli durumlarda istihdamda yalnızca belirli dine mensup kişilerin istihdam edilebileceği ve bu durumun ayrımcılık oluşturmayacağı ifade edilmiştir. Direktife göre yalnızca sınırlı hallerde ve hedeflenen amacın meşru ve getirilen şartın orantılı olması durumunda, din, inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim ile ilgili özelliklerin gerçek ve belirleyici mesleki gereklilikler oluşturması halinde kişiler arasında uygulanacak farklı muamelenin ayrımcılık oluşturmayacağı ifade edilmiştir (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> 2020).

2000/78/EC sayılı Direktifte “din veya inanç” temelinde kurulmuş olan kuruluşlar tarafından kurumlarda çalışacak kimseler açısından belirli şartlar getirilebileceği düzenlenmiştir (md.4/II). Bu açıdan kişinin dini ya da inancı istihdamda, kurumların amaçları göz önünde bulundurulacak meşru ve haklı bir gereklilik oluşturacaktır.

Alman Genel Eşit Davranma Yasası kapsamında da benzer bir düzenlemeye yer verilerek din veya inanç kavramı farklı muamelenin haklı kılınabileceği alanlar kapsamında değerlendirilmiştir. Yasanın 9. paragrafında yer alan düzenlemeye göre *“...eğer belirli bir din ya da dünya görüşü, o din teşkilatı ya da örgütünün değerler sistemi açısından ya da işin türüne göre haklı bir mesleki gereksinim teşkil ediyorsa”* bu durumda gerçekleştirilecek farklı muamele ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecektir (Ergin, 2007: 651).

Türk hukukunda 6701 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemede istisnaların getirilmesi için şartlar öngörülmüştür. Buna göre işveren tarafından gerçekleştirilecek farklı muamele çalışma ilişkisinin gerçekleştiği herhangi bir yerde değil dini bir kurumda yapılmalıdır. Diğer bir şart ise dini kurumlarda çalışan her kişi açısından bu düzenleme uygulama alanı bulamayacaktır. Çalışan kişinin o kurumda dini hizmet verecek kişi olması gerekir. Bu açıdan işveren tarafından gerçekleştirilecek farklı muamele ibadethanenin din görevlisi açısından ayrımcılık teşkil etmezken o kurumun temizlik görevlisi açısından ayrımcı muamele oluşturabilecektir. Üçüncü şart işveren tarafından gerçekleştirilecek farklı muamelenin yalnızca din temelinde istihdam edilen kişinin görev alacağı yerde aranan dine mensup olmamasından kaynaklanmalıdır. Esasında bu şartın uygulanma alanı oldukça dardır. Her ne kadar çalışma hakkı ve din özgürlüğü AY ile güvence altına alınan haklardan olsa da TİHEKK’de yer alan bu hükmün AY’ye aykırı olduğu ileri sürülemez. Söz konusu düzenleme her iş ilişkisi ya da her dini hizmet açısından bir sınırlama öngörmemektedir. Söz konusu sınırlama makul ve orantılı bir farklı muameleyi kabul etmektedir (Kayaalp, 2019: 98).

vi) Belirli Kurum ve Kuruluşlara Üye Olmada Farklı Muamele

6701 sayılı Kanun'un "e" bendinde ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği hallerden biri olarak "Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları" düzenlenmiştir.

Bent kapsamında yer alan kuruluşların tüzüklerinde bireylerin üyeliği hususunda kanunlar ile öngörülenden daha farklı şartlar aranıyor olabilir. Ancak bu şartlar kanunlarda yer alan ayrımcılık temellerine yönelik ayrımcı muamele içerecek şekilde düzenlenemez.

Eşit işlem yapma hususunda bireyler arasındaki farklılıklar göz önünde bulundurularak akla ve hukuka uygun ölçülerde ayrımcı muameleler gerçekleştirilebilir. Aksi halde üyeler arasındaki farklılıklar göz önünde bulundurulmaksızın gerçekleştirilecek mutlak bir eşitlik nihai olarak eşitsizliği gündeme getirebilir. Ancak bu gibi haller dışında kanunlarda belirli durumlara ilişkin tam bir eşitlik hali öngörülmüşse örneğin kişiler arasındaki oy hakkı gibi bu durumda eşitlik ilkelerine titizlikle uyulması gerekir (Şahlanan, 2020: 190).

Sendikaların tüzüklerine koyacakları belirli hükümler üyeliğe ilişkin getirecekleri şartlar bakımından farklı düzenlemeler içerebilir. Sendika hakkı genel itibarı ile örgütlenme özgürlüğünü ifade ederken özelde dernek kurma özgürlüğünün görünümünü oluşturur (Çoban, 2019: 580- 581). Sendikal Özgürlük ve Sendikal Hakların Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nde sendika hakkının ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlara tanınması gerektiği belirtilmiştir. ILO tarafından Türkiye'ye yapılan eleştiriler kapsamında da özel kanunlar ile sendika üyeliklerine getirilen sınırlamalar oluşturmaktadır (Dereli, 2008: 219- 220).

6356 sayılı Kanun'da⁶ sendika üyeliklerine kabul ve üyelikten çekilme hususunda yeni bir sistem benimsenmiştir. Hukuk kurallarına aykırı olmamak şartı ile sendika tüzüklerinde üyelik için ek nitelikler aranabilecektir. Bu durumlarda artık kanunda üyelik için aranan şartlardan başka tüzüklere konulan bu şartların da sağlanması gerekir (Akyiğit, 2013: 46). Ancak tüzüklere konulacak şartlar bakımından sendikalara yalnızca kadın işçilerin üye olabileceği ya da yalnızca erkek işçilerin üye olabileceğine ilişkin konulan kayıtlar ayrımcılık yasağına aykırılık oluşturur ve sendikal hakların ihlali anlamına gelir.

vii) Amaca Uygun ve Orantılı Farklı Muamele

6701 sayılı Kanun'da düzenlenen ve ayrımcılık yasağının istisnalarından biri olan "f" bendi esasen oldukça geniş sınırları olan bir tanımlamadır. Bentte amaca uygun ve farklı muamelenin eşitsizliği ortadan kaldırma amacına yönelik ve orantılı olacak şekilde kısıtlandığı görülmektedir.

Bu bent ile getirilen düzenlemede bazı temellere sahip kişiler veya kişi grupları lehine olacak şekilde toplumun geri kalanı arasındaki sosyal ve ekonomik eşitsizlikleri gidermek adına ayırım yapılmasına rıza gösterildiği ileri sürülmüştür. Bu doğrultuda örneğin ekonomik açıdan dar gelirli kimselere yapılacak yardım ya da bazı binaların yalnızca engelli bireylere tahsis edilmesi hususunda gerçekleştirilecek farklı muamele eşitsizlik olarak değerlendirilemeyecektir (Türkmen, 2017: 152).

Alman Genel Eşit Davranma Yasasında da yer verilen düzenlemede gerçekleştirilecek farklı muamelenin hukuka uygun sayılabilmesi için amacın meşru, koşulun ise uygun ve orantılı olması gerekliliği ifade edilmiştir. Ancak gerçekleştirilecek muamelede Anayasa ile teminat altına alınmış işverenin işletmesel karar alma özgürlüğü ve yine Anayasa ile teminat altına alınan ve AB'nin

⁶ RG. 28460, 7.11.2012.

birincil mevzuatında korunan çalışan menfaatleri arasındaki dengenin iyi bir şekilde korunması gerektiği belirtilmiştir (Ünal, 2017: 185).

Ayrımcılık oluşturmayan farklı muamele, insan hakları ile çatışma söz konusu olduğunda gündeme gelen bir kavramdır. Bu gibi durumlarda her bir hak açısından ayrı ayrı incelemede bulunulması gerekir ve ayrımcılık oluşturmayan farklı muamelelerin insan haklarına uyumlu ve oldukça dar bir şekilde yorumlanması gerekir (Karan, 2017: 285). Her ne kadar ayrımcılık oluşturmayan farklı muamele yasal düzenlemelerle getirilmiş olsa bile bu kapsamda izin verilen muamele de ayrımcılık yasağı denetimine tabi olacaktır. Bu açıdan getirilen istisnaların yorum yoluyla genişletilmesi ya da başka ayrımcılık temelleri için uygulanması engellenmelidir (Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Case 222/84, 1986).

viii) Vatandaş Olmayan Kimselerin Hukuki Statülerinden Kaynaklanan Farklı Muamele

Ayrımcılık yasağının istisnalarından olan son düzenleme “g” bendinde yer alan “*Vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele*” olarak düzenlenmiştir.

Vatandaşlık hususu ayrımcılık temelleri arasında yer alan bir kavram olmakla beraber ayrımcılığın kişi bakımından kapsamında yer almaktadır.

AİHS’de vatandaşlık ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Her ne kadar insan hakları hukukunda vatandaş olanlar ve vatandaş olmayan kimseler arasında ayrıma gidilebilirse de bu yaklaşımın aşılması gerektiği ileri sürülmüştür. Vatandaşlık hususunda meşru bir nedenin ya da makul veya nesnel bir gerekçenin söz konusu olması durumunda ve ölçülülük ilkesine uyulduğu takdirde gerçekleştirilen muamele ayrımcılık olarak değerlendirilemeyecektir (Karan, 2017: 300).

Vatandaşlık hususunda ele alınması gereken ve istihdam alanında önemli yeri bulunan konulardan birini göçmenler ve mülteciler oluşturmaktadır. Bu kapsamda özellikle ülkede bulunan Suriyeli göçmenlere yönelik “geçici koruma statüsü” getirilmiş bu husus 6548 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda⁷ düzenlenmiştir. Suriyelilere yönelik tanınan bu koruma geçici korumadır. YUKK ile Türk hukukunda ilk defa kanuni düzenleme içerisinde ele alınan geçici korumadan yararlanacak olan yabancıların Türkiye’ye kabulünü ve Türkiye’de kalışlarını, hak ve yükümlülüklerini, Türkiye’den çıkışları halinde yapılacak işlemleri düzenlemek amacıyla 2014/6883 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Geçici Koruma Yönetmeliği kabul edilmiştir (Tuncay, 2017: 91). Sığınmacı kimselerin istihdam sorunları ülkedeki karışık durumlardan biridir. Türkiye’de bu kimselerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ve özellikle karşılaştıkları ayrımcı muameleler bakımından çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Suriyeli sığınmacıların en önemli problemlerinden birini oluşturan toplumsal uyum sorunu da onların iş çevresinde farklı muamele görmesine neden olabilmektedir. Bu sorunun çözülmesi hem toplumsal entegrasyonun tamamlanması hem de kayıt dışı istihdamın sona ermesini beraberinde getirebilecektir (Akcan, 2018: 71).

Sığınmacılar açısından gündeme gelebilecek bir diğer kavram ise çoklu ayrımcılıktır. Örneğin bazı işkollarında yalnızca erkek işçilerin çalışabileceği öngörülürken bazı işkollarında ise yalnızca göçmenler veya mülteciler işe alınmaktadır (Koç vd., 2015: 6970). Hal böyleyken çoklu ayrımcılık mağdurunu çoğunlukla göçmen veya mülteci kadın işçiler oluşturmaktadır. Kadın işçilerin yanı sıra ülkesinde maruz kaldığı zulümden ötürü ülkesinden ayrılmak zorunda kalan engelli ya da din değiştiren mültecilerin kaldıkları ayrımcı muameleler de azımsanacak boyutta değildir (Sommer ve Sürücü, 2019: 4629).

⁷ RG. 22.10.2014, 29153.

SONUÇ

4857 sayılı Kanun çerçevesinde işveren tarafından gerçekleştirilecek farklı muamelelerin eşit davranma borcuna aykırılık olarak değerlendirilmemesi için birtakım unsurların bir arada bulunması gerekir. Bilindiği üzere iş sözleşmeleri tarafların kişisel özellikleri de göz önünde bulundurularak akdedilen sözleşmelerdir. İşverenin işletmesel karar alma özgürlüğü çerçevesinde çalışmak istediği kişiyi seçme serbestisi bulunmaktadır. Ancak bu serbestlik sınırsız olarak yorumlanmamalıdır. İşveren tarafından işçilere yönelik gerçekleştirilecek farklı muamelelerin ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmemesi için bu uygulamaların meşru bir amaca hizmet etmesi gerekir. Bunun yanı sıra farklı muamele uygulamalarının amaç ile ölçülü olması gerekir. Bu açıdan işveren tarafından gerçekleştirilecek uygulamalar ikili bir denetime tabidir demek yanlış bir ifade olmayacaktır. İşverenin farklı muamelesi keyfi olamayacağı gibi kanunlarda sayılan ayrımcılık temellerine de dayanamayacaktır.

6701 sayılı TİHEKK, ayrımcılık yasağına getirilen istisnai halleri sınırlı sayıda ele almıştır. Bu nedenle kanunla yer alan istisnaları yorum yolu ile genişletilmesi mümkün değildir. Ayrıca istisna kapsamında gerçekleştirildiği ileri sürülen uygulamaların yine de ayrımcılık yasağı kapsamında olup olmadığının denetlenmesi gerekir.

6701 sayılı Kanun'da sayılan bu istisnai hallerin ortak özelliği işveren tarafından gerçekleştirilecek uygulamanın işin ya da mesleğin niteliği olarak görülmesidir. Esasen işin/mesleğin gereği kavramı sınırları oldukça geniş olan bir kavramdır. Bu nedenle bu kavrama dayalı olarak gerçekleştirilecek her farklı muamele ayrımcılık yasağının istisnaları kapsamında değerlendirilemeyecektir.

Ayrımcılık yasağının istisnası olarak düzenlenen haller; istihdam ve serbest meslek alanlarında zorunlu mesleki gereklilikleri varlığı halinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele, yalnızca belirli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar, gerek işe kabul gerekse istihdam sürecinde hizmetin zorunluluklarından ötürü yaş sınırlarının getirilmesi ve gereklilik ve amaç ile orantılı olması koşulu ile gerçekleştirilecek yaşa dayalı farklı muamele, çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kimselere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri, bir dine ait kurumda o dine mensup kişilerin istihdam edilmesi, çeşitli kuruluşlara üye olacak kişilerde kanunlarda öngörülenden farklı şart ve nitelik aranması, kişiler arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla gerçekleştirilen amaca uygun ve orantılı farklı muamele ve nihai olarak vatandaş olmayan kimselerin ülkeye giriş ve ikametleri ile ilgili durumlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele olarak 7. maddede sayılmıştır.

6701 sayılı Kanun'da öngörülen bu düzenlemenin esasen bu kanunda öngörülmüş olan ayrımcılık halleri için uygulanacağı düşünülse de TİHEKK kapsamına girmeyen ayrımcılık temelleri açısından da bu ölçütlerin kıyasen dikkate alınması gerekecektir. İşverenin eşit davranma borcunun sınırını oluşturan bu haller uygulanırken ölçülülük ilkesinin göz ardı edilmemesi gerekecektir.

Kaynakça

- Akcan, A. T. (2018). Türkiye İşgücü Piyasasında Suriyeli Sığınmacıların Yeri ve Etkileri. *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*. 8(2). 59-73.
- Akyiğit, E. (2013). Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi. *Çalışma ve Toplum*. 37(2). 41-90.
- Ashford, N. (2011). *Özgür Toplumun İlkeleri* (1. Baskı). Ankara: Liberte.
- Bakırcı, K. (2012). *Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Çatalkaya Ugan, D. (2019). *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. (1. Baskı). İstanbul: Beta.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020). *İş Hukuku Dersleri*. (33. Baskı). İstanbul: Beta.
- Çoban, N. (2019). Sendika Özgürlüğü Mü? Sendika Hakkı mı? *Legal İSGHD*. 16(62). 93-153.
- Dereli, T. (2008). ILO Normları Açısından Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslağının Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 54. 215-235.
- Demir, K. (2021). *İş Hukukunda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun'u Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Ankara Üniversitesi SBE. Ankara.
- Düğmeci, F. (2019). *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Yapısı ve İdare Üzerindeki Ayrımcılık Denetimi*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Ergin, H. (2007). Almanya'da Genel Eşit Davranma Yasası'nın İş Hukukuna İlişkin Hükümleri. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 14. 635-665.
- Gören, Z. (2016). Genel Eşitlik İlkesi. *Cevdet Yavuz'a Armağan*. 3(22). 3279-3301.
- Gülmez, M. (2010). İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 25. 217-266.
- Gümrükçüoğlu Bozkurt, Y. (2014). Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15. 481-545.
- İnceoğlu, S. (2001). Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı Çerçevesinde Af, Şartla Salıverme, Dava ve Cezaların Ertelenmesi. *Anayasa Dergisi*. 17(1). 41-70.
- Kaplan Senyen, E. T. (2017). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı. *TBB Dergisi*. Özel Sayı. 225-268.
- Karan, U. (2017). *Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı* (1. Baskı). İstanbul: Oniki Levha.
- Kayaalp, D. (2019). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile Getirilen Ayrımcılık Yasağı İstisnalarının İş Hukukundaki Görünümü Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1. 67-107.
- Koç, M., Görücü, İ. ve Akbıyık, N. (2015). Suriyeli Sığınmacılar ve İstihdam Problemleri. *Birey ve Toplum*. 5(9). 63-93.
- Odyakmaz, Z., Keskin, B. ve Deniz, Y. (2016). 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*. 7. 721-761.
- Savaş Kutsal, F. B. (2017). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz (Eşitlik Kurumu). *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*. (1. Baskı). İstanbul: Seçkin. 257-289.

- Sommer Konuk, B. ve Sürücü, S. (2019). Çoklu Temelde Ayrımcılık Yasağı. *Legal İSGHD*. 17 (203). 4609-4637.
- Sur, M. (2017). İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Sicil*. 37. 33-52.
- Süzek, S. (2020). *İş Hukuku* (20. Baskı). İstanbul: Beta.
- Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: Oniki Levha).
- Tuncay, A. C. (2017). Yeni Mevzuat Açısından Yabancıların Çalışma Hakkı. *Legal İSGHD*. 14(53).77-125.
- Tuncay, A. C. (2011). *Çalışma İlişkilerinde Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık*. Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan. 1. 725-771.
- Türkmen, A. (2017). 6701 sayılı Kanun'da Yer Alan Ayrımcılık Yasağının Sözleşme Hukukuna Etkileri İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 12 (149). 135-178.
- Ulucan, D. (2014). Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15. 369-383.
- Ünal, C. (2017). *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı* (1. Baskı), İstanbul: Oniki Levha.
- Vandenhoe, W. (2005). *Non-Discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies*. Oxford.
- Vierdag, E. W. (1973). *The Concept of Discrimination in International Law*. Martinus Nijhoff, The Hague.
- Yenisey Doğan, K. (2005). Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık. *Legal İHSGHD*. 2(7). 973-1005.
- Yenisey Doğan, K. (2006). İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 11. 63-82.
- Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu* (1. Baskı) Ankara: Yetkin.
- Yücel, E. (2015). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Ayrımcılık Yasağı Hukuku. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(1). 59-84.
- Yüksel Onaran, M. (2000). *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği* (1. Baskı). İstanbul: Beta.
- ABAD (1986). Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Case 222/84. parag. 27. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0222> (Erişim: 24 Şubat 2020).
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> parag. 25. (Erişim: 20 Şubat 2020).
- <https://www.tihkek.gov.tr/anayasa-mahkemesinin-15-kasim-2017-tarihli-karari/>.

Araştırma Makalesi – Research Article

ILO Üyesi Ülkelerin İş Kazası Sonucu Oluşan Ölüm Oranı Bakımından Kümeleme Yöntemi ile Sınıflandırılması

Classification of ILO Member Countries by Clustering Method in Terms of Death Rate as A Result of Work Accidents

Tufan ÖZTÜRK*

ID 0000-0003-2685-4824

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / *Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022*
Sayfa Aralığı: 35-52 / *Pages: 35-52*
DOI: 10.32331/sgd.1135317

ÖZ

Bu çalışmada ILO üyesi ülkeler, yüksek riskli sektörlerde meydana gelmiş iş kazası nedenli ölüm oranları bakımından incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda ülkeler iş kazası nedenli ölüm oranlarındaki benzerlik veya farklılık durumlarına göre dört temel kümeye ayrılmıştır. Bu bakımdan; Hollanda, Panama, Danimarka, İsveç, İngiltere, İsviçre, Finlandiya, Almanya, Polonya, Hırvatistan, Kıbrıs, Yunanistan birinci kümede, Kazakistan, Ukrayna, İsrail, Macaristan, Slovakya, Fransa, Litvanya, Slovenya, Bulgaristan, İtalya, Çek Cumhuriyeti, İrlanda ikinci kümede, Filipinler, Lüksemburg, İspanya, Portekiz, Türkiye, Estonya üçüncü kümede, Norveç, Romanya, Avusturya, ABD ve Mısır ise dördüncü kümede yer almıştır. Çalışmada her bir küme iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından diğer kümelerle karşılaştırılmıştır. Ülkelerin kümelere ayrılmasında Hiyerarşik Kümeleme Yöntemi, kümelerin karşılaştırılmasında Kruskal Wallis Testi ve Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Sonuç olarak iş kazası nedenli ölüm oranının birinci küme ülkelerinde daha az meydana geldiği, diğer kümelerdeki iş kazası nedenli ölüm oranlarının ise sektörün çeşidine göre değişiklik gösterdiği görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: İşçi sağlığı ve iş güvenliği, iş kazası ölüm oranı, ILO ülkeleri karşılaştırması, istatistiksel analiz ve uygulamalar, kümeleme analizi

ABSTRACT

In the present study, ILO member countries have been examined in terms of occupational accident-related mortality rates in sectors with high risk levels. As a result of the study, it has been observed that countries are separated into four basic groups according to similarity or difference in occupational accident-related mortality rates. In this respect, Netherlands, Panama, Denmark, Sweden, the UK, Switzerland, Finland, Germany, Pol, Croatia, Cyprus, and Greece are in the first group; Kazakhstan, Ukraine, Israel, Hungary, Slovakia, France, Lithuania, Slovenia, Bulgaria, Italy, Czech Republic, and Ireland are in the second group; the Philippines, Luxembourg, Spain, Portugal, Turkey, and Estonia are in the third group; and Norway, Romania, Austria, the USA and Egypt are in the fourth group. In the study, each group was compared with other groups in terms of occupational accident-related mortality rates. The Hierarchical Clustering Method was used to separate countries into groups, and the Kruskal Wallis Test and Mann-Whitney U-Test were used in comparing the groups. As a result, it has been found that the least mortality rates were in the first group countries, and the mortality rates in other groups varied according to sector types.

Keywords: Occupational health and safety, occupational accident-related mortality rates, comparison of ILO countries, statistical analysis and practices, cluster analysis

Önerilen atf şekli: Öztürk, T. (2022). ILO Üyesi Ülkelerin İş Kazası Sonucu Oluşan Ölüm Oranı Bakımından Kümeleme Yöntemi ile Sınıflandırılması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 35-52.

• Geliş Tarihi/Received: 31/08/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 13/12/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, tufanozturk@esenyurt.edu.tr

GİRİŞ

Tüm dünyada mal ve hizmete talep her geçen gün çeşitlenerek artmaktadır. Bu taleplerin karşılanması amacıyla yapılan faaliyetlerden kaynaklı bir takım risk etmenleri, çalışanların sağlık ve güvenlik durumunu olumsuz şekilde etkilemektedir. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sektörlerde bu risk etmenlerine bağlı olarak iş kazaları meydana gelmektedir. Bu iş kazaları sonucunda çalışma dönemindeki birçok genç insan yaralanmakta, engelli kalmakta ve bazen de yaşamını kaybetmektedir. İş kazaları bu etkileriyle toplumun yapısını da değiştirmektedir (Melchior ve Zanini, 2019: 72-78). İş kazasını takip eden bir yıl içinde gerçekleşen işçi ölümleri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından işe bağlı ölüm olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2021: 1). İş kazaları, birey ve topluma verdiği bu zararların dışında ekonomik sistemi de olumsuz şekilde etkilemektedir. Dünyada, meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklı mali kayıpların, Yıllık Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın yaklaşık %4'üne denk geldiği raporlanmaktadır (Hämäläinen, 2009: 733-742; Mekkodathil, El-Menyar ve Al-Thani, 2016: 25-32).

İş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle dünya genelinde her yıl 2 milyondan fazla çalışanın yaşamını kaybettiği tahmin edilmekle birlikte, bazı ülkelerde iş kazası verilerinin sağlıklı ve güvenilir şekilde elde edilememesi ya da verilerin değişik gerekçelerle gizlenmesi nedeniyle bu sayı net olarak bilinmemektedir (Hämäläinen, 2009: 733-742; Hämäläinen, Leena Saarela ve Takala, 2009: 125-139; Probst, Petitta ve Barbaranelli, 2017: 1-9; Takala, 1999: 640-646). İş kazası ve meslek hastalığı verilerine net olarak ulaşılamaması bu konuda hazırlanan rapor ve akademik çalışmaları kısıtlı hale getirmektedir (Lim ve diğerleri, 2018: 1-12). Buna rağmen bugüne kadar hazırlanmış raporlar ve akademik çalışmalar incelendiğinde; İnşaat, maden, tarım, taşımacılık, balıkçılık, ormancılık, tomrukçuluk sektörlerinin diğer sektörlerle göre daha yüksek risk içerdiği görülmektedir (Brinker ve diğerleri, 2016: 135-140; Chaumont Menéndez, Socias-Morales ve Daus, 2017; CSP ve MS, 2010: 343-350; Dong ve diğerleri, 2017: 136-143; “ILO Data Explorer”, 2021; “Statistics | Eurostat”, 2021; Jensen, Petursdottir, Holmen, Abrahamsen ve Lincoln, 2014: 47-52; Khodabandeh, Kabir-Mokamelkhan ve Kahani, 2016: 1-7; Lee, Kim, Chung, Kang ve Kim, 2016: 329-335; Mendeloff ve Staetsky, 2014: 4-14; Pessina ve Facchinetti, 2017: 79-84; Saloniemi ve Oksanen, 1998: 59-66; Stout-Wiegand, 1988: 90-92; Wang ve diğerleri, 2018: 254-266).

Alan yazında, yüksek riskli sektörler bakımından ülkelerin karşılaştırıldığı çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu kapsamda; İş kazası sonrası oluşan ölüm oranı bakımından Danimarka ve İsveç'in karşılaştırıldığı çalışmada, Danimarka'daki ölüm oranının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Hansen, 2019: 283-286). Ölümcül sonuçlu iş kazaları oranı bakımından Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Yeni Zelanda'nın karşılaştırıldığı çalışmada ABD'deki ölüm oranının daha yüksek olduğu ve bu farkın da özellikle satış sektöründe ortaya çıktığı belirlenmiştir (Feyer ve diğerleri, 2001: 22-28). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'na (OECD) üye ülkelerin 1980 ve 1994 yılları arasındaki karayolu kaza ölüm oranları bakımından karşılaştırıldığı çalışmada İsveç, Hollanda ve Norveç'in en iyi durumdaki ülkeler, Yunanistan, Belçika, Portekiz, İspanya ve ABD'nin en kötü durumdaki ülkeler olduğu belirlenmiştir (Page, 2001: 371-385). OECD üyesi ülkelerin 1993-1998 yılları arasında meydana gelen iş kazaları bakımından karşılaştırıldığı çalışmada en düşük ölüm oranının Almanya'da, en yüksek ölüm oranının ise Türkiye'de meydana geldiği belirtilmiştir (Nishikitani ve Yano, 2008: 1078-1090). İnşaat sektöründeki ölümcül sonuçlu iş kazaları bakımından ABD, Güney Kore ve Çin'in 2011-2015 yılları arasındaki durumlarının karşılaştırıldığı çalışmada Güney Kore'nin en yüksek, Çin'in ise en düşük ölüm oranına sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Choi, Guo, Kim ve Xiong, 2019: 64-74). İş kazalarındaki ölüm oranı bakımından Güney Kore ve ABD'nin karşılaştırıldığı çalışmada Güney Kore'deki ölüm oranının iki

kat fazla olduğu belirtilmiştir (Ahn, Bena ve Bailer, 2004: 199-205). Bu çalışmaların bir kısmında çok sayıdaki ülke, sektör ayrımı yapılmaksızın toplam iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından karşılaştırılmıştır (Feyer ve diğerleri, 2001: 22-28; Nishikitani ve Yano, 2008: 1078-1090). Ancak bu şekilde yapılan çalışmalarda ülkelerin iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından iyi veya kötü durumdaki sektörleri tam olarak belirlenememiştir. Çalışmaların diğer bir kısmında ise çok sayıdaki ülke sadece bir sektörde meydana gelmiş iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından karşılaştırılmıştır (Choi ve diğerleri, 2019: 64-74; Page, 2001: 371-385). Bu şekilde yapılan çalışmalarda, ülkeler sadece bir sektör üzerinden değerlendirilebilmiştir. Başka bir grup çalışmada ise sadece iki ülke, bir veya birden fazla sektördeki iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından karşılaştırılmıştır (Ahn ve diğerleri, 2004: 199-205; Hansen, 2019: 283-286). Bu şekilde yapılan çalışmalarda ise kısıtlı sayıda ülkenin durumu değerlendirilebilmiştir.

Bu çalışmada ise yüksek riskli sektörler bazında iş kazası verilerini ILO sistemine göndermiş ülkeler, iş kazası sonrası ölüm oranları bakımından karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada ülkeler, yüksek riskli sektörlerde meydana gelen iş kazası nedenli ölüm oranlarının benzerlik durumlarına göre kümelenebilir. Bu sayede birçok ülkenin iş kazası nedenli ölüm oranları bakımından iyi veya kötü durumdaki sektörleri bir arada belirlenebilir. Çalışmanın bu yönüyle de alan yazına yenilik katacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, Türkiye’de istihdam edilmiş her 100.000 çalışan içinden, iş kazası sonucu ölenlerin oranının azaltılmasına yönelik olarak sosyal politikalar bakımından bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın sonuçlarının; ülkelerin ve Türkiye’nin iş kazaları ile ilgili önleme faaliyetlerinde ele alınması gereken öncelikli sektörlerin ve bunlara model olarak önerilebilecek diğer sektörlerin tespit edilmesinde sosyal politika bakımından fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

I- YÖNTEM

A- Verilerin Kaynağı ve Çalışmanın Kısıtları

Araştırmanın ana kümesini Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) üyesi ülkeler ve sahip oldukları yüksek riskli sektörler oluşturmaktadır. Bu nedenle 2010 - 2020 yılları arasında istihdam edilmiş her 100.000 çalışan içinden, iş kazası sonucu ölenlerin sayısını gösteren veriler ILO web sitesinden elde edilmiştir (ILO Data Explorer, 2021). Bu veriler incelendiğinde; 2010- 2014 yılları arasındaki verilerin birçok ülke için eksik olduğu, 2016- 2020 yılları arasındaki verilerin de birçok ülke için henüz oluşturulmadığı görülmüştür. Ancak sadece 2015 yılındaki verilerin birkaç ülke verisi dışında tam olduğu belirlenmiştir. Ayrıca her yıl için doğruluğundan şüphe edilen verilerin ILO tarafından “güvenilmez” olarak işaretlendiği görülmüştür. Çalışmada, hem daha çok ülke verisinin olması hem de diğer yıllara göre şüpheli ve eksik veri sayısının çok daha az olması nedeniyle 2015 yılı verilerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda; Yeni Zelanda verilerinin büyük kısmında güvenilmez ve eksik bilgi bulunması nedeniyle, Yeni Kaledonya, Filistin ve Meksika verilerinin toplam sektör bazında bulunması nedeniyle, Belçika, Kolombiya, Çin, İzlanda, Kırgızistan, Letonya, Malta, Singapur, Sri Lanka, Özbekistan, Burma verilerindeki eksikler nedeniyle veri setinden çıkartılmıştır.

Ayrıca, ülkelerin iş kazası nedenli ölüm oranı verilerini, doğru ve eksiksiz şekilde ILO sistemine göndermemeleri ve alan yazındaki akademik çalışma sayısındaki yetersizlik bu çalışmanın en önemli kısıtlarını oluşturmuştur.

B- Kümeleme Analizi

Kümeleme analizi birimleri benzerlik ve farklılıklarına göre gruplandıran istatistiksel bir tekniktir (Ng, Hung ve Wong, 2002: 387-410; Romesburg, 2004: 341). Bu analiz yöntemiyle oluşturulan kümelerin, kendi içlerinde homojen, diğer kümelerle heterojen bir yapıda olması amaçlanmaktadır (Karlaftis ve Tarko, 1998: 425-433; Lombardi ve Rossi, 2013: 318-332). Veri setinin kaç kümeye ayrılacağı büyük ölçüde araştırmacının kendisine bağlıdır (Karlaftis ve Tarko, 1998: 425-433). Araştırmacı, alan yazındaki benzer çalışmalardan veya $k=(n/2)^{1/2}$ ifadesinden yararlanarak küme sayısına karar verebilmektedir (Yaz, 2014: 11). Bu ifadede; k küme sayısını, n ise veri setindeki birim sayısını temsil etmektedir. Ayrıca dendogram grafikleri de küme sayısının belirlenmesinde ve analiz sonuçlarının yorumlanmasında araştırmacıya büyük bir kolaylık sağlamaktadır. Dendogram grafiğindeki mesafeler 0 - 25 aralığında ifade edilmiş ve sadece gerçek mesafe oranlarını göstermektedir. Grafikteki dik çizgiler benzer özellik gösteren kümelerin birleşimini ifade etmektedir. Yatay eksenindeki açıklığın fazlalığı da kümelerin net bir şekilde ayrıldığına göstergesidir (Pektaş, 2013: 193).

Kümeleme yöntemleri, hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan kümeleme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Araştırmacının başlangıcında küme sayısı biliniyorsa Hiyerarşik Olmayan Kümeleme Yöntemi, bilinmiyorsa da Hiyerarşik Kümeleme Yöntemi tercih edilmektedir (Yaz, 2014: 10).

Bu çalışmada k ifadesi 4,13 olarak hesaplanmıştır. Ancak alan yazında benzer bir küme sayısı bulunamadığından çalışmada Hiyerarşik Kümeleme Yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde kullanılan Ward's algoritması küme içerisindeki birimler arası uzaklıkları en aza indirirken, kümeler arası uzaklıkları da en üst düzeye çıkartabilmesi ve az sayıdaki gözlemlere uygulanabilmesi nedeniyle sıklıkla tercih edilmektedir. Ward's algoritmasına ek olarak, birimlerin nicel veri taşıdığı durumlarda "Öklid Uzaklık Yaklaşımı" da sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Pektaş, 2013: 189; Yaz, 2014: 5). Birimler arası uzaklığın hesaplanmasında, ortalaması veya varyansı büyük olan verilerden kaynaklanabilecek sistematik hataların engellenmesi için veri setinin uygun bir yöntemle normalizasyon işleminden geçirilmesi gerekmektedir (Pektaş, 2013: 191-192). Bu çalışmada normalizasyon işlemi için Z skorlama yöntemi kullanılmıştır. Bu skorlama işleminde $Z = \frac{x - \bar{x}}{\sigma}$

ifadesinden faydalanılmaktadır. Bu ifadede; Z her bir veri değerinin normalize halini, x her bir veri değerini, \bar{x} veri değer ortalamasını, σ standart sapma değerini, temsil etmektedir (Kumar, 2014; 3161-3166; Mohamad ve Usman, 2013; 3299-3303).

II- UYGULAMA

Çalışmada, ülkeler yüksek riskli sektörlerde meydana gelen iş kazası nedenli ölüm oranları bakımından kümelere ayrılmış ve her bir kümenin istatistiksel olarak anlamlı şekilde diğer kümelerden farklı olup olmadığı parametrik olmayan hipotez testleri Kruskal Wallis H ve Mann - Whitney U testleri ile analiz edilmiştir. Bu amaçla; ILO ülkelerindeki yüksek riskli her bir sektörde istihdam edilmiş 100.000 kişi içindeki iş kazası sonucu ölüm oranı belirlenmiş ve Tablo 1 oluşturulmuştur.

Tablo 1. Ülkelerin Yüksek Riskli Sektör İçeri 100.000 İstihdamında İş Kazası Sonucu Ölen İşçi Oranı

Sıra Numarası	Ülke	100.000 İstihdamda İş Kazası Sonucu Ölen İşçi Sayısı			
		Tarım, Ormancılık ve Bahççılık	Madencilik ve Taş Ocakçılığı	İnşaat	Taşıma ve Depolama
1	Almanya	2,22	2,09	3,83	4,16
2	ABD	57,70	13,33	16,15	17,76
3	Avusturya	33,52	45,82	3,45	8,24
4	Bulgaristan	9,61	18,33	10,47	7,93
5	Çek Cumhuriyeti	7,63	17,14	7,47	7,69
6	Danimarka	4,38	21,61	3,63	3,17
7	Estonya	5,37	76,66	5,66	11,75
8	Filipinler	10,90	24,10	5,30	24,50
9	Finlandiya	5,71	0,00	1,87	2,94
10	Fransa	9,64	3,59	9,13	6,54
11	Hırvatistan	2,64	0,00	7,85	5,57
12	Hollanda	0,00	0,00	1,59	1,34
13	İngiltere	10,14	2,16	2,14	3,93
14	İrlanda	19,19	29,52	8,04	3,27
15	İspanya	6,50	35,61	9,47	9,54
16	İsrail	9,19	0,00	24,76	0,00
17	İsveç	6,07	11,84	1,50	2,99
18	İsviçre	8,75	0,00	3,76	4,25
19	İtalya	11,27	22,41	9,06	6,39
20	Kazakistan	5,60	17,80	21,00	7,50
21	Kıbrıs	0,00	0,00	10,08	0,00
22	Litvanya	7,54	0,00	15,54	12,62
23	Lüksemburg	0,00	0,00	4,89	21,81
24	Macaristan	3,42	0,00	10,98	8,61
25	Mısır	38,98	75,24	37,29	4,78
26	Norveç	28,43	2,96	2,56	9,44
27	Panama	0,00	0,00	1,00	0,00
28	Polonya	1,19	6,94	5,72	5,19
29	Portekiz	9,34	36,89	17,30	11,61
30	Romanya	30,56	19,80	14,64	12,74
31	Slovakya	10,11	0,00	9,05	11,66
32	Slovenya	6,07	0,00	12,56	6,16
33	Türkiye	2,00	52,30	20,80	15,50
34	Ukrayna	11,70	12,20	20,30	6,80
35	Yunanistan	4,34	0,00	11,53	0,00

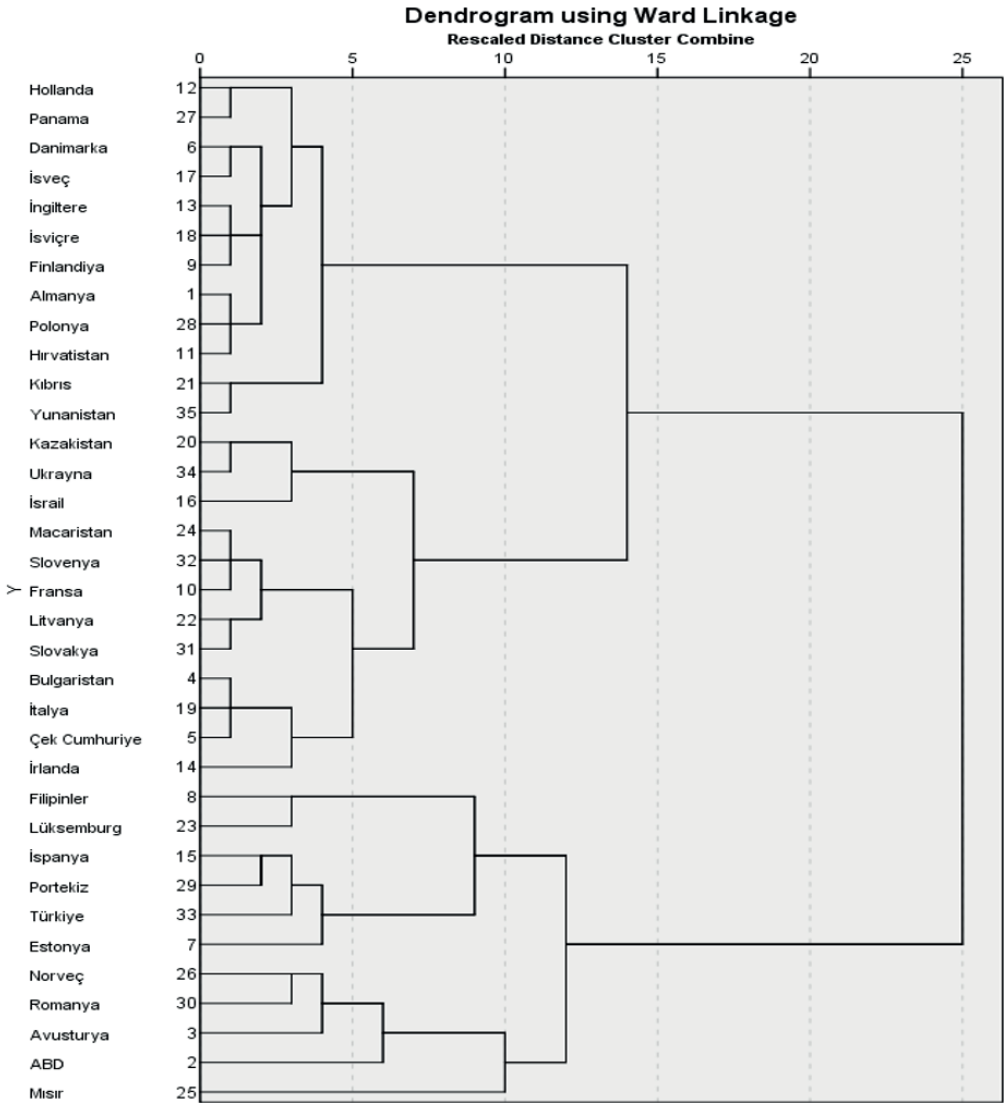
Tablo 1’de bulunan veriler IBM Statistical Package for the Social Science (SPSS) v.22 deneme paket programına aktarılmıştır. Ward’s algoritması, Öklid uzaklık yaklaşımı ve Z normalizasyon

skorlaması seçilerek Hiyerarşik Kümeleme Analizi uygulamasına geçilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak yüksek riskli sektörlerde iş kazası sonrası oluşan ölüm oranları normalize edilerek ülkeler arasındaki Öklid uzaklıkları hesaplanmış ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Normalize Edilmiş Verilere Göre ILO Ülkelerinin Öklid Uzaklık Matrisi

Ülke No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	0,00																	
2	5,25	0,00																
3	3,33	3,37	0,00															
4	1,44	4,24	2,48	0,00														
5	1,13	4,48	2,53	0,42	0,00													
6	0,97	5,18	2,73	1,27	0,97	0,00												
7	3,83	5,42	2,76	2,96	2,96	3,03	0,00											
8	3,69	4,16	3,47	2,91	2,90	3,67	3,36	0,00										
9	0,44	5,21	3,26	1,67	1,36	1,07	4,01	3,89	0,00									
10	0,98	4,39	2,89	0,77	0,73	1,32	3,66	3,25	1,16	0,00								
11	0,57	5,00	3,38	1,16	0,98	1,24	3,85	3,50	0,91	0,63	0,00							
12	0,59	5,71	3,66	1,97	1,66	1,17	4,14	4,22	0,53	1,52	1,09	0,00						
13	0,67	4,82	2,90	1,48	1,19	1,07	3,86	3,68	0,41	0,99	0,98	0,93	0,00					
14	1,97	4,14	1,72	1,26	1,33	1,36	2,92	3,70	1,94	1,57	1,97	2,26	1,68	0,00				
15	2,01	4,52	2,34	0,92	0,98	1,48	2,07	2,68	2,26	1,64	1,88	2,48	2,11	1,51	0,00			
16	2,79	5,06	4,22	2,42	2,68	2,94	4,85	4,98	2,95	2,27	3,03	2,94	2,72	3,06	0,00			
17	0,66	5,16	2,88	1,47	1,14	0,56	3,49	3,76	0,57	1,24	1,11	0,80	1,58	1,89	3,05	0,00		
18	0,53	4,83	3,03	1,38	1,12	1,11	3,92	3,64	0,41	0,80	0,74	0,26	1,74	2,07	0,70	0,00		

Tablo 3. ILO Ülkelerinin Dendrogram Grafiği



Tablo 3’te ülkeler ve matris numaraları dik eksende görülürken, kümelerin birleştiği anda ülkelerin arasındaki uzaklık yatay eksende görülmektedir. Dendrogram grafiği sağdan sola doğru tarandığında; ülkelerin 15 - 25 aralığında iki farklı kümeye, 10 - 15 aralığında ise dört farklı kümeye ayrıldığı görülmektedir. Denklem 1 ifadesi ile elde edilen küme ($k=(35/2)^{1/2} = 4,18$) sayısı da dikkate alındığında veri setinin dört ayrı kümede değerlendirilmesine karar verilmiştir (Karlaftis ve Tarko, 1998: 425-433; Pektaş, 2013: 212). Bu kümeleme analizine göre ülkeler, ait oldukları kümeler ve birimler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Ülkelerin Kümelere Göre Çizelgesi

Ülke Numarası	Ülke	Küme
12	Hollanda	1. Küme
27	Panama	
6	Danimarka	
17	İsveç	
13	İngiltere	
18	İsviçre	
9	Finlandiya	
1	Almanya	
28	Polonya	
11	Hırvatistan	
21	Kıbrıs	
35	Yunanistan	
20	Kazakistan	
34	Ukrayna	2. Küme
16	İsrail	
24	Macaristan	
31	Slovakya	
10	Fransa	
22	Litvanya	
32	Slovenya	
4	Bulgaristan	
19	İtalya	
5	Çek Cumhuriyeti	
14	İrlanda	3. Küme
8	Filipinler	
23	Lüksemburg	
15	İspanya	
29	Portekiz	
33	Türkiye	
7	Estonya	4. Küme
26	Norveç	
30	Romanya	
3	Avusturya	
2	ABD	
25	Mısır	

Tablo 4 incelendiğinde; 12 ülkenin 1'inci kümede, 12 ülkenin 2'nci kümede, 6 ülkenin 3'üncü kümede, 5 ülkenin de 4'üncü kümede yer aldığı görülmektedir. Elde edilen bu dört kümenin istatistiksel olarak birbirinden ayrı özellikler göstermesi, ideal bir kümeleme analizinden beklenen sonuçtur (Karlaftis ve Tarko, 1998: 425-433; Lombardi ve Rossi, 2013: 318-332). Bu nedenle kümelerin birbirleri ile istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermesi gerekmektedir. Bu amaçla kümeler ortalamaları bakımından karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada, uygun istatistiksel yöntemin belirlenebilmesi amacıyla verilerin, Shapiro-Wilk testi ile dağılımları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. *Shapiro-Wilk Normallik Testi*

Yüksek Riskli Sektörler	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (p)
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	0,729	35	0,00
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	0,767	35	0,00
İnşaat	0,879	35	0,00
Taşıma ve Depolama	0,918	35	0,01

Tablo 5 incelendiğinde verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p < 0,05$). Bu nedenle kümelerin karşılaştırılmasında parametrik olmayan analiz yöntemi olan Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır (McKight ve Najab, 2010: 1; Theodorsson-Norheim, 1986: 57-62; Vargha ve Delaney, 1998: 170-192). Kümelerin yüksek riskli sektörler bakımından; ortalama, standart sapma ve Kruskal Wallis H Test değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. *Kümelere Ait Sektör Veri Ortalamaları Kruskal Wallis H Testi Analiz Sonuçları*

Yüksek Riskli Sektörler	Kümelere	N	Ortalama	Standart Sapma	Ki-Kare (χ^2)	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (p)
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	1.Küme	12	3,79	3,41	19,37	3	0,00
	2.Küme	12	9,25	3,96			
	3.Küme	6	5,69	4,18			
	4.Küme	5	37,84	11,79			
	Toplam	35	10,85	12,57			
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1.Küme	12	3,72	6,73	13,15	3	0,00
	2.Küme	12	10,08	10,71			
	3.Küme	6	37,59	25,85			
	4.Küme	5	31,43	29,15			
	Toplam	35	15,67	20,80			
İnşaat	1.Küme	12	4,54	3,53	12,15	3	0,01
	2.Küme	12	13,20	5,83			
	3.Küme	6	10,57	6,86			
	4.Küme	5	14,82	14,02			
	Toplam	35	10,01	7,92			
Taşıma ve Depolama	1.Küme	12	2,80	2,01	22,91	3	0,00
	2.Küme	12	7,10	3,32			
	3.Küme	6	15,79	6,08			
	4.Küme	5	10,59	4,92			
	Toplam	35	7,61	5,88			

Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre; Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir (χ^2 (ser.der = 3, n = 35) = 19,37, p < 0,05). Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir (χ^2 (ser.der = 3, n = 35) = 13,15, p < 0,05). İnşaat sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir (χ^2 (ser.der = 3, n = 35) = 12,15, p < 0,05). Taşıma ve Depolama sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir (χ^2 (ser.der = 3, n = 35) = 22,91, p < 0,05). Sonuç olarak; yüksek riskli sektörler bakımından tüm kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır.

Kruskal - Wallis H Testi kullanılarak tüm kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ortaya çıkartılmıştır. Hangi kümelerin birbirinden daha anlamlı biçimde farklılık gösterdiğinin belirlenmesi için ise diğer bir parametrik olmayan analiz yöntemi olan ve iki grubun karşılaştırılmasında kullanılan Mann - Whitney U Testi kullanılmıştır (MacFarland ve Yates, 2016: 103-132; McKnight ve Najab, 2010: 1; Pallant, 2017: 249).

Her bir kümenin yüksek riskli sektörler bakımından birbiri ile karşılaştırıldığı Mann-Whitney U Testi analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Mann - Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Yüksek Riskli Sektörler	Karşılaştırılan Kümeler		Mann-Whitney U	Z	Anlamlılık (p)
Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	1.Küme	2.Küme	20,50	-2,98	0,00*
	1.Küme	3.Küme	25,50	-0,99	0,32
	1.Küme	4.Küme	0,00	-3,17	0,00*
	2.Küme	3.Küme	19,00	-1,59	0,11
	2.Küme	4.Küme	0,00	-3,16	0,00*
	3.Küme	4.Küme	0,00	-2,74	0,01*
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1.Küme	2.Küme	49,50	-1,39	0,17
	1.Küme	3.Küme	8,50	-2,70	0,01*
	1.Küme	4.Küme	5,00	-2,73	0,01*
	2.Küme	3.Küme	10,50	-2,43	0,01*
	2.Küme	4.Küme	14,00	-1,71	0,09
	3.Küme	4.Küme	12,00	-0,55	0,58
İnşaat	1.Küme	2.Küme	13,00	-3,41	0,00*
	1.Küme	3.Küme	14,00	-2,06	0,04*
	1.Küme	4.Küme	14,00	-1,69	0,09
	2.Küme	3.Küme	24,00	-1,12	0,26
	2.Küme	4.Küme	29,00	-0,11	0,92
	3.Küme	4.Küme	14,00	-0,18	0,86
Taşıma ve Depolama	1.Küme	2.Küme	15,50	-3,27	0,00*
	1.Küme	3.Küme	0,00	-3,38	0,00*
	1.Küme	4.Küme	2,00	-2,96	0,00*
	2.Küme	3.Küme	5,00	-2,90	0,00*
	2.Küme	4.Küme	15,00	-1,58	0,11
	3.Küme	4.Küme	7,00	-1,46	0,14

* P < α = 0,05

Mann - Whitney U Testi sonuçlarına göre; Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından; 1'inci ve 2'nci kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 20,50, Z = -2,98, p < 0,05$), 1'inci ve 3'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 25,50, Z = -0,99, P > 0,05$), 1'inci ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu, ($U = 0,00, Z = -3,17, p < 0,05$), 2'nci ve 3'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 19,00, Z = -1,59, p > 0,05$), 2'nci ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 0,00, Z = -3,16, p < 0,05$), 3'üncü ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 0,00, Z = -2,74, P < 0,05$) belirlenmiştir. Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından; 1'inci ve 2'nci kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 49,50, Z = -1,39, p > 0,05$), 1'inci ve 3'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 8,50, Z = -2,70, p < 0,05$), 1'inci ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 5,00, Z = -2,73, p < 0,05$), 2'nci ve 3'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 10,50, Z = -2,43, p < 0,05$), 2'nci ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 14,00, Z = -1,71, p > 0,05$), 3'üncü ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 12,00, Z = -0,55, p > 0,05$) belirlenmiştir. İnşaat sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından; 1'inci ve 2'nci kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 13,00, Z = -3,41, p < 0,05$), 1'inci ve 3'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 14,00, Z = -2,06, p < 0,05$), 1'inci ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 14,00, Z = -1,69, p > 0,05$), 2'nci ve 3'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 24,00, Z = -1,12, p > 0,05$), 2'nci ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 29,00, Z = -0,11, p > 0,05$), 3'üncü ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 14,00, Z = -0,18, p > 0,05$) belirlenmiştir. Taşıma ve Depolama sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından; 1'inci ve 2'nci kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 15,50, Z = -3,27, p < 0,05$), 1'inci ve 3'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 0,00, Z = -3,38, p < 0,05$), 1'inci ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 2,00, Z = -2,96, p < 0,05$), 2'nci ve 3'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($U = 5,00, Z = -2,90, p < 0,05$), 2'nci ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 15,00, Z = -1,58, p > 0,05$), 3'üncü ve 4'üncü kümeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ($U = 7,00, Z = -1,46, p > 0,05$) belirlenmiştir.

SONUÇ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) üyesi ülkeler ve sahip oldukları yüksek riskli sektörlerde 2015 yılında istihdam edilmiş her 100.000 çalışan içinden, iş kazası sonucu ölenlerin oranına ait verilerin kullanıldığı bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranları bakımından ülkeler karşılaştırıldığında; ABD, Mısır, Avusturya, Romanya ve Norveç'in iş kazası nedenli en fazla ölüm oranına sahip ülkeler olduğu ve istatistiksel olarak da anlamlı şekilde diğer ülkelerden ayrıldığı görülmüştür. Hollanda, Panama, Danimarka, İsveç, İngiltere, İsviçre, Finlandiya, Almanya, Polonya, Hırvatistan, Kıbrıs ve Yunanistan'ın iş kazası nedenli en az ölüm oranına sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde 3'üncü küme ülkeleri (Türkiye 3. kümede yer almaktadır) dışındaki ülkelerden ayrıldığı görülmüştür.

Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektöründe iş kazası nedenli ölüm oranı bakımından ülkeler incelendiğinde; Filipinler, Lüksemburg, İspanya, Portekiz, Türkiye ve Estonya'nın iş kazası nedenli en fazla ölüm oranına sahip ülkeler olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde 4'üncü küme ülkeleri dışındaki ülkelerden ayrıldığı görülmüştür. Hollanda, Panama, Danimarka, İsveç, İngiltere, İsviçre, Finlandiya, Almanya, Polonya, Hırvatistan, Kıbrıs ve Yunanistan'ın iş kazası nedenli en az ölüm oranına sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde 2'nci küme ülkeleri dışındaki ülkelerden ayrıldığı görülmüştür.

İnşaat sektöründe meydana gelen ölüm oranlarını bakımından ülkeler incelendiğinde; Norveç, Romanya, Avusturya, ABD ve Mısır'ın en fazla ölüm oranına sahip ülkeler olduğu ancak istatistiksel olarak anlamlı şekilde diğer ülkelerden ayrılmadığı görülmüştür. Hollanda, Panama, Danimarka, İsveç, İngiltere, İsviçre, Finlandiya, Almanya, Polonya, Hırvatistan, Kıbrıs ve Yunanistan'ın en az ölüm oranına sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde 2'nci ve 3'üncü küme ülkelerinden ayrıldığı görülmüştür.

Taşıma ve Depolama sektöründe meydana gelen ölüm oranları bakımından ülkeler incelendiğinde; Filipinler, Lüksemburg, İspanya, Portekiz, Türkiye ve Estonya'nın en fazla ölüm oranına sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde 4'üncü küme ülkeleri dışındaki ülkelerden ayrıldığı görülmüştür. Hollanda, Panama, Danimarka, İsveç, İngiltere, İsviçre, Finlandiya, Almanya, Polonya, Hırvatistan, Kıbrıs ve Yunanistan'ın en az ölüm oranına sahip olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde diğer tüm ülkelerden ayrıldığı görülmüştür.

Tüm ülkeler ve sektörler bir arada değerlendirildiğinde; Hollanda, Panama, Danimarka, İsveç, İngiltere, İsviçre, Finlandiya, Almanya, Polonya, Hırvatistan, Kıbrıs ve Yunanistan'ın tüm sektörlerde iş kazası nedenli en az ölüm oranına sahip olduğu görülmüştür. Tarım, Ormançılık, Balıkçılık ve İnşaat sektöründe Norveç, Romanya, Avusturya, ABD ve Mısır'ın iş kazası nedenli en fazla ölüm oranına sahip ülkeler olduğu görülmüştür. Madencilik, Taş Ocakçılığı, Taşıma ve Depolama sektöründe Filipinler, Lüksemburg, İspanya, Portekiz, Türkiye ve Estonya'nın iş kazası nedenli en fazla ölüm oranına sahip ülkeler olduğu görülmüştür.

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde; çalışma sonucunda elde edilen bulgular alan yazın verileri ile karşılaştırılmıştır. Alan yazında Danimarka'daki iş kazası nedenli ölüm oranının İsveç'e göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Hansen, 2019: 283-286). Bu çalışmada ise bu iki ülke 35 ülke ile karşılaştırıldığından, herhangi bir fark elde edilememiş ve bu iki ülke aynı küme içerisinde yer almıştır. Alan yazında ABD'deki iş kazası nedenli ölüm oranının Avustralya ve Yeni Zelanda'ya göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Feyer ve diğerleri, 2001: 22-28). Bu çalışmada bu üç ülke 35 ülke ile karşılaştırıldığından, bu fark elde edilememiş ve ABD ve Avusturya aynı küme içerisinde yer almıştır. Yeni Zelanda ise veri eksikliği nedeniyle çalışmaya dâhil edilememiş ve karşılaştırılamamıştır. Çalışmada Almanya iş kazası nedenli ölüm oranının en az olduğu kümede yer almış, Türkiye ise iş kazası nedenli ölüm oranının en yüksek olduğu küme içerisinde yer almıştır. Bu sonuç alan yazın ile uyum içerisindedir (Nishikitani ve Yano, 2008: 1078-1090). İkinci kümede yer alan ülkelerde iş kazası nedenli ölüm oranı düşüklüğü bulgusu ile alan yazın uyum içerisindedir (Hämäläinen ve diğerleri, 2009: 125-139).

Bu çalışmada 35 ülke yüksek riskli sektörler bakımından dört farklı kümeye ayrılmıştır. Kümeler yüksek riskli sektörler bakımından kendi içinde karşılaştırılmıştır. Yüksek riskli bir sektörlerde istihdam edilmiş her 100.000 çalışan içinden, iş kazası sonucu ölenlerin oran yüksekliği

bakımından kötü durumda olan bir ülkenin, yüksek riskli başka bir sektörde daha iyi durumda olduğu görülebilmektedir. Bu çalışmanın sonuçlarından yararlanılarak, ülkelerin iş kazaları sonucu ortaya çıkan ölüm oranları bakımından iyi ve kötü oldukları sektörler belirlenebilir. Bu sayede ülkeler iş kazalarını önlemeye yönelik mali kaynaklarını, ölüm oranı daha yüksek olan sektörlerine yönlendirebilir. Ayrıca ülkeler ölüm oranı bakımından iyi durumda olan sektörlerini diğer sektörleri için model olarak kullanabilir. (Örneğin; 3'üncü kümede yer alan Türkiye iş kazaları nedeniyle ölüm oranı bakımından; Madencilik, Taş Ocakçılığı, Taşıma ve Depolama sektöründe kötü bir durumda iken, Tarım, Ormanlık ve Balıkçılık sektöründe 2 ve 4'üncü kümedeki ülkelere göre daha iyi durumdadır).

Bu bölümde çalışmanın sonuçları, Türkiye ve ölüm oranı en düşük olan ülkelerin sosyal politika sistemleri bakımından yorumlanmıştır. Türkiye'deki Tarım, Ormanlık ve Balıkçılık sektöründeki iş kazaları sonrası ölüm oranı diğer sektörlerle göre belirgin şekilde düşüktür. Bu oranın düşük olması elbette Türkiye için iyi bir durumdur. Ancak bu oran düşüklüğünün; sektörün bütçeden yeterli oranda pay alamamasından, Türkiye'de farklı nedenlerle son dönemdeki tarımsal üretimin azalmasından (Susam ve Bakkal, 2008: 327-357), bu sektör çalışmalarının daha çok kırsal bölgede ve aile içi işçi emeğiyle aile ihtiyacını karşılamaya dönük sürdürülmesinden (Uzundumlu, 2012: 64-73) kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatı bakımından Türkiye ile Avrupa Birliği ülkelerinin büyük benzerlikler göstermesine (Koçak ve Koray, 2018: 1779-1811) rağmen, Türkiye'deki 100.000 istihdam içindeki, iş kazası sonucu ölüm oranının, Avusturya ve Romanya hariç olmak üzere genel olarak diğer Avrupa Birliği ülkelerinden yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular, Ceylan (2011: 18-24) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile uyum içerisinde. 100.000 istihdam içindeki, iş kazası sonucu ölüm oranı daha düşük olan ülkeler genel olarak değerlendirildiğinde; bu ülkelerin insani gelişmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu, kayıt dışı istihdam probleminin daha az olduğu, güvenlik kültürü seviyesinin uygun düzeyde olduğu, araştırmacılar için daha geniş bir veri havuzunun sunulduğu, sanayide daha modern yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir (Akyürek ve diğerleri, 2015: 163-189; Benek, 2007: 191-206; Karaca ve Kaleli, 2019: 769-792; Özdemir ve Salihoğlu, 2019: 21-35). Buna bağlı olarak Türkiye'de 100.000 çalışan içinden, iş kazası sonucu ölenlerin oranının yüksek çıkmasını etkileyen birçok nedenin varlığı tahmin edilmektedir (Mehmet ve Çiçek, 2017: 619-637). Bunlar; mevzuatın uygulanmasındaki zorluklar (Aktaş ve Songür, 2020: 24-47), kayıt dışı istihdamın artan boyutu (Dam ve diğerleri, 2018: 293-318) (İş kazası sonrası oluşan ölüm sayısının, gerçeğe göre daha az olan sadece resmi istihdam sayısına oranlanması; 100.000 istihdam içindeki ölüm oranını olduğundan daha yüksek göstermektedir), güvenlik kültürü eksiklikleri (Çiftçi, 2016: 13-40), ramak kala ve iş kazalarına ait mikro verilerin araştırmacılara açık halde sunulmaması (Akboğa ve diğerleri, 2015: 31-40), modern araç gereç eksikleri şeklinde sayılabilir. Türkiye'de iş kazası sonucu ortaya çıkan ölüm oranlarının azaltılmasında; ilgili mevzuatın uygulanmasındaki sorunların giderilmesinin, kayıt dışı istihdamın önlenmesinin, işveren ve çalışanların güvenlik kültürü seviyelerinin artırılmasının, sektörlerde meydana gelen ramak kala, iş kazası mikro verilerinin araştırmacılarla paylaşılarak iş kazası ve iş kaza şiddeti tahmin araştırmalarının desteklenmesinin, işletmelerin daha modern araç ve gereçlerle üretim yapmalarına imkân sağlanmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Gelecekte benzer konuda çalışacak araştırmacıların, güncel ve zaman verilerini de kullanmaları bu konudaki literatüre önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Kaynakça

- Ahn, Y.S., Bena, J. F. ve Bailer, A. J. (2004). Comparison of Unintentional Fatal Occupational Injuries in the Republic of Korea and the United States. *Injury Prevention*. 10(4). 199-205. [https://doi.org/10.1136/ip.2003.004895].
- Akboğa, Ö., Baradan, S., Uzun, M. ve Bayram, İ. (2015). *İş Kazası Bildirim Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*.
- Aktaş, Ö. ve Songür, N. (2020). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İdari Para Cezalarının Caydırıcılığı Sorunu. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(18). 24-47.
- Akyürek, F., Koydemir, S. ve Topçuoğlu, E. M. (2015). Türkiye'de Güvenlik Kültürü Düzeyi ve Bunu Etkileyen Toplumsal Kültür Ögeleri. *The Journal of Europe-Middle East Social Science Studies*. 1(2). 163-189.
- Benek, S. (2007). Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'deki Tarımsal İşletmelerin Günümüzdeki Durumu. *Marmara Coğrafya Dergisi*. 15. 191-206.
- Brinker, K., Jacobs, T., Shire, J., Bunn, T., Chalmers, J., Dang, G., Flammia, D., Higgins, S., Lackovic, M., Lavender, A., Lewis, J. S., Li, Y., Harduar Morano, L., Porter, A., Rauscher, K., Slavova, S., Watkins, S., Zhang, L. ve Funk, R. (2016). Fatal Work-Related Injuries: Southeastern United States. 2008-2011. *Workplace Health and Safety*. 64(4). 135-140. [https://doi.org/10.1177/2165079915607873].
- Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *International Journal of Engineering Research and Development*. 3(2). 18-24.
- Chaumont Menéndez, C. K., Socias-Morales, C. ve Daus, M. W. (2017). Work-Related Violent Deaths in the US Taxi and Limousine Industry 2003. to 2013. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(8). 768-774. [https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001071].
- Choi, S. D., Guo, L., Kim, J. ve Xiong, S. (2019). Comparison of Fatal Occupational Injuries in Construction Industry in the United States, South Korea, and China. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 71. 64-74. [https://doi.org/10.1016/j.ergon.2019.02.011].
- CSP, J. M. L. P. ve MS, D. L. L. (2010). Occupational Fatalities in the United States Commercial Fishing Industry. 2000–2009. *Journal of Agromedicine*. 15(4). 343-350. [https://doi.org/10.1080/1059924X.2010.509700].
- Çiftçi, B. (2016). Türkiye'de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 7(2). 13-40.
- Dam, M. M., Ertekin, Ş. ve Kızılcı, N. (2018). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 33(1). 293-318.
- Dong, X. S., Largay, J. A., Choi, S. D., Wang, X., Cain, C. T. ve Romano, N. (2017). Fatal Falls and PFAS use in the Construction Industry: Findings from the NIOSH FACE Reports. *Accident Analysis and Prevention*. 102. 136-143. [https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.02.028].
- Feyer, A. M., Williamson, A. M., Stout, N., Driscoll, T., Usher, H. ve Langley, J. D. (2001). Comparison of Work Related Fatal Injuries in the United States, Australia and New Zealand: Method and Overall Findings. *Injury Prevention*. 7(1). 22-28. [https://doi.org/10.1136/ip.7.1.22].
- Hämäläinen, P. (2009). The Effect of Globalization on Occupational Accidents. *Safety Science*. 47(6). 733-742. [https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.01.011].

- Hämäläinen, P., Leena Saarela, K. ve Takala, J. (2009). Global Trend According to Estimated Number of Occupational Accidents and Fatal Work-Related Diseases at Region and Country Level. *Journal of Safety Research*. 40(2). 125-139. [https://doi.org/10.1016/j.jsr.2008.12.010].
- Hansen, C. D. (2019). Comparing Fatal Occupational Accidents in Denmark ve Sweden 1993–2012. *Occupational Medicine*. 69(4). 283-286. [https://doi.org/10.1093/occmed/kqz064].
- ILO Data Explorer.(2021). [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/].
- Jensen, O. C. C., Petursdottir, G., Holmen, I. M., Abrahamsen, A. ve Lincoln, J. (2014). A Review of Fatal Accident Incidence Rate Trends in Fishing. *International Maritime Health*. 65(2). 47-52. [https://doi.org/10.5603/IMH.2014.0011].
- Karaca, C. ve Kaleli, E. (2019). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 19(44). 769-792.
- Karlaftis, M. G. ve Tarko, A. P. (1998). Heterogeneity Considerations in Accident Modeling. *Accident Analysis and Prevention*. 30(4). 425-433. [https://doi.org/10.1016/S0001-4575(97)00122-X].
- Khodabandeh, F., Kabir-Mokamelkhan, E. ve Kahani, M. (2016). Factors Associated With the Severity of Fatal Accidents in Construction Workers. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*. 30. 469.
- Koçak, O. ve Koray, N. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 8(15). 1779-1811.
- Kumar, S. (2014). Efficient K-Mean Clustering Algorithm for Large Datasets Using Data Mining Standard Score Normalization. *Int. J. Recent Innov. Trends Comput. Commun.* 2(10). 3161-3166.
- Lee, H. E., Kim, H.R., Chung, Y. K., Kang, S.K. ve Kim, E.A. (2016). Mortality Rates by Occupation in Korea: A Nationwide. 13 Year Follow-Up Study. *Occupational and Environmental Medicine*. 73(5). 329-335. [https://doi.org/10.1136/oemed-2015-103192].
- Lim, S. S., Yoon, J. H., Rhie, J., Bae, S. W., Kim, J. ve Won, J. U. (2018). The Relationship between Free Press and Under-Reporting of Non-Fatal Occupational Injuries With Data from Representative National Indicators. 2015: Focusing on the Lethality Rate of Occupational Injuries Among 39 Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 15(12). 2856. [https://doi.org/10.3390/ijerph15122856].
- Lombardi, M. ve Rossi, G. (2013). Cluster Analysis of Fatal Accidents Series in the INFOR. MO Database: Analysis. Evidence and Research Perspectives. *International Journal of Safety and Security Engineering*. 3(4). 318-332.
- MacFarland, T. W. ve Yates, J. M. 2016. Mann Whitney U Test. İçinde T. W. MacFarland ve J. M. Yates (Ed.). *Introduction to Nonparametric Statistics for the Biological Sciences Using R*. 103-132. Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-30634-6-4].
- McKnight, P. E. ve Najab, J. (2010). Kruskal-Wallis Test. İçinde *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (1-1). American Cancer Society. [https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0491].
- McKnight, P. E. ve Najab, J. (2010). Mann-Whitney U Test. İçinde *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (1-1). American Cancer Society. [https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0524].
- Mehmet, Ö. ve Çiçek, Ö. (2017). Türkiye ve Avrupa Birliği’nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 6(16). 616-637.

- Mekkodathil, A., El-Menyar, A. ve Al-Thani, H. (2016). Occupational Injuries in Workers from Different Ethnicities. *International Journal of Critical Illness and Injury Science*. 6(1). 25.
- Melchior, C. ve Zanini, R. R. (2019). Mortality Per Work Accident: A Literature Mapping. *Safety Science*. 114. 72-78. [https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.01.001].
- Mendeloff, J. ve Staetsky, L. (2014). Occupational Fatality Risks in the United States and the United Kingdom. *American Journal of Industrial Medicine*. 57(1). 4-14. [https://doi.org/10.1002/ajim.22258].
- Mohamad, I. B. ve Usman, D. (2013). Standardization and its Effects on K-Means Clustering Algorithm. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*. 6(17). 3299-3303.
- Ng, K., Hung, W. ve Wong, W. (2002). An Algorithm for Assessing the Risk of Traffic Accident. *Journal of Safety Research*. 33(3). 387-410. [https://doi.org/10.1016/S0022-4375(02)00033-6].
- Nishikitani, M. ve Yano, E. (2008). Differences in the Lethality of Occupational Accidents in OECD Countries. *Safety Science*. 46(7). 1078-1090. [https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.06.017].
- Özdemir, A. ve Salihöglü, M. (2019). Ekonomik ve Politik Faktörlerin İnsani Gelişmişlik Üzerindeki Etkileri. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 5(3). 21-35.
- Page, Y. (2001). A Statistical Model to Compare Road Mortality in OECD Countries. *Accident Analysis and Prevention*. 33(3). 371-385. [https://doi.org/10.1016/S0001-4575(00)00051-8].
- Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. Anı Yayıncılık.
- Pektaş, A. O. (2013). *SPSS ile Veri Madenciliği*. Dikeyksen Yayın Dağıtım, Yazılım ve Eğitim Hizmetleri San. ve Tic. Ltd. Şti. İstanbul.
- Pessina, D. ve Facchinetti, D. (2017). A Survey on Fatal Accidents for Overturning of Agricultural Tractors in Italy. *Chemical Engineering Transactions*. 58. 79-84. [https://doi.org/10.3303/CET1758014].
- Probst, T. M., Petitta, L. ve Barbaranelli, C. (2017). Comparing Recall vs. Recognition Measures of Accident Under-Reporting: A Two-Country Examination. *Accident Analysis and Prevention*. 106(1-9). [https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.05.006].
- Romesburg, C. (2004). *Cluster Analysis for Researchers*. Lulu.com.
- Saloniemi, A. ve Oksanen, H. (1998). Accidents and Fatal Accidents—Some Paradoxes. *Safety Science*. 29(1). 59-66. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535(98)00016-2].
- Statistics Eurostat (2021). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en].
- Stout-Wiegand, N. (1988). Fatal Occupational Injuries in the United States in 1980-1984: Results of the First National Census of Traumatic Occupational Fatalities. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 14. 90-92.
- Susam, N. ve Bakkal, U. (2008). Türkiye’de Tarım Politikalarındaki Dönüşümün Kamu Bütçesi ve Ekonomi Üzerindeki Etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(1). 327-357.
- Takala, J. (1999). Global Estimates of Fatal Occupational Accidents. *Epidemiology*. 10(5). 640-646.
- Theodorsson-Norheim, E. (1986). Kruskal-Wallis Test: BASIC Computer Program to Perform Nonparametric One-Way Analysis of Variance and Multiple Comparisons on Ranks of Several Independent Samples. *Computer Methods and Programs in Biomedicine*. 23(1). 57-62. [https://doi.org/10.1016/0169-2607(86)90081-7].

Uzundumlu, A. S. (2012). AB Ülkeleri ile Türkiye Tarımsal Yapısının Karşılaştırılması. *Alinteri Journal of Agriculture Science*. 23(2). 64-73.

Vargha, A. ve Delaney, H. D. (1998). Kruskal-Wallis Testi ve Stokastik Homojenlik. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*. 23(2). 170-192. [<https://doi.org/10.3102/10769986023002170>].

Wang, B., Wu, C., Huang, L., Zhang, L., Kang, L. ve Gao, K. (2018). Prevention and Control of Major Accidents (MAs) and Particularly Serious Accidents (PSAs) in the Industrial Domain in China: Current Status, Recent Efforts and Future Prospects. *Process Safety and Environmental Protection*. 117. 254-266. [<https://doi.org/10.1016/j.psep.2018.04.025>].

Yaz, H. F. (2014). *Çok Değişkenli İstatistiksel Tekniklerden Kümeleme Analizi; SPSS ile Bir Uygulama*. Ankara.

Araştırma Makalesi – Research Article

Nüfusun Yaşlanmasının Ekonomik Etkilerinin Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Açısından İncelenmesi: Türkiye için Bağımlı Nüfus Projeksiyonları¹

Analyzing the Economic Effects of Population Aging in Terms of Long-Term Care Services: Dependent Population Projections for Turkey

Şebnem BEŞE CANPOLAT*

ORCID 0000-0002-8988-0344

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 53-84 / Pages:53-84
DOI: 10.32331/sgd.1135330

ÖZ

Yaşlı nüfusun hem oransal hem de sayısal olarak artması ve Türkiye’de değişen aile yapısı, yaşlı bakımı ile ilişkili birçok konunun ve sosyal sorumlulukların gündeme gelmesine neden olmakta, yaşlı nüfusa götürülecek hizmetlerin önemini de artırmaktadır. Bunlardan biri de uzun dönemli yaşlı ve engelli bakım hizmetleridir. Bu çalışmanın temel amacı, nüfusun yaşlanması olgusunun, Türkiye’nin uzun dönemli bakım harcamaları üzerindeki etkilerinin incelenmesi için gerekli olan bağımlı nüfus büyüklüğünü tahmin etmektir. Bu bağlamda, bağımlı nüfusun zaman içinde değişimini ortaya koymak amacıyla ilk defa Türkiye için 2023, 2040, 2060 ve 2080 yıllarına ait bağımlı nüfus projeksiyonu üretilmiştir. Nüfusun yaşlanmasından kaynaklı olası sorunları önleyecek başarılı ülke uygulama örneklerine dayalı politikalar da çalışmada sunulmuştur. Günümüzde yapılan kamu harcamalarının birim maliyeti ve basit makro simülasyon modeli kullanılarak uzun dönemli yaşlı bakım hizmeti harcamalarına ilişkili bir projeksiyon yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, 2020 yılında Türkiye’deki 15+ yaşta ki nüfusunun %7,3’ü kendisini en az bir sağlık problemi nedeniyle günlük faaliyetlerinde çok sınırlama olan kişi olarak tanımlanmaktadır ve bağımlı nüfus içerisinde 65+ nüfusun oranı tüm senaryolarda yüksektir. 2040 yılında toplam bağımlı nüfusun %53,4’ünü 65+ yaşta ki nüfusun oluşturması beklenmektedir. Bağımlı nüfus, aldığı bakım türlerine göre incelendiğinde ise bağımlı nüfusun büyük çoğunluğunu (yaklaşık %55,5) resmi olmayan bakım alanların oluşturduğu görülmektedir. Bundan sonra en yüksek değeri alan bakım türü ise %32,3 ile kanun kapsamında aylık desteğidir.

Anahtar Sözcükler: Uzun dönemli bakım, nüfusun yaşlanması, bağımlı nüfus projeksiyonu, kamu harcaması, sosyal politika

ABSTRACT

The continuous increase in the elderly population and the changes in the family structure in Turkey cause many issues and social responsibilities related to the care of the elderly. The importance of required services for the elderly population also increases. One of them is long-term care services for elderly and disabled people. The primary purpose of this study is to estimate the required dependent population size for analyzing the effects of population aging on Turkey’s long-term care expenditures. It is aimed to produce a dependent population projection in order to estimate the total dependent population for Turkey for the first time. The long-term elderly care service expenditures are also projected based on a simple macro-simulation model by using the unit cost of current public expenditures. Policy recommendations based on good practice from the country’s examples are also presented in the study. According to the study results, it is seen that 7.3% of the 15+ aged population aged in Turkey defined themselves as a person with many limitations in their daily activities due to at least one health problem in 2020. It is found that the 65+ population constitutes a significant part of the total dependent population in all scenarios. According to the projections, it is expected that 53.4% of the total dependent population will be 65+ years old in 2040. When the dependent population is analyzed according to the types of long-term care they receive, it is seen that the majority of the dependent population (about 55.5%) are those who are receiving informal care. Cash benefits are the second-highest long-term care type with 32.3%.

Keywords: Long-term care, population aging, dependent population projection, public expenditure, social policy

Önerilen atıf şekli: Beşe, Canpolat, Ş. (2022). Nüfusun Yaşlanmasının Ekonomik Etkilerinin Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Açısından İncelenmesi: Türkiye için Bağımlı Nüfus Projeksiyonları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 53-84.

• Geliş Tarihi/Received: 01/04/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 13/06/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

¹ Bu makale Şebnem Beşe Canpolat’ın Doktora tezinde yer alan “VIII. Economic Impacts of Population Ageing: Impacts on Health and Institutional Care Expenditures” bölümü temel alınarak hazırlanmıştır.

* Dr., Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK Uzmanı, sebnem.canpolat@tuik.gov.tr

GİRİŞ

Dünya nüfusu, doğurganlık hızının düşmesi, yaşam beklentisinin sağlık hizmetleri ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak artması gibi bir dizi faktörler nedeniyle yaşlanmaktadır. Türkiye'nin nüfusu da dünya nüfusu gibi içinde bulunduğu demografik değişim ve dönüşüm süreci sonucunda yaşlanmaktadır. Nüfusun yaşlanması gelişmiş ve ekonomik büyüme sağlamış ülkelerin demografik gerçeğidir. Doğumların azalması, sağlık ve yaşam koşullarının iyileşmesi sonucunda bir nüfusun medyan yaşının artması ve toplam nüfus içinde yaşlı nüfus oranının artması nüfusun yaşlanması olarak adlandırılmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından, yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının yüzde 8 ile yüzde 10 arasında olması durumunda o ülke nüfusunu “yaşlı nüfus” olarak sınıflandırılmaktadır. Yaşlı nüfus oranının yüzde 10'un üzerinde olması durumunda ise ülke nüfusu “çok yaşlı nüfus” olarak değerlendirilmektedir (Eryurt ve Samancı-Peksezer, 2016).

Küresel yaşlanma süreci olarak adlandırılan “demografik dönüşüm” sürecinde olan Türkiye’de yaşlı nüfus, diğer yaş gruplarındaki nüfuslara göre daha yüksek bir hız ile artış göstermekte olup Türkiye’nin nüfusu diğer ülkelere göre daha kısa sürede ve daha hızlı bir şekilde yaşlanmaktadır (Beşe Canpolat, 2019). Türkiye’de yaşlı nüfus oranının %7’den %14’e geçmesi için gereken süre 25 yıl iken, bu süre Fransa için 115 yıl, İsveç için 85 ve ABD için 69 yıldır (Tablo 1). Türkiye’de 1935 yılında %3,9 olan yaşlı nüfus oranı, sürekli artış göstererek 2021 yılına gelindiğinde %9,7’ye ulaşmıştır. Yaşlı nüfus oranının, 2025 yılında %11, 2040 yılında %16,3 ve 2080 yılında %25,6 olacağı öngörülmektedir (TÜİK, 2022). Bu dönüşüm sırasında, nüfusun yaş gruplarına ait oranlar değişmekte, çocuk ve gençlerin nüfus içindeki oranı azalırken yaşlıların toplam nüfus içindeki oranı artış göstermektedir (Grafik 1).

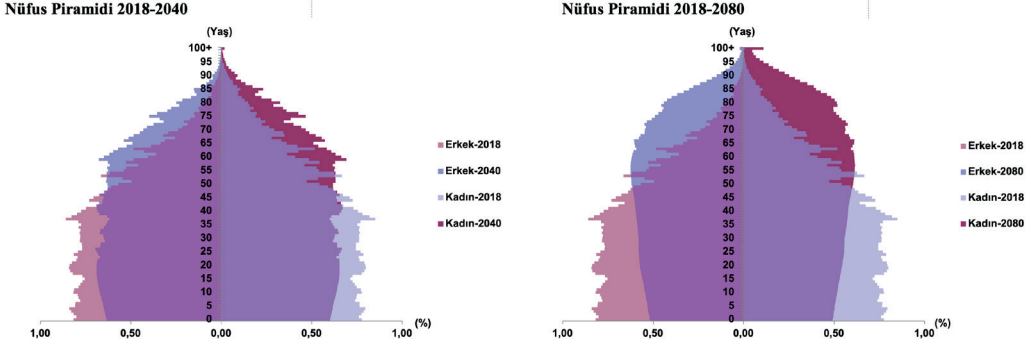
Tablo 1. Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Nüfusun Yaşlanma Hızları

Ülke adı	65 yaş ve üstü nüfusun oranının %7'ye ulaştığı yıl	65 yaş ve üstü nüfusun oranının %14'e ulaştığı yıl	Yaşlı nüfus oranının %7'den %14'e geçiş süresi
ABD	1945	2013	69
Azerbaycan	2004	2037	33
Birleşik Krallık	1930	1975	45
Brezilya	2011	2032	21
Fransa	1865	1980	115
İsveç	1890	1975	85
Güney Kore	2000	2018	19
Türkiye	2009	2034	25

Türkiye rakamı 2018-2080 Nüfus Projeksiyonlarından elde edilmiştir.

Kaynak: (Çuhadar, 2020)

Grafik 1. Türkiye Nüfus Piramitleri (TÜİK, 2018)



Türkiye’de 2021 yılında yaklaşık her dört haneden birinde yaşlı nüfus olarak tanımlanan, 65 ve daha yukarı yaşta en az bir fert bulunmaktadır. En az bir yaşlı fert bulunan yaklaşık 6 milyonluk hanenin 1.561.398’ini tek başına yaşayan yaşlı fertler oluşturmaktadır. Bu tek kişilik hanelerin ise %74,9’unda yaşlı kadınlar, %25,1’inde ise yaşlı erkekler bulunmaktadır (TÜİK, 2022). Yalnız yaşayan yaşlıların sayısı yıllar içinde artmaktadır.

Bireylerin daha sağlıklı ve uzun yaşamalarının bir sonucu olan nüfusun yaşlanması bir gelişmişlik göstergesi olmakla birlikte tasarruf veya yatırım modellerindeki değişimlerden, ekonomik büyüme, sağlık, sosyal yardımlar ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde yaratacağı yüklerle kadar ülkeler ve ekonomileri üzerinde çok yönlü ve büyük bir etkiye sahiptir. Nüfusun yaşlanması, ayrıca bakıma muhtaçlık gibi bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Nüfusun yaşlanmasından kaynaklı olası negatif etkiler yönelik gerekli önlemler alınmadığı takdirde bu demografik süreç, ekonomik ve sosyal riskler yaratma potansiyeline sahip olup genellikle kamu maliyesi üzerinde kapsamlı ekonomik reform ihtiyaçları oluşturabilmektedir (Canpolat Ş. 2008). Yaşlanma sürecinin kamu maliyesi üzerinde yaratacağı bu baskı ülkeleri nüfusun yaşlanması ve sonuçları konusunda politika üretmeye yönelten en önemli faktörlerden biridir (Eryurt ve Samancı Peksezer, 2016). Beklenen ortalama yaşam süresinin uzaması nedeniyle emeklilikte geçen süre uzamakta, bunun sonucu olarak sosyal güvenlik sistemine katkı veren çalışan sayısı düşmektedir. Yaşlanma ile birlikte sağlık maliyetlerinin, evde bakım ve kurumsal bakım hizmet ihtiyacının da artması beklenmektedir. 65 yaş ve üstü bireylerin sağlık harcamalarının diğer yaş gruplarına göre 4,3 kat daha fazla olduğu ve bu maliyetlerin büyük bir kısmının çalışan nüfusun ödediği vergi ve primlerle karşılandığı belirtilmektedir (Özkan ve Aca, 2021).

Yaşlı nüfusun hem oransal hem de sayısal olarak artması ve Türkiye’de değişen aile yapısı, yaşlı bakımı ile ilişkili birçok konunun ve sosyal sorumlulukların gündeme gelmesine neden olmakta, yaşlı nüfusa götürülecek hizmetlerin önemini de artırmaktadır. Bunlardan biri de uzun dönemli yaşlı ve engelli bakım hizmetleridir. Yaşlanma ile birlikte bakıma muhtaçlık riski de artmaktadır. Genel olarak bakıma muhtaç kişi, kronik hastalık, ileri yaşlılık ve/veya ağır engellilik sebebiyle günlük yaşamın rutin faaliyetlerinin temel gerekliliklerini önemli ölçüde yerine getiremediği için hangi yaşta olursa olsun başkalarının bakım hizmetine ve desteğine sürekli olarak ihtiyaç duyan kişi olarak tanımlanmaktadır (Ağören, 2017).

Türkiye’de bakım ihtiyacı olan yaşlı bireylere bakım verme konusunda geleneksel olarak hâlâ aile bireylerine büyük rol düşse de günümüzde gelişmiş ülkelerde olduğu gibi yaşlı ve engelli

bireylere yönelik uzun dönemli bakım (UDB) hizmetlerinin sunulmasının refah devletinin temel sorumluluklarından biri olduğu görüşü kabul edilmeye başlanmıştır (Irmak ve Artan, 2021). Özmete ve Hussein'e (2016) göre; gelecekte Türkiye'de 65 ve daha büyük yaş grubunda ortalama her dört kişiden biri UDB hizmetine ihtiyaç duyacaktır. Yazarlara göre 2023 yılında UDB alacak olanların yaklaşık 2.1 milyon, 2050 yılında 4.8 milyon ve 2075 yılında 6.1 milyon kişi olacağı tahmin edilmektedir. Tüm bu nedenlerle uzun dönemli yaşlı bakım hizmetlerinin sosyal politikalar içerisinde daha fazla yer alması beklenmektedir.

Türkiye'de yaşlılık alanındaki çalışmalar 2000'li yıllardan itibaren hız kazanmış, uzun süreli bakımın desteklenmesi ve geliştirilmesi için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) öncülüğünde kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve diğer paydaşların sorumluk aldığı birçok eylem planı ve politika oluşturulmuştur. 11. Kalkınma Planında da "Nüfus ve Yaşlanma" bölümünde yer alan politika ve tedbirler arasında (M. 655) "Uzun süreli bakıma gereksinim duyan yaşlılar için hizmetlerin çeşitlendirileceği ve yaygınlaştırılacağı, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir bakım güvence modeli geliştirileceği, farklı kurumlar tarafından sunulan uzun süreli evde bakım hizmetlerinde bütünlük ve kurumlar arası eşgüdüm sağlanacağı, yerel yönetimlerin hizmet sunumunda daha fazla rol almasına imkân verecek düzenlemeler yapılacağı ve evde ve kurumsal yaşlı bakım hizmetlerinde çalışacak işgücünün nitelik ve niceliğinin artırılacağı" belirtilmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019).

Bu çalışmanın temel amacı, nüfusun yaşlanması olgusunun, Türkiye'nin UDB harcamaları üzerindeki etkilerinin incelenebilmesi için gerekli olan bağımlı nüfus büyüklüğünü tahmin etmektir. 11. Kalkınma Planı altında yer alan tedbirlerden biri olan sosyal güvenlik sistemi altında "sürdürülebilir ve kapsayıcı bir bakım güvence modelinin" sağlıklı bir şekilde geliştirilebilmesi içinde söz konusu bağımlı nüfus büyüklüğünün tahmini önem arz etmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma kapsamında bağımlı nüfusun zaman içinde değişimini ortaya koymak amacıyla ilk defa Türkiye için 2023, 2040, 2060 ve 2080 yıllarına ait bağımlı nüfus projeksiyonunun üretilmesi hedeflenmiştir.

Toplam bağımlı nüfusun tespit edilebilmesi için mevcut resmi istatistikler ile TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA) sonuçları kullanılarak Türkiye için bağımlı nüfus projeksiyonunun yapılması amaçlanmıştır. Mevcut durumun analiz edilmesi ve harcama büyüklüğünün somutlaştırılabilmesi için günümüzde yapılan kamu harcamalarının birim maliyeti ve basit makro simülasyon modeli kullanılarak UDB hizmeti harcamalarına ilişkin projeksiyon yapılması da çalışmanın diğer amaçlarından biridir. Bu çalışma kapsamında, nüfusun yaşlanmasından kaynaklı UDB ile ilgili olası sorunları önleyecek başarılı ülke uygulama örneklerine dayalı politikalar da ayrı bir bölüm olarak sunulmuştur.

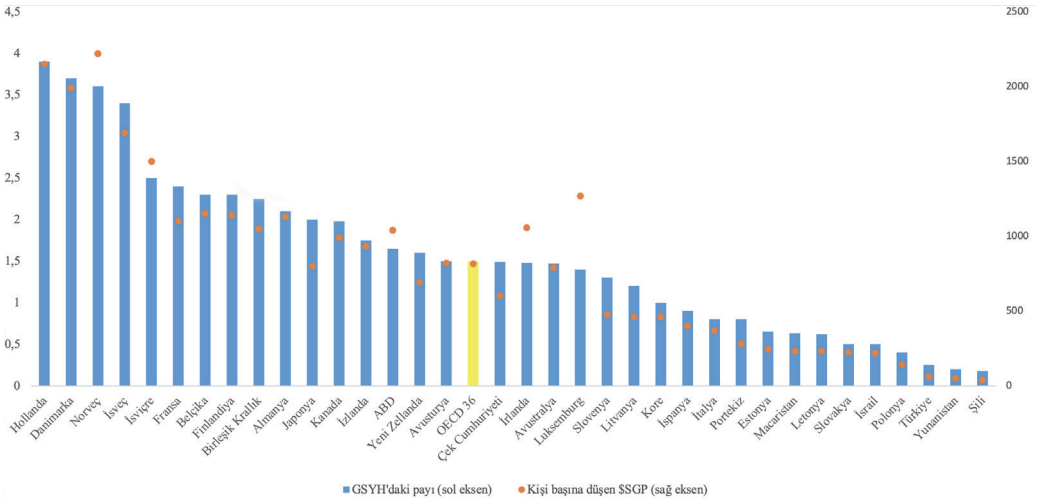
I- UZUN DÖNEMLİ BAKIM HİZMETLERİ

UDB hizmetleri; fiziksel veya bilişsel anlamda fonksiyonel kapasitesi azalmış engelli bireylere ve günlük temel faaliyetlerini gerçekleştirmek için uzun bir süre boyunca dışarıdan yardıma bağımlı olan kişilere sunulan ve hem sağlık hem de sosyal bakım faaliyetlerini içeren hizmetler olarak tanımlanmaktadır. Bu hizmetler; genel olarak yürüme, banyo yapma, giyinme, beslenme, yemek hazırlama, ev temizliği, ağrıyla baş etme, başıboş kalma durumlarını giderme, fiziksel ya da psikolojik tedavi, telefonlara cevap verme, ulaşım, ilaçların doğru alınması, paranın doğru kullanımı, faturaların ödenmesi, kişisel hijyenin sağlanması, evlerde ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılması gibi günlük temel faaliyetlerin sağlanmasına yönelik hizmetler olarak tanımlanmaktadır (Bal, 2016).

UDB hizmetleri genel olarak; hizmete ihtiyacı olan kişinin kendi evinde veya aile üyelerinden/ akrabalarından/arkadaşlarından birisinin evinde, yaşlılara gündüz hizmet veren bir kuruluştaki, gözetimi olan bakımevi gibi herhangi bir yaşam alanında ya da huzurevinde uzman bakıcılar, ücretli bakıcılar ya da aile bireyleri aracılığıyla sunulmaktadır (Bal, 2016).

Ülke nüfusları yaşlandıkça, ihtiyacı olan tüm bireyler için UDB hizmetlerinin sunulması ve bu hizmetlerin mümkün olduğunca ekonomik olmasının sağlanması ile ilgili konular devletler ve bütçeleri üzerinde baskı yaratmaktadır. Birçok OECD ülkesinde, bütçenin önemli bir kısmı, hâlihazırda günlük yaşam aktivitelerinde başkalarına bağımlı kişiler için bir dizi tıbbi ve hemşirelik bakımı, kişisel bakım ve yardım hizmetlerine tahsis edilmiştir. OECD ülkeleri genelinde 2018’de Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’nın (GSYH) ortalama %1,5’i UDB’ye ayrılmaktadır (Grafik 2). Bunun -ülkeler arasındaki fiyat seviyelerindeki farklılıklara göre ayarlamalar yapıldığında- kişi başına yaklaşık 760 ABD dolarına eşit bir harcamaya denk geldiği belirtilmektedir (OECD, 2020). UDB harcamalarının toplam sağlık harcamaları içindeki payı veya GSYH içindeki payı, son 15 yılda, nüfusun yaşlanması ve kamu tarafından finanse edilen hizmetlerin genişletilmesiyle birlikte bakım talebi arttıkça, birçok OECD ülkesinde de kademeli olarak artmıştır. UDB harcamaları, çoğu OECD ülkesinde genel sağlık harcamalarını ve GSYH büyümesini geçmiştir.

Grafik 2. GSYH ve Kişi Başına Düşen Pay Olarak Toplam UDB Harcaması, 2018



Grafik 2’den de görülebileceği üzere Hollanda, Danimarka, Norveç ve İsveç UDB hizmetine açık ara en yüksek harcama yapan ülkelerdir ve bu ülkelerin GSYH’nin yaklaşık %3,5’i veya daha fazlası UDB ihtiyaçları olan kişilerin bakımına ayrılmıştır. Söz konusu bu yüksek harcama seviyeleri, bu ülkelerde daha gelişmiş resmi UDB sistemlerinin olduğunu yansıtmaktadır. İsviçre, Fransa, Belçika, Finlandiya, Birleşik Krallık, Almanya ve Japonya dâhil olmak üzere yüksek gelirli ikinci bir ülke grubu da ulusal servetlerinin %2-2,5’ini UDB’ye tahsis etmektedir (OECD, 2020).

Daha genç nüfusa sahip olan bazı Güneydoğu Avrupa veya Latin Amerika ülkelerinde ise resmi bakım hizmet oranı oldukça düşüktür. Bu ülkelerde UDB ihtiyacı olan kişilerle ilgili bakım hizmetinde daha yüksek oranda aile üyelerine güvenilmektedir. Bu nedenle, OECD ülkeleri arasında UDB hizmeti ile ilgili harcama seviyeleri karşılaştırıldığında Yunanistan, Türkiye, Şili ve Meksika gibi

genç nüfusa sahip ülkelerin harcamalarının nispeten düşük olduğu görülmektedir (OECD, 2020). 2021 yılı verilerine göre OECD ülkelerinde 65 yaş ve üzeri nüfusun ortalama %10,7'si evde ya da bir kurumda bakım hizmeti almaktadır. Gençler dahil her yaştaki engelli gruplarına UDB hizmetleri sunulmasına rağmen, insanların yaşlandıkça engelli olma ve UDB hizmetleri aracılığıyla desteğe ihtiyaç duyma olasılığı daha yüksektir. 2019'da OECD ülkelerinde UDB hizmeti yararlanıcılarının %25'i 65 yaşından küçük iken %26'sının 65-79 yaş grubunda, %49'unun ise 80 yaş ve üzerinde olduğu belirtilmektedir (OECD, 2021).

II- UDB HİZMETLERİ KONUSUNDA ÜLKE UYGULAMALARI

UDB hizmetlerinin devletler tarafından finansmanı özellikle Japonya, İtalya, Güney Kore, İspanya ve Almanya gibi 65 yaş üstü nüfusu fazla olan ülkeler için sürdürülebilir çözümler üretilmesi gereken öncelikli alanlardan biri olmuştur. Bu ülkelerin birçoğu kendi sosyal refah modelleri kapsamında UDB hizmetlerinin finansmanında örnek ülkeler olmuştur. Bakıma muhtaçlık sorununa karşı birçok gelişmiş ülkenin bakım güvencesini temin eden modeller geliştirdiği, söz konusu riskin çözümüne yönelik olarak gelişmiş ve yaşlı nüfus oranı yüksek olan ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri içerisinde bakım sigortası kurma yoluna gittikleri görülmektedir (Oğlak & Seyyar, 2005). Almanya, Japonya, Avusturya, Fransa ve Güney Kore gibi ülkeler sosyal sigortacılık modeli doğrultusunda uzun süreli bakım sigortası modelini benimserken, İsveç, Finlandiya, İngiltere, Danimarka gibi ülkeler ise İskandinav refah modeli doğrultusunda toplanan vergi gelirleri aracılığıyla bu alandaki harcamalarını finanse etmektedir. Akdeniz ülkelerinde ise UDB'da aileye bel bağlanmaktadır (Bal, 2016). Türkiye, Akdeniz refah modeli sınıflandırmasında yer almakta, çalışma hayatına dayanan primli-sosyal sigorta modelini benimsemekte ve merkezi hükümet politikaları açısından incelendiğinde enformel bakım modelini destekleyen yasa ve politikaların ağırlıklı olduğu bir ülke olarak değerlendirilmektedir (Ağcasulu, 2021).

OECD ülkeleri arasında en yaşlı nüfusa sahip ülkelerden birisi olan Almanya'da zorunlu sigorta sistemi bağlamında uygulanan UDB sigortası uygulaması bulunmaktadır (T.C. Berlin Büyükelçliği, 2022). Bu bakım sigortası; bedensel, zihinsel veya ruhsal bir hastalık veya engellilik nedeniyle kendisine bakacak durumda olmayan kişilere maddi destek, nakil hizmetleri ve bakım yapan akrabaları için birçok olanak içermektedir. Almanya'da 1995 yılında başlayan UDB sigorta planı kapsamında çalışanlar brüt ücretlerinin %2.35'i kadar sigorta katkısı vermektedir. Çocuksuz yetişkinlerde bu orana %0.25 kadar daha miktar eklenmektedir (Özmete ve Hussein, 2016). Bu tip sigorta sistemi olan ülkelerden birisi de Japonya'dır. Japonya'da artan yaşlı nüfus oranı ile 2000 yılında sağlık sigortası ve uzun dönem sigorta sistemini tek çatı altında birleştirmiştir. Bu güvenceden yararlanan yaşlıların ödeyeceği sigorta ücreti ise gelir durumuna göre belirlenmiştir. Sigorta ücreti ya emekli maaşlarından kesilmekte ya da doğrudan sigortalı tarafından ödenmektedir. Yaşlı nüfusun hepsi sigorta kapsamına alınmıştır (Özmete ve Hussein, 2016). Uzun dönem sağlık güvencesi yaşlı bakımevlerini de kapsamaktadır. Bu kapsamda, ciddi sağlık ve zihinsel problemi olmayanlar için yaşlı evleri, özel sağlık hizmeti gerektiren huzurevleri ve demans gibi kronik rahatsızlıkları olan yaşlılara yönelik sanatoryum tarzı bakımevleri olmak üzere üç tip kurumsal bakım yer almaktadır. Bu sistemde hizmetler, yaşlıların ihtiyaçlarına göre belirlenmektedir. Üçüncü gruptaki bakımevlerinde 65 ve üzeri yaştaki bireyler, ailelerinden bakım göremeyen, fiziksel ya da zihinsel bir probleme bağlı olarak düzenli olarak ilgiye muhtaç olan yaşlılardır. İkinci gruptaki huzurevleri düşük gelirli yaşlılara günlük yardım yapılan, birinci gruptaki yaşlı evleri ise kişisel bakım ihtiyaçlarını karşılayabilen ancak kalacak yer bulamayan yaşlılara özel bakım evleridir (Kosberg, 1995).

İspanya'daki UDB sistemi merkezi olmayan, "bölgesel UDB hizmetleri sistemi" olarak adlandırılabilen bir sistemdir. Toplumda kayıt dışı bakıma büyük bir güven duyulmakla birlikte kadınların işgücüne katılım oranı arttıkça, İspanya'nın resmi bakıma giderek daha fazla bağımlı hale gelmesi beklenmektedir. Devlet tarafından finanse edilen UDB'ye erişim, bölgelere göre değişen ihtiyaç ve kaynaklara göre yapılmaktadır. Verilen hizmetler, kaynakların kısıtlı olması nedeniyle sıkı bir şekilde takip edilen karneye tabi olarak yapılmaktadır. Sosyal bakım hizmetleri, gelir testi yapılarak bölgesel hükümetler tarafından düzenlenmekte hem yerel yönetimler hem de özel sektör (çoğunlukla kar amacı gütmeyen kuruluşlar) tarafından sağlanmaktadır. Sağlık hizmetleri, yine bölgesel düzeyde Ulusal Sağlık Hizmetleri tarafından ücretsiz olarak sağlanmaktadır. İspanya'da uzun süreli bakım, genel olarak vergiler ve daha az oranda katkı payları ve harçlar aracılığıyla finanse edilmektedir (Comas-Herrera, ve diğerleri, 2006). Sağlık ve sosyal bakım sistemlerinin entegrasyonunun ve uzun vadeli bakımın finansmanının iyileştirilmesi hâlihazırdaki politika tartışmaları arasında yer almaktadır.

İtalya'da yaşlılara sunulan UDB hizmetleri, yaşlının içinde yaşadığı toplum tarafından sağlanan bakım, kurumsal bakım ve nakit yardımlar olmak üzere üç başlık altında yapılmaktadır. Sağlık ve sosyal yardımlarla ilgili destekler hem kamu hem de özel sektör tarafından karşılanmaktadır. Ulusal Sağlık Hizmeti tarafından sağlanan hizmetler ücretsizdir. UDB finansmanı ulusal ve yerel düzeyde alınan vergilerle karşılanmaktadır. Nakdi yardımlar, ihtiyaç sahiplerine gelir testi yapılmadan yapılmaktadır. Bu durum, büyük bölümü kayıt dışı ekonomi içerisinde satın alınan evde özel bakım hizmetlerinin artmasına ve UDB'da evde bakıma güçlü bir şekilde güven duyulmasına neden olmuştur.

Birleşik Krallıkta, İtalya ve İspanya'da olduğu gibi, Ulusal Sağlık Hizmeti kapsamındaki sağlık hizmetleri ücretsizdir. Bununla birlikte yerel makamlar tarafından organize edilen sosyal bakım hizmetleri, gelir testine tabi tutulmaktadır. Sağlık hizmetleri genel vergilerden, bakım hizmetleri ise genel ve yerel vergilerle birlikte yararlanıcı katkılarıyla karşılanmaktadır.

Ayrıca gelişmiş ülkelerde, yaşlı bireylerin UDB ihtiyaçlarını karşılamak için olası çözümlerden biri olarak, bireylerin yaşadıkları ortamda yaşlanmalarını destekleyen politikaların kapsamında yer alan "telebakım" programları uygulanmaktadır. Gelişmiş teknolojilerin ışığında oluşturulan telebakım, teletıp ve telesağlık gibi uygulamalar yaşlı ve engelli bakımında geniş kapsamlı bir şekilde kullanılabilir (Ustamehmetoğlu, 2021). Söz konusu telebakım çözümleri sayesinde yaşlıların bakım ihtiyaçları karşılanırken UDB maliyetlerinin azaltılması hedeflenmektedir.

III- TÜRKİYE'DE UDB HİZMETİ

Türkiye'deki demografik değişim, yaşlanma ile birlikte bakıma muhtaçlık riskinin artmasına ve çocuk sayısının azalmasına bağlı olarak bakıma muhtaç kişilerin aile üyeleri tarafından bakılma olasılığının azalmasına yol açmaktadır. Bu durum gelecekte, resmi bakım hizmetlerine ilişkin tüm nüfusu kapsayacak politikaların oluşturulması ihtiyacını gündeme getirmektedir.

Sosyal devlet olmanın gerektirdiği sorumluluk bilinciyle, Türkiye'de de yaşlı ve engellilere yönelik hizmetlerin önemi gittikçe artmaktadır. Türkiye'de UDB hizmetlerinin organizasyonu ve yürütülmesinden ASHB sorumludur. Bu bağlamda, ASHB'nın bünyesinde farklı kurumlarda engelli ve yaşlı alanlarında hizmetlerin yürütülmesinden sorumlu olan birimlerin birleştirilmesi ile Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

ASHB tarafından bu çerçevede özellikle yaşlılara yönelik uluslararası gelişmeler de esas alarak sosyal yardım ve sosyal hizmet faaliyetleri izlenmekte, kontrol edilmekte, politika ve stratejiler

oluşturulmaktadır. Sağlanan bakım hizmetleri arasında evde bakım yardımı, rehabilitasyon merkezlerinde, özel bakım merkezlerinde, huzurevlerinde ve yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde verilen kurumsal bakım hizmetleri yer almaktadır. Türkiye’de UDB hizmetlerinin kamu tarafından sağlanan finansmanı vergi gelirlerinden ve sosyal güvenlik sistemi aracılığıyla genel sağlık sigortasından karşılanmaktadır. Nüfusu yaşlanmış ülkelerin benimsediği UDB sigortası uygulaması ise bulunmamaktadır (Ağören, 2017).

Ağören tarafından 2017 yılında yapılan çalışmaya göre; Türkiye’de 2017-2050 döneminde hem bakıma muhtaç kişi sayısının hem de bu artışa bağlı olarak yapılacak harcamaların artacağı belirtilmektedir. Bu çalışmada, bakıma muhtaçlık sosyal güvenlik sistemi içinde değerlendirilerek, Türkiye için tüm nüfusu kapsayacak bir bakım sigortasına ilişkin bir model önerisinde bulunmaktadır. 2017-2050 yılları itibariyle bakım sigortası kurulması durumunda oluşturulacak bir fon için gelir, gider ve optimal prim oranı tahmini yapılmaktadır (Ağören, 2017).

1976 yılına kadar Türkiye’de, sosyal yardımlar gönüllülük esasına göre yapılmış, gönüllülük esasına dayanan bu yardım faaliyetleri yoksulluğu yapısal bir sorun olarak kavramaktan uzak oldukları için sürdürülebilir ve kapsayıcı olmamışlardır (Özmen, 2017). 1982 Anayasası ile yaşlılara yönelik olarak ‘Yaşlılar devletçe korunur. Yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir’ hükmü ile devlet tarafından anayasal bir hak oluşturulmuştur. Muhtaçlık, huzurevi, bakım ve rehabilitasyon merkezleri tanımları yapılmış ve sosyal hizmet programlarının uygulanmasında öncelik verilenler arasında yaşlılara yer verilmiştir.

Yaşlı bakımı resmi bakım ve enformel olarak ikiye ayrılmaktadır. Yani yaşlılar ile ilgili bakım işleri devlet veya devlet kontrolündeki özel kurumlarda ya da resmi olmayan aile veya diğer kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Bu alanda Türkiye için yapılan çalışmalarda, bireylerin yaşlanması ile birlikte gelirlerinde düşme olduğu, yaşlı nüfusun diğer yaş gruplarına göre daha yüksek yoksulluk riskine sahip olduğu gösterilmekte ve bu durumun yaşlı bakımını zorlaştıran ve ekonomiye yük oluşturan bir sosyal güvenlik sorunu olduğu belirtilmektedir (Doğanay ve Güven, 2019; Karadeniz ve Öztepe, 2013).

Türkiye’de engelli ve yaşlılara yönelik olarak sunulan hizmetlere bakıldığında genel olarak kurumsal bakım, gelir güvencesi ve mali destek/avantajlar sağlama ile nakit yardımların öne çıktığı görülmektedir. Hem yaşlı bakımı hem de muhtaç yaşlıların korunması açısından yaşlılara yönelik en önemli hizmetlerden biri huzurevleri ve rehabilitasyon merkezleri aracılığıyla verilen kurumsal bakımdır. Bununla birlikte, Türkiye’de 2022 yılında kurumsal bakım hizmetinden yararlanan yaşlı sayısı sadece 25 bin kişidir. Kurumsal bakım hizmeti talebinin gelecekte yaşlı ve bağımlı nüfus artışı ile artacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda, kurumsal bakım kapasitesinin, bireylerin yalnızca bedensel ihtiyaçlarının değil, sosyal gereksinimlerinin ve gündelik yaşam faaliyetlerinin de karşılanmasına yardım edecek şekilde artırılması ihtiyacına da dikkat çekilmektedir.

ASHB tarafından engelli bireylere evde bakım aylığı ödenmektedir. Ayrıca, yine 2022 sayılı Kanun kapsamında engelli bireylere aylık yardımı yapılmaktadır. Türkiye’de doğrudan yaşlılara sunulan veya çoğunlukla yaşlıların yararlandığı diğer yardım ve hizmetler arasında, SGK sigorta hizmetleri (genel sağlık sigortası), emekli aylıkları, emekli dul yetim aylığı, eşi vefat eden yaşlı kadınlara yapılan yardımlar, yaşlılara yönelik ücretsiz veya indirimli seyahat desteği, çeşitli vergilerde indirim avantajları, sivil toplum kuruluşları ve vakıf yardımları sayılabilir (Karakuş, 2018). Türkiye’de özellikle evde bakım hizmetlerinde, merkezi hükümet, bakanlıklar ve yerel yönetimler tarafından “hizmet sunumundan ziyade” büyük oranda ayni ve nakdi sosyal yardımlar tercih edilmektedir.

Türkiye’de UDB hizmetlerine ilişkin olarak karşılaşılan temel sorunlardan biri sosyal hizmetler sisteminin kurum bakımını esas alacak şekilde yapılandırılması sebebiyle evde bakım hizmetlerinin yeteri kadar gelişmemiş olmasıdır. Diğer sorunlar arasında ise kurumsal bakım hizmetlerinin sunumunda karşılaşılan eksiklikler, eğitim eksikliği, bakım ve rehabilite edici destek teknolojilerinin yetersizliği sayılabilir (Ağören, 2017). Bakıma muhtaçlık sorununa karşı birçok gelişmiş ülkenin sosyal güvenlik sistemleri içerisinde geliştirdiği tüm nüfusu kapsayacak bir bakım sigortası sisteminin hala kurulamamış olması da UDB konusunda orta ve uzun vadede karşılaşılabilecek temel sorunlardan biridir.

IV- VERİ KAYNAKLARI

A- İdari Veri Kaynakları

i) Türkiye’de Sosyal Yardımlar, Yaşlı ve Engellilere Yönelik Bakım Hizmetleri ve Harcamaları

Bağımlı nüfus büyüklüğü, toplam yaşlı nüfusla aynı doğrultuda gelişim göstermekte olup bu nüfus grubunun önemli bölümünü yaşlı nüfus oluşturmaktadır. Hem bu nedenle hem de bu çalışma kapsamında kullanılan hizmet türleri ile ilgili nüfus ve harcama bilgi ve istatistiklerinin veri kaynağı olan ve ASHB (2022) tarafından hazırlanan Engelli ve Yaşlı İstatistikleri Haber Bülteninde yer alan istatistiklerin önemli bir bölümünde yaş ve cinsiyete göre harcama kalemleri verilmediği için yapılan projeksiyon ve tahminler UDB ihtiyacı olan tüm bireyleri kapsayacak şekilde gerçekleştirilmiştir.

ii) Aylık Yardımı

Türkiye’de engelli ve yaşlılara yönelik yapılan sosyal yardımlar içerisinde en eski ve düzenli yardımlardan birisi 1/7/1976 tarih ve 2022 sayılı “65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun” kapsamında ödenen aylıklardır. Yapılan nakit yardımlarda, bu kanun çerçevesinde verilen engelli ve yaşlı aylığı ile engelli evde bakım ücreti desteği öne çıkmaktadır. Bu yardımlar genel olarak, yaşlıların kendi ev aile ortamında yaşamını sürdürebilmesi için yaşlıların kendileri veya aile ve yakın çevresi tarafından sağlanan aile içi (enformel) bakımı desteklemektedir. 2022 sayılı Kanun kapsamında aylık alan yaşlı ve engellilerin genel sağlık sigortası primi de Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından karşılanmakta olup sağlık giderleri ücretsiz karşılanmaktadır (Karakuş, 2018).

ASHB verilerine göre 2022 sayılı Kanun kapsamında aylık alan engelli birey ve yaşlı sayılarının yıllara göre dağılımı Tablo 2’de yer almaktadır (ASHB, 2022). Engelli aylığı alan kişilerin yüzde kaçının yaşlı olduğuna ilişkin bir bilgi ASHB’nin 2022 yılı ocak ayındaki Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni’nde yer almamaktadır. Bununla birlikte, 2018 yılında yayınlanan “Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı Bakımı ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu” adlı yayında “2022 sayılı Kanun kapsamında 2016 yılında engelli aylığı alan kişilerin 108.112’sinin yaşlılardan oluştuğu” belirtilmektedir (Karakuş, 2018: 95). Buna göre engelli aylığı alan bireylerin en az %15’ini yaşlı bireyler oluşturmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Engelli Aylığı Alan Engelli Bireylerin ve Kamu Harcamalarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Bakıma Muhtaç Engelli (%70 ve Üzeri)		Engelli (%40-%69)		Engelli Yakın Aylığı (18 Yaş Altı)		Silikozis		2022 Sayılı Kanun kapsamında aylık alan tüm engelli bireyler için		2022 Sayılı Kanun kapsamında aylığı alan yaşlı bireyler için		2022 Sayılı Kanun kapsamında aylık alan engelli ve yaşlı bireyler için toplam harcama tutarı (TL)	
	Kişi sayısı	Tutar (TL)	Kişi sayısı	Tutar (TL)	Kişi sayısı	Tutar (TL)	Kişi sayısı	Tutar (TL)	Toplam harcama tutarı (TL)	Toplam kişi sayısı	Kişi sayısı	Tutar (TL)	Kişi sayısı	Tutar (TL)
2020	277.553	2.516.000.000	346.752	2.104.000.000	95.540	548.000.000	163	2.707.000	5.170.707.000	720.008	825.573	6.423.000.000	11.593.707.000	1.545.581
2019	287.820	2.287.000.000	352.125	1.855.000.000	96.210	471.000.000	164	2.474.000	4.615.474.000	736.319	805.432	5.574.000.000	10.189.474.000	1.541.751
2018	287.726	1.681.000.000	341.825	1.341.000.000	93.003	345.000.000	168	1.771.000	3.368.771.000	722.722	709.590	2.900.000.000	6.268.771.000	1.432.312
2017	284.625	1.748.000.000	335.769	1.399.000.000	94.268	366.000.000	177	1.849.000	3.514.849.000	714.839	618.162	1.766.000.000	5.280.849.000	1.333.001
2016	284.951	1.577.000.000	338.814	1.278.000.000	91.478	327.000.000	189	1.731.000	3.183.731.000	715.432	620.019	1.580.000.000	4.763.731.000	1.335.451
2015	280.288	1.383.000.000	338.588	1.142.000.000	89.631	281.000.000	195	1.617.000	2.807.617.000	708.702	608.513	1.250.000.000	4.057.617.000	1.317.215
2014	268.038	1.259.000.000	332.432	1.069.000.000	87.084	262.000.000	201	1.155.000	2.591.155.000	687.755	629.590	1.009.000.000	3.600.155.000	1.317.345
2013	225.457	1.089.000.000	300.242	984.000.000	64.445	241.000.000	197	1.477.000	2.315.477.000	590.341	632.407	1.009.000.000	3.324.477.000	1.222.748
2012	201.670	847.000.000	298.617	848.000.000	59.517	167.000.000	200	1.251.000	1.863.251.000	560.004	668.351	1.046.000.000	2.909.251.000	1.228.355
2011	187.711	689.000.000	293.141	753.000.000	59.558	145.000.000	153	305.000	1.587.305.000	540.563	797.426	1.055.000.000	2.642.305.000	1.339.989
2010	168.559	616.000.000	290.558	728.000.000	55.727	151.000.000			1.495.000.000	514.844	848.826	1.059.000.000	2.554.000.000	1.363.670
2009	142.288	565.000.000	275.028	632.000.000	44.541	141.000.000			1.338.000.000	461.857	859.516	1.027.000.000	2.365.000.000	1.321.373
2008	114.518	396.000.000	255.990	581.000.000	28.631	91.000.000			1.068.000.000	399.139	867.035	948.000.000	2.016.000.000	1.266.174
2007	92.904	299.000.000	239.110	516.000.000	8.877	26.000.000			841.000.000	340.891	903.283	914.000.000	1.755.000.000	1.244.174
2006	82.891	159.000.000	233.910	377.000.000					536.000.000	316.801	927.077	747.000.000	1.283.000.000	1.243.878
2005	84.072	88.000.000	243.519	251.000.000					339.000.000	327.591	938.677	664.000.000	1.003.000.000	1.266.268
2004	79.811	53.000.000	220.600	149.000.000					202.000.000	300.411	792.046	585.000.000	787.000.000	1.092.457
2003	72.805	48.000.000	204.332	136.000.000					184.000.000	277.137	770.204	551.000.000	735.000.000	1.047.341
2002	68.598	19.000.000	193.780	56.000.000					75.000.000	262.378	746.468	234.000.000	309.000.000	1.008.846

iii) Engelli Evde Bakıma Destek Aylığı Sosyal Yardımı

Gelişmiş ülkelerde yaygın bir şekilde uygulanan evde bakım hizmetleri kısa veya uzun süreli bakım olarak ikiye ayrılmaktadır. Kısa süreli evde bakım hizmeti genellikle sağlık hizmetlerini içermekte olup hastalığın tedavi sonrası iyileşme sürecindeki bir aylık süreci kapsamaktadır. Uzun süreli evde bakım hizmeti ise genellikle altı aydan daha fazla süren bakım ihtiyacını içermekte, sosyal bakım ağırlıklı, sağlık bakımını da kapsayan bir hizmettir (Yılmaz ve Şara, 2014; Özkan ve Aca, 2021). Evde bakım hizmetleri, evde sağlık hizmeti, evde bakım yardımı ve evde bakıma destek hizmetlerinden oluşmaktadır. Türkiye’de evde sağlık hizmeti Sağlık Bakanlığı, evde bakım yardımı ASHB ve evde bakıma destek hizmetleri ise belediyeler tarafından sunulmaktadır (Karakuş, 2018; Özkan ve Aca, 2021).

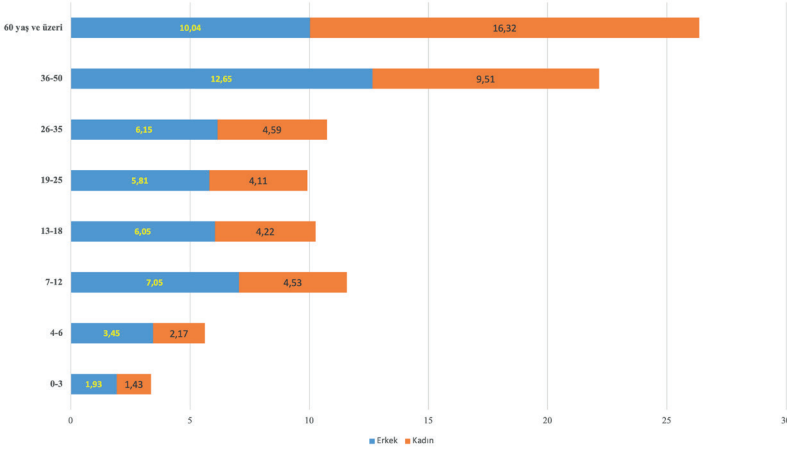
ASHB’nın sosyal yardım modelleri kapsamında bakıma ihtiyacı olan engellilere, resmi veya özel bakım merkezlerinde bakım hizmeti ya da sosyal yardım yapılmak suretiyle evde bakımına destek verilmesi sağlanmıştır (Tablo 3). Evde bakım ücreti desteği ile bakım verenlerin baktıkları yakınlarının kişisel bakımlarını sağlamaları ve destek vermeleri hedeflenmektedir. Engelli evde bakım ücreti desteğinden yararlandırılan engellilerin yaklaşık üçte bir gibi önemli bir bölümü yaşlılardan oluşmaktadır. 2021 yılı sonu itibarıyla toplamda 535.700 engelli, evde bakım ücreti desteğinden yararlandırılırken bunların içerisindeki 60 yaş üzeri yaşlı sayısı 141.200 olmuştur (ASHB, 2022).

Tablo 3. Evde Bakım Yardımından Yararlanan Engelli Sayısı ve Ödeme Miktarının Dağılımı

Yıl	Engelli birey sayısı	Ödeme Tutarı (milyon TL)	Yıl	Engelli birey sayısı	Ödeme Tutarı (milyon TL)
2022 (Ocak)	532.337		2014	450.036	4.056
2021	535.700	10.684	2013	425.928	3.544
2020	535.805	9.474	2012	398.335	2.944
2019	514.158	8.159	2011	347.756	2.215
2018	506.725	6.820	2010	279.580	1.581
2017	499.130	5.833	2009	204.652	964
2016	478.711	5.135	2008	113.000	418
2015	464.741	4.471	2007	28.583	35

Evde bakım yardımından yararlanan kişi sayısı 2007 yılında 28.583 iken bu sayının on beş yılda yaklaşık 19 kat artarak 2022 yılında 532.337'ye ulaştığı Tablo 3'te görülmektedir. Evde bakım yardımı alanların büyük bir yüzdesini %26,4 ile 60 yaş üstü engelliler oluşturmaktadır (Grafik 3). Evde bakım yardımı alanların %44,18'i kadın, %55,82'si ise erkektir (ASHB, 2022).

Grafik 3. Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Evde Bakım Yardımı Alanların Oranı (%), 2022



iv) Kuruluşlarda Bakım Hizmeti

Türkiye'deki kuruluşlardaki kurumsal bakım hizmetleri kapsamında; ASHB, kamu kurumları, yerel yönetimler, dernek ve vakıflar ile özel sektör tarafından engelli ve yaşlıların bakımına yönelik işletilen kuruluşlar yer almaktadır. Kurumsal bakım hizmetleri kapsamında yaşlılar için huzurevleri, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, yaşlı yaşam evleri ve yaşlı hizmet merkezleri; engelli bireyler için de resmî veya özel bakım merkezlerinde bakım hizmetleri verilmektedir (Karakuş, 2018).

Türkiye'de kuruluşlarda bakım hizmeti, Türkiye'de bakıma muhtaç yaşlı veya engellinin veya bu kişilerin yasal temsilcisinin talep etmesi ve kuruluşların kapasitesinin uygun olması halinde,

ASHB’ye bağlı resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinden alınabilir. Ekonomik gücü yeterli olmayan, bakımından sorumlu kimsesi bulunmayan, kendisine bakacak gücü olmayan yaşlılara ücretsiz, ekonomik gücü yerinde olan fakat sosyal yoksunluk içinde bulunan yaşlı bireylere ücretli olarak hizmet sunulmaktadır. Türkiye’de yaşlıların, huzurevleri ile yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde resmi olarak bakım görmesi için belirlenen yaş sınırı 60 yaşdır. ASHB’na bağlı huzurevi sayısı, kapasitesi ve huzurevlerinde kalan yaşlı birey sayısının yıllara göre dağılımı Tablo 4’te yer almaktadır (ASHB, 2022).

B- Diğer Veri Kaynakları

Bağımlı nüfusun yaşa ve cinsiyete göre dağılımını elde edebilmek için bu çalışmada kullanılan temel veri kaynaklarından ikisi TÜİK, GYKA ile Nüfus Projeksiyonları sonuçlarıdır. TÜİK 2006 yılından itibaren, amacı gelir dağılımı yanında, yaşam koşulları, sosyal dışlanma ve görelî gelir yoksulluğu gibi konularda veri üretmek olan, GYK Araştırmasını düzenli olarak uygulamaktadır (TÜİK, 2021b). Çalışmada bağımlı nüfus oranları, bu araştırma kapsamında sorulan ve kişinin algısına dayanan “Son 6 aydır en az bir sağlık problemi nedeniyle günlük faaliyetlerinizde bir sınırlama oldu mu?” sorusundan elde edilen veriler, “Günlük Yaşam Faaliyeti bağımlılığı” oranlarını elde etmek amacıyla kullanılmıştır. İhtiyaç duyulan temel nüfus projeksiyonu için TÜİK tarafından 2017 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçları temel alınarak, biri ana senaryo olmak üzere farklı doğurganlık ve göç varsayımlarını içeren üç ayrı senaryoya göre üretilen nüfus projeksiyonlarından ana senaryo değerleri kullanılmıştır (TÜİK, 2018).

Tablo 4. Resmi/Özel Bakım Merkezlerinin Kapasiteleri, Bakım Hizmetlerinden Yararlanan Yaşlı/Engelli Sayısının ve Ayrılan Kaynak Miktarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde bakım hizmetlerinden yararlanan engelli sayısı ve harcanan ödenek miktarı			Özel bakım merkezlerinde bakım hizmeti alan engelli sayısı ve harcanan ödenek miktarı		Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Müdürlüğü tarafından yaşlı bakım hizmetleri kapsamında yıl sonu itibarıyla Resmi huzurevlerinde kalan yaşlı sayısı			Kurumsal bakım alan engelli ve yaşlı sayısı genel toplamı (Resmi+Özel)
	Yatılı	Gündüz	Toplam	Bakılan engelli sayısı	Kurumda (Özel) Bakım Ödeme Miktarı (Milyon TL)	Resmi huzurevlerinde kalan yaşlı sayısı	harcanan ödenek miktarı (Milyon TL)	Resmi huzurevlerinde kalan yaşlı sayısı	
2022 (Ocak)	7.220	931	8.151	25.346		12.686	-	46.183	
2021	7.211	931	8.142	916	25.346	1.036	12.686	46.174	
2020	7.281	812	8.093	861	21.455	999	13.970	1.034	43.518
2019	7.383	735	8.118	790	19.658	770	13.888	904	41.664
2018	7.305	440	7.745	703	17.264	544	13.883	776	38.892
2017	7.240	459	7.699	551	14.080	400	13.692	625	35.471
2016	7.096	411	7.507	491	11.923	256	13.248	498	32.678
2015	6.494	432	6.926	353	10.823	222	12.299	367	30.048
2014	5.827	457	6.284	292	10.319	202	11.688	314	28.291
2013	5.451	441	5.892	247	10.173	186	11.293	291	27.358
2012	5.112	460	5.572	218	9.328	137	10.951	254	25.851
2011	4.708	454	5.162	201	6.707	84	10.590		22.459
2010	4.490	415	4.905	168	4.331	45	7.979		17.215
2009	4.190	379	4.569	150	2.144	17	7.220		13.933
2008	3.802	470	4.272	123	768	5	6.773		11.813
2007	3.458	634	4.092	96	351	1	6.477		10.920
2006	3.070	1.584	4.654	65			6.082		10.736
2005	2.658	2.287	4.945	44			5.603		10.548
2004	2.441	1.978	4.419	34			5.389		9.808
2003	2.162	2.768	4.930	25			5.188		10.118
2002	1.843	2.065	3.908	13			4.952		8.860

V- YÖNTEM

Çalışmada, Canpolat (2008) tarafından doktora tezinde analiz edilen nüfusun yaşlanması kaynaklı uzun vadeli bakım ihtiyacının ekonomik etkileri ile ilgili tahminler, hâlihazırdaki yeni veriler ve Eurostat tarafından hazırlanan Nüfusun Yaşlanması 2021 Raporu'nda da yer alan makroekonomik varsayımlar ve metodolojiler kullanılarak güncellenmiştir (European Union, 2020). Literatürde, bu alandaki projeksiyonları üretmek için kullanılabilir birkaç teorik yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler projeksiyon uygulamasına özgü ihtiyaçlara ve veri mevcudiyetine göre zaman serisi temelli yöntemler, makro simülasyon veya hücre temelli projeksiyonlar ve mikro simülasyon modelleri olarak üç gruba ayrılmaktadır. Zaman serisi yöntemleri uzun dönemli harcamaları etkileyen birbiriyle ilişkili faktörler ağının karmaşıklığı nedeniyle uzun vadeli projeksiyonlarda tercih edilmemektedir. Mikro simülasyon modellerini oluşturabilmek için bağımlılık, hanehalkı özellikleri, resmi olmayan bakımdan yararlanma, resmi bakımdan yararlanma, gelir, sahip olunan varlıklar, eğitim durumu gibi bilgileri içeren büyük ve karşılaştırılabilir verilere sahip boylamsal araştırma sonuçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Makro simülasyon modelinde ise yaş, cinsiyet, hanehalkı tipi, resmi olmayan bakım veya resmi bakım alma, gelir, eğitim durumu, bağımlı olma durumuna ait olasılıkları tahmin etmek için kesit araştırma sonuçları yeterli olmaktadır (Comas-Herrera et al. 2005). Türkiye'de mevcut veri kaynakları makro simülasyon modelin ihtiyaç duyduğu verileri karşıladığı için bu çalışmada, bağımlı nüfus ve UDB hizmeti harcamalarının projeksiyonu için basit makro simülasyon modelinin kullanılması tercih edilmiştir. Bu modelde, tüm nüfusun belirli özelliklere (örneğin yaş, cinsiyet, kişi başına düşen harcama, sağlık durumu, bakım ihtiyacı ve bakım türü vb. gibi) göre gruplara ayrılmasıyla varsayımlar oluşturulmaktadır. Zamanla bu grupların (göreceli) boyutu veya özellikleri değiştiğinde, bu özelliklerdeki değişime göre uzun süreli bakım harcamaları da değişmektedir. Bu tür modeller, özellikle bireyler ve onların bir durumdan diğerine geçişleri hakkında mikro düzeyde kesin bilgilerin mevcut olmadığı veya çok güvenilir olmadığı durumlarda, genellikle uzun vadeli harcama tahminlerinde kullanılmaktadır. Türkiye için de mikro düzeyde veri olmaması nedeniyle çalışmada yöntem olarak bu modelin kullanılması tercih edilmiştir. Özetle bu çalışmada, UDB hizmetine ait harcamalarının hesaplanmasında kullanılacak yöntemin seçimi, UDB verilerinin mevcudiyeti, erişilebilirliği ve kalitesi ile sınırlanmıştır.

Projeksiyon çalışması için ihtiyaç duyulan veri kaynaklarından en önemlisi bağımlılık oranlarının hesaplanmasında kullanılan GYKA verileridir (TÜİK, 2021b; Eurostat, 2022). Yardım alan kişi sayısına ilişkin veriler için veri kaynağı ise ASHB yaşlı ve engelli istatistikleridir (ASHB, 2022).

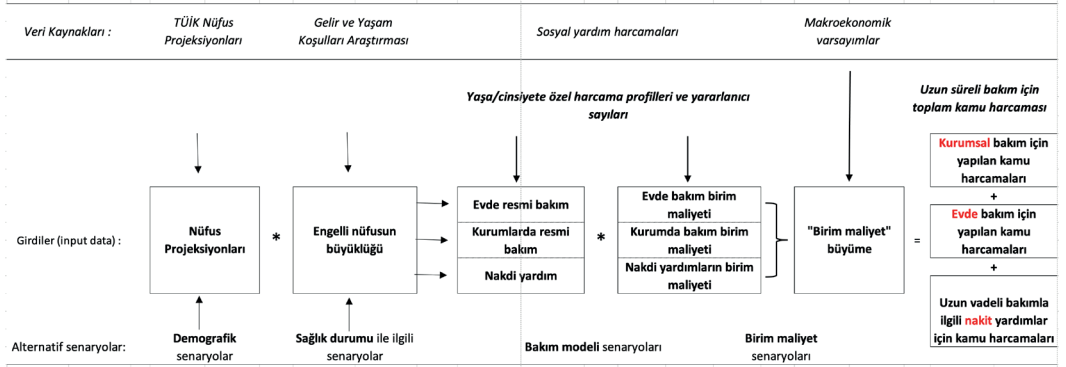
Bakıma muhtaçlığın tespiti ve derecelendirilmesi için OECD ülkeleri tarafından genellikle “Günlük Yaşam Faaliyeti” (GYF) Modeli, “Günlük Yaşamın Araşsal Faaliyetini” (GYAF) Modeli, Gordon Modeli ve Nanda-Reaksiyon Modeli olmak üzere 4 farklı model kullanılmaktadır (Seyyar, 2007). Bu çalışmadaki mevcut veri kaynakları, uyuma ve uyanma, hareket kabiliyeti, beden temizliği, beslenme, tuvalet ihtiyacını tek başına karşılama, insani ilişkiler başta olmak üzere günlük aktivite tanımları üzerinden bağımlılık tanımı yapmaya izin verdiği için GYF bağımlılık modeli kullanılmıştır. Çalışmadaki bağımlılık oranları, en az bir GYF ya da en az bir GYAF gerçekleştirmedeki zorlukları ifade eden GYF bağımlılığı kavramını (Katz, Ford, Moskowitz, Jackson ve Jaffe, 1963) veya GYAF kavramını (Lawton ve Brody, 1969) yansıtmaktadır. GYF, bireylerin kişisel bakım, iş, ev işi ve boş zaman aktiviteleri için gerçekleştirdikleri günlük faaliyetler de dahil olmak üzere, insanların normalde günlük yaşamda herhangi bir teknolojik araç ihtiyacı hissetmeden yaptıkları faaliyetlerdir. Kişi bu faaliyetlerden en az birini yapmakta güçlük çekiyorsa, GYF açısından bağımlı kabul edilir.

Daha önce de belirtildiği gibi UDB, genellikle, fiziksel veya bilişsel kapasitesi azalmış veya düşük derecede olan ve bu nedenle bu faaliyetleri gerçekleştirmede yardıma uzun süre bağımlı olan kişilerin

ihtiyaç duyduğu bir dizi hizmet olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada yer alan hesaplamalarda GYK araştırmasında yer alan ve kişinin algısına dayanan “Son 6 aydır en az bir sağlık problemi nedeniyle günlük faaliyetlerinizde bir sınırlama oldu mu?” sorusundan elde edilen veriler, “GYF bağımlılığı” oranlarını elde etmek amacıyla kullanılmıştır. Bu bağımlılık oranları için, mevcudiyete bağlı olarak son yedi yılın ortalaması yani 2014-2020 yıllarına ait GYKA sonuçları kullanılmıştır.

UDB yardımlarının tahmin edilmesi için kullanılan yöntemin şematik bir sunumu Şekil 1’de yer almaktadır. UDB’la ilişkin toplam kamu harcaması, uzun süreli bakım için yapılan ayni ve nakdi kamu harcamalarının toplamıdır. Kullanılan bu yöntemle, UDB hizmetlerine ihtiyaç duyduğu varsayılan kişi sayısı temel alınarak, gelecekte oluşacak UDB ihtiyacını tahmin etmek hedeflenmektedir. Bu tahmin, nüfusun bağımlı olma, yani bakım gerektiren ciddi bir engelliliğe sahip olma oranını tespit edebilmek için bağımlılık oranlarının kullanılmasıyla elde edilir.

Şekil 1. UDB Harcamaları İçin Projeksiyon Metodolojisinin Şematik Sunumu (European Union, 2020)



Bu çalışmada öncelikle, temel nüfus projeksiyonu ve çalışma kapsamında hesaplanan bağımlılık oranları temel alınarak UDB hizmetine ihtiyaç duyduğu varsayılan bağımlı nüfus ve UDB hizmetine muhtaç olmadığı varsayılan bağımlı olmayan nüfus projeksiyonu yapılmıştır. Bu projeksiyon, mevcut engellilik göstergeleri kullanılarak tahmin edilen ve ilgili temel yılda gözlemlenen yaşa ve cinsiyete özel bağımlılık oranlarının alınması ve bunların temel nüfus projeksiyonuna uygulanması ile gerçekleştirilmiştir.

Ardından farklı bakım türlerinin tercih edilmesine göre oluşacak farklı senaryoların etkisini ayırt edebilmek için birinci adımda projekte edilen bağımlı nüfus, aldıkları bakım türüne bağlı olarak dört gruba ayrılmıştır: (i) kamu harcamaları üzerinde etkisi olmadığı varsayılan enformel bakım alanlar, (ii) evde resmi bakım yardımı alanlar, (iii) kurumlarda resmi bakım alanlar ve (iv) nakdi yardımlardır. Model örtük olarak evde bakım veya kurumsal bakım alan tüm kişilerin bir veya daha fazla GYF ile ilgili zorluk yaşadığını ve tespit edilen bu bağımlı nüfusun hepsinin bir şekilde resmi olmayan bakım, evde resmi bakım, kurumsal bakım ve nakdi yardım aldığını varsaymaktadır. Toplam bağımlı nüfus ile resmi bakım alan (evde veya kurumlarda) bağımlı nüfus arasındaki farkın, enformel bakıma bel bağlayan nüfus olduğu varsayılmıştır. Veri kaynakları bölümünde belirtildiği gibi Türkiye’de 2022 sayılı Kanun kapsamında engelli bireylere engel düzeylerine göre aylık verilmektedir. Bu aylık yardımı da bu çalışmada nakdi yardımlar grubunda değerlendirilmiştir.

Daha sonra, her bir resmi UDB hizmeti için ortalama harcama miktarı hesaplanmıştır. Baz yıl için evde bakım, kurumsal bakım ve nakdi yardımlar için yapılan toplam kamu harcama verileri ve evde

bakım için nakdi yardım alan, uzun süreli kurumsal bakım hizmeti alan ve nakdi yardım alan kişi sayıları kullanılarak bu hesaplama yapılmıştır. Türkiye için harcama miktarına ilişkin istatistikler yaşa ve cinsiyete göre mevcut değildir. Bu nedenle bu hesaplama “bu hizmetlerdeki hâlihazırdaki harcamanın yararlanıcı sayısına bölümü, söz konusu hizmetlerin uzun vadeli birim maliyetine eşittir” varsayımı altında yapılmıştır. Her bir bakım türü için kullanıcı başına bir ortalama harcama hesaplanmıştır.

Son aşamada, her bir bakım türü için projekte edilen kişi sayısı, ortalama kamu harcaması ile çarpılarak, üç bakım hizmeti için yıllara göre kamu harcaması hesaplanmıştır. Bu hesaplardan sonra her bir uygulama için yapılan harcamalar toplanarak, UDB hizmetlerine ilişkin toplam kamu harcaması elde edilmiştir.

A- Uzun Dönemli Kamu Bakım Harcamalarının Tahmini İçin Senaryolar

UDB harcamalarını belirleyen etmenlerin her birinin, uzun süreli bakımın gelecekteki kamu harcamaları üzerindeki potansiyel etkisini değerlendirmek için Eurostat tarafından çeşitli senaryolar oluşturulmuştur. Bu tür farklı senaryoların oluşturulmasındaki temel amaç, bağımlılık oranlarının değişimi, birim maliyetler ve politika düzenlemeleri gibi temel varsayımlardaki değişikliklerin tahminler üzerindeki etkisini görebilmektir. Bu bağlamda demografik senaryo, temel senaryo, yüksek yaşam beklentisi senaryosu, sağlıklı yaşlanma senaryosu, resmi kurumsal bakıma geçiş senaryosu gibi farklı senaryolar oluşturulmuştur. Türkiye’deki mevcut veri ve bilgi kaynakları bu senaryolar arasında demografik senaryonun uygulanmasına olanak verdiği için bu çalışmada demografik senaryo kullanılmıştır. Bu amaçla bağımlı nüfus tanımı üzerinden iki farklı senaryo oluşturulmuş ve analizler gerçekleştirilmiştir:

- i. Senaryo 1: Son 6 aydır en az bir sağlık problemi nedeniyle günlük faaliyetlerinde çok sınırlama olan veya sadece sınırlama olan geniş kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu
- ii. Senaryo 2: Son 6 aydır en az bir sağlık problemi nedeniyle günlük faaliyetlerinde çok sınırlama olan dar kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu

Demografik senaryoda, enformel bakım, evde resmi bakım veya kurumsal bakım alan yaşlı veya engelli nüfusun paylarının projeksiyon dönemi boyunca sabit tutulduğu varsayılmaktadır. Bu sabit paylar daha sonra bağımlı nüfusta öngörülen değişikliklere uygulanmaktadır. GYF ile ilgili bağımlılığın yaygınlığı da projeksiyon dönemi boyunca sabit tutulduğundan, bağımlı nüfus toplam yaşlı nüfusla aynı doğrultuda gelişim göstermektedir. Bu varsayım, yaşam beklentisindeki kazanımların hiçbirinin sağlıkta bir iyileşmeye dönüşmediği anlamına gelmektedir. UDB hizmetlerinin ortalama yaşam boyu kullanımının nüfusun yaşlanmasına paralel olarak zamanla artacağını varsayıldığı için, bağımlılık durumu açısından bu senaryonun kötümser bir senaryo olduğu söylenebilir. Evde veya bir kurumda bakım alma olasılığının veya oranının 2014-2020 ortalaması düzeyinde sabit kalacağı varsayıldığından, bu senaryo aynı zamanda bu dönemde bir “politika değişikliği” olmayacağını varsayan bir senaryodur.

B- Hesaplamalar ve Bulgular

$N_{g,a,t}$ yılında belirli bir cinsiyet (g) ve (a) yaşındaki nüfus büyüklüğü olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmada kullanılan seçilmiş yıllara ait yaş grubu ve cinsiyete ait nüfus büyüklükleri Ek 1’de yer almaktadır. UDB harcama tahmini için yöntem bölümünde sunulan genel metodoloji sürecinin ana adımları takip edilmiştir.

i) Bağımlı/Bağımlı Olmayan Nüfus Büyüklüğünün Hesaplanması

Bağımlı kişi oranı ($d_{g,a,b}$) $t = b$ (örneğin 2014) baz yılı için GYKA verisinden her bir beşerli yaş

grubu (15+) ve cinsiyet grubu için türetilmiştir. Çalışmanın yapıldığı tarihteki veri mevcudiyetine göre son 7 yıl için ortalama bağımlılık oranları senaryo 1 ve senaryo 2'ye göre hesaplanmıştır (Tablo 5 ve Tablo 6). Daha sonra Ek 1'de yer alan seçilmiş yıllara ait yaş grubu ve cinsiyete göre sınıflandırılmış nüfus verileri ve bağımlı nüfus dağılımları kullanılarak t yılında, a yaşında ve g cinsiyetindeki bağımlı nüfus projeksiyonu ($D_{g,a,t}$) aşağıdaki formülle hesaplanmıştır:

$$D_{g,a,t} = d_{g,a,b} * N_{g,a,t} \quad (1)$$

Senaryo 1 ve senaryo 2'ye göre hesaplanan bağımlı ve bağımlı olmayan nüfus büyüklüklerinin yaş ve cinsiyete göre dağılımları Ek 2 ve 3'te yer alan tablolarda verilmiştir. Her iki senaryoya göre bağımlı nüfus büyüklüğünün yıllara göre beklendiği gibi düzenli bir şekilde arttığı grafik 4 ve 5'te görülmektedir. Geniş kapsamlı senaryo 1'e göre 15 ve daha yukarı yaştaki toplam nüfus büyüklüğü içinde bağımlı olmayan nüfus oranı, bu çalışma için seçilen tüm yıllarda %65'in, dar kapsamlı senaryoya göre ise %87'nin üzerindedir. Bununla birlikte bağımlı nüfus oranının, senaryo 1 ve 2'ye göre sırasıyla 2018 yılında %23,9 ve %7,1 iken zaman içinde artış göstererek 2080 yılında %35,2'ye ve %12,3'e ulaşması beklenmektedir.

2020 ve 2023 yıllarında toplam bağımlı nüfustaki erkek nüfusun payı sırasıyla %9,9 ve %10,4, kadın nüfusun payı ise sırasıyla %14,1 ve %14,9'dur. Yaş gruplarına ve cinsiyete göre bu oranların dağılımı incelendiğinde, kadın bağımlı nüfus oranlarının "25-29" yaş grubundan itibaren erkek nüfusun üzerinde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 5. Senaryo 1'e Göre Bağımlı ve Bağımlı Olmayan Kişilerin Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2014-2020 Yılına Ait Yedi Yıllık Ortalama

Yaş grubu	Bağımlı olmayan nüfus dağılımı ($1-d_{a,g}$)		Bağımlı nüfus dağılımı ($d_{a,g}$)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
15-19	94,10	94,65	5,90	5,35
20-24	92,32	92,92	7,68	7,08
25-29	91,63	90,83	8,37	9,17
30-34	88,92	87,17	11,08	12,83
35-39	86,65	81,90	13,35	18,10
40-44	82,25	74,59	17,75	25,41
45-49	78,35	68,11	21,65	31,89
50-54	73,74	61,20	26,26	38,80
55-59	70,29	53,43	29,71	46,57
60-64	63,00	46,01	37,00	53,99
65-69	55,05	39,40	44,95	60,60
70-74	48,57	32,30	51,43	67,70
75-79	39,52	26,53	60,48	73,47
80-84	30,84	22,96	69,16	77,04
85+	25,20	17,50	74,80	82,50

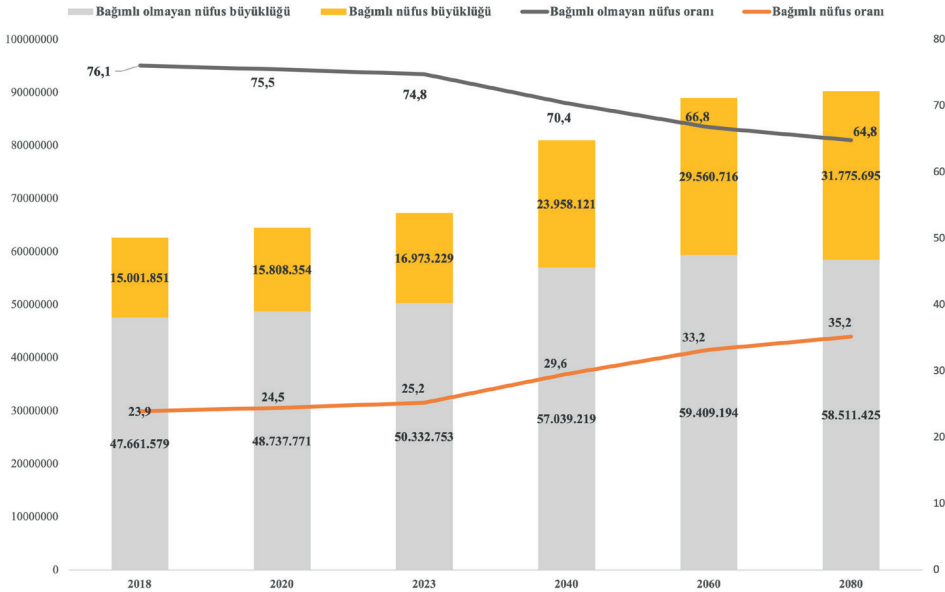
TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2014-2020

Tablo 6. Senaryo 2'ye Göre Bağımlı ve Bağımlı Olmayan Kişilerin Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%), 2014-2020 Yılına Ait Yedi Yıllık Ortalama

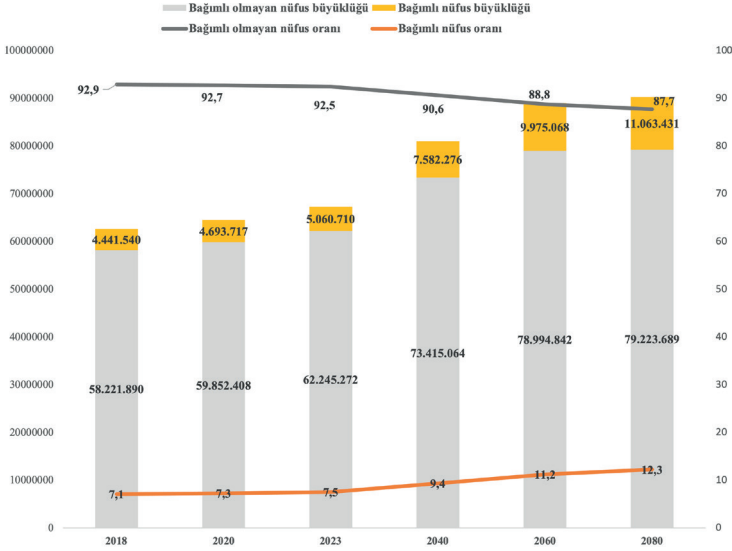
Yaş grubu	Bağımlı olmayan nüfus dağılımı (1- _{da,g})		Bağımlı nüfus dağılımı (d- _{a,g})	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
15-19	97,72	98,43	2,28	1,57
20-24	97,15	98,04	2,85	1,96
25-29	97,32	97,68	2,68	2,32
30-34	96,88	96,97	3,12	3,03
35-39	96,42	95,90	3,58	4,10
40-44	95,46	94,58	4,54	5,42
45-49	94,53	92,75	5,47	7,25
50-54	93,25	90,73	6,75	9,27
55-59	92,41	87,79	7,59	12,21
60-64	90,06	84,81	9,94	15,19
65-69	86,23	81,09	13,77	18,91
70-74	83,22	76,05	16,78	23,95
75-79	76,93	69,43	23,07	30,57
80-84	69,44	62,99	30,56	37,01
85+	61,44	55,69	38,56	44,31

TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2014-2020

Grafik 4. Senaryo 1 (Geniş Kapsamlı Bağımlı Nüfus) ve Seçilmiş Yıllara Göre Bağımlı Nüfus ve Bağımlı Olmayan Nüfus Oranlarının 15+ Toplam Nüfus Büyüklüğü İçindeki Değişimi

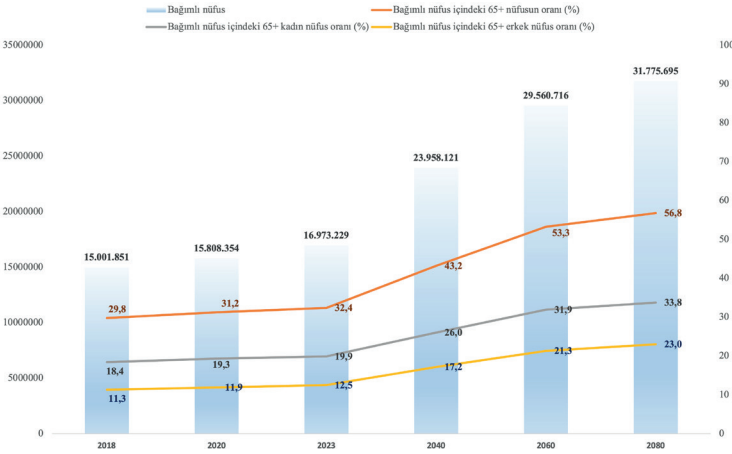


Grafik 5. Senaryo 2 (Dar Kapsamlı Bağımlı Nüfus) ve Seçilmiş Yıllara Göre Bağımlı Nüfus ve Bağımlı Olmayan Nüfus Oranlarının 15+ Toplam Nüfus Büyüklüğü İçindeki Değişimi

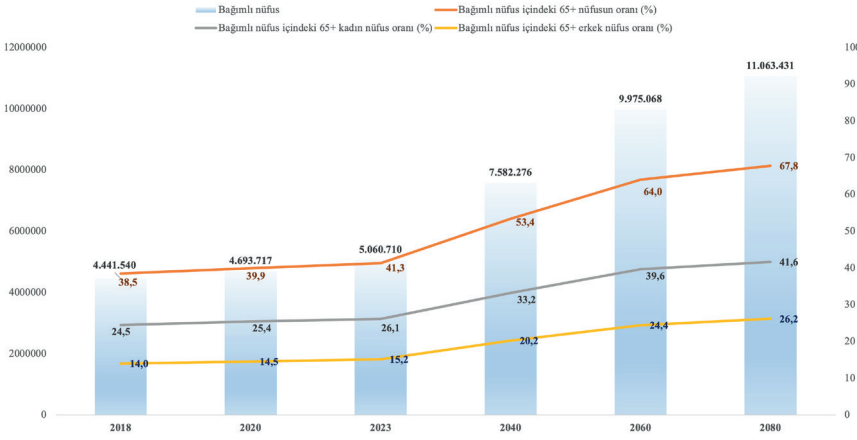


Her iki senaryoda da 65+ nüfusun toplam bağımlı nüfus içindeki payı zaman içerisinde düzenli olarak artış göstermekle birlikte, en yüksek oran değerleri “Son 6 aydır en az bir sağlık problemi nedeniyle günlük faaliyetlerinizde bir sınırlama oldu mu?” sorusuna “evet çok sınırlandı” cevabını verenler üzerinden oluşturulan senaryo 2’de yer almaktadır. 2018 yılında bu oran senaryo 1’de %29,8, senaryo 2’de %38,5 olup 2060 yılında sırasıyla %53,3 ve %64 olmaktadır. Bu oranlar bize günlük faaliyeti çok sınırlanan bireylerin çoğunlukla 65 ve daha üzeri yaşta bireylerden oluştuğunu göstermektedir. Toplam bağımlı nüfus içindeki 65+ yaşta bağımlı kadın nüfusun oranı her iki senaryoda da erkek nüfustan yüksektir (Grafik 6 ve 7).

Grafik 6. Senaryo 1’e Göre Bağımlı Nüfus İçindeki 65+ Nüfus Oranının Yıllara ve Cinsiyete Göre Değişimi



Grafik 7. Senaryo 2'ye Göre Bağımlı Nüfus İçindeki 65+ Nüfus Oranının Yıllara ve Cinsiyete Göre Değişimi



ii) Bağımlı Nüfus Büyüklüğünün Bakım Türlerine Ayrılması

Farklı bakım türlerinin tercih edilmesine göre oluşacak farklı senaryoların etkisini ayırt edebilmek için birinci adımda tahmin edilen bağımlı nüfus, aldıkları bakım türüne bağlı olarak dört gruba ayrılmıştır: (i) kamu harcamaları üzerinde etkisi olmadığı varsayılan enformel bakım alanlar, (ii) nakit yardım alanlar, (iii) evde resmi aynı bakım yardımı alanlar ve (iv) kurumlarda resmi bakım alanlar.

Tahmin edilen bağımlı nüfusun t yılında evde formel bakım alan (DF_{ht}), kurumlarda resmi bakım alan (DF_{it}), kanun kapsamında aylık desteğinden yararlanan (DF_{st}) ve enformel bakım (DI_t) olarak ayrıştırılması aşağıdaki formüller aracılığı ile yapılmıştır:

$$DF_{ht} = D_{g,a,t} * P_0^{Fh} \quad (2)$$

$$DF_{it} = D_{g,a,t} * P_{g,a,0}^{Fi} \quad (3)$$

$$DF_{st} = D_{g,a,t} * P_{g,a,0}^{Fs} \quad (4)$$

$$DI_t = D_t * (1 - P_0^{Fh} - P_0^{Fi} - P_0^{Fs}) \quad (5)$$

Burada; P_0^{Fh} bağımlı nüfusun baz yılı 0'da (örneğin 2014 yılında) evde resmi bakım alma oranı, P_0^{Fi} bağımlı nüfusun "baz 0" yılında kurumlarda resmi bakım alma oranı ve P_0^{Fs} bağımlı nüfusun "baz 0" yılında 2022 sayılı Kanun kapsamında aylık desteği alma oranıdır. P_0^I ise bağımlı nüfusun "baz 0" yılında enformel bakım alma oranıdır. Bu oranların toplamının 100 olması varsayılmıştır.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında evde bakım yardımından yararlanan, kurumsal bakım alan ve 2022 sayılı Kanun kapsamında devletten aylık alan engelli ve yaşlı birey sayılarının yıllara göre dağılımı Tablo 2, 3 ve 4'te yer almaktadır. Bu veriler ve çalışma kapsamında iki farklı senaryo altında hesaplanan bağımlı nüfus sayıları kullanılarak bağımlı nüfusun aldığı bakım türlerine göre dağılımları hesaplanmıştır (Ek-4). Bakım türü oranlarının dağılımına ait özet bilgi ise Tablo 7'de yer almaktadır. Tablo 7'deki oranlar incelendiğinde bağımlı nüfus büyüklüğünün

düşük düzeyde varsayıldığı senaryo 2'ye göre bile bağımlı nüfusun yarıdan fazlasını (yaklaşık %56) enformel bakım alanların oluşturduğu görülmektedir. Geniş kapsamlı bağımlı nüfus senaryosunda ise bu oran yaklaşık %87'dir. Bundan sonra en yüksek değeri alan bakım türü ise %32,3 ile kanun kapsamında aylık desteğinden yararlanmadır. Resmi evde bakım yardımından yararlananların oranı %11,4 iken her iki senaryoda da en düşük bakım desteği kurumlarda resmi bakım türüne aittir. Kurumlarda resmi bakım desteği alan nüfus oranı senaryo 1 için yaklaşık %0,2, senaryo 2 içinse %0,8'dir.

Tablo 7. Senaryolara Göre Bağımlı Nüfusun Almış Olduğu Bakım Türlerinin Oranları (%)

Bakım Türleri Oranları	Senaryo 1 : Geniş kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu	Senaryo 2 : Dar kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu
2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında evde bakım yardımından yararlanan engelli oranı POFh (%)	3,36	11,35
2022 sayılı kanun kapsamında aylık alan engelli ve yaşlı nüfus oranı POFs (%)	9,56	32,30
Kurumsal bakım alan engelli ve yaşlı birey oranı POFi (%)	0,24	0,82
Enformel bakım alma oranı POI (%)	86,84	55,53
Toplam	100,00	100,00

İki senaryo arasındaki temel farklılık enformel bakım alan nüfus büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. Beklenildiği gibi geniş kapsamlı bağımlı nüfusta bağımlı nüfus büyüklüğü artmaktadır. Demografik senaryoda evde resmi bakım veya kurumsal bakım alan yaşlı veya engelli nüfusun paylarının projeksiyon dönemi boyunca sabit olduğu varsayıldığı için artan bu bağımlı nüfus büyüklüğü enformel bakım alan nüfusa kaymaktadır.

Tablo 8. Senaryo 1'deki Geniş Kapsamlı Toplam Bağımlı Nüfusun Bakım Türlerine Göre Dağılımı

Bağımlı nüfusun türlerine göre dağılımı	2018	2020	2023	2040	2060	2080
Evde resmi bakım alan nüfus	503.600	530.674	569.778	804.255	992.330	1.066.685
Kurumda resmi bakım alan nüfus	36.403	38.360	41.187	58.136	71.731	77.106
2022 sayılı Kanun kapsamında aylık desteği alan nüfus	1.433.594	1.510.664	1.621.981	2.289.465	2.824.856	3.036.521
İnformel bakım alan nüfus	13.028.254	13.728.655	14.740.283	20.806.265	25.671.800	27.595.383
Toplam bağımlı nüfus	15.001.851	15.808.354	16.973.229	23.958.121	29.560.716	31.775.695

Tablo 9. Senaryo 2'deki Dar Kapsamlı Toplam Bağımlı Nüfusun Bakım Türlerine Göre Dağılımı

Bağımlı nüfusun türlerine göre dağılımı	2018	2020	2023	2040	2060	2080
Evde resmi bakım alan nüfus	503.986	532.601	574.244	860.369	1.131.882	1.255.380
Kurumda resmi bakım alan nüfus	36.423	38.491	41.501	62.179	81.801	90.726
2022 sayılı Kanun kapsamında aylık desteği alan nüfus	1.434.659	1.516.115	1.634.657	2.449.146	3.222.040	3.573.592
Enformel bakım alan nüfus	2.466.471	2.606.510	2.810.308	4.210.582	5.539.344	6.143.733
Toplam bağımlı nüfus	4.441.540	4.693.717	5.060.710	7.582.276	9.975.068	11.063.431

iii) Harcamaların Birim Maliyetleri

Ortalama harcama, hizmetlerin uzun vadeli birim maliyetlerini tanımlamak için temel yıl için hesaplanır. Verilerin mevcudiyetine göre, evde resmi bakım ve kurumlarda resmi bakım için birim maliyetler ayrı ayrı hesaplanmıştır:

$$C^{Fh} = \frac{\sum S_{g,a,0}^{Fh}}{\sum N_{g,a,0}^{Fh}} \quad (6)$$

Burada $\sum S_{g,a,0}^{Fh}$ baz yılında (örneğin 2019) evde resmi bakıma yapılan toplam kamu harcamasıdır ve $\sum N_{g,a,0}^{Fh}$ ise o yıla ait evde resmi bakım yardımı alan toplam kişi sayısıdır. Benzer şekilde, kurumlarda resmi bakım alan kişi başına birim maliyet aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır:

$$C^{Fi} = \frac{\sum S_{g,a,0}^{Fi}}{\sum N_{g,a,0}^{Fi}} \quad (7)$$

Türetilen birim maliyetler, yapılan harcamalara ilişkin yaş profilleri söz konusu üç tür resmi yardım türü içinde sağlanamadığından bu yardımları alan gruplara ait toplam nüfus ve maliyet üzerinden bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, her bir cinsiyet/yaş grubu için sağlanan miktarın büyüklüğü, evde resmi bakım $\sum S_0^{Fh}$, kurumlarda resmi bakım $\sum S_0^{Fi}$ ve aylık yardımı $\sum S_0^{Fs}$ için ilgili kamu harcama toplamalarına uygulanmıştır (Tablo 10).

Tablo 10. UDB Hizmetleri Kamu Harcamalarına Ait Birim Maliyetler (TL). 2014-2020

Yıllar	Evde resmi bakıma yapılan kamu harcamaları (TL)			Kurumlarda resmi bakıma yapılan kamu harcamaları (TL)			Aylık yardımcı alan engelli bireyler için yapılan kamu harcamaları (TL)		2022 sayılı Kanun kapsamında aylık alan engelli bireyler için birim maliyet (TL)
	(S ^{Fh})	(N ^{Fh})	(c ^{Fh})	(S ^{Fi})	(N ^{Fi})	(c ^{Fi})	(S ^{Fs})	(N ^{Fs})	
	(1)	(2)	(1)/(2)	(1)	(2)	(1)/(2)	(1)	(2)	(1)/(2)
2020	9.474.000.000	535.805	17.682	2.894.000.000	43.518	66.501	11.593.707.000	1.545.581	7.501
2019	8.158.700.000	514.158	15.868	2.464.100.000	41.664	59.142	10.189.474.000	1.541.751	6.609
2018	6.820.300.000	506.725	13.460	2.023.100.000	38.892	52.018	6.268.771.000	1.432.312	4.377
2017	5.832.700.000	499.130	11.686	1.576.100.000	35.471	44.433	5.280.849.000	1.333.001	3.962
2016	5.135.400.000	478.711	10.728	1.244.700.000	32.678	38.090	4.763.731.000	1.335.451	3.567
2015	4.470.800.000	464.741	9.620	942.100.000	30.048	31.353	4.057.617.000	1.317.215	3.080
2014	4.056.300.000	450.036	9.013	807.900.000	28.291	28.557	3.600.155.000	1.317.345	2.733

Döviz kurlarındaki dalgalanmalar nedeniyle ve sağlıklı bir karşılaştırma yapılabilmesi amacıyla toplam harcamalar o yıla ait kur değeri üzerinden euro'ya çevrilmiştir (Tablo 11). Söz konusu ortalama kur değerleri Merkez Bankasının ilgili sayfasından alınmıştır¹. Gelecekteki enflasyona ait öngörülerin mevcut olmaması nedeniyle enflasyon etkisi hesaplamalara yansıtılamamıştır. Bu nedenle harcamalar sadece bağımlı nüfustaki değişime göre projekte edilebilmiştir. Rakamlar değerlendirilirken öngörülen harcama rakamlarının satın alma güçlerinin enflasyon nedeniyle zaman içinde aynı olmayacağını dikkate alınması faydalı olacaktır.

¹ <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Doviz+Kurlari/Gosterge+Niteligindeki+Merkez+Bankasi+Kurlari/> Bu çalışmadaki hesaplamalarda 1 euro = 2020 yılı için 7,89, 2019 yılı için 6,35, 2018 yılı için 5,66, 2017 yılı için 4,12, 2016 yılı için 3,34, 2015 yılı için 3,02 ve 2014 yılı için 2,91 alınmıştır.

Tablo 11. UDB Hizmetleri Kamu Harcamalarına Ait Birim Maliyetler (Euro). 2014-2020

Yıllar	Evde resmi bakıma yapılan kamu harcamaları (Euro)		Evde resmi bakım için birim maliyet (Euro) (c ^{Fh})	Kurumlarda resmi bakıma yapılan kamu harcamaları (Euro) (S ^{Fi})		Kurumlarda resmi bakım için birim maliyet (Euro) (c ^{Fi})	Aylık yardımcı alan engelli bireyler için yapılan kamu harcamaları (Euro) (S ^{Fs})		2022 sayılı Kanun kapsamında aylık alan engelli bireyler için birim maliyet (Euro) (c ^{Fs})
	(S ^{Fh})	(N ^{Fh})		(1)	(2)		(1)	(2)	
	(1)	(2)	(1)/(2)	(1)	(2)	(1)/(2)	(1)	(2)	(1)/(2)
2020	1.200.760.456	535.805	2.241	366.793.409	43.518	8.429	1.469.417.871	1.545.581	951
2019	1.284.834.646	514.158	2.499	388.047.244	41.664	9.314	1.604.641.575	1.541.751	1.041
2018	1.205.000.000	506.725	2.378	357.438.163	38.892	9.191	1.107.556.714	1.432.312	773
2017	1.415.703.883	499.130	2.836	382.548.544	35.471	10.785	1.281.759.466	1.333.001	962
2016	1.537.544.910	478.711	3.212	372.664.671	32.678	11.404	1.426.266.766	1.335.451	1.068
2015	1.480.397.351	464.741	3.185	311.953.642	30.048	10.382	1.343.581.788	1.317.215	1.020
2014	1.393.917.526	450.036	3.097	277.628.866	28.291	9.813	1.237.166.667	1.317.345	939

iv) Uzun Süreli Bakım Hizmetlerine Yönelik Toplam Kamu Harcaması

Tahmin edilecek bir t yılı için, resmi bakıma yönelik kamu harcamaları aşağıdaki şekilde hesaplanmıştır:

$$\sum TS_t^{Fh} = C_t^{AFh} * \sum DFh_t \quad (\text{evde bakım hizmetleri için yapılan toplam harcama}) \quad (8)$$

$$\sum TS_t^{Fi} = C_t^{AFi} * \sum DFh_t \quad (\text{kurumsal hizmetleri için yapılan toplam harcama}) \quad (9)$$

ve

$$\sum TS_t^C = C_t^{AFs} * \sum DFh_c \quad (\text{aynı yardımlar için yapılan toplam harcama}) \quad (10)$$

2020 yılına ait birim maliyetler tüm yıllar boyunca artış göstermeden sabit kalacağı varsayımı altında, evde bakım birim maliyeti olarak (C_t^{AFh}) 2.241 euro, kurumsal bakım birim maliyeti olarak (C_t^{AFi}) 8.429 euro ve aylık yardımının birim maliyeti olarak (C_t^{AFs}) 951 euro (Tablo 11) alınarak yapılan harcama tahminleri her iki senaryo için Tablo 12 ve Tablo 13'te yer almaktadır. Senaryo 1'deki bağımlı nüfus büyüklüğünün geniş kapsamlı tanımlanması nedeniyle mevcut politikalarla daha az oranda bağımlı nüfusa resmi yardım yapılmakta, enformel bakım alan nüfus daha yüksek olmaktadır. Enformel bakım alan nüfus oranı senaryo 1'de daha az olduğu için dar kapsamlı bağımlı nüfusun harcamasının nüfusun yaşlanması ile paralel bir şekilde senaryo 1'den 2040 yılından sonra daha yüksek olacağı tahmin edilmiştir.

Tablo 12. Geniş Kapsamlı Senaryo 1'e Göre UDB İçin Yapılacak Toplam Kamu Harcaması Tahmini

Uzun dönemli bakım türleri	Harcama (Milyon Euro)					
	2018	2019	2023	2040	2060	2080
Evde resmi bakım	1.229	1.295	1.391	1.963	2.422	2.604
Kurumda resmi bakım	307	323	347	490	605	650
2022 sayılı Kanun kapsamında aylık desteği	1.363	1.437	1.543	2.177	2.686	2.888
Toplam harcama (milyon Euro)	2.899	3.055	3.280	4.630	5.713	6.141

Tablo 13. Dar Kapsamlı Senaryo 2'ye Göre UDB İçin Yapılacak Toplam Kamu Harcaması Tahmini

Uzun dönemli bakım türleri	Harcama (Milyon Euro)					
	2018	2019	2023	2040	2060	2080
Evde resmi bakım	1.129	1.194	1.287	1.928	2.537	2.813
Kurumda resmi bakım	307	324	350	524	690	765
2022 sayılı Kanun kapsamında aylık desteği	1.364	1.442	1.555	2.329	3.064	3.398
Toplam harcama (milyon Euro)	2.801	2.960	3.191	4.781	6.290	6.977

SONUÇ

Bakıma muhtaçlık sebebiyle sürekli olarak desteğe ihtiyaç duyan bireylerin, bu ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için oluşturulacak politika, plan ve programların sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde oluşturulabilmesi için söz konusu bağımlı nüfus büyüklüğünün bilinmesi önem arz etmektedir. Türkiye'nin bağımlı nüfusa ilişkin hâlihazırdaki istatistikleri, resmi yardımlardan yararlanma olanağına sahip, bu imkânlarla erişebilen bireyleri kapsamaktadır. Oysaki ülkemizde UDB ihtiyacının azımsanamayacak derecede önemli bir oranının hala ücretsiz olarak aile içinde karşılanması, bağımlı bireyin yaşadığı hanehalkı tipi, enformel bakıcıların mevcudiyeti, bağımlı bireyin gelir ve eğitim durumu gibi resmi bakım talebini etkileyen bir dizi faktör nedeniyle bu bağımlı kişilerin harcamaları kamusal harcamalara dönüşmemektedir. Bu nedenle bu çalışmanın temel amacı, nüfusun yaşlanmasının Türkiye'nin UDB harcamaları üzerindeki etkilerinin incelenebilmesi için gerekli olan bağımlı nüfus büyüklüğünü tahmin etmektir. Bu bağlamda, bağımlı nüfusun zaman içinde değişimini ortaya koymak amacıyla ilk defa Türkiye için 2023, 2040, 2060 ve 2080 yıllarına ait bağımlı nüfus projeksiyonu üretilmiştir. Bu çalışma kapsamında hesaplanan bağımlı nüfus projeksiyonlarının, araştırmacı ve politikacılara bağımlı nüfusun sağlık ve sosyal güvenlik sistemi üzerindeki ekonomik etkilerini daha sağlıklı bir şekilde analiz etmeleri için imkan sağlaması amaçlanmıştır.

Elde edilen sonuçlar, bağımlı nüfusun geniş ve daha dar kapsamlarda tanımlanması ile oluşturulan senaryolar üzerinden genel olarak değerlendirildiğinde; 2023 yılında senaryo 1'e göre Türkiye'deki 15 ve üzeri yaştaki nüfusun %25,2'sini son 6 aydır en az bir sağlık problemi nedeniyle günlük faaliyetlerinde çok sınırlama olan veya sadece sınırlama olan kişilerin oluşturacağı ve destek ihtiyacı hisseden kişi sayısının yaklaşık 17 milyon olacağı tahmin edilmiştir. Bu oranın, senaryo 2'ye göre 2023 yılında %7,5'e ulaşması ve en az bir sağlık problemi nedeniyle günlük faaliyetlerinde çok sınırlama olan ve destek ihtiyacı hisseden kişi sayısının ise yaklaşık 5 milyon kişi olması beklenmektedir.

Her iki senaryoda da bağımlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı zaman içerisinde artış göstermektedir. Bağımlı nüfusun yaş gruplarına göre oranları cinsiyete göre incelendiğinde, 30-34 yaş grubuna kadar erkek nüfusun kendini bağımlı olarak beyan etme oranı kadın nüfustan yüksek iken bu yaştan sonra tüm yaş gruplarında kadın nüfusun oranının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular, "belirli bir yaştaki kişinin günlük hayattaki faaliyetlerini sınırlandıracak bir sağlık sorunu olmadan yaşaması beklenen yıl sayısı" olarak tanımlanan "sağlıklı yaşam süresi" istatistikleri ile örtüşmektedir. Bu istatistiklere göre sıfır yaşında bulunan bir kişi için sağlıklı yaşam süresi Türkiye'de toplamda 58,3 yıl, erkeklerde 59,9 yıl ve kadınlarda ise 56,8 yıl olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2019).

Bağımlı nüfus içerisinde 65+ nüfusun oranı tüm senaryolarda yüksektir. Senaryo 1’de 2040 yılında toplam bağımlı nüfusun %43,2’sini, senaryo 2’de ise %53,4’ünü 65 ve üzeri yaştaki nüfusun oluşturması beklenmektedir. Şu an yüksek bir kamusal maliyeti olmasa da yaşlı nüfus oranının 2025 yılında %11, 2040 yılında %16,3 ve 2080 yılında %25,6 olacağı öngörülen ülkemizde buna paralel olarak UDB hizmeti ihtiyacı da artacağı için sürdürülebilir uzun dönemli bir bakım hizmeti finansman modelinin oluşturulmasına ivedilikle ihtiyaç vardır.

Çalışmanın sonuçları, bakıma muhtaç olan yaşlı ve engellilerin bakım sorumluluğunun hâlihazırdaki politika ve mevzuatlarla sadece aile ve yakınlarına bırakıldığı göstermektedir. Bu nedenle oluşacak potansiyel talep için sosyal güvenlik alanındaki düzenlemeler ve tedbirler artırılmalıdır. Türkiye’de sosyal güvenlik hukuku alanında şu an yürürlükte olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında düzenlenen sigorta kolları arasında bakım sigortasının bulunmamaktadır (Kocabaş ve Kol, 2020). Öncelikle bakıma muhtaçlık riskinin, sosyal güvenlik sistemi içinde bir sosyal risk türü olarak kabul edilerek bakım sigortasının sigorta kolları arasına alınması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Ağören (2017) tarafından yapılan çalışmada, belirli varsayımlar altında böyle bir fonun gelir-gider dengesini sağlayacak optimal prim oranı Türkiye için %3,4 olarak hesaplanmıştır. Türkiye’de böyle bir sigorta sistemi oluşturulurken; bakıma muhtaçlık sınıflandırmasının doğru, adil ve etkin olarak tespit edilmesi için gerekli tedbirlerin alınması önemlidir.

Bağımlı nüfus, aldığı bakım türlerine göre incelendiğinde bağımlı nüfusun büyük çoğunluğunu (senaryo 1 için %86,8 ve senaryo 2 için %55,5) enformel bakım alanların oluşturduğu görülmektedir. Günümüzde, Türkiye’de hem genç nüfus sayısı fazla hem de kadın istihdam oranı düşük olduğu için uzun dönem bakım hizmetleri arzı çok ciddi bir sorun oluşturmamaktadır. Bununla birlikte, Türkiye’nin demografik dönüşüm sürecine eşlik eden aile yapısındaki değişimden dolayı enformel bakım veren aile üyeleri azalacak ve UDB kurumsal hizmetlerinde; artan talebe karşılık bir arz açığı oluşacaktır. Enformel bakımdan sonra en yüksek değeri alan bakım türü ise senaryo 1’de %9,6 ve senaryo 2’de %32,3 ile kanun kapsamında aylık desteğinden yararlanmadır. Kanun kapsamında evde bakım yardımından yararlananların oranı senaryo 1’de %3,4 ve senaryo 2’de %11,4 iken her iki senaryoda da en düşük bakım desteği kurumlarda resmi bakım (senaryo 1’de 0,2 ve senaryo 2’de %0,8) türüne aittir.

Bağımlılık tanımının geniş olduğu senaryo 1’de bağımlı nüfus büyüklüğü fazla olmakla birlikte resmi yardım alanların oranı bu büyüklük içinde oldukça düşük olduğu için 2023 yılındaki UDB için yapılan toplam kamu harcamasının en az 3,3 milyar euro, 2040 yılında 4,6 milyar euro ve 2080 yılında 6,1 milyar euro olacağı öngörülmüştür. Bununla birlikte, yine önemli bir bölümünü enformel bakım alanların oluşturduğu dar kapsamlı senaryo 2’de tahmin edilen bağımlı nüfusun resmi bakım hizmeti için yapılan toplam kamu harcamasının, 2023 yılında 3.2 milyar euro, 2040 yılında 4.8 milyar euro ve 2080 yılında ise yaklaşık 7 milyar euro olacağı tahmin edilmiştir. UDB hizmetleri kapsamında yapılan yardımlar 2014-2020 döneminde Türk lirası olarak artış göstermesine rağmen Türk lirasının, euro karşısında değer kaybetmesi nedeniyle tüm bakım türlerinde 2016 yılında aldıkları en yüksek değerden sonra düşüş göstermişlerdir. Dolayısıyla bu çalışmada yapılan kamu harcama tahminleri, 2020 yılına ait birim maliyetlerin projeksiyon dönemi boyunca artış göstermeden sabit kalacağı varsayımı altında yapılmasına rağmen oldukça yüksektir. Bu çalışmadaki uzun vadeli harcama projeksiyonu, kamu harcama ve parasal politikalarından bağımsız bir durumu (policy-neutral situation), diğer bir ifadeyle hükümet politikasında gelecekte oluşabilecek olası değişikliklerin dikkate alınmadığı durumu yansıtmaktadır. Sağlık ve bakım sistemlerinin finansmanı ve organizasyonunda gelecekte olabilecek herhangi bir olası kurumsal veya yasal

değişiklik, harcamaların tahmin edilmesi için kullanılan metodolojiye yansıtılmamıştır. Bu çalışma ile halihazırdaki birim maliyetler euro düzeyinde sabit kalsa dahi zaman içinde UDB hizmetlerinin bağımlı nüfus büyüklüğündeki artışa paralel olarak önemli bir mali yük getireceğine dikkat çekmek istenmiştir. Ayrıca üretilen projeksiyonlar, tüm harcamalara ilişkin bir tahmin (forecast) olarak kabul edilmemelidir. Çünkü böyle bir tahminin hem kamu kurumlarına ait harcamaları hem kamu kurumu haricinde hizmet almak için yapılan bireysel harcamaları, hem de resmi olmayan bakımın fırsat maliyetlerini içermesi gerekmektedir.

Gelecekte oluşacak UDB hizmeti harcamalarının temel belirleyicileri arasında bu çalışmada ortaya konan demografik değişimler ile birlikte toplumda işlevsel bağımlılık/bilişsel bozulma eğilimlerinin artış veya azalış göstermesi, resmi olmayan bakımın mevcudiyeti ve yaygınlığı, ülkede mevcut olan UDB sisteminin yapısı ve bakım modelleri, bu hizmetlere ait finansman sistemi, UDB ve diğer mal ve hizmetlerin nispi fiyatı, ekonomik büyüme ve diğer makroekonomik faktörler², bakımla ilgili kalite ve bakım türleri konusunda toplumdaki beklenti ve yaşanan konutların kalitesi/özellikleri, emekli maaşları gibi birçok belirleyici faktör bulunmaktadır. Bu çalışmanın katkılarından birisi de finansal yük projeksiyonu ve çok boyutlu ekonomik etki analizi için yukarıda belirtilen etmenlerin çeşitli senaryolar altında inceleneceği çalışmalara altlık oluşturacak olmasıdır.

Sonuç olarak, Türkiye’de uzun süreli bakıma ihtiyaç duyacak bağımlı nüfusun gelecekte önemli ölçüde artış göstereceği ve sosyo-ekonomik değişimler nedeniyle enformel bakımın yerini devlet destekli sosyal yardımlara bırakacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda, yaşlı ve engellilerin uzun dönemli bakımı konusunda oluşturulacak politikalarda ve atılacak adımlarda; evde bakım hizmetinin yaygınlaştırılması, evde bakım kapsamında sağlık ve sosyal bakım hizmetlerinin bütünleşik olarak sunulması, “yaşlı bakım sigortası sistemi”nin uygulamaya geçirilmesi, aktif ve sağlıklı yaşlanma konusunda toplumda bilinçli farkındalık yaratılması ve bireyin yaşadığı ortamda yaşlanmasını destekleyen politikalara daha fazla yer verilmesi sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Bu tür plan ve programların geliştirilmesi ve mevcut olan programların iyileştirilmesi hızla yaşlanan ülkemiz açısından oldukça faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Ağcasulu, H. (2021). Sosyal Politika Olarak Evde Bakım Hizmetleri: Ülke Örnekleri ve Türkiye. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26(2). 167-183.
- Ağören, V. (2017). Bakım Sigortası ve Türkiye için Model Önerisi. *Sosyal Güvence Dergisi*. 12. 1-26.
- ASHB (2022). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. [https://www.aile.gov.tr/media/98625/eyhgm_istatistik_bulteni_ocak_2022.pdf]. (Erişim: 20 Şubat 2022).
- Bal, T. (2016). OECD Ülke Uygulamaları Doğrultusunda Uzun Dönemli Bakım (UDB) Hizmetlerinin Finansmanı ve Türkiye İçin Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 6(1). 159-196.
- Beşe, Canpolat, Ş. (2019). *Türkiye’de Nüfus*. ISBN: 978-605-81513-8-3 İstanbul: Türk İdari Araştırmaları Vakfı.
- Canpolat, Ş. (2008). *Population Ageing in Turkey: Current and Prospective Co-Residence Pattern of Elderly Population. Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi, Nüfus Etütleri Enstitüsü, Demografi Ana Bilim Dalı. Ankara.

² Söz konusu harcamalar, kişi başı GSYH ile de orantılıdır. Mevzuat etkisi nedeniyle AB üye ülkelerinde harcama ile ilgili projeksiyonların kişi başı GSYH’ye endekslenmesine baz yılından itibaren 10 yıl süre ile izin verilmektedir (European Union, 2020). Sağlık politikasında köklü bir değişiklik olması durumunda, UDB harcamalarının kişi başı GSYH’ye oranlarında artış ve azalışların olacağı dikkate alınmalıdır.

Comas-Herrera, A., Wittenberg, R., Costa-Font, J., Gori, C., Maio, A.D., Patxot ve C., Rothgang, H. (2006). Future Long-Term Care Expenditure in Germany, Spain, Italy and the United Kingdom. *Ageing and Society*. 285-302.

Çuhadar, S.G. (2020). Yaşlanan Nüfusa Çözüm Önerisi Olarak Aktif Yaşlanma Yaklaşımı: Eleştiriler ve Olası Endeks İçin Türkiye Önerileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 79. 361-397.

Doğanay, G. ve Güven, S. (2019). Ailede Yaşlı Bakımı Rolünü Üstlenen Kadınlar ve Görüşleri: Giresun İli Örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*. 343-357.

Eryurt, M.A. ve Samancı-Peksezer, V. (2016). *Türkiye’de Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Proaktif Yönü ve Mali Yükü Analizi Etüt Araştırması*. Ankara: Çizge Tanıtım ve Matbaacılık.

European Union (2020). The 2021 Ageing Report Underlying Assumptions and Projection Methodologies. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip142_en.pdf]. (Erişim: 02 Şubat 2022).

Eurostat (2022). European Union Statistics On Income and Living Conditions. [<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>]. (Erişim: 01 Şubat 2022).

Eurostat (2022a). Social Protection (ESSPROS)- Overview. [<https://ec.europa.eu/eurostat/web/social-protection>]. (Erişim: 02 Şubat 2022).

Irmak, H.S. ve Artan, T. (2021). Yaşlılara Uzun Süreli Bakım Sunulmasına Yönelik Tutum Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Sosyal Çalışma Dergisi*. 5(1). 11-17.

Karadeniz, O. ve Öztepe, N.D. (2013). Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 77-102.

Karakuş, B. (2018). Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı Bakımı ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu. [<https://www.aile.gov.tr/media/9323/kitaptuerkiyede-yasli-lara-yonelik-hizmetler-kurumsal-ya%C5%9F1%C4%B1-bak%C4%B1m%C4%B1-ve-illerin-durumu2018.pdf>]. (Erişim:15 Mart 2022).

Katz, S., Ford, A.B., Moskowitz, R.W., Jackson, B.A. ve Jaffe, M.W. (1963). Studies of Illness in the Aged. The Index of ADL: A Standardized Measure of Biological and Psychosocial Function. *Journal of the American Medical Association*. 185(12). 914-919.

Kocabaş, F. ve Kol, E. (2020). Almanya ve Türkiye’de Karşılaştırmalı Olarak Bakım Hizmetleri: Türkiye’de Bakım Sigortası Kurulmasına Yönelik Bir Öneri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(4). 283-310.

Kosberg, J. I. (1995). *International Handbook on Services for the Elderly*. Westport CT: Greenwood Press.

Lawton, M.P. ve Brody, E. M. (1969). Assessment of Older People: Self-Maintaining and Instrumental Activities of Daily Living. *The Gerontologist*. 9(3). 179-186.

OECD (2020). Spending on Long-Term Care. [<https://www.oecd.org/health/health-systems/Spending-on-long-term-care-Brief-November-2020.pdf>]. (Erişim: 08 Şubat 2022).

OECD (2021). *Health at a Glance 2021: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. doi: <https://doi.org/10.1787/ae3016b9-en>

Oğlak, S. ve Seyyar, A. (2005). Almanya ve Japonya’da Bakım Sigortası Uygulamaları (Mukayeseli Bir Değerlendirme). *İktisat Fakültesi Mecmuası*. 55(1).

Özkan, Ş. ve Aca, Z. (2021). Japonya Evde Bakım Hizmetlerinin İncelenmesi ve Türkiye İçin Öneriler. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*. 157-178.

Özkul, M. ve Kalaycı, I. (2018). Enformel Bir İş ve İstihdam Alanı Olarak Yaşlı Bakıcılığı: Yaşlı Yakınları ile Bakıcı İlişkilerinde Yaşanan Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 1-27.

Özmen, Z. (2017). Avrupa'da Sosyal Güvenlik Sistemi'nin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(2). 600-620.

Özmete, E. ve Hussein, S. (2016). Türkiye'de Yaşlı Bakım Hizmetleri Raporu Avrupa'dan En İyi Uygulama Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Tasarımı. [<https://www.aile.gov.tr/media/9334/tuerkiye-de-ya%C5%9F1%C4%B1-bak%C4%B1m-hizmetleri-avrupa-dan-en-iyi-uygulama-oernekleri-ve-tuerkiye-i%C3%A7in-bir-model-tasar%C4%B1m%C4%B1-proje-kitab%C4%B1.pdf>]. (Erişim: 11 Şubat 2022).

Seyyar, A. (2007). *Teorik ve Pratik Boyutlarıyla Sosyal Bakım*. Ankara: Şefkatli Eller Yayınevi.

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). [<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>]. (Erişim: 22 Mayıs 2022).

T.C. Berlin Büyükelçiliği (2022). Sağlık ve Bakım Sigortası. [http://www.calisma.de/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=10&Itemid=15]. (Erişim: 15 Şubat 2022).

TÜİK (2018). Nüfus Projeksiyonları. 2018-2080. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonlari-2018-2080-30567>]. (Erişim: 23 Şubat 2022).

TÜİK (2019). Hayat Tabloları. 2016-2018. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tabloları-2016-2018-30712>]. (Erişim: 30 Eylül 2021).

TÜİK (2021). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları. 2020. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=adrese-dayali-nufus-kayit-sistemi-sonuclari-2020-37210&dil=1>]. (Erişim: 8 Şubat 2022).

TÜİK (2021b). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması. 2020. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2020-37404>]. (Erişim: 28 Haziran 2022).

TÜİK (2022). İstatistiklerle Yaşlılar. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2021-45636&dil=1>]. (Erişim: 20 Mart 2022).

Ustamehmetoğlu, G. (2021). Akıllanan Dünyada Yaşlı Bakım Uygulamaları. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 1(1). 53-61.

Yılmaz, M. ve Şara, E. (2014). Yaşlılık ve Evde Sağlık Hizmetinde Finansman. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*. 117-127.

EKLER**Ek 1. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus (Ng,a,t) Büyüklükleri, 2018, 2020, 2023, 2040, 2060, 2080**

Yaş grubu	2018			2020			2023		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	81 867 223	41 059 075	40 808 147	83 614 362	41 915 985	41 698 377	86 907 367	43 550 799	43 356 568
0-4	6 544 781	3 357 981	3 186 800	6 121 707	3 140 172	2 981 535	6 599 993	3 386 114	3 213 879
5-9	6 336 787	3 253 192	3 083 595	6 526 593	3 349 253	3 177 340	6 611 610	3 392 094	3 219 516
10-14	6 322 223	3 244 584	3 077 639	6 419 937	3 294 985	3 124 952	6 389 780	3 280 588	3 109 193
15-19	6 402 806	3 288 016	3 114 790	6 230 114	3 201 588	3 028 526	6 366 376	3 267 709	3 098 667
20-24	6 523 846	3 333 076	3 190 769	6 663 636	3 408 434	3 255 202	6 456 912	3 307 626	3 149 286
25-29	6 256 609	3 176 593	3 080 016	6 370 954	3 240 543	3 130 411	6 569 011	3 342 239	3 226 771
30-34	6 319 097	3 197 285	3 121 812	6 318 894	3 199 710	3 119 184	6 303 772	3 191 731	3 112 040
35-39	6 563 350	3 309 834	3 253 516	6 473 583	3 270 512	3 203 071	6 354 087	3 209 204	3 144 883
40-44	5 836 212	2 947 638	2 888 574	6 235 110	3 145 645	3 089 465	6 588 999	3 318 161	3 270 838
45-49	5 302 832	2 665 168	2 637 665	5 563 666	2 788 035	2 775 631	5 843 840	2 944 352	2 899 488
50-54	4 693 555	2 367 229	2 326 325	4 584 632	2 325 190	2 259 442	5 283 185	2 644 819	2 638 366
55-59	4 163 996	2 072 110	2 091 886	4 577 587	2 273 088	2 304 499	4 629 329	2 316 609	2 312 720
60-64	3 437 773	1 687 722	1 750 051	3 574 394	1 764 938	1 809 456	4 042 522	1 985 446	2 057 076
65-69	2 604 978	1 242 584	1 362 395	2 938 715	1 399 052	1 539 663	3 258 389	1 566 871	1 691 518
70-74	1 849 910	831 911	1 017 999	2 131 705	960 742	1 170 963	2 367 384	1 095 031	1 272 353
75-79	1 257 817	537 620	720 197	1 355 346	583 671	771 675	1 561 777	671 201	890 577
80-84	790 992	317 440	473 552	861 199	339 767	521 432	935 541	375 108	560 432
85+	659 657	229 090	430 567	666 590	230 660	435 930	744 861	255 894	488 966

Yaş grubu	2040			2060			2080		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	100 331 233	50 062 203	50 269 030	107 095 998	53 151 438	53 944 560	107 100 904	53 103 777	53 997 126
0-4	6 270 089	3 217 429	3 052 660	5 944 984	3 050 949	2 894 034	5 465 304	2 805 033	2 660 271
5-9	6 441 156	3 304 912	3 136 243	6 048 163	3 103 671	2 944 492	5 602 049	2 875 080	2 726 970
10-14	6 622 648	3 398 054	3 224 594	6 132 939	3 147 267	2 985 673	5 746 430	2 949 378	2 797 052
15-19	6 729 892	3 453 103	3 276 789	6 251 249	3 208 209	3 043 040	5 899 313	3 028 349	2 870 964
20-24	6 674 359	3 416 527	3 257 832	6 352 484	3 252 511	3 099 972	6 026 640	3 086 822	2 939 818
25-29	6 609 383	3 371 525	3 237 858	6 474 439	3 302 275	3 172 164	6 084 001	3 104 739	2 979 262
30-34	6 483 611	3 298 516	3 185 095	6 622 569	3 368 908	3 253 661	6 139 269	3 125 063	3 014 206
35-39	6 296 636	3 200 244	3 096 392	6 704 254	3 404 190	3 300 064	6 232 874	3 167 373	3 065 502
40-44	6 712 562	3 398 831	3 313 730	6 638 348	3 366 262	3 272 086	6 324 314	3 209 941	3 114 372
45-49	6 410 058	3 229 961	3 180 097	6 576 979	3 330 363	3 246 615	6 454 834	3 270 595	3 184 240
50-54	6 321 244	3 171 396	3 149 848	6 431 274	3 247 881	3 183 392	6 592 796	3 333 470	3 259 326
55-59	6 388 992	3 187 477	3 201 514	6 191 860	3 115 222	3 076 638	6 634 813	3 342 937	3 291 876
60-64	5 996 633	2 962 447	3 034 186	6 483 670	3 229 232	3 254 438	6 484 907	3 248 634	3 236 272
65-69	5 134 906	2 481 840	2 653 067	6 000 215	2 941 995	3 058 220	6 275 407	3 115 012	3 160 395
70-74	3 924 187	1 878 156	2 046 032	5 585 785	2 677 774	2 908 011	5 870 277	2 866 208	3 004 069
75-79	3 448 546	1 560 802	1 887 744	5 077 366	2 351 195	2 726 171	5 201 735	2 471 724	2 730 011
80-84	2 137 314	915 645	1 221 669	3 948 214	1 728 503	2 219 711	4 658 887	2 102 942	2 555 945
85+	1 729 016	615 338	1 113 679	3 631 207	1 325 030	2 306 177	5 407 052	2 000 479	3 406 574

TÜİK, Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080, TÜİK 2020 ADNKS Sonuçları
Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Nüfusun Yaşlanmasının Ekonomik Etkilerinin Uzun Dönemli Bakım Hizmetleri Açısından İncelenmesi:
Türkiye için Bağımlı Nüfus Projeksiyonları

Ek 2. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Senaryo 1'e Göre Hesaplanan Bağımlı Nüfus Büyüklükleri ($D_{g,a,t}$), 2018, 2020, 2023, 2040, 2060, 2080

Yaş grubu	2018			2020			2023		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	15 001 851	6 176 513	8 825 338	15 808 354	6 497 623	9 310 731	16 973 229	6 976 890	9 996 339
15-19	360 907	194 122	166 786	351 186	189 019	162 167	358 845	192 923	165 923
20-24	481 876	255 992	225 884	492 225	261 779	230 446	476 985	254 037	222 948
25-29	548 315	265 955	282 360	558 289	271 309	286 980	575 637	279 824	295 814
30-34	754 741	354 137	400 604	754 673	354 405	400 267	752 872	353 522	399 350
35-39	1 030 742	441 990	588 751	1 016 362	436 739	579 623	997 646	428 552	569 093
40-44	1 257 197	523 104	734 093	1 343 391	558 244	785 147	1 420 100	588 859	831 241
45-49	1 418 090	576 985	841 105	1 488 684	603 584	885 100	1 562 021	637 426	924 596
50-54	1 524 258	621 553	902 705	1 487 267	610 515	876 752	1 718 228	694 438	1 023 789
55-59	1 590 009	615 718	974 291	1 748 752	675 438	1 073 315	1 765 513	688 370	1 077 144
60-64	1 569 360	624 491	944 869	1 630 005	653 063	976 942	1 845 290	734 655	1 110 635
65-69	1 384 167	558 580	825 587	1 561 926	628 918	933 008	1 729 387	704 358	1 025 029
70-74	1 116 990	427 844	689 146	1 286 798	494 101	792 697	1 424 498	563 165	861 334
75-79	854 294	325 154	529 140	919 967	353 005	566 962	1 060 265	405 944	654 321
80-84	584 347	219 537	364 811	636 674	234 978	401 696	691 160	259 419	431 740
85+	526 556	171 351	355 206	532 155	172 525	359 630	594 782	191 399	403 383

Yaş grubu	2040			2060			2080		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	23 958 121	9 838 748	14 119 373	29 560 716	12 143 316	17 417 401	31 775 695	13 113 186	18 662 509
15-19	379 329	203 868	175 460	352 354	189 410	162 944	332 521	178 791	153 730
20-24	493 033	262 401	230 632	469 260	249 804	219 457	445 197	237 078	208 119
25-29	579 106	282 276	296 830	567 285	276 478	290 808	533 063	259 939	273 123
30-34	774 074	365 349	408 725	790 670	373 146	417 524	732 933	346 137	386 796
35-39	987 674	427 356	560 318	1 051 765	454 591	597 175	977 695	422 966	554 729
40-44	1 445 316	603 175	842 141	1 428 953	597 395	831 558	1 361 131	569 654	791 477
45-49	1 713 334	699 257	1 014 077	1 756 282	720 994	1 035 288	1 723 452	708 054	1 015 398
50-54	2 054 964	832 699	1 222 264	2 088 063	852 782	1 235 281	2 140 001	875 254	1 264 746
55-59	2 438 241	947 144	1 491 097	2 358 610	925 674	1 432 936	2 526 521	993 338	1 533 183
60-64	2 734 351	1 096 165	1 638 186	2 951 983	1 194 881	1 757 102	2 949 354	1 202 060	1 747 294
65-69	2 723 375	1 115 665	1 607 711	3 175 745	1 322 519	1 853 226	3 315 438	1 400 295	1 915 142
70-74	2 351 003	965 919	1 385 084	3 345 766	1 377 156	1 968 611	3 507 704	1 474 066	2 033 638
75-79	2 330 932	943 976	1 386 955	3 424 969	1 422 008	2 002 961	3 500 686	1 494 904	2 005 782
80-84	1 574 385	633 246	941 138	2 905 407	1 195 407	1 710 001	3 423 389	1 454 363	1 969 026
85+	1 379 003	460 250	918 753	2 893 603	991 073	1 902 530	4 306 610	1 496 284	2 810 327

Ek 3. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Senaryo 2'ye Göre Hesaplanan Bağımlı Nüfus Büyüklükleri (Dg,a,t), 2018, 2020, 2023, 2040, 2060, 2080

Yaş grubu	2018			2020			2023		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	4 441 540	1 858 138	2 583 402	4 693 717	1 955 731	2 737 986	5 060 710	2 104 220	2 956 490
15-19	123 888	74 926	48 962	120 562	72 956	47 606	123 172	74 463	48 709
20-24	157 400	94 962	62 438	160 808	97 109	63 698	155 863	94 237	61 626
25-29	156 629	85 193	71 435	159 512	86 908	72 604	164 475	89 636	74 839
30-34	194 523	99 780	94 743	194 519	99 856	94 663	194 053	99 607	94 446
35-39	251 947	118 499	133 448	248 470	117 091	131 379	243 889	114 896	128 993
40-44	290 423	133 895	156 528	310 303	142 889	167 414	327 968	150 726	177 242
45-49	337 232	145 900	191 332	353 966	152 626	201 340	371 508	161 183	210 324
50-54	375 573	159 858	215 715	366 532	157 019	209 513	423 253	178 603	244 650
55-59	412 613	157 258	255 355	453 820	172 511	281 309	458 126	175 814	282 312
60-64	433 519	167 731	265 788	450 215	175 405	274 810	509 737	197 320	312 417
65-69	428 732	171 118	257 614	483 799	192 665	291 133	535 623	215 776	319 847
70-74	383 465	139 632	243 834	441 727	161 255	280 472	488 552	183 795	304 757
75-79	344 201	124 025	220 177	370 562	134 648	235 914	427 105	154 841	272 265
80-84	272 280	97 021	175 259	296 824	103 845	192 980	322 059	114 646	207 413
85+	279 115	88 341	190 774	282 097	88 947	193 150	315 327	98 677	216 649

Yaş grubu	2040			2060			2080		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	7 582 276	3 099 877	4 482 399	9 975 068	4 029 502	5 945 566	11 063 431	4 472 080	6 591 351
15-19	130 196	78 687	51 509	120 941	73 107	47 834	114 138	69 008	45 129
20-24	161 090	97 340	63 750	153 328	92 667	60 661	145 473	87 946	57 527
25-29	165 517	90 421	75 096	162 136	88 564	73 573	152 365	83 266	69 099
30-34	199 603	102 940	96 663	203 881	105 136	98 744	189 004	97 526	91 477
35-39	241 579	114 575	127 004	257 234	121 877	135 358	239 135	113 398	125 737
40-44	333 957	154 390	179 566	330 220	152 911	177 310	314 573	145 810	168 764
45-49	407 498	176 819	230 679	417 819	182 315	235 505	410 023	179 043	230 980
50-54	506 241	214 163	292 078	514 517	219 328	295 189	527 338	225 108	302 230
55-59	632 713	241 906	390 807	611 986	236 423	375 563	655 542	253 705	401 837
60-64	755 232	294 417	460 815	815 196	320 931	494 265	814 366	322 859	491 506
65-69	843 443	341 778	501 666	983 422	405 146	578 276	1 026 569	428 973	597 596
70-74	805 309	315 238	490 071	1 145 984	449 450	696 534	1 200 619	481 077	719 542
75-79	937 180	360 065	577 116	1 375 839	542 402	833 437	1 404 818	570 207	834 611
80-84	731 987	279 853	452 134	1 349 796	528 291	821 505	1 588 676	642 733	945 943
85+	730 730	237 285	493 445	1 532 768	510 955	1 021 813	2 280 793	771 421	1 509 372

Ek 4. Bağımlı Nüfusun Aldığı Bakım Türlerine Göre Dağılımları, 2014-2020

Yıl	2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Evde Bakım Yardımından Yararlanan Engelli Bireyler (DFh _{g,a,t}) (1)	Senaryo 1 : Geniş kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu		Senaryo 2 : Dar kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu	
		Bağımlı nüfus (mevcut 5 yılın ortalaması olan bağımlılık oranları ile elde edilen) (D _{g,a,t}) (2)	2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında evde bakım yardımından yararlanan engelli oranı P _{g,a,0} ^{Fh} (%) (1)/(2)	Bağımlı nüfus (mevcut 5 yılın ortalaması olan bağımlılık oranları ile elde edilen) (D _{g,a,t}) (3)	2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında evde bakım yardımından yararlanan engelli oranı P _{g,a,0} ^{Fh} (%) (1)/(3)
2020	535.805	15.808.354	3,39	4.693.717	11,4
2019	514.158	15.482.871	3,32	4.591.630	11,2
2018	506.725	15.037.389	3,37	4.452.598	11,4
2017	499.130	14.634.658	3,41	4.326.797	11,5
2016	478.711	14.287.374	3,35	4.219.394	11,3
2015	464.741	13.935.301	3,33	4.116.605	11,3
2014	450.036	13.545.878	3,32	3.994.803	11,3
Ortalama			3,36		11,3

Yıl	2022 Sayılı Kanun Kapsamında Aylık Alan Engelli ve Yaşlı Bireyler (DFs _{g,a,t}) (1)	Senaryo 1 : Geniş kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu		Senaryo 2 : Dar kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu	
		Bağımlı nüfus (mevcut 5 yılın ortalaması olan bağımlılık oranları ile elde edilen) (D _{g,a,t}) (2)	2022 Sayılı kanun kapsamında aylık alan engelli oranı P _{g,a,0} ^{Fs} (%) (1)/(2)	Bağımlı nüfus (mevcut 5 yılın ortalaması olan bağımlılık oranları ile elde edilen) (D _{g,a,t}) (3)	2022 Sayılı kanun kapsamında aylık alan engelli oranı P _{g,a,0} ^{Fs} (%) (1)/(3)
2020	1.545.581	15.808.354	9,78	4.693.717	32,93
2019	1.541.751	15.482.871	9,96	4.591.630	33,58
2018	1.432.312	15.037.389	9,53	4.452.598	32,17
2017	1.333.001	14.634.658	9,11	4.326.797	30,81
2016	1.335.451	14.287.374	9,35	4.219.394	31,65
2015	1.317.215	13.935.301	9,45	4.116.605	32,00
2014	1.317.345	13.545.878	9,73	3.994.803	32,98
Ortalama			9,56		32,30

Yıl	Kurumsal bakım alan engelli ve yaşlı birey sayısı toplamı (Resmi+Özel) (DFi _{g,a,t}) (1)	Senaryo 1 : Geniş kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu		Senaryo 2 : Dar kapsamlı bağımlı nüfus senaryosu	
		Bağımlı nüfus (mevcut 5 yılın ortalaması olan bağımlılık oranları ile elde edilen) (D _{g,a,t}) (2)	Kurumsal bakım alan engelli ve yaşlı birey oranı P _{g,a,0} ^{Fi} (%) (1)/(2)	Bağımlı nüfus (mevcut 5 yılın ortalaması olan bağımlılık oranları ile elde edilen) (D _{g,a,t}) (3)	Kurumsal bakım alan engelli ve yaşlı birey oranı P _{g,a,0} ^{Fi} (%) (1)/(3)
2020	43.518	15.808.354	0,28	4.693.717	0,93
2019	41.664	15.482.871	0,27	4.591.630	0,91
2018	38.892	15.037.389	0,26	4.452.598	0,87
2017	35.471	14.634.658	0,24	4.326.797	0,82
2016	32.678	14.287.374	0,23	4.219.394	0,77
2015	30.048	13.935.301	0,22	4.116.605	0,73
2014	28.291	13.545.878	0,21	3.994.803	0,71
Ortalama			0,24		0,82

Araştırma Makalesi – Research Article

Pandemi Dönemi İş Güvenliği Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Validity and Reliability Study of the Pandemic Period Occupational Safety Perception Scale

Hüsre Gizem AKALP*

ORCID: 0000-0001-7412-9112

Oğuz BAŞOL**

ORCID: 0000-0002-7523-4544

Sevinç Serpil AYTAÇ***

ORCID: 0000-0001-6659-4639

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 85-98 / Pages: 85-98
DOI: 10.32331/sgd.1135350

ÖZ

Tüm ülkelerde çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, küresel ölçekte işletmeler için önemli bir sorun alanı olarak tüm varlığını sürdürmektedir. Nitekim 2019 Aralık ayından beri devam eden ve çalışma koşullarının değişmesine yol açan COVID-19 pandemisi de çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını önemli hale getirmiştir. Bu çalışmanın amacı, pandemi dönemi iş güvenliği algısı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır. Araştırmaya 681 çalışan katılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22 ve LISREL 8.71 programları kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, ölçekte bulunan maddelerin faktör yüklerinin 0,778 ile 0,908 arasında değiştiği ve açıklanan toplam varyansın %84,14 olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek; (Ki-kare/sd: 4,72; RMSEA: 0.074; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.96 ve AGFI: 0.93) 10 madde ve 2 faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlığı 0,956 olarak hesaplanmış ve madde-toplam korelasyonlarının 0,675 ile 0,879 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, pandemi dönemi iş güvenliği algısı ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Pandemi, iş güvenliği algısı, geçerlik, güvenilirlik

ABSTRACT

Ensuring the health and safety of employees in all countries continues to exist as an important problem area for all businesses in the global world. As a matter of fact, the COVID-19 pandemic, which has been going on since December 2019 and has led to changes in working conditions, has made it important to protect the health and safety of employees. This research aims to perform the validity and reliability study of the Pandemic Period Occupational Safety Perception scale. A total of 681 employees participated in the research. Based on the exploratory factor analysis the factor loadings of the items in the scale ranged between 0,778 and 0,908 and the total explained variance was determined as 84,14%. Based on the confirmatory factor analysis results, the scale consists of 10 items and 2 factors (Chi-square/df: 4,72; RMSEA: 0.074; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.96 and AGFI: 0.93). The internal consistency of the scale was calculated as 0.857 and item-total correlations ranged between 0.519 and 0.612. As a result, it was concluded that Pandemic Period Occupational Safety scale is valid and reliable for Turkish society.

Keywords: Pandemic, occupational safety perception, validity, reliability

Önerilen atf şekli: Akalp, H. G., Başol, O. ve Aytaç, S. S. (2022). Pandemi Dönemi İş Güvenliği Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 85-98.

• Geliş Tarihi/Received: 02/03/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 23/05/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

* Öğr. Gör., Bursa Uludağ Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, gizema@uludag.edu.tr

** Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oguzbasol@klu.edu.tr

*** Prof. Dr., Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, serpil.aytac@fbu.edu.tr

GİRİŞ

Tüm ülkelerde önemli sosyal ve ekonomik kayıplara neden olan iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde işin yürütülmesi esnasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli çalışmalardır (Serin ve Çuhadar, 2015: 49).

2020 yılı başlarından beri tüm toplumları etkileyen COVID-19 pandemisi, sadece yaşam tarzlarını değil, aynı zamanda tüm sektörlerdeki çalışma faaliyetlerinin organizasyonunu da hedeflenen güvenlik önlemleri nedeniyle değiştirmektedir. COVID-19 pandemisinin ortaya çıkması ve yayılması, işyerinde daha sıkı iş sağlığı ve güvenliği (İSG) prosedürleriyle de karakterize edilen belirli önlemler yoluyla bulaşmayı azaltmayı amaçlayan çok sayıda müdahalenin oluşturulmasını sağlamıştır.

Hükümetler tarafından kabul edilen yeni kurallar, işyerinde enfekte olma olasılığını azaltmak için özel önleme tedbirleri getirmiştir. Çalışanlar arasındaki minimum mesafelerin oluşturulması, işyerini ve çalışma araçlarının dezenfekte edilmesi ve sterilizasyonu bu tedbirlere örnek verilebilir. Yine hükümetler tarafından kabul edilen karantinalar, sokağa çıkma, seyahat etme ve hareket etme kısıtlamaları, üretim süreci için hareketliliğin gerekli olduğu sektörlerde işgücüne de ciddi zararlar vermiştir. Ancak, insanların pandemi ile ilişkili risk algıları, hastalık önleyici tedbirlere genel katılımının artmasına katkıda bulunan kilit faktörlerden bir tanesi olarak süregelmiştir.

Risk tanımına genel olarak bakıldığında, belirsizlikle kısıtlı bir etkileşim olup, “Bir olayın gerçekleşme olasılığı ve olayın sonuçlarının etkileşimi olarak” tanımlanmaktadır. Belirsizlik, tahmin edilemeyen, kontrol edilemeyen ve ölçülemeyen olası bir durum olup; risk bu duruma rağmen karar almanın bir sonucudur (Clark vd., 2003: 41). Risk kavramından söz edebilmek için üç temel unsurun olması gerekmektedir. Bu unsurlar; (i) riskin mevcut kaynağı, (ii) riske maruz kalma durumu ve (iii) olumsuz sonuçların mevcut olmasıdır.

Çalışan sağlığı ve güvenliğinin yansira, çevre sağlığı alanında da riskle ilgili çalışmalar yürütülmektedir. Risk çalışmalarında var olan tehlikelere karşı çeşitli tespitler yapılmaya çalışılarak, bu tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik iyileştirmeler gerçekleştirilir. Bu tehlikeler, bireylerin bulunduğu ortamlarda var olan, gürültü, iyonlaştırıcı radyasyon, titreşim gibi fiziksel; kullanılan kimyasallar, toprak, su, havadaki kimyasal etkiler gibi kimyasal; virüs hastalıklarına neden olan bakteri gibi biyolojik; kas iskelet sistemi hastalıklarına yol açan tehlikeler, çalışma ortamlarındaki uygun olmayan koşullar gibi ergonomik; stres ve mobbing gibi psikososyal şekilde başlıklara ayrılabilir. Bu tehlikeler ile değerlendirilen risklerin kabul edilebilir olup olmadığı değerlendirilerek, önleyici uygulamalar çerçevesinde riskin bertaraf edilmesi hedeflenir.

Sağlık ve güvenlik açısından risk kavramı değerlendirildiğinde bazı riskler kişinin düşünce, karar ve eylemlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Burada bireylerin yaptığı seçimler kişisel olabilir. Örneğin araç kullanırken emniyet kemeri takıp takmama kararı vermek gibi. Riskli davranışlar sergilemek kişiden kişiye değişebileceği gibi aynı kişinin farklı davranışlarında da değişkenlik gösterebilmektedir. Bu noktada kişinin riski nasıl algıladığı öne çıkmaktadır.

Risk algısı, bir riskin olasılığı ve şiddeti hakkında bireylerin algıladığı subjektif bir yargı olup, kişiden kişiye değişiklik gösterebilir (Hansson, 2014: 65). İnsanı etkileyen tehlike ve riskleri ortaya çıkarmaya çalışırken çeşitli mesleklerden profesyonel kişiler ilgili konulara yönelik analiz tekniklerini kullanırken toplumun büyük bir kısmı kişisel deneyimleri ve sezgisel risk yargılarına güvenmektedirler. Bireylerin sahip olduğu bu yargılar, tanık olunan olaylarla, duyulan haberlerle ve öğrenimlerle şekillenmektedir. Burada tehlike ve sonucunda ortaya çıkan risk ile ilgili bilgi düzeyi,

kontrol edebilme, riske alışkın olma veya sonuçlarının yıkıcılığı gibi etkiler kişilerin sezgisel risk algılarını etkilemektedir. Bazen de yanlış izlenim yaratan deneyimler, medyanın etkisi, aşırı kaygı ve stres ile birlikte kendine duyulan aşırı güven, risk algısı konusunda hatalı yargılar oluşmasına neden olabilmektedir. Böyle bir durumda da tehlikelerin, var olan değerinden az ya da fazla tahmin edilmesi sonucu risk hakkında yanlış kanı oluşumu ortaya çıkabilmektedir.

Risk algısı, birçok sağlık davranışı teorisinin de merkezinde yer almaktadır. Koruma Motivasyonu Teorisine göre bireylerin kendini koruma motivasyonu, risk veya tehdidin değerlendirilmesi ve bunlarla başa çıkma konusunda yapılan değerlendirmenin bir sonucudur. Tehdit değerlendirmesi, bir hastalığa yakalanma tehlikesinin (algılanan savunmasızlık veya yatkınlık) ve bir bozukluğun veya hastalığın ciddiyetinin (algılanan ciddiyet) tahmin edilmesinden oluşmaktadır (Rogers, 1983: 155).

Enfeksiyon tehdidinde ilişkin kişisel algı, salgınların yayılmasını etkileyen kilit bir konudur. Slovic ve Peters'e (2006: 324) göre acil durumlarda halk sağlığını ilgilendiren ve olağanüstü değişiklikler sergileyebilen duygusal ve bilişsel tepkiler olmak üzere iki özel risk algısı alanı vardır. Duygusal tepkiler, riske karşı geliştirilen duygusal tepkiler olarak tanımlanmış olup, bilişsel tepkiler ise tehdidin algılanan ciddiyetini ve bir bireyin başa çıkma etkinliği algısını kapsamaktadır. Cameron ve Leventhal (2003: 168) duygusal tepkinin deneyimsel, hızlı ve sezgisel olduğunu, bilişsel tepkinin ise kasıtlı, yavaş ve kuralla dayalı olduğunu öne sürmüşlerdir.

COVID-19 pandemisinin, toplumların güvenliği ve sağlığı bakımından ulusal ve uluslararası düzeyde acil sağlık önlemlerinin alınmasına büyük etkileri olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü ve diğer devlet kurumları tarafından yayınlanan talimat ve tavsiyelere bağlı kalarak sağlığı önleyici tedbirlerin uygulanmasında toplulukların iş birliği yapması, virüsün yayılmasını ve pandemiyi halk sağlığı üzerindeki uzun vadeli etkilerini azaltmak açısından oldukça önemlidir. COVID-19 pandemisi ile ilgili bildirilen vaka ve ölümlerin sayısı dünya genelinde artmaya devam ederken, kamuoyunun risk algısını anlamak da çok önemli hale gelmiştir. Tehdit değerlendirmesi ve risk algısının, halkın pandemiler sırasında iş birliği yapma ve sağlığı koruyucu davranışları benimseme konusundaki istekliliğinin önemli belirleyicileri olduğu bilinmektedir.

Risk algısı, bu pandemiyi ciddiyetine ilişkin toplum bilincinin kapsamını, bireysel, ulusal ve uluslararası düzeylerde sağlığı önleyici tedbirlerin uygulanmasında iş birliği yapma istekliliğini tahmin etmede önemli bir rol oynamaktadır. Toplumda COVID-19 pandemisi hakkında farkındalık düzeyinin belirlenmesi, önleyici tedbirleri uygulama niyetleri ve yetenekleri ve önerilen tedbirlerin uygulanmasındaki öz yeterlilik duyguları, toplanması gereken temel bilgi düzeylerini temsil etmektedir. Bilimsel müdahaleler, medya yayınları ve hükümet kanalları aracılığıyla toplum bilincinin en iyi nasıl optimize edilebileceğini belirlemek, toplumların karşı karşıya kalabileceği zararları azaltmak ve COVID-19 pandemisinin etkilerini en aza indirmek açısından önemlidir (Shahin, Hussien, 2020: 71). İlaveyen, pandemi döneminde çalışma yaşamındaki algıların değiştiği de bir gerçektir. Bu değişim ile birlikte pandemi dönemine ilişkin iş güvenliği algısında da bir farklılaşma meydana geldiği düşünülmektedir. Bu bağlamda, 'dergipark.org.tr ve Türkiye Ölçme Araçları Dizini'nde "iş güvenliği algısı" başlıklı bir araştırma yapılmış ve "pandemi döneminde iş güvenliği algısı" ile ilgili bir eserin bulunmadığı görülmüştür. Hem pandemi döneminde farklılaşan iş güvenliği algısı, hem ulusal yazında ilgili bir eser olmaması ve hem de pandemi döneminde iş güvenliği algısı konusunda bir ölçeğin bulunmaması, mevcut araştırmanın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kapsamda mevcut çalışma, COVID-19 pandemisinde çalışanların iş güvenliği algılarını değerlendirmek üzere bir ölçeğin geliştirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

I- YÖNTEM

A- Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın hedefi Bursa ilinde otomotiv sektöründeki mavi ve beyaz yakalı çalışanlara ulaşmaktır. Bahsi geçen çalışma grubunun büyüklüğünün yaklaşık 55.000 çalışan olduğu öngörülmektedir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2021). Her ne kadar gerçekleştirilen analiz sonrasında ilgili gruba temsil edebilecek olan örneklem büyüklüğünün 379 katılımcı olduğu tespit edilmiş olsa da* geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için örneklem büyüklüğünün, ilgili ölçekte yer alan madde sayısının 20 katı olması önerilmektedir (Kline, 2013: 179). Bu sebeple çalışmada oluşturulan ve geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılması hedeflenen ölçek 28 madde olduğundan en az 560 katılımcının çalışmada yer alması planlanmıştır. Sonrasında ise ölçeğin uygulanması için üniversiteden gerekli etik ve uygulama izinleri, 12.10.2020 tarih ve 2020-07 sayılı kararı ile alınmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü zaman diliminin pandemi dönemine denk gelmiş olması sebebiyle araştırmanın veri toplama sürecinin çevrimiçi olmasına karar verilmiştir.

İlgili araştırmanın amacına uygun örneklem büyüklüğü tespit edildikten sonra çalışmayı yürüten araştırmacılar bir literatür taraması gerçekleştirmiş ve ölçeği oluşturması muhtemel maddeleri, güvenlik kültürü ve risk algıları konusunda daha önce yapılmış araştırmalardan (Dursun, 2012; ÇASGEM, 2017) esinlenerek belirlemiştir. Devam eden süreçte araştırma soruları üzerine odak grup görüşmesi yapılması planlanmıştır. Odak grup çalışması için en az altı katılımcının olması tavsiye edilmiştir (Kümbetoğlu, 2015: 117; Yıldırım ve Şimşek, 2016: 161). Buna bağlı olarak otomotiv sektöründe çalışan yedi katılımcı ile önerilen sorular hakkında yüz yüze odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Bu esnada bazı maddelerin anlaşılmasının güç olduğu ve ölçülmesi gereken bazı ayrıntıların ölçekte yer almadığı görülmüştür. Geri bildirimler sonrasında ölçeğin anlaşıldığı, katılımcıların ilave etmek ya da çıkarmak için önerdiği maddeler belirlenmiştir. Akabinde, 38 kişilik bir katılımcı grubu ile çevrimiçi pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmada ölçeğin amacı katılımcılara anlatılmış ve maddelerin anlaşılma düzeyi tartışılmıştır. Elde edilen bulgular, ölçek maddelerinin anlaşıldığını göstermiş ve veri toplama sürecine geçilmiştir.

B- Veri Toplama Süreci

Araştırmada veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik olup, ilgili bölümde cinsiyet, medeni durum, yaş, vb. yedi soru mevcuttur. İkinci bölümde geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan “Pandemi Döneminde İş Güvenliği Algısına” ilişkin yirmi sekiz (28) maddelik ölçek bulunmaktadır (Örnek madde: “Yöneticiler, güvenli bir işyeri için pandemi ve hijyen konusundaki eğitimleri önemsemektedir.”, “İşyerinde salgın riskinden korunma konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum”). İkinci bölümde yer alan soruların değerlendirilmesinde (1) Kesinlikle katılmıyorum; (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li likert tipi değerlendirmeye yer verilmiştir

Katılımcılara gönüllü olma esasına göre sorular, Mart 2021 ile Mayıs 2021 tarihleri arasında uygulanmıştır. Otomotiv sektöründeki İSG uzmanlarına araştırmacılar tarafından hazırlanan

* <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

“Google form” linki, e-posta yoluyla iletilerek çevrimiçi ölçeğin kurumda iç yazışma yoluyla katılımcılara iletilmesi istenmiştir. Belirtilen süre sonunda 690 katılımcının taslak ölçeği tamamladığı görülmüştür. Ancak ölçek formları incelendiğinde dokuz kişi tarafından doldurulan formların eksik veriye sahip olduğu görülmüş ve değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylece değerlendirme, 681 katılımcının verdiği yanıtlar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin %55,4’ü kadın (377 kişi), %44,6’sı erkektir (304 kişi). Katılımcıların %68,6’sı evli (467 kişi), %25,1’i bekar (171 kişi) ve %6,3’ü de dul veya boşanmıştır (43 kişi). Katılımcıların %49,8’si lisansüstü (339 kişi), %44,2’si lisans (301 kişi) ve %6,1’i de lise ve altı (41 kişi) düzeyde eğitimine sahiptir. Katılımcıların %73,4’ünün yöneticilik vasfı bulunmazken (500 kişi), %26,6’sının yönetici vasfına sahip olduğu (181 kişi) görülmüştür. Katılımcıların yaşları 18 ile 71 arasında değişmekte olup ortalama yaş 41 ± 10 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların genel iş deneyimleri 0 ile 57 yıl arasında değişmekte olup ortalama deneyim süresi 14 ± 10 yıl olarak görülürken, son işyerindeki deneyim sürelerinin ise 0 ile 44 yıl arasında değiştiği ve ortalamasının 10 ± 9 yıl olduğu tespit edilmiştir.

II- BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde yapı geçerliği ve güvenilirliğe ilişkin analiz sonuçları değerlendirildikten sonra ölçeğe ilişkin özet bulgulara yer verilmiştir.

A- Yapı Geçerliği

Mevcut araştırma kapsamında uygulanan Pandemi Dönemi’nde İş Güvenliği Algısı ölçeğinin yapı geçerliği için iki aşamalı yöntem kullanılmıştır. Birinci aşamada, açıklayıcı faktör analizi yapılmış (SPSS 21), ikinci aşamada ise doğrulayıcı faktör analizi (Lisrel 8.71) gerçekleştirilmiştir. Anketin uygulandığı veri setinin açıklayıcı faktör analizi işlemine uygunluğunun tespit edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett Test of Sphericity) gerçekleştirilmiştir (Kalaycı, 2008: 321).

Tablo 1. KMO ve Bartlett Test Sonuçları

KMO ve Bartlett’s Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi	,976	
Bartlett Küresellik Test	Ki-kare	24224,078
	sd	325
	p	,000

Tablo 1, KMO ve Bartlett Test sonuçlarını göstermekte olup, ilgili testler sonrasında verilerin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (KMO: 0.976; Ki-kare: 24224,078; Serbestlik derecesi: 325; Barlett’s p: 0.00). Yapılan açıklayıcı faktör analizinde faktör türetme yöntemi olarak temel bileşenler analizi; döndürme yöntemi olarak da Kaiser Normalleştiricili Varimax kullanılmış olup en düşük faktör yükü 0,45 olarak tespit edilmiştir (Bayram, 2004: 136).

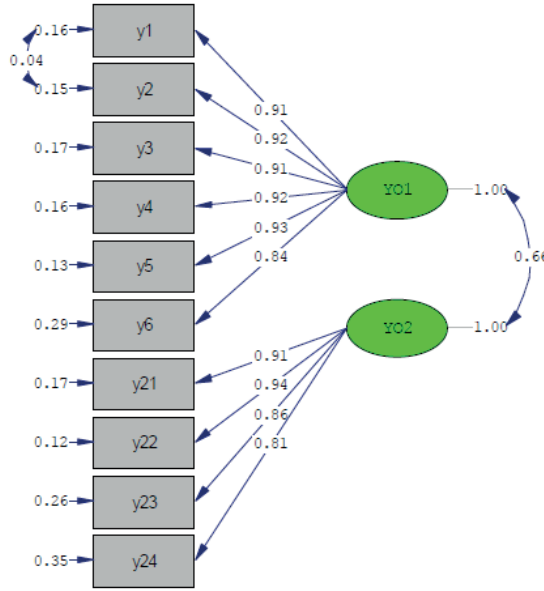
Tablo 2. Döndürülmüş Matris Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	
	1. Faktör	2. Faktör
y5	,896	
y7	,888	
y3	,869	
y6	,865	
y2	,860	
y4	,858	
y1	,848	
y8	,839	
y24		,908
y25		,883
y22		,871
y21		,824
y23		,778
Özdeğer	6,526	4,414
Açıklanan Varyans	50,198	33,950
Toplam Varyans	84,148	

Tablo 2’de, Varimax döndürme yöntemiyle elde edilen faktör yükleri görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi pandemi döneminde iş güvenliği algısı ölçeğindeki 13 maddenin faktör yükleri 0,45’in üzerindedir ve ölçeğin 13 maddelik yapısının faktör analizi sonrasında açıklandığı tespit edilmiştir. Diğer 15 madde ise faktör yükleri 0,45’in altında olduğu için elenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, ilgili ölçekte iki faktör elde edilmiş olup maddelerin faktör yükleri 0,908 ile 0,778 arasında değişmektedir. Buna göre ilk faktör “Yöneticiler” olarak adlandırılmıştır. Bu faktörde yer alan 8 maddenin faktör yükleri 0,896 ile 0,839 arasında değişmekte olup ilgili faktörün özdeğeri 6,526 ve açıklanan varyans oranı %50,198 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktör ise “Çalışanlar” olarak adlandırılmıştır. Bu faktörde 5 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin faktör yükleri 0,908 ile 0,778 arasında değişmekte olup ilgili faktörün özdeğeri 4,414 ve açıklanan varyans oranı %33,950 olarak hesaplanmıştır. Son olarak 2 faktör ve 13 maddeden oluşan ölçeğin açıklanan toplam varyans oranının %84,148 olduğu ve bu oranın, sosyal bilimlerde beklenen toplam açıklanan varyans oranı olan %50’nin üzerinde (Beavers vd., 2013: 8) olduğu tespit edilmiştir.

LISREL 8.71 paket programı kullanılarak açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 2 faktör ve 13 maddeli modelin doğrulayıcı faktör analizi işlemleri yapılmıştır. İlgili programda maddelerin anlamlılık durumunun tespiti için; maddeye ilişkin “t” değerinin 1.96’nın üzerinde olması ve yine ilgili maddeye ilişkin standartlaştırılmış faktör yükü değerinin 0.50’nin üzerinde olması gerekmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010: 708; Şimşek, 2007: 86; Taşkın, 2008: 140).

Şekil 1. Ölçeğin Standartlaştırılmış Katsayı Çözümleri



Chi-Square=156.03, df=33, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

Şekil 1’de ölçeğe ilişkin standartlaştırılmış katsayı çözümleri görülmektedir. Yapılan ilk analiz sonrasında y7, y8 ve y25 maddelerinin standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,50’nin altında olduğu tespit edilmiştir. İlgili maddeler çıkarıldıktan sonra gerçekleştirilen analiz sonucunda ise madde ve faktörler arasındaki tüm yolların anlamlı olduğu ($t > 1.96$) ve maddelerin standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,81 ile 0,93 arasında değişmekte olup 0.50’den yüksek olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen analiz sonrasında elde edilen katsayı çözümleriyle ilgili olarak açıklanması gereken bir diğer nokta ise, ölçeğin doğrulanması için birbirine yakın algılanan maddeler arasındaki hataların dikkate alınmaması için “Set the Covariance Error Free” komutunun çalıştırılmasıdır. Bu komut, ki-kare değerini en düşük hale getirmek için Lisrel programı tarafından önerildiğinden tercih edilmiştir (Dülgeroğlu, 2012: 122). Bu program, araştırmaya katılanların birbirine yakın anlamlı madde olarak gördükleri maddeleri saptama ve ilgili maddeler arasındaki kovaryans hatalarını dikkate almama seçeneği sunmaktadır (Şimşek, 2007). Bu nedenle araştırmada kovaryans hatasının dikkate alınmaması tercih edilmiştir. Buradan hareketle y1 “Yöneticiler, güvenli bir işyeri için pandemi ve hijyen konusundaki eğitimleri önemsemektedir” ile y2 “Yöneticiler, güvenlik politikasının algılanmasında ve uygulanmasında örgüt içi iletişimi önemli görmektedir” değişkenleri arasındaki kovaryans hatalarının dikkate alınmaması sağlanmıştır. İşlem sonrasında ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi tamamlanmıştır. Bu aşama sonrası, modele ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri incelenmiştir.

Tablo 3. Ölçeğe İlişkin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği İndeks Değeri	Ölçeğin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri
X ² /sd	<5	156,03/33=4,72
RMSEA	<0,08	0,074
NFI	>0,90	0,99
NNFI	>0,95	0,99
CFI	>0,95	0,99
GFI	>0,90	0,96
AGFI	>0,85	0,93

Ölçeğe ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri, Tablo 3’de görülmektedir. Analiz sonrasında, ki-kare/serbestlik değeri: 4,72; RMSEA: 0.074; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.96 ve AGFI: 0,93 olarak bulunmuştur. Tespit edilen değerlerin tümü kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinin üzerindedir. Buna göre açıklayıcı faktör analizinde 2 faktör ve 13 maddede açıklanan yapının doğrulayıcı faktör analizi işlemi sonrasında 2 faktör ve 10 maddede doğrulandığı belirlenmiştir. Ancak doğrulanan yapıların yakınsak geçerliğinin de incelenmesi gerekmektedir.

Tablo 4. Ölçeğe İlişkin Yakınsak Geçerlik Değerleri

	AVE	Yöneticiler	Çalışanlar
Yöneticiler	0,75	0,86√	0,612**
Çalışanlar	0,71	0,612**	0,84√

√: İlgili AVE değerinin karekökü **p<0,01

Tablo 4’te, ölçeğe ilişkin yakınsak geçerlik değerleri görülmektedir. Bu tabloya göre ortak varyans değerlerinin (AVE) 0.50’den yüksek olduğu (Bagozzi ve Yi, 1988: 82) ve çıkarılan ortak varyans değerlerinin ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olduğu (Fornell ve Larcker, 1981: 47) anlaşılmıştır. Bu sonuca göre geliştirilen ölçeğin geçerli bir ölçek olduğunu söylemek mümkündür.

B- Güvenirlilik

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach’s Alpha içsel tutarlık testi ve birleşik güvenilirlik testi (CR) uygulanmıştır. Cronbach’s Alpha içsel tutarlık testi sonucunda “Yöneticiler” faktörünün içsel tutarlık değerinin 0,967; “Çalışanlar” faktörünün içsel tutarlık değerinin ise 0,941 olduğu ve son olarak ölçeğin bütünü için içsel tutarlık değerinin 0,956 olduğu görülmüştür. Nitekim bu değerlerin sosyal bilimler tarafından kabul edilen 0,60 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (Taber, 2018: 1279). Birleşik güvenilirlik testi (CR) sonucunda Yöneticiler faktörünün birleşik güvenilirlik değerinin 0,947; Çalışanlar faktörünün birleşik güvenilirlik değerinin 0,909 ve son olarak da ölçeğin bütünü için birleşik güvenilirlik değerinin 0,965 olduğu anlaşılmaktadır. Bahsi geçen değerler, ölçeğin birleşik güvenilirliğinin uygun olduğunu göstermektedir (Bagozzi ve Yi, 1988).

Tablo 5. Ölçeğin Güvenirlik Sonuçları

	Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
y1	,879	,948
y2	,870	,949
y3	,852	,949
y4	,852	,949
y5	,864	,949
y6	,771	,953
y21	,754	,953
y22	,759	,953
y23	,794	,952
y24	,675	,956

Tablo 5’te görülen ölçeğe ilişkin güvenirlik analizi sonuçlarına göre, maddelerden herhangi birinin silinmesi durumunda içsel tutarlık katsayısının artmadığı, bu yüzden 10 madde ve 2 faktörlü ölçeğin bu haliyle güvenirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ilgili sonuçlar incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının 0,675 ile 0,879 arasında değiştiği görülmüştür. Madde-toplam korelasyonunun 0,30’dan büyük olması nedeniyle maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğu kanaatine varılmıştır (De Vaus, 2002: 187).

Analiz sonucunda elde edilen faktörler incelendiğinde, ilk faktör “Yöneticiler” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör yöneticilerin pandemi döneminde iş güvenliğini sağlama ile ilgili önlemleri gerçekleştirebilme kapasitelerini ölçmektedir. Herhangi bir ters madde içermeyen faktörde, ilgili 6 maddenin ortalaması alınmakta olup en düşük puan 1, en yüksek puan 5 olarak hesaplanmaktadır. Bu faktörle ilgili alınan puanın artması katılımcıların, yöneticilerinin pandemi dönemindeki iş güvenliği uygulamalarını olumlu algıladıkları anlamına gelmektedir.

Analiz sonucunda tespit edilen ikinci faktör “Çalışanlar” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör çalışanların pandemi döneminde iş güvenliği algısını ölçmektedir. Herhangi bir ters madde içermeyen faktörde, ilgili 4 maddenin ortalaması alınmakta ve en düşük puan 1, en yüksek puan 5 olarak hesaplanmaktadır. İlgili faktörde katılımcıların puanı arttıkça, bireylerin kendilerinin pandemi dönemindeki iş güvenliği uygulamalarını olumlu algıladıklarını söylemek mümkündür.

Analiz sonucunda elde edilen tüm maddeler bir bütün olarak da değerlendirilebilmektedir. Bu noktada ölçek Pandemi Dönemi İş Güvenliği Algısı olarak adlandırılmıştır. Bu ölçek yönetici ve çalışanların pandemi dönemindeki iş güvenliği algısını göstermektedir. Herhangi bir ters madde içermeyen ölçekte, ilgili 10 maddenin ortalaması alınmakta olup, cevap seçeneklerinde en düşük puan (1), en yüksek puan ise (5) olarak hesaplanmaktadır. Ölçeğin geneli için katılımcıların puanı arttıkça, çalışanların pandemi dönemindeki iş güvenliği algısının olumlu yönde arttığını söylemek mümkündür.

Tablo 6. Faktörlere İlişkin Özet Bilgiler

Ölçekler	Ortalama±SS	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Birleşik Güvenirlik (CR)	AVE
Yönetici Faktörü	3,33±1,19	6	0,967	0,947	0,75
Çalışan Faktörü	3,93±1,10	4	0,941	0,909	0,71
Genel Ölçek	3,63±1,04	10	0,956	0,965	0,73

Tablo 6, faktörlere ilişkin özet bilgileri göstermektedir. Buna göre pandemi dönemi iş güvenliği algısı ölçeği iki alt faktörden oluşmaktadır. Yöneticiler faktörünün ortalaması 3,33±1,19 hesaplanırken, çalışanlar faktörünün ortalaması 3,93±1,10 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, yönetici ve çalışan faktörlerine ilaveten ölçeğin geneline ilişkin içsel tutarlık değerleri, birleşik güvenilirlik değerleri ve çıkarılan ortak varyans değerleri istatistiki olarak uygundur. Bu sonuçlara göre pandemi dönemi iş güvenliği algısı ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçektir. Ölçeğin kullanıma hazır hali Ek-1'de sunulmuştur.

SONUÇ

Sağlığı tehdit eden COVID-19 Pandemisi, tüm toplumları olumsuz etkilemiş, artan tehdit nedeniyle işyerlerindeki sağlık ve güvenlik önlemleri daha önemli bir hale gelmiştir. Yöneticilerin, İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili gerekli yasal uygulamaları gerçekleştirmeleri yanında, çalışanların sağlığını korumak ve verimliliğin olumsuz etkilenmemesini sağlamak adına COVID-19'un bulaşıcılığını önlemek, çalışanları virüsün olumsuz etkilerinden korumak için birçok tedbir almaları zorunluluğu doğmuştur.

Çalışanların, meslek hastalıkları, işin yapılış şekli ve iş kazalarının önlenmesi konularında işyerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilaveten virüsün tehlikelerine yönelik riskin bilincinde olmaları da oldukça önemlidir. Böylece çalışanların alınan önlemleri algılamalarının ve bu tedbirlerin bilincinde olmalarının verimliliğe etkisinin olacağı düşüncesiyle bir ölçek geliştirilmek istenmiştir. Böylece stres ve kaygının da azaltılabileceği düşünülmektedir. Nitekim ilgili literatür tarandığında, Qian ve ark. (2020) ve Wang ve ark. (2014), Çin'de yaptıkları çalışmalarında, koronavirüs tehlikesine ilişkin algılanan riskin yüksekliğinin olumlu davranışsal tepkiler ve daha yüksek kaygı ile önemli oranda bağlantılı olduğunu belirlemişlerdir (Qian ve ark, 2020: 13; Wang ve ark. 2014: 1299).

El-Zoghby ve arkadaşlarının (2020) Mısır'da yaptıkları çalışmada, yüksek eğitim seviyelerinin pandemi döneminde daha yüksek risk farkındalığı ile ilişkili olduğu, bunun da enfeksiyon şüphesi olan durumlarda önleyici tedbirlere ve ihtiyatı uygulamalara katılımı artırabileceği ve stresi azaltabileceği bildirilmiştir (El-Zoghby, Soltan ve Salama, 2020: 693).

Abdelhafız ve arkadaşlarının (2020) Mısırlıların yeni tip koronavirüs hastalığına karşı bilgi algı ve tutumlarını ölçmek amacı ile gerçekleştirdikleri çalışma, lisans veya daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, daha düşük eğitim düzeyine sahip katılımcılarla karşılaştırıldığında, COVID-19 ile ilgili farkındalık puanlarının çok daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yine aynı çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların çoğu COVID-19'un yaşamı tehdit eden bir tehlike oluşturduğuna inandıkları, aile üyeleri arasında olası COVID-19 enfeksiyonu riskine ilişkin endişe duydukları belirlenmiştir (Abdelhafız vd., 2020: 8).

Bish ve Michie'nin (2010) yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre, daha yüksek düzeyde algılanan kişisel risk, bireyin el yıkama ve sosyal mesafe koyma gibi hastalığı önleyici tedbirlere uyma davranışını artırmaktadır (Bish ve Michie, 2010: 822).

Van der Weerd vd. (2011: 577) tarafından Hollanda'da yapılan bir çalışmada yeni influenza H1N1 pandemisinin seyri sırasında halk sağlığı uzmanları, hükümet ve medya gibi çeşitli kaynaklardan bilgi almanın, insanların riskler konusundaki farkındalığını artırabileceğini ve sonuç olarak, tavsiye edilen önleyici tedbirleri benimsemelerini kolaylaştırdığı belirlenmiştir.

Yapılan farklı çalışmalarda da bir salgın sırasında sağlık tehlikeleriyle ilgili bilgilerin ne kadar hızlı yayıldığı ve halkın bu bilgilere nasıl eriştiği, işlediği, anladığı ve kullandığını anlamının çok önemli olduğu belirtilmiştir (Lin, Jung, McCloud, Viswanath, 2014: 58; Lin, Savoia, Agboola, Viswanath, 2014: 486).

Mahmoud Abdel Hameed Shahin ve Rasha Mohammed Hussien'in (2020: 74), COVID-19 salgınına ilişkin risk algısının karşılaştırmalı olarak ortaya konduğu Ortadoğu araştırmasının sonuçlarına göre, Suudi Arabistanlı katılımcılar arasında COVID-19'un ciddiyetine ilişkin algıların diğer ülkelere göre önemli oranda daha yüksek olduğu, yine Mısır ve Ürdün'den katılımcılarla karşılaştırıldığında Suudi Arabistanlılar arasında COVID-19'a karşı duyarlılık algısı ve kaygı düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Aksoy ve Mamatoğlu'nun Türkiye'de yaptığı çalışmada (2020), örgütlerde işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik güvenlik ikliminde salgın öncesine göre olumlu yönde gelişme eğilimi olduğu görülmüştür. Ayrıca elde edilen bulgular, çalışanların risk algıları arttıkça daha güvenli davranma eğiliminde olduklarını desteklemektedir (Aksoy ve Mamatoğlu, 2020: 33).

Yavuz ve Gür (2021: 970) tarafından sağlık çalışanlarının pandemi dönemindeki iş sağlığı ve güvenliği algısını değerlendirmeye yönelik gerçekleştirilen bir çalışmada, çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) algı düzeyinin İSG eğitimine, COVID-19'un bulaşmasına, yaş, meslek, hizmet yılı ve çalışılan birime bağlı olarak değiştiği, buna karşın medeni durum, aylık gelir, eğitim düzeyi, cinsiyet, pandemi sürecinde alınan İSG önlemleri, çalışılan kurum gibi etkenlere bağlı olmadığı saptanmıştır. Bu çalışmada ayrıca, çalışanların hizmet yılı artışına bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir.

COVID-19 pandemisinin toplumda birçok ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunu da beraberinde getirmesi, çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan ya da alınacak ek önlemlerin neler olduğunun çalışanlar tarafından algılanmasını önemli hale getirmiştir. Bu nedenle pandemi sürecinde çalışanların iş yerlerinde alınan tedbirlere ilişkin sağlık ve güvenliğe yönelik algılarını ölçmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda, elde edilen ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu, pandemi çalışmalarında iş yerlerindeki risk algısını ölçmek için kullanılabilceği anlaşılmıştır.

Kaynakça

- Abdelhafiz, A. S., Mohammed, Z., İbrahim, M. E., Ziady, H. H., Alorabi, M., Ayyad, M. ve Sultan, E. A. (2020). Knowledge, Perceptions and Attitude of Egyptians Towards the Novel Coronavirus Disease (COVID-19). *Journal of Community Health*: 1-10. [https://doi.org/10.1007/s10900-020-00827-7].
- Aksoy, Ş. ve Mamatoğlu, N. (2020). COVID-19 Salgın Döneminde Örgütlerde Güvenlik İkliminin İş Güvenliği Uzmanları Perspektifinden Değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 7(5). 26-37.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 16(1). 74-94.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Beavers, A. S., Lounsbury, J. W., Richards, J. K., Huck, S. W., Skolits, G. J. ve Esquivel, S. L. (2013). Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research. *Practical Assessment, Research and Evaluation*. 18(6). 1-13.
- Bish, A. ve Michie, S. (2010). Demographic and Attitudinal Determinants of Protective Behaviours During a Pandemic: A Review. *Br Journal of Health Psychology*. 15(4). 797-824. [https://doi.org/10.1348/135910710X485826].
- Cameron, L. D. ve Leventhal, H. (Eds.). (2003). *The Self-Regulation of Health and Illness Behaviour*, London: Routledge. 157-183)
- Clark, L., Manes, F., Antoun, N., Sahakian, B. J. ve Robbins, T. W. (2003). The Contributions of Lesion Laterality and Lesion Volume to Decision-Making Impairment Following Frontal Lobe Damage. *Neuropsychologia*. 41. 1474-1483.
- ÇASGEM (2017). *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Yayın No: 58 ISBN: 978 975-455-276-8. [https://www.csgeb.gov.tr/media/3234/turkiyede_issagligi.pdf].
- De Vaus, D. A. (2002). *Surveys in Social Research*. Australia: Allen and Unwin.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü: Kavram, Modeller ve Uygulama*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dülgeroğlu, İ. (2012). *Marka Kişiliği, Hizmet Kalitesi, Hizmete Duyulan Güven ve Sadakat İlişkisi Üzerine Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi*. (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- El-Zoghby, S. M., Soltan, E. M. ve Salama, H. M. (2020) Impact of the COVID-19 Pandemic on Mental Health and Social Support Among Adult Egyptians. *Journal of Community Health*. 45(1). 689–695. [https://doi.org/10.1007/s10900-020- 00853-5].
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18(1). 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis a Global Perspective* (7th Ed.). USA: Pearson.
- Hansson, S. O. ve Zalta, E. N. (2014). *Risk*. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kümbetoğlu, B. (2015). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Ankara: Bağlam Yayınevi.
- Lin, L., Jung, M. McCloud, R. F. ve Viswanath, K. (2014). Media use and Communication Inequalities in a Public Health Emergency: A Case Study of 2009-2010 Pandemic Influenza a Virus Subtype H1N1. *Public Health Rep* 129 (6_suppl4). 49–60. [https://doi.org/10.1177/00333549141296S408].

- Lin, L., Savoia, E., Agboola, F. ve Viswanath K. (2014). What Have We Learned About Communication Inequalities During the H1N1 Pandemic: A Systematic Review of the Literature. *BMC Public Health* 14(1). 484. [https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-484].
- Qian, M., Wu, Q., Wu, P., Hou, Z., Liang, Y., Cowling, B. J. ve Yu, H. (2020). Psychological Responses, Behavioral Changes and Public Perceptions During the Early Phase of the COVID-19 Outbreak in China: A Population Based Cross- Sectional Survey. *MedRxiv. The Preprint Server for Health Sciences*. [https://doi.org/10.1101/2020.02.18.20024448].
- Rogers, R. W. (1983) Cognitive and Physiological Processes in Fear Appeals and Attitude Change: A Revised Theory of Protection Motivation. In: Cacioppo, J. and Petty, R., Eds., *Social Psychophysiology*. Guilford Press. New York. 153-177.
- Sample Size Calculator (2021). [https://www.surveysystem.com/sscalc.htm]. (Erişim: 18 Ocak 2022).
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2021). *COVID-19 Krizine Yanıt ve Dayanıklılık Projesi: Otomotiv Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu TR 41 Bölgesi*. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Yayınları. Ankara.
- Serin, G. ve Çuhadar, M. T. (2015). İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi. Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, *SDU Teknik Bilim Dergisi*. 5(2). 44-59.
- Shahin, M. A. H. ve Hussien, R. M. (2020). Risk Perception Regarding the Covid-19 Outbreak Among the General Population: A Comparative Middle East Survey. *Middle East Current Psychiatry* 27. 71. [https://doi.org/10.1186/s43045-020-00080-7].
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks.
- Slovic, P. ve Peters, E. (2006). Risk Perception and Affect. *Current Directions in Psychological Science* 15(6). 322-325. [https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00461.x].
- Taber, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*. 48(6). 1273-1296.
- Van der Weerd W, Timmermans D. R, Beaujean D. J, Oudhoff J. ve Steenbergen Van J. E. (2011). Monitoring the Level of Government Trust, Risk Perception and Intention of the General Public to Adopt Protective Measures During the Influenza A (H1N1) Pandemic in the Netherlands. *BMC Public Health* 11(1). 575. [https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-575].
- Wang L., Cowling, B. J., Peng, Wu Yu J., Fu Li, Zeng, L., Wu J., T. Zhongjie Li., Leung G. M. ve Yu H. (2014). Human Exposure to Live Poultry and Psychological and Behavioral Responses to Influenza A (H7N9). *China. Emerging Infectious Diseases* 20(8). 1296-1305. [https://doi.org/10.3201/eid2008.131821].
- Yavuz, Ş. ve Gür, B. (2021). Sağlık Kurumlarında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Algı Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*. 8(68). 961-974. [http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2401].
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

EK 1. Anketin Uygulamaya Hazır Hali

Faktör	No	Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
			1	2	3	4	5
Yönetici	1	Yöneticiler, güvenli bir işyeri için pandemi ve hijyen konusundaki eğitimleri önemsemektedir.	1	2	3	4	5
	2	Yöneticiler, güvenlik politikasının algılanmasında ve uygulanmasında örgüt içi iletişimi önemli görmektedir.	1	2	3	4	5
	3	Yöneticiler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetleri geliştirmek ve devam ettirmek için faaliyetlerin denetlenmesini önemsemektedirler.	1	2	3	4	5
	4	Yöneticiler, kalite ve verimlilik konularında olduğu kadar sağlık ve güvenlik konularında da sorumluluk almaktadırlar.	1	2	3	4	5
	5	Yöneticiler aktif ve görünür olarak sağlık ve güvenlik konularında öncülük etmektedirler.	1	2	3	4	5
	6	Yöneticiler, düzenli olarak hijyen kurallarını kontrol etmek ve işyerlerini ziyaret etmektedirler.	1	2	3	4	5
Çalışan	7	İşyerinde salgın riskinden korunma konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.	1	2	3	4	5
	8	İşimin gerektirdiği sağlık ve güvenlik kurallarını anlıyorum.	1	2	3	4	5
	9	İş yerimdeki salgından korunma ve önleme sorunlarıyla baş edebiliyorum.	1	2	3	4	5
	10	Salgınla ilgili güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.	1	2	3	4	5

Güney Kore’de Refah Devletinin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir İnceleme

A Review on Historical Development of the Welfare State in South Korea

Semih ERGELEN*

ID 0000-0002-9794-5494

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 99-114 / Pages: 99-114
DOI: 10.32331/sgd.1135357

ÖZ

Bu çalışmanın amacı 1960’lı yılların başından günümüze Güney Kore’de refah devletinin tarihsel gelişimini incelemektir. Refah devleti genel olarak Avrupa’ya özgü bir kavram olarak tanımlanmasına rağmen, Asya’daki ülkeler de Batı ülkelerinden farklı ve kendine özgü özellikleri olan refah devleti modelleri geliştirmişlerdir. Asya ülkelerindeki refah devletlerinin, Batı’daki refah devletlerinden farklılıkları, bu ülkelerin tarihsel, siyasal ve toplumsal yapılarına yerleşiktir. Bu bağlamda çalışmanın ilk kısmında refah devleti kavramı ve Avrupa’da refah devletine yönelik sunulan refah devleti ideal tipleri kısaca incelenmektedir. Bu kısımdan sonra, Asya’daki geç sanayileşen ülkelere özgü bir refah devleti modeli olan kalkınmacı refah devletinin özellikleri açıklanmaktadır. Üçüncü kısımda, 1960’lı yıllardan demokratikleşme dönemine kadar olan dönemde, Güney Kore’de sosyal refah politikalarının temelleri incelenmektedir. Dördüncü kısımda, demokratikleşmenin Güney Kore’de refah devletini nasıl dönüştürdüğüne odaklanılmıştır. Beşinci kısımda ise, Güney Kore’de refah devletinin günümüzdeki durumu, güncel gelişmeler doğrultusunda tartışılmaktadır. Sonuç bölümünde, refah devleti, sosyal refah ve demokrasi gibi Batı toplumlarında ortaya çıkan kavramların ve olguların, Güney Kore’nin kendine özgü tarihsel, siyasal ve toplumsal bağlamına göre yorumlanması gerektiğine yönelik bazı çıkarımlar yapılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Güney Kore, refah devleti, sosyal refah

ABSTRACT

This study aims to examine the historical development of the welfare state in South Korea from the 1960s to the present. Although the welfare state is generally illustrated as a Europe-based concept, Asian countries also have welfare state models that are different from the Western countries and have distinctive features. The differences between the welfare states in Asian countries and the welfare states in the West are embedded in these countries’ historical, political, and social structures. In this context, in the first section, the concept of the welfare state and the ideal types of the welfare state in Europe are briefly examined. After this section, the characteristics of the developmental welfare state, which is a welfare state model specific to the late industrializing countries in Asia, are presented. The third section examines the foundations of social welfare policies in South Korea from the 1960s to the democratization period. The fourth section concentrates on how democratization has transformed the welfare state in South Korea. In the fifth section, the current state of the welfare state in South Korea is examined in line with recent issues. In conclusion, some inferences are made that the Western concepts and phenomena, such as the welfare state, social welfare, and democracy, should be interpreted according to South Korea’s unique historical, political and social context.

Keywords: South Korea, welfare state, social welfare

Önerilen atıf şekli: Ergelen, S. (2022). Güney Kore’de Refah Devletinin Tarihsel Gelişimi Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 99-114.

• Geliş Tarihi/Received: 01/04/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 31/05/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

* Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, semihergelen@sakarya.edu.tr

GİRİŞ

Güney Kore 1960'lı yılların başlarından itibaren ulusal ekonomik kalkınmaya odaklanmış ve 1980'li yılların sonuna kadar demokratik bir rejimle yönetilmemiştir. Gelişmiş Batı ülkelerine göre geç sanayileşmiş bir ülke olarak tanımlanan Güney Kore, sanayileşmesine göre çok daha geç bir dönemde demokratikleşmiştir. Güney Kore'de, Batı ülkelerine benzer refah devleti uygulamaları da ancak 20.yüzyılın sonlarında yaygınlaşmıştır. Öyle ki, Güney Kore'de devletin 1990'lı yıllardaki toplum yararına harcamalarının oranı Batı'daki gelişmiş ülkelerin 1900'lü yılların başlarındaki harcamalarına denktir (Yang, 2020a). Bu durum Güney Kore'de sosyal refah uygulamaları ve demokratik kurumların Batı'ya göre çok daha geç bir dönemde geliştiğini göstermektedir.

Güney Kore'nin 1961-1987 yılları arasında askeri ve anti-demokratik siyasal rejimler tarafından yönetildiği düşünülürse, Batı'daki gelişmiş ülkelere benzer sosyal refah politikalarının demokratikleşme döneminden sonra yaygınlaşması doğaldır. Ancak birçok Asya ülkesinde olduğu gibi Güney Kore'de de refah devleti, Batı ülkelerinden farklı ve kendine özgü tarihsel ve toplumsal koşullarda gelişmiştir. Dolayısıyla, Güney Kore'de de refah devletinin ve sosyal refah politikalarının gelişimi yalnızca Avrupa veya Batı merkezli bir bakış açısıyla anlaşılacaktır. Ayrıca Avrupa'daki refah devletlerinde olduğu gibi Asya ülkelerinde ve Güney Kore'de de refah devleti ve devletin sosyal refah politikaları bir anda oluşmamış, bu politikaların içerikleri ve kapsamı ulusal ve uluslararası koşulların etkisiyle sürekli değişmiştir. Bu değişim, devletin ve farklı toplumsal çıkar grupları arasındaki ilişkilerin niteliğinin de sürekli yenilenmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla Güney Kore'de refah devletinin gelişim aşamalarını geçmişten günümüze anlamak tarihsel bir inceleme de gerekli kılmaktadır.

Güney Kore'de refah devletinin modern anlamda gelişimi genel olarak 1987 yılındaki demokratikleşme dönemi sonrasına dayandırılmasına rağmen, Güney Kore'de sosyal güvenlik mevzuatı ilk olarak, 1961-1979 yılları arasında görev yapan Park rejimi tarafından oluşturulmuştur. Dolayısıyla bu çalışmada Güney Kore'de refah devletinin gelişimi 1960'lı yıllardan itibaren incelenmektedir. Ancak Güney Kore'de refah devletinin tarihsel gelişimini incelemeye önce, ilk kısımda refah devleti kavramı ve Batı merkezli refah devleti modellerine kısaca değinilecektir. İkinci kısımda, Batı'daki refah devleti modellerinden farklı olan ve genelde Asya'daki devletlerin sosyal refah politikalarındaki farklılıkları açıklayan kalkınmacı refah devleti modeli incelenecektir. Üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümlerde ise, Güney Kore'de devletin sosyal refah politikalarının 1960'lı yıllardan günümüze kadar olan değişimlerine odaklanılmaktadır.

I- REFAH DEVLETİ KAVRAMI VE REFAH DEVLETİ İDEAL TİPLERİ

Refah devleti en genel tanımıyla toplumun bütün kesimlerine yönelik ekonomik ve toplumsal korumacılığı benimseyen devlettir. Dünyadaki ülkelerin birçoğu refah devleti kavramını kendi siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullarına uyarlamışlardır. Örneğin, dünyada yalnızca İskandinav ülkelerinin tam anlamıyla refah devleti uygulamalarına sahip oldukları vurgulansa da az gelişmiş Afrika ülkelerinin bile kendi koşullarında refah devletinin bazı özelliklerini taşıdıkları belirtilmektedir (Stiglitz, 2018: 9). Başka bir deyişle, dünyadaki birçok ülkede toplumsal eşitsizlikleri azaltmak ve toplumsal refahı artırmak için belirli sosyal politikalar uygulanmaktadır. Bu politikalar dar anlamda sermaye ve emek arasındaki eşitsizlikleri gidermenin bir aracıdır. Geniş anlamda ise yalnızca sermaye-emek eşitsizliklerini değil toplum genelindeki bütün eşitsizlikleri gidermeyi amaçlamaktadır (Koray, 2005).

Refah devletin ve sosyal politikanın tarihsel gelişimini inceleyen birçok çalışmada sanayileşme, kapitalizm ve demokrasi gibi kavramlar refah devletini ortaya çıkaran öncüller olarak kabul edilmektedir (Behling, 2018; Beland vd, 2021; Esping-Andersen, 1990; Kessler-Harris, 2018). Bu bağlamda Batı’da refah devleti sanayileşme, kapitalizmin yükselişi, şehir nüfuslarının artışı ve işçi sınıfının giderek büyümesiyle gelişmiştir. Sanayileşme ve kapitalizm, Avrupa’da sosyal refahı sağlayan aile, kilise ve lonca gibi geleneksel kurumların etkilerini azaltmış ve ilk refah devleti uygulamaları da değişen toplumsal koşullara göre şekillenmiştir (Behling, 2018: 65-66; Beland vd, 2021: 2). 19.yüzyıl sonlarında sanayileşmiş Batı ülkelerinde çalışma ve yaşam koşullarından memnun olmayan işçilerin giderek güçlenmesi, Avrupa’daki devletleri kapitalizm ve demokrasi arasında bir denge kurmaya yöneltmiştir (Kessler-Harris, 2018: 4). Dolayısıyla Avrupa’da refah devletin yükselişi, işçi sınıfının toplumsal taleplerinin artmasıyla da yakından ilişkilidir.

Buna rağmen, Avrupa ülkelerinde bile refah devleti birbirinden farklı tarihsel ve toplumsal koşullarda ortaya çıkmıştır. Örneğin, sanayileşme ve demokrasi gibi kavramların refah devletin ortaya çıkışında önemli bir rolü olmasına rağmen, refah devleti ve sosyal politika kavramları, ilk sanayileşen İngiltere’de veya demokratik ABD’de değil, 19. yüzyılın sonunda otoriter bir rejime sahip olan Almanya’da ortaya çıkmıştır. Almanya sosyal sigorta ile ilgili mevzuatı hazırladığı bu dönemde Avrupa’daki ne en sanayileşmiş ne de en demokratik ülkedir (Kuhnle ve Sander, 2021: 74-76). Bu durum, sanayileşme ve demokrasi gibi gelişmeler dışında, bir ülkedeki ulusal ve toplumsal koşulların da refah devletin oluşumunda etkili olabileceğini göstermektedir.

Refah devletin niteliği ve kapsamı, ülkeden ülkeye ve zamanla değişmesine rağmen, refah devletlerinin tümünün temel olarak devlet, piyasa ve aile arasındaki kurumsal çeşitliliğe göre oluşturulduğu belirtilmektedir (Esping-Andersen, 2002). Bu üç unsurdan devlet, toplumsal dayanışmayı ve sosyal refahın dağıtılmasını sağlayan temel kurumdur. Bireyler temel gelirlerini ve ihtiyaçlarını çalışarak sağladıklarından, piyasalar da sosyal refahın temel kaynaklarındadır. Aile ise, sosyal refah ve güvenliğin geleneksel kaynaklarındandır (Esping-Andersen, 1990: 26; Esping-Andersen, 2002: 11-12). Daha önce de belirtildiği gibi, sanayileşme ve kapitalizm Avrupa’da ailenin refahı sağlama rolünü azaltmış ve devlet sosyal refahı sağlayan temel kurum olmuştur.

Bu üç unsurun farklı şekillerdeki birleşimi Batı’da üç farklı sosyal refah devleti tipi ortaya çıkarmıştır. İlki, ABD ve İngiltere gibi ülkelerde görülen bireyselci, ikincisi İskandinav ülkelerindeki demokratik, eşitlikçi ve vatandaşlık temelli, üçüncüsü de kıta Avrupası ve Avrupa’nın güneyindeki ülkelerdeki korporatizm ve Katolik gelenekleriyle bir arada görülen sosyal refah devleti tipidir. Bu refah devletleri sırasıyla liberal, sosyal demokrat ve muhafazakâr refah devletleri olarak da adlandırılmaktadır (Esping-Andersen, 2002: 1-2; Manow, 2021: 791). Bu üç ideal refah devleti tipi de birbirlerinden farklı sosyal refah politikaları uygulamaktadırlar.

Liberal refah devletleri, sosyal refahın dağıtılmasına diğer refah devletlerine göre daha az müdahale etmekte ve vatandaşlarını sağlık, eğitim, işsizlik ve emeklilik alanlarında genel olarak özel sigortacılık sistemine yöneltmektedirler. Sosyal demokrat refah devletinde eğitim ve istihdam çoğunlukla devlet tarafından finanse edilmektedir. Bu ülkelerde istihdam ve sosyal eşitlik düzeyleri yüksektir. Devlet sosyal refahın eşit bir şekilde dağıtılması için piyasalara müdahale edebilmektedir. Muhafazakâr refah devletlerinde ise, sosyal refah sosyal demokrat ülkelere göre daha eşitsiz dağılmaktadır. Muhafazakâr refah devletlerinde, sosyal refah vergilerden çok sosyal güvenlik katkılarıyla finanse edilmektedir. Yani sosyal refah politikaları, vatandaşlıktan çok istihdama bağlıdır (Manow, 2021: 788-790).

Yukarıdaki üç ideal refah devleti tipi Batı ülkelerine özgüdür. Başka bir deyişle, refah devletlerine yönelik bu sınıflandırmalar genel olarak Avrupa'daki tarihsel ve toplumsal değişimleri yansıtmaktadır. Bu bağlamda, refah devletine yönelik genel tanımlamalar ve sınıflandırmalar Avrupa dışındaki ülkelerin tarihsel koşullarıyla uyuşmayacaktır. Örneğin, 20.yüzyılın ilk yarısı totaliter rejimlerin baskınlığı ve iki dünya savaşıyla, ikinci yarısı ise demokrasinin, refahın ve sosyal hakların yükselişiyle tanımlanmaktadır (Beland vd., 2021: 1). Bu tanım, doğru olduğu kadar eksik bir tanımdır. Çünkü, 2.Dünya Savaşı sonrasında demokrasi ve sosyal hakların yükselişi Batı'ya özgüdür. Refah devletinin altın çağı olarak ifade edilen 1945-1975 yılları arasındaki dönem de gelişmiş Batı ülkelerine göre sınıflandırılmıştır (Nullmeier ve Kaufmann, 2021). Oysa bu dönemde, farklı coğrafyalardaki birçok ülke totaliter rejimler tarafından yönetilmiştir. Bu totaliter rejimler, Asya ülkelerinde Batı ülkelerinden farklı ve Doğu'nun tarihsel ve toplumsal koşullarıyla uyumlu bir refah devleti modeli ortaya çıkarmıştır.

II- KALKINMACI REFAH DEVLETİ

Doğu Asya ülkelerinde Batı'daki üç refah devleti modelinden farklı kalkınmacı bir refah devleti modeli olduğu belirtilmektedir (Holliday ve Wilding, 2003). Bu modelin temel farklılığı, üretkenlik ve verimlilik odaklı olmasıdır. Başka bir ifadeyle, kalkınmacı refah devletlerinde sosyal politikalarından faydalanma, bireylerin ülkenin ekonomik kalkınmasına katkı sağlamalarına bağlıdır. Kalkınmacı refah devleti sosyal refahı dağıtma görevini üstlenmemekte, bireyler istihdam yoluyla belirli sosyal haklardan faydalanmaktadır. Ancak bu ülkelerde herhangi bir firmada çalışmak da sosyal haklardan yararlanmak için yeterli olmamaktadır. Çünkü kalkınmacı refah devletleri tarihsel olarak ekonomik ayrıcalıklar sağladıkları belirli firmalardaki çalışanlara sosyal haklar konusunda daha fazla ayrıcalık sağlamışlardır.

Bununla birlikte, Doğu Asya'daki kalkınmacı devletlerin siyasal ve ekonomik önceliklerinin sosyal refah politikalarını engellediği ve bu ülkelerde refah devletinden söz edilemeyeceği de vurgulanmaktadır (Quah, 1998: 120). Bu görüşe göre Doğu Asya ülkelerindeki ekonomik büyüme ve hızlı sanayileşme refah devleti kavramının reddedilmesiyle gerçekleşmiştir. Yani bu ülkelerin sanayileşme ve kalkınmadaki temel başarısı refah devleti politikalarının aksine çalışanları disipline etme güçlerinden kaynaklanmaktadır. Ancak bu ülkelerin birçoğu geç sanayileştikleri gibi sosyal politikalara da Batı'ya göre daha geç yönelmişlerdir. Batı'daki sosyal refah uygulamalarından farklılıkları olmasına rağmen bu ülkelerde de sosyal refah uygulamaları zamanla yaygınlaşmıştır. Ayrıca bu ülkelerde refah devletinin yasal dayanakları 1960'lı yıllara kadar götürülmektedir (Fleckenstein ve Lee, 2017; Shin, 2003).

Holliday ve Wilding (2003: 166-167), kalkınmacı devletlerin sosyal politikalarının tarihsel olarak iki temel özelliğine vurgu yapmaktadır. Bunlardan ilki, üretken işgücüne yönelik düzenlemelerdir. Devletin eğitim politikası ve eğitim harcamaları bu kapsamda değerlendirilebilir. Kalkınmacı refah devletleri, ekonomik kalkınma üzerinde doğrudan bir etkisi olduğundan eğitime önem vermektedir. Bu devletler, eğitim ve sağlık gibi hizmetlere erişimi artırmak istemiş ancak sosyal güvenlik sistemine gereken önemi vermemiştir. Çünkü sosyal güvenlik harcamaları kalkınmacı refah devletlerinde ekonomik bir yük olarak görülmüştür. Ayrıca bu ülkelerde sosyal yardımlaşma ve bakım da geleneksel olarak devletin değil ailenin görevidir. İkincisi, kalkınmacı refah devletleri sosyal refah maliyetlerini toplumun farklı kesimlerine bölüştürmektedir. Yani, sosyal refahın sağlanmasında devlet merkezi bir rol üstlenmek yerine firmaların, toplumun ve ailenin sosyal refaha katkısı beklemektedir. Bu yönüyle Asya'daki kalkınmacı devletlerin refah anlayışları, Avrupa'daki refah devletleriyle çelişmektedir.

Doğu Asya’da topluma ve aileye yüklenen rol, bu ülkelerde sosyal politikaların dini, geleneksel ve kültürel bir altyapısı olduğunu da göstermektedir. Örneğin, Konfüçyanizm ailenin önemine, yaşlıların ve çocukların bakımının en iyi şekilde aile tarafından yapılacağına vurgu yapmaktadır. Ailede erkeğin rolü refahı sağlamak, kadının rolü ise refahtan faydalanmaktır. Dolayısıyla geleneksel olarak ailede erkeğe sosyal refahı sağlama görevi yüklenmiştir. Bu yapı, Doğu Asya’da devletin sosyal refahtan çok ekonomik kalkınmaya yönelmesinin nedenlerindedir (Fleckenstein ve Lee, 2017: 38). Daha önce de belirtildiği gibi, Avrupa’da refah devletin ortaya çıkması sanayileşmenin, aile ve kilisenin önemini azaltmasıyla ilişkilendirilmiştir. Ancak Doğu Asya’daki kalkınmacı refah devletleri hızlı sanayileşme dönemlerinde bile aileyi sosyal refahı sağlayan önemli bir kurum olarak görmüşlerdir.

Kalkınmacı refah devletin temel özelliklerinden biri de büyük firmalar veya iş adamlarıyla iş birliği yapmak ve örgütlü emeği siyasal karar alma mekanizmalarından dışlamaktır. Kalkınmacı refah devletleri, hızlı sanayileşme hedeflerine ulaşmak için düşük ücretli ve örgütlenmemiş işgücünün gerekli olduğunu öngörmüşlerdir. Dolayısıyla, sosyal politikalar ekonomik kalkınma hedefine bağlı olarak şekillenmiş ve bu politikalarla özellikle büyük sanayi kuruluşlarında çalışanlar faydalanmışlardır. Bu ülkelerde sosyal güvenlik sisteminden yararlanmak için herhangi bir firmada istihdam edilmek yeterli değildir. Sosyal güvenlik sisteminden ve belirli sosyal haklardan yararlanmanın ön koşulu, büyük firmalarda çalışmaktır (Fleckenstein ve Lee, 2017: 39; Kim, 1997).

Ancak daha önce de belirtildiği gibi, kalkınmacı refah devletleri ekonomik karşılığı olmayan sosyal politikalara özellikle sanayileşme dönemlerinin ilk aşamalarında önem vermemişlerdir. Bu dönemde sağlık ve emeklilikle ilgili politikalar, çok sınırlı bir gruba kapsamıştır. Bu ülkelerdeki sosyal güvenlik uygulamaları kamu çalışanlarını ve askeri personelleri kapsamasına rağmen, sistemden asıl faydalananlar büyük sanayi firmalarındaki çalışanlardır. Ayrıca kalkınmacı refah devletleri, sosyal sigorta sisteminde düzenleyici rol üstlenmiş ve finansal sorumlulukları toplumun diğer kesimlerine yüklemiştir (Kwon, 2002).

Özetleyecek olursak, Doğu Asya kalkınmacı refah devletleri sosyal politikalarını ekonomik politikaları doğrultusunda belirlemişlerdir. Bu devletlerin asıl amacı sosyal refah devletini inşa etmek değil ülkelerinin Batı’daki gelişmiş ekonomilerin arasına girmesini sağlamaktır. Yani temel öncelik ekonomik kalkınmadır. Sosyal politika ise devletin ekonomik hedeflerine ulaşmasında bir araç olarak görülmektedir. Ekonomik kalkınmayı engellemediği sürece büyük sanayi kuruluşlarında çalışan üretken emek ödüllendirilmiştir. Dolayısıyla bu ülkelerde devlet belirli firmalara ekonomik ayrıcalıklar, bu firmalarda çalışanlara da sosyal ayrıcalıklar sağlamıştır. Bu durum, toplumun büyük bir kesiminin dışarıda tutularak sosyal politikalarla küçük bir azınlığın yararlanmasına neden olmuştur.

Bu özellikler, Doğu Asya’daki kalkınmacı refah devletlerine yönelik temel bir çerçeve çizmektedir. Ancak bu devletlerin sosyal politikaları da ulusal ve uluslararası alandaki birçok değişimden etkilenmiştir. Örneğin, 1980’li yılların sonundaki siyasal ve toplumsal dönüşümler, kalkınmacı devletlerin sosyal politikalarını değiştirmelerine neden olmuştur. Bu dönemde daha önce üretken nüfus olarak görülmeyen ve sosyal güvenlik sisteminden dışlanan küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki çalışanların, çiftçilerin ve kendi hesabına çalışanların zorunlu emeklilik ve sağlık sigortası kapsamına alındıkları bilinmektedir (Fleckenstein ve Lee, 2017: 40). Ayrıca ekonomik krizler, demokratikleşme, küreselleşme, işgücü yapısında meydana gelen değişimler ve geleneksel aile yapısındaki çözümler bu devletlerin sosyal politikalarının kapsamını genişletmelerine neden olmuştur (Kwon, 2009; Yang, 2013).

Buna rağmen, Güney Kore'nin de içinde bulunduğu bu devletlerin bazıları Avrupa'daki refah devletleriyle karşılaştırıldıklarında hâlâ zayıf refah devletleri olarak görülmektedir (Yang, 2020a). Ayrıca bu devletler her ne kadar kalkınmacı refah devletleri olarak değerlendirilseler de her birinde devletin sosyal refah uygulamaları Avrupa ülkelerinde olduğu gibi kendine özgü koşullar içinde şekillenmiştir. Bu kısımda Güney Kore'de refah devletinin gelişimi tarihsel olarak incelenecektir.

III- GÜNEY KORE'DE REFAH DEVLETİNİN TEMELLERİ

Güney Kore'de devletin sosyal refah uygulamaları 1960'lı yıllara kadar götürülmektedir. 1960'lı yılların başından 1987 yılındaki demokratikleşme dönemine kadar Güney Kore'de devlet askeri hükümetler tarafından yönetilmiştir. Dolayısıyla bu dönemde sosyal politikalara yönelik mevzuat oluşturulmaya başlasa da Batı'daki refah devletlerine benzer bir devlet yapısı yoktur. Baskıcı ve otoriter devlet, hızlı sanayileşmenin ve ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesine katkıda bulunmasına rağmen, bu dönemde insan ve çalışan hakları ihlal edilmiştir (Kim, 1997). Bu yıllarda, Güney Kore'de devletin ekonomik politikaları başarılı olsa da sosyal politikalarının genel olarak başarısız olduğu söylenebilir.

Buna rağmen, Güney Kore'de devletin askeri rejimler tarafından yönetildiği dönemlerde de sosyal politikaların niteliği birbirinden farklıdır. Hatta, aynı siyasal iktidar döneminde bile farklı sosyal politikaların izlendiği dönemler olmuştur. Örneğin, Koo (2011), 1961-1979 yılları arasında görev yapan Park rejiminin, insan hakları ve sosyal haklar bakımından iki farklı dönemde incelenmesi gerektiğini savunur. Çünkü, 1960'larda Güney Kore'de göreceli olarak daha liberal ve özgürlükçü olan devlet, 1972-1980 arasında daha otoriter ve baskıcı politikalar uygulamıştır¹. Bu dönemlerde devletin belirli alanlarda sosyal refah politikalarına yönelik yasal düzenlemeler yapmasının temel amacının, demokratik sistemi ve sosyal hakları güçlendirmek olmadığı, siyasal iktidarın bu düzenlemeleri bir meşruiyet aracı olarak kullandığı da belirtilmektedir (Kwon, 2002).

Güney Kore'de refah devletinin gelişimini devlet, chaebol² ve işçi sınıfı arasındaki güç ilişkilerinden bağımsız incelemek de mümkün değildir. Kim (1997), Güney Kore'de devlet, chaebol ve işçi sınıfı arasındaki güç ilişkilerinin değişimini üç döneme ayırarak incelemektedir. İlk dönem, 1960'lı yıllarda devletin chaebol'leri ayrıcalıklar sunmaya başladığı dönemdir. İkinci dönem, chaebol'lerin devlele iş birliği yaptığı ve güçlendikleri 1970'li yıllardır. Üçüncü dönem, ise işçi hareketinin ve sosyal hakların geliştiği 1980'li yıllardır. Bu üç dönemde de devlet merkezi bir role sahiptir. Ancak güçlü devlet chaebol'lerin daha da büyümesini sağlamış, chaebol'ler büyüdükçe devleti yönlendirme kapasiteleri artmıştır. Benzer bir durum, chaebol-çalışan ilişkilerinde de görülmektedir. Örneğin, 1960'lı yıllarda Güney Kore'de emek-yoğun üretim baskındır. Bu yıllarda işçilerin çalışma koşulları genel olarak kötü ve ücretleri düşüktür. Ancak 1970'li yıllarda teknoloji yoğun sektörlere geçiş, Güney Kore'de işçi sınıfının eğitim düzeylerinin ve niteliklerinin artmasına neden olmuştur. Dolayısıyla işçi sınıfının bilinçlenmesi ve güçlenmesi 1980'li yılların sonunda Güney Kore'de sosyal hakların kazanılmasında önemli bir rol oynamıştır.

Güney Kore'de 1960'lı yıllardan itibaren uygulanan ekonomi odaklı politikalar, ülkenin hızlı bir şekilde sanayileşmesini sağlamıştır. Ancak Güney Kore'nin ulusal ekonomik kalkınması ülkedeki

¹ Yushin dönemi olarak da adlandırılan bu dönemde Park hükümeti ulusal ve uluslararası gelişmelerden dolayı her alanda daha savunmacı ve otoriter bir politika izlemiştir. Örneğin; ülkede ekonomik durumun kötüleşmesi, yurt içinde siyasal muhalefetin güçlenmesi, uluslararası siyasetteki değişimler bu dönemde devletin otoriterleşmesine neden olan faktörlerden bazılarıdır. Yushin dönemi, Güney Kore'de devletin çalışanların toplu pazarlık ve toplu eylem hakkının yasakladığı, sosyal hakların ve insan haklarının askıya alındığı bir dönemdir (Koo, 2011: 126-127).

² Güney Kore'de ihracata dayalı sanayileşme döneminden itibaren devlet desteğini alarak büyüyen ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren aile sahipliğine dayalı holding benzeri örgüt yapılarıdır.

gelir eşitsizliklerini azaltmamış, aksine devlet desteğinden ve ayrıcalıklarından yararlanan chaebol’ler her geçen dönem daha da zenginleşirken, işçiler kötü çalışma koşullarında ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmıştır (Kim ve Hiesl, 2017). 1960’ların sonlarında Güney Kore’de özellikle küçük işletmelerde çalışma koşulları çok kötüdür. Örneğin, bu dönemde birçok fabrikada tavanların işçilerin çalışma saatleri arasında fazla ara vermemeleri için ayağa kalkamayacakları kadar alçak inşa edildiği bilinmektedir (Kim, 1997: 122). Devletin chaebol’lere sağladığı ayrıcalıklar ve chaebol’lerin 1970’lerde devlet teşviklerinden yararlanarak ağır sanayi alanında faaliyetlerini artırmaları, küçük ve orta ölçekli işletmelerle aralarındaki eşitsizlikleri daha da artırmıştır.

Bütün bu eşitsizliklere ve devletin hızlı sanayileşme döneminde sosyal refah uygulamalarını ulusal düzeyde yaygınlaştıramamasına rağmen, Güney Kore’de sosyal güvenlik alanındaki yasal düzenlemeler 1960’lı yıllarda başlamıştır. Ancak bu dönemde çıkarılan yasalar genel olarak kağıt üzerinde kalmış veya ulusal düzeyde uygulanmaları gecikmiştir. Örneğin; Sağlık Sigortası Kanun’u 1963 yılında çıkarılmasına rağmen 1977 yılında ulusal düzeyde uygulanmaya başlamıştır (Shin, 2003: 90). Benzer şekilde, 1972 yılında çıkarılması planlanan Ulusal Emeklilik Sigortası’na yönelik Kanun ancak 1988 yılında çıkarılmıştır (Kim ve Hiesl, 2017; Kwon, 2002). Ayrıca, Güney Kore’de devletin 1960’lı ve 1970’li yıllardaki sosyal refah harcamaları çok düşüktür. Buna rağmen, devlet sosyal refah harcamalarında en fazla payı sosyal sigorta sistemine ayırmıştır. Güney Kore’de sosyal sigorta sisteminin temelini oluşturan dört temel sigortanın ikisine yönelik mevzuat bu dönemde oluşturulmuştur. Bu iki sigorta, 1964 yılında çıkarılan İş Kazası Sigortası ve 1977 yılında çıkarılan Ulusal Sağlık Sigortası’dır. Diğer iki sigorta ise 1987 yılındaki demokratikleşme döneminden sonra uygulanmaya başlamıştır. Bunlar; 1988 yılındaki Ulusal Emeklilik Sigortası ve 1995 yılındaki İşsizlik Sigortası’dır (Kim ve Hiesl, 2017: 453).

Güney Kore’de devletin sosyal refah politikalarının temelleri 1960’lı yıllara kadar götürülmesine rağmen, temel sorunlardan biri sosyal politikaların toplumun genelini kapsayacak şekilde uygulanmamasıdır. Örneğin, 1977 yılında Ulusal Sağlık Sigortası çıkarılmasına rağmen, bu dönemde Güney Kore nüfusunun ancak %10.49’u sağlık sigortası kapsamına dahil edilebilmiştir (Kwon, 1995: 143). Bu durumun temel nedenlerinden biri, devletin sosyal refah düzenlemelerinde bile belirli firmalara ve çalışanlara ayrıcalık sağlamasıdır. Örneğin, devlet bu dönemde sağlık sigortasını yalnızca 500 ve üzeri çalışanı olan firmalarda zorunlu kılmıştır. Ayrıca sosyal sigorta maliyetlerini karşılamak da genel olarak özel sektöre ve çalışanlara kalmıştır. 500’den az çalışana sahip olan firmalarda ise, sağlık sigortasından yararlanma gönüllülük esasına dayandırılmıştır. Ancak bu firmaların ve çalışanlarının sigorta maliyetlerini karşılayacak gelir düzeyine ulaşamamaları, bu dönemde sağlık sigortasının kapsamını sınırlamıştır (Kwon, 1995; Shin, 2003).

1970’lerde Güney Kore’de sosyal politikalar, kalkınmacı refah devleti modeline uygun bir şekilde düzenlenmiştir. Yani devlet sosyal refaha yönelik harcamaların ekonomik kalkınmaya olan etkisini hesaplamıştır. Daha önce de belirtildiği gibi kalkınmacı refah devletleri ulusal ekonomik kalkınma üzerinde doğrudan etkisi olduğundan eğitim yatırımlarına öncelik vermişlerdir (Holliday ve Wilding, 2003). Dolayısıyla Güney Kore’de sağlık sigortasının yaygınlaştırılmaması da doğrudan kalkınmacı refah devletin bir tercihi olarak yorumlanabilir. Çünkü 1970’li yıllarda Güney Kore’de devletin eğitim harcamaları sağlık harcamalarından neredeyse on kat daha fazladır (Shin, 2003: 92). Buna rağmen bu dönemde devlet ekonomik kalkınma hedefine öncelik verdiğinden, sosyal refah harcamalarına çok az pay ayırmıştır. Örneğin, Güney Kore’de devletin 1970’li yıllardaki sosyal refah harcamaları 2010’lu yıllardaki harcamalarının yarısından daha azdır (Kim ve Hiesl, 2017: 452).

Ancak Güney Kore’de 1987 yılında demokratik sisteme geçilmesi, devletin sosyal refah uygulamalarının ve harcamalarının kapsamının genişlemesine neden olmuştur. Bu dönemden sonra

sivil toplum kuruluşlarının sayısı, faaliyetleri ve işçi sendikalarının etkinliği artmıştır. Dolayısıyla Güney Kore’de refah devletinin gelişiminde 1987 yılı sonrasındaki demokratikleşme dönemi ayrı bir öneme sahiptir.

IV- DEMOKRATİKLEŞME VE GÜNEY KORE’DE REFAH DEVLETİ’NİN YÜKSELİŞİ

Güney Kore’de 1980’li yıllar genel olarak demokratikleşme ve işçi hareketinin yükselişi ile tanımlansa da 1980’lerin ilk yarısında da devletin temel önceliği sosyal refah uygulamaları değildir (Shin, 2003). Bu yıllarda Güney Kore’de devlet elektronik ve otomotiv endüstrisine öncelik vermiş ve Güney Kore endüstrisinin teknolojik kapasitesi artırılmıştır. Üretimin niteliğinin değişmesi ve fabrikalarda teknoloji-yoğun sistemlerin yaygınlaşması ise bu dönemde iyi eğitilmiş çalışan ihtiyacını artırmıştır. Dolayısıyla çalışanların ve vatandaşların sosyal beklentileri de yükselmeye başlamıştır. 1980’lerin sonunda Güney Kore’de bilinçli ve sosyal haklarını savunan bir işçi sınıfının oluşmasında bu gelişmeler etkili olmuştur (Kim, 1997).

Ancak Güney Kore’de refah devletinin gelişiminde yalnızca 1980’lerin sonundaki işçi hareketinin güç kazanması etkili olmamıştır. Hatta kimi yazarlar bu dönemde işçi sendikalarının refah devletinin gelişiminde etkili olmadıklarını belirtmektedir (Kim, 2021; Yang, 2013). Bu yazarlara göre Güney Kore’de işçi hareketi ve işçi partileri devletin sosyal politikalarını hiçbir dönemde Avrupa’daki refah devletlerinde olduğu gibi etkileyememiştir. Buna rağmen özellikle 1987 yılından sonra işçi sendikalarının ulusal düzeydeki faaliyetleri devletin çalışanlar üzerindeki baskıcı politikalarını azaltmasına neden olmuştur. Örneğin, ülke genelindeki grevler sonucunda 1987-1990 yılları arasında Güney Kore’de ücretler iki kat artmıştır (Lee ve Lee, 2004: 144).

Bu bağlamda 1987 yılı Güney Kore’de demokrasinin ve sosyal hakların yükselişinin başladığı yıl olarak kabul edilebilir. İlk kez demokratik seçimlerin yapıldığı, işçi örgütlenmelerinin ve eylemlerinin ülke geneline yayıldığı bu yılda Güney Kore’de devletin sosyal refah politikaları da değişmeye başlamıştır. Demokratikleşme daha önce sınırlı bir kesimi kapsayan sosyal refah politikalarının yaygınlaştırılmasını sağlamıştır. Örneğin, 1988 yılında emeklilik sigortasının kapsamına ondan fazla çalışanı olan bütün işletmeler dahil edilmiş, 1989 yılında ise sağlık sigortası ulusal düzeyde uygulanmaya başlamıştır. Ayrıca Güney Kore’de asgari ücrete yönelik yasal düzenlemeler de ilk kez 1988 yılında yapılmıştır. 1992 yılında emeklilik sigortasının kapsamına yönelik tekrardan düzenleme yapılarak beş ve üzeri çalışana sahip firmalar da sigorta kapsamına dahil edilmiştir. 1995 yılında ise 30 ve üzeri çalışana olan firmaları kapsayacak şekilde işsizlik sigortası yürürlüğe konmuştur (Shin, 2003; Yang, 2013: 466; Yang, 2020b).

Demokratikleşme dışında 1990’lı yıllarda küreselleşme de Güney Kore’de devletin daha fazla sorgulanmasına ve vatandaşların toplumsal konularda daha aktif rol almalarına yol açmıştır (Jung, 2020; Kim, 2020). Daha önce de belirtildiği gibi, Güney Kore’nin ulusal ekonomik kalkınması tarihsel olarak güçlü ve müdahaleci bir devlet, devlet-chaebol ortaklığı ve çalışanların siyasal, ekonomik ve toplumsal kararlara katılımdan dışlanmasıyla gerçekleşmiştir. İhracata dayalı sanayileşme hedefi doğrultusunda, işçi sınıfı bir maliyet unsuru olarak görülmüş, Güney Kore’nin uluslararası rekabet avantajlarından biri ötekileştirilen, düşük ücretlerle çalıştırılan ve çok kısıtlı haklara sahip olan bu işçi sınıfı olmuştur (Kim, 1997: 16). Ancak küreselleşmenin bir devlet politikası³ olarak benimsenmesi, devlet ve chaebol dışında vatandaşların da siyasal ve toplumsal kararlara katılımını

³ Kim Young Sam hükümeti (1993-1997) küreselleşmeyi (seguehwa) bir devlet politikası olarak uygulamış, bu dönemde Güney Kore ticaret ve uluslararası ilişkilerde devlet-chaebol merkezli politikalarından, liberal politikalara yönelmiştir (Yang, 2013: 466).

kolaylaştırmıştır. Güney Kore’de sosyal hakların ve refah devletin gelişiminde önemli bir rol oynayan sivil toplum kuruluşlarının bu dönemde kurumsallaşmaları hem demokratikleşmenin hem de küreselleşmenin bir sonucudur (Kim, 2020).

Demokratikleşme ve küreselleşme Güney Kore’de devletin sosyal refah politikalarının kapsamını genişletmiştir. Ancak Güney Kore’de refah devletin 1997 yılındaki Asya Ekonomik Krizi’nden sonra daha fazla geliştiği vurgulanmaktadır (Yang, 2013). Bu durum temel olarak iki nedene dayanmaktadır. Birincisi, ihracata dayalı sanayileşmenin başlarından itibaren işsizlik Güney Kore için önemli bir sorun olmamıştır. Ekonomik krize kadar Güney Kore’de işsizlik oranları ortalama %2.5 düzeyindedir. Ancak ekonomik kriz sonrası işsizlik oranları giderek artmıştır. Örneğin, 1999 yılında işsizlik oranı %8.7’ye yükselmiştir (Shin, 2003: 180). Dolayısıyla ekonomik ve toplumsal kriz Güney Kore’de devleti sosyal refah politikalarına yöneltmiştir. İkincisi ise yaşanan siyasal değişimdir. Güney Kore’de demokratikleşme döneminden sonra siyasal partiler temel olarak iki farklı kola ayrılmıştır⁴. Bunlardan ilki 1960’lardan itibaren askeri rejimlerin siyasal geleneklerinin farklı uzantıları olan ekonomik kalkınmayı merkeze koyan ve chaebol’lerle yakın ilişkiler kuran muhafazakâr partilerdir. İkincisi ise demokrasi ve sosyal refaha önem veren liberal sol partilerdir. 1997-2008 yılları arasında Güney Kore tarihinde ilk defa liberal sol partilerin devlet başkanları ülkeyi yönetmiştir. Dolayısıyla bu dönemde Güney Kore’de devletin sosyal refah politikaları da artmıştır (Lee, 2020; Yang, 2013).

Ekonomik krizin ve siyasal değişimin ardından Güney Kore’de emeklilik, işsizlik ve düşük gelirli ailelere maddi yardım gibi konulara önem verilmiştir. Örneğin, emeklilik sisteminin dışında kalan dokuz milyondan fazla vatandaş 1999 yılında sisteme dahil edilmiştir. İşsizlik sigortası, 1998 yılında önce en az bir tam zamanlı işçi çalıştıran tüm işyerlerine, 2000 yılında ise gündelik çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Yang, 2020b: 428). Ayrıca 1999 yılında Ulusal Temel Geçim Güvenliği Kanunu’nun çıkarılması Güney Kore’de sosyal refah devletin dönüm noktalarından biri kabul edilmektedir. Bu kanun doğrultusunda 2000 yılında uygulanmaya başlayan Ulusal Temel Geçim Güvenliği Programı ile düşük gelirli ailelere ilk kez asgari düzeyde bir gelir garantisi sağlanmıştır. Önceki Kanun’da sosyal yardım 18 yaşından küçük veya 65 yaşından büyük olma ve çalışmayacak durumda olma şartlarına bağlıyken, yeni Kanun’da bu şartlar kaldırılmıştır. Dolayısıyla yeni Kanun, devletin sosyal yardımlarından faydalanan vatandaşların sayısını üç kat artırmıştır (Jeon vd., 2017: 176; Jung, 2009: 60; Yang, 2020b).

Bu dönemde devletin sosyal refah uygulamalarına yönelik önemli düzenlemelerinden biri de sağlık sigortası fonlarının birleştirilmesidir. 2000 yılında firma düzeyindeki fonlar da dahil olmak üzere bütün fonlar birleştirilmiştir (Yang, 2020b: 428). Bu dönemden önce sağlık fonlarının birbirinden ayrı yönetilmesi toplumun farklı kesimleri arasında adaletsizliklere yol açmıştır. Örneğin, kamu çalışanları sağlık fonu düzenli olarak maaştan kesintilerle desteklenmiştir. Ancak kamu sektörü dışındaki çalışanlara yönelik oluşturulan bölgesel sağlık fonlarında yeterli birikim sağlanamaması, Güney Kore’de sosyal refah harcamalarının eşitsiz bir şekilde dağılmasına yol açmıştır (Kwon, 2002: 31). Sağlık fonunun ulusal düzeyde birleştirilmesiyle bu eşitsizliklerin azaltılması hedeflenmiştir.

Asya Ekonomik Krizi sonrası oluşan koşullar ve 2008 yılına kadar sosyal refah politikalarına önem veren devlet başkanlarının görev yapması, Güney Kore’de refah harcamalarının artmasını sağlamıştır. Öyle ki bu dönemde devletin sosyal refah harcamalarına ayırdığı bütçe ekonomik kalkınmaya ayrılan bütçeyi aşmıştır (Yang, 2020b). Ayrıca Güney Kore’de sosyal refah harcamalarına ayrılan bütçe 2010’lu yıllarda da düzenli olarak artmıştır. Ancak bu yıllardaki düzenli

⁴ Güney Kore’de bu dönemden sonra da birçok siyasal parti kurulmuş ve kapatılmıştır. Ancak kapatılan siyasal partiler belirli bir süre sonra aynı ideolojik temeller üzerine farklı isimlerle tekrardan kurulmuştur (Lee, 2020).

artışa rağmen, gelişmiş Batı ülkeleriyle karşılaştırıldığında sosyal refah harcamalarına ayrılan pay yine de düşük kalmıştır. Örneğin, 2010'lu yılların başında Güney Kore GSYİH'nin yaklaşık onda birini sosyal refah harcamalarına ayırırken Almanya, İsveç ve Danimarka GSYİH'lerinin yaklaşık üçte birini ABD ise beşte birini bu harcamalara ayırmıştır (Kim ve Hiesl, 2017: 452). Ayrıca Güney Kore sosyal refah harcamalarında OECD ülkeleri arasında da son sıralardadır. Örneğin, son yıllarda Güney Kore'nin GSYİH'sine göre sosyal refah harcamalarına ayırdığı pay Meksika'dan sonra en düşük düzeydedir (OECD, 2019).

V- GÜNEY KORE'DE REFAH DEVLETİNİN GÜNÜMÜZDEKİ DURUMU

Güney Kore'de 2010'lu yıllarda sosyal refah harcamalarına ayrılan bütçe düzenli olarak artmasına rağmen özellikle 2008 yılından sonra sosyal refahtan çok ekonomi odaklı politikalara önem verilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi demokratikleşme döneminden sonra Güney Kore'de devlet temel olarak iki farklı siyasal parti tarafından yönetilmiştir. Bunlar ulusal ekonomik kalkınmaya öncelik veren muhafazakâr partiler ve demokrasi ve sosyal haklara öncelik veren liberal sol partilerdir. 2008-2017 yılları arasında Güney Kore devleti ulusal ekonominin yönetimine öncelik veren muhafazakâr partiler tarafından yönetilmiştir. Dolayısıyla bu dönemde sosyal refah politikaları geri plana atılmıştır. Örneğin, önceki dönemde uygulamaya konan uzun vadeli sosyal politika programları ve kadınların ve çocukların sorunlarına yönelik 2001 yılında kurulan Cinsiyet Eşitliği ve Aile Bakanlığı, 2008-2012 yılları arasında görev yapan Başkan Lee Myung Bak tarafından kaldırılmıştır (Yang, 2013; Yoon, 2022). Bu durum Güney Kore'de sosyal refah politikalarının farklı dönemlerdeki siyasal-ekonomik önceliklere ve devlet başkanının ideolojisine göre şekillendiğini, refah devletinin Güney Kore'de tam olarak kurumsallaşmadığını göstermektedir.

Günümüzde Güney Kore'deki sosyal refah politikaları, toplumsal yapıdaki değişimlerden de etkilenmektedir. Güney Kore devleti ihracata dayalı sanayileşmenin ilk aşamalarında sınırlı sayıda sosyal refah uygulamalarını çoğunlukla ekonomik kalkınmayı teşvik etmek için özellikle erkek çalışanlara yönelik belirlemiştir. Hızlı sanayileşmenin ardından ise Güney Kore'de başta hizmet sektörü olmak üzere birçok sektörde kadın çalışanların sayısı artmıştır. Ayrıca işgücünün yapısı gibi yıllar içinde Güney Kore'de aile yapısı da değişmiştir. Daha öncede belirtildiği gibi Güney Kore gibi kalkınmacı refah devletleri tarihsel olarak aileyi sosyal refahı sağlayan temel kurum olarak görmüştür. Bu bağlamda sosyal refahı sağlama görevi de geleneksel geniş ailelere bırakılmıştır. Ancak 1970'lerden günümüze Güney Kore'de geniş ailelerin sayısı düzenli bir şekilde azalmış, çekirdek ailelerin sayısı ise artmıştır (Fleckenstein ve Lee, 2017; Jung, 2022). Bu durum Güney Kore'de farklı hükümetlerin sosyal refah politikalarını toplumsal yapıdaki ve işgücü yapısındaki değişimlere göre düzenlemelerine neden olmaktadır. Başka bir deyişle, Güney Kore'deki toplumsal dönüşüm siyasal ve ideolojik ön yargılardan arındırılmış sosyal refah politikalarının geliştirilmesini de sağlamaktadır.

Ayrıca Güney Kore'de sendikaların rolleri ve öncelikleri geçmişten günümüze sosyal refah devletinin önündeki engellerden biridir. Avrupa'da sosyal refah devletlerinin oluşmasında ve sosyal politikaların belirlenmesinde etkili olan işçi hareketi, Güney Kore'de tarihsel olarak işletme düzeyindeki çıkarlara odaklanmıştır. Dolayısıyla Güney Kore'de günümüzde her ne kadar endüstri düzeyinde faaliyet gösteren bazı güçlü sendikalar olsa da sendikalar genel olarak büyük firmalardaki çalışanların çıkarlarına göre hareket etmektedir. Bu durum, Güney Kore'de sosyal refah devletinin önündeki en büyük engellerden biri olarak gösterilmektedir (Yang, 2013, Yang, 2020b). Öyle ki Güney Kore'de temel sorun örgütlü çalışanların ve sendikaların zayıflığı değil, refah devleti için mücadele etmemeleridir. Güney Kore'de diğer Asya ülkelerine göre daha güçlü sendikalar olmasına

rağmen bu kuruluşların refah devletine yönelik talepleri çok sınırlıdır.

Sendikal örgütlenmenin aksine bir baskı grubu olarak sivil toplum kuruluşları Güney Kore’de refah devletinin gelişimine daha fazla katkı sağlamıştır. Bu kuruluşlar 1990’lardan bu yana giderek güçlenerek, gelir eşitsizliği, siyasal yolsuzluklar ve cinsiyet eşitliği gibi birçok konuda devletin politikalarını etkilemişlerdir. Öyle ki bu kuruluşların demokratikleşme döneminden sonra Güney Kore’deki siyasal partilere sunduğu ekonomik, siyasal ve toplumsal konulardaki reform paketleri devlet tarafından yürürlüğe konmuştur. Örneğin, *Ekonomik Adalet Birliği*⁵ adlı sivil toplum kuruluşunun 1990’larda devlete sunduğu birçok sosyal reform maddesi dönemin hükümetleri tarafından uygulanmıştır (You, 2020). Benzer şekilde, *Katılımcı Demokrasi için Halk Dayanışması*⁶ adlı kuruluşun faaliyetleri 2000’lerde devletin sosyal reformlarında belirleyici olmuştur (Kim, 2020).

Son yıllarda da Güney Kore’de sivil toplum, demokrasinin ve sosyal hakların geliştirilmesine yönelik bir baskı unsuru olmaya devam etmektedir. Örneğin, 2016 yılında devlet başkanı Park Geun Hye’nin yolsuzluklarının ortaya çıkması ülke genelinde protestolara yol açmış ve sivil toplumun baskısı başkanın görevden alınmasıyla sonuçlanmıştır (Ock, 2016). Benzer şekilde 2022 yılında seçilen devlet başkanı Yoon Suk-yeol’un seçimlerde asgari ücretleri azaltma, çalışma saatlerindeki sınırlandırmaları ve Cinsiyet Eşitliği ve Aile Bakanlığını kaldırma vaatlerine birçok sivil toplum kuruluşu karşı çıkmaktadır (McCurry, 2022; Yoon, 2022). Bu durum Güney Kore’de refah devletinin ve sosyal hakların gelişiminde sivil toplum kuruluşlarının hala önemli baskı unsurları olduklarını göstermektedir.

Güney Kore’de refah devletinin gelişimi ulusal gelişmelerin dışında küresel gelişmelerden de etkilenmektedir. Her ne kadar 1980’lerden itibaren refah devletinin dünya genelinde öneminin azaldığı belirtilse de 2008 yılındaki küresel ekonomik kriz ve 2020 yılındaki COVID-19 salgını devletlerin ekonomik ve toplumsal konulara daha fazla müdahale etmelerine neden olmuştur (Beland vd., 2021). Ekonomi ve sağlık alanındaki bu iki küresel gelişmenin ortak yönleri ülkelerdeki işsizlik oranlarını ve gelir eşitsizliklerini artırmalarıdır. Örneğin, COVID-19 salgınının ardından Güney Kore’de işsizlik artarken istihdam edilenlerin sayısı 2009 yılından sonra ilk kez üst üste dört ay boyunca azalmıştır (Yonhap, 2020). COVID-19 sonrasında Güney Kore devleti işsizliğin ve gelir eşitsizliklerinin etkilerini azaltmak için sosyal politikalarının kapsamını genişletmiştir (Yonhap, 2021).

Güney Kore’de sosyal refah devletinin günümüzdeki durumu ulusal ve küresel gelişmelerin birlikte değerlendirilmesiyle daha iyi anlaşılabilir. COVID-19 sonrasında Güney Kore’de sosyal refah politikalarının arttığı bir gerçektir. Ancak bu dönemde sosyal refah politikalarını yalnızca küresel salgına bağlamak eksik bir değerlendirme olacaktır. Çünkü salgın döneminde görev yapan devlet başkanı Moon Jae-in temel olarak ekonomik kalkınmaya değil, demokrasi ve sosyal hakları geliştirmeye odaklanmıştır. Yani küresel gelişmeler dışında ulusal koşullar da sosyal refah politikalarının artırılmasını teşvik etmiştir. 2022 yılında seçilen muhafazakâr devlet başkanı Yoon Suk-yeol’un ekonomik kalkınmaya odaklanacağını belirtmesi ise yeni dönemde sosyal refah politikalarının daha geri planda kalacağını göstermektedir. Buna rağmen Güney Kore’de farklı toplumsal çıkar grupları yeni dönemde de demokratik ve sosyal hakların geliştirilmesi için mücadele etmektedirler. Bu durum Güney Kore devletinin sosyal refah politikalarını geçmişte olduğu gibi tek taraflı değil, toplumsal taleplerle uyumlu bir şekilde düzenlemesini sağlamaktadır.

⁵ Citizen’s Coalition for Economic Justice (CCEJ).

⁶ People’s Solidarity for Participatory Democracy (PSPD).

SONUÇ

Bu çalışmada Güney Kore’de refah devletinin gelişimi Güney Kore’nin tarihsel ve toplumsal koşullarındaki değişimler doğrultusunda incelenmiştir. Batı’daki gelişmiş refah devletleriyle karşılaştırıldığında Güney Kore’de devletin sosyal refah politikalarının günümüzde hâlâ yetersiz olduğu hatta Güney Kore’de bir refah devletinin olmadığı iddia edilebilir. Ancak bu değerlendirme yapılırken, Güney Kore’de refah devleti, ulusal kalkınma ve demokrasi gibi kavramların içeriklerinin ve gelişmelerinin Batı’daki ve hatta Asya’daki birçok ülkeden tarihsel olarak farklı temellere sahip olduğu unutulmamalıdır.

Bu bağlamda, Güney Kore’de refah devletinin tarihsel gelişimiyle ilgili şu çıkarımlar yapılabilir:

- Güney Kore 1961-1987 yılları arasında otoriter ve anti-demokratik rejimler tarafından yönetilmesine rağmen, ülkedeki sosyal güvenlik ve sosyal sigorta sisteminin yasal çerçevesi bu dönemde oluşturulmaya başlanmıştır. Bu dönemde Güney Kore bir refah devleti olmasa da ulusal ekonomik kalkınma ile uyumlu sosyal politikalar geliştirmiştir. Güney Kore’de demokratikleşmenin bir anda değil, belirli tarihsel gelişmelerin sonucunda gerçekleştiği düşünülmürse, refah devletinin gelişiminin de demokrasi öncesi dönemle yakından ilişkili olduğu söylenebilir.
- Güney Kore’de refah devletinin tarihsel olarak iki önemli kırılma noktası vardır. Bunlardan ilki 1987 yılında demokratik sisteme geçilmesi, diğeri ise 1997 yılındaki Asya Ekonomik Krizi’dir. Demokratikleşme Güney Kore’deki farklı toplumsal çıkar gruplarının güçlenmesine ve bu grupların refah devletine yönelik taleplerinin artmasına neden olmuştur. Ayrıca ekonomik krizin ardından muhafazakâr ve ulusal ekonomik kalkınmaya öncelik veren başkanların yerine, ilk kez refah devletine ve sosyal haklara öncelik veren başkanlar seçilmiştir. 1997-2008 yılları arasında görev yapan iki başkanın da siyasal partileri mecliste çoğunluk olmamalarına rağmen, bu dönemde devletin sosyal politikalarının kapsamı genişletilmiş, sosyal refah harcamalarına ayrılan bütçe ekonomik kalkınmaya ayrılan bütçeyi aşmıştır (Kim, 2021; Yang, 2020b). Bu durum Güney Kore’de refah devletinin gelişiminde devlet başkanının siyasal ideolojisinin etkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Güney Kore’de refah devletinin gelişimini doğrudan Batı’daki refah devleti modellerine göre incelemek yanlış çıkarımların yapılmasına neden olacaktır.
- Asya Ekonomik Krizi sonrasında Güney Kore devletinin sosyal refah politikalarının artması Güney Kore’de refah devletinin sürekli geliştiği anlamına gelmemektedir. Örneğin, 2008-2017 yılları arasında görev yapan muhafazakâr başkanların kendilerinden önceki dönemdeki sosyal politikaları uygulamaya devam etmemesi ve sosyal refah politikalarından çok ekonomi politikalarına yönelmeleri Güney Kore’de refah devletinin kurumsallaşmadığını göstermektedir. Günümüzde de Güney Kore’de devlet başkanının ideolojisi görev yaptığı süre boyunca sosyal refah politikaları üzerinde belirleyicidir. Örneğin, 2017-2022 yılları arasında görev yapan devlet başkanının bireysel olarak demokrasi, sosyal adalet ve insan haklarına önem vermesi bu dönemde doğrudan hükümetin politikalarına yansımıştır (Korea Herald, 2017).
- Güney Kore’de demokrasi de Güney Kore’nin siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullarına göre şekillenmiştir. Örneğin, devletin ekonomik kalkınma amacıyla chaebol’lerle kurduğu yakın ilişkiler demokratikleşme dönemi öncesine dayanmaktadır. Güney Kore devleti, ekonomik kalkınma hedefi doğrultusunda chaebol’lerin diğer firmalara göre eşitsiz bir biçimde büyümelerini sağlamıştır. Demokratikleşme sonrasında da chaebol çalışanları diğer firmaların çalışanlarına göre seçkin bir sınıf haline gelmişlerdir. Dolayısıyla demokratik

sisteme geçildikten sonra Güney Kore devletin sosyal refah politikalarını toplumunun geneline yayamaması, demokrasi öncesinde devlet ve büyük sermaye grupları arasında kurulan güçlü ilişkilerin tarihsel bir sonucu olarak kabul edilebilir. Kısaca devlet, chaebol ve toplum arasındaki tarihsel ilişkiler Güney Kore’ye özgü bir refah devletin gelişmesine yol açmıştır.

- Avrupa’da refah devletin gelişmesinde etkili olan işçi sınıfının ve sendikaların, Güney Kore’de toplumsal konular ve sosyal refah politikaları üzerindeki etkisi sınırlıdır. Demokratikleşme döneminden itibaren güçlenen sivil toplum kuruluşları ise, günümüzde de değişen toplumsal koşullara uyum sağlayarak Güney Kore’de refah devletin geliştirilmesine yönelik önemli baskı grupları olmaya devam etmektedir.

Kaynakça

- Behling, F. (2018). *Welfare Beyond The Welfare State: The Employment Relationship in Britain and Germany*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Beland, D., Morgan, K. J., Obinger, H. ve Pierson, C. (2021). Introduction. *The Oxford Handbook of the Welfare State*. (Editörler: Daniel Beland, Kimberly J. Morgan, Herbert Obinger, Christopher Pierson). New York: Oxford University Press. 1-19.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (2002). Towards the Good Society, Once Again? *Why we Need a New Welfare State*. (Editörler: Gosta Esping-Andersen, Duncan Gallie, Anton Hemerijck, John Myles). New York: Oxford University Press. 1-25.
- Fleckenstein, T. ve Lee, S.C. (2017). Democratization, Post-Industrialization, and East Asian Welfare Capitalism: the Politics of Welfare State Reform in Japan, South Korea and Taiwan. *Journal of International and Comparative Social Policy*. 33(1). 36-54.
- Holliday, I. ve Wilding, P. (2003). Conclusion. *Welfare Capitalism in East Asia: Social Policy in the Tiger Economies*. (Editörler: Ian Holliday, Paul Wilding). New York: Palgrave Macmillan. 161-182.
- Jeon, B., Noguchi, H., Kwon, S., Ito, T. ve Tamiya, N. (2017). Disability, Poverty, and Role of the Basic Livelihood Security System on Health Services Utilization Among the Elderly in South Korea. *Social Science and Medicine*. 178. 175-183.
- Jung, I. Y. (2009). Explaining the Development and Adoption of Social Policy in Korea: The Case of the National Basic Livelihood Security Act. *Health and Social Welfare Review*. 29(1). 52-81.
- Jung, K. (2020). Public Trust and Transparency in Korea. *Routledge Handbook of Korean Politics and Public Administration*. (Editörler: Chung-in Moon, M. Jae Moon). New York: Routledge. 371-388.
- Jung, M.K. (2022). More Koreans and Marriage at Older Age: Data. *The Korea Herald*. [http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20220317000684&ace_search].(Erişim: 25 Mart 2022).
- Kessler-Harris, A. (2018). Introduction: The Uneasy Promise of the Welfare State. *Democracy and the Welfare State: The Two Wests in the Age of Austerity*. (Editörler: Alice Kessler-Harris, Maurizio Vaudanga). New York: Columbia University Press. 1-25.
- Kim, E.M. (1997). *Big Business Strong State: Collusion and Conflict in South Korean Development 1960-1990*. New York: State University Press.
- Kim, J. ve Hiesl, C. (2017). The South Korean Welfare State System: With Special Reference to the Future of Social Insurance System. *The Routledge International Handbook to Welfare State Systems* (Editör: Christian Aspalter). New York: Routledge. 451- 468.

- Kim, Y. (2020). Citizen Participation in Korea. *Routledge Handbook of Korean Politics and Public Administration*. (Editörler: Chung-in Moon, M. Jae Moon). New York: Routledge. 315-327.
- Kim, Y. S. (2021). A Balanced Understanding of the South Korean Welfare State: Development and Underdevelopment. *East Asia Foundation* (July 27th). No. 163. 1-5.
- Koo, H. (2011). Labor Policy and Labor Relations during the Park Chung Hee Era. *Reassessing The Park Chung Hee Era 1961-1979*. (Editörler: Hyung-A.Kim, Clark W. Sorensen). Seattle: University of Washington Press. 122-141.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Korea Herald (2017). Moon Jae-in's Five-Year Road Map Unveiled. [<http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20170719000825>]. (Erişim: 23 Mart 2022).
- Kuhnle, S. ve Sander, A. (2021). The Emergence of the Western Welfare State. *The Oxford Handbook of The Welfare State*. (Editörler: Daniel Beland, Kimberly J. Morgan, Herbert Obinger, Christopher Pierson). New York: Oxford University Press. 73-92.
- Kwon, H. (1995). The Welfare State in Korea: The Politics of Legitimation. *D.Phil. Thesis*. University of Oxford.
- Kwon, H. (2002). Welfare Reform and Future Challenges in the Republic of Korea: Beyond the Developmental Welfare State? *International Social Security Review*. 55. 23-38.
- Lee, W. ve Lee, J. (2004). Will the Model of Uncoordinated Decentralization Persist? Changes in Korean Industrial Relations After the Financial Crisis. *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization*. (Editörler: Harry C. Katz, Wonduck Lee, Joohee Lee). New York: Cornell University Press. 143-165.
- Lee, Y. (2020). Political Parties. *Routledge Handbook of Korean Politics and Public Administration*. (Editörler: Chung-in Moon, M. Jae Moon). New York: Routledge. 77-94.
- Manow, P. (2021). Models of the Welfare State. *The Oxford Handbook of The Welfare State*. (Editörler: Daniel Beland, Kimberly J. Morgan, Herbert Obinger, Christopher Pierson). New York: Oxford University Press. 787-802.
- McCurry, J. (2022). Conservative Candidate Squeaks to Victory in South Korean Election. *The Guardian*. [<https://www.theguardian.com/world/2022/mar/09/yoon-suk-yeol-elected-president-south-korea>]. (Erişim: 29 Mart 2022).
- Nullmeier, F. ve Kaufmann, F. (2021). Post-War Welfare State Development: The 'Golden Age'. *The Oxford Handbook of The Welfare State*. (Editörler: Daniel Beland, Kimberly J. Morgan, Herbert Obinger, Christopher Pierson). New York: Oxford University Press. 93-111.
- Ock, H.J. (2016). Candle Revolution: How Candles Led to Park's Impeachment. *The Korea Herald*. [http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20161209000458&ace_search=1]. (Erişim: 29 Mart 2022).
- OECD (2019). *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Quah, J.S.T. (1998). Singapore's Model of Development: is it Transferable. *Behind East Asian Growth: The Political and Social Foundations of Prosperity*. (Editör: Henry S. Rowen). London: Routledge. 105-125.
- Shin, D.M. (2003). *Social and Economic Policies in Korea: Ideas, Networks and Linkages*. London. RoutledgeCurzon.
- Stiglitz, J. (2018). The Welfare State in the Twenty-First Century. *The Welfare State Revisited* (Editörler: Jose Antonio Ocampo, Joseph E. Stiglitz). New York: Columbia University Press. 3-37.

- Yang, J. J. (2013). Parochial Welfare Politics and the Small Welfare State in South Korea. *Comparative Politics*. 45(4). 457-475.
- Yang, J.J. (2020a). Introduction: Towards a Political Economy of the Small Welfare State. *The Small Welfare State: Rethinking Welfare in the US, Japan and South Korea* (Editör: Jae-jin Yang). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. 1-29.
- Yang, J.J. (2020b). Korean Social Welfare Policies. *Routledge Handbook of Korean Politics and Public Administration*. (Editörler: Chung-in Moon, M. Jae Moon). New York: Routledge. 420-434.
- Yonhap News Agency (2020). Job Losses Extend into June, Unemployment Rate up at 4.3 pct. [<https://en.yna.co.kr/view/AEN20200715001352320?section=search>]. (Erişim: 25 Mart 2022).
- Yonhap News Agency (2021). Ruling Part, Gov’t Agree on Record budget for 2022 to tackle COVID-19 Crisis. [<https://en.yna.co.kr/view/AEN20210824002451315?section=search>]. (Erişim: 25 Mart 2022).
- Yoon, M.S. (2022). Women’s Groups Urge President-Elect to Scrap Anti-Feminist Pledges. *The Korea Herald*. [<http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20220311000568>]. (Erişim: 23 Mart 2022).
- You, J. S. (2020). Political Process: Elections, Interest Group Politics and Mass Media. *Routledge Handbook of Korean Politics and Public Administration*. (Editörler: Chung-in Moon, M. Jae Moon). New York: Routledge. 59-76.

İnceleme Makalesi- Review Article

Bir Baş Etme Stratejisi Olarak “İşsizliği Normalleştirmek”

“Unemployment Normalization” As a Coping Strategy

Ayşe Şeyma TURGUT*

ORCID: 0000-0001-8140-141X

Emine Elif AYHAN**

ORCID: 0000-0001-6692-0633

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / *Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022*
Sayfa Aralığı: 115-130 / *Pages:115-130*
DOI: 10.32331/sgd.1135369

ÖZ

İşsizlik olgusu Sanayi Devrimi’nden beri hemen hemen her ekonomide varlığını sürdüren en önemli, en geniş kapsamlı ve en kronik sorunlardan biridir. Beraberinde getirdiği sosyal, psikolojik ve ekonomik riskler ve çöküntüler sebebiyle işsizlik, işsiz bireyin kendisi, ailesi ve içerisinde yaşadığı toplum açısından da tehdit oluşturmaktadır. Bilişsel yeniden değerlendirmeye dayanan duygusal bir düzenleme sürecini ifade eden işsizliğin normalleştirilmesi kavramı ise işsizliği birey, aile ve toplum açısından uyum sağlamaz ve kabul edilemez bir tehdit olmaktan çıkartmayı ve normalleştirmeyi amaçlamaktadır. Literatür tarama modeli ile yapılan bu çalışmada; işsizlik psiko-sosyal yönüyle ele alınarak işsizliğin birey, aile ve toplum üzerindeki etkileri ortaya konulmuş, işsizliğin normalleştirilmesi kavramı açıklanmış ve işsizliğin nasıl normalleştirilebileceği ve işsizliğin normalleştirilmesinin imkân dahilinde olup olmadığı ele alınmıştır. Sonuç olarak; teknolojideki gelişmelerin vasıflı veya vasıfsız fark etmeksizin insan gücüne olan ihtiyacı azaltması, eğitim sisteminin bozulması, artan adaletsizlikler, işgücü piyasasında ayrımcılık, sosyal devlet anlayışının zayıflaması, ekonomik krizler, neoliberal politikaların beraberinde getirdiği esnek çalışma modelleri, yurt dışından gelen kitlesel göçlerin sebep olduğu ucuz ve güvensiz işgücü, yedek işsizler ordusunun giderek büyümesi gibi sorunlar işsizliği insanların büyük bir kısmı için kaçınılmaz kılmaktadır. Bu doğrultuda işsizliği normalleştirmek, bir nevi yeni bir kariyer normali ve psiko-sosyal sorunlarla baş etme stratejisi olarak düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: İşsizlik, işsizliğin normalleşmesi, psiko-sosyal destek, baş etme, işsiz

ABSTRACT

Unemployment has been one of the most important, wide-ranging and chronic problem that has existed in almost every economy since the Industrial Revolution. Unemployment also poses a threat to unemployed individuals, their families and the societies in which they live, because of the social, psychological and economic risks and depressions that come with unemployment. The concept of normalization of unemployment, which expresses an emotional regulation process based on cognitive reassessment, aims to normalize unemployment and remove it from being an incompatible and unacceptable threat to the individual, family and society. In this study, which was carried out with the literature review model; the effects of unemployment on the individual, family, and society were revealed. The concept of normalization of unemployment was explained, and it was discussed how to normalize unemployment and whether it is possible to normalize unemployment. As a result; technological developments reduce the need for skilled or unskilled workforce, deterioration of the education system, increasing injustices, discrimination in the labor market, weakening of the concept of the welfare state, economic crises, flexible working models brought about by neoliberal policies, cheap and insecure labor force caused by mass migrations from abroad, problems such as growing reserve army makes unemployment inevitable for most people. Normalizing unemployment is considered a kind of new career normal and a strategy for coping with psycho-social problems.

Keywords: Unemployment, normalisation of unemployment, psychosocial support, coping, unemployed

Önerilen atf şekli: Turgut, A. Ş. ve Ayhan, E. E. (2022). Bir Baş Etme Stratejisi Olarak “İşsizliği Normalleştirmek”. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 115-130.

• Geliş Tarihi/Received: 28/03/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 23/05/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

* Arş. Gör., Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, ayseseyma.turgut@kocaeli.edu.tr

** Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yoksulluk Çalışmaları Programı, elifayhan93@gmail.com

GİRİŞ

İşsizlik olgusu Sanayi Devrimi'nden beri hemen hemen her ekonomide varlığını sürdüren en önemli, en geniş kapsamlı ve en kronik sorunlardan biridir. Beraberinde getirdiği sosyal, psikolojik ve ekonomik riskler ve çöküntüler sebebiyle işsizlik, işsiz bireyin kendisi, ailesi ve içerisinde yaşadığı toplum açısından da tehdit oluşturan, işsizlik oranlarının artması halinde toplumlara yoksulluğa ve toplumsal çözülmeye karşı güvencesiz hale getiren kamusal bir sorundur. Sosyolojik Tahayyül isimli kitabında Wright Mills (2016), sorunları kişisel sorunlar ve kamusal sorunlar olarak sınıflandırmıştır. Kişisel sorunlar bireylerin karakteristik özelliklerinden kaynaklanan ve yalnızca kendilerini ilgilendiren örnek olaylar iken kamusal sorunlar kişisel olamayacak kadar toplumsal kökenli sorunlardır. Kişisel sorunlar ile toplumsal sorunların ayrımı konusunda Mills işsizlik örneğini vermiştir. Örneğe göre, 100 bin nüfuslu bir kentte yalnızca bir kişinin işsiz olması özellikle o kişiyi ilgilendiren şahsi bir sorundur fakat 50 milyonluk işgücüne sahip bir ülkede 15 milyon kişi işsiz kalmışsa, bu tüm toplumu ilgilendiren bir mesele haline gelmektedir. Dolayısıyla, bireylerin deneyimlediği ortak sorunların ne zaman kişisel ne zaman kamusal sorun kabul edilebileceği, sorunu yaşayan bireylerin toplum içerisindeki niceliği ve etkisi ile anlaşılabilir. Mills'in de değindiği üzere işsizlik olgusu ele alındığında bu niceliğin aynı sorunu yaşayan her bir birey için bir rahatlama etkisi yapıp yapmadığı üzerinde durmak anlamlı olacaktır. Toplum içinde yalnız olmadığını bilmek, benzer sorunu yaşayan pek çok insanla bir arada bulunmak ve sorunu normalleştirmek psiko-sosyal bir rahatlama sebepleri olabilir.

Tam da bu noktada, son yıllarda işsizliğin beraberinde getirdiği psiko-sosyal sorunlarla baş etmek amacıyla işsizliğin normalleştirilmesi fenomeni ortaya atılmıştır. İşsizliğin normalleştirilmesi fenomeni kökenini, Ashfort ve Kreiner'in (2002) belli başlı alışılmamış durumların nasıl normalleştirilebileceğini ele alan çalışmasının Pignault ve Houssemand (2018) tarafından işsizlik olgusuna uyarlamasından ve "işsizliğin normalleştirilmesi" olarak kavramlaştırmasından almaktadır. İşsizliği normalleştirmek ile beklenen durum, işsiz bireyin işsizliğe yönelik olumsuz duygularını düzenleyerek öznel iyilik halini sağlaması ya da öznel iyilik halinin olumsuz etkilenmesini önlemesi ve psikolojik dayanıklılığını (yılmazlığını) artırmasıdır (Rasmussen vd., 2006; Wanberg, 2012; Johnson vd., 2016). Zira teknolojik gelişmeler, pandemi ve iklim değişikliği gibi küresel krizler ve yedek işsizler ordusunun giderek büyümesi gibi sorunlar sonucunda işsizlik birçok insan için kaçınılmaz hale gelmekte ve bu durum işsizlerin iyilik halleri için önlemler alınmasını gerekli kılmaktadır.

Bu çalışmada işsizliğin normalleştirilmesi fenomeni, işsizlerin iyilik hallerinin korunması açısından bir önlem olarak ele alınmış ve açıklanmıştır. Bu amaçla ilk olarak işsizlik tanımlanmış, işsizliğin psiko-sosyal etkileri ele alınmış ve işsizliğin nasıl normalleştirilebileceği tartışılmıştır. Türkçe literatüre bakıldığında, uluslararası literatürde dahi henüz çok yeni olan işsizliğin normalleştirilmesi konusunda daha önce herhangi bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. Hem literatüre bu konuda bir çalışma kazandırmak hem de işsizleri, işsizliğin kısa vadeli (stres, özsaygıda azalma, boşluk hissi, ümitsizlik vb.) ve uzun vadeli (depresyon, intihar vb.) sonuçlarından korumak adına öneri sunmak amacıyla hazırlanan bu çalışma, işsizliği normalleştirmenin bir an önce bir baş etme stratejisi olarak kabul edilmesi ve buna uygun planlamaların yapılması gerektiğini savunmaktadır.

I- İŞSİZLİK KAVRAMI

İşsizlik bireysel ve toplumsal anlamda farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Talas (1997) birey açısından işsizliği, "çalışma yeteneğinde, isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup, gelir sağlayan bir işe sahip olamama durumu" olarak, toplum açısından işsizliği, "en değerli üretici kaynak

olan işgücünün bir bölümünün kullanılmaması, boşa harcanması” olarak tanımlamış ve bir kimsenin işsiz olarak kabul edilebilmesi için dört unsuru taşıması gerektiğini belirtmiştir. Bu unsurlar; çalışma yeteneği, çalışmaya isteklilik, çalışmaya hazır olmak ve kendisine önerilen işi derhal kabul edecek olmaktır. Başka bir ifade ile çalışabilecek durumda olan, çalışmak isteyen, kendisine önerilecek bir işi kabul etmeye razı ve o işte çalışmaya hazır olan fakat hâlihazırda bazı sebeplerden çalışmıyor olan kimseler işsiz olarak kabul edilmektedir. İşsizlik, işgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasındaki fark olarak da tanımlanabilir. İşsiz birey piyasadaki cari ücret seviyesinde çalışmak istediği ve çalışabilecek gücü olduğu halde uygun bir iş bulamayan kimsedir. Bu tanımdaki uygun iş kavramı; işçinin alışık olduğu bir ücret haddinde çalışabileceği, yetenekleriyle uyumlu, ikametgâhına yakın bir yerde bulunan işi ifade etmektedir (Zaim, 1997: 172). Bu tanımdan hareketle işçinin alacağı ücretin emeğinin değerine karşılık gelmesi, işçinin sahip olduğu beceriler ile işin gerektirdiği becerilerin örtüşmesi, işyerinin işçinin yaşadığı yere yakın ve işçiyi ulaşım açısından zorlamayacak konumda olması o işi, işçi için makul kılabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ne göre bir kişinin işsiz olarak değerlendirilmesi için gereken kriterler (Biçerli, 2020: 55):

- Referans döneminde işsiz olmak,
- İki hafta içinde işi başlamaya hazır olmak,
- Son üç ay boyunca iş arama kanallarından en az birini kullanmış olmaktır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işsiz birey kavramını “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildir” şeklinde tanımlamaktadır (TÜİK, 2022). Toplam işgücünde, işsizlerin nispi ağırlıklarını ifade etmek üzere işsizlik oranı hesaplanmaktadır. İşsizlik oranı, ülkedeki işgücünün etkin kullanıp kullanılmadığını gösterdiğinden ve diğer ülkelerle karşılaştırma yapılabilmesine imkân verdiğinden son derece önemli bir ekonomik gösterge olarak kabul edilebilir. İşsizlik oranı, “İşsizlik oranı= (işsizler/iş gücü) x 100” formülü ile hesaplanmaktadır (Güney, 2021: 11).

Ekonomideki üretim faktörlerinden biri olan emeğin, ekonomik yönü olduğu kadar sosyal bir yönü de vardır. Bu durum emeği, diğer üretim faktörlerinden farklı kılarak daha önemli bir noktaya taşımaktadır. Ancak ekonomide işsizlik sorunu meydana geldiğinde, emeğin tam kapasiteli olarak işlev görmediği ve bundan dolayı elde edilecek üretimde aksamalar yaşanabileceği söylenebilir. Amerikalı iktisatçı Arthur Okun, işsizlik ile üretim arasındaki ilişkiyi incelemiş ve ‘Okun Kanunu’nu ortaya koymuştur. Okun Kanunu’na göre; işsizlik oranında görülen her %1’lik artış, Gayri Safi Milli Hasıla’yı yaklaşık %3 oranında azaltmaktadır (Schnabel, 2002). Böylece işsizliği, ekonomik dengeyi olumsuz yönde etkileyen ve toplumsal refahı bozan bir sorun olarak görmek mümkündür. Her dönemde aynı sebeplerle ortaya çıkmayan ve benzer sonuçları da olmayan işsizliğin açık ve gizli olmak üzere iki farklı türü bulunmaktadır.

A- Gizli İşsizlik

Toplum üyelerinin, istihdamda yer almalarına rağmen ellerinde olan veya olmayan nedenlerle toplam üretime katkısı olmayabilir. Böyle bir durumda emek verimliliği düşük olmakta ve kişi iş yerinden ayrılsa bile üretim seviyesinde herhangi bir değişiklik gözlemlenmemektedir. Bu durum, gizli işsizlik olarak isimlendirilmektedir (Özdemir vd., 2006: 7). Emek verimliliği bir ekonominin küresel pazardaki konumunu ve rekabet gücünü etkilediğinden, bu gösterge bir bütün olarak ekonomi için oldukça önemlidir. Marjinal verimliliği sıfır veya sıfırın altında olan çalışanların durumunu tasvir etmek üzere kullanılan gizli işsizlik, bir anlamda ülke için ekonomik bir kayıp olarak nitelenebilir (Semenova vd., 2020).

B- Açık İşsizlik

İş arama ve çalışma maksadında olmasına rağmen mevcut ekonomik koşullar sebebiyle iş bulamayanların durumunu ifade eden açık işsizlik, ekonomi literatüründe dört türe ayrılabilir. Bunlar; friksiyonel, konjonktürel, yapısal ve mevsimlik işsizliktir (Ehrenberg ve Smith, 2003).

i) Friksiyonel işsizlik: İnsanlar, işgücü piyasasındaki pozisyonlar arasında hareket ettikleri zaman aralığında belli bir süreyle de olsa işsizlik ortaya çıkmaktadır. Genellikle kısa dönemli ve dünyanın hemen her yerinde görülmesi muhtemelen olan bu işsizlik, friksiyonel, geçici veya arızı işsizlik olarak isimlendirilmektedir (Irmen, 2009: 1127). Emek piyasası, çalışanların hareketliliği nedeniyle dinamik bir piyasa olarak kabul edilmektedir. Bu durumda insanların yeni bir işi hemen bulamaması ve doğru işi aramak için zaman ve çaba harcaması muhtemeldir. İş verenler de boş iş pozisyonlarını doldurmak ve uygun adayları aramak için zaman harcamaktadır. Sonuç olarak, iş arayanlar açık pozisyonlarla hemen yerleşememekte ve geçici bir işsizlik dönemi yaşayabilmektedir (Li ve Zeng, 2022: 152).

ii) Konjonktürel işsizlik: Ülkelerin ekonomisi her dönemde aynı işlev seviyesinde gerçekleşmemektedir. Bu seviye kimi zaman yükselme, kimi zaman da düşme eğilimi göstermektedir. Özellikle toplam talep azalmasıyla meydana gelen toplam üretimdeki azalma sonucu, ekonominin işlev seviyesi düşmekte ve birçok kişi işini kaybetmektedir. Bu bağlamda ülke ekonomisinin işlev seviyesinde görülen düşme sonucunda ortaya çıkan işsizlik, konjonktürel işsizliktir (Galušćák ve Münich, 2007: 103). Ekonomik aktivitedeki dalgalanmalardan kaynaklanan konjonktürel işsizlik, ekonomik bir gerileme sırasında, mal ve hizmetlere olan talebin azalması nedeniyle arz fazlasının oluşturarak üretimin yavaşlamasına hatta durmasına neden olmaktadır. Üretimin durma aşamasına gelmesi nedeniyle, çalışmak istemelerine rağmen kişiler iş bulamamaktadır. Bu durumda konjonktürel işsizlikle mücadele edebilmek için ekonomik faaliyetlerin artması gerekmektedir.

iii) Yapısal işsizlik: Ülkelerin ekonomik ve teknolojik yapılarında zaman içinde değişimler meydana gelmektedir. Bu yapısal değişimler sebebiyle emek piyasasında emeğini arz edenler ve emek talebinde bulunanlar arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkabilmekte ve bu uyumsuzluk nedeniyle insanlar işsiz kalabilmektedir. Ülke ekonomisindeki mal ve hizmet talebindeki farklılıklar nedeniyle emek talebinin de yapısında değişme gözlemlenmektedir. Bu durumda işgücünün, değişen ekonomik şartlarla bütünleşmesine kadar görülen işsizlik, yapısal işsizlik olarak adlandırılmaktadır (Orlandi, 2012). Yapısal işsizlik sadece gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de sorunudur. Zira gelişmiş ülkelerde daha sık teknolojik alanda değişiklikler görülmesi muhtemeldir. Bu durum emek arz ve talebinin yapısını değiştireceğinden ortaya çıkacak uyumsuzluk yapısal işsizliği doğuracaktır (Zaim, 1997: 139).

iv) Mevsimlik işsizlik: Mevsimsel değişiklikler veya hava şartları bazı ekonomik faaliyetleri azaltmakta hatta durdurmaktadır. Bundan dolayı pek çok insan işini kaybetmekte ve bir işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Mevsimlik işsizlik olarak adlandırılan bu durum, kişinin kendi iradesinden bağımsız olarak gerçekleşmekte ve dönem dönem kendini tekrarlamaktadır (Grady ve Kapsalis, 2002). Mevsimlik işsizlik ekonomisi tarıma dayalı gelişmekte olan ülkelerde daha sık görülmektedir. Fakat ülkelerin gelişmişlik seviyesinden bağımsız olarak, turizm ve inşaat sektöründe de karşılaşılmaktadır.

II- PSİKOSOSYAL BİR SORUN OLARAK İŞSİZLİK

İşsizlik genel olarak diyalektik bir düşünce tarzı ile ele alınması gereken mevzudur. Ollman (2015) diyalektiği insan hayatında ortaya çıkması olası olan tüm önemli değişim ve etkileşimleri göz

önüne seren bir düşünme tarzı olarak kavramsallaştırmıştır. Bilindiği üzere işsizliğin yalnızca gelir kaybından yoksunluk gibi ekonomik değil, psikolojik ve sosyal sonuçları da bulunmaktadır. İşsizlik nedeniyle aile ilişkileri bozulan ve intihar eden bir kişi ele alınıp ve bu vaka üzerinden açıklamalar yapılarak bu durumu örneklendirmek mümkündür. Burada işsizlik politikanın, aile ilişkilerinin bozulması sosyal hizmetin ve psikolojinin, intihar psikiyatrinin, olayın intihar olup olmadığının netleştirilmesi ise adli tıp ve hukukun konusudur. Ama en geniş anlamda bu olay sosyolojinin konusunu teşkil etmektedir. Bu olaya diyalektik bakılması halinde olay parça parça değil bir bütün olarak görülecek ve bütünden parçaya sorgulama daha verimli olacaktır. Fakat bu çalışmanın konusu gereği işsizliğin psiko-sosyal etkilerine odaklanılacaktır.

İşsizliğin psiko-sosyal etkileri konusunda gizli yoksunluk modelinin sahibi, sosyal psikolog Marie Jahoda’dan bahsetmek yerinde olacaktır. Jahoda, istihdamın en bilindik faydalarından olan ekonomik gelir sahibi olmanın yanı sıra psiko-sosyal bazı faydalarının da bulunduğunu belirtmiştir. İnsanlar bir işe girdiklerinde, işleri boyunca zaman yapısı, sosyal temas, ortak hedefler, statü ve faaliyet olmak üzere beş farklı gizli faydadan da istifade etmektedirler. İstihdamın olmaması durumunda ise insanlar hem gelirden hem de gizli faydalardan yoksun kalmaktadır (Creed ve Macintyre, 2001: 325). Jahoda (1984) insanların zaman kullanımlarını ve bakış açılarını yapılandırmak, sosyal ufkunu genişletmek, yararlı hissedebilecekleri kolektif girişimlere katılmak, toplumda tanınmış bir yere sahip olduklarını bilmek ve aktif olmak için köklü ihtiyaçlara sahip olduklarını ve bu ihtiyaçların istihdam ile karşılanabileceğini savunmuştur. Bir iş sahibi olmanın getirdiği bu gizli (örtük) faydalar insanların ruh sağlığı açısından ihtiyaç duyduğu temel girdilerdir. Dolayısıyla işsiz olmak bu faydalardan yoksun olmaya ve çeşitli sıkıntılar yaşamaya yol açmaktadır (Thill vd., 2019).

İşsizliğin birey açısından sonuçları ilgili literatürde sıklıkla ele alınmıştır. Bu literatürün önemli bir kısmını işsiz olmanın ya da iş kaybı yaşamının bireyin bedensel sağlığı ve fiziksel iyilik hali üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar oluşturmaktadır. Bazı araştırmalarda işsiz bireylerin yaşamlarını idame ettirecekleri bir gelirden yoksun olmaları, yoksulluk içinde olmaları ve algılanan düşük sosyal statü nedeniyle sigara ve alkol kullanımı, kronik rahatsızlıklar gibi birtakım sağlık sorunları yaşadığı bulunmuştur (Bartley, 1994; Dean ve Wilson, 2009; Krug ve Eberl, 2018). Beden sağlığının yanı sıra işsizliğin ruh sağlığına olan etkileri de araştırılmıştır. Buna ilişkin yakın tarihteki araştırmaların bir kısmı aşağıda özetlenmiştir.

İlk olarak Yüksel (2005) işsizlerin depresyon düzeyini araştırdığı araştırmasında; ciddi ekonomik zorlukları olan işsizlerin depresyon düzeyi ortalamasının diğerlerinden anlamlı derecede fazla olduğunu, iş bulma umudu olan ve gelecekte umutlu olan işsizlerin depresyon düzeylerinin iş bulma umudu olmayan ve gelecekte umutlu olmayan işsizlerden daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Pelzer vd. (2014), işsizler ve çalışanlar ile yaptıkları araştırmada işsizlerin çalışanlara göre daha fazla depresif semptomlar gösterdiğini bulmuştur. Konstantakopoulos vd. (2019)’un ekonomik krizin toplum ruh sağlığına etkilerini incelemek için yaptığı çalışmada; toplum ruh sağlığı merkezine başvuran işsizlerin oranının 2008 yılından 2013 yılına kadar yaklaşık iki kat artış gösterdiği ve bu merkeze başvuran işsizlerin sıklıkla depresyon ve anksiyete tanısı aldığı tespit edilmiştir. Merkeze başvuran işsizlerin sayısındaki artış, 2008 ekonomik krizinin beraberinde getirdiği geçim zorluklarına yorulmaktadır.

Bazı araştırmalarda işsizliğin psiko-sosyal etkileri, işsizler arasında yapılan kıyaslamalar ile incelenmiştir. Örneğin; Turner ve Turner (2004), fiziksel bir engeli bulunan işsizlerle yaptığı araştırmada engelli işsizlerin engelli olmayan işsizlere göre 5 kat fazla gayri iradi işsizliği deneyimlediğini ve depresyon yaşama olasılıklarının daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum her şeyden önce bir kesişimsellik (Crenshaw, 1989) sorunudur. Başka bir ifade ile hem

işsiz hem engelli olan bir bireyin sorunu çok boyutludur ve bireyin bir özelliği (işsiz olması) diğer özelliklerle de (engelli olması) kesişim göstererek var olan sorunu ve ayrımcılığı büyütmektedir. Bu bağlamda; kadın, engelli, göçmen/sığınmacı gibi farklı dezavantajlı grupların da söz konusu işsizlik olduğunda daha derin sorunlar yaşayabileceği açıktır. İşsizler ile çalışan Avustralyalıların depresyon, fiziksel sağlık ve genel doktor ziyaretleri arasındaki farkı saptamak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada Broom vd. (2006); işsizlerin istihdamdakilere göre daha fazla sağlık sorunu bildirdiğini, güvencesiz işlerde çalışanların diğerlerine göre sağlık durumlarının kötü olduğunu, üç veya daha fazla strese neden olan etkenin bulunduğu işlerde çalışanların sağlık durumlarının işsizlerden daha iyi olmadığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla her ne kadar ücretli bir işin sağlık avantajı sağladığı gerçekse de birkaç stres etkenine sahip güvencesiz işlerde çalışmanın da sağlığı işsizlik kadar olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür. Yine Backhans ve Hemmingsson (2012) işsizliğin; düşük meslek sınıfında bulunan, bir önceki işinde düşük ücret alıyor olan ve fazla mesai ile çalışan erkekleri ruhsal açıdan daha çok etkilerken; evli ama çocuğu olmayanları daha az etkilediğini ortaya koymuştur.

Konu ile ilgili bazı araştırmalar işsizliğin psiko-sosyal etkilerini farklı ülkeler örnekleminde ele almıştır. Örneğin; Strandh vd. (2012) İsveçli ve İrlandalı işsizler ile yaptıkları çalışmada; İrlandalı erkeklerin kadınlara göre işsizlikten daha çok etkilendiklerini ve işsizliğin ruhsal sağlıklarını daha olumsuz etkilediğini, İsveçlilerin ise kadın veya erkek fark etmeksizin işsizlikten eşit derecede olumsuz etkilendiklerini bulmuştur. İki ülke arasındaki bu farkta, İsveç'in cinsiyet eşitliği konusunda İrlanda'dan çok fazla olmasa da daha ileride yer almasının (OECD, 2012) etkili olması muhtemeldir. Cygan-Rehm vd. (2017) ise; Avustralya, Almanya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri örnekleminde yaptığı araştırmada, işsizlik olgusunun bu ülkelerin hepsinde kadın ve erkek fark etmeksizin işsizliği yaşayanların ruh sağlığını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.

Bazı araştırmalar ise işsizliğin yaşam tatmini ile ilişkisini araştırmışlardır. Yaşam tatmini insanın iyilik halinin en temel unsuru olarak kabul edilmektedir (Haybron, 2007). İyilik hali tüm insanların ulaşmak istediği nihai hedef olup; sağlıklı, mutlu ve hem fiziksel hem de ekonomik açıdan güvende olmayı ifade etmektedir (Attepe-Özden vd., 2017). Dolayısıyla yaşam tatminine sahip olmamanın bireylerin iyilik hali üzerinde bir tehdit oluşturduğunu söylemek mümkündür. Bato-Çizel vd. (2011); işsizlik sürecinde erkeklerin kadınlara göre daha fazla maddi zorluk yaşadığını, daha stresli olduğunu, maddi zorluk yaşamının psikolojik olarak erkek işsizleri kadın işsizlerden daha çok etkilediğini, erkeklerin bu süreçte yaşam tatmininin kadınlara göre daha düşük olduğunu bulmuştur. Aysan ve Aysan (2017) ise Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi verilerinden analiz yaptığı çalışmada; işsizliğin bireylerin yaşam kalitesini azalttığını, sosyal dışlanmaya maruz kalma, yoksunluk ve maddi durumun yaşam doyumu üzerindeki etkisinin, demografik özelliklerin (yaş, eğitim vb.) ve istihdam durumunun etkilerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Söz konusu ruh sağlığı olduğunda, intihar vakaları belki de en ciddi ve geri dönüşü olmayan biyopsiko-sosyal olgulardan biridir. İntihar hem biyolojik (Turecki ve Brent, 2009), hem psikolojik hem de sosyolojik (Durkheim, 2019) bir olgudur. Sosyolog Emile Durkheim intiharı sosyolojik bir sorun olarak ele almış ve intihar türlerini bencil intihar, özgeci intihar ve anomik intihar olarak sınıflandırmıştır (Durkheim, 2019). İntihar, sorunların biten ve unutulmuş doğası sebebiyle geçici olan sorunlara getirilmiş kalıcı bir çözümdür (Güzeldere, 2015). Bir diğer bakış açısı ise, intiharın kişinin kendisine yönelttiği saldırganlık dürtüsü olduğu yönündedir (Kemaloğlu, 2015). Bu anlayışa göre, çevresindeki insanlara ve/veya içinde yaşadığı topluma ve/veya sosyal, ekonomik ve politik sistemlere öfkelenen ama kimseyi incitmek istemeyen ve umutsuzluk içinde olan bireyler saldırganlık dürtülerini kendilerine yöneltebilir ve bu durum bireyin intiharı ile sonuçlanabilir. Zira ünlü psikiyatrist Aaron Beck depresyonu, intihar isteğini ve intihar davranışını düşük problem çözme becerisi ve umutsuzluk ile açıklamıştır (Beck, 1986; Weishaar ve Beck, 1992).

İntihar işsizlik açısından ele alındığında, konu ile ilgili ülkemizde yapılan araştırmalara değinmek yerinde olacaktır. Dilber ve Uysal (2020) işsizlik ile intihar arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında; TÜİK verilerine dayanarak 2008 yılında yaşanan küresel kriz döneminde ticari başarısızlık ve geçim sıkıntısı nedeniyle intihar edenlerin sayısının önceki yıllara göre belirgin bir artış gösterdiğini ve işsizlikten intihara doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu bulmuştur. Bu araştırmanın buğusuna benzer şekilde, ülkemizde işsizlik ile intihar arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yakın tarihli çalışmalar bulunmaktadır (Tunalı ve Özkaya, 2016; Ayas, 2016; Bayrak, 2018; Aksu, 2018; Dündar ve Sağır, 2022). Bilimsel araştırmaların yanı sıra, özellikle COVID-19 pandemisi ile birlikte işsizlik ve geçim zorluğu kaynaklı pek çok intihar vakası medyada yer almıştır.

III- İŞSİZLİĞİ NORMALLEŞTİRMEK

1970’lerden önce hâkim olan işsizliğe yönelik bireyci (bireyin işsiz oluşundan bizzat kendisi, eğitimsiz oluşu, yeterince çaba göstermeyişi, tembel ve çalışmaya isteksiz oluşu sorumludur) ve kaderci yaklaşımlar (bireyin işsiz olması onun kötü şansının bir sonucudur), ekonomik krizler ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler nedeniyle yerini yapısalci atflara (bireyin işsiz olmasının sorumlusu yetersiz veya kötü yapılandırılmış istihdam politikaları, ekonomik krizler, doğal afetler gibi bireyin kendisi dışından kaynaklı sorunlardır) bırakmış ve günümüzde birkaç yıl devam eden işsizlik kaçınılmaz olarak kabul görmeye başlamıştır. Maassen ve De Goede (1987) 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik kriz ile birlikte Hollanda’da işsizlik konusunda kültürel bir değişimin yaşandığını, işsizliğin ekonomik krizlerin bir sonucu olarak değerlendirilmeye başlamasıyla birlikte de işsizliğin normal olarak görülmesinin toplum tarafından kabul gördüğünü belirtmiştir. Buradaki toplumsal kabul, işsizlik ile stres arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda neden stres belirtilerinin işsiz olmanın üzerinden birkaç yıl geçtikten sonra ortaya çıktığını da açıklamaktadır (akt. Schaufeli ve Van Yperen, 1992: 293). Çünkü işsizliğin ilk yılları herkesin başına gelebilecek ve olağan bir durum olarak karşılanmaktadır.

Benzer şekilde teknolojinin günümüzde geldiği nokta, meseleyi işsizlik sorununun eğitim eksikliği, tembellek, yeteneksizlik, şanssızlık gibi bireysel yetersizliklerden kaynaklandığı varsayımından bambaşka bir boyuta taşımakta ve normal kılmaktadır. Martin Ford (2020) çalışmanın, işlerin ve işçilerin geleceğini ele aldığı Robotların Yükselişi: Yapay Zekâ ve İşsiz Bir Gelecek Tehlikesi isimli kitabında toplumu bekleyen geleceği şöyle açıklamıştır: “Bu yeniçağın en tanımlayıcı özelliği, işçilerin yerlerini makinelere bırakması olacak. Teknolojiye dair en temel varsayımlarımızdan biri olan ‘Makine, işçinin üretkenliğini artıran bir araçtır.’ varsayımını da sorgulamamız gerekecek. Çünkü günümüzde artık bizzat makineler işçi haline geliyor.”

Bu satırlar her ne kadar makineleşmenin ve yapay zekânın yalnızca mavi yakalıları tehdit ettiğini düşündürse de kitapta beyaz yakalıların da işlerini kaybetme tehdidi ile yüzleştikleri, çok yakın bir gelecekte birçok işin ortadan kalkacağı vurgulanmaktadır. Hem hızlı makineleşme ve yapay zekâ çalışmaları hem de 2020 yılından beri içinde bulunulan ve yeni bir toplumsal kontrol aracı görevi gören COVID-19 pandemisi nedeniyle, işsizlik sorunu giderek daha geniş kitleleri kapsamaktadır. Özellikle pandeminin sebep olduğu ekonomik kayıplar ve yüksek işsizlik oranlarına karşı hemen hemen tüm ülkelerde ilk sığınak sosyal yardımlar olmuş fakat bu yardımların yeterliliği sorgulanmıştır. Bunun üzerine dünyada bazı ülkeler; vatandaşlarına süresiz, koşulsuz ve düzenli şekilde ödenen nakit desteği ifade eden (Beken, 2021) evrensel temel gelir uygulamasına geçeceğini ilan etmiştir (Seçkiner-Bingöl, 2020). Böylece yapay zekâ ve salgınlar karşısında giderek yaygınlaşan ve normalleşen işsizliği ve yoksulluğu tazmin edici reçete konusunda bir adım atılmıştır.

İşsizlik histerisi, işsizliğin normalleşmesi konusunda bahsedilmesi faydalı olacak bir kavramdır. İşsizlik histerisine göre, toplumdaki birçok insanın işini kaybetmesi ve uzun süre işsiz kalması, işsizliğin psikolojik etkilerini ve iş arama davranışını azaltacak ve işsizliği bir kültür haline getirecektir. Dahası, bir bölgede işsizlerin sayısındaki ve işsizlik süresindeki artış, sosyal yardıma bağlı olarak yaşamının getirdiği damgalanmayı azaltacak, işsizlerin öznel iyilik halini artıracaktır. Dolayısıyla işsizlik “alışılabilen” bir durum ve de “sosyal norm” haline gelecektir (Blanchard, 1988; Lindbeck vd., 1999; Oesch ve Lipps, 2013).

İşsizlik halihazırda günümüzde giderek normal görülmeye ve bir sosyal norm haline almaya başlamıştır. Peki, bu normalleşme bireye ve topluma nasıl yardımcı olacaktır? Bu sorunun üzerinde durmakta da yarar vardır. Clark (2003) işsizliği sosyal bir norm olarak kabul etmiş ve diğer insanlar arasında daha yüksek bir işsizlik seviyesinin, bireyin kendi işsizliğinin psikolojik etkisini azaltacağını belirtmiştir. Clark; işsizlik oranı yüksek olduğunda istihdamda olanların iyilik halinin azaldığını, fakat bunun aksine işsizlik oranı yüksek olduğunda işsizlerin iyilik hallerinin yükseldiğini bulmuştur. Yine başka bir araştırmasında Clark vd. (2010); iyi bir iş olasılığı olan çalışan ya da işsiz erkeklerin yaşadıkları bölgedeki işsizlik oranının fazla olmasından oldukça olumsuz etkilenirken, güvencesiz bir işte çalışan ve iyi bir iş bulma olasılığı zayıf olan işsiz erkeklerin bu durumdan daha az olumsuz ya da olumlu etkilendiğini ortaya koymuştur. Buradan hareketle, bireyin yakın ilişki içinde olduğu kişilerin ve yaşadıkları çevredeki insanların işgücü piyasası statüsünün kendi işsizlik deneyiminin yüklediği psikolojik anlamı yumuşattığını söylemek mümkündür. Ek olarak, diğer sorunlarda olduğu gibi işsizlik sorununda da aynı sorunu yaşayan binlerce belki milyonlarca insanın olduğunu bilmek, yalnız olmadığını hissetmek birey açısından rahatlatıcı ve suçlamayı iç odaktan dış odağa çeviren bir durum olabilmektedir.

Bazı araştırmalar, işin kaybedilmesinden sonra işsizlerin psiko-sosyal iyilik hallerinin hızlı bir şekilde azaldığını ama bir süre sonra bu azalmanın belirli bir seviyede durduğunu, bazen de işsizlerin iyilik hallerinin işsiz kaldıktan aylar sonra yeniden yükselmeye başladığını ortaya koymuştur (Fryer ve Payne, 1986; Warr, 1987). De Witte vd. (2010) de benzer bir çalışmayı kısa süreli ve uzun süreli Belçikalı işsizler ile yapmıştır. Çalışmanın sonucunda; kısa süreli işsizlerin uzun süreli işsizlere göre daha fazla psiko-sosyal sorun yaşadığı, kısa süreli işsizlerin işe bağlılıklarının ve yaptıkları iş başvurusu sayısının uzun süreli işsizlerden daha fazla olduğu bulunmuştur. Araştırmanın bulguları, işsizlerin zamanla işsizliğe uyum sağladığını, daha az iş arayarak işsizliği normalleştirdiklerini göstermektedir. İşsizlerin işsizliğe uyum sağlamasını kültürler arası farklılık açısından değerlendiren Stravrova vd. (2011) 28 OECD ülkesinin 1999-2009 yılları arasındaki Dünya Değerler Araştırmasında yer alan verilerini analiz etmiş; işsizliğe daha toleranslı toplumlarda işsiz olmanın bireyi daha az incittiğini, işsizliğin olumsuz etkilerinin çalışmaya yönelik emredici normların güçlü olduğu toplumlarda daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla işsizliğe uyum sağlamak ve sosyal norm haline getirmek toplumdan topluma değişebilen kültürel bir mesele de olabilmektedir.

Pignault ve Houssemand (2017) işsizliğin normalleşmesinin birbiriyle ilişkili dört duygusal veya bilişsel boyuta dayandığını belirtmiştir. Bunlar; olumsuz işsizlik algısı, olumlu işsizlik algısı, işsizlik gerekçesi ve işsizlik normudur. Duygusal boyutta, bireyler işsiz olma durumları ile ilgili sırasıyla olumsuz ve olumlu duygular yaşamaktadır. Bu duygular birbirleri ile kısmen ilişkili fakat çelişkili duygular olmakla birlikte işsizlere kişisel faaliyetler için daha fazla zaman veya olası kariyer değişiklikleri üzerinde düşünme fırsatı sağlamaktadır. Bilişsel boyutta ise bireyin işsizliğinin sebebine yönelik açıklamalarının ne olduğu önem kazanmaktadır. Bireyler işsiz olmalarının gerekçesini dış etkenlere (ekonomik krizler, şirketler vb.) bağlayabildikleri gibi

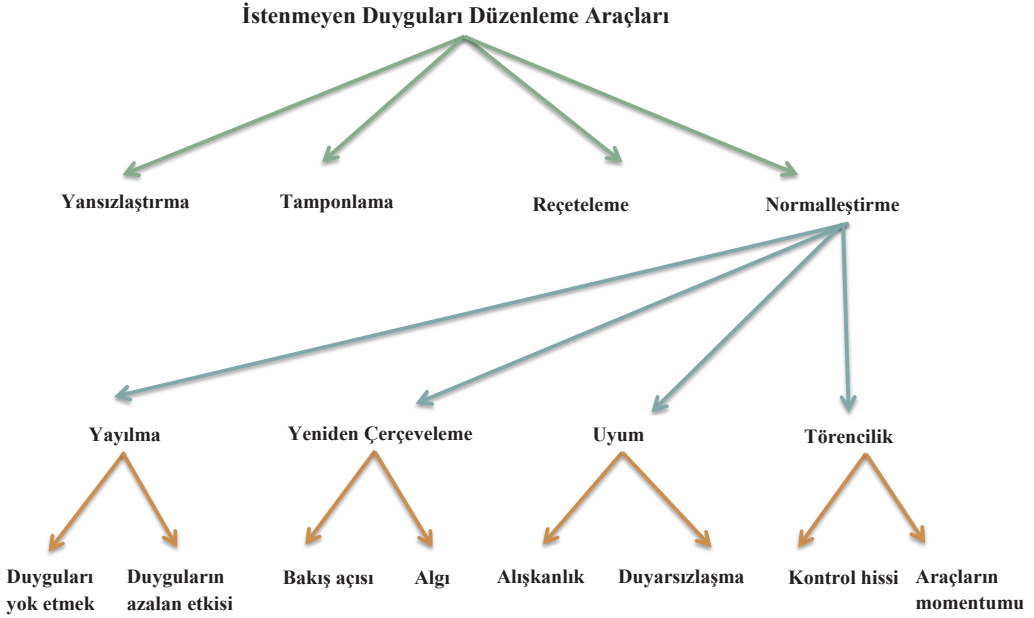
kadere ya da şanssız olmaya (işsizliğin kaçınılmaz olduğu düşüncesi vb.) da bağlayabilmektedir (Houssemand vd., 2020). Özetle; işsizlik doğru bakış açısıyla başka bir deyişle bireyin kendini suçlamadığı, durumu objektif olarak ele aldığı bir değerlendirme ile aslında bir fırsat olarak da görülebilir. Çünkü işsizlik süreci birey açısından hem hobi, eğitim, aile ve hedeflere zaman ayırma gibi kişisel faaliyetlere hem de kariyer değişikliği planlarına olanak tanır. Bu durum İngilizce literatürde yer alan “funemployment” (Pignault ve Houssemand, 2018) kavramını anımsatmaktadır. Bu ironik kavram, bireylerin tercihen işsiz kalıp bu süreçte tasarrufları ile eğlence ve hobilerini gerçekleştirirdiği dönem anlamına gelmektedir.

Bu fütürist öngörülerin ve halihazırda yaşanmakta olan gelişmelerin ardından işsizliğin normalleştirilmesinin kavramsal temeline değinmek yararlı olacaktır. Çünkü bu kavramla kast edilen işsizliğin yıllar içinde kendiliğinden normal bir olgu hale gelmesinin yanında bu bakış açısı değişikliğinin bireyin isteği ve bilişsel çabası ile de yapılabilecek olmasıdır. Zira Pignault ve Houssemand (2018) işsizliğin normalleştirilmesini, “bilişsel yeniden değerlendirmeye dayanan duygusal bir düzenleme süreci” olarak tanımlamıştır. Bunun dışında yazarlara göre işsizliğin normalleşmesi, işsizliğin olumsuz algılanmasından ve sağlığa olan olumsuz etkilerinden dolayı çokça araştırılmış bir olgu olmaktan uzaktır. Bu nedenle işsizliğin normalleşmesi toplumsal bir anlayıştan ziyade yeni bir duruma verilen çok boyutlu bilişsel uyarlanabilir tepki olarak tanımlanmaktadır. Peki, işsizlik nasıl normalleştirilecek ve işsizliğe yönelik olumsuz duygu ve inançlar nasıl değiştirilebilecektir? Bu bağlamda duygu düzenleme kavramına değinmek açıklayıcı olacaktır.

Duygular genellikle karar verme süreçlerini etkilemede, sosyal ilişkileri kolaylaştırmada ve eylemsel belleği geliştirmede oldukça faydalıdır. Fakat duygular insanlara yardımcı olduğu gibi zarar da verebilmektedir. Bir durum karşısında hissedilen yanlış bir duygu, bu duygunun yoğunluğu ve süresi bireyi olumsuz etkileyebilmektedir (Gross, 2014). Böyle durumlarda insanlar bilinçli ya da bilinçsiz olarak çeşitli işlevsel ya da işlevsel olmayan duygu düzenleme davranışlarına başvurmaktadır. Duygu düzenleme en temel tanımıyla, bireyin sahip olduğu bir duyguyu, duyguya sahip olduğu zamanları ve duyguyu deneyimleme veya ifade etme şeklini biçimlendirmesi eylemidir. Duygu düzenleme, içsel olabileceği gibi dışsal da olabilmektedir (Gross, 2014). Başka bir deyişle, birey kendi duygusunu düzenleyebildiği gibi (içsel duygu düzenleme) bir başkasının duygusunu da düzenleyebilmektedir (dışsal duygu düzenleme). Dolayısıyla olumsuz duygularla bireyin kendi başına baş edebilme potansiyeli olduğunu, baş edemeyeceği durumlarda ise bunu bir başkasının (psikolog, sosyal hizmet uzmanı vb.) bireye öğretebileceği ve uygulatabileceğini söylemek mümkündür.

Bir durumu normalleştirmek, o duruma yönelik duygu düzenlemeyi de gerektirmektedir. Ashforth ve Kreiner (2002) normalleşmeyi olağandışı durumların görünüşte sıradan hale getirildiği kurumsallaşmış süreçler olarak tanımlamış ve normalleşme sürecinin dört yolu olduğunu belirtmiştir. Bunlar; (1) istenmeyen duyguların dağıldığı veya etkilerinin azaldığı durumlarda yayılması, (2) duygu veya durumun, duyguların önleneyeceği, yeniden tanımlanacağı veya daha kabul edilebilir kılınacağı şekilde yeniden çerçeveselenmesi, (3) bir duruma defaatle maruz kalmanın duygusal etkisinin azalması, (4) standartlaştırılmış süreçlerin hayata geçirilmesinin imkânların kontrolünü ve hızını sağlaması, duyguları azaltmasıdır. Şekil 1’de normalleşmenin dört yolunu da içeren istenmeyen duyguları düzenleme araçları gösterilmiştir.

Şekil 1. İstenmeyen Duyguları Düzenleme Araçlarının Hiyerarşisi



Not: Bu şekil Ashforth ve Kreiner'ın (2002) "Normalizing emotion in organizations" isimli eserinden alınıp Türkçeye çevrilmiştir.

Yayımla; mizah, yakınma seansları, kişinin dikkatini yeniden yönlendirme yoluyla istenmeyen duyguları yok etmek anlamına gelirken, duyguların azalan etkisi ise sorumluluğu kabul eden ve pişmanlık ifade eden özürler yoluyla yapılan girişimleri ifade etmektedir. Yeniden çerçeveleme; istenmeyen bir duyguyu ya da duygunun ortaya çıkma nedenini yeniden biçimlendirme ve duyguyu meşrulaştırma girişimlerini ifade etmektedir. Yeniden çerçeveleme; olağanüstü olanı kabul edilebilir, haklı, sıradan ve kişinin arzularına bağlı olarak kaçınılabılır veya ulaşılabılır kılmaktadır. Genellikle sosyolojik anlamda kullanılan uyum kavramının psikolojideki karşılığı, uyarılara verilen tepkilerin azaltıldığı süreçtir. Uyum başlığı altında yer alan alışkanlık kavramı, aynı uyarana defalarca maruz kalmanın daha zayıf tepkilerle sonuçlanma sürecini ifade ederken duyarsızlaşma, bireylerin farklı uyarılara karşı duygusal tepkilerinin bir sosyal aktör tarafından şekillendirilmesini içermektedir. Törencilik ise; ritüellerin (törenlerin) kasıtlı veya değil, duyguları normalleştirmenin bir aracı olarak kullanımına atıfta bulunmaktadır. Kontrol hissi odağında ritüeller, genellikle tekrar eden sıkıntı kaynakları etrafında gelişir ve kişinin sıkıntısını ölçülü ve psikolojik olarak daha güvenli bir şekilde deneyimlemesi işlevini görmektedir. Araçların momentumu ise; sürekli bir odak merkezi sağlamakta, kişiyi ya araçların ya da araçları tasarladıkları amaçların başka türlü rahatsız edici yönlerinden uzaklaştırmaktadır (Ashforth ve Kreiner, 2002).

Bu duygu düzenleme araçlarını işsizlik olgusuna uyarlamak ve daha anlaşılır kılmak sürecin daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayacaktır. İşsiz bir bireyin; bakmakla yükümlü olduğu bireylere (eş, çocuk, kök aile olabilir) işsiz olmanın kendisine neler hissettirdiğini ve düşündürdüğünü, endişe ve üzüntüsünü ifade etmesi, sosyal destek sağlaması yayılmaya örnektir. Son işinden ayrıldıktan sonra uzun bir süre iş aramış ama bulamamış bir bireyin "işsizim, tüm gün evdeyim" düşüncesinin yerine

“tüm gün evde olduğuma göre hobilerime, kendime ve sevdiklerime daha fazla zaman ayırabilirim, yeni hobiler bulabilirim” düşüncesinin koyulması yeniden çerçevelemeye örnektir. İşsiz bir bireyin kendisi gibi işsizlerden oluşan, işsizlik konulu bir kendine yardım grubuna katılması, burada işsizlik ile ilgili olumlu veya olumsuz birçok uyarana (deneyimlere) maruz kalması ve zamanla bunlardan rahatsız olmaması uyuma, bireyin böyle bir etkinliğe katılması ise törenciliğe örnek teşkil etmektedir.

Houssemand vd. (2020) işsiz olma durumuna yönelik duygusal düzenlemenin; kişilik, kontrol odağı, baş etme stratejileri ve iş odaklılık gibi psikolojik özelliklere ve yaş, cinsiyet ve işsizlik geçmişi gibi psikolojik olmayan özelliklere bağlı olup olmadığını araştırmıştır. Fransa ve Lüksemburg’daki kariyer merkezleri aracılığıyla ILO’nun işsizlik kıstaslarına uygun şekilde ulaşılan 1038 katılımcı ile yapılan bu çalışmada; işsizliğe yönelik negatif algılarının yoğunluğu ile ruh sağlığı sorunları, iş odaklılık, nevroitiklik ve duygu odaklı başa çıkma arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu, işi/ çalışmayı hayatın gerekli bir parçası olarak gören işsizlerin daha kolay olumsuz duygular ifade ettiği, işsizlikle aktif bir şekilde baş edemediği ve sağlık durumunun kötüleştiği, işsizlik döneminin olumlu yanlarını görebilen ve işi/çalışmayı çok gerekli görmeyen işsizlerin sağlık durumlarının daha iyi olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmanın diğer bulgularına göre; olumsuz işsizlik algısı işsizlik süresi uzadıkça artmaktadır, olumlu işsizlik algısı işsizlik süresinin 1 yılı aşmasıyla zamanla azalmaktadır, yaşça büyük işsizler genç işsizlere göre işsizliğe yönelik daha fazla olumsuz algıya sahiptir. Bu bulgular işsizliği normalleştirme sürecinin, işsizlerin kendi bilişsel sürecinin dışında oluşturulacak psiko-sosyal destek programları ile hem işsiz hem de ailesi açısından desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

İşsizliğin bireylere olan etkisini inceleyen diğer araştırmalar ise sık sık işsiz olmanın iş arama davranışı üzerindeki ve işgücü piyasasında karşılaşılan zorluklar açısından etkilerine atıfta bulunmaktadır. Nilsen ve Reiso (2011) işsizleri 10 yıl boyunca takip etmiş ve işsizliğin işgücü piyasası bağlılığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu fakat bu olumsuz etkinin zamanla azaldığını bulmuştur. Rothstein (2011) işsizlik sigortasının işsizlik oranını çok az (0,1-0,5 puan) artırdığını, işsizlerin işgücünden çıkışında ise azalma oluşturduğunu belirtmiştir.

SONUÇ

Günümüz şartlarında işsizlik insanların büyük bir kısmı için neredeyse kaçınılmaz ve uzun süreli bir deneyimdir. Teknolojideki gelişmelerin insan gücüne olan ihtiyacı azaltması, eğitim sisteminin bozulması, artan adaletsizlikler, işgücü piyasasında ayrımcılık, sosyal devlet anlayışının zayıflaması, ekonomik krizler, neoliberal politikaların beraberinde getirdiği esnek çalışma modelleri, yurt dışından gelen kitlesel göçlerin sebep olduğu ucuz ve güvencesiz işgücü, yedek işgücü ordusunun giderek büyümesi gibi sorunlar işsizliği kaçınılmaz kılan yapısal sorunlardır. Bu doğrultuda işsizliği normalleştirme, bir nevi yeni bir kariyer normalidir.

İşsizliğin normalleştirilmesi, insanların işsizliği arzulaması veya iş bulma çabasında bulunmaması anlamına gelmemekte, işsiz bireylerin işsizliğin yapısal bir sorun olduğunu kabul edip işsiz olma durumuna yönelik duygularını kendi sağlığı lehine düzenlemesi ve işsizliğin olumsuz sonuçlarına karşı sağlıklı ve işlevsel bir baş etme stratejisi geliştirmesini ifade etmektedir. İşsizlerin işsizliği normalleştirme ve işsizlikle işlevsel baş etme stratejisi geliştirme sürecinde dışarıdan bir desteğe ihtiyaç duyması da olasıdır. Çünkü uzun süre işsiz durumda olan, bu sebeple çeşitli psikolojik rahatsızlıklar yaşayan, sosyal destek ağları zayıf olan ya da hiç olmayan, eğitim seviyesi düşük bireylerin hiçbir yardım ve destek olmadan işsizliği normalleştirilmesi ve işlevsel baş etme stratejileri geliştirmesi mümkün olmayabilmektedir. Dolayısıyla hem işsizler arasında artan intihar vakaları gibi kitlesel sıkıntıları hem de işsizliğin birey ve ailesi üzerinde oluşturduğu tahribatı önlemek adına

koruyucu önleyici ve tedavi edici çalışmaların planlanması ve uygulanması önümüzdeki yıllarda daha da önem kazanacaktır.

Kaynakça

- Aksu, L. (2018). İşsizlik, Suç, Boşanma, İntihar Oranları ile İktisadi Büyüme İlişkisinin; Nedensellik Testleri ile Analizi: Türkiye Örneği. *İktisat Politikası Araştırma Dergisi*. 5(2). 58-100.
- Ashforth, B. E. ve Kreiner, G. E. (2002). Normalizing Emotion in Organizations. *Human Resource Management Review*. 12(2). 215-235.
- Attepe-Özden, S., Pak, M. D. ve İçağasıoğlu-Çoban, A. (2017). Sosyal Hizmette İyilik Hali Kavramı. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*. 1(2). 87-104.
- Ayas, S. (2016). İşsizlik ve Eğitim Seviyesinin İntihar Üzerindeki Etkisi: TÜİK Verileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. (28). 101-119.
- Aysan, M. F. ve Aysan, U. (2017). The Effect of Employment Status on Life Satisfaction in Europe 335-347. Springer.
- Backhans, M. C. ve Hemmingsson, T. (2012). Unemployment and Mental Health-Who is (not) Affected? *The European Journal of Public Health*. 22(3). 429-433.
- Bartley, M. (1994). Unemployment and İll Health: Understanding the Relationship. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 48(4). 333-337.
- Bato-Çizel, R., Güzeller, C. O. ve Mütevellioğlu, N. (2011). İşsizliğin Psikolojik Sonuçları: Antalya Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 2(1). 26-41.
- Bayrak, S. (2017). İşsizliğin İntihar Üzerindeki Etkileri: Türkiye için Bir Nedensellik Analizi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 73(2). 125-141.
- Beck, A. (1986). Hopelessness as A Predictor of Eventual Suicide in: J. J. Mann ve M. Stanley (Eds) *Psychobiology of Suicidal Behavior (Annals of the NewYork Academy of Sciences*. 487. 90-96).
- Beken, H. G. (2021). Evrensel Temel Gelir Deneyi ve Projelerinin Değerlendirilmesine Teorik Bir Bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 12(2).
- Blanchard, O. (1988). Unemployment: Getting the Question Right-and Some Answers. NBER Working Paper Series 2698.
- Bıçerli, K. (2000). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Broom, D. H., D'souza, R. M., Strazdins, L., Butterworth, P., Parslow, R. ve Rodgers, B. (2006). The Lesser Evil: Bad Jobs Or Unemployment? A Survey of Mid-Aged Australians. *Social Science and Medicine*. 63(3). 575-586.
- Clark, A. E. (2003). Unemployment As a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data. *Journal of Labor Economics*. 21(2). 323-351.
- Clark, A., Knabe, A. ve Rätzl, S. (2010). Boon or Bane? Others' Unemployment, Well-Being and Job Insecurity. *Labour Economics*. 17(1). 52-61.
- Creed, P. A. ve Macintyre, S. R. (2001). The Relative Effects of Deprivation of the Latent and Manifest Benefits of Employment on the Well-Being of Unemployed People. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6(4). 324-347.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics*. *University of Chicago Legal Forum*. 1(8). 139-167.

- Cygan-Rehm, K., Kuehnle, D. ve Oberfichtner, M. (2017). Bounding the Causal Effect of Unemployment on Mental Health: Nonparametric Evidence From Four Countries. *Health Economics*. 26(12). 1844-1861.
- De Witte, H., Hooge, J. ve Vanbelle, E. (2010). Do the Long-Term Unemployed Adapt to Unemployment. *Romanian Journal of Applied Psychology*. 12(1). 8-14.
- Dean, J. A. ve Wilson, K. (2009). Education? It is Irrelevant to My Job Now. It Makes Me Very Depressed: Exploring the Health Impacts of Under/Unemployment Among Highly Skilled Recent Immigrants in Canada. *Ethnicity and Health*. 14(2). 185-204.
- Dilber, T. ve Uysal, D. (2020). İşsizlik ve İntihar Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 16(3). 729-744.
- Durkheim, E. (2019). *İntihar*. F. Kıyan (Çev.), Ankara: Dorion Yayınları.
- Dündar, Ö. ve Sağır, Z. (2022). Yükseköğretim Mezunlarının İntihar Davranışının Ekonomik Boyutu: Dinamik Panel Veri Analizi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*. 21(1). 41-58.
- Ehrenberg, R. ve Smith, R. (2003). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. Boston: Addison Wesley.
- Ford, M. (2020). *Robotların Yükselişi: Yapay Zeka ve İşsiz Bir Gelecek Tehlikesi*. (7. Baskı). İstanbul: Kronik Kitap.
- Fryer, D. ve Payne, R. (1986). Being Unemployed: A Review of the Literature on the Psychological Experience of Unemployment. In C. Cooper ve I. Robertson (Eds). *International Review of Industrial and Organisational Psychology*. Chichester, Wiley.
- Galušćák, K. ve Münich, D. (2007). Structural and Cyclical Unemployment: What Can Be Derived from the Matching Function? *Czech Journal of Economics and Finance*. 57(3-4). 102-125.
- Grady, P. ve Kapsalis, C. (2002). *The Approach to Seasonal Unemployment in the Nordic Countries: A Comparison With Canada*. MPRA Paper No. 2991.
- Gross, J. J. (2014). Emotion Regulation: Conceptual and Empirical Foundations.
- Güney, G. (2021). *Emek Piyasasına Kavramsal Bir Yaklaşım*. A. Develi, ve N. Altuntepe içinde, Dezavantajlı Göçmenlerin Uyumuna Yönelik İstihdam Politikaları: OECD Ülkeleri Karşılaştırması (1-29). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Güzeldere, G. (2015). *Hayatla Ölüm Arasında, Geri Dönüşü Olmayan Bir Yolun Kıyısında*. Psike-Art/İntihar. 37. 10-19.
- Haybron, D. (2007). Life Satisfaction, Ethical Reflection and the Science of Happiness. *Journal of Happiness Studies*. 8(1). 99-138.
- Houssemand, C., Thill, S. ve Pignault, A. (2020). Understanding Unemployment Normalization: Individual Differences in an Alternative Experience With Unemployment. *Frontiers in Psychology*. 11. 3653.
- Irmen, A. (2009). Frictional Unemployment, Labor Market Institutions and Endogenous Economic Growth. *Economics Bulletin*. 29(2). 1127-1138.
- Jahoda, M. (1984). Social Institutions and Human Needs: A Comment on Fryer and Payne. *Leisure Studies*. 3(3). 297-299.
- Johnson, J., O'Connor, D. B., Jones, C., Jackson, C., Hughes, G. J. ve Ferguson, E. (2016). Reappraisal Buffers the Association between Stress and Negative Mood Measured Over 14days: Implications for Understanding Psychological Resilience. *Eur. J. Personal*. 30. 608-617.
- Kemaloğlu, M. (2015). *Özkiyımın Kıyımı*. Psike-Art/İntihar. 37. 40-41.

- Konstantakopoulos, G., Pikouli, K., Ploumpidis, D., Bougonikolou, E., Kouyanou, K., Nystazaki, M. ve Economou, M. (2019). The Impact of Unemployment on Mental Health Examined in A Community Mental Health Unit During the Recent Financial Crisis in Greece. *Psychiatrike= Psychiatriki*. 30(4). 281-290.
- Krug, Gerhard; Eberl, Andreas (2018). What Explains the Negative Effect of Unemployment on Health? An Analysis Accounting for Reverse Causality. *Research in Social Stratification and Mobility*. 55. 25–39.
- Li, X. ve Zeng, D. Z. (2022). Frictional Unemployment. Bargaining and Agglomeration. *The Annals of Regional Science*. 68.151–179.
- Lindbeck, A., Nyberg, S. ve Weibull, J. (1999). Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State. *Quarterly Journal of Economics*. 114. 1–35.
- Maassen, G. H. ve De Goede, M. P. M. (1987). Hoe Zien Andere Mensen Werklozen en Hoe Zien Werklozen Zichzelf: Resultaten Van Tien Jam Onderzoek Over Publieke Opinie [How do Others Perceive the Unemployed and How to the Unemployed Perceive Themselves: Results of An Investigation About Public Opinion Over A Ten-Year-Period]. In I. P. Spruit ve F. Tazelaar (Eds), *Leven met Werkloosheid [Living out ofwork]*. 99-1 11. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Mills, C. W. (2016). *Sosyolojik Tahayyül*. İstanbul: Hil. Yayınları. (Çev. Ömer Küçük).
- Nilsen, Ø. A. ve Reiso, K. H. (2011). Scarring Effects of Unemployment. NHH Dept. Of Economics Discussion Paper. (26).
- OECD (2012). Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the mcm 2012. ERIC Clearinghouse.
- Oesch, D. ve Lipps, O. (2013). Does Unemployment Hurt Less if there is More of it Around? A Panel Analysis of life Satisfaction in Germany and Switzerland. *European Sociological Review*. 29(5). 955-967.
- Ollman, B. (2015). *Diyalektiğin Dansı: Marx'ın Yönteminde Adımlar*. Yordam Kitap.
- Orlandi, F. (2012). Structural Unemployment and its Determinants in the EU Countries. Brüksel: European Commission.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarioğlu, İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Desteklenmesi*. 2006-45. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Pelzer, B., Schaffrath, S. ve Vernaleken, I. (2014). Coping With Unemployment: The Impact of Unemployment on Mental Health, Personality and Social Interaction Skills. *Work*. 48(2). 289-295.
- Pignault, A. ve Houssemand, C. (2017). Normalizing Unemployment: A New Way to Cope With Unemployment? *Basic and Applied Social Psychology*. 39(6). 372-386.
- Pignault, A. ve Houssemand, C. (2018). An Alternative Relationship to Unemployment: Conceptualizing Unemployment Normalization. *Review of General Psychology*. 22(3). 355-366.
- Rasmussen, H. N., Wrosch, C., Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (2006). Self-Regulation Processes and Health: the Importance of Optimism and Goal Adjustment. *J. Personal*. 74. 1721–1748.
- Rothstein, J. (2011). Unemployment Insurance and Job Search in the Great Recession (No. w17534). National Bureau of Economic Research.
- Schaufeli, W. B. ve VanYperen, N. W. (1992). Unemployment and Psychological Distress Among Graduates: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 65(4). 291–305.
- Schnabel, G. (2002). Output Trends and Okun's Law. Basel, İsviçre: Bank for International Settlements. Working Papers No: 111.
- Seçkiner-Bingöl, E. (2020). *Kovid-19 Pandemisi Sonrası Evrensel Temel Gelir Tartışması: Zamanı Geldi Mi?* TESEV Değerlendirme Notları. 2020/5.

- Semenova, A., Zaytseva, N., Gordeeva, L., Abrosimova, M., Litvinova, O., Makushev, A. ve Tolstova, M. (2020). Hidden Unemployment in Russia. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*. 433.
- Strandh, M., Hammarström, A., Nilsson, K., Nordenmark, M. ve Russel, H. (2013). Unemployment, Gender and Mental Health: the Role of the Gender Regime. *Sociology of Health and Illness*. 35(5). 649-665.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi-Çalışma Ekonomisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Thill, S., Houssemand, C. ve Pignault, A. (2019). Unemployment Normalization: Its Effect on Mental Health During Various Stages of Unemployment. *Psychological Reports*. 122(5). 1600-1617.
- Tunalı, H. ve Özkaya, S. (2016). Türkiye’de İşsizlik ve İntihar İlişkisinin Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (5). 56-69.
- Turecki, G. ve Brent, D. (2009). *Suicide and Suicidal Behaviour The Lancet*. 373. 1372-1381.
- Turner, J.B. ve Turner, R.J. (2004). Physical Disability, Unemployment and Mental Health. *Rehabilitation Psychology*. 49(3). 241-249.
- TÜİK (2022). İşgücü İstatistikleri, Şubat 2022. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2022-45646>].
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and Outcomes of Coping Behaviors Among Unemployed and Reemployed Individuals. *J. Appl. Psychol.* 82. 731-744.
- Warr, P. (1987). The Psychological Impact of Continuing Unemployment: Some Longitudinal Data and a General Model. In D. Schwefel; P. Svenson ve H. Zdllner (Eds), *Unemployment, Social Vulnerability and Health in Europe*. London, Springer.
- Weishaar, M. E. ve Beck, A. (1992). Hopelessness and Suicide. *International Review of Psychiatry*. 4(2). 177-184.
- Yüksel, İ. (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 60(3).255-274.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Araştırma Makalesi – Research Article

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde 2015-2020 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazalarının Sektörlere ve İlçelere Göre Analizi

Analysing the Occupational Accidents That Occurred in the Turkish Republic of Northern Cyprus Between 2015-2020 According to Sectors and Districts

Gürçağ ÖZGÜRER*

ID 0000-0003-0600-6756

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 131-150 / Pages: 131-150
DOI: 10.32331/sgd.1135378

ÖZ

Bu çalışmada Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde (KKTC) 2015-2020 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının sektörler ve ilçelere göre analizi yapılmıştır. KKTC, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Sosyal Sigortalar Dairesinden (SSD) alınan veriler doğrultusunda iş kazası ve meslek hastalıkları dağılımları sektörler ve ilçelere göre yıllık olarak analiz edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda 2015-2020 yılları arasında KKTC’de herhangi bir meslek hastalığı bulgusuna rastlanmazken, toplam 1,492 iş kazasının meydana geldiği, en yüksek iş kazası sayısının 362 iş kazası ile İnşaat Sanayinde gerçekleştiği, en yüksek iş kazasının 817 iş kazası ile Lefkoşa ilçesinde yaşandığı ve toplam 32 ölümlü iş kazasından 15 tanesinin İnşaat Sanayinde gerçekleştiği tespit edilmiştir. İş kazalarının yoğun olarak yaşandığı sektörler ve ilçelerin tespit edilmesi ve bu noktadan hareketle iş kazalarını önleyici adımlar atılması amacı ile yürütülen bu çalışmada, iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı sektörler ve ilçeler tespit edilmiş ve bu çalışmaların ileriki dönemlerde tekrar edilerek iş kazalarının azaltılması hedeflenmiştir.

Anahtar Sözcükler: KKTC, iş kazası, ölümlü iş kazası, sektör, ilçe

ABSTRACT

According to sectors and districts, this study analysed occupational accidents that occurred in the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) between 2015-2020. In line with the data obtained from the Social Insurance Department (SID) affiliated with the TRNC Ministry of Labour and Social Security, occupational accidents and diseases were analysed annually according to sectors and districts. Research findings indicate that a total of 1,492 occupational accidents occurred in the TRNC between the years 2015-2020. There were not any occupational diseases during the examined period. The highest number of occupational accidents occurred in the construction industry, with 362 occupational accidents, and the highest occupational accident was in Nicosia, with 817 occupational accidents. It has been determined that 15 out of 32 fatal occupational accidents occurred in the construction industry. In this study, which was carried out to determine the sectors and districts where occupational accidents are experienced intensively and take steps to prevent occupational accidents from this point, sectors and districts where occupational accidents are experienced intensively were determined, and it was aimed to reduce occupational accidents by repeating these studies in the future.

Keywords: TRNC, occupational accidents, fatal occupational accident, sector, district

Önerilen atf şekli: Özgürer, G. (2022). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde 2015-2020 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazalarının Sektörlere ve İlçelere Göre Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 131-150.

• Geliş Tarihi/Received: 06/04/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 03/06/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

* Sosyal Sigortalar Dairesi Müfettişi, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, gurcagozgurur@gmail.com

GİRİŞ

İnsanlık tarihi ile yaşıt olan, tehlikelere karşı korunma ve güvenlik içerisinde olma duygusu ile ortaya çıkan, her fert ve toplum için tarihin her döneminde mutlaka karşılanması gereken bir ihtiyaç olan sosyal güvenlik terminolojik açıdan bakıldığında oldukça yeni bir terimdir (Yurdadoğ, 2017: 255; Yazgan, 1975). İnsanlar, hayatları boyunca bazen gelir ve kazançlarında azalmaya ya da kayba neden olan bazen de ilave masraflar yapmayı gerektiren hastalık, kaza, işsizlik, doğum, yaşlılık, ölüm gibi çeşitli olay ve tehlikelerle karşılaşır. İnsanlık tarihi boyunca, bu türdeki tehlikelere karşı, insanlar kendilerini ve ailelerini güvence altına alma gereksinimi duymuşlar ve bunun için türlü yollar, tedbirler düşünmüşlerdir. İşte insanın geleceğini güvenlik altına alma gereksinimi sosyal güvenlik düşüncesini doğurmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 1). Sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel gelişimi incelendiğinde Sanayi Devrimi'nin bu süreçte bir yol ayrımı oluşturduğu ve modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin bu olaydan sonra ortaya çıktığı söylenebilir (Güvercin, 2004: 90). Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan yeni ekonomik düzen sosyal güvenliğe olan ihtiyacı önemli ölçüde artırmıştır. Bunun sonucunda ilk sosyal güvenlik uygulaması olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, sosyal risklerin zararlarını telafi etmek amacıyla, Almanya'da Bismarck tarafından yürürlüğe konulmuştur. Almanya sosyal sigortalar sistemi zaman içinde diğer Avrupa ülkeleri tarafından model olarak kabul edilmiştir (Şenocak, 2009: 460-461).

Sosyal güvenlikle ilgili gelişmeler bu yönde ilerlerken, KKTC'nde uygulanan yasaların pek çoğunun temel alındığı Türkiye Cumhuriyeti'nde sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk kanun 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu olmakla birlikte, farklı tarihlerde çıkarılan kanunlarla temel sosyal sigorta programları oluşturulmuş ve 1964 tarihinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile farklı kanunlar altında yürütülen çalışmalar bir çatı altında, tek elden yürütülmeye başlanmıştır. 1949 tarih ve 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile memurlar sosyal güvenlik kapsamına alınırken, 1971 yılında çıkarılan 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ile Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigorta Kurumu Kanunu yürürlüğe girerek esnaf, sanatkar ve diğer bağımsız çalışanlar da sosyal güvenlik sistemi içerisine alınmıştır. 2000'li yılların başında başlayan sosyal güvenlik reformu çalışmaları sonucunda öncelikle 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile tüm çalışanlar tek bir çatı altında toplanmış, 2008 yılında uygulamaya giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile de bağımlı, bağımsız bütün çalışanlar ve memurların sosyal güvenlik hakkı bu kanun hükümleri altında tekrar düzenlenmiştir.

KKTC'nde sosyal güvenlik ile ilgili ilk yasa 16/1976 sayılı Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası olarak yayınlanmış olup, 01 Haziran 1977 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlgili yasanın 4. madde'sine göre;

- ▶ *Kamu görevleri kadrolarında hizmete alınma şart tasarruflarına dayanarak çalıştırılanlar (atama veya seçilme suretiyle siyasi görevlerde bulunanlar dahil),*
- ▶ *Bir hizmet veya çiraklık akdine dayanarak çalıştırılanlar (tarım, orman ve hayvancılık kesimi dahil),*
- ▶ *Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar (tarım, orman ve hayvancılık kesimi dahil) ve*
- ▶ *İşveren durumundaki çiftçiler (tarım, ormancılık ve hayvancılık kesimlerinde ortakçı, yarıcı, müstecir ve benzerleri dahil) sigortalı sayılarak SSD tarafından kayıt altına alınmıştır. 1992 yılında çalışma hayatı ile işçi ve işveren ilişkilerini düzenlemek için 22/1992 sayılı İş Yasası yayınlanmış, sonrasında ise işyerlerinde ve işte çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması ve iyileştirilmesi için alınacak önlemleri saptamak*

amacı ile 35/2008 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası çıkarılarak gerekli hazırlıklar tamamlanmıştır. Yine 2000'li yıllarda Dünya'daki ve Türkiye'deki sosyal güvenlik reformlarının etkisi ile 73/2007 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası hazırlanmış ve 01 Şubat 2008 tarihinde uygulamaya girerek kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından yararlanacak kamu ve özel sektör çalışanlarını ve işverenleri tek çatı altında birleştirmiştir. İlgili Yasa'nın 5. madde'sine göre;

- ▶ *Sivil veya askeri mahkemelerde yargıç veya savcı olarak veya kamu görevinde kamu görevlisi, kamu personeli, geçici, sözleşmeli veya işçi olarak çalışarak devlet bütçesinden, katma bütçelerden veya döner sermayelerden aylık, maaş veya ücret almaya başlayanlar;*
- ▶ *Atama veya seçilme suretiyle siyasal göreve başlayanlar;*
- ▶ *Kendi özel yasalarına göre faaliyet gösteren bağımsız kuruluşlar ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında, devlet bütçesinden, özerk bütçelerden veya katma bütçeler ile döner sermayelerden aylık, maaş veya ücret alarak çalışmaya başlayanlar;*
- ▶ *Bir işverenin yanında hizmet akdine dayandırılarak çalıştırılmaya başlayanlar (çıraklar dahil) ile belirli bir işyerinde sürekli olarak ve ücret karşılığında ev hizmetlerinde çalıştırılanlar;*
- ▶ *Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmaya başlayanlar (tarımsal faaliyet kapsamına giren işlerde çalışanlar dahil) ve*
- ▶ *İşveren durumundaki gerçek kişilerin tümü SSD yasaları altında sigortalı sayılmaya başlanmıştır.*

Her iki yasa incelendiğinde özellikle 01 Şubat 2008 tarihinden sonra kamu görevine başlayan çalışanların 73/2007 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası'na tabii olduğu, yine aynı tarihten sonra bağımsız kurum ve kuruluşlar ile diğer kamu kurum ve kuruluşunda çalışmaya başlayanların bu yasa tahtında değerlendirilerek tüm özel sektör çalışanları ve kamu görevlilerinin tek bir yasaya bağlı olmaları ile birlikte sistem içerisinde yeknesaklık sağlandığı görülmektedir.

Sosyal güvenlik kavramı ve tarihsel gelişimi incelendiğinde, sistemin oluşmasındaki en önemli etkenlerden birinin, sosyal ve mesleki risklerden dolayı oluşabilecek gelir kayıplarını ortadan kaldırmaya yönelik olduğu görülebilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının Avrupa genelinde çıkarılan ilk yasalardan biri olması bu sigorta kolunun tarihsel önemini de açıkça ortaya koymaktadır.

I- LİTERATÜR

A- İş Kazası Kavramı ve Tanımı

Dünyada modern anlamda sosyal güvenliğin kurulması yönündeki ilk çabaların ağırlıklı olarak iş kazası ve meslek hastalıklarının doğurduğu zararın tazminine ilişkin olduğu görülmektedir (Hüseyinli, 2012: 5; Güzel, Okur, ve Caniklioğlu, 2009: 17). İş kazaları ortaya çıkardığı hem insani kayıp hem de ekonomik kayıp bakımından günümüz çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olarak dikkati çekmektedir (Şen, Dursun, ve Murat, 2018: 1169). İş kazası veya meslek hastalıkları ilk olarak çalışanları etkilemekle birlikte gerek işletmeler gerekse de ülke ekonomisi için büyük kayıplara yol açmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen görünür ve görünmez maliyetlerin başında tedavi masrafları, geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri, maddi ve manevi tazminatlarla birlikte, işgücü, üretim ve maliyet kayıpları ilk akla

gelenlerdir (Özkılıç, 2005). İş kazası ve meslek hastalığı sigortası geçici, yahut sürekli gelir kaybına uğrayan sigortalıya veya onun yakınlarına parasal yardımlar sağlar. İş kazası ile meslek hastalığının ortaya çıkışı birbirinden farklı olmakla birlikte, her ikisinin de mesleki risk sayılması ve ortak bazı özelliklere sahip olmaları nedeniyle, mevzuatta iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları birbirini tamamlar nitelikte düzenlenmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2009: 263).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını; “Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay” şeklinde tanımlarken, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise; “Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” şeklinde tanımlayarak, iş kazasının ekonomik boyutuna vurgu yapmak istemiştir (Baloğlu, 2014: 108; Yılmaz, 2009: 27). Literatürde genel olarak iş kazası “sigortalının, işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olay” şeklinde tanımlanmıştır (Güzel, Okur, ve Caniklioğlu, 2018: 349).

KKTC’de çalışma hayatını düzenleyen ilk yasa olan 16/1976 sayılı Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası’nın 13. maddesi 1. fıkrası’nda “iş kazası”;

- ▶ (a) Sigortalının, işyerinde bulunduğu sırada veya yürütülmekte olan iş dolayısıyla;
- ▶ (b) Sigortalının işverenin emri ile başka bir yere gönderildiği sırada;
- ▶ (c) Kadın sigortalının emzikli çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda;
- ▶ (ç) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay, şeklinde tanımlanırken,

Yasa’nın 2. fıkrası’nda;

- ▶ Bir sigortalının Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti sınırları içinde işine giderken veya gelirken kazaya uğraması halinde, sigortalının belli bir yolda ve belli bir araçla gitmesi zorunda olup olmamasına bakılmaksızın o kaza bir iş kazası sayılmaktadır. Sigortalının herhangi bir şekilde yaralanmasına neden olacak her türlü olay, türüne, yerine ve zamanına bakılmaksızın, bu Yasa amaçları açısından iş kazası sayılır, şeklinde tanımlanmıştır.

73/2007 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası’nın 14. maddesi, 1. fıkrası’nda ise “iş kazası”,

- ▶ (a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada;
- ▶ (b) Sigortalı tarafından işyerinde veya işyeri dışında yürütmekte olduğu iş nedeniyle;
- ▶ (c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının işveren tarafından görev ile işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda;
- ▶ (ç) Emzikli kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; ve
- ▶ (d) Sigortalıların, işe başlama ve işten ayrılma saatleri dikkate alınarak, işe gidiş-gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay, şeklinde tanımlanmıştır.

01 Şubat 2008 tarihinde uygulamaya giren 73/2007 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası ile birlikte 16/1976 sayılı Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasa’nın 2. fıkrası uygulamadan kaldırılmış, özellikle çalışanların işe gidiş-gelişleri esnasında meydana gelen kazalarda işe başlama ve işten ayrılma saatleri göz önünde bulundurularak ilgili yasa maddesinin kapsamı daraltılmıştır.

Çalışma hayatını düzenleyen diğer yasalar olan 22/1992 sayılı İş Yasası'nın 2. maddesi ve 35/2008 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 2. maddesi'nde ise "iş kazası" kavramı aynı şekilde düzenlenmiş olup, "*bir işyerinde veya iş gereği olarak işyeri dışında veya işyerine gidiş gelişlerde meydana gelen ve bağımsız olarak veya bir işverene bağlı olarak çalışan şahısları hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan beklenmedik, planlanmamış ve istenmeyen bir olay*" olarak tanımlanmıştır. Her iki yasada da "*amaçları bakımından çalışanların, işverenin emri ile başka bir yere gönderildikleri durumlarda ve kadın çalışanların emzirme izni sırasında işyerinde veya bu izni kullanırken işyerine gidiş - gelişlerde meydana gelen kazalar da iş kazası sayılmıştır*".

1994 – 2014 yıllarını kapsayan yirmi yıllık dönemde KKTC Çalışma Dairesinin incelemesini yaptığı toplam 3004 iş kaynaklı yaralanma ve ölümün 793 tanesinin inşaat sektöründe yaşandığı tespit edilmiştir. Bu rakam, 3004 kazazedenin yaklaşık ¼'ünün inşaat sektörü veya inşaat yan sektörü çalışanlarından oluştuğunu göstermektedir (Tözer, Çelik, ve Güranlı, 2015: 228). 2008-2012 yıllarını kapsayan başka bir araştırmada ise KKTC'de yılda ortalama 253 iş kazası yaşandığı ve bu kazalardan ortalama 85 tanesinin inşaat sektöründe olduğu görülmektedir. Ayrıca her yıl inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının yaklaşık %2-3'ü ölümlerle sonuçlanmaktadır (Tözer ve Çelik, 2014).

B- Meslek Hastalığı Kavramı ve Tanımı

Meslek hastalığı kavramı da sanayileşme sonrası ortaya çıkan bir kavramdır. Hızla gelişen bilim ve teknoloji, sanayileşme sürecini beraberinde getirmiş ve böylece toplumsal değişimlere yol açarak çalışma hayatını iş sağlığı ve güvenliği konusunda farklı boyutlarda etkilemiştir (Kocabaş, ve diğerleri, 2018: 35). Meslek hastalığı; iş kazasından farklı olarak, bütünüyle mesleksi özelliktedir ve bariz bir şekilde bir meslek mensubu olmanın sonucudur. Gerçekten sigortalının, sırf bir mesleğin mensubu olmasından dolayı, belirli bir ruh ve beden arızasına uğraması ihtimali vardır (Coşkun, 2019: 27; Çenberci, 1985: 123). Literatürde; meslek hastalığı en genel haliyle işyerindeki risk faktörlerine maruziyetten kaynaklanan, yapılan iş nedeniyle ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanırken, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından "iş faaliyetinden kaynaklanan risk faktörlerine maruz kalma sonucu olarak ortaya çıkan herhangi bir hastalık" olarak tanımlanmıştır (Çağlayan, 2015: 34). Meslek hastalığının tanımından da anlaşıldığı üzere meslek hastalığında tekrarlanan bir durum söz konusudur. Zaten bu durum, iş kazası ile meslek hastalığı arasındaki temel farktır. Çünkü iş kazası aniden, beklenmedik şekilde meydana gelirken meslek hastalığında tekrarlanan bir durum söz konusu olmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği, 2019: 16).

Meslek hastalığı kavramı KKTC, SSD'nin uyguladığı 16/1976 sayılı Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası 13. madde ve 73/2007 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası 15. maddesi'nde "*sigortalının çalıştığı işin veya işyerinin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm koşulları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri*" şeklinde tanımlanmıştır. ÇD'nin uyguladığı 35/2008 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 2. madde ve 22/1992 sayılı İş Yasası 2. madde'de meslek hastalığı aynı şekilde düzenlenmiş olup "*işin veya işyerinin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenden veya işin yürütüm koşullarından kaynaklanan bedensel veya ruhsal hastalık veya sakatlık halleri*" olarak tanımlanmıştır.

Meslek hastalığı kavramı, KKTC'de uygulamada bulunan dört farklı Yasa'da iki farklı şekilde tanımlanmış olmasına rağmen, tüm yasaların aynı noktaya temas ettiği ve meslek hastalıklarının "*işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenden*" dolayı ortaya çıktığı hükmüne odaklandığı görülmektedir.

Çalışmanın konusunu oluşturan 2015-2020 yıllarına ait iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler incelendiğinde, ÇD'nin kayıtlarında KKTC sınırları içerisinde rutin bir şekilde meslek

hastalığı taraması yapıldığı ve ilgili yıllarda KKTC sınırları içerisinde herhangi bir meslek hastalığı bulgusuna rastlanmadığı saptanmıştır. Aynı yıllara ait SSD verileri incelendiğinde KKTC sınırları içerisinde herhangi bir meslek hastalığı müracaatına veya vakasına rastlanmadığı tespit edilmiştir. ÇD ve SSD verilerinde meslek hastalığı bulgusuna rastlanmamasının en önemli sebepleri arasında dünyada meslek hastalıklarının yoğun olarak görüldüğü petro-kimya, boya, inşaat yapı malzemeleri, plastik imalatı ve bunlar gibi sanayilerin KKTC’de az sayıda bulunması ve mevcut işletmelerde çok fazla personel sirkülasyonunun veya işçi değişikliklerinin olmasından dolayı işçilerin mesleki risklere maruz kalma sürelerinin az olması gösterilebilir. Gerek ÇD gerekse de SSD verilerinde meslek hastalığına rastlanmamasından dolayı çalışmanın ileriki aşamasında sadece iş kazası verileri üzerinden çalışma devam ettirilmiştir.

II- AMAÇ

Bu çalışmanın amacı KKTC’de 2015-2020 yılları arasında meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının sektörler ve ilçelere göre istatistiksel verilerini incelemektir. Bu bağlamda iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının literatürde ve yasalarda nasıl tanımlandığı ile birlikte, ilgili yıllarda KKTC’de meydana gelen iş kazalarının istatistiksel analizleri yapılmıştır.

Sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının sistemin en önemli kilit taşlarından biri olduğu göz önünde bulundurularak, KKTC’de yaşanan iş kazaları SSD ve ÇD’den alınan veriler doğrultusunda çapraz kontrol yapılarak incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda ÇD’nin aylık ve yıllık olarak istatistik veriler hazırlayarak raporladığı saptanırken, SSD’de herhangi bir istatistik yıllığına rastlanmamıştır. İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili verilere SSD Müdürlüğünden alınan özel izinle, ilgili kurumun Bilgi İşlem ile Aktüerya ve İstatistik Birimlerinden ulaşılmıştır.

Çalışmanın 2015-2020 yıllarını kapsamamasının en önemli nedenleri, 1994-2014 yıllarını kapsayan başka çalışmaların olması ayrıca ÇD’nin 2021 yılı verilerini henüz yayınlamamasından dolayı SSD verileri ile çapraz kontrol yapma şansının olmamasıdır.

Her iki kurumun verileri üzerinde yapılan incelemede, ÇD verilerinin bu çalışmanın amacı bakımından yeterince detaylı veri içermediği ve bazı iş kazası istatistiklerinin SSD verileri ile farklılık gösterdiği saptanmıştır. SSD istatistikleri incelendiğinde ise 2015-2020 yılları arasında meydana gelen iş kazası sayıları ile iş kazalarının ilçeler ve sektörler bazında karşılaştırılmasına olanak sağlayan detaylı verilere ulaşılmış, bu nedenle çalışmada SSD’den elde edilen veriler kullanılmıştır.

Aynı Bakanlığa bağlı ÇD ve SSD verileri arasında farklılık görülmesinin en önemli nedenleri arasında;

- ▶ Sigortalıların veya işverenlerin geçirilen iş kazasını her iki kuruma da en geç kazadan sonraki iki iş günü içinde yazılı olarak bildirilmekle yükümlü olduğunu bilmemesi ve
- ▶ Bildirilmeyen iş kazalarından dolayı ÇD’nin bu suçun işlendiğini tespit etmesi durumunda, tespit tarihindeki aylık brüt asgari ücretin 1/3’ü kadar idari para cezası uygulaması gelmektedir.

ÇD’nin yasal mevzuat gereği uyguladığı bu cezalar özellikle geç kalınan bildirimlerin yapılmamasına sebep olmakta, bu da ÇD’ye bildirilen iş kazası sayılarının SSD’ye bildirilenlerden daha az sayıda çıkmasına sebep olmaktadır.

Araştırmada kullanılan sektörel bazdaki verilerin karşılaştırmasında, 1976 Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası, İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları Primi Tarifesi Yönetmeliği ve Tehlike Dereceleri ve Prim Oranları Cetveline göre oluşturulan 9 farklı ana faaliyet kolu altında 45 farklı sektör veya sanayi dağılımı dikkate alınmıştır.

Araştırma konusunun sınırlandırılması açısından iş kazası geçirmesine ve SSD müfettişleri tarafından ifadeye çağırılmasına rağmen ifadeye gelmeyenler ve/veya ifade vermeyenler, hastalık bildirim yapılmaması gerekirken sehven iş kazası bildirim yapılan ancak müfettiş raporu ile iş kazası olmadığı tespit edilen müracaatlar kapsam dışı bırakılmıştır.

III- BULGULAR

Tablo 1. Yıllara Göre Aktif İşyeri, Aktif Çalışan, İş Kazası ve Ölüm Sayıları Tablosu

Yıl	Aktif İşyeri Sayısı	Aktif Çalışan Sayısı	İş Kazası Sayısı	Ölüm Sayısı
2015	18,280	116,759	240	7
2016	18,633	127,565	209	8
2017	19,326	139,047	249	4
2018	19,783	146,686	287	4
2019	19,896	147,256	297	5
2020	19,733	137,634	210	4
Toplam	115,651	814,947	1,492	32

Tablo 1'de 2015-2020 yılları arasında aktif işyeri sayıları, aktif çalışan sayıları, iş kazası sayıları ve ölümlü iş kazası sayıları görülmektedir. 2015-2019 yılları arasında aktif işyeri ve aktif çalışan sayılarında istikrarlı bir yükseliş görülmektedir. 2020 yılında her 2 iki veride görülen gerilemenin Covid-19 pandemisinin yarattığı ekonomik krizin iş yerlerini etkilemesi ve buna bağlı olarak işverenlerin personel durdurması nedeni ile olduğu düşünülmektedir.

Aynı yıllara ait iş kazası ve ölümlü iş kazası sayıları incelendiğinde ise iş kazası sayılarında 2016 yılı hariç 2019 yılına kadar düzenli bir artış olduğu görülmektedir. 2016 yılında yaşanan gerilemenin herhangi bir etkene bağlı olmadan tamamen tesadüfi olduğu düşünülürken aynı yılda 8 ölümlü iş kazasının meydana gelmesi çok çarpıcı bir istatistik olarak dikkat çekmektedir. 2020 yılında Covid-19 pandemisinin etkisi ile çalışan sayılarında yaşanan azalmanın iş kazası sayılarındaki azalmayı etkilediği düşünülmese de rağmen ölümlü iş kazası sayılarında farklılık yaratacak bir azalma olmadığı gözlemlenmiştir.

2015-2020 yıllarını kapsayan 6 yıllık istatistiki veriler incelendiğinde toplam 1,492 iş kazasının meydana geldiği ve bu kazalarda toplam 32 kişinin (%2,14) hayatını kaybettiği saptanmıştır.

Tablo 2. 2015 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları

Sektör - İlçe	Lef.	Gir.	Mağ.	İsk.	Güz.	Toplam
1 - Tarım, Ormancılık, Avcılık, Balıkçılık						
Tarım ve Hayvan Yetiştirme	3	1			1	5
Ormancılık ve Tomrukçuluk	1					1
2 - Madencilik ve Taş Ocakçılığı						
Taş, Kil, Kum, Mermer Ocaklarının İşletilmesi	4					4
3 - İmalat Sanayii						
Gıda Maddeleri İmalî Sanayi (İçki Sanayii Hariç)	9		1		3	13
İçki Sanayii	1					1
Ağaç ve Mantar Mamülleri (Mobilya İmalatı Hariç)	2	4				6
Mobilya ve Mefruşat Sanayii	7					7
Matbaacılık, Neşriyatçılık ve Bunlarla İlgili Sanayii	1					1
4 - İmalat Sanayii						
Metalden Gayri Madeni Mamüller İmalatı	7					7
Metalden Mamül Eşya İmalatı	17	1	3	1		22
Makine İmalatı		1	1			2
Elektrik Makineleri, Cihazları, Aletleri ve Malzeme İmalî	2		1			3
Münakele Teçhizatı İmalatı	4	1	1			6
Muhtelif İmalat Sanayii	4					4
5 - İnşaat						
İnşaat Sanayi	41	6	7	5		59
6 - Elektrik, Gaz Su ve Sıhhi Hizmetler						
Elektrik, Gaz ve Buharla Isıtma				1		1
Su ve Sıhhi Hizmetler			1			1
7 - Ticaret						
Toptan ve Perakende Ticaret	12	5	7			24
Bankalar ve Diğer Mali Müesseseler	1					1
8 - Taşıma, Ardiye, Ulaştırma						
Taşıma	3	3	1	1	2	10
Ardiye ve Antrepoculuk	3					3
9 - Hizmetler						
Devlet Hizmetleri	1					1
Belediye ve Ticaret Hizmetleri	7	2	1			10
Ticari Hizmetler	1					1
Eğlence Hizmetleri	1	1	1			3
Şahsi Hizmetler	18	13	9	2	2	44
Toplam	150	38	34	10	8	240

Tablo 2'ye göre 2015 yılında gerçekleşen ve 5 ilçeyi kapsayan iş kazaları istatistikleri incelendiğinde, 26 farklı sektörde 240 iş kazasının meydana geldiği görülmektedir. 2015 yılında en fazla iş kazasının

59 iş kazası ile (%24,58) İnşaat Sanayinde gerçekleştiği, 2. sırada 44 iş kazası ile (%18,33) Şahsi Hizmetler sektörünün, 3. sırada 24 iş kazası ile (%10,00) Toptan ve Perakende Ticaret sektörünün, 4. sırada 22 iş kazası ile (%9,17) Metalden Mamül Eşya İmalatı sektörünün ve 5. sırada 13 iş kazası ile (%5,42) Gıda Maddeleri İmalî (İçki Sanayi Hariç) Sanayinin olduğu görülmektedir. 2015 yılında gerçekleşen 240 iş kazasından 162 tanesi yukarıda yazılan ilk 5 iş sektöründe olduğu ve genel iş kazası istatistiklerinin %67,50'sini oluşturduğu görülürken, geriye kalan 21 sektörde 78 iş kazasının olduğu ve bunun da genel istatistiğin %32,50'sini oluşturduğu görülmektedir.

2015 yılında meydana gelen 240 iş kazasının ilçelere göre dağılımı incelendiğinde ise 1. sırada 150 iş kazası ile (%62,50) Lefkoşa ilçesinin, 2. sırada 38 iş kazası ile (%15,83) Girne, 3. sırada 34 iş kazası ile (%14,17) Mağusa, 4. sırada 10 iş kazası ile (%4,17) İskele ve son sırada 8 iş kazası ile (%3,33) Güzelyurt ilçesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 2016 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları

Sektör - İlçe	Lef.	Gir.	Mağ.	İsk.	Güz.	Toplam
1 - Tarım, Ormançılık, Avcılık, Balıkçılık						
Tarım ve Hayvan Yetiştirme			1	1		2
Deniz, Nehir, ve Göllerde Balıkçılık, Süngercilik, Bitkicilik				1		1
2 - Madencilik ve Taş Ocakçılığı						
Taş, Kil, Kum, Mermer Ocaklarının İşletilmesi	2					2
3 - İmalat Sanayii						
Gıda Maddeleri İmalî Sanayi (İçki Sanayii Hariç)	2		5		4	11
Ağaç ve Mantar Mamülleri (Mobilya İmalatı Hariç)	4					4
Mobilya ve Mefruşat Sanayii	7					7
Deri İmalatı, Deriden ve Postlardan Mamul Eşya İmalatı			1			1
4 - İmalat Sanayii						
Kauçuk Mamülleri Sanayii			1			1
Metalden Gayri Madeni Mamüller İmalatı	1					1
Metallere Müteallik Esas Endüstriler				1		1
Metalden Mamül Eşya İmalatı	9	2	3			14
Makine İmalatı			1		1	2
Elektrik Makineleri, Cihazları, Aletleri ve Malzeme İmalî	3					3
Münakele Teçhizatı İmalatı	4	3				7
Muhtelif İmalat Sanayii	1					1
5 - İnşaat						
İnşaat Sanayi	39	11	5	5	3	63
6 - Elektrik, Gaz Su ve Sıhhi Hizmetler						
Elektrik, Gaz ve Buharla Isıtma				1		1
Su ve Sıhhi Hizmetler				2		2
7 - Ticaret						
Toptan ve Perakende Ticaret	15	4	1		2	22
Bankalar ve Diğer Mali Müesseseler	2					2
Taşınmaz Mallarla Meşgul Olan Müesseseler ve Kişiler		1				1

Tablo 3. 2016 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları (Devamı)

8 - Taşıma, Ardiye, Ulaştırma						
Taşıma	4		5			9
Ardiye ve Antrepoculuk	1					1
9 - Hizmetler						
Belediye ve Ticaret Hizmetleri	5	1				6
Ticari Hizmetler	4					4
Şahsi Hizmetler	13	17	6	1	3	40
Toplam	116	39	29	12	13	209

Tablo 3'e göre 2016 yılında gerçekleşen ve 5 ilçeyi kapsayan iş kazaları istatistikleri incelendiğinde, 26 farklı sektörde 209 iş kazasının meydana geldiği görülmektedir. 2016 yılında en fazla iş kazasının 63 iş kazası ile (%30,14) İnşaat Sanayinde gerçekleştiği, 2. sırada 40 iş kazası ile (%19,14) Şahsi Hizmetler sektörünün, 3. sırada 22 iş kazası ile (%10,53) Toptan ve Perakende Ticaret sektörünün, 4. sırada 14 iş kazası ile (%6,70) Metalden Mamül Eşya İmalatı sektörünün ve 5. sırada 11 iş kazası ile (%5,26) Gıda Maddeleri İmali (İçki Sanayi Hariç) Sanayinin olduğu görülmektedir. 2016 yılında gerçekleşen toplam 209 iş kazasının 150 tanesi yukarıda yazılan ilk 5 iş sektöründe olduğu ve genel iş kazası istatistiklerinin %71,77'sini oluşturduğu görülürken, geriye kalan 21 sektörde 59 iş kazasının olduğu ve bunun da genel istatistiğin %28,23'ünü oluşturduğu görülmektedir.

2016 yılında meydana gelen 209 iş kazasının ilçelere göre dağılımı incelendiğinde 1. sırada 116 iş kazası ile (%55,50) Lefkoşa ilçesinin, 2. sırada 39 iş kazası ile (%18,66) Girne, 3. sırada 29 iş kazası ile (%13,88) Mağusa, 4. sırada 13 iş kazası ile (%6,22) Güzelyurt ve son sırada 12 iş kazası ile (%5,74) İskele ilçesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 2017 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları

Sektör - İlçe	Lef.	Gir.	Mağ.	İsk.	Güz.	Toplam
1 - Tarım, Ormanlık, Avcılık, Balıkçılık						
Tarım ve Hayvan Yetiştirme	2					2
2 - Madencilik ve Taş Ocakçılığı						
Taş, Kil, Kum, Mermer Ocaklarının İşletilmesi	4					4
3 - İmalat Sanayii						
Gıda Maddeleri İmali Sanayi (İçki Sanayii Hariç)	7	1	6		1	15
Dokuma Sanayii	1					1
Ağaç ve Mantar Mamülleri (Mobilya İmalatı Hariç)	2		3			5
Mobilya ve Mefruşat Sanayii	5		2			7
Matbaacılık, Neşriyatçılık ve Bunlarla İlgili Sanayii	2		1			3
4 - İmalat Sanayii						
Metalden Gayri Madeni Mamüller İmalatı	2					2
Metalden Mamül Eşya İmalatı	7		1		1	9
Makine İmalatı	1		1			2
Elektrik Makineleri, Cihazları, Aletleri ve Malzeme İmali	2					2
Münakele Teçhizatı İmalatı	7	1	6	3		17

Tablo 4. 2017 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları (Devamı)

Muhtelif İmalat Sanayii	2					2
5 - İnşaat						
İnşaat Sanayi	43	6	7	4	1	61
6 - Elektrik, Gaz Su ve Sıhhi Hizmetler						
Elektrik, Gaz ve Buharla Isıtma	1	1				2
Su ve Sıhhi Hizmetler			1			1
7 - Ticaret						
Toptan ve Perakende Ticaret	22	3	4			29
8 - Taşıma, Ardiye, Ulaştırma						
Taşıma	3		5		1	9
Ardiye ve Antrepoculuk	2					2
9 - Hizmetler						
Devlet Hizmetleri				1		1
Belediye ve Ticaret Hizmetleri	5		1			6
Ticari Hizmetler	3		1			4
Eğlence Hizmetleri	1					1
Şahsi Hizmetler	15	31	12	3	1	62
Toplam	139	43	51	11	5	249

Tablo 4'e göre 2017 yılında gerçekleşen ve 5 ilçeyi kapsayan iş kazaları istatistikleri incelendiğinde, 24 farklı sektörde 249 iş kazasının meydana geldiği görülmektedir. 2017 yılında en fazla iş kazasının 62 iş kazası ile (%24,90) Şahsi Hizmetler sektöründe gerçekleştiği, 2. sırada 61 iş kazası ile (%24,50) İnşaat Sanayininin, 3. sırada 29 iş kazası ile (%11,65) Toptan ve Perakende Ticaret sektörünün, 4. sırada 17 iş kazası ile (%6,83) Münakale Teçhizatı İmalatı sektörünün ve 5. sırada 15 iş kazası ile (%6,02) Gıda Maddeleri İmalı (İçki Sanayi Hariç) Sanayinin olduğu görülmektedir. 2017 yılında gerçekleşen toplam 249 iş kazasının 184 tanesi yukarıda yazılan ilk 5 iş sektöründe olduğu ve genel iş kazası istatistiklerinin %73,90'ını oluşturduğu görülürken, geriye kalan 19 sektörde 65 iş kazasının olduğu ve bunun da genel istatistiğin %26,10'unu oluşturduğu görülmektedir.

2017 yılında meydana gelen 249 iş kazasının ilçelere göre dağılımı incelendiğinde 1. sırada 139 iş kazası ile (%55,82) Lefkoşa ilçesinin, 2. sırada 51 iş kazası ile (%20,48) Mağusa, 3. sırada 43 iş kazası ile (%17,27) Girne, 4. sırada 11 iş kazası ile (%4,42) İskele ve son sırada 5 iş kazası ile (%2,01) Güzelyurt ilçesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 2018 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları

Sektör - İlçe	Lef.	Gir.	Mağ.	İsk.	Güz.	Toplam
1 - Tarım, Ormanlık, Avcılık, Balıkçılık						
Tarım ve Hayvan Yetiştirme	1		4	3		8
Deniz, Nehir, ve Göllerde Balıkçılık, Süngercilik, Bitkicilik		2				2
2 - Madencilik ve Taş Ocakçılığı						
Taş, Kil, Kum, Mermer Ocaklarının İşletilmesi			1			1
3 - İmalat Sanayii						

Tablo 5. 2018 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları (Devamı)

Gıda Maddeleri İmalî Sanayi (İçki Sanayii Hariç)	10	6	2	1	19	
Dokuma Sanayii	1				1	
Ağaç ve Mantar Mamülleri (Mobilya İmalatı Hariç)	2		1		3	
Mobilya ve Mefruşat Sanayii	10			1	11	
4 - İmalat Sanayii						
Kauçuk Mamülleri Sanayii			1		1	
Metalden Gayri Madeni Mamüller İmalatı	6				6	
Metalden Mamül Eşya İmalatı	9	1	4	1	15	
Makine İmalatı			1		1	
Elektrik Makineleri, Cihazları, Aletleri ve Malzeme İmalî	2				2	
Münakele Teçhizatı İmalatı	8		3		11	
Muhtelif İmalat Sanayii	1				1	
5 - İnşaat						
İnşaat Sanayi	39	14	13	5	71	
6 - Elektrik, Gaz Su ve Sıhhi Hizmetler						
Elektrik, Gaz ve Buharla Isıtma	1				1	
Su ve Sıhhi Hizmetler			1		1	
7 - Ticaret						
Toptan ve Perakende Ticaret	21	1	2	4	0	28
Bankalar ve Diğer Mali Müesseseler	1					1
Taşınmaz Mallarla Meşgul Olan Müesseseler ve Kişiler				1		1
8 - Taşıma, Ardiye, Ulaştırma						
Taşıma	4	4	4	1	1	14
Ardiye ve Antrepoculuk	2					2
9 - Hizmetler						
Devlet Hizmetleri			1			1
Belediye ve Ticaret Hizmetleri	7			1		8
Ticari Hizmetler	5				2	7
Şahsi Hizmetler	20	28	12	10		70
Toplam	150	50	52	30	5	287

Tablo 5'e göre 2018 yılında gerçekleşen ve 5 ilçeyi kapsayan iş kazaları istatistikleri incelendiğinde, 26 farklı sektörde 287 iş kazasının meydana geldiği görülmektedir. 2018 yılında en fazla iş kazasının 71 iş kazası ile (%24,74) İnşaat Sanayinde sektöründe gerçekleştiği, 2. sırada 70 iş kazası ile (%24,39) Şahsi Hizmetler sektörünün, 3. sırada 28 iş kazası ile (%9,76) Toptan ve Perakende Ticaret sektörünün, 4. sırada 19 iş kazası ile (%6,62) Gıda Maddeleri İmalî (İçki Sanayi Hariç) Sanayinin ve 5. sırada 15 iş kazası ile (%5,23) Metalden Mamül Eşya İmalatı sektörünün olduğu görülmektedir. 2018 yılında gerçekleşen toplam 287 iş kazasının 203 tanesi yukarıda yazılan ilk 5 iş sektöründe olduğu ve genel iş kazası istatistiklerinin %70,73'ünü oluşturduğu görülürken, geriye kalan 21 sektörde 84 iş kazasının olduğu ve bunun da genel istatistiğin %29,27'sini oluşturduğu görülmektedir.

2018 yılında meydana gelen 287 iş kazasının ilçelere göre dağılımı incelendiğinde 1. sırada 150

iş kazası ile (%52,26) Lefkoşa ilçesinin, 2. sırada 52 iş kazası ile (%18,12) Mağusa, 3. sırada 50 iş kazası ile (%17,42) Girne, 4. sırada 30 iş kazası ile (%10,45) İskele ve son sırada 5 iş kazası ile (%1,74) Güzelyurt ilçesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 6. 2019 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları

Sektör - İlçe	Lef.	Gir.	Mağ.	İsk.	Güz.	Lefke	Toplam
1 - Tarım, Ormancılık, Avcılık, Balıkçılık							
Tarım ve Hayvan Yetiştirme	4			1	2		7
Ormancılık ve Tomrukçuluk	1						1
2 - Madencilik ve Taş Ocakçılığı							
Taş, Kil, Kum, Mermer Ocaklarının İşletilmesi	2						2
3 - İmalat Sanayii							
Gıda Maddeleri İmalî Sanayi (İçki Sanayii Hariç)	5		5	2	1		13
İçki Sanayii			2				2
Tütün Mamülleri Sanayii	1			1			2
Dokuma Sanayii	1						1
Kundura, diğer giyecek eşya ve hazır dokuma eşya sanayi	1		1				2
Ağaç ve Mantar Mamülleri (Mobilya İmalatı Hariç)	2	3	2				7
Mobilya ve Mefruşat Sanayii	8		1			1	10
Kağıt Sanayii ve Kağıttan Mamul Eşya İmalatı	1						1
4 - İmalat Sanayii							
Kauçuk Mamülleri Sanayii	2		1				3
Kimyevi Madde ve Mamülleri İmalatı	1						1
Metalden Gayri Madeni Mamüller İmalatı	9		1				10
Metalden Mamül Eşya İmalatı	11		4				15
Makine İmalatı		1	1	1			3
Elektrik Makineleri, Cihazları, Aletleri ve Malzeme İmalî	2						2
Münakele Teçhizatı İmalatı	6	2	4				12
Muhtelif İmalat Sanayii	1						1
5 - İnşaat							
İnşaat Sanayi	33	10	8	4	1		56
6 - Elektrik, Gaz Su ve Sıhhi Hizmetler							
Elektrik, Gaz ve Buharla Isıtma				1			1
Su ve Sıhhi Hizmetler			1				1
7 - Ticaret							
Toptan ve Perakende Ticaret	21	1	5				27
Bankalar ve Diğer Mali Müesseseler	1						1
8 - Taşıma, Ardiye, Ulaştırma							
Taşıma	5	4	2				11
Ardiye ve Antrepoculuk			1				1

Tablo 6. 2019 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları (Devamı)

9 - Hizmetler							
Devlet Hizmetleri	1			1			2
Belediye ve Ticaret Hizmetleri	6	2	2				10
Ticari Hizmetler	4	1	2				7
Şahsi Hizmetler	17	44	15	8	1		85
Toplam	146	68	58	19	5	1	297

Tablo 6'ya göre 2019 yılında gerçekleşen ve 6 ilçeyi kapsayan iş kazaları istatistikleri incelendiğinde, 30 farklı sektörde 297 iş kazasının meydana geldiği görülmektedir. 2019 yılında en fazla iş kazasının 85 iş kazası ile (%28,62) Şahsi Hizmetler sektöründe gerçekleştiği, 2. sırada 56 iş kazası ile (%18,86) İnşaat Sanayininin, 3. sırada 27 iş kazası ile (%9,09) Toptan ve Perakende Ticaret sektörünün, 4. sırada 15 iş kazası ile (%5,05) Metalden Mamül Eşya İmalatı Sektörünün ve 5. sırada 13 iş kazası ile (%4,38) Gıda Maddeleri İmali Sanayinin olduğu görülmektedir. 2019 yılında gerçekleşen toplam 297 iş kazasının 196 tanesi yukarıda yazılan ilk 5 iş sektöründe olduğu ve genel iş kazası istatistiklerinin %66,00'sını oluşturduğu görülürken, geriye kalan 25 sektörde 101 iş kazasının olduğu ve bunun da genel istatistiğin %34,00'ünü oluşturduğu görülmektedir.

2019 yılında meydana gelen 297 iş kazasının ilçelere göre dağılımı incelendiğinde 1. sırada 146 iş kazası ile (%49,16) Lefkoşa ilçesinin, 2. sırada 68 iş kazası ile (%22,90) Girne, 3. sırada 58 iş kazası ile (%19,53) Mağusa, 4. sırada 19 iş kazası ile (%6,40) Güzelyurt, 5. sırada 5 iş kazası ile (%1,68) İskele ve son sırada 1 iş kazası ile (%0,33) Lefke ilçesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 7. 2020 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları

Sektör - İlçe	Lef.	Gir.	Mağ.	İsk.	Güz.	Lefke	Toplam
1 - Tarım, Ormanlık, Avcılık, Balıkçılık							
Tarım ve Hayvan Yetiştirme	4		2				6
2 - Madencilik ve Taş Ocaklığı							
Taş, Kil, Kum, Mermer Ocaklarının İşletilmesi	1						1
3 - İmalat Sanayii							
Gıda Maddeleri İmali Sanayi (İçki Sanayii Hariç)	4		1	1			6
Dokuma Sanayii	1						1
Ağaç ve Mantar Mamülleri (Mobilya İmalatı Hariç)	2	1	1				4
Mobilya ve Mefruşat Sanayii	2	1					3
4 - İmalat Sanayii							
Kauçuk Mamülleri Sanayii	1						1
Kimyevi Madde ve Mamülleri İmalatı	1						1
Petrol ve Kömür Mamülleri İmalatı	1						1
Metalden Gayri Madeni Mamüller İmalatı	8						8
Metallere Mütcellik Esas Endüstriler	1						1
Metalden Mamül Eşya İmalatı	4	1	1				6
Makine İmalatı	3		1		1		5

Tablo 7. 2020 Yılında Sektörlere ve İlçelere Göre İş Kazası Sayıları (Devamı)

Elektrik Makineleri, Cihazları, Aletleri ve Malzeme İmalı	2		1				3
Münakele Teçhizatı İmalatı	6		3				9
Muhtelif İmalat Sanayii	1						1
5 - İnşaat							
İnşaat Sanayi	28	5	15	3		1	52
6 - Elektrik, Gaz Su ve Sıhhi Hizmetler							
Su ve Sıhhi Hizmetler			1				1
7 - Ticaret							
Toptan ve Perakende Ticaret	16	7	4	2			29
Bankalar ve Diğer Mali Müesseseler	1						1
Taşınmaz Mallarla Meşgul Olan Müesseseler ve Kişiler		2					2
8 - Taşıma, Ardiye, Ulaştırma							
Taşıma	2	4	5			1	12
Ardiye ve Antrepoculuk	2					1	3
9 - Hizmetler							
Belediye ve Ticaret Hizmetleri	6	1					7
Ticari Hizmetler	2						2
Şahsi Hizmetler	17	17	8	2			44
Toplam	116	39	43	8	1	3	210

Tablo 7'ye göre 2020 yılında gerçekleşen ve 6 ilçeyi kapsayan iş kazaları istatistikleri incelendiğinde, 26 farklı sektörde 210 iş kazasının meydana geldiği görülmektedir. 2020 yılında en fazla iş kazasının 52 iş kazası ile (%24,76) İnşaat Sanayinin gerçekleştiği, 2. sırada 44 iş kazası ile (%20,95) Şahsi Hizmetler sektörünün, 3. sırada 29 iş kazası ile (%13,81) Toptan ve Perakende Ticaret sektörünün, 4. sırada 12 iş kazası ile (%5,71) Taşıma Sektörünün ve 5. sırada 9 iş kazası ile (%4,29) Münakele Teçhizatı İmalatı sektörünün olduğu görülmektedir. 2020 yılında gerçekleşen toplam 210 iş kazasının 146 tanesi yukarıda yazılan ilk 5 iş sektöründe olduğu ve genel iş kazası istatistiklerinin %69,52'sini oluşturduğu görülürken, geriye kalan 21 sektörde 64 iş kazasının olduğu ve bunun da genel istatistiğin %30,48'ini oluşturduğu görülmektedir.

2020 yılında meydana gelen 210 iş kazasının ilçelere göre dağılımı incelendiğinde 1. sırada 116 iş kazası ile (%55,24) Lefkoşa ilçesinin, 2. sırada 43 iş kazası ile (%20,48) Mağusa, 3. sırada 39 iş kazası ile (%18,57) Girne, 4. sırada 8 iş kazası ile (%3,80) İskele, 5. sırada 3 iş kazası ile Lefke (%1,43) ve son sırada 1 iş kazası ile (%0,48) Güzelyurt ilçesinin olduğu görülmektedir.

2020 yılında meydana gelen iş kazaları değerlendirildiğinde, bir önceki yıla göre yaklaşık %30'luk bir azalma olduğu görülmektedir. Sayısal olarak meydana gelen bu azalmanın Covid-19 pandemisi nedeniyle KKTC'de faaliyet gösteren pek çok işletmenin 15/03/2020-04/05/2020 tarihleri arasında KKTC, Bakanlar Kurulu tarafından pandemi koşullarından dolayı kısa bir süre kapatılması nedeni ile olduğu düşünülmektedir.

Lefke Bölge Amirliğinin 2018 yılına kadar SSD, Güzelyurt Bölge Amirliğine bağlı büro olarak hizmet verdiği, 2019 yılında Lefke'nin ayrı ilçe olmasından sonra şube olarak hizmet vermeye

başladığı ve bu tarihten itibaren ayrı istatistik tutulmaya başlanması nedeni ile 2015-2018 yılları arasında herhangi bir iş kazası bildiriminin kayıtlara geçmediği saptanmıştır. Bu noktadan bakıldığında Güzelyurt Bölge Amirliği istatistiklerinde görülen iş kazalarından bazılarının Lefke’de meydana gelmiş olması ancak istatistiki olarak Güzelyurt Bölge Amirliğine eklenmesi de olasıdır. SSD istatistikleri üzerinde yapılan incelemede bu konu ile ilgili ayırıştırıcı bir bilgiye ulaşmak mümkün olmamıştır.

Tablo 8. 2015-2020 Yılları Arasında Sektörlere Göre Ölümlü İş Kazası Sayıları

Sektör-Yıl	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Toplam
1 - Tarım, Ormançılık, Avcılık, Balıkçılık							
Tarım ve Hayvan Yetiştirme	1			1			2
2 - İmalat Sanayii							
Gıda Maddeleri İmali Sanayi (İçki Sanayii Hariç)		1				1	2
Mobilya ve Mefruşat Sanayii	1						1
3 - İmalat Sanayii							
Metalden Gayri Madeni Mamüller İmalatı	1			1			2
Metalden Mamül Eşya İmalatı					1		1
4 - İnşaat							
İnşaat Sanayi	2	5	2	1	4	1	15
5 - Ticaret							
Toptan ve Perakende Ticaret		1	1				2
6 - Taşıma, Ardiye, Ulaştırma							
Taşıma	1						1
Ardiye ve Antrepoculuk						1	1
Taşınmaz Mallarla Meşgul Olan Müesseseler ve Kişiler						1	1
7 - Hizmetler							
Ticari Hizmetler				1			1
Eğlence Hizmetleri	1						1
Şahsi Hizmetler		1	1				2
Toplam	7	8	4	4	5	4	32

Tablo 8’e göre 2015-2020 yılları arasında meydana gelen 1,492 iş kazasında, 13 farklı sektörde toplam 32 ölümlü (%2,14) iş kazasının meydana geldiği görülmektedir. 2015-2020 yılları arasında en fazla ölümlü iş kazasının 15 iş kazası ile (%46,87) İnşaat Sanayinde gerçekleştiği, sonrasında ise 2’şer ölümlü iş kazası ile Tarım ve Hayvan Yetiştirme (%6,25), Gıda Maddeleri İmali Sanayi (İçki Sanayii Hariç) (%6,25), Metalden Gayri Madeni Mamüller İmalatı (%6,25), Toptan ve Perakende Ticaret (%6,25) ile Şahsi Hizmetler (%6,25) sektörlerinin geldiği görülmektedir. 2015-2020 yılları arasında gerçekleşen toplam 32 ölümlü iş kazasından 25 tanesinin (%78,12) yukarıda yazılan ilk 6 sektörde olduğu görülürken, geriye kalan 7 sektörde 7 ölümlü iş kazasının (%21,88) olduğu görülmektedir. Ölümlü iş kazası sayılarına yıllık olarak bakıldığında; 2015 yılında 7, 2016 yılında ise 8 ölümlü iş kazasının kayıtlara geçtiği, geri kalan yıllarda yaklaşık %50’lik bir düşüş olduğu, 2020 yılında iş kazası sayılarında yaklaşık %30 azalma olmasına rağmen, ölümlü iş kazası sayılarının aynı kaldığı görülmektedir.

SONUÇ

İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili kanunların, sosyal güvenlik sistemleri içerisinde ilk çıkarılan kanunlardan biri olması kavramın önemini açıkça ortaya koymaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı özelde çalışanlar, genelde ise işletmeler ve ülke ekonomisi büyük kayıplar yaşamaktadır.

Bu çalışmada KKTC'de 2015-2020 yılları arasında gerçekleşen iş kazalarının sektörlere ve ilçelere göre dağılımı ile birlikte ölümlü iş kazalarının istatistikleri incelenmiştir. KKTC'de meydana gelen iş kazalarının azaltılabilmesi için meydana gelen kazaların hangi ilçelerde ve sektörlerde yoğunlaştığının tespiti ile işe başlanmış ve gerekli önlemlerin alınabilmesi için öncelikli sektörler ve ilçeler tespit edilmiştir.

Bu tespitlerin yapılabilmesi için KKTC, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı SSD ve ÇD verileri çapraz kontrol yapılarak incelenmiş ve iki Daire verileri arasında bazı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Bu veriler arasında farklılık görülmesinin en önemli nedeni olarak gerek sigortalıların gerekse de işverenlerin iş kazası bildirimleri ile ilgili yasal mevzuatı tam olarak bilmemesi gelirken, ÇD'nin geç yapılan iş kazası bildirimlerine yasal mevzuat gereği idari para cezası uygulaması bazı iş kazası bildirimlerinin ÇD'ye yapılmamasına ve veriler arasında farklılık oluşmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Bu tarz sıkıntıların yaşanmasını engellemek için ilgili Bakanlığın hızlı bir şekilde e-devlet uygulamalarına geçerek çalışma hayatından sorumlu iki farklı Daire arasında iş birliğini geliştirmesi, online uygulamalarla her iki Dairenin birbiri ile hızlı, etkin ve güvenli iletişim kurmasını sağlaması, herhangi bir kuruma yapılan başvurunun diğer kurum tarafından da görülerek işlem başlatılması, iki kurum arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmaya yönelik başlıca tedbirler olarak uygulamaya konulabilir.

S.S.D. ve ÇD'ye ait istatistiki veriler incelendiğinde, 2015-2020 yılları arasında KKTC'de herhangi bir meslek hastalığı bulgusuna rastlanmamıştır. ÇD ve SSD verilerinde meslek hastalığı bulgusuna rastlanmamasının en önemli nedeni olarak meslek hastalıklarına yol açan petro-kimya, boya, inşaat yapı malzemeleri, plastik imalatı ve bunlar gibi sanayilerin KKTC'de ya az sayıda bulunması ya da hiç olmaması başta gelmektedir. Ayrıca var olan işletmelerdeki hızlı personel değişiklikleri de çalışanların mesleki risklere maruz kalma sürelerini azaltmakta bu da meslek hastalığına yakalanma riskini düşürmektedir.

SSD'ye ait İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları Primi Tarifesi Yönetmeliği, Tehlike Dereceleri ve Prim Oranları Cetveline göre oluşturulan 9 farklı ana faaliyet kolu altında 45 farklı sektör veya sanayi dağılımına ait istatistiki veriler incelendiğinde, 2015-2020 yılları arasında toplam 1,492 iş kazası meydana geldiği, 362 iş kazası ile (%24,26) inşaat sanayinin en çok iş kazası gerçekleşen sektör olduğu, bunu sırasıyla 345 iş kazası ile (%23,12) şahsi hizmetler sektörünün, 159 iş kazası ile (%10,66) toptan ve perakende ticaret sektörünün, 81 iş kazası ile (%5,43) metalden mamül eşya sanayinin ve 64 iş kazası ile (%4,29) gıda maddeleri imali sanayinin (içki sanayi hariç) izlediği görülmektedir. Yukarıda yazılan ilk 5 sektörde toplam 1,011 iş kazası olduğu, bunun da genel istatistiğin %67,76'sı gibi büyük bir çoğunluğunu oluşturduğu, geriye kalan 40 sektörde ise 481 iş kazası olduğu ve bunun da genel istatistiklerin %32,24'üne denk geldiği görülmektedir. İnşaat

sanayinde 362 iş kazasının ve şahsi hizmetler sektöründe de 345 iş kazasının meydana geldiği göz önünde bulundurularak bu iki sektörün toplam iş kazalarının %47,38'lik bir kısmını tutmasındaki en büyük etken, gerek inşaat sanayinde gerekse de şahsi hizmetler sektöründe çalışan sayısının diğer sektörlerle göre fazla olması, her iki sektörde de eğitilmiş personel sayısının düşük olması, ilgili işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına yeteri kadar dikkat edilmemesi meydana gelen kazaların en büyük nedenlerindedir.

6 yıllık süre zarfında ilçeler bazında yapılan incelemede, toplam 1,492 iş kazasından 817 iş kazasının (%54,76) Lefkoşa ilçesinde meydana geldiği, Lefkoşa ilçesini sırasıyla 277 iş kazası ile (%18,56) Girne ilçesi, 267 iş kazası ile (%17,90) Mağusa ilçesi, 90 iş kazası (%6,03) ile İskele ilçesi, 37 iş kazası ile (%2,48) Güzelyurt ilçesi ve 4 iş kazası istatistiği ile (%0,27) Lefke ilçesinin izlediği görülmektedir. Bu noktada iş kazası istatistiklerinin yarısından fazlasının Lefkoşa ilçesinde gerçekleşmesi dikkat çeken bir detaydır. Meydana gelen iş kazalarının Lefkoşa ilçesinde yoğun olarak görülmesinin en önemli nedenleri arasında 4 organize sanayi bölgesinin Lefkoşa ilçesinde bulunması, inşaat ve inşaatla ilgili yan sanayilerin Lefkoşa ilçesinin coğrafi konumundan dolayı bu ilçede yoğunlaşması ve bu sektörlerde kayıtlı bulunan personel sayılarının diğer ilçelere göre daha fazla olması gösterilebilir.

2015-2020 yıllarına ait ölümlü iş kazaları istatistikleri incelendiğinde 13 farklı sektörde toplam 32 ölümlü iş kazasının meydana geldiği ve bu kazalardan 15 tanesinin (%46,87) inşaat sanayinde gerçekleştiği, inşaat sanayini 2'şer ölümlü iş kazası ile (6,25'er) tarım ve hayvan yetiştirme, gıda maddeleri imali sanayi (içki sanayii hariç), metalden gayri madeni mamüller imalatı, toptan ve perakende ticaret ile şahsi hizmetler sektörlerinin izlediği görülmektedir. Yukarıda yazılan ilk 6 sektörde meydana gelen 25 ölümlü iş kazasının genel kaza istatistiklerinin %78,12'sine denk geldiği, geriye kalan 7 sektörde 7 ölümlü iş kazasının gerçekleştiği ve bunun da genel istatistiklerin 21.88'ine denk geldiği görülmüştür. Bu noktada ölümlü iş kazalarının yaklaşık olarak yarısının inşaat sanayinde meydana gelmesi çarpıcı bir istatistik olarak dikkat çekmektedir. İnşaat sanayinin diğer sektörlerle göre daha riskli bir sektör olmasının yanında çok fazla personel sirkülasyonunun olması, çalıştırılan personellere gerekli eğitimlerin verilmemesi ayrıca iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine özellikle bu sektörde yeteri kadar dikkat edilmeyerek gerekli tedbirlerin alınmaması inşaat sanayinde meydana gelen ve ölümlü sonuçlanan kaza sayılarının yüksek olmasının en önemli nedenlerindedir.

Araştırma ile ilgili yapılan literatür taraması sonuçları ile 2015-2020 yılları arasındaki istatistik veriler karşılaştırıldığında, 1994-2004 yılları arasında meydana gelen 3,004 iş kazasından 793 tanesinin (%26,40) inşaat sektöründe meydana geldiği görülürken, 2015-2020 yıllarını kapsayan dönemde meydana gelen 1,492 iş kazasından 362 tanesinin inşaat sektöründe (%24,26) meydana geldiği ve iki araştırma sonucunun istatistik olarak birbirine çok yakın çıkararak ayırt edici bir farklılık gözlemlenmediği saptanmıştır. Diğer yandan 2008-2012 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının en çok görüldüğü sektör inşaat sektörü olurken, ilgili yıllarda inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarından yaklaşık %2-3'ünün ölümlü sonuçlandığı, 2015-2020 yılları arasında meydana gelen 1,492 iş kazasından ise 32 tanesinin (%2,14) ölümlü sonuçlandığı ve iki araştırma sonucunun istatistik olarak birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak iş kazalarında gerek çalışanlar gerek işletmeler gerekse de ülke ekonomisinin büyük zararlar gördüğü göz önünde bulundurularak, iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı Lefkoşa ilçesinde ve inşaat sanayi ile şahsi hizmetler sektöründe iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin artırılması gerektiği,

çalışanların ve işletmelerin iş güvenliği kurallarına uymaları sağlanarak, devletin ilgili birimlerinin bu sektörler ve ilçe üzerinde kontrolünün süreklilik arz ederek iş kazası sayılarının azaltılmasına katkı sağlaması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca iş kazalarını soruşturmakla görevli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iki farklı dairenin ve uyguladıkları 4 farklı yasanın olması da gerek mevzuat gerekse de uygulama açısından sıkıntılar yaratmaktadır. İlgili yasaların yine aynı bakanlığa bağlı tek bir çatı altında yürütülmesi, uygulanan yasaların birleştirilerek mevzuatın kolay, anlaşılabilir ve hızlı çözümler sunması tüm paydaşlar için yerinde bir uygulama olacaktır.

Kaynakça

- Baloğlu, C. (2014). İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 13(3). 107-123.
- Coşkun, E. (2019). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Rücu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Çağlayan, Ç. (2015). *İşyeri Temsilcileri ve İşçiler İçin Meslek Hastalıkları Rehberi*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Çenberci, M. (1985). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 57(2). 89-95.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2009). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Hüseyinli, N. (2012). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası (Azerbaycan ve Türkiye Örnekleri). *Çimento İşveren Dergisi*. 26(6). 4-20.
- İş Sağlığı ve Güvenliği* (2019). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak, N. ve Özbaş, C. (2018). Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. (14). 28-62. doi:doi.org/10.21441/sguz.2018.68
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Yayını.
- Şen, M., Dursun, S. ve Murat, G. (2018). Türkiye'de İş Kazaları: Avrupa Birliği Ülkeleri Bağlamında Bir Değerlendirme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 9(16). 1167-1190. doi:10.26466/opus.463211
- Şenocak, H. (2009). Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 56. 410-468.
- Tözer, K. D. ve Çelik, T. (2014). KKTC'de İş Kazalarının Genel Analizi ve İnşaat Sektöründe Durum: Çalışanların Eğitim ve Kültür Seviyelerininin. 3. *Proje ve Yapım Yönetimi Kongresi*. (1). Antalya.
- Tözer, K. D., Çelik, T. ve Güranlı, G. E. (2015). KKTC'de İş Kazalarının Sektörel Dağılımı ve 1994-2014 Yılları Arasında İnşaatlarda Yaşanan Kazaların Genel Analizi. 5. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*. 225-233. İzmir.

- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2009). *Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları* (2. Basım). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 15. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Yazgan, T. (1975). *Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi.
- Yılmaz, G. (2009). İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. *Mühendis ve Makina Dergisi*. 50(592). 27-32.
- Yurdadoğ, V. (2017). Sosyal Güvenlik ve Yeniden Gelir Dağılımına Etkisinin Teorik Çerçevede Değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26(1). 254-269.

İnceleme Makalesi – Review Article

Ücretsiz Bakım ve Kadın Yoksulluğu İlişkisi Perspektifinde İtalya ve Almanya

Italy and Germany in the Perspective of the Relationship between Unpaid Care and Women Poverty

Burcu Çağla AYABAKAN*

ID 0000-0003-2000-4503

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / *Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022*
Sayfa Aralığı: 151-166 / *Pages: 151-166*
DOI: 10.32331/sgd.1135398

ÖZ

Kadın yoksulluğunun çeşitli nedenleri olmakla birlikte, kadın yoksulluğun ana sebebi, toplumsal cinsiyete dayalı olarak oluşan cinsiyetçi iş bölümünün bir sonucu olarak yaygın bir biçimde kadınlara yüklenen hane içi bakım sorumluluğudur. Çalışmada ilgili yazında teorik olarak varlığı kabul edilen ücretsiz bakım ve kadın yoksulluğu ilişkisi seçilen İtalya ve Almanya örnekleri üzerinden incelenmiştir. İtalya ve Almanya'nın seçilmesinin sebebi, Esping Andersen tarafından aynı ve bazı araştırmacılar tarafından farklı refah rejimi kategorilerinde sınıflandırılmalarının yanı sıra, Almanya ve İtalya'nın kendilerine özgü yapısıdır. Bu kapsamda, ülkelerin benzer bir görünüm sergileyip sergilemedikleri değerlendirilmiş, benzerlik ve farklılıkları ortaya koyulmuştur. Sonuç olarak, Almanya ve İtalya'nın birbirlerinden farklı olduğu ve İtalya'nın toplumsal cinsiyet göstergeleri bakımından Almanya'nın oldukça gerisinde kaldığı görülmüştür. Covid-19'un toplumsal cinsiyet göstergeleri bakımından her iki ülkeyi de olumsuz etkilediği fakat İtalya üzerindeki etkilerinin daha büyük olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kadın yoksulluğu, ücretsiz bakım, toplumsal cinsiyet

ABSTRACT

Although there are various causes of women poverty, the main cause of women poverty is the domestic care responsibility that is widely imposed on women as a result of the sexist division of labor based on gender. In the study, the relationship between unpaid care and women poverty, which is theoretically accepted in the related literature, has been examined through selected Italy and Germany examples. The reason for examining Italy and Germany is the unique structure of Germany and Italy, as well as being classified in the same welfare regime categories by Esping Andersen and by some researchers in different welfare regime categories. In this context, it was evaluated whether the countries exhibit a similar appearance, and their similarities and differences were revealed. As a result, it has been seen that Germany and Italy are different from each other and Italy lags far behind Germany in terms of gender indicators. It has been understood that Covid-19 has negatively affected both countries in terms of gender indicators, but its effects on Italy are greater.

Keywords: Women poverty, unpaid care, gender

Önerilen atf şekli: Ayabakan, B. Ç. (2022). Ücretsiz Bakım ve Kadın Yoksulluğu İlişkisi Perspektifinde İtalya ve Almanya. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 151-166.

• Geliş Tarihi/Received: 03/09/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 07/02/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

* Kocaeli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bcozgul@gmail.com

GİRİŞ

Karşılıksız olarak üstlenilen, hane ve çevresindeki ev işlerini ve aile üyelerinin bakımını ifade eden ücretsiz bakım, bireylerin ve ailelerin refahının yanı sıra ulusal ekonomilerin işleyişi için çok önemlidir. Bakım işi özünde kadın tarafından gerçekleştirilen bir aktivite olarak algılanmaya devam etmektedir ve kısmen bunun bir sonucu olarak, sistematik olarak sosyal ve ekonomik olarak görünmezdir. Birçok feminist, işgücü piyasasındaki kalıcı cinsiyet eşitsizliğinin, kadınların orantısız bir şekilde evde ücretsiz çalışma varsayımının hem nedeni hem de sonucu olduğu sonucuna varmıştır. Bu bakış açısı, erkeklerin işgücü piyasasıyla daha güçlü bağlarının, birçok kadının, özellikle de önemli miktarda harcama yapanların sahip olmadığı sosyal, politik ve ekonomik avantajları taşıma biçimlerine odaklanmaktadır. Kadınlar işgücü piyasasında eşitliğe ulaştıklarında ücretsiz bakım işindeki cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kalkacağı yaygın bir kanıdır. Ücretsiz bakım, kadınların finansal bağımlılığını teşvik etmektedir. Kamusal ve sosyal hayata kısıtlı katılıma neden olmaktadır. Kadınlar bu cinsiyete dayalı iş bölümüne bağlı olarak iki kat daha fazla adaletsizlik ve yoksulluk çekmektedir ve bu nedenle, yoksulluğun cinsiyete dayalı yönlerini izlemek, cinsiyete özgü biçimlerini ve nedenlerini anlamak ve buna göre bunları ortadan kaldıracak veya önleyebilecek uygun politika ve tedbirlerin ortaya çıkartılması önem az etmektedir.

Ücretsiz bakım, dünyanın geri kalanına benzer olarak, Avrupa'daki ülkelerin kamu politikası ve AB hukukunda da uzun süre görünmez kalmıştır. Günümüzde Avrupa genelindeki ülkeler, ücretsiz bakım verenleri desteklemek için bir dizi politika uygulamaktadır. Bununla birlikte, bakıcıların sağlık ve esenliğini iyileştirme ve bakım verenlerin işgücü piyasasına katılmalarını destekleme gibi farklı hedeflerin karşılanmasında ne tür desteğin en etkili olabileceğine dair kanıt eksikliği bulunmaktadır. Bu nedenle, ücretsiz bakım politikası açısından bir dizi kilit soru devam etmektedir. İş, bakım, aile ve cinsiyet ilişkileriyle ilgili politikaların, cinsiyete dayalı iş bölümünde farklı sonuçlara karşılık geldiği görülmektedir. Ulusal ekonomiler cinsiyete duyarlılık konusunda farklılık gösterdiğinden, ülkeler arası bir karşılaştırma kadın yoksulluğu ve ücretsiz bakım ilişkisinde daha iyi bir bakış açısı sağlayacaktır. Bu amaçla, bu çalışmada, ücretsiz bakım ve kadın yoksulluğu ilişkisi seçilmiş ülkeler olan Almanya ve İtalya üzerinden incelenecektir. İki ülke, kendilerine özgü dinamikleri ve refah rejimi sınıflandırması ışığında benzerlik ve farklılıkları ortaya koymanın anlamlı olacağı görüşünden hareketle seçilmiştir. Sınıflandırmaların altında yatan refah devleti ilkeleri, ücretsiz bakımla ilişkili aile politikaları ile yüksek oranda ilişkilidir. Kısmen sosyal politikanın teorik altyapısı anlamına geldiğinden ve karşılaştırma yapılan ülkelerdeki kalıpları anlamamıza yardımcı olduğundan tartışma refah rejimleri üzerinden gerçekleştirilecektir. Bu kapsamda ilk olarak ücretsiz bakım ve kadın yoksulluğu ilişkisi açıklanacak, ikinci olarak ücretsiz bakımın kurumsal çerçevesini oluşturan refah rejimi perspektifi sunulacak, son olarak İtalya ve Almanya ilgili evrende değerlendirilecektir.

I- ÜCRETSİZ BAKIM VE KADIN YOKSULLUĞU İLİŞKİLENDİRMESİ

21. yüzyıl öncesinde de sosyal politika ve aile politikalarına konu olan bakım, bu yüzyılda aile kurumundaki, işgücü piyasasındaki değişiklikler ve cinsiyetle bağlantılı ilişkiler gibi unsurların yarattığı sosyal sorunlar nedeniyle daha önemli hale gelmiş, bu alanların temel konularından biri olmuştur. Bakım işi, temel olarak, literatürde ücretli ve ücretsiz olmak üzere iki grupta kategorize edilir. Ücretli bakım, bakım işi karşılığında bir bedel ödenerek piyasadaki temin edildiği durumları ifade ederken; ücretsiz bakım aile üyeleri veya çevre için gerçekleştirilen karşılıksız bakım işini temsil etmektedir.

Ücretsiz bakım, hanehalkı üyeleri tarafından piyasada satılmayan mal ve hizmetlerin üretimidir. Bazı ücretsiz işler, yemek pişirme, bahçe işleri ve ev temizliği gibi, aile içi tüketim içindir. Fakat ücretsiz iş, arkadaş ziyareti için yemek pişirmek, evsizler için aş evine yardım etmek gibi ev dışındaki kişiler için de yapılabilir (Miranda, 2011: 7).

Doğrudan bakım işi ile destekleyici bakım işine bağlılık arasındaki fark özellikle belirgindir. Doğrudan bakım işi, örneğin çocuk bakımı ve yetişkin hane üyelerinin destek ve bakımı gibi diğer insanları ve araçları içerir. Destekleyici bakım çalışmaları, tüm ev faaliyetlerini, gönüllü çalışmaları ve diğer hanelere yönelik desteği içerir (Zusammenfassung, 2018). Tablo 1’de bakım türleri ve kapsamaları gösterilmiştir:

Tablo 1. *Ücretsiz Bakım Faaliyetleri*

Doğrudan Bakım	Dolaylı Bakım
*Evinde çocuk bakımı *Hanenin yetişkin üyelerinin desteklenmesi, bakımı ve/veya danışmanlığı	* Mutfakta ev işi, yemek yapmak * Evin bakımı * Tekstil üretimi, yama vb. * Bahçıvanlık, bitki ve hayvan bakımı * İnşaat ve teknik faaliyetler * Alışveriş * Randevuları düzenlemek * Ev ve aile bakımı alanındaki diğer faaliyetler * Gönüllü katılımlar * Diğer haneler için destek

Kaynak: (Klünder, 2017).

Ücretsiz işin toplumsal tanınmadan yoksun olduğu söylenebilir. Özellikle yüksek yoğunlukta ücretsiz bakım sağlayanlar için, psikolojik ve fiziksel sağlık üzerinde olumsuz etkilerinin olduğuna dair önemli kanıtlar vardır ve bu nedenle bakım verenlerin kendi sağlıklarını ve refahlarını sürdürmek için desteğe ihtiyaçları olabilir (Brimblecombe vd., 2018). Ek olarak, bakım sorumlulukları sosyal katılımı sınırlayabilir ve işgücünden çekilmeyi gerektirerek maddi kayıplara yol açabilir (Pickard vd., 2015).

Bununla birlikte, ücretsiz bakım, aileleri, toplumları ve işletmeleri ayakta tutmaktadır. Ekonomilerimize ve toplumlarımızın işleyişine olumlu ve değerli bir katkıdır. Doğumdan yetişkinliğe kadar insanların, büyümelerine, öğrenmelerine, işlevsel hale gelmelerine ve daha sonra işçiler, düşünürler, sanatçılar, girişimciler, siyasi liderler ve daha fazlası olarak topluma kendi yollarıyla katkıda bulunmalarına olanak tanıyan, bakıma ihtiyaçları vardır. Bu tür bir bakım, çocuk yetiştirmeden engelli ve yaşlı aile bireylerinin bakımına, evleri temiz ve güvenli tutmaya ve sofraya yemek koymaya kadar birçok biçimde görünmektedir. Bireyler, toplumlar ve ekonomiler, bu tür bir bakım ve destek olmadan çalışamaz veya gelişemez (OXFAM GB ve Unilever, 2019: 6).

Ücretli ve ücretsiz iş arasındaki zamanın genel bölüşümü, yaş, cinsiyet, hane yapısı türü, sosyal sınıf gibi birçok faktöre bağlıdır. Coğrafi konum ve çocukların varlığı bunlardan birkaçıdır. Çok genç olanlar, piyasadaki ikame ürünler satın alabilenler, çok az çocuğu olan veya hiç çocuğu olmayanlar ve bekar olmayan hane reisleri, toplam zamanlarının daha azını ücretsiz işlere ayırmaktadır (Antonopoulos, 2009: 3). Bireysel nedenlere ek olarak paylaşım, söz konusu toplumdaki din, kültür, gelenekler ve sosyal politikaların gelişmişliği gibi pek çok değişken tarafından belirlenmektedir.

Ülkeye ve eğitim düzeyine göre farklılıklar, Esping-Andersen'in (2009) "tamamlanmamış devrim" üzerine yaptığı karşılaştırmalı çalışmada da vurgulanmış, kadınların işgücü piyasasına katılımının, çoğu Avrupa ülkesinde katmanlara ayrılan cinsiyet rolleri tarafından yönlendirildiği ve yüksek eğitilmiş kadınların düşük eğitilmiş kadınlardan daha güçlü bir işgücü piyasası bağılılığı sergilediği vurgulanmıştır. Genel olarak, varlıklı haneler yoksullara göre daha az ücretsiz bakım işi yapmaktadır (Folbre 2012); bunun nedeni muhtemelen, varlıklı kişilerin bu işi ücretli bakım verenlere (muhtemelen göçmen ve/veya düşük gelirli kadınlara) bırakmasıdır (King- Dejardin 2019). Yalnızca çocuk bakımı değerlendirildiğinde ise tam tersi bir eğilim görülmektedir.

Ayrımcı sosyal normlar, ücretsiz bakım işlerindeki cinsiyet eşitsizliklerini de açıklar. Kadınlar ve erkekler arasında yaptıkları işler bakımından toplumsal cinsiyet kaynaklı, kadınların dezavantajlı olduğu bir ayrışma vardır (Becker, 1993). Cinsiyetçi iş bölümü olarak adlandırılan bu ayrışma, kadınların ev içerisinde özel bir alana hapsedilmesi, erkeğin kamusal alandaki güçlü konumu ile hem hane içerisinde hem de hane dışında kadınların kendilerini ifade edebilmeleri önünde engel oluşturmada, erkek egemenliği oluşturmada, kadınlar için bağımlılık yaratmaktadır. Kadınlar, annelik gibi sahip oldukları biyolojik özelliklerinin de biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kendileriyle özdeşleştirilen ev içindeki sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılım, sosyal hayata katılım, ücret gibi insan hayatını iyileştiren önemli katkılardan yoksun kalmaktadır. İşgücü piyasasına yönelik bu kısıtlamalar kadınlar açısından daha az bir gelir, hane içindeki gelir üzerinde daha az söz hakkı, daha az mal varlığı oluşturma/mülkiyet ve yeteneklerini ortaya koyamama ile sonuçlanmaktadır (Altay, 2007: 5). Erkeklerin aksine, kadınların ücretsiz bakım işlerine katılımı, istihdamlarına çok daha az bağımlıdır ve çalışma koşulları ne olursa olsun erkeklere göre daha fazla çocuk bakımı yaparlar. Çalışan kadınlar, ücretli çalışma yüküne rağmen hane içi bakım yükünü de aynı şekilde üstlenmeye devam etmektedir (Dedeoğlu, 2004: 270). Ücretsiz bakım işinde cinsiyete göre zaman kullanımındaki fark, sosyo-demografik ve ekonomik faktörlerle, eğitim ve refah seviyesindeki farklılıklarla da ilişkili olsa da bu farkın yarısı ile üçte ikisi açıklanamıyor ve bu durum ayrımcılıkla ilişkilidir (Berniell ve Sánchez-Páramo, 2011).

Geçtiğimiz 30-40 yılda gerçekleşen kadınların işgücüne katılım oranının artması, boşanmalardaki ve tek ebeveynlikteki artış gibi sosyal değişimler ve demografik dönüşüm değerlendirildiğinde kadınların hane içi bakım ile istihdam arasındaki zor durumu anlaşılacaktır. Geçmişle kıyaslandığında otomasyon, azalan doğurganlık, görevlerin ücretli bakım sektörüne devredilmesi ve kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışlar gibi faktörler nedeniyle kadınların ücretsiz bakıma harcadıkları sürede önemli bir düşüş vardır (Pailhé vd., 2021). Anneler yirminci yüzyılın sonlarında ve yirmi birinci yüzyılın başlarında çocuk bakımının çoğunu yerine getirmeye devam ederken, babalar da anne istihdamındaki büyük artışla birlikte çocuklarla geçirdikleri zamanı artırmışlardır (Hook, 2006). Fakat yine de daha eğitilmiş, daha yüksek gelirli hanelerde bile bakım sorumluluklarındaki eşitsizlikler devam etmektedir ve istihdam durumları da fark etmeksizin ev işleri ve bakıma ayrılan zamanın %60'ından fazlası kadınların olmaktadır (Rizavi ve Sofer, 2010). Ücretsiz bakımın kadınlar tarafından yerine getirilmesinin doğal olarak görülmesi, erkeklerin bu konuda eşit bir sorumluluk konusunda direnç göstermesi, devletin yeterli kurumsal çözümler üretmesi neticesinde kadınlar, dünya genelinde hane içi bakımın temel yürütücüsü olmuştur. Doğu Avrupa'da, ücretsiz bakımın çoğunu omuzlamak zorunda kalma olasılığı, kadınları çocuk sahibi olmakla kariyer sahibi olmak arasında seçim yapmaya zorladığı için, düşük doğurganlığın devam etmesinde de bir unsurdur (UNFPA ve PROMUNDO, 2018).

Diğer faktörlerin yanı sıra, özellikle sosyal politikaların ücretsiz bakım işi yüklerinin azaltılmasında anlamlı bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Salin vd., 2018). Sosyal harcama seviyeleri, sosyal

politikaların ülkeler içinde ve ülkeler arasında ücretsiz bakım işini nasıl etkileyebileceğini incelemek için yaygın olarak kullanılan bir ölçüdür (Van Hooren, 2012). Yüksek oranda feminize edilmiş işlerin bu ekonomik, sosyal ve kültürel değersizleşmesi, yalnızca ücretli bakım faaliyetleri için düşük ücret seviyelerine yol açmakla kalmaz, aynı zamanda “ekmeğini kazanan erkek ve ev işleri yapan kadın” modelini ayrıcalıklı kılan sosyal politikalara da yol açar (Lightman vd., 2019). Yürütülen politikalar toplumların “ekmeğini kazanan erkek” modelinden uzaklaşmasına yardımcı olabilir ve erkekler tarafından gerçekleştirilen ev içi görevlerin oranını artırabilir (Hook, 2006). Ücretsiz bakım verenlerin istedikleri sürece bakıma devam etmelerini sağlamak için destekleyici politikalar geliştirmek, gelecekteki talebi karşılama noktasındaki yeterlilik için önemli bir politika hedefidir. Bu, aile üyeleri arasındaki fiziksel mesafenin artması, kadınların işgücüne daha fazla katılımı, artan boşanma oranları ve gelecekte kayıt dışı bakım arzındaki boşluklara katkıda bulunacak çocuk sayısındaki azalma gibi demografik ve sosyal eğilimlerin ışığında özellikle önemlidir. Ücretsiz bakım işinin ihmali, başka bir deyişle, bireylerin zamanının ihmali başta istihdam ve cinsiyet eşitsizlikleri olmak üzere bir dizi sosyoekonomik alanın da ihmali anlamına gelir.

Kadın refahı, kadınların katı roller, kalıp yargı, önyargıların kısıtlamalarından uzak olması, fırsatlar, seçimler ve kaynaklara erişimde eşitliği ifade etmektedir. Ters olarak, yoksulluğu, seçim ve fırsatlar ile ilgili olarak erkekler için söz konusu olmayan kısıtlamalardan kaynaklanmaktadır. Kadınların maruz kaldığı bu eşitsizlikler, düşük gelir düzeyi, düşük istihdam ve istihdam seçeneğinin yanı sıra toplumsal statü, özgürlük ve yaratıcı bir yaşamdan yoksunluğu yaratmaktadır. Bu nedenle, kadın yoksulluğu konusunda gelir yerine, gelir eksikliğini de ortaya çıkaran fırsat eşitsizliğine odaklanılmalıdır (Fukuda Parr, 1999: 101-102). Ücretsiz bakım kadınlar üzerindeki sosyal, kültürel, ekonomik, psikolojik ve fiziksel etkileri ile kadınları yoksulluğa itmektedir. Günümüzde sosyal hakların yasal çerçevesi ve cinsiyet eşitliği politikaları daha kapsayıcı hale gelmesine rağmen ailelere yönelik sosyal politikalar hâla sınırlı, kamu sosyal destekleri (çocuk bakımı vb.) yetersizdir. Sosyal bakımla ilişkili olarak kamusal hizmet ve desteklerin eksikliği kadınların işgücüne katılarak bireysel kazanç ve toplum içerisindeki saygınlık elde ederek daha rahat bir hayata ulaşmasını engellemektedir.

II- ALMANYA VE İTALYA’NIN REFAH REJİMLERİNDEKİ YERİ

Refah devleti kavramı 20. yüzyılda geliştirilmiştir ve bu kavramda devlet, vatandaşların ekonomik ve sosyal refahının korunması ve geliştirilmesi konusunda kilit rol oynamaktadır. Esping-Andersen kesinlikle refah devletleri tipolojisini geliştiren ilk kişi olmasa da onun üç kutuplu tipolojisi hem daha fazla gelişme hem de eleştiri için bir odak noktası işlevi görmüştür.

Esping-Andersen’in temel argümanı, refah devletlerinin üç farklı refah rejimi etrafında toplandığıdır. Refah rejimleri kavramı, “eşzamanlı sosyal politika kararlarını, harcama gelişmelerini, sorun tanımlarını ve hatta vatandaşların ve refah tüketicilerinin yanıt ve talep yapısını yönlendiren ve şekillendiren kurumsal düzenlemeler, kurallar ve anlayışlar” anlamına gelir (Esping-Andersen, 1990: 23).

Esping-Andersen, refah devletleri arasında (a) liberal, (b) muhafazakar-korporatist ve (c) sosyal-demokrat ayrımı yapmıştır. Liberal refah devletleri, sınırlı bir hükümet müdahalesi, özelleştirme ve öz sorumluluğa odaklanma ile karakterizedir. Liberal refah devletleri, araçları test edilmiş yardım, mütevazı evrensel transferler veya mütevazı sosyal sigorta planları ön plandadır. Yardımlar, esas olarak, düşük gelirliler, genellikle işçi sınıfından, devlete bağımlı bir müşteriye hitap etmektedir. Bu türde gelirlerin yeniden dağıtımı çok azdır. Muhafazakar refah devletleri genellikle Bismarckçı, işle ilgili refah programları ve gelir testi yapılmış hizmetler ile karakterize edilmiştir. Devletin etkisi, mesleki durumla ilgili gelir idame yardımlarının sağlanmasıyla sınırlıdır. Evli kadınların

işgücü piyasasına katılımı geleneksel olarak caydırılır ve ikincillik ilkesi, devletin yalnızca ailenin üyelerine hizmet etme kapasitesi tükendiğinde müdahale edeceğini ima eder. Sosyal demokrat refah devletleri, cömert, evrensel ve yüksek oranda yeniden dağıtılabılır faydaları temsil eder ve bu faydalar herhangi bir bireysel katkıya bağlı değildir (Esping-Andersen 1990).

Tablo 2. *Esping Andersen'in Refah Rejimleri Tipolojisi*

1990			1999		
Liberal	Muhafazakar	Sosyal Demokrat	Kalıntı	Sosyal Sigorta	Evrensel
Avustralya	Avusturya	Danimarka	Avustralya	Avusturya	Danimarka
Kanada	Belçika	Finlandiya	Kanada	Belçika	Finlandiya
İrlanda	Fransa	Norveç	Yeni Zelanda	Fransa	Hollanda
Yeni Zelanda	Almanya	İsveç	İngiltere	Almanya	Norveç
İngiltere	İtalya		ABD	İtalya	İsveç
ABD	Japonya			Japonya	İngiltere
	Hollanda			İspanya	
	İsviçre				

Kaynak: (Esping-Andersen, 1990) ve (Esping-Andersen, 1999)

Esping Andersen'in (1990) yaklaşımı, Portekiz, İspanya, İtalya ve Yunanistan gibi bazı güney ülkelerinin özgünlüğünü açıklamamaktadır, bu nedenle Leibfried (1992), Ferrera (1996), Bonoli (1997) gibi bazı yazarlar, Akdeniz modeli olan dördüncü tip bir refah rejimi önermişlerdir. Bu üç tip Esping-Andersen'in tipolojisini aşağı yukarı doğrular fakat bu tipoloji ile Esping-Andersen'in sınıflandırmasına Güney tipinin eklenmesinden kaynaklanan farklar taşımaktadır (Arts ve Gelissen 2002). Düşük kalitede, gelişmemiş refah programları, refah sağlamada ailenin önemli yeri ve refah düzenlemelerinde Katolikliğin belirgin etkisi Güney Avrupa refah rejiminin temel özellikleridir (Ferrera, 2006: 196). Güney Avrupa refah devletlerinde, refah sunumunda devlet katkısı daha azdır ve refah devleti anlayışı ve uygulamaları tam olarak yerleşmemiştir (Ferrera, 2006: 218). Güçlü bir şekilde cinsiyetlendirilmiş işgücü piyasaları; kayıt dışı işgücü piyasasının önemli rolü olan önemli bir kayıt dışı ekonomi, devlet müdahalesinin zayıflığı, bir devlet teknokrasisinin yokluğu, sübvansiyonlar, önemli bölgesel farklılıklar ile karakterizedir. Ek olarak, ülkelerin birden fazla tipe ait özellikler taşıyabileceği unutulmamalıdır. İskandinav ülkelerinde, politika tasarımına rehberlik eden sosyal demokrat ilkeler, genellikle cinsiyet eşitliğine bağlılık ile eşleştirilmiştir. Muhafazakar ülkelerde, piyasayı taklit eden ilkeler genellikle aile ve cinsiyet rolleri hakkında sosyal olarak muhafazakar fikirlere gömülüdür. Liberal ülkelerde, piyasa sisteminin üstünlüğü genel olarak tüm politika alanlarında sosyal refah tasarımlarını yönlendirir.

Sosyal Demokrat ülkeler, hem ücretli işe hem de ebeveyn bakım zamanına değer veren ve çocukları ödüllendiren cinsiyet eşitliğine dayalı bir toplum olan, çifte kazanan/çifte bakıcı bir toplumun gelişimini desteklemek için en fazlasını yapan politikaları yürürlüğe koymuştur. Kamu yalnızca ebeveynlere bakım desteği sağlamakla kalmaz, aynı zamanda annelerin işgücü piyasasına bağlılığını güçlendirerek ve/veya babaların evde bakım için daha fazla zaman (ücretli) geçirmelerine izin vererek ve teşvik ederek cinsiyet eşitliğini de teşvik eder. Muhafazakar Avrupa ülkelerindeki politikalar, bakım ve aile ekonomik istikrarı için zaman sağlamaya yardımcı olur, ancak ücretli ve ücretsiz işte cinsiyet eşitliğini sağlamak veya teşvik etmek için çok daha azını yapar. Ebeveynler, küçük çocuklarına bakmaları için onlara ücretli izin veren aile izni politikalarından, her yerde normal çalışma sürelerini

kısaltan işgücü piyasası düzenlemelerinden yararlanır. Liberal ülkelerde, kamu politikası destekleri asgari düzeydedir. Bu ülkelerde çoğu ebeveyn, ücretli aile izni, azaltılmış çalışma saatleri ve tatil zamanı için işverenlerinin insafına kalmıştır; ebeveynlerin büyük çoğunluğu, bakım ve eğitim düzenlemelerini güvence altına almak için özel pazarlara yönelmek zorundadır (Lister, 1994: 29).

Refah rejimi tipolojilerinde Almanya ve İtalya'nın hem aynı hem farklı rejimler altında sınıflandırıldığı görülmektedir. İtalya gibi Akdeniz rejimlerinde insanlar Almanya gibi muhafazakar olanlardan daha fazla ailelerine güvenmektedir ve kadınların işgücü piyasasına katılımı büyük ölçüde büyükanne ve büyükbaba desteğine bağlıdır (Arpino vd., 2014).

Ev işleri ve bakım işleri, bakımın giderek daha sık kâr amaçlı ve kâr amacı gütmeyen özel aktörlere emanet edildiği ilerici bir piyasalaştırma sürecinden geçiyor gibi görünmektedir. İtalya'da bu eğilim tam olarak yerleşik değildir ve ev işleri ve bakım işleri hâlâ on katı bir şekilde ev içi alanda tutacak şekilde düzenlenmiştir. Sosyal güvenlik ağını tarihsel olarak ailelerin sağlaması ve İtalya'nın keskin iş-yaşam dengesi politikalarından yoksun olması, bunda etkilidir. İtalyan ailecilik, bakım gereksinimlerine toplu ve/veya kamusal çözümler yerine özel düzenlemelere odaklanma yönünde belirgin bir eğilimi gerektirir (Mutti, 2000). Bu aile temelli yönetim modelinin aksine, Kuzey Avrupa ülkeleri bakım çalışanlarının geniş bir gündüz bakım merkezleri, ev hizmetleri, bakım ve rehabilitasyon merkezleri ağı aracılığıyla ajanslar tarafından çalıştırıldığı ve yönetildiği sistemleri tercih etmiştir.

Almanya, son on yılda hızlı aile politikası değişiklikleri geçirdiğinden, Alman kurumsal sistemini, ekmek kazanan erkek ve ev kadını aile modelini desteklemekten ikili kazanç ve bakımı desteklemeye dönüştürdüğü için özellikle ilginçtir. Almanya'daki politika, yaşam ve aile modellerinden bağımsız olarak kadınların ve erkeklerin eşit ekonomik bağımsızlığını teşvik etme siyasi hedefini taşımaktadır. Bu nedenle, daha fazla Avrupa ülkesinin aile politikasında Almanya'nın dönüşümünü izlemesi ve çift maaşlı/çift bakıcılı ailelere desteği güçlendirmesi muhtemeldir. Alman hükümeti, bakıma muhtaç bazı bireyler için nakdi yardımlar ve aynı ödemeler getirerek ve çalışanların aile bakımını sağlamak için işten izin alma hakkını garanti etmektedir. Bu politika değişiklikleri, bakıcıların bakımı istihdamla birleştirmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, araştırmalar, bakıcıların ücretli çalışmaları ile bakım veren rollerini birleştirme çabalarında hâlâ ciddi zorluklar yaşamaya devam ettiğini göstermektedir. Alman ebeveyn izinleri, maksimum 34,2 aylık iş koruması ve 12,2 aylık ödeme süresiyle Avrupa'daki en uzun izinler arasındadır (Keck ve Saraceno 2012). Buna ek olarak, üç yaşın altındaki çocuklar için devlet tarafından sübvans edilen çocuk bakımı hizmeti, iki federal yasanın (2005 ve 2008'de yürürlüğe giren) sonucu olarak önemli ölçüde artmıştır ve 2013'ten beri bir yaşındaki çocukların yasal olarak bir kreş hakkı bulunmaktadır (Schober 2014).

İtalya, Güney Avrupa olarak adlandırılan refah devleti rejimine aittir. Bu sistem, en iyi hizmet sağlayıcının hanehalkı olduğu ve bu nedenle devletin rolünün, ailelere parayı istedikleri şekilde harcayabilmeleri için maddi destek sağlamak olacağı varsayımına dayanmaktadır. Anne ve ailesinin çocuklara bakmak için mümkün olan en iyi kurum olduğunu düşünmek kültürel bir yoldur. Son yıllarda ister merkez sağ ister merkez sol olsun, tüm İtalyan hükümetlerinin, her çocuk için verilen bebek ikramiyesi sağlayarak sorunu çözmeyi seçmesi tesadüf değildir. Bu önlem nispeten küçük ve açıkça yetersiz bir miktardadır ve yalnızca yoksulluk sınırının altındaki haneler için öngörülmektedir. Geleneksel Katolik tek ekmek kazanan aile modeline güçlü bir bağlılıkla ilişkilidir. 2014 yılında ülkedeki çocuk yetiştirme tesislerinin ve anaokullarının mevcudiyeti üzerine ISTAT tarafından yapılan bir araştırma, yaklaşık 360.314 çocuğa kreş hizmeti veren 13,459 birimin bulunduğunu ve bu sayının %33'ün altındaki toplam çocuk sayısının yaklaşık %22,5'ini kapsadığını ortaya koymuştur. Bu birimlerin %35'i kamu, %65'i özeldir. Tüm bunlar, kamu desteğinin yetersiz olduğunu göstermektedir (Bettio ve Pastore, 2017).

III- TEMEL GÖSTERGELER ÜZERİNDEN ALMANYA VE İTALYA'DA GÖRÜNÜM

Bir Avrupa karşılaştırmasında, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE)'nün, Cinsiyet Eşitliği Endeksi (GEI) önemli bir imkan sağlamaktadır. Almanya'nın GEI'si 100 puan üzerinden 68,6'dır, bu da Almanya'yı Avrupa Birliği'nde (AB) onuncu ve AB puanınının 0,6 puan üzerine yerleştirmektedir. Almanya'nın puanı 2010'dan bu yana 6 puan artmıştır; son üç yılda ise pandemiye rağmen 1,7'lik bir iyileşme sağlanmıştır. GEI, Avrupa ve tüm Avrupa ülkeleri hakkında bilgi sağlar ve iş, para, bilgi, zaman, güç, sağlık ve şiddet olmak üzere altı kategoriden oluşmaktadır. Almanya'da eşitliğin en fazla olduğu alan 90,7 ile sağlık alanı olduğu görülmektedir. Almanya'da 2010'dan bu yana önemli gelişme ise 24,5 puanlık artış ile en güç alanında sağlanmıştır. Almanya kadınların ekonomik katılımı açısından iyi durumdadır. 2019 yılı verileriyle 2021 yılı için hesaplanan endekste 100 üzerinden 84,2 puan alan almıştır (EIGE, 2021).

100 puan üzerinden 63,8 puan alan İtalya AB ülkeleri arasında on dördüncü sırada ve AB puanınının 4,2 puan altındadır. İtalya'nın puanı 2010'dan bu yana 10,5 puan artmıştır; pandeminin de etkisiyle son üç yılda ise, sadece 0,8'lik bir iyileşme sağlamıştır. İtalya'da eşitliğin en fazla olduğu alan 88,4 ile sağlık alanıdır. İtalya'nın sağlık alanındaki yüksek eşitlik puanı dikkat çekicidir. İtalya'da 2010'dan bu yana en önemli gelişme ise 27 puanlık iyileşme ile Almanya ile benzer şekilde güç alanında olmuştur. İtalya'da kadınların işgücüne katılımı tarihsel olarak zayıftır. 58,3'lük eşitlik puanı da bu eğilimin devam etmekte olduğunu destekler niteliktedir (EIGE, 2021).

Hanelerde ücretsiz bakımın eşitsiz dağılımı ile işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizlikleri arasında doğrudan bir bağlantı vardır ve kadınlar ve erkekler arasında ücretsiz bakımın daha eşit paylaşıldığı çoğu ülke, kadınlar için daha yüksek istihdam oranlarına ve kazançlarda cinsiyetler arasındaki farkın daha düşük olmasına eğilimlidir. Dolayısıyla, bakım işinin ortak bir biçimde paylaşılması, eşit istihdam olanağı, eşit ücret ve eşit emeklilik faydası yaratarak, yoksulluk riskini azaltacaktır.

A- Bakım İşinin Ortak Bir Şekilde Paylaşılması, Kadınların ve Erkeklerin İşgücü Piyasasına Eşit Katılımının Anahtarlarıdır

Kadın ve erkeklerin istihdam ve bakım işlerini nasıl paylaşacakları sadece kendi tercihlerine bağlı değildir. Dağıtım aynı zamanda yasal, mesleki ve altyapı koşullarının yanı sıra toplumsal değerler ve imajlardan da etkilenmektedir. Kadınların, yaşlılıklarına kadar kendilerine mali güvence sağlayacak ve bağımsız bir geçim kaynağı olabilecek ücretli işlere girme olasılıkları erkeklere kıyasla daha düşüktür. Aileyi geçindirme baskısı ise esas olarak erkeklerin üzerindedir ve bu nedenle erkeklerin bakım sorumluluklarını üstlenmek için daha az zamanı vardır. Bireylerin her gün ücretsiz bakım işi için harcadıkları zaman, istihdam/ücretli iş gibi diğer yaşam alanlarına ne kadar zaman ayırdıklarını belirlemektedir. Genel olarak, kadınlar ve erkekler iş için benzer miktarda zaman harcarlar. Ancak erkeklerin çok daha büyük bir kısmı bu çalışma süresini ücretli işlerde harcar ve kadınların çok daha büyük bir kısmı ücretsiz olarak çalışır.

Almanya'da 2019 yılının verilerine göre kadınların %25'i, erkeklerin %19'u her gün çocuklarına, torunlarına, yaşlılarına veya engellilerine bakım vermektedir. AB ortalaması ise %37 kadın ve %25 erkektir. Almanya'da her gün yemek pişiren ve/veya ev işi yapan kadınların oranı %72 iken, erkeklerin oranı %29'dur. AB ortalaması, kadınlar için %78, erkekler için %32'dir. Almanya'da en az ayda bir kez gönüllü faaliyette veya hayırseverlik faaliyetlerinde yer alan kadınların oranı %16, erkeklerin oranı %13'tür. AB ortalaması ise %12 kadın, %11 erkektir. Bu da Almanya'da cinsiyete dayalı bir iş bölümü olduğunu kanıtlamaktadır. Almanya'da 2019 yılının verilerine göre kadınların %43'ü

ve erkeklerin %61'i istihdam edilirken; çalışma hayatında geçen yıllara bakıldığında Almanya'da kadınlar için ortalama 37 yıl, erkekler için ise 41 yıl olduğu görülmektedir. AB ortalaması ise, 33 yıl kadın ve 38 yıl erkektir (Eurostat, 2020).

İtalya'da her gün, çocuklarına, torunlarına, yaşlılarına veya engellilerine bakım verenlerin oranı, kadınlar için %34 ve erkekler için %24'dür. İtalya'da her gün yemek pişiren ve/veya ev işi yapanların oranı, %81 kadın ve %20 erkek şeklindedir. İtalya'da en az ayda bir kez gönüllü faaliyette veya hayırseverlik faaliyetlerinde yer alanların oranı, %13 kadın ve %11 erkektir. İtalya'da %31 kadın ve %52 erkek istihdamda yer almıştır. İtalya'nın genel istihdam oranı ve kadın istihdam oranı hem Almanya'nın hem de %41 kadın ve %57 erkek oranları ile AB ortalamasının oldukça gerisinde kalmaktadır. İtalya'da çalışma hayatında geçen yıllar, kadınlar için 27, erkekler için 36 yıldır (Eurostat, 2020). Almanya'da nispeten yaşlı nüfus yapısı ve kadınların işgücüne katılımının artmasıyla birlikte, bakımın iş ile birleştirilmesi konusu son yıllarda önem kazanmıştır.

Almanya'da son yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılımı muazzam bir şekilde artarken, İtalya nispeten düşük kadın istihdam oranlarına sahip olmaya devam etmektedir. Avrupa ülkeleri arasında, İtalya her zaman kadın istihdamının düşük seviyeleri ile karakterize edilmiştir ve son yıllarda, özellikle ekonomik ve mali krizin olumsuz etkileri nedeniyle istihdam ve katılım oranları daha da kötüleşmiştir. Ancak Almanya'da kadınların ve özellikle annelerin yarı zamanlı çalışma olasılığı daha yüksektir. Bu nedenle, evin geçimini sağlayan erkek düzenlemesi İtalya'da hâlâ oldukça yaygın olsa da en azından Batı Almanya için baskın model, değiştirilmiş bir erkek geçimini sağlayan model, yani tam zamanlı çalışan bir erkek ve yarı zamanlı çalışan bir kadın modelidir (Dotti Sani ve Scherer 2017). Bu, ücretsiz işlerde harcanan zamanla ilgili farklılıklara yol açar. İtalyan kadınlar ücretsiz işlerde günde beş buçuk saati geçen süre rekorunu elinde tutarken, Almanlar daha az, günde dört saat ilgilenmektedir. Her iki ülkede de erkekler Almanya'da günde saat kırk beş dakikanın ve İtalya'da günde iki saat yirmi yedi dakika ile kadınların gerisinde kalmaktadır (Eurostat, 2020).

Kuzey veya Doğu Avrupa'daki meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında, İtalyan kadınları işgücü piyasasında daha az yer almaktadır. Bu bakımdan diğer Güney Avrupa ülkelerine (özellikle İspanya, Malta ve Yunanistan) daha çok benzemektedir. 2015 yılında çalışma çağındaki her 100 kadın için 47'den az kadın istihdam edilmiştir ve 13'ü iş arıyordu. İyi eğitilmiş ve düşük eğitimli kadınlar arasında da farklılıklar göze çarpmaktadır. İyi eğitimli kadınların, çocuklara veya akrabalarına bakmak için uzun süreli kesintiler olmaksızın çalışma ve çalışma olasılıkları çok daha yüksektir. İyi ve düşük eğitimli kadınlar arasındaki fark, dünyadaki çoğu ülkede bulunur ancak İtalya'yı ve diğer Güney Avrupa ülkelerini Avrupa'nın geri kalanından ayıran şey düşük eğitimli kadınların evlilik veya çocuk sonrası çalışmaması ve işe geri dönmemesidir (Bettio ve Pastore, 2017).

B- Bakım İşinin Ortak Bir Şekilde Paylaşılması, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Ücret Sonucu Yaratır

Cinsiyete dayalı ücret farkı, bize kadınlar ve erkekler arasındaki ücret (veya gelir) farkını söyleyen bir ölçüdür. Eşitsizliğin bir ölçüsüdür ve eşit işe eşit ücret kavramından daha geniş bir kavramı kapsamaktadır. Mevcut veriler çoğu ülkede, son birkaç on yılda cinsiyete dayalı ücret farkının azaldığı yönünde olmakla birlikte, cinsiyete dayalı ücret farkı hâlâ önemli bir seviyededir (Ortiz-Espina ve Roser, 2018).

2019'da kadınlara ortalama olarak erkeklerden saat başına %16 daha az ödeme yapılmıştır. Kadınların yarı zamanlı çalışma olasılığı çok daha yüksek olduğundan, ortalama yıllık kazançtaki fark %37 ile daha da büyüktü. Cinsiyete dayalı ücret farkını anlamada çocuk bakımı sorumluluklarının eşit olmayan rolüne çok daha fazla odaklanılmalıdır. Kadınların ve erkeklerin maaşları arasındaki fark,

kadınların ilk çocuklarını doğurmasından sonra keskin bir şekilde artmaktadır. Kadınlar genellikle eve daha yakın işleri seçmekte, bu da iyi ücretli işler için seçeneklerini sınırlandırmakta ve yarı zamanlı çalışma ve bakım için harcanan zaman için cezalandırıldıkları anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, ilk çocukları olmadan önce bile, kadınlara benzer niteliklere sahip erkeklerden daha az ücret ödenmektedir (Advani, Smith ve Xu, 2021).

Kadınlar, erkeklerden daha az yönetici pozisyonunda bulunur ve daha düşük ücretli sektörlerde ve mesleklerde çalışma olasılıkları daha yüksektir. Bu aynı zamanda işgücü piyasasının yatay ve dikey ayrımı olarak da bilinir. Bakım işi ve ücretli işlerin toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına göre dağıtılması eğilimini pekiştirir. 2019'da Almanya'da brüt saatlik ücretler arasındaki fark yüzde 20 olmuştur. Ekonomik analizler, kişinin hane gelirinden kendi payının da ücretsiz bakım işi yapmak için çalışma saatlerini azaltıp azaltmadığını etkilediğini göstermektedir (Boll, 2017).

Sosyal sigorta primlerine tabi olan ve toplu iş sözleşmelerinde veya şirket bazlı sözleşmelerde öngörülen standart çalışma saatlerinin altında çalışan kadın ve erkekler yarı zamanlı işçi olarak kabul edilir. Almanya'da hâla yarı zamanlı çalışanlar çoğunluğu kadınlardır. 2018'de yarı zamanlı çalışan kadınların oranı yüzde 43,8 ile 51,6 arasında, erkeklerin oranı ise yüzde 8,9 ile 23,6 arasında değişmekteydi. Ayrıca, Almanya'da pek çok kişi mini iş denen bir iş yaparak ayda 450 euro'ya kadar ek gelir elde etmektedir. 2018'de 30-54 yaş grubundaki kadınların yüzde 10,7'si ve erkeklerin yüzde 3,1'i mini işlerde çalışmıştır. 2018 yılında özellikle çok sayıda kadın büro hizmetlerinde ve hizmet sektöründe çalışmıştır. Nitelikli zanaatlarda ve ticaret sektöründe, imalatta ve tarımda ise durum tam tersidir. Bu sektörlerde kadınlar, işgücünün yüzde 11,2'sini (zanaat ve ticaret) ve yüzde 17,8'ini (tarım) oluşturmaktaydı. 2018'de zanaat ve ticaret sektöründeki kadınların oranı 1992'ye kıyasla kabaca aynı kalırken, 2018'de imalatta daha az kadın çalışmıştır (FMFASCWY, 2020: 16-17).

Çalışılan her saat için, ortalama bir İtalyan kadın, belirtildiği gibi, 2014 yılında ortalama İtalyan erkeklerine göre %6 daha az kazanmıştır. Bu, Avrupa'da ve dünya çapında küçük bir farktır. Erkeklerle karşılaştırıldığında, İtalyan kadınlarının saat bazında başka yerlerden nispeten daha fazla kazanması ve buna rağmen başka yerlerden daha az çalışması (istihdam edilmesi) şaşırtıcı gelebilir. Bulmacanın anahtarlarından biri, ortalama çalışan kadının ortalama çalışan erkeklerden daha iyi eğitilmiş olması gerçeğidir, çünkü tam olarak İtalya'da, diyelim ki Kuzey Avrupa ülkelerinden daha az ama daha iyi eğitilmiş kadın çalışmaktadır. Ek bir anahtar, İtalya'daki savaş sonrası "eşitlikçi" ücret politikası tarihidir. Çalışan her 100 İtalyan anneden yaklaşık 30'u çalışmayı bırakıyor, işten ayrılma kararı büyük ölçüde çocuklara veya diğer akrabalara bakma ihtiyacı veya seçimiyle motive ediliyor (Bettio ve Pastore, 2017). 2017 yılında cinsiyete dayalı ücret farkı (erkek ve kadın çalışanların ortalama brüt saatlik kazançları arasındaki fark olarak hesaplanmıştır, erkek brüt kazançlarının yüzdesi olarak ifade edilmiştir) 2017'de İtalya'da %5 olmuştur. OECD'ye göre, 2010-2018 yıllarında ortalama emeklilik açığı İtalya için %28'dir.

C- Bakım İşinin Ortak Bir Şekilde Paylaşılması, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Emeklilik Faydası Yaratır

Ücretsiz bakımın eşit olmayan dağılımının yarattığı en büyük zorluklardan biri, alınan emekli maaşlarındaki eşitsizliklerdir. Emeklilik açığı, erkek ve kadın emekli maaşlarının değerleri arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Bu, erkeklerin ve kadınların ortalama emekli maaşı gelirlerinin, erkeklerin ortalama emekli maaşı gelirlerinden farkı olarak hesaplanmaktadır.

Çoğu ülkede, kadınların yaşlılıkta emekli maaşı alma olasılığı erkeklere göre daha düşüktür. Bazı ülkelerde cinsiyet farklılıkları önemli ölçüde farklılık göstermektedir: Lüksemburg'da kadınların emeklilik kapsamı, erkeklerin halihazırda düşük olan emeklilik kapsamının yarısından azdır. Nispeten

büyük oranda kadının ve erkeğin emekli maaşı aldığı yerlerde bile, sosyal yardım düzeylerinde cinsiyet farklılıkları devam etmektedir (UN Women, 2015-2016). Kadınlar daha düşük istihdam oranına ve daha düşük toplam istihdam yılına sahip olduğundan, daha az oranda çalıştıklarından, başka bir deyişle, daha sık olarak yarı zamanlı istihdamda çalıştıklarından, aile sorumlulukları ve bakım nedeniyle çalışma hayatlarına daha sık ve daha uzun süre ara verdikleri için daha az sürekli istihdam geçmişine sahip olduklarından, kadınlar erkeklerden daha az kazanmakta ve daha fazla sosyal sigorta primine tabi olmayan küçük işlerde çalışmaktadır. 2019'da AB'de 65 yaş üstü kadınlar erkeklere göre ortalama %29 daha düşük bir emekli maaşı almıştır. Bununla birlikte, zaman içinde cinsiyetler arası emeklilik farkı azalmaktadır ve şu anda 2010'a (%34) kıyasla neredeyse %5 puan daha düşüktür. Buna karşılık, cinsiyetler arası emeklilik farkı 2010'dan bu yana 6 AB üyesi devlette artmıştır ve İtalya 2 puanlık artışla bunlardan biri olmuştur. Kadınlar tüm Avrupa'da daha düşük emekli maaşı alsalar da farkın boyutu büyük ölçüde değişmektedir (Eurostat, 2021).

2015 yılında, Almanya'da cinsiyetler arası emeklilik farkı yüzde 53'tir. Bu, kadınların yaşlılık hizmetlerinden elde ettikleri gelirin erkeklerinkinin yarısından az olduğu anlamına gelmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkına benzer şekilde, Doğu ve Batı Almanya arasında yüzde 28 (Doğu Almanya) ile yüzde 58 (Batı Almanya) arasında büyük farklar vardır (FMFASCWY, 2020: 19).

İtalyan emeklilik sistemi, yüksek bir yasal emeklilik yaşını, %33'lük yüksek bir emeklilik katkı oranıyla birleştirir. Son zamanlarda, İtalya yaşlılık güvenlik ağı seviyelerini önemli ölçüde artırdı. 2019'da "Vatandaş Emekli Maaşı"nın uygulamaya konulması, ortalama brüt ortalama ücretin %19'undan %24'üne, yani gelir testi yapılmış yaşlılık ödeneğinin yaklaşık %30'unu artırdı ve böylece en savunmasız kişiler için sosyal korumayı iyileştirdi. Yine 2019'da İtalya, "100 Kota" olarak adlandırılan, yani 62 yaşından 2021'e kadar 38 yıllık katkı payıyla emekli olma imkanını uygulamaya koydu. Bu yeni önlem, yasal emeklilik yaşının (67'de) altında emekli olduğu için emekli maaşlarına erişimi geçici olarak kolaylaştırdı (OECD, 2019).

İtalya'da hâlâ bir cinsiyetler arası emeklilik açığı vardır. Ayrıca ayrıntılı istatistiksel veriler, cinsiyet farkının hem özel sektörde hem de kamu sektöründe bulunduğunu doğrulamaktadır. İtalya'da, emekli maaşının değerindeki fark, diğerlerinin yanı sıra, kadınların işgücü piyasasına katılımıyla büyük oranda bağlantılıdır ve Avrupa'daki en düşükler arasındadır (Bettio ve Villa 1999).

IV- COVID-19'LA BERABER...

Bugün insanlık COVID-19 pandemisinin neden olduğu başta sağlık olmak üzere ekonomi, eğitim, gıda güvenliği ve cinsiyet eşitliği çok boyutlu bir krizden geçmektedir. COVID-19, ailelerin daha az kaynağa ve hizmetlere daha az erişime sahip olduğu bir zamanda ücretsiz bakım yükünü arttırmaktadır. Sonuç ise, halihazırda ayrımcılığa maruz kalan grupların eşitsizliğin daha da derinleşmesiyle karşı karşıya kalmasıdır (Dugarova, 2020: 1). COVID-19 salgını, yüzyıllardır bakımı küçümseyen, kadın emeğini (ücretli ve ücretsiz) erkeklerinkinden daha az görünür kılan ve kadın haklarını baltalayan ataerkil ve kapitalist ekonomik sistemin neden olduğu mevcut toplumsal cinsiyet ve ekonomik eşitsizlikleri açığa çıkarmış şiddetlendirmiş ve görünür kılmıştır (OXFAM, 2020: 6).

Küresel olarak, pandemi ile ilgili önlemler ve sokağa çıkma kısıtlamaları nedeniyle her zamankinden daha fazla insan evde olduğundan, ev işleri ve bakım ihtiyacı katlanmıştır. Bildiğimiz şey, COVID-19 öncesi ortalama bir günde kadınların ücretsiz ev işlerine ve bakım işlerine erkeklere göre yaklaşık üç kat daha fazla saat harcadıklarıdır. Ancak pandemi her şeyi daha karmaşık hale getirmiştir. Bununla birlikte, bakım krizine yanıt olarak bir dizi hedefli çözüm benimsenmiştir. İtalya, etkilenen çalışan

ebeveynlere ek aile izni vermiştir. Almanya ve İtalya, serbest meslek sahipleri de dahil olmak üzere ücretli ebeveyn ve hastalık iznine erişimi genişletirken, çalışma süresinde ücretli indirimler ve iş paylaşımı düzenlemeleri gibi önlemleri uygulamaya koymuştur (UN Women ve UN Count, 2020: 1).

Her iki ülkeyi de pandemi vurmuş ve büyük kapanmalar gerçekleşmiştir. Ancak İtalya’da hareket kısıtlamalarına ilişkin yasal düzenlemeler çok daha ağır olmuştur; dolayısıyla, krizin olumsuz ekonomik etkileri de şimdiye kadar İtalya’da daha güçlü bir biçimde ortaya çıkmıştır. Genel olarak, COVID-19 krizinin ekonomik rahatsızlıkları, Almanya ve İtalya’daki gelir katkı paylarındaki ve ücretsiz faaliyetlerdeki değişiklikler üzerinde cinsiyete dayalı bir etki yaratmıştır. Bu özellikle, hem kriz sırasında gelir katkısı kaybında hem de ücretsiz çalışmadaki cinsiyet farkının önemli olduğu İtalya’da daha fazla geçerlidir. Almanya’da, cinsiyet farkının büyüdüğü görünürken, İtalya’da ev işlerinde ve çocuk bakımında gelir katkısı kayıplarına bağlı olarak bu fark çok daha fazladır. İtalyan kadınları belirli süreli sözleşmelerde orantısız bir şekilde istihdam edildiğinden (Barbieri vd., 2015), salgın muhtemelen kadınları daha savunmasız hale getirerek işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerini şiddetlendirmiştir. Ayrıca, Alman kadınlar arasında yarı zamanlı işlerin daha yaygın olması, karantina sırasında uyumu potansiyel olarak İtalya’daki çoğu çalışan kadına göre daha kolay hale getirmiştir ve ikinci olarak tam zamanlı çalışma oranı daha yüksektir (Adams-Prassl vd., 2020). İtalya’daki daha güçlü karantina, büyükanne ve büyükbabaları bakıma dahil etmeyi imkansız hale getirirken, Almanya’daki daha hafif karantina düzenlemeleri buna izin vermeye devam etmiştir.

SONUÇ

Kadınlar hemen hemen tüm toplumlarda ataerkil yapının yarattığı eşitsizlik ve dışlanmanın sonucu olarak özgür ve iyi bir yaşamdan yoksundur. Dünyanın pek çok yerinde ücretsiz bakımın neredeyse tamamı kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Başka bir deyişle, ücretsiz/ücretli iş ayrımı değerlendirildiğinde, erkeklerin ücretsiz bakım işine kadınlardan oldukça az zaman harcadığı, kadınların ise vakitlerinin çoğunu bu ücretsiz işlerde harcadığı, ayrıca, kadınların toplam süre bakımından kadınların erkeklerden daha fazla çalıştığı görülmektedir. Kamu tarafından sağlanan yardım ve hizmetlerin devam eden kısıntısının, sınıfa bağlı artan eşitsizliklerle birlikte kadınlar için ücretsiz bakım yüklerinin artmasına yol açması önemlidir. Tüm bu faktörler düşünüldüğünde, ücretsiz bakım işinin kadınlar için kesişen dezavantajlara yol açtığı görülmektedir. Hanelerde ücretsiz bakımın eşitsiz dağılımı ile işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizlikleri arasında doğrudan bir bağlantı vardır. Ücretsiz bakım işinin büyük kısmı kadınlar tarafından yapmakta ve bu onların istihdama erişimlerini engellemektedir. Kadın çalışanlar, genellikle düşük gelirli, güvencesiz işlerde çalışan ve çok az kariyer beklentisi olan ücretli bakım sektöründe de büyük bir paya sahiptir. Daha düşük kazançlar ve güvencesiz iş, kadınların erkeklere kıyasla ücretli işlerden ayrılmalarını ve ailelerine bakmalarını genellikle daha uygun hale getirmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında ücretsiz bakımın daha eşit paylaşıldığı çoğu ülke, kadınlar için daha yüksek istihdam oranlarına ve kazançlarda cinsiyetler arasındaki farkın daha düşük olmasına eğilimlidir. Bireysel özellikler, hane düzeyindeki özellikler ve ulusal düzeydeki faktörlerin kadınlar ve erkekler tarafından gerçekleştirilen ücretsiz bakım işindeki ve ayrıca gelir düzeylerindeki farklılıkları açıklamaya yardımcı olmaktadır. Diğer faktörlerin yanı sıra, özellikle sosyal politikaların ücretsiz bakımın azaltılmasında anlamlı bir rol oynadığı konusunda bir fikir birliği vardır. İlgili araştırmalar, ücretsiz bakım işinde, aile ihtiyaçlarını karşılamayı (çocuk ödenekleri ve kredileri, çocuk bakımı desteği, ebeveyn izni sırasında gelir destekleri, tek ebeveyn ödemeleri vb.) hedefleyen desteklerin çok önemli olduğunu göstermektedir. Bu yöndeki politikalar, toplumların “ekmeğini kazanan erkek” modelinden uzaklaşmasına yardımcı olabilir ve bu süreçte erkekler tarafından gerçekleştirilen ev içi görevlerin oranını artırabilir. Yine de

belirli türdeki aile politikası programlarının ücretsiz bakım işlerinin bölünmesi için özellikle önemli olması muhtemeldir. Örneğin, kamu tarafından finanse edilen çocuk bakımı ve babaya özel ebeveyn izninin daha yüksek düzeyde sağlandığı ülkelerde, ücretsiz ev işleri ve çocuk bakımında daha yüksek bir cinsiyet eşitliğine sahip olduğu bulunmuştur. Dahası, hükümetler tarafından sağlanan nakit yardımlar muhtemelen sosyoekonomik sınıflar arasında ücretsiz bakım işlerini ücretli olarak piyasadan sağlama fırsatını eşitlemeye hizmet etmektedir. Çağdaş refah devletlerinde nispeten ortak sorunlara rağmen, sosyal ve işgücü piyasası politikaları önemli ölçüde değişmektedir. Refah devletleri ebeveynlere sağladıkları destek düzeyinde ve ücretli iş ve bakımda cinsiyet eşitliğine dayalı iş bölümüne ölçüde teşvik ettikleri bakımından farklılıklara sahiptirler. Esping Andersen tarafından yapılan refah rejimleri tipoloji perspektifinde incelendiğinde, sosyal demokrat ülkeler, yüksek kamu bakımı sağlayıcılarıdır. Hem bakım zamanını hem de ev içi ve ücretli işte cinsiyet eşitliğini desteklemek için en fazla çabayı göstermektedirler. Daha uzun süre verilen ebeveynlik izninin yanı sıra babalara izin süresi sunarak cinsiyet eşitliğini teşvik etmektedirler. Muhafazakar ülkelerde sürekli anne istihdamı için destek daha sınırlıdır ve emsallerinden önemli ölçüde daha az olan bir ücretli izin süresi sunmaktadır. Kadın istihdam oranları da sosyal demokrat ülkelerdekinden önemli ölçüde düşüktür. Erkekler için ebeveynlik teşvikin olmaması önemlidir. Liberal ülkeler, mevcut iş-aile politikaları ve uzlaşması konusunda oldukça geride kalmaktadır.

Literatürde temel kabul edilen refah rejimi sınıflandırmasını yapan Esping Andersen'e (1990) göre İtalya Muzafakar refah rejimi içerisinde sınıflandırılmıştır. Esping Andersen tarafından muhafazar refah rejimi altında sınıflandırılan Latin ülkelerinin bambaşka özellikler sergilediklerinden hareketle, Ferrera (1996) ve daha pek çok araştırmacı ise İtalya'yı Güney Avrupa refah rejimi olarak farklı bir kategoriye yerleştirmişlerdir. Güney Avrupa refah devletlerinde, refah sunumunda devlet katkısı daha azdır ve refah devleti anlayışı ve uygulamaları tam olarak yerleşmemiştir. İtalya güçlü iş-yaşam dengesi politikalarından yoksundur. İtalya'daki yüksek orandaki ailecilik, başka bir deyişle, ev ve bakım işlerinin katı bir biçimde ev içi alanda tutulacak biçimde düzenlenmesi, ek olarak, devletin rolünün yalnızca yoksulluk sınırının altındaki haneler için yetersiz bir maddi destek ile sınırlanması onun Almanya gibi muhafazar rejimden çok Güney Avrupa rejimine yakın olduğunu göstermektedir. İtalya'da en iyi bakımın kadınlar ile ilişkilendirilmesi kültürel bir düşüncedir. İtalya, Katolik "ekmeğini kazanan erkek" aile modeline güçlü bir biçimde bağlılık göstermektedir. Kamu desteği yetersizdir. İtalya'da kadınların işgücüne katılımı tarihsel olarak zayıftır. Cinsiyet eşitliği göstergelerinden 100 puan üzerinden 63,8 puan alan İtalya AB ülkeleri arasında on dördüncü sırada ve AB puanının 4,2 puan altındadır. İtalya'nın genel istihdam oranı ve kadın istihdam oranı ise hem Almanya'nın hem de %41 kadın ve %57 erkek oranları ile AB ortalamasının oldukça gerisinde kalmaktadır. Avrupa ülkeleri arasında İtalya her zaman kadın istihdamının düşük seviyeleri ile karakterize olmuştur. Bu, ücretsiz işlerde harcanan zamanla ilgili farklılıklara yol açar. İtalyan kadınlar ücretsiz işlerde günde beş buçuk saati geçen süre rekorunu elinde tutarken, Almanlar daha az, günde dört saat ilgilenmektedir. Her iki ülkede de erkekler, Almanya'da günde saat kırk beş dakikanın ve İtalya'da günde iki saat yirmi yedi dakika ile kadınların gerisinde kalmaktadır. İtalya'daki cinsiyet ücret açığı Avrupa ve dünya çapında küçüktür. Bunun sebebi, İtalyan kadınlarının saat bazında başka yerlerden nispeten daha fazla kazanması ve buna rağmen başka yerlerden daha az çalışmasıdır. Ek bir unsur da İtalya'daki savaş sonrası izlenen eşitlikçi ücret politikasıdır. İtalya'da, emekli maaşı değerindeki fark, kadınların işgücü piyasasına katılımıyla büyük oranda bağlantılıdır ve Avrupa'daki en düşükler arasındadır. Almanya cinsiyet eşitliği göstergelerinde 100 puan üzerinden 68,6 puana sahiptir ve bu da Almanya'yı Avrupa Birliği'nde (AB) onuncu ve AB puanının 0,6 puan üzerine yerleştirmektedir. Almanya, son on yılda aile politikası değişiklikleri geçirmiştir. Alman kurumsal sistemini, "ekmeğini kazanan erkek ve ev kadını" aile modelinden ikili

kazanç ve bakımı desteklemeye dönüştürme çabası önemlidir. Bununla birlikte, bakıcıların ücretli çalışmaları ile bakım veren rollerini birleştirme çabalarında hâlâ ciddi zorluklar yaşamaya devam ettiğini görülmektedir. 2019'da Almanya'da brüt saatlik ücretler arasındaki fark yüzde 20 olmuştur. Cinsiyetler arası emeklilik farkı ise yüzde 53'tür. İlgili veriler, Almanya'da cinsiyete dayalı bir iş bölümü olduğunu kanıtlamaktadır.

COVID-19 krizi, Almanya ve İtalya'daki gelir ve ücretsiz faaliyetlerdeki değişiklikler üzerinde cinsiyete dayalı bir etki yaratmıştır. Bu özellikle, cinsiyet farkının daha belirgin olduğu İtalya'da daha fazla geçerlidir. İtalyan kadınları belirli süreli sözleşmelerde orantısız bir şekilde istihdam edildiğinden işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizlikler şiddetlenmiştir. Ayrıca, Alman kadınlar arasında yarı zamanlı işlerin daha yaygın olması karantina düzenlemelerine uyumu kolaylaştırmıştır ve Almanya'da tam zamanlı çalışma oranı daha yüksektir. İtalya'daki daha güçlü karantina, bakıma başkalarını dahil etmeyi imkansız hale getirirken, Almanya'daki daha hafif karantina düzenlemeleri buna izin vermeye devam etmiştir. Avrupa'daki COVID-19 krizi, toplumun ve ekonominin işleyişi için bakım çalışmalarının ne kadar gerekli olduğunu göstermiştir. Bu bize toplumdaki bu hayati, ancak genellikle değeri bilinmeyen işlevin neden daha eşit bir şekilde paylaşılmasına ihtiyacımız olduğunu hatırlatmaktadır. Ücretsiz bakıma ilişkin kamusal düzenlemeler ve politikalar geliştirilmesi ve bakım yükünün paylaşılması, toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu, çalışma hayatında esnekleşme politikalarının düzenlenmesi ve kadına yönelik sosyal desteğin artırılması kadın yoksulluğunun çözümü konusunda da anahtar unsurlar olacaktır.

Kaynakça

- Adams-Prassl, Abi., Teodora, Boneva., Marta, Golin. ve Christopher Rauh. (2020). *Work Tasks That Can Be Done From Home: Evidence on the Variation Within and Across Occupations and Industries*. IZA Discussion Paper. 13374.
- Advani, A., Smith, S. ve Xu, X. (4 Oct 2021). *Gender Differences in Subject Choice Leads to Gender Pay Gap Immediately After Graduation*. The IFS.
- Altay, A. (2007). The Challenge for Global Women Poverty: Microfinance (or microcredit) As A Solution for Women Poverty in Turkey. *In Papers of the Annual IUE-SUNY Cortland Conference in Economics*. 4 21.
- Antonopoulos, R. (May 2009). *The Unpaid Care Work - Paid Work Connection*. Geneva: Policy Integration and Statistics Department, International Labour Office. Working Paper No. 86.
- Arts, W. ve J. Gelissen (2002). Three Worlds of Welfare Capitalism or More? A State-of-the-Art Report. *Journal of European Social Policy*. 12(2). 137-158.
- Arpino, B., Pronzato, C. D. ve Tavares, L. P. (2014). The Effect of Grandparental Support On Mothers Labour Market Participation: An Instrumental Variable Approach. *European Journal of Population* 30. 369-390.
- Barbieri, P., Cutuli, G. ve Lugo, M. (2015). The Role of Gender and Education in Early Labor Market Careers: Long-Term Trends in Italy in H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi and S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment: An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. 142-160.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bettio, F. ve Pastore, F. (9-10 Temmuz 2017). *Overview of Female Employment Issues in Italy*. GCRF Meeting. London: Female Employment and Dynamics of Inequality Research Network.
- Berniell, M. ve C. Sánchez- Páramo (2011). *Overview of Time Use Data Used for the Analysis of Gender Differences in Time Use Patterns*. Background Paper For the World Development Report 2012.

- Boll, T., Ferring, D. ve Valsiner, J. (2018). Culture in the Act of Caring-Bridging Geropsychology, Other Gerosciences and Cultural Psychology Together. In T. Boll, D. Ferring ve J. Valsiner (Eds.), *Cultures of Care in Aging* (pp. xiii-xx). Charlotte, NC: Information Age.
- Bonali, G. (1997). Classifying Welfare States: A Two-Dimension Approach. *Journal of Social Policy*. 26(3). 351-72.
- Brimblecombe, N., Fernandez, J., Knapp, M., Rehill, A. ve Wittenberg, R. (2018). Review of the International Evidence on Support for Unpaid Carers. *Journal of Long-Term Care*. 25 – 40.
- Dedeoğlu, S. (2004). Sindrella'nın Pazara Yolculuğu: Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Aile ve Kadının İşgücüne Katılımı Üzerine Bir Deneme. N. Balkan & S. Savran (Ed.) içinde, *Neoliberalizmin Tahribatı: Türkiye'de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet*. 254-274. İstanbul: Metis Yayınları.
- Dotti Sani, G. M. ve Scherer, S. (2017). Maternal Employment: Enabling Factors in Context. First Published. January 2017. *Work, Employment and Society*. 1-18.
- Dugarova, E. (2020). Unpaid Care Work in Times of the COVID-19 Crisis: Gendered Impacts, Emerging Evidence and Promising Policy Responses. *Families in Development: Focus on Modalities for IYF+30. Parenting Education and the Impact of COVID-19*. UN.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Tamamlanmamış Devrim Kadınların Yeni Rollerine Uymak* (Çev. S.Çağatay). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press, Princeton New Jersey.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2020). *Gender Inequalities in Care and Pay in the EU*. Lithuania.
- Eurostat (2020). European Union Labour Force Survey.
- Federal Minister for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (2020). *Women and Men in Germany*. Berlin: Federal Minister for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.
- Ferrera, M. (1996). The “Southern” Model of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*. 6(1). 17-37.
- Ferrera, Maurizio (2006). Sosyal Avrupa'da Güney Avrupa Refah Modeli. Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder (Ed.). *Sosyal Politika Yazıları*. 195-230. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Folbre, Nancy (2012). Should Women Care Less? Intrinsic Motivation and Gender Inequality. *An International Journal of Employment Relations*. 50(4). 597-619.
- Fukuda Parr, S. (1999). What Does Feminization of Poverty Mean? It Isn't Just Lack of Income. *Feminist Economics*. 5(2). 99-103.
- Hook, Jennifer L. (2006). Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries. 1965-2003. *American Sociological Review*. 71(4). 639-60.
- King-Dejardin, Amelita (2019). The Social Construction of Migrant Care Work. At the Intersection of Care, Migration and Gender. Geneva: *International Labour Organization*.
- Klunder, Nina (2017). Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der Repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. [<https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf>].

- Leibfried, S. (1992). Towards a European Welfare State? On Integrating Poverty Regimes in to the European Community in Z. Ferge and J. E. Kolbergs (eds.), *Social Policy in a Changing Europe*. Frankfurt, Campus.
- Lightman, Naomi. ve Kevins, A. (2019). Bonus or Burden? Care Work, Inequality and Job Satisfaction in Eighteen European Countries. *European Sociological Review*. 35(6). 825–44.
- Lister, Ruth (1994). She Has Other Duties - Women, Citizenship and Social Security in S. Baldwin and J. Falkingham (eds.) *Social Security and Social Change: New Challenges to the Beveridge Model*. Hempel Hampstead: Harvester Wheatsheaf.
- Milla, Salin., Minna, Ylikännö. ve Mia, Hakovirta (2018). How to Divide Paid Work and Unpaid Care Between Parents? Comparison of Attitudes in 22 Western Countries, *Social Sciences*. MDPI. 7(10). 1-20. October.
- Miranda, V. (2011). *Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World*. OECD Social. Employment and Migration Working Papers. No. 116. OECD Publishing.
- Mutti, A. (2000). Particularism and the Modernization Process in Southern Italy. *International Sociology* 15(4). 579–590.
- Esteban, Ortiz-Ospina ve Max Roser. (2018). Economic Inequality by Gender. *Published Online at OurWorldInData.org*. Retrieved from: [<https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender,onlineResource>].
- OXFAM (2020). *Care in the Time of Coronavirus: Why Care Work Needs to be at the Centre of a Post COVID-19 Feminist Future*. OXFAM.
- Pailhé, Ariane, Anne Solaz ve Maria Stanfors (2021). The Great Convergence? Gender and Unpaid Work in Europe and the United States. *Population and Development Review*. 47. 181–217.
- Pickard, L., King, D., Brimblecombe, N. ve Knapp, M. (2015). The Effectiveness of Paid Services in Supporting Unpaid Carers. Employment in England. *Journal Social Policy*. 44(3). 567–90.
- Sayyid Salman, Rizavi ve Catherine Sofer. (2010). Household Division of Labor: Is there any Escape From Traditional Gender Roles? Documents de Travail du Centre d’Economie de la Sorbonne 10009. Université Panthéon-Sorbonne (Paris 1). Centre d’Economie de la Sorbonne.
- Schober PS (2014). Parental Leave and Domestic Work of Mothers and Fathers: A Longitudinal Study of Two Reforms in West Germany. *Journal of Social Policy*. 43.351–372.
- UN Women. (2015-2016). *Transforming Economies. Realizing Rights*. UN Women.
- UN Women ve UN Count. (2020). *Whose Time To Care? Unpaid Care and Domestic Work During COVID-19*. New York: UN Women ve UN Count.
- UNFPA and PROMUNDO (2018). *Engaging Men in Unpaid Care Work: an Advocacy Brief for Eastern Europe and Central Asia*. Istanbul and Washington: UNFPA and PROMUNDO.
- Unilever and OXFAM GB. (June 2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work*. Unilever and OXFAM GB.
- Van Hooren FJ. Varieties of Migrant Care Work: Comparing Patterns of Migrant Labour in Social Care. *J Eur Soc. Policy*. 2012. 22(2).133–147.
- Wolfgang, Keck. ve Chiara Saraceno (2012). Multilinks Database on Intergenerational Policy Indicators, Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Duncker and Humblot, Berlin. 132(3). 453-461.
- Zusammenfassung, E. (2018). *Zweiter Gleichstellungsbericht*. Berlin: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Araştırma Makalesi – Research Article

Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Faktörlerin İmalat Çalışanları Açısından Araştırılması: Kesitsel Bir Çalışma¹

Investigating the Factors of Using Personal Protective Equipment from the Perspective of Manufacturing Employees: A Cross-Sectional Study

Kısmet Büşra EREN*

ORCID 0000-0003-3033-475X

Serap PALAZ**

ORCID 0000-0003-4330-4947

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 12 Sayı: 1 Yıl: 2022 / Volume: 12 Issue: 1 Year: 2022
Sayfa Aralığı: 167-186 / Pages:167-186
DOI: 10.32331/sgd.1135417

ÖZ

İmalat sektöründe iş kazaları, meslek hastalıkları, ramak kala olaylar ve yaralanmalar sıklıkla yaşanmaktadır. Kişisel koruyucu donanımların (KKD) amacı çalışanları iş kazası veya meslek hastalığına yol açabilecek risklere karşı korumaktır. Çalışanlar birtakım sebeplerle KKD kullanmayı tercih etmeyebilmektedirler. KKD'lerin kullanımını etkileyen faktörler örgütlerin tutumları ile birlikte çalışanların algı ve yaklaşımlarına göre değişmektedir. Çalışanların bilinçlendirilmesinde örgütlerin iş güvenliği ve KKD'lere yönelik uygulamaları ve tutumları önemli rol oynamaktadır. Bu çalışmada KKD'lerin kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler araştırılmıştır. Araştırma Bursa'da imalat sektöründe çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre imalat sektöründe çalışanların KKD kullanımı ile bireysel ve örgütsel faktörler değerlendirildiğinde bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Faktörler arasındaki en kuvvetli ilişki çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları ile çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımını arasında ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular eğitim durumu ile KKD kullanımı arasında oldukça anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir. Bu nedenle çalışanları iş kazalarından, meslek hastalıklarından ve ramak kala olaylardan korumak için, kanunda belirtildiği gibi İSG eğitiminin rutin ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi ve uygun iş için uygun personel temin edilmesi önem arz etmektedir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, kişisel koruyucu donanım, imalat sektörü, çalışan yaklaşımları, çalışan algıları

ABSTRACT

Occupational accidents, occupational diseases, near misses and injuries are frequently experienced in the manufacturing sector. The purpose of Personal Protective Equipment (PPE) is to protect employees against risks that may lead to work accidents or occupational diseases. Employees sometimes do not prefer to use personal protective equipment for some reasons. The factors affecting the use of personal protective equipment vary according to the attitudes of the organizations as well as the perceptions and approaches of the employees. Organizations' practices and attitudes towards occupational health and personal protective equipment play an important role in raising the awareness of employees. In this study, individual and organizational factors affecting the use of personal protective equipment were investigated. The research was carried out with the workers in the manufacturing sector in Bursa. According to the research findings, it can be mentioned that there is a relationship between the use of PPE in the manufacturing sector and the individual and organizational factors. The strongest relationship between the factors emerged between the employees' perceptions of PPE and occupational accidents, and the employees' own health reasons and the use of PPE. The findings showed that there were significant differences between educational status and the use of PPE. For this reason, in order to protect employees from work accidents, occupational diseases and near misses, it is important to carry out OHS training routinely and effectively and to provide appropriate personnel for the appropriate job, as specified in the law.

Keywords: Occupational health and safety, personal protective equipment, manufacturing sector, employee approaches, employee perceptions

Önerilen atıf şekli: Eren, K. B. ve Palaz, S. (2022). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Faktörlerin İmalat Çalışanları Açısından Araştırılması: Kesitsel Bir Çalışma *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 167-186.

• Geliş Tarihi/Received: 28/03/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 13/06/2022 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/06/2022

¹ Bu çalışma Kısmet Büşra Eren'in, Prof. Dr. Serap Palaz danışmanlığında Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Koruyucu Donanımlarına Olan Yaklaşımı ve Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler: İmalat Sektörü Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Bilim Uzmanı, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kismetbusraeren@gmail.com

** Prof. Dr., Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, spalaz@bandirma.edu.tr

GİRİŞ

Çalışma hayatında özellikle insan ve makine gücüne dayalı meslek ve işkollarında esas amaç insan hayatını tehlikeye atacak davranışlardan kaçınmak ve tehlikeyi mümkün olduğu derecede en aza indirmek veyahut yok etmek olmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kanun ve yönetmeliklerinde de belirtildiği gibi çalışma hayatındaki tehlikelerden devlet, işveren ve çalışan olmak üzere üçlü bir sorumluluk çerçevesi çizilmiştir. Söz konusu sorumluluk paylarında işveren ve çalışan kendilerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmek ile yükümlüdür. Devlet ise işverenleri ve çalışanları denetlemek, kanun tasarlamak ve mevcut kanunları iyileştirmek ile yükümlüdür. Ülkemiz maalesef iş kazalarında Avrupa ülkeleri arasında birinci sırada; dünya sıralamasında ise üçüncü sırada yer almaktadır (Şen, Dursun ve Murat, 2018: 1170). 2020 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre ülkemizde 1.231 ölümlü iş kazası meydana gelmiş; bunu takiben 908 çalışan meslek hastalığına yakalanmıştır. İlgili verilere göre imalat sektöründe 2018 yılı içerisinde 384.262 çalışan iş kazası geçirmiştir. Ülkemizde iş kazalarının meydana gelmesinde madencilik ve taş ocakçılığı ile su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme sektörlerinden sonra imalat sektörü üçüncü sırada yer almaktadır. Meslek hastalığına yakalanma ve ölümlü iş kazası hakkında yayımlanan raporda ise 2020 yılında imalat sektörü ilk sırada yer almaktadır (SGK, 2020).

İş kazaları, yaralanmalar, ramak kala olaylar ve meslek hastalıkları kader değildir, gerekli ve uygun tedbirler alınarak önenebilir. Tehlike ve risk kaynaklarını önceden tespit etmek, risk değerlendirmeleri yapmak, örgüt bünyesindeki herkese İSG ve KKD eğitimleri vermek, eğitimler sonucunda çalışanları sınava tabi tutmak ve örgüt içerisinde güvenlik kültürünü oluşturmaya yönelik adımlar atmak yaşanan olumsuzlukları büyük ölçüde azaltacak yegâne unsurlardır.

Örgütün uygun iş için uygun KKD sağlaması, KKD eğitimleri ile birlikte çalışanların bu eğitim ve olanakları doğru bir şekilde algılaması ve algılanan öğretileri davranışa dönüştürmesi büyük önem arz etmektedir. Örgütlerin amaçladıkları çalışan bilinç düzeyine ve farkındalığına ulaşabilmek; iş kazaları, meslek hastalıkları, yaralanmalar ya da ramak kala olayları en aza indirebilmek için çalışanların bireysel olarak aldıkları en önemli önlem KKD kullanımınıdır. Örgüt bu durumda çalışanları için rol model olmalı ve çalışanlarına farkındalık kazandırmalıdır. Ancak çalışanlar kendi sağlık durumları (alerji, hastalığa meyil vb.), KKD malzemesinin kalitesi, KKD kullanımını algılama düzeyi, demografik özellikleri ve kendi kişisel özellikleri nedeniyle KKD kullanımına karşı çeşitli şekillerde tepkisel davranışlar sergileyebilmektedir.

Ülkemizde faaliyette bulunan işyerleri içinde imalat sektörü ikinci sırada yer almakta ve toplam pazar payının %14,7 sini oluşturmaktadır. İmalat sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar %25,6'lık bir oran oluşturmakta ve ülkemizde sektörel dağılımda en fazla istihdam sağlayan sektör olarak göze çarpmaktadır (AÇSHB, 2020: 30). Bursa ili imalat sektöründe ülkemizde öncü illerin başında gelmektedir. İstatistikî verilere bakıldığında Bursa'da 4.648 işletmeden 2.357 işletme imalat sektöründe yer almaktadır (AÇSHB, 2020: 20). Bu da araştırma verilerinde esas alınan Bursa içerisindeki işletmelerin %50,93'üne denk gelmektedir. Aynı zamanda Bursa iş kazası ve ölümlü iş kazası istatistiklerinde Türkiye illeri içerisinde ilk 5 sırada yer almaktadır. Diğer iller ise; İstanbul, Ankara, İzmir ve Kocaeli'dir (AÇSHB, 2020: 30).

Bu çalışmanın temel amacı çalışanların KKD kullanımını hangi faktörler etkiliyor sorusunun cevabını araştırmaktır. Literatür taraması sonucunda ve genel güvenlik teorisi ışığında KKD kullanımını etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınmıştır. Bireysel faktörler; çalışanın İSG eğitimi ve KKD kullanımına yönelik algısı ve tutumu, çalışanın sağlık sebepleri ile KKD kullanımına yönelik tutumları, çalışanın iş kazalarına yönelik tutumları ve KKD kullanımı olarak

sıralanmıştır. Örgütsel faktörler; örgütün İSG ve KKD uygulamalarına yönelik çalışanların algısı, KKD'lerin malzeme kalitesi açısından kullanıma etkileri olarak sıralanmıştır. Bu araştırma ile Bursa ilinde yer alan imalat sektöründe çalışanlara yönelik İSG ile KKD konusunda hem bireylerin algı ve tutumlarını ölçen hem de örgütlerin aldığı İSG tedbirlerine ve uygulamalarına yönelik sorulardan oluşan 5'li likert yöntemi ile anket uygulanmıştır. Çalışanların demografik özelliklerine değinilerek örgütlerin aldığı İSG tedbirleri ile birlikte çalışanların KKD'lere yönelik algı ve tutumları anket ile ölçülmüştür.

I- ALAN YAZIN İNCELENMESİ

Kişisel koruyucu donanım iş kazaları, yaralanmalar, ramak kala olaylar ile meslek hastalıklarının önlenmesi ile beraber çalışanların korunması ve gözetilmesi açısından özel olarak incelenmeyi gerektiren son derece önemli bir kavramdır. KKD; çalışanları ramak kala olaylardan, yaralanmalardan, meslek hastalıklarından ve iş kazalarından koruyan çeşitli araçlardan, giysilerden, aksesuarlardan ve bunların eklentilerinden oluşmaktadır (Demirbilek ve Çakır, 2008: 174). KKD'ler gerekli koruma, gözetme ve teknik yöntemlerin yetersiz kaldığı ya da beklenmedik veyahut umulmadık kaza gibi durumlarda; çalışana olumsuzluklardan korumaya yarayan iş ekipmanlarıdır.

KKD'ler, risk değerlendirmeleri, çalışandan düzenli sağlık bilgilendirme raporu talep edilmesi, çalışanlara rutin şekilde işletmeler tarafından sağlık taramaları yaptırılması, işletme içerisinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurmak, örgütün yasal sorumluluklarının yanı sıra örgütün çalışanına verdiği değeri de somut olarak kanıtlamaktadır. Düzenli takipler ve denetlemeler ile insan hayatının önemi örgütler tarafından çalışanlarına hissettirilmelidir. Bu nedenle insan hayatının değeri ve psikolojik alt temelleri de dikkate alındığında; çalışanların KKD kullanımının düzeyini anlamak amacı ile KKD kullanımına dikkat çekmek ve örgütlerin İSG ve KKD uygulamalarını ölçmek amacıyla bu araştırmaya gereklilik görülmüştür.

Burke, Sarpy, Tesluk ve Smith-Crowe (2002) tarafından yapılan araştırmada, çalışma ortamında kendini güvende hisseden çalışanların verimlilik ve çalışan bağlılığı açısından performans değerlendirmeleri neticesinde olumlu sonuçlar ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular genel sağlık ve güvenlik alanlarında İSG eğitimini, KKD'leri ve riski azaltmaya yönelik iş uygulamalarını desteklemektedir (Burke vd., 2002: 451). Kendilerine değer verilen işyerinde aidiyet duygusu ile çalışan bireyler işlerine seveerek gitmekte ve çalıştıkları örgüte bağlılıkları artmaktadır. Artan örgüt bağlılığı sonucu çalışanların işyerindeki verimlilik oranı da artış göstermektedir. Aidiyet ve bağlılık duygusu kavramları ile birlikte güvenli tutumları ve davranışları İSG açısından somut olarak çalışanların KKD kullanımı ile ölçmek ve değerlendirmek son derece önemlidir. Bu araştırma; çalışanların KKD'lere yönelik olan algı ve tutumlarının ölçülmesi ve KKD'lerin çalışanlar için hayati değer taşıdığını vurgulamak açısından önem arz etmektedir.

Yazılı kaynaklara göre İSG'ye ilişkin ilk teoriler ve uygulamalar milattan önce (M.Ö) 2000'lere dayanmaktadır. Babil döneminde tarihin bilinen ilk yasalarından olan Hammurabi Kanunları'nda yer alan düzenlemelerle iş sağlığı ve iş güvenliğinin temellerinin atıldığı ve işi yaptırmanın işin negatif sonuçlarından sorumlu kıldığı ilk hükümler hayata geçirilmiştir (Çiçek ve Öçal, 2016: 111). Daha sonrasında M.Ö 460-370 yıllarında yaşamış olan Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmalar kişisel koruyucu donanım çalışmalarının temelini oluşturmuştur. Ulusal ve uluslararası araştırmalarda asıl kabul gören yaklaşım ise 17. yüzyılda İtalyan araştırmacı Bernardino Ramazzini'nin (1633-1714) iş ve hastalık üzerine yaptığı bilimsel çalışmalar sayılmaktadır. Agricola (1494-1555) tarihte ilk defa KKD'lerden bahseden kişi olmuştur.

Ağıza ve buruna koruyucu ekipmanlar fikrini ortaya atmış, çalışanlara toz maskesi şeklinde bezler ile ağız ve burunlarını korumaları gerektiğini anlatmış ve İSG ve KKD anlamında çağa uygun önlemler almıştır. Agricola; çalışanlara dönem şartlarına uygun olarak İSG ve KKD eğitimi de vermiştir (Kartalkanat, 2016).

İSG ve KKD teorileri, tarihinin çok eskilere dayanması nedeniyle bu konularda yapılmış uluslararası ve ulusal birçok çalışma ve araştırma literatürde mevcuttur. KKD'ler İSG tedbirlerinde son güvenlik önlemi olarak görülmesine rağmen çalışan hayatını koruması, beden, ruh ve sosyal bütünlüğünün sağlanması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle de araştırmacılar tarafından KKD'lerin öneminin anlaşılması ve çalışanların etkin bir şekilde KKD'leri kullanması amacıyla konu üzerinde çalışmalar ve araştırmalar yapılmıştır. Literatürde KKD'ler üzerine yapılmış çalışmalardan bir kısmı aşağıda sunulmuştur.

Burke vd., (2002) tarafından yapılan Genel Güvenlik Performansı teorik modelleme araştırmasında tehlikeli atık alanlarını temizleyen çalışanlara yapılan anket uygulamaları sonucunda KKD kullanımı ile güvenli davranış tutumları arasında ilişkiler tespit edilmiştir. İlgili çalışmada kıdemleri ve bilgi becerileri yüksek olan çalışanlarda güvenli davranış ve KKD kullanımı beklenenin aksine düşük bir oran seyretmiştir (Burke vd, 2002).

Tam ve Fung (2008) tarafından Hong Kong'da inşaat işçileri üzerinde yapılan alan araştırmasında, çalışanların solunum sistemi rahatsızlıklarından korunması için kullanmaları gereken KKD'lere ilişkin çalışan tutumları ölçülmüştür. Anket sonucuna göre çalışanların büyük çoğunluğu düzenli İSG eğitimi almamakta ve işletmede güvenlik kültürü düzeyi düşük seyretmektedir (Tam ve Fung, 2008).

Açıklın (2008) tarafından Eskişehir'de seramik sektöründe çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır. Anket bulgularına göre çalışanların KKD kullanımı ve iş kazaları arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır (Açıklın, 2008).

Demirbilek ve Çakır (2008) tarafından yapılan çalışmada işletmelerde KKD kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma neticesinde işletmede güvenlik kültürü oluşturmanın öneminden ve çalışanların KKD'nin önemini algılamaları için çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Demirbilek ve Çakır, 2008).

Dursun (2013) tarafından iş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi isimli bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda güvenlik kültürü değişkenleri içerisinde yer alan güvenlik farkındalığı ile raporlama kültürü çalışanların güvenli davranışları üzerinde pozitif yönlü bir ilişki ortaya koymuştur (Dursun, 2013).

Taşçı (2016) tarafından Kişisel Koruyucu Donanımları Çalışanların İsteği ile Kullanmama Nedenleri ve Kullandırma Çözümleri isimli çalışmada, KKD kullanımında kişisel özelliklere odaklanılmıştır. Araştırmacı çalışanlara anket çalışması ile birlikte mülakat tekniğini uygulamıştır. Anket ve mülakat sonucu neticesinde çalışanların KKD kullanımında kişisel özellikleri arasından isteksizlik sonucu daha yüksek çıkmıştır (Taşçı, 2016).

Sapbamrer ve Thammachai (2020) pestisit çalışanları üzerinde KKD kullanımını ve güvenlik uygulamalarını etkileyen bir alan araştırması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda KKD kullanımında çalışanların demografik özellikleri, kişisel özellikleri ve kişinin psikolojisi ile birlikte çalışma ortamı ve çevresel faktörler oldukça etkilidir. İSG ve KKD eğitimine sahip pestisit çalışanlarının KKD kullanımına daha yatkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sapbamrer ve Thammachai, 2020).

Çetin ve Beğik (2021) tarafından sürdürülebilir KKD politikasının uygulanmasına dair Ankara ilinde ısı cihazları üreten bir işletmede alan araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda KKD ve İSG eğitimi alan çalışanların iş kazalarına farkındalıklarının yüksek olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır (Çetin ve Beğik, 2021).

II- ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE BULGULARI

Bu araştırmada; imalat sektöründe çalışanların KKD kullanımını etkileyen faktörler araştırılmıştır. Araştırmada çalışanların KKD kullanımına karşı tutumları ve KKD kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel veya kişiye bağlı ya da üst örgüt güdümlü etkenler sorgulanmıştır. Algı ve tutumlar araştırmada anket verileri ile değerlendirilmiştir.

A- Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Örneklem alınacak gönüllülere birer sayı vermek ve rastlantısal olarak aralarından seçim yapmak basit tesadüfi örneklem yöntemi ile mümkündür. Ancak bunun olabilmesi için örneklem alınacak gönüllülerin bir listesinin elde bulunması ve evren içerisinde rastlantısal olarak seçilmesi gerekmektedir. “Basit tesadüfi örneklemede, ana kitledeki her birimin örneğe girme olasılığını eşit hale getirmek esastır” (İslamoğlu ve Alınacak, 2019: 202). Bu nedenle araştırmada basit tesadüfi örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete katılım gösteren gönüllülerin İSG ve KKD’ye yönelik algılarını demografik özellikleri ile birlikte ölçecek sorular sorulmuş; devamında ise çalıştığı işyerindeki konumu, çalıştığı fabrikada ve sektörde ne kadar süre çalıştığı, iş kazası ve ramak kala olay yaşayıp yaşamadığını öğrenmek amacıyla ilgili sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise KKD uygulamalarında örgütsel ve bireysel değişkenlere yönelik çalışanların algı ve tutumlarını ölçmek amaçlı sorular sorulmuştur. Çalışanların KKD uygulamalarına yönelik algılarını ölçmek amaçlı sorular Beşer (2019) tarafından geliştirilen kişisel koruyucu donanım farkındalık anketinden faydalanılarak araştırmacılar tarafından ilgili alan yazının taranması ile seçilmiş ve geliştirilmiş, imalat sektörüne uyarlanmıştır.

B- Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Bursa ilinde yer alan, imalat sektörü bünyesinde faaliyet gösteren fabrikalar ve işletmeler oluşturmaktadır. Örneklem bu evren içerisinde belirlenmiştir. 2020 yılında İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası araştırmasına göre Bursa’da imalat sektöründe faaliyet gösteren kayıtlı 2.357 işletme bulunmaktadır (İŞKUR, 2020: 20). 2.357 işletmede çalışan sayısı ortalama 30 olarak varsayıldığında en az 70.710 kişi Bursa’da imalat sektöründe faaliyet gösteriyor anlamına gelmektedir. Rastlantısal olarak seçilen 15 farklı imalat işletmesinde işyeri büyüklüğüne bağlı olarak çalışan sayıları da değişiklik göstermektedir. Araştırmada rastlantısal olarak her işletmeden ortalama olarak 30 çalışan ile anket yapılmıştır. İstatistiksel çalışmalarda standart sapmanın 0,05 olarak belirlendiği veri analizinde tahmini örneklem büyüklüğünün 382 katılımcıdan oluşması uygun görülmüştür (Bayram, 2004: 67).

Örneklem seçimi yapılırken imalat sektörüne ait işkollarında bir ayırım yapılmamış basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Rastlantısal olarak seçilen 5 otomotiv, 3 plastik, 2 kauçuk ve 5 tekstil işletmesinde anket uygulaması yapılmıştır. Toplamda 4 farklı işkoluna sahip 15 işletme ziyaret edilmiştir. Çalışanlara 500 adet anket dağıtılmıştır. Anket uygulamasının amacı açıklanmış ve gönüllülük esasıyla dürüst bir şekilde katılım sağlanması rica edilmiştir. Dağıtılan 500 ankettan 445’i sağlıklı bir şekilde geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Bu nedenle ankete katılım oranı %89 olarak ölçülmüştür.

C- Verilerin Çözümü ve Değerlendirilmesi

Verilerin çözümlenmesinde ve analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Çalışanların demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik ifadelerin frekans ve dağılımları belirtilmiştir. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri tablolarda yer almaktadır. Ölçek araçlarının güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha katsayıları belirlenmiştir. Aynı zamanda ölçek araçlarının geçerlilik analizi için açıklayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Faktör yüklerinin belirlenmesinde varimax döndürmesinden faydalanılmıştır. Varimax döndürmesinin tercih edilmesinin amacı isimlendirilebilir ve yorumlanabilir faktörler elde etmektir. Ölçek araçlarının faktör analizine uygunluğu ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi ile homojenliği kontrol edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde korelasyon, bağımsız örneklem T testi ve Anova testi varyanslarından faydalanılmıştır. Faktör analizinde öncelikli olarak öz değeri (eigen value) 1 ve daha büyük olan faktörler önemli faktörler olarak alınmaktadır. Bu sınır değerinin seçilmesindeki koşul bir faktörün en azından varyansı 1.00 olan değişkenlerden biri ile eş değere sahip olmasının aranmasıdır. Buna göre faktör analizi eigen value değerleri Ek-3'te özetlenmektedir.

III- BULGULAR

A- Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin detaylı bilgiler Ek-1'de verilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %36,4'ü kadın, %63,6'sı erkektir. Araştırma içerisinde imalat sektöründe erkek çalışanların daha yoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir. İmalat sanayi içinde genellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işlerin varlığı sektörde erkek yoğun yapıda olmasını açıklayıcı niteliktedir. Araştırmaya katılanların çoğunlukla 26-35 yaş (%36,6) arasında ve büyük çoğunluğunun evli (%62,2) olduğu görülmektedir. Çalışanların neredeyse 1/3'ü lise mezunudur (%34,8). Meslek lisesi mezuniyetine sahip çalışanların %14,4'lük dilim ile düşük denilebilecek oranlarda seyretmesi imalat sektörü açısından dikkat çeker niteliktedir. Bu bulgunun nedeni meslek lisesi mezunlarının kalifikasyon düşüklüğü nedeniyle imalat sektöründe yeterince talep görmemesi ya da meslek lisesi mezunlarının başka alanlara, mesleklere yönelme veya üst öğretime devam etme şartı olabilir.

İşkolu dağılımları incelendiğinde araştırma içerisinde otomotiv işkolunun %43,8'lik dilim ile büyük oranda çalışana sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bursa ilinin otomotiv işkoluna ev sahipliği yapıyor olması; örneklem sayısı açısından da başarılı bir rol oynamasını sağlamıştır. Otomotiv işkolunu %23,6'lık oran ile tekstil işkolu, %21,6'lık oran ile plastik işkolu ve son işkolu olarak %11'lik dilim ile kauçuk işkolu takip etmektedir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun üretimde işçi olarak görev aldığı gözlemlenmiştir (%78,2). Çalışanların büyük çoğunluğu %47,4'lük oran ile 1-5 yıl aralığında aynı fabrikada çalışmaktadır. 6-15 yıl aralığında çalışanlar %29,4'lük oran oluşturmaktadır. Buna göre imalat sektöründe aynı fabrikada çalışma süreleri genel anlamda orta vadeli seyretmektedir. Sektörde personel devir oranlarının görece "düşük" olduğu söylenebilmektedir. Aynı fabrikada çalışma süresi ile sektörde bulunma süresine ait bulguların benzerlik gösterdiği saptanmıştır. Çalışanların %41,1'i sektörde 1-5 yıl arasında çalışmaktadır. %30,3'ü ise 6-15 yıl arasında sektörde bulunmaktadır. Araştırma içerisinde imalat sektöründe yer alan çalışanların %87,2'lik büyük çoğunluğunun daimî ve kadrolu çalışan olduğu gözlemlenmektedir. Taşeron işçi dilimi %10,3'lük oranda ve düşük olarak gözlemlenmiştir. İmalat sektöründe yer alan işletme ve fabrikalarda çalışanlar için kadrolu ve daimî çalışan olmak sendikal haklar açısından önem arz etmektedir. Araştırmada geçici işçi oranı %1,3,

yarım gün çalışan oranı %0,9 ve stajyer oranı %0,2 olarak seyretmiştir.

Ankete katılım gösteren çalışanların %71,5 oranında hiç iş kazası geçirmediği gözlemlenmiştir. 1 defa iş kazası geçiren çalışanlar toplam grubun %23,1'ini oluşturmakta ve neredeyse 3'te 1 oranda iş kazası yaşandığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır. 1'den fazla iş kazası yaşayan çalışanlar ise %5,4'lük oranda seyretmekte ve düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bu bulgulara göre çalışanların %28,5'inden en az bir kez iş kazası geçirdiği anlaşılmaktadır. Buna göre sektör çalışanlarının 1/3'üne yakınının iş kazası yaşadığı görülmektedir. Katılımcıların %69,2'lik büyük bir oranı hiç ramak kala olay yaşamadığını ifade etmiştir. Sektör içerisinde ramak kala olay dahi yaşamadan çalışanların olması İSG açısından sevindirici olarak yorumlanabilmektedir.

Bir defa ramak kala olay yaşayanların oranı %19,8, 1'den fazla ramak kala olay yaşayan çalışanların oranı ise %11'dir. Ramak kala olayı hiç yaşamayanların oranının sağlıklı, çalışanların bu konudaki bilincin zayıflığından kaynaklanabilmektedir. Zira sektörde iş kazası oranları bu derece yüksek ise, ramak kala olay oranları da yüksek olmalıdır.

Çalışanların büyük çoğunluğu işverenlerce İSG tedbirlerinin alındığını ve bu tedbirlere işverence uyulduğunu ifade etmiştir. İmalat sektöründe iş kazaları, yaralanmalar, ramak kala olaylar ve meslek hastalıklarının çok fazla seyretmesi nedeniyle işverenlerce İSG tedbirleri alınması ve bu tedbirlere uyulması çalışanlar açısından hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle %84,9'luk oranda çalışan perspektifinden üst yönetimin güvenliğe bağlılığına dönük olumlu düşünceler olduğunu söylemek mümkündür. Bu yüksek orandaki yönetimin güvenlik bağlılığı algısına rağmen iş kazalarının yüksek oranda seyretmesi (%28,5), çalışanların bireysel olarak zayıf güvenlik davranışları, başka bir ifadeyle zayıf güvenlik performanslarına bağlanabilmektedir.

İş kazası, yaralanma ya da meslek hastalığına maruz kalan çalışanların mağduriyetini gidermek amacı ile işverence maddi destekte bulunup bulunmadığı sorulduğunda birbirlerine yakın oranlarda evet-hayır yanıtı verildiği görülmüştür. Bunun nedeni araştırma içerisindeki 15 farklı fabrika ile birlikte 4 farklı işkoluna bu sorunun yöneltilmiş olmasıdır. Bu duruma göre işverenler İSG tedbirleri konusunda hassas davranıyorken mağdurlara maddi destek sağlama konusunda her işveren aynı hassasiyeti göstermiyor denilebilmektedir. Ancak %57,1 yüzde dilimindeki çalışanlar, işverenlerinin mağdurlara destek verdiğini ifade etmiştir. Bu konudaki bilgileri aşıkardır. Hayır cevabı veren çalışanların ise iş kazası, yaralanma ya da meslek hastalığı geçirmediği varsayıldığında bu konu ile ilgili bilgileri olmaması sebebi ile bu cevabı verdikleri de düşünülmelidir.

B- Araştırmanın Hipotezleri

Her bireyin KKD kullanımına yönelik algıları ve tutumları farklılık göstermektedir. Bunun sebepleri örgütsel değişkenler olabildiği gibi kişinin demografik özellikleri, iş kazaları ve KKD kullanımını algılama düzeyi, işletme ya da örgüt uygulamalarını algılama düzeyi, iş kazası ya da ramak kala olay yaşayıp yaşamama ve çalışanın kendi sağlık durumundan kaynaklı kişisel değişkenler de olabilmektedir.

Araştırmada hipotezleri ve faktörleri test etmek amacı ile araştırma deseni olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha çok sayıda değişken arasındaki değişimin varlığını ve/veya nedenselliğini belirlemeyi amaçlayan tarama modelidir. Araştırmada KKD'ler ile kullanımını etkileyen faktörler arasındaki değişim ile birlikte ilişki gözlenecek ve aralarındaki anlamlılık ölçülecektir. Faktörler arasındaki anlamlılık derecesini saptamak için korelasyon testi uygulanacaktır. Korelasyon testinin uygulanmasındaki amaç ise iki ya da daha fazla değişkenin birlikte anlamlı bir değişim gösterip göstermediğini sınamaktır.

Demografik değişkenler ile faktörlerin ilişkisi ikili değişkenler için bağımsız örneklem T testi ile, üç ve daha fazla olan değişkenler için anova testi (varyans analizi) ile analiz edilecektir. T testi ve anova testi değişkenler arasındaki anlamlılığı analiz etmek için kullanılmaktadır.

Araştırmanın problem cümlesi “İmalat sektöründe çalışanların KKD kullanımını hangi faktörler etkilemektedir?” şeklindedir. KKD uygulamalarını doğru algılayamayan çalışanların KKD kullanımının düşük olabileceği sonucu araştırmanın başlıca iddiasını oluşturmaktadır. KKD uygulamaları ve eğitimi ile birlikte çalışanların iş kazaları, yaralanmalar, ramak kala olaylar ve meslek hastalıklarına karşı bir farkındalık kazanmaları hedeflenmektedir. KKD uygulamalarının yanı sıra çalışanların KKD kullanımını etkileyen faktörler demografik özellikler, çalışanların kendi sağlık sebepleri, İSG uygulamalarını algılama düzeyleri, iş kazasına ya da ramak kala olaylara maruz kalması, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu örgütün maddi destekte bulunması ya da bulunmaması, KKD’lerin kalitesi ve ergonomisi olarak sıralanmaktadır.

Araştırma hipotezleri;

- Faktörler ile işkolu değişkeni arasında ilişki bulunmaktadır.
- Faktörler ile eğitim durumu değişkeni arasında ilişki bulunmaktadır.
- Faktörler ile kıdem değişkeni arasında ilişki bulunmaktadır.
- Faktörler ile çalışanların sağlık sebepleri değişkeni arasında ilişki bulunmaktadır.
- Faktörler ile iş kazası geçirme ve ramak kala olay geçirme değişkeni arasında ilişki bulunmaktadır.

Araştırmada hipotezleri ve faktörleri test etmek amacı ile araştırma deseni olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada KKD’ler ile kullanımını etkileyen faktörler arasındaki değişim ile birlikte ilişki gözlenecek ve aralarındaki anlamlılık ölçülecektir. Faktörler arasındaki anlamlılık derecesini saptamak için korelasyon testi uygulanacaktır. Korelasyon testinin uygulanmasındaki amaç ise iki ya da daha fazla değişkenin birlikte anlamlı bir değişim gösterip göstermediğini sınamaktır.

C- Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizinin uygunluğu KMO ve Barlett’s testi ile test edilmiş ve KMO değeri 0,852 olarak ortaya çıkmıştır. Bu değer örneklem büyüklüğünün yeterli olması anlamına gelmektedir. Barlett’s testi sonucu da anlamlı çıkmıştır (Sig:0,000 <0,05). “Öz değer (eigen value), her bir faktörün faktör yüklerinin kareleri toplamı, her bir faktör tarafından açıklanan varyansın oranının hesaplanmasında ve önemli faktör sayısına karar vermede kullanılan bir katsayıdır. Öz değer yükseldikçe, faktörün açıkladığı varyans da yükselir” (Tabachnick ve Fideli, 2001). Faktör analizinde öncelikli olarak öz değeri bir ve daha büyük olan faktörler önemli faktörler olarak alınmaktadır. Bu sınır değerinin seçilmesindeki koşul bir faktörün en azından varyansı 1.00 olan değişkenlerden biri ile eş değere sahip olmasının aranmasıdır. KMO ve Barlett’s testi sonucu ve hesaplanan faktör analizi öz değer sonuçlarına göre ortaya çıkan ölçeğin faktörleşmesine ilişkin dağılımı gösteren tablo Ek 2’de verilmiştir.

KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımını ölçen 4,5,6,7,8 ve 9 numaralı sorulardır. Çalışanlara işverenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD’lerin malzeme kalitesinin çalışanların sağlık durumuna etkileri bakımından ölçen 1,13,14,15,19 ve 20 numaralı sorulardır. Çalışanların KKD’lere ve iş kazalarına yönelik tutumlarını ölçen 21,22 ve 25 numaralı sorulardır. Örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanması 2 ve 3 numaralı sorular ile ölçülmüştür. Çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımını arasındaki ilişkiyi anlamlandırmak adına 16, 17 ve 18 numaralı sorular sorulmuştur.

KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımı arasındaki ilişki 11 ve 12 numaralı sorular ile ölçülmüştür. Araştırma soruları SPSS paket programı doğrultusunda 6 faktör altında incelenmiştir. Araştırmada yer alan 10, 23 ve 24 numaralı sorular düşük faktör yükleri nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

Araştırmada faktörlerin güvenilirlik analizinde sıklıkla kullanılan yöntem olan Cronbach's Alpha yöntemi tercih edilmiştir. Tablo 1'deki bulgulara göre tüm faktörler için (6) veri setinin güvenilir sonuçlar ürettiğini söylemek mümkündür. Bu bulgulara dayanarak çıkarımsal istatistiklere ve hipotez testleri aşamasına geçilmesine karar verilmiştir.

Tablo 1. Faktör Analizinin Güvenilirlik Sonuçları

Faktörler	Cronbach's Alpha
KKD uygulamalarına yönelik KKD kullanımı	,887
Sağlık kontrolleri yaptırılmasının algılanması ve KKD'lerin kalitesinin çalışanların sağlık durumuna etkileri	,802
KKD'lere ve iş kazalarına yönelik tutum	,802
Örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının algılanması	,648
Çalışanların kendi sağlık sebepleri	,690
KKD'lerin ergonomikliği	,774

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör başlıklarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonucuna Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Faktörler	N	Ortalama	Standart Sapma
KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı	445	4,44	,78
Çalışanlara iş verenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD'lerin malzeme kalitesi ve KKD'lerin çalışanların sağlık durumuna etkileri	445	3,9	,82
Çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları	445	2,05	1,04
Örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanma düzeyi	445	2,39	1,07
Çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı	445	2,67	,98
KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımı	445	2,99	1,19

Tablo 2'ye göre KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımının yüksek olduğu söylenebilmekte ve buna göre KKD uygulamaları çalışanları KKD kullanımı açısından olumlu olarak etkiliyor yorumu yapılabilmektedir. Çalışanlara işverenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının algılanması ve KKD kalitesinin çalışanların sağlık durumuna etkileri ile birlikte KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımının yüksek olduğu söylenebilmektedir. İş kazalarına yönelik algılar ile çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı tablo içerisinde orta düzeylerde olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmanın bu kısmında imalat sektörü çalışanlarının KKD kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin ilişkisini saptamak amacıyla Pearson Correlation/Korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanma düzeyi	KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı	Çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı	Çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları	KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımı
Örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanma düzeyi	Pearson	1	-,184**	,295**	,252**	,183**
	Correlation					
	Sig(2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı	Pearson	-,184**	1	-,154**	-,298**	-,035
	Correlation					
	Sig(2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,432
	N	445	445	445	445	445
Çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı	Pearson	,295**	-,154**	1	,491**	,300**
	Correlation					
	Sig(2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
Çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları	Pearson	,252**	-,298**	,491**	1	,280**
	Correlation					
	Sig(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımı	Pearson	,183**	-,035	,300**	,280**	1
	Correlation					
	Sig(2-tailed)	,000	,462	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445

** 0,0,1 anlamlılık düzeyi

Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanması ile çalışanların KKD kullanımı arasındaki sonuç-0,184 olarak çıkmıştır; negatif ve zayıf yönlü bir ilişkiden bahsedilebilmektedir. Çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD uygulamalarına yönelik KKD kullanımı arasındaki sonuç-0,154 olarak çıkmıştır; negatif ve zayıf yönlü bir ilişki söz konusudur. Çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları arasındaki ilişki 0,491 olarak çıkmış ve pozitif yönlü orta şiddette bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların iş kazalarına ve KKD'lere yönelik algıları ile KKD kullanımı arasındaki ilişki-0,298 olarak çıkması nedeniyle negatif yönlü ve zayıf bir ilişkiden söz edilebilmektedir. KKD'lerin ergonomikliği ile kullanımı arasındaki ilişki-0,035 olarak çıkmış ve anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Genel anlamda analiz sonucuna göre faktörler ilişki zayıf ilişkilidir. En yüksek ilişki çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları ile çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı arasında ortaya çıkmıştır. İlişki sonucu 0,491 olarak çıkan iki faktör arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu yorumu yapılabilmektedir.

D- Demografik Değişkenlere İlişkin Hipotezler

Faktör analizi ile ortaya çıkan 6 faktörün demografik değişkenler ile ilişkisi ve buna ait hipotezler bu başlık altında test edilecek ve açıklanacaktır. Öncelikle yaş değişkeni ile KKD algısı/kullanımı arasındaki anlamlılık ilişkisi anova testi ile analiz edilmiştir. Yaş değişkeni kategorilere ayrılarak iki yönlü test edilmiştir. Analiz sonucunda yaş değişkeni ile faktörler arasındaki anlamlılık değerleri

0,05 değerinden büyük olması nedeniyle herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İşkolu değişkeni ile çalışanların KKD kullanımı arasındaki anlamlılık düzeyi $0,032 < 0,05$ olması nedeni ile aralarında anlamlı farklılıktan söz edilebilmektedir. Çalışanlara sağlık kontrollerinin yaptırılmasının algılanması ve KKD'lerin kalitesinin çalışanların sağlık durumuna etkileri arasındaki anlamlılık düzeyi $0,013 < 0,05$ olması nedeni ile aralarında anlamlı farklılıktan söz edilebilmektedir. İşkolu değişkeni ile çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları arasındaki anlamlılık düzeyi $0,001 < 0,05$ olması nedeniyle anlamlı farklılık gözlemlenmektedir. İşkolu değişkeni ile örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanması arasındaki anlamlılık düzeyi $0,376 > 0,05$ olarak ortaya çıkması nedeni ile anlamlı farklılıktan söz edilememektedir. İşkolu değişkeni ile çalışanların sağlık sebepleri nedeniyle KKD kullanımı arasındaki anlamlılık düzeyi $0,03 < 0,05$ olarak gözlemlenmesi nedeni ile aralarında anlamlı farklılık gözlemlenmektedir. İşkolu değişkeni ile KKD'lerin ergonomikliği arasındaki anlamlılık düzeyinin $0,171 > 0,05$ olması nedeni ile aralarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Buna dayanarak KKD kullanımı ile ilgili tüm faktörler ile işkolu arasında anlamlı bir ilişki söz edilebilmektedir.

Elde edilen anlamlı farkın kaynağının belirlenmesi için işkolu değişkeni ile faktörler arasındaki değişim genel anlamda homojenlik göstermediği için Games-Howell yöntemi ile post-hoc test değerlendirmesi yapılmıştır. Games-Howell çoklu karşılaştırma testleri incelendiğinde $\text{sig} < 0,05$ değerlerinin KKD kullanımı ile işkolu değişkeni arasındaki anlamlı farklılık oluşturduğu gözlemlenmektedir. Bu değerlere göre KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımında tekstil işkoluna göre değerlendirildiğinde plastik işkolu, plastik işkoluna göre değerlendirildiğinde ise diğer işkolları arasında tekstil işkolu anlamlı farklılık sergilemektedir. Bulgulara göre KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımında plastik ve tekstil işkolu anlamlı farklılık sergilemektedir. Bulgular neticesinde plastik ve tekstil işkollarındaki KKD uygulamaları otomotiv ve kauçuk işkolları ile kıyaslandığında anlamlı farklılık ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algılarına bakıldığında tekstil işkolu değerlendirildiğinde diğer işkolları arasında plastik ve kauçuk işkolunda anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Plastik işkolu değerlendirildiğinde diğer işkolları arasında tekstil işkolu çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları faktöründe anlamlı farklılık sergilemektedir. Aynı faktör için kauçuk işkolu incelendiğinde diğer işkolları arasında tekstil işkolu anlamlı farklılık sergilemektedir. Aynı faktör içinse otomotiv işkolu anlamlı bir farklılık sergilememektedir. Bulgulara göre çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları tekstil, plastik ve kauçuk işkolları için anlamlı bir farklılık sergilemekte ve KKD kullanımını etkilemektedir.

Çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı incelendiğinde işkolları arasında genel olarak anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. İlgili faktör için tekstil işkolu bulguları incelendiğinde diğer işkolları arasında plastik ve kauçuk işkolları arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. İlgili faktör için plastik işkolu bulguları incelendiğinde diğer işkolları arasında tekstil ve otomotiv işkollarında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Kauçuk işkolu incelendiğinde ise diğer işkolları arasında tekstil ve otomotiv işkollarında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Otomotiv işkolu incelendiğinde ise diğer işkolları arasında plastik ve kauçuk işkollarında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Bunun neticesinde; işkolları ile çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı faktörü arasında anlamlı farklılık gözlemlenmekte ve KKD kullanımını etkilediği yönündedir.

Çalışanlara işverenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD'lerin malzeme kalitesi ve KKD'lerin çalışanların sağlık durumuna etkileri faktörü içinse çoklu karşılaştırma testlerinden Gabriel yöntemi kullanılmıştır. Çalışanlara işverenler tarafından

sağlık kontrolleri yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD'lerin malzeme kalitesi ve KKD'lerin çalışanların sağlık durumuna etkileri ile plastik işkolu değerlendirildiğinde diğer işkolları arasında otomotiv işkolu anlamlı farklılık sergilemektedir. Faktör için otomotiv işkolu değerlendirildiğinde ise diğer işkolları arasında plastik işkolu anlamlı farklılık sergilemektedir. Tüm işkolları arasında çalışanlara işverenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD'lerin malzeme kalitesi ve KKD'lerin çalışanların sağlık durumuna etkileri ile otomotiv ve plastik işkolu arasında anlamlı farklılık gözlemlenmektedir.

Cinsiyet değişkeni ile faktörlerin KKD algısı/kullanımı arasında ilişkinin varlığı incelendiğinde, cinsiyet değişkeni ile faktörler arasındaki anlamlılık değerlerinin tümünün 0,05'ten büyük olduğu görülmüştür; cinsiyet ile KKD algısı/kullanımı arasında bir ilişkinin varlığından söz edilememektedir.

Eğitim durumu değişkenine ilişkin çalışanların yanıtları ile faktörler arasında anlamlı fark olup olmadığı anova testi ile analiz edilmiştir. Bulgular eğitim durumu ile örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanma düzeyi değerinin $0,491 > 0,05$ olması nedeniyle anlamlı farklılık sergilememiştir. Çıkan bulgulara göre eğitim durumu değişkeni ile faktörler arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda eğitim durumu değişkeninin çalışanların KKD kullanımını etkilediği yorumu yapılabilmektedir.

Eğitim durumu değişkeni ile faktörler arasında homojen dağılım olmaması nedeni ile çoklu karşılaştırma testlerinde Games-Howell yöntemi tercih edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı faktörüne ilişkin eğitim durumu değişkenine bakıldığında ilköğretim mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumuna ilişkin değişkenler karşılaştırıldığında lisans mezuniyetine ilişkin çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Lise mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumuna ilişkin değişkenler karşılaştırıldığında ön lisans ve lisans mezuniyetine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Meslek lisesi mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumuna ilişkin değişkenler karşılaştırıldığında lisans mezuniyetine ilişkin çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Ön lisans mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumuna ilişkin değişkenler karşılaştırıldığında lise mezuniyetine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Lisans mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumuna ilişkin değişkenler karşılaştırıldığında ilköğretim, lise ve meslek lisesi mezuniyetine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmektedir. Lisansüstü eğitim seviyesi ve diğer eğitim durumuna ilişkin değerler arasında anlamlı farklılık gözlemlenmemektedir. Tüm bulgular ışığında KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlemlenmektedir.

Çalışanlara işverenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD'lerin malzeme kalitesi ve KKD'lerin çalışanların sağlık durumuna etkileri ile eğitim durumu değişkeni karşılaştırıldığında anova testinde anlamlı farklılık gözlemlenmekte iken post-hoc analizi sonucuna göre anlamlı farklılık gözlemlenmemektedir. Bu nedenle çoklu karşılaştırma testleri değişkenler arasındaki anlamlı farklılığı gözlemlenmek için önem arz etmektedir.

Çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları faktörü ile eğitim durumu değişkeni karşılaştırıldığında ilköğretim mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında lisans ve doktora mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Lise mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında lisans ve doktora mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Meslek lisesi mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında doktora mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ön lisans mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında doktora mezuniyetine

sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Lisans mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında ilköğretim, lise ve doktora mezuniyetine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yüksek lisans eğitim durumuna sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumuna sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Doktora eğitimine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında ilköğretim, lise, meslek lisesi ve lisans eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık gözlemlenmektedir. Tüm bulgular bir arada gözlemlendiğinde çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlemlenmektedir. Anova testi ile ortaya çıkan bu sonuç Games-Howell testi ile de kanıtlanmıştır.

Çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı ile eğitim durumu değişkenlerinden ilköğretim mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumları arasından lisans eğitim durumuna sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Lise mezuniyetine sahip diğer eğitim durumları arasından lisans eğitim durumuna sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Meslek lisesi mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumuna sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Ön lisans mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumları arasından lisans eğitim durumuna sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Lisans mezuniyetine sahip çalışanlar ile diğer eğitim durumları arasından ilköğretim, lise ve ön lisans eğitim durumuna sahip çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemektedir. Bunun nedeni lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanların üretimde fiilen çalışmaması ve KKD kullanmaması olabilmektedir. KKD kullanmadığı için çalışan kendi sağlık sebeplerini KKD kullanmamak için öne sürmemektedir. Anova testi ile ortaya çıkan bu sonuç Games-Howell testi ile de kanıtlanmıştır.

KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımı faktörü homojen bir dağılım sergilememesi nedeniyle post-hoc test yöntemlerinden Gabriel ile analiz edilmiştir. KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımı ile eğitim durumu değişkenlerinden ilköğretim mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında lisans mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Lise mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında lisans mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Meslek lisesi mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında lisans mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Meslek lisesi mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Lisans mezunu çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında ilköğretim, lise ve meslek lisesi mezunu çalışanlar arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Lisansüstü mezun çalışanlar ile diğer eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Bunun nedeni lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanların üretimde fiilen yer almaması daha çok yönetici pozisyonlarında yer alması olabilmektedir.

Medeni hâl değişkeni ile faktörler arasındaki anlamlılık değerleri incelendiğinde bulgular arasında farklılık gözlemlenmiştir. Medeni hâl değişkeni ile KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı arasındaki değer $0,041 < 0,05$ olması sebebiyle aralarında anlamlı farklılık olduğu söylenebilmektedir. Medeni hâl değişkeni ile sağlık kontrollerinin yaptırılmasının algılanması ve KKD'lerin kalitesinin çalışan sağlığına etkisi arasındaki değer $0,021 < 0,05$ olması nedeniyle aralarında anlamlı farklılıktan bahsedilmektedir. Kalan faktör değerlerinin $\text{sig}(p) > 0,05$ olması nedeniyle aralarında anlamlı farklılıklardan bahsedilememektedir. Medeni hâl değişkeni ile KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı arasındaki anlamlı farklılık çalışanların aile birliğine sahip olmaları şeklinde yorumlanabilmektedir. Çocuk sahibi olan ya da bir eşe sahip çalışanların hayati önem arz eden KKD'leri kullanmayı tercih etmesi olağan ve beklenen bir durumdur.

Aynı fabrikada çalışma süresi ile KKD kullanımı arasındaki bireysel ve örgütsel faktörlere bakıldığında tüm değerlerin $\text{sig}(p) > 0,05$ çıkması nedeniyle aralarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Diğer taraftan bu çalışmadan farklı olarak Burke ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan araştırmada kıdemi ve iş ile ilgili bilgi ve becerileri yüksek olan çalışanların beklenen KKD kullanımının düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırma bulgularına dayanarak kıdemi yüksek olan çalışanların KKD kullanımı konusunda dikkat eksikliği kaynaklı körlük ve aşırı özgüven sergilemedikleri şeklinde yorumlanabilmektedir.

İş kazası geçirme değişkeni ile KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı arasındaki homojenlik dağılımı $0,023 < 0,05$ olması nedeniyle homojen dağılımdan söz edilememektedir. İş kazası geçirme değişkeni ile çalışanlara sağlık kontrollerinin yaptırılmasının algılanması ve KKD'lerin kalitesinin çalışan sağlığına etkisi arasındaki dağılımın $0,018 < 0,05$ olması nedeniyle homojen dağılımdan söz edilememektedir. İş kazası geçirme değişkeni ile diğer kalan faktörler arasındaki dağılımın $\text{sig}(p) > 0,05$ olması nedeniyle homojen dağılım söz konusudur. İş kazası geçirme değişkeni ile çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı arasındaki değer $0,304 > 0,05$ olması nedeni ile anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. İş kazası geçirme değişkeni ile KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımı arasındaki değer $0,663 > 0,05$ olması nedeniyle anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Kalan diğer faktörler ile iş kazası geçirme değişkeni arasındaki değerlerin $\text{sig}(p) > 0,05$ olması nedeniyle anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanın iş kazası geçirmesi KKD kullanımını etkilemektedir yorumu yapılabilmektedir. Benzer şekilde iş kazasına maruz kalan bir çalışanın iş kazalarına yönelik algılarında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir ve bu nedenle de diğer çalışanlara göre daha temkinli olduğu yorumu yapılabilmektedir. İş kazası geçirme değişkeni ile faktör arasında homojen dağılım olmaması nedeniyle çoklu karşılaştırma testlerinde Games-Howell yöntemi tercih edilmiştir. İş kazası geçirme değişkeni ile KKD uygulamalarına yönelik anova testinde anlamlı bir farklılık olduğunu gözlemlenirken Games-Howell testine göre; iş kazası geçirme değişkeni ile çalışanların KKD kullanımı arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemektedir. Çalışanlara işverenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD'lerin malzeme kalitesi ve çalışanların sağlık durumuna etkileri ile iş kazası geçirme değişkenlerinden hiç iş kazası geçirmeme değişkeni ile bir defa iş kazası geçirme değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre çalışanların iş kazası geçirme durumu ile birlikte KKD kalitesinden dolayı kullanım durumu birbirlerini etkileyen faktörlerdir. Buna dayanarak iş kazası geçiren bir çalışan KKD malzemesi kalitesiz ve sağlığına etki etse dahi iş kazasına bir daha maruz kalmamak adına kullanmayı tercih ediyor yorumu yapılabilmektedir.

Çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları faktörü ile iş kazası geçirme değişkeni arasında homojen dağılım söz konusudur. Bu nedenle post-hoc test yöntemlerinden Gabriel ile test edilmesi uygun görülmüştür. İlgili teste göre çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları ile bir defa iş kazası geçiren çalışanlar ile hiç iş kazası geçirmeyen çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İlgili test sonucuna göre bir defa iş kazasına maruz kalan çalışanların iş kazalarına yönelik algıları ile hiç iş kazası geçirmeyen çalışanların iş kazalarına yönelik algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Buna istinaden çalışanların iş kazasına maruz kalması iş kazasına yönelik bilinçlerini artırıyor yorumu yapılabilmektedir.

Örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanma düzeyinin test edilmesinde hiç iş kazası geçirmeyen çalışanlar ile bir defa iş kazası geçirenler ve birden fazla iş kazası geçiren çalışanlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bir defa iş kazası geçiren çalışanlar ile hiç iş kazası geçirmeyen çalışanlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Birden fazla iş kazası geçiren çalışan ile hiç iş kazası geçirmeyen çalışan arasında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulgulara göre iş kazası geçiren bir çalışan ile iş kazası geçirmeyen çalışanların

uygulamaları algılamaları arasında anlamlı farklılık olduğu kanıtlanmıştır. İş kazasına maruz kalma durumu örgütlerdeki iş kazalarına yönelik uygulamaların çalışanlar tarafından algılanmasında önemli bir etken olarak göze çarpmaktadır. Çalışanların başlarına bir maruziyet geldiğinde konu ile ilgili algılarında ve tutumlarında artış söz konusudur.

Anova testi sonucuna göre ramak kala olay yaşama değişkeni ile KKD uygulamalarına yönelik çalışanların KKD kullanımı ile arasındaki değer $0,118 > 0,05$ olması nedeniyle anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ramak kala değişkeni ile çalışanlara sağlık kontrollerinin yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD'lerin kalitesinin sağlık durumuna etkisi arasındaki değer $0,006 < 0,05$ olması nedeniyle anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ramak kala olay yaşama değişkeni ile çalışanların KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları arasındaki anlamlılık düzeyinin $0,668 > 0,05$ olması nedeniyle aralarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ramak kala değişkeni ile örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının algılanması $0,00 < 0,05$ olması nedeniyle aralarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ramak kala olay yaşama değişkeni ile çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımı arasındaki anlamlılık düzeyinin $0,205 > 0,05$ olması nedeniyle aralarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ramak kala olay yaşama değişkeni ile KKD'lerin ergonomikliği arasındaki anlamlılık düzeyinin $0,156 > 0,05$ olması nedeniyle aralarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bulgulara göre çalışanlar üzerinde ramak kala olay yaşama iş kazasına maruz kalmaya nazaran daha az etki bıraktığı yorumu yapılabilmektedir.

Çalışanlara işverenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının çalışan tarafından algılanması ve KKD'lerin malzeme kalitesi ve KKD'lerin çalışanların sağlık durumuna etkileri faktörü ile hiç ramak kala olay yaşamayan çalışan ile bir defa ramak kala olay yaşayan çalışan arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örgütlerin iş kazalarına yönelik uygulamalarının çalışan tarafından algılanma düzeyi faktörü ile ramak kala olay geçirme değişkeni arasındaki anlamlı farklılık birden fazla ramak kala olay geçiren çalışanlar ile hiç ramak kala olay yaşamayan çalışanlar arasındadır. Bulguya göre birden fazla ramak kala olay yaşayan çalışanlar ile hiç ramak kala olay yaşamayan çalışanlar arasında iş kazalarına yönelik uygulamaların algılanması arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Birden fazla ramak kala olay yaşayan çalışan hiç ramak kala olay yaşamayan bir çalışana göre daha temkinli davranış sergileyebilmektedir.

SONUÇ

KKD kullanımının birey üzerinde hayati önem taşıdığı düşünüldüğünde çalışma hayatı içerisinde günün büyük bir bölümünü işyerinde geçiren çalışanlar açısından değerlendirilmesi ve sağlık, kalite, iş kazası ve ramak kala olaylar bakımından araştırılması son derece önemlidir. KKD kullanımı; çalışan iş kazası, meslek hastalığı, yaralanmalar ve ramak kala olaylardan korumakta ve daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde iş görmesini sağlamaktadır. Araştırma konusu seçilirken sektör değerlendirmelerinde imalat sektörü iş kazalarının, ramak kala olayların, yaralanmaların ve meslek hastalıklarının sıklıkla ortaya çıktığı sektör olarak gözlemlenmiştir. İmalat sektörü iş bulmakta zorlanan, beden gücüne dayalı işlerde çalışmayı tercih eden ve eğitim seviyesi başka işlerde çalışmasına el vermeyen kişiler tarafından daha çok tercih edilen bir sektördür.

Araştırma bulgularına göre sektör çalışanlarının 1/3'üne yakının iş kazası yaşadığı görülmektedir. Bu oran sektör açısından son derece yüksektir. Bu oranın düşürülmesi için iyileştirme elzemdir. Oranın yüksekliği, araştırmamızın önemini ortaya koymaktadır. Ramak kala olay yaşama oranı, iş kazası yaşama oranına göre daha düşük çıkmıştır. Ankete katılım gösteren çalışanların büyük çoğunluğu işverenlerce İSG tedbirlerinin alındığını ve bu tedbirlere işverence uyulduğunu ifade etmiştir. İmalat sektöründe iş kazaları, yaralanmalar, ramak kala olaylar ve meslek hastalıklarının

çok fazla seyretmesi nedeniyle işverenlerce İSG tedbirleri alınması ve bu tedbirlere uyulması çalışanlar açısından hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle %84,9'luk oranda çalışan perspektifinden üst yönetimin güvenliğe bağlılığına dönük olumlu düşünceler olduğunu söylemek mümkündür. Bu yüksek orandaki yönetimin güvenlik bağlılığı algısına rağmen iş kazalarının yüksek oranda seyretmesi (%28,5), çalışanların bireysel olarak zayıf güvenlik davranışları bir diğer ifadeyle zayıf güvenlik performanslarına bağlanabilmektedir. Dolayısıyla KKD kullanımının çalışanın güvenli davranışının bir parçası olduğundan, araştırmamızın güvenlik performansını iyileştirmeye anlamlı bir katkı sağladığı söylenebilmektedir.

Faktör analizi ile birlikte ortalama ve standart sapma değerlerine bakıldığında faktörler içerisinde “KKD uygulamaları çalışanların KKD kullanımını olumlu olarak etkiliyor” yorumu yapılabilmektedir. Çalışanlara işverenler tarafından sağlık kontrolleri yaptırılmasının algılanması ve KKD kalitesinin çalışanların sağlık durumuna etkileri ile birlikte KKD'lerin ergonomikliği ve kullanımının yüksek olduğu söylenebilmektedir. İş kazalarına yönelik algılar ile çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD kullanımının orta düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda çıkan bulgulara göre imalat sektöründe çalışanların KKD kullanımı ile bireysel ve örgütsel faktörler değerlendirildiğinde bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Faktörler arasındaki en kuvvetli ilişki çalışanların kendi sağlık sebepleri ile KKD'lere ve iş kazalarına yönelik algıları olmuştur.

KKD'ler çalışanları iş kazasından, yaralanmalardan, meslek hastalıklarından ve ramak kala olaylardan korumaya yarayan hayati öneme sahip ekipmanlar ve aksesuarlarından meydana gelmektedir. Çıkan bulgular neticesinde İSG öneminin artırılması, KKD kullanımının farkındalığının çalışanlarca oluşturulması örgüte ve devlete düşen görev ve sorumluluklar arasında yer almaktadır. İşveren çalışana ücretsiz şekilde, iş organizasyonuna ve çalışma ortamına uygun KKD temin etmekle, çalışan ise bu KKD'leri kullanmakla yükümlüdür. Devlet İSG ve KKD konusunda kanun ve yönetmelik çıkarmakla sorumlu ve işverenleri denetlemekle yükümlüdür. Bu nedenle İSG ile birlikte KKD'ler de üçlü bir sorumluluk çerçevesi içerisinde yer almaktadır. Çalışanlara KKD farkındalığı kazandırmak işveren ve işletme yönetiminin sorumluluğundadır.

Bulgular neticesinde eğitim durumunun KKD kullanımı ile arasında oldukça yüksek düzeyde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu nedenle işverenler çalışanlarını iş kazalarından, meslek hastalıklarından, ramak kala olaylardan ve yaralanmalardan korumak adına İSG eğitimini kanunda olduğu gibi rutin bir şekilde gerçekleştirmeli ve uygun iş için uygun personel temin etmelidir. Benzer şekilde KKD eğitimi kesinlikle uygulamalı olarak çalışanlara verilmelidir. Uygulamalı KKD eğitimi ile birlikte çalışanlar hangi risklerle karşılaşabileceklerini algılayabilir, meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı daha duyarlı hale getirebilmektedir. KKD eğitimi ile birlikte çalışanlar KKD'lerin ergonomikliğini test etme fırsatı yakalayabileceklerinden ötürü “ergonomik olmayan KKD” bahanesini işverene ya da çalışan temsilcisine sunamayacaktır. Aynı şekilde KKD'lerin çalışanların beden ölçüsüne uygunluğu da ilgili eğitim ile birlikte hemen tespit edilebilecektir.

Eğitim durumu daha yüksek, görev ve sorumluluklarını daha iyi bilen personeller işyeri içerisinde temin edilmeli, personel arayışları iş organizasyonuna ve çalışma ortamına uygun olmalıdır. Kalifiye bir personel iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda daha bilinçli olduğundan ramak kala olaylar, iş kazaları, meslek hastalıkları ve yaralanmalar önemli ölçüde işletme ve örgüt içerisinde azalma eğilimi gösterecektir.

Bu araştırma konusundan ya da benzer konudan ilerleyecek başka araştırmacılar için güvenlik kültürünün davranışsal temellerini ve bu davranışsal temellerin göstergelerini araştırmanın ve

incelemenin yararlı olacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucundan da ortaya çıktığı üzere sağlık, eğitim durumu, işkolu, KKD'lerin ergonomikliği, işveren tarafından İSG tedbirlerine uyulması, çalışanların işyerindeki görevleri, çalışanın iş kazası ve ramak kala olay yaşaması KKD kullanımını etkilemektedir. Araştırma bulgularına göre çalışanların KKD kullanımını etkilemesinde örgütsel faktörlerin daha büyük payı bulunmaktadır. Bireysel faktörler neticesinde çalışanların kişisel özelliklerini davranış grupları altında incelemek, işletmeler ve devlet açısından İSG önlemlerini ve KKD farkındalığını oluşturmak için önemli bir adım olarak ortaya çıkmaktadır. Davranış gruplarını faktör olarak analiz etmek ve ortaya çıkan faktörlerin işkolları ile entegre hale getirilmesi alana katkı sağlayacaktır. Sektör içerisinde birden fazla işkolu olması nedeni ile sonuçlar fabrika bazında ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle sektör yerine bir işkolunun tercih edilmesi daha açıklayıcı bir çalışma olmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Açıklan, C. (2005). Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(1). 133-154.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. 1. Basım. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Beşer, F. (2019). İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı. *İş Kazaları Etkilerinin En Az İndirgenmesinde Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanma Yeterliliklerinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Burke, M., Sarpy, S. A., Tesluk, P. A. ve Smith-Crowe, K. (2002). General Safety Performance: A Test of a Grounded Theoretical Model. *Personnel Psychology*. (55). 429-457.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. (32). 470-483.
- Çetin, S. ve Beğik, V. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sürdürülebilir Kişisel Koruyucu Donanım Politikalarının Uygulanması. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*. 13(1). 202-211.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Emek ve Toplum Dergisi*. 5(11).106-129.
- Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2008). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23(2). 173-191.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 61-75.
- İslamoğlu A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2021). *İstatistik Yıllıkları*. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari]. (Erişim: 19 Aralık 2021).
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021). *İmalat Sanayii Göstergeleri*. [<https://www.sbb.gov.tr/imalat-sanayii-gostergeleri/>]. (Erişim: 11 Aralık 2021).
- Kartalkanat, E. (2016). *İş Güvenliği*. Gazi Üniversitesi, Mayıs İş Güvenliği Semineri.
- Sapbamrer, R. ve Thammachai, A. (2020). Factors Affecting Use of Personal Protective Equipment and Pesticide Safety Practices: A Systematic Review. *Environmental Research*. (185). 1-23.
- Şen, M., Dursun, S. ve Murat, G. (2018). Türkiye’de İş Kazaları: Avrupa Birliği Ülkeleri Bağlamında Bir Değerlendirme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 9(16). 1167-1190.

Tam, V.W.T., Fung ve W.H. (2008). A Study of Knowledge, Awareness, Practice and Recommendations Among Hong Kong Construction Workers on Using Personal Respiratory Protective Equipment At Risk. *The Open Construction And Building Technology Journal*. 2(1). 69-81.

Türkiye İş Kurumu (2021). 2020 İşgücü Piyasası Araştırması İmalat Sektörü Raporu. [<https://media.iskur.gov.tr/45570/turkiye.pdf>]. (Erişim: 20 Ocak 2022).

EKLER

Ek 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	Frekans	%	Yaş Grubu	Frekans	%
Kadın	162	36,4	18 yaş ve altı	1	0,2
Erkek	283	63,6	19-25	81	18,2
Toplam	445	100	26-35	163	36,6
			36-45	128	28,8
Medeni Durum	Frekans	%	46-55	66	14,8
Evli	277	62,2	56 yaş ve üzeri	6	1,3
Bekar	168	37,8	Toplam	445	100
Toplam	445	100			
Eğitim Durumu	Frekans	%	Çocuk Sayısı	Frekans	%
İlköğretim	115	25,8	Yok	180	40,4
Lise	155	34,8	1-2	226	50,8
Meslek Lisesi	64	14,4	3-4	36	8,1
Ön Lisans	43	9,7	5 ve üzeri	3	0,7
Lisans	59	13,3	Toplam	445	100
Yüksek Lisans	7	1,6			
Doktora	2	0,4	İşkolu	Frekans	%
Toplam	445	100	Tekstil	105	23,6
			Plastik	96	21,6
Görev Dağılımları	Frekans	%	Kauçuk	49	11
Üretimde İşçi	348	78,2	Otomotiv	195	43,8
Üretimde Bölüm Şefi	29	6,5	Toplam	445	100
Ofis Personeli	44	9,9			
Orta Düzey Yönetici	21	4,7	İşyerinde Çalışma Yılı	Frekans	%
Üst Düzey Yönetici	3	0,7	1 yıldan az	64	14,4
Toplam	445	100	1-5 yıl arası	211	47,47
			6-15 yıl arası	131	29,4
			16 yıl ve daha fazla	39	8,8
			Toplam	445	100
Sektörde Çalışma Süresi	Frekans	%	İş Sözleşme Türüne Göre	Frekans	%
1 yıldan az	36	8,1	Taşeron İşçi	46	10,3
1-5 yıl arası	183	41,1	Daimi/ Kadrolu İşçi	388	87,2
6-15 yıl arası	135	30,3	Geçici İşçi	6	1,3
16 yıl ve daha fazla	91	20,4	Yarım Gün/Part Time İşçi	4	0,9
Toplam	445	100	Stajyer	1	0,2
			Toplam	445	100

Ek 2. Faktör Analizi Sonucu

Rotated Component Matrix						
Çalışılan pozisyon ile ilgili mutlaka İSG eğitimleri alınması gerekir.	,887					
Güvenlik talimatlarına uyularak, KKD kullanılması çalışma ilkesi haline getirilmelidir.	,841					
KKD kullanmanın iş kazalarını önlemede etkin bir yöntem olduğu düşünülmelidir.	,832					
Çalışanlara fabrikada işe başladıkları ilk gün İSG eğitiminin verilmesi iş kazalarını azaltır.	,790					
İşveren tarafından gerekli KKD'ler temin edilir.	,674					
KKD kullanımı işveren ve/veya üst yönetim tarafından denetlenmektedir.	,485					
Kullanılan KKD'ler ek bir hasara sebebiyet vermeyecek şekilde tasarlanmıştır.		,768				
Fabrikamızdaki KKD'ler CE belgeli, garantili, kaliteli malzemeden üretilmiştir ve kılavuzları Türkçe'dir.		,746				
Fabrikamızda iş kazası ile meslek hastalıkları bildirim formları kullanılmaktadır.		,699				
Fabrikamız çalışırken rahatsızlık verici herhangi bir sağlık probleminin olup olmadığını düzenli aralıklarla kontrol eder.		,699				
Kullanılan KKD'ler her çalışanın vücut ölçülerine göre yapılır/temin edilir.		,622				
İşveren tarafından çalışanların sağlık ve güvenlik ile ilgili endişeleri dikkate alınır.		,451				
Çalışırken KKD kullanılmayabilir.			,794			
Yapılan iş zaten alışkın olunan bir iştir. O nedenle İSG eğitimi ve KKD'lerin verilmesi gereksizdir.			,781			
KKD'ler işe engel olduğu için kullanılmaz.			,682			
Çalışma sırasında kaza ile karşılaşılabilir. Kazalar ne olursa olsun engellenemez.						
Ramak kala olaylar yönetim tarafından önemsenmez.				,780		
İşverenler İSG ile ilgili yaklaşımları bakımından sadece işin hızlı ve ucuz bir şekilde yapılması ile ilgilenir.				,707		
KKD'ler İSG eğitimi almadan da etkin olarak kullanılır.						
Toz maskesi takıldığında nefes zorluğu yaşattığı için kullanılması tercih edilmez.					,858	
Kullanılan kulaklıklar, kulakları rahatsız ettiği ve/veya duymaya engel olduğu için genellikle kullanılmaz.					,775	
Kullanılan KKD'ler vücutta alerjiye sebep olmaktadır.					,425	
KKD'ler ergonomik olmadığı için kullanılamaz.						,877
KKD'lerin kullanılmamasının nedeni koruyucuların işlevsel olmayışından kaynaklanır.						,863
KKD kullanmaya yönelik ödül/ceza uygulamaları daha çok kullanılmasına teşvik eder.						

Ek 3. Öz Değer (Eigen Value) Tablosu

Soru Numarası	Açıklanan Toplam Varyans								
	İlk Özdeğerler			Kare Yüklemelerin Çıkarma			Kare Yüklemelerin Döndürme		
	Toplam	Varyans Yüzdeleri	Kümülatif Yüzdeleri	Toplam	Varyans Yüzdeleri	Kümülatif Yüzdeleri	Toplam	Varyans Yüzdeleri	Kümülatif Yüzdeleri
1	6,112	24,45	24,45	5,478	21,912	21,912	3,582	14,326	14,326
2	3,326	13,304	37,754	2,853	11,413	33,325	2,964	11,857	26,183
3	2,156	8,625	46,379	1,913	7,652	40,977	2,199	8,795	34,979
4	1,421	5,685	52,065	1,001	4,003	44,98	1,366	5,462	40,441
5	1,291	5,163	57,227	0,689	2,757	47,738	1,341	5,364	45,804
6	1,091	4,365	61,592	0,724	2,896	50,634	1,207	4,83	50,634
7	1,017	4,066	65,658						
8	0,85	3,401	69,059						
9	0,784	3,136	72,195						
10	0,742	2,97	75,165						
11	0,663	2,654	77,818						
12	0,644	2,575	80,393						
13	0,592	2,367	82,76						
14	0,555	2,221	84,981						
15	0,531	2,123	87,103						
16	0,471	1,882	88,986						
17	0,445	1,78	90,766						
18	0,399	1,596	92,362						
19	0,35	1,398	93,76						
20	0,327	1,309	95,069						
21	0,315	1,259	96,328						
22	0,282	1,128	97,456						
23	0,251	1,005	98,461						
24	0,225	0,9	99,362						
25	0,16	0,638	100						

SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayınlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu, 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.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. Dergide "yargı kararı incelemeleri"ne yer verilebilir.
9. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

SGD YAYIN ETİĞİ

SGD (Sosyal Güvenlik Dergisi) yayın süreçlerinde, bilimsel bilginin uygun araştırma yöntemleriyle ve tarafsız biçimde üretilmesi ve paylaşılması ilkesi esastır.

SGD'de yayın süreçleri ile ilgili olan tüm tarafların (yazarlar, araştırmacılar, hakemler, editörler ve yayıncı) etik ilkelere yönelik evrensel standartlara uyması önem taşımaktadır. Dergi yayın etiği kapsamında tüm paydaşların Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından yayınlanan açık erişim rehberlerindeki genel ve özel etik kurallara ve sorumluluklara dikkat etmesi gerekmektedir.

Yazarlar değerlendirme için gönderdikleri yayınlar için eğer **gerekiyorsa** etik kurul onayı almış olmalıdır. Hakem değerlendirmesinden geçen yazılar için yayınlanmadan önce **ETİK KURUL ONAY BELGESİ** talep edilir. Bu belgeleri sunamayanların yazıları **YAYIMLANMAZ**.

Ayrıca TR Dizin ölçütlerinin etik kurallarla ilgili maddeleri uyarınca "Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, gerekli izinlerin alındığına dair izinle ilgili bilgilere makalede yer verilmesi" gerekmektedir. Buna göre SGD'de de yayımlanacak makalelerde etik kurul izni ve/veya yasal/özel izin alınmasının gerekip gerekmediği makalede belirtilmiş olmalıdır. Eğer bu izinlerin alınması gerekli ise iznin hangi kurumdan, hangi tarihte ve hangi karar veya sayı numarası ile alındığı açıkça sunulmalıdır. Etik kurul izni gerektiren çalışmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.

2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış, yüksek lisans/doktora çalışmalarından üretilmiş (makalede belirtilmelidir), bir önceki yıl dergiye yayın başvurusunda bulunulmuş, kabul edilmiş ama henüz yayımlanmamış makaleler için geriye dönük etik kurul izni gerekli değildir.

Makale değerlendirme süreci; taslak makale metninin DergiPark üzerinden sisteme yüklenmesi ya da dergi e-posta adresine yazar(lar) tarafından gönderilmesi ile başlar.

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), gönderilen yazılarda düzeltme yapmak, yazıları yayımlamak ya da yayımlamamak hakkına sahiptir. Bu konuda nihai kararı Yayın Kurulu verir.

I- YAYIN KURULUNUN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne başvurusu yapılan her taslak makaleden, bunların yayımlanmasından sonraki tüm süreçlerinden SGD Yayın Kurulu ve Editörler sorumludur.

Yayın Kurulu, yayın politikası ile çift kör hakemlik, değerlendirme süreci, etik ilkeler gibi dergi politikalarının belirlenmesini ve uygulanmasını sağlar.

Makalenin Yayın Kurulunca hakem sürecine alınması bir yayın taahhüdü anlamına gelmez. Yayın için hakem süreci olumlu sonuçlansa bile mutlaka Editörlerin ve son aşamada Yayın Kurulunun kararı gerekir.

Yayın Kurulu, yayımlanmış makalelere ilişkin intihal ve suistimal iddialarını her zaman incelemeye alır. Örneğin, bir yazar makalesinde başka çalışmalardan intihal yapmış, izin alınması gereken durumlarda izin almaksızın veya eksik bildirimle üçüncü şahısların telif materyalini kullanmışsa, Yayın Kurulu makaleyi iade etmek, meseleyi yazarın çalıştığı kurumdaki bölüm başkanına, dekanına ve/veya ilgili akademik kurumlara bildirme dâhil çeşitli işlemler yapma hakkını kendinde saklı tutar.

II- EDİTÖRLERİN SORUMLULUKLARI

SGD Editörleri, makale ve dergi yayım sürecinde fikri mülkiyet hakları, bilimsel-etik olmayan davranışlarla ve intihalle ilgili önlemleri almaktan sorumludur.

Editörler, makalelerle ilgili olumlu ya da olumsuz karar verirken, hakem raporları çerçevesinde makalelerin özgün değeri, alana katkısı, araştırma yönteminin geçerliliği ve güvenilirliği, anlatımın açıklığı ile derginin amaç ve kapsamını göz önünde bulundururlar.

Editörler, çift kör hakemlik ve değerlendirme süreci politikalarını uygulayarak, hakemlerin ve yazarların kimlik bilgilerini değerlendirme sürecinde birbirlerinden gizli tutarlar ve her makalenin tarafsız ve süresi içinde değerlendirilmesini sağlarlar. Makalelerdeki hata, tutarsızlık ya da yanlış yönlendirmelerin düzeltilmesini gerçekleştirirler. Gerekli görürlerse değerlendirilmek üzere gönderilen makaleyi, değerlendirme sürecinin herhangi bir aşamasında, ikiden fazla hakeme gönderebilirler.

Editörler, derginin yayın esasları ve etik ilkeleri kapsamında kişisel verilerin korunmasını sağlarlar.

Editörler, makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasına özen gösterirler, makaledeki çalışmaya konu olan katılımcıların açık onayının belgelendirilmesini önemserler, deneysel araştırmalarda veya anket içeren çalışmalarda etik kurul onayı olmadığında makaleyi reddederler.

III- HAKEMLERİN SORUMLULUKLARI

Teslim edilen makalenin yayımlanıp yayımlanmayacağına Yayın Kurulu tarafından karar verilmesinde hakem görüşleri önceliklidir.

Hakemler, çift kör hakem usulüne riayet ederek çalışmayı adil ve tarafsız olarak değerlendirmelidirler.

Hakemler, gizlilik ilkesine riayet etmelidir, hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler; raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır.

Hakem değerlendirmeleri nesnel olmalıdır. Yazının akademik yeterliliği esas alınmalıdır. Akademik yeterlilik dışındaki eleştiriler uygun görülmez. Hakemler, yaptıkları değerlendirmeleri destekleyecek açıklamaları ve argümanları, dergi editörlüğünce sunulan hakem değerlendirme raporlarında sunmalıdır. Editörler/Editör Yardımcıları, taraflı ve şahsileştirilmiş değerlendirmeleri ve gerekçelendirilmemiş onay ve retleri değerlendirmeye almazlar ve bu durumdaki makaleler için yeniden hakem belirlerler.

Hakemler, kişisel veya kurumsal çıkar çatışmalarıyla sonuçlanabilecek makaleleri değerlendirmeyi kabul etmemelidirler.

Hakemler, tespit etmeleri halinde, dergi editörlüğünü fiilî ya da olası herhangi bir intihal, çoklu yayın veya eş zamanlı başvuru vakasından haberdar etmelidirler.

Hakemler, değerlendirmeyi tarafsızlık ve gizlilik içinde yapmalıdırlar. Bu ilke gereğince, inceledikleri makaleleri değerlendirme sürecinden sonra yok etmelidirler. Uyruk, cinsiyet, dinsel inanç, siyasal görüş ve ticari kaygılar, değerlendirmenin akademik tarafsızlığını bozmamalıdır.

Hakemler değerlendirmesini kabul ettikleri makaleyi süresi içinde değerlendirmelidirler. Makalenin akademik niteliğini artırmak maksadıyla, hakemlerin düzeltme önerileri yazarlara iletilir ve hakemlerin talep etmeleri halinde, yazar tarafından yapılan düzeltmeler hakeme iletilir.

IV- YAZAR/ YAZARLARIN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne sunulan taslak makaleler intihal içermemeli ve özgün olmalıdır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir.

İntihalin her çeşidi, yazarın kendi yayınlarından yaptığı usulsüz aktarımlar dâhil, çok ciddi bir etik sorundur. İntihal içerdiği tespit edilen makalelerin değerlendirme süreci durdurulur. Yayınlandıktan sonra intihal tespit edildiği takdirde, Editörler uygun önlemleri alırlar.

Yazar, makalesini, hakem süreci başlatılana kadar dergi editörlerine bildirmek koşuluyla geri çekme hakkına sahiptir.

Yazarlar cinsiyet, ırk, dil, inanç, kültür, sınıf, yaş, görüş, zümre ve cinsel yönelim gibi aidiyet ve kimlikler üzerinden ayrımcı bir dil kullanmamalıdır.

Çalışmalar/makaleler üçüncü bir tarafın gizlilik ve fikrî mülkiyet haklarını ihlal etmemelidir.

Yazarlar, çalışmalarında payları olan tüm şahısları belirtme yükümlülüğü taşırlar. Çalışmalarında önemli derecede payları olan şahısları ortak yazar olarak belirtmelidirler. Bir çalışma, yazarlarının tümünün rızası olmadan yayımlanamaz.

Makaleye katkı sağlamayan kişilerin adları, yazarlar arasında yazılmamalıdır. Yayımlanmak üzere başvurusu yapılan bir makale için yazar sırasını değiştirme, yazar çıkartma, yazar ekleme işlemleri önerilmemelidir ve talep edilmemelidir. SGD'de de en fazla üç yazarlı çalışmalar yayımlanabilir. Üçten fazla yazarı olan çalışmalar değerlendirme sürecine alınmadan iade edilir.

Yazarlar, çalışmanın/metnin eski bir versiyonu başka bir mecrada yayımlanmışsa bunu belirtmelidirler. Çalışma, yayımlanmamış bile olsa bir tezden veya yayımlanmamış bilimsel toplantı sunumundan derlendiyse, bunun ilk sayfada dipnot olarak belirtilmesi gerekir. Tam metni yayımlanmış bir bildiri metni yayımlanması amacıyla SGD'ye gönderilmemelidir.

Yazarlar, mevcut telif hakları yasası esaslarına uygun hareket etmekte sorumludurlar.

Değerlendirme sürecinde yazarlardan makalelerine ilişkin bilgi ya da veri istenmesi durumunda talep edilen bilgileri dergi editrlğne sunmalıdırılar.

Yazarlar, hakemlerin ve Editörlerin düzeltme önerilerini yerine getirmekten sorumludur. Yazar, hakemlerin ya da Editörlerin nerilerine katılmaması halinde, gerekçesi ile birlikte bu durumu dergi editrlğne bildirmek hakkına sahiptir. Nihai karar Editrlerce verilir.

Yazarlar, hakem değerlendirme önerilerine yaptıkları işlemleri, dergi editrlğnce gönderilen rapora işleyerek dergi editrlğne sunmalıdırılar.

Bütün yazarlar, araştırma yazılarında, o yazının sonuçlarını veya yorumunu etkileyebileceği düşünülen herhangi bir mali ve diğer tarzda çıkar çatışmalarını bildirmelidirler. Çalışma için alınan bütün mali destek kaynakları açıkça makalede belirtilmelidir.

Bir yazar, yayımlanmış bir makalesinde ciddi bir hata veya yanlışlık keşfedince, bu konuda dergi editrlğne zaman geçirmeksizin haber vermelidir. Bu durumda yazar, makalesini geri çekme veya makaleye dair bir düzeltme yayınlamada dergi editrlğ ile işbirliği yapmakla sorumludur.

Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

V- İNTİHAL DENETİMİ

Yazarların, Kr ift Hakem Değerlendirme Sürecinden geçmiş her çalışmayı, iThenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.

SGD YAZIM KURALLARI

I- Genel Kurallar

1. Yazı, word formatında, 1,5 satır aralığında, ana bölümleri 12 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır. Gönderilen fotoğraflar “jpeg”, “tiff” ya da “png” uzantılı, çözünürlüğü en az 500 dpi olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller “Excel” formatında ayrıca gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

II- Sayfa Yapısı

Yazılar, üst 3 cm, alt 3 cm, sağ 3 cm, sol 3 cm, cilt payı sıfır (0), cilt payı yeri sol kenar boşluklu yazılmalıdır.

III- Yazının Başlığı

Sadece baş harfleri büyük olmalı; yazı biçimi 12 punto, kalın, tek satır aralıklı ve ortalayarak Times New Roman yazı karakteri ile yazılmalıdır.

Örnek: İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi

IV- Makalenin Yazar(lar)ı

a) Makale tek yazarlı ise, yazarın adı yazının başlığının iki satır altına, sol tarafa yanaşık; ad küçük harf, soyadı büyük harfle, 10 punto ve kalın yazılmalıdır. Soyadı üzerine konulan dipnot (parantez içine alınmayacak) ile sayfanın sonuna yazarın akademik unvan, üniversite, fakülte, yüksekokul, kurum adı, bölüm ve e-posta adresi bilgileri bu sıra ile aralarına virgül konularak 10 punto ile açık ve düz yazılmalıdır.

Örnek: Müge ERSOY KART*

*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

b) Makale iki yazarlı ise, yazarların ad ve soyadları yine başlığın 2 satır altına, ikisi de sola yanaşık ve üst üste yukarıda belirtilen şekilde ayrı ayrı dipnot numaraları verilerek yazılmalıdır.

Örnek: Emel İSLAMOĞLU*

Sinem YILDIRIMALP**

*Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

**Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

e)Yazar sayısı üç veya daha fazla ise yukarıda belirtilenlere uygun bir düzen oluşturulmalıdır.

V- Özet ve Anahtar Kelime Yazımı

Türkçe ve İngilizce öz metinleri; makalenin amacını, kullanılan yöntemleri ve çalışmada yer alan hususları belirten en az 150 en fazla 200 sözcük arasında olmalıdır.

Anahtar Sözcükler / Keywords, Türkçe / İngilizce öz metinlerinin hemen alt satırında 10 punto, düz, açık ve sola hizalı yazılmalıdır. En az üç ve en fazla beş anahtar sözcük kullanılmalıdır.

VI- İlk Sayfa İçin Yazım Sıralaması Şablonu

Makalenin Türkçe başlığı, İngilizce başlığı, yazar ad(lar)ı, Türkçe ÖZ metni, Türkçe Anahtar Sözcükler, İngilizce ÖZ metni (Abstract başlığı ile), İngilizce Anahtar Sözcükler

(**Keywords**) ve sayfanın sonunda da Yazar(lar) bilgileri şeklinde olmalıdır.

VII- Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça

Yazarlar dipnot yerine metin içi atıf yöntemini kullanmalıdır. Metin içinde yapılan yollamalar parantez içinde gösterilmelidir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanmalıdır. Tüm atıflar ve kaynakça APA yöntemine göre düzenlenmelidir. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Arıcı, 1999: 26)

Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:

Örnek: (Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40)

Kaynakçada:

Örnek: Arıcı, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Arıcı, K. (1999b). *Kitap Adı*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Alper, 1997: 10)

Kaynakçada:

Örnek: Alper, Y. (1997) Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Dergi Adı*. Cilt(Sayı). sayfa aralığı.

b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188)

Kaynakçada:

Örnek: Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı.

Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Polat ve Cam, 2014: 19).

Kaynakçada:

Örnek: Polat, C. ve Cam, E. (2014). Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 21(1).

c) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Fişek, Özşuca ve Şuğle, 1998: 98)

Kaynakçada:

Örnek: Fişek, G., Özşuca, Ş. T., ve Şuğle, M.A. (1998). *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*. Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Sosyal Sigortalar Kurumu. Yayın No: 598.

Üçten çok yazarlı makalelerde de kaynakça ve yollamalar yukarıdaki örneğe göre yapılacaktır.

d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Riddell, 1994: 53)

Kaynakçada:

Örnek: Riddell, P. (1994). Major and Parliament. *The Major Effect*. (Editörler: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon). London: Macmillan. 46-63.

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76)

Kaynakçada:

Örnek: Üstündağ, N. ve Çağrı, Y. (2007). Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü. Bir Devlet Etnografisi. *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar). İstanbul: İletişim Yayınları. 55-9.

e) DOI numarası almış dergilerde yayımlanan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Yazar ve Yazar, 2009: 11-22)

Kaynakçada:

Örnek: Yazar, A. & Yazar, B. (2009). Sadece çalışmanın ilk kelimesi büyük harfle yazılır. Çalışmanın yayımlandığı *dergi adı* her kelimesi büyük harfle başlayacak şekilde italik yazılır. 3(2). 11-22. doi: 10.1017/0118-61443.27.2.7245

f) Kurum Yayınları:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

Kaynakçada:

Örnek: SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012). *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*. Ankara.

g) İnternet Kaynakları:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Yazıcı, 2005)

Kaynakçada:

Örnek: Yazıcı, S. (2005). OECD Ülkelerinde Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırması. [<http://www.mfa.gov.tr/oced-ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinin-karsilastirmasi.tr.mfa>].

(Erişim: 25 Şubat 2019).

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (SGK, 2012)

Kaynakçada:

Örnek: Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Ev Kadınlarına Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları ve Emeklilik İmkani. [<http://www.sgk.biz.tr/evkadınlarına-sağlanan-farklısigortalılık-sartları-ve-emeklilik-ımkani>]. (Erişim: 20 Aralık 2012).

h) Bunların dışında adı uzun olan çeşitli resmi yayınlara ya da mevzuata metin içinde yapılacak yollamalarda kısaltmalar kullanılmalıdır. Örneğin Devlet Memurları Kanunu için DMK, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Kanun için ASBHK gibi.

ı) APA yazım stilinde, dipnot ve son not kullanımı tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.



Sosyal Güvenlik Kurumu
Social Security Institution

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70

