

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

13

makaleler articles

- › İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi
Levent AKIN
- › Ülke Örnekleri ile Türkiye'de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü
Tekin AKGEYİK
- › Türkiye'de Otel İşletmelerindeki Beceri Açığı Sorunu: Kocaeli, Sakarya, İstanbul İllerinde Bir Araştırma
*Emel İSLAMOĞLU
Sinem YILDIRIMALP
Erdem CAM*
- › İşsizlik Oranı Üzerindeki Şoklar Gerçekten Kalıcı mı: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Analiz
*Türker TOPALHAN
Ömer Tanju DURUSOY
Zeynel Abidin ÖZDEMİR*
- › Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler
İrep KIROĞLU BAYAT
- › Finansal Kuznets Eğrisi Hipotezi: G-7 Ülkeleri Örneği
Aycan HEPSAĞ
- › Türkiye'de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları
*Seda TOPGÜL
Fatih AKPINAR*
- › Hastanelerde Maliyet Analizi: Kamu Hastanesi Örneği
*Ferda BÜLÜÇ
İsmail AĞIRBAŞ*
- › İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu
Samet YAŞAR
- › Women Employment and Family in Turkey: A Comparison between Perceptions and the Theory
Varol DUR

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 7 - Sayı: 2 - Yıl: 2017
Volume: 7 - Issue: 2 - Year: 2017

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

Sahibi / Owner of the Journal

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Erdoğan ÜVEDİ
Murat ASLAN
Faruk KAHVECİOĞLU

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR
Asuman KAÇAR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*
Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi/Press Date: 20/12/2017

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



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

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

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19

Erişim: <http://www.sgg.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 - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

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

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

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

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. Nürşen CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Örsan AKBULUT
TODAİE

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

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi İİBF

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

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Türksel KAYA BENGSHIR
TODAİE

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Mugla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

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

Doç. Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji
Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler
Üniversitesi SBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

GENEL YAYIN İLKELERİ

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

GENERAL PUBLICATION RULES

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

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

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

İÇİNDEKİLER

İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi Levent AKIN	9
Ülke Örnekleri ile Türkiye'de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü Tekin AKGEYİK.....	33
Türkiye'de Otel İşletmelerindeki Beceri Açığı Sorunu: Kocaeli, Sakarya, İstanbul İllerinde Bir Araştırma Emel İSLAMOĞLU Sinem YILDIRIMALP Erdem CAM	63
İşsizlik Oranı Üzerindeki Şoklar Gerçekten Kalıcı mı: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Analiz Türker TOPALHAN Ömer Tanju DURUSOY Zeynel Abidin ÖZDEMİR.....	87
Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler İrep KIROĞLU BAYAT	105
Finansal Kuznets Eğrisi Hipotezi: G-7 Ülkeleri Örneği Aycan HEPSAĞ	135
Türkiye'de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları Seda TOPGÜL Fatih AKPINAR	157
Hastanelerde Maliyet Analizi: Kamu Hastanesi Örneği Ferda BÜLÜÇ İsmail AĞIRBAŞ	181
İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu Samet YAŞAR	211
Women Employment and Family in Turkey: A Comparison between Perceptions and the Theory Varol DUR	233

CONTENTS

Occupational Health and Safety Hierarchy in the Workplaces and Business Levent AKIN	9
Part-Time Work in Turkey with Country Examples Tekin AKGEYİK.....	33
Skill Shortage Problem for Hotel Management Business in Turkey: A Study Conducted in Kocaeli, Sakarya and İstanbul Cities Emel İSLAMOĞLU Sinem YILDIRIMALP Erdem CAM	63
Are Shocks to Unemployment Rate Really Persistence: An Analysis on the Turkish Economy Türker TOPALHAN Ömer Tanju DURUSOY Zeynel Abidin ÖZDEMİR.....	87
Legal Regulations for Women to Prevent Work-Family Life Conflict İrep KIROGLU BAYAT.....	105
Financial Kuznets Curve Hypothesis: The Case of G-7 Countries Aycan HEPSAĞ	135
Legal Positions for Home-based Working Women in Turkey Seda TOPGÜL Fatih AKPINAR	157
Cost Analysis in Hospitals: Public Hospital Sample Ferda BÜLÜÇ İsmail AĞIRBAŞ	181
Foundation of Worker's Insurance Institution Samet YAŞAR	211
Women Employment and Family in Turkey: A Comparison between Perceptions and the Theory Varol DUR	233

İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi

Geliş Tarihi/Received : 02.11.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 05.12.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Occupational Health and Safety Hierarchy in the Workplaces and Business

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 9-32
Pages: 9-32

Levent AKIN*

ÖZ

Türkiye’de faaliyet gösteren hemen her işletme ve işyerlerinde, iş dağılımını organize etmeye yönelik bir hiyerarşik yapı olduğu gözlenmektedir. Ancak söz konusu yapı, üretime yönelik olduğundan, görev dağılımı da bu amaca matuf olarak yapılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında, çalışanların ve işverenin görev dağılımını ayrıntılı olarak ortaya koyabilen bir sistemi görebilmek ise neredeyse imkânsızdır. Bu durum, işyerlerinde gerçekleşen bir iş kazası sonrası açılan davalarda, gerçek sorumlunun belirlenmesini güçleştirmektedir. İşyerlerinde kimin hangi konudan ve nereye kadar sorumlu olduğunu belirleyen ve bunu yaparken de işçinin eğitim ve yeteneklerini dikkate alan bir sisteme rastlayabilmek mümkün olamamaktadır. O sebeple olayın yargıya intikali sonrasında, işyerindeki görev, yetki ve sorumlulukların tespitinde, ister istemez, o işyerinde üretime yönelik hazırlanmış hiyerarşik yapı dikkate alınmakta ve gerçek sorumlunun tespitinde ya da bu sorumluluğun kapsamında hatalar yapılabilmektedir. Bu çalışmada, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki görev, yetki ve sorumlulukların farklı bir anlayışla dağıtılması gerektiği ve bunun da iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi olarak tanımlanabileceği ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, hiyerarşi, işverenin sorumluluğu, işçinin sorumluluğu

ABSTRACT

Every business has a hierarchical structure for production. This hierarchical structure is not functional in work accidents. Because the production structure cannot be used for responsibility. For this reason it is necessary to define the duties and authorities of workers and employers in their workplaces. Careful attention should be given to certain issues in these definitions. Employees should not be obliged to more than their abilities. Responsibilities to be burdened to workers must not exceed their authority. Every worker should be given a role in occupational health and safety. The worker should be able to understand and apply this role. If the worker does not understand the role or does not implement it, he should be held accountable. The determination of what workers need to do in the area of occupational health and safety can be defined as a hierarchy of occupational health and safety. The same is true for determining what the employer should do. The hierarchy of occupational health and safety that must be established at workplaces will make it easier to take real responsibility for workplace accidents.

Keywords: Health and safety, employer responsibilities, employee responsibilities, hierarchical structure

Önerilen atıf şekli : Akın, L. (2017). İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 9-32.

* Prof. Dr. Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, akin@law.ankara.edu.tr

GİRİŞ

2012 yılında yasalaşan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonrasında, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) önemli bir ivme kazanmıştır. Özellikle büyük işletmelerde bu alanda ciddi adımlar atılmış, önemli yapısal değişikliklere gidilmiştir.

Fakat yasanın yürürlüğe girmesinden bugüne beş yıl geçmiş olsa da, özellikle orta ölçekli işletmelerde şu ana kadar gerçek anlamda bir iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşmamıştır. İş kazalarının en çok yaşandığı bu düzeydeki işletmelerin çoğunda hala, iş sağlığı ve güvenliği, yasal mevzuatına aykırılık halinde para cezasına neden olan bir kavram olarak görülmektedir. Dolayısıyla bu tür işletmeler, iş sağlığı ve güvenliğine, kendilerine getirdiği külfet oranında ilgi göstermekte, yaptırım tehdidi olmayan teknik gelişmeleri takip etme konusunda gayret göstermemektedirler. Bu mevcut durum, bir iş kazası halinde işletmenin tüm açıklarının ortaya dökülmesine, eksikliklerin göz önüne serilmesine neden olmaktadır.

Ülke genelindeki işletmelere bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği alanında iki temel eksik göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki teknik eksiklikler, diğeri yapısal (hukuki) eksikliklerdir.

Yukarda da işaret ettiğimiz üzere işletmeler ve işyerleri, iş sağlığı ve güvenliğini büyük ölçüde külfet olarak gördüklerinden, bu alandaki önleyici teknik gelişmeleri ya takip etmemekte ya da buna ilişkin teknolojiye ulaşmakta yeterli çabayı göstermemektedirler.

Günümüzde bilgiye ulaşmak için küçük bir ilginin ve basit bir çabanın dahi yeterli olduğu düşünülürse, işletmelerin yeni teknolojiye sahip olamama sebebi, bu teknik bilgiye ulaşamamaktan çok ona ayırdıkları bütçenin yetersiz olması ile açıklanabilir. Ülkemizdeki çoğu işletme, mevcut pazarını yeterli görüp rekabet kaygısı taşımadığı için (ki orta ölçekli işletmeler için durum büyük ölçüde böyledir) sahip olduğu teknolojiyi geliştirmeye gayret göstermemektedir. Bu da, yeni üretim yöntemleri kadar, yeni iş sağlığı ve güvenliği risklerini önleyici teknolojilerden de mahrum kalmalarına yol açmaktadır.

İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ikinci büyük eksikliği, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerindeki yapısal (hukuki) alanındadır. Çoğu işletme, 6331 sayılı yasanın kendisine getirdiği yükümlülükleri ya hiç ya da gereği gibi yerine getirmemekte ya da getirememektedir. Oysa yasanın aradığı bazı yapıların işyerlerinde bulundurulması, her ne kadar bu tür eksikliklerden kaynaklanacak

para cezalarını engellese de, iş kazası sonrası başlatılan yargısal süreçte işverenleri ve işveren vekillerini rahatlatmamaktadır. Zira 6331 sayılı yasa, *işyerlerindeki yapılanmayı organize etme* iddiasında ya da amacında bir yasa değildir. Sadece işyerlerindeki önleyici çalışmalardaki asgari ihtiyaçları sağlamaya yönelik olmak üzere bazı kavram ve kurumlar getirmektedir. Dolayısıyla işyeri sağlık güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, ortak sağlık güvenlik birimi gibi kurumların varlığı; işyerlerindeki yapılanmanın tamamlandığını, olası bir kaza halinde, işyerindeki gerçek sorumlu ya da sorumluları bulmaya yetecek bir görev dağılımının yapılmış olduğu anlamına gelmemektedir. Özellikle entegre tesislere sahip büyük işyerlerinde bu durum daha da ciddi bir eksiklik olarak göze batmaktadır.

Nitekim **Yüksek Mahkeme** de, önüne gelen iş kazası kaynaklı tazminat davalarında ısrarla, işyeri ya da işletmelerdeki görev dağılımının analiz edilmesini ve kusur dağılımının buna göre yapılmasını istemektedir. Konuya ilişkin kararlardan birinde yer verilen görüşler şunlardır;

“... Temyize konu uyuşmazlık; iş kazası neticesinde uğranılan cismani zarar sebebiyle açılan tazminat davalarında, limited şirket yetkilisi ve müdürü olan gerçek kişinin tazminattan sorumlu tutulup tutulamayacağı noktasında toplanmaktadır.

Günümüzde işletmelerin ve iş kapasitelerinin genişlemeleri, işverenin tek başına ve bizzat işi yönetmesini, iş yasalarından ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesini olanaksız kılmaktadır. Özellikle sermaye şirketi olan tüzel kişi işverenin, zaman zaman toplanarak yönetime dair kararlar alan organlarının, sürekli olarak işleri doğrudan doğruya idare etmesi mümkün değildir. Bu durumda, şirket yönetimine yardımcı olacak gerçek kişilerin işveren vekili olarak iş yerlerinde çalıştırılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. bendine göre; işveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere, işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Aynı maddenin 5. bendine göre de İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır...

Gerek İş Kanunu gerekse 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre; bir kimsenin işveren vekili sıfatını kazanabilmesi için; işyerinde işveren adına hareket etmesi ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alması gerekir... Bu düzenlemeler ışığında, şayet işyeri işveren vekilince yönetiliyorsa, maddelerde gösterilen

"işveren" deyiminin yerine "işveren vekili" deyimi ikame olunacak ve **işverenin sorumlu olduğu durumun sonuçlarına işveren vekili de katlanmak zorunda kalacaktır.** İş Kanununun, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yüklenmelerinden doğrudan doğruya işverenin sorumluluğunu kabul eden ilgili maddesi, işveren ile işveren vekili arasında doğrudan doğruya temsil ilişkisi bulunduğunu gösterir. Şu halde işveren vekili işveren adına ve hesabına hareket eden ve yaptığı hukuki işlemler ile onu alacaklı ve borçlu kılan kimsedir. Bu anlamda işveren vekili teknik yönden bir işveren temsilcisidir.

İş kazalarında olay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik İlkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar sebebiyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrık haller dışında, ilke olarak, iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan *kusura dayalı sorumluluktur.* İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin ve dolayısıyla da işveren vekilinin, işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, *bu hususta gerekli şartları sağlamak* ve ilgili araçları noksansız bulundurmamakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur. İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinde öngörülen koşullar göz önünde tutularak ve özellikle işverenin niteliğine göre, iş yerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddeleri incelenmek suretiyle, *işverenin ve işveren vekilinin iş yerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir...*(Aynı yönde YHGK. 16.6.2004, 21-365/369).... iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında; iş kazasında kusuru olduğunun tespiti halinde, işveren vekili de, işveren yanında zarardan sorumlu olacaktır. Somut olayda, yargılamaya konu iş kazasıyla ilgili Mahkemesi'nin Esas, Karar sayılı ceza dava dosyasında işveren şirket müdürü ...'in sanık sıfatıyla yargılandığı, sanığın asli kusurlu kabul edilerek hakkında hüküm kurulduğu, Mahkemece itibar olunan 28.10.2013 tarihli bilirkişi heyeti raporunda ise davalı işveren şirketin yüzde 50, davacının yüzde 50 kusurlu kabul edildiği anlaşılmıştır. Mahkemece yapılacak iş, Ceza Dava Dosyasının dosya arasına getirilerek, ticaret sicili kayıtlarına göre müteveffa davalı ...'in şirket müdürü ve dolayısıyla da işveren vekili olduğu gözetilerek, *iş kazasının*

meydana gelmesinde işveren vekili olarak kusurunun bulunup bulunmadığı hususunda bilirkişi incelemesi yaptırılarak... bir karar verilmesi (dir)...”¹

Bu noktada belirtmeliyiz ki her ne kadar karar konu olay bir tazminat davası olsa da, olayın esasında uyuşmazlık konusu olan kusur dağılımıdır² ve burada sergilenen yaklaşım, aynı kazanın cezai yargılamasında da sergilenmektedir. Diğer bir deyişle iş kazasından kaynaklanan cezai sorumluluklarda da sorumlu ya da sorumluların teşhisi ve sorumluluk oranlarının belirlenmesinde kusur incelemesine gidilmektedir. O sebeple sağlıklı bir görev dağılımı, cezai sorumlulukların tespitinde de çok önemli bir işlev görmektedir.

Yukarıdaki dava konusu olayda da sorun yaratan işyerlerindeki bu yapısal (hukuksal) eksikliklerin giderilmesi, özgün, ayrıntılı, samimi ve işlevsel bir iç yapının kurulmasına, gerçekçi bir görev dağılıma bağlıdır. Diğer bir deyişle işletmelerde eksikliği duyulan şey aslında bir hiyerarşik yapıdır. Biz buna çalışmalarımızda iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi adını verdik.

I- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATININ İŞLEVİ

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, içerdiği kapsamlı teknik düzenlemelerle çalışanlara ve çalıştıranlara çeşitli yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülükler, amacı itibarıyla, işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesine yönelik olsa da, ortaya bir kaza ya da hastalık çıktığında bu defa sorumlunun teşhisine yönelik işlev görmektedir. Hatta bu işlevi sadece sorumlunun teşhisi ile sınırlı kalmayıp, ilgilinin sorumluluk düzeyinin belirlenmesine kadar uzanmaktadır.

Bu niteliği itibarıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, bir yandan çalışan ve çalıştıranlara getirdiği yükümlülüklerle, iş kaynaklı kaza ve hastalıkların önlenmesine katkı sağlamaktadır. Bunun yanında, oluşan iş kazası ve meslek hastalıklarında anılan yükümlülüklerden hangisinin ihlal edildiğini de belirleyerek, bunu ilgili kusur olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, iş kazasına neden olanların kusurlarının varlığını ve oranını belirlerken kriter olarak işlev görmektedir.

Örneğin bir inşaat işyerinde önce hem işverenin hem de işçinin ödev ve yükümlülüklerini düzenlemekte, daha sonra o işyerinde gerçekleşen kazanın, hangi yükümlülüğün ihlalden kaynaklandığını tespit ederek bu davranışı o kişiyi kusuru olarak ifade etmektedir. Yani kusuru tanımlamaktadır.

¹ Yarg.21.HD.11.4.2016,2015-12259/2016-6381 (www.hukukturk.com).

² İş kazalarında kusur dağılımı için bkz. Levent Akın (2001) İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara, § 3. V.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, bu yaşamsal işlevine rağmen, konunun dinamizmi karşısında bazı olaylarda yetersiz kalabilmektedir. Özellikle yeni çalışma türleri ve artan teknoloji yoğunluklu çalışmalar, alınması gereken önlemlerin yasalarca takibini imkânsız kılabilir. O sebeptendir ki yüksek mahkeme, uzun yıllardır işverenin önlem alma yükümlülüğünü mevzuat çerçevesiyle sınırlı tutmamaktadır.

Yargıtay'a göre, *işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır.* Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten, çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir... 4857 sayılı İş Kanununun 77. ve devamı maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddelerde işverenin yükümlülüklerini, 19. maddede de çalışanların yükümlülüklerinin çağdaş anlayışla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır. 6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü, bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 sayılı Kanun hükümleri

objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir³.

Yüksek mahkemenin anılan kararında işaret ettiği, *mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma zorunluluğu*, işyerlerindeki hiyerarşik yapıya da etki eder. O sebeple işverenler bu alanda yeni adımlar atmak zorundadır. Zira mevzuatın düzenlemediği ancak *bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı* bir seri önlemin, işyerinde kim ya da kimler tarafından ne şekilde icra edileceği belirlenmelidir. Yani işveren, *bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı* bir alanda, yeni bir görev dağılımı yapmak zorunda kalacaktır ki bu tam anlamıyla bir iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi kurması anlamına gelmektedir. Böyle bir yapıyı oluşturmayan işyerlerinde gerçekleşen iş kazalarında bu yapıyı, yani kimin sorumlu olduğunu tespit edebilmek için kullanılacak sistemi, yargı makamları oluşturacak ve kararlarını belirtilen düzenlemeye göre vereceklerdir. Bunun ise gerçek durumu yansıtmaması halinde çok büyük sorunlar yaratacağı, hak edilmeyen kusur oranlarına karar verileceği yani bir hedefte sapmaya yol açacağını söyleyebiliriz.

O halde iş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri ve işletmelerde hiyerarşik bir yapının oluşturulmasında, mevzuatın getirdiği yükümlülükler ve ödevler kadar, bu mevzuatta düzenlenemese de *bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı* önlemlerin de dikkate alınması gerektiğini rahatlıkla söyleyebiliriz.

II-ASIL-ALT İŞVEREN İLİŞKİLERİNDE DURUM

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının sahip olduğu işlev, doğal olarak tanımlayabildiği yükümlülüklerle ve tanımlayabildiği sürelerle sınırlı kalmaktadır. Bu noktada işyerlerindeki ayrıntılı görev tanımlarının gerektirdiği ve hiyerarşik yapılanmanın ihtiyaç duyduğu sorumluluk seçeneklerini arzu edilen düzeyde sunamamaktadır. Zira iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, temelde işçi ve işveren üzerinden bir yapı oluşturmakta, yükümlülükleri ve buna bağlanan sorumlulukları da elindeki bu seçenekler üzerinden kurgulamaktadır. Kaldı ki daha fazlasını yapmasını beklemekte çok gerçekçi olmayacaktır. Zira sözü edilen *genel/soyut/objektif* bir yasal düzenlemeden ibarettir. Dolayısıyla ondan her somut sektörü, her bir işyerini öngören ve onlara uygun çözümler üreten bir içerik beklemek mümkün değildir.

³ Yarg.21.HD. 21.2.2017, 2016/9150-2017/1203. Bu konuda ayrıca bkz. Tandoğan, 50. Süzek, İş Hukuku, 438. Eren, 92. Akın, Sorumluluklar, 73-74.

Kanunlar genel/soyut/objektif düzenleme getirirler de, çalışma yaşamında birbirinden farklı sektörler ve bu sektörlerde faaliyet gösteren birbirinden farklı işyerleri bulunmaktadır. Bunların iş sağlığı ve güvenliği alanında farklı ihtiyaçlarının ve farklı yapılanmalarının bulunması da doğaldır. Ancak bu farklı yapıların ne kadarının iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuatın tespit ettiği amaçlara uygun hareket edebildiği merak konusudur.

Oysa iş sağlığı ve güvenliği alanında, işyeri ve işletmelerde oluşturulması gereken hiyerarşik yapıya duyulan ihtiyaç, asıl-alt işveren ilişkileri için de geçerlidir. Zira alt işverenlik ilişkisi uygulamada, işçilik alacakları kadar iş sağlığı ve güvenliği alanında da önemli sorunlara yol açmaktadır. Ortak risklerin bulunduğu ve ortak çalışma alanlarını barındıran işyerlerinde alt işveren işçisinin kazalanması halinde, sorumluların belirlenmesinde görev dağılımı büyük önem taşımaktadır. Kazaya neden olan etkenin kim ya da kimlerin görev tanımındaki eksiklerden kaynaklandığı, sorumlunun teşhisinde yaşamsal rol oynamaktadır⁴.

Ancak işletmelerin bu noktadaki eksik hukuki yapılanmaları, mevzuatın yukarıda dile getirdiğimiz işlev ve özelliği, değerlendirmeyi ister istemez mahkemeye bırakmaktadır. Yargıtay'ın özel dairesi de iş kazasından etkilenen alt işveren işçinin durumunu değerlendirirken bu noktaya işaret etmiştir. Dava iş kazası sonucu çalışma gücünü sürekli kaybeden sigortalının zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Karardaki değerlendirmeler özetle şu şekildedir:

...Davaya konu uyuşmazlığın sağlıklı bir çözüme kavuşturulabilmesi için öncelikle asıl işveren-alt işveren kavramlarının açıklanması gerekir... 4857 sayılı Kanun'un 2/7.maddesi ile işçilerin İş Kanunu'ndan, sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları, 5510 sayılı Kanun'un 12/6.maddesi ile de Kurumun alacakları ve işçinin sosyal güvenlik hakkı daha geniş korumagüvence altına alınmak istenmiştir. Aksi halde, 4857 veya 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçmak isteyen işverenlerin işin bölüm veya eklentilerini muvazaalı bir biçimde başka kişilere vermek suretiyle yükümlülüklerinden kaçması mümkün olurdu.

Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu "müteselsil sorumluluktur". Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına

⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, Alt İşverenlik, § 2.VI, § 3.III.

veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.

Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, aracının borçlarından sorumlu tutabilmek için bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır. a) İşyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Sigortalı çalıştırmayan "işveren" sıfatını kazanamayacağı için, bu durumdaki kişilerden iş alanlar da aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır. b) Bir başka işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde iş almalı ve sigortalı çalıştırmalıdır. c) İşverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Bu kişinin diğer bir takım işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının sonuca etkisi bulunmamaktadır. d) İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve *bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır*, aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır. e) İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendi işteğal konusu olmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın *bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse*, iş sahibi (ihale makamı) Yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır. f) Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölümü ve eklentilerindeki işin bir kesimi ya da yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre *ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımaktaysa*, iş alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır. Bu noktada belirleyici yön; yapılan işin, diğerinin bütünleyici, yardımcı parçası olup olmadığıdır. İş yerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi halinde, alt işverenden söz etme olanağı kalmayacak, ortada iki bağımsız işveren bulunacaktır⁵.

Somut olayda, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davalı şirketin gıda alanında hizmet vermeye beraber; *işyerindeki tamir, tadilat işlerini sürekli olarak dava harici...ya verdiği*, bu yönüyle davalı şirket ile dava harici... arasında iş aktinin ve dolayısıyla asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulduğunun anlaşıldığı, davacının da olay tarihinde alt işveren... işçisi olarak çatı tamiri işi için asıl işverene ait deponun çatısına çıktığı ve *çatı kaplamasının*

⁵ Aynı yönde Yarg. HGK. 24.5.1995, 9-273-548 (www.hukukturk.com).

kırılması üzerine düşerek yaralanmak suretiyle iş kazası geçirdiği anlaşılmaktadır.

Bu halde *davacının alt işveren... işçisi olarak*, davalı asıl işveren şirkete ait depoda çalıştığının kabulü ile olayda eser sözleşmesinin değil; bilakis iş aktinin var olduğunun değerlendirilmek suretiyle, davacının iş kazasından doğan tazminat istemini asıl işverene karşı yönelttiği gözetilerek, mahkemece davanın esası hakkında bir karar verilmesi gerekirken; hatalı değerlendirme ile olayda eser sözleşmesinin varlığının kabulü ile görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırıdır...”⁶.

Asıl-alt işveren ilişkilerinde yaşanan bu tür sorunların temelinde, alt işverenlik sözleşmelerinin özenli hazırlanmamış olması yatmaktadır. Alt işverenler çalıştıran asıl işverenlerin büyük çoğunluğunun önceliğinin üretim olması, ortaya çıkacak iş kazalarında, gerçek sorumlunun teşhisine uygun bir hukuki alt yapının oluşturulmasını engellemektedir. Bu tür şartnamelerde alt işverenin *gereken her türlü önlemi alması gerektiği, doğacak tüm sorumluluğun kendisine ait olduğu* yönünde hükümler konulmaktadır ki bunların sorumluluğun gerçek dağılımına hiçbir etkisinin olmadığı söylenmelidir. Asıl işverenlerin uygun bir iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi oluşturmadığı bu tür işyerlerinde, kaza sonrası konunun yargıya intikali halinde asıl işveren, işyerinde oluşturacağı uygun hiyerarşinin sonuçlarından mahrum kalmaktadır. Sahip olduğu ekonomik güç, yapılacak kusur değerlendirmelerinde, işin işleyişine yön verebilme kabiliyetine de yansıtılmakta ve bu orantılı artış karşılaşılabileceği sorumluluğu da yukarılara çekmektedir. Oysa kuracağı sağlıklı bir iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi ile alt işverene onun üstesinden gelebileceği yükümlülükleri bırakabilecektir.

III- İŞYERLERİNDEKİ MEVCUT HİYERARŞİK YAPININ İŞLEVI

İşyerlerinin yönetim yapıları incelendiğinde büyük çoğunluğunun tek bir amaca, “üretim”e yönelik olarak yapılandırıldığı görülmektedir. İşverenler, işyerindeki çalışma düzenini organize ederken, optimal verimliliği tespit etmeye çalışarak, atacakları adımları bu anlayış doğrultusunda hayata geçirmektedirler. Ancak işverenin kendi üretim sürecini verimli kılmaya yönelik attığı adımlar, üretimde isabet kaydetse de, iş sağlığı ve güvenliği alanında sorunlara yol açabilmektedir. Zira işverenler, üretimi verimli kılabilmek için, bazı çalışanlarını süper yetkilerle donatmakta, hatta kendilerine ait birçok yetkiyi de bu çalışanlarına devretmektedirler. Böylelikle hem hızlı

⁶ Yarg.21HD.16.1.2017, 2015-21820/ 2017-69 (www.hukukturk.com).

karar alınabilmesini sağlamakta hem de, atılacak adımlardan doğacak zararlar karşısındaki sorumluluklardan kurtulmaya çalışmaktadırlar.

İşyerlerinde oluşturulan üretime yönelik iç yapılanma, bu işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki iyileştirmelerde her zaman sağlıklı sonuç vermemektedir. Zira *üretim ve iş sağlığı ve güvenliği*, birbirinden farklı disiplinlerdir. Nitekim kanun koyucu, işverenlerin üretim yapılanmasına müdahale etmeyi düşünmezken, konu insan sağlığı olduğundan, iş sağlığı ve güvenliğinde yapıya doğrudan etki edecek ilkeler getirmektedir. İşte sorun da tam bu noktadan sonra başlamaktadır.

İşyerlerinin üretim yapısı, bu alanda oluşturdukları hiyerarşi, görev dağılımı ve ona bağlanan sorumluluklar, bu anlayıştan tamamen uzak hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği görev/sorumluluk yapısıyla örtüşmemektedir. Üretimde yetkilendirilen bazı işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında ya gereğinden fazla ya da gereğinden az sorumluluklarla karşı karşıya kalmakta, bu da yargı önünde çok ciddi sorunlara yol açmaktadır.

IV- İŞYERLERİNDEKİ HİYERARŞİK YAPININ SORUMLULUKLARA ETKİSİ

İşyerlerinde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonrasında üç tür sorumluluk oluştuğunu söyleyebiliriz. Bunlardan ilki *hukuki sorumluluktur* ki, kazalanan ya da hastalanan işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünde gerçekleşen maddi-manevi zararların giderilmesine hizmet eder. Bu noktada işçinin karşısındaki sorumlu yasada belirlenmiştir;

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4.maddesine göre; "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil *her türlü tedbirin alınması*, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin *değişen şartlara uygun hale getirilmesi* ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan *hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı*

ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.”

Düzenlemeden de anlaşıldığı gibi işveren işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür ve bu noktada *her türlü tedbiri almak zorundadır*. Dolayısıyla işçinin, işyerinde gereken önlemlerin alınmamış olmasından kaynaklanan zararı, işverence karşılanmalıdır. Bu husus uygulamada hemen hemen hiç tartışma konusu olmayan, kabul görmüş temel bir bilgi durumundadır. İster gerçek, ister tüzel kişi olsunlar işverenler, söz konusu hüküm dairesinde, ortaya çıkan zararları tazmin etmektedirler. Hiç şüphesiz bu kapsamda tazmin ettikleri zararın bir kısmını ya da tümünü, bu zarara sebep olan üçüncü kişilere de rücu edebilmektedirler.

İşverenin kendi üzerinde gerçekleşen sorumluluk sebebiyle ödemek zorunda kalacağı tazminatı, zararın gerçekleşmesinde katkısı olanlara rücu edebilme imkânı, bu kişilerin kusurlu olmasına bağlıdır⁷. *Bir kişinin kusurlu olabilmesi ise ancak kendisine sözleşme ya da yasa ile getirilen bir yükümlülüğünü ihlal etmesine bağlıdır*. Dolayısıyla işverenler, işyerlerinde kuracakları bir hiyerarşik yapı ile çalışanlara değişik düzeyde görev, yetki ve sorumluluklar verdiklerinde, bu görevlerin ihlali doğal olarak kusur olarak tanımlanabilecektir⁸. Bu da işverenin onlara rücu edebilmesinin önünü açacaktır. İş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisinin önemli işlevlerinden biri de kusur dağılımına imkân veren bir yapı doğurması olacaktır. Bu tür bir yapıya sahip işyerlerinde işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, hangi durumda kusurlu sayılacaklarını bilebileceklerdir. Bu da onların işveren nezdinde gerçekleşen sorumluluğa katılmalarına ya da (görevleri ile kaza arasında uygun nedensellik bağı olmadığından) sorumluluktan kurtulmalarına doğrudan etki edecektir.

Yüksek mahkeme de önüne gelen olaylarda işverenin sorumluluğunun tesis edilmesinde ve bunun kapsamını belirlemede ilgililerin kusurunun mevzuata ve

⁷ SGK'nın rücu hakkı konusunda bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 473 vd. Tuncay/Ekmekçi, 292 vd. Başbuğ, 25 vd.

⁸ Nitekim bir kararında Yargıtay, talimat kabiliyeti olduğu anlaşılan çalışanın sorumluluğuna gidilebileceğini vurgulamıştır: "... Uyuşmazlık, meydana gelen iş kazasında sorumluluğun tespiti noktasında toplanmaktadır. Geniş anlamıyla sorumluluk kavramı, bir kişinin başka bir kişiye verdiği zararları giderme yükümlülüğü olarak açıklanmıştır. Hukuki anlamda sorumluluk ise, taraflar arasındaki borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararların giderilmesi (tazmin edilmesi) yükümlülüğünü içerir. Somut olayda, her ne kadar Kurum kayıtlarında işveren olarak gözükmese de, ücret ödemelerini bir kısım davalılar murisi yaptığı ve davacıya bir iş ile ilgili bir takım talimatlar verdiği anlaşıldığından da sorumluluğuna gidilmesi gerekirken mirasçıları yönünden davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. Yarg.21.HD. 21.06.2016, 2015-17836, 2016-10405, (www.hukukturk.com).

sözleşmelere göre belirleneceğine işaret etmekte ve uygun nedenselliğin kesilmesi halinde sorumluluğun oluşamayacağını vurgulamaktadır⁹.

Bu kararlardan birinde, kusur dağılımının tespitine işaret edilmiştir ki bu yaklaşım da, kusurun ancak işyerlerinde rasyonel ve adil olarak hazırlanan ve ilgilerin görev, yetki ve sorumluluklarını net ortaya koyan bir hiyerarşik yapıyla olabileceğini göstermektedir¹⁰.

⁹ Konuya ilişkin bir içtihadta yer verilen görüşler özetle şöyledir; "...İşverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren iş yerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer iş yerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz... İşverenin yukarıdaki hükümler dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu hükme bağlanmak suretiyle, hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda tartışmalar sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür... İş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştirilen kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır. Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaşırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez... Öte yandan işvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet ilişkisinin kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir..." Yarg.21.HD. 21.2.2017, 2016-9150/ 2017-1203 (www.hukukturk.com).

¹⁰ "... işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı taktirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulamakla yükümlüdürler. İş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarının özelliği gereği her olay 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü koşullar göz önünde tutularak incelenmeli, işverenin, zararlandırıcı sigorta olayı yönünden alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle işveren ve işçi yönünden kusurun aidiyeti ve oranı, olayın meydana gelmesinde üçüncü kişinin eyleminin bulunup bulunmadığı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde saptanmalıdır..." Yarg.21.HD. 21.3.2016, 2015-17839/ 2016-4837. Bir başka kararda ise şu görüşlere yer verilmiştir; "...iş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında zararlandırıcı olaya neden oldukları ileri sürülen kişi veya kişilerin kusur oranlarının kesin olarak tespiti hem maddi hem de manevi tazminat miktarını doğrudan etkilemesi bakımından önem taşımaktadır. Zira maddi tazminat davalarında sigortalının veya hak sahiplerinin kazanç kaybının hesaplanmasında sigortalının kusuru oranında tespit olunan kazanç kaybından indirim yapılacağı gibi yine manevi tazminat davalarında hükmedilecek manevi tazminat miktarının takdirinde tarafların kusur durumu mahkemece öncelikle dikkate alınacaktır..." Yarg.21.HD. 23.1.2017, 2015-19075/ 2017-337, (www.hukukturk.com).

İşyerlerinde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonrasında ortaya çıkan ikinci sorumluluk türü, 6331 sayılı yasada düzenlenen *idari para cezalarıdır*. Yasanın 26.maddesinde düzenlenen bu sistemle işverenlere, yasada yer alan yükümlülüklerini ihlal ettiklerinde para cezası uygulanmaktadır.

İşyerlerinde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonrasında ortaya çıkan son yaptırım ise, Türk Ceza Kanununda düzenlenen *cezai sorumluluktur*. İş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında karşılaşılan cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlardan anlaşılması gereken, konuya ilişkin olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenen suçlar için öngörülen cezalardır. Bunlar ölüm ve yaralama suçlarıdır. Zira, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken önlemleri almayarak ölüm ya da yaralanmaya sebep olan işveren, bu davranışları sebebiyle cezai sorumlulukla karşılaşabilmektedir. Hatta aynı durum işveren vekili/işçi için de geçerli olabilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işçinin ölümü halinde ortaya çıkan suç, Ceza Kanununun 85.maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre, “*Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*”

Düzenlemede geçen taksirden ne anlaşılması gerektiği de aynı yasada düzenlenmiştir. Buna göre *taksir*, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir (TCK. 22). Aynı kavram yasa gerekçesinde daha ayrıntılı açıklanmıştır. Gerekçeye göre, taksirli suçların belirgin özelliği, icrai veya ihmali şekilde olabilen iradi hareketin varlığı ve kanunî tanımda yer alan unsurlardan birinin öngörülmemiş olmasıdır. Fakat bu öngörmemenin, “gerekli dikkat ve özen” yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla ortaya çıkması gerekir. Çünkü gerekli dikkat ve özen gösterilmediği için kanunda tanımlanmış olan neticenin gerçekleşeceği öngörülmemiştir. Bu dikkat ve özen yükümlülüğünün belirlenmesinde, *failin kişisel yetenekleri göz önünde bulundurulmaksızın, objektif esastan hareket edilir*. Nitekim toplum hâlinde yaşamının güvenli bir biçimde sürdürülebilmesi için, çeşitli alanlarda kişilerin dikkat ve özenli davranışlarıyla ilgili kurallar konmaktadır. İnşaat faaliyeti, sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve trafik düzeniyle ilgili kurallar, dikkat ve özen yükümlülüğüne örnek olarak gösterilebilir.

Taksirli eylemlerde fail, yani *işveren/ işveren vekili/ işçi*, uyulması zorunlu iş güvenliği kurallarına uyarak önleyebileceği iş kazasını, bu kurallara uymayarak

gerçekleştirdiği için kınanmakta, kusurlu sayılmaktadır. Başka bir söyleyişle, işyerinde gereken önlemlerin alınmamasından kaynaklanan iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm, önlem almak zorunda bulunan *işverenlerin*; önlemleri hayata geçirmek, izlemek, kontrol etmek zorunda olan *işveren vekillerinin*; alınan önlem ve talimatlara aykırı davranan *işçilerin* neden oldukları taksirle ölüme sebebiyet verme eylemi olarak değerlendirilmektedir. Bu da bu kaza ve hastalıklarda birden fazla failin olabileceği, birden fazla kusurlu kişi olabileceği sonucunu doğurmaktadır. Nitekim Türk Ceza Kanunu, taksirle işlenen suçtan dolayı verilecek olan cezanın failin kusuruna göre belirleneceğini düzenlemiştir.

Cezai sorumluluktaki kusur değerlendirmesindeki yaklaşım bahis konusu maddenin gerekçesinde şu şekilde açıklanmaktadır; “Taksirli suçlarda fail, kendi yetenekleri, algılama gücü, tecrübeleri, bilgi düzeyi ve içinde bulunduğu koşullar altında, objektif olarak var olan dikkat, özen yükümlülüğünü öngörebilecek ve yerine getirebilecek durumda olmalıdır. Bütün bu yeteneklere sahip olmasına rağmen bu yükümlülüğe aykırı davranan kişi, suç tanımında belirlenen neticenin gerçekleşmesine neden olması durumunda, taksirli suçtan dolayı kusurlu sayılarak sorumlu tutulacaktır. *Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeye ancak olay hâkimi tarafından yapılabilir.* Bu nedenle, taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak, normatif değerlendirmeyle hâkim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli bir oranda indirim yapılabilir. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, *somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlâl edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir.* Ancak, bu durumlarda, bilirkişinin yapacağı inceleme, işin tekniği ile sınırlı olmalıdır... Hâkim, bu teknik veriler çerçevesinde somut olayda failin kusurlu olup olmadığını takdir edecektir. Failin kusurlu bulunması durumunda, kusurun ağırlığı ve diğer sebepleri de göz önünde bulundurmamak suretiyle suçun kanuni tanımındaki cezanın alt ve üst sınırı arasında bir cezaya hükmedecektir. *Birden fazla kişinin taksirle işlediği suçlarda herkes kendi kusuru göz önünde bulundurulmak suretiyle sorumlu tutulur.* Taksirli suçun kanuni tanımında belirlenen netice birden fazla kişinin karşılıklı olarak işledikleri taksirli fiiller sonucunda gerçekleşmiş olabilir... Bu gibi durumlarda neticenin oluşumu açısından her kişinin taksirli fiili dolayısıyla kusurluluğu bir diğerinden bağımsız olarak belirlenmelidir.”

İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle işçinin yaralanması halinde ortaya çıkan suç ise Ceza Kanunu'nun 89.maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre; *“Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin sürekli zayıflamasına, b) Vücudunda kemik kırılmasına, c) Konuşmasında sürekli zorluğa, d) Yüzünde sabit ize, e) Yaşamını tehlikeye sokan bir duruma, f) Gebe bir kadının çocuğunun vaktinden önce doğmasına, neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, yarısı oranında artırılır. Taksirle yaralama fiili, mağdurun; a) İyileşmesi olanağı bulunmayan bir hastalığa veya bitkisel hayata girmesine, b) Duyularından veya organlarından birinin işlevinin yitirilmesine, c) Konuşma ya da çocuk yapma yeteneklerinin kaybolmasına, d) Yüzünün sürekli değişikliğine, e) Gebe bir kadının çocuğunun düşmesine, neden olmuşsa, birinci fıkraya göre belirlenen ceza, bir kat artırılır. Fiilin birden fazla kişinin yaralanmasına neden olması halinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Taksirle yaralama suçunun soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Ancak, birinci fıkra kapsamına giren yaralama hariç, suçun bilinçli taksirle işlenmesi halinde şikâyet aranmaz.”*

İş kazalarında daha sık karşılaşılan bu suç, şikâyete bağlı suçlardır. Ancak suçun bilinçli taksir yoluyla işlenmesi halinde bir hal dışında şikâyet aranmadan kovuşturma yapılabilir. Fakat hükmün ilk cümlesinde belirtilen düzeydeki hafif yaralanma hallerinde eylem bilinçli taksir ile gerçekleşse de kovuşturma için şikâyet şarttır.

İş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle gerçekleşen taksirli ölüm ya da yaralamaya sebebiyet verme suçları ve onlara uygulanan cezalar, “bilinçli taksir” ve “olası kast” kavramları ile çok daha farklı bir düzeye taşınmış durumdadır.

Bilinçli taksirde kişinin öngördüğü sonucu istememesine karşın, sonucun meydana geldiği kabul edilir. Buna öngörülü ya da şuurlu taksir de denilmektedir. Nitekim yasanın gerekçesinde de *bilinçli taksiri basit taksirden ayıran özelliğın, fiilin neticesinin failce fiilen öngörülmüş ve fakat istenmemiş olması olduğu ifade edilmiştir*. Gerçekten de bilinçli taksir halinde sonuç fail tarafından öngörülmüş ancak istenmemiş, fakat gereği de yapılmamıştır. Bilinçli taksir halinde bulunan fail, normal taksirden farklı olarak sonucu öngördüğünden daha fazla sorumlulukla karşılaşmakta ve hakkında

uygulanacak ceza normal taksir hallerine göre üçte birden yarıya kadar artırılmaktadır (TCK. 22/3).

İş sağlığı ve güvenliğinde kusurun belirlenmesi bağlamında işaret edilmesi gereken bir diğer konu, *olası kast* kavramıdır. Birbirine çok yakın olan bu kavramların sonuçlarının farklı olması, öğretide bu iki kavram arasındaki farkın ortaya konulmasını gerektirmiştir.

Bilinçli taksir ile olası kastın somut olayda birbirinden ayırt edilmesi güçtür. Uygulamadaki çoğu olayda da, failin sonucu öngörmüş olmasının bilinçli taksir mi yoksa olası kast mı olarak nitelendirileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Bilinçli taksirde fail hareketi iradi olarak yapar ve sonucun meydana gelebileceğini de öngörür. Fakat *gerçekleşmesini istemez*. Bu noktada iradenin sonucu kapsamadığından söz edilir. Buna karşılık olası kastta fail, sonucun meydana gelmesini *göze almıştır*. Bu açıdan iradesi, sonucu da kapsamaktadır. Fail somut olayın koşullarına göre sonucun meydana gelebileceğini düşündüğü halde hareketinden vazgeçmeyerek sonucu göze almışsa, failin bu *sonucu istediğinden* ve ortada olası kast bulunduğundan söz edilir. Fail somut olayda sonucun gerçekleşmeyeceğine inanmış ve failin yeteneği, deneyimi gibi bu inancını haklı gösterecek koşullar bulunmuşsa, bilinçli taksir vardır. Failin bu inancını haklı gösterecek koşullar yoksa olası kasttan söz edilir¹¹.

V- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİYERARŞİNE DUYULAN İHTİYAÇ

Yukarıda yer verilen *taksir*, *bilinçli taksir* ve *olası kast* yapılarının, ülkemizde yaşanan iş kazaları bunlara ilişkin yargısal kararlar dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği hukuku bağlamında çok önemli sonuçlar doğurduğu görülecektir. İşyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının büyük çoğunluğu işverenler tarafından öngörülebilir düzeydeki basit iş kazalarıdır. Hatta kazaların bir çoğunun da birbirinin tekrarı niteliğinde olduğu görülmektedir (yüksekten düşme, sıkışmış gaz patlaması, grizu patlaması, yangın, ezilme, göçük, ...). Dolayısıyla bu tür olaylarda büyük ölçüde sadece işverenin değil, işveren vekil ve/veya işçinin dahi, ortaya çıkabilecek sonucu öngörebildikleri, sonucu istemeseler bile gereken önlemleri almadıkları tespit edilmektedir. Böyle bir durumda ise suçun niteliği değişerek failer hakkında uygulanacak ceza, dokuz yıla kadar çıkabilmekte, birden fazla kişinin ölümüne sebebiyet verme halinde ise bu süre neredeyse yirmi üç yıla kadar tırmanabilmektedir.

¹¹ Centel/Zafer/Çakmak, 406.

Dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıklarında gerçek sorumlunun kim olduğunun belirlenmesi, fiilin niteliğinin analizi ve kusurun hangi oranda dağıtılması gerektiğinin tespiti, yaşamsal önem kazanmış durumdadır. Anılan sorumlulukların hürriyeti bağlayıcı cezalar içermesi, gerçek sorumlu ya da sorumluların tespitini çok daha önemli hale getirmiştir. Zira gerçek sorumlunun bulunması hem sorunun kaynağını bulunabilmesini, hem de yaptırımın doğru kişi üzerine yönelmesini sağlayarak caydırıcılığı artıracaktır. Aksi halde sorumlu olmaması gereken kişiler yaptırıma muhatap olacak ya da failler hak ettiklerinin üzerinde ceza alacaklardır.

Bu ihtimalin gerçekleşmesini önleyebilmek için, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarında kusur takdirine esas olacak işlevsel bir yapının kurulmasını gerektirmektedir.

İşyerlerinde gerçekleşen iş kazalarının genelde üretim sürecinde ortaya çıkması, kazaya sebep olan etkenlerin, kişilerin ve kusurun tespitinde, doğrudan üretim yapısına başvurulmasına neden olmaktadır. Bu da genelde gerçek sorumluya ve doğru kusur oranlarına ulaşılmasına engel oluşturmaktadır. Zira özellikle büyük entegre tesislerde çok teknik ve karmaşık bir iş düzeni bulunmaktadır. Bu yapı içinde yapılan görev tanımları, işçilerin birbirlerine alternatif olabilmelerini sağlayabilmek, başka bir deyişle, bir işçiyi birden fazla işte çalıştırabilmek için çok kapsamlı yapılmaktadır. Hatta bazı işyerlerindeki görev tanımlara bakıldığında, bir işçi işyerindeki her işi yapabilir durumda görünmektedir.

Aynı yaklaşımı, çoğu işyerinde, işveren vekili düzeyindeki beyaz yakalı personel için de görebilmek mümkündür. Genel müdürler, genel müdür yardımcıları, fabrika müdürleri, şantiye şefleri, alan sorumluları, vardiya şefleri, birim sorumluları gibi yetkililer için yapılan görev tanımlarında, tıpkı mavi yakada olduğu gibi çok kapsamlı içerikle karşılaşmaktadır. Hatta çoğu kurumsal entegre işyerlerinde yapılan görev tanımlarının, işçinin teknik ve hiyerarşik düzeyinden bağımsız olarak, birbirinin aynısı olduğu bile görülmektedir. Üst düzey bir işveren vekilinin görev tanımında görmeye alışık olduğumuz “üretim yön vermek”, “üretim kapasitesini ayarlamak”, “şirket stratejine karar vermek” gibi görevlere, en alt düzeydeki mavi yakalı personelin görev tanımında bile rastlanabilmektedir. Bu durum, söz konusu üretim sürecinde gerçekleşen bir kazanın gerçek sorumlusunu teşhiste ciddi sorunlara neden olmaktadır. Oysa hiçbir çalışana, yapamayacağı görevler ve üstlenemeyeceği sorumluluklar verilemez.

Benzer bir yaklaşımı, görev ve yetki delegasyonunda da görebilmek mümkündür. Çoğu işyerinde işveren (örneğin, yönetim kurulu başkan ve

üyelerinin) ve en üst düzeydeki işveren vekilinin (örneğin genel müdürün, CEO'nun), sahip olduğu görev, yetki ve sorumlulukların, şirket yönetim kurulu ya da bu işveren vekillerinin tasarruflarıyla, alt birimlere devredildiğini ifade eden görev tanımlarına rastlanmaktadır. Bu yöntemle, karar alma süreçlerinde bir hızlanmanın sağlanması yanı sıra, olası bir kaza halinde yetkili ve sorumlunun alt birimdeki çalışanlar olduğunun ileri sürülebilmesine imkân yaratılması da amaçlanmaktadır.

Yazımızın başında da belirtmiş olduğumuz üzere, iş sağlığı ve güvenliği, oluşturduğu mevzuatla, görev, yetki ve sorumlulukları genel düzeyde belirlemiştir (İSGK.4). Bu yasal tercih, işveren ve diğer çalışanlar tarafından değiştirilemez. Dolayısıyla yasanın getirdiği görev, yetki ve sorumluluklar, işyerlerinde oluşturulan bir takım görev tanımları ile devredilemez, işçi aleyhine değiştirilemez. Fakat bu durum, uygulamada işyerlerinde hiçbir şey yapılamayacağı anlamına da gelmez. İşverenlerin, yasal görev, yetki ve sorumlulukları değiştirmeden, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği yapısını işlevsel kılacak bir düzene geçmesine bir engel yoktur. Hatta uygulamadaki örneklerle bakıldığında bu bir ihtiyaçtır.

VI- İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİYERARŞİSİNİN OLUŞTURULMASI

İşverenlerin işyerlerinde var olan üretim yapısı dışında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılması gerekenleri belirleyerek ilgililer arasında paylaşılacağı bu yapıya biz, başta da belirttiğimiz üzere işyeri *iş sağlığı ve güvenliği hiyerarşisi* adını verdik.

İşyeri *İSG hiyerarşisi*, işyerinin üretime yönelik olarak oluşturulan yapısına ek bir yapıyı ifade etmektedir. Bu yapıda, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirlenen görev, yetki ve sorumlulukları değiştirme amacı yoktur. Görev, yetki ve sorumluluklar, birinden alıp diğerine devredilmeye çalışılmamaktadır. İşveren ve üst düzeydeki işveren vekillerinin görev, yetki ve sorumlulukları, alt düzeydekilere devredilmemektedir. Yani yasal sorumlular değiştirilmemekte, yeni sorumlular yaratılmamaktadır. Zaten bunun yapılabilmesi de hukuken mümkün değildir.

İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisinin* temel amacı, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği görev dağılımını netleştirmektir. Hukuken zaten mümkün olmayan sorumluları değiştirmek yerine, onların sorumluluklarını doğumuna neden olacak iş kazalarını ve meslek hastalıklarını engellemeye çalışmaktadır. Bunu da, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği görevlerini, olması gereken şekilde

dağıtarak, yani herkesi iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli kılarak yapmaktadır. Böylelikle, işyerinde tespit edilen risklerin ortadan kaldırılmasında, her işçiyi kullanmaktadır. Zira işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında hiçbir görevi olmayan bir işçiden söz edilemez. Her işçinin gerek aktif bazı görevleri yaparak, gerek sadece alınan önlemlere uyarak iş sağlığı ve güvenliğine katkı sağlaması söz konusudur.

İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisinin* oluşumunda bazı noktalara özen gösterilmesi gerekir. Her şeyden önce işçilere, yetkinlikleri ile orantılı görevler verilmelidir. Aksi halde, yani işçiye yerine getiremeyeceği, altından kalkamayacağı görevler verilmesi, hiçbir anlam ifade etmeyecektir. Böyle bir halde bu tür bir görev dağılımının olumsuz tüm sonuçlarına işveren katlanacaktır.

Söz konusu hiyerarşik yapının tesisinde dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da, bu kapsamdaki görev dağılımı sırasında, çakışmalara neden olunmaması ve tekrarlar düşülmemesidir. Yani iş sağlığı ve güvenliği yapısı içinde belirlenen bir görev, farklı düzeyde bir çok işçiye aynı şekilde verilmemelidir. Böyle bir durumun yetki karmaşasına neden olacağı ve konunun gerçek muhatabının tespitini engelleyeceği unutulmamalıdır. İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisindeki* görev dağılımı, bir zincirin halkaları gibi birbirini takip etmeli ve bir bütünün parçaları olmalıdır. Bu zincirde ne fazla ne de eksik halka olmalıdır. Şüphesiz bu durum, hiyerarşik olarak farklı düzeylerde olanlar arasındaki görev/yetki tekrarlarını reddetmektedir. Diğer deyişle amirin yetkisi ile onun altındaki personelin yetkisi arasında bir fark olmasını aramaktadır. Yoksa aynı düzeyde, aynı yerde ve aynı işi yapanlar açısından görev tanımlarında paralellik olmasına bir engel yoktur.

İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisinin* en önemli halkalarını, işveren vekilleri olan işçiler oluşturmaktadır. Uygulamada işyerindeki bütün sorumlulukların (hiçbir bağlayıcılığı olmadığı halde) bir bütün halinde bu işveren vekillerine devredildiğini, hatta aynı devrin tekrar tekrar, bütün işveren vekillerine yapılmaya çalışıldığı görülmektedir. Oysa bu noktada en önemli husus, işveren vekillerinin gerçek görev alanlarının belirlenmesidir. En üst düzeydeki işveren vekilleri (örneğin genel müdür, CEO) hariç, işveren vekillerinin esasen, tüm işyerini değil, belli bir görev sahasında yetkilendirilebilecekleri kabul edilmelidir. Genel müdürler ve fabrika müdürleri dahi, tüm işyeri sahasında kontrol ve yönetim gücüne sahip olsalar da, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında, bu alanın tümünde yetkilerini icra edebilme kabiliyete sahip olamayabilirler. Örneğin ayrı illerdeki 4 fabrikadan oluşan bir işletmenin genel müdürünün, iş

sağlığı ve güvenliği açısından, bulunduğu yerdeki fabrika dışındaki diğer üç fabrikaya da aynı etkinlikte hükmedebileceğini düşünmek gerçekçi olmaz. O sebeple, en üst düzey işveren vekilinin altına inildikçe, işveren vekillerinin yetki alanlarını sınırlamak ve çok net belirlemek, sistemin işleyişi için yaşamsal niteliktedir. Bu noktada yaşanacak bir yetki karmaşası, sistemi tümüyle işlevsiz kılacak ve görev dağılımının belirlenmesini, yargı makamlarına bırakacaktır. Zira bir iş kazası sonucu olay önüne gelen yargı makamı, gerçek yetkiliyi bulmaya çalışırken, işveren kadar onun işyerini bilemeyeceğinden, daha sade bir görev dağılımı yapacaktır ya da doğrudan tüm yetkinin işverende ve/veya en üst düzeydeki işveren vekilinde olduğunu kabul etmekle yetinecektir. İşte önerdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisi*, tam da böyle bir sonucun doğmasını engellemeye çalışmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisi*, iş sağlığı ve güvenliği alanında, en alttan en üste kadar her işçinin iş sağlığı ve güvenliği alanında bir şeyler yapabileceği kabulüne dayalıdır. Her işçi, en azından kendi işi ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği risklerini giderebilme kudretine sahip kılınmalıdır. Bu kudret, işçinin etki ve yetki alanı arttıkça aynı oranda artmalıdır. Ama hiç bir zaman sahip olduğu teknik yetkinliği aşan bir yetkilendirme olmamalıdır. Dahası, söz konusu yetki dağılımında her yetkinin bir başı ve bir sonu olmalıdır. Yani her işçinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkisi bir noktada başlamalı ve bir noktada bitmelidir. Onun yetkisinin bittiği noktada muhakkak başka bir işçinin yetki alanı başlamalı ve sistem bu şekilde bir bütün haline getirilmelidir.

Bu yetki zinciri işyerinin kapasitesine göre her bir işçi için ayrı ayrı yapılabileceği gibi büyük entegre işletmelerde birden fazla işçiyi içerecek şekilde küçük üretim birimleri olarak da organize edilebilir. Örneğin küçük bir atölyede her bir işçinin yürüttüğü iş belli olduğunda onlara düşen iş sağlığı ve güvenliği yetkileri ayrı ayrı belirlenebilir. Ancak daha büyük ölçekli bir işyerinde, örneğin bir fabrikada bu yetkilendirmeler, hammadde girişi, arıtma, stok alanı, bakım onarım, montaj gibi birimler ölçeğinde belirlenebilir. Bu tür küçük birimlerin içinde bile gerekli görülmesi halinde, ayrı iş sağlığı ve güvenliği yetkilendirmeleri yapılabilir.

VII- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİYERARŞİSİNİN İŞLEVSELLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisi*, sihirli bir yapı değildir. Yani bir kez yapıldığında, sürekli ve sağlıklı işleyeceği kesin bir yapı olarak görülmemelidir. İşyerlerinin dinamizmi ile orantılı olarak sürekli gözden geçirilmeli ve revize edilmelidir. Bazı işyerlerindeki ürün çeşitliliği ya da yeni üretim tercihleri, söz

konusu hiyerarşiyi de gözden geçirmeyi, yeni tanımlamaları zaruri kılabilir. O sebeple sistemin dinamik yapısı gözden kaçırılmamalı, işlerliği ve işlevselliği izlenerek, onu işyerine özgü kılacak gereken düzeltmelerin yapılabilmesi mümkün olmalıdır. İşçilerin bu görev tanımlarındaki değişikliklerin, gerekli hallerde, İş Kanunu'nun 22.maddesi anlamında çalışma şartlarında esaslı tarzda değişiklik usulüne uygun hukuki altyapıyla sağlanmasına özen gösterilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisinin* işlevi, işyerindeki herkesi iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili ve etkili kılmaktır. Ancak bu aynı zamanda herkesi sorumlu kılma çabasına dönüştürülmemelidir. Başta da söylediğimiz gibi 6331 sayılı yasa iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenden gereken her şeyin yapılmasını bekleyerek gerçek muhatabını tayin etmiş, sorumluyu göstermiştir (m.4). Ancak bu anlayış, her durumda işverenin sorumlu olacağı anlamına gelmez. İşverenin bu noktadaki sorumluluğu kusurunun varlığına bağlıdır. Özellikle ceza sorumluluk söz konusu olduğunda, fail sayılabilmek için kusur şarttır.

Bununla birlikte işyerinde tesis edilecek bir iş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisi*, olası bir iş kazası halinde, bu kazayı engelleyecek adımların kimin tarafından atılması gerektiğini daha net ortaya koyacaktır. Bu durumda, kazaya sebep olanın eylemi onun için kusurlu bir davranış olarak tavsif edilebildiği oranda kendisini sorumluluk alanına çekecektir. Bu da onu, sözü edilen bir hukuki sorumluluk ise toplam zararın tazminine ortak edecek, sözü edilen bir cezai sorumluluk ise bağımsız bir suçun tek faili ya da iştirakçisi haline sokacaktır.

Hemen belirtelim ki, yukarıda belirttiğimiz şekilde bir işveren vekili ve/veya işçinin kusurlu sayılabilmesi için kendisi için tanımlanan yetkiyi ihlal etmiş olması yeterli görülmemelidir. Söz konusu değerlendirme yapılırken ilgili işçi için tarif edilen yetkinin; onun tarafından gerçekten kullanılıp kullanılmayacağı, bu yetkiyi kullanmaya yetecek teknik yetkinliği ve kişisel vasıflara sahip olup olmadığı, söz konusu yetkinin kullanılmasının kazayı ne oranda engelleyebileceği, bu yetkinin başkasına da verilip verilmediği ve verilmişse onlar tarafından kullanılıp kullanılmadığı gibi olaya özgü hususların değerlendirilmesi gerekir. Yoksa kağıt üzerinde verilmiş olan ve işçi tarafından hayata geçirilebilmesi mümkün olmayan yetkilerin kullanılmamış olmasının, ilgili işveren vekili ve işçiler için kusur olarak nitelendirilebilmesi mümkün olmaz.

İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşik yapısı* ile verilen yetkilerin kağıt üzerinde kalmaması, işlevsel hale getirilmesi, bu yapının işyerinin iş sağlığı ve güvenliği düzeyini artırmada önem taşımaktadır. Yukarıda dile getirdiğimiz üzere, verilen

yetkilerin, onları kullanmaya ehil işçilere verilmesi gerekmektedir. Kullanamayacağı yetkiyle donatılmış işçi ya da işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliğine katkısı olmayacağı gibi yargı önünde sorumlu tutulabilmesi de mümkün olmaz.

O sebeple yetkilerin işlerliği için bazı adımların atılması yararlı olabilir. İş sağlığı ve güvenliği alanında kendi sorumluluk alanlarında yetkilendirilen işveren vekillerine, bu alanda doğrudan *harcama yapabilme yetkisi* verilebilmesi, bu alanda atılacak adımlardan biri olabilir. İşyerlerinde normal koşullarda uygulanan harcama prosedüründen çok daha kısa ve basit bir usulle, iş sağlığı ve güvenliği alanında karşılaşılan sorunu giderebilmek için harcama yapma yetkisi, olası kazaların engellenmesinde etkili bir rol oynayabilir. Şüphesiz bu harcamalar da ilgili birimlerce daha sonra kontrol edilecektir. Fakat bu noktada önceliğin, iş sağlığı ve güvenliği sorununu çözecek harcamanın yapılması ve olası kaza riskinin engellenmesi olduğu unutulmamalıdır.

Yetkinin hatalı kullanımı sebebiyle ilgililere herhangi bir yaptırım uygulanamaması, özellikle işçilere verilen iş sağlığı ve güvenliği yetkilerinin (örneğin risk anında sistemi tümüyle durdurabilme yetkisi) işlevsel kullanılması için önemli bir etken olacaktır. Zira yanlış bir kararı sebebiyle sistemin işleyişini durdurarak işverenin zararına neden olacağı kaygısı, kendi çalışma alanında iş sağlığı ve güvenliği yetkisi olan işçiyi bu yetkiyi kullanmaktan alıkoyabilir. Oysa söz konusu insan sağlığı olduğunda, işçilerin en küçük bir riski bile göz ardı etmemeleri sağlanmalıdır. Bu da işçinin rahat hareket etmesine bağlıdır. Dolayısıyla işveren vekili ve işçilerin görev tanımlarına, kendilerine verilen iş sağlığı ve güvenliği yetkilerinin hatalı kullanımında hiçbir yaptırım uygulanmayacağı yazılmalıdır. Hiç şüphesiz ki hiçbir hak gibi bu hakkın da kötüye kullanılmaması esastır. O sebeple anılan yetkinin istismarı, bu değerlendirmenin dışında kalacaktır.

SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği *hiyerarşisi*, işletme ve işyerlerinin üretim için oluşturdukları yapının dışında, oradaki esaslardan farklılık taşıyabilen, daha basit ve o işyerine yabancı kişiler tarafından (özellikle de yargı makamlarınca) da rahatlıkla anlaşılabilir bir yapı olmalıdır.

Hareket noktası, işyerinde çalışan herkesin iş sağlığı ve güvenliği alanında yapabileceği bir şeyler olduğunun kabul edilmesidir. İşlerlik düzeyi, sistemin herkes tarafından anlaşılabilmesi, kolaylıkla ve hiçbir fesih kaygısı duymadan uygulayabilmesiyle orantılıdır.

Kendisine duyulacak güvenin ön şartı ise hiçbir şekilde sorumlu yaratma amacı gütmeye, hiç kimseye yapabileceğinden daha fazla görev ve yetki verilmediğine, tüm yetki dağılımının objektif ve iyi niyetle yapıldığına ve tüm bu çalışmanın birilerini sorumluluktan kurtarmaya değil, sorumluluğa neden olacak iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olduğuna inanılmasıdır.

Kaynakça

- Akın, Levent (2009), İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Ankara, 65-114. (Sorumluluklar)
- Akın, Levent (2001), *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Ankara .
- Akın, Levent (2013), *İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik*, Ankara. (Alt İşverenlik)
- Başbuğ, Aydın (1992), *Sosyal Sigortalar Kurumunun İşverene ve Üçüncü Kişiye Rücuu*, Ankara.
- Eren, Fikret (1974), *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara.
- Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza, Nurşen Canıklıoğlu (2014), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul.
- Centel, Nur; Zafer, Hamide, Özlem Çakmak (2006), *Türk Ceza Hukukuna Giriş*, İstanbul.
- Süzek, Sarper (2017), *İş Hukuku*, Ankara.
- Tandoğan, Haluk (1961), *Türk Mes'uliyet Hukuku*, Ankara.
- Tuncay, Can, Ömer Ekmekçi (2015), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul.

Ülke Örnekleri ile Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü

Geliş Tarihi/Received : 03.08.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 09.11.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Part-Time Work in Turkey with Country Examples

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 33-62
Pages: 33-62

Tekin AKGEYİK*

ÖZ

Bu makalenin amacı, Türkiye’de yarı zamanlı çalışanların ve istihdamın niteliğini uluslararası karşılaştırmalar çerçevesinde analiz etmektir. Makalenin birinci bölümünde literatür taraması yöntemi, ikinci bölümde ise, TÜİK’in işgücü ve SGK’nın işyeri ve sigortalılara ait istatistikleri kullanılmıştır. Çalışma bulguları, Türkiye’de yarı zamanlı çalışan sayısının 2009 ile 2016 yılları arasında yüzde 17 oranında arttığını göstermektedir. İstatistikler yarı zamanlı işleri erkeklere kıyasla kadınların daha fazla tercih ettiğine işaret etmektedir. Yarı zamanlı çalışmanın bir diğer karakteristik özelliği bu nitelikli işlerde genç ve yaşlı grupların daha fazla istihdam edilmesidir. Ayrıca veriler eğitilmiş olmayan grupların yarı zamanlı çalışmaya daha eğilimli olduklarını ortaya koymaktadır. Nihayet istatistikler yarı zamanlı istihdamın büyük ölçüde kayıt dışı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Yarı zamanlı çalışan, yarı zamanlı istihdam, esnek çalışma, kayıt dışılık

ABSTRACT

The aim of present paper is to examine the nature of part-time worker and employment in Turkey in the context of international comparisons. Literature review methodology was used in the first part of the paper. In the second part, the data from the Turkish Statistical Institute and the Social Security Institution were used. The figures illustrate that the in the number of part-time employees Turkey rose 17 percent between 2009 and 2016. The statistics indicate that women are more likely to be in part time employment compared to men. Another characteristic of part-time work is that it is more popular among people and young old. Moreover data point out that part-time employment is more prevalent among less educated people. Finally, data shows that part time workers largely are informal.

Keywords: Part time employee, part time employment, flexible work, informality

Önerilen atf şekli : Akgeyik, T. (2017). Ülke Örnekleri ile Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 33-62.

* Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, akgeyik@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Yarı zamanlı çalışma özellikle son çeyrek asırlık dönemde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasını esnekleştirme çabalarının ve dezavantajlı gruplara (kadın ve gençler gibi) istihdam yaratma amacının bir sonucu olarak ön plana çıkmış bir istihdam biçimidir. Bu dönemde yarı zamanlı işlerin istihdam yaratma kapasitesi ülkeler arasında ciddi farklılıklar gösterirken, yarı zamanlı çalışanların görünümü belirgin şekilde paralellikler göstermiştir.

Türkiye’de yarı zamanlı çalışma mevzuata 2003 yılında 4857 sayılı Yasa’nın 13. maddesi ile dâhil olmuştur. Düzenlemenin gerekçesi, “sayıları gittikçe artan kısmî süreli çalışmaları teşvik etmek” olarak açıklanmıştır (TİSK, 2009: 92). Yarı zamanlı çalışma, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistiklerine ancak 2009 yılında girmeye başlamıştır. Türkiye’de yarı zamanlı istihdamın toplam istihdama oranı gerek AB gerekse OECD ortalamalarının oldukça gerisindedir. Nitekim bu oran 28 AB üyesi ülke arasında 2016 yılında yüzde 18,9 olarak gerçekleşmiştir. Yarı zamanlı istihdamın en yüksek olduğu ülke yüzde 46,6 ile Hollanda iken, yüzde 5,7 ile Macaristan son sırada yer almaktadır (Eurostat, 2017). Benzer bir durum OECD karşılaştırmaları için de geçerlidir. 35 üye ülkenin yarı zamanlı istihdamın ortalaması yüzde 16,7 düzeyindedir. Hollanda OECD ülkeleri arasında da ilk sırada yer alırken, Türkiye (yüzde 9,5) dâhil 12 ülkede yarı zamanlı istihdam yüzde 10’unun altına kalmaktadır (OECD, 2017: 203).

Yarı zamanlı istihdamı desteklemek amacıyla kalkınma planlarına ve strateji dokümanlarına özel hedefler konulmuştur. Örneğin 2014-18 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı” kapsamında “esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması” hedefini benimsemiş ve “kısmi çalışma oranını” performans göstergesi olarak tanımlamıştır. Bu hedefin gerçekleştirilmesi için Plan, “esnek çalışma biçimlerinin çalışanların haklarını gözetir biçimde yaygınlaştırılmasını” sağlayacak politikaların hayata geçirileceğini belirtmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 164).

Öte yandan 2014 yılında yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi ise, yarı zamanlı çalışanların oranının 2023 yılına kadar AB seviyesine yükseltileceği hedefini tanımlamıştır. Strateji, bu amaçla, yarı zamanlı çalışanların “ekonomik ve sosyal haklara erişebilme imkânlarının geliştirileceğine” işaret etmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 31).

Bu hedef ve politikalara rağmen yarı zamanlı istihdamın son yıllarda göreceli olarak gerilediği görülmektedir. Nitekim 2009-2012 döneminde 580 bin artan (yüzde 24) yarı zamanlı işler, 2013-2016 döneminde ise, 373 bin (-yüzde 12) azalmıştır. Bu gerilemede en büyük pay kadınlara aittir. Son 3 yıllık dönemde yarı zamanlı çalışan kadınların oranı yüzde 16,5 oranında azalmıştır. Aynı dönemde yarı zamanlı istihdam erkekler arasında ise sadece yüzde 1,9 düzeyinde gerilemiştir.

Bu makalenin amacı, Türkiye’de yarı zamanlı çalışanların ve istihdamın niteliğini uluslararası karşılaştırmalar çerçevesinde ele almaktır. Makale bu amaçla iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, yarı zamanlı istihdamın iş yaratma potansiyeli ve niteliği uluslararası deneyimler çerçevesinde ortaya konulmaktadır. İkinci bölümde ise, konu Türkiye boyutuyla değerlendirilmektedir.

Makalenin birinci bölümünde literatür taraması yöntemi, ikinci bölümde ise, TÜİK’in işgücü ve SGK’nın işyeri ve sigortalılara ait istatistikleri kullanılmıştır. Buna karşılık yarı zamanlı istihdama ilişkin TÜİK verilerinin 2009’dan itibaren yayınlanıyor olması bu çalışma açısından sınırlılık yaratmaktadır. SGK istatistikleri ise, 2012 yılında itibaren yarı zamanlı çalışanları istatistiklerine dâhil etmiştir. Ayrıca SGK istatistikleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve ücret gibi kırılımlara yer vermemektedir. Bu nedenle yarı zamanlı çalışanların görünümüne ilişkin SGK ve TÜİK verilerini karşılaştırma imkânı söz konusu olamamıştır.

I- ULUSLARARASI DÜZEYDE YARI ZAMANLI ÇALIŞMA

Esnek istihdamın bir türü olan yarı zamanlı istihdam birçok ülkede giderek genişleme eğilimindedir. Yarı zamanlı çalışmanın istihdam potansiyeli, yarı zamanlı işlerin niteliği ve yarı zamanlı çalışanların görünümü ülkeler arasında farklılaşma eğilimindedir. Bu bölümde yarı zamanlı istihdamın iş yaratma kapasitesi, yarı zamanlı çalışanların ve yarı zamanlı işlerin niteliği ülke örnekleri kapsamında değerlendirilmektedir.

A- Tanım

1994 yılında kabul edilen 175 sayılı ILO Sözleşmesi, yarı zamanlı istihdamı tam süreli benzer işe kıyasla daha kısa mesaili çalışma ve yarı zamanlı çalışanı da tam süreli emsal işçiye göre daha kısa mesai yapan kişi olarak tanımlamaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 4). 1997 sayılı Avrupa Yarı

zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi de benzer bir tanıma benimsemiştir (Eurofound, 2007: 2).

Bu tanımsal çerçeve ulusal mevzuatımıza da aynen aktarılmıştır. Nitekim Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesine göre, “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma yarı zamanlı çalışmadır”.

Yarı zamanlı çalışma, gönüllü ve gönüllü olmayan olarak iki kategoride sınıflandırılabilir. Gönüllü, tam süreli istihdama geçmek istemeyen yarı zamanlı çalışanları ifade ederken, gönüllü olmayan ise, tam süreli istihdamda iş bulamadığı için yarı zamanlı olarak çalışmak zorunda olan grupları tanımlamaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 3). Gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışma literatürde eksik istihdam olarak tanımlanmaktadır. Uygulamada gönüllü ve gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında kariyer beklentileri ve çalışma kültürü açısından önemli farklılıklar söz konusudur (Zukin and Horn, 2015: 4).

Yarı zamanlı çalışma tam süreliден daha az çalışma sürelerini ifade etmesine rağmen, tanımda yer alan süre sınırı ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Örneğin Amerika’da 35 saatten az çalışmalar yarı zamanlı çalışma olarak kabul edilmektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 4). İngiltere’de ve Türkiye’de yarı zamanlı istihdam 30 saate kadar olan çalışmaları, Almanya’da, 36 saatlik çalışmayı tanımlamaktadır. Fransa’da ise, 35 saatlik haftalık mesai süresinin en az yüzde 20 altındaki çalışma süresi yarı zamanlı istihdamı ifade etmektedir (European Parliament, 2016: 71). Buna karşılık, Japonya’da yarı zamanlı çalışma mesai süresiyle değil şirketteki statü ile ilişkilendirilerek tanımlanmaktadır. Bu ülkede yapılan çeşitli araştırmalara göre, işverenleri tarafından yarı zamanlı olarak kategorize edilmiş çalışanların yüzde 20 ile 30’u gerçekte tam süreli işçiler kadar çalışmaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 4).

B- Yarı Zamanlı İstihdamı Destekleyen Koşullar

Yarı zamanlı çalışma 1970’li yıllarda itibaren daha esnek ve standart olmayan işgücü piyasalarının ortaya çıkmasının bir sonucu olarak genişlemeye başlamıştır (Fagan, Norman vd., 2014: 3). Özellikle 2000’li yıllarda birçok ülkede yarı zamanlı istihdam tam süreli istihdama oranla ciddi biçimde artmıştır. Bu artışta farklı ekonomik, sosyal ve kurumsal yapıların etkili olduğu görülmektedir.

1- Ekonomik Faktörler

Ekonomik faktörlerin etkisi ülkeler arasında farklılıklar gösterebilmektedir. Gelişmiş ekonomilerde yarı zamanlı istihdam işgücü piyasası esnekliğini geliştirmenin bir aracıdır. Uluslararası rekabetin yoğunlaşması, işletmeler için esnekliği gerektiren yeni üretim ve organizasyon yöntemlerini gündeme getirmektedir. Yarı zamanlı çalışma bu esnekliği sağlamak amacıyla işverenler, hükümetler ve sendikalar tarafından talep edilmektedir.

Öte yandan işsizlik ve artan kadın işgücü oranlarının da yarı zamanlı istihdamı destekleyen ekonomik koşullar olduğu söylenebilir. Politika yapıcılarını yüksek işsizlikle başa çıkmada yarı zamanlı istihdamın etkili bir araç olduğu görüşündedir. Bu açıdan yarı zamanlı istihdam hem erkek hem kadınlar için tam süreli işe geçiş noktası yaratmaktadır. Yarı zamanlı çalışmanın özellikle işsizliğin daha yoğun yaşandığı gelişmiş ülkelerde gençlerin ve kadınların işgücü piyasasına daha kolay girmesini mümkün kıldığı düşünülmektedir (ILO, 2017: 14). Örneğin Kıta Avrupa’sında 2008 Krizi sonrası dönemde yarı zamanlı istihdam işsizlikle mücadele etmenin önemli bir aracı olmuştur. Bu nedenle bazı ülkelerde (İsveç, Polonya, Norveç ve Romanya gibi) kriz sonrasında yarı zamanlı istihdam gerileme trendine girmiş veya duraklamıştır.

Çin ve Vietnam gibi bazı Uzak Doğu ülkelerinde ise, yarı zamanlı çalışma, kırsal kesimden kentlere göç eden gruplara istihdam yaratmada önemli bir rol oynamaktadır (Nguyen and Nguyen vd, 2016: 4).

Öte yandan Kuzey Amerika deneyimi belirgin biçimde farklıdır. Bu bölgede yarı zamanlı istihdam ekonomik dalgalanmalardan bağımsız olarak gelişmektedir. Örneğin Kanada’da kriz döneminde yüzde 19’a ulaşan yarı zamanlı çalışma oranı, yükselmeye devam etmektedir. Bu durum yarı zamanlı istihdamın gelişiminde yapısal faktörlerin etkisine işaret etmektedir. Kanada ekonomisinin kompozisyonundaki değişim bu gelişmenin en temel parametresidir. Özellikle yarı zamanlı istihdama açık olan perakende ve benzeri diğer hizmetlerin artan önemi bu dönüşümü desteklemektedir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 5).

Benzer bir eğilimin ABD için de geçerli olduğu görülmektedir. Bu ülkede yarı zamanlı çalışanlar her zaman işgücünün önemli bir unsuru olmuştur. ABD’de yarı zamanlı istihdamın kökleşmesini sağlayan başat unsur ekonomide ve toplumda gördüğü kabuldür. Yarı zamanlı çalışanların ve işlerin tipolojisi geniş bir yelpazede değişmektedir. Ders aralarında ve hafta sonlarında kafelerde çalışan üniversite öğrencilerinden çok uluslu şirketler için çalışan bilgisayar

yazılımcılarına kadar birçok kişi ve meslek grubu yarı zamanlı bir nitelik göstermektedir (Zukin and Horn, 2015: 3).

2- Sosyal Faktörler

Yarı zamanlı istihdamın genişlemesini destekleyen toplumsal dinamikler de mevcuttur. Her şeyden önce, yarı zamanlı istihdam bireylerin çalışma yaşamı ile sosyal aktiviteler (aile sorumlulukları, eğitim, boş zaman ve sivil toplum aktiviteleri gibi) arasında denge kurmasına olanak sağlamaktadır. Bu olgu özellikle kadınlar arasında esnek çalışma taleplerini desteklemektedir (Eurofound, 2007: 2). Bu nedenle yarı zamanlı çalışanların çoğu, çocuk, yaşlı anne-baba veya diğer yetişkin aile bireylerinin bakım sorumluluğunu taşıyan kadınlardır. Dolayısıyla kadınların önemli bir bölümü yarı zamanlı çalışmayı iş-aile sorumluluklarını dengeleyebilmek için gönüllü olarak tercih etmektedirler. Bu tercih, bir açıdan ulaşılabilir ve nitelikli yuva olanakları yetersizliğinin, bir diğer açıdan aile rollerindeki cinsiyet eşitsizliğinin bir yansımasıdır. Geleneksel kültür, aile ve çocuk yetiştirmeye ilişkin öncelikli sorumluluğu kadınlara vermektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 9). Sonuçta geleneksel aile modeli yarı zamanlı istihdamdaki cinsiyet farkını genişletmektedir. Nitekim 2015 yılında yarı zamanlı kadın çalışanların yüzde 42,4'ü “aile” veya “çocuk ya da engelli yetişkin bakımı” gibi sorumluluklara sahip olduğunu kaydetmiştir. Bu oran, yarı zamanlı erkek çalışanlar arasında sadece yüzde 11,8'dir. Dolayısıyla geleneksel sorumluluklar kadınların istihdam sürelerini etkilemekte ve tam süreli istihdama geçiş fırsatlarını sınırlamaktadır (ILO, 2017: 14).

3- Kurumsal Yapılar

İstihdam süresini düzenleyen kurumsal yapılar yarı zamanlı istihdamın genişlemesini etkileyen bir diğer faktördür. Bu kapsamda çalışma mevzuatı, toplu iş sözleşmeleri ile sosyal koruma ve sosyal hizmeti kapsayan refah devleti düzenlemeleri yer almaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 5).

C- Yarı Zamanlı İstihdamın Boyutları

Yarı zamanlı çalışmanın oranı birçok ülkede son 35-40 yıllık dönemde yükselme eğilimindedir. Buna karşılık, gelişmekte olan birçok bölge için güncel oranlara ilişkin yeterli veri mevcut değildir. Dünya Bankası'nın “Jobs” raporu yarı zamanlı istihdamın sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasalarının en önemli özelliği olduğunu belirtmektedir (World Bank,

2012: 7). ILO ise, son 20 yıllık dönemde yarı zamanlı çalışmanın gelişmiş ülkelerde sürekli yükselme eğiliminde olduğunu, ancak gelişmekte olan ve geçiş ekonomilerinde bu durumun değişken bir karakter gösterdiğini ortaya koymaktadır (Fagan, Norman, vd., 2014: 5).

Yarı zamanlı istihdamın toplam istihdama oranı açısından Hollanda açık ara ilk sırada yer almaktadır. Bu ülkede istihdamın 1/3’ü, kadın istihdamının ise, yaklaşık yüzde 60’ı yarı zamanlı statüdedir. İrlanda, İngiltere, Almanya, Yeni Zelanda, Japonya ve Norveç’te istihdamın yaklaşık yüzde 20 ile yüzde 25’i yarı zamanlı bir niteliğe sahiptir. Avustralya’da 1966 yılında toplam istihdamın yüzde 10’u (Abhayaratna, Andrews vd., 2008: XVIII) düzeyinde olan yarı zamanlı istihdam sonraki yarı asırlık dönemde 2,5 kat artarak yüzde 25 düzeyine ulaşmıştır.

Tablo 1. Kısmi Süreli İstihdamın Oranı (2016)

Ülke	Kadın (yüzde)	Erkek (yüzde)	Toplam (yüzde)
ABD	17,1	8,5	17,6
Almanya	36,9	9,1	22,1
Avustralya	38,4	15,1	25,9
Belçika	30,0	6,9	17,8
Brezilya	26,5	11,5	17,9
Danimarka	26,7	17,3	21,7
Finlandiya	17,7	10,6	14,0
Fransa	22,0	7,0	14,2
Güney Afrika	13,3	5,6	9,0
Hollanda	59,8	18,7	37,7
İngiltere	37,5	11,6	23,8
İrlanda	34,8	11,9	22,8
İspanya	22,3	7,1	14,1
İsveç	17,8	10,1	13,8
İtalya	32,6	8,5	18,6
Japonya	37,1	11,9	22,8
Kanada	26,4	12,6	19,2
Kolombiya	26,1	8,6	15,9
Kore	16,5	6,8	10,9
Macaristan	5,0	2,6	4,0
Meksika	26,9	12,0	17,7
Norveç	27,2	12	19,2
Polonya	9,0	3,4	6,0
Portekiz	11,5	6,8	9,1
Şili	25,0	12,2	17,4
Türkiye	17,8	5,8	9,5
Yeni Zelanda	32,1	11,6	21,2
Yunanistan	16,1	7,2	11,0

Kaynak: (OECD, 2016: 203).

İspanya’da ise, 2007 yılından sonra yarı zamanlı çalışanların oranı yüzde 12,9’dan yüzde 14’e yükselmiştir. Bu ülkede birçok Avrupa ülkesinden farklı olarak hem kadınlar (yüzde 61,8) hem de erkekler (yüzde 70) arasında gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam daha yaygındır (Kyyra, Arranz vd., 2017: 2).

İngiltere’de yarı zamanlı istihdamın büyük çoğunluğu gönüllüdür. Gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamın payı 2008 ile 2016 yılları arasında toplam istihdamın yüzde 2,5’den yüzde 3,8’ine (yarı zamanlı çalışan gruplar arasında yüzde 10,7’den yüzde 16’ya) yükselmiştir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 11). ABD’de ise, 26 milyon yani tarım dışı işgücünün yaklaşık 1/6’sı (yüzde 17) yarı zamanlı olarak çalışmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 3).

Bazı Avrupa ülkelerinde, yarı zamanlı işlerin istihdama katkısı oldukça sınırlı düzeyde kalmaktadır. Örneğin son 5 yıllık dönemde yarı zamanlı istihdam Letonya ve Polonya’da yüzde 6,9’dan yüzde 6,3’e, Romanya’da yüzde 9’dan yüzde 7,2’ye ve Bulgaristan’da, yüzde 2’den yüzde 1,9’a gerilemiştir Yarı zamanlı istihdamın gerileme yaşadığı bir diğer Güney Avrupa ülkesi Macaristan’dır. Bu ülkede, 2012-2016 döneminde yarı zamanlı istihdam 2 puan gerileme kaydetmiştir (yüzde 6,7’den yüzde 4,7’ye). Aynı dönemde yarı zamanlı istihdamın gerilediği bir diğer ülke Portekiz’dir. Portekiz’de yarı zamanlı istihdamın oranı 1,7 puan azalarak yüzde 9,1’e gerilemiştir (Eurostat, 2017). Yarı zamanlı istihdamın söz konusu dönemde gerileme yaşadığı diğer ülkeler Ürdün, Güney Afrika ve Rusya Federasyonu’dur (Fagan, Norman, 2014: 5).

Güney Amerika’da ise, yarı zamanlı istihdam Arjantin (yüzde 32) ve Peru’da (yüzde 26) önemli bir istihdam potansiyeli yaratmaktadır. Aynı eğilimin Şili ve Ekvator (yüzde 10) ile Brezilya’da (yüzde 16) olduğunu söylemek güçtür. Buna karşılık, Şili, Meksika ve Peru’da yarı zamanlı istihdamın son yıllarda güçlü bir büyüme trendi sergilediği görülmektedir (Maurizio, 2016: 18).

Brezilya’da gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam belirgin şekilde düşüktür (yüzde 7). Bu oran, Şili, Arjantin ve Peru’da, yüzde 25’e ulaşırken, Ekvator’da, durum daha kötüdür. Bu ülkede yarı zamanlı çalışanların en az yarısı gönüllü olmayan konumdadır (Maurizio, 2016: 18). Özellikle 15-24 yaş grubundaki gençler arasında yüksek oranlı işsizliğin gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışmanın açıklayıcı değişken olduğu görülmektedir. Nitekim, Şili, Arjantin Ekvator, Şili ve Peru’da gençler arasındaki işsizlik oranı genel işsizlik düzeyinden (yüzde 5,4), 2,1 ile 2,6 kat arasında değişen oranlarda daha yüksektir (ILO, 2017).

D- Yarı Zamanlı Çalışanların Görünümü

1- Kadınların Ağırlığı

Kadınlar birçok ülkede yarı zamanlı istihdamın ağırlıklı kısmını oluşturmakta ve kadın istihdamı bunun bir sonucu olarak genişlemektedir. Aile içi sorumluluklar bu olguyu güçlendiren en önemli faktördür (Maurizio, 2016: 20). Örneğin ABD’de nüfusun yüzde 52’ini oluşturan kadınlar yarı zamanlı çalışanların yüzde 65’ini oluşturmaktadır. Bu ülkede erkeklere kıyasla gönüllü yarı zamanlı çalışan kadın sayısı iki kat daha yüksektir (Zukin and Horn, 2015: 5). Kuzey İrlanda’da devamlı statüdeki yarı zamanlı kadınların sayısı aynı statüdeki erkeklerden 4,7 kat daha yüksektir. Geçici yarı zamanlı işlerde ise, bu parite 2,1’e gerilemektedir. (Wilson, 2017: 22). Yarı zamanlı istihdamın ağırlıklı olarak kadın işgücünden oluştuğu bir diğer ülke İngiltere’dir. İngiltere’de yarı zamanlı çalışan kadınların oranı (yüzde 42) erkeklerin 3,5 katına ulaşmaktadır (Powell and Mor, 2017: 4).

Tablo 2. Kısmi Süreli İstihdamda Kadınlar

Ülkeler	Yarı Zamanlı İstihdamda Kadınların Payı (yüzde)
Lüksemburg, Almanya, Avusturya,	>yüzde 79
Belçika, Fransa, İsviçre, İngiltere, Avustralya, Yeni Zelanda	76-79
İspanya, İzlanda, Hollanda, İsveç, İrlanda, Japonya, Kanada, Brezilya	70-75
Norveç, Polonya, Danimarka, Finlandiya, Portekiz, Güney Afrika, Şili, Meksika, ABD, Portekiz,	60-69
Yunanistan, Kore, Zimbabve	50-60
Romanya, Trinidad ve Tobago, Tayland, Endonezya	<50

Kaynak: (Eurostat, 2017) (Fagan, Norman vd., 2014: 8).

Benzer biçimde Norveç, Danimarka, Finlandiya, Polonya, Güney Afrika, Şili ile Meksika’da kadınların yarı zamanlı istihdamdaki payı yüzde 70’lere ulaşmaktadır. Bu oran, Yunanistan, Kore ve Zimbabve gibi bazı ülkelerde yüzde 60’ın altında kalmaktadır. Buna karşılık Romanya, Trinidad ve Tobago, Tayland ve Endonezya’da yarı zamanlı istihdamda kadınların oranı erkeklerin gerisindedir (Eurostat, 2017; Fagan, Norman vd., 2014: 7).

Öte yandan bazı ülkelerde yarı zamanlı istihdamda erkeklerin payı son yıllarda artma eğilimindedir. İngiltere (yüzde 25), Meksika (yüzde 43), Kanada (yüzde 33) ve Japonya (yüzde 29) bu ülkelerden bazılarıdır (Fagan, Norman vd., 2014: 7). İngiltere’de özellikle gönüllü olanlara (yüzde 11) kıyasla gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamda erkeklerin payı belirgin biçimde yüksektir (yüzde 37)

(Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12). Avustralya’da ise, 1966 yılında sadece yüzde 4 düzeyinde olan (Abhayaratna, Andrews vd., 2008: XVIII) yarı zamanlı erkek çalışan sayısı son 50 yıllık dönemde 3,8 kat artarak yüzde 15’e yükselmiştir. İspanya, Portekiz ve İtalya’da ekonomik kriz koşulları 2007-2014 döneminde erkekler arasında yarı zamanlı çalışan sayısının yüzde 80 oranında artmasına yol açmıştır (Kyyra, Arranz vd., 2017: 2).

2- Gençler ve Emekliler

Yarı zamanlı istihdamda gençlerin (25 ve altı) ve ileri yaştaki grupların (65 ve üstü) daha egemen bir karakter gösterdiği açıktır. Örneğin Hollanda ve Danimarka’da 15-24 yaş grubundaki gençlerin en az yüzde 60’ı yarı zamanlı statüde çalışmaktadır. Kanada ve Norveç’te ise, bu kategorideki her iki gençten biri yarı zamanlıdır (Fagan, Norman vd., 2014: 9). Kuzey İrlanda’da devamlı yarı zamanlı çalışanların yüzde 14’ü bu yaş grubunda yer alırken, geçici nitelikli yarı zamanlı işlerdeki her iki gençten biri 14-24 yaş kategorisine dahildir (Wilson, 2017: 22). ABD’de ise, yarı zamanlı çalışanlar çoğunlukla 18-29 yaş grubundaki gençlerden (yüzde 37 ile yüzde 22 arasında değişmektedir) oluşmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 4).

Gençlerin ağırlığı bu yaş grubunda görülen yüksek işsizlik oranlarına atfedilebilir. Nitekim ILO verilerine göre, üye ülkelerin ortalaması açısından 15-24 yaş grubundaki işsizlik oranı (yüzde 18,7) genel işsizlik oranının (yüzde 8,6) 2,2 katıdır. Benzer bir oran AB-28 için söz konusudur. Bu oran İtalya, Romanya ve Lüksemburg gibi ülkelerde 3 katını aşma eğilimindedir. Bu olgu söz konusu yaş gruplarında gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamın yüksek oranlara ulaşmasına yol açmaktadır. İngiltere’de gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam özellikle genç işgücü (15-24) arasında daha yaygın şekilde görülmektedir. Bu ülkede gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların yaş ortalaması gönüllü yarı zamanlı veya tam süreli olanlara kıyasla daha düşüktür. Nitekim gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların yaklaşık yüzde 45’i 35 yaşından gençtir. Oysa gönüllü yarı zamanlı çalışanları için bu oran yüzde 23 civarındadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12).

Gençlerin yarı zamanlı istidamdaki ağırlığını destekleyen bir diğer faktör, öğrenci istihdamının genişlemesidir (Fagan, Norman vd., 2014: 9). Araştırmalar yarı zamanlı çalışan öğrencilerin oranında ciddi bir artış olduğunu göstermektedir. Örneğin Portekiz’de mevsimlik istihdamın yüzde 20’sini, İtalya’da yüzde 30’unu, İrlanda’da yüzde 69’unu ve Hollanda’da ise yüzde 91’ini öğrenciler oluşturmaktadır (Robotham, 2012: 66).

Yarı zamanlı istihdamı ileri yaş grupları arasında popüler kılan başat faktör emeklilik sonrası işgücü piyasasına dönüş isteğidir. Birçok OECD ülkesinde bu yaş grubundaki yarı zamanlı istihdam çalışma yaşamını uzatan esnek emeklilik planları gibi tedbirlerle desteklenmektedir (Maurizio, 2016: 20). Belçika (yüzde 68,2), Almanya (yüzde 67,7), İsveç (yüzde 65,9) ve İngiltere (yüzde 63,2) bu yaş kategorisinde lider konumdadırlar (Fagan, Norman vd., 2014:98).

Yaş görünümü açısından üzerinde durulması gereken bir diğer husus, kadın ve erkekler arasındaki farklılıklardır. Örneğin 25-55 yaş grubundaki erkekler arasında yarı zamanlı istihdam yüzde 2,9 (Polonya) ile yüzde 9,3 (İrlanda) arasında değişirken, aynı yaş grubundaki kadının çalışanlar için yarı zamanlı istihdam yüzde 55,7’ye (Hollanda) kadar çıkmaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 8). Bu farklılık belirli ölçüde yarı zamanlı kadın işgücünün aile sorumluluklarının bir yansımasıdır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12).

3- Kıdem Faktörü

Yarı zamanlı çalışanların belirgin niteliklerinden biri oldukça sınırlı iş kıdemi sürelerine sahip olmalarıdır. Bu durum yarı zamanlı işlerin geçici karakterine atfedilebilir. Örneğin Peru ve Arjantin’de yarı zamanlı çalışanların yaklaşık 1/3’ü 3 ay ve daha az kıdeme sahiptir. Şili’de aynı kıdem süresi için bu oran yüzde 39’a çıkmaktadır. Ekvator’da ise, 1 yıldan daha kısa süreli kıdeme sahip yarı zamanlı çalışanların oranı yüzde 30,5 düzeyindedir (Maurizio, 2016: 20).

Benzer bir eğilim Kıta Avrupa’ında da geçerlidir. Örneğin İngiltere’de gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında ortalama kıdem süresi (4,2 yıl) tam süreli çalışanlara (9,2 yıl) kıyasla çok daha kısadır. Gönüllü yarı zamanlı çalışanlar için ise, bu sürenin (8,8 yıl) tam süreli çalışanlara yakın olduğu görülmektedir. Buna karşılık ekonomik kriz dönemine rağmen her üç grup için de ortalama kıdem süresi artma eğilimindedir. Bu durum, ekonomik kriz döneminde gönüllü veya gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların işlerini koruyabildiğini ifade etmektedir. İngiltere’dekinin aksine Yunanistan’da gönüllü olan (6,7 yıl) ve olmayan yarı zamanlı çalışanlarla (5,8 yıl) tam süreli (11,4 yıl) arasındaki ortalama kıdem süreleri farkı çok daha yüksektir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

ABD’de ise, özellikle gönüllü yarı zamanlı çalışanların yarısından fazlası (yüzde 52) üç yıldan daha uzun bir süredir yarı zamanlı bir işte çalışırken, bu oran gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında yüzde 39’a gerilemektedir. Bu durum, kriz dönemde tam süreli bir işe geçmeyi isteyen çoğu kişinin bunu başaramadığını göstermektedir (Zukin and Horn, 2015: 8).

4- Diğer Sosyo-Demografik Unsurlar

Eğitim düzeyi ile yarı zamanlı istihdam arasında ilişki ülkeler arasında değişkenlik göstermektedir. Örneğin Yunanistan'da tam süreli çalışanlara (13,5 yıl) kıyasla eğitim düzeyi düşük olanlar arasında yarı zamanlı istihdam daha yaygındır. Özellikle gönüllü olmayan gruplar (11,7 yıl) arasında bu durum daha belirgindir. Benzer bir eğitim görünümü İngiltere için de geçerlidir. Bu ülkede gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında ortalama eğitim düzeyi 11,7 yılda kalmaktadır. Bu süre, hem gönüllü yarı zamanlı çalışanların (11,9 yıl) hem de tam süreli çalışanların (12,5 yıl) gerisinde kalmaktadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 14).

Güney Amerika ülkelerinde durum biraz daha karışıktır. Arjantin ve Ekvator'da eğitim düzeyi arttıkça yarı zamanlı çalışma azalırken, Brezilya ve Şili'de tersi geçerlidir. Peru'da ise, tüm eğitim düzeylerinde yarı zamanlı çalışma benzer oranlara sahiptir (Maurizio, 2016: 20). ABD'de ise, gönüllü olmayanlarla olanlar arasında eğitim görünümü belirgin şekilde farklılaşmaktadır. Örneğin gönüllü yarı zamanlılar arasında üniversite mezunlarının oranı yüzde 28 iken, bu oran gönüllü olmayanlar arasında yüzde 20'ye gerilemektedir. Buna karşılık, gönüllü olanların sadece yüzde 21'i lise mezunu olmasına karşılık, gönüllü olmayan yarı zamanlıların yüzde 31'i lise mezunudur (Zukin and Horn, 2015: 5).

Yarı zamanlı çalışanların etnik yapısına ilişkin sınırlı veri mevcuttur. Örneğin Yunanistan'da yabancı kökenli yarı zamanlı çalışanların payı gönüllü olmayanlar arasında yüzde 24'e ulaşırken, gönüllü olanlar arasında, yüzde 17'ye gerilemektedir. İngiltere'de de tam süreli (yüzde 92) ve gönüllü yarı zamanlılara (yüzde 95) kıyasla İngiliz kökenliler gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamda daha düşük oranlarda (yüzde 89) temsil edilmektedir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12). ABD'de ise, gönüllü yarı zamanlı çalışanlar beyazlardan oluşurken, gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar, ağırlıklı olarak azınlıklardan özellikle de Latin Amerikalı (Hispanik) göçmenlerden oluşmaktadır. Nitekim Amerikan toplumunun yüzde 63'ü beyazlardan oluşurken, gönüllü yarı zamanlı çalışanların yüzde 72'si beyazdır. Gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında ise, beyazların oranı yüzde 54'e gerilemektedir. Buna karşılık Hispanikler arasında gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamın oranı yüzde 23, siyahlar arasında ise yüzde 15 düzeyindedir. Oysa bu iki grup toplamda gönüllü yarı zamanlı işgücünün sadece yüzde 21'ini oluşturmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 5).

Yarı zamanlıların bir diğer niteliği birden fazla işte çalışmalarıdır. İngiltere'de gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında ikinci bir işte çalışanların oranı yüzde 9 düzeyindedir. Buna karşılık gönüllü olanlar arasında bu oran

daha düşüktür (yüzde 7). Yunanistan’da ise, hem gönüllü (yüzde 4) hem gönüllü olmayan (yüzde 2) gruplar için ikinci bir işte çalışma eğiliminin daha sınırlı düzeyde kaldığı anlaşılmaktadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

ABD’de veriler, yarı zamanlı işgücünün 1/3’ünün çoklu iş yaptığını göstermektedir. Yüzde 27’si iki iş, yüzde 6’sı da üç veya daha fazla işte çalıştığını bildirmektedir. Ayrıca iki veya daha fazla işte çalışan işgücünün yüzde 30’u birden fazla yarı zamanlı işte çalışanlar (yüzde 18) ile eş zamanlı olarak hem yarı zamanlı hem de tam süreli (yüzde 15) işte çalışanlar arasında bölünmektedir (Zukin and Horn, 2015: 5).

Medeni ve ailevi durumu açısından yarı zamanlı çalışanların görünümü ülkeler arasında farklılık göstermektedir. İngiltere’de gönüllü yarı zamanlı çalışanların yüzde 76’sı evli iken gönüllü olmayanlar arasında bu oran yüzde 49’a gerilemektedir. Ayrıca gönüllü yarı zamanlı çalışanların yüzde 70’i çocuk sahibidir. Bu oran, gönüllü olmayanlar arasında yüzde 43’te kalmaktadır. Benzer bir eğilimi Yunanistan’da görmek olasıdır. Bu ülkede gönüllü grubun yüzde 62’si, gönüllü olmayanların ise, yüzde 56’sı evlidir. Buna karşılık gönüllü olanlarla (yüzde 48) olmayanlar (yüzde 42) arasındaki çocuklu olma farkı daha sınırlı düzeyde kalmaktadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12). ABD’de ise, iki ayrı yarı zamanlı işte çalışanlar arasında evlilik oranı yüzde 49 düzeyinde iken, aynı anda hem tam süreli hem de yarı zamanlı işte çalışanlar arasında bu oran yüzde 56’ya yükselmektedir (Zukin and Horn, 2015: 5).

E- Yarı Zamanlı İşlerin Görünümü

1- Çalışma Süresi

Yarı zamanlı çalışanların mesai süresi ülkeden ülkeye değişmekle birlikte Meksika ve Kore dışındaki ülkelerde yarı zamanlı kadınların erkeklerden daha uzun süre çalıştığı görülmektedir. Yarı zamanlı istihdamın yaygın olduğu Almanya, Hollanda ve Yeni Zelanda gibi ekonomilerde kısa mesai anlaşmaları ön plana çıkmaktadır. Belçika ve Fransa’da ise, daha uzun mesailer genel kabul görmektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 5). İngiltere’de gönüllü yarı zamanlı çalışanlar (20,6 saat) gönüllü olmayanlara (21 saat) göre daha az çalışmaktadır. Oysa Yunanistan’da ortalama haftalık mesai süresi gönüllü olmayanlar arasında 20,5 saat olmasına karşılık, gönüllü yarı zamanlılar için 21,5 saate kadar çıkmaktadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12).

ABD’de yarı zamanlı çalışanlar için haftalık ortalama çalışma süresi 20 saattir. Ekonomik gerekçelerle çoğu çalışan için haftalık çalışma süresi 25 saate kadar çıkmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 6). Yarı zamanlı çalışanların önemli bir

bölümü (yüzde 80) 15 ile 34 saat arasında değişen mesailer yapmaktadır. Veriler, 1-14 saat arasında çalışan yarı zamanlı işgücünün sadece yüzde 15 olduğuna işaret etmektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 5).

ABD’de çoklu işte çalışan yarı zamanlı işgücünün haftalık çalışma süresi daha uzundur. Çoklu işte çalışan gönüllü yarı zamanlıların yüzde 18’i haftada 25 saat, gönüllü olmayanlar ise 35 saat çalışmaktadır. Bu süre, tam süreli çalışmaya neredeyse denk gelmektedir. Gönüllü olsun veya olmasın hem yarı zamanlı hem de tam süreli işte çalışanların (tüm yarı zamanlı çalışanların yüzde 15’i) haftalık mesaisi 50 saate ulaşmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 6).

Uzun süreli yarı zamanlı çalışmanın daha yaygın olduğu bir diğer ülke Japonya’dır. Araştırmalar, bu ülkede yarı zamanlı çalışanların yaklaşık yüzde 30’unun 35 saatin üzerinde çalıştığını göstermektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 5).

2- Sektörel ve Mesleki Yapı

İngiltere’de, yarı zamanlı çalışanlar düşük nitelikli beyaz yakalı ve mavi yakalı mesleklerde yoğunlaşmıştır. Buna karşılık gönüllü yarı zamanlı çalışanlar ile gönüllü olmayanlar arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Gönüllü yarı zamanlı işgücü daha çok kamu idaresi, sağlık veya eğitim sektörlerinde idari veya sekreterlik işleri yaparken, gönüllü olmayan yarı zamanlı gruplar ise, ağırlıklı olarak kurye, otel ve restoranlarda giriş veya kişisel hizmet veya satış pozisyonlarında çalışma eğilimindedirler (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 13).

Kuzey İrlanda’da devamlı statüdeki yarı zamanlı çalışanların ağırlıklı olarak üç sektörde yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu yönetimi, sağlık ve eğitim sektörlerinde çalışan yarı zamanlı çalışanların oranı yüzde 39,2 düzeyindedir. Kurye, otel ve restoran sektöründe ise, yarı zamanlı işgücünün yüzde 31,9’u çalışmaktadır. Bu ülkede bankacılık sektöründe çalışan yarı zamanlıların oranı yüzde 12,3 düzeyindedir (Wilson, 2017: 22).

Yunanistan’da hem gönüllü hem de gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam kişisel hizmetler/satış pozisyonlarında yoğunlaşmaktadır. Gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların yüzde 30’u giriş niteliğindeki işlerde çalışmaktadır. Kurye, otel, restoran ve benzeri diğer hizmet sektörleri yarı zamanlı istihdamın ön plana çıktığı alanlardır. Ayrıca kamu yönetimi, sağlık ve eğitim sektörlerinde yarı zamanlı işlerin payı tam süreli istihdamın yaklaşık yüzde 35’i düzeyindedir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

Güney Amerika ülkelerinde de yarı zamanlı istihdamın sektörel niteliği benzer nitelikler göstermektedir. Örneğin Arjantin’de temizlik işlerindeki

pozisyonların yüzde 80’i yarı zamanlı iken, yarı zamanlı işlerin ¼’ü bu sektörde yoğunlaşmaktadır. Diğer Güney Amerika ülkelerinde de temizlik hizmetleri istihdamının yaklaşık yüzde 30’u yarı zamanlıdır. Arjantin, Brezilya ve Şili’de ev hizmetleri ile eğitim ve sağlık gibi kamu alanlarında (hem kamu hem de özel sektörde) yarı zamanlı çalışma yaygındır. Ekvator ve Peru’da ise, yarı zamanlı çalışma diğer sektörlerde de (tarım faaliyetleri dahil) gözlenen önemli bir istihdam biçimidir (Maurizio, 2016: 20).

3- Ücret ve Kazançlar

Yarı zamanlı istihdamın ortalama saatlik ücretlerine ilişkin uluslararası veriler farklılaşmaktadır. Örneğin ABD’de özellikle gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların daha az kazandığı açıktır. Nitekim bu grubun yüzde 40’ı toplam yıllık gelirin %30,000’den daha az olduğunu bildirmiştir. Oysa bu oran gönüllü yarı zamanlı çalışanlar arasında yüzde 18’de kalmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 5).

Tablo 3. Ortalama Saatlik Kazançlar (2014)

Ülke	Yarı Zamanlı (€)	Tam Süreli (€)	Oransal Fark (yüzde)
AB-28	13,97	15,63	11,9
Almanya	14,24	19,76	38,8
Avusturya	13,61	16,84	23,7
Belçika	17,50	20,69	18,2
Bulgaristan	1,91	2,37	24,1
Çek Cumhuriyeti	5,05	5,39	6,7
Danimarka	23,32	29,51	26,5
Finlandiya	17,11	19,99	16,8
Fransa	15,47	17,86	15,4
Hollanda	15,50	20,86	34,6
İngiltere	14,19	20,44	44,0
İrlanda	21,03	25,56	21,5
İspanya	9,58	12,47	30,2
İsveç	17,78	21,62	21,6
İsviçre	31,46	35,05	11,4
İtalya	10,85	16,34	50,6
İzlanda	13,45	17,87	32,9
Macaristan	5,29	4,57	-13,6
Norveç	25,85	32,95	27,5
Polonya	5,68	5,65	-0,5
Portekiz	6,19	7,55	22,0
Romanya	2,07	2,83	36,7
Türkiye	4,32	3,83	-11,3
Yunanistan	5,90	9,98	69,2

Kaynak: (Eurostat, 2014).

AB-28’de ise, ortalama saatlik ücret açısından yarı zamanlı çalışanlar tam süreliyle kıyasla yüzde 11,9 oranında daha az kazanmaktadır. Ücret farkı özellikle yarı zamanlı kadın istihdamının daha yüksek olduğu ülkelerde (İngiltere ve Almanya gibi) artmaktadır (Matteazzi and Pailhe vd, 2013: 2). Daha düşük ücret ve çalışma süreleri yarı zamanlı işgücünün yoksulluk riskiyle daha fazla karşılaşmasına yol açmaktadır (Horemans, 2017: 14). Nitekim ABD’de yarı zamanlı çalışanlar arasında yoksulluk oranı (yüzde 25) tam sürelielerin 5 katıdır (European Parliament, 2017: 6) .

Saatlik ücret farkının tam süreli lehine en yüksek olduğu ülke Yunanistan’dır (yüzde 70). Bu ülkede, ayrıca, gönüllü yarı zamanlı çalışanların ortalama saatlik ücretleri gönüllü olmayanlara göre yüzde 5 daha yüksektir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

Ortalama saatlik ücret farkının yüzde 40’ın üzerinde olduğu diğer ülkeler İtalya (yüzde 50,6) ve İngiltere’dir (yüzde 44). İngiltere’de yarı zamanlı çalışan kadınlar erkeklerden yüzde 6 daha fazla kazanmaktadır (Powell and Mor, 2017: 9). Buna karşılık gönüllü yarı zamanlı çalışanlarla gönüllü olmayanlar arasında ortalama saatlik ücret farkı yüzde 30’a ulaşmaktadır. Gönüllü yarı zamanlılarla tam süreli çalışanlar arasındaki ücret farkı ise, yüzde 9’a gerilemektedir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

Ücret farkının yarı zamanlı çalışanlar lehine olduğu ülkeler de söz konusudur. Macaristan, Türkiye ve Polonya bu ülkelerdir. Macaristan’da yarı zamanlı çalışanlar yüzde 13,6 oranında daha fazla kazanırken, Türkiye’de bu oran yüzde 11,3’tür.

Güney Amerika ülkelerinde de ortalama saatlik ücretler yarı zamanlı pozisyonlar lehine daha yüksektir. Oransal fark ülkeler arasında değişmektedir. Örneğin Ekvatorda yüzde 25 olan ücret farkı Şili’de yüzde 75’e kadar çıkmaktadır (Maurizio, 2016: 20).

II- TÜRKİYE’DE YARI ZAMANLI ÇALIŞMA

Uluslararası deneyimler yarı zamanlı çalışmanın birçok ülkede önemli bir istihdam potansiyeli yarattığını göstermektedir. Bu potansiyelden kadınlar, gençler ve emekliler daha fazla yararlanmaktadır. Buna karşılık, yarı zamanlı istihdamın hem ücret hem de çalışma koşulları açısından tam süreli çalışanlara kıyasla daha dezavantajlı bir konumda oldukları görülmektedir.

Bu bölümde Türkiye’de yarı zamanlı istihdamın iş yaratma potansiyeli ele alınacak, yarı zamanlı çalışanların ve işlerin niteliği analiz edilecektir.

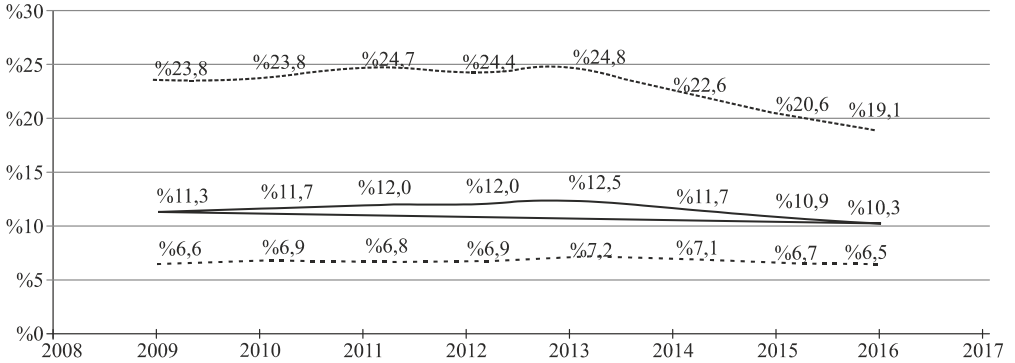
A- İş Yaratma Potansiyeli

1- Genel Eğilimler

TÜİK işgücü istatistikleri, 2009 yılında toplamda 21,3 milyon işin yüzde 11’inin (2,4 milyon) yarı zamanlı statüde olduğunu göstermektedir. 2009 yılına kıyasla 2016 yılında yarı zamanlı işler yüzde 17 oranında artarak 2,8 milyona ulaşmıştır. Aynı dönemde yarı zamanlı kadın istihdamı yüzde 14 oranında artarken, yarı zamanlı işlerde çalışan erkek sayısı yüzde 21 oranında genişlemiştir.

2009 yılında yüzde 12,8 düzeyinde olan yarı zamanlı işlerin tam süreli işlere oranı, sonraki dönemde istikrarlı bir şekilde yükselerek 2014 yılında yüzde 14,2’ye ulaşmıştır. Özellikle ekonominin güçlü şekilde büyüdüğü 2010 (yüzde 15,4) ve 2011 (yüzde 18,1) yıllarında yarı zamanlı işlerde çok hızlı bir yükseliş gözlenmektedir.

Grafik 1. Yarı Zamanlı İstihdamın Toplam İstihdama Oranı (2009-2016)



Kaynak: (TÜİK, 2017).

Buna karşılık son yıllarda yarı zamanlı istihdamın göreceli olarak gerileme eğiliminde olduğu görülmektedir. Gerçekten de 2013 yılında yüzde 14,2’ye ulaşan yarı zamanlı işlerin tam süreli işlere oranı 2016 yılı sonunda yüzde 19 azalarak (2,7 puan) yüzde 11,5’e gerilemiştir.

Türkiye’de yarı zamanlı istihdamın oranı OECD ülkelerinin oldukça gerisinde kalmaktadır. OECD ülkeleri arasında yarı zamanlı istihdamın toplam istihdama oranı ortalama yüzde 17 düzeyindedir. Dolayısıyla Türkiye’de yarı zamanlı istihdam oranı OECD ortalamasının ancak 2/3’üne ulaşabilmektedir. Yarı zamanlı istihdam oranı ile Türkiye Macaristan, Polonya, Kore ve Portekiz’le birlikte OECD ülkeleri arasında en alt sırada kalmaktadır.

2- Gönüllü ve Gönüllü Olmayanlar

TÜİK istatistikleri yarı zamanlı istihdamın yüzde 16,5'inin (462 bin) tam süreli bir iş bulamadığı için çalışan kişilerin (eksik istihdam) oluşturduğunu göstermektedir. Son 3 yıllık dönemde bu grubun sayısı (500 binden 462 bine) azalmasına rağmen aynı dönemde yarı zamanlı çalışanların sayısı da (3 milyondan 2,8 milyona) azaldığı için oransal istikrarını (yüzde 16,5) korumuştur.

Öte yandan gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların oranı toplam istihdamın yüzde 1,7'sine karşılık gelmektedir. Bu oran, 2014 yılından sonra (yüzde 1,7) azalma trendine girmiştir (TÜİK, 2016).

Tablo 4. Kısmi Süreli Çalışanların Niteliği (2016)

Niteliği	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın(yüzde)
Gönüllü	83,5	73,8	91,0
Gönüllü Olmayan	16,5	26,2	9,0

Kaynak: (TÜİK, 2017).

Gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam erkekler arasında 2,9 kat daha yüksek görünmektedir. Nitekim yarı zamanlı çalışan her 4 erkekten en az biri gönüllü olmayan bir nitelik gösterirken, bu oran kadınlar arasında yüzde 9'a gerilemektedir. 2014-2016 döneminde gönüllü olmayan yarı zamanlı kadın çalışanların oranı azalırken (yüzde 10,4'ten yüzde 9'a), erkeklerin oranı artmıştır (yüzde 24,8'den yüzde 26,2'ye). Bu eğilim, söz konusu dönemde ekonomide ve istihdam piyasasında yaşanan sorunların bir göstergesi olabilir.

B- Yarı Zamanlı Çalışanların Profili

1- Cinsiyet

Veriler, Türkiye'de yarı zamanlı çalışmanın birçok ülkeye benzer biçimde erkeklere kıyasla kadınlar tarafından daha fazla tercih edildiğini göstermektedir. TÜİK işgücü istatistikleri 2016 yılı itibariyle istihdam edilen her 5 kadından yaklaşık 1'i yarı zamanlı çalışan statüsündedir. Oysa bu oran erkekler arasında sadece yüzde 6,5 düzeyindedir.

Yarı zamanlı çalışan kadın oranı açısından Türkiye, İsveç (yüzde 18), Finlandiya (yüzde 18) ve ABD (yüzde 17) gibi ülkelerle aynı düzeydedir (OECD, 2016: 203). Buna karşılık, yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranı OECD ülkeleri arasında Kore (yüzde 6,8), Belçika (yüzde 6,8), Portekiz (yüzde 6,9) gibi ülkelerle birlikte en alt sırada kalmaktadır (OECD, 2016: 203).

Öte yandan toplam yarı zamanlı istihdamın yüzde 56'sını kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran, 2011-13 periyodunda yüzde 60'lara kadar tırmanmıştır. Bu oran, Türkiye'nin Yunanistan (yüzde 50-yüzde 60) ve

Romanya (yüzde 50<) (Fagan vd., 2014: 8) dışında tüm Avrupa ülkelerinin gerisinde kaldığını göstermektedir.

Tablo 5. Yarı Zamanlı Çalışanların Cinsiyet Dağılımı (2016)

	Erkek		Kadın	
	Çalışan Sayısı (Bin)	Payı (yüzde)	Çalışan Sayısı (Bin)	Payı (yüzde)
Yarı zamanlı	1,221	6,5	1,585	19,1
Tam Süreli	17,672	93,5	6,727	80,9

Kaynak: (TUİK, 2017).

Buna karşılık son yıllarda yarı zamanlı kadın istihdamının göreceli olarak gerileme eğiliminde olduğu görülmektedir. 2013 yılında her 4 kadından 1’i yarı zamanlı statüde çalışırken, bu oran sonraki 3 yılda hızla azarak 2016 yılı sonunda yüzde 19’a gerilemiştir.

Erkekler arasında ise, yarı zamanlı istihdam göreceli olarak istikrarını korumakla birlikte son 3 yıllık dönemde sınırlı da olsa gerileme trendi göstermiştir. Bu dönemde yarı zamanlı erkeklerin oranı yaklaşık 0,7 puan düşerek yüzde 6,5’a gerilemiştir.

2- Eğitim

Türkiye’de Yunanistan, Arjantin ve Ekvatora gibi ülkelere benzer biçimde vasıf düzeyi düşük grupların yarı zamanlı çalışmaya daha fazla eğilimli oldukları görülmektedir. Sözelimi okuma yazma bilmeyen çalışanların yüzde 29’u yarı zamanlı olarak çalışırken, okuma yazma bilen ancak herhangi bir okulu bitirmemiş çalışanların ise, yüzde 20’si yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Yarı zamanlı çalışmanın en düşük olduğu grup yüzde 5 ile yükseköğretim mezunlarıdır.

Tablo 6. Yarı Zamanlı Çalışanların Eğitim Dağılımı (2016)

Eğitim Düzeyi	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın (yüzde)
Okuma Yazma Bilmeyen	29	15	34
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	20	11	30
İlkokul	13	8	25
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	12	9	25
İlköğretim	11	7	25
Genel Lise	7	5	13
Lise Dengi Mesleki Okul	5	4	11
Yüksek Öğretim	5	3	8

Kaynak: (TUİK, 2017).

Eğitim ve cinsiyet görünümü bir arada analiz edildiğinde verilerin kadınlar lehine belirgin biçimde evrildiği görülmektedir. Nitekim okuma yazma bilmeyen kadınlar arasında yarı zamanlı istihdam yüzde 34 iken, bu oran aynı nitelikteki erkekler arasında yalnızca yüzde 15'tir. Ayrıca yükseköğretim mezunu erkekler arasında yarı zamanlı istihdam oranı sadece yüzde 3 iken, bu oran kadınlar arasında 2,7 kat daha yüksektir (yüzde 8).

3- Yaş

Veriler, özellikle genç ve ileri yaş grubundaki çalışanlar arasında yarı zamanlı çalışmanın daha belirgin bir eğilim olduğunu göstermektedir. Sözgelimi 65 ve üstü yaş grubundaki çalışanların yüzde 26'ı yarı zamanlı statüde istihdam edilmektedir. Bu oran, İspanya (yüzde 27) ve ABD (yüzde 29) (Fagan vd., 2014: 9) gibi ülkelerle paralellik göstermektedir. Bu yaş grubunda kısmi süreli istihdamın yaygınlığında işgücüne yeniden dâhil olan emeklilerin etkisi olabilir.

Yarı zamanlı çalışmanın yaygın olduğu ikinci grup, beklendiği gibi gençlerdir. Almanya (yüzde 19), Meksika (yüzde 23), Kore (yüzde 26) ve Şili (yüzde 24) (Fagan vd., 2014: 9) gibi OECD ülkelerine benzer biçimde Türkiye'de 15-19 yaş grubundaki her 4 gençten en az 1'i yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Bu açıdan yarı zamanlı istihdamın gençlerin işgücüne katılımını destekleyen bir rol oynadığı söylenebilir. Yarı zamanlı istihdamın en düşük olduğu gruplar ise, 25-29 ve 30-34 yaş kategorileridir (sırasıyla yüzde 6 ve yüzde 7).

Tablo 7. Yarı Zamanlı Çalışanların Yaş Dağılımı (2016)

Yaş Grupları	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın (yüzde)
65+	26	23	35
15-19	26	21	34
60-64	20	15	31
55-59	17	13	27
50-54	12	8	24
45-49	9	4	19
20-24	9	6	14
40-44	8	4	18
35-39	8	3	17
30-34	7	3	16
25-29	6	3	12

Kaynak: (TUİK, 2017).

Cinsiyet kriteri dâhil edildiğinde istatistiklerin dramatik biçimde değiştiği görülmektedir. Örneğin 15-19 yaş grubunda istihdam edilen her 100 genç kadından 34’ü yarı zamanlı çalışırken, bu oran aynı yaş grubundaki erkekler arasında sadece 21’dir. 65 ve üzeri kadınlar arasında ise, bu oran daha yüksektir (yüzde 35). Ayrıca 60-64 yaş grubu kadın işgücü arasında da yarı zamanlı istihdam belirgin bir karakter göstermektedir (yüzde 31).

4- Medeni Durum

TÜİK 2014 sonrası dönemde istihdamın medeni durumuna ilişkin verileri yayınlamamaya başlamıştır. 2013 yılı istatistikleri dikkate alındığında yarı zamanlı istihdamın eşini kaybetmiş işgücü arasında daha yaygın olduğu görülmektedir.

Bu gruptaki her 100 çalışanın 33’ü yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmektedir. Eşini kaybetmiş olan kadınların (yüzde 37) aynı statüdeki erkeklere (yüzde 23) kıyasla yarı zamanlı çalışmaya daha eğilimli oldukları görülmektedir.

Tablo 8. Yarı zamanlı Çalışanların Medeni Durumu (2013)

Medeni Durum	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın (yüzde)
Eşi Ölmüş	33	23	37
Evli	13	7	29
Boşanmış	11	7	14
Bekâr	10	8	15

Kaynak: (TÜİK, 2017).

Evli çalışanlar yarı zamanlı istihdamı tercih eden bir diğer gruptur (yüzde 13). Benzer biçimde evli kadın çalışanlar (yüzde 29) aynı nitelikteki erkek çalışanlara kıyasla 4,1 kat daha yüksek oranda yarı zamanlı çalışmaya yönelmektedir. Bu eğilimde geleneksel olarak aile ve çocuk sorumluluklarının hala kadınlara ait olmasının büyük etkisi olduğu açıktır.

5- İşteki Statü

TÜİK istatistikleri yarı zamanlı istihdamın ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan kişiler arasında daha belirgin bir karakter olduğuna işaret etmektedir. Ücretsiz aile işçilerinin yüzde 34’ü yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Bu oranı kendi ve nam hesabına çalışanlar izlemektedir. Bu grupta yer alan her 100 kişiden 18’i yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Ücretli statüde çalışanlar arasında ise, yarı zamanlı istihdam oranı sadece yüzde 5 düzeyindedir. Bir diğer ifade ile 18

milyon ücretli çalışanın sadece 937 bini yarı zamanlı işlerde istihdam edilmektedir.

Tablo 9. Yarı Zamanlı Çalışanların İstek Statüsü (2016)

İşteki Statü	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın (yüzde)
Ücretsiz Aile İşçilerin	33,5	25,5	36,7
Kendi ve Nam Hesabına Çalışanlar	18,1	13,0	44,5
Ücretli Statüde Çalışanlar	5,1	3,7	8,5
İşveren	1,9	1,6	5,4

Kaynak: (TUİK, 2017).

Öte yandan cinsiyet değişkeni dâhil edildiğinde işteki statü açısından kadın ve erkekler arasında ciddi farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Örneğin ücretli statüde çalışan kadınlar arasında yarı zamanlı istihdam edilenler aynı statüdeki erkeklere kıyasla 2,3 kat daha yüksektir. Bu fark kendi nam ve hesabına çalışan söz konusu olduğunda 3,4 katına yükselmektedir.

C- Yarı Zamanlı İşlerin Niteliği

1- Coğrafi Dağılım

SGK'nın işyeri ve sigortalı istatistikleri 2015 yılında yarı zamanlı istihdamın en yaygın olduğu ilin Ankara olduğunu göstermektedir. Ankara'da kayıtlı istihdamın yüzde 9,3'ü yarı zamanlı iş niteliğindedir. Ankara'yı yüzde 3,8 ile İstanbul izlemektedir. Bu ilde kayıt her 100 istihdamın yaklaşık 4'ü yarı zamanlıdır. Adana (yüzde 3,6) ve Çanakkale (yüzde 3,2) yarı zamanlı istihdamın göreceli olarak yüksek olduğu diğer illerdir.

Tablo 10. Yarı Zamanlı Çalışanların Coğrafi Dağılımı (2016)

İl	Toplam İstihdam İçindeki Payı (yüzde)
Ankara	9,3
İstanbul	3,8
Adana	3,6
Çanakkale	3,2
Kars	2,2
Tekirdağ	2,2
Balıkesir	1,4

Kaynak: (SGK, 2017).

SGK kayıtlarına göre yarı zamanlı istihdamın en yaygın olduğu beşinci il ilginç bir şekilde Kars’tır. Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan “İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması” listesinde 68. ve TÜİK tarafından yayınlanan “İllerde Yaşam Endeksi İl Sıralamaları” listesinde 70. sırada yer alan Kars’ta her 100 işten 2’sinin yarı zamanlı istihdam imkânı bulması dikkat çekicidir.

Öte yandan turizm sektörünün yaygın bir karakter sergilediği Antalya (yüzde 0,04), Muğla (yüzde 0,2) ve Aydın (yüzde 0,6) bölgelerinde yarı zamanlı istihdamın oranı oldukça düşüktür. Bu olgu, hem arz hem de talep kaynaklı olabilir. Yarı zamanlı çalışmanın özellikle ekonomik (düşük ücretler gibi) ve sosyal (sosyal güvenlik haklarındaki sorunlar) nedenlerle tercih edilmemesi arz tarafının bakış açısı ile açıklanabilir. İşletmeler de çalışanların iş ve işyerini yeterince benimsemeyecekleri endişesiyle yarı zamanlı istihdama yönelmeyebilirler.

2- Haftalık Mesai Süreleri

Haftalık mesai süreleri kadın erkekler açısından oransal olarak birbirine oldukça yakındır. Ancak veriler kadınların göreceli olarak erkeklere göre daha uzun mesai sürelerine sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim yarı zamanlı çalışan kadınların oranı yüzde 51,4’i haftalık 17 ile 30 saatleri arasında çalışmaktadır. Bu oran erkekler için yüzde 50,1 düzeyindedir. Öte yandan haftada 17-30 saat mesai yapan yarı zamanlı çalışanların yüzde 58’i kadındır.

Tablo 11. Haftalık Mesai Süresi (2016)

Mesai Saati	Erkek		Kadın	
	Çalışan Sayısı (Bin)	Payı (yüzde)	Çalışan Sayısı (Bin)	Payı (yüzde)
1-16	622	49,8	807	48,6
17-30	599	50,2	778	51,4
Toplam	1221	100	1585	100

Kaynak: (TÜİK, 2017).

3- Sektörel Dağılım

TÜİK verileri tarım sektöründe (bitkisel üretim, hayvancılık, balıkçılık ve ormancılık gibi işkollarında) yarı zamanlı çalışmanın daha yaygın olduğuna işaret etmektedir. Bu sektördeki 5,3 milyon işin 1,3 milyonu yani yüzde 26’sı

yarı zamanlı statüdedir. Buna karşılık, tarım dışı sektörlerde bu oran sadece yüzde 6 düzeyinde kalmaktadır. Bir diğer ifade ile bu sektörlerde 22 milyon işin yalnızca 1,4 milyonu yarı zamanlı niteliğine sahiptir.

Tablo 12. *Kısmi Süreli Çalışanların Sektörel Dağılımı (2016)*

Sektör	Toplam	Erkek	Kadın
Tarım	yüzde 26	yüzde 19	yüzde 34
Tarım Dışı	yüzde 7	yüzde 4	yüzde 13

Kaynak: (SGK, 2017).

4- Kayıt Dışılık

Yarı zamanlı istihdamın en önemli sorunun kayıt dışılık riskidir. TÜİK verilerine göre, 2009 yılında yarı zamanlı çalışanların yüzde 86'sı kayıt dışıdır. Oysa aynı dönemde tam süreli çalışanlar arasında kayıt dışılık oranı yüzde 38 düzeyindedir. Güncel veriler kayıt dışılık sorununun büyük ölçüde sürdüğünü göstermektedir. 2016 yılında yarı zamanlı işlerin yüzde 80'i kayıt dışı iken, bu oran tam süreli işlerde yüzde 28 düzeyindedir. Dolayısıyla yarı zamanlı istihdamın kayıt dışılık riski, tam süreli bir işe kıyasla 2,9 kat daha yüksektir.

Yarı zamanlı istihdamın kayıt dışılık profili açısından Türkiye Güney Amerika ülkeleriyle paralellikler göstermektedir. Örneğin Brezilya'da kayıt dışı çalışan kısmi süreli çalışanların oranı yüzde 40'a ulaşmaktadır. Ekvator'da durum Türkiye'ye benzer biçimde yarı zamanlı çalışanlar arasında kayıt dışılık yüzde 80'lere ulaşmaktadır (Maurizio, 2016: 20).

Kayıt dışı istihdamın yarı zamanlı çalışan kadınlar arasında daha yaygın bir problem olduğu açıktır. Nitekim her 100 yarı zamanlı kadın çalışanın 82'si kayıt dışı çalışırken, bu oran erkekler arasında 77'ye gerilemektedir.

Tablo 13. *Yarı Zamanlı İstihdam ve Kayıt dışılık (2016)*

Kayıtlılık	Toplam	Erkek	Kadın
Kayıt Dışı	yüzde 80	yüzde 77	yüzde 82
Kayıtlı	yüzde 20	yüzde 23	yüzde 18

Kaynak: (SGK, 2017).

Yarı zamanlı işlerde kayıt dışılık sorunu SGK verileri tarafından da teyit edilmektedir. 2015 yılı istatistiklerine göre, 4a'lı 14,8 milyon sigortalının sadece yüzde 2,3'ü (339 bin) yarı zamanlı çalışmaktadır. Söz konusu veri,

TÜİK verilerine göre 2,8 milyon olan yarı zamanlı istihdama oranlandığında kayıt dışılığın yüzde 88 düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık, SGK verileri kayıtlı yarı zamanlı istihdamda son yıllarda sınırlı da olsa gelişme olduğuna işaret etmektedir. Nitekim 2012 yılında yarı zamanlı çalışanlar arasında kayıt dışılık oranı yüzde 95 düzeyinde iken, 2016 yılında bu oran 7 puan azalarak yüzde 88’e gerilemiştir.

Veriler, yarı zamanlı çalışanların tam süreliyle kıyasla çok daha yüksek düzeyde kayıt dışı istihdam riski taşıdığını göstermektedir. Bu durum, Türkiye’de birçok ülkeden farklı olarak yarı zamanlı istihdamın gelişimini sınırlayan başat faktörlerden biri olabilir.

SONUÇ

Küresel rekabet baskıları, işgücü piyasası esnekliği arayışları ve artan işsizlik baskısı birçok ülkede esnek çalışma biçimlerini özellikle de yarı zamanlı çalışmayı destekleyen bir ekonomik ve sosyal ortam yaratmıştır. Bu durum birçok OECD ülkesinde son 25 yıllık dönemde yarı zamanlı istihdamın toplam istihdama oranını istikrarlı bir şekilde yükseltmiştir.

Yarı zamanlı çalışmanın istihdam yaratma kapasitesi ülkeler arasında farklılıklar gösterse de yarı zamanlı çalışanların görünümü genellikle örtüşmektedir. Veriler, yarı zamanlı çalışmanın erkeklere kıyasla kadınlara daha fazla hitap ettiğini göstermektedir. Nitekim yarı zamanlı çalışma Trinidad ve Tobago hariç gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınlar arasında daha yaygındır.

Yarı zamanlı istihdam işverenlere esneklik sağlayarak ekonomik avantajlar sağlarken, çalışanlara da iş ve özel yaşam dengesini gözeten sosyal getiriler sağlayabilmektedir. Özellikle aile sorumlulukları olan kadınlar için yarı zamanlı istihdamın sosyal boyutu ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yarı zamanlı istihdam gençlerin işgücü piyasasına katılımını destekleyici bir politika aracı konumdadır.

Nitekim yarı zamanlı işlerde 15-24 yaş grubu gençlerin daha fazla yer aldıkları görülmektedir. Bu açıdan genç işsizliği ile mücadelede yarı zamanlı çalışmanın etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca emeklilik döneminde işgücü piyasasına dönen gruplara da yarı zamanlı istihdamın fırsatlar sağladığı görülmektedir.

Buna karşılık yarı zamanlı işlerin ücret dezavantajı gösterdiği, nitelikli işlerden ziyade ikincil işlerde yoğunlaştığı, kariyer imkânlarının sınırlı olduğu ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışılık niteliğinin ağır bastığı görülmektedir. Nitekim Güney Amerika ülkelerinde yarı zamanlı istihdam

kayıtlı işgücüne göre kayıtlı olmayanlar arasında 2 ile 8 kat arasında daha yüksektir. Bu durum yarı zamanlı pozisyonların yüzde 40 (Brezilya) ile yüzde 86'sı (Ekvator) arasında değişen oranlara karşılık gelmektedir (Maurizio, 2016: 20).

Türkiye'de yarı zamanlı istihdam 1990'lı yıllarda yaygınlaşmaya başlamış, 2003 yılında ise, 4857 sayılı İş Yasasında düzenlenmiştir. Özellikle perakende, turizm, çağrı merkezi, temizlik, güvenlik gibi işkollarının yaygınlaşması yarı zamanlı istihdamı desteklemiş ve geliştirmiştir.

Mevzuatımıza 2003 yılında dâhil olmasına rağmen, yarı zamanlı çalışma TÜİK istatistiklerine ancak 2009 yılında girmiştir. SGK da 2012 yılından sonraki istatistiklerinde yarı zamanlı çalışanlarla ilgili verilere yer vermeye başlamıştır. Dolayısıyla yarı zamanlı çalışma verileri istatistiksel açıdan 2009 yılından sonra analiz edilebilmektedir.

TÜİK "İşgücü İstatistikleri"ne göre, 2009 yılında 2,4 milyon olan yarı zamanlı istihdam sonraki 7 yıllık dönemde 400 bin artarak 2,8 milyona ulaşmıştır. Bu dönemde yarı zamanlı istihdamın tam süreli istihdama oranı yüzde 12,8'den 2013 yılında yüzde 14,2'ye kadar yükselmesine rağmen, 2016 yılında yüzde 11,5'e gerilemiştir. Buna karşılık 2009 yılına kıyasla 2016 yılında yarı zamanlı işler yüzde 17 oranında artmıştır. Yarı zamanlı istihdam oranı ile Türkiye OECD ortalamasının (yüzde 17) oldukça gerisinde kalmaktadır.

Veriler yarı zamanlı istihdamın erkeklere kıyasla kadınlar arasında daha yaygın olduğunu göstermektedir. İstatistikler, her 1 erkeğe karşılık yaklaşık 3 kadının yarı zamanlı olarak istihdam edildiğine işaret etmektedir. Ayrıca kadın işgücünün yüzde 19'u yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih ederken, bu oran erkek işgücü arasında yüzde 6,5'a gerilmektedir. Yarı zamanlı çalışan kadın istihdamı açısından Türkiye OECD ortalamasına (yüzde 25) yakındır ve İsveç (yüzde 18), Finlandiya (yüzde 18) ve ABD (yüzde 17) gibi ülkelerle paralellik göstermektedir. Buna karşılık aynı değerlendirme yarı zamanlı çalışan erkekler için yapılamaz. Türkiye'de yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranı ile Kore (yüzde 6,8), Belçika (yüzde 6,8), Portekiz (yüzde 6,9) ile birlikte OECD ülkeleri arasında alt sıralarında yer almaktadır.

Türkiye'de yarı zamanlı istihdamın bir diğer niteliği genç ve yaşlı işgücü arasında yaygın olmasıdır. Bu durum, İspanya, ABD, Almanya, Meksika, Kore ve Şili gibi OECD ülkeleri ile paralellik göstermektedir. İstatistikler, Türkiye'de 65 ve üstü yaş grubundaki işgücünün yüzde 25'inin yarı zamanlı çalıştığını, bu oranın 15-19 yaş grubunda ise, yüzde 20 düzeyinde olduğunu göstermektedir. Yarı zamanlı istihdama en az ilgi gösteren kategori ise, 25-29 yaş grubudur. Bu işgücü grubundaki her 100 kişiden sadece 5'i yarı zamanlı olarak çalışmaktadır.

Veriler, Türkiye’de yarı zamanlı işlerdeki artışın eğitilmiş olmayan grupları daha fazla etkilediğine işaret etmektedir. Bu olgu Yunanistan, Arjantin ve Ekvatora gibi ülkelerle benzerlikler göstermektedir. Gerçekten de okuma-yazma bilmeyen işgücü arasında yarı zamanlı istihdam yüzde 27 iken, bu oran üniversite mezunları arasında sadece yüzde 4’tür. Yarı zamanlı istihdam lise mezunları arasında da yaygın değildir (yüzde 5).

Medeni durum açısından bakıldığında, yarı zamanlı istihdamın eşini kaybetmiş (yüzde 31) ve evli işgücü (yüzde 12) arasında daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Eşini kaybetmiş kadınların yüzde 35’i yarı zamanlı statüde istihdam edilmektedir. Benzer biçimde evli kadın işgücünün yüzde 29’u yarı zamanlı işleri tercih etmektedir.

Yarı zamanlı işlerin özellikle tarım sektöründe daha fazla ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Bu sektörde işlerin yüzde 26’sı yarı zamanlı iken, tarım dışı sektörlerde yarı zamanlı işler yalnızca yüzde 7’dir. Sektörel dağılıma uygun olarak yarı zamanlı işlerin ücretsiz aile işçileri arasında daha yaygın olduğu görülmektedir. Her 100 aile işçisinden yüzde 34’ü yarı zamanlı çalışan statüsündedir. Bağımlı çalışanlar (işçi, memur gibi) arasında yarı zamanlı istihdamın oranı yüzde 5 düzeyinde kalmaktadır.

Yarı zamanlı istihdamın coğrafi dağılımı da dikkat çekicidir. Ankara, İstanbul, Adana, Çanakkale ve Kars yarı zamanlı çalışmanın daha yaygın olduğu illerdir. Buna karşılık Antalya, Aydın ve Muğla gibi turizm sektörünün güçlü olduğu illerde yarı zamanlı istihdam oldukça sınırlı düzeyde kalmaktadır.

Yarı zamanlı istihdamın en önemli sorunu kayıt dışılık riskidir. Veriler her 5 yarı zamanlı çalışandan 4’ünün kayıt dışı çalıştığını göstermektedir. Bu durum, Türkiye’yi yarı zamanlı çalışan arasında kayıt dışılığın yüzde 80’lere ulaştığı Güney Amerika ülkeleriyle aynı kategoriye taşımaktadır. Türkiye’de kayıt dışılık oranı tam süreli çalışanlar arasında yüzde 28’dir. Dolayısıyla yarı zamanlı bir çalışanın tam süreli bir kişiye kıyasla kayıt dışı istihdam riski 2,9 kat daha yüksektir.

Sonuç olarak yarı zamanlı istihdam Türkiye’de önemli boyutlara ulaşmıştır. Literatür taramasına ve kayıtlı istatistiklere dayalı analizler ülkemiz yarı zamanlı çalışanların ve işlerin görünümünün diğer ülke deneyimleriyle paralellikler gösterdiğine işaret etmektedir. Gelecekte konuyla ilgili ulusal ve il bazlı ampirik araştırmalar yapılmalıdır. Bu amaçla TÜİK’in ve SGK’nın ham verileri kullanılabilir. Böylece yarı zamanlı çalışanların ve işlerin görünümü ve istihdam potansiyeli daha isabetli şekilde analiz edilebilir.

Kaynakça

- Abhayaratna, Joanna; Andrews, Les, Hudan Nuch, Troy Podbury (2008), Part Time Employment: The Australian Experience, *Melbourne: Productivity Commission Staff Working Paper*.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014), *Ulusal İstihdam Stratejisi*, Ankara.
- Eurofound, Part-Time Work in Europe, [www.eurofound.europa.eu], (04.08.2017).
- European Parliament (2016), Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies, Brussels: European Parliament Report.
- European Parliament (2017), Employment and Social Situation in the USA, Brussels: European Parliament Report, No: 2017-01.
- Eurostat, “Hourly Earnings by Economic Activity and Contractual Working Time (Enterprises with 10 Employed Persons or More), 2014”, [ec.europa.eu], (04.08.2017).
- Eurostat, “Part-time Employment Rate, 2016”, [ec.europa.eu], (04.08.2017).
- Fagan, Colette; Norman, Helen, Mark Smith and Maria C. Gonzalez Menendez (2014), In Search of Good Quality Part-Time Employment, Geneva: ILO Conditions of Work and Employment Series, No: 43.
- Horemans, Jeroen (2017), Atypical Employment and in-Work Poverty: A Different Story for Part-Timers and Temporary Workers?, *Antwerp, CSB Working Paper*, No: 17/01.
- ILO (2017), World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2017), Unemployment Rate: ILO Modelled Estimates: 2016, [http://www.ilo.org/ilostat, 2017], (09.10.2017).
- Kalkınma Bakanlığı (2013), *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE) 2011*, Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı (2013), *Onuncu Kalkınma Planı: 2014-2018*, Ankara.
- Kyyra, Tomi; Arranz, Jose M. and Carlos Garcia Serrano (2017), Does Part-Time Work Help Unemployed Workers to Find Full-Time Work? Evidence from Spain, *Bonn: IZA Discussion Paper Series*, No. 10770.
- Matteazzi, Eleonora; Pailhe, Ariane and Anne Solaz (2013), Does Part-Time Employment Widen the Gender Wage Gap? Evidence from Twelve European Countries, *Verona: ECINEQ Working Paper Series*, No: 2013-293.
- Maurizio, Roxana (2016), Non-Standard Forms of Employment in Latin America: Prevalence, Characteristics and Impacts on Wages, Geneva: ILO Conditions of Work and Employment Series, No: 69.
- Nguyen, Huu-Chi; Nguyen-Huu, Thanh Tam and Thi-Thuy-Linh Le (2016), Non-Standard Forms of Employment in Some Asian Countries: A Study of Wages and Working Conditions of Temporary Workers, Geneva: ILO Conditions of Work and Employment Series, No: 69.
- OECD (2016), OECD Employment Outlook 2017, Paris: OECD Publishing.
- Powell, Andrew and Federico Mor (2017), Women and the Economy, House of Commons, *London: Briefing Paper*; No: CBP06838.

Robotham, David (2012), “Student Part Time Employment: Characteristics and Consequences”, *Education and Training*, V. 54 (1): 65-75.

SGK (2017), “İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler: 2015”, [www.sgk.gov.tr], (05.08.2017).

TİSK (2009), *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Yayın No: 293.

TÜİK (2017), “İllerde Yaşam Endeksi: 2015”, [www.tuik.gov.tr], (05.08.2017).

TÜİK (2017),“İşgücü İstatistikleri: 2007-2016”, [www.tuik.gov.tr], (05.08.2017).

Veliziotis, Michail; Matsaganis, Manos and Alexandros Karakitsios (2015), Involuntary Part-Time Employment: Perspectives from Two European Labour Markets, *Brussels: Improve Working Paper*, No. 15/02.

Wilson, Lisa (2017), Patterns and Trends in Employment Arrangements and Working Hours in Northern Ireland, *Ireland: NERI Working Paper Series*, No: 45.

World Bank (2012), *Jobs*, Washington: World Development Report 2013.

Zukin, Cliff and Carl Van Horn (2015), *A Tale of Two Workforces: The Benefits and Burdens of Working Part Time*, New Jersey: John J. Heldrich Center for Workforce Development.

Türkiye’de Otel İşletmelerindeki Beceri Açığı Sorunu: Kocaeli, Sakarya, İstanbul İllerinde Bir Araştırma

Skill Shortage Problem for Hotel Management Business in Turkey: A Study Conducted in Kocaeli, Sakarya and İstanbul Cities

Emel İSLAMOĞLU*
Sinem YILDIRIMALP**
Erdem CAM***

ÖZ

İş arayan kişilerin becerilerinin işin gerektirdiği nitelikler için yeterli olmaması veya kişilerin firmaların talep ettiği becerilere sahip olmaması olarak ifade edilen beceri açığı, günümüz işgücü piyasalarının önemli sorunlarından biridir. İstihdam yaratmada kritik bir role sahip olan turizm sektöründeki işletmelerin de, uygun becerilerin eksik olmasından dolayı açık pozisyonlarını doldurmada zorluk çektikleri görülmektedir. Türkiye’de turizm sektörü her geçen gün daha fazla gelişen ve istihdam yaratabilecek bir sektör olmasına rağmen işgücü ile ilgili önemli sorunlar yaşandığı görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de turizm sektöründeki otel işletmelerinin beceri açığı sorunlarının, bu sorunların nedenlerinin ve mücadele yöntemlerinin tespit edilmesidir. Bu amaçla 20 otel işletmesinin yöneticileriyle derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda; mülakata katılan otel yöneticilerinin büyük bir bölümünün, ihtiyaç duydukları nitelik ve beceride eleman bulmakta zorlandıkları ve bu yüzden de doldurmada zorluk çektikleri pozisyonların olduğu tespit edilmiştir. Mülakat yapılan otel işletmelerinin özellikle mesleki, iletişim ve yabancı dil becerileri konusunda sıkıntı yaşadıkları görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Beceri açığı, turizm sektörü, otel işletmeleri, Türkiye

ABSTRACT

The skill shortage, which is expressed as the job seeker's skills are not sufficient for the qualities required by the job, or that the persons do not have the skills demanded by the firms, is one of the major problems of the labour market today. Businesses in the tourism sector, which have a critical role in creating employment, also seem to have difficulty filling their open positions due to lack of appropriate skills. Despite the fact that the tourism sector in Turkey is growing more and more and creating employment, it is seen that there are important problems about labour force. The aim of this study is to determine the skill gap problem, the causes of that problem and the methods of struggle with the problem of hotel management business in tourism industry. For that purpose, in-depth interviews were held with the managers of 20 hotel management business. At the conclusion of the study, it has been determined that a large part of the hotel managers who participated in the interview have difficulty to find the qualified and skilled personnel they need and thus they have difficulty to filling these positions. It's seen that the hotels which participated in the study have difficulties in especially professional, communication and foreign language skills.

Keywords: Skill shortage, tourism sector, hotel businesses, Turkey

Önerilen atıf şekli: İslamoğlu, E., Yıldırım alp, S., Cam, E. (2017). Türkiye'de Otel İşletmelerindeki Beceri Açığı Sorunu: Kocaeli, Sakarya, İstanbul İllerinde Bir Araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 7(2), 63-86.

* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, emelc@sakarya.edu.tr

** Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ssac@sakarya.edu.tr

*** Doç. Dr., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, erdemcam@yahoo.com

GİRİŞ

Turizm, ülkelerin çoğunluğunun ekonomik büyümesi için önemli bir potansiyel teşkil eden ve işsizliğin azaltılması ve istihdamın arttırılmasını sağlayan önemli sektörlerden biridir. Önemi giderek artan turizm alanının hizmet sektörü oluşu, başarıya ulaşma yolunda insan gücünün ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İnsanın insana hizmet ettiği turizm sektöründe, gerekli eğitim, bilgi ve beceriye sahip işgücü, kalite ve başarı için kritik öneme sahiptir. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar günümüz işgücü piyasalarında iş arayan daha fazla kişinin genellikle firmaların talep ettiği nitelik ve becerilere sahip olmadıklarını göstermekte, turizm sektörü ise bu sorunu yaşayan en önemli sektörlerden biri olarak görülmektedir.

Türkiye’de turizm sektörü her geçen gün daha fazla gelişen ve istihdam yaratabilecek bir sektör olmasına rağmen işgücü ile ilgili önemli sorunların yaşanması bu konuya hassasiyetle eğilmeyi önemli kılmaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi, Türkiye’de yapılan araştırmalar (Kılıç, 2014; Tutar ve diğ., 2013; Yanardağ ve Avcı, 2012; Yıldız, 2011; Ünlüönen, 2011; Sarı ve Uçar, 2010; Sarıışık, 2007; Boz, 2006), turizm sektörünün talep ettiği beceri ve nitelikte yetişmiş eleman bulamadıkları ve turizm eğitiminin sektörün beklentilerine cevap vermede yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye’de turizm sektörünün daha da gelişip istihdam olanaklarının artmasının sağlanması açısından sektördeki işgücü ile ilgili sorunlara yönelik çalışmalar büyük önem taşımaktadır.

İşte bu anlatılanlardan hareketle, çalışmanın amacı, Türkiye’de turizm sektörünün ana kollarından biri olan otel işletmelerinin beceri açığı sorunlarını, bu sorunların nedenlerini ve mücadele yöntemlerini tespit etmek ve bu sorunlara yönelik doğru politika oluşturulması için önerilerde bulunmaktır. Bu amaçla, Kocaeli, Sakarya ve İstanbul illerindeki 20 otel yöneticisiyle derinlemesine mülakat yapılmış ve mülakatlarla elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada öncelikle beceri açığı sorunu, turizm sektöründeki beceri açığı ve Türkiye’deki durum ile ilgili literatür incelenecek, daha sonra otel işletmelerinin yöneticileriyle yapılan mülakat sonuçları aktarılacaktır.

I- BECERİ AÇIĞI SORUNU

Son yıllarda yapılan araştırmalar günümüz işgücü piyasalarında iş arayan daha fazla kişinin genellikle firmaların talep ettiği nitelik ve becerilere sahip olmadıklarını göstermektedir.

İşgücü piyasasında işin gerektirdiği nitelikler için iş arayan kişilerin becerilerinin yeterli olmamasına veya kişilerin firmaların talep ettiği becerilere sahip olmamasına “beceri açığı” ya da “beceri eksikliği” denmektedir (Erikli, 2015: 22; Strietska-Ilina, 2004). Başka bir ifadeyle beceri açığı ya da beceri eksikliği, uygun becerilerin eksik olmasından dolayı firmaların açık pozisyonlarını doldurmakta zorluk çekmesidir (CEDEFOP, 2014). Burada işgücü piyasasının talepleri ve mevcut insan kaynağı arasında niteliksel bir uyumsuzluk söz konusudur (Strietska-Ilina, 2004).

Beceri açığı, bir ekonomideki beceri arzı ve talebi arasındaki farklı dinamiklerden kaynaklanmaktadır. Beceri noksanlığının ortaya çıkmasına neden olan birçok etken sayılabilir. Bunların başında, eğitime yapılan yatırımların yetersiz olması gelmektedir. Becerilerle zenginleştirilmemiş bir eğitim sistemi, bu eğitim kurumlarından mezun olan insanların beceri kazanmasına yardımcı olmamakta ve iş piyasasındaki isteklere cevap vermemektedir. Diğer bir neden ise eğitim masraflarının yüksek olması ile ilgilidir. Kişiler, yeterli beceriyi kazanabilecekleri eğitim kurumlarına gidebilmek için gerekli olan maddi olanaklara sahip olmadıklarında söz konusu becerileri edinmeden iş piyasasına girmekte ve beceri eksikliği ile karşı karşıya kalmaktadır (Aytaş, 2010: 12).

Eğitim ve iş piyasası arasındaki koordinasyon ve bilgi eksikliği de beceri açığının nedenleri arasındadır. Bunun yanında, eğitim yapısının kalitesiz ve yetersiz olması da sayılabilir. Bu nedenler öğrencilere yapılan yatırımların yanlış yönlendirilmesine ve öğrencilerin beceri noksanlığı ile mezun olmalarına sebebiyet vermektedir. Mezun olan öğrenciler de eğitim kurumlarında teknolojik açıdan yeterli beceriyi kazanamadıklarından ötürü iş arama sürecinde sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar (CEDEFOP, 2010).

Birçok gelişmiş ekonomide devam eden olumsuz demografik değişim bağlamında, ekonomideki çalışabilecek uygun işgücü sayısının eksilmesi de beceri açığının özellikle bazı mesleklerde daha fazla olmasına neden olmaktadır. Örneğin, Avrupa nüfusunun yaşlanması, sağlık bakım sektöründeki bazı mesleklerde beceri açığına sebep olabilmektedir (CEDEFOP, 2015: 24).

Ayrıca yeni becerilerin talep edildiği yeni işlerin ortaya çıkması ya da bir işin yapılış şeklinin kısa sürede değişmesi durumunda işgücü piyasası söz konusu değişikliğe kısa sürede cevap veremeyebilir. Özellikle bazı teknik becerilerin elde edilmesi ve geliştirilmesi uzun bir eğitim zamanını gerektirebilir. Eğitim ile işgücü piyasası arasında bağın yeterince kurulamaması ve mesleki eğitimin

işgücü ihtiyaçları doğrultusunda verilememesi beceri açığının oluşmasında etkili olan unsurlardandır (Erikli, 2015: 22-23).

II- TURİZM SEKTÖRÜNDEKİ BECERİ AÇIĞI VE TÜRKİYE'DEKİ DURUM

Günümüz işgücü piyasalarında yaşanan ve iş arayan kişilerin becerilerinin işin gerektirdiği nitelikler için yeterli olmaması olarak tanımlanan beceri açığı sorunu, insan gücünün kalite ve başarı için kritik bir öneme sahip olduğu turizm sektöründe de görülmektedir.

Dünya'da en çok istihdam yaratan sektörlerin başında gelen turizm sektörü, istihdam yaratma kapasitesi ve ekonomik büyüme açısından önemli bir yere sahip olmasına rağmen, nitelikli işgücünün temini açısından sorunlar içermektedir. Turizm sektörünün kalitesi ve başarısı için işe uygun eleman temini ve nitelikli işgücü kilit öneme sahiptir. Ancak sektörün çalışma koşullarının zorluğu, uzun ve uygunsuz çalışma saatleri, sosyal hakların yetersizliği, ücret düşüklüğü, düşük iş tatmini gibi nedenlerle nitelikli işgücünün bu sektörü tercih etmediği görülmektedir (Işık ve diğ., 2015; Kaya ve Atçı, 2015; Chalkiti ve Sigala, 2010; Karatepe ve Uludağ, 2007). Turizm sektörü işgücü devir oranının yüksek olduğu bir yapı arz ederken düşük statülü iş imkânları sunması, kariyer fırsatlarının sınırlı olması sebebiyle de bu alanda eğitim görmüş, bilgi, beceri düzeyi yüksek olan işgücü açısından tercih dışı kalmaktadır (Cooper ve Shepherd, 1997).

Birçok ülkede turizm sektöründe yapılan çalışmalar sektörün nitelikli eleman bulamama, kaliteli ve eğitilmiş işgücünü uzun süre sektörde tutamama, sektörde iş bırakma oranlarının yüksekliği gibi beceri açığını işaret eden sorunlar yaşandığını ortaya koymaktadır. Bu araştırmalar (Christie, Fernandes vd., 2014; Chalkiti ve Sigala, 2010; Blomme, Van Reede ve Tromp, 2009; Walmsley, 2004; Jenkins, 2001) turizm eğitimi alan kişilerin eğitimini aldıkları turizm sektörüne girme eğilimlerinin düşük olduğunu, bilgi ve beceri düzeyi yetkin kişilerin önemli bir bölümünün turizm sektörü dışında kariyer yapmayı tercih ettiğini ortaya koymaktadır. Turizm sektörünün nitelikli işgücünü oluşturma potansiyelini taşıyan bu kişilerin sektörün olumsuz çalışma koşulları sebebiyle bu alana yönelmedikleri ya da sektörde uzun süre kalmadıkları görülmektedir. Blomme, Van Reede ve Tromp tarafından 2009 yılında Hollanda'da gerçekleştirilen araştırmada, turizm eğitimi alan öğrencilerin yüzde 70'inin mezun olduktan sonra altı yıl içinde turizm sektöründen ayrıldıkları ifade

edilirken Jenkins (2001) Hollanda ve İngiltere’de turizm işletmeciliği programı öğrencilerinin mezuniyetlerinden sonraki 10 yıl içerisinde yönetici olma beklentisi içerisinde olduklarını ancak mezuniyet yaklaştıkça turizm sektörü hakkındaki görüşlerin olumsuz yönde değiştiğini belirtmektedir. Walmsley (2004: 276) tarafından Güneybatı İngiltere’de yapılan araştırma sonuçları ise turizm işletmelerinde işgücü devir oranının yıllık olarak yüzde 70 ve bazı işletmelerde yüzde 120’yi aştığını ortaya koymaktadır.

Türkiye ekonomisinde de önemli bir yere sahip olan turizm sektörünün, istihdam sağlama açısından büyük bir potansiyel taşıdığı bilinmektedir. Ancak yapılan araştırmalar (Yanardağ ve Avcı, 2012; Yıldız, 2011; Ünlüöner, 2011; Sarı ve Uçar, 2010; Boz, 2006) turizm sektörünün talep ettiği beceri ve nitelikte yetişmiş eleman bulamadıkları ve Türkiye’de turizm eğitiminin sektörün beklentilerine cevap vermede yetersiz olduğu görüşünü ön plana çıkartmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de turizm sektöründe istihdam ve işgücü ile ilgili önemli sorunların varlığına işaret edilmektedir. Bu çalışmaların ağırlıklı olarak çalışma koşulları ve işgücü teminine yönelik olduğu, günümüz işgücü piyasalarının önemli bir sorunu olan beceri açığı açısından ayrıca değerlendirilmeye muhtaç olduğu görülmektedir. Nitekim turizm sektöründeki işletmelerin sorunları incelendiğinde, uygun becerilerin eksik olmasından dolayı açık pozisyonlarını doldurmakta zorluk çektikleri ve bu sebeple “niteliksiz işgücü istihdamının” sektörün temel özelliği olarak sayıldığı dikkat çekmektedir.

ManpowerGroup tarafından yaklaşık 10 yıldır küresel çapta hazırlanan ve 2011 yılında Türkiye'nin de dahil olduğu “Yetenek Açığı Raporu”nda da Türkiye’de turizm sektöründe beceri açığı olduğu yönünde bulgular görülmüştür. 2015 yılı sonuçlarına göre Türkiye’de en fazla “Yetenek Açığı” bulunan 10 pozisyonun sırasıyla; zanaatkar, mühendis, teknisyen, muhasebe ve finans personeli, satış temsilcisi, nitelikli işçi, pazarlama/halkla ilişkiler/iletişim personeli, restoran ve otel personeli, şoför, yönetici/idareci olduğu tespit edilmiştir (www.manpower.com.tr, 2017). Türkiye’de yetenek açığı bulunan 10 pozisyon arasında restoran ve otel personelinin bulunması, turizm sektöründeki beceri açığı sorunlarını ortaya koymaktadır.

İŞKUR’un 2015 yılı işgücü piyasası araştırma sonuçlarında da (İŞKUR, 2015: 264); konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektöründe 17 bin 150 işyeri 35 bin 919 kişilik temininde güçlük çekilen meslek olduğu görülmüştür. Bu oran

Türkiye genelinde temininde güçlük çekilen kişilerin yüzde 8,1'inin bu sektöre ait olduğunu göstermektedir. Temininde güçlük çekilen mesleklere bakıldığında; 2-9 istihdamlı işyerleri için Garson (Servis Elemanı), Aşçı, Kurye, Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi, Pide Ustası;10 ve daha fazla istihdamlı işyerleri için ise Garson (Servis Elemanı), Aşçı, Bulaşıkçı (Stevard), Servis Komisi, Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı) meslekleridir. Temininde güçlük çekilen ilk 20 meslekten 13 tanesi aynı zamanda açık işi olan mesleklerdir.

Turizm sektöründe işgücü açığı, turizm eğitimi yapan kurumların, sektördeki hızla artan işgücü ihtiyacını karşılayacak sayıda ve nitelikte işgücünü yetiştirememesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca birçok okulda uygulama olanakları ve yabancı dil eğitimi sınırlı olduğundan, mezunlar hem uygulama hem de yabancı dil açısından yeterli bulunmamaktadır. Yine bazı yükseköğretim kurumlarında öğretim kadrosu yetersiz olduğundan, bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin aldıkları eğitim de daha az kaliteli kalmaktadır (Ünlüönen ve Boylu, 2005: 25).

Yapılan araştırmalar turizm işletmelerinin çalıştırdıkları işgücünü yetersiz bulduğunu, turizm işletmelerinde personel eğitimine önem verilmediğini, işletme yöneticilerinin bunun bilincinde olmadığını ve eğitim programlarıyla işgücünün eğitim ihtiyacı arasında bir köprünün kurulmamış olduğunu ortaya koymaktadır (Kaya ve Atçı, 2015; Kılıç, 2014; Ünlüönen ve Şahin, 2011; Üzümcü ve Bayraktar, 2007; Ünlüönen ve Boylu, 2005). Oysa işgücünün sahip olduğu bilgi ve beceriler ile işin gerektirdiği bilgi ve becerilerin birbirlerine yakınlştırılması gerekmektedir. Yani eğitim ile işgücü piyasası arasındaki ilişkinin kurulması şarttır. Turizm Bakanlığı sektörün en önemli sorunlarından birinin eğitilmiş işgücü açığı olduğu düşüncesiyle, sorunun çözümüne yönelik faaliyetlere yönelmiştir (Tüylüoğlu, 2003: 60). Bu kapsamda; sektörde çalışmakta olan personelin sayısı ve özellikleri hakkında bilgi sağlamak ve işletmelerde gelecek 5 yıl içerisinde ihtiyaç duyacakları nitelikli işgücü talebi hakkında tahminde bulunmak amacıyla 1989 yılında “Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırmaları” yapılmıştır. Yine Turizm Bakanlığı'nın 1993 yılında gerçekleştirilen diğer çalışması ise 1989 yılından yapılan araştırmanın amacı, kapsamı ve yöntemi ile aynı olan “Turizm Endüstrisi İşgücü Araştırması”dır (Kılıç, 2014, 422-423).

Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Başkanlığı (METARGEM) (2000: 139) tarafından yapılan “Turizm Sektörünün Ara Kademe İnsan gücü İhtiyacı ve Turizm Eğitimi Araştırması” isimli çalışmada ise sektörde çalışacak ara kademe insan gücünün niteliklerinin belirlenmesi ve turizm eğitimi konusundaki sorunların incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarında; okul yöneticisi ve öğretmenlerin ders programlarını turizm sektörünün ihtiyaçlarına cevap verme açısından yeterli buldukları, işletme yöneticilerinin ise programların yeniden düzenlenmesi gerektiğini düşündükleri tespit edilmiştir. Ayrıca mezun çalışanlar okulda öğrendikleri meslekî bilgi ve becerileri yaptıkları iş için oldukça yeterli görürken, işletme yöneticileri kısmen yeterli görmüşlerdir. Araştırma sonuçlarında yabancı dil eğitiminin geliştirilmesinin önemli olduğu da belirtilmiştir.

Üzümcü tarafından 2015 yılında Kocaeli’ndeki otel yöneticileriyle yapılan bir araştırmada ise; otel yöneticilerinin yeni mezun çalışanlarda mesleki deneyim ve uygulama eksikliği, sektör gerçeklerinden uzak olmaları, mesleki bilinçlerinin ve dolayısıyla mesleki bilgilerinin de eksikliğinin olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öğrencilerin yabancı dil, bilgisayar gibi teknik konular ile iletişim kurma becerisi yetersizliği, ast-üst ilişkilerinde yaşanan iletişim sorunu, kişisel donanım eksikliği de yöneticiler tarafından ifade edilmiştir. Yine turizm eğitimindeki kalitenin artması ve sektör ile entegre bir turizm eğitimi sistemi kurulması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca otel yöneticileri, üniversitelerin, üniversite öğrencileri dışında, turizm sektörüne yönelik kısa süreli kurslar da vermesi gerektiğini belirtmişlerdir (Üzümcü, 2015).

Pelit ve Türkmen’in (2008) çalışmasında da genç ve yetenekli işgücünün olumsuz koşullar sebebiyle sektörü terk ettikleri belirtilmektedir. Turizm ve otel işletmeciliği programlarında öğrenim gören öğrencilerle yapılan bir diğer araştırmanın sonuçlarında ise turizm sektöründe çalışmanın saygın bulunmaması, otellerin çalışanlar için bir çekim merkezi olmaması gibi olumsuz yargılarla mezuniyet sonrası turizm sektöründe çalışmaya sıcak bakılmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Akoğlan Kozak ve Kızılırmak, 2000).

Nitelikli işgücünü çekmekte ve elde tutmakta zorlanan turizm sektörünün bu sebeple verimliliği de olumsuz etkilenmektedir. Çalışma koşullarının ağırlığının yanı sıra sektörün emek yoğun bir yapı arz etmesi, mevsimlik, part-time çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin temel çalışma biçimi haline

gelmesi nitelikli işgücü teminini zorlaştırmaktadır. Sektörün belirtilen zorlukları, düşük nitelikli veya yan gelir için çalışan işgücünün ağırlıklı olarak çalışmasına sebep olurken, bu durum beraberinde beceri açığından kaynaklı sorunları da getirmektedir. Birbirinin nedeni ve sonucu haline dönüşen bu sorun sarmalı içinde temel hareket noktasının turizm sektörünün çalışma koşullarının düzenlenmesi olduğu bir gerçektir.

III- ALAN ARAŞTIRMASI

A- Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de turizm sektöründeki otel işletmelerinin beceri açığı sorunlarının, bu sorunların nedenlerinin ve mücadele yöntemlerinin tespit edilmesi ve bu sorunlara yönelik doğru politika oluşturulmasına yardımcı olunmasıdır. Bu amaçla çalışmada araştırma yöntemi olarak derinlemesine mülakat seçilmiştir. Mülakatlar, Gebze, Sakarya ve İstanbul bölgelerindeki 20 otel işletmesinin yöneticileriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öncelikle Marmara Bölgesindeki Gebze, Sakarya, İstanbul şehirlerinde bulunan otellerin taraması yapılmıştır. Tarama sonucunda bölgede bulunan otellerin yerleri tespit edilmiş daha sonra bu oteller hakkında bilgi toplanmıştır. Toplanan bilgiler ekseninde seçilen otellerin yöneticilerine mülakat isteği gönderilmiş, kabul eden yöneticiler ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar otel müdürleri ve insan kaynakları müdürleri ile yüz yüze görüşme şeklinde yapılmıştır.

Mülakatlardan elde edilen verileri yorumlamada içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla toplanan verileri ifade eden temalar ve bu temalara bağlı olarak alt temalar belirlenmiştir. Araştırmada "doldurmakta zorluk çekilen pozisyon ve beceriler", "beceri açığı sorunlarının nedenleri" ve "beceri açığıyla başa çıkma yolları" olmak üzere üç temel temaya yer verilmiştir. Beceri açığı sorunlarının nedenleri temasının alt temaları olarak "eğitim sisteminin yetersizliği" "deneyim eksikliği" ve "sektörün çalışma koşulları dolayısıyla tercih edilmemesi" belirlenmiştir. Beceri açığıyla başa çıkma yolları temasında ise "eğitim programları düzenleme" ve "okullarla işbirliği ve staj" alt temaları tespit edilmiştir.

Mülakat yapılan otel işletmelerinin isimleri, yıldız sayısı, buldukları iller ve görüşülen kişilerin pozisyonları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Mülakat yapılan 20 otelin 5’i dört yıldızlı, 5’i üç yıldızlı, 5’i iki yıldızlı ve 5’i yıldızsız otellerdir.

Tablo 1. Mülakat Yapılan Oteller, Bulunduğu İller ve Görüşülen Kişilerin Pozisyonları

YILDIZ SAYISI	BULUNDUĞU İL	GÖRÜŞÜLEN KİŞİ
4	Sakarya	Otel Müdürü
4	Sakarya	Otel Müdürü
4	Sakarya	İnsan Kaynakları Müdürü
4	Sakarya	İnsan Kaynakları Müdürü
4	İstanbul	Otel Müdürü
3	Gebze	Otel Müdürü
3	Gebze	İnsan Kaynakları Müdürü
3	Sakarya	Otel Müdürü
3	Sakarya	Otel Müdürü
3	İstanbul	Otel Müdürü
2	Gebze	Otel Müdürü
2	Gebze	Otel Müdürü
2	Gebze	Otel Müdürü
2	İstanbul	Otel Müdürü
2	Gebze	Otel Müdürü
-	Gebze	Otel Müdürü
-	Gebze	Otel Müdürü
-	Gebze	Otel Müdürü
-	Gebze	Otel Müdürü
-	Sakarya	Otel Müdürü

B- Mülakat Bulguları

Bu bölümde öncelikli olarak mülakat yapılan otellerin doldurmakta zorluk çektikleri pozisyon ve beceriler incelenmiş, daha sonra beceri açığı sorunlarının nedenleri ortaya konmuştur. Son olarak da otellerin beceri açığı sorunu ile başa çıkma yolları analiz edilmiştir.

1- Doldurmakta Zorluk Çekilen Pozisyon ve Beceriler

Mülakata katılan otel yöneticilerine öncelikle “2016 yılında doldurmakta zorluk çektiğiniz pozisyonlar var mı? Varsa nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Mülakata katılan otel yöneticilerinin büyük bir bölümü, ihtiyaç duydukları nitelik ve beceride eleman bulmakta zorlandıklarını ve bu yüzden 2016 yılında doldurmakta zorluk çektikleri pozisyonların olduğunu belirtmişlerdir. Verilen cevaplar incelendiğinde; en çok beceri açığı bulunan pozisyonların sırasıyla;

aşçı, garson, belboy, resepsiyonist, kat hizmetleri görevlisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Görüldüğü üzere mülakata katılan otellerin 2016 yılında en çok beceri açığı bulunan pozisyonlarının mutfak bölümünde yaşadığı ve nitelikli ve işi bilen aşçı bulamadıkları vurgusu yapılmıştır. Görüşülen otellerin yöneticileri Türkiye'de en zor bulunan meslek grupları arasında aşçılığın olduğunu belirtmişlerdir. Genellikle mesleğinde ilerlemiş bir aşçının yetişmediği ve otellere yapılan başvurularda aşçıların istenilen düzeyde olmadığı ifade edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda bazı otel müdürlerinin konuyla ilgili yorumları şu şekilde olmuştur:

“Aklım olsa aşçı olurudum. Keşke aşçı olsaymışım dediğim anlar o kadar çok ki. Çünkü hiç bir şekilde işinde iyi bir aşçı bulamıyoruz. Aşçılık bizim sektör için çok değerli adeta bulunmaz bir hint kumaş gibi” (3 Yıldızlı, GEB2).

“Tam 1 aydır 3 tane aşçı değiştirdik. Fakat halen istediğimiz nitelikte bir aşçı temin edemedik. Uygun bir aşçı bulmak Türkiye sınırları içerisinde gerçekten çok zor” (2 Yıldızlı, İST1).

Görüşmeler sonucu, otellerin doldurmakta zorluk çektikleri 2. pozisyonun garsonluk olduğu, istenilen niteliklerdeki garsonun da zor bulunduğu tespit edilmiştir. Garsonlar oteldeki yiyecek, içecek ve servis hizmetlerini müşteriye belirli kurallar dahilinde uygun araçlarla sunan kişilerdir. Bu doğrultuda otelde çalışacak garsonun hızlı hareket edebilen, iyi hizmet veren, kusursuz ve tecrübeli olmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca sürekli müşterilerle iletişim halinde olduğundan diksiyonunun iyi ve en az lise mezunu düzeyinde bir eğitiminin olması istenmektedir. Ancak yapılan başvuruların bu yönde olmadığı, genellikle gelen başvuruları niteliksiz, tecrübesiz ve ilkokul mezunu kişilerin oluşturduğu ortaya konmuştur. Bu durumla ilgili olarak bir otel müdürünün yorumu şu şekilde olmuştur:

“Otelimize alınan garsonlar genellikle vasıfsız olduğundan işi bilmeyen, sorumluluklarını yerine getiremeyen, denileni bir seferde anlamayan kişiler olduğundan dolayı memnun kalmıyoruz ve işten çıkarıyoruz. Çalışacak kişi garson bile olsa kesinlikle eğitimi iyi biri olmalı çünkü müşterilerle diyalogunun iyi ve söyleneni bir anda yapabilecek biri olması lazım ki sorun çıkmasın” (3 Yıldızlı, SAK1).

Yapılan mülakatlarda doldurulmakta zorluk çekilen diğer pozisyonun belboy olduğu tespit edilmiştir. Belboy, otel kapısında bekleyen, otele gelen müşterilerin valizlerini taşımada yardımcı olan ve müşterileri odalarına çıkaran

kişilerdir. Ancak genellikle bu pozisyon için otele başvuru yapılmadığı ve kimsenin belboyluk yapmak istemediği belirtilmiştir. Ayrıca belboy çalışanlarının işi çabuk bıraktıkları ve işgücü sirkülasyonunun fazla olduğu ifade edilmiştir.

Otellerin doldurmakta zorluk çektiği bir diğer pozisyon resepsiyonist pozisyonudur. Resepsiyonistler, konukların kabulü ve kimlik bilgilerinin kayıt formlarına işlenmesi, departmana ait sorunların çözümlenmesi, çıkış ve çıkış sonrası işlemleri yapma bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişilerdir. Ön büro bölümünde çalışan bu kişilerin İngilizcelerinin konuşabilir seviyede olması, diksiyonunun iyi olması, iletişim becerisinin güçlü olması, temiz yüzlü ve lisans mezunu olması gerektiği belirtilmiştir. Ancak bu becerilere sahip elemanı bulmanın çok güç olduğu ifade edilmiştir.

Yine araştırmaya katılan otellerin doldurmakta zorluk çektiği bir diğer pozisyonun kat hizmetleri görevlisi olduğu ortaya konmuştur. Kat hizmetleri görevlisi, otelin temizlik, tertip, bakım, dekorasyon gibi iş ve işlemlerini yürüten kişilerdir. Kat hizmetlerinde çalışacak olan kişinin genç, aktif, yoğun iş temposuna ve takım çalışmasına ayak uydurabilecek özelliklerde olması otel işletmeleri açısından bir hayli önem arz etmektedir. Ancak otellere yapılan başvuruların genellikle yaşı ilerlemiş ve yoğun iş temposuna ayak uyduramayacak kişilerden olduğu mülakatlar esnasında belirtilmiştir. Ayrıca günümüzde temizlik işlerini kimsenin yapmak istemediği ifade edilmiştir. Bu konu ile ilgili bir otel müdürünün yorumu şu şekilde olmuştur:

“Artık üniversite mezunlarının fazla olduğu bir ülkede yaşamaktayız. Kimse temizlik işlerini yapmak istemiyor, masa başı iş istiyor. Ayrıca gelecekte çok fazla üniversite mezunu işgücü bulunacağından dolayı, kimse kat hizmetleri bölümünde çalışmak istemeyecek” (4 Yıldızlı, İST1).

Mülakat yapılan otel işletmelerinin doldurmakta zorluk çektiği pozisyonların gerektirdiği beceriler, otellerin beceri ihtiyaçlarını da ortaya koymaktadır. Otel işletmelerinin öncelikle mesleki beceriler konusunda sıkıntıları mevcuttur. Aşçı ihtiyacının çok fazla olması bu durumu doğrulamaktadır. Otel işletmelerinin ikinci olarak ihtiyaç duyduğu beceri iletişim becerileridir. Ayrıca yabancı dil becerisi otel işletmelerinin beceri ihtiyaçları arasında önemli bir yer tutmaktadır.

Yapılan araştırmalarda da müşteri memnuniyetinin önemi açısından turizm sektöründe iletişim ve yabancı dil becerisinin yeri vurgulanarak, eksikliği

turizm sektörü sorunları arasında sayılmaktadır (Kılıç, 2014; Tutar ve diğ., 2013; Sarıışık, 2007).

Görüşülen otel yöneticileri, turizm sektörünün insan odaklı bir sektör olduğunu, bu yüzden, güler yüzlü, müşterilerle iletişimi kuvvetli, beceri kabiliyeti yüksek işgücüne ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir.

2- Beceri Açığı Sorunlarının Nedenleri

Mülakat yapılan otellerin yaşadıkları beceri açığının nedenleri sırasıyla, eğitim sisteminin yetersizliği, deneyim eksikliği ve sektörün çalışma koşulları dolayısıyla tercih edilmemesi olarak tespit edilmiştir.

-Eğitim Sisteminin Yetersizliği

Mülakat yapılan otel işletmelerinin büyük çoğunluğu, karşılaştıkları beceri açığının en önemli nedeni olarak eğitim sistemindeki sıkıntıları göstermişlerdir. Mülakat yapılan otel yöneticileri talep ettikleri becerileri mevcut eğitim sisteminin karşılayamadığını ve eğitim sisteminin yetersiz kaldığını belirtmişlerdir. Mülakatlar esnasında otel yöneticileri, genellikle hem teorik anlamda mesleki bilgilerin verilemediği hem de pratik anlamda eksikliklerin olduğunu ifade etmişlerdir.

Türkiye'deki turizm sektöründe nitelikli işgücü sorununun, eğitim sistemindeki aksaklıklara bağlı olduğu ve sektörün talep ettiği becerilere sahip eleman yetiştirilemediği dile getirilmiştir. Konuyla ilgili bazı otel müdürlerinin yorumları şu şekilde olmuştur:

“İnsan kaynakları ihtiyacını mevcut eğitim sisteminin karşılayabildiğini düşünmüyorum. Çünkü okullarda verilen eğitim çok yetersiz ve tamamen kâğıt üzerinde veriliyor. Özellikle mesleki okullarda öğrenciler, sadece puana göre değil kişisel becerilerine göre de değerlendirmeler yaparak ve çeşitli beceri testlerine tabi tutularak seçilmeliler” (4 Yıldızlı, SAK4).

“Eğitim sistemi ve sektör arasında büyük bir çatışma var. Ne eğitim sistemi sektörün ihtiyacını karşılıyor ne de sektör mezun olan öğrenciye kariyer yapması için imkân tanıyor” (3 Yıldızlı, GEB2).

“Otele gelen başvurularda adaylar genellikle üniversite mezunu olmasına rağmen çoğunlukla pek bir şey bilmedikleri ve sadece okuldaki almış olduğu bilgiyle geldikleri için bizim işimize yaramıyor. Turizmden hiç anlamayan ve sektöre ilgisi olmayan kişilerden pek verim alamıyoruz. Bu kişiler sadece aldığı

puanı turizm işletmeciliği bölümüne yettiği için tercih eden kişiler” (3 Yıldızlı, İST1).

Görüşülen otel yöneticileri, eğitim sisteminin bir diğer yetersizliğinin de yabancı dil bilgisi konusunda olduğunu öne sürmüştür. Genellikle ön büro bölümüne alınacak kişinin yabancı dil bilgisinin iletişim kurabilir seviyede olmasının, işletmenin işleyişi açısından, bir hayli önem arz ettiğini, görüşmeler esnasında dile getirmişlerdir. Ancak eğitim sisteminde yeterli bir yabancı dil bilgisinin verilmediğini belirtmişlerdir. Bu konu üzerine bazı otel müdürlerinin yorumları şu şekilde olmuştur:

“Kesinlikle insan kaynaklarını eğitim sisteminin karşılayabildiğini düşünmüyorum. Çünkü olmazsa olmazımız yabancı dil ve gelen personellerde mevcut olmuyor” (4 Yıldızlı, SAK3).

“Bizim otelimiz uzun süredir ön büro elemanı bulamadı çünkü ortada yetişmiş eleman yok. Hiçbir şekilde istediğimiz standartlarda eleman temin edemiyoruz. İngilizce bilen meslek lisesi mezununu bırak üniversite mezunu bile bulamıyoruz” (2 Yıldızlı, GEB3).

Sonuç olarak, özellikle yıldızı fazla olan otel işletmelerinin eğitim yetersizliği sebebiyle, talep edilen insan kaynağını bulamadıkları ve işletmenin işleyişi açısından büyük bir sorun olduğu görülürken, yıldızı az olan otel işletmelerinin, yıldızı fazla olan işletmelere göre daha az sıkıntı yaşadıkları tespit edilmiştir.

Verilen cevaplar incelendiğinde elde edilen bulgular, alanda yapılan diğer çalışmalarla paralellik arz etmektedir. Nitekim Demirer (2000) turizm işletmeciliği öğrencilerinin, sektör temsilcilerinin beklentilerini tam anlamıyla karşılamadıklarını tespit ederken Koyuncu (2000) ise turizm işletmeciliği öğrencilerinin beklentilerinin de sektörle uyuşmadığını saptamıştır. Turizm Bakanlığı'nın ILO ile yaptığı ortak bir çalışmanın sonuçlarına göre Türkiye’de turizm sektöründe çalışan işgücünün %87.4’ünün turizm eğitimi almadığı belirtilmektedir. Bayer (1998) tarafından Türkiye meslek yüksekokulları turizm eğitimi kalitesinin geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmada da Türk turizm sektöründe çalışan işgücünün büyük bölümünün mesleğin gerektirdiği bilgi ve tecrübeden yoksun olduğu, meslek yüksekokullarında verilen turizm eğitiminin çağın gereklerine göre yapılmadığı, sektöre yetişmiş eleman sunamadıkları ifade edilmektedir. Aynı çalışmada meslek yüksekokullarında sektör tecrübeli öğretim elemanı azlığı, yabancı dil eğitiminin yetersizliği, turizm eğitiminde kullanılacak sanal araçların eksikliği, turizm eğitimi veren kurumların

sektörden kopukluğu gibi sorun alanlarına vurgu yapılarak, turizm eğitiminin aksaklıkları ortaya konmaktadır.

Hacıoğlu ve diğ. (2008) tarafından yapılan bir başka araştırmada da turizm eğitimi veren okullarda teknoloji iyi kullanan, uygulama ve yabancı dil bilen eleman yetiştirme konularında başarı düzeyinin düşük olduğu belirtilmektedir. Akademik turizm eğitimi üzerine gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da turizm sektörünün zayıflıkları noktasında öncelikli olarak eğitim-öğretim boyutu işaret edilerek, uygulamalı bilimler çerçevesinde, yüksekokul ve fakültelerde uzman kişilerin istihdam edilmesi, yabancı dil eğitiminin geliştirilmesi, sektör ve eğitim kurumları temsilcilerinin belirli aralıklarda ve düzenli olarak bir araya gelmesi, turizm sektörün insan gücü ihtiyacını belirleyen bir işgücü planlaması yapılması ve turizm eğitiminin buna göre yapılandırılması gibi çözüm önerileri sunulmaktadır (Kozak,2009). Öte yandan Türkiye’de son yıllarda turizm eğitimi veren kurumların ve bu kurumlardan mezun olanların sayısında artış yaşanmakta ancak bu artış sektörde istihdam edilen turizm eğitimi almış personel sayısına yansımamaktadır. Bu durumun nedenleri arasında turizm sektörünün çalışma koşulları ve özellikle turizmle ilgili meslekte çalışanların, eğitilmiş iş görenlerin ve mezunların herhangi bir yasal düzenlemeyle korunmaması sayılmaktadır (Eser, 2002: 144; Mısırlı, 2002: 41).

-Deneyim Eksikliği

Mülakat yapılan otel yöneticileri beceri açığının nedenlerinden biri olarak turizm sektörü mezunlarının sektörle ilgili deneyimlerinin olmamasını göstermişlerdir. Eğitim sistemi ile sektör arasındaki bağın zayıf olduğu, mezunların teorik bilgilerinin yanında pratik bilgilerinin olmadığı ya da yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Deneyim eksikliğinin sektör açısından önemli bir sorun yarattığı ve bu yüzden staja daha fazla önem verilmesi gerektiğine değinmişlerdir. Mülakat yapılan yöneticiler, mesleğin daha iyi öğrenilmesi açısından stajların daha uzun tutulması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca staja gönderilen öğrencilerin denetlenmesi ve göstermelik stajların yapılmaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu konu üzerine bazı otel müdürlerinin düşünceleri şu şekildedir:

“Bu sektörde çalışmak isteyenler genelde hiçbir tecrübesi olmayanlar. Çünkü okullarda sadece teorik eğitim veriliyor. Pratik olarak eksikler mevcut. Okullardan gelen stajyerler göstermelik stajlar yapıyor. Bu kişiler pratikte hiçbir şey öğrenmeden mezun olup geliyor. Bu yüzden performansları çok düşük oluyor” (4 Yıldızlı, İSTİ).

“Staj sisteminin yeniden gözden geçirilmesi şart. Stajların daha uzun olması ve denetime tabi olması gerekiyor. Okul ile piyasa arasındaki bağ güçlendirilmeli. Adaylar mezun olunca tecrübeleri olmalı” (4 Yıldızlı, SAK2).

“Bu sektörde genelde tecrübesizler çalışmak istiyor. Ancak herkes turizm sektörünü beceremez. Turizmden hiç anlamayan, ilgisi olmayan kişilerden pek bir verim alamıyoruz” (3 Yıldızlı, SAK1).

“Staj süreleri öğrencilerin deneyim kazanmaları için yeterli değil maalesef. Ayrıca stajyerlerin bazıları göstermelik stajlar yapıyorlar ve işe gelmiyorlar. Böyle olunca da işi öğrenmeden mezun oluyorlar. Maalesef ki denetim de çok zayıf” (2 Yıldızlı, GEB4).

Rekabet avantajı sağlamak isteyen işletmeler açısından hizmet üretimi sağlayan personelin niteliği önem arz etmektedir. Bu nitelikler arasında eğitim düzeyi kadar tecrübe düzeyi de önemli bir paya sahiptir. Nitekim turizm sektörü üzerinde yapılan çalışmalarda iş deneyiminin sektörün sürdürülebilir başarısı için önemli olduğu kadar, nitelikli işgücünün sektöre yönelimi açısından da etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kwan (2005) tarafından yapılan araştırmada iş deneyimine sahip turizm işletmeciliği programı son sınıf öğrencilerinin sektör hakkındaki düşünce ve algılarının, iş deneyimi bulunmayan ilk sınıf öğrencilerinden farklı olduğu ifade edilmiştir. Sarıışık (2007) da turizm sektöründe meslek sahibi olmaya yönelten etkenler üzerinde yaptığı araştırmada, staj gibi deneyim kazanmayı sağlayacak uygulamaların önemine vurgu yapmaktadır. Otel yöneticilerinin vurgu yaptığı deneyim eksikliği sorununun yapılan diğer araştırmalarda da sıklıkla ifade edildiği görülmektedir. Bayer (1998), uygulamalı ders saatlerinin artırılmasının yanısıra bütün meslek yüksekokullarının uygulama alanına sahip olmasının önemine vurgu yapmaktadır. Bu doğrultuda birbirine yakın olan meslek yüksekokullarının ortak uygulama otelleri kurmasının, tecrübe sorununun ortadan kalkmasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

-Sektörün Çalışma Koşulları Dolayısıyla Tercih Edilmemesi

Mülakata katılmış olan oteller açık pozisyonları doldurmakta zorlanmalarının bir diğer nedeni olarak kişilerin turizm sektöründe çalışmak istememelerini göstermişlerdir. Turizm sektörünün çalışma saatlerinin belli olmaması, mevsimlik olması, ücretlerin düşük olması, yoğun iş temposu nedeniyle tercih edilmeyen bir sektör olduğu, bundan dolayı beceri açığı yaşandığı belirtilmiştir. Bu yüzden turizm mezunu birçok kişinin sektör dışı alanlarda çalışmayı istedikleri ifade edilmiştir. Bu konu üzerine bazı otel müdürleri aşağıdaki yorumları yapmışlardır:

“Sektör mezunları bu alanda çalışmak istemiyorlar. Çünkü bu sektördeki çalışma saatleri uzun ve belirsiz. Yapılacak işlerde ağır. Özellikle kadınlar için bu önemli bir sorun” (2 Yıldızlı, İST1).

“Sektörde mevsimlik çalışma ağırlıklı olduğu için tercih edilmiyor. Herkes güvenceli ve sürekli iş istiyor. Ücretler de düşük olunca mezunlar başka sektörlere kayıyorlar” (3 Yıldızlı, GEB2).

“Çalışmış olduğumuz sektör hizmet sektörü olduğundan çalışanların insan odaklı olması gerekiyor. Çalışanlar, sürekli gülme ve diyalog kurma mecburiyetleri olduğundan dolayı bu mesleğe uzak bakabiliyorlar” (4 Yıldızlı, SAKI).

Turizm eğitimi almış ve alan öğrencilerin turizm sektörüne yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik araştırmalarda, turizm eğitimi almış, özellikle üniversite mezunlarının sektörü terk etme ve başka sektörlerde çalışma eğilimlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu eğilimin en önemli nedeni olarak sektörün çalışma koşulları gösterilmektedir. Koyuncu (2000) çalışma koşullarının öğrencileri olumsuz tutum içerisine sürüklediğini ifade ederken, Yanardağ ve Avcı (2012) tarafından yapılan çalışmada sektörün ücret düzeyinin düşük olması, çalışma saatlerinin fazla olması, çalışanların sosyal güvencelerinin olmaması, işgücü devir oranının hızlı olması, çalışanların eğitim düzeyinin düşük olması, çalışanların çoğunluğunun turizm eğitimi almamış olması, işletme sahiplerinin deneyimleri ve eğitimleri olmamalarına rağmen yöneticilik yapmaları, işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla verimlilikten ve kaliteden ödün vermeleri gibi sebeplerle nitelikli işgücü açısından cazibe taşımadığı belirtilmektedir.

Sektörde çalışmayı etkileyen bir diğer dikkat çekici durum da turizm eğitimi sırasında stajda geçirilen sürecin kalitesidir. Birçok otel işletmesinin personel politikasının, ücretsiz iş gücü durumunda olan stajyer öğrenciler üzerine kurulu olması, iş başı eğitimi sırasında ücret alamayan ve kötü çalışma koşulları ile staj sürecini geçirmek durumunda kalan turizm okulu mezunlarının sektörde çalışmaya sıcak bakmamasına neden olmaktadır (Yahyaoğlu, 2014). Dolayısıyla turizm eğitimi almış nitelikli işgücünün büyük çoğunluğu, işbaşı eğitimlerinden sonra veya sektörde kısa bir süre çalışmanın ardından turizm sektörünü terk etmektedirler.

3- Beceri Açığı ile Başa Çıkma Yolları

Otellerde karşılaşılan beceri açığı ile başa çıkmak için kimi otelin çok fazla çaba harcamadığı kimi otelin ise çalışanları için bir takım eğitimler verdikleri, okullarla işbirliği yapıldığı ve staj ile ilgili çalışmalara önem verildiği görülmüştür.

-Eğitim Programları Düzenleme

Mülakata katılan otellerin büyük bir bölümü beceri açığı ile başa çıkmak için çeşitli eğitimler verdiklerini belirtmişlerdir. Özellikle üç ve dört yıldızlı

otellerin yöneticileri eğitimin önemini vurgulayarak, beceri açığı sorunu ile öncelikli olarak bu şekilde mücadele ettiklerini ifade etmişlerdir.

Verilen eğitimlerin, yeni işe başlayanlara verilen eğitimler ve mevcut çalışanlara verilen eğitimler olarak ikiye ayrıldığı tespit edilmiştir. Mülakata katılan üç ve dört yıldızlı otel yöneticilerinin tamamı işe aldıkları çalışanlara işe başlarken eğitim verdiklerini belirtmişlerdir. İki yıldızlı otellerin iki yöneticisi ve yıldızsız otellerin üç yöneticisi ise otel bünyesinde işgücüne herhangi bir başlangıç eğitiminin verilmediği, çalışanların doğrudan işe başlatıldığını belirtmişlerdir. Eğitim veren otellerin büyük bir çoğunluğu işe aldıkları çalışanlara oryantasyon eğitimi verirken, bir kaçının zorunlu olan iş güvenliği eğitimi, mutfak ve kat hizmetleri bölümü için hijyen eğitimleri verdikleri görülmüştür. Bazı otellerin sadece zorunlu olduğundan dolayı bu eğitimleri verdiklerini, aksi taktirde verilen bu eğitimlere ayıracak zamanlarının olmadığını mülakat esnasında belirtmişlerdir. Bu yargının aksine kimi otel işletmelerinde iş güvenliği, hijyen gibi eğitimlere gerekli ilginin verildiği ve bu konuda çok hassas davranıldığı gözlenmiştir. Yapılan mülakat neticesinde; otel işletmelerinin daha büyük ve yıldızı fazla olanların, küçük ve yıldızı az olanlara nazaran eğitimler konusunda daha hassas oldukları ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan bazı büyük işletmelerin yeni işe başlayanlara, kalite standartlarına bağlı olarak çeşitli eğitimler verdiği görülmüştür. Görüşmeler esnasında otel yöneticilerinin bir kaçının vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir:

“Otelimize yeni işe başlayan personelin kendini rahat hissetmesi en çok ihtiyacı olan etkenlerin başında gelir. Bu yüzden çeşitli oryantasyon programları uygulanır. Bu programlarda, çalışma arkadaşlarına uyum ve çalışma ortamının benimsetilmesi, kendisinden ne beklediğinin açıkça belirtilmesi, otelimizin kurallarının ve kültürünün net bir şekilde anlatılması amaçlanır” (3 Yıldızlı, İST1).

“Otelimize yeni alınmış her çalışana oryantasyon süreci uygulanmaktadır. Fakat uygulanan eğitimler departmandan departmana farklılık gösterdiği gibi gelen çalışanın tecrübesi, işe olan bilgisine göre de değişim göstermektedir. İş bilen kişiyle bilmeyen kişinin eğitim süresi aynı olmaz. Birine 1 ay eğitim veriliyorsa diğeri 1 haftada işi kapar” (4 Yıldızlı, SAK4).

“İşe aldığımız kişileri işe başlatırken ilk olarak nasıl giyinmesi gerektiğini, neler yapacağını, kaçta gelip kaçta çıkış yapması gerektiğini, otelin kullanmış olduğu programları ve otelin kuralları hakkında bilgilendiriyoruz. Daha sonra tecrübeli olup olmadığına bakıyoruz. Eğer tecrübeli değil ise eksiklerini tespit ediyoruz. Bu tespitler doğrultusunda işe yeni başlayacak olan deneyimsiz

kişilere takım ve grup odaklı çalışma hakkında bilgiler veriyoruz. Çeşitli oryantasyon çalışmaları yaptıktan sonra mesleki eğitim ve çalışacağı pozisyona göre yabancı dil eğitimi veriyoruz” (3 Yıldızlı, SAK1).

Mülakat yapılan otel işletmeleri mevcut çalışanların becerilerini güncel tutmak için genellikle işletme içi çözümler uyguladıkları, özellikle yıldızsız otellerin ise herhangi bir çözüm geliştirmediği tespit edilmiştir. Bazı oteller, çalışanların becerilerini güncel tutmak için, kişilerin yapmış oldukları başarıların takdir edilmesi ve ücretlerin adil verilmesinin sağlandığı ifade ederken bazılarının ise çalışanların sürekli geliştirilmesi için çeşitli eğitim programlarının uygulandığı belirtilmiştir. Bunlara ilaveten bazı işletmelerin becerileri güncel tutmak için eğitim programlarına çalışanlarının katılımını teşvik etmek amacıyla belirli ölçülerde finansal destek sağladıkları görülmüştür.

Görüşmeler esnasında Sakarya’daki dört yıldızlı otel yöneticilerinden ikisinin vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir:

“Her ay otelimizde personel eğitimi ve otel değerlendirilmesi yapılmakta bu değerlendirmelerde çalışanlarımızın nerelerde eksik olduklarını belirleyip departman müdürlerinin daha sık eğitim vermesini sağlıyoruz. Ayrıca yabancı dillerini geliştirmeleri için sık sık eğitim programları düzenliyoruz” (4 Yıldızlı, SAK3).

“İşgücündeki beceri açığı ile başa çıkmak için şirket içi aylık ve yıllık olarak çeşitli eğitimler yapıyoruz. Otelimize dışarıdan profesyonel yardım alarak seminerler, programlar ve eğitimler düzenliyoruz. Bu eğitimler sonucunda da çeşitli testlerden geçirerek başarısı sonucu sertifika veriyoruz” (4 Yıldızlı, SAK2).

-Okullarla İşbirliği ve Staj

Mülakata katılan otel yöneticilerinin yüzde 80’inin beceri açığı sorunu ile başa çıkma yollarından bir diğeri stajyer çalıştırmaktır. Mülakata katılan yöneticiler stajyer çalıştırarak, beceri açıkları sorununa bir nebze olsun çare bulduklarını, staj sayesinde kişilerin teorik bilgilerini pratiğe döktüklerini ayrıca sektörde yaşanan gelişme ve yeniliklerin de bu yolla verildiğini belirtmişlerdir. Staj yoluyla kişilerin otelin yetişmiş elemanlarından işi öğrendikleri ve deneyim kazandıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca otel yöneticileri staj yoluyla eleman yetiştirdiklerini, memnun kaldıkları stajyerleri ise istihdam etmek istediklerini ifade etmişlerdir.

Görüşmeler esnasında otel yöneticilerinin bazılarının vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir:

“Stajyerleri eleman açığı bulunan departmanlara yerleştiriyoruz. Büyük çoğunluğundan iyi verim alıyoruz. İlk zamanlar okuldaki bilgiler ile gerçek çalışma ortamının farklı olması dolayısıyla alışmakta zorluk çekiyorlar. Ancak belli bir süre sonra becerileri artıyor ve istenilen düzeye geliyorlar. Genellikle böyle elemanları kaybetmek istemiyoruz” (3Yıldızlı, GEB1).

“Stajyerlere işletme olarak önem veriyoruz. Keşke olanak olsa da daha çok sayıda stajyer almak mümkün olabilse. Gerçekten özverili çalışıyorlar. Ancak staj sürelerinin daha uzun olması gerekiyor. Ayrıca stajyerleri istihdam ettiğimizde devletin önemli teşviklerinin olmasını istiyoruz” (3 Yıldızlı, SAK2).

“Turizm sektörünün sezon zamanında, stajyerler bizim için büyük nimet. Özellikle yabancı dil bilen stajyerler çok işimize yarıyor ve bizim ihtiyaçlarımızı karşılıyorlar” (4 Yıldızlı, İST1).

“ Stajyer çalıştırmak istiyoruz ve önemli buluyoruz ancak çoğunlukla öğrenciler üç ya da dört yıldızlı otelleri tercih ediyorlar. Stajyer bulamıyoruz maalesef” (2 Yıldızlı, GEB3).

SONUÇ

Türkiye’de istihdam yaratmada ve işsizlik sorununu çözmeye kritik bir role sahip olan turizm sektöründeki işletmelerin, uygun becerilerin eksik olmasından dolayı açık pozisyonlarını doldurmada zorluk çektikleri görülmektedir.

Türkiye’de turizm sektöründeki otel işletmelerinin beceri açığı sorunlarını ve bu sorunların nedenlerini ortaya koymayı amaçlayan araştırmanın sonucunda; mülakata katılan otel yöneticilerinin büyük bir bölümünün, ihtiyaç duydukları nitelik ve beceride eleman bulmakta zorlandıkları ve bu yüzden de doldurmada zorluk çektikleri pozisyonların olduğu tespit edilmiştir. En çok beceri açığı bulunan pozisyonların sırasıyla; aşçı, garson, belboy, resepsiyonist, kat hizmetleri görevlisi olduğu ortaya çıkmıştır. Mülakat yapılan otel işletmelerinin öncelikle mesleki beceriler konusunda sıkıntı çektikleri bunu iletişim becerilerinin takip ettiği görülmüştür. Ayrıca yabancı dil becerisi otel işletmelerin beceri ihtiyaçları arasında önemli bir yer tuttuğu tespit edilmiştir. Görüşülen otel yöneticileri, turizm sektörünün insan odaklı bir sektör olduğunu, bu yüzden, güler yüzlü, müşterilerle iletişimi kuvvetli, beceri kabiliyeti yüksek işgücüne ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir.

Mülakat yapılan otel yöneticilerinin yaşadıkları beceri açığının nedenleri sırasıyla; eğitim sisteminin yetersizliği, deneyim eksikliği ve sektörün çalışma koşulları dolayısıyla tercih edilmemesi olarak tespit edilmiştir. Mülakat yapılan otel işletmelerinin büyük çoğunluğu, karşılaştıkları beceri açığının en önemli nedeni olarak eğitim sistemindeki sıkıntıları göstermişlerdir. Otel yöneticileri talep ettikleri becerileri mevcut eğitim sisteminin karşılayamadığını ve eğitim sisteminin yetersiz kaldığını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan otellerin beceri açığının nedenlerinden biri de turizm sektörü mezunlarının sektörle ilgili deneyimlerinin olmaması olarak ortaya çıkmıştır. Eğitim sistemi ile sektör arasındaki bağın zayıf olduğu, mezunların teorik bilgilerinin yanında pratik bilgilerinin olmadığı ya da yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Otel yöneticileri açık pozisyonları doldurmakta zorlanmalarının bir diğer nedeni olarak da kişilerin turizm sektöründe çalışmak istememelerini göstermişlerdir. Turizm sektörünün çalışma saatlerinin belli olmaması, mevsimlik olması, ücretlerin düşük olması, yoğun iş temposu nedeniyle tercih edilmeyen bir sektör olmasından dolayı beceri açığı yaşandığı belirtilmiştir.

Otellerin karşılaşılan beceri açığı ile başa çıkmak için çalışanlara bir takım eğitimler verdikleri, okullarla işbirliği yapıldığı ve staj ile ilgili çalışmalar yürütüldüğü görülmüştür.

Sonuç olarak otel işletmelerinin ihtiyaç duydukları nitelik ve beceride eleman bulmakta zorlandıkları ve bu yüzden de doldurmakta zorluk çektikleri pozisyonların olduğu aşikârdır. Bu sorunların giderilmesi için öncelikli olarak eğitim sisteminin turizm sektörünün beceri taleplerini karşılayacak hale getirilmesi önemlidir. Eğitim sistemi ile sektör arasındaki bağın güçlendirilmesi, mezunların teorik bilgilerinin yanında pratik bilgi ve becerilerinin artırılarak deneyim kazanmaları gereklidir. Bu yüzden staja daha fazla önem verilmeli, staj imkânları ve süreleri yeniden düzenlenmeli ve denetimleri arttırılmalıdır. Otel işletmelerinin ücretlerinin düşük, çalışma sürelerinin ve iş yoğunluğunun fazla olması dolayısıyla tercih edilmedikleri ve bu sektörle ilgili olumsuz bir algının olduğu görülmektedir. Bu sebeple sektördeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca genellikle otel işletmelerinde çalışanlara verilen eğitimin yetersiz olduğu ve çalışanların eğitime çok fazla önem verilmediği görülmektedir. Otel işletmelerinin beceri ihtiyaçlarını tespit ederek çalışanlarına gerekli eğitim programlarını düzenlemesi beceri açığı sorunun çözülmesi açısından önemlidir. Yine otel işletmelerinin gerek talep ettikleri becerilere sahip işgücünü bulma gerekse eğitim programları düzenleme ve uygulama

konusunda İŞKUR’la daha fazla işbirliğine gidilmesi sektör için büyük öneme sahiptir.

Turizm sektörüne geniş bir açıdan bakıldığında beceri açığı sorunu da içinde olmak üzere tüm sorunlarının temelinde turizm eğitimi ve sektörün çalışma koşullarının olduğu görülmektedir. Bu sebeple sektörün sorunlarının çözümünde başta yükseköğretim kurumlarına ve turizm sektörü temsilcilerine ardından Milli Eğitim Bakanlığı ve Kültür ve Turizm Bakanlığına önemli görevler düşmektedir. Bu kurumların turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu işgücünün niteliklerini tespit etme ve bu niteliklerin kazandırılmasına ilişkin ortamın oluşturulmasında sorumluluk almaları gerekmektedir. Turizm sektörü temsilcilerinin de görüşlerinin dikkate alınması gereken bu süreçle birlikte turizm çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde çalışmalar da önem arz etmektedir. Turizm sektöründe meslek standartlarının belirlenmesi, mesleki belgelendirme sisteminin geliştirilmesi, sektörde çalışanların ve mezunların yasal düzenlemelerle korunması da önemlidir. Sektörün geneli için alınacak bu önlemlerle birlikte otellerin de staj süreci, işe alım sonrası eğitimler ve çalışma şartları konusunda hassasiyet göstermesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Akoğlan, K. M. ve İ. Kızılırmak (2000), “Meslek Yüksekokulu Turizm-Otelcilik Programı Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelik Tutumlarının İncelenmesi”, *Haftasonu Seminerleri VII*, Erciyes Üniversitesi TİOYO, 24-26 Kasım, Nevşehir, 205-217.
- Aytaş, S. (2014), *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Beceri Uyuşmazlığı*, Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Bayer, E. (1998), "Türkiye Meslek Yüksekokulları Turizm Eğitimi Kalitesinin Geliştirilmesinde Sanal Yöntemlerin Rolü", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.3 (Güz), 145-156, [<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sduiibfd/article/viewFile/5000123027/5000113334>], (09.09.2017).
- Blomme, R. J.; Van Rheede, A.; D. M. Tromp (2009), “The Hospitality Industry: An Attractive Employer? An Exploration of Students’ and Industry Workers’ Perceptions of Hospitality as A Career Field”, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 21(2), 6-17.
- Boz, C. (2006), *Dünya’da Turizm Endüstrisinde İstihdam ve Çalışma Şartları*, Marmara Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- CEDEFOP (2015), *Skill Shortages and Gaps in European Enterprises*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, [<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3071>], (29.05.2017).

CEDEFOP (2014), *Skill Mismatch: More than Meets the Eye*, BRIEFING NOTE, Publications Office of the European Union, Luxembourg, [<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9087>], (29.05.2017).

CEDEFOP (2010), *The Skill Matching Challenge-Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, [<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3056>], 29.05.2017.

Chalkiti, K. and M. Sigala (2010), “Staff Turnover in the Greek Tourism Industry”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, (22), 3, 335-359.

Christie I.; Fernandes, E., H. Messerli, L. Twining-Ward (2014), *Tourism in Africa: Harnessing Tourism For Growth and Improved Livelihoods*, World Bank Publications.

Cooper, C. and R. Shepherd (1997), “The Relationships between Tourism Education and the Tourism Industry: Implications for Tourism Education”, *Tourism Recreation Research*, 22(1), 34-47.

Demirer, H. (2000), “Kapadokya Bölgesi Turizm Belgeli Konaklama İşletmeleri Üst ve Orta Düzey Yöneticilerinin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinden Beklentilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Kapadokya Toplantıları VII.*, Nevşehir: Erciyes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, 8-23.

Erikli, S. (2015), “Sinop İlinde İşgücü Piyasasının Temel Sorunu: Beceri Uyumsuzluğu”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, Gazi Üniversitesi, Sayı:2, Ankara, 18-33.

Eser, Z. (2002), “Turizm Eğitimine Üç Açılı Yaklaşım: Profesyonel Eğitim, Mesleki Beceri Eğitimi ve Girişimcilik Eğitimi”, *Turizm Bakanlığı II. Turizm Şurası Bildirileri*, II. Cilt, Ankara, 144.

Hacıoğlu, N.; Kaşlı, M.; S. Şahin, N. Tetik (2008), *Türkiye’de Turizm Eğitimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.

[<http://www.manpower.com.tr/basin-odasi/yetenek-acigi-2015>], (29.05.2017).

İŞKUR (2015), *2015 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu*, Ankara.

Jenkins, A. K. (2001), “Making a Career of it? Hospitality Students’ Future Perspectives: an Anglo-Dutch Study”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 13-20.

Karatepe, O. M. ve O. Uludağ, (2007), “Conflict, Exhaustion, and Motivation: A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus Hotels”, *International Journal of Hospitality Management*, (26), 645-665.

Kaya, İ. ve D. Atçı (2015), “Türk Turizm Sektöründe Çalışma Saatlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), Aralık, 23-47.

Kılıç, Y. (2014), “Turizm Sektörü İstihdamının Eğitim Durumu ve İnsan Gücü Planlaması”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 419-436.

Koyuncu, M. (2000), “Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Turizm İşletmeleri Yöneticilerinden Beklentileri”, *Kapadokya Toplantıları VII.*, Nevşehir: Erciyes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, 24-35.

- Kozak Akoğlan, M. (2009), "Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi", Muğla Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Bahar, Sayı: 22, 1-20 [http://sobbiad.mu.edu.tr/index.php/asd/article/view/218], (10.09.2017).
- Kwan, F.V.C. (2005), "Effect of Supervised Work Experience on Perception of Work in the Tourism and Hospitality Industry", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4(2), 65-82.
- Mısırlı, İ. (2002), "Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi (Sertifikasyon)", *Anatolia Turizm Araştırma Dergisi*, 13(1), 39-55.
- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Başkanlığı (METARGEM), (2000), *Turizm Sektörünün Ara Kademe İnsan gücü İhtiyacı ve Turizm Eğitimi Araştırması*, Yayın No: 26, Ankara.
- Pelit, E. ve F. Türkmen (2008), "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 117-139.
- Sarı, D. ve Z. Uçar (2010), "Turizm Sektörünün İstihdam Yaratmadaki Yeri ve 2009 Krizinin Türkiye Turizm İstihdamına Etkileri", *International Conference on Eurasian Economies*, 4-5 Kasım 2010, İstanbul.
- Sarıışık, M. (2007), "Turizm Sektöründe Meslek Sahibi Olmaya Yönelten Etkenler: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, Güz,143-160.
- Strietska-Ilina, O. (2004), "Skill Shortages Enquiry by a Combined Method", In Cedefop; Schmidt, S. et al. (eds), *Identifying skill needs for the future-From research to policy and practice*, Cedefop Reference Series; 52, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 76-86.
- Turizm Bakanlığı (1989), *Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İnsan Gücü Araştırması*, Turizm Bakanlığı Yay., C.2, Ankara.
- Tutar, F.; Alpaslan, C.; E. Tutar, Ç. Erkan (2013), "Turizm Sektörünün İstihdam Üzerine Etkileri", *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 4, Kış, 14-27.
- Tüylüoğlu, T. (2003), *Türkiye’de Turizm Eğitiminin Niteliği*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünlüöner, K. ve S. Z. Şahin (2011), "Turizmde İstihdam", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:10, Sayı: 37, 1-25, [http://dergipark.gov.tr/download/article-file/70287], (05.09.2017).
- Ünlüöner, K. ve Y. Boylu (2005), "Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3, S.12, 11-32, [file:///C:/Users/Sau/Downloads/5000067969-5000087502-1-PB%20(1).pdf], (05.09.2017).
- Üzümcü, T. P. (2015), "Otel Yöneticilerinin Turizm Eğitimine Yönelik Algıları: Kocaeli İli Otel Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, KOSBED, 30, 123-150.

Üzümcü, T. ve S. Bayraktar (2007), “Türkiye’de Turizm Otel İşletmeciliği Alanında Eğitim Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Eğitimcilerin Turizm Mesleki Eğitiminin Etiksel Açıdan İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, 3. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Eskişehir, 80-89.

Walmsley, A. (2004), “Assesing Staff Turnover: A View From The English Riviera”, *International Journal Of Tourism Research*, 6 (4), 275-287.

Yahyaoğlu, M. (2014), Yeni Turizm Sezonu Başlıyor, İşte Sektör Sorunları, [<http://www.turizmguncel.com/haber/yeni-turizm-sezonu-basliyor-iste-sektor-calisanlarinin-sorunlari-h18902.html>], (14.09.2017).

Yanardağ, Ö. ve M. Avcı (2012), “Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme”, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 39-62.

İşsizlik Oranı Üzerindeki Şoklar Gerçekten Kalıcı mı: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Analiz

Geliş Tarihi/Received : 21.07.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 14.11.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Are Shocks to Unemployment Rate Really Persistence: An Analysis on the Turkish Economy

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 87-104
Pages: 87-104

Türker TOPALHAN*
Ömer Tanju DURUSOY**
Zeynel Abidin ÖZDEMİR***

ÖZ

Bu çalışma, Türkiye Ekonomisinde 1988:Q3 ile 2015:Q3 dönemini kapsayan çeyreklik frekansta mevsimsel ve takvim etkilerinden arındırılmış işsizlik serisinde kalıcılığı araştırmaktadır. Bu amaçla Lumsdaine ve Papell (1997) tarafından geliştirilen birim kök testi kullanılarak işsizlik serisinin birim kök içerip içermediği araştırılarak bu serinin şoklara karşı gösterdiği tepki incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular yapısal kırılmalar göz önünde bulundurulmadığında şokların işsizlik serisinde oldukça güçlü etkiye sahip olduğunu gösterirken yapısal kırılmalar göz önünde bulundurulduğunda, şokların işsizlik serisi üzerindeki, etkisinin azaldığını göstermiştir.

Anahtar Sözcükler: İşsizlik oranı, yapısal kırılmalı birim kök testi, histeri, kalıcılık

ABSTRACT

This study investigates the persistency in the seasonal and calendar-adjusted quarterly unemployment series in the Turkish Economy for the 1988:Q3-2015:Q3 period. For this purpose, the unit root test developed by Lumsdaine and Papell (1997) was used to investigate whether the unemployment series contains unit roots and the reaction of this series to shocks was investigated. Findings from the study show that shocks have a strong influence on the unemployment series, if structural breaks are not taken into account, and that the effects of shocks on the unemployment series are diminishing when structural breaks are taken into account.

Keywords: Unemployment ratio, structural unit root tests, hysteresis, persistence

Önerilen atf şekli : Topalhan, T., Durusoy, Ö.T., Özdemir, Z. A. (2017). İşsizlik Oranı Üzerindeki Şoklar Gerçekten Kalıcı mı: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 87-104.

* Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, topalhan@gazi.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr. Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü,
durusoy@gazi.edu.tr

*** Prof. Dr. Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü,
zabidin@gazi.edu.tr

GİRİŞ

1973'te meydana gelen ilk petrol krizinin ardından, başta Avrupa kıta ülkeleri olmak üzere gelişmiş birçok ülkede görülen yüksek işsizlik oranlarının devam etmesinin ardında yatan nedenler birçok akademik çalışmaya konu olmuş ve araştırmacıların ilgi alanına girmiştir¹. Bununla birlikte, Friedman (1968) ve Phelps (1967, 1968) tarafından geliştirilen doğal işsizlik kuramı bize emek piyasasında arz talep dengesi tam olarak sağlanmış olsa bile söz konusu piyasada iş değiştiren ve yeni iş arayan insanlar vb. yapısal nedenlerden dolayı bir miktar işsizliğin olacağını ve işsizliğin bu doğal oran etrafında salınım yapacağını söylemektedir. Geliştirilen bu teorinin yokluğunda, ekonomistler tarafından söz konusu doğal oranın sabit olduğuna ve emek verimliliği, teknolojik değişim, reel faiz oranları, reel döviz kurları ve enerji fiyatları gibi birçok yapısal faktörün bu doğal işsizlik oranı üzerinde zamanla birçok ülke ekonomisi üzerinde etkilerinin olduğuna ilişkin çalışmalar yapılmıştır². Phelps (1994) tarafından geliştirilen yapısal görüşe göre, sayılan bu sebepler doğal işsizlik oranı üzerinde çok nadiren kalıcı etki yaratmakta ve genellikle bu şoklar geçici olmaktadır.

Zamana bağlı uzun süreli etkiler olarak tanımlanan histerisisin nedenlerini açıklamak için, ekonomistler dışarıdan teorisi³, uzun dönem işsizlik⁴ ve sermaye hurdası⁵ teorileri olmak üzere üç ana yaklaşım geliştirmişlerdir. Bunlardan dışarıdan teorisi ve uzun dönem işsizlik teorileri İspanya'da yaşanan işsizliğin histerezisleri hakkında bize önemli ipuçları vermektedir. Histerezisin, doğal oranın geçmiş işsizliğe bağlı bir olgu olduğu düşünülürken, bkz. Karanassou and Snower (1997), doğal oran hiptezinin özel bir durumu olan kalıcı işsizlik ortalama geri dönüşün yavaş bir ayarlama sürecini gerektirmektedir. Sonuç olarak, ekonometrik terimler ile ifade edecek olursak, işsizlikteki kalıcı etkilerin birim kök içerdiği söyleyebilirken, kalıcı işsizliğin ise birim köke yakın bir yerde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu yüzden, işsizlik oranının kaynaklarını açılmaya çalışan çeşitli teoriler literatürde yaygın olarak birim kök testleri ile sınanabilmektedir. Yapılan çalışmalarda histerezis hipotezi bir birim kök süreci olarak formülize edilmekte, test tanımlamasında herhangi bir kırılım tanımlamamışsak eğer, söz konusu birim kök testinin reddedilmesi durumu bize doğal oran hipotezi ya da

¹ Bkz. Alogoskoufis ve diğerleri (1995)

² Bkz. Phelps (1994) ve Phelps ve Zoega (1998)

³ Bkz. Blanchard ve Summers (1986, 1987) ve Lindbeck ve Snower (1988)

⁴ Bkz. Layard ve diğerleri (1991), Pissarides (1992) ve Blanchard ve Diamond (1994)

⁵ Bkz. Bean (1994).

yapısal hipotez yaklaşımlarının makul sonuçlar verdiğini söylemektedir. Literatüre bakıldığında, serilerin birim kök içerip içermediğinin analiz edilmesinde üç değişik yaklaşımın var olduğu ve ilk grup içerisinde giren genişletilmiş Dickey Fuller testinin en yaygın kullanılan birim kök testi olduğu görülmektedir⁶.

Literatür taraması yapıldığında, Avrupa ülkeleri için yapılan çalışmalarda büyük oranda histerezis hipotezi desteklenirken, ABD için yapılan çalışmalarda bu durum çok net değildir. Perron (1989) tarafından yapılan çalışmalar bize standart birim kök testlerinin yapısal kırılma öncesinde yanlı davrandığını göstermektedir. Zivot ve Andrews (1992) ve Perron (1997), tek bir yapısal kırılma içeren test istatistiği geliştirirken, Lumsdaine ve Papell (1997 söz konusu test istatistiğini iki adet yapısal kırılım içerecek şekilde genişletmişlerdir. Bunlara ilave olarak, Lee ve Strazicich (2003) gerek boş hipotez gerekse de alternatif hipotezler için iki adet kırılım içeren ve içsel Lagrange çarpanlı (LM) test istatistiği geliştirmişlerdir. Son olarak, Narayan ve Popp (2009, 2010, NP) ve Carrión-i-Silvestre ve diğerleri (2009, CKP), Lee ve Strazicich (2003) yaklaşımına benzer gelişmiş bir birim kök testi tasarlamışlardır.

Ayrıca, Mitchell (1993), Bianchi ve Zoega (1998), Arestis ve Biefang-Frisancho Mariscal (1999, 2000) ve Papell ve diğerleri (2000) OECD ülkeleri için yapmış oldukları çalışmada, ülke işsizlik serilerinde kırılmaları da hesaba katan birim kök testini uygulamışlardır. Yapısal kırılımları içeren birim kök testleri ile yapılan analizler bize histerezise ait boş hipotezin, değişen denge oranı etrafında salınım yapan alternatif durağan durum hipotezi lehine reddedildiğini göstermektedir.

Ekonometristler tarafından geliştirilen ve uygulanan üçüncü grup test istatistikleri serinin enine kesit değişimini kullanan yeni panel birim kök testleridir⁷. Söz konusu panel birim kök testlerinin bir kısmı yapısal kırılımlara izin vermezken daha esnek yaklaşımlar içeren diğer bir kısmı ise birçok yapısal kırılım⁸ ile birlikte bir ya da iki kaymaya⁹ izin vermektedir. Genelde OECD ülkelerindeki işsizliğe ilişkin yapılan yapısal kırılma içermeyen birim kök testlerinin kullanıldığı çalışmalarda¹⁰ ve yapısal kırılımlara izin veren

⁶ Alogoskoufis ve Manning (1988), OECD ülkeleri için yaptığı çalışmalarla Andrés (1993) ve Roed (1996).

⁷ Bkz. Levin ve diğerleri (2002) ve Imet ve diğerleri (2003).

⁸ Carrión-i-Silvestre ve diğerleri (2005)

⁹ Sırasıyla Murray ve Papell (2000) ve Im ve diğerleri (2005)

¹⁰ Song and Wu (1998), León-Ledesma (2002) and Camarero and Tamarit (2004)

çalışmalarda¹¹, yapısal kırılımlara izin veren tek değişkenli testlere göre daha güçlü olmasına rağmen, histerezise ait boş hipotezin, değişen denge oranı etrafında salınım yapan alternatif durağan durum hipotezi lehine reddedildiği görülmektedir. Bu sonuçlar, ABD bölgesel işsizlik oranı için yapılan çalışmalarda kendini daha belirgin bir şekilde göstermektedir.

Literatürde, şokların işsizlik değişkeni üzerindeki etkilerinin geçici mi yoksa kalıcı mı olduğuna ilişkin araştırmalar işsizlik değişkeni serisinin durağan olup olmadığını inceleyerek yapmaktadırlar. Bu amaçla yapılan çalışmalar genel olarak sırası ile Dickey and Fuller (1979) tarafından geliştirilen ADF, Phillips ve Perron (1988) tarafından geliştirilen PP ve Kwiatkowski et al. (1992) tarafından geliştirilen KPSS gibi geleneksel birim kök testleri ve yapısal kırılmaları göz önünde bulunduran Zivot ve Andrews (1992) tarafından geliştirilen ZA, Lumsdaine ve Papell (1997) tarafından geliştirilen LP ve Lee ve Strazicich (2003, 2004) tarafından geliştirilen LM birim kök testleri kullanılmıştır. Literatürde mevcut çalışmalara benzer olarak bu çalışmada ADF ve the LP iki yapısal kırılmalı birim kök testleri kullanılmıştır. Bu geleneksel birim kök testleri ve yapısal kırılmaları göz önünde bulunduran testlerin ortak özellikleri yalnızca işsizlik oranı serisi ait autoregressive (AR) sürecindeki AR katsayılarının toplamının 1'e eşit olduğu yokluk hipotezine karşılık AR katsayılarının toplamının 1'den küçük olduğu alternatif hipotezi testine yoğunlaşırken, işsizlik harcamalarındaki kalıcılık derecesi hakkında sınırlı bilgi vermektedir. Türk Ekonomisinde işsizlik oranı serisinin şoklara karşı gösterdiği tepkileri incelemektir. Bunu yaparken, Lumsdaine ve Papell (1997) tarafından işsizlik serileri için boş hipotez gerekse de alternatif hipotez altında iki yapısal kırılmaya izin veren birim kök test yöntemi kullanılacaktır. Bunun yanında, şokların işsizlik serileri üzerindeki etkilerini analiz etmek için kalıcılığın bir ölçüsü olarak yarı-ömür ya da bir değişken üzerinde bir şokun etkisinin yarıya düşmesi için gereken yıl sayısını tahmin edilecektir. Çalışmada ayrıca, şokların işsizlik serisi üzerindeki yarı-ömür tahmini için Hansen (1999) tarafından geliştirilen Öz-Çıkarım yöntemi kullanılarak güven aralığı hesaplanmıştır. Bu çalışmanın farkı ve literatüre en önemli katkısı: şokların işsizlik oranı üzerindeki etkilerinin geçici mi yoksa kalıcı mı olduğuna ilişkin literatürde mevcut çalışmaların ortaya koyduğu bulguları bir adım daha öteye taşımaktır. Çalışmada, 1988:Q3-2015:Q3 dönemini kapsayan çeyreklik frekansta mevsimsel etkilerden arındırılmış toplam, kadın ve erkek işsizlik oranı serisi analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular yapısal kırılmalar göz

¹¹ Murray and Papell (2000), Strazicich et al. (2001), Camarero et al. (2006) and Romero-Ávila and Usabiaga (2009)

önünde bulundurulmadığında şokların işsizlik serisinde oldukça güçlü etkiye sahip olduğunu gösterirken yapısal kırılmalar göz önünde bulundurulduğunda şokların işsizlik serisi üzerindeki etkisinin azaldığını göstermiştir.

Çalışmanın izleyen bölümünde yöntem tanıtılacaktır. İzleyen bölümde çalışmada kullanılan veriler ve bulgular tartışılmıştır. Son olarak sonuç yer almaktadır.

I- YÖNTEM

Şokların işsizlik oranı üzerindeki etkilerinin geçici mi yoksa kalıcı mı olduğuna ilişkin fikirleri ortaya koymak için y_t gibi değişken için 1 numaralı eşitlikte verilen AR(p) sürecini (process) ele alalım.

$$y_t = \gamma + \alpha_1 y_{t-1} + \alpha_2 y_{t-2} + \dots + \alpha_p y_{t-p} + \varepsilon_t \quad (1)$$

1 numaralı eşitlikte verilen AR(p) sürecinde $t = 1, \dots, T$ dir. Andrews ve Chen (1994), (1) numaralı eşitlikte verilen AR(p) sürecinde kalıcılığın ölçümü için AR(p) sürecinde bulunan $i = 1, \dots, p$ için α_i katsayılarının $\alpha = \sum_{i=1}^p \alpha_i$ toplamı ile olabileceğini önermiştir. Andrews ve Chen (1994) α 'yı AR(p) modelinin en büyük kökünden daha fazla bilgi içeren bir özelliğe sahip olduğunu ifade etmektedirler. Çünkü aynı en büyük köke sahip iki AR(p) modeli farklı kalıcılık özelliklerine sahip olabilir. y_t değişkeni durağan ya da ortalama geri dönme eğilimindedir eğer $|\alpha| < 1$ ise. eğer $|\alpha| = 1$ ise y_t bir birim kök sürecidir. Bu çalışmada işsizlik oranı serisinin şoklara karşı gösterdiği tepki ile ilgilenildiği için $\alpha > 0$ olduğu duruma konsantre olunacaktır. (1) numaralı denklem yeniden düzenlendiğinde Dickey ve Fuller (1979) ve Said ve Dickey (1984) tarafından geliştirilen Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testinin yapıldığı regresyon modeli elde edilebilir. ADF birim kök testinin gerçekleştirildiği regresyon modeli (2) numaralı eşitlikte verilmiştir. EKK tahmin edicisi kullanılarak (2) numaralı eşitlikte verilen regresyon modelinin tahmini ile α parametresinin tahmin değeri elde edilebilir. (2) numaralı eşitlikte $\Delta y_t = y_t - y_{t-1}$ dir. (2) numaralı eşitlikte belirtilen k gecikme sayısı Campbell ve Peron (1991) tarafından önerilen gecikme belirleme yaklaşımı kullanılarak belirlenmiştir. Campbell ve Peron (1991) tarafından önerilen yaklaşım şöyledir: İlk olarak eşitlik (2)'i $k_{\max} = 8$ olduğunda EKK tahmin edicisi ile tahmin edilir. Eğer β_8 parametresine ait t-istatistiği mutlak değer olarak 1.645'den daha büyükse veya buna eşitse $k = 8$ olarak seçilir. Eğer t-istatistiği mutlak değer olarak 1.645'den daha az ise $k = 7$ değerini alır. Bu

şekilde anlamlı bir t-istatistiği elde edene kadar devam edilir. Eğer hiçbir t-istatistiği anlamlı değilse $k = 0$ değeri seçilir.

$$\Delta y_t = \gamma' + \alpha y_{t-1} + \sum_{i=1}^k \beta_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Bir veri üreten süreç, yapısal kırılmalara sahip trend durağan bir süreç olduğunda ADF testi yanlış sonuçlar verebilir. Diğer bir ifade ile (2) numaralı eşitlikte yer alan α 'nın EKK tahmin değerinin olduğundan daha fazla tahmin edildiği anlamına gelebilir. Bu yüzden yapısal kırılmaları göz önüne almayan bir çalışma, kalıcılığa ilişkin tahmini olduğundan daha fazla tahmin edebilir. Bir zaman serisinde yapısal kırılmanın söz konusu olduğu durumda, bu zaman serisinin bir birim kök içerip içermediğine ilişkin olarak bir test istatistiği ilk defa Perron (1989) tarafından geliştirilmiştir. Burada, kırılma/kayma noktaları dışsal olarak ele alınmıştır. Perron'un çalışması birçok makroekonomik zaman serisinin ya dışsal düzeyde meydana gelen kırılma, bir buhran örneğin 1929 büyük buhranı gibi ya da bir trend kırılması, 1973 petrol fiyatları şokundan sonra trend fonksiyonunun eğiminde dışsal olarak bir defalık değişmeden dolayı birim köke sahip olduğu yönünde deliller ortaya koymuştur. Zivot ve Andrews (1992), Banerjee, Lumsdaine ve Stock (1992), Christiano (1992) ve Perron ve Vogelsang (1992) çalışmalarında, deterministik terimlerde sadece bir tane kırılma söz konusu olup ve bu kırılma zamanı da içselleştirilmiştir. Lumsdaine ve Papell (1997) ve Clemente *et al.* (1998) zaman serisinin altında yatan veri üreten süreci gerçekleşmesinde iki tane kırılma olma olasılığını göz önüne almışlardır. Bu çalışmada işsizlik oranı serisinin birim kök testi için ADF birim kök testinin yanında Lumsdaine ve Papell (bundan sonra LP) birim kök testini kullanacağız. Bu test, Zivot ve Andrew (1992) birim kök testinin kırılma tarihlerini içsel olarak belirleyerek ve ardışık olarak Dickey-Fuller testine başvurarak iki-kırılma halinde genişletilmesidir. LP birim kök testi, 3 numaralı eşitlik ile ifade edilen regresyon denkleminde yer alan α katsayısının EKK t-istatistiğine dayanmaktadır. Bu regresyon denkleminde iki ayrı kırılma tarihi söz konusudur ve bunlar sırası ile TB_1 ve TB_2 dir.

$$\Delta y_t = \mu + \alpha y_{t-1} + \beta t + \sum_{i=1}^2 \theta_i DU_i(TB_i) + \sum_{i=1}^2 \gamma_i DT_i(TB_i) + \sum_{i=1}^k c_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3)$$

Bu model CC modeli olarak adlandırılmaktadır. Bu model, hem trend hem de sabit de iki kırılmaya izin vermektedir. Diğer bir ifade ile bu model, trend fonksiyonu veya kesit parametrelerinde farklı iki dönemde yapısal kırılmanın gerçekleştiğini gösterir, ya da $i = 1$ ve 2 için TB_i . Eşitlik (3)'de $DU_i(TB_1)$ ve $DU_i(TB_2)$, TB_1 ve TB_2 zamanlarında meydana gelen ortalama kaymaları için

kırılma kukla değişkenleridir. $DT_i(TB_1)$ ve $DT_i(TB_2)$ ise TB_1 ve TB_2 zamanlarında meydana gelen trend kaymaları için kukla değişkenleridir. TB_1 ve TB_2 dönemlerinde ortaya çıkan yapısal kırılma kukla değişkenleri şöyle hesaplanmıştır: $i = 1, 2$ için $DU_i(TB_i) = 1$ ve $DT_i(TB_i) = t - TB_i$ eğer $t > TB_i$; diğer durumlarda 0'dır. Model, tüm olası (TB_1, TB_2) çiftleri için tahmin edilmektedir, burada $TB_i = 2, \dots, T-1$, $i = 1, 2$, ve T 'de birinci fark alındıktan sonra ve gecikme uzunluğu k 'dan kaynaklanan gözlem kaybına göre düzeltilmiş gözlem sayısıdır. (2) numaralı eşitlikte olduğu gibi (3) numaralı eşitlikte bulunan k gecikme sayısı Campbell ve Perron (1991) tarafından önerilen yukardan-aşağı yaklaşımı kullanılarak belirlenebilir.

Yarı ömür kavramı istikrarın/direncin bir ölçüsü olarak göz önüne alınır. Biz bu çalışmada, işsizlik değişkelerindeki kalıcılığın bir ölçüsü olarak ölçülen yarı-ömür'ü (3) numaralı eşitlikte verilen regresyon modelini AR(p) sürecine dönüştürdükten sonra hesaplayacağız. Bu anlamda, yarı-ömür etki tepki fonksiyonlarından hesaplanır ve bir birim şokun 0.5 birim düşmesi için geçen zaman süresi olarak tanımlanır: $\sup_{l \in L} \partial y_{t+l} / \partial \varepsilon_t \geq 0.5$ (Cheung ve Lai, 2000). Buna karşın, bu ölçü ayarlamasının/düzeltilmenin monoton olmasını gerektirir, bu da veri için geçerli olmayabilir. Değişik katmanlar (horizon) üzerinden araştırılan sürecin sürekliliği, y_t için yapılacak hareketli ortalama uygulaması ile analiz edilebilir.

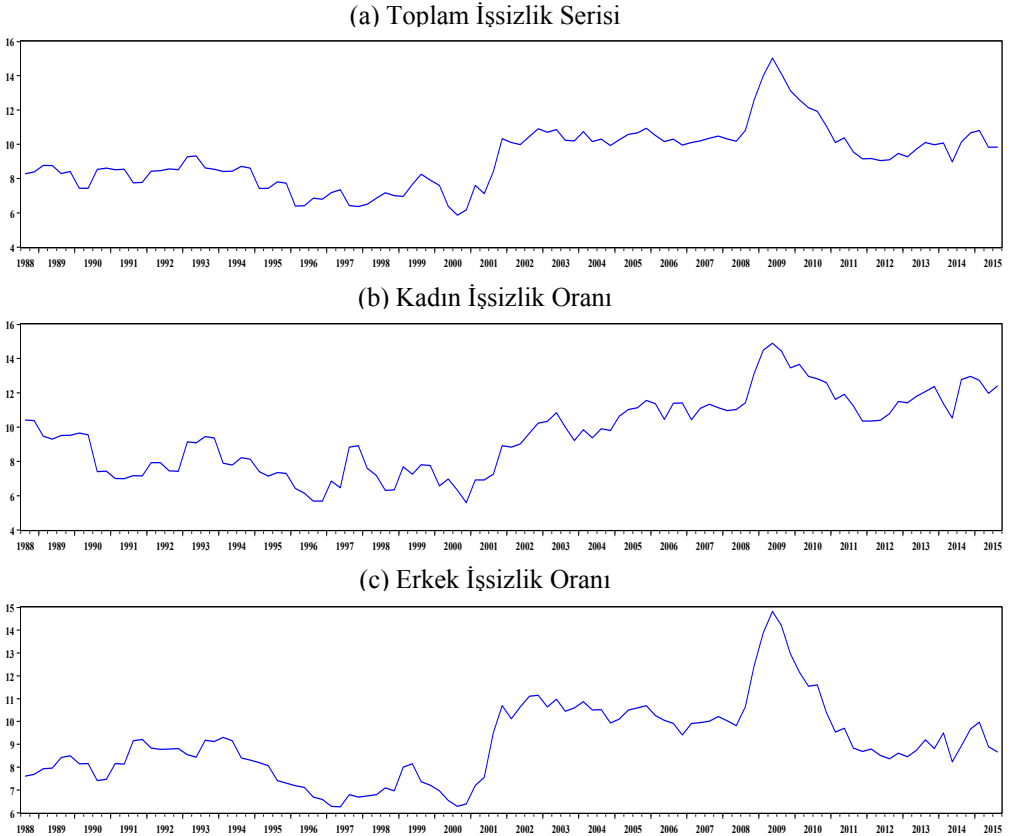
$$y_t = C(L)\varepsilon_t \quad (4)$$

(4) numaralı denklemde yer verilen $C(L) = 1 + c_1L + c_2L^2 + \dots$, $C(L) = (1 - \alpha_1L - \alpha_2L^2 - \dots - \alpha_pL^p)^{-1}$ ile elde edilmektedir. Hareketli ortalama katsayıları, (c_1, c_2, \dots) , etki-tepki fonksiyonları olarak adlandırılmaktadır. Genellikle, c_j , $t+j$ zamanındaki y üzerinden elde edilen birim şokun etkisini izler. Birim kök içermeyen durağan bir süreç için, $C_\infty = 0$: süreç sıfır uzun vadeli kalıcılığa sahiptir. Analizde alınan zaman katmanları sonsuz zamandan çok daha kısadır, ancak, $c_j=0$ ve belirgin kalıcılık hala geçerli olabilmektedir (Cheung ve Lai, 2000). Rapach ve Wohar (2004)'ün çalışmasında açıklandığı gibi, biz bu çalışmada işsizlik serileri için etki-tepki fonksiyonları ve bundan hesaplanan yarı-ömür için Hansen (1999)'nin grid-bootstrap (öz-çıkarma) yöntemini kullanarak güven aralığı hesaplayacağız. Güven aralıklarının hesaplanmasında Gospodinov (2004) tarafından yapılan çalışmada kullanılan yaklaşımı kullanacağız.

II- AMPİRİK ANALİZ

Çalışmada kullanılan veriler işsizlik oranlarıdır. Çalışmada kullanılan veriler 2005 öncesinde DİE ve 2005 yılından sonra TÜİK kaynaklarından alınmıştır. Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarını kullandık. Bu anketler 1988'de, altı aylık frekanslı olarak 1989-1999 dönemi, üç aylık frekanslı olarak 2000-2004 dönemi ve 2005 yılından bu yana aylık olarak gerçekleştirilmektedir. Üç farklı dönem de farklı frekanslar ile gerçekleşen işsizlik verisi Chow-Lin tarafından geliştirilen enterpolasyon yöntemi ile çeyreklik frekansa dönüştürülmüştür. Üç aylık veriler TRAMO / SEATS yöntemi (Gomez ve Maravall 1996) kullanılarak mevsimsel etkilerden arındırılmıştır. Analiz, 1988:Q3 ile 2015:Q3 dönemini kapsamaktadır. Toplam, Kadın ve Erkek işsizlik serisinin grafiği Grafik 1 de verilmiştir.

Grafik 1. 1988:Q3 - 2015:Q3 Dönemi Türkiye Ekonomisinde Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış Toplam, Kadın ve Erkek İşsizlik Serisinin Grafiği



Grafik (1) incelendiğinde, toplam, kadın ve erkek işsizlik serilerinde farklı dönemlerde yapısal kırılmaların olduğu görülmektedir. Grafik (1)'de verilen Toplam, Kadın ve Erkek işsizlik oranı serilerinde, farklı dönemlerde yapısal kırılmalar veya sıçramalar olsa bile bu serinin tüm örneklem dönemi göz önüne alındığında bu sıçramalara ilişkin süre uzunluklarının oldukça değişkenlik gösterdiği izlenmektedir. Örneğin, çalışmada kullanılan seri için 1988'den 2001'e kadar olan dönemde işsizlik oranı serilerinin ortalama değerini etkileyen şoklar olmakla birlikte farklı uyarlanma hızlı ortalama değere tekrar ulaştığı görülmektedir. Bu dönemde her üç işsizlik serisinde belirli bir şoktan başlayarak aşağı eğilim gösteren dalgalanmalar şeklinde davranış gösterdiği ifade edilebilir. Bu dalgalanmaların süresinin dönem dönem farklılık göstermekte olduğu belirtilebilir. Bunun nedeninin şokun niteliğine bağlı olduğu ifade edilebilir. Daha fazla olumsuz olan şokların uzun dalgalanmalara neden olduğu ifade edilebilir. Türkiye'de, 1999 yılında yaşanan deprem felaketinin hemen ardından makro ekonomik istikrarı sağlamak amacı ile Uluslararası Para Fonu (IMF) destekli kur çıpasına dayalı kapsamlı bir ekonomik program uygulamaya konulmuştur. Bu programın yürürlüğe girmesi ile birlikte ülkeye sermaye girişleri artmıştır fakat enflasyon beklendiği kadar hızlı düşmediği gibi kısa vadeli finansal akımlara bağlı olarak ulusal paranın değerlenmesi ve cari işlemler açığının çok büyümesi gibi sorunlarla karşılaşmıştır. Bu gelişmelerin yanında, koalisyon hükümetinin ekonomik kararlar almada başarısız olması, bankacılık ve finansal sisteminin kırılabilirliği gibi nedenler de eklenince, Şubat 2001'de büyük bir devalüasyon ve Cumhuriyet tarihinin en büyük ekonomik krizi yaşanmıştır. Bu anlamda, bu olaylar sonrası 2001 sonrası işsizlik serisinin tekrar eski ortalama değerine geri dönmediği ortadadır. Bu durum, Türkiye ekonomisinde şokların işsizlik serisi üzerinde kalıcı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu amaçla, bu çalışmada toplam, kadın ve erkek olmak üzere üç işsizlik serisinin birim kök özellikleri ve bu özelliklere bağlı olarak şokların çalışmada kullanılan serilerin durağan olup olmadığına ilişkin ilk olarak serilere ADF birim kök testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'de verilen birim kök test sonuçları serinin seviye ve birinci farkı alınarak yapılmıştır. Seri için (2) numaralı eşitlikte verilen doğrusal regresyon modelinde hem sabit hem de sabit ve trend terimlerinin bulunduğu durumlar için seviyede durum için elde edilen sonuçlarına göre seri durağan değildir. Sıfır hipotezini yüzde 5 anlamlılık düzeyinde ret edemez iken birinci dereceden farkı alınan seri için seri durağan değildir sıfır hipotezini ret etmektedir. Bu sonuç, toplam, kadın ve erkek işsizlik oranı serilerinin birinci dereceden bütünlük bir seri olduğunu gösterir.

Tablo 1. ADF Birim Kök Test Sonuçları

Seriler	Seviye		Birinci Fark	
	ADF _{μ} ^a	ADF _{τ} ^b	ADF	ADF
Toplam	-2.189 (1)	-2.758 (1)	-8.357*(0)	-8.317*(0)
Kadın	-0.018 (4)	-2.758 (4)	-6.363*(3)	-6.417*(3)
Erkek	-2.317 (1)	-2.421 (4)	-7.875*(0)	-7.855*(0)

Not: * simgesi yüzde 5 anlamlılık düzeyinde anlamlılığı göstermektedir; parantez içinde verilen değerler ADF _{μ} ve ADF _{τ} birim kök testleri için endojen olarak seçilmiş gecikme değerleridir.

^a Test sabit terimi içermektedir; sıfır hipotezi değişken birim kök e sahip tek taraflı test; test'in yüzde 5 anlamlılık düzeyindeki kritik değeri -2.891'dir.

^b Test sabit ve trend terimi içermektedir; sıfır hipotezi değişken durağandır tek taraflı test; test'in yüzde anlamlılık düzeyindeki kritik değeri -3.457'dir.

Grafik (1) incelendiğinde üç işsizlik serisinde açık bir şekilde kabaca iki farklı dönem de yapısal kırılmanın olduğu ifade edilebilir. Kabaca bu iki dönem; 2001 krizi ve 2008 Küresel krizinin olduğu dönemler olduğu belirtilebilir. Bu nedenle çalışmaya konu olan toplam, kadın ve erkek işsizlik oranı serilerin de gözlenen yapısal kırılmaları da göz önünde bulundurarak serinin durağan olup olmadığını incelemek için Lumsdaine and Papell (1997) tarafından geliştirilen LP birim kök testi kullanılmıştır. LP birim kök testinde elde edilen sonuçlar Tablo 2 de verilmiştir. LP birim kök test sonuçlarından elde edilen bulgulara göre endojen olarak toplam işsizlik serisi için elde edilen kırılmaları 2001:2 ve 2008:2 dönemlerine karşılık gelmektedir. Kadın işsizlik serisi için elde edilen kırılmalar 1994:4 ve 2010:4 ve erkek işsizlik oranı serisine ait kırılmalar ise 2001:2 ve 2010:3 dönemlerine karşılık gelmektedir. Kırılma dönemleri incelendiğinde toplam işsizliğe ait birinci kırılma dönemi ile ve erkek işsizliğe ait birinci kırılma dönemlerinin aynı dönemde gerçekleştiği görülmektedir. Buna rağmen kadın işsizlik serisinin birinci kırılma dönemi 1994 yılının dördüncü çeyreğinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu sonuç, kabaca kadın işsizlik oranının da gözlenen kırılmanın Türkiye Ekonomisinde yaşanan 1994 krizi ile karakterize edilebileceğini oysa hem toplam hem de erkek işsizlik serilerinde gözlenen birinci kırılma döneminin ise Şubat 2001 krizi ile karakterize edilebileceği söylenebilir. Diğer yandan toplam işsizlik serisi için elde edilen ikinci kırılma dönemi 2008 Küresel Kriz dönemine karşılık gelirken hem kadın hem de erkek işsizlik değişkenlerinin 2010 yılı üçüncü ve dördüncü çeyreklik

dönemleri 2008 Küresel Kriz sonrası dönemi sonrasına karşılık gelmektedir. Tablo 2 den elde edilen sonuçlar çalışmada kullanılan toplam, kadın ve erkek işsizlik oranı serileri için sıfır hipotezinin yüzde anlamlılık düzeyinde reddedilemediğini göstermektedir. Bu sonuç, toplam, kadın ve erkek işsizlik oranı serilerinin iki tane yapısal kırılma göz önünde bulundurulduğunda serilerin durağan olmayan seriler olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, şokların toplam, kadın ve erkek işsizlik oranı serileri üzerinde kalıcı etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. *Lumsdaine ve Pappel (LP) Birim Kök Test Sonuçları*

Seriler	minADF ^a	TB ₁	TB ₂	θ_1	θ_2	k
Toplam	-5.477	2001:02	2008:02	1.42 (4.74)	0.54 (2.56)	1
Kadın	-4.606	1994:04	2010:04	-1.20 (-3.47)	-0.98 (-3.39)	4
Erkek	-4.940	2001:02	2010:03	0.914 (3.52)	-0.45 (-2.36)	1

Not: * simgesi yüzde anlamlılık düzeyinde anlamlılığı göstermektedir; k simgesi minADF testi için içsel olarak seçilmiş gecikme uzunluğudur.

^a Test sabit terimi içermektedir; sıfır hipotezi değişken birim kök e sahip tek taraflı test; test'in yüzde 5 anlamlılık düzeyindeki kritik değeri -6.160'dir.

Yukarda verilen ADF birim kök testi ve yapısal kırılmaları göz önünde bulunduran LP birim kök testinin ortak özellikleri yalnızca işsizlik serilerine ait otoregresif (AR) süreç'deki AR katsayılarının toplamının 1'e eşit olduğu null hipotezine karşılık AR katsayılarının toplamının 1'den küçük olduğu alternatif hipotezi testine yoğunlaşmasıdır. Ancak bu, şokların işsizlik üzerindeki etkilerinin geçici mi yoksa kalıcı mı olduğuna ilişkin daha fazla bilgi vermemektedir. Bu nedenle, bu çalışmada işsizlik ilişkin veri üreten süreçte ister yapısal kırılma göz önünde bulundurulsun ister bulundurulmasın şokların işsizlik değişkeni üzerindeki etkisini incelemek için kalıcılığın bir ölçüsü olarak kullanılan yarı-ömür hesaplanmıştır. Yarı-ömür tahmini, etki-tepki analizinden hesaplanmıştır. Tahmin sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Tablo 3'ün üçüncü kolonu yarı-ömür ve dördüncü kolonu ise yarı-ömür tahmi için yüzde 95 önem düzeyinde Grid-bootstrap güven aralığı tahmin sonuçlarını göstermektedir. Tablo 3'ün üçüncü ve dördüncü kolonlarında verilen tahmin sonuçları yıllık olarak ölçülmüştür. Tablo 3 de verilen sonuçlar incelendiğinde yapısal kırılma

göz önünde bulundurulmadığında şokların işsizlik üzerindeki yarı etkisinin kabaca 2.5 ile 4 yıl arasında olduğu ifade edilebilir. Özellikle şokların kadın işsizlik değişkenini etkilediği görülmektedir. Diğer yandan yapısal kırılmalar göz önünde bulundurulduğunda şokların işsizlik değişkeni üzerindeki etkisinin yarı yarıya azaldığı görülmektedir. Fakat, yarı-ömür için hesaplanan güven aralığının üst bant değerleri serinin durağan olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, Türkiye Ekonomisinde şokların işsizlik değişkeni üzerinde kalıcı etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3. *Toplam, Kadın ve Erkek İşsizlik Oranı Serileri İçin Yarı-Ömür ve Bunun İçin Yüzde 95 Önem Düzeyinde Öz-Çıkarım Güven Aralığı Tahminleri*

Seriler	p	HL_{IRF}	HL_{IRF} için yüzde 95 önem düzeyinde Öz-Çıkarım güven aralığı
Toplam	2	2.595	[1.697, 12.500]
Kadın	5	4.180	[2.231, 12.500]
Erkek	2	2.576	[1.702, 12.500]
LP birim kök test sonuçlarına göre			
Toplam	2	0.992	[0.841, 12.500]
Kadın	5	1.876	[1.697, 12.500]
Erkek	2	1.055	[12.500, 12.500]

^a p sayısı hem ADF hem de LP birim kök testleri için Campbell ve Perron (1991) tarafından önerilen yukardan-aşa yaklaşımı kullanılarak belirlenen k gecikme sayısının bir fazlasını göstermektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada şokların Türk Ekonomisinde toplam, kadın ve erkek olmak üzere işsizlik orana serileri üzerinde kalıcı mı yoksa geçici mi etkiye sahip olup olmadığını inceledik. Çalışmaya konu olan işsizlik orana serileri üç aylık frekansda olup 1988:Q3-2015:Q3 dönem aralığını kapsamaktadır. Bu amaçla, çalışmada bunu inceleyebilmek için iki farklı yaklaşımı kullandık. Birincisi, Dickey ve Fuller (1979) ve Said ve Dickey (1984) tarafından geliştirilen ADF birim kök testi ile Lumsdaine and Papell (1997) tarafından geliştirilen iki yapısal kırılmalı LP birim kök testi kullanılmıştır. Birim kök hipotezi şokların belli bir seri üzerinde kalıcı mı yoksa geçici mi etki bıraktığını test etmek için önemli bir metottur. Bir birim kökün varlığı bir seride meydana gelen şoktan sonra serinin denge değerine ya da istikrarlı bir yola dönme eğilimi olmaması gerçeğinin bir göstergesidir. Diğer taraftan eğer birim kök hipotezinin ret edilmesi ise bir seride meydana gelen şokların sadece geçici etkisi olduğu söylemiyle eşittir. Bir seriye olan şokların kalıcı ya da geçici olmasına ilişkin bilgi önemli politika çıkarımlarına sahiptir. 1988:Q3-2015:Q3 dönem için hem ADF hem LP birim kök testlerinden elde edilen bulgular birim kök yoklu hipotezini red edememiştir. Çalışmada ayrıca kalıcılığın bir ölçüsü olarak şokların yarı-ömrü ve bunun için Hansen (1999) tarafından geliştirilen Öz-Çıkarım yöntemi kullanılarak güven aralıkları tahmin edilmiştir. Yarı-ömür tahminlerinden elde edilen bulgular yapısal kırılmalar göz önünde bulundurulmadığında şokların işsizlik serisinde oldukça güçlü etkiye sahip olduğunu gösterirken yapısal kırılmalar göz önünde bulundurulduğunda şokların işsizlik serisi üzerindeki etkisinin azaldığını göstermiştir.

Kaynakça

- Alogoskoufis, G. S. ve A. Manning (1988), "On the Persistence of Unemployment", *Econ. Policy* 7, 427-469.
- Alogoskoufis, G.S.; Bean, C., G. Bertola, D. Cohen, J.J Dolado, ve G. Saint-Paul (1995), "Unemployment: Choices for Europe", London, CEPR.
- Andrés, J. (1993), "La Persistencia Del Desempleo Agregado: Una Panorámica", *Moneda Crédito* 197, 91-127.
- Arestis, P., Biefang-Frisancho Mariscal, I. (1999), "Unit Roots and Structural Breaks in OECD Unemployment", *Econ. Lett.* 65 (2), 149-156.
- Arestis, P., Biefang-Frisancho Mariscal, I. (2000), "OECD Unemployment: Structural Breaks and Stationarity", *Appl. Econ.* 32 (4), 399-403.
- Bean, C. (1994), "The Role of Demand Management Policies in Reducing Unemployment", *In: Unemployment, Reducing (Ed.), Current Issues and Policy Options*, Kansas City, Federal Reserve Bank of Kansas City, 99-132.
- Bentolila, S. ve J.F. Jimeno (2006), "Spanish Unemployment: The End Of The Wild Ride?" *In: Werding, M. (Ed.), Structural Unemployment in Western Europe: Reasons and Remedies*, Cambridge (Mass.), MIT Press, 317-344.
- Bentolila, S.; Cahuc, P., J.J. Dolado, T. Le Barbanchon (2012a), "Two-Tier Labour Markets in the Great Recession: France Versus Spain" *Econ. J.* 122 (562), F155-F187.
- Bentolila, S.; Dolado, J.J., J.F. Jimeno (2012b), "Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience", *IZA J. Eur. Labor Stud.* 1 (4), 1-29.
- Bentolila, S.; Dolado, J.J., J.F. Jimeno (2012c), "The "New" Newlabourmarket Reform in Spain: Objectives, Instruments and Shortcomings", *CESifo DICE Rep.* 10 (2), 3-7.
- Bianchi, M. ve G. Zoega (1998), "Unemployment Persistence: Does The Size of the Shock Matter?", *J. Appl. Econ.* 13 (3), 283-304.
- Blanchard, O.J. ve P. Diamond (1994), Ranking, Unemployment, Duration and Wages, *Rev. Econ. Stud.* 61 (3), 417-434.
- Blanchard, O.J. ve J.F. Jimeno (Eds.), (1995), "Unemployment in Spain: Is There a Solution?" London, CEPR.
- Blanchard, O.J. ve L. Summers (1986), "Hysteresis and the European Unemployment Problem", *NBER Macroecon. Annu.* 1986, 15-78.
- Blanchard, O.J. ve L. Summers (1987), "Hysteresis in Unemployment", *Eur. Econ. Rev.*, 31 (1-2), 288-295.
- Blanchard, O.J. ve J. Wolfers (2000), "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence", *Econ. J.* 110 (462), 1-33.
- Blanchard, O.J.; Jaumotte, F. ve P. Loungani (2014), "Labor Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies During the Great Recession", *IZA J. Labor Policy* 3 (1), 1-23.
- Camarero, M. ve C. Tamarit (2004), "Hysteresis vs. Natural Rate of Unemployment: New Evidence for OECD Countries", *Econ. Lett.* 84 (3), 413-417.

- Camarero, M.; Carrión-i-Silvestre, J.L. ve C. Tamarit (2006), “Testing for Hysteresis in Unemployment in OECD Countries”, *New Evidence Using Stationarity Panel Tests With Breaks. Oxf. Bull. Econ. Stat.* 68 (2), 167-182.
- Carrión-i-Silvestre, J.L.; Artís, M. ve A. Sansó (2004), “Raíces Unitarias Y Cambios Estructurales En Las Macromagnitudes Españolas”, *Rev. Econ. Apl.* 12 (35), 5-27.
- Carrión-i-Silvestre, J.L.; Del Barrio, T. ve E. López-Bazo (2005), “Breaking the Panels: an Application to the GDP Per Capita”, *Econ. J.* 8 (2), 159-175.
- Carrión-i-Silvestre, J.L.; Kim, D. ve P. Perron (2009), “GLS-Based Unit Root Tests with Multiple Structural Breaks Under Both the Null and the Alternative Hypotheses”, *Economic Theory* 25 (6), 1754-1792.
- Dickey, D. A. ve W.A. Fuller (1979), “Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series With a Unit Root”, *J. Am. Stat. Assoc.* 74 (366), 27-431.
- Dolado, J.J. ve J.F. Jimeno (1997), “The Causes of Spanish Unemployment: A Structural VAR Approach”, *Eur. Econ. Rev.* 41 (7), 1281-1307.
- Elliot, G.; Rothenberg, T. ve J.H. Stock (1996), “Efficient Tests of an Autoregressive Unit Root”, *Econometrica* 64 (4), 813-839.
- Everaert, G. (2001), “Infrequent Large Shocks to Unemployment: New Evidence On Alternative Persistence Perspectives”, *Labour* 15 (4), 555-577.
- Friedman, M. (1968), “The Role of Monetary Policy”, *Am. Econ. Rev.* 58 (1), 1-17.
- García-Pérez, J.I. ve V. Osuna (2014), “Dual Labour Markets and the Tenure Distribution: Reducing Severance Pay or Introducing a Single Contract”, *Labour Econ.* 29, 1-13.
- Im, K.S.; Pesaran, M.H. ve Y. Shin (2003), “Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels”, *J. Econ.* 115 (1), 53-74.
- Im, K.S.; Lee, J. ve M. Tieslau (2005), “Panel LM Unit Root Tests with Level Shifts”, *Oxf. Bull. Econ. Stat.* 67 (3), 393-419.
- Jaumotte, F. (2011), “The Spanish labor market in a cross-country perspective”, *Working Paper 11/11*, International Monetary Fund (IMF).
- Jimeno, J.F. ve S. Bentolila (1998), “Regional Unemployment Persistence (Spain, 1976–1994)”, *Labour Econ.* 5 (1), 25–51.
- Karanassou, M. ve D. J. Snower (1997), “Is the Natural Rate a Reference Point?”, *Eur. Econ. Rev.* 41 (3-5), 559-569.
- Karanassou, M. ve D. J. Snower (1998), “How Labour Market Flexibility Affects Unemployment: Long-Term Implications of the Chain Reaction Theory”, *Econ. J.* 108 (448), 832-849.
- Layard, R., Nickell, S. ve R. Jackman (1991), *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.
- Lee, J. ve M.C. Strazicich (2001), “Break Point Estimation and Spurious Rejections with Endogenous Unit Root Tests”, *Oxf. Bull. Econ. Stat.* 63 (5), 535-558.

- Lee, J. ve M.C. Strazicich (2003), “Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks”, *Rev. Econ. Stat.* 85 (4), 1082-1089.
- León-Ledesma, M.A. (2002), “Unemployment Hysteresis in the US States and the EU: A Panel Approach”, *Bull. Econ. Res.* 54 (2), 95-103.
- Levin, A.; Lin, C. ve C. Chu (2002), “Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic and Finite-Sample Properties”, *J. Econ.* 108 (1), 1–24.
- Lindbeck, A. ve D.J. Snower (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge (Mass.), The MIT Press.
- Lumsdaine, R.L. ve D.H. Papell (1997), “Multiple Trend Breaks and the Unit-Root Hypothesis”, *Rev. Econ. Stat.* 79 (2), 212-218.
- Mitchell, W.F. (1993), “Testing for Unit Roots and Persistence in OECD Unemployment Rates”, *Appl. Econ.* 25 (12), 1489-1501.
- Murray, C.J. ve D.H. Papell (2000), “Testing for Unit Roots In Panels in the Presence of Structural Change with an Application to OECD Unemployment”, In: Baltagi, B.H. (Ed.), *Nonstationary Panels, Panel Cointegration and Dynamic Panel, Advances in Econometrics 15*. JAI Press, 223-238.
- Narayan, P.K. (2006a), “Are Bilateral Real Exchange Rates Stationary? Evidence from Lagrange Multiplier Unit Root Tests for India”, *Appl. Econ.* 38 (1), 63-70.
- Narayan, P.K. (2006b), “Are Australian's Tourism Markets Converging?”, *Appl. Econ.* 38 (10), 1153-1162.
- Narayan, P.K. (2008), “Revisiting the US Money Demand Function: An Application of the Lagrange Multiplier Structural Break Unit Root Test and the Bounds Test for a Long-Run Relationship”, *Appl. Econ.* 40 (7), 897-904.
- Narayan, P.K. ve S. Popp (2009), “A New Unit Root Test with Two Structural Breaks in Level and Slope at Unknown Time. Economics Series 2009-11”, Deakin University, Faculty of Business and Law, School of Accounting, *Economics and Finance*.
- Narayan, P.K. ve S. Popp (2010), “A new Unit Root Test with Two Structural Breaks in Level and Slope at Unknown Time”, *J. Appl. Stat.* 37 (9), 1425-1438.
- Narayan, P.K. ve S. Popp (2011), “An Application of a New Seasonal Unit Root Test to Inflation”, *Int. Rev. Econ. Financ.* 20 (4), 707-718.
- Narayan, P.K. ve S. Popp (2013), “Size and Power Properties of Structural Break Unit Root Tests”, *Appl. Econ.* 45 (6), 721-728.
- Narayan, P.K.; Narayan, S. and S. Mishra (2013), “Has the Structural Break Slowed Down Growth Rates of Stock Markets?”, *Econ. Model.* 30, 595-601.
- Ng, S. ve P. Perron (1995), “Unit Root Tests in ARMA Models with Data-Dependent Methods for the Selection of the Truncation Lag”, *J. Am. Stat. Assoc.* 90 (429), 268-281.
- Ng, S. ve P. Perron (2001), “Lag Length Selection and the Construction of Unit Root Tests with Good Size and Power”, *Econometrica* 69 (6), 1519-1554.
- Nickell, S. (1997), “Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe vs. North America”, *J. Econ. Perspect.* 11 (3), 55-74.

- Papell, D. H.; Murray, C. J. ve H. Ghiblawi (2000), "The Structure of Unemployment", *Rev. Econ. Stat.* 82 (2), 309-315.
- Perron, P. (1989), "The Great Crash, the Oil Price Shock, and the Unit Root Hypothesis", *Econometrica* 57 (6), 1361-1401.
- Perron, P. (1997), "Further Evidence on Breaking Trend Functions in Macroeconomic Variables", *J. Econ.* 80 (2), 355-385.
- Perron, P. ve S. Ng (1996), "Useful Modifications to Some Unit Root Testswith Dependent Errors and Their Local Asymptotic Properties", *Rev. Econ. Stud.* 63 (3), 435-463.
- Phelps, E.S. (1967), "Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment", *Economica* 34 (135), 254-281.
- Phelps, E.S. (1968), "Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium", *J. Polit. Econ.* 76 (4), 678-711.
- Phelps, E.S., 1994. *Structural Slumps: The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest and Assets*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.).
- Phelps, E.S. ve G. Zoega (1998), "Natural-Rate Theory and OECD Unemployment", *Econ. J.* 108 (448), 782-801.
- Phillips, P.C.B. ve P. Perron (1988), "Testing For Unit Roots in Time Series", *Biometrika* 75 (2), 335-346.
- Pissarides, C.A. (1992), "Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks", *Q. J. Econ.* 107 (4), 1371-1391.
- Popp, S. (2008), "New Innovational Outlier Unit Root Test with a Break at an Unknown Time", *J. Stat. Comput. Simul.* 78 (12), 1143-1159.
- Roed, K. (1996), "Unemployment Hysteresis. Macro Evidence from 16 OECD Countries", *Empir. Econ.* 21 (4), 589-600.
- Roed, K. (1997), "Hysteresis in Unemployment", *J. Econ. Surv.* 11 (4), 389-418.
- Romero-Ávila, D. ve C. Usabiaga (2007), "Unit Root Tests, Persistence, and the Unemployment Rate of U.S. States", *South. Econ. J.* 73 (3), 698-716.
- Romero-Ávila, D. ve C. Usabiaga (2008), "On the Persistence of Spanish Unemployment Rates", *Empir. Econ.* 35 (1), 77-99.
- Romero-Ávila, D. ve C. Usabiaga (2009), "The Unemployment Paradigms Revisited: A Comparative Analysis of US State and European Unemployment", *Contemp. Econ. Policy* 27 (3), 321-334.
- Sargan, J.D. ve Bhargava, A. (1983), "Testing Residuals from Least Squares Regression for Being Generated by the Gaussian Random Walk", *Econometrica* 51 (1), 153-174.
- Song, F.M. ve Y. Wu (1998), "Hysteresis in Unemployment: Evidence from OECD Countries", *Q. Rev. Econ. Finance* 38 (2), 181-192.
- Stock, J. (1999), "A Class of Tests for Integration and Cointegration. In: McFadden, D.L., Engle", R.F. (Eds.), *Cointegration, Causality and Forecasting: A Festschrift in Honor of Clive W.J. Granger*, Oxford, Oxford University Press, 137-167.

Strazicich, M.C.; Tieslau, M. ve J. Lee (2001), *Hysteresis in Unemployment? Evidence from Panel Unit Root Tests with Structural Change (Manuscript)*.

Zivot, E. ve D.W.K. Andrews, (1992), "Further Evidence on the Great Crash, the Oil-Price Shock and the Unit Root Hypothesis", *J. Bus. Econ. Stat.* 10 (3), 251-270.

Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler

Legal Regulations for Women to Prevent Work-Family Life Conflict

Geliş Tarihi/Received : 14.07.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 27.10.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 105-134
Pages: 105-134

İrep KIROĞLU BAYAT*

ÖZ

Kadın ve erkekten beklenen toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranışlardır. Bu bağlamda kadınlar, toplumsal cinsiyet algılarının ortaya çıkardığı ev kadınlığı, annelik, eş gibi rollerini ön plana çıkarmasına, “çalışan kadın rolünü” ikinci plana itmesine neden olan baskılarla karşılaşmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak çalışan kadın, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin sorumlulukları, ile çalışma yaşamının sorumlulukları arasında ciddi çatışmalar yaşamaktadır. Literatürde “İş-Aile yaşamı çatışması” olarak adlandırılan bu çatışma bir yandan kadının aile ilişkilerini etkilemekte, diğer yandan da çalışma yaşamında önüne büyük engellerin çıkmasına neden olmaktadır. Çalışan kadınların “annelik” nedeni ile yaşadıkları zorlukları hafifletmek ve iş aile yaşamı arasında denge kurabilmelerine yardımcı olmak amacıyla 29.01.2016 kabul tarihli 6663 sayılı Kanun ile Türk çalışma hayatı açısından önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu kanun kapsamında; 4857 sayılı İş Kanunu ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda düzenlemeler yapılmış ve çalışanların doğum ve/veya evlat edinme sonrası izin sürelerine ve kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin yenilikler getirilmiştir. Böylece mevzuatın gebelik ve doğum sonrası çalışan kadını korurken, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve iş aile çatışmasını azaltmaya da yardımcı olması amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Toplumsal cinsiyet, iş-aile yaşamı çatışması, kısmi-süreli çalışma

ABSTRACT

It's expected of woman and man to behave appropriately with the gender role. In this context, women are faced with pressure that take their housewife, motherhood, spouse role to foreground and take a backseat to role of working woman. As a result, working women face conflicts between their gender roles responsibilities and working life responsibilities. This conflict, which is referred to in the literature as the "work-family conflict" is affects the family relations of the woman on the one hand and on the other hand it causes the big obstacles in working life. In order to alleviate the difficulties they experience due to maternity and help the them to balance the work-family life significant changes have been made for Turkish working life with Law No. 6663 dated 29.01.2016. Within the scope of this law; Regulations were made in the Labour Law No. 4857 and the Unemployment Insurance Law No. 4447 and innovations have been made to the period of leave after birth and/or adoption and part time work. In this way, it is aimed that regulation protects women workers after pregnancy and in postnatal, and helps to achieve gender equality and helps to reduce work-family conflict.

Keywords: Gender, work-family life conflict, part-time work

Önerilen atıf şekli : Kiroğlu Bayat, İ. (2017). Kadınların, İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 105-134.

* Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, irepbayat@mersin.edu.tr

GİRİŞ

Yüzyıllar boyu mirastan pay almadan, eğitim ve sağlık gibi çeşitli kamu hizmetlerine erişime kadar yaşamın çeşitli alanlarında ayrımcılığa uğrayan kadının, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar, beklentiler ve bu rollerin gerektirdiği iş bölümü nedeniyle yeri evi ile sınırlı olarak kalmıştır.

Geleneksel iş bölümünün kadından beklentisi olan evi, eşi ve çocukları ile ilgilenmesi sanayi devrimi sonrası kadının ücretli istihdam içinde yer almaya başlamasıyla yavaş yavaş değişmeye başlamış, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası hizmet sektörünün gelişmesine paralel olarak kadının tarım dışı sektörde yer alışında ve ücretli istihdamında artış görülmüştür (Koray, 2000: 213). 1975-80 sonrası ise tüm dünyada kadına karşı duyarlılığın arttığı ve eşitlik politikalarının uygulanmaya çalışıldığı bir dönem olmuştur. İnsan haklarının gelişiminin yanında kadının çalışma yaşamında daha fazla yer alması hem kendi konumları açısından hem de toplum açısından değişim yaratmıştır. Eğitimli, çalışan ve bu sayede ekonomik olarak bağımsızlaşan kadından işgücü olarak yararlanmak isteyen toplum da kadına ait geleneksel rolleri ve sorumlulukları yeniden gözden geçirmek hatta değiştirmek durumunda kalmıştır. Ancak kadının ücretli istihdamda daha fazla yer alışı, mesleki alanda ayrımcı uygulamaları da beraberinde getirmiş (Koray, 2012: 256). İstihdama girerken yaşanan zorluk kadar, girdikten sonra da özellikle ücret, terfi konularında ayrımcı uygulamalar ile karşılaşan kadının meslek hayatı ile ilintili yaşadığı bir diğer zorluk iş ve aile yaşantısı sorumluluklarını birlikte götürebilmektir. Bu her iki önemli sorumluluğu dengelemekte zorlanan, birçok kadın işgücü piyasasından uzaklaşmak zorunda kalırken, aslında piyasadaki cinsiyetçi yapıyı da güçlendirmiş olur. Bu noktada, kısmi süreli işler gelir sağlama ve işgücü piyasasından tamamen uzaklaşmasını/kopmasını engelleyici, iş aile yaşamını dengelemeye yardımcı işler olarak görülür. Ne yazık ki bu işler çoğunlukla güvencesiz, nitelik gerektirmeyen, ikincil işgücü piyasasındaki işlerdir.

Türkiye’de cinsiyet ve istihdam oranlarını incelediğimizde; kadın-erkek nüfusunda bir denge söz konusu iken¹ TÜİK tarafından yapılan hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2015 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaşta nüfus içerisinde işgücüne katılma erkeklerde yüzde 71,6, kadınlarda ise yüzde 31,5 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranlarına baktığımız da ise, benzer durum devam etmekte; erkeklerde yüzde 65 olan istihdam oranı

¹ Nüfusun yüzde 49,8’ini kadınlar oluşturur

kadınlarda yüzde 27,5 oranında kalmıştır. 28 Avrupa Birliği (AB) üye ülkelerinde ortalama kadın istihdam oranı ise yüzde 60,4'dir (TÜİK, 2017). Bu veriler incelendiğinde, Türkiye'deki kadın istihdam oranının erkek istihdam oranına göre nedenli düşük olduğu ve AB kadın istihdam oranının yarısına ulaşamadığı dikkat çekmektedir.

Bu veriler ışığında, çalışma hayatında dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınların istihdamını arttırmak en azından işgücü piyasasında tutabilmek ve cinsiyete dayalı iş bölümü/toplumsal cinsiyet algısının şekillendirdiği sorunları çözebilmek için iş aile yaşamını dengeleyici bazı yeni düzenlemelere ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Bu amaçla, 2016 yılında Türk çalışma mevzuatına yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet rolü ve bu rolün ortaya çıkardığı iş aile çatışması ele alınmış ve iş aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik uluslararası mevzuata uygun olarak İş Kanunu'muzda yapılan düzenlemelere yer verilmiştir.

I- TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ VE KADIN

Toplumun en küçük birimi olan aile, toplumsal yapıyı ve düzeni oluşturan, devamının sağlanmasına yardımcı olan psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçların karşılandığı temel/önemli kurumlardan biridir (Tokuroğlu, 2015: 195; Kalaycıoğlu, 2016: 5; Kurt: 2016: 337). Bireylerin, toplumsallaşma sürecinin başladığı/sosyokültürel değerleri edinmeye başladığı yer olması ve kişiliğin oluşmasındaki etkisi nedeni ile de geçmişte olduğu kadar günümüzde de önemini koruyan önemli bir kurumdur (Tutar, 2016: 53).

Giddens'a göre aile; *akraba bağlantılarıyla doğrudan doğruya bağlanan, yetişkin üyelerinin çocuklara bakma sorumluluğunu üstlendiği insanlar topluluğudur* (Giddens, 2008: 246). Giddens'ın bu tanımından yetişkin üyelerin çocuklara bakımını ortaklaşa olarak üstlendiği anlamı çıkarılabilir. Gerçekten birçok toplumda yetişkin hane halkı üyeleri çocukların büyütülmesinde geleneksel olarak iş bölümü yapar. Çocukların ekonomik olarak bakımını baba ya da hanedeki erkek üstlenirken, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinde asıl görev (*mevcut değer yargılarına göre*) annededir. Aile içinde baba, kardeşler, aile büyükleri dışarıda ise öğretmenler ise bu süreçte kadına/anneye destek olurlar (Ören, 2013: 188-189; Zastrow, 2016: 605). Elbette bu iş bölümünde toplumun bireylerden yerine getirmelerini beklediği kadına ve erkeğe uygun bulunan öğrenilmiş davranışlar olarak ifade edebileceğimiz toplumsal cinsiyet rolü etkili olmaktadır (Dökmen, 2006: 16-18). Kadın ve erkeğin, kendilerinden

beklenen, bu toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümüne ve rollere uygun davranmaları ise, toplumsal olarak kabul görmelerini sağlar (Bütün, 2010: 12).

Ailedeki rol dağılımlarına baktığımızda; kadının üstlendiği rollerde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi görülmektedir. Ükelere ve dönemlere göre değişmekle birlikte ailede kadının geleneksel rolünü “ev kadınlığı”, “eş” ve “annelik” oluşturur (Ören, 2013: 188-189). Geleneksel rol ayrımı, aile içi sorumlulukların en önemlilerinden biri çocukların bakımı ve yetiştirilmesinde kadını sorumlu tutar. Toplum tarafından annelik kadının toplumsal cinsiyet rollerinin önemli bir parçası olarak görülür ve kadından beklenen annelik ve kendini eşine ve çocuklarına adama yani iyi bir eş ve anne olmasıdır. Erkekten beklenen ise aileyi geçindirme/ ailenin gelirini elde etmesi ve koruma görevidir. Bunun yolu ise; bir işe sahip olma ve başarılı olmasıdır (Bütün, 2010: 12,18-19).

Kadının oynadığı bir diğer rol olan mesleki rolün, kadının temel rolleri arasında görülmesi görece yenidir. Günümüzde kadınlar, gerek ekonomik zorunluluktan (ailenin kadının gelirine ihtiyaç duyması, aile bütçesine katkı, erkeğin gelirin aileyi geçindirmeye yetmemesi) gerek çalışmanın getirdiği manevi tatmin nedeni ile çalışma hayatında yer almaktadır (Öztürk, 2007: 31-33). Ancak, kadından beklenen, geleneksel rollerini; aile içi sorumluluklarını ve annelik görevini aksatmamak kaydıyla iş yaşamında olması ve mesleki rolü oynamasıdır. Bu nedenle kadınların mesleki rolü çoğunlukla geleneksel rolünün arkasında/ikinci planda kalır (Ören, 2013: 188-189; Hablemitoğlu, 2004: 54; Bütün, 2010: 19).

A- İş Aile Çatışması

Kadınların iş yaşamında yer alması ile oluşan ikinci rolü, sağladığı avantajların yanı sıra kadın için yeni bir sorunu da gündeme getirmiştir: “İş-aile yaşamı çatışması”.

Ekonomik üretim sürecine katılan kadınlar hem evde hem de işgücü piyasasında, “*ikili vardiya*” biçiminde çalışarak çoklu rol üstlenmiş ve rol alanını genişletmiştir (Thomson, 1988’den aktaran Hablemitoğlu, 2004: 55). Bu süreçte kadınlar kendilerinden beklenen eve ilişkin rollerini (eş, anne, ev kadını) aynı titizlikle yerine getirmeye çalışırken, evdeki ve işteki rolleri bağdaştırmanın getirdiği zorluklarla karşılaşır. Ailesi ve kariyeri arası kurulan dengede bir tarafa ağırlık veren kadın, diğer tarafı ihmal etmesi durumunda iş-aile çatışması yaşar (Bolcan, 2006: 56-57).

İş aile çatışması kavramı; “*İş ve aile rollerinin karşı karşıya gelmesi ve bir role ağırlık verirken diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmenin zorlaştığı, roller arası bir çatışma şekli*” olarak tanımlanabilir (Voydanoff, 2005: 667’den aktaran Baykal, 2014: 12).

İş aile çatışması kavramının ilk kullanımı, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal’ın; iş ve aile rolleri arasındaki uyumsuzluk neticesinde oluşan çatışma ve baskı yaratan “rol kuramı” çalışmasına uzanır. Kahn ve diğerlerine (1964) göre; ailedeki ve işteki rollerden kaynaklanan baskılar ve her iki rolün gereklerini yerine getirememek baskı ve çatışma yaratmaktadır (akt:Lin, Chen ve Sun, 2015: 42). Frone, Russell ve Cooper ise (1992) iş aile çatışmasının çift yönlü bir kavram olduğunu; işe müdahale eden aile ve aileye müdahale eden iş olarak ikiye bölünebileceğini belirtmiştir (akt: Lin, Chen ve Sun, 2015: 42). Bireyler açısından büyük öneme sahip iş ve aile yaşamının eş zamanlı ortaya çıkan istekleri ve gereksinimleri, iki alanı karşı karşıya getirerek insanları birden çok rol oynamak zorunda bırakabilir (Baykal, 2014: 11). Çalışanlar işlerine fazla zaman ayırarak, evlerindeki annelik ya da babalık rollerini gerektiği gibi yerine getiremez ya da aile ve ev sorumluluklarını geciktirirlerse iş aile yaşamı dengesi tehlikeye girebilir ve iş-aile çatışması ortaya çıkarabilir (Doğrul, 2010: 12). Bu çatışmayı yaşamak istemeyen birçok kadın ya çalışma hayatından çekilmeyi ya da esnek zamanlı, kısmi süreli işleri hatta daha esnek olması nedeniyle enformel işleri tercih etmek zorunda kalır (Bolcan, 2006: 56-57).

Greenhaus ve Beutell iş aile çatışmasını, zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı çatışma olarak üç gruba ayırır. Zaman esaslı çatışmada çatışma nedeni zamanın kısıtlı olmasına bağlı olarak bir role ayrılması gereken zamanın diğer rolün etkisi ile azalmasıdır. Bir rolün yerine getirilmesi sırasında harcanan zaman diğer rollerin gerçekleştirilmesini güçleştirilmesi durumunda ortaya çıkan çatışma şeklidir. Fazla mesai, düzensiz iş saatleri gibi örgütsel nedenler ve küçük çocuk sahibi olmak ve eşlerin ikisinin çalışması gibi ailesel nedenler çatışma kaynağı olabilir. Psikolojik kaynaklı olan gerginlik esaslı çatışma ise, stresin neden olduğu gerginlik, sınırlı olma ve yorgunluk durumunun kişinin performansını olumsuz yönde etkilemesi, diğer rolünü aksatması durumudur. Davranış esaslı çatışma ise bir rolde gerçekleştirilen davranışın, diğer rolde beklenen davranış ile uyumlu olmamasıdır. Örneğin erkek yöneticiden iş yerinde beklenen kendine güven, agresiflik ve objektif olmakken, aile üyelerinin beklediği sıcaklık ve duygusal olmak olabilir. Eğer kişi farklı rolleri

arasındaki beklentilere uygun davranmayı başaramazsa rolleri arasında çatışma yaşaması ihtimali yükselir (Greenhaus, Beutell, 1985: 77-82, Baykal, 2014: 13, Özdevecioğlu, Doruk, 2009: 72-73, Deveci, 2017: 542).

B- İş-Aile Yaşamı Çatışması Nedenleri ve Sonuçları

İş-aile yaşamı çatışmasına neden olan çeşitli faktörlerin başında cinsiyet gelir. Özellikle *kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği* aile içi sorumluluklarının fazla olması, iş-aile yaşamı çatışmasını görece daha fazla yaşamalarına/hissetmelerine ve bu çatışmadan daha çok etkilenmelerine neden olduğu düşünülmektedir (Dursun ve İstar: 2014: 127; Baykal: 2014: 12). Bireyin medeni durumu ve çocuk sayısı da iş aile çatışmasını etkilemektedir. Bekar bir çalışan sadece iş hayatındaki başarıya odaklanabilirken, evli ve çocuklu bir çalışanın, iş yaşamındaki sorumluluklarının üzerine aile ile ilgili sorumluluklar da eklendiğinden çatışmaya girmesi daha olasıdır. Ayrıca eşlerin birbirine destek olup olmaması, aile içi sorumlulukların paylaşımı da iş-aile çatışmasını etkilemektedir. Aile içi sorumluluklarını eşi ile ortaklaşa üstlenen kadın çalışan, iş aile çatışması yaşamazken ya da daha az yaşarken, aile içi sorumlulukları tek başına üstlenmesi durumunda çatışmayı daha fazla hissedecektir (Dursun ve İstar, 2014: 129).

İş aile çatışması; psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması, stres, düşük yaşam tatmini, tükenmişlik gibi bireysel; performans düşüklüğü, düşük iş tatmini, örgütsel bağlılığın azalması, işe devamsızlık gibi örgütsel ve evlilik tatmininin azalması, aile krizleri ve boşanma, çocuklarla ilgili problemler gibi ailesel sonuçlar yaratabilir (akt Baykal, 2015: 51-63). Kadın özelinde çatışmanın sonuçlarına baktığımızda ise; iş aile yaşamı çatışması yaşayan ve çatışmanın yarattığı olumsuz sonuçlardan etkilenen kadınların çoğunlukla birkaç yıl çalıştıktan sonra işlerinden ayrıldığı görülür (Dursun ve İstar, 2014:133). Özellikle doğum sonrası iş yaşamından uzak kalan kadınların çoğu ise işe dönmek istediğinde işverenlerin bu süreçte oluşan ihtiyacı gidermek için yeni bir çalışan alması nedeniyle kendi yerine gelmiş çalışanla karşılaşmaktadır. Bu ve benzer problemleri (çatışmayı ve çatışmanın beraberinde getirdiği sorunları) yaşaması olası kadınların istihdam içinde kalmalarını sağlayıcıyı/istihdamda tutucu düzenlemelere ihtiyaç vardır. Zira çocuk bakımı, ev ve iş yaşamını bir arada yürütmenin zorlukları kadın istihdamını etkileyen önemli faktörler arasındadır (Öztürk, 2007: 60).

II- ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERDE GEBELİK, DOĞUM SONRASI KADIN ÇALIŞANLARI KORUMAYA VE İŞ-AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASINI ENGELLEMAYA YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEMELER

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler gibi kuruluşların düzenlemelerini incelediğimizde gerek gebelik ve doğum sürecinde ve sonrasında anneyi ve bebeği koruyucu gerekse bu süreçte cinsiyet eşitliğini sağlayıcı düzenlemeler dikkat çekmektedir.

Öncelikle gebelik ve doğum sonrası annenin korunması, sadece çalışan kadının korunması değil, çocuğun, ailenin ve toplumun korunması anlamını da taşır (Köseoğlu, 2016: 98-99). Çalışan kadınlar için sağlık koruması olan doğum izni; anne ve çocuk sağlığı için alınan önlemlerin yanında, annenin hamileliği boyunca ve doğumdan sonraki ilk haftalarda geçim güvencesini de oluşturur (IG Metal, 2009: 2). Bu bölümde uluslararası kuruluşların doğum, evlat edinme ve ebeveynliğe bağlı düzenlemelerine yer verilmiştir.

A- Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kuruluşunun ilk yıllarında daha çok kadınların tehlikeli işlerdeki çalışma koşullarını düzenleyici ve gebelik, doğum dönemlerindeki önlemler ile ilgilenirken, 1950'li yıllarda ayrımcılık konusuna odaklanmıştır. 1960'lardan itibaren ise kadınların potansiyelini tam anlamıyla kullanabileceği düzenlemeler üzerinde durmuştur (Dinç, 2002: 4; Süral, 2001: 1299) ILO'nun kadın çalışanlarla ilgili çok sayıda sözleşmesi ve tavsiye kararından analık, doğum, ebeveyn izni ve fırsat eşitliği konuları ile ilgili olanları aşağıda yer almaktadır;

1919 tarihli “Doğumdan Önce ve Doğumdan Sonra Kadınların İstihdamı Konusundaki 3 No’lu Sözleşme”; gebe ve anne işçilerin korunması ile ilgili ilk uluslararası sözleşme olması nedeni ile önemlidir. Sözleşmeye göre kadınların doğumdan sonraki 6 hafta çalıştırılmalarına izin verilmemeli (m3/a) ve doğumun 6 hafta içinde başlayacağına dair tıbbi belge alındığı takdirde gebe işçinin işi bırakma hakkı olmalıdır (m:3/b) (ILO,1919).

ILO'nun 3 No’lu Sözleşmesi 1952 yılında gözden geçirilerek, 103 No’lu Analık Sigortası konusundaki sözleşme düzenlenmiştir. Sözleşme ile doğumdan önce ve sonra olmak üzere en az 12 haftalık izin hakkı düzenlenmiştir (m3). Sözleşme ile doğumdan sonra mecburi izin süresinin 6

haftadan az olmamak üzere, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle düzenleneceği hükme bağlanmıştır (ILO,1952).

ILO'nun gebe ve anne işçilerin korunmasına ilişkin bir diğer sözleşmesi olan 2000 tarihli 183 No'lu "Anneliğin Korunması Sözleşmesi" ne göre annelik izninin 14 haftadan kısa olamayacağı (m. 4); doğum sonrası verilecek iznin ulusal mevzuat çerçevesinde belirleneceği ancak bu iznin de 6 haftadan az olamayacağı ve süt izni (m10) hükme bağlanmıştır. Ayrıca gebelik durumunda istihdam koruması (kadının gebelik nedeniyle ayrıldığı işine tekrar aynı pozisyonda dönebilmesi imkanı) yine sözleşme (m8) ile garanti altına alınmıştır (ILO, 2000/1). ILO'nun gebe ve anne çalışanların korunmasına yönelik düzenlemelerinin yanında toplumsal cinsiyet eşitliğine/fırsat eşitliğine yönelik de düzenlemeleri vardır. 1981 kabul tarihli 156 No'lu "Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme"nin üçüncü maddesinde; "Erkek ve kadın çalışanlar için etkili bir fırsat eşitliği yaratmak amacıyla, her üye devletin, aile sorumluluğunu taşıyanlara ayrımcılığa maruz kalmadan ve istihdam ile aile sorumlulukları arasında bir çatışma olmaksızın istihdama katılmalarını sağlama amacıyla ulusal politika oluşturma gerekliliği" ifade edilmektedir. Aile sorumluluklarının, istihdamın sona erdirilmesi için geçerli bir sebep teşkil etmeyeceği de 8. madde de düzenlenmiştir (ILO, 1981/1).

ILO'nun kadını ve aileyi koruyucu ve istihdam güvencesi getirici hükümler içeren sözleşmeleri yanında iş ve aile sorumluluklarının uyumlaştırılmasına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunacak ebeveyn izni ile ilgili çalışmaları da bulunmaktadır. ILO'ya göre ebeveyn izni, çalışan anne ve babaların yeni doğan çocuklarına baktıkları süre içinde *istihdam, sosyal güvenlik ve tazminat açısından kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan*, evlat edinme halinde de kullanılabilen bir izindir (Ekin ve Kayırgan, 2014: 1045-1066). ILO ailelerin bebeklere veya küçük çocuklarına bakmalarına imkan veren, genellikle analık ya da babalık izni sonrası kullanılabilen uzun dönemli bir izin olan ebeveyn iznine tavsiye kararlarında yer vermiştir (ILO: 2014: 7).

1981 tarihli 165 No'lu "Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı" madde 22'e göre her iki ebeveyn, analık iznini takip eden kısa bir süre içinde, istihdam ve sağlanan haklardan feragat etmeden ebeveyn iznine sahip olmalıdır (ILO, 1981/2).

1952 tarihli sözleşmenin gözden geçirilmesiyle 15 Haziran 2000 tarihinde “191 No’lu “Anlığın Korunması Tavsiye Kararı” kabul edilmiştir. Tavsiye kararında (ILO, 2000/2);

Annenin doğum sonrası izninin süresinin dolmasından önce ölümü durumunda, çocuğun çalışan babası, doğum sonrası doğum izninin süresi dolmamış olan bölümüne eşit bir süre için izne ayrılma hakkına sahip olması gerektiği,

Ulusal yasalara ve uygulamaya uygun olarak, annenin doğumdan sonra ve doğum izninin bitiminden önce hastalanması veya hastaneye kaldırılması durumunda annenin çocuğa bakamaması durumunda, çocuğun çalışan babası, annenin kullanmadığı bölümüne eşit bir süre için çocuğu bakmak için izne ayrılma hakkına sahip olması gerektiği,

Çocuğun çalışan annesi veya çalışan babası, doğum izninin sona ermesinden sonraki bir dönemde ebeveyn iznine hak kazanacağı belirtilmiştir.

Yine tavsiye kararında ebeveyn izninin verilebileceği süre, ebeveyn yardımlarının ödenmesi ve ebeveynler arasındaki ebeveyn izninin kullanılması ve dağıtımı da dahil olmak üzere, izin süresinin ve diğer yöntemlerin ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

B- Birleşmiş Milletler, Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen, “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Birleşmiş Milletlerin, kadınların korunmasına yönelik ilk sözleşmesi olan “CEDAW” kadınlara sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal alanda fırsat ve davranış eşitliği sağlanması konusunda hedefler koyan ve tavsiyelerde bulunan temel bir belge niteliğindedir. Bu sözleşme ile taraflar kadınlara karşı uygulanan her tür ayrımcılığı reddeder ve kadınlara karşı ayrımı ortadan kaldıracı bir politika izlemeyi kabul eder. Bu sözleşme ile taraf devletler, evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, gebelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklayacak, bu ayrımı yapanları cezalandıracak ve gebelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlayacaktır (UNICEF, Adakale Demirhan ve Ekonomi, 2005; Yatar, 2015: 29).

C- Avrupa Birliğinde Doğum, Evlat Edinme ve Ebeveynliğe Bağlı Haklar

AB’de fırsat eşitliğinin başlangıç noktası üye devletlerde kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almaları gerektiğini belirten 1957 Roma Anlaşmasına kadar götürülebilir. Avrupa sosyal politikasına ilişkin 1994 tarihli Beyaz Kitap’ta ise kadınların aile ve iş yaşamlarını uyumunu kolaylaştırmayı amaçlayan öneriler sunulmuştur. AB Konseyi 1995’de kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik ve 1996-2000 yılları arasını kapsayan bir programı kabul etmiştir (Özerdem, 2010: 19). 1993 tarihli Maastricht Antlaşması ise kadın ve erkeğin mesleki ve ailevi sorumluluklarının uzlaştırılmasını sağlamayı amaçlayan “96/34 Ebeveyn İzni Direktifi”ne öncülük etmiştir. Bu direktif ile ilk kez taraflarca bir çerçeve anlaşmanın yönerge halinde kabulü usulü ile bağitlanması gerçekleşmiştir (Konuk, 2013: 1734). Çalışan anne ve babaların iş ve aile yaşamındaki sorumlulukların uyumunu sağlamaya yönelik asgari ihtiyaçların tespiti ve çalışan anne ve babanın iş ve aile yaşamlarının yükünü hafifletme amacıyla, UNICE, CEEP (Avrupa kamu iktisadi Teşebbüsleri Merkezi) ve ETUC(Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) tarafından imzalanan çerçeve anlaşma doğrultusunda, 3 Haziran 1996 tarihli, 96/34/EC Konsey Direktifi/yönergesi çıkarılmıştır (Bütün, 2010: 75). Direktif, *kadın ve erkek ayrımı yapmadan kanun, toplu iş sözleşmesi ve üye ülkelerin mevzuatlarına göre iş sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalışan tüm işçilere uygulanır* (m. 1/1-2). Direktifin 2. maddesine göre, meslek sahibi kadın ve erkek çalışanlara, çocuğun doğması ya da evlatlık edinilmesi durumunda çocuk bakımı için kadın ve erkek işçilere en az 3 aylık ebeveyn izni hakkı tanınacaktır (Bütün, 2010: 75, Ulusoy, 2017).

08.03.2010 tarihinde yürürlüğe giren, 2010/18/EU sayılı Konsey Direktifi ile 96/34 sayılı Direktif ilga edilmiş ve Avrupa’daki sosyal ortaklar tarafından, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC (ile irtibat komitesi Eurocadres/CEC) ebeveyn izni hakkındaki 18 Haziran 2009 tarihli “Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma” yürürlüğe girmiştir (Konuk,2013: 1734). Bu çerçeve anlaşma ile iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi kurmanın ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği sağlamanın önemli bir yolu olarak görülen ebeveyn iznindeki asgari gereksinimler belirlenmeye çalışılmıştır (ÇSGB, 2014: 252-255).

“Ulusal hukuku, toplu sözleşmeleri, uygulamaları ve aile yapılarının artan çeşitliliğini de göz önünde tutarak çalışan ebeveynlerin iş ve aile yaşamının

sorumlulukları arasında denge kurmaları için asgari gereksinimleri ortaya koymak” (m.1) bu antlaşmanın amacını ve kapsamını oluşturmaktadır.

Anlaşmanın Ebeveyn İzni başlıklı 2. maddesine göre; “*Bu antlaşma, kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakabilmeleri amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanıır*”.

Aynı maddenin alt fıkrasında; iznin en az dört aylık bir dönem için verilmesi gerektiği ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Böylece 96/34 sayılı direktifteki izin süresi 3 aydan 4 aya çıkarılmıştır. Ayrıca her iki ebeveynin izne ayrılmasında eşitliği teşvik amaçlı bu dört ayın en az bir tanesinin devredilemez biçimde belirleneceği belirtilmiştir. Ebeveyn izninde dört ayın üç aylık kısmını eşler kendi aralarında devredebilirken, bir aylık kısmın devrinin yasaklanmasındaki amaç ise, babanın ebeveyn izninin tamamını eşine devretmesinin önüne geçmek ve en azından bir aylık kısmını kendinin kullanmasını sağlamaktır. Devredilemez dönem ise üye devletlerdeki mevcut izin düzenlemelerini dikkate alarak ulusal seviyede mevzuat ve/veya toplu sözleşmelerle belirlenecektir (Süral, 2015: 20-21).

Çerçeve anlaşmanın 4. maddesi ile evlat edinme durumuna da yer verilmiştir. Evlat edinme başlıklı bu maddeye göre; “*Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, evlat edinen ebeveynlerin özel ihtiyaçlarını göz önünde tutarak ek önlemlerin gerekliliğini değerlendirir.*” Bu anlaşma uyarınca, üye devletlerin en geç 8 Mart 2012 tarihine kadar, bu direktife uyum sağlanması için gerekli olan kanun, yönetmelik ve idari kararları iç hukuklarına aktarmış olmaları gerekmektedir (ÇSGB, 2014: 249-251).

Doğum, evlat edinme ve ebeveynliğe bağlı haklar Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında da yer almaktadır. 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını imzalayan Avrupa Konseyine üye hükümetler çalışan kadınların, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahip olduklarını kabul etmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının çalışan kadınların analığının korunması hakkını düzenleyen 8. maddesine göre (Resmi Gazete, 2007);

Akit taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı;

İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı;

Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;

Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı taahhüt ederler. Annelik ya da aile izninin iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmayacağı da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında belirtilmiştir.

III- TÜRK İŞ HUKUKUNDA DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI İZİN SÜRELERİ VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA HAKKI

Gebelik ve analık hali özellikle kadınlar için önemli bir dönemi ifade eder. Bu önemli dönemlerinde kadın çalışanların korunması amacıyla; Anayasada ve Türk iş hukukunda birtakım sınırlamalar getirilmiştir (Köseoğlu, 2016: 98-99). 1982 Anayasasının 50. maddesine göre; *“kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.* Türk iş hukukundaki gebelik ve analık durumunda kadın işçilerin özel olarak korunmasının dayanağının da Anayasanın 50.maddesi olduğu söylenebilir (Köseoğlu, 2016: 103).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde her yaştaki kadınların yer altı ve su altında çalışamayacağı hükme bağlanmıştır. 73. madde ile 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmış ve 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (ÇSGB) hazırlanacak yönetmelikte belirtileceği ifade edilmiştir; 73. maddeye istinaden; gebe kadınların, gebeliklerini doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadarki

sürede, gece çalıştırılması, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılması “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılması Hakkındaki Yönetmelik”le (m9/1) yasaklanmıştır.

Benzer şekilde İş Kanunu uyarınca ÇSGB’ca çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” hükümlerince; gebe ve anne işçilerin işteki güvenliğinin sağlanması, bu husustaki önlemler, bu tip işçilerin hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmanın yasak olduğu ve çalıştırıldıkları işlerde hangi koşullara uyulması gerektiği ayrıntılı olarak öngörülmüştür (md.1) (Yuvalı, 2013: 108).

İş Kanunu’nun “analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74. maddesinde kadın çalışanların gebelik ve analık dönemlerine ilişkin düzenleme yer almaktadır.

Türkiye’deki mevcut mevzuatta yukarıda sayılanlar ve sayılanlara benzer gebe ve anne kadın çalışanları koruyucu hükümler bulunmakla birlikte; “ebeveyn izni” başlıklı bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak Türk mevzuatının AB mevzuatıyla uyumlaştırılmasına verilen öneme binaen; doğum ve evlat edinme sonrası ücretsiz izin süreleri ve kısmi çalışma hakkına ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir ve AB direktiflerine uyumlu evlat edinmeye bağlı izinler İş Kanunu’nda ilk kez yer bulmuştur.

Bu bağlamda, Türkiye’de 29.01.2016 tarihinde kabul edilen 6663 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile Türk çalışma hayatı açısından önemli değişiklikler yapılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa ve 4857 sayılı İş Kanunu’na doğum izinlerine yönelik ek maddeler getirilmiştir. Bu düzenleme ile kadınların yükünü biraz da olsa hafifletebilecek, AB mevzuatına uygun, kadının doğum sonrası izin sürelerine ve annelik durumunda kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler ile iş aile yaşamı uyumu/dengesi sağlanmaya çalışılmıştır. 4857 sayılı Kanun’un 13. ve 74. maddesine getirilen ek fıkra ve cümleler ile çalışanların doğuma ve evlat edinme sonrası izin sürelerine ve kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin yenilikler getirilmiştir ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na getirilen ek madde ile doğum ve evlat edinme sonrası yapılan çalışma ödeneği ve prim giderleri “işsizlik sigortası fonu giderleri”ne eklenmiştir. Yapılan bu düzenlemeler ile çalışanların doğum ve evlat edinmeye bağlı haklarının arttırılması/güçlendirilmesi ve doğum sonrası çalışmaya esneklik getirilmesi böylece ebeveynlerin iş ve özel hayat arasındaki dengeyi kurabilmelerine yardımcı olmak amaçlanmıştır.

A- Doğum ve Evlat Edinme Sonrası İzin Süreleri

6663 sayılı Kanun'un 22. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinin ilk fıkrasına ek cümleler, maddeye birinci fıkradan sonra gelmek üzere ek fıkra, maddenin mevcut beşinci fıkrasına ilk cümleden sonra gelmek üzere ek cümle ve maddenin sonuna ek fıkra getirilmiştir. 74. maddenin birinci fıkrasının sonuna getirilen ek cümleler “*Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılır.*” şeklindedir.

Maddenin birinci fıkrasının sonuna getirilen bu ek cümleler ile analık izninin kapsamı genişlemiş; daha önce mevcut olmayan kadın çalışanın doğum sırasında veya doğum sonrasında ölmesi durumunda, kadın çalışanın hak etmiş bulunduğu analığa bağlı izinler babaya devretmektedir. Böylece babaya sekiz haftalık sürede bebekle/çocukla ilgilenme ve sorumluluğunu alma imkanı sağlanmıştır. Ayrıca ek cümle ile yine daha önce yasada mevcut olmayan “evlat edinmeye bağlı analık hali izni hakkı” getirilmiş; 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene tıpkı doğum gerçekleşmiş gibi analık izninin kullandırılması mümkün kılınmıştır.

Aynı düzenlemede izin kullanma bakımından “evlatlık çocuk” ve “öz çocuk” ayrımının kaldırılmış olması önemlidir. Düzenleme öncesi evlat edinmeye bağlı izin hakkı Türk çalışma mevzuatında ne kadın ne de erkek çalışanlar için söz konusuydu. Yapılan bu düzenleme ile AB direktifine uygun olarak evlat edinmeye bağlı izin ilk kez İş Kanunu'na girmiş ve eksiklik giderilmiştir (Gökçeoğlu, Balcı, 2017: 1284).

Aynı ek cümlede önemli bir diğer husus da evlat edinen “eşlerden birine” veya “evlat edinene” ifadesidir. Bu ifadeler ile evlat edinilmesi durumunda sadece evlat edinen kadına değil evlat edinen erkeğe de aynı hakkın yani analık hali izninin sağlanmış olması çocuk bakım sorumluluğunun erkek ve kadınlar tarafından eşit düzeyde paylaşımı açısından atılmış önemli bir adımdır. Ancak dikkat edilmesi gereken husus; çocuğun tek başına ya da birlikte evlat edinilmesi durumunda da sadece bir kişinin izin hakkından yararlanabilmesidir (Ocak, 2017:178).

Evlat edinme durumunda kullandırılması öngörülen analık izni sürelerinin yıllık ücretli izin süresinin hesabına dahil edilip edilmeyeceği konusunda belirsizlik vardır. Köseoğlu'na göre (2016: 105); madde 55/1-b “yıllık izin

bakımından çalışılmış gibi haller” kapsamında değerlendirilmeli ve yıllık ücretli izin hakkı hesabında dikkate alınmalıdır.

74.maddeye yukarıda belirtilen birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Bu ek fıkra ile annenin yeni doğan bebeğinin bakımına ve yetiştirilmesine daha fazla zaman ayırabilmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için yeni doğum yapmış çalışana en az 60 gün, en fazla 360 gün haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır.

Yukarıdaki ek fıkradan analık izni sonrası ücretsiz iznin, doğum gerçekleşmesi durumunda sadece kadın çalışana kullanılacağı, evlat edinme durumunda ise erkek veya kadın işçilere kullanılacağı sonucu çıkarılmaktadır. Yani babanın kendi öz çocuğunun doğması durumunda çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ücretsiz izin hakkını kullanamayacağı, ücretsiz izin hakkını sadece evlatlık edinmesi durumunda kullanacağı sonucu çıkarılmaktadır (Ocak, 2017: 178). Kanunda doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için kadın işçilerin çalıştırılmamalarının esas olması (İK 74/1), kadın işçilerin ve çocuğun doğum sebebiyle korunması amacı taşınması nedeniyle anlaşılır bir durumdur. Ancak bu sürenin sonunda çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla verilecek ücretsiz izin hakkının hem kadın hem de erkek işçilere isteğe bağlı kullanılmasının daha doğru olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Nitekim “Ebeveyn İzni Hakkındaki (Gözden Geçirilmiş) Çerçeve Antlaşmada” kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğini teşvik etmek üzere hem kadın hem de erkek çalışanlara doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca analık izni sonrası ücretsiz izin hakkının sadece kadın çalışana kullanılacağı durumunda, işverenlerin bu izin süresince işlerin kesintiye uğrayacağı kaygısıyla kadın çalışanları istihdam etmekten kaçınacağı

da düşünülür (Metin, 2017: 43). Gökçeoğlu Balcı'ya (2017: 1283,1291) göre de çocuğun bakımından anne ile birlikte baba da sorumludur ve bu sorumluluğu her iki ebeveyn yerine getirebilir ve İK 74/2 de düzenlenen yarım çalışma izninin sadece kadın çalışana değil erkek çalışana da içerecek şekilde düzenlenmesi, ebeveynlere bu hakkın dönüşümlü olarak kullandırılması fırsatının verilmesi ve düzenlemenin ebeveyn izni olarak getirilmesi uygun olacaktır. Zira doğum sonrası getirilen ve çocuğun bakımı amacını taşıyan iznin sadece kadına kullandırılması, işverenlerin çalışan tercihinde kadınlar açısından dezavantaj yaratabilir. Bu nedenle analık izni sonrası ücretsiz iznin ebeveyn izni olarak düzenlenmesi daha uygun olacaktır.

Doğum sonrası yarım çalışma izninden yararlanabilmek için fıkradan çıkarılabilecek ilk koşul; doğum yapmış olmak ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmektir. Üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edilmesi ve üç yaşını doldurmadan önce iznin kullanmaya başlanması durumunda çocuğun üç yaşını doldurması ile iznin sonlandırılıp sonlandırılmayacağı hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır (Ocak, 2017: 179). Bir diğer koşul olarak da, doğum yapan kadın işçinin ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçinin doğum sonrası yarım çalışma izninde yararlanabilmesi için talepte bulunması gerekmektedir. Zira maddede belirtilen ücretsiz izin (haftalık çalışma süresinin yarısı kadar) kendiliğinden verilmesi gerekli bir izin değildir, kullanılabilmesi için çalışanın talepte bulunması gereklidir. Maddede "istekleri halinde" ifadesi ile talepte bulunmanın gerekliliği açıkça belirtilmiştir. İzin ne zamana kadar talep edileceğine ilişkin bir düzenleme yapılmamakla birlikte; talebin, yarım çalışma ödeneği ile bağlantısı dikkate alınarak, analık izninin bitimini takiben 30 gün içinde kullanılması ve üç yaşından küçük çocuğu evlat edinme durumunda da, benzer şekilde evlat edinmeyi takiben 30 gün içinde kullandırılması gerekir. Ancak bu süre hak düşürücü süre olarak kabul edilmemeli, gecikilen günlerin hakkı azaltacağına kabul edilmesi gereklidir (Caniklioğlu, Çelik ve Canbolat 2016: 599).

İşçinin izin talebini takiben, işveren talebi kabul etmek zorundadır. Yani hakkın kullanımı işverenin takdirine bırakılmamıştır (Ocak, 2017: 182). Bunun yanı sıra; "öngörülen çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin" ifadesinden haftalık çalışma süresinin yarısı anlaşılmalıdır. İK madde 63/1'e göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa, bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Köseoğlu'na göre (2016: 107) işçinin haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle azaltılması ya da günlük çalışma süresinin farklı belirlenmesi

durumunda yarı zamanlı çalışmanın işçinin günlük çalışmasının yarısı olarak anlaşılması gerekir. İşçinin yarım çalışma izni birleştirerek toplu olarak kullanılamaz. Örneğin işçi 120 günlük sürenin yarısını yani 60 günü izinli, kalan yarısını da (60 gün) çalışarak geçiremez, ancak haftanın 3 günü çalışmamak ya da her gün sadece yarım gün çalışma biçiminde bu hakkını kullanabilir (Caniklioğlu, Çelik ve Canbolat'dan aktaran Köseoğlu, 2016: 107). İşveren tarafından ücretsiz izin olarak dikkate alınacak olan bu izinle, çalışan İŞKUR'dan yarım çalışmasına dair yarım çalışma ödeneği alacaktır (Ulusoy: 2017: 750).

74. maddenin mevcut beşinci fıkrasına ilk cümlesinden sonra gelmek üzere

“Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” ek cümlesi getirilmiştir.

Böylece 5.fıkranın son hali

“İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz” şeklinde olmuştur. Bu ek cümle ile daha önce ifade edilen uluslararası kuruluşların tavsiye kararlarındaki ve AB direktiflerindeki görüşler dikkate alınarak ebeveynlerin evlat edindikleri çocuğa bakmaları için ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.

Maddenin sonuna *“Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır”* şeklinde getirilen ek fıkra ile de maddenin kimler için uygulanacağı belirtilmiş, kapsamı çizilmiştir. Böylece 74. madde hükümlerinden *Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olanlar da dahil Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu hükümlerine tabi olan tüm işçiler bu hükümlerden yararlanması mümkündür* (Caniklioğlu, 2016: 141).

B- Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

4857 sayılı Kanun'da düzenlenmiş esnek çalışma biçimlerinden biri kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesi ile iş yaşamı ve özel yaşam arasında denge kurulmasına yardımcı olması nedeniyle özellikle kadınlar tarafından tercih edilir (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016: 141-142).

İş Kanunu'ndaki yenilikler ile aşağıda açıklamaya çalıştığımız kısmi süreli çalışma hakkının erkek çalışanlara da getirilmesi gerek hukuki anlamda eşitliğin gerekse toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önemlidir. Ayrıca ebeveyn kavramının ilk kez yasal zeminde kullanılması, ebeveyn iznine doğru gelişmenin işareti olarak kabul edilebilir (Gökçeoğlu, Balcı, 2017: 1287)

İK m.13/1'e göre; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Bu tanım dikkate alındığında kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığı için gerekli üç unsur bulunur. İlki, taraflar arasında gönüllülük esasına dayalı bir sözleşme bulunmalıdır. İkincisi bu sözleşme ile belirlenen çalışma süresi, tam süre ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az olmalı. Son olarak bu çalışmanın sürekli ve düzenli olması gerekir (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016:142).

6663 sayılı Kanun madde 21 ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi" başlıklı 13. maddesine iki yeni fıkra eklenmiştir. Dördüncü fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir;

“Bu Kanun’un 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.

Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.”

13. maddenin sonuna getirilen ek fıkra² ile konuya ilişkin ayrıntılar çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu ek fıkra uyarınca; 8 Kasım 2016 tarihli 29882 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası

² Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar ÇSGB'nca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir

Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Ancak Caniklioğlu’na (2016) göre bu denli önemli bir konunun kanundaki bir madde altında ele alınması ve yönetmeliğe bırakılması halinde bazı sorular cevapsız kalır. Bu nedenle Alman Hukukunda olduğu gibi ayrı bir kanunla düzenlenmeli ya da İş Kanunu’nda daha ayrıntılı olarak yer alması gerekmektedir.

13. maddeyi incelediğimizde ebeveynlerin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanmaları için bazı koşulların oluşması gerekmektedir. Bunlardan ilki; çalışanın ilköğretim çağını doldurmamış çocuğu olması gerekliliğidir. 6663 sayılı Kanun’la getirilen bu ek fıkroda; İş Kanunu’nun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra ebeveynlerden herhangi birinin çocuğun zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreleri çalışma talebinde bulunabileceği belirtilmiştir. Zorunlu ilköğretim çağının başlangıcını henüz doldurmamış çocuğa sahip olan tüm ebeveynler kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilirler. İlköğretim ve Eğitim Kanunu’na göre (m.3) zorunlu ilköğretim çağı çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar.

Bu yeni fıkra ile getirilen kısmi süreli çalışma hakkı sadece kadın işçiye sağlanmış bir hak değildir. Ebeveynlerden herhangi biri kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilir. Yani erkek çalışan/baba da şartları taşıması durumunda bu haktan yararlanabilir. Bu hakkın hem kadına hem de erkeğe tanınmış olması eşitlik ilkesinin uygulanması açısından önemlidir. Zira çocuğa bakma zorunluluğu ve ihtiyacı sadece kadına özgü değildir (Caniklioğlu, 2016: 118). Daha önce de ifade edildiği gibi her ne kadar geleneksel bakış açısıyla çocuk bakımı ve ev içindeki görevler kadına/anneye aitmiş gibi düşünülse de baba da çocuğun bakımı ile ilgilenmek zorunda kalabilir ya da bunu isteyebilir. Gerçekten de bu görev ebeveynindir yani ne sadece annenin ne de sadece babanın. *Nitekim Türk Medeni Kanunu’na göre “Ana ve baba, çocuğu olanaklarına göre eğitirler ve onun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve toplumsal gelişimini sağlar ve korurlar” (m.335)*. Anayasamızın 41. maddesine göre de “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.... Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir (Caniklioğlu, 2016: 115). İşte gerek Anayasa ve Türk Medeni Kanunundaki düzenlemeler gerekse uluslararası alandaki düzenlemeler dikkate alınarak İş Kanunu’nda kısmi süreli çalışma hakkında değişiklikler yapılmıştır.

Kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilmek için dikkat edilmesi gereken diğer bir koşul eşin de çalışması gerekliliğidir. Ebeveynlerden birinin

çalışmaması durumunda, çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacağı belirtilmiştir.

Bu hüküm esas itibari ile çocuğun bakım ihtiyacını düzenlemeye yöneliktir ve düzenlemenin temelinde çalışmayan eşin çocuğa bakabileceği, çalışan eşin kısmi süreli iş sözleşmesine geçmesinde bir çıkarı olmadığı düşüncesi yatmaktadır. Maddede eş kavramı Medeni Kanun'a göre resmi nikahlı ifade etmek için kullanılmıştır. Bu durumda işçinin aralarında resmi nikah olmayan, birlikte yaşadığı çocuğunun annesinin/babasının çalışıp çalışması bir anlam ifade etmeyecektir. Ancak ilgili yönetmelik uyarınca eşin çalışması şartına istisnalar getirilmiştir. Buna göre; *Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi halinde eşin çalışma şartı aranmayacaktır* (m10/1a). Nitekim kısmi çalışma hakkı düzenlenirken, varsayılan çalışmayan eşin çocuğun bakımı ile ilgilenebileceği düşüncesi, ebeveynlerden birinin *kendine bakım gerektiren* sağlık problemi nedeni ile çocukla ilgilenebilme olanağının olmaması durumunda ortadan kalkacaktır (Caniklioğlu, 2016: 120, 122).

Eşin çalışma şartının bir diğer istisnası; boşanma durumunda velayetin mahkeme tarafından eşlerden birine verilmesi ve çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunmasıdır (KSCY m. 10/1, b). Bu durumda boşanmış ve çocuğun velayetini almış olan çalışan da tıpkı evli çalışan gibi kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu durumda eşin çalışmamasına ilişkin koşul aranmaz yani eşin çalışıp çalışmamasının bir önemi olmaz.

Yönetmelikte sayılan son istisna (KSCY m10/1-c) "*Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi*"dir. Gerçekten de kısmi süreli çalışma sadece biyolojik anne babaya tanınmamış olup üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen çalışanlara da tanınmıştır. Çalışanın çocuğu tek başına evlat edinmesi durumunda zaten eşinin olması mümkün olmadığı için bu şartı aramak da yersiz olacaktır (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016:154).

Belirtilen kısmi süreli çalışma talebi şartlarının, sadece başvuru sırasında aranacağı, sağlanmış olan şartların kısmi süreli çalışma sırasında kaybedilmesi durumunda söz konusu hakkın devam edeceği de aynı yönetmelikte yer almıştır (KSCY ynt10/2)

İlgili madde uyarınca işveren işçinin kısmi süreli iş sözleşmesine geçmek istemesi durumunda bu talebini kabul etmeden önce ondan eşinin çalıştığına ilişkin belge isteyebilir. Nitekim Yönetmeliğe göre, işçi, eşinin çalıştığına dair

belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır (KSCY, m.9/2). Bu durumda işçi işverene eşinin çalışmasını ispatlayan/gösteren bir belge getirmezse işveren işçinin talebini kabul etmek zorunda değildir.

İşçinin talepte bulunması kısmi süreli çalışma hakkından yararlanma için gereken koşullar arasındadır. Düzenleme ile 74.madde de belirtilen izinlerin³ bitiminden itibaren, çocuğun zorunlu ilköğretim yaşının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar çalışan kısmi süreli iş sözleşmesine geçiş hakkı tanınmıştır. Bu düzenlemeden talebin ne zamana kadar kullanılabileceği anlaşılmaktadır. Ancak bu hakkı ne kadar süre ile kullanabileceği açık değildir. Gerçekten de talepte bulunma süresi çocuğun zorunlu ilköğretim yaşının başladığı tarihi takip eden aybaşı” ile sınırlanmış olmakla birlikte bu hakkı kullanma bakımından bir sınırlama bulunmamaktadır. Ancak maddenin gerekçesinde, “*Analık izni ve yarı zamanlı çalışma sonrasında çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlere İş Kanunu’nda düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışma hakkı verilmesi ve bu durumun iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep oluşturmayacağı düzenlenmiştir*” ifadesi yer alır (Caniklioğlu, 2016: 126; Ocak, 2017: 194). Bu nedenle maddenin yanlış kaleme alındığı ve ifade edilmek istenenin gerekçedeki gibi “çalışanın çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar kısmi süreli çalışma hakkının kullanabileceği” olduğu söylenebilir (Caniklioğlu, 2016: 127; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2016: 155).

Fıkıradaki kısmi süreli çalışma talebinin bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilmesi suretiyle yapılacağı belirtilmiştir. Bu hak işverenin kabulüne bağlı değildir. İşveren işçinin talebi üzerine bu hakkı sağlamak zorundadır. Talebi işveren tarafından kabul edilmeyen işçi iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2016:152).

Kısmi süreli çalışma talebi için, bu izinlerin tamamının kullanılmasının zorunlu olup olmadığı konusunda kanunda belirsizlik bulunmaktadır. Ancak Yönetmelikte (KSCY m8) “*İşçi, 5. maddede belirtilen analık izninin, 6. maddede belirtilen ücretsiz iznin veya 7. maddede belirtilen ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde*

³ Bu izinler doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık analık izni, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 günlük haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin, analık izninin bitiminden itibaren talep durumunda verilen altı aya kadar ücretsiz izin

bulunabilir” ifadesi ile işçinin dilediği izni kullandıktan sonra kısmi süreli çalışma hakkı için talepte bulunmasının mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

İş Kanunu m.13/5’de işçinin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanabilmesi için işyerinin büyüklüğü ya da o işyerinde hangi süre çalışması gerektiği belirtilmemiştir. Bu nedenle o işyerinde bir işçi çalışması durumunda da, işçi işe girdikten çok kısa bir süre geçtikten sonra da kısmi süreli çalışmayı talep edebileceği söylenebilir (Canıklıoğlu, 2016: 119).

Kısmi süreli çalışma talebine benzer şekilde tam zamanlı çalışmaya dönmek için de işçinin talebini en az bir ay önce yazılı olarak işverene bildirilmesi gerekmektedir (İK m 13/5). İşveren geri dönüş talebini kabul etmek zorundadır. İşveren işçinin talebini yerine getirmese, işçi iş sözleşmesini m24 uyarınca haklı nedenle feshedebilir, koşulları sağlıyorsa kıdem tazminatını işverenden talep edebilir (Köseoğlu, 2016: 118).

İş Kanunu madde 13’deki ek fıkraya (13/5) göre kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması gerekmektedir. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkındaki Yönetmeliğe (m11/1) göre de usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanmalıdır. İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmelidir. İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi durumunda, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır. İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır.

Sayılan maddeler uyarınca, işçinin kısmi süreli çalışma talebi işveren için geçerli fesih nedeni sayılamaz. İşveren kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçinin akdini sona erdirirse; iş güvencesi kapsamındaki işçi işe iade davası açabilir, iş güvencesi kapsamı dışında bulunması durumunda ise kötü niyet tazminatı talep edebilir. Ayrıca kısmi süreli çalışma talebinin karşılanmaması işçi açısından haklı nedenle fesih koşullarını doğurur (Köseoğlu, 2016: 117).

Kanunda kısmi çalışma zamanının uygulanışı ile ilgili bir düzenleme yapılmamış, uygulamaya ilişkin esaslar yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu doğrultuda kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçinin, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması durumunda çalışmanın başlama ve bitiş saatlerine, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması durumunda ise tercih edilen iş günlerine talebinde yer vermesi gerekir (ynt m9). Ancak kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık

çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirlenir (ynt m 15).

Kanunda hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ve uygulamaya ilişkin usul ve esaslar ÇSGB'nca çıkarılacak yönetmeliğe⁴ bırakılmış.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin yerine işe alınan işçinin hukuki durumu da önemli bir konudur. İK m13/5e göre; kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin diğer bir tabirle ikame işçinin, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. İkame işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi durumunda, iş sözleşmesinin bir yıldan uzun sürmesi durumunda dahi ihbar ve kıdem tazminatı alamayacağı ve yeni iş arama izni kullanamayacağı, iş güvencesi hükümlerini kullanamayacağı özetle bu durumun ikame işçi aleyhine sonuçlanacağı söylenebilir. Ancak şartlar oluşmuşsa işçi işsizlik sigortasından yararlanabilir (Köseoğlu, 2016: 119). Taraflar sözleşmeye özel bir hüküm koymadıkça kanundan sözleşmenin ne zaman sona ereceği öngörülemez. Bu nedenle ikame işçi ile yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşımayacaktır. Ancak yönetmelik; kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda yerine alınan işçinin iş sözleşmesinin yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşeceğini belirtilir (ynt 14/4).

C- Yarım Çalışma Ödeneği

6663 sayılı Kanun madde 19 ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 53.maddesine alt bentler eklenmiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 53. maddesi 3. fıkrası B bendine g alt bendi olarak (Ek: 29/1/2016-6663/19 md.) *“Ek 5 inci madde kapsamındaki doğum ve evlat edinme sonrası yarım*

⁴ Yönetmeliğin 12. maddesine göre kısmi süreli çalışma;

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması durumunda yapılabilir. Aynı madde uyarınca, yukarıda belirtilen işler dışında işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilir.

çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden" ifadesi eklenmiştir. Böyle fonun giderleri arasında "doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderleri" de yer almıştır.

6663 sayılı Kanun madde 20 ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği başlıklı ek madde getirilmiştir. Ek madde uyarınca İş Kanunu m. 74/2'de belirtilen⁵ haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Yapılan bu düzenlemeler ile annenin yeni doğan bebeğinin bakımına daha fazla zaman ayırabilmesi ve bu sürede uğrayacağı gelir kaybını belli bir ölçüde tutmak amaçlanmıştır. Yarım çalışma ödeneği alan kişinin, ödenek aldığı sürelerde prim gün sayısını kaybetmemesi esastır. Sosyal Güvenlik Kurumunun, 2016/20 sayılı Genelgesi'nde "*yarım çalışma ödeneğinin ödendiği sürelerin sigortalılık süresi sayılacağı*" belirtilmiştir (Ulusoy, 2017: 750).

Analık halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar süreyle çalışan kadın işçilerin çalıştıkları süreye karşılık gelen prim ve ücretleri işveren tarafından ödenirken, çalışmadıkları süreye karşılık gelen prim ve ücretleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenir (Tuaç, 2017: 227).

Ödenek süresi, İş Kanunu'nun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. 63. maddeye göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Buna göre, yarım çalışma ödeneğinde bu süre 22,5 saat olarak esas alınır. Bu durumda bir ay (4 hafta) süre ile yarım çalışma ödeneğine hak kazanan sigortalı için ödenek süresi 90 saat olarak hesaplanır [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/SeminerNotlar/01032017/calisma_hayatinde_kadin.pdf].

Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu oran evli, eşi çalışan ve üç çocuklu işçi için belirlenmiş günlük asgari net ücret tutarına denktir. Yarım çalışma ödeneği, ücretine bakılmaksızın herkese ödenir. İşçinin, yarım çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için, adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması ve İş Kanunu m. 63'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen

⁵ Doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle, çoğul doğum halinde bu sürelerle otuzar gün eklenmesiyle ve çocuğun engelli doğması halinde üç yüz altmış gün olarak uygulanacak haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izinleri ifade eder.

çalışılması gerekmektedir. Ayrıca doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması da gerekir. Zorlayıcı sebepler dışında, *başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır*. Yapılacak ödemelerden damga vergisi⁶ düşülür, damga vergisi dışında herhangi bir vergi ve kesinti uygulanmaz (Tuaç, 2017: 227-228).

SONUÇ

İş ve aile yaşamında eş zamanlı ortaya çıkan gereksinimler, çalışanları özellikle de ailevi sorumluluklarının fazlalığı nedeni ile kadınları çoklu rol oynamak zorunda bırakabilir. Özellikle, geleneksel rol ayrımının, çocukların bakımı ve yetiştirilmesinden kadını sorumlu tutması, anneliğin kadının en önemli toplumsal cinsiyet rolü olarak görülmesi neticesinde çalışma hayatında yer alan kadınlar, her iki alandaki önemli sorumlulukları dengelemekte zorlanarak çatışma yaşar. Kadınlar açısından bu çatışmadan kaçınmanın yolu, ya işgücü piyasasından uzaklaşmak ya da kısmi süreli işleri tercih etmektir.

Kadınlar için önemli bir dönem olan gebelik ve doğum, çalışan kadınlar açısından, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin yeterince sağlanmadığı ülkelerde karşılırlarına iş yaşamında dezavantaj olarak çıkabilir. Gerek işverenlerin kadın çalışanlarla ilgili algısı gerekse toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği sorumlulukların oluşturduğu dezavantajlı durumu ortadan kaldırmak, kadınları işgücü piyasasında tutabilmek için düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nokta 29.01.2016 tarihli 6663 sayılı Kanun ile çalışan kadınların anneliklerine bağlı olarak karşılaştıkları zorlukları hafifletmek ve ebeveynlerin iş aile yaşamı arasında denge kurmalarına yardımcı olmak amacıyla İş Kanunu ve İşsizlik Sigortası Kanunun'da bir dizi düzenlemeler yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda gerçekleştirilen düzenlemeler ile;

Çalışanlara talepleri durumunda, doğum sonrası analık izinlerinin bitiminden itibaren ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, üçüncü ve sonrasındaki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkı verilmiş,

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullandırılma hakkı getirilmiş,

⁶ 2017 yılı için damga vergisi binde 7.59'dur.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullandırılma hakkı sağlanmış,

İzinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilme hakkı getirilmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda ise doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ve prim giderleri "işsizlik sigortası fonu giderleri arasına eklenmiştir.

Düzenlemeler ile çalışanların doğum ve evlat edinmeye bağlı yasal haklarının artırılması/güçlendirilmesi ve doğum sonrası çalışmaya esneklik getirilmesi böylece mevzuatın gebelik ve doğum sonrası çalışan kadını koruyucu olurken, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve iş aile çatışmasını azaltmaya da yardımcı olması amaçlanmıştır.

Kaynakça

- Adakale Demirhan; Elif, Fatma, Münir Ekonomi (2005), “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, *İTÜ Dergisi/d Mühendislik*, Cilt:4, Sayı:5, 55-67.
- Baykal, Beril (2014), “Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, Sayfa: 10-23.
- Baykal, Beril (2015), *İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Bolcan, A. E. (2006), *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*, İstanbul Üniversitesi, SBE Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bütün, Melek (2010), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamalar*, TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şenay Gökbayrak, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), “Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri”, *TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, Yayın No: 11, Ankara, 2014, 249-251.
- Caniklioğlu, Nurşen (2016), *Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği*, Emegın Hukuku Kurultayı-2, Ankara, 115-151.
- Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen, Talat Canbolat (2016), *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Basım.
- Dinç, Meryem (2002), “Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3.
- Doğrul, Burcu Şefika, Seda Tekeli (2010), “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, ISSN: 1309-8012 (Online), 11-18.
- Dökmen, Zehra (2006), *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, İstanbul.
- Dursun Salih, Emel İftar (2014), “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 3, 127-137.
- Ekin, Ali, Hasan Kayırgan (2014), “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel s., s.1045-1066.
- Giddens, Anthony (2008), *Sosyoloji*, 1.Baskı, İstanbul.
- Greenhaus, Jeffrey ve Nicholas J. Beutell (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, Vol.10 No.1, pp. 76-88, Published by: Academy of Management.
- Gökçeoğlu Balcı, Şebnem (2017), “Koruma mı Dışlanma mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi” *Çalışma ve Toplum*, 1263-1298.

ILO 1919, Maternity Protection Convention (No. 3) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO], (Temmuz 2017).

ILO 1952, Maternity Protection Convention (Revised), (No. 103) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103], (Temmuz 2017).

ILO 1981/1, Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156], (Temmuz 2017).

ILO 1981/2, Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503], (Temmuz 2017).

ILO 2000/1, Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183], (Temmuz, 2017).

ILO 2000/2, Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191], (Temmuz, 2017).

ILO (13 May 2014), Maternity and Paternity at Work Law and Practice Across the World.

IG Metall-Vorstand (2009), “Doğum İzni, Ebeveyn Zamanı, Yarım Günlük İş”, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik, Apm AG, Darmstadt.

Hablemitoğlu, Şengül (2004), Toplumsal Cinsiyet Yazıları, *Kadınlara Dair Birkaç Söz, İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part Time Çalışma Olanakları*, 282, İstanbul 53-75.

Kalaycıoğlu, Sibel (2016), *Toplumsal Yapı: Toplumsal Kurumlar, Gruplar ve Toplumsal Değişme, Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Bursa, 3-15.

Konuk, Bahar (2013), “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”, *Journal of Yaşar University*, Cilt: 8, Sayı: Özel, 1725-175.2

Koray, Meryem (2012), *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi, Ankara.

Koray, Meryem (2000), *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Köker, Eser, A. Atauz, Kadın İstihdamı Geliştirme Projesi Tanıtım Raporu, Ankara, KSSGM.

Kurt, Abdurrahman (2016), “Dünden Bugüne Türk Ailesi, Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Dora Yayıncılık, Bursa, 335-364.

Köseoğlu, Ali Cengiz (2016), “Türk İş Hukukunda Analık”, *İş ve Hayat Dergisi*, Yıl: 2, Sayı 4, 97-124.

Lin, Wei-Rong; Chen, Hung-Ming Chen, Chi-Kuo Sun (2015), “A Study on the Relationship Between Work-Family Conflicts and the Job Satisfaction of Tour Leaders”, *Journal of Tourism and Recreation*, Volume 2, Issue 1, 41-52.

Metin, Banu, “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri”, *Tisk Akademi*, 2017, 18-48.

- Ocak, Saim (2017), “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, *İş ve Hayat Dergisi*, Sayı:5.
- Ören, Kenan (2013), *Sosyal Politika*, Nobel Yayın.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Nihal (2009), “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, 69-99.
- Özerdem, Füsün (2010), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumu”, *T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Hakemli Araştırma Dergisi Yardım ve Dayanışma*, Yıl:1, Cilt:1, Sayı:1, 17-27, Ankara.
- Öztürk, Tülin (2007), “Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması”, Yaşar Üniversitesi SBE İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir, 2007.
- Resmi Gazete (2007), [<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>].
- Tutar, Hasan (2016), *Sosyal Psikoloji Kavramlar ve Kuramlar*, Seçkin Yayıncılık.
- Tokuroğlu, Berna (2015), “Aile-Evlilik-Toplumsal Cinsiyet”, 195-216, *Sosyoloji: İnsan ve Toplum*, A Kitap, Yayın No: 24, Ankara.
- Süral, Nurhan (2015), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar”, *TİSK Akademi*, Vol. 10, Issue 19, 6-43.
- Süral, Nurhan (2001), *Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeleri ve Türkiye*, İstanbul, 1289-1325.
- Tuaç, Pelin (2017), “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar-6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:1, ss. 201-241.
- TÜİK Haber Bülteni (07 Mart 2017), Sayı: 24643 [www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24643].
- Ulusoy, Tülay (2017), “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 741-766.
- UNICEF (Ağustos, 2017), “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”, [http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html].
- Yatar, Bedriye İlkay (2015), “Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlığı ve Güvenlik Dergisi*, 29-36.
- Yuvalı, Ertuğrul (2013), “4857 sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *TBB Dergisi*, 93-114.
- Zastrow, Charles (2016), *Sosyal Hizmete Giriş*, Ankara.

Finansal Kuznets Eğrisi Hipotezi: G-7 Ülkeleri Örneği

Geliş Tarihi/Received : 19.07.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 03.11.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Financial Kuznets Curve Hypothesis: The Case of G-7 Countries

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 135-156
Pages: 135-156

Aycan HEPSAĞ*

ÖZ

Bu çalışmanın amacı finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasındaki ilişkiden hareketle Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin G-7 ülke ekonomileri için geçerliliğini sınamaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda ABD, Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülkeleri için yıllık veriler kullanılarak yapılan analizde Stock ve Watson (1993) tarafından geliştirilen Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) yöntemi ve Shin (1994) tarafından geliştirilen eştümleşme sınaması kullanılmıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle ABD, İtalya ve Kanada ülke ekonomilerinde Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğu ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ancak Almanya ve İngiltere ekonomileri için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı ve finansal gelişmenin gelir dağılımı eşitsizliği üzerinde herhangi bir azaltıcı etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. ARDL modellerinden elde edilen sonuçlara göre ise sadece Almanya ve İtalya ekonomileri için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğu ve finansal gelişmenin gelir dağılımı eşitsizliği üzerinde herhangi bir azaltıcı etkisi bulunduğu belirlenmiştir. Çalışmanın kapsamı içerisinde ayrıca ele alınan klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin ABD, Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülke ekonomileri için geçerli bir hipotez olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre adı geçen G-7 ülkelerinde ekonomik büyümenin gelir dağılımı eşitsizliğini azaltıcı yönde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Finansal Kuznets Eğrisi, G-7 ekonomileri, dinamik en küçük kareler, ARDL

ABSTRACT

This paper attempts to investigate the validity of Financial Kuznets Curve hypothesis that examine the relationship between financial development and income inequality for G-7 economies. Towards to aim of the paper, we use annual data of Canada, Germany, Italy, the UK and the USA and employ the method of Dynamic Ordinary Least Squares (DOLS) developed by Stock and Watson (1993) and the cointegration test developed by Shin (1994). According to empirical results, we find out the validity of Financial Kuznets Curve hypothesis Canada, Italy and the USA, so there exists an inverse U-shaped relationship between financial development and income inequality. On the other hand, we find out no evidence of the validity of Financial Kuznets Curve hypothesis for Germany and the UK. According to estimation results of ARDL models, we only find out evidence of the validity of Financial Kuznets Curve hypothesis for Germany and Italy. Moreover, the empirical findings do not support the validity of traditional Kuznets Curve hypothesis for Canada, Germany, Italy, the UK and the USA and there does not exist a relationship between economic growth and income inequality in G-7 countries.

Keywords: Financial Kuznets Curve, G-7 economies, dynamic ordinary least squares, ARDL

Önerilen atf şekli : Hepsağ, A. (2017). Finansal Kuznets Eğrisi Hipotezi: G-7 Ülkeleri Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 135-156.

* Yrd. Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü,
hepsag@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Ülkelerin ekonomik gelişmelerinde finansal sistemler önemli rol oynamaktadır. Finansal piyasalarda ödünç alınabilir fonları borç alabilecek durumdaki ekonomik birimlerin bu fonları yatırım ve tüketim harcamalarında kullanması ekonomik gelişmeyi olumlu yönde etkilemektedir ve finansal gelişme, fiziki ve beşeri sermaye birikimini arttırarak ekonomik büyümenin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında ülkelerin finansal sistemlerinin gelişmişliği ve bu gelişmişliği sağlayacak politikaların uygulanması da büyük önem arz etmektedir.

Finansal gelişmenin ekonomik sistemlerdeki bir diğer etkisi ise gelir dağılımı üzerinde olmaktadır ve gelir dağılımındaki eşitsizliği çeşitli yollarla etkileyebilmektedir. Finansal gelişme ekonomik faaliyetleri dolayısıyla ekonomik büyümeyi etkileyen kapıtilizasyonu teşvik eder. Bu sayede artan ekonomik büyüme “damlama teorisi” (trickle-down theory) üzerinden gelir dağılımı eşitsizliğini azaltmaktadır (Shahbaz vd., 2015: 358). Diğer taraftan finansal sektörün gelişmişliği, yoksul kesimlerin finansal kaynaklara ulaşımını kolaylaştırarak, bu kesimlerin küçük işletmeler kurmak yoluyla ekonomik alanda girişimci olarak yer almalarını sağlar ve bu durum da yeni işgücü imkânları yaratarak gelir dağılımındaki eşitsizliği azaltır. Bu çerçevede finansal gelişmişlik, nüfusun daha büyük bir kısmının finansal hizmetlere ulaşımını kolaylaştırarak daha eşit bir gelir dağılımının ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır (Baiardi ve Morana: 2016: 266).

Kuznets (1955) bir ekonomide, ekonomik büyümenin ilk evrelerinin yaşandığı dönemde gelir dağılımı eşitsizliğinin arttığını ancak ekonomik büyüme zaman içerisinde artmaya devam ettikçe belirli bir noktadan sonra azaldığını ifade etmiştir. Greenwood ve Jovanovic (1990), Kuznets (1955) tarafından ortaya konulan bu ilişkiyi, finansal gelişme-gelir dağılımı eşitsizliği ilişkisine uyarlamıştır. Greenwood ve Jovanovic (1990) tarafından uyarlanan bu hipotezde, gelişmenin ilk aşamasında finansal piyasalar henüz çok yeni faaliyet göstermeye başlamıştır ve bu nedenle ekonomik büyüme yavaş seyretmektedir. Zaman içerisinde finansal piyasalar gelişmeye başlar ancak finansal işlemlerin yüksek maliyetli olması sebebiyle piyasaya toplumun zengin kısımları katılabilmektedir. Ekonomik büyüme döngüsü orta aşamaya geldiğinde tasarruf oranları artar ancak aynı zamanda gelir dağılımı eşitsizliği de artış gösterir. Büyüme döngüsü devam ettikçe finansal piyasalara toplumun daha çok kesiminden katılım olur ve ekonomik büyümenin ve gelir dağılımı eşitsizliğinde azalma meydana gelir. Son aşamada ise gelirlerin ekonomik birimler arasında dağılımı istikrar kazanır, tasarruf oranlarında ve ekonomik

büyümede azalışlar gözlemlenir. Bu ilişki finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde doğrusal olmayan bir ilişki olarak nitelendirilmektedir ve “Finansal Kuznets Eğrisi” olarak adlandırılmaktadır. Finansal Kuznets Eğrisi hipotezine göre söz konusu doğrusal olmayan ilişkinin sonucu olarak, bir ekonomik sistemde finansal gelişmişlik arttıkça gelir dağılımı eşitsizliği de artacak belli bir eşik değerinden (seviyesinden) sonra finansal gelişmişlik artmaya devam ettikçe gelir dağılımındaki eşitsizlik azalacaktır.

Gelir dağılımındaki eşitsizlikler her ne kadar gelişmemiş, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ekonomileri için daha önemli bir sorun olarak ortaya çıksa da gelişmiş ülke ekonomilerinin finansal gelişmişlik düzeylerinin, gelir dağılımı eşitsizlikleri üzerinde etkisinin araştırılması da önemlidir. Özellikle 2008 küresel kriz sonrasında gelişmiş ülke ekonomilerinde artan gelir açıkları ve sosyal eşitsizlik finansal sistemin (gelişmişliğin), genel olarak ekonomiye daha genel anlamda topluma olan katkısını sorgulanır hale getirmiştir (Jauch ve Watzka, 2016: 292).

Bu çalışmanın amacı, gelişmiş ülke ekonomileri olan G-7 ülkelerinde Greenwood ve Jovanovic (1990) tarafından ortaya konulan finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasındaki ilişkiden hareketle Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliğini sınamaktır. Literatürde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birlikte ele alınarak Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliğini sınanan çalışmalar bulunsa da bu çalışma sadece gelişmiş ülke ekonomilerinde (G-7 ülkelerinde) Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliğini sınamaktadır. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran bir diğer unsur ise kullanılan ekonometrik yöntemdir. Mevcut literatürde kullanılan yöntemler incelendiğinde genel olarak panel regresyon ve eştümleşme yöntemlerinin ön plana çıktıkları görülmektedir. Bu çalışmada ise literatürde yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak bağımsız değişkenlerin içsel olma durumunu dikkate alan ve koentegre vektörlerin tahmin edilmesinde güçlü tahminler üreten dinamik en küçük kareler (DOLS) yöntemi kullanılmıştır ve G-7 ülke ekonomilerinde Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği her bir ülke için ayrı ayrı sınanmıştır.

Finansal Kuznets Eğrisi hipotezi kapsamında finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasındaki ters-U şeklindeki ilişkiyi araştıran çalışmalar son dönemde artış göstermiştir. Ancak yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği konusunda farklılıklar göstermektedir.

Rehman vd. (2008) tarafından 51 ülke için yapılan çalışmada klasik en küçük kareler yöntemi kullanılmış ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği

arasında ters-U şeklinde bir ilişkiye rastlanmamıştır. Kim ve Lin (2011), 53 ülke için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliğini Eşik Değerli Otoregresif (TAR) regresyon modeli kullanarak araştırmış ve ters-U şeklindeki ilişkinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Shahbaz ve Islam (2011) Pakistan için söz konusu hipotezin geçerliliğini Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif (ARDL) Modeller yardımıyla incelemişler ve ters-U şeklinde ifade edilen Finansal Kuznets Eğrisinin geçerli olmadığını ortaya koymuşlardır. Batuo vd. (2012) tarafından 22 Afrika ülkesi için yapılan çalışmada Panel Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi (GMM) kullanılmış ve 22 Afrika ülkesi için ters-U şeklinde ifade edilen Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı anlaşılmıştır.

Tan ve Law (2012) tarafından yapılan çalışmada ise 35 gelişmekte olan ülke için Dinamik Panel Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi kullanılarak Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı belirlenmiştir. Tan ve Law (2012) tarafından elde edilen bulgulara göre finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklindeki ilişkiden ziyade U şeklinde bir ilişki söz konusudur.

Nikoloski (2013) 75 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliğini sınamak için yaptığı çalışmada Panel Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi kullanmış ve 75 ülke için ters-U şeklinde ifade edilen Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Shahbaz vd. (2015) İran için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliğini Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif (ARDL) Modeller yardımıyla incelemişler ve ters-U şeklinde ifade edilen Finansal Kuznets Eğrisinin geçerli olduğunu bulgulamışlardır.

Jauch ve Watzka (2016) tarafından, 138 gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için Panel regresyon yöntemi kullanarak yapılan çalışmada Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığını ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkiden ziyade U şeklinde bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

Baiardi ve Morana (2016) 19 Euro bölge ülkesi için yaptıkları çalışmada Panel En Küçük Kareler ve Panel Genelleştirilmiş Momentler Yöntemleri kullanarak Finansal Kuznets Eğrisi hipotezini sınamışlar ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çerçevede çalışmanın ikinci kısmında ekonometrik yöntem kısmı anlatılmaktadır. Üçüncü kısımda çalışmada kullanılan veri seti, model ve ampirik bulgular sunulmaktadır; dördüncü ve son kısımda ise çalışmadan elde edilen sonuçlar tartışılmaktadır.

I- EKONOMETRİK YÖNTEM

İktisadi zaman serileri genellikle durağan olmayan serilerdir. Durağan olmayan zaman serileri birim kök içermelerinden dolayı bu tür değişkenlerle kurulan regresyon modellerinde sahte regresyon sorunu ile karşılaşmaktadır. Buradan hareketle analizde ilk olarak değişkenlerin tümleşme derecelerinin belirlenmesi amacıyla Ng ve Perron (2001) tarafından geliştirilen birim kök sınaması kullanılmıştır. Ng-Perron birim kök sınaması özellikle PP (Phillips-Perron) sınamalarında ortaya çıkan hata teriminin hacmindeki boyut dağılımı çarpıklığını (size distortion) düzeltmek için M-sınamaları olarak geliştirilen yeni bir birim kök sınamasıdır (Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2007). Ng-Perron birim kök sınaması 4 farklı değiştirilmiş sınamayı kapsamaktadır. Bu sınamalar, Phillips-Perron (PP) sınamaları olarak bilinen Z_α ve Z_t sınamalarının değiştirilmiş hali olan MZ_α ve MZ_t sınamaları, Bhargava tarafından geliştirilen birim kök sınamasının değiştirilmiş hali olan MSB sınaması ve ADF-GLS sınamasının değiştirilmiş hali olan MPT sınamasıdır. Ng-Perron birim kök sınamasında kullanılan MZ_α , MZ_t , MSB ve MPT sınama istatistikleri aşağıda gösterildiği şekilde hesaplanabilmektedir:

$$MZ_\alpha = Z_\alpha + (T/2)(\hat{\phi}_1 - 1)^2 \quad (1)$$

$$MSB = \left(T^{-2} \sum_{t=1}^T Y_{t-1}^2 / S^2 \right)^{1/2} \quad (2)$$

$$MZ_t = MSB \times MZ_\alpha \quad (3)$$

$$MPT = \left[\bar{c}T^{-2} \sum_{t=1}^T \tilde{Y}_{t-1}^2 - \bar{c}T^{-1} \tilde{Y}_T^2 \right] / S_{AR}^2 \quad (4)$$

Ng-Perron birim kök sınamasında hesaplanan MZ_α ve MZ_t sınamaları ile MSB ve MPT sınamaları birim kökün varlığının sınanması aşamasında temel hipotezler bakımından farklılık göstermektedir. MZ_α ve MZ_t sınamalarında sıfır hipotez birim kökün varlığını ifade ederken MSB ve MPT sınamalarında

ise sıfır hipotez birim kökün yokluğunu ifade etmektedir. Buna göre MZ_α ve MZ_t sınaama istatistiklerinin Ng-Perron (2001) tarafından hesaplanan kritik değerlerden küçük olması durumunda temel hipotez reddedilememektedir. Ancak MSB ve MPT sınaama istatistiklerinin söz konusu kritik değerlerden küçük olması durumunda temel hipotez reddedilmektedir.

Bu çalışmada literatürde yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak bağımsız değişkenlerin içsel olma durumunu dikkate alan ve koentegre vektörlerin tahmin edilmesinde güçlü tahminler üreten Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) yöntemi kullanılmıştır. Stock ve Watson (1993) tarafından geliştirilen DOLS yöntemi küçük örneklere uygulanabilen bir yöntem olması itibarıyla ve kullanılan değişkenlerden oluşan sistemde $I(0)$, $I(1)$ ve $I(2)$ değişkenlerin bir arada kullanılabilmesine imkân vermesi dolayısıyla koentegre vektörlerin tahmin edilmesinde kullanılan diğer yöntemlere nazaran uygulamada bir takım avantajlara sahiptir. Adı geçen yöntemin önemli diğer avantajları ise içsel bağımsız değişkenlerin ve otokorelasyon sorununun varlığında güçlü tahminler gerçekleştirebilmesidir (Esteve ve Martinez-Zahonero, 2007).

Yukarıda belirtilen avantajlardan dolayı analiz kapsamında değişkenler arasındaki eştümleşme ilişkisi Stock ve Watson (1993) tarafından geliştirilen Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) yöntemi ve Shin (1994) tarafından geliştirilen ve DOLS yönteminden elde edilen hata terimlerine uygulanabilen eştümleşme sınaaması kullanılarak araştırılmıştır. Stock ve Watson (1993) tarafından geliştirilen DOLS yönteminde iki değişkenli bir yapı için koentegre vektörlerin tahmin edilmesi amacıyla kullanılan denklem genel olarak aşağıda biçimde gösterilebilmektedir:

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_t + \sum_{i=-k}^k \alpha_i \Delta X_{t-i} + u_t \quad (5)$$

(5) no'lu modelde yer alan k , ilgili modele ait gecikme uzunluğunu göstermektedir. Bu gecikme uzunlukları değişkenlerin geçmiş ve gelecek dönemleri şeklinde modele dâhil edilmektedir. Stock-Watson tarafından geliştirilen DOLS yönteminde uygun gecikme uzunlukları analizde kullanılan toplam gözlem sayısının küp kökü ($T^{1/3}$) olarak belirlenebilmektedir.

(5) no'lu modelin Stock-Watson tarafından geliştirilen DOLS yöntemi ile tahmin edilmesinin ardından bu modellerden elde edilen ve u_t ile gösterilen hata terimine Shin (1994) tarafından geliştirilen eştümleşme sınaaması uygulanarak değişkenler arasındaki koentegre ilişki araştırılmıştır. Shin eştümleşme sınaaması KPSS birim kök sınaamasıyla benzerlikler göstermektedir.

Shin (1994) tarafından geliştirilen eştümleşme sınaması da KPSS (Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin) sınaması gibi LM sınamasına dayanmaktadır ve Shin sınamasında iki farklı LM sınama istatistiği hesaplanmaktadır. DOLS yöntemi kullanılarak tahmin edilen 5 no'lu modelde trend değişkenin yer alması durumunda hesaplanan LM sınama istatistiği η_τ şeklinde gösterilmekte ve uygulanan eştümleşme sınaması da “Stokastik Eştümleşme” sınaması olarak nitelendirilmektedir. Diğer LM sınama istatistiği ise söz konusu modelde trend değişkeninin bulunmaması durumunda hesaplanmaktadır ve η_μ ile gösterilmektedir. Modelde trend değişkeninin bulunmadığı durumda kullanılan eştümleşme sınaması ise “Deterministik Eştümleşme” olarak ifade edilmektedir.

Shin (1994) tarafından hesaplanan kritik değerler, hata terimlerinin elde edildiği modellerde bulunan bağımsız değişken sayısı dikkate alınarak bir adet bağımsız değişkenden beş adet bağımsız değişkene kadar hesaplanmıştır. Shin sınamasında hesaplanan η_τ ve η_μ sınama istatistiklerinin Shin (1994) tarafından hesaplanan kritik değerlerden küçük olması durumunda sıfır hipotez olan eştümleşme ilişkisinin varlığı hipotezi reddedilememekte, büyük olması durumunda ise sıfır hipotez olan eştümleşme ilişkisinin varlığı hipotezi reddedilmektedir. Shin eştümleşme sınamasının uygulanması aşamasında hesaplanan LM sınama istatistikleri için uygun gecikme uzunluğu KPSS sınamasında olduğu gibi toplam gözlem sayısının karekökü ($T^{1/2}$) şeklinde belirlenebilmektedir.

Değişkenler arasındaki olası uzun dönem ilişkilerinin araştırılmasında literatürde kullanılan diğer bir yöntem ise Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilmiş olan “Sınır Sınaması” yaklaşımıdır. Sınır sınaması yaklaşımın diğer eştümleşme yöntemlerine göre bir takım avantajları bulunmaktadır. Sınır sınamasının en önemli avantajı bu yaklaşımın analizde kullanılan değişkenlerin $I(0)$, $I(1)$ ya da karşılıklı olarak eştümleşik olduğuna bakılmaksızın uygulanabilmesidir. Dolayısıyla sınır sınaması yaklaşımı değişkenlerin tümleşme derecelerinin ön sınamasına bağlı olmadığı için değişkelere ait tümleşme derecelerinin ön sınamasında karşılaşılan belirsizlikleri de ortadan kaldırmaktadır. Sınır sınaması yaklaşımın diğer bir avantajı ise gözlem sayısının az olduğu durumlarda da bu yaklaşımın kullanılabilmesidir (Narayan ve Narayan, 2004: 429).

Sınır sınaması yaklaşımı, Gecikmesi Dağıtılmış Otopregresif Modeller (Autoregressive Distributed Lag Model, ARDL) kullanılarak

uygulanabilmektedir. ARDL yaklaşımında ilk olarak kısıtsız hata düzeltme modeli (UECM) olarak adlandırılan ve değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını sınavan model kurulmaktadır. Kurulan bu model sayesinde analizde kullanılan değişkenler arasında eştümleşme ilişkisinin varlığı belirlenebilmektedir.

Buna göre ARDL yaklaşımında kullanılan kısıtsız hata düzeltme modeli (UECM) aşağıdaki gibidir:

$$\Delta y_t = \sum_{i=1}^m \alpha_{1i} \Delta y_{t-i} + \sum_{i=0}^m \alpha_{2i} \Delta x_{t-i} + \alpha_3 y_{t-1} + \alpha_4 x_{t-1} + \varepsilon_t \quad (6)$$

ARDL yaklaşımında kısıtsız hata düzeltme modelleri sabit terimin yer aldığı veya sabit terim ve trend değişkeninin yer aldığı modeller biçiminde tahmin edilebilmektedir. Söz konusu denklemlerde yer alan m değeri uygun gecikme sayısını ifade etmektedir.

Sınır sınavmasında değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı yani değişkenlerin eştümleşik olup olmadıklarının sınavası 6 no'lu denklemde yer alan y_{t-1} ve x_{t-1} değişkenlerinin katsayılarına sıfır kısıtı getirilerek aynı anda sıfırdan farklı olup olmadıklarının sınavası ile gerçekleştirilmektedir. $H_0 : \alpha_3 = \alpha_4 = 0$ hipotezi F sınavası ile sınavmakta ve hesaplanan F istatistik değeri, Pesaran vd. (2001) tarafından alt ve üst sınır olarak elde edilen tablo değerleri ile karşılaştırılmaktadır. Hesaplanan F istatistik değerinin, alt sınır değerinden küçük olması durumunda sıfır hipotezi kabul edilmekte yani değişkenler arasında eştümleşme ilişkisi olmadığını ifade eden hipotez kabul edilmektedir. Hesaplanan F istatistik değerinin alt ve üst sınır değerleri arasında yer alması durumunda ise değişkenler arasında eştümleşme ilişkisi olduğuna dair kesin bir karar verilememektedir. Son durum olan hesaplanan F istatistik değerinin üst sınır değerinden büyük olması durumunda değişkenlerin eştümleşik olmadığını ifade eden sıfır hipotezi reddedilmektedir.

Değişkenlerin eştümleşik olduklarının belirlenmesinden sonraki aşamada ilgilenen iktisadi olaya ait kısa ve uzun dönem ARDL modellerinin yazılması gerekmektedir. Uzun dönem ARDL modeli aşağıda gösterildiği gibidir:

$$y_t = \sum_{i=1}^m \alpha_{1i} y_{t-i} + \sum_{i=0}^m \alpha_{2i} x_{t-i} + \varepsilon_t \quad (7)$$

Uzun dönem ARDL modelinin tahmin edilmesinden sonra bu modelden hareketle bağımsız değişkenlere ait uzun dönem katsayıları hesaplanabilmektedir. Uzun dönem katsayıları bağımsız değişkenlere ait düzey

ve gecikmeli katsayılarının toplamının bağımlı değişkenin gecikmeli katsayıları toplamının 1'den farkına oranlanması ile hesaplanmaktadır. Bağımsız değişkenlere ait gecikmeli değerlerin tek tek bağımlı değişken üzerindeki etkileri iktisadi olarak ele alınabilirken hesaplanan uzun dönem katsayılarına bağlı olarak da bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki iktisadi olarak ele alınabilmektedir.

II- MODEL, VERİ VE AMPİRİK BULGULAR

Finansal Kuznets Eğrisi hipotezi ile ilgili literatür incelendiğinde, finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda farklı model spesifikasyonlarının varlığı dikkat çekmektedir. G-7 ülke ekonomileri için Finansal Kuznets Eğrisi Hipotezinin geçerliliği kapsamında finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığının sınındığı bu çalışmada temel alınan model Jauch ve Watzka (2016) tarafından yapılan çalışma dikkate alınarak aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

$$GINI_t = \alpha_0 + \alpha_1 FG_t + \alpha_2 FG_t^2 + \alpha_3 Y_t + \alpha_4 Y_t^2 + u_t \quad (8)$$

(8) no'lu modelde yer alan $GINI_t$, gelir dağılımı eşitsizliği değişkenini ifade eden Gini katsayısını, FG , özel sektör kredilerinin GSYİH değişkenine oranı olarak ifade edilen finansal gelişme değişkenini ve son olarak Y , kişi başı reel büyüme oranı değişkenini göstermektedir. Y , kişi başı reel büyüme oranı değişkeni modele bir kontrol değişkeni olarak dâhil edilmiş ve standart Kuznets Eğrisi hipotezine dair ekonomik büyüme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasındaki ilişkinin de finansal gelişmeden bağımsız olarak ele alınması amaçlanmıştır. Finansal Kuznets Eğrisi hipotezi özü gereği doğrusal olmayan, ters-U şeklindeki bir ilişkiden hareket ettiği için FG ve Y değişkenlerinin kareleri (FG^2 ve Y^2) de modelde yer almaktadır.

Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği, başka bir ifadeyle finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasındaki doğrusal olmayan, ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığı, α_1 parametresinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif işaretli olmasına, α_2 parametresinin ise yine istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif olmasına bağlıdır. α_1 ve α_2 parametreleri istatistiksel açıdan anlamlı ve sırasıyla pozitif ve negatif işaretlere sahipse bu durum Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan standart Kuznets Eğrisi hipotezi çerçevesinde ekonomik büyüme ile

gelir dağılımı eşitsizliği arasındaki doğrusal olmayan, ters-U şeklinde bir ilişki bahsedebilmek için ise α_3 ve α_4 parametrelerinin istatistiksel açıdan anlamlı ve sırasıyla pozitif ve negatif işaretlere sahip olması beklenmektedir.

G-7 ülke ekonomileri için Finansal Kuznets Eğrisi Hipotezinin geçerliliğini sınanan bu çalışmada, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülkeleri ile çalışılmıştır. Fransa ve Japonya ülkelerine ait özellikle Gini katsayılarına ait verilere ulaşılamadığından bu iki ülke analiz kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışmada kullanılan Gini katsayılarına ait verilere “Dünya Gelir Dağılımı Eşitsizliği Veri Tabanı”dan (World Income Inequality Database, WIID) ulaşılmıştır. Finansal gelişme değişkenini ifade eden özel sektöre verilen kredilerin GSYİH oranı ve kişi başı reel büyüme oranı değişkenleri ise Dünya Bankası veritabanından elde edilmiştir. Ampirik analizde kullanılan veriler yıllık olup, gözlem dönemleri verilerin ulaşılabilirliği nedeniyle ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Gözlem dönemleri, ABD için 1961-2014, Almanya için 1971-2015, İngiltere için 1961-2015, İtalya için 1967-2015, Kanada için 1965-2008 arası yılları kapsamaktadır.

Ampirik analizde ilk olarak kullanılan değişkenlerin tümleşme derecelerinin belirlenmesi amacıyla Ng-Perron (2001) birim kök sınaması kullanılmıştır. Değişkenlerin düzeylerine uygulanan birim kök sınaması sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1’de sunulan Ng-Perron birim kök sınaması sonuçlarına göre ABD, İtalya ve Kanada için $GINI$, FG , FG^2 ve Y^2 değişkenlerinin düzeyde tümleşik değişkenler olmadıkları, Y değişkeninin ise düzeyde tümleşik ($I(0)$) bir değişken olduğu anlaşılmıştır. Almanya için $GINI$, FG , FG^2 değişkenlerinin düzeyde tümleşik olmadıkları Y ve Y^2 değişkenlerinin düzeyde tümleşik ($I(0)$) değişkenler olduğu belirlenmiştir. İngiltere için ise $GINI$, FG ve Y^2 değişkenlerinin düzeyde tümleşik olmadıkları, FG^2 ve Y değişkenlerinin ise düzeyde tümleşik ($I(0)$) değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Düzeyde tümleşik olmadığı belirlenen değişkenlerin tümleşme derecelerinin belirlenmesi amacıyla söz konusu değişkenlerin ilk olarak birinci farkları alınarak değişkenlerin birinci farklarına Ng-Perron birim kök sınaması uygulanmıştır. Değişkenlerin birinci farklarına ait Ng-Perron birim kök sınaması sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlerin Düzey Değerlerine ait Ng-Perron Birim Kök Sınaması Sonuçları

ABD				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
GİNİ	-4.098*(0)	-0.848*(0)	0.207*(0)	17.040*(0)
FG	-2.327*(5)	-1.063*(5)	0.457*(5)	38.464*(5)
FG ²	-1.683*(5)	-0.861*(5)	0.511*(5)	49.333*(5)
Y	-23.974(0)	-3.462(0)	0.144(0)	3.801(0)
Y ²	-0.469*(10)	-0.475*(10)	1.011*(10)	50.367*(10)
ALMANYA				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
GİNİ	-1.645*(4)	-0.744*(4)	0.452*(4)	41.904*(4)
FG	-2.686*(1)	-0.879*(1)	0.327*(1)	25.532*(1)
FG ²	-3.490*(1)	-1.080*(1)	0.309*(1)	22.145*(1)
Y	-21.965(0)	-3.314(0)	0.151(0)	4.150(0)
Y ²	-20.717(0)	-3.208(0)	0.155(0)	4.462(0)
İNGİLTERE				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
GİNİ	-4.892*(1)	-1.498*(1)	0.306*(1)	18.266*(1)
FG	-14.417*(1)	-2.609*(1)	0.181*(1)	6.763*(1)
FG ²	-24.372(1)	-3.459(1)	0.142(1)	3.932(1)
Y	-23.625(0)	-3.435(0)	0.145(0)	1.043(0)
Y ²	-1.270*(9)	-0.773*(9)	0.608*(9)	18.541*(9)
İTALYA				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
GİNİ	-9.489*(0)	-2.136*(0)	0.225*(0)	9.779*(0)
FG	-4.288*(1)	-1.400*(1)	0.327*(1)	20.649*(1)
FG ²	-4.704*(1)	-1.471*(1)	0.313*(1)	18.960*(1)
Y	-23.809(0)	-3.419(0)	0.144(0)	4.012(0)
Y ²	-5.975*(2)	-1.714*(2)	0.287*(2)	15.233*(2)
KANADA				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
GİNİ	-3.192*(2)	-1.229*(2)	0.385*(2)	7.630*(2)
FG	-13.834*(0)	-2.565*(0)	0.185*(0)	6.958*(0)
FG ²	-12.762*(0)	-2.497*(0)	0.196*(0)	7.304*(0)
Y	-19.178(0)	-3.091(0)	0.161(0)	4.784(0)
Y ²	-0.447*(5)	-0.254*(5)	0.569*(5)	20.724*(5)

Not: Ng-Perron birim kök sınaması maksimum gecikme uzunluğu 10 olarak ve gecikme uzunluğu değiştirilmiş Akaike (MAIC) bilgi kriteri kullanılarak belirlenmiştir. Parantez içindeki değerler hesaplanan gecikme uzunluklarını göstermektedir. Birim kök sınamalarına ait kritik değerler Ng ve Perron (2001) Tablo 1'den alınmıştır. * yüzde 5 anlamlılık seviyesinde birim kökün varlığını ifade etmektedir.

Tablo 2’de yer alan Ng-Perron birim kök sınaması sonuçlarına göre, ABD, İtalya ve Kanada için $GINI$, FG , FG^2 ve Y^2 değişkenlerinin birinci dereceden tümeşik ($I(1)$) değişkenler oldukları, Almanya için $GINI$, FG , FG^2 birinci dereceden tümeşik ($I(1)$) değişkenler oldukları ve İngiltere için ise $GINI$, FG ve Y^2 değişkenlerinin birinci dereceden tümeşik ($I(1)$) değişkenler oldukları anlaşılmıştır.

Analizde kullanılan değişkenlerin tümeşme derecelerinin belirlenmesinin ardından Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliğinin sınındığı (8) no’lu model farklı derecelerden tümeşik değişkenlerin birlikte kullanılmasına imkân tanıyan Stock-Watson DOLS yöntemi ile tahmin edilmiştir. (8) no’lu modelin DOLS yöntemi ile her bir ülke için tahmin edilmesi aşamasında, bağımsız değişkenlerin geçmiş ve gelecek dönemlerine ait değerler, bu değişkenlerin tümeşme dereceleri dikkate alınarak modele dâhil edilmiştir. Başka bir ifadeyle, düzeyde tümeşik olarak belirlenen bir değişkenin geçmiş ve gelecek dönemlerine ait değerler değişkenin düzey değeri, birinci farkında tümeşik olduğu belirlenen değişkenin geçmiş ve gelecek değerleri ise birinci farkı dikkate alınarak modele dâhil edilmiştir. (8) no’lu modelin DOLS yöntemi ile tahmin edilmesinin ardından, değişkenler arasındaki eştümeşme ilişkisi ise modellerden elde edilen kalıntılara uygulanan Shin sınaması ile araştırılmıştır.

ABD, Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülkeleri için DOLS yöntemi ile tahmin edilen modeller ve bu modellerden elde edilen kalıntılara uygulanan Shin eştümeşme sınaması sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3’te sunulan DOLS tahmin sonuçlarına göre ABD için FG ve FG^2 değişkenlerinin katsayılarının yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı katsayılar olduğu görülmektedir. Buna ek olarak FG değişkeni pozitif işaretli iken FG^2 değişkeni negatif işaretlidir. Bu durum ABD için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğunu ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. ABD ekonomisinde finansal gelişme arttıkça gelir dağılımı eşitsizliğinde bir artış olmakta ancak belli bir eşik noktasından sonra finansal gelişmedeki artış sürdükçe gelir dağılımındaki eşitsizlik ise azalmaktadır. ABD ekonomisi için bu eşik değeri, tahmin edilen katsayılar üzerinden $(-0.4479/2 \times (-0.0013))$ şeklinde 172.269 olarak elde edilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin Birinci Farklarına ait Ng-Perron Birim Kök Sınaması Sonuçları

ABD				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
$\Delta\hat{G}\hat{I}\hat{N}\hat{I}$	-24.829*(0)	-2.937*(0)	0.118*(0)	2.780*(0)
ΔFG	-25.850*(0)	-3.594*(0)	0.139*(0)	3.534*(0)
ΔFG^2	-25.842*(0)	-3.593*(0)	0.139*(0)	0.952*(0)
ΔY	-	-	-	-
ΔY^2	-25.337*(0)	-3.550*(0)	0.140*(0)	3.653*(0)
ALMANYA				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
$\Delta\hat{G}\hat{I}\hat{N}\hat{I}$	-35.333*(1)	-4.203*(1)	0.119*(1)	0.694*(1)
ΔFG	-19.018*(0)	-3.082*(0)	0.162*(0)	4.804*(0)
ΔFG^2	-16.172*(0)	-2.823*(0)	0.175*(0)	1.593*(0)
ΔY	-	-	-	-
ΔY^2	-	-	-	-
İNGİLTERE				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
$\Delta\hat{G}\hat{I}\hat{N}\hat{I}$	-21.092*(0)	-3.194*(0)	0.151*(0)	1.349*(0)
ΔFG	-18.901*(0)	-3.057*(0)	0.162*(0)	1.357*(0)
ΔFG^2	-	-	-	-
ΔY	-	-	-	-
ΔY^2	-42.221*(1)	-4.594*(1)	0.109*(1)	0.582*(1)
İTALYA				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
$\Delta\hat{G}\hat{I}\hat{N}\hat{I}$	-23.475*(0)	-3.426*(0)	0.146*(0)	3.882*(0)
ΔFG	-14.324*(0)	-2.642*(0)	0.184*(0)	1.841*(0)
ΔFG^2	-14.799*(0)	-2.682*(0)	0.181*(0)	1.799*(0)
ΔY	-	-	-	-
ΔY^2	-57.888*(1)	-5.379*(1)	0.093*(1)	0.426*(1)
KANADA				
Değişkenler	MZ_a	MZ_t	MSB	MPT
$\Delta\hat{G}\hat{I}\hat{N}\hat{I}$	-20.553*(0)	-3.203*(0)	0.156*(0)	1.201*(0)
ΔFG	-20.596*(0)	-3.207*(0)	0.156*(0)	1.195*(0)
ΔFG^2	-20.395*(0)	-3.193*(0)	0.157*(0)	1.202*(0)
ΔY	-	-	-	-
ΔY^2	-48.748*(1)	-4.937*(1)	0.101*(1)	0.503*(1)

Not: Ng-Perron birim kök sınaması maksimum gecikme uzunluğu 10 olarak ve gecikme uzunluğu değiştirilmiş Akaike (MAIC) bilgi kriteri kullanılarak belirlenmiştir. Parantez içindeki değerler hesaplanan gecikme uzunluklarını göstermektedir. Δ birinci fark operatörüdür. Birim kök sınamalarına ait kritik değerler Ng ve Perron (2001) Tablo 1'den alınmıştır. *yüzde 5 anlamlılık seviyesinde birim kök hipotezinin reddedildiğini ifade etmektedir.

Tablo 3. DOLS Tahmin ve Shin Eşitümleme Sınaması Sonuçları

ABD		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	0.4479	26.4605*
FG ²	-0.0013	-14.5145*
Y	1.1293	5.2872*
Y ²	-0.2653	-1.9033
Shin Eşitümleme Sınaması		
$\eta_\mu = 0.0711^{**}$		
ALMANYA		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	-0.0009	-0.0070
FG ²	0.0010	0.8924
Y	0.1401	0.4441
Y ²	0.1884	1.7870
Shin Eşitümleme Sınaması		
$\eta_\mu = 0.1402$		
İNGİLTERE		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	0.2594	3.2182*
FG ²	-0.0007	-0.5454
Y	0.9922	1.9118
Y ²	0.8846	2.9595*
Shin Eşitümleme Sınaması		
$\eta_\mu = 0.1743$		
KANADA		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	0.3638	8.7152*
FG ²	-0.0015	-3.8889*
Y	0.1258	0.6901
Y ²	0.8103	3.0842*
Shin Eşitümleme Sınaması		
$\eta_\mu = 0.0991^{**}$		

Not: Stock-Watson DOLS yönteminde değişkenlerin geçmiş ve gelecek dönem değerlerini kapsayan uygun gecikme uzunluğu 3 olarak belirlenmiştir.

2008 yılında meydana gelen küresel krizi dikkate alacak şekilde 2008 ve öncesi dönem için “0” değerini, 2008 sonrası dönem için ise “1” değerini alan ikili değişken kullanılarak analiz tekrar yapılmış, ikili değişkenler tüm ülkeler için anlamsız olarak elde edilmiş ve tahmin sonuçlarını etkilenmemiştir.

* Yüzde 5 anlamlılık seviyesine istatistikî olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

** Yüzde 5 anlamlılık seviyesinde temel hipotez olan eşitümleme ilişkisinin varlığını ifade etmektedir. Eşitümleme sınamasına ilişkin tablo değerleri Shin (1994)’ten alınmış olup m (DOLS yöntemiyle tahmin edilen modeldeki bağımsız değişken sayısı) 4 için 0.121’dir. Sınamaya ilişkin uygun gecikme uzunluğu $T^{1/2}$ olarak belirlenmiştir.

Bu elde edilen değerden hareketle çıkarılacak sonuç, ABD ekonomisinde özel sektöre verilen kredilerin GSYİH'a oranı yüzde 172.269 seviyesinden yüksek oldukça gelir dağılımındaki eşitsizlik azalacaktır. Shin eştümleşme sınaması sonuçlarına göre, ABD için değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını ifade eden sıfır hipotez yüzde 5 anlamlılık düzeyinde reddedilememiştir. Diğer taraftan klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği incelendiğinde Y değişkenine ait katsayının yüzde 5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı ancak Y^2 değişkenine ait katsayının anlamsız olduğu görülmektedir. Buna göre ABD ekonomisinde ekonomik büyüme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişki bulunmamaktadır. Ekonomik büyüme artışının belirli bir eşik değerden sonra gelir dağılımı eşitsizliğini azaltacağı hipotezinin ABD ekonomisi için geçerli olmadığı anlaşılmaktadır.

Almanya için Tablo 3'te yer alan sonuçlar incelendiğinde FG ve FG^2 değişkenlerine ait katsayıların yüzde 5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamsız değişkenler olduğu anlaşılmaktadır. FG ve FG^2 değişkenlerine ait katsayıların istatistiksel olarak anlamsız olması nedeniyle Almanya ekonomisinde Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Shin eştümleşme sınaması sonuçlarına göre ise Almanya için değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını ifade eden sıfır hipotez yüzde 5 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Ayrıca Y ve Y^2 değişkenlerine ait katsayıların yüzde 5 anlamlılık seviyesinde anlamsız katsayılar olması nedeniyle, Almanya ekonomisi için ekonomik büyüme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde ifade edilen klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin de geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre Almanya ekonomisinde ekonomik büyüme artışının belirli bir eşik değerden sonra gelir dağılımı eşitsizliğini azaltacağı hipotezi geçerli değildir.

İngiltere için elde edilen ampirik bulgular incelendiğinde de FG ve FG^2 değişkenlerine ait katsayıların yüzde 5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamsız katsayılar olduğu anlaşılmaktadır. FG ve FG^2 değişkenlerine ait katsayıların istatistiksel olarak anlamsız olması nedeniyle İngiltere ekonomisinde Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Shin eştümleşme sınaması sonuçlarına göre ise İngiltere için değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını ifade eden sıfır hipotez yüzde 5 anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği incelendiğinde Y değişkenine ait katsayının yüzde 5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamsız, Y^2 değişkenine ait

katsayının ise anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre İngiltere ekonomisinde ekonomik büyüme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişki bulunmamaktadır. Ekonomik büyüme artışının belirli bir eşik değerden sonra gelir dağılımı eşitsizliğini azaltacağı hipotezinin İngiltere ekonomisi için geçerli olmadığı anlaşılmaktadır.

İtalya için FG ve FG^2 değişkenlerine ait katsayıların yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı katsayılar olduğu görülmektedir. Buna ek olarak FG değişkeni pozitif işaretli iken FG^2 değişkeni negatif işaretlidir. Bu durum İtalya ekonomisi için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğunu ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. İtalya ekonomisinde finansal gelişme arttıkça gelir dağılımı eşitsizliğinde bir artış olmakta ancak belli bir eşik noktasından sonra finansal gelişmedeki artış sürdükçe gelir dağılımındaki eşitsizlik ise azalmaktadır. Bu eşik değeri İtalya için tahmin edilen katsayılar üzerinden $(-0.8506/2 \times (-0.0064))$ şeklinde 66.453 olarak elde edilmiştir. Bu elde edilen değerden hareketle çıkarılacak sonuç, İtalya ekonomisinde özel sektöre verilen kredilerin GSYİH'a oranı yüzde 66.453 seviyesinden yüksek oldukça gelir dağılımındaki eşitsizlik azalacaktır. Shin eşitlenme sınaması sonuçlarına göre, İtalya için değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını ifade eden sıfır hipotez yüzde 5 anlamlılık düzeyinde reddedilememiştir. Diğer taraftan klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği incelendiğinde Y değişkenine ait katsayının yüzde 5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı ancak Y^2 değişkenine ait katsayının anlamsız olduğu görülmektedir. Buna göre İtalya ekonomisinde ekonomik büyüme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişki bulunmamaktadır. Ekonomik büyüme artışının belirli bir eşik değerden sonra gelir dağılımı eşitsizliğini azaltacağı hipotezinin İtalya ekonomisi için geçerli olmadığı görülmektedir.

Kanada için FG ve FG^2 değişkenlerine ait katsayıların yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı katsayılar olduğu görülmektedir. Buna ek olarak FG değişkeni pozitif işaretli iken FG^2 değişkeni negatif işaretlidir. Bu durum Kanada için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğunu ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Kanada ekonomisinde finansal gelişme arttıkça gelir dağılımı eşitsizliğinde bir artış olmakta ancak belli bir eşik noktasından sonra finansal gelişmedeki artış sürdükçe gelir dağılımındaki eşitsizlik ise azalmaktadır. Kanada ekonomisi için bu eşik değeri, tahmin edilen katsayılar üzerinden $(-0.3638/2 \times (-0.0015))$ şeklinde 121.267 olarak elde

edilmiştir. Bu elde edilen değerden hareketle çıkarılacak sonuç, Kanada ekonomisinde özel sektöre verilen kredilerin GSYİH'a oranı yüzde 121.267 seviyesinden yüksek oldukça gelir dağılımındaki eşitsizlik azalacaktır. Shin eştümleme sınaması sonuçlarına göre, Kanada için değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını ifade eden sıfır hipotez yüzde 5 anlamlılık düzeyinde reddedilememiştir. Diğer taraftan klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği incelendiğinde Y^2 değişkenine ait katsayının yüzde 5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı, Y değişkenine katsayının ise anlamsız olduğu görülmektedir. Kanada için ekonomik büyüme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişki bulunmamaktadır. Ekonomik büyüme artışının belirli bir eşik değerden sonra gelir dağılımı eşitsizliğini azaltacağı hipotezinin Kanada ekonomisi için geçerli olmadığı anlaşılmaktadır.

ABD, Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülkeleri için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezi geçerliliği ayrıca ARDL modeller ve değişkenler arasındaki eştümleme ilişkisi ise "Sınır Sınaması" ile de araştırılmıştır. "Sınır Sınaması" eştümleme sonuçları ve tahmin edilen uzun dönem ARDL modellerine ait sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4'te yer alan sonuçlara göre, ABD, İngiltere ve Kanada için FG ve FG^2 değişkenlerinin katsayılarının yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı katsayılar olmadığı görülmektedir. Buna göre ABD, İngiltere ve Kanada ekonomileri için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan bu ülkeler için klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği incelendiğinde Y ve Y^2 değişkenlerine ait katsayıların yüzde 5 anlamlılık seviyesinde anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle ABD, İngiltere ve Kanada ekonomilerinde klasik Kuznets Eğrisi hipotezi de geçerli değildir ve ekonomik büyüme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişki bulunmamaktadır.

Diğer taraftan Almanya ve İtalya için FG ve FG^2 değişkenlerinin katsayılarının yüzde 5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı katsayılar olduğu görülmektedir. Buna göre Almanya ve İtalya ekonomileri için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli bir hipotez olduğu ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. İtalya ekonomisinde finansal gelişme arttıkça gelir dağılımı eşitsizliğinde bir artış olmakta ancak belli bir eşik noktasından sonra finansal gelişmedeki artış sürdükçe gelir dağılımındaki eşitsizlik ise azalmaktadır. Bu eşik değeri İtalya için tahmin edilen katsayılar üzerinden

Tablo 4. Uzun Dönem ARDL Modellerine Ait Tahmin ve Sınır Sınaması Eştümleşme Sonuçları

ABD		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	0.44755	0.20670
FG ²	-0.00443	-0.13812
Y	0.38664	0.01655
Y ²	5.23097	0.09402
Sınır Sınaması Sonucu F= 0.80702**		
ALMANYA		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	0.74247	5.38954*
FG ²	-0.00460	-3.40679*
Y	0.10705	0.12086
Y ²	0.07529	0.32318
Sınır Sınaması Sonucu F = 1.07503**		
İNGİLTERE		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	0.53560	0.95556
FG ²	-0.00209	-0.61529
Y	13.93562	0.70605
Y ²	-1.56845	-0.43210
Sınır Sınaması Sonucu F= 1.03513**		
İTALYA		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	0.84113	11.33318*
FG ²	-0.00526	-5.52451*
Y	0.87105	1.91995
Y ²	0.07552	1.06860
Sınır Sınaması Sonucu F = 2.55309**		
KANADA		
Değişkenler	Katsayılar	t-İstatistikleri
FG	0.83002	0.97585
FG ²	-0.00392	-0.74320
Y	14.39677	0.48595
Y ²	-4.27114	-0.43425
Sınır Sınaması Sonucu F= 0.04933**		

Not: 2008 yılında meydana gelen küresel krizi dikkate alacak şekilde 2008 ve öncesi dönem için “0” değerini, 2008 sonrası dönem için ise “1” değerini alan ikili değişken kullanılarak analiz tekrar yapılmış, ikili değişkenler tüm ülkeler için anlamsız olarak elde edilmiş ve tahmin sonuçlarını etkilenmemiştir.

* Yüzde 5 anlamlılık seviyesine istatistikî olarak anlamlılığı ifade etmektedir. ** yüzde 5 anlamlılık seviyesinde temel hipotez olan eştümleşme ilişkisinin olmadığı hipotezinin reddedilemediğini göstermektedir.

$(-0.8411/2 \times (-0.0053))$ şeklinde 79.349 olarak elde edilmiştir. Bu elde edilen değerden hareketle çıkarılacak sonuç, İtalya ekonomisinde özel sektöre verilen kredilerin GSYİH'a oranı yüzde 79.349 seviyesinden yüksek oldukça gelir dağılımındaki eşitsizlik azalacaktır. Almanya ekonomisinde de finansal gelişme arttıkça gelir dağılımı eşitsizliğinde bir artış olmakta ancak belli bir eşik noktasından sonra finansal gelişmedeki artış sürdükçe gelir dağılımındaki eşitsizlik ise azalmaktadır. Bu eşik değeri Almanya için tahmin edilen katsayılar üzerinden $(-0.74247/2 \times (-0.0046))$ şeklinde 161.406 olarak elde edilmiştir. Bu elde edilen değerden hareketle çıkarılacak sonuç, Almanya ekonomisinde özel sektöre verilen kredilerin GSYİH'a oranı yüzde 161.406 seviyesinden yüksek oldukça gelir dağılımındaki eşitsizlik azalacaktır. Almanya ve İtalya için klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerliliği incelendiğinde Y ve Y^2 değişkenlerine ait katsayıların yüzde 5 anlamlılık seviyesinde anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle Almanya ve İtalya ekonomilerinde klasik Kuznets Eğrisi hipotezi geçerli değildir ve ekonomik büyüme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişki bulunmamaktadır.

Sınır sınaması sonuçları incelendiğinde ise tüm ülkeler için değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin olmadığını ifade eden sıfır hipotezi yüzde 5 anlamlılık düzeyinde reddedilememiştir. Buna göre ABD, Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülkeleri için değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığına rastlanmamıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada gelişmiş ülke ekonomileri olan G-7 ülke ekonomilerinde Finansal Kuznets Eğrisi hipotezi çerçevesinde Greenwood ve Jovanovic (1990) tarafından ortaya konulan, finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde ortaya konulan ilişkinin geçerliliği sınanmaktadır. G-7 ülkelerinden Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülkelerine ait yıllık veri setleri kullanılarak Finansal Kuznets Eğrisi Hipotezinin sınanması aşamasında kullanılan model yapısı Stock ve Watson (1993) tarafından geliştirilen DOLS yöntemi ile tahmin edilmiştir. Ayrıca değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki Shin (1994) tarafından ortaya konulan eştümleşme sınaması ile belirlenmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgulardan hareketle ABD, İtalya ve Kanada ülke ekonomilerinde Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğu ve finansal

gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. ABD, İtalya ve Kanada ülkelerinde finansal gelişmede yaşanacak artışların gelir dağılımı eşitsizliğini azaltacağı görülmektedir. Analiz kapsamında finansal gelişmenin göstergesi olarak ifade edilen özel sektöre verilerin kredilerin GSYİH'a oranı ABD için yüzde 172, İtalya için yüzde 66 ve Kanada için yüzde 121 seviyelerinin üzerinde gerçekleştiği takdirde, bu ülke ekonomilerinde gelir dağılımı eşitsizliği azalacaktır. Diğer taraftan Almanya ve İngiltere ekonomileri için ise Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı ve finansal gelişmenin gelir dağılımı eşitsizliği üzerinde herhangi bir azaltıcı etkisi bulunmadığı belirlenmiştir.

Çalışmanın kapsamı içerisinde ayrıca ele alınan klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin ABD, Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülke ekonomileri için geçerli bir hipotez olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre adı geçen G-7 ülkelerinde ekonomik büyümenin gelir dağılımı eşitsizliğini azaltıcı yönde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

ABD, Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülkeleri için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezi geçerliliği ayrıca ARDL modeller ve değişkenler arasındaki eştümleşme ilişkisi ise "Sınır Sınaması" ile araştırılmıştır. ARDL modellerinden elde edilen sonuçlara göre ABD, İngiltere ve Kanada ekonomileri için Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olmadığı ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Almanya ve İtalya ülke ekonomilerinde ise Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğu ve finansal gelişme ile gelir dağılımı eşitsizliği arasında ters-U şeklinde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Finansal gelişmenin göstergesi olarak ifade edilen özel sektöre verilerin kredilerin GSYİH'a oranı Almanya için yüzde 161, İtalya için ise yüzde 79 seviyelerinin üzerinde gerçekleştiği takdirde, bu ülke ekonomilerinde gelir dağılımı eşitsizliği azalacaktır. Diğer taraftan Klasik Kuznets Eğrisi hipotezinin ABD, Almanya, İngiltere, İtalya ve Kanada ülke ekonomileri için geçerli bir hipotez olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre adı geçen G-7 ülkelerinde ekonomik büyümenin gelir dağılımı eşitsizliğini azaltıcı yönde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulguların iktisadi politikaların belirlenmesine yardımcı olması açısından önemli bulgular olduğu düşünülmektedir. Özellikle Finansal Kuznets Eğrisi hipotezinin geçerli olduğu ekonomiler olan ABD, Almanya, İtalya ve Kanada ekonomilerinde gelir dağılımı eşitsizliğinin azaltılması yönünde bir politika izlenecekse, bu ülkelerde ekonomik büyümeden ziyade önceliğin finansal gelişmenin artırılmasının daha rasyonel bir politika olacağı anlaşılmaktadır.

Kaynakça

Baiardia, Donatella ve Claudio Morana (2016), “The Financial Kuznets Curve: Evidence for the Euro Area”, *Journal of Empirical Finance*, Cilt 39, 265–269.

Batuo, Michael Enowbi; Guidi, Francesco ve Kupukile Mlambo (2012), *Financial Development and Income Inequality: Evidence from African Countries*, African Development Bank.

Esteve, Vicente ve Jose L. Martinez-Zahonero (2007), “Testing the Long-Run Relationship between Health Expenditures and GDP in the Presence of Structural Change: the Case of Spain”, *Applied Economic Letters*, Cilt 14, 271–276.

Greenwood, Jeremy ve Boyan Jovanovich (1990), “Financial Development, Growth and the Distribution of Income”, *Journal of Political Economy*, Cilt 98, 1076–1107.

Jauch, Sebastian ve Sebastian Watzka (2016), “Financial Development and Income Inequality: A Panel Data Approach”, *Empirical Economics*, Cilt 51, 291–314.

Kim, Dong-Hyeon ve Shu-Chin Lin (2011), “Nonlinearity in the Financial Development and Income Inequality Nexus”, *Journal of Comparative Economics*, Cilt 39, 310–325.

Kuznets, Simon (1955), “Economic Growth and Income Inequality”, *The American Economic Review*, Cilt 45, 1–28.

Narayan, Paresh Kumar; Seema Narayan (2004), “Estimating Income and Price Elasticities of Imports for Fiji in a Cointegration Framework”, *Economic Modeling*, Cilt 22, 423–438.

Ng, Serena ve Pierre Perron (2001), “Lag Length Selection and the Construction of Unit Root Tests with Good Size and Power”, *Econometrica*, Cilt 69, 1529–1554.

Nikoloski, Zlatko (2013), “Financial Sector Development and Inequality: Is there any Financial Kuznets Curve?”, *Journal of International Development*, Cilt 25, 897–911.

Pesaran M. Hashem; Yongcheol, Shin, ve Richard J. Smith (2001), “Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships”, *Journal of Applied Econometrics*, Cilt 16, 289–326.

Rehman, Hafeez Ur; Khan, Sajawal ve Ahmed Imtiaz (2008), “Income Distribution, Growth and Financial Development: A Cross Countries Analysis”, *Pakistan Economic and Social Review*, Cilt 46, 1–16.

Sevüktekin, Mustafa ve Mehmet Nargeleçekenler (2007), *Ekonomik Zaman Serileri Analizi*, Ankara, Nobel Yayın.

Shahbaz, Muhammad ve Faridul Islam (2011), “Financial Development and Income Inequality in Pakistan: An Application of ARDL Approach”, *Journal of Economic Development*, Cilt 36, 35–58.

Shahbaz, Muhammad; Loganathan, Nanthakumar Tiwari, Aviral Kumar ve Reza Sherafatian-Jahromi (2015), “Financial Development and Income Inequality: Is There Any Financial Kuznets Curve in Iran?”, *Social Indicators Research*, Cilt 124, 357–382.

Shin, Yongcheol (1994), “A Residual-Based Test of the Null of Cointegration Against the Alternative of no Cointegration”, *Econometric Theory*, Cilt 10, 91–115.

Stock, James H. ve Mark W. Watson (1993), “A Simple Estimator of Cointegration Vectors in Higher Order Integrated Systems”, *Econometrica*, Cilt 61, 783–820.

Tan, Hui-Boon ve Siong-Hook Law (2012), “Nonlinear Dynamics of the Finance-Inequality Nexus in Developing Countries”, *Journal of Economic Inequality*, Cilt 9, 1–13.

Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları

Legal Positions for Home-based Working Women in Turkey

Seda TOPGÜL*
Fatih AKPINAR**

ÖZ

Ev eksenli çalışma, aile içi çalışma şeklinde özellikle kadın çalışanlar arasında oldukça yaygın bir istihdam şeklidir. Ancak belirtilen çalışma şeklinde ev eksenli çalışanların bağımsız mı çalıştığı yoksa bir işveren için mi bağımlı çalıştıkları önem taşımaktadır. Belirtilen çalışma şekillerinde ev eksenli çalışan kadınların hukuki durumlarının ne olduğunun ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışmamızda, ev eksenli çalışan kadınların mevzuatlar dahilindeki hukuki hakları değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki değerlendirmelerden oluşmaktadır. Bir işveren hesabına ev eksenli çalışan kadın işçilerin İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında oldukları, bu çerçevede Kanunlardan yararlanma haklarının bulunduğu açıktır. Ancak, özellikle işyerinin ev olması ve aldıkları işleri aracilar vasıtasıyla almalarından dolayı çalışmalarını kayıt dışı olmaktadır. İşverenlerin evlere verdikleri işlerde çalışanları Kuruma bildirmemeleri iş ilişkisini görünmez kılmaktadır. Diğer yandan bağımsız olarak ev eksenli çalışan kadınlar için hiçbir Kanun ve sosyal korumadan yararlanmak söz konusu değildir. Ülkemizde yaygın bir şekilde yapılan ev eksenli çalışmalarda, çalışanların korunması için ayrı ve özel düzenlemeler yapılması gerektiği açıktır. Ev eksenli çalışmadaki temel sorun, kayıt dışılık olarak ifade edilebilir. Görünmez olan çalışmaların görünürlüklerinin sağlanması gerekmekte ve sosyal devletin bir gereği olarak, sosyal korumanın ev eksenli çalışanları kapsamaması gerekmektedir.

Anahtar Sözcükler: Kadın, ev eksenli, İş Kanunu, sosyal güvenlik, Borçlar Kanunu

ABSTRACT

Home-based working is a very common type of employment in the domestic working sector particularly among women. However, for this type of working, it is crucial whether those working house-oriented are working independently or under an employer. This paper aims to reveal the legal conditions of the home-based working women in either type of working. The study has evaluated the legal rights stated under Labor Law, Social Security and General Health Insurance Law, Turkish Code of Obligations, and Occupational Health and Safety Law with regards to the legal perspective of home-based working. Consequently, it is clear that women working home-based for account of an employer are subject to Labor Law, Turkish Code of Obligations, Social Security and General Health Insurance, therefore they have the right to utilize such laws. However, because the workplace is a house and they accept the jobs through the intermediaries, they are considered to work informally. The fact that employers do not inform the authorized bodies of the workers for the works in houses causes this work relationship to be invisible. On the other hand, for the women working home-based independently, there is no way of benefiting any law or social security. In home-based works which are very common in our country, individual and special regulations are certainly required to secure the workers. The basic problem of the home-based working is informal employment. Hence, these invisible works must be determined and relevant social security must cover the home-based workers as a requirement of being a social state.

Keywords: Women, home-based working, labor law, general health insurance, turkish code of obligations

Önerilen atıf şekli: Topgül, S. & Akpınar, F. (2017). Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 157-180.

* Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, seda.topgul@gop.edu.tr
** Arş. Gör., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, fatih.akpinar@gop.edu.tr

GİRİŞ

Ev eksenli çalışanların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Ev eksenli çalışmada, erkekler genellikle işveren ya da aracı durumundadırlar. Kadınlar ev eksenli çalışma ile hane gelirine katkı sağlamaya çalışmaktadırlar. Diğer yandan ise, yeterli sosyal güvenceden mahrum kalmaktadırlar. Ev eksenli çalışma, eve iş verme şeklindeki esnek çalışma biçimlerinden biri olarak, kadınların yer aldığı bir çalışma biçimidir. Erdut ev eksenli çalışmayı, “bağımsız çalışma ve ücretli çalışmanın kesiştiği bir noktadır” şeklinde tanımlamaktadır (Erdut, 2005: 35; Topgül, 2012: 303). Ev eksenli çalışma kendi içinde, kendileri için üretim yapan bağımsız çalışanlar ile başkalarına bağımlı olarak ücret karşılığında üretim yapan çalışanları kapsamaktadır (Çarhoğlu, 2011: 6). İşçinin başkasına ait işyerinde, kendi evinde bir işveren ya da aracı için mal ve hizmet üretilmesi olan ücret karşılığı bağımlı ev eksenli çalışma (Özdemir, 1997: 129) yönü ele alınacaktır.

ILO ev eksenli çalışma ile ilgili olarak 1996'da 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'ni ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. 177 sayılı Sözleşmeye göre,

Evde çalışma, işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi ya da kendi seçtiği diğer tesislerde, ücret karşılığı, donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün ya da hizmet ile sonuçlanan uygulamalar ev eksenli çalışma, bu çalışmayı gerçekleştirenlerde ev eksenli çalışanlar olarak tanımlanır (Metin, 2011: 98).

Çalışanların ev eksenli çalışan olarak sayılabilmesi için, bağımlılığın olması gerekir (Alp ve Sönmez, 2011: 17). Dolayısıyla bağımsız ev eksenli çalışma, ILO tarafından ev eksenli çalışma tanımı içerisinde değerlendirilmemektedir (Çarhoğlu, 2011: 6). Avrupa Konseyi 1998 yılında Evde Çalışanların Korunması Raporu'nda, ev eksenli çalışanları, sabit bir yerde, işverene bağlı durumda fakat işverenin denetimi (kontrolü) altında olmayan bedensel veya düşünsel iş yapan kişi olarak tanımlamıştır. Çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işin bağlı olacağı koşullarla ilgili olarak uyulması istenen (Çarhoğlu, 2011: 6) kurallara uyma zorunluluğunun bulunduğu ve bağlılık unsurunun olması gerektiğini de vurgulamıştır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 25).

Ev eksenli çalışmanın hukuki boyutlarına ve çalışan kadınlara yönelik çok sayıda çalışma literatürde yer almaktadır. Ev eksenli çalışma kadına özgü bir çalışma türü olarak tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yaygınlaşan bir çalışma türüdür. Ev eksenli çalışanlardan özellikle bağımlı çalışanlar, çalışanlar

içerisindeki büyük bir grubu oluşturmaktadır. Kendi hesabına çalışma, taşeron ya da aracıya çalışma ya da sipariş ile çalışma gibi farklı türleri barındırmaktadır. İster siparişle, ister taşeron ya da aracı ile isterse de kendi hesabına çalışma olarak adlandırılınsın, çalışma türlerindeki hukuki durumlar farklılık göstermektedir. Bu çalışmada da ev eksenli çalışmanın ya da ev eksenli çalışanların hukuki durumlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Ev eksenli çalışan kadınların temel sorunu hukuki korumanın yetersizliğidir. Araştırmada bu temel problem çerçevesinde gündemde olan bu konuya dikkat çekmek ve ilgili literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

I- EV EKSENLİ ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

Evde çalışma biçimleri genel hatları ile "geleneksel ev eksenli çalışma" ile yeni teknolojilerin kullanımı ile ortaya çıkan "evde tele çalışma" dan oluşur (Çarhoğlu, 2011: 8; Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 26).

Geleneksel ev eksenli çalışma, emek yoğun sektörlerden olan giyim ve tekstil endüstrisinde yaygındır. Pek çok işlem için gerekli olan araçlar en alt düzeydedir. Örneğin, bir giysi çeşitli faaliyetlere göre bölünerek evde parça başına iş olarak verilebilir. Diğer yandan ev eksenli çalışma bazı ülkelerde imalat sektöründe de yaygındır. Diğer bir örnek olarak ise, ayıklama, sınıflandırma, paketlenme, temizleme, etiketleme gibi emek yoğun işler ev eksenli çalışmalar için verilen işlerdir. Gelişmiş ülkelerde ise, hizmet sektöründe ev eksenli çalışmada artış gözlenmektedir. Özellikle bilgisayar teknolojisi alanında ev eksenli sektörün önemli bir kullanım alanı vardır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 26).

Elektronik evde çalışma olarak adlandırılan evde tele çalışma, iletişim ve bilgi teknolojileri ile evde gerçekleştirilen büro teknolojilerinin yaygın kullanıldığı işlerdir. Tele çalışma, "Uzaktan iletişim", "Uzak/ayrı çalışma", "Mesafe çalışması", "uzaktan çalışma" olarak da adlandırılmaktadır. “Tele çalışma, merkez büro veya üretim olanaklarından uzaktaki bir yerde yapılan ve dolayısıyla çalışanları oradaki meslektaşlarıyla kişisel iletişim kurmaktan alıkoyan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanaklarıyla kolaylaştırdığı çalışma biçimi” olarak tanımlanır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 27).Tele çalışmadaki temel nokta, merkez büro ya da üretimin yapıldığı yerden uzakta bir yerde çalışmak ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları ile kolaylaştırmasıdır. Süzek’e göre (2014: 270), işin işyerinde görülmemesi nedeniyle tele çalışma ev eksenli çalışmaya benzemekle birlikte, tele çalışmayı evinde yapan çalışan ile işveren arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunması

yönünden birbirinden ayrıldığı ifade edilmiştir. Ancak işverenin iş organizasyonunda yer alan çalışanın iş akdinin varlığı ile işçi niteliğinin kabulünün gerektiğini vurgulamıştır. Tele çalışmada, bilgi teknolojileri kullanılarak yapılan yüksek nitelikler gerektiren işler söz konusu iken ev eksenli çalışmada düşük nitelikli işlerin yapılması söz konusudur. Tele çalışmanın en önemli özelliği, evde yapılıyor olmakla birlikte, iletişim teknolojileri aracılığıyla da, işyeri ile sürekli bağlantı içerisinde olmayı sağlamasıdır (Kandemir, 2014: 146).

II- EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN HUKUKSAL DURUMLARI

Ev eksenli çalışanların hukuksal statülerine bakıldığında, ILO'nun 177 sayılı sözleşmesinin 3. maddesinde Sözleşmeyi kabul eden üye ülkelerin ev eksenli çalışanların çalışma koşullarını düzenleyecek sosyal politikaların uygulanması ve gerek işçi, işveren kuruluşları gerekse ev eksenli çalışanları örgütleyen kuruluşlarla işbirliği içinde olunması gerektiği belirtilmektedir. Sözleşmenin 4. maddesi, ev eksenli çalışanlar ve işçiler arasında eşitliğin mümkün olduğunca sağlanmasını ifade etmektedir. Bu eşitlik alanları;

- Ev eksenli çalışanların örgütlenmeleri ya da var olan örgütlere üye olup, faaliyetlerine katılabilmeyi,
- Çalışma ilişkisinde mesleki ayrımcılığa karşı korunmayı,
- İş güvenliğini,
- Ücreti,
- Sosyal güvenliklerin yasa ile korunmasını,
- Eğitimlerinin sağlanmasını,
- Asgari çalışma yaşının düzenlenmesini,
- Analığın korunmasını kapsar (Metin, 2011: 105).

Ev eksenli çalışma konusunda birçok ülke farklı düzenlemelere gitmiştir. Bazıları özel yasal düzenlemeler sağlarken, bazı ülkeler ise İş Kanunları içerisinde bir bölümü ile ev eksenli çalışanları düzenlemiştir. Kimi ülkelerde normal çalışan işçiler ile ev eksenli çalışanları aynı statüde değerlendirmiştir. Ülkelere göre çalışanların hukuki durumu da farklılık göstermektedir. Diğer yandan ise ev eksenli çalışanların İş Kanunu kapsamına alınmadığı ülkelerde, çalışanların hukuki statüleri belirsizliğini korumaktadır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 31).

A- 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre

Ev eksenli çalışmada, çalışma durumu kişinin kendi evinde olabileceği gibi bir başkasının evinde de olabilir (Karadeniz, 2011: 105). İş Kanunu’na göre aile içi çalışma şeklinde işçi ve işveren ilişkisi meydana gelmez. Çalışanlar İş Kanunu madde 4/d’ye göre; “bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde” İş Kanunu’nun uygulanmayacağı belirtilmektedir (Okur, 2004: 3) Dolayısıyla sözü edilen kadın çalışanlar İş Kanunu’ndaki işçilik hakkından yararlanamamaktadır. Ev eksenli çalışan kadın herhangi bir girişimci sıfatına sahip olmamakla birlikte, kendi iş kuramıyor ya da işçi olarak çalışıyorsa (Özdemir, 1997: 150) işçi sayılmalıdır (Topgül, 2012: 303). Bunun yanı sıra, 5510 sayılı Kanun’un kadını belli koşullarda sigortalı saymaması yeterli sosyal güvenceden de yoksun bırakılmasına neden olmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu’nda evde yapılan el sanatlarına ilişkin olarak hısımlığın derecesi belirtilmemiş, 4587 sayılı İş Kanunu’nda hısımlığın derecesine yer verilmiştir. Buna göre “Bir ailenin üyeleri ve 3’üncü dereceye kadar hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde yapılan ve el sanatından sayılan işler” İş Kanunu’nun uygulama alanı dışındadır (İş K. m.4/1 bent d). Ancak söz konusu işler dışarıdan işçi alınmak suretiyle yapılıyorsa ya da aile üyeleri arasında fakat aynı çatı altında yürütülüyorsa bu istisna hükmün dışında kalır. Buradaki “başka biri” söz konusu hükmün genel anlatımına göre, aile üyeleri ile üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımlar dışında kalan kişilerden biri olabilir. “dışarıdan” olması sözcüğü ile anlatılmak istenen de aynı çatı altında yaşamama değil, aileye olan yakınlık bağıdır (Demircioğlu ve Centel, 2010: 69; Topgül, 2012: 303). Ayrıca maddede yer alan "el sanatları işleri" ile halı dokumacılığı gibi evlerde yapılan el sanatları göz önünde tutularak bu istisna hükmü getirilmiştir (Çelik, 2008: 70). İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaması için üç koşulun bir araya gelmiş olması gerekmektedir (Mollamahmutoğlu, 2014: 310-311):

- İş evde yapılmalıdır.

Eğer el sanatı işi ev olarak nitelendirilmeyen, insanların içinde oturdukları ve özel yaşamını geçirdikleri mesken olarak ifade edilen bir mekân değil ise bu koşul gerçekleşmiş sayılmaz.

- İş, bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (Üçüncü derece dâhil) hısımları arasında yapılmalıdır.

Eğer dışarıdan başkalarının katılmaması ile evde yapılan bir el işi olsa bile İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Aile üyeleri tabiriyle karı, koca, çocuklar ve evlatlıkla sınırlı tutulması, ancak aynı evde yaşamaları nedeniyle hısımlık bağı bulunmayan kişilerinde bu değerlendirmeye katılması gerektiği belirtilmiştir. Hısımlık bağı bulunmakla birlikte aynı evde oturmayan, ev dışından işe katılan üçüncü derece hısımlar dışarıdan katılan başka biri olarak nitelendirilemezler. Yine eklemek gerekir ki hısımlık ifadesine kayın hısımlığını dâhil etmeden yalnızca kan hısımlığını anlamak gerekir (Aktiğit, 2014: 97). Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal'a (2014: 311) göre imam nikâhlı eşin dışarıdan başka birisi olarak değil aile üyesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Ev eksenli çalışanlar aynı ailenin üyeleri ve hısımları olabilir. Ancak işveren olarak bir yabancı söz konusu ise, yapılan çalışma bu kapsam dışındadır. Bu kapsam dâhilinde işvereninde aile üyesi ya da üçüncü derece dahi hısımlardan olmalıdır. Üçüncü derecenin dışında üretime katılan uzak akrabalar işçi olarak değerlendirilirken, aile reisi olanlar işveren konumunda sayılır ve İş Kanunu uygulama alanına dâhil olurlar.

- İş bir el sanatı olmalıdır.

Kanun ev ile el sanatı ilişkisini kurarak bu anlamda çalışanları kapsam dışında bırakmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, "İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşyeri işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." İş kanununa göre işçi sayılanlar 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde göre de sigortalı sayılmaktadır. Süzek'e göre (2014: 266), evde çalışanlar da işveren tarafından belirli bir mal ve hizmet üretimi için birlikte örgütlenmiş durumda ise, iş organizasyonu ölçütü söz konusudur. Bu kişiler herhangi bir bağımlılık ilişkisi aranmaksızın işçi sayılırlar. Yargıtay'da bu görüşü benimsemiş durumdadır. 21. Hukuk Dairesinin kararına göre de, "*hazır giyim işinin zorunlu olarak satılan parçalarının düzeltim işinde çalışan kişinin, bu işi evine giderek yapması karşılığında parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini değiştirmez*"¹ Öğretide evde çalışma²; "*işverenin doğrudan bir denetiminin ya*

¹ 21.HD.,08.06.2000, 4584/4611, Süzek, 2014:267. Nitekim, İş Kanunu'nun 24/II f bendi kapsamında ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanması gerekmektedir. Eğer asgari ücret altında oluşan fark işveren tarafından karşılanmazsa, işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması nedeniyle işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Eksik ücretin dışında iş şartlarının uygulanmaması da, genel tatiller, izinler ya da fazla çalışma taahhütlerine

da yönetiminin söz konusu olmadığına vurgu yapılarak, bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerdeki genellikle kendi evinde, işçilerin bir anlaşmaya dayanarak bir malın üretilmesi ya da hizmetin sunulması” olarak tanımlanmaktadır (Süzek, 2001: 29). Evde çalışan ise, “bir veya birden ziyade işveren için kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veyahut aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığı mal veya hizmet üreten kişidir”. Evde yapılan çalışmalarda, çalışma parça başına yapılmakta ve parça başına ücret ödenmektedir (Uşan, 2003: 61; Kandemir, 2014: 147).

Evde çalışmalarda işveren kişi bizzat kendi olabileceği gibi, işi veren kişi aracı da olabilir. Bazı işverenler ev eksenli çalışanlara kendileri iş vermek yerine “ekip başı” denilen aracılara da kullanabilmektedir. Bu durumda evde çalışanlar ekip başı ile muhatap olmakta ve işleri onun vasıtası ile işleri alıp ürünlerin teslimini yine onun aracılığıyla gerçekleştirmektedir (Centel, 1994: 243). Aracılar işverenden ya da işverenlerden aldıkları siparişleri evde çalışana ya da çalışanlara yaptırarak görevlerini yerine getirerek kazanç elde eden kişiler olarak tanımlanmaktadır. Ancak, ev eksenli çalışmada aracılardan devreye girmesi farklı sorunları da beraberinde getirmektedir. Evde çalışan ile doğrudan bağlantı kuran bu kişiler yüzünden, gerçek işverenin kim olduğunun bilinmemesi, evde çalışanlar için sıkıntı olmaktadır. Aracıların hukuksal statülerinin ne olduğu sorunu aracı kullanılmasındaki temel sorundur. Aracı, bir işçi mi, ev eksenli çalışana karşı yükümlülüğü olan bir işveren mi yoksa bağımsız çalışan biri olarak mı değerlendirilecektir. Bazı ülkelerde, aracılardan kanuna karşı hile oluşturdukları gerekçesiyle, aracılardan vasıtasıyla çalışma yasaklamakta, bazı ülkelerde ise bu konuya ilişkin bir düzenleme getirmemiştir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 34-35; Kandemir, 2014: 147). Türkiye’de ise aracılardan için herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Centel (1994: 243) ekip başı olan bu aracılardan ne alt işveren ne de takım kılavuzu olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı görüşündedir. Sözü edilen kişiler ya işverenden parça başına ücret alırlar ya da işin karşılığında yaptıkları anlaşma gereğince belli bir oranda ücret alırlar. İşverenin işçisi olarak kabul edilmesi

uyulmaması da işçiye derhal fesih hakkı vermektedir (Uşan, 2000: 91; Güven ve Aydın, 2013: 243).

² 29.11.2010 tarihli, Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı’nın İş Kanunu’nun 14. maddesinde değişiklik yapmayı öngören 61. maddesinde, evden çalışma tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, “İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini sunduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir” şeklinde bir tanımlamaya yer verilmiştir (Kandemir, 2014: 146).

gerektiği belirtilmiştir. Civan ise (2010: 531), işveren adına hareket eden araçların İş Kanunu'na göre (m.2) işveren vekili olarak kabul edilmesinin yerinde olacağına ilişkin görüşe sahiptir. İşveren vekili olarak kabul edilen araçlar İş Kanunu hükümlerinden yararlanacaklardır (Kandemir, 2014: 148).

İş akdi ile çalışanlara İş Kanunu uygulanacağına göre, bağımlı çalışma ilişkisi içerisinde ev eksenli çalışanlar İş Kanunu'ndan yararlanırlar. Bağımlılık unsuru olmadığı takdirde İş Kanunu mevzuatının dışında kalır. Dolayısıyla çalışan ve çalıştıranlar arasındaki ilişki kural olarak iş akdine dayandığına göre bu kişiler işçi sayıldıklarından 4. maddedeki istisnalar dışında ev eksenli çalışanlara Kanun uygulanır. Evde çalışanlara ilişkin olarak Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş maddeler olması İş Kanunu'ndaki haklarından yararlanmalarına engel oluşturmaz. İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin birlikte uygulanması esas olandır. Çalışanlar hem İş Kanunu hükümlerinden yararlanırlar, hem de İş Kanunu'nda boşluk bulunan hükümlerde Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesi, burada hüküm bulunmayan durumlarda ise genel hizmet sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlar (Süzek, 2014: 267).

B- 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre

Konut içinde yapılan işlerde çalışanlar belirli koşullar durumunda sigortalı sayılmamışlardır. Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil olmak üzere hısımlar olmaları durumunda, aralarına dışarıdan kimse katılmaksızın yaşadıkları konut içerisinde yapılan işlerde çalışanlar sigortalı sayılmamaktadırlar (SSGSSK m. 6 bent b). Kanun hükmünden anlaşılacağı gibi çalışanlar hısımlık koşulunu sağlıyorsa ancak aynı konutta birlikte yaşamıyorlarsa sigortalı sayılmaları için bir engel yoktur. Aynı şekilde aynı konutta birlikte yaşıyorlar ama hısımlık değilse sigortalı sayılmaları için bir engel bulunmamaktadır. Diğer bir noktada bu çalışanların arasında dışarıdan herhangi bir kimsenin katılmaması da gerekmektedir. Hısımlar kapsamına girmeyen herkes "başka kimse" durumundadır. Yargıtay³'a göre, işverenin konut dışındaki işyerinde çalışan çocukları sigortalı sayılırlar diyerek başka konutta ve ayrı yaşayan çocukları da "başka kimse" durumundadır. Buradaki konut kavramı ise, ev daire gibi mesken olarak kullanılan yeri ifade etmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 140).

SSGSSK' da aynı konutta birlikte yaşayan ve aralarına üçüncü derece hısımlar dâhil dışarıdan başka biri alınmayan şekilde konut içinde yapılan işlerde

³ Yarg. 10. HD., 21.6.1983, 3237/3370; 08.10.1985, 4994/5176.

çalışanlar sigortalı sayılmayanlar dâhilindedir. Ancak madde işlerin niteliğinden bahsetmemiştir. Bu konuda Tuncay ve Ekmekçi (2016: 269) yapılan işlerden İş Kanunu 4. maddesi d bendinde söz edilen el sanatlarının yapıldığı işlerin anlaşılması gerektiğini belirtmişlerdir. El sanatları işleri olarak sepetçilik, süs eşyaları imalatı dokumacılık gibi sanatların anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Diğer bir görüş ise, SSGSSK' da bahsedilmediğine göre el sanatı niteliği taşımayan işlerinde bu kapsamda değerlendirilmiştir. Ancak Güzel, Okur, Canıklıoğlu'na göre (2016: 140) birinci görüş taraflarının benimsediği ölçüt daha isabetlidir. Yani Kanun'da sadece el sanatları niteliği taşıyan işlerin değerlendirilmesi daha doğrudur.

SSGSSK'ya eklenen 5763 sayılı Yasa ile geçici 16. maddeye göre, ev eksenli çalışanlar esnaf muafiyetinden de yararlanabilirler. Esnaf Muaflığı 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda 9. madde birinci fıkra 6 numaralı bendinde tanımlanmıştır. Buna göre, diğer yandan ev eksenli yapılan üretimde dışarıdan işçi almadan, evlerde kullanılan mutfak robotu, dikiş, nakış, ütü gibi aletleri kullanarak yapılan halı, kilim, dokuma, turistik eşya, pul, payet, boncuk, tığ işi, tarhana, erişte, mantı gibi ürünler yaparak işyeri açmaksızın satanlar, sağladıkları kazançlarında gelir vergisine tabi değildirler. Ayrıca, kermes, panayır ya da kamu kurum ve kuruluşlarınca kendilerine geçici olarak tahsis edilen yerlerde ürünlerini satmaları muafiyetten faydalanmalarını engellemektedir.

Bağımlı olarak ev eksenli çalışanlar ise, işçi statüsünde yer almaktadır. Ev eksenli çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişki Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na göre hizmet akdi ile kurulduğu için, ev eksenli çalışanlar iş sözleşmesi ile bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılabileceklerinden 5510 sayılı Kanuna göre, 4/a niteliğinde sigortalı olarak değerlendirileceklerdir. Kaldı ki ev eksenli bağımlı çalışanlar 5510 sayılı Kanun'da sigortalı olmayacaklar arasında sayılmamıştır. Eksik kalan günlerini kendilerinin tamamlamaları halinde ise, genel sağlık sigortası açısından da 5510 sayılı Kanun'un 4/a statüsünde yer alabilirler (Keskin, 2012: 19).

Ev eksenli çalışanların temel sorunlarından biri olan kayıt dışı çalışma, yeterli sosyal güvencenin sağlanmasında engel olmaktadır. Ev eksenli ve bir işverene bağlı olarak 5510 sayılı Kanun kapsamında çalışanın denetimden oldukça uzak kalışı nedeniyle bu tür çalışmayı kayıt dışılığa en açık çalışma türü olarak nitelendirebilir. Burada sigortalılık haklarından yararlanması açısından 5510 sayılı Kanun hizmet tespiti imkânı getirmiştir. Literatürde 5510 sayılı Kanun hizmet tespitine ilişkin getirdiği imkânlar; denetim yoluyla tespit (fiilen ve

kayden), kamu kuruluşlarınca düzenlenen belge/alınan bilgilere dayalı tespit ve dava yoluyla tespit şeklinde üçlü sınıflandırmaya tabi tutularak ele alınmaktadır (Bulut, 2011; Çolak ve Öztürk, 2006). Bunlarda ilk iki tespit yönteminin yasal dayanağını 5510 sayılı Kanun'un 86/7 fıkrası oluşturmaktadır fakat belirtilen sebeplerle ev eksenli çalışanların hizmet tespitinin denetimle yahut kayden tespiti oldukça zordur. Çalışanın başvuracağı dava yoluyla tespit yöntemi ise yine aynı maddenin 9.fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır. (5510 sayılı Kanun m. 86/9) Belirtmek gerekir ki sigortalının hayattayken açmadığı hizmet tespit davasını ölüm sigortasından hak sahibi yararlanabilecektir. (Sözer, 2014: 429). Sigortasız olmalarının dışında ise, sağlık sisteminden faydalanabilmeleri için, hane halkında kişi başına düşen gelir, asgari ücretin 1/3'ünden az ise ücretsiz faydalanabilecektir. Aksi takdirde genel sağlık sigortası primi ödemesi gerekmektedir. Diğer yandan, geçmişte sigortalı çalışmışlığı olan ev eksenli çalışan kadınların sigortalı olarak çalışmaması halinde de primlerini kendi ödemek suretiyle isteğe bağlı sigortalı olma hakkı bulunmaktadır. İsteğe bağlı sigortalılığın şartları 5510 sayılı SSGSSK'nın 50'inci maddesinde belirlenmiştir. Öncelikle isteğe bağlı sigortalılık sisteminden faydalanmak isteyen kadın sigortalının Türkiye'de ikamet etmesi zorunludur. Sigortalı olacak kadının zorunlu sigortalılığı olan bir işte çalışmaması ve bağımsız bir iş yapmaması gerekir. Ancak bunun istisnası 5510 sayılı Kanun kapsamında bir ay içinde 30 günden az ya da tam gün çalışmaması durumunda, eksik günlerini isteğe bağlı sigortalılık sisteminden sigortalı olarak tamamlayabilir. Diğer şartlar ise, kadının 18 yaşını doldurmuş olması ve 5510 sayılı Kanun kapsamında aylık bağlanmış olmamasıdır. Buradaki önemli nokta, kadının işçi statüsünde zorunlu sigortalılığı gerektiren bir işte 30 günden az çalışmasıdır. Doğrudan isteğe bağlı sigorta olması durumunda, 4/b'li yani bağımsız çalışan statüsünden sigorta yapılmış olmaktadır. Eğer birkaç günde olsa işçi statüsünden sigortası başlamış ya da devam etmekte ise, kalan günler için isteğe bağlı sigorta yapıldığında işçi statüsü devam edecektir. İsteğe bağlı sigorta ödemesi, ev eksenli çalışanlar açısından mali bir külfet olmasına rağmen sağlık yardımı ve emeklilik hakkı sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır. Belirtmek gerekir ki isteğe bağlı sigortalıların bu anlamda ödedikleri primler yalnızca uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası için geçerlidir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016;

225). İsteğe bağlı sigortalılık sisteminde sosyal güvenlik primlerini kadının kendi ödemesi dolayısıyla sosyal güvenlik priminde işçi ve işveren katkı payı diye bir durum söz konusu değildir. Sosyal güvenlik primini kendi ödeyen kadın Genel Sağlık Sigortası primini de ödeyecektir.

5510 sayılı Kanun’un geçici 16. maddesinde yapılan değişiklik ile maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce ibaresi ile bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aynı şartlarla bu işleri yaptıkları ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla madde uygulaması genişlik kazanmıştır. Hizmet akdi ile herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıkları Maliye Bakanlığı görüşü alınarak Sosyal Güvenlik Kurulunca belirlenen usul ve esaslara göre tespit edilen isteğe bağlı kadın sigortalılar; 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği yıl için 82’inci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının onbeş katı üzerinden başlanarak takip eden her yıl için bir puan arttırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödeyeceklerdir. Benzer şekilde 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu md. 9/VI’da; "evde istihdam kapsamında yapılan örgü, dikiş, nakış gibi işler) bağımsız olarak yapan kadınlar Uzun Vadeli Sigorta Kolları ve Genel Sağlık Sigortası primlerini öderler. Ödenen primlerin matrahı, prime esas günlük kazanç alt sınırının on beş katından başlanarak izleyen yıllarda otuz katı geçmemek üzere her yıl birer puan artırılarak belirlenir." (Sözer, 2013: 15).

Bağımlı olarak ev eksenli çalışan kadınların Genel Sağlık Sigortası primleri işveren tarafından ödenirken, bağımsız olarak ev eksenli kadınlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler bakımından sağlık yardımlarından yararlanabilmek için sağlık sigortası primini kendileri yatırmak zorundadırlar. Ancak 5510 sayılı Kanun’un 60. maddesinde genel sağlık sigortalısı sayılanlar düzenlenmiştir. Burada aile içindeki geliri hanede kişi başına düşen miktarının 1/3’ünden az olduğunu belgeleyen vatandaşların, sağlık primleri devlet tarafından ödenebilmektedir ifadesi yer almaktadır. Konuya ilişkin 28 Aralık 2011 sayılı Resmi Gazete’de "Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" çıkarılarak gelir tespitine yönelik usul ve esaslar düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun 6. maddesinde iş kazası, meslek hastalığı, analık, hastalık olarak nitelendirilen kısa vadeli sigorta kolları ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası olarak nitelendirilen uzun vadeli sigorta kolları bakımında kimlerin zorunlu sigortalı olmayacağı düzenlenmiştir. Bu maddede yer alan (b) bendinde, "Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye

kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar", kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalı olmayacağı hususu düzenlenmiştir. Bu çalışma şekli çalışma yaşamında ev eksenli çalışma olarak isimlendirilmekte ve kadınların yoğun olarak çalıştığı bir istihdam şekli olarak gelişmektedir. Kanunun (c) bendi ise, "Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)", hükmü ile ev hizmetlerinde çalışan kadınları ücretle ve sürekli olarak çalışmama şartı ile sigortalı sayılmamaktadır. Ev hizmetlerinde de çalışan kadınlara yönelik olarak 5510 sayılı Kanun'un ek 9.'uncu madde kapsamında sigortalı olmalarına dair tebliğ 1 Nisan 2015 tarihinde yayınlanmıştır. Bu tebliğde "ev, aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın içinde yaşanılan yapı ve bu yapıya ait bahçe, depo, garaj gibi eklentiler" olarak ifade edilmektedir. Ev hizmeti kavramı ise, "Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını" ifade etmektedir. Tebliğ evde ev hizmeti gören çalışanların on gün ve daha fazla süre ile çalışması ve on günden daha az süre ile çalışması ayrımını getirmektedir. Burada önemli olan tebliğde ev ve ev hizmeti tanımının açık olarak yapılmasıdır.

Ev hizmetlerinde çalışanların on günden daha fazla ve on günden daha az süre ile çalışma ayrımının getirilmesi ile ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması mümkün olabilmektedir. Buna göre ev hizmetlerinde on günden az süre ile çalışanlar için, işverenler iş ve meslek hastalığı sigortasını ödeyecek, sigortalılar ise istemeleri halinde emeklilik ve genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödeyebileceklerdir. İşverenler iş ve meslek hastalığı primi olarak asgari ücretin günlük tutarının yüzde 2'si oranında iş ve meslek hastalığı primi ödemeleri gerekmektedir. Bu oran ise, 1 Ocak-31 Aralık 2017 tarihi için bir günlük 1,19 Türk Lirası olarak belirlenmiştir. On günden az ev hizmetlerinde çalışan emeklilik ve sağlık sigortasını yaptırmak isteyen sigortalıların ise, kendilerinin ödeyeceği tutar 1 Ocak-31 Aralık 2017 tarihi için 577,69 Türk Lirasıdır ($59,25 \times 30 \times \% 32,5 = 577,69$). On günden az çalışan sigortalıların emeklilik ve genel sağlık sigortası primlerini ödememeleri halinde önceki statüleri üzerinden sağlık yardımı almaya devam edeceklerdir. Buradaki önemli nokta eşinden dolayı sağlık yardımı alanların ve babasından dolayı yetim aylığı alanların sağlık yardımı almaya devam edebilmeleridir. Aynı zamanda emekli aylığı alanların da aylıkları kesilmemektedir. Ayda on günden az ev hizmetlerinde çalıştırılanlar için, sigortalı çalıştıran işveren konumunda

değildir. Bu yüzden de işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ya da işten ayrılış bildirgesi düzenlemesine gerek bulunmamaktadır. Bildirge düzenlemeden çalıştırdığı kişi için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru yapması gerekmektedir. Bu başvuruyu;

- "Ev Hizmetlerinde on günden az çalıştırılacaklara ilişkin form" ile Kuruma direk yapabileceği gibi,
- E-Devlet üzerinden de "4A On Günden Az Süreli Ev Hizmetleri İşveren Başvuru ve
- Sorgulama" ekranından çalıştırılan sigortalının TC numarası ve çalıştırılan gün girilerek sigortalı bildirim yapılabilmektedir.
- On günden az çalışanların bildirilmesi ve kayıt altına alınabilmeyi daha kolay hale getirebilmek amacı ile yeni bir uygulamaya gidilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından on günden az ev hizmetlerinde çalışanların iş ve meslek hastalıkları sigortasını yapabilmek için, prim ödeme işlemleri kolaylaştırılmıştır. İşveren kimlik numarasını yazıp 5510'a göndererek tescil ve kayıt işlemini yaptırabilmektedir. Sonrasında gelen onay mesajı ile prim ödeme işlemini gerçekleştirebilmektedir. Prim ödemesi için ise, ayda 10 günden az çalışanların ayın farklı çalışma günleri için ayın hangi gününde çalıştıracağı bilgisini "5510" kısa mesaj servisine her bir gün için ayrı SMS gönderilmesi gerekmektedir. Kullanılacak cep telefonu hattının Mobil Ödeme' ye açık olması gerekmektedir. Bu şekilde işverenlere de kolaylıklar sağlanarak ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması sağlanmaktadır (SGK, 2017).

C- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre

Ev eksenli çalışmaya ilişkin düzenlemeler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, "evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir"(BK, m. 461) tanımıyla 461.madde ve 469. maddeleri içeren üçüncü ayırımda düzenlenmiştir. 461. maddeden anlaşıldığı kadarıyla bizzat işçi kendi yapabileceği gibi aile bireyleri ile beraber de işi yapabilir. Sözleşmenin tanımından anlaşılabilmesi gibi işçi sıfatının kazanılabilmesi için işverenin verdiği bir işi yapması ve iş görme ediminin ifa edileceği yerin sadece işçinin eviyle sınırlandırılmamış olması, ayrıca, işçinin kendi seçtiği herhangi bir yerde çalışması da evde çalışma olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla sözleşme bağımlı olarak çalışan ev eksenli işçileri

kapsamaktadır. İş görme sözleşmesinin unsurları Türk Borçlar Kanunu'nda iş görme edimi, ücret ve bağımlılık unsurları olarak ifade edilmiştir (Centel, 2011: 11) Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise bu tanımda bağımlılık unsuru bulunmamaktaydı. Türk Borçlar Kanunu'nda bağımlılık unsuruna hizmet sözleşmesinin tanımında yer verilmiş olması 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanımla da uyumlu olması açısından isabetli olmuştur. (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 108). Bağımlılık unsuru hizmet sözleşmesinin yalnızca kurucu unsurlarından olmayıp aynı zamanda hizmet sözleşmesini (eser ve vekalet sözleşmeleri gibi) işin ve ücretin söz konusu olduğu diğer sözleşmelerden de ayıran unsurdur. (Çelik vd., 2014: 106). Bağımlılık unsurundan kastedilen teknik veya ekonomik bağımlılıktan ziyade hukuki bağımlılıktır. (Narmanlıoğlu, 2014: 173; Süzek, 2014: 219). Zira burada bağımlılığı sağlayan unsur işçinin işi, işverenin emir talimatı ve denetimine tabi olarak yapmasıdır. (Çelik vd, 2014: 103). Talimatların işin yapılma süresi, yeri, icrasına ve içeriğine yönelik olması gerekir. (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 142). Bağımlılık unsurunun bir diğer önemi de ev eksenli çalışmalara Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin mi İş Kanunu hükümlerinin mi uygulanacağı hususunda ortaya çıkmaktadır. Zira her ne kadar TBK anlamında bir hizmet sözleşmesi için de bağımlılık gerekse de evde hizmet sözleşmesinin temel özelliği bu bağımlılığın oldukça esnek olmasıdır.

Süzek'in bu tür çalışmalarda İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin bir arada uygulanması gerektiği yönündeki düşüncesi bulunmaktadır. Akyiğit ise bizim de katıldığımız üzere bu tür çalışmalarda TBK hükümleri uygulanacağını belirtmiştir. (2014: 151). Henüz evde hizmet sözleşmesine ilişkin özel düzenlemeler Borçlar Kanunu'nda yer almamakta iken dahi ev eksenli çalışanlar ve işverenleri arasındaki hukuki ilişkilerde Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet akdi hükümleri uygulanacağı görüşünü paylaşmıştır. (Çelik, 2008: 70). Keza TBK 469. maddesi evde hizmet sözleşmelerine ilişkin Kanunda yer almayan düzenlemelerde yine Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir. Bu açık hüküm karşısında İş Kanunu hükümlerinin bir arada uygulanacağı görüşüne iştirak etmek kanaatimizce mümkün değildir. Aynı doğrultuda Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan da evde hizmet sözleşmelerine TBK' daki özel hükümlerinin uygulanacağını burada hüküm bulunmayan hallerde genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir. (2013: 74). Bir istisna olarak çalışmanın yapıldığı ev avukat, doktor, muhasebeci gibi çalışanlar tarafından home-office şeklinde kullanılıyor ve işverene bağımlı bir çalışma söz konusuysa burada artık esneklikten söz edilemeyecektir. Bu durumda işin evde

yapılması çalışmayı İş Kanunu kapsamında çıkarmayacak ve işçi ile işveren arasındaki uyumsuzluklara doğrudan İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır (Alp, 2012: 102).

İşverenin, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirmesi; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekir. İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse de, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücretin ödeneceği, çalışma koşullarının bildirilmesi (TBK, m. 462) maddesinde belirtilmektedir. Böylelikle, işçinin temin edeceği malzemelere işverenin ödemeyi istediğinden daha fazla masraf ederek mağdur olmasının önüne geçildiği gibi, işverenin düşük fiyata temin edilebilecek bir malzeme için gereğinden fazla ödeme yapması engellenerek hem işçi hem işveren korunmuş olacaktır (Karakışlak, 2012: 235; Kandemir, 2014: 160).

İşçi işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür. Eğer işçiden kaynaklanan nedenlerle iş kusurlu ya da ayıplı olarak yerine getirilmişse, bu durumda işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları masrafları kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır (BK. m. 463).

İşçi için sağlanan malzeme ve iş araçları içinde, işçinin özen göstererek kullanma, işverene hesap verme ve kalan malzeme ve araçları işverene teslim etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Eğer işçi kendisine sağlanan bu araçların bozuk olduğunu belirlerse, hemen işverene haber verip onun bu konudaki talimatını beklemek zorundadır. Eğer işçi bu malzeme ve araçları kendi kusuru yüzünden kullanılamaz hale getirirse, o zaman araçların bozulduğu ya da kullanılamaz hale geldiği gündeki rayiç bedel kadar sorumludur (TBK. m. 464).

İşverenin özel borçları olan ürünün kabulü ve ücret konuları TBK 465. madde, 466. madde ve 467. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, “İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır” (BK. m. 465). Dolayısıyla işveren işçinin yaptığı ürünü kusurlu bulursa, bunu bir hafta içerisinde işçiye bildirmek zorundadır. Eğer bildirmez ise ürünü kabul etmiş sayılır ve ücret ödemesi gerekir. İşçiyi aralıksız bir şekilde çalıştıran işveren kendisine teslim edilen ürün için, işçiye on beş günde ya da işçinin rızası ile ayda bir, aralıklı bir şekilde çalıştırdıysa da, ürünü her teslim edişinde ödeme yapmalıdır. İşçiye her ödeme sonrasında da bir hesap özeti vererek, kesintilerin miktar ve sebebi

gösterilir. “İşçinin üretmek üzere teslim ettiği ürünü inceleme; varsa bulunduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirme yükü altında olduğuna ilişkin hükmü dikkate alınır, işçinin, işi işverenin emir ve talimatına göre yerine getirmesi, kanunun deyişiyle ürün oluşturması söz konusudur” (Centel, 2011: 17). Ancak üretilen ürünlerden alınan parça başı ücretler çok düşüktür. Bu düşük ücretlerde işverenler tarafından belirlenmektedir. Ücretlerin düşüklüğüne karşın, çalışma saatlerinin düzensiz ve çoğu zaman çok uzun olması ve belirsizliği işin durumuna bağlıdır. Özellikle işlerin yoğun olduğu dönemlerde, ev eksenli çalışan kadınların aldığı parça başı işlerin yetiştirilmesi için uzun saatler çalışmak gereklidir. Bunun dışında sipariş alınmayan dönemlerde ise, çoğu gün boş geçirilebilmektedir. Bu durumda çalışma sürelerine bağlı olarak ne kadar gelir elde edilebileceğinin bilinmesi zorlaşmaktadır (Öztepe, 2012: 28).

İşveren kendisine sunulan ürünü temerrüde düşerse veya işçi kusuru olmaksızın örneğin hastalık nedeniyle çalışmanın engellendiği durumlarda da işveren ücret ödemek zorundadır. Ancak diğer durumlarda, yani işçiden kaynaklanan sebeplerle çalışma engellenirse, işveren ücret ödemekle yükümlü değildir (TBK. m. 467). Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür (TBK. m. 409). Eğer işveren kusuruyla iş görme engellenirse, işçiye ücretini ödemekle beraber daha sonra da bu işi ifa etmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir (TBK. m. 408).

İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, sözleşme deneme süresi için kurulmuştur. İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir (TBK. m. 468).

D- Ev Eksenli Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işveren yükümlülüklerini de düzenleyerek 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Buna göre, çırak veya stajyer dâhil bir çalışanı olan işyerlerinde bile sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmaya çalışılmaktadır. Bir çalışanı olan işyerlerinden kasıt ise, tek bir sigortalı çalışanı olan yerlerdir. Ancak, ev eksenli çalışanlar

kadınların iş yerlerinin ev ortamı olması dolayısıyla, Kanunun uygulanabilme olasılığı da ortadan kalkmaktadır. (Keskin, 2012: 21). Ev eksenli çalışma çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. İşin yapıldığı yerin ev olması ve ev içi diğer işlerin de yerine getirilmesine olanak tanınması açısından kayıtlı sektöre giremeyen çoğu kadın tarafından başvuru bir çalışma şeklidir (Öztepe, 2012: 27). Ev eksenli çalışan kadınlar işyerinin ev olması iş güvenliği anlamında önlem alınmayı da zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla ev eksenli çalışan kadınlar, evlerinde çalışırken herhangi bir sağlık ve güvenlik önlemi almadan işlerini yapmaktadır. Bu nedenle kişiler hem iş kazalarına hem de meslek hastalıkları risklerine daha açık bir hale gelmektedir. Buldukları işyerlerinin yani evlerinin içinde her türlü tehlikeye açık bir şekilde işlerini yapmaktadırlar. Bunu yaparken de, her türlü tehlikeli madde kullanımını, bilinçsiz bir şekilde yaparak sağlık sorunlarını arttırmaktadır. Kayıtlı bir işyerinde kullanılması gereken ve tehlikeli oldukları için kullanılmasının denetlenmesi ve eğitimlerinin sağlanması gereken her çeşit ham madde, ev eksenli çalışan kadınlar tarafından hiçbir denetlemeye ve eğitime gerek duyulmadan rahatlıkla kullanılmaktadır. Görüldüğü gibi ev eksenli çalışan kadınları, dışarıda çalışanlardan çok daha fazla tehlike ve sağlık sorunu beklemektedir (Keskin, 2012: 21). Bazı ülkeler sorunu bir nebze olsun aşmak için belli nitelikteki çalışmaların evde yapılmasını yasaklama yoluna gitmiştir. Örneğin Portekiz’de ise, yiyecek maddeleri ile bağlantılı evde çalışmanın yapılabilmesi ancak, bu çalışmanın bulaşıcı bir hastalığa neden olamayacağına ilişkin doktor raporunun varlığı ile olanaklıdır (Alp, 2012: 98).

İş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal koruma yetersizliğine neden olan en önemli sorun, iş sağlığı ve güvenliği kanunlarının belirli sektör ya da çalışan gruplarını kapsamaması ve diğer çalışan kesim için sosyal koruma sağlayamamasıdır (Karadeniz, 2012: 29). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sosyal korumanın kapsamı genişletilmiş olsa bile, resmi olarak yasaya tabi olmasına rağmen yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği hizmetini veremeyen birçok işyeri bulunmaktadır (Karadeniz, 2012: 46). Buna karşın kayıt dışılığın yoğun olduğu çalışma şeklinde, Kanunun uygulanmasını beklemek çok da olası görülmemektedir.

Ev eksenli çalışmanın bir türü olan bir işveren için çalışılması durumunda Türk Borçlar Kanunu’na göre iş ilişkisi ortaya çıkmıştır. Bu durumda Borçlar Kanunu 417. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesine göre, işverenin genel yükümlülüğü çerçevesinde, işverenler çalışanların işle ilgili sağlığını koruyacak tedbirler almak ve güvenliğini

sağlamakla yükümlüdür. Kanunun çalışan ve işyeri tanımlarına bakıldığında ise, 3. maddesinin (b) bendinde çalışan; "Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi" ifade etmektedir. 3. maddesinin (h) bendinde işyeri ise; "Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu" olarak ifade edilmektedir. İşverenin genel yükümlülüğünün belirlendiği 4.maddenin 1. fıkrasında sayılan bentlerde, işverenin "mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması (İSGK 4/1, a), işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlenmesi ve denetlenmesi (İSGK 4/1, b), ve çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alması (İSGK 4/1,ç)" gibi önlemleri de alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak burada işyerinin ev olması, işverenin bu önlemleri alma zorluğunu ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda Kanunda çalışan tanımının kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade etmesi ev eksenli çalışan kadınların bu kanun kapsamında değerlendirilmesini de güçleştirmektedir. İşveren adına evde yapılan ev eksenli çalışmalarda çalışanların, denetlenmesi ve gözetilmesi, yaptıkları işlerin onlara uygun olup olmadığı, mesleki eğitimler anlamında eğitimlerin verilmesi alanında güçlükler bulunmaktadır. Benzer şekilde ev eksenli çalışanlar için günlük ve haftalık çalışma süreleri, gece çalışmaları, tatil günlerinde çalışma, fazla çalışma gibi hükümlerin uygulanması ve denetlenmesi de mümkün değildir (Süzek, 2014: 268, Engin, 2000: 285). Ancak tek tek her bir sektörün ev eksenli çalışma söz konusu olduğunda taşıdığı iş sağlığı ve güvenliği risklerinin incelenmesi önemli bir ihtiyaçtır. Ev eksenli çalışma tekstilden gıdaya kadar geleneksel sektörlerde, elektronik ve otomotiv gibi modern sektörlerde dâhil hemen her sektörde bulunmaktadır. Aynı işi uzun sürelerle yapıyor olmak, iş kazası riskini artırıcı etkidir. Bu etkenlerin, iş kazası riskleri bakımından da incelenmesi gerekmektedir (Coşkun ve vd, 2008: 3). 5510 sayılı Kanun'da 13. maddede beş ayrı şekilde meydana gelen kaza iş kazası olarak belirlenmiştir. Bunlar; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana

gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay iş kazasıdır. 6331 sayılı Kanun’da ise iş kazası, "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" olarak ifade edilmektedir. İş ile iş kazası arasında illiyet bağının bulunması gerekir.

Süzek’e göre (2014: 268), iş kazasının meydana geldiği yerin ev olması, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşveren için evde yapılan bir iş neticesinde iş kazası olursa, işveren sorumludur. Ancak, işverenin bazı önlemleri alma ve denetleme olanağının olmaması nedeniyle ortaya çıkan iş kazasında işçi kusurlu ise, işverenin tazminat sorumluluğu bulunmamaktadır.

6331 sayılı Kanun’da işverenlerin yükümlülükleri geniş yer tutmaktadır. İşverenin yükümlülüklerinin düzenlendiği 4. madde;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla,
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla,
- c) Risk değerlendirmesi yapmakla veya yaptırmakla,
- d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla,
- e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlü oldukları ifade edilmiştir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması işçiyi gözetme borcudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazalarından işverenin sorumluluğunun sınırlarına ilişkin bir çerçeve çizmediğinden tartışmalı bir konu olarak Yargıtay içtihatları tarafından şekillendirilmeye devam etmektedir. Bu durumda sorumluluğun saptanmasında kural, durumun kendi özelliğinin değerlendirilmesi şeklinde yürütülmesi gerekmektedir. Ancak işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için ise, iş kazasının işyeri koşullarından kaynaklanması gerekmektedir. Aksi takdirde işveren sorumluluğuna gidilemeyeceği belirtilmektedir (Baloğlu, 2014: 114). Ancak Baloğlu’nun (2014: 121) belirttiği bir nokta önüne geçilmesi mümkün olmayan, kaçınılmaz iş kazalarından işverenin sorumlu tutulamayacağıdır. Bu yüzden ev eksenli çalışan kadınların uğrayacağı iş kazalarında işverenlerin sorumluluğundan söz edilememektedir.

SONUÇ

Ev eksenli çalışmanın iki farklı çeşidi bulunmaktadır. Bunlardan biri çalışanın kendi adına gelir elde etmek amacı ile bir şeyler üretmesi ve satmasıdır. Diğer çeşidi ise, başkalarının adına araçlar yolu ile kendisine verilen işleri bir ücret karşılığında evde üretmesidir. Bu anlamda bakıldığında ev eksenli çalışmanın bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki farklı biçiminden söz etmek mümkündür. Bağımsız olan ev eksenli çalışma hukuki bir durum yaratmaz iken, bağımlı çalışma ise, bir işverene ücret karşılığında çalışıldığı için kanuni bir durum oluşturmaktadır. Ev eksenli çalışma 1996 yılında kabul edilen 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile "ev çalışması", 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile "evde çalışma" olarak adlandırılmıştır. 20 Mayıs 2016'da yürürlüğe giren 6715 sayılı yasa ile de İş Kanunu'nda "uzaktan çalışma" olarak farklı isimlerle anılmaktadır. Ev eksenli çalışma kendine özgü farklı koşulları nedeni ile sorunlu bir alan olarak görülmektedir. Temel sorun yasal düzenlemelerin dışında kalmak ya da yasal düzenlemelere dâhil olmak değildir. Ev eksenli çalışanların temel sorunu görünür olamama sorunudur. Çalışılan yerin denetimden uzak bir alan olan ev olması, kayıtlı ilişkileri zorlaştırmakta ve riskli bir çalışma türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Borçlar Kanunu'na göre ev eksenli çalışanlar ve işverenler arasında kurulan ilişki bir iş ilişkisi niteliğinde olduğundan ev eksenli çalışanların işçi statüsünde olduğunun kabulü gerekmektedir. İş Kanunu çerçevesinde işyeri tanımı göz önüne alındığında da, üretim yapılan yer olan ev, iş yerine bağlı yerler ve üretilen mal ve hizmet açısından işverene bağlılığı bulunan ve yönetimin altında örgütlenen yerlerdir. Dolayısıyla İş Kanunu'na göre de ev eksenli çalışanların İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olduğu söylenebilir. Nitekim ev eksenli çalışma 6715 sayılı Yasa ile İş Kanunu'nda yer almıştır. Yasanın gerekçesine göre ev eksenli çalışmanın uzaktan çalışma adı altında işçinin mal ve hizmet üretimi için işyerinin dışında gözetim ve denetimden uzak bir noktada üretim yapması ve karşılığında ücret alması olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda yine işçi statüsünde bulunduğunu belirtebiliriz.

5510 sayılı Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ise, 4/a yani sigortalı olarak değerlendirileceklerdir. Kanun'un 6. maddesi gereğince ev eksenli çalışanlar özel olarak Kanun dışında sayılmamaktadır. Bu anlamda işçi kabul edilerek kurulan iş ilişkisi gereğince sigortalı olarak değerlendirilirler. İş ilişkileri süreklilik arz etmese dahi sigortalı statüsünde yer alabilirler. Diğer yandan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından değerlendirildiğinde de, yine

Kanunun özel olarak ev eksenli çalışanları dışarıda tutmadığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla kapsam dışı bırakılmayan ev eksenli çalışanların yine bu Kanunun da kapsamında olduğunu söyleyebiliriz. Ancak temel sorun burada da yine kayıt dışılık, yani görünmezlik sorunudur. Görüldüğü gibi özel olarak kapsam dışı bırakılmayan ama kapsama da alınamayan ev eksenli çalışma adı altındaki iş ilişkisi varlığını sürdürmektedir. Özellikle son göçlerle birlikte mültecilerinde bu çalışma biçimine yönelmesi, ev eksenli çalışanların sayısını hızla arttırmaktadır. Sağlıksız koşullarda, güvenliksiz ve güvencesiz olarak çalışan bu kesim için, Kanunların uygulanması ya da işçi yerine işçi benzeri kabul edilerek farklı uygulamalarla denetlenmelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu şekilde ev eksenli çalışma biçimi de yasal bir zemine oturtulacaktır.

Kaynakça

- Akyiğit, Ercan (2014), *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık).
- Aktay, A. Nizamettin; Arıcı Kadir ve E. Tuncay Senyen Savaş (2013), *İş Hukuku*, (Ankara: Gazi Kitabevi).
- Alp, Elif ve Özge Alev Sönmez (2011), “İLO: Uluslararası Çalışma Örgütünün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23, 5-6, 16-27.
- Alp, Elif (2012), Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baloğlu, Cem (2014), "İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *Kamu-İş Dergisi*, 13, 3, 107-123.
- Bulut, Mehmet (2011), Hizmet Sözleşmesiyle Çalışanlar ve İşverenler İçin Hizmet Tespit Davaları, (Ankara: Bilge Yayınevi).
- Centel, Tankut (1994), “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfınca Düzenlenen Çeşme Seminer Yayını.
- Centel, Tankut (2011), “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, *TİSK Akademi*, 6, 12, 6-24.
- Civan, E. Orhan (2010), “İş Hukuku’nda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 26, 525-573.
- Coşkun, Gülsüm; Kösem, Güncay, Senem Özdemir ve Dilek Hattatoğlu (2008), Ev Eksenli Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği, 5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, 1-3 Kasım 2008, İstanbul.

- Çarhoğlu, Emine (2011), *Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu*, (Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı).
- Çelik, Adnan (2008), “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Kulp Örneği”, [http://www.bianet.org/bianet/siyaset/104147-ev-eksenli-calisan-kadinlar-ve-kulp-ornegi], (20.11.2016).
- Çelik, Nuri (2008), *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayınları).
- Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen ve Talat Canbolat (2014), *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayınları).
- Çolak, Mahmut ve Ercüment Öztürk (2006), *Hizmet Tespit Yöntemleri ve Çözüm Yolları*, (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık).
- Demircioğlu, A. Murat ve Tankut Centel (2010), *İş Hukuk*, (İstanbul: Beta Yayınları).
- Engin, E. Murat (2000), “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, *Kamu-İş Dergisi*, 5, 3, 269-287.
- Erdut, Tijen (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum*, 3, 6, 11-49.
- Eyrenci, Öner ve Kadriye Bakırcı (2000), *Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, (İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2000-32).
- Güven, Ercan ve Ufuk Aydın (2007), *Bireysel İş Hukuku*, (Eskişehir: Nisan Kitabevi).
- Güzel, Ali; Okur, A. Rıza ve Nurşen Caniklioğlu (2016), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. Baskı, (İstanbul: Beta Basım).
- Kandemir, Murat (2014), “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, LXXII, 2, 143-166.
- Karadeniz, Oğuz (2012), “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 3, 34, 15-75.
- Karadeniz, Oğuz (2004), “Türkiye’de Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, *Sosyal Güvenlik Dünyası*, 5, 23, 25-42.
- Karadeniz, Oğuz (2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, 2, 29, 83-127.
- Karakışlak, Sahra (2012), “Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi, *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 89-90, Ocak-Şubat 2012.
- Keskin, Doğan (2012), “Bağımlı Ev Eksenli Çalışanların Hukuki Konumu”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16, 16-25.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak (2013), *İş Kanunu Şerhi*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3.Baskı, (İstanbul: Legal Yayınları).
- Metin, Şahin (2011), *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Durumu: Türkiye’de Ev Eksenli Çalışma Uzmanlık Tezi*. (Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin ve Ulaş Baysal (2014), *İş Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitabevi).
- Narmanlıoğlu, Ünal (2014), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, I. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5.Baskı, (İstanbul: Beta Yayınları).
- Okur, A. Rıza (2004), “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş Dergisi*, 7, 3, 1-22.
- Özdemir, Burhan (1997), “Ev Çalışması”, *Kamu-İş Dergisi*, 4, 2, 127-150.

Öztepe, Nagihan Durusoy (2012), “Ev Eksenli Çalışanların Karşılaştığı Kazalar Hastalıklar ve Tehlikeler”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Nisan, Mayıs, Haziran, 26-31.

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2017), *Ev Hizmetlerinde On Günden Az Çalışanlar İçin Sıkça Sorulan Sorular*, [http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/5f49468a-60e0-4a4e-b669-473db7d79a0e/soru_cevap01.pdf?MOD=AJPERES], (08.10.2017).

Sözer, A. Nazım (2013), *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları).

Süzek, Sarper (2001), “İş Akdinin Türleri”, *Mercek Dergisi*, 6, 22, 17-35.

Süzek, Sarper (2014), *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları).

Topgül, Seda (2012), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Kadının Durumu”, *Yönetim ve Ekonomi*, 19, 2, 301-319.

Tuncay, A., Can ve Ömer Ekmekçi (2016), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersler*, (İstanbul: Beta Yayınları).

Uşan, M. Fatih (2000), “Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4, 1-2, 90-116.

Uşan, M. Fatih (2003), *İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık).

4857 sayılı İş Kanunu.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.

Hastanelerde Maliyet Analizi: Kamu Hastanesi Örneği

Geliş Tarihi/Received : 25.07.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 05.10.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Cost Analysis in Hospitals: Public Hospital Sample

Ferda BÜLÜÇ*
İsmail AĞIRBAŞ**

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 181-210
Pages: 181-210

ÖZ

Sağlık hizmeti sunumun en önemli sağlayıcısı olan hastanelerde kesintisiz hizmet sunumu için maliyet kontrolünün önemli bir yeri vardır. Maliyet analizi çalışmaları maliyet kontrolü konusunda yol göstericidir. Çalışmada Antalya’da faaliyet gösteren bir kamu hastanesinin 2015 yılı idari, mali, tıbbi ve istatistik verileri maliyet analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Poliklinik birim maliyetleri, yatan hasta birim maliyetleri ve yatan hasta günü birim maliyetleri hesaplanmıştır. Poliklinik birim maliyetleri Sağlık Uygulama Tebliği poliklinik paket fiyatları ile karşılaştırılmıştır. Hastanenin toplam giderlerinin 30.546.136,25 TL olduğu saptanmıştır. Toplam giderlerin yüzde 5,61’inin ilk madde ve malzeme giderlerinden, yüzde 57,32’sinin personel giderlerinden ve yüzde 37,07’sinin genel üretim giderlerinden oluştuğu tespit edilmiştir. Birinci dağıtım sonrası giderlerin yüzde 63,47’si esas üretim gider yerlerine, yüzde 23,79’u yardımcı üretim gider yerlerine, yüzde 4,82’si genel yardımcı hizmet gider yerlerine, yüzde 7,91’i genel yönetim gider yerlerine dağıtılmıştır. Analiz sonucunda 9 polikliniğin birim maliyetinin Sağlık Uygulama Tebliği poliklinik paket fiyatlarından fazla; 7 polikliniğin birim maliyetinin ise düşük olduğu saptanmıştır. Hastanenin sabit maliyetlerinin fazla olduğu, bazı polikliniklerinde poliklinik hasta sayısının az olduğu, bazı kliniklerde yatan hasta sayısının ve yatan hasta günü sayısının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hastaneye sistematik bir veri sistemi kurması, maliyet analizi çalışmalarına önem vermesi, kapasite kullanım oranını artırıcı önlemler alması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Birim maliyet, hastane, maliyet, maliyet analizi, toplam maliyet

ABSTRACT

There is an important place in cost control for uninterrupted service delivery in hospitals, which is the most important provider of health care delivery. Cost analysis studies are a guide to cost control. In the study, the administrative, financial, medical and statistical data of a public hospital operating in Antalya in 2015 were evaluated by cost analysis method. Outpatient clinic, inpatient and inpatient day unit costs were calculated. Outpatient unit costs were compared with the Medical Enforcement Declaration outpatient clinic package prices. Total expenditures of the hospital were found to be 30.546.136,25 TL. It has been determined that total expenditures are consisted 5,61% of the primary materials and supplies expenses, 57,32% of the personnel expenses and 37,07% of the general production expenses. After the first allocation, they were allocated to that expenditures; 63,47% to the main production expense center, 23,79% to auxiliary production expense center, 4,82% to general auxiliary service expense center, 7,91% to general management expense center. After analysing, the unit cost of 9 outpatient clinic was higher than the Medical Enforcement Declaration outpatient clinic package prices; the unit cost of 7 outpatient clinic was found to be low. It is concluded that the fixed cost of the hospital is high, the number of outpatient clinics is low in some outpatient clinics, the number of inpatient and inpatient days in some clinics is low. It is supposed to establish a systematic data system, to give importance to cost analysis studies, and to take measures to increase the capacity utilization rate in the hospital.

Keywords: Unit cost, hospital, cost, cost analysis, total cost

Önerilen atf şekli: Bülüç, F. & Ağırbaş, İ. (2017). Hastanelerde Maliyet Analizi: Kamu Hastanesi Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 181-210.

* Arş. Gör., Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ferdabuluc@gmail.com

** Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, agirbasismail@yahoo.com

GİRİŞ

Sağlık hizmetlerine olan talebin artmasına rağmen hizmet sunumunda kısıtlı kaynakların mevcut olması hastane yönetiminin sayısal yönünü ön plana taşımıştır. Sağlık hizmeti sunumunun kesintisiz devam etmesi için hastanelerde maliyet kontrolü büyük önem arz etmektedir. Maliyet kontrolü sağlamanın önemli basamaklarından biri mevcut maliyetleri belirlemektir. Bu noktada hastanelerde muhasebenin ve yönetim muhasebesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Karar verme eyleminde muhasebe dünya çapında ihtiyaç duyulan ve büyük öneme sahip bir bilim dalıdır (Label ve Havins, 2015: 6; Boyd, 2013: 1).

Yönetim muhasebesi işletme yöneticilerinin karar alma süreçlerini sağlıklı gerçekleştirebilmeleri için sayısal bilgiler sağlayan muhasebe alt dalıdır (Büyükmirza, 2012: 29). Bir başka tanıma göre analitik muhasebe olarak da adlandırılan yönetim muhasebesi yöneticiler için doğru ve zamanında raporlar hazırlama sürecidir. Yöneticiler karar vermek için bu raporlardan faydalanmaktadır (Boyd, 2013: 11). Yönetim muhasebesi bütçe planlama, maliyet kontrolü, fiyatları düzenleme, ileriye dönük iyileşme konularında da yol göstericidir (Boyd, 2013: 13-17). Yönetim muhasebesi kapsamında hastanelerde maliyet hesaplamaları, maliyet kontrolü için maliyet analizi çalışmaları yapılmaktadır. Yönetim muhasebesinin alt dalı olan maliyet muhasebesi en basit haliyle bir ürün veya hizmetin maliyetini hesaplayan sistemdir (Bragg, 2016: 1). Bir yönetim kontrol sistemi sayılan maliyet analizi, bir işletmenin yöneticileri ve diğer yöneticilerinin davranışlarını yönlendirmek amacıyla planlama ve kontrol kararlarını desteklemek, koordine etmek için bilgi toplamak ve kullanmak için bir araçtır (Horngren, Datar vd., 2015:863). Hastaneler açısından maliyet analizi, maliyet verilerinden yararlanarak, gerçekleşen giderleri değerlendiren ve bu değerlendirmeler sonucunda hastane yöneticilerinin kararlarına yol göstermek amacıyla çalışan sistemi ifade etmektedir (Ağırbaş, 2014: 425). Hizmet planlamasında maliyet analizi verilerinden yararlanmak hastanenin mali durumuna önemli katkılar sağlamaktadır. Hastanelerde maliyet analizi daha etkili, verimli, kaliteli ve ekonomik sağlık hizmeti sunulmasını sağlayarak hastaların yanı sıra toplumun da sağlığına katkı sağlamakta ve ayrıca diğer hastanelere karşı rekabet üstünlüğü elde etme imkânı sunmaktadır (Özkan ve Ağırbaş, 2015a:116). Maliyet analizinin başlıca amaçlarını şu şekilde sıralanmaktadır (Özgülbaş, 2014: 34, 35; Bragg, 2016: 104):

- Genel gider oranlarını belirlemek
- Birim maliyetleri belirlemek
- Stok değerlerini hesaplamak

- Plan ve bütçeleri hazırlamak
- Fiyatlandırma kararları almak
- Maliyet kontrolü sağlamak
- Gelirleri hesaplamak
- Performans değerlendirmesi yapmak

Maliyet analizi çalışmaları açısından bilinmesi gereken temel kavramlar; gider, maliyet, harcama, zarar ve kâr kavramlarıdır. Gider; işletmeye ekonomik bir fayda sağlamak amacıyla yapılan harcamalar veya tüketimlerdir (Büyükmirza, 2012: 53). Maliyet; belirli hedeflere ulaşmak için feda edilen kaynak; bir mal veya hizmet satın almak için ödenmesi gereken para miktarı olarak tanımlanmaktadır (Horngren, Datar vd., 2015: 51). Hastaneler açısından maliyet, hastanelerin sağlık hizmeti üretebilmesi amacıyla harcadığı üretim faktörlerinin para ile ölçülebilen değeri şeklinde tanımlanmaktadır. Sağlık kurumlarında maliyetler; polikliniklerde poliklinik maliyeti, kliniklerde hasta birim maliyeti ve hasta günü maliyeti, laboratuvarlarda tetkik maliyeti, radyolojide çekim maliyeti, ameliyathanelerde ameliyathane maliyeti, yoğun bakımda hasta günü maliyeti, diyalizde seans maliyeti gibi kavramlarla ifade dilmektedir (Ağırbaş, 2014: 429). Harcama; bir işletmede herhangi bir nedenle yapılan her türlü ödeme ve borçlanma şeklinde tanımlanmaktadır (Özgülbaş, 2014: 26). Zarar; bir işletmenin faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli olmayan veya normal ölçüleri aşan harcama ve tüketimler şeklinde tanımlanmaktadır (Büyükmirza, 2012: 54). Kâr; maliyet ile gelir arasındaki olumlu farkı ifade etmektedir (Özgülbaş, 2014: 29).

Hastanelerde maliyet analizi çalışmaları 6 aşamada gerçekleştirilmektedir. *Bu aşamalar; çıktıların belirlenmesi, gider yerlerinin belirlenmesi, gider türlerinin ve miktarlarının belirlenmesi, giderlerin gider yerlerine dağıtılması, yönetim ve destek gider yerlerindeki giderlerin yardımcı ve esas üretim gider yerlerine dağıtılması, yardımcı üretim giderlerinin esas üretim gider yerlerine dağıtımı ve esas üretim gider yerlerinin birim maliyet hesaplamalarıdır.* Bu işlemlerin gerçekleştirilmesi neticesinde birinci, ikinci ve üçüncü gider dağıtım tabloları elde edilmektedir. Üçüncü gider dağıtım tablosu oluşturulduktan sonra ise hastanenin esas üretim gider yerlerinin birim maliyetleri hesaplanmaktadır (Ağırbaş, 2014: 430).

1. Çıktıların belirlenmesi: Sağlık kurumlarının çıktıları, hangi hizmetlerin maliyetinin hesaplanacağı konusunda yol gösterici bir faaliyettir. Sağlık kurumlarında meydana gelen başlıca çıktıları şu şekilde sıralamak mümkündür (Ağırbaş, 2014: 430):

- Poliklinik sayısı,
 - Taburcu olan hasta sayısı,
 - Hasta günü sayısı,
 - Ameliyat türleri ve sayıları,
 - Tetkik türleri ve sayıları,
 - Seans türleri ve sayıları,
 - Yoğun bakım gün sayısı,
2. Gider yerlerinin belirlenmesi: Gider yeri, sorumlu bir yöneticinin bulunduğu ve giderleri ayrı olarak izlenebilir özelliğe sahip ; üretim ve diğer hizmetlerin yapıldığı, maliyetlerin oluştuğu, işletmenin bir birimini veya birim içindeki bir yeri ifade etmektedir (Durukan, Akar vd., 2007: 23; Büyükmirza, 2012: 195). Hastanelerde gider yerlerini esas üretim gider yerleri, yardımcı üretim gider yerleri, genel yardımcı hizmet gider yerleri ve genel yönetim gider yerleri olarak sınıflandırmak mümkündür.
- Esas üretim gider yerleri; hastanenin esas faaliyetlerinin gerçekleştiği birimlerdir. Esas faaliyetler; ürün veya hizmet yaratılması amacıyla tasarımdan satış sonrası servise kadar yer alan faaliyetler şeklinde tanımlanmaktadır (Seldüz ve Sevim, 2012: 52). Hastanelerin esas faaliyetleri olan sağlık hizmeti üretiminin ve sunumunun gerçekleştirildiği yerler olan esas üretim gider yerleri poliklinikler ve kliniklerdir.
 - Yardımcı üretim gider yerleri; esas üretim gider yerlerindeki faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan bir takım işlemlerin yapıldığı birimlerdir. Hastanelerde laboratuvarlar, kan merkezleri, görüntüleme merkezleri, ameliyathaneler, eczaneler başlıca yardımcı üretim gider yerleridir.
 - Genel yardımcı hizmet gider yerleri; diğer gider yerlerine hizmet etmek amacıyla kurulmuş birimlerdir (Büyükmirza, 2012: 196). Hastanelerde çamaşırhane, yemekhane, ulaşım hizmetleri, ambar vb. birimler yardımcı hizmet gider yerlerini oluşturmaktadır.
 - Genel yönetim gider yerleri; genel yönetim giderlerinin yapıldığı birimlerdir. Bu gider yerlerinde sağlık hizmeti üretilmemektedir; bu nedenle üretilen hizmetlerin maddi bir karşılığı yoktur. Genel yönetim gider yerlerinde gerçekleşen giderler uygun dağıtım kriterleri aracılığıyla diğer hizmet yerlerine dağıtılmaktadır (Büyükmirza, 2012: 197).

3. Gider türlerinin ve miktarlarının belirlenmesi: Gider türlerinin ve miktarlarının belirlenmesi maliyet analizi çalışmasının yapılabilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Hastanelerde giderlerin meydana gelmesi genelde yapılan harcamaya bağlı olarak gerçekleşmektedir. Giderlerin sınıflandırılmasında birçok faktör mevcuttur. Bu faktörlerden bazıları: gider çeşitleri, işletme fonksiyonları, gider merkezleri, giderlerin yüklenme biçimleri, giderlerin üretim miktarıyla ilişkisi, giderlerin kontrol edilebilirliği şeklindedir (Özgülbaş, 2014:39). Hastanelerde meydana gelen başlıca giderler; personel giderleri, ilk madde ve malzeme giderleri ve genel yönetim giderleridir.
4. Giderlerin gider yerlerine dağıtımı: Gider yerlerinin, gider türlerinin ve miktarlarının belirlenmesi aşamasından sonra giderlerin gider yerlerine dağıtımı gerçekleştirilmektedir. Bu aşamada hangi gider yerine ait olduğu bilinen giderler (dolaysız giderler) doğrudan gider yerlerine yüklenmektedir. Ait olduğu birden fazla gider yeri olan ve hangi gider yerinde ne miktarda tüketildiği bilinmeyen giderler (dolaylı giderler) ise maliyet dağıtıcılar (cost drivers) aracılığıyla gider yerlerine yüklenmektedir. Hastanelerde kullanılan başlıca maliyet dağıtıcılar şunlardır (Ağırbaş, 2014:438):
 - Poliklinik sayıları
 - Yatan hasta sayıları
 - Hasta günü sayıları
 - Ölen hasta sayıları
 - Gruplara göre ameliyat sayıları
 - Ameliyat puanları
 - Tetkik sayıları
 - Çekim sayıları
 - Seans sayıları
 - Personel sayıları
 - Yemek öğün sayıları
 - İş emri sayıları
 - Gider yerlerinin alanları
 - Cihazların kurulu elektrik gücü
 - Yıkanan çamaşır miktarları
 - Panolardan anlık geçen elektrik miktarları,
 - Evrak sayıları
 - Uzman görüşleri

Dördüncü aşamada yapılan işleme birinci gider dağıtım işlemi ve bu işlem sonucunda elde edilen tabloya birinci dağıtım tablosu denilmektedir.

5. Genel yardımcı hizmet ve genel yönetim gider yerlerindeki giderlerin yardımcı ve esas üretim gider yerlerine dağıtılması: Birinci gider dağıtım işleminden sonra gerçekleştirilen bu aşamada genel yardımcı hizmet ve genel yönetim gider yerlerindeki giderler dağıtım ölçütleriyle yardımcı ve esas üretim gider yerlerine dağıtılmaktadır. Bu dağıtım işlemi ikinci gider dağıtımını ve bu işlem sonucunda elde edilen tabloya ikinci gider dağıtım tablosu şeklinde adlandırılmaktadır. İkinci gider dağıtım işleminde kullanılan başlıca yöntemler şunlardır (Özgülbaş, 2014:98):

- Basit Dağıtım Yöntemi
- Basamaklı (Kademeli) Dağıtım Yöntemi
- Turlama (Tekrarlanan) Dağıtım Yöntemi
- Matematiksel Dağıtım Yöntemi
- Önceden Saptanmış Değerler Üzerinden Dağıtım Yöntemi

Hastanelerde maliyet analizi çalışmalarında en çok kullanılan yöntem basamaklı (kademeli) dağıtım yöntemidir. Bu yöntemde sıralamanın en başındaki gider yeri giderleri, dağıtım tablosunda kendisine ve kendisinin sol tarafında yer alan gider yerlerine pay vermemekte; kendisinin sağında kalan gider yerlerine pay vermektedir. Sıralamanın en sonundaki gider yeri giderleri sadece yardımcı ve esas üretim gider yerlerine pay vermektedir (Büyükmirza, 2012: 212).

6. Yardımcı üretim giderlerinin esas üretim gider yerlerine dağıtımını ve esas üretim gider yerlerinin birim maliyet hesaplamaları: İkinci dağıtım işleminden sonra yapılan bu aşamada yardımcı üretim gider yerlerinin giderleri esas üretim gider yerlerine dağıtılır. Bu işlem üçüncü gider dağıtım işlemi ve bu işlem sonucunda elde edilen tablo üçüncü gider dağıtım tablosu olarak adlandırılmaktadır. Üçüncü dağıtım tablosunda esas üretim gider yerlerinde toplanan giderler görülmektedir. Hastanelerin esas üretim gider yerlerinde toplanan giderler çıktı miktarlarına bölünerek birim maliyet hesaplamaları yapılmaktadır.

I- GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışma, Antalya ilinde faaliyet gösteren B hizmet rolünde olan bir hastanede yapılmıştır. Hastanenin tüm birimlerinin 2015 yılına ait tıbbi, idari, mali, teknik ve istatistikî verileri çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışmada tanımlayıcı ve kesitsel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra veriler temin edilmiş ve maliyet analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Maliyet analizi çalışması 6 aşamada gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Birinci aşamada hastanenin çıktıları belirlenmiştir. Hastanenin başlıca çıktıları poliklinik sayısı, taburcu olan hasta sayısı, ölen hasta sayısı, hasta günü sayısı, yatan hasta sayısı ve tetkik sayısı, ameliyat türleri ve sayıları olarak belirlenmiştir.
- İkinci aşamada hastanenin gider yerleri tespit edilmiştir. Hastanede elektrik ve su gideri olan veya personel çalıştırılan tüm birimler gider yeri olarak kabul edilmiştir. Gider yerleri esas üretim gider yerleri, yardımcı üretim gider yerleri ve yardımcı hizmet gider yerleri ve genel yönetim gider yerleri olmak üzere sınıflandırılmıştır.
- Üçüncü aşamada gider türleri ve miktarları belirlenmiştir. Hastanenin gider türleri ilk madde ve malzeme giderleri, personel giderleri ve genel yönetim giderleri olmak üzere üç ana başlıkta sınıflandırılmıştır.
- Dördüncü aşamada ise giderler gider yerlerine dağıtılmıştır. Dağıtımda dolaysız giderler gider yerlerine doğrudan dağıtılırken dolaylı giderler maliyet dağıtıcılar (cost driver) aracılığıyla gider yerlerine dağıtılmıştır. Maliyet dağıtıcılar (cost driver) olarak; poliklinik hasta sayıları, yatan hasta sayıları, hasta günü sayıları, ölen hasta sayıları, tetkik sayıları, ameliyat türleri ve sayıları, personel sayıları, yemek öğün sayıları, gider yerlerinin alanları, cihazların kurulu elektrik güçleri gibi ölçütler kullanılmıştır. Bu işlem sonucunda birinci gider dağıtım tablosu elde edilmiştir.
- Beşinci aşamada genel yardımcı hizmet ve genel yönetim gider yerlerindeki giderler yardımcı ve esas üretim gider yerlerine dağıtılmıştır. Birinci dağıtım tablosu verileri yardımıyla gerçekleştirilen bu aşamada genel yardımcı hizmet ve genel yönetim gider yerlerinde toplanan giderler gider dağıtım ölçütlerine göre yardımcı ve esas üretim gider yerlerine dağıtılmıştır. Bu işlem sonucunda ikinci gider dağıtım tablosu elde edilmiştir.
- Altıncı aşamada ise yardımcı üretim giderlerinin esas üretim gider yerlerine dağıtımını ve esas üretim gider yerlerinin birim maliyet hesaplamaları yapılmıştır. Yardımcı üretim giderlerinin esas üretim gider

yerlerine dağıtımıyla üçüncü dağıtım işlemi gerçekleştirilmiş ve oluşturulan üçüncü dağıtım tablosu ile esas üretim gider yerlerinde toplanan giderler tespit edilmiştir. Esas üretim gider yerlerinden olan poliklinikler için poliklinik sayıları yardımıyla poliklinik birim maliyetleri hesaplanmıştır. Ayrıca hesaplanan poliklinik birim maliyetleri Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) paket fiyatları ile kıyaslanmıştır. Diğer esas üretim gider yerleri olan kliniklerde ise yatan hasta sayısı ve yatan hasta günü verileri aracılığıyla yatan hasta birim maliyeti ve yatan hasta günü birim maliyeti hesaplamaları yapılmıştır.

II- BULGULAR

Analiz sonucunda 30.546.136,25 TL olan hastane toplam giderlerin 1.712.663,59 TL tutar ile yüzde 5,61'inin direkt ilk madde ve malzeme, 17.509.137,26 TL tutar ile yüzde 57,32'sinin personel giderlerinden ve 11.324.335,40 TL tutar ile yüzde 37,07'sinin ise genel üretim giderlerinden oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Birimlerde Poliklinik Hasta Sayısı, Yatan Hasta Sayısı ve Yatan Hasta Günü Sayısı

Gider Yerleri	Poliklinik Hasta Sayısı	Yatan Hasta Sayısı	Yatan Hasta Günü Sayısı
Acil Servis	159.052	-	-
Beyin ve Sinir Hastalıkları	12.101	211	780
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	46.440	2.009	4.622
Deri ve Zührevi Hastalıklar	19.450	0	0
Diş Sağlığı	58.248	-	-
Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji	6.216	10	34
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	15.408	98	1.196
Göğüs Hastalıkları	14.892	511	2.288
Göz Hastalıkları	33.672	599	820
Genel Cerrahi	21.504	2.904	4.765
Dâhiliye	35.940	474	1.407
Kadın Hastalıkları ve Doğum	10.296	1.492	2.607
Kardiyoloji	37.344	433	1.341
Kulak Burun Boğaz	27.528	205	604
Ortopedi ve Travmatoloji	34.224	1.113	2.234
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	15.912	8	66
Üroloji	19.032	613	865
Evde Bakım	96	-	-
Yoğun Bakım	-	204	778
TOPLAM	567.355	10.884	24.407

Tablo 1’de birimlerin poliklinik hasta sayısı, yatan hasta sayısı ve yatan hasta günü sayısı verileri yer almaktadır. Toplam poliklinik hasta sayısının 567.355, toplam yatan hasta sayısı 10.884 ve toplam yatan hasta gün sayısı 24.407 olduğu tespit edilmiştir. Hastanenin en çok poliklinik hasta sayısına sahip birimlerin Acil Servis, Diş Sağlığı ve Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları poliklinikleri olduğu görülmektedir. Yatan hasta sayısının ve yatan hasta günü sayısının en fazla olduğu birimlerin Genel Cerrahi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları ve Kadın Hastalıkları ve Doğum klinikleri olduğu görülmektedir.

Hastanedeki gider yerlerinde meydana gelen giderler; 1. gider dağıtım, 2. gider dağıtım ve 3. gider dağıtım toplamlarına göre Tablo 2’ de yer almaktadır.

Tablo 2. Gider Yerlerinin Gider Dağıtımları Sonrası Toplam Maliyetleri ¹

Gider Yerleri	1. Dağıtım Sonrası Maliyetler	1. Dağıtım Sonrası Yüzdeler (yüzde)	2. Dağıtım Sonrası Maliyetler	2. Dağıtım Sonrası Yüzdeler (yüzde)	3. Dağıtım Sonrası Maliyetler	3. Dağıtım Sonrası Yüzdeler (yüzde)
ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ						
ACIL SERVİS	1.555.558,60	5,09	2.063.868,02	6,76	4.765.533,76	15,6
BEYİN VE SINIR CERRAHİSİ						
Poliklinik	361.883,90	1,18	414.989,50	1,36	451.268,82	1,48
Klinik	339.542,58	1,11	378.582,32	1,24	445.336,18	1,46
ÇOCUK SAĞLIĞI VE HASTALIKLARI						
Poliklinik	551.083,14	1,8	631.232,54	2,07	797.330,35	2,61
Klinik	1.063.369,55	3,48	1.186.171,88	3,88	1.266.774,01	4,15
DERİ VE ZÜHREVİ HASTALIKLAR						
Poliklinik	239.265,95	0,78	276.527,38	0,91	300.271,93	0,98
Klinik	360.264,06	1,18	401.658,41	1,31	426.280,72	1,4
DIŞ SAĞLIĞI						
Poliklinik	1.664.217,08	5,45	2.091.838,33	6,85	2.255.603,85	7,38
ENFEKSİYON HASTALIKLARI VE KLİNİK MİKROBİYOLOJİ						
Poliklinik	598.833,95	1,96	669.595,86	2,19	756.318,40	2,48
Klinik	155.311,20	0,51	173.476,00	0,57	185.029,08	0,61
FİZİK TEDAVİ VE REHABİLİTASYON						
Poliklinik	247.953,36	0,81	282.962,41	0,93	626.674,56	2,05
Klinik	297.404,65	0,97	331.656,19	1,09	353.217,14	1,16
GÖĞÜS HASTALIKLARI						
Poliklinik	225.991,72	0,74	257.782,69	0,84	381.793,96	1,25
Klinik	317.651,28	1,04	356.985,81	1,17	502.208,25	1,64
GÖZ HASTALIKLARI						
Poliklinik	272.294,66	0,89	317.260,69	1,04	342.352,59	1,12

¹ Gider dağıtım tablolarının boyut olarak büyük olması nedeniyle konu akışının bozulmaması, yayın ilkelerinde yer alan kelime ve sayfa sayısı sınırının zorlanmaması için gider dağıtım tabloları özet olarak verilmiştir. İkinci gider dağıtım tablosu ve üçüncü gider dağıtım tablosu çalışmaya ek olarak verilmiştir.

Klinik	408.685,76	1,34	455.582,35	1,49	703.790,90	2,3
GENEL CERRAHİ						
Poliklinik	719.781,00	2,36	810.775,98	2,65	1.026.483,87	3,36
Klinik	493.567,66	1,62	553.164,88	1,81	900.526,87	2,95
DÄHİLİYE						
Poliklinik	574.915,52	1,88	641.152,75	2,1	877.255,04	2,87
Klinik	717.630,61	2,35	816.072,49	2,67	908.645,46	2,97
KADIN HASTALIK-LARI VE DOĞUM						
Poliklinik	542.850,23	1,78	611.760,57	2	750.084,64	2,46
Klinik	2.676.494,87	8,76	2.982.174,30	9,76	3.401.107,05	11,13
KARDİYOLOJİ						
Poliklinik	440.925,54	1,44	506.985,44	1,66	765.994,67	2,51
Klinik	163.771,97	0,54	185.620,96	0,61	229.721,22	0,75
EKG- EFOR	165.972,32	0,54	184.832,01	0,61	196.162,51	0,64
KULAK BURUN BOĞAZ						
Poliklinik	323.565,45	1,06	371.710,78	1,22	428.551,48	1,4
Klinik	388.521,88	1,27	433.127,21	1,42	1.055.273,19	3,45
ORTOPEDİ VE TRAVMATOLOJİ						
Poliklinik	501.451,36	1,64	575.841,92	1,89	911.057,23	2,98
Klinik	699.456,75	2,29	779.394,09	2,55	1.379.354,34	4,52
RUH SAĞLIĞI VE HASTALIKLARI						
Poliklinik	408.649,01	1,34	461.799,06	1,51	492.300,74	1,61
Klinik	253.467,74	0,83	282.786,21	0,93	300.288,55	0,98
ÜROLOJİ						
Poliklinik	380.936,45	1,25	431.466,81	1,41	635.881,23	2,08
Klinik	327.601,88	1,07	365.284,77	1,2	524.212,27	1,72
EVDE BAKIM						
Poliklinik	349.428,77	1,14	389.772,59	1,28	787.118,61	1,36
YOĞUN BAKIM	598.296,74	1,96	724.055,08	2,37	416.332,78	2,58
YARDIMCI ÜRETİM GİDER YERLERİ						
AMELİYATHANE	1.803.361,19	5,9	2.017.524,66	6,6		
SAĞLIK KURULU	180.222,31	0,59	248.207,68	0,81		
LABORATUVARLAR	2.472.790,88	8,1	2.753.777,89	9,02		
ECZANE	233.274,29	0,76	259.781,61	0,85		
RADYOLOJİ						
Tomografi	508.903,22	1,67	566.730,67	1,86		
Direkt Grafiler	424.010,13	1,39	472.191,05	1,55		
Manyetik Rezonans Görüntüleme	452.445,24	1,48	503.857,29	1,65		
Ultrasonografi	421.474,93	1,38	469.367,78	1,54		
KAN VE KAN ÜRÜNLERİ	568.287,89	1,86	632.863,32	2,07		
STERİLİZASYON ÜNİTESİ	201.041,37	0,66	223.886,01	0,73		
GENEL YARDIMCI HİZMET GİDER YERLERİ						
HASTA KAYIT	102.207,32	0,33				
HASTA HAKLARI	147.682,31	0,48				
ÇAMAŞIRHANE	44.004,86	0,14				
ULAŞIM HİZMETLERİ	259.801,16	0,85				
ARŞİV	211.850,47	0,69				
CENAZE İŞLEMLERİ	100.367,92	0,33				
YEMEKHANE	103.511,51	0,34				
TEKNİK SERVİS	215.403,12	0,71				
SANTRAL	99.092,72	0,32				

AMBAR	108.429,52	0,35				
BİYOMEDİKAL DEPO	86.273,53	0,28				
GENEL YÖNETİM GİDER YERLERİ						
HASTANE YÖNETİMİ	943.032,30	3,09				
SATINALMA	156.936,13	0,51				
GELİR TAHAKKUK	94.530,46	0,31				
SAYMAN MUTEMETLİK	152.266,07	0,5				
KALİTE	152.885,87	0,5				
BİLGİ İŞLEM	71.063,90	0,23				
YAZI İŞLERİ	53.518,67	0,18				
GİDER TAHAKKUK	109.707,88	0,36				
PERSONEL	109.274,67	0,36				
MAAŞ	128.910,87	0,42				
İSTATİSTİK	82.431,67	0,27				
ATIK YÖNETİMİ	86.913,67	0,28				
SIVİL SAVUNMA	82.460,67	0,27				
AYNIYAT	191.170,30	0,63				
TOPLAM	30.546.136,25	100	30.546.136,25	100	30.546.136,25	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi hastanenin 2015 yılı toplam gideri 30.546.136,25 TL olarak gerçekleşmiştir. Bu giderin yüzde 57,32’ si personel giderlerinden, yüzde 5,61’i ilk madde ve malzeme giderlerinden ve yüzde 37,07’si genel üretim giderlerinden oluşmaktadır. Gider yerlerine göre bakıldığında ise; birinci gider dağıtımı sonrası toplam giderlerin 19.386.597,19 TL tutar ile yüzde 63,47’si esas üretim gider yerlerine, 7.265.811,46 TL tutar ile yüzde 23,79’u yardımcı üretim gider yerlerine, 1.478.624,44 TL tutar ile yüzde 4,82’si genel yardımcı hizmet gider yerlerine, 2.415.103,13 TL tutar ile yüzde 7,91’i genel yönetim gider yerlerine dağıtılmıştır. Birinci gider dağıtımı sonrası en fazla maliyete sahip olan birimlerin 2.676.494,87 TL tutar ve yüzde 8,76 oran ile Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniği, 2.472.790,88 TL tutar ve yüzde 8,1 oran ile Laboratuvarlar ve 1.803.361,19 TL tutar ve yüzde 5,9 oran ile Ameliyathane olduğu tespit edilmiştir.

İkinci gider dağıtımı sonrası toplam giderlerin 22.397.948,29 TL tutar ile yüzde 73,35’i esas üretim gider yerlerine ve 8.148.187,95 TL tutar ile yüzde 26,68’i yardımcı üretim gider yerlerine dağıtılmıştır. İkinci dağıtım sonrası en fazla maliyete sahip olan birimlerin 2.982.174,30 TL tutar ve yüzde 9,76 oran ile Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniği, 2.753.777,89 TL tutar ve yüzde 9,02 oran ile Laboratuvarlar ve 2.091.838,33 TL tutar ve yüzde 6,85 oran ile Diş Sağlığı Polikliniği olduğu saptanmıştır. Üçüncü gider dağıtımı sonrası en fazla maliyete sahip olan birimlerin 4.765.533,76 TL tutar ve yüzde 15,6 oran ile Acil Servis, 3.401.107,05 TL tutar ve yüzde 11,13 oran ile Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniği, 2.255.603,85 TL tutar ve yüzde 7,38 oran ile Diş Sağlığı Polikliniği olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü gider dağıtımı sonrası en az maliyete sahip olan birimlerin ise 185.029,08 TL tutar ve yüzde 0,61 oran ile Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji Kliniği, 196.162,51 TL tutar ve yüzde 0,64 oran ile EKG- EFOR ve 229.721,22 TL tutar ve yüzde 75 oran ile Kardiyoloji Kliniği olduğu görülmektedir.

Esas üretim gider yerlerinin birinci, ikinci ve üçüncü gider dağıtımını sonrası oranları karşılaştırıldığında; birinci gider dağıtımından sonra toplam giderlerin yüzde63,47'sinin, ikinci gider dağıtımından sonra toplam giderlerin yüzde73,75'inin ve üçüncü gider dağıtımından sonra ise yüzde100'ünün esas üretim gider yerlerine dağıtıldığı saptanmıştır. Birinci ve ikinci gider dağıtımlarından en fazla pay alan esas üretim gider yerinin Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniği olduğu görülürken; üçüncü gider dağıtımından en fazla pay alan esas üretim gider yerinin ise Acil Servis olduğu görülmektedir. Gider dağıtımlarından en az pay alan esas üretim gider yerinin Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji Kliniği olduğu tespit edilmiştir.

Gider dağıtım işlemleri tamamlandıktan sonra poliklinik maliyetleri ve poliklinik sayıları aracılığıyla poliklinik birim maliyetleri hesaplanarak SUT fiyatları ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 3. Poliklinik Birim Maliyetleri ve SUT Paket Fiyatı ile Karşılaştırılması

Poliklinikler	Toplam Poliklinik Maliyeti	Poliklinik Sayısı	Birim Maliyet	SUT Paket Fiyatı
Acil Servis	4.765.533,76	159.052	29,96	-
Beyin ve Sinir Hastalıkları	451.268,82	12.101	37,29	26
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	797.330,35	46.440	17,17	24
Deri ve Zührevi Hastalıklar	300.271,93	19.450	15,44	23
Dış Sağlığı	2.255.603,85	58.248	38,72	-
Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji	756.318,40	6.216	121,67	26
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	626.674,56	15.408	40,67	24
Göğüs Hastalıkları	381.793,96	14.892	25,64	25
Göz Hastalıkları	342.352,59	33.672	10,17	22
Genel Cerrahi	1.026.483,87	21.504	47,73	27
Dâhiliye	877.255,04	35.940	24,41	27
Kadın Hastalıkları ve Doğum	750.084,64	10.296	72,85	30
Kardiyoloji	765.994,67	37.344	20,51	33
Kulak Burun Boğaz	428.551,48	27.528	15,57	23
Ortopedi ve Travmatoloji	911.057,23	34.224	26,62	23
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	492.300,74	15.912	30,94	31
Üroloji	635.881,23	19.032	33,41	25
Evde Bakım	416.332,78	96	4.336,80	-

Tablo 3'te poliklinik maliyetleri, poliklinik sayısı, poliklinik birim maliyet ve Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatları yer almaktadır. Poliklinik birim maliyetinin en fazla olan polikliniklerin 4.336,80 TL tutar ile Evde Bakım, 121,67 TL tutar ile Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji ve 72,85 TL tutar ile Kadın Hastalıkları ve Doğum Klinikleri olduğu tespit edilmiştir. Poliklinik birim maliyetlerinin; poliklinik hasta sayısı azken sabit maliyetlerin

fazla olması nedeniyle fazla olduğu düşünülmektedir. Acil Servis, Diş Sağlığı ve Evde Bakım birimleri için Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatının mevcut olmaması nedeniyle poliklinik birim maliyetleri ile Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatlarının karşılaştırması yapılamamıştır. Beyin ve Sinir Hastalıkları, Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon, Göğüs Hastalıkları, Genel Cerrahi, Kadın Hastalıkları ve Doğum, Ortopedi ve Travmatoloji, Üroloji poliklinikleri birim maliyetlerinin Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatlarından daha fazla olduğu saptanmıştır. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları, Deri ve Zührevi Hastalıklar, Göz Hastalıkları, Dâhiliye, Kardiyoloji, Kulak Burun Boğaz, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları poliklinikleri birim maliyetlerinin ise Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatlarından düşük olduğu görülmektedir.

Gider dağıtım işlemleri tamamlandıktan sonra yatan hasta sayısı ve yatan hasta günü sayısı verileri aracılığıyla yatan hasta kliniklerinde yatan hasta ve hasta günü birim maliyetleri hesaplanmıştır.

Tablo 4. Yatan Hasta Birim Maliyetleri ve Yatan Hasta Günü Birim Maliyetleri

Klinikler	Toplam Klinik Maliyeti	Yatan Hasta Sayısı	Yatan Hasta Günü Sayısı	Yatan Hasta Birim Maliyeti	Yatan Hasta Günü Birim Maliyeti
Beyin ve Sinir Hastalıkları	378.582,32	211	780	1.794,23	485,36
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	1.186.171,88	2009	4622	590,43	256,64
Deri ve Zührevi Hastalıklar	401.658,41	0	0	-	-
Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji	173.476,00	10	34	17.347,60	5.102,24
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	331.656,19	98	1196	3.384,25	277,30
Göğüs Hastalıkları	356.985,81	511	2288	698,60	156,03
Göz Hastalıkları	455.582,35	599	820	760,57	555,59
Genel Cerrahi	553.164,88	2904	4765	190,48	116,09
Dâhiliye	816.072,49	474	1407	1.721,67	580,01
Kadın Hastalıkları ve Doğum	2.982.174,30	1492	2607	1.998,78	1.143,91
Kardiyoloji	185.620,96	433	1341	428,69	138,42
Kulak Burun Boğaz	433.127,21	205	604	2.112,82	717,10
Ortopedi ve Travmatoloji	779.394,09	1113	2234	700,26	348,88
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	282.786,21	8	66	35.348,28	4.284,64
Üroloji	365.284,77	613	865	595,90	422,29
Yoğun Bakım	724.055,08	204	778	3.549,29	930,66

Tablo 4’te toplam klinik maliyeti, yatan hasta sayısı, yatan hasta günü sayısı, yatan hasta maliyeti ve hasta günü maliyeti verileri yer almaktadır. Klinik maliyeti en fazla olan klinikler sırasıyla 2.982.174,30 TL tutar ile Kadın Hastalıkları ve Doğum, 1.186.171,88 TL tutar ile Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları, 816.072,49 TL tutar ile Dâhiliyedir. Yatan hasta sayısı en fazla olan üç klinik Genel Cerrahi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları ve Kadın Hastalıkları ve Doğum klinikleridir. Yatan hasta günü sayısı en fazla olan üç klinik 4.765 gün sayısı ile Genel Cerrahi, 4.622 gün sayısı ile Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları, 2.607 gün sayısı ile Kadın Hastalıkları ve Doğum olmuştur. Yatan hasta birim maliyeti en fazla olan 3 klinik sırasıyla Ruh Sağlığı ve Hastalıkları, Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji, Yoğun Bakım olurken yatan hasta günü birim maliyeti en fazla olan 3 klinik sırasıyla Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları, Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniği olmuştur. Maliyetlerin fazla olmasının nedeninin yatan hasta sayısının ve yatan hasta günü sayısının az olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

III- TARTIŞMA

Bu çalışmada Antalya’da faaliyet gösteren bir kamu hastanesinin 2015 yılı verileri ile maliyet analizi çalışması yapılmıştır. Analiz ile hastanenin toplam maliyeti ve birim maliyetleri hesaplanmış; poliklinik birim maliyetleri Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatları ile karşılaştırılmıştır. Analiz neticesinde hastanenin toplam maliyetinin 30.546.136,25 TL olduğu tespit edilmiştir. Toplam giderlerin yüzde 57,32’sinin personel giderlerinden, yüzde 37,07’sinin genel üretim giderlerinden ve yüzde 5,61’inin ilk madde ve malzeme giderlerinden oluştuğu saptanmıştır. Birinci gider dağıtım işlemi sonucunda toplam giderlerin yüzde 63,47’si esas üretim gider yerlerine, yüzde 23,79’u yardımcı üretim gider yerlerine, yüzde 4,82’si genel yardımcı hizmet gider yerlerine ve yüzde 7,91’i genel yönetim gider yerlerine dağıtılmıştır. Analiz sonucunda 9 polikliniğin birim maliyetinin Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatlarından fazla; 7 polikliniğin birim maliyetinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Hastanelerde maliyet analizi çalışmaları incelendiğinde bazı çalışmalar ve sonuçları şu şekildedir:

Yiğit ve Ağırbaş (2004) tarafından Tokat Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesi’nin 2001 yılı verileri maliyet analizi yöntemiyle incelenmiştir. Analiz neticesinde Toplam hastane giderlerinin yüzde 58’inin direkt personel giderlerinden, yüzde 25,7’sinin genel üretim giderlerinden ve yüzde 16,3’ünün direkt ilk madde ve malzeme giderlerinden oluştuğu tespit edilmiştir.

Büyükipekci ve Karasioğlu (2008) tarafından Konya’da bulunan Dr. Faruk Sükan Doğum ve Çocuk Hastanesinin 2007 yılı verileri maliyet analizi

yöntemiyle değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda toplam giderlerin yüzde 6,4'ünün yönetim giderlerinden; yüzde 29'unun destek hizmetleri giderlerinden; yüzde 14,3'ünün yardımcı hizmet giderlerinden; yüzde 30,8'i klinikler ve yüzde 19,5'i poliklinikler olmak üzere yüzde 50,3'ünün esas üretim gider yerlerinden oluştuğu saptanmıştır.

Aras (2010) tarafından Ankara'da faaliyet gösteren bir Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi'nin 2008 yılı verileri maliyet analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve birim maliyet hesaplamaları yapılmıştır. Birinci gider dağıtım işlemi neticesinde toplam giderlerin yüzde 64,28'inin esas üretim gider yerlerine, yüzde 13,47'sinin yönetim gider yerlerine, yüzde 11,56'sının yardımcı hizmet gider yerlerine, yüzde 10,31'inin yardımcı üretim gider yerlerine ve yüzde 0,37'sinin pazarlama satış dağıtım gider yerlerine dağıtıldığı görülmektedir. Toplam giderler içinde personel giderleri oranı yüzde 70,85, genel üretim giderlerinin oranı yüzde 14,45 ve ilk madde ve malzeme giderlerinin oranı yüzde 6,27 olarak bulunmuştur.

Esatoğlu, Ağırbaş ve arkadaşları (2010) tarafından Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanelerinin 2008 yılı verileri maliyet analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda İbni Sina Hastanesi'nde dâhili tıp bilim dallarının poliklinik ortalama birim maliyetlerinin, cerrahi tıp bilim dallarına oranla daha yüksek olduğu ve Cebeci Hastanesi'nde, cerrahi tıp bilim dallarının poliklinik ortalama birim maliyetlerinin dâhili tıp bilim dallarına oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonsuz (2011) tarafından yapılan çalışmada Özel Kavaklıdere Umut Hastanesinin 2009 yılı idari, tıbbi, mali ve istatistik verileri maliyet analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Birinci gider dağıtım sonuçlarına göre, toplam hastane giderlerinin yüzde 37,91'inin esas üretim gider yerlerinde, yüzde 38,06'sının yardımcı üretim gider yerlerinde, yüzde 24,03'ünün ise yardımcı hizmet gider yerlerinde toplandığı saptanmıştır. Çalışma sonucunda toplam hastane giderlerinin yüzde 35,68'inin direkt ilk madde ve malzeme giderlerinden, yüzde 32,78'inin genel üretim giderlerinden ve yüzde 31,54'ünün ile direkt personel giderlerinden oluştuğu tespit edilmiştir.

Vatansever (2013) tarafından Bursa Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinin 2012 yılı verileri ile maliyet analizi çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda toplam hastane giderlerinin yüzde 80'inin esas üretim gider yerlerinde, yüzde 5,22'sinin yardımcı üretim gider yerlerinde, yüzde 9,22'sinin genel yönetim gider yerlerinde ve yüzde 5,56'sının ise yardımcı hizmet gider yerlerinde toplanmış olduğu tespit edilmiştir.

Özkan, Kutlu ve arkadaşları (2014) tarafından Ankara’da faaliyet gösteren bir kamu hastanesinin 2012 yılı verileri ile maliyet analizi çalışması yapılmıştır. Hastanenin toplam giderlerinin yüzde 26,35’i direkt ilk madde ve malzeme giderlerinden, yüzde 47,24 ‘ü direkt personel giderlerinden ve yüzde 26,41’inin ise genel üretim giderlerinden oluştuğu tespit edilmiştir. Poliklinik birim maliyetlerin genel olarak Sağlık Uygulama Tebliği poliklinik paket fiyatlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Büyükmirza ve Durukan Köse (2014) tarafından, Türkiye Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nin 2011 yılı ilk altı ay verileri ile poliklinik muayene birim maliyetlerinin belirlenmesi ve Sağlık Uygulama Tebliği ile karşılaştırılmasını amaçlayan bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada incelenen 17 poliklinikten 15’inin poliklinik birim maliyetinin Sağlık Uygulama Tebliği Fiyat Listesinde yer alan fiyatların üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Özkan ve Ağırbaş (2015b) tarafından, Ankara’da faaliyet gösteren bir kamu üniversite hastanesinin 2012 yılı poliklinik verileri ile poliklinik birim maliyet hesaplaması yapılmış ve Sağlık Uygulama Tebliği poliklinik paket fiyatları ile kıyaslanmıştır. Analiz sonucunda incelenen 19 poliklinikten 7’sinin birim maliyetinin Sağlık Uygulama Tebliği poliklinik paket fiyatından fazla olduğu tespit edilmiştir.

Mut ve Ağırbaş (2017) tarafından, Ankara’da faaliyet gösteren bir kamu hastanesinin 2014 yılı verileri maliyet analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda hastanenin toplam giderinin yüzde 77,76’sının personel giderlerinden, yüzde 18,81’inin genel üretim giderlerinden ve yüzde 3,43’ünün direkt ilk madde ve malzeme giderlerinden oluştuğu saptanmıştır. Poliklinik birim maliyetlerinin Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatlarıyla kıyaslanması sonucunda poliklinik maliyetlerinin genelde Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

SONUÇ

Çalışmada Antalya’da faaliyet gösteren bir kamu hastanesinin 2015 yılı idari, mali, teknik ve istatistiki verileri yardımıyla maliyet analizi yapılmıştır. Toplam gider tutarının 30.546.136,25 TL olduğu tespit edilmiştir. Toplam giderlerin yüzde 5,61’inin ilk madde ve malzeme giderlerinden, yüzde 57,32’sinin direkt personel giderlerinden ve yüzde 37,07’sinin genel üretim giderlerinden oluştuğu saptanmıştır. Bu oranlardan personel giderlerinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birinci gider dağıtım işlemi sonucunda toplam giderlerin yüzde 63,47’si esas üretim gider yerlerine, yüzde 23,79’u yardımcı üretim gider yerlerine, yüzde 4,82’si genel yardımcı hizmet gider yerlerine ve yüzde 7,91’i genel yönetim gider yerlerine dağıtılmıştır.

Hastanenin 9 polikliniğinin birim maliyetinin Sağlık Uygulama Tebliği paket fiyatlarından fazla olduğu; 7 polikliniğin birim maliyetlerinin ise düşük olduğu görülmektedir. Poliklinik birim maliyetleri en fazla olan birimlerin sırasıyla Evde Bakım, Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji, Kadın Hastalıkları ve Doğum olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Poliklinik hasta sayısının düşük olması sebebiyle bu birimlerde birim maliyetlerin fazla olduğu görülmektedir. Klinik maliyeti en fazla olan klinikler sırasıyla Kadın Hastalıkları ve Doğum, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları, Dâhiliye olduğu saptanmıştır. Yatan hasta birim maliyeti en fazla olan klinikler Ruh Sağlığı ve Hastalıkları, Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji, Yoğun Bakım olurken yatan hasta günü birim maliyeti en fazla olan klinikler Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları, Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniği olmuştur. Bu kliniklerde yatan hasta sayısının ve yatan hasta günü sayısının fazla olması nedeniyle birim maliyetlerin yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulmuştur:

- Hastanenin gerçekleştirdiği işlemlere dair tıbbi, idari, mali, teknik ve istatistiki verilerin sistematik bir şekilde toplamasını sağlayacak bir veri sisteminin kurulmasının faydalı olacağı önerilmektedir.
- Hastanede maliyet muhasebesi biriminin kurulması ve düzenli aralıklarla maliyet analizi çalışmasının yapılması ve planlama aşamasında bunlardan yararlanılması gerektiği tavsiye edilmektedir.
- Maliyet analizi çalışmaları ile birim maliyetlerin hesaplanması ve bu çalışmanın geri ödeme kurumu olan Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulması; Sosyal Güvenlik Kurumunun bu çalışmayı dikkate alarak geri ödeme yapmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.
- Bazı birimlerde poliklinik hasta sayısının, yatan hasta sayısının ve yatan hasta günü sayısının düşük olması dolayısıyla birim maliyetlerin fazla çıkması nedeniyle kapasite kullanım oranını artırıcı girişimlerde bulunulması önerilmektedir.
- Sabit maliyetlerin iyi izlenmesi ve gerekiyorsa azaltıcı tedbirler alınmasının maliyet kontrolü açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Verimsiz çalıştığı tespit edilen birimlerin verimli çalışmasına yönelik girişimlerde bulunulması gerektiği önerilmektedir.
- Hastanenin mali birimlerinde çalışan kişilerin sağlık kurumlarında muhasebe ve finansman konusunda uzman kişilerden istihdam edilmesinin yararlı olacağı öngörülmektedir.

EKLER :

Ek 1. İkinci Gider Dağıtım Tablosu

		YARDIMCI HİZMET GİDER YERLERİ										
		Hastane Yönetimi	Ulaşım Hizmetleri	Teknik Servis	Arşiv	Ayniyat	Satınalma	Kalite Yönetimi	Sayman Mutemelik	Hasta Hakları	Maas	Ambar
I. Dağıtım Toplamı	30.546.136,25	943032,30	259801,16	215403,12	211850,47	191170,30	156.936,13	152.885,87	152.266,07	147.682,31	128.910,87	108.429,52
I. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	3,09%	0,85%	0,71%	0,69%	0,63%	0,51%	0,50%	0,50%	0,48%	0,42%	0,35%
Yönetim ve Yardımcı Hizmet Gider Yerleri												
Hastane Yönetimi		943.032,30	8.276,19	6.861,83	6.748,68	6.089,89	4.999,34	4.870,31	4.850,57	4.704,55	4.106,57	3.454,12
Yardımcı Hizmet Gider Yerleri												
Ulaşım Hizmetleri			268.077,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Teknik Servis				222.264,97	1.616,56	1.458,75	1.197,53	1.166,62	1.161,89	1.126,91	983,67	827,39
Arşiv				220.215,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ayniyat						198.718,95	1.085,69	1.057,67	1.053,38	1.021,67	891,81	750,12
Satınalma							164.218,67	878,84	875,28	848,93	741,03	623,29
Kalite Yönetimi								160.859,31	861,99	838,04	729,77	613,83
Sayman Mutemelik									161.069,17	841,64	734,66	617,94
Hasta Hakları										157.062,04	0,00	0,00
Maas											137.098,38	531,17
Ambar												115.847,37
Gider Tahakkuk												
Personel												
Yemekhane												
Hasta Kıyıt												
Genel İşlemleri												
Santral												
Gehir Tahakkuk												
Atık Yönetimi												
Biyomedikal depo												
Sivil savunma												
İstatistik												
Bilgi İşlem												
Yazı İşleri												
Çamaşhane												
II. Dağıtım Toplamı	30.546.136,25	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
II. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Ek 1. İkinci Gider Dağıtım Tablosu Devamı

YARDIMCI HİZMET GİDER YERLERİ													
	Gider Tahakkuk	Personel	Yemekhane	Hasta Kayıt	Canaze İşlemleri	Santral	Gelir Tahakkuk	Atık Yönetimi	Biyomedikal Depo	Sivil Savunma	İstatistik	Bilgi İşlem	Yazı İşleri
I. Dağıtım Toplamı	30,546,136,25	109,274,67	103,511,51	102,207,32	100,367,92	99,092,72	94,530,46	86,913,67	86,273,53	82,460,67	82,431,67	71,063,90	53,518,67
I. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	0,36%	0,34%	0,33%	0,33%	0,32%	0,31%	0,28%	0,28%	0,27%	0,27%	0,23%	0,18%
Yönetim ve Yardımcı Hizmet Gider Yerleri													
Hastane Yönetimi	3.494,84	3.481,04	3.297,45	3.255,90	3.197,31	3.156,68	3.011,35	2.768,71	2.748,32	2.626,86	2.625,93	2.263,80	1.704,88
Yardımcı Hizmet Gider Yerleri													
Ulaşım Hizmetleri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Teknik Servis	837,14	833,84	789,86	779,91	765,87	756,14	721,33	663,21	658,32	639,23	629,01	542,26	408,38
Arşiv	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aynıyat	758,96	755,96	716,09	707,07	694,35	685,52	653,96	601,27	596,84	570,46	570,26	491,62	370,24
Satınalma	630,64	628,15	595,02	587,52	576,95	569,62	543,39	499,61	495,93	474,01	473,85	408,50	307,64
Kalite Yönetimi	621,06	618,61	585,98	578,60	568,19	560,97	535,14	492,02	488,40	466,81	466,65	402,30	302,97
Sayman Muevvelik	625,22	622,75	589,91	582,48	572,00	564,73	538,73	493,32	491,67	469,94	469,78	404,99	305,00
Hasta Hakları	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maas	537,44	535,31	507,08	500,69	491,68	485,43	463,08	425,77	422,64	403,96	403,82	348,13	262,18
Ambar	455,90	454,10	430,15	424,73	417,08	411,78	392,83	361,17	358,51	342,67	342,55	293,31	222,40
Gider Tahakkuk	117,669,08	117,667,49	111,902,06	110,907,22	108,911,24	107,527,49	102,949,86	94,984,14	94,284,55	90,117,65	90,362,08	78,140,09	59,004,12
Personel													
Yemekhane													
Hasta Kayıt													
Canaze İşlemleri													
Santral													
Gelir Tahakkuk													
Atık Yönetimi													
Biyomedikal depo													
Sivil savunma													
İstatistik													
Bilgi İşlem													
Yazı İşleri													
Çamaşhane													
II. Dağıtım Toplamı	30,546,136,25												
II. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Ek 1. İkinci Gider Dağıtım Tablosu Devamı

	YARDIMCI ÜRETİM GİDER YERLERİ													Yogun bakım Merkez Yogun bakım
	Camiasyhane	Ameliyathane Genel Ameliyathane	Eczane	Kan ve Kan Ürünleri Kan Alma	Laboratuvar Merkez Laboratuvar	Tomografi	Diirekt Grafiler	MR	Ultrasonografi	Sterilizasyon Ünitesi	Tıbbi Kurullar Sağlık Kurulu	Yogun bakım		
I. Dağıtım Toplamı	30.546,136,25	44.004,86	233.274,29	568.287,89	2.472.790,88	508.903,22	424.010,13	452.445,24	421.474,93	201.041,37	180.222,31	598.296,74		
I. Dağıtım Yüzdesi	0,14%	5,90%	0,76%	1,86%	8,10%	1,67%	1,39%	1,48%	1,38%	0,66%	0,89%	1,96%		
Yönetim ve Yardımcı Hizmet Gider Yerleri														
Hastane Yönetimi	1.401,81	57.447,62	7.431,15	18.103,30	78.772,88	16.211,55	13.507,21	14.415,03	13.426,45	6.404,35	19.059,26	5.741,14		
Yardımcı Hizmet Gider Yerleri														
Ulaşım Hizmetleri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Teknik Servis	335,79	13.760,83	1.780,04	4.336,41	18.869,02	3.883,27	3.235,48	3.452,45	3.216,13	1.534,08	4.565,40	1.375,21		
Arşiv	0,00	6.086,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	129,94		
Ayniyat	304,43	12.475,67	1.613,79	3.931,42	17.106,79	3.520,60	2.933,31	3.130,02	2.915,77	1.390,81	4.139,02	1.246,78		
Satınalma	252,96	10.366,36	1.340,94	3.266,72	14.214,48	2.925,36	2.437,36	2.600,82	2.422,79	1.155,66	3.439,22	1.035,98		
Kalite Yönetimi	249,11	10.208,93	1.320,58	3.217,11	13.998,61	2.880,93	2.400,35	2.561,32	2.385,99	1.138,11	3.386,99	1.020,25		
Soyman Mutemenlik	250,78	10.277,32	1.329,43	3.238,66	14.092,39	2.900,23	2.416,43	2.578,48	2.401,98	1.145,73	3.469,68	1.027,08		
Hasta Hakları	0,00	92,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.341,13		
Maas	215,57	8.834,28	1.142,76	2.783,92	12.113,67	2.493,01	2.077,13	2.216,43	2.064,72	884,86	2.930,93	882,87		
Ambar	182,86	7.493,95	969,38	2.361,55	10.275,80	2.114,77	1.761,99	1.880,16	1.751,46	835,44	2.486,25	748,92		
Gider Tahakkuk	186,47	7.641,87	988,52	2.408,16	10.478,62	2.156,51	1.796,77	1.917,27	1.786,03	851,93	2.535,32	763,70		
Personel	187,21	7.671,96	992,41	2.417,64	10.519,88	2.165,00	1.805,85	1.924,82	1.795,06	855,28	2.545,31	766,71		
Yenekshane	178,70	7.323,46	947,33	2.307,82	10.042,01	2.066,66	1.721,91	1.837,38	1.711,61	816,43	2.429,69	731,88		
Hasta Kayıt	0,00	3.065,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	65,44		
Cenaze İşlemleri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100.742,90		
Satral	173,62	7.115,06	920,37	2.242,15	9.756,25	2.007,85	1.674,91	1.783,20	1.662,90	793,20	2.360,54	711,06		
Geñir Tahakkuk	166,81	6.835,87	884,26	2.154,17	9.373,42	1.929,06	1.607,26	1.715,05	1.597,65	762,07	2.267,92	683,16		
Ank Yönetimi	0,00	6.426,84	831,35	2.025,27	8.121,56	1.813,63	1.511,09	1.614,29	1.502,06	716,47	2.132,22	642,28		
Biyomedikal depo	0,00	6.379,50	825,22	2.010,35	8.747,65	1.800,28	1.499,96	1.600,55	1.490,99	711,20	2.116,51	637,55		
Sivil savunma	147,40	6.040,67	781,39	1.903,58	8.283,04	1.704,66	1.420,29	1.515,54	1.411,80	673,42	2.004,10	603,69		
İstatistik	148,26	6.075,67	785,92	1.914,61	8.331,03	1.714,54	1.428,52	1.524,32	1.419,98	677,32	2.015,71	607,18		
Biğir İşlem	128,54	5.207,86	681,43	1.660,04	7.223,35	1.486,57	1.238,59	1.321,65	1.231,18	587,27	1.747,70	526,45		
Yazi İşleri	97,26	3.985,77	515,58	1.256,02	5.465,34	1.124,77	937,14	999,99	931,54	444,34	1.322,35	398,33		
Çamaşyhane	48.612,45	2.017.524,66	259.781,61	632.863,32	2.753.777,89	566.730,67	472.191,05	503.857,29	469.367,78	233.886,01	248.207,68	724.055,08		
I. Dağıtım Toplamı	30.546,136,25	2.017.524,66	259.781,61	632.863,32	2.753.777,89	566.730,67	472.191,05	503.857,29	469.367,78	233.886,01	248.207,68	724.055,08		
I. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	6,60%	0,85%	2,07%	9,02%	1,86%	1,45%	1,65%	1,54%	0,73%	0,81%	2,37%		

0

Ek 1. İkinci Gider Dağıtım Tablosu Devamı

ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ														
Acil Servis	Besin ve Sınırlı Cerrahisi		Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları		Zührevi Hastalıklar		Deri ve Hastalıklar		Diş Sağlığı		Enfeksiyon Hast. ve Mikrobiyoloji		Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	
	Politiklinik	Klinik	Politiklinik	Klinik	Politiklinik	Klinik	Politiklinik	Klinik	Politiklinik	Klinik	Politiklinik	Klinik	Politiklinik	Klinik
I. Dağıtım Toplamı	30,546,136,25	361,883,90	339,542,48	551,083,14	1,063,369,55	239,265,95	360,264,06	1,664,217,08	598,833,95	155,311,20	247,953,36	297,404,65	100,00%	0,97%
I. Dağıtım Yüzdesi	5,09%	1,11%	1,11%	1,80%	3,48%	0,78%	1,18%	5,45%	1,96%	0,51%	0,81%	0,97%		
Yönetim ve Yardımcı Hizmet Gider Yeri														
Hastane Yönetimi	49.553,65	11.528,12	10.816,42	17.555,23	33.874,55	7.622,02	11.476,52	53.015,06	19.076,37	4.947,57	7.898,77	9.474,08		
Yardımcı Hizmet Gider Yeri														
Ulaşım Hizmetleri	267.562,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Teknik Servis	11.869,93	2.761,41	2.590,93	4.205,13	8.114,21	1.835,76	2.749,05	12.699,07	4.569,50	1.185,13	1.892,05	2.269,39		
Arşiv	28.863,58	5.405,95	206,15	7.907,16	888,65	4.543,96	206,15	107.591,32	1.234,94	233,01	3.082,63	206,15		
Arşivyat	10.761,37	2.503,52	2.348,96	3.812,40	7.356,40	1.655,24	2.492,31	11.513,07	4.142,74	1.074,44	1.715,34	2.057,45		
Satınalma	8.941,90	2.080,24	1.931,81	3.167,82	6.112,63	1.375,39	2.070,93	9.566,51	3.442,31	892,78	1.425,32	1.709,59		
Kalite Yönetimi	8.806,11	2.048,65	1.922,17	3.119,71	6.019,80	1.354,50	2.039,48	9.421,23	3.390,03	879,23	1.403,68	1.683,63		
Sayman Mütemedelik	8.865,10	2.062,37	1.935,05	3.140,61	6.060,13	1.363,57	2.053,14	9.484,35	3.412,74	885,12	1.413,08	1.694,90		
Hasta Hakları	20.586,05	3.855,63	147,03	5.639,54	635,81	3.240,84	147,03	76.736,18	873,65	166,19	2.198,59	147,03		
Gider Tahakkuk	6.591,79	1.533,51	1.438,84	2.335,25	4.506,10	1.013,91	1.526,64	7.052,24	2.537,60	658,14	1.050,72	1.260,27		
Personel	6.017,74	1.539,55	1.444,50	2.344,45	4.523,84	1.017,90	1.532,65	7.080,00	2.537,60	660,73	1.054,86	1.265,23		
Yemekhane	6.317,13	1.469,61	1.378,88	2.237,95	4.318,35	971,66	1.465,03	6.758,39	2.431,87	630,72	1.066,94	1.207,76		
Hasta Kayıt	14.536,56	2.722,60	103,82	3.982,28	447,55	2.288,47	103,82	54.186,21	616,91	117,35	1.552,51	103,82		
Çenaze İşlemleri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Sentral	6.137,36	1.427,79	1.339,65	2.174,27	4.195,46	944,01	1.421,40	6.566,07	2.362,66	612,77	978,29	1.173,39		
Genel Tahakkuk	5.896,54	1.371,77	1.287,08	2.088,95	4.030,83	906,97	1.365,63	6.308,42	2.290,95	588,73	939,90	1.127,35		
Araç Yönetimi	5.543,72	1.289,69	1.210,07	1.963,96	3.789,65	852,70	1.283,91	5.930,95	2.134,13	553,50	883,66	1.059,89		
Biyomedikal depo	5.502,89	1.280,19	1.201,15	1.949,49	3.761,74	846,42	1.274,46	5.849,42	2.118,41	549,42	877,15	1.052,09		
Sivil savunma	5.210,61	1.212,19	1.137,36	1.845,95	3.561,94	801,46	1.206,77	5.574,58	2.005,90	520,24	830,56	996,21		
İstatistik	5.240,80	1.219,22	1.143,95	1.856,64	3.582,58	806,11	1.215,76	5.066,88	2.017,52	523,26	835,37	1.001,98		
Yazılı İşleri	4.543,99	1.057,21	991,85	1.609,79	3.106,24	698,93	1.057,21	4.861,40	1.749,27	453,68	724,30	868,76		
Yazılı İşleri	3.438,08	799,83	750,45	1.218,00	2.350,25	528,82	796,25	3.678,23	1.323,54	343,27	548,02	657,32		
Çamaşhane	2.837,25	660,06	619,31	1.005,14	1.939,52	436,41	657,10	3.035,44	1.092,24	283,28	452,25	542,45		
II. Dağıtım Toplamı	30.546.136,25	2.063.868,02	414.989,50	376.582,32	631.232,54	1.186.171,88	276.527,38	401.658,41	2.091.838,33	669.995,86	173.476,00	282.962,41	331.656,19	1,09%
II. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	6,76%	1,36%	1,24%	2,07%	3,88%	0,91%	1,31%	6,85%	2,19%	0,57%	0,93%	1,09%	

Ek 1. İkinci Gider Dağıtım Tablosu Devamı

ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ												
	Göğüs Hastalıkları		Göz Hastalıkları		Genel Cerrahi		Dahiliye		Kadın Hastalıkları ve Doğum		Kardiyoloji	
	Politiklik	Klinik	Politiklik	Klinik	Politiklik	Klinik	Politiklik	Klinik	Politiklik	Klinik	Politiklik	Klinik
I. Dağıtım Toplamı	30.546.136,25	317.651,28	272.204,66	408.685,76	719.781,00	493.567,66	574.915,52	717.630,61	543.850,23	2.676.494,87	440.925,54	163.771,97
I. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	1,04%	0,89%	1,34%	2,36%	1,62%	1,88%	2,38%	1,78%	8,76%	1,44%	0,54%
Yardımcı Hizmet Gider Yerleri												
Hastane Yönetimi	7.199,16	10.119,05	8.674,18	13.019,04	22.929,24	15.723,02	18.314,43	22.860,74	17.292,96	85.262,04	14.046,06	5.217,10
Ulaşım Hizmetleri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Teknik Servis	1.724,46	2.423,89	2.077,79	3.118,54	5.492,40	3.766,24	4.386,98	5.475,99	4.142,30	20.423,41	3.364,55	1.249,69
Arşiv	2.756,70	233,01	6.326,44	206,15	4.152,36	3.561,18	409,90	7.621,82	3.259,33	697,04	7.197,99	233,01
Ayniyat	1.565,41	2.197,51	1.883,74	2.827,29	4.979,45	3.414,51	3.977,27	4.964,57	3.755,44	18.516,01	3.050,33	1.132,98
Satınalma	1.299,08	1.825,97	1.565,25	2.349,27	4.137,56	2.837,20	3.304,82	4.125,20	3.120,50	15.385,44	2.534,60	941,42
Kalite Yönetimi	1.279,35	1.798,24	1.841,48	2.313,59	4.074,72	2.794,12	3.254,63	4.062,55	3.073,11	15.151,79	2.494,11	927,12
Sayman Mütenevlik	1.287,92	1.810,29	1.551,80	2.329,09	4.102,02	2.812,83	3.276,43	4.089,76	3.093,69	15.253,30	2.512,83	933,33
Hasta Hakları	1.966,13	1.661,19	4.512,14	147,03	2.961,54	2.324,62	292,35	5.456,03	2.324,62	497,14	5.133,74	1.661,19
Maas	1.107,08	1.556,11	1.333,91	2.002,06	3.526,05	2.417,88	2.816,39	3.515,52	2.659,31	13.111,57	2.160,00	802,28
Ambar	939,12	1.320,01	1.131,53	1.698,31	2.991,08	2.051,04	2.389,09	2.982,15	2.255,84	11.122,30	1.832,29	680,56
Gider Tahakkuk	957,66	1.346,07	1.153,87	1.731,83	3.050,12	2.091,53	2.436,24	3.041,01	2.300,37	11.341,83	1.868,45	694,00
Personel	961,43	1.351,37	1.158,41	1.738,65	3.062,13	2.099,76	2.445,84	3.052,98	2.309,42	11.386,49	1.875,81	696,73
Yemekhane	917,75	1.289,98	1.105,79	1.659,67	2.923,03	2.004,38	2.334,73	2.914,30	2.204,52	10.869,25	1.790,60	665,08
Hasta Kayıt	1.388,36	1.173,35	3.186,19	103,82	2.091,25	1.793,38	206,44	3.838,58	1.641,50	351,05	3.625,12	1.173,35
Cenaze İşletmeleri	0,00	2.722,78	0,00	0,00	0,00	2.722,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.722,78
Satınal	801,64	1.253,27	1.074,32	2.839,85	2.268,30	2.831,37	2.141,78	10.559,95	1.739,65	646,15		
Geñir Tahakkuk	856,65	1.204,10	1.032,17	1.549,17	2.728,42	1.870,93	2.179,29	2.720,27	2.057,74	10.145,59	1.671,38	620,80
Ank Yönetimi	805,39	1.132,05	970,41	1.456,48	2.565,16	1.758,98	2.048,89	2.557,50	1.934,62	9.538,52	1.571,38	583,65
Byomedikal depo	799,46	1.123,71	963,26	1.445,75	2.546,27	1.746,03	2.033,80	2.538,66	1.920,37	9.468,27	1.559,80	579,35
Sivil savunma	757,00	1.064,03	912,10	1.368,96	2.411,03	1.653,29	1.925,78	2.403,83	1.818,37	8.965,38	1.476,96	548,58
İstatistik	761,38	1.070,19	917,38	1.376,89	2.425,00	1.662,87	1.936,94	2.417,75	1.828,91	9.017,33	1.485,51	551,76
Bilgi İşlem	660,15	927,90	795,41	1.193,83	2.102,58	1.441,78	1.679,60	2.096,29	1.585,74	7.818,40	1.288,00	478,40
Yazı İşleri	499,48	702,07	601,82	903,27	1.590,85	1.090,88	1.270,67	1.386,10	1.199,80	5.915,56	974,53	361,97
Çamaşhane	412,20	579,38	496,65	745,62	1.312,84	900,24	1.048,61	1.308,92	990,13	4.881,77	804,22	298,71
II. Dağıtım Toplamı	30.546.136,25	356.985,81	317.240,69	455.882,35	810.755,98	553.164,88	641.152,75	816.072,49	611.760,57	2.982.174,30	506.985,44	188.620,96
II. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	1,17%	1,04%	1,49%	2,68%	1,81%	2,10%	2,67%	2,00%	9,76%	1,66%	0,61%

Ek 1. İkinci Gider Dağıtım Tablosu Devamı

ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ												
EKÇ- EFOR	KBB Hastahıkları		Ortopedi ve Travmatoloji		Ruh Sağlığı ve Hastahıkları		Üroloji		Evide Bakım		TOPLAM	
	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik		
I. Dağıtım Toplamı	323,565,45	388,521,88	501,481,36	699,486,75	408,639,01	253,467,74	380,936,45	327,601,88	349,428,77	30,546,136,25	100,00%	
I. Dağıtım Yüzdeleri	1,06%	1,27%	1,64%	2,29%	1,34%	0,83%	1,25%	1,07%	1,14%	100,00%		
Yönetim ve Yardımcı Hizmet Gider Yerleri												
Hastane Yönetimi	5.287,19	10.307,46	15.974,16	22.281,80	13.017,87	8.074,43	12.135,06	10.436,04	11.131,35	943.032,30		
Yardımcı Hizmet Gider Yerleri												
Ulaşım Hizmetleri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	514,63	268.077,35	
Teknik Servis	1.266,48	2.469,02	3.826,40	5.337,31	3.118,26	1.934,13	2.906,79	2.499,82	2.666,37	222.264,97		
Arsiv	0,00	5.132,55	7.853,43	206,15	3.028,91	233,01	3.267,69	206,15	55,52	220.215,70		
Aynıyat	1.148,20	2.238,43	2.687,80	4.838,85	2.827,04	1.753,49	2.653,32	2.266,35	2.417,35	198.718,95		
Satınalma	954,07	1.859,97	2.233,36	2.882,52	4.020,73	2.349,06	1.457,02	2.189,76	1.883,17	2.008,64	164.218,67	
Kalite Yönetimi	939,58	1.831,72	2.199,45	2.838,75	3.959,67	2.313,39	1.434,90	2.156,50	1.854,57	1.978,14	160.859,31	
Sıyınan Mutemmelik	945,87	1.843,99	2.214,18	2.857,76	3.986,19	1.444,51	2.170,95	1.867,00	1.991,39	161.069,17		
Hasta Hakları	0,00	3.660,63	147,03	5.601,22	2.160,28	1.061,19	2.330,58	147,03	39,60	157.062,04		
Maaş	813,06	1.585,08	1.903,29	2.456,50	2.001,88	1.241,68	1.866,13	1.604,85	1.711,78	137.099,38		
Ambur	689,71	1.344,59	1.614,52	2.083,80	1.698,16	1.053,30	1.583,00	1.361,36	1.452,07	115.847,37		
Gider Tahakkuk	703,32	1.371,13	1.646,39	2.124,93	2.964,00	1.731,68	1.074,09	1.614,24	1.388,24	117.669,08		
Personel	706,09	1.376,53	1.652,87	2.133,30	2.975,67	1.738,50	1.078,32	1.620,60	1.393,70	117.667,49		
Yemekhane	674,01	1.314,00	1.577,79	2.056,40	2.840,50	1.659,53	1.029,33	1.546,98	1.330,39	111.902,06		
Hasta Kayıt	0,00	2.584,91	103,82	3.955,22	1.033,82	117,35	1.645,71	103,82	27,96	110.907,22		
Cenaze İşlemleri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	108.911,24		
Satınal	654,83	1.276,61	1.532,89	1.978,45	2.759,67	1.612,30	1.000,04	1.502,96	1.292,53	137,86,5	107.527,49	
Geçir Tahakkuk	629,14	1.226,52	1.472,74	1.900,81	2.651,38	1.549,04	960,80	1.431,99	1.241,82	1.324,55	102.949,86	
Atık Yönetimi	591,49	1.153,13	1.384,62	1.787,08	2.492,73	1.456,55	903,31	1.357,59	1.161,51	1.245,30	94.984,14	
Biyo-medikal depo	587,14	1.144,63	1.374,42	1.773,92	2.474,37	1.445,62	896,66	1.347,59	1.158,91	1.236,13	94.284,45	
Sivil savunma	555,95	1.083,84	1.301,42	1.679,70	2.342,95	1.368,84	849,03	1.276,01	1.097,36	1.170,47	90.171,65	
İstatistik	559,17	1.090,12	1.308,96	1.689,43	2.356,53	1.376,77	853,95	1.283,41	1.103,72	1.177,25	90.362,08	
Bilgi İşleri	484,83	945,18	1.134,92	1.464,81	2.043,21	1.193,72	740,41	1.112,77	956,97	1.020,73	78.140,09	
Yazı İşleri	366,83	715,14	858,71	1.108,30	1.545,93	903,19	560,21	841,94	724,06	772,30	59.004,12	
Çamaşhane	302,72	590,16	708,64	914,62	1.275,77	745,35	462,31	694,81	597,53	637,34	48.612,45	
II. Dağıtım Toplamı	184,832,01	371,710,78	433,127,21	578,841,92	779,394,09	461,799,06	282,786,21	431,466,81	365,284,77	389,772,59	30,546,136,25	
II. Dağıtım Yüzdeleri	0,61%	1,22%	1,42%	1,89%	2,55%	1,51%	0,93%	1,41%	1,20%	1,28%	100%	

Ek 2. Üçüncü Gider Dağıtım Tablosu

	Laboratuvar	Ameliyathane	Kan ve Kan Ürünleri	Radyoloji				Eczane	Tıbbi Kurullar		Sterilizasyon Ünitesi
				Merkez Laboratuvar	Genel Ameliyathane	Kan Alma	Tomografi		MR	Direkt Grafiler	
II. Dağıtım Toplamı	30.546.136,25										
II. Dağıtım Yüzdesi	9,02%	6,60%	2,97%	1,86%	1,55%	1,65%	1,54%	0,85%	0,81%	0,73%	
Yardımcı Üretim Gider Yerleri											
Laboratuvar	2.753.777,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ameliyathane		2.017.524,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kan ve Kan Ürünleri			632.863,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tomografi				566.730,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Direkt Grafiler					503.857,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MR						472.191,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ultrasonografi							469.367,78	0,00	0,00	0,00	0,00
Eczane								259.781,61	0,00	0,00	0,00
Sağlık Kurulu									248.207,68	0,00	0,00
Sterilizasyon Ünitesi											223.886,01
III. Dağıtım Toplamı											
III. Dağıtım Yüzdesi											

Ek 2. Üçüncü Gider Dağıtım Tablosu Devamı

ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ												
	Yoğun Bakım		Acil Servis		Beyin ve Sinir Cerrahisi		Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları		Deri ve Zührevi Hastalıklar		Diğer Sağlığı	
	Merkez Yoğun Bakım	Poliklinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Poliklinik
II. Dağıtım Toplamı	30,546,136,25	2,063,868,02	414,989,50	378,582,32	631,232,54	1.186,171,88	276,527,38	401,658,41	2,091,838,33			
II. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	6,76%	1,36%	1,24%	2,07%	3,88%	0,91%	1,31%	6,85%			
Yardımcı Üretim Gider Yeri												
Laboratuvar	22.943,92	2.210.537,97	6.770,76	6.323,63	76.119,32	0,00	6507,13	0,00	0,00			0,00
Amaliyathane	0,00	0,00	0,00	30450,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
Kan ve Kan Ürünleri	20.458,48	58.315,45	11.725,70	10.697,00	17.835,74	33.515,78	7.813,40	11.349,03	59.105,76			
Tomografi	3.145,09	248.530,10	1.093,94	1.640,91	4.239,03	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
Dişekt Grafiler	211,11	91.643,47	45,24	4.302,70	6.710,40	6.881,30	40,21	0,00	35.532,45			
MİR	205,49	308,23	2.465,86	719,21	102,74	924,70	0,00	0,00	0,00			0,00
Ultrasonografi	463,99	24.127,53	463,99	109,17	40.230,74	81,88	245,64	0,00	0,00			0,00
Eczane	8.397,92	23.937,68	4.813,24	4.390,97	7.321,32	13.757,76	3.207,29	4.658,62	24.262,09			
Sağlık Kurulu	0,00	23.635,25	4.752,43	4.335,49	7.228,82	13.583,94	3.166,77	4.599,76	23.955,56			
Sterilizasyon Ünitesi	7.237,53	20.630,07	4.148,16	3.784,24	6.309,69	11.856,77	2.764,12	4.014,91	20.909,65			
III. Dağıtım Toplamı	787.118,61	4.765.533,76	451.268,82	445.336,18	797.330,35	1.266.774,01	300.271,93	426.280,72	2.255.603,85			
III. Dağıtım Yüzdesi	2,58%	15,60%	1,48%	1,46%	2,61%	4,15%	0,98%	1,40%	7,38%			

Ek 2. Üçüncü Gider Dağıtım Tablosu Devamı

ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ											
	Enfeksiyon Hast. ve Klinik Mikrobiyoloji		Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon		Göğüs Hastalıkları		Göz Hastalıkları		Genel Cerrahi		
	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	
II. Dağıtım Toplamı	669.595,86	173.476,00	282.962,41	331.656,19	257.782,69	356.985,81	317.260,69	455.582,35	810.775,98	553.164,88	
III. Dağıtım Yüzdesi	2,19%	0,57%	0,93%	1,09%	0,84%	1,17%	1,04%	1,49%	2,65%	1,81%	
Yardımcı Üretim Gider Yerleri											
Laboratuvar	16.044,25	434,35	18.276,40	1.229,89	11.621,78	18.833,85	2.421,45	1.105,62	33.417,11	12.267,49	
Amaliyathane	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	218818,93	0,00	299.548,24	
Kan ve Kan Ürünleri	18.919,71	4.901,64	7.995,22	9.371,08	7.283,76	10.086,78	8.964,33	12.872,67	22.908,81	15.629,90	
Tomografi	205,11	136,74	1.093,94	0,00	35.074,54	38.561,48	2.051,14	273,49	19.417,48	820,46	
Direkt Grafiler	3.769,89	20,11	43.554,77	0,00	61.157,64	62.303,68	392,07	55,29	5.715,15	276,46	
MR	0,00	0,00	261.175,62	0,00	0,00	719,21	205,49	0,00	2.157,63	102,74	
Ultrasonografi	25.655,97	327,52	2.263,37	0,00	354,82	2.920,41	573,17	27,29	105.298,65	436,70	
Eczane	7.766,28	2.012,05	3.281,93	3.846,70	2.989,88	4.140,48	3.679,73	5.284,05	9.403,75	6.415,86	
Sağlık Kurulu	7.668,16	1.986,63	3.240,46	3.798,10	2.952,11	4.088,17	3.633,24	5.217,29	9.284,94	6.334,80	
Sterilizasyon Ünitesi	6.693,16	1.734,04	2.838,44	3.315,18	2.576,75	3.568,37	3.171,28	4.553,92	8.104,38	5.529,34	
III. Dağıtım Toplamı	756.318,40	185.029,08	626.674,56	353.217,14	381.793,96	502.208,25	342.352,59	703.790,90	1.026.483,87	900.526,87	
III. Dağıtım Yüzdesi	2,48%	0,61%	2,05%	1,16%	1,25%	1,64%	1,12%	2,30%	3,36%	2,95%	

Ek 2. Üçüncü Gider Dağıtım Tablosu Devamı

		ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ										
		ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ					ESAS ÜRETİM GİDER YERLERİ					
		Dahiliye		Kadın Hastalıkları ve Doğum		Kardiyoloji		KBB Hastalıkları		Ortopedi ve Travmatoloji		
Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	
II. Dağıtım Toplamı	30.546.136,25	641.152,75	816.072,49	611.760,57	2.982.174,30	506.985,44	185.620,96	184.832,01	371.710,78	433.127,21	575.841,92	779.394,09
III. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	2,10%	2,67%	2,00%	9,76%	1,66%	0,61%	0,61%	1,22%	1,42%	1,89%	2,55%
Yardımcı Üretim Gider Yerleri												
Laboratuvar		123.343,89	14.711,01	54.983,65	9.222,40	23.524,60	18.571,38	0,00	3.786,05	2.107,88	26.157,42	14.189,55
Amaliyathane		0,00	0,00	0,00	218110,77	0,00	0,00	0,00	0,00	592.723,11	0,00	523.324,23
Kan ve Kan Ürünleri		18.116,04	23.058,47	17.285,55	84.262,57	14.325,08	5.244,80	5.222,51	10502,84	12.238,19	16.270,65	22.022,10
Tomografi		8.409,68	1.709,29	888,83	205,11	65.499,82	5.948,31	0,00	23724,88	410,23	19.827,71	5.469,71
Direkt Grafiler		12.712,06	4.413,28	2.548,44	175,93	2.654,00	658,37	0,00	713,77	80,42	114.931,32	7.358,82
MR		1.130,19	205,49	1.952,14	-	93.291,68	2.568,60	0,00	616,46	0,00	133.567,39	1.130,19
Ultrasonografi		51.202,76	21.507,34	40.449,09	8.406,42	42.960,10	4.994,73	0,00	5213,07	272,94	5.431,42	709,63
Eczane		7.436,38	9.465,18	7.095,48	34.588,62	5.880,25	2.152,92	2.143,77	4.311,27	5.023,61	6.678,88	9.039,77
Sağlık Kurulu		7.342,43	9.345,60	7.005,83	34.151,62	5.805,96	2.125,72	2.116,68	4.256,80	4.960,14	6.594,50	8.925,56
Sterilizasyon Ünitesi		6.408,85	8.157,32	6.115,05	29.809,30	5.067,74	1.855,43	1.847,55	3.715,56	4.329,46	5.756,02	7.790,69
III. Dağıtım Toplamı		877.255,04	908.645,46	750.084,64	3.401.107,05	765.994,67	229.721,22	196.162,51	428.551,48	1.055.733,19	911.057	1.379.354
III. Dağıtım Yüzdesi		2,87%	2,97%	2,46%	11,13%	2,51%	0,75%	0,64%	1,40%	3,45%	2,98%	4,52%

Ek 2. Üçüncü Gider Dağıtım Tablosu Devamı

							TOPLAM
		Ruh Sağlığı ve Hastahkları		Üroloji		Evde Bakım	
		Poliklinik	Klinik	Poliklinik	Klinik	Poliklinik	
II. Dağıtım Toplamı	30.546.136,25	461.799,06	282.786,21	431.466,81	365.284,77	389.772,59	30.546.136,25
II. Dağıtım Yüzdesi	100,00%	1,51%	0,93%	1,41%	1,20%	1,28%	100,00%
Yardımcı Üretim Gider Yerleri							
Laboratuvar		2.192,66	98,72	11.855,21	1.512,10	2.666,49	
Amaliyathane		0,00	0,00	0,00	134.548,85	0,00	
Kan ve Kan Ürünleri		13.048,32	7.990,24	12.191,27	10.321,27	11.013,19	
Tomografi		0,00	68,37	78.285,27	0,00	0,00	
Direkt Grafiler		0,00	0,00	3.151,63	201,06	0,00	
MR		0,00	0,00	308,23	0,00	0,00	
Ultrasonografi		0,00	0,00	84.364,47	272,94	0,00	
Eczane		5.356,16	3.279,88	5.004,35	4.236,74	4.520,76	
Sağlık Kurulu		5.288,49	3.238,44	4.941,12	4.183,21	4.463,64	
Sterilizasyon Ünitesi		4.616,06	2.826,68	4.312,87	3.651,32	3.896,10	
III. Dağıtım Toplamı		492.301	300.289	635.881	524.212	416.333	30.546.136
III. Dağıtım Yüzdesi		1,61%	0,98%	2,08%	1,72%	1,36%	100,00%

Kaynakça

- Ağırbaş, İsmail (2014), *Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim ve Maliyet Analizi*, (Ankara: Siyasal Kitabevi).
- Aras, Alattin (2010), “Sağlık Bakanlığına Bağlı Ağız ve Diş Sağlığı Merkezlerinde Birim Maliyet Analizleri; Bir Örnek Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Boyd, Kenneth (2013), *Cost Accounting for Dummies*, (New Jersey: John Wiley & Sons).
- Bragg, Steven M. (2016), *Cost Accounting Fundamentals Essential Concepts and Examples*, (USA: Accounting Tools).
- Büyükepekcı, Semih ve Fehmi Karasioğlu (2008), “Sağlık Hizmetlerinde Maliyet ve Performans Analizi: Lokal Bir Uygulama, Dr. Faruk Sükan Doğum ve Çocuk Hastanesi Örneği”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1-2, 575-596.
- Büyükmirza, Hüseyin Kamil (2012), *Maliyet ve Yönetim Muhasebesi Tekdüzene Uygun Bir Sistem Yaklaşımı*, (Ankara: Gazi Kitabevi).
- Büyükmirza, Hüseyin Kamil ve Serap Durukan Köse (2014), “Sağlık Uygulama Tebliği'nin Poliklinik Birim Maliyetleri Açısından Değerlendirilmesi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 2, Sayı 8, 28-37.
- Durukan, Serap; Akar, Çetin ve İsmet Şahin (2007), “Seçilmiş Hastanelerde Karşılaştırmalı Poliklinik Gider Yeri Birim Maliyetleri”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, 19-47.
- Esatoğlu, Afsun Ezel; Ağırbaş, İsmail; Pınar Doğanay Payziner, Yasemin Akbulut, Bayram Göktaş, Yonca Özatkan, Ece Uğurluoğlu, Türkan Yıldırım, Murat Törüner, Haydar Gök, Kayhan Çetin Atasoy, Selcan Ülkü Çakır ve İlker Ökten (2010), “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanelerinde Maliyet Analizi”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* Cilt 63, Sayı 1, 17-27.
- Horngren, Charles T.; Datar, Srikant M. ve Madhav V. Rajan (2015), *Cost Accounting a Managerial Emphasis*, (England: Pearson Education Limited).
- Label, Wayne A. ve Weldon E. Havins (2015), *Healthcare and Medical Office Accounting Medical Practice Finance and Accounting Basics for Doctors, Medical Assistants and Bookkeeping Professionals*, (California: Solona Dreams Publishing Company).
- Mut, Sinem ve İsmail Ağırbaş (2017), “Hastanelerde Maliyet Analizi: Ankara'da Hizmet Sunan İkinci Basamak Bir Kamu Hastanesinde Uygulama”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı 16, 202-217.
- Özgülbaş, Nermin (2014), *Sağlık Sektöründe Hizmet ve Hastalık Maliyet Analizi*, (Ankara: Siyasal Kitabevi).
- Özkan, Okan ve İsmail Ağırbaş (2015a), “Radyoloji Departmanında Birim Maliyet Analizi ve Örnek Bir Uygulama”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 7, Sayı 13, 115-128.
- Özkan, Okan ve İsmail Ağırbaş (2015b), “Hastane Poliklinik Birim Maliyet Analizi ve Örnek Bir Uygulama”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 705-714.

Özkan, Okan; Kutlu, Gamze, Jebağı Canberk Aydın, İzzet Aydemir ve İsmail Ağırbaş (2014), *Hastanelerde Maliyet Analizi ve Örnek Bir Uygulama*, 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiriler Kitabı, Girne, KKTC, 830-841.

Sonsuz, Aliye Aslı (2011), “Hastane İşletmelerinde Birim Maliyetlerin Analizi: Bir Özel Hastane Örneği”, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Seldüz, Hakan ve Şerafettin Sevim (2012), “Sağlık Kurumlarında Faaliyete Dayalı Maliyet Yönetimi İçin Faaliyet Haritalarının Oluşturulması ve Bir Uygulama”, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 49-71.

Vatansever, Sevgi (2013), “Sağlık Kurumlarında Maliyet Analizi (Bursa Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yiğit, Vahit ve İsmail Ağırbaş (2004), “Hastane İşletmelerinde Kapasite Kullanım Oranının Maliyetlere Etkisi: Sağlık Bakanlığı Tokat Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesinde Bir Uygulama”, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, 147-162.

İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu

Geliş Tarihi/Received : 10.07.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 05.10.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Foundation of Worker's Insurance Institution

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 211-232
Pages: 211-232

Samet YAŞAR*

ÖZ

Sosyal politika ve sosyal güvenliğe ilişkin kurumsal oluşumlar tarihsel bir deneyim ve birikim sonucunda ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de de bu tarihsel birikim Osmanlı ve Cumhuriyet’in ilk yıllarında oluşmuş ve 1936 yılında modern sosyal güvenlik kurumlarına ilişkin hükümler içeren 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Fakat dönemin koşulları nedeniyle sosyal güvenliğe ilişkin bu kurumsallaşma ancak İkinci Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmeye başlamıştır. İşçi Sigortaları Kurumu ise bu kurumsallaşmanın önemli ve ilk adımıdır. Bu çalışmada, söz konusu tarihsel birikim ışığında İşçi Sigortaları Kurumunun kuruluş ve kurumsallaşma süreci ve ilk yıllardaki faaliyetleri incelenmektedir. Tarihsel boyutu itibarıyla sosyal güvenlik alanındaki ekonomik, toplumsal ve siyasi dinamiklere odaklanılırken, kuruluş ve kurumsallaşma sürecinde ise yasal süreçler ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Çalışma bu dinamiklerin İşçi Sigortaları Kurumunun yapısı ve işleyişindeki etki düzeylerini ve etki biçimlerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: İşçi Sigortaları Kurumu, sosyal güvenlik, sosyal politika, İş Kanunu

ABSTRACT

Institutional structures relating social policy and social insurance emerge in consequences of the historical experience and accumulation. Such a historical accumulation in Turkey emerged during the late Ottoman era and early years of Republic. Labor Law no. 3008 was introduced in 1936 that includes judgments related to modern social insurance institutions. However, as a result of conditions of the period, institutionalization of social insurance was actualized as late as the period after the Second World War. The Institution for Worker's Insurance (İşçi Sigortaları Kurumu) is the first step, and an important one, of this institutionalization. This study examines establishment, institutionalization period, and activities during the early years of the Institution for Worker's Insurance in light of the aforementioned historical accumulation. For the historical context, I focused on the economic, social, and political dynamics of social insurance and for the periods of establishment and institutionalization, I discussed legal processes in detail. This study aims to evaluate levels and manners of influence of these dynamics on the structure and mechanism of the Institution of Worker's Insurance.

Keywords: The Institution for Worker's Insurance, social insurance, social policy, Labor Law

Önerilen atıf şekli: Yaşar, S. (2017). İşçi Sigortaları Kurumunun Kuruluşu. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 211-232.

* Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yasarsamed@gmail.com

GİRİŞ

Türkiye'deki sosyal güvenliğin modern anlamda en önemli kurumsal gelişmesi olan ve sonrasında getirilen düzenlemelere temel teşkil eden İşçi Sigortaları Kurumunun kuruluşu ve ilk yıllardaki faaliyetleri tarihsel birikim ışığında ele alınacaktır. Zira bu tip köklü sosyal kurumlar Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de belirli bir tarihsel birikim etrafında ortaya çıkmaktadır. 19. yüzyıldan İkinci Dünya Savaşı'na kadar olan dönem sosyal devletin oluşum, savaş sonrası dönem ise kurumsallaşma süreci olarak değerlendirilmektedir (Özbek, 2002: 29). Dolayısıyla savaş sonrası kurumsallaşmanın önemli bir adımı olan İşçi Sigortaları Kurumunun bu tarihsel gelişim ile birlikte ele alınması gerekmektedir. Tarihsel gelişim sürecinin yanı sıra savaş sonrası kurumsallaşma sürecindeki ekonomik ve toplumsal koşulların, uluslararası konjonktürün ve yasal süreçlerin İşçi Sigortaları Kurumunun yapısı ve işleyişine nasıl bir yön tayin ettiği belirlenmeye çalışılacaktır.

Çalışmada Osmanlı dönemindeki sosyal güvenlik alanındaki gelişmelere yeknesak ve sınırlı bir mahiyeti olduğu için değinilmemiş ve tarihsel akış Cumhuriyetle birlikte başlatılmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren sosyal güvenlik ve genel itibariyle çalışma yaşamında dönüm noktası olan 1936 tarihine kadar olan dönemdeki sosyal güvenlik gelişmeleri kısaca incelenmiştir. İkinci olarak 3008 sayılı İş Kanunu'nun uygulanmasının gecikmesindeki en önemli nedenlerden olan İkinci Dünya Savaşı yıllarının sosyal güvenliği geciktirici gelişmeleri ele alınmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında sosyal politika anlayışındaki uluslararası dönüşümler ve kurumsallaşmanın itici gücü olan ekonomik ve sosyal gelişmeler Çalışma Bakanlığı ve buna bağlı olarak kurulan İşçi Sigortaları Kurumunun ortaya çıkmasını sağlamıştır. 1945 sonrası kurumsal dönüşüm etrafında Çalışma Bakanlığının, iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigorta kollarının ve bu sigortalara ilişkin işlemleri yürütmek üzere kurulan İşçi Sigortaları Kurumunun kuruluş aşamalarına ilişkin gelişmeler ve Meclis tartışmaları ele alınmıştır. İşçi Sigortaları Kurumunun ilk yıllarındaki faaliyetleri ise hastalık ve yaşlılık sigortalarının henüz kurulmadığı ve sadece iş kazası, meslek hastalıkları ve analık sigortalarının uygulandığı 1946-1950 dönemi ile sınırlandırılmıştır.

Çalışmanın akışında da görüleceği üzere tarihsel aşamalar genellikle kanunlar üzerinden incelenmiştir. Bunun iki gerekçesi vardır. Birincisi sosyal güvenlik özü itibariyle kamusal bir mesele olduğu için hukuki düzenlemelerle birebir ilişkisi bulunmaktadır. İkincisi ise her ne kadar İkinci Meşrutiyet sonrasında gerçekleşen işçi hareketlerinin ve 1947 yılından sonraki sendikal örgütlenmelerin sınırlı talepleri olsa da incelenen dönemde bu talepleri etkin kılacak yasal ve kurumsal düzenlemeler mevcut değildir.

I- 1936'YA KADAR TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ: YEREL ÖLÇEKLİ VE DAR KAPSAMLI UYGULAMALAR

Sosyal güvenlik alanında Osmanlı'dan Türkiye'ye kurumsal olarak etkin ve gelişmiş bir yapı miras kalmamıştır. Her ne kadar 19.yy'da sanayileşmeyle birlikte modern sosyal güvenlik yöntemlerini çağrıştıran uygulamalar olsa da bu uygulamaların sınırlı ölçülerde kaldığı, kurumsal niteliklerinin zayıf olduğu ve ağırlıklı olarak askeri ve idari bürokrasiyi kapsamına aldığı bilinmektedir (Martal, 2000: 35).

Cumhuriyet Türkiye'sinde sosyal güvenliğe ilişkin ilk adım Milli Mücadele'nin devam ettiği yıllarda Birinci Meclis döneminde gerçekleştirilmiştir. 1921 yılında Ereğli bölgesindeki madencilere uygulanmak üzere çıkarılan 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun, bu bölgedeki madenciler için ihtiyat ve teavün sandıklarının oluşturulmasını öngörmektedir. Finansmanın işçi ve işverenlerden alınan aidatlarla oluşması ve bölgedeki bütün maden işçilerinin zorunlu olarak sigortalı sayılmasının yanı sıra, kazaya uğrayan veya hastalanan madencilere sağlık hizmeti vermek üzere sağlık tesislerinin bulundurulma yükümlülüğü, iş kazaları ve bu kazalar sonucunda ölenlerin yakınlarına tazminat davası açabilme hakkı getirmesi bakımından modern sosyal güvenlik uygulamalarıyla uyumluluk arz etmektedir. Hatta öyle ki, Ereğli bölgesindeki çalışanlar için çıkarılan ve bu bölgedeki madencilere hastalık, kaza ve ölüm gibi hallerde tazminat hakkı sağlayan bu yasanın küçük kapsamlı ilk sosyal sigorta uygulaması getirdiği belirtilmektedir (Makal, 1999: 420-421). Fakat yerel ölçekte kalması ve kapsamına aldığı tehlikelerin sınırlılığı göz önüne alındığında söz konusu kanuna sosyal sigortalar bakımından kurucu rol atfetmek doğru değildir.

1923'te çıkarılan 2608 sayılı Amele Birliği İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi ise bütün madenlerde Amele Birliği adı altında ihtiyat ve teavün sandıklarının oluşturulmasını zorunlu tutmuştur. Madenlerdeki çalışanların üye olması zorunlu tutulan bu düzenleme hastalık ve muhtaçlık halinde madenci ve ailelerine yardım edilmesini düzenlemektedir. Bu sandıkların finansmanı işçi ve işverenlerden alınan primlerle karşılanmaktadır (Makal, 1999: 421). Bu düzenleme, bir önceki düzenlemeye göre uygulama alanı daha geniş olmakla birlikte kapsama aldığı riskler bakımından aynı sınırlılıkları taşımaktadır. Dolayısıyla bu yasal düzenlemeyi de sınırlı sosyal güvenlik uygulaması olarak adlandırmak mümkündür.

1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu işverenlere iş kazalarına karşı koruyucu önlemleri zorunlu kılmış ve 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 50'nin üstünde işçi çalıştıran işverenlere hastalık, kaza ve analık hallerinde sağlık yardımı yapılmasını zorunlu kılmakla birlikte işletmelere tehlike sınıfına göre kademeli olarak doktor bulundurma, revir kurma veya hastane kurma zorunluluğu getirmiştir. Borçlar Kanunu'ndaki sınırlı bir sosyal koruma getiren hükme karşın Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun sosyal güvenlik ve sosyal politika bakımından koruyucu düzenlemeleri daha kapsamlı ve sistematiktir. Fakat Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun çıkarıldığı yıllarda Türkiye'nin sanayi profili göz önüne alındığında kapsamının son derece sınırlı olduğu görülmektedir. Zira kanunun koyduğu 50 işçi şartı, az gelişmiş sanayisi olan ve küçük ölçekli işletmelerin ağırlıkta olduğu Türkiye'de, söz konusu kanunun uygulama alanını son derece daraltmaktadır (Dilik, 1971: 23; Makal, 1999: 422-424). Bununla birlikte Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda koruyucu hükümlerin uygulanmasına yönelik denetim mekanizmalarının belirlenmemiş olması, kanunun uygulama düzeyinde işlevsiz kaldığını düşündürmektedir (Fişek, Özsuca vd., 1998: 14).

Sosyal güvenlik alanında görülen bir diğer gelişme Osmanlı'dan itibaren süre gelen askeri ve sivil memurlara öncelik tanıyan sosyal güvenlik uygulamalarındaki devamlılıktır. 1930 yılında çıkarılan Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu ile birlikte Osmanlı döneminden itibaren uygulanmakta olan askeri ve sivil memurlara ilişkin sosyal güvenlik düzenlemeleri birleştirilmiştir. Finansmanı primler yerine devlet tarafından sağlanan ve askeri ve sivil memurların dul-yetimleri ve emeklilik ödenekleri için sandık oluşturulmasını düzenleyen bu geniş kapsamlı kanunun yanı sıra devlet bütçesi dışında kalan kamu kuruluşlarını kapsayan müstakil düzenlemeler de getirilmiştir. Bu müstakil düzenlemelerin hemen hepsi emeklilik hakkına ilişkin düzenlemelerdir (Makal, 1999: 425-429).

Bu dönemde sosyal güvenliğe ve sosyal korumaya ilişkin farklı yasal düzenlemeler getirilmiş olsa da, bunların tam anlamıyla uygulandığını söylemek mümkün değildir (Özbek, 2016: 120). Zira sosyal güvenlik tedbirlerinin iktisadi olanaklarla olan ilişkisi bu düzenlemelerin bihakkın yerine getirilmesini engellemiştir. Fakat kamu görevlilerine yönelik yasal düzenlemeler diğerlerine nispetle istikrarlı bir şekilde uygulanmıştır. Bunun nedeni büyük ölçüde kamunun elinde bulundurduğu iktisadi imkânlar ve görece korumacı yapısıdır.

II- 1936 İŞ KANUNU: SOSYAL GÜVENLİK TASAVVURU

1936 yılında çıkarılan ve fakat bir yıl sonra 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu Türkiye'deki çalışma hayatı ve sosyal güvenlik açısından yeni bir sayfa açmıştır (Güzel, 1998a: 87). Bu kanunla ilk kez çalışma hayatı bütünlükçü bir şekilde ele alınmıştır. Bununla birlikte kanunun ülke çapında uygulanması, uzun süre yürürlükte kalması, ileriki yıllarda çıkarılan yasal düzenlemelere temel teşkil etmesi ve hukuk tekniği bakımından iç ve dış tutarlılığı bir arada bulundurması söz konusu kanunu önemli ve ilk kılan özellikleridir (Makal, 1999: 353-357). İş Kanunu esas itibarıyla 1933-1937 yılları arasında kapsayan 1. Beş Yıllık Sanayi Planı'nda benimsenmiş olan planlı-devletçi ekonomi politikalarının bir tezahürüdür (Talas, 1992: 103). Bu yönüyle yasa, Türkiye'nin sanayileşme sürecindeki işgücü problemlerini çözmek ve aynı zamanda dönemin paternalist halkçılık ilkesini uygulamak amacıyla sürekli sanayi işçiliğini koruyan ve teşvik eden hükümler bulundurmaktadır (Makal, 2002: 46).

3008 sayılı İş Kanunu aynı zamanda çağdaş sosyal güvenlik ilkeleri etrafında ilk kez sosyal sigortaların kuruluşunu düzenlemiştir. Türkiye'deki güncel sosyal güvenlik sisteminin birçok bakımdan temellerini atan hükümler İş Kanunu'nun 100 ve 107. maddeleri arasında "Sosyal Yardımlar" başlığı altında düzenlenmiştir (Güzel, 1986: 215). Sosyal sigortaların kuruluşuna ilişkin maddelerin "sosyal yardımlar" başlığı altında düzenlenmesi yasadaki paternalist eğilimleri göstermesine karşın (Talas, 1992: 119) sosyal güvenliğe ve sigorta kollarına ilişkin hükümlerin hak temelli hükümler olduğunu belirtmek gerekir¹.

Kanunun "sosyal yardımlar" bölümünde kurulacak sigorta kolları iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, yaşlılık, iş göremezlik, hastalık ve ölüm olarak sıralanmış ve bu sigortaları idare etmek üzere bir yıl içinde İşçi Sigortaları İdaresi'nin kurulacağı belirtilmiştir. Sigortadaki zorunluluk prensibi ve işçilerin ailelerinin de sigortadan yararlanmalarına ilişkin düzenleyici hükümler içeren

¹ Mecliste Kanun maddelerinin görüşüldüğü oturumda söz alan Manisa Milletvekili Refik İnce'nin aşağıdaki sözleri kanunun genel ruhunu ifade eder mahiyettedir.

"...Binaenaleyh bundan sonra orta yerde ne patronun ameleye ne de amelenin kendileriyle beraber iş yapan adamlar üzerinde grev yapmak suretile tahakkümleri mevzubahs olunacaktır. Bu programımızın tanzim ettiği, emrettiği ve sınıflar arasındaki ahengi tam manasile temin yolundaki kanunların hakikaten en mükemmelidir.... Bundan sonra parmağının kesildiğinden veya ayağının kırılmasından dolayı, sen işe yaramazsın diye her hangi bir ameleyi tutup atmak imkân olmadığı gibi, bilmukabele amelenin de şu veya bu şekilde tahakkümüne imkân kalmaz. Kanun ne münhasıran amele, ne de münhasıran patronu gözetmeyip her ikisini mütakabilen nezareti altında bulunduran ve sinai müesseseleri işletmeye yarayan güzel bir eser olmak itibarıyla, birkaç defa söylediğim gibi, iftihara değer". Bkz. (TBMMZC, 1936: 23-24).

bu bölümün son maddesinde, kurulacak işçi sigortaları idaresinin öncelikli olarak iş kazası ve meslek hastalıkları ile analık sigortalarını uygulayacağı belirtilmiştir.

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı Kanun'da belirtildiği gibi, işçi sigortalarının ve sigorta kollarının kurulması bir yıl içinde gerçekleşmemiş ve bu süre 2,5 yıl ertelenmiştir. Bu süreçte İkinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesiyle birlikte sigortaların kurulması rafa kalkmış ve İş Kanunu'nun mevcut koruyucu hükümleri dahi uygulanamamıştır (Dilik, 1971: 25).

III- İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI YILLARI (1937-1945): SOSYAL GÜVENLİĞİN ERTELENMESİ

Türkiye, İkinci Dünya Savaşına katılmamış olsa da, savaşın ekonomik ve sosyal maliyetlerinden kurtulamamıştır. Savaş yıllarıyla birlikte azalan üretim, enflasyonist baskılar, ithalattaki daralma ve kamu kaynaklarının önemli bölümünün askeri harcamalara ayrılması ekonomik bir çöküşü başlatmıştır (Boratav, 1988: 64). 1938-1945 yılları aralığı için yapılan hesaplamalara göre tarımda yüzde 35'lik, sanayide ise yüzde 23'lük bir gerileme yaşanmıştır. Toplam gayri safi milli hasıla ise yüzde 27 oranında gerilemiştir (Makal, 1999: 288). Bu ekonomik göstergeleri iyileştirmek adına; İş Kanunu'nun işçileri koruyucu hükümlerini tamamen kaldıran ve üretimi arttırmayı hedefleyen Milli Korunma Kanunu, askeri gıda ihtiyaçlarını karşılamak ve şehirlerde yükselen fiyatlarla mücadele etmek için köylülerin ürettikleri ürünün yüzde 10'una aynı olarak el koyulmasını düzenleyen Toprak Mahsulleri Vergisi, İttihat ve Terakki döneminden beri süre gelen ve Cumhuriyet dönemiyle birlikte ulus inşa projesi çerçevesinde uygulanmaya devam eden “milli iktisat” anlayışının bir tezahürü olan ve gayrimüslim küçük burjuvazinin elindeki sermayenin bir kısmını devlet bütçesine bir kısmını da yerli girişimcilere transferi amaçlayan Varlık Vergisi Kanunu çıkarılmıştır. Bu uygulamalar neticesinde varlık vergisinden elde edilen gelir milli gelirin yüzde 3.5'una, Toprak Mahsulleri Vergisinden elde edilen gelir ise yüzde 2'sine ulaşmıştır (Boratav, 1988: 67).

Milli Korunma Kanunu'yla birlikte, İş Kanunu'nda işçileri sınırlı da olsa koruyan maddeler gevşetilmiş, çiğnenmesine göz yumulmuş veya uygulamadan kaldırılmıştır. Milli Korunma Kanunu'nun ağır hükümlerinin yanı sıra; işçilerin hak talebinde bulunabilecekleri sendikal örgütlenmeye sahip olamamaları ve işçilerin üzerine ağır bir şekilde bindirilen üretim baskısı beraberinde çalışma koşullarında birçok olumsuzluğu getirmiştir. Ücretlerin reel olarak yüzde 51 düzeyinde düştüğü bir dönemde (Zaim, 1974: 102) yetersiz beslenen, sağlıklı

barınma koşullarına erişemeyen, sağlık harcamalarını karşılayamayan ve bu bakımdan bir güvenceye sahip olmayan, sağlıksız ortamlara sahip işyerlerinde uzun süreli çalışan işçiler, iş kazalarının yanı sıra salgın hastalıklarla da karşı karşıya kalmıştır (Metinsoy, 2007: 210-219)².

Toprak Mahsulleri Vergisi'yle köylülerin, Milli Korunma Kanunu ile işçilerin kısaca alındığı ve koşullarının kötüleştiği bu yıllarda sermayenin ülke ekonomisi içerisindeki oransal payını genişlettiği görülmektedir. Sanayiden sayılan işyerlerinde her ne kadar dönem içerisinde azalma görülse de, özel kesime ait fabrika sayısının toplam fabrikalar içindeki oranı 1939'da yüzde 34 iken 1945'te yüzde 45'e çıkmıştır (Güzel, 1998: 221). Bu bakımdan dönem içerisindeki sosyal tahribata yol açan kanuni düzenlemelerin aynı zamanda sermaye birikiminin bir unsuru olduğunu belirtmek gerekir (Zorlu, 2014: 143).

İkinci Dünya Savaşı yıllarında, 1936 tarihli İş Kanunu'nda çerçevesi çizilen sosyal güvenlik hamlelerinin gerçekleşmemesinin bir nedeni fiili olarak girilmeyen savaş nedeniyle gerileyen ekonomik göstergeler dolayısıyla işçiyi koruyucu bakış açısının terk edilmesi iken, diğer nedenin sermayenin genişleyen alanına engel olmamayı tercih eden politikalarlardır. Bu bakımdan sosyal güvenliğin kurumsallaşmasındaki gecikmeyi sadece savaş ortamının getirdiği ekonomik gerilemeyle açıklamak yeterli olmayacaktır. Sanayileşmeyi gerçekleştirecek "yerli" sermaye birikimi oluşturma hedefi bu dönemde de varlığını sürdürmektedir.

IV- İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI SONRASI KURUMSALLAŞMA: İŞÇİ SİGORTALARINA İLK ADIM OLARAK ÇALIŞMA BAKANLIĞININ KURULUŞU

İkinci Dünya Savaşı sona erdiğinde özellikle Avrupa ülkeleri başta olmak üzere Batı bloğu ülkelerde savaşın tahribatını gidermek ve komünizm tehdidini bertaraf etmek üzere sosyal korumaları artıran ve sosyal politikaları geliştiren restorasyon dönemine girilmiştir. Keynesyen sosyal refah modelleri savaş sürecinde görülen toplumsal krizlere cevap olarak ortaya çıkmış ve yaygınlaşmaya başlamıştır (Özbek, 2006: 143).

Türkiye de dünya konjonktüründeki bu gelişmelere kayıtsız kalamamıştır. Talas, Avrupa'da tam istihdam, sosyal güvenlik ve özgür sendikacılık gibi konulardaki açılımların olumlu havasının Türkiye'ye yansıdığını ifade ederken

² 1937'de 4.691 olan iş kazası sayısının 1943'te 11.958'e ulaşması Milli Korunma Kanunu'nun sonuçlarını göstermesi bakımından önemlidir.

Tuna, savaş sonrasındaki kurumsallaşmaların demokratik devletler arasında bulunma tercihinin dayattığı bir zorunluluk olduğunu belirtmektedir (Tuna, 1969: 256; Talas, 1992: 125). Bu dışsal faktörlerin yanı sıra; savaş sırasında çalışma koşullarındaki kötüleşme, işçi sınıfının kentsel alanlarda yoğunlaşması, ücretli kesimin oranındaki nispi artış³ ve emek talebindeki artış gibi içsel etkenler de çalışma yaşamında tek düzenleyici hale gelmiş olan devletin sosyal politika ve sosyal güvenlik alanında modern yöntemlerle kurumsallaşmasını gerekli kılmıştır (Özbek, 2006: 223). Sosyal güvenlik alanındaki kurumsallaşma ve uygulamalar Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla mümkün olmuştur.

Çalışma Bakanlığı kurulmadan önce devlet örgütlenmesinde çalışma yaşamına ilişkin işlerin yürütümü, 1934 yılında kurulan ve İş Kanunu hazırlamakla görevli olan İktisat Bakanlığı bünyesindeki İş ve İşçiler Bürosu tarafından gerçekleştirilmekteydi. 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile birlikte İş ve İşçiler Bürosu lağvedilerek yerine İş Dairesi kurulmuştur (Makal, 1999, 468).

Esas itibariyle İş Kanununun genel hükümleri Çalışma Bakanlığının kurulmasına giden yolların taşlarını döşemiştir. 3008 sayılı Kanun ile çalışma yaşamını kapsamlı ve ayrıntılı biçimde düzenleyen devletin Kanun'da belirlenmiş görevleri sistemli bir şekilde ifa edebilmek için üst bir örgütlenmeye gitmesi kaçınılmaz hale gelmiştir (Talas, 1992: 125).

Bu içsel etkenlerin yanı sıra Çalışma Bakanlığının kuruluşunun savaş sonrası Türkiye'nin aldığı politik pozisyonla ilişkili olduğu da belirtilmektedir. Buna göre Bakanlığın kuruluşu aynı zamanda Batı bloğu ülkelerine Türkiye'nin çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde demokratik değerleri benimsediği mesajı vermeyi amaçlamaktadır (Güzel, 1988: 53). Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olmasının da Çalışma Bakanlığının kurulmasındaki dış etkenlerden birisi olduğunu söylemek mümkündür. Zira Çalışma Bakanlığının Kuruluşu ve Görevleri Hakkındaki Kanun Tasarısı'nın gerekçesinde 1944 Philadelphia Konferansında alınan kararlara ve Birleşmiş Milletler Anayasası'ndaki sosyal vurgulara atıf yapılmaktadır (Koçak, 1998: 231).

4763 sayılı Kanun'la 1945 yılında “iş yaşamı ile ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme ile görevli” olarak kurulan ve kuruluş kanununun geçici beşinci maddesinde “işçi sigortalarına hazırlanma” giderlerine ilişkin düzenleme bulunan Çalışma Bakanlığına Sadi İrmak ilk bakan olarak

³ 1938'de 201.000 olan ücretli sayısı 1945'te 701.000'e ulaşmıştır. Bkz. (Makal, 1999: 305); (Özbek, 2006: 223).

atanmıştır. Irmak, bakan olduktan hemen sonra yaptığı konuşmayla Bakanlığın sosyal güvenliğe verdiği önemi vurgulamıştır; (Talas, 1992: 124-125)

“On yıl önce çıkarılmış olan İş Yasası, daha çok büyük sanayi kuruluşlarımızda çalışanları koruyan bir yasa idi. Oysa Çalışma Bakanlığının yeni örgütlenme yasasının 1. maddesiyle bütün çalışanların yaşama düzeylerini yükseltmek ve bütün yurttaşlarımızın çalışma gücünü işletmek ve sosyal güveni kurmakla ödevlenmiş bulunuyoruz”

Diğer taraftan Bakanlık kurulduktan sonra İngiltere’den getirilen iki uzmandan birinin sosyal sigorta uzmanı olması da sosyal güvenliğin önceliğini göstermesi bakımından önemlidir (Güzel, 1988: 55).

V- 4772 SAYILI KANUN VE İŞÇİ SİGORTALARININ KURULUŞU: SOSYAL GÜVENLİKTE KURUMSALLAŞMA

1944 yılında TBMM’ye gönderilen fakat 1945 yılında Çalışma Bakanlığının kuruluşundan kısa bir süre sonra görüşmeleri başlayan İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu 1945 yılında çıkarılmıştır (Koçak, 1998: 231). Kurulan bu sigorta kollarına ilişkin işleri yürütmek üzere 1946 yılında İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuş ve 1949’da İhtiyarlık Sigortası, 1950’de Hastalık ve Analık Sigortası ile birlikte büyüyerek gelişmiştir.

A- 4772 Sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu

Daha önce de belirtildiği üzere İş Kanununun sosyal sigortalara ilişkin çizdiği çerçeve tedrici bir gelişim izlemesiydi. Bu tedrici gelişimde kanun koyucu iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortalarının öncelenmesini belirttikten sonra yaşlılık, hastalık⁴ ve ölüm sigortalarının da zaman içinde kurulacağını belirtmiştir. Sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalıklarına öncelik verilmesi; sanayileşme hedeflerinin ve bu yöndeki ihtiyaçların devam ettiğini göstermekle birlikte sosyal güvenliğin ücretliler ekseninde gelişeceğine işaret etmektedir. Analık sigortasının öncelenmesi ise; kadın ve çocukların korunmasını önceleyen sosyal politika birikimiyle birlikte dönemin nüfus politikalarıyla da ilişkilidir (Eryurt, Canpolat vd., 2013: 131).

⁴ Yaşlılık sigortasından sonra 1950’de yürürlüğe giren Hastalık ve Analık Sigortası Kanun’un uygulama alanı ilk etapta İstanbul ve çevresindeki iller olarak belirlenmiş ve bu kapsam yıllar içinde tedricen genişletilmiştir. Diğer sigorta kollarında ise böyle bir durum söz konusu değildir. Bunun nedeni sağlık tesislerinin inşa ve teçhiz edilme sürecidir. Bkz. (İşçi Sigortaları Kurumunun Beş Yıllık Faaliyeti, 1952: 12).

4772 sayılı Kanun, gerekçesinde de belirtildiği üzere 3008 sayılı İş Kanunu'nun maddelerine ve 1925 tarihli 17 numaralı ILO sözleşmesine atıf yapmaktadır (MMTD, 1944: 1). İş Kanunu'ndaki maddeler sigorta kollarının aşamalı kuruluşuna işaret eden maddelerdir. 17 numaralı ILO sözleşmesi ise iş kazaları sonucunda yaralanan, sakat kalan veya ölen işçilere ve ailelerine tazminat hakkı sağlayan hükümler içermektedir (Alpar, 2002: 81). Bununla birlikte kanun gerekçesinde ILO'nun tavsiye kararlarına, İsviçre ve Yugoslavya'daki uygulamalara da atıf yapılmıştır.

4772 sayılı Kanun “kusursuz sorumluluk” ilkesi gereğince işyerinde ortaya çıkan iş kazalarından işverenleri sorumlu tutmuştur. Bununla birlikte iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında hastalığın tazmini yerine doğrudan tıbbi yardım ile işçinin tedavisi üstlenilmiştir. Her üç sigorta kolundaki primlerin işverenlerden tahsil edilmesini düzenleyen kanun, kapsam bakımından İş Kanunu ile aynı ilkeleri benimsemiş ve 10 ve daha fazla işçi çalıştırılması icap eden işyerlerinde uygulanmıştır. Kanunun kapsamı başta olmak üzere diğer bazı hükümlerine ilişkin Meclis'te tartışmalar yaşanmıştır.

Meclis görüşmelerinde bazı milletvekilleri, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık sigortalarının uygulama sahası olarak 10 işçi çalıştırmayı gerektiren işyerleri sınırının kanunun koruma amacıyla mütenasip olmadığını, işletmelerin büyük çoğunluğunun bu kapsama girmediğini ve bu sınırın işverenlerin suistimallerine açık olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte fikir ve sanat çalışanlarının, tarım ve deniz işçisi gibi işçi gruplarının kapsama alınmaması da eleştirilmiştir. Diğer önemli eleştiri konusu ise sigorta primlerine devlet katkısının olmamasıdır⁵. (TBMMTD, 1945a: 251, 256, 259, 275).

Eleştirilere cevaben komisyon sözcüsü milletvekili; İş Kanunu'nun 2. maddesinin c fıkrasının Çalışma Bakanlığına 10'dan daha az işçi çalıştıran işyerlerini de kapsama alma inisiyatifi vermiş olduğunu belirtmiş ve tarım ve deniz işçisi gibi işçi gruplarının kapsama alınmaması için ise bu tip işçilerin çalışma koşullarını ve denetim zorluklarını gerekçe göstermiştir. Eleştirilere cevap vermek üzere söz alan Çalışma Bakanı Sadi İrmak ise; söz konusu kanunun yetersiz ve eksik olduğunu belirtmiş ve fakat maddi imkânların ve tecrübe yetersizliğinin dar kapsamda sigorta kollarıyla başlama zorunluluğu doğurduğunu belirtmiştir (TBMMTD, 1945a: 278, 282). Sigorta primlerine

⁵ Bu konu ilerleyen yıllardaki İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurullarında da işçi temsilcileri tarafından dile getirilmiş ve devletin primlere katkıda bulunmaması eleştirilmiştir. Bkz. (Tuna, 1951: 158).

devlet katkısının olmaması yönünde getirilen eleştirilere ise ne Bakan ne de Komisyon sözcüsü temas etmiştir.

İstanbul milletvekili Vehbi Sarıdal'ın "Cumhuriyetin 4. Sosyal Hukuk Düzenlemesi" (TBMMTD, 1945a: 251), Zonguldak milletvekili Rebiî Barkın'ın "Cumhuriyetin Temel Taşı" (TBMMTD, 1945a: 291) olarak nitelediği 4772 sayılı Kanun, diğer ayrıntılı hükümlerine ilişkin tartışmalara rağmen 27 Haziran 1945'te çıkarılmıştır. Meclis görüşmelerinin genel seyrinde milletvekilleri arasında, kanunun çıkarılması, imkânlar dahilinde daha iyileştirilerek kapsamının genişletilmesi ve koruyucu hükümlerinin geliştirilmesi yönünde tam bir mutabakat olduğu görülmektedir. Nitekim dönemin Çalışma Bakanı olan Sadi Irmak'ın daha Bakan olmadan önce, Beveridge raporu hakkında olumlu ve tanıtıcı bir yazı kaleme aldığı bilinmektedir. Bu yazısında Beveridge raporunu genel hatlarıyla olumlu bulan Irmak, mesken ve gıda problemlerini kapsamına almadığı için raporu eleştirmiştir (Irmak, 1945: 24-25).

Sigortaların kuruluşunda her ne kadar toplumsal sınıfların varlığını reddeden bir halkçılık ve solidarizm anlayışı kanun koyucuların düşüncelerinin ana noktası olsa da Batı'da sınıf mücadeleleri sonrasında kazanılan sosyal haklar ve bunların kurumsal oluşumları kanun koyucu elitler tarafından takip edilmiş ve sosyal politika uygulamalarının biçimlenmesinde rol oynamıştır⁶.

B- 4792 Sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu

İşçi Sigortaları Kurumu, Temmuz 1945'te kabul edilen ve 1 Ocak 1946'da yürürlüğe giren 4792 sayılı Kanun'la kurulmuştur. Kurumun kuruluş amacı, henüz uygulanan iş kazası, meslek hastalıkları ve analık sigortası ile ileride uygulanması planlanan yaşlılık, ölüm ve hastalık gibi sigortaların primlerine ve ivazlarına ilişkin işlerin yürütülmesidir.

İşçi Sigortaları Kurumu kanunda mali ve idari bakımdan özerk bir kuruluş olarak tanımlanmış ve özel hukuk hükümlerine tabi bir devlet kuruluşu olduğu belirtilmiştir. Kurum Genel Müdürlük, Yönetim Kurulu ve Genel Kurul olmak üzere üç temel organdan oluşmaktadır. Genel Müdür ve iki yardımcısı Çalışma Bakanı'nın teklifi üzerine üçlü kararname ile atanmaktadır. Yönetim Kurulu; Çalışma Bakanlığının önerdiği üç üye ve Maliye Bakanlığının önerdiği bir üye,

⁶ Sadi Irmak, İşçi Sigortaları Kurumunun birinci Genel Kurul'unda yaptığı konuşmada kuruluşuna yön veren düşünceleri açıklarken; çalışmanın hızını ve verimini arttırmaya ve halkçılık ilkelerinden mühlhem milli dayanışma duygularına atıf yapmıştır. Bkz. (İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurul Toplantısı, 1946: 51).

Genel Kurula katılanlar arasından seçilen bir işçi ve bir işveren temsilcisi ve Genel Müdürün kendisi olmak üzere yedi kişiden oluşmaktadır. Kurumun genel işleyişi, faaliyetleri, mali hareketleri ve taşra örgütlenmesi gibi faaliyetler yönetim kurulu tarafından yürütülmektedir (Türkiye'nin Çalışma Hayatına Umumi Bir Bakış, 1949: 30). Genel Kurul ise; onbeş işçi ve onbeş işveren temsilcileri başta olmak üzere bürokratik kadrolar ve iş hukuku ve sağlık bilimleri alanındaki akademisyenlerden oluşmaktadır. Genel Kurul'a Çalışma Bakanı veya görevlendirdiği bir kişi başkanlık yapmaktadır. Genel Kurul'a seçilecek işçiler 1947 yılına kadar Çalışma Bakanlığı tarafından belirlemiştir. 1947 yılında 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" ile birlikte bu belirleme yetkisi sendikalara verilmiştir (Saymen, 1949: 442).

İdari yapılanmada Yönetim Kurulu'nun icrai, Genel Kurul'un ise danışmanlık organı olarak belirlendiği görülmektedir. Kurumun yönetiminde sosyal taraflardan ziyade siyasi etkilere açık olan kamu yöneticilerinin baskın olduğunu söylemek gerekir. Zira nispeten sosyal tarafların daha etkin katılımcısı olduğu Genel Kurul'un görevleri bilanço ve denetim raporlarını ibra etmek ve Çalışma Bakanı'nın onayına sunulacak kararlar almak olarak sınırlanmıştır. Bu bakımdan sigorta kurumunun yapısı eleştirilmiş ve yönetim özerkliği ve bürokratik yoğunluğun azaltılması bakımından kurum yönetiminin işçi ve işverenlerce yürütülmesi gerektiği belirtilmiştir (Zadil, 1950: 53; Fındıkoğlu, 1952: 60). Bu eleştiriler aynı zamanda kurumun hukuki yapısı ile ilgili tartışmaların uzantısıdır. 4792 sayılı Kanun'un 1. maddesindeki "kurum bu kanun ve özel hukuk hükümlerine tabidir" hükmü, kurumun kamu tüzel kişiliği veya özel hukuk tüzel kişiliklerinden hangisine girdiğinin belirlenmesini belirsizleştirmiş ve farklı yorumların ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Fişek, Özsuca vd., 1998: 24-25).

Kurumun gelirleri beş kalem olarak belirlenmiştir. Buna göre işçi ve işverenlerin ödedikleri primler, İş Kanununda işçi ücretlerinden kesilen cezalar, İş Kanunu'nda sigorta primlerine ilişkin kesilen cezalar, bağışlar, kurumun menkul ve gayrimenkullerinden gelen gelirler ve genel bütçeden yapılan yardımlar İşçi Sigortaları Kurumunun gelirleri olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra kurumda biriken fonların milli bankalara yatırılması veya devlet tahvilleri ya da devletin kefil olduğu tahvillere yatırılması kanunda düzenlenmiş ve çıkan tartışmalar üzerine ilerleyen yıllarda tekrar eklenecek olan gayrimenkullere yatırılarak işletme hükmü çıkarılmıştır.

4792 sayılı Kanun'un meclis görüşmelerine kurumun gelirleri ve gelirlerinin işletilmesi konusu damga vurmuş ve tartışmalara yol açmıştır. Bununla birlikte 4772 sayılı Kanun'da olduğu gibi, devletin kurumun bütçesine katılmaması eleştirisi gündeme gelmiştir.

Milletvekili Hıfzırahman Öymen'in kurumun bütçesine devletin de katkısı olması gerektiği eleştirisine karşı Çalışma Bakanı Sadi İrmak, kurumun tesislerinin kurulması ve ilk yıllara ilişkin bütçenin devlet tarafından karşılanacağını ve kurum ihtiyaç duyduğunda Maliye Bakanlığının 1 milyon liraya kadar borç verebileceğini belirterek⁷ mevcut düzenlemeyi savunsa da kurumun gelirlerini düzenleyen 19. maddedeki hükümlerin arasına "genel bütçeden yapılan yardımlar" hükmü koyulmuştur. Kurumun gelirlerinin işletilmesine yönelik gayrimenkul işletimi tartışmaları ise gayrimenkul yatırımlarının güvencesiz bir yatırım olduğu ve bunun idaresinin kuruma büyük bir idari yük getireceği üzerinde toplanmıştır. Buna karşın devlet tahvillerinin ve banka faizlerinin dönemsel düşüşlerine karşı gayrimenkul işletiminin rasyonel olacağı, ileride kurulacak sağlık tesisleri için gayrimenkul işletiminin gerekli olabileceği gibi argümanlar belirtilse de; gelirlerin işletimini düzenleyen 20. maddedeki (ilerleyen yıllarda tekrar getirilecek olan) "gayrimenkullerin işletilmesi" hükmü kaldırılmıştır (TBMMD, 1945b: 67-72).

Yukarıda belirtilen tartışmalar haricinde işçi sigortalarının kurucu kanunu olan 4792 sayılı Kanun'un meclis görüşmelerinde herhangi bir tartışma yaşanmamıştır.

C- İşçi Sigortaları Kurumunun İlk Yıllardaki Faaliyetleri (1946-1949)

İşçi Sigortaları Kurumu, kuruluşunun ardından gerçekleştirdiği ilk Genel Kurul'da temenni mahiyetindeki aşağıdaki kararları almıştır (İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurul Toplantısı, 1946: 54);

- Yaşlılık, malullük, ölüm, dul ve yetim sigortalarını bir an önce getirmek
- Prim ve ödeneklerin tespitinde yaş, hizmet müddeti ve işin ağırlık derecesinin göz önünde bulundurulması
- Primlerin işçi, işveren ve devlet tarafından birlikte ödenmesi
- Beyanname sorumluluğunun küçük işletmelerden muaf tutulması, sigorta kanunlarını kısaca açıklayan metinlerin işyerlerindeki panolara

⁷ İşçi Sigortaları Kurumunun ilk yönetim kuruluna İrmak tarafından getirilen E.E. Hirsch'in 1 sene sonra istifa etmesinin nedeni; Bakan İrmak'ın 1 milyonluk fonu Bakanlığa kaydırması talebidir. Bkz. (Özbek, 2006: 170).

asılması, sağlık kuruluşlarının kurulması, iş kazasına ilişkin tazminatın ilk günden itibaren ödenmeye başlaması.⁸

İlk Genel Kurulu'nu temenni kararlarıyla yapan İşçi Sigortaları Kurumu, 4792 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 1946 yılının ilk devresinde merkez örgütünü teşkilatlandırmıştır. Daha sonra alt birimler olan muhasebe, sağlık, hukuk, aktüerya gibi birimler oluşturulmaya başlanmış ve bununla birlikte başkent dışındaki büyük illerde kurumun şube ve acentaları açılmıştır (Çalışma Bakanlığı, 1947: 5). 1946 yılında 3 ilde şubesi bulunan kurum, 1947 yılında bu sayıyı 6'ya, 1948'de ise 15'e çıkarmıştır (İşçi Sigortaları Kurumu, 1948: 5). Kurum ilk kurulduğunda merkezi bir yapı olarak tasarlansa da taşra illerindeki hizmetlerin sağlanmasındaki eksiklikler ve bürokratik yığılma dolayısıyla adem-i merkezileşmeye başlamıştır. Bu bağlamda atılan adımlardan birisi sigorta tazminatlarından yararlanmanın önündeki bürokratik işlemler hafifletilerek işlemlerin hızlandırılmasıdır (Irmak, 1947: 1). Diğer taraftan taşra örgütlerinin kurulmasıyla birlikte personel sayısı hızla artırılmış, merkezdeki memurlar taşradaki örgütlenmelere aktarılmış ve şubelerin nispi yetkileri ve inisiyatifleri artırılmıştır (İşçi Sigortaları Kurumu, 1948: 5-7,17; Fişek, Özsuca vd., 1998: 47).

İşçi Sigortaları Kurumunun gelir kalemleri yukarıda da belirtildiği üzere kanunla düzenlenmiştir. 1946 yılında devlet bütçesinden aldığı 300.000 lira ile kurulan kurumun en önemli gelir kalemi tahsil ettiği primler ve menkul – gayrimenkullerden elde edilen gelirlerdir. Kurumun gelirlerinin belirleyicisi olan İş Kanunu'nun uygulandığı işçi ve işletme sayısına ilişkin 1947-1952 yıllarına ait resmi rakamlar şu şekildedir;

Tablo 1. İş Kanunu Kapsamındaki İşyeri ve Sigortalı İşçi Sayısı

	İş Kanunu Kapsamındaki İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı
1947	5.609	300.000
1948	7.308	301.000
1949	7.450	341.000
1950	9.086	343.000*
1951	10.361	347.000
1952	16.132	407.000

(Kaynak: İşçi Sigortaları (1953: 74); Talas, (1953a: 115).

⁸ 4772 sayılı Kanun'da iş kazalarında geçici iş göremezliğe ilişkin tazminatların 3. günden itibaren ödenmeye başlayacağı belirtilmektedir.

Bu yıllar arasında İş Kanunu'nda belirtilen diğer sigorta kollarının da kurulduğunu belirtmek gerekir. Bununla birlikte 1952'deki ciddi artışın; nüfusu 50 binden fazla olan illerde ve çeşitli işkollarında günde en az 4-9 işçi çalıştıran işyerlerinde de İş Kanunu'nun uygulanmasını emreden yönetmelikle ilişkilidir. Zira bu yönetmelikle birlikte İş Kanunu kapsamına giren işyeri ve sigortalı işçi sayısı önemli düzeyde artmıştır (Hiç, 2012: 188). Bununla birlikte 1950 yılında çıkarılan 5564 sayılı Kanun'la birlikte 4772 sayılı Kanun'a bazı maddeler eklenmiş ve çıkarılmıştır. Eklenenler arasında İşçi Sigortaları Kurumu'na İş Kanunu'na tabi olmayan işyerlerinde çalışan işçilerin bu sigortanın kapsamına girmesi için işverenlerle, dernek veya buna benzer örgütler veya işçi ve işveren sendikalarıyla sözleşme yapma yetkisi vermiştir. Bu hükümlerle birlikte ihtiyari sigortanın da kanunda yer bulduğu görülmektedir. Fakat buna rağmen bu düzenleme etkisiz kalmış ve İşçi Sigortaları Kurumu ile herhangi bir kurum arasında sözleşme yapılmamıştır (Talas, 1953a: 100).

Sigortalı sayısındaki bu artışa paralel olarak kurumun tahsil ettiği primlerdeki ve ivazlardaki artışı, iş kazası ve meslek hastalıkları ve analık sigortalarındaki gelişimde izlemek mümkündür.

Tablo 2. 1946-1949 Arası Tahakkuk Eden Prim Gelirleri

	1946	1947	1948	1949
İş kazası ve Meslek Hastalıkları	1.794.129	6.572.462	6.656.598	6.890.261
Analık Sigortası	710.543	3.334.058	3.280.562	3.569.543
TOPLAM	2.504.672	9.906.520	9.937.160	10.459.804

Kaynak: İşçi Sigortaları Kurumu 1953 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu (1954: 51-55.)

Büyük ölçüde primlerin belirleyici olduğu gelirlerin kullanımı kanundaki hükümlerle sınırlandırılmıştır. Buna göre, sigorta giderleri sağlandıktan sonra kurum fonları yalnızca devlet tahvilleri veya devlet bankalarına yatırılabilir. Aşağıda sigorta ödeneklerinin gösterildiği tablodan da anlaşılacağı üzere 1950'ye kadar fon kullanımının etkisi sınırlı kalmıştır. Zira 1950 yılından sonra yaşlılık, hastalık gibi prim gelirlerini önemli ölçüde artıran ve fon kullanımının daha rasyonalize edilmesini gerektiren sigorta kolları yürürlüğe girmiştir.

Tablo 3. 1946-1949 Arası Sigorta Ödenekleri

	İş Kazası ve Meslek Hastalıkları	Analık Sigortası	Toplam
1947	669.885	1.131.267	1.801.152
1948	1.594.195	2.115.585	3.709.780
1949	2.482.254	3.070.319	5.552.573

(Kaynak: İşçi Sigortaları Kurumu 1953 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu, Ankara, 1954, s. 55-57.)

Sigorta ödeneklerindeki bu değişimin belirleyicisi olan vaka sayısına ilişkin aşağıdaki tabloya bakıldığında ise ilk yıllarda sigortalı sayısındaki artışa paralel olarak özellikle iş kazasına ilişkin vakalar da hızlı bir artış yaşandığı görülmektedir. İş kazası sayısının sigortalı işçi sayısına oranı 1947’de yüzde 3,5 iken 1949’da yüzde 5’lere gelmiş ve ilerleyen yıllarda daha da artmıştır. 1946-1949 yılları arasında İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarındaki işlemlerin yaklaşık yüzde 4’ü maluliyetle, yüzde 2’si ölümle sonuçlanmıştır. Buna bağlı olarak sigortalılara maluliyet geliri veya ölümden dolayı eş, çocuk ve yakınlarına gelir bağlanmıştır. Tabloda analık sigortasına ilişkin işlem sayısındaki fazlalığın nedeni sigortalı erkeklerin eşlerinin bu sigorta kolundan faydalanabilmesidir. Zira işlem sayısında sigortalı kadın işçilerin oranı yüzde 10 - yüzde 20 civarındadır (İşçi Sigortaları Kurumunun 1953 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu, 1954: 11-17).

Tablo 4. 1946-1949 Arası İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Analık Sigortalılarına İlişkin İşlem Sayısı

	1946	1947	1948	1949
İŞ KAZASI	4.091	11.044	13.599	17.289
MESLEK HASTALIĞI	55	182	467	434
ANALIK	2.355	14.779	20.444	26.168

(Kaynak: İşçi Sigortaları Kurumu 1953 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu (1954: 11-17).)

Sigorta kurumunun gelirleri işletme biçimine bakıldığında, kurumun ilk yıllarda -gayrimenkule ilişkin yatırımlar kanunda bulunmadığı için- gelirlerinin bir kısmını vadeli ve vadesiz olmak üzere devlet bankalarına, bir kısmını ise devlet tahvillerine yatırdığı görülmektedir. Fakat 1950 yılından sonra diğer sigorta kollarının da kurulmasıyla birlikte kurumsal ve işlevsel kapasitesi hızla büyüyen kurumun gelirlerinin bir kısmını gayrimenkullere ilişkin yatırımlarda

kullanması kaçınılmaz hale gelmiştir. Zira kurumun inşa edeceği hastane ve benzeri sağlık tesisleri gayrimenkul harcamaları kalemi altında gerçekleşmektedir. Bununla birlikte 1949 yılında çıkarılan İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile sigortalılara mesken inşasına yönelik yatırımın önü açılmıştır. 1947 ve 1948 yıllarında fonların yaklaşık yarısı devlet tahvillerine diğer yarısı da vadeli ve vadesiz olmak üzere devlet bankalarına yatırılmıştır. 1951 yılına gelindiğinde ise sigorta kolları ve dolayısıyla prim gelirleri artmış, gelirlerin işletimi çeşitlenmiş ve dolayısıyla dağılım değişmiştir. 1951’de kurumun fonlarının yüzde 58’i vadeli mevduata, yüzde 10’u devlet tahvillerine ve yine yüzde 10’u gayrimenkul yatırımlarına ayrılmıştır. 1952’de ise vadeli mevduata ayrılan pay 63, devlet tahvillerine ayrılan pay yüzde 7 ve gayrimenkullere ayrılan pay yüzde 10 olarak gerçekleşmiştir (Talas, 1953b: 28). Yatırım yapılan fonlardan elde edilen gelirlere bakıldığında ise, 1953 yılı çalışma raporunda fonlardan elde edilen gelirlerin enflasyon oranına henüz ulaşamadığı ve hedeflenen gelir düzeyinin bu olduğu belirtilmiştir (İşçi Sigortaları Kurumunun 1953 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu, 1954: 35).

İş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortaları ile sadece işverenlerden, 1950’den sonra ise hastalık ve yaşlılık sigortaları ile hem işçi hem işverenlerden tahsil edilerek biriken bu fonların işletilmesine ilişkin yukarıdaki rakamlara bakıldığında, elde edilen gelirler sonucunda oluşan fonların değerlendirilme biçimi kurumun kuruluş ve işleyiş perspektifini anlamak bakımından önem arz etmektedir. Kurumun ilk yıllardaki fon kullanımına bakıldığında sanayileşme ve kalkınmaya kaynak oluşturma ve sosyal koruma amaçlarının iç içe olduğu görülmektedir.

Talas, fonların sosyal ve ekonomik amaçlara hizmet etmesi gerektiğini belirttikten sonra sosyal amaca yönlendirilecek yatırım kaleminin; içinde hastane, sanatoryum ve işçi evlerinin yapımını da içeren gayrimenkul yatırımları olduğunu belirtmiştir. Vadeli mevduatta ve devlet tahvillerinde işletilen fonların ise ekonomik büyüme yolunda sanayi sermayesinin ve kalkınma hedefine yönelik kurulan kamu iktisadi teşebbüslerinin gelişimine katkıda bulunacağını belirtmiştir (Talas, 1953b, 29-30).

SONUÇ

Osmanlı'nın son dönemlerinde başlayan modernleşme ve sanayileşme ile birlikte sosyal problemler devletin gündemine girmeye başlamıştır. Fakat devletin problemlere bakışı paternalist uygulamaların ötesine geçememiş ve getirilen önlemler sınırlı kalmıştır. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte Osmanlı döneminin paternalist yaklaşımı “halkçılık” ideolojisi çerçevesinde modernize edilmiş ve tek partili yıllarda da sürdürülmüştür. Bu sürekliliğin ardındaki temel etken geç sanayileşme, iktisadi az gelişmişlik ve düşünsel mirastır. Sosyal problemlere ilişkin hak temelli modern arayışların gelişimi sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan zorunluluklar ve İkinci Dünya Savaşı'nın siyasi etkileriyle mümkün olmuştur.

Cumhuriyetin ilk yıllarında ortaya çıkan gelişmeler büyük ölçüde askeri-ekonomik ihtiyaçların veya halkını koruyan “müshfik” devlet anlayışının bir tezahürü olarak ortaya çıkmıştır. Her ne kadar uygulama alanları ve uygulanabilirliği sınırlı olsa da; 1920'li yıllarda madenciler için getirilen sosyal güvenlik tedbirlerini askeri-ekonomik ihtiyaçlardan, 1930'lu yıllarda asker ve memurlar için getirilen tedbirleri güçlü ve otoriter devletin inşasından bağımsız düşünmek doğru değildir. Paternalist eğilimleri olsa da 3008 sayılı İş Kanunu ve Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nu ayrı değerlendirmek gerekir. Zira çalışma hayatını bütünlüğe bir şekilde düzenlemesi, ülke sınırlarında geçerli olması ve modern sistemlere kapı aralayan sosyal güvenlik tasavvuru ortaya koyması bakımından İş Kanunu ve belirli sınırlar ölçüsünde ülke çapında işçileri ve halk sağlığını koruyan hükümler ihtiva eden Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gelecek dönemin habercileri olması bakımından önemli düzenlemelerdir. Bu iki kanun İkinci Dünya Savaşı yıllarındaki olağanüstü koşullar ve ekonomik gereçlerin yanı sıra, sermaye birikiminin önünde engel olmamak gibi saiklerle uygulanamamıştır.

İkinci Dünya Savaşı ile birlikte, işçileşmenin hız kazanmaya başlaması, gelişen sanayi ile işgücü ihtiyacının artmaya başlaması, kentleşmenin hız kazanması, savaş yıllarında oluşan tahribatı onarma düşüncesi ve uluslararası alandaki siyasi - sosyal gelişmelerle birlikte modern arayışlar başlamıştır. Modern arayışlar çerçevesinde Beveridge Raporunun önemini vurgulamak gerekir. Zira Çalışma Bakanlığının ve İşçi Sigortaları Kurumunun kuruluşu sürecinde İngiltere'den getirilen uzmanlardan yararlanılması, Beveridge Raporunun başta Çalışma Bakanı olmak üzere kanun koyucu elit ve akademisyenler tarafından takip edilmesi ve tartışılması sosyal güvenlik alanındaki modern arayışların yönünün bu noktada yoğunlaştığını göstermektedir. Bu yoğunlaşmanın

neticesinde savaş sonrasında Çalışma Bakanlığı ile başlayan kurumsallaşma süreci 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ve İşçi Sigortaları Kurumu ile devam etmiştir. Bu kurumsallaşmalarla birlikte ülke çapında uygulanan, modern anlamda hak temelli bir sosyal sigorta teşkilatı kurulmuştur.

Kapsamı İş Kanunu'nun kapsamıyla aynı şekilde belirlenmiş olan 4772 sayılı Kanun'dan dolayı faaliyetleri sınırlı kalmış olan İşçi Sigortaları Kurumu, 1950 yılından sonra diğer sigorta kollarının kurulması ve yasal düzenlemeler sonucunda sigortalı kapsamının genişletilmesiyle birlikte ülke ekonomisi bakımından hatırı sayılır fonları biriktirmeye ve idari açıdan büyümeye başlamıştır. İdari büyümeden kaynaklanan hantallık yerel teşkilatların kurulması ve yetkilerinin artırılmasıyla birlikte giderilmeye çalışılmıştır.

İşçi Sigortaları Kurumunda biriken bu fonların yüzde 60-70'lere varan kısmı devlet tahvilleri ve vadeli-vadesiz mevduat hesaplarına yatırılıp sermaye birikim sürecine ve devletin ekonomik büyüme stratejilerine kaynak sağlanırken, sigorta hizmetlerini sağlamak üzere sağlık tesislerinin kurulması, kapsayan gayrimenkul yatırımlarına fonların ancak yüzde 10'lara varan kısmı yatırılmıştır. 1950'lerde güçlü bir sendikal örgütlenme olmadığı ve kurumun karar alma mekanizmalarında işçi temsiliyeti zayıf olduğu için işçi sigortaları fonlarının değerlendirilmesinde iktisadi kalkınma politikalarının belirleyici olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren paternalist uygulamalara eşlik eden sermaye birikimi ve sanayileşme stratejisi, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası gelişmelerin teşvikiyle kurulan modern sosyal güvenlik kurumlarının gelişim sürecinde de etkisini sürdürmeye devam etmiştir.

Kaynakça

- Alpar, M. Bülent (2002), “İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, *Kamu-İş*, Cilt 6, Sayı 3, 75-88.
- Boratav, Korkut (1988), *Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985*, (İstanbul: Gerçek Yayınevi).
- Çalışma Bakanlığı (1947), *Çalışma Bakanlığı ve Kurumları Çalışma Raporları 1946-1947*, (Ankara: Çalışma Bakanlığı Yayınları).
- Dilik, Sait (1971), *Türkiye’de Sosyal Sigortalar-İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları).
- Eryurt, Mehmet Ali; Canpolat, Şebnem Beşe ve İsmet Koç (2013), “Türkiye’de Nüfus ve Nüfus Politikaları: Öngörüler ve Öneriler”, *Amme İdaresi Dergisi*, Sayı 46/4, 129-156.
- Fındıkoğlu, Z. Fahri (1952), “İşçi Sigortalarında Müessese Şuurunun Gelişme Şartları”, *Memleketimizde Sosyal Güvenliğin Gelişimi*, (Ankara: İşçi Sigortaları Kurumu Yayını), 55- 60.
- Fişek, Gürhan; Özşuca, Şerife Türcan ve Mehmet Ali Şuğle (1998), *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*, (Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Sosyal Sigortalar Kurumu Yayın No: 598).
- Güzel, Ali (1986), *3008 sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri*, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 35-36, 165-222.
- Güzel, Ali (1998a), “İş Hukuku / Ferdi İş Hukuku”, *Türkiye’de Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 2, 85-88.
- Güzel, M. Şehmus (1988), “Çalışma Bakanlığının Kuruluşu-Çalışma Hayatında İngiliz Etkisi”, *Tarih ve Toplum*, Cilt 9, Sayı 50, 52-56.
- Güzel, M. Şehmus (1998), *İkinci Dünya Savaşı Boyunca Sermaye ve Emek*, Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler (Derleyenler: Donald Quataert, Erik Jan Zürcher (Çev. Cahide Ekiz), İstanbul, İletişim Yayınları, 197-224.
- Hiç, Süreyya (2012), “Türkiye’de Ücretlerin Seyri ve Uygulanması Gerekli Ücret Politikası”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 33, Sayı 1-4, 187-219.
- Irmak, Sadi (1945), “Beveridge Planına Göre Sosyal Dayanışma”, *Çalışma Dergisi*, Sayı 1, 24-25.
- Irmak, Sadi (1947), “Sosyal Sigortalarımızda Gelişme”, *Çalışma Dergisi*, Sayı 16, 1-2.
- “İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurul Toplantısı” (1946), *Çalışma Dergisi*, Sayı 4, 51-54.
- İşçi Sigortaları Kurumu (1948), *1947 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu*, (Ankara: Recep Ulusoğlu Basımevi).
- “İşçi Sigortaları Kurumunun Beş Yıllık Faaliyeti” (1952), *Demokrat Cephe*, Sayı 2, 12.
- “İşçi Sigortaları” (1953), *Çalışma Vekaleti Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 74-78.

İşçi Sigortaları Kurumu 1953 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu (1954), (Ankara: y.y.).

Koçak, Cemil (1998), “1940’ların İkinci Yarısında Sosyal Politika-Devlet, Sınıflar, Partiler ve Dayanımcı/Vesayetçi İdeoloji”, *Osmanlı’dan Cumhuriyete - Problemler, Araştırmalar, Tartışmalar* (İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları), 222-271.

Makal, Ahmet (1999), *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, (Ankara: İmge Kitabevi).

Makal, Ahmet (2002), “Türkiye’nin Sanayileşme Sürecinde İşgücü Sorunu ve Sosyal Politika”, *Toplum ve Bilim*, Sayı 92, 34-70.

Martal, Abdullah (2000), “Osmanlı İmparatorluğu’nda Emeklilik”, *Kebikeç*, Sayı 9, 35-42.

Metinsoy, Murat (2007), *İkinci Dünya Savaşı’nda Türkiye-Savaş ve Gündelik Yaşam*, (İstanbul: Homer Kitabevi).

MMTD (Millet Meclisi Tutanak Dergisi) (1944), “İş Kazaları ve Mesleki Hastalıklar ve Analık Sigortaları Hakkında Kanun Tasarısı ve Geçici Komisyon Raporu”, Sıra Sayısı: 120.

Özbek, Nadir (2006), *Cumhuriyet Türkiye’sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*, (İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları).

Özbek, Nadir (2002), “Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Sosyal Devlet”, *Toplum ve Bilim*, Sayı 92, 7-33.

Saymen, Ferit Hakkı (1949), “İşçi Sigortaları Kurumu Dördüncü Genel Kurul Toplantısı” *Sosyal Hukuk ve İktisat Mecmuası*, Sayı 10, 440-455.

“Sendika Yöneticilerinin İşçi Sigortaları Kurumu Hakkındaki Görüşleri” (1962), *Mediko Sosyal Sağlık Dergisi*, Sayı 9, 15-16.

Talas, Cahit (1953a), *Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları*, (Ankara: Güney Matbaacılık).

Talas, Cahit (1953b), “Sosyal Sigorta Fonlarının Yatırımları Memleketimizde Hangi Sahalarda Daha Faydalı Olabilir”, *Çalışma Vekaleti Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 15-30.

Talas, Cahit (1992), *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, (Ankara: Bilgi Yayınevi).

TBMMTD (Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi) (1945a), Cilt: 18, Dönem VII, 73. Birleşim.

TBMMTD (Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanak Dergisi) (1945b), Cilt: 19, Dönem VII, 84. Birleşim.

TBMMZC (Türkiye Büyük Millet Meclisi Zabıt Ceridesi) (1936), Cilt 12, Devre V, İçtima 1.

Tuna, Orhan (1951), “İşçi Sigortaları Kurumunun Yedinci Genel Kurul Toplantısı”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 12, Sayı 3-4, 156-161.

Tuna, Orhan (1969), “Türkiye’de Sendikacılık ve Sendikalarımız”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 20, 255-279.

“Türkiye’nin Çalışma Hayatına Umumi Bir Bakış” (1949), *Çalışma Dergisi*, Sayı 27, 24-53.

Zadil, Ekmel (1950), “Sosyal Sigortaların Mahiyet ve Vazifeleri” *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı 3, 36-64.

Zaim, Sebahaddin (1974), *Türkiye’de Ücret ve Gelirler Siyaseti*, (Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını).

Zorlu, Mihrican (2014), Milli Korunma Kanunu Versus 3008 sayılı İş Kanunu: Emeği Denetim Altına Alan ve Sermaye Birikimini Destekleyen Bir Kanun”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 119-145.

Women Employment and Family in Turkey: A Comparison between Perceptions and the Theory

Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Aile: Algular ve Teori Arasında Bir Karşılaştırma

Varol DUR*

ABSTRACT

There are different approaches about where Turkish welfare regime should be placed among welfare models in the relevant literature. That being said, especially when taking women's and family's position into consideration, Turkey shows similar tendencies with South European Welfare Regimes' (SEWR) characteristics. In this paper, a questionnaire has been developed within the scope of a framework that is based on the literature on Turkey's membership to SEWR. The questionnaire aims to test compatibility between SEWR characteristics put forward in the related literature and Turkish citizens' perception about welfare state. Cross-tabulation and regression analysis were used to evaluate results of the questionnaire. The results of the analyses show that, while the respondents about perception on sole breadwinner – dual breadwinner and, perception on women employment were not compatible with the literature, perception on who can be trusted in case of urgent crisis and, perception on the most important insurance branch were in parallel with the literature. Since the transformation from sole breadwinner to dual breadwinner has serious effects on both labour market and family structure, it was chosen as dependent variable for regression analysis. The analysis indicated that perception about women employment is the most powerful predictor of the dependent variable.

Keywords: Turkish welfare state, south europe welfare regime, family, women employment, regression analysis

ÖZ

Türk refah rejiminin, hangi refah modelinin içinde yer aldığına ilişkin literatürde farklı yaklaşımlar mevcuttur. Bununla beraber, özellikle kadın ve ailenin konumu dikkate alındığında Türkiye'nin Güney Avrupa Refah Modelinin (GARM) belirleyici niteliklerini taşıdığı göze çarpmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye'nin GARM dahil olduğu görüşünden yola çıkarak belirlenen çerçevede bir anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket, literatürde kabul edilen GARM' özellikleriyle, Türk vatandaşlarının refah devletine dönük algısının uyumu test edilmiştir. Anket sonuçları çapraz tablolar ve regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Neticede, tek gelir getiricili – çift gelir getiricili aile yapısı ve kadın çalışmasına bakış açısı noktasında literatüre uymayan cevaplar alınırken, ani krizlere kime güvenileceği ve en çok güvenilen sigorta kolu hususlarında uyumlu yanıtlar alınmıştır. Literatürde tek gelir getiricili aileden çift gelir getiricili aileye geçişin hem işgücü piyasası, hem de aile yapısı üzerindeki büyük etkisine yapılan yaygın vurgu nedeniyle bağımlı değişken olarak seçilmiştir. Analiz neticesinde, bağımlı değişkenin en önemli tahmin edicisinin de kadının çalışmasına dönük algı olduğu tespit edilmiş, toplumsal bir dönüşüm yaşandığı ortaya konmuştur.

Anahtar Sözcükler: Türk refah devleti, aile, kadın istihdamı, güney avrupa refah modeli, regresyon analizi

Önerilen atıf şekli: Dur, V. (2017). Women Employment and Family in Turkey: A Comparison between Perceptions and the Theory. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 233-258.

* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, vdur@sgk.gov.tr

I- INTRODUCTION

Since its publication in 1990, Gøsta Esping-Andersen's Three Worlds of Welfare Capitalism has grabbed great attention over the comparative analysis of the welfare states. The major reason of this ongoing popularity is its strong empirical support for regime clustering of welfare typologies in the Western democracies. Esping-Andersen's work has allowed researchers to examine the underlying logic of his clustering, which focused on Western Europe and other advanced capitalist economies, and facilitated the development of new hypotheses about new typologies and consequences of social policies (Scruggs & Allan, 2008: 642). Esping-Andersen's study aims to underline essences of social and historical backgrounds of the countries and to construct typologies by blending them with empirical analyses. Without doubt, typologies reflect ideal situations rather than real world. Yet, according to Esping-Andersen (1990), this is a desirable situation, since typologies are the tools used for seeing the big picture.

Still, it can be claimed that typologies can be used to define the boundaries of more limited studies such as the ones that examine a specific country's policy in one specific area (Bambra, 2004). In that sense, identifying one country's belonging to a welfare state typology provides comparative context to analyse that country's specific particularities. There are two main benefits of these studies. First one is to test compatibility of actual country policies to a typology. In that way, while researchers can observe specific country's situation in a comparative manner with other members of that cluster, they also have a chance to test and improve validity of the typology. Yet, due to fact that ideal types are mainly a production of "*complex processes and successive steps of social and political engineering and incidence in the history of democratic industrial capitalist societies*" (Arts & Gelissen, 2002: 139), path dependency has occurred and it gives rise to recreation of historical power relations and social structures (Wood & Gough, 2006). In this scope, the second benefit is that the studies which focus on correct time interval in a specific area and/or a country make it possible to identify shifts in the path dependency. This is important because these kind of shifts are generally associated with some conflicts in the society.

In that context, this paper aims to identify and test Turkish citizens' perception on Turkish welfare state regime while focusing on family and women employment. In doing that, the assumption of Turkish regime's membership to

South European Welfare Regimes (SEWR) will be used as a framework. This framework is important since it puts characteristics of welfare state in multinational comparison and, in this way, it can be utilised in identifying presumptions about particularities of the Turkish welfare state. When using SEWR literature as a framework, a necessity of reaching static definitions was raised. In that sense, SEWR will be evaluated from more static point of view for the sake of determining common features and countries' individual developments about women employment and family, and effects of these developments on SEWR as a model will not be discussed in detail.

Based on common characteristic of SEWR, the author of this paper prepared and implemented an online survey for Turkish citizens to capture street level perceptions about Turkish welfare state. With the help of the survey, it will be possible to compare well-established literature about SEWR and real world reflection about Turkish welfare state. The survey contains seven questions and it was answered by 784 individuals. Due to its importance in areas like labour market, family structure and welfare arrangements in SEWR discussion, focus point of the paper is the perception on sole breadwinner model (male breadwinner-female caregiver model) in Turkey. In this regard, the perception about sole breadwinner model will be analysed with cross-tabulation and logistic regression.

The paper is organized in three sections and a discussion part. First section aims to identify characteristics of SEWR and Turkey's position in SEWR. By providing background information, this section will allow to identify framework of the survey and to facilitate discussions in the following sections. In second section, methods for data collection and quantitative analysis are explained in detail. Not only technical aspects of survey and logistic regression, but also limitations of the research and ethical issues are discussed in this section. Third section is allocated for results of two and three-way cross-tabulations derived from raw data and logistic regression analysis.

As it is underlined in discussion part, while the responds given to questions about the perception of women employment and sole breadwinner are not compatible with SEWR literature, responds given to questions about familiasm and public social security schemes are parallel with the literature. Yet, when considering demographic variables, clear indication of a shift from sole to dual breadwinner model can be observed in Turkish society. In addition, logistic

regression suggests strong predictable power between this shift and perceptions about women employment.

A- Turkish Welfare State in South European Welfare Regimes in Terms of Women and Family

1- Women and Family in South European Welfare State

One of the main critics about Esping-Andersen's seminal welfare state typology based on decommodification and social stratification is to absence or misconception of Southern European States in the welfare discussion. There are two main approaches about existence of SEWR (Papadopoulos & Roumpakis, 2013: 205). According to first approach, welfare systems of the countries in this region contain rudimental features, which look like to conservative welfare system. Either SEWR is accepted as member to Conservative Welfare Regime (CWR) (Esping-Andersen, 1990 (mainly Italy); 1999 (Italy, Portugal, Spain and Greece) or it is assumed that they will eventually catch up with CWR. The common characterises of these two groups of countries can be identified as follow (Andreotti & others, 2001: 43; Klose & Moreno-Fuentes, 2013: 477):

1. High importance of family as key player in the decommodification of family members.
2. State interventions are limited with only when family fails
3. Importance of sole (mainly male) breadwinner position.
4. Strong relation between employment status and entitlements of social rights.
5. Relatively high level of unemployment and low level of women participation rate.
6. Traditional roots of high level of employment protection.

In contrast, second approach claims that SEWR shows distinctive features as a typology and should be accepted as the forth category, due to not only member countries' regional proximity, but also similar historical processes of industrialism, alike labour market and similar social structures. This approach argued that Italy, Spain, Portugal and Greece are the main member of this distinct welfare model. However, some authors accepted the other countries from the region such as Cyprus, Israel, Malta, Turkey (Gal, 2010: 283), Croatia and Slovenia (Moreno, 2006: 74) in this model.

It is possible to say that despite the existence of some common features, important differences can be observed between CWS and SEWR. Ferrera (1996) underlined that SEWR's dualistic, almost polarized, insufficient and fragmented social protection systems cannot cope with income inequalities within these countries. He also mentioned absence of safety nets especially for the persons who are positioned as an "outsider". In that sense, most of deserving beneficiaries (such as orphans, widows, disabled, long term employed or informal employed) effect negatively from these inadequate social protection systems (Klose & Moreno-Fuentes 2013: 478). Patriarchal-clientelistic applications in social policy are also very common in these countries. Public institutions, which are responsible for welfare implementations, are open to political influence of ruling elites and corruption. Also, the importance of late and low level of proletarianisation and high level of self-employment in SEWR countries are underlined. These factors have created a large group of people who have not access to main benefits deriving from labour status. On the other hand, as a result of sole breadwinner model in the family, large group of people are dependent to working member of the family (most likely male) for current and future financial resources and social security rights. So, while individualism of social rights is very low, dependency to family income for survival is very high (Andreotti & others, 2001: 44; Karamessini, 2008: 46).

Familistic side of the SEWR has been widely discussed in the literature. High level of informal employment, prevalence of low income jobs, gender inequality in labour market and lack of public care arrangements (in other word, dominance of traditional woman led child and old age care) are the main reasons behind male breadwinner model and relatively low level of women participation in labour market. Due to lack of formal social safety nets, families' importance has increased as an initial, main and sometimes unique responsible unit for coping with a large number of risks (Papadopoulos & Roumpakis, 2013: 210).

Either existence of self-reliance families or higher level of moral responsibility against family members or belief that family can provide better service than state, family networks are very important in SEWR. The Mediterranean governments lean on and support (mostly discourse level) these strong family support networks and they do not feel obligation to produce high level of social programs. As a mutual process, relatively weak state support against certain risks forces to individuals to rely on their family and kin networks for ensuring

their security. Combination effect of family solidarity/risk sharing and traditional family roles has caused dual labour markets where while males have rare protected and regular jobs, women, young and migrants suffer from high unemployment or have jobs in informal sectors (Leon, 2002: 74; Moreno, 2006: 87; Moreno & Mari-Klose, 2013: 496).

Naturally, traditional family roles have direct effects on female participation to labour market. For taking care of the family, women's opportunities to access the labour market or to sustain their positions are diminishing. As a welfare policy, familiarization, implemented sometimes in the framework of informal rules, has led to a distinctive gender regime in which females are considered as caretakers in a traditional family role and single earner families are promoted. The low female employment rates in Mediterranean countries are accepted as a "*self-evident consequence of these familistic arrangements*" (Tavora, 2012: 64). However, again, a major change in the extended SEWR can be observed related with the increasing women's participation rates in the formal labour market even if 2008 crisis hit some Mediterranean countries labour market very badly.

2- Women and Family in Turkish Welfare State

Turkish case in welfare state regimes is disputable. Even if Turkey is one of the founder member of OECD and has showed high level of growth since 1980, it is mostly invisible in comparative welfare state studies due to several possible reasons, such as its low level GDP relatively to other OECD members, its different cultural and religious background or low level of social spending (Kittae, 2015: 313; for similar comment on such countries please look, Hudson and Kühner, 2012). In the limited number of studies, different scholars have put Turkey in various welfare state clusters. Other than Gal and his extended Mediterranean family (2010), for example, Grütjen (2008: 128) accepted Turkey in SEWR in his analysis. On the other hand, while Aybars and Tsarouhas (2010: 761) classified Turkey between Middle East and Southern European countries (however outlier for both cases), Sharkh and Gough (2010:38-39) underlined high level of informality and patriarchal-clientelistic characteristic of Turkey and similar countries and clustered them under name of informal security regimes.

However, the undermentioned list, interpreted from Karamessini (2007: 5), about similar features of SEWR shows great resemblance with Turkish welfare

state and very suitable to use as the theoretical framework to test Turkish welfare regime particularities in a comparative perspective;

1. Family is not only care and social solidarity provider, but also is main source of financial support and employment creation. Subsidiarity principal applies in social benefits. Main responsibility against risks lays on families. State intervenes only after families exhausted.
2. Mothers and grandmothers take care responsibility for children and old family members as unpaid family work.
3. Sole breadwinner (in most case, mature males) has more regular and protected jobs. Informal and precarious works are common between women and other disadvantaged groups. Sole breadwinner model is prevalent way of provision social security to family members via social security arrangements based on working status.
4. Unemployment insurance and occupational trainings are residual. Segmentation in labour market creates large groups that are not covered by formal social security system.
5. In general, objectivity and efficiency of welfare state is open to discussion.

As stated in the literature, with its low-level women participation, high-level household final consumption expenditure in GDP, its patriarchal social structure and low-level public care arrangements, Turkey shows closer characteristics with SEWR. Even if female unemployment rate is not very high when compared with male unemployment rate (ratio was 1.12 unemployed woman per man in 2015. In Greece, this ratio was above 2 for same year), women participation rate is very low in comparison with other Southern European countries. With its 33% participation rate, Turkey was nearly 23 percentage points behind the second lowest, namely Italy. However, a dramatic upward trend can be observed from Turkish data. This trend separates Turkey from other Middle East countries and converges to SEWR. Women participation rate has soared between 2005 and 2015 by 33% increase despite 2008 crisis. One of the explanations of this increase can be low starting point of Turkey. However, in addition to long lasting characteristic of this upward trend, taking into consideration of striking decrease in NEET rate for woman (62.13% in 2005 and 45.97% in 2014) and rising in mother employment rate (20.9% in 2005 and 30% in 2015) and women part time employment (13% in 2005 and 18.99% in 2015), this increase proves serious changes in Turkish labour market structure and families' position about sole breadwinner model. Thanks to

increasing in women participation rate, gaps between genders about participation and employment rates have tightened. As it seen in the graph 1, both women employment and participation rates were around 35% of man's same rates in 2004. However, with steady increase after 2004, while women participation rate reach just above 45% of men participation rate, women employment rate increase 44% of men participation rate (OECD, LFS Database).

In a contrast with this development, institutionalisation of childcare is still dramatically low when compared with other OECD countries and it did not support women activation in labour market. Only 20% of 3-4 years old children attend nursery in 2014 (OECD, Education at a Glance 2016). This shows that women's care responsibility as mothers is still predominant role for them.

Graph 1. *Gap Between Women and Man Participation and Employment Rates for 15-64 (2000 - 2015)*



Prepared from OECD data by the author (OECD, LFS Database).

The figure about number of births according to age group is also important indicator for understanding the change in Turkish family structure. Although the predominant political leaders accept decreasing birth rate as a most pressing social treat (for detail comments on this: Ulutaş, 2015; Nişancı, 2016; Turğut, 2016), striking decrease in birth rate and increasing in number of births in further ages have been observed as a longstanding trends in Turkey.

Table 1. Number of Births According to Age Groups

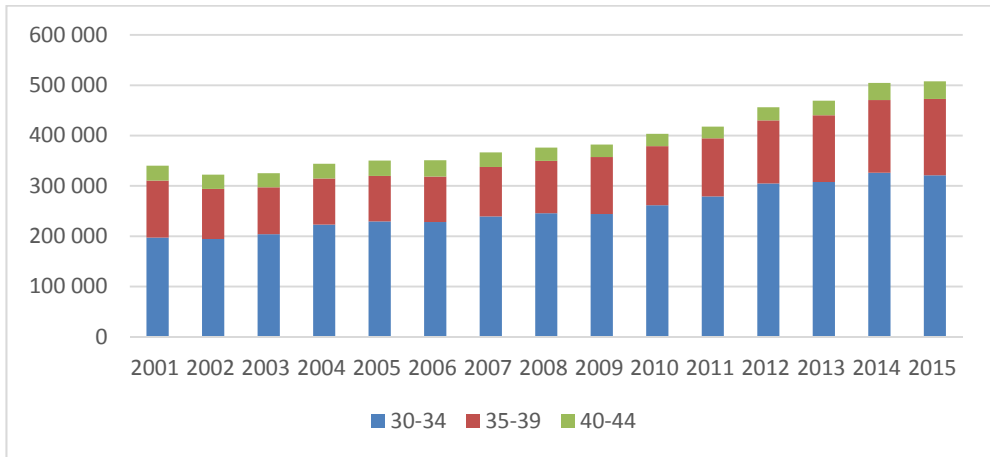
	<15 - 24	25 - 39	39-50 +	Total	Ratio in total number of births		
					<15 - 24	25 - 39	39-50 +
2001	593618	684298	40717	1 323 341	44,86%	51,71%	3,08%
2002	546591	640923	38044	1 229 555	44,45%	52,13%	3,09%
2003	518442	642202	36354	1 198 927	43,24%	53,56%	3,03%
2004	520617	663216	36727	1 222 484	42,59%	54,25%	3,00%
2005	517178	687131	37475	1 244 041	41,57%	55,23%	3,01%
2006	503294	710702	38428	1 255 432	40,09%	56,61%	3,06%
2007	499126	752798	34299	1 289 992	38,69%	58,36%	2,66%
2008	496037	763946	31127	1 295 511	38,29%	58,97%	2,40%
2009	470534	758543	29216	1 266 751	37,14%	59,88%	2,31%
2010	447008	775957	29365	1 261 169	35,44%	61,53%	2,33%
2011	429878	781489	27563	1 248 550	34,43%	62,59%	2,21%
2012	425176	826168	29854	1 292 380	32,90%	63,93%	2,31%
2013	411311	838445	32090	1 294 088	31,78%	64,79%	2,48%
2014	411675	885473	37068	1 345 286	30,60%	65,82%	2,76%
2015	392271	885224	37850	1 325 783	29,59%	66,77%	2,85%

The changes between 2001 and 2015 by age group (2001 = 100)

66,08 129,36 92,95

Prepared from TurkStat birth data by the author. The category of “unknown” was not included to calculation.

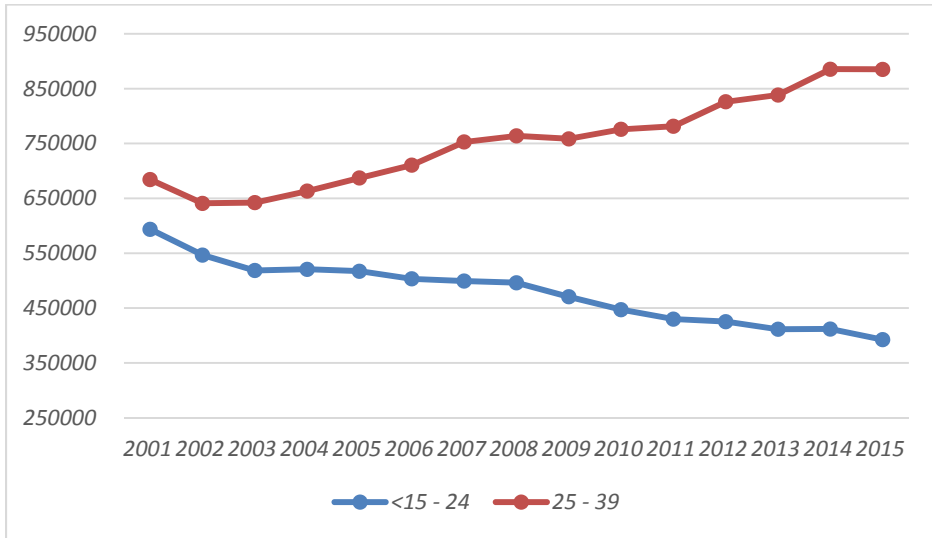
Graph 2. The Number of Births Between 30-44



Prepared from TurkStat birth data by the author.

The transformation in the last 14 years is dramatic. As it seen in the table 1, when 2001 is accepted as basis year (100), the number of births in the youngest cohort decreases to 66, number of births between 25 and 39 increases to 129. When look at the ratio in total number of births, this transformation can be followed year by year. Breakdowns of the middle age cohorts also give interesting information. As it seen in Graph 2, the number of births in this age cohorts have increased steadily. If, again, 2001 is taken as basis year, number of births between 30 and 34 reaches 163 in 2015 and same number increases to 134 for 35-39 age cohort which is accepted as a late age for giving a birth, medically and traditionally. These figures are parallel with increasing higher education levels, increasing in employment participation rate or increasing the number of women who are unwilling/not ready to taking family responsibilities. As it seen in graph 3, the trend is continuous and despite the dominant discourse, the gap between age cohorts has widened. The trend, also, is compatible with European countries.

Graph 3. *The Number of Births According to Mother’s Age Group, 2001-2015*



Prepared from Turkstat data by the author.

As one other important indicator, informal economy and employment can be accepted high in Turkey in comparison with EU countries, despite continues downward trend from above 50% to 30% in last 15 years. However when compared with other developing countries such as Argentina, Mexico, Brazil, India or Indonesia, Turkish informal employment rate is closer to Southern European countries such as Italy (ILO, 2014). High level of informality has

direct effect on trust towards formal social security arrangements and families' position about risk management.

B- Data and Empirical Strategy

The data used in this paper taken from an online survey conveyed by the author between March 2016 and February 2017. Original aims of the survey are to learn Turkish citizens' perceptions about certain features of Turkish welfare state policies and to produce data to make comparisons between street level opinions collected from Turkish citizens and general features of SEWR taken from the literature. As for this paper, the data was used to answer this research question: "What are the most important determinants of the perception on sole breadwinner model in Turkish Welfare State?" (For formulation logic of the question: Osborne, 2014:245). Six null hypotheses were tested in multiple logistic regression for analysing this question.

1. H_0 : There are no relations between perceptions about sole breadwinner model and general opinion on women's position in labour market.
2. H_0 : There are no relations between perceptions about sole breadwinner model and the city resident.
3. H_0 : There are no relations between perceptions about sole breadwinner model and gender.
4. H_0 : There are no relations between perceptions about sole breadwinner model and age.
5. H_0 : There are no relations between perceptions about sole breadwinner model and who do you trust in case of financial emergency.
6. H_0 : There are no relations between perceptions about sole breadwinner model and trust to social security arrangements.

1- Data Collection Methods and Limitations

Two methods were used to collect data. Firstly, simple random sampling was employed via inviting any willing person to answer the online questioner. However, at this stage, the researcher used his own direct connections via social media to collect data. Due to that, the risk of collecting answers from the persons who are in more or less similar social circle and have same opinion on the subject have been occurred from the raw data collected during the first phase of data collection. As a precaution against this risk, snowballing method was employed in second phase of the research. Initial points of snowballing were chosen among individuals from different background. As second phase of data collecting, snowballing method was initiated after around first 300 responds. In this stage, questioners were sent to individuals coming from different backgrounds and asked them to share it with their contacts who have

no connection with the researcher at all¹. Thanks to these methods sample size reached 810. For increasing data quality, possible duplications and the responds with missing answers have been eliminated. After data clearing, the analyses have been conducted with n=784. According to common sample size calculation method, this sample size can be accepted as sufficient in 95% confidence interval and 3.5% margin of error and represent whole Turkish population (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004; The Research Advisors, 2006).

Raw data, options for each question and the recoding processes for regression analysis can be seen in Table 2. As it seen, limited number of straightforward questions has been asked in the questioner. Aim of limitation of questions was to increase return rate of survey and to prepare responder friendly questioner to get answers from every class and every education level. This method has proved its efficiency when considering how responders distributed all over Turkey (there are at least one responders from 51 of 81 city of Turkey). Thanks to straightforward and user friendly style of questioner and the correct persons as initial point of snowballing technic, survey can reach high number of people without financial costs.

Based on the feedbacks coming from individuals, preparation style of the survey (short, straightforward and low number of question, simple interface to answer question and easy and various sharing options) is the main reason that survey could achieve high number of responders from various groups without cost. However, due to low number of short questions, analyse ability of the research remained limited. Especially, lacking more detail demographic questions such as the ones about occupations and incomes confined analyse ability of the research. In that sense, talking about a trade-off between extending population coverage and deepen of knowledge acquired from the population is possible for this research. Since the author aims to understand practical reflection of Turkish society on welfare state particularities, reaching as many individual as possible to draw generalizable picture of perceptions was chosen as a goal of this study.

As another down side of making online survey, the people who have no access to internet have been excluded. This problem is visible especially in the oldest age group. Limited number from this cohort is especially important since it restricted analyse ability of research on people who above 65. In that sense, intergenerational comparison will be made between wider age groups as it seen in the analysis section.

¹ In this way, the author could reach very different groups, such as a conservative political party's Ankara women organization, a sport club's fan association (which known their libertarian and secular attitudes), a public institution's provincial staff from all over Turkey and a small city's chamber of industry and commerce.

2- Ethical Issues

The research did not have any fund and, in that sense, there is no conflict of interest. The survey has been implemented via using Google Forms without asking registration from responders and there is no possibility to learn identities of responders from questioners or via the software. This situation was clearly indicated at the introduction part of survey. In addition, the aim of survey and usage method of data derived from survey was explicitly stated. After the certain number of responds, initial raw results of the survey was shared with public via social media.

3- Questions

In addition to three demographic questions (age, gender and permanent residence as cities), following four thematic questions were asked to capture perceptions on different aspects of Turkish welfare state.

1. If one of the partners make enough money, is working meaningful for the other partners? : Aim of the question is to understand reflection of the society on sole breadwinner model². This question was asked genderless on purpose to prevent biased answer that may come from women and to discover existence any pre-determined idea about the gender of the sole breadwinner.
2. Which social security benefits are more important for you? : The question has two aims. Firstly, the tendency between old age pension (long term) and unemployment and working accident benefits (short term) were measured. Traditionally, long term social security benefits are more developed in SEWR. Secondly, level of individualism and distrust to state arrangements have measured by adding last choice; “I only trust my accumulations”.
3. If you suddenly lost your job, whose help you trust? : Aim of the question is to observe importance of family in comprising with state, private, and voluntary organisations in case of emergency. As widely accepted in literature, family is the first and, for some cases, unique unit to relief members from pressures caused by social risks in SEWR.
4. What is women position in labour market? : As contrast with first question, this question aims to observe directly gender based opinion about women labour market participation. Four choices provided aim to measure different position from “women work for herself” to “women should not work at all”. Traditionally, women participation is low in SEWR. Nevertheless, this phenomenon has changed due to upward trend in women participation rate in the region.

² In that sense, the people who support dual breadwinner model are also in favour of individual employment no matter how high family income.

4- Method

Since welfare states constitute from systematic integrity of different social policies and implementation ability of these policies in coordinated manner, changes and improvements on one arrangement in a welfare state effects the other areas. In that sense, due to each thematic question of survey represent one part of the welfare state, interactions among them are expectable. For example, it may be expected that a change in family solidarity has effect on perception on female employment. On the other hand, different demographic groups have various perceptions on welfare state and they have different expectation from it. Based on assumption of this relationship between different parts of welfare state, a regression analyses could be accepted as a good solution to predict, explain, and control effects of various perceptions on the different parts of the welfare state that investigated (Huizingh, 2007: 9).

Due to given importance to sole breadwinner model in SEWR and changing in this model via higher level of women participation to labour market, first thematic question, which is dichotomous variable, of the survey has been chosen as Dependent Variable (DV). The other three thematic questions and demographic questions were used as predictor (independent) variables. Since all variables that used in this paper contains categorical data, logistic regression has been used to describing/predicting relations between DV and predictor variables (Peng & others, 2002: 4)

5- Relationship between Variables

Chi square test is implemented to understand whether there is a significant difference between the expected frequencies and the observed frequencies in one or more categories and, as a standard procedure. It is also used to understand whether variables fit in logistic regression model. (Cross-tabulation between dependent and independent variables (IV) can be seen at table 2). In this paper, chi square test has been executed for this purpose. The results shows that the p value is below 0.001 for all variables but age ($p=0,497$). Due to this result, age variable was not included to regression analysis due to fact that there is no statically significant differences between age and DV and 4th H_0 cannot be rejected. However, there is one issue about 5th H_0 need to be scrutinized. Even if there is statistically significant relation between this IV (If you suddenly lost your job, whose help you trust?) and DV ($p<0.001$), their linear by linear relation is not significant ($p=0.266$). This problem reflected on p value in logistic regression. As a solution, the variable re-recoded (this time, linear by linear relation is $p<0.001$) as in Table 3.

Table 2. *Descriptive Statistics per Question*

Questions	Answers	Number of responder	of	Recoding for regression
1. What is your age?	Under 18	19 (3%)		Due to low number of responders, “under 18” was merged with “18 – 25” and “65 and above” was merged with “45 – 65”
	18 – 25	100 (13%)		
	25 – 40	435(55%)		
	45 – 65	223 (28%)		
	65 and above	11 (1%)		
2. What is your gender?	Male	400 (51%)		N/A
	Female	384 (49%)		
3. Which city you live in?	3 biggest cities (Istanbul, Ankara and Izmir)	491 (59%)		For the sake of simplification, two bigger groups has been formed via merging Istanbul, Ankara and Izmir under “the biggest 3 cities” and the remaining cities under “the other cities” ³ .
	Other Cities	293 (31%)		
4. If one of the partners make enough money, is working meaningful for the other partners?	Individual working is important no matter how family income high	590 (67%)		N/A
	if there is enough income, the other partner should take care domestic responsibilities	194 (33%)		
5. Which social security benefits are more important for you?	Old age pension	480 (61.2%)		N/A
	Unemployment or working accident pension	102 (13%)		
	I only trust my own accumulations including private pension	199 (25.4)		
6. If you suddenly lost your job, whose help you trust?	Family members	609 (77.7%)		Due to low number of “voluntary organizations ” , last two category was merged under name of “Banks and voluntary organizations”
	State's social security institutions	144 (18.4%)		
	Banks	28 (3.7%)		
	Voluntary organizations	3 (0.3%)		
7. What is women position in labour market	A woman should work for self-satisfaction and personal income security.	601 (76.7%)		Last two category was merged to reach more meaningful simple size. Also, this two choices are compatible each other, since both of them indicate unnecessary of women employment.
	A woman should work for supporting her husband	99 (12.6%)		
	A woman should left labour market after having a child	51 (6.2%)		
	Women are not work at all	32 (4%)		

³ This kind of clustering is also theoretically meaningful due to social economic convergence between these three cities when compared withwhen compared with other cities. The reflection of this difference can be observed on raw data in the scope of this research (table 2).

Table 3. Associations between Dependent and IVs

Questions	Answers	If one of the partners make enough money, is working meaningful for the other partners?	
		Individual working is important no matter how family income high (coded:0)	if there is enough income, the other partner should take care domestic responsibilities (coded:1)
What is your age?	Young (Real count - %) <i>Expected Count</i>	85 - 73.3% 87.5	31 - 26.7% 28.5
	Middle Age (Real count - %) <i>Expected Count</i>	333 - 77.1% 325.9	99 - 22.9% 106.1
	Advanced Age (Real count - %) <i>Expected Count</i>	172 - 73.5% 176.5	62 - 26.5% 57.5
What is your gender?	Men (Real count - %) <i>Expected Count</i>	271 - 67.8% 301.0	129 - 32.3% 99.0
	Women (Real count - %) <i>Expected Count</i>	319 - 83.1% 289.0	65 - 16.9% 95.0
Which city you live in?	3 biggest cities (Istanbul, Ankara and Izmir) <i>Expected Count</i>	408 - 83.1% 369.5	83 - 16.9% 121.5
	Other cities (total) (Real count - %) <i>Expected Count</i>	182 - 62.1% 220.5	111 - 37.9% 72.5
Which social security benefits are more important for you?	Old age pension (Real count - %) <i>Expected Count</i>	342 - 71.3% 361.4	138 - 28.7% 118.6
	Unemployment or working accident pension (Real count - %) <i>Expected Count</i>	71 - 69.6% 76.8	31 - 30.4% 25.2
	I only trust my own accumulations including private pension (Real count) <i>Expected Count</i>	175 - 87.9% 149.8	24 - 12.1% 49.2
If you suddenly lost your job, whose help you trust?	Family members and other private networks (Real count - %) <i>Expected Count</i>	497 - 78.1% 478.6	139 - 21.9% 157.4
	State's social security institutions and others (Real count - %) <i>Expected Count</i>	93 - 62.8% 111.4	55 - 36.6% 36.6
What is women position in labour market	A woman should work for supporting her husband (Real count - %) <i>Expected Count</i>	49 - 49.5% 74.6	50 - 50.5% 24.4
	A woman should work for self-satisfaction and personal income security. (Real count - %) <i>Expected Count</i>	535 - 89.0% 452.9	66 - 11.0% 148.1
	A woman should left labour market after having a child or not work at all (Real count - %) <i>Expected Count</i>	6 - 7.2% 62.5	77 - 92.8% 20.5

To examine any possible perfect linear relation between two or more variable that may distort the results of logistic regression, collinearity diagnostic has been implemented checked via linear regression by dummy variables. As it seen in the table 4, all individual tolerance values are well above 0.1. Even if VIF (variance inflation factors) average slightly higher than 1, there is no very serious doubt on multi-collinearity problem in the model. However, additional controls will be conducted against multi-collinearity during the regression analyses.

Table 4. *Collinearity Diagnostic*

	Tolerance	VIF
<i>3 biggest cities</i>	----	----
Other Cities	0.926	1.080
<i>Men</i>	----	----
Women	0.967	1.034
Old age Pension	----	----
Unemployment or Invalidity Pension	0.942	1.062
I only trust my own accumulations	0.897	1.115
<i>State's social security institutions</i>	----	----
Family and private networks	0.940	1.064
<i>A woman should work for self-satisfaction and personal income security.</i>	----	----
Woman should work for supporting her husband	0.929	1.077
A woman should left labour market after having a child or not work at all	0.910	1.098
a. Dependent Variable is "If one of the partners earn enough money to live, should the other partner work"		

B- Analyses

1- Cross Tabulation

Before starting regression analysis, examining two and three-way cross tabulations would be beneficial for understanding data's nature (table 3). Firstly, even if age variable and DV are not statistically associate according to chi square analysis, other two demographic variables indicate interesting differences between population groups' perceptions on sole breadwinner model. In that sense, while women (83.1%) are more prone to dual breadwinner model than man (67.8%), the ones who live in the three biggest cities' support (83.1%) is considerably higher than the ones who live in the other cities (62.1%). When considered women who live in one of the three biggest city, the support ratio to dual breadwinner model hits 90.2%. On the contrast, same ratio is 54.2% for men who live in the other cities. Two results can be derived from this analysis. Firstly, even for the demographic group with the lowest support ratio, the support of dual breadwinner model is higher than 50%. This result is not compatible with classic (or in another word, traditional) SEWR definitions but it is parallel with the development observed in Turkish labour market and in society in general. Secondly, striking differences between demographic groups according to gender and/or place of residence indicate ongoing transformation process. When considered long lasting demographic change of Turkish population/family structure and developments on women employment during

last decade, it is highly probable that a future study about same topic will show reduction of the gap between groups.

Secondly, question five and six (please check table 1) produced similar consequences in terms of perceptions on sole breadwinner model. The common feature of these two questions is that their options other than “I only trust my own accumulations including private pension” for fifth question and “Family members and other private networks” for sixth question are related with state arrangements. In that sense, they aim to measure trust (or distrust) towards public social security regimes. The responders who chose “The one who care his/her own accumulation over state social security arrangements” and “who trust family in case of sudden unemployment” support dual breadwinner model around 16 percent point more than other groups as it seen table 2. Reversely, the ones who trust state arrangements “in case of sudden unemployment” or “in general” are in favour of sole breadwinner model when compared with the other options. It should be noted that, again, in every case support to dual model is higher than 50%.

Lastly, responders established very clear connection between perception on sole breadwinner model and perception on women employment. As stated, DV’s question is asked without gender on purpose. However, nearly 90% of the responders in favour of dual breadwinner model are also support women employment for self-satisfaction and income guarantee. In that sense, the responders who believe that woman should not work or withdraw from labour market after giving childbirth strongly against dual breadwinner model. The half of responders who choose the option designed as middle point (A woman should work for supporting her husband) support dual breadwinner model and half of them against it (respectively 49.5% and 50.5%). 95.1% of women and 87% of men who live in one the three biggest city and support women employment are in favour of dual breadwinner model. Same ratio is 91.8% for women and 75.3% for men from the other cities. In this case, geographical difference has more strong effect on the perception than gender.

2- General Logistic Regression Model

Three binary multiple logistic regressions have been implemented to describe relationship between perceptions on sole breadwinner model and different sides of welfare policies. More specifically, the models predicted likelihood supporting or opposing the sole breadwinner model based on opinions about

social security, woman employment and familialism in relation with demographic variables. In that sense, gender and location variables as important determinants of individual perceptions added to each models with one thematic variables. In this way, importance of individual thematic variables were tested.

There is no single answer for the question of “which method should employ to assess overall regression model”. Even if SPSS provides Nagelkerke R Square and Cox and Snell R Square values in addition to -2 Log-likelihood (-2 LL), some scholars underline that both methods are contradictory and problematic. However, Nagelkerke R Square has more general acceptance, thus, it reported in table 3 with -2 LL. On the other hand, compering differences between chi-squares and-2 LL are accepted as efficient methods to make comparison between models (Menard, 2011: 48; Osborne, 2014: 47-52) .

Table 5. *Key Indicators for Regression Analyses (Ref value is “individual working is important no matter how family income high” coded=0)⁴*

	Model 1 - Familialism <i>P<.001 df:4</i>	Model 2 - Social Security <i>P<.001 df:3</i>	Model 3 – Woman Emp. <i>P<.001 df:4</i>
Log-likelihood – Block 1 (Demographic IVs)	863.195	847.702	596.365
Log-likelihood – Block 2 (Demographic IVs + Thematic IV)	801.267	784.628	572.744
Difference between likelihoods	61.928	63.074	23.621
Chi-Squares – Block 1 (Demographic IVs)	14.125	25.687	278.158
Chi-Squares - Block 2 (Demographic IVs + Thematic IV)	76.053	88.761	301.779
Nagelkerke R Square (Block 2)	.137	.160	.475
Hosmer-Lemeshow Test	.891 (obs.70, exp. 71.847)	.016 (obs.66, exp. 69.479)	.664 (obs.99, exp. 98.475)
Overall percentage (from classification table)	75.6	75.7	85.8

In this scope, it is clear from table 5 that Model 3 – Woman Employment can predict perception about sole breadwinner model in Turkey, due to its considerably lower block 1 -2 LL value (596.365 relatively to 863.195 and 847.702) which is indicate better prediction of DV (Menard, 2002:20-21). The

⁴ Overall percentage (from classification table) of baseline line model is 75.3%

chi-square of Model 3's first block is, also, considerably higher than Model 1 and Model 2. With these results, perception on women employment variable should be accepted as most powerful predictor among other IVs.

However, the Model 3 represent relatively low level improvement in fit after adding demographic variables with initial -2 LL of 596.365 and final -2 LL of 572.744 (difference is 23.621). Low-level increase in -2 LL in model 3 may indicate higher-level correlation between demographic variables and the thematic IV relatively the other two IVs. Chi square value difference between blocks of model 3 also indicates some level of collinearity. In contrast, chi square actualized as 67.619 (df=2 and $P < .001$) when demographic variables put alone regression analysis with DV. This value is very close to chi square values' differences of blocks in Model 1 and Model 2 that is indicate low-level collinearity (Osborne, 2014). Despite this fact, level of collinearity in Model 3 could be accepted moderate based on VIF values given before.

According to Hosmer-Lemeshow Test, the p value should be above 0.05 for not rejecting null hypothesis that the model is a good enough fit for the data. In this sense, null hypothesis for Model 1 should be rejected, even if other indicators showed that it is Model 1 has relatively lower block 1 -2 LL value and higher chi square value than Model 2.

3- Odd Ratios

Odd ratios are very useful tools to understand one property over others in the certain variable. Here, they have used to visually quantification of each alternative answer's distance to DV according to the reference answer. In Model 1, the ones who trust state institution instead of family and private networks in case of sudden unemployment 1.834 times more likely to support sole breadwinner model. According to Model 2, the ones who trust public long term and short term social security schemes over their own accumulations over more likely to in favour of sole breadwinner model (odd ratios are 2.747 and 3.085, respectively). In Model 1 and Model 2, the ones who live in the other cities instead of the three biggest cities around 2.8 times and men when compared with women around 2.4 times more likely support sole breadwinner model. Relatively the other two thematic IVs, IV on woman employment has more effects on demographic IVs (men 2.111 and the ones who the other cities 2.206 time more likely support sole breadwinner model in Model 3).

Table 6. *Odd Ratios (Predicted category of DV is “If There is Enough Income, the Other Partner Should Take Care Domestic Responsibilities” Coded=1)*

	B / S.E.	Odd Ratio	Sig.
Model 1 - Familialism			
<i>Men</i>	.907 / .180	2.476	<.001
<i>Women</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Three Biggest Cities</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Other Cities</i>	1.048 / .176	2.853	<.001
<i>State</i>	.607 / .206	1.834	<.01
<i>Family and Private Networks</i>	Ref	Ref	Ref
Model 2 – Social Security			
<i>Men</i>	.911 / .181	2.487	<.001
<i>Women</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Three Biggest Cities</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Other Cities</i>	1.063 / .177	2.895	<.001
<i>Old Age Pension</i>	1.010 / .248	2.747	<.001
<i>Unemployment or Invalidity Pension</i>	1.127 / .319	3.085	<.001
<i>I Only Trust My Own Accumulations Including Private Pension</i>	Ref	Ref	Ref
Model 3 – Woman Employment			
<i>Men</i>	.747 / .226	2.111	<.01
<i>Women</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Three Biggest Cities</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Other Cities</i>	.791 / .217	2.206	<.001
<i>A woman should work for supporting her husband</i>	Ref	Ref	Ref
<i>A woman should work for self-satisfaction and personal income security.</i>	1.884 / .247	6.580	<.001
<i>A woman should left labour market after having a child or not work at all</i>	4.494/ .448	89.456	<.001

Positive perception on women employment is direct and considerably strong predictive for perception of sole breadwinner model. As stated before, IV on women employment contains three categorical answers. “A woman should work for supporting her husband” can be accepted middle point. The two ends are “a woman should work for herself” and “a woman should not work after childbirth or not work at all”. In this context, middle point supports sole breadwinner model 6.580 times more likely than the ones who are in favour women employment for herself. On the other hand, the difference between two extremes is 89.466 times.

D- Discussion and Conclusion

Thanks to the data collection method of the research, high number of responders from various backgrounds have been reached. However, same method restricted level of information acquired from responders and, naturally, reduced ability to conduct more complex regression analysis. The research design limited regression model with effects of three thematic and two demographic variables on sole breadwinner model, although various different variables may be used in the scope of welfare state discussion. However, clear relation among perceptions on women employment and sole breadwinner model can be drawn from regression model.

It is a fact that Turkey has low-level women labour participation when compared with European countries. However, the upswing in its women employment related figures and alteration in family structure are striking during last 15 years. These critical changes, naturally, have serious mutual effects with welfare policies in Turkey. On the one hand, increasing women involvement to labour market has altered traditional family arrangements; on the other hand, changing opinions about families' role and women employment have effected state's involvement in welfare provisions. However, it must be noted that it is an ongoing process. Still, a transaction from sole to dual breadwinner model can be observed from data. Even if majority of responders support importance of individual employment in the family, the ratio of persons in favour of sole breadwinner model should not be underrated (table 1). Especially when taking into consideration of cross tabulation (table 2) between DV and demographic variables, this transaction is clearly visible. Women and residence of the three big cities (socio-economically more developed parts of Turkey) are much closer to the idea of dual breadwinner model. These results also reflect to odd ratios derived from the regression analysis. According to regression analysis, the odds of "women" who live in developed cities and who has certain distrust against state social security arrangements, and support "women employment for self-satisfaction" likely have the greatest odd ratio that of the other groups. In that sense, trusting "the family" against unemployment and relying on "own accumulation" rather than state arrangements increase the sense of importance of individual employment especially for women.

Even if Model 1 (except Hosmer-Lemeshow Test) and Model 2 are statistically significant, their predictive powers are weak. However, raw data about both questions and odds ratios of the models are giving two interesting information:

Firstly, Turkish people gave answers parallel to SEWR literature. In that sense, while family is accepted main source against urgent risks, long-term social security branches are overwhelmingly more important than short-term brunches. However, in comparison with state's social security arguments, the number of persons who only trust their private accumulations are also quite high (25%). This result is parallel with insufficient formal social security policies and high-level informality in Turkey and a reflection of low-level trust. Secondly, it is also remarkable that both individualistic and familialistic point of view against state social security arrangements inclines to dual breadwinner model. In opposite to that, the persons who are in favour of state social security system prone to more traditional understanding about family and women employment. Based on this comment, it can be assumed that increasing trust level to state social security arrangement can lead negative perception on individual working. However, this statement is needed further examination that can be done by future studies.

As it proved in regression model, perception on women employment is the best predictive variable by far about Turkish perception on dual breadwinner model. Even if the question about breadwinner model is genderless, responders clearly established relation between women employment and DV. While nearly 90% of responders who support women employment also support dual breadwinner model, same ratio is only 7.2% for the ones who against women employment. Odd ratio between these two groups is more than 80 times according to the regression model 3. In that sense, if dual breadwinner families are desirable as a policy, the state should create an environment in favour of women participation to labour market in Turkey.

Since the pitfalls of the research were tried to discuss, as honest and objective as possible, in the text, it will not be repeated here. As it seen the most part of similar studies, the research for this study was implemented without financial source. Therefore, most efficient way of doing the survey was tried to identify based on feedbacks coming from responders and apply, accordingly. It is to be hoped that further researches using similar methods explore fields that could not be explore in this paper such as effects of education, occupational status, income level and on political view on the perceptions about welfare state arrangements.

References

- Andreotti A.; Garcia, Soledad M., A. Gomez, P. Hespanha, Y. Kazepo ve E. Mingione (2010), "Does a Southern European Model Exist?", *Journal of European Area Studies*, Volume 9:1.
- Arts, W. A. and J. Gelissen (2010), "Models of the Welfare State", *Oxford University Press*, New York.
- Aybars, A. and T. Dimitris (2010), "Straddling Two Continents: Social Policy and Welfare Politics in Turkey", *Social Policy & Administration*, 44.6, 746-763.
- Bambra, C. (2004), "The Worlds of Welfare: Illusory and Gender Blind?", *Social Policy & Society*, 3:3, 201-211.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge, UK.
- Ferrera, M. (1996), "The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, Vol.6(1).
- Gal, J. (2010), "Is There an Extended Family of Mediterranean Welfare States?", *Journal of European Social Policy*, Oct 2010, Vol.20.4.
- Grütjen, D. (2008), The Turkish Welfare Regime: An Example of the Southern European Model? The Role of the State, Market and Family in Welfare Provision, *Turkish Policy Quarterly*, 7.1, 111-129.
- Hudson, J. and S. Kühner (2012), "Analyzing the Productive and Protective Dimensions of Welfare: Looking Beyond the OECD", *Social Policy & Administration*, Volume 46.1, 35-60.
- Huizingh, E. (2007), *Applied statistics with SPSS*, Sage.
- ILO (2014), "Informality and the Quality of Employment in G20 Countries", [<http://www.g20.utoronto.ca/2014/ILO-informality.pdf>], (20.03.2017).
- Karamessini, M. (2007), *The Southern European Social Model: Changes and Continuities in Recent Decades*, International Institute for Labour Studies, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--inst/documents/publication/wcms_193518.pdf], (20.01.2017).
- Karamessini M. (2008), "Continuity and Change in the Southern European Social Model" *International Labour Review*, Vol. 147, No. 1.
- Ki-tae, K. (2015), "From Worlds to Cases: Case Selection and 'Other Worlds' in the Welfare Modelling Business", *Social Policy and Society*, 14.02, 309-321.
- Klose, P. and J. Moreno-Fuentes Francisco (2013), "The Southern European Welfare Model in the Post-Industrial Order", *European Societies*, Volume 15:4.
- Leon M. (2002), "Towards the Individualization of Social Rights: Hidden Familialistic Practices in Spanish Social Policy", *South European Society and Politics*, 7:3.
- Menard, S. (2002), *Applied Logistic Regression Analysis*, No. 106, Sage.
- Menard, S. (2011), *Logistic Regression: From Introductory to Advanced Concepts and Application*, Sage.
- Minguez, M. (2008), "Welfare State, Familistic Culture and Women's Employment in the Southern European Countries: The Key Issues to Activate Women's Employment", International Conference, May 15th-16th, 2008 Nuremberg, Germany, [http://doku.iab.de/veranstaltungen/2008/activation_2008_minguez.pdf], (19.01.2017).
- Moreno, L. and P. Mari-Klose (2013), "Youth, Family Change and Welfare Arrangements: Is the South Still So Different?", *European Societies*, 15.4, 493-513.

- Moreno, L. (2006), "The Model of Social Protection in Southern Europe: Enduring Characteristics?", *Revue Française des Affaires Sociales*, 2006/5 (n° 5).
- Nisanci, Azize Aslihan (2016), "Continuity or Shift: A Multiple Streams Framework Analysis of the Family Policy in Turkey", *J. Soc. & Soc. Welfare* 43, 19-36.
- Osborne, J. W. (2014), *Best Practices in Logistic Regression*, SAGE Publications.
- Papadopoulos T. ve A. Roumpakis (2013), "Familistic Welfare Capitalism in Crisis: Social Reproduction and Anti-Social Policy in Greece", *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29:3, 204-224.
- Peng, C.; Kuk L. and M. Gary (2002), An Introduction to Logistic Regression Analysis and Reporting, *The Journal of Educational Research*, 96.1, 3-14.
- Scruggs, L. A. and J. P. Allan (2008), "Social Stratification and Welfare Regimes for the Twenty-First Century", Revisiting the Three Worlds of Welfare Capitalism, *World Politics*, Volume 60, Number 4.
- Sharkh, M. and I. Gough (2010), "Global Welfare Regimes a Cluster Analysis" *Global Social Policy*, 10.1, 27-58.
- Taşçı, F. (2013), "Refah Devleti Modelleri İçinde Türkiye'nin Pozisyonu: 'Yaşlı Algısı' Üzerinden Değerlendirmeler", *İnsan & Toplum Dergisi*, 3.5, 5-35.
- Tavora I. (2012), "The Southern European Social Model: Familialism and the High Rates of Female Employment in Portugal", *Journal of European Social Policy*, 22(1).
- Turğut, Faruk (2016), "Türk Siyasetinde Son Dönem Aile Politikaları", *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (35), 411-426.
- The Research Advisors (2006), [<http://research-advisors.com/tools/SampleSize.htm>], (19.03.2017)
- Ulutaş, Çağla (2015), "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70.3: 723-750.
- Wood, G. ve I. Gough (2006), "A Comparative Welfare Regime Approach to Global Social Policy", *World Development*, 34(10), 1696-1712.
- Yazıcıoğlu, Y. ve S. Erdoğan (2004), *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Detay Yayıncılık.

SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayınlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayımlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu, yazı için "basıla" verildiği kabul edilecektir. Teslim edilen metinde yazım yanlışlarının olağanın üzerinde olması yazının geri çevrilmesi için yeterli görülecektir. Yazarın adı, soyadı, kısa özgeçmişi, çalıştığı kurum varsa akademik unvanı, açık adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ayrı bir sayfada gösterilecektir.
6. Dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun görülmeyenler düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Düzeltme yapılmış yazılar en geç 2 ay içerisinde Yayın Kuruluna geri gönderilmelidir. Değerlendirme için uygun bulunanlar ilgili alanda iki bağımsız hakeme gönderilir. Hakemlerin ismi gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu biri olumsuz olursa üçüncü hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verir. Yazıların değerlendirilmesi sürecinde "kör çift hakem" sistemi uygulanır. Dergide yayımlanmayan yazılar iade edilmez.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. SGD'de "yargı kararı incelemeleri"ne yer verilebilir.
9. Yazarlara "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde telif ücreti ödenecektir.
10. Yazara yazının yayımlandığı dergiden 5 adet gönderilecektir.
11. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yazı yayımlama ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

SGD YAZIM KURALLARI

1. Yazı, word formatında, 1,15 satır aralığında, ana bölümlerine 11,5 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto harf büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller ayrıca “Excel” formatında gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça

Yazar dipnot yerine metin içinde yollama yapmayı tercih edebilir. Metin içinde yollama yapılması halinde yollamalar parantez içinde gösterilecektir. Metin içinde yapılacak yollamalar ayrıca içinde gösterilecektir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanacaktır. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):
(Arıcı, 1999: 26).

Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:
(Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40).

Kaynakçada:

Arıcı, Kadir (1999a), *Sosyal Güvenlik Dersleri*, Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı
Arıcı, Kadir (1999b), *Kitap Adı*, Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı

Metin içindeki yollamada (makale):
(Alper, 1997: 10).

Kaynakçada:

Alper, Yusuf (1997), “Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti”, *Dergi Adı*, Cilt, Sayı, sayfa aralığı.

b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):
(Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188).

Kaynakçada:

Tuncay, Can ve Ömer Ekmekçi (2011), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı

Metin içindeki yollamada (makale):

(Polat ve Cam, 2014: 19).

Kaynakçada:

Polat, Celal ve Erdem Cam (2014), “Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon”, *Avrupa Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1.

c) İki den çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

(Fişek, Özşuca vd., 1998: 98).

Kaynakçada:

Fişek, Gürhan; Özşuca, Şerife Türcan ve Mehmet Ali Şuğle (1998), *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*, Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Sosyal Sigortalar Kurumu Yayın No: 598.

İki den çok yazarlı makaleler de yukarıdaki örneğe göre kaynakçada yer alacak ve yollamalar da bu örneğe göre yapılacaktır.

d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

(Riddell, 1994:53).

Kaynakçada:

Riddell, Peter (1994), “Major and Parliament,” *The Major Effect*, (Ed: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon), London: Macmillan, 46-63.

Metin içindeki yollamada:

(Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76).

Kaynakçada:

Üstündağ, Nazan ve Çağrı Yoltar (2007), “Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü, Bir Devlet Etnografisi”, *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar), İstanbul: İletişim Yayınları, 55-9.

e) Kurum Yayınları:

Metin içindeki yollamada:

(Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

Kaynakçada:

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012), *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*, Ankara.

f) İnternet Kaynakları:

Metin içindeki yollamada:
(Makal, 2006).

Kaynakçada:

Makal, Ahmet (2006), “Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihinin Acı Bir Deneyimi Olarak İş Mükellefiyeti”, [<http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/makal/ZOKEV.pdf>] (05.02.2013).

Metin içindeki yollamada:
(SGK, 2012).

Kaynakçada:

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012), Ev Kadınlarına Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları ve Emeklilik İmkânı (20.12.2012), [<http://www.sgk.biz.tr/evkadinlarina-saglanan-farklisigortalilik-sartlari-ve-emeklilik-imbani/>] (10.07.2013).

g) Bunların dışında adı uzun çeşitli resmi yayınlara ya da mevzuata metin içinde yapılacak yollamalarda kısaltmalar kullanılmalıdır. Örneğin Devlet Memurları Kanunu için DMK, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Kanun için ASBHK gibi.

h) Yollamalar dışındaki açıklamalar için dipnot kullanılmalıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Social Security Institution

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70
sgd@sgk.gov.tr

