



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere 06680 Ankara
Tel +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52
www.hakis.org.tr



18



Coşkun Can Aktan | Muharrem Es | Gülhan Güven
Sedat Murat | Mehmet Muharrem Kasapoğlu | H. Yunus Taş
Mahmut Küçükoğlu | Mehmet Demirdöğmez | Hüseyin Özer
Enzel Özgenç | Özgür Oğuz | Mevlüt Yılmaz | Süleyman İlhan
Davuthan Günaydın | Tekin Akgeyik

18



HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society

Cilt: 7, Yıl: 7, Sayı: 18
2018/2



HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society
Cilt: 7, Yıl: 7, Sayı: 18 / 2018 (2) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

Sahibi / Owner:

HAK-İŞ Konfederasyonu Adına Genel Başkan: Mahmut Arslan

Editör / Editor: Dr. Osman Yıldız

Editör Yardımcısı / Assistant Editor: Doç. Dr. Hasan Bozgeyikli

Yayın Danışmanı / Publishing Consultant: Yahya Düzenli

Akademik Danışman / Academic Advisor: Prof. Dr. Mehmet Karataş

Genel Yayın Yönetmeni / Genaral Director: Emir Osmanoğlu

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor: Av. Hüseyin Öz

Yayın ve Hakem Kurulu / Editorial Board*

Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi • Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi • Doç. Dr. Ahmet Özcan, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. Ahmet Tak, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Prof. Dr. Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi • Prof. Dr. Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi • Prof. Dr. Burhanettin Duran, SETA • Doç. Dr. Bünyamin Bacak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi • Prof. Dr. Cengiz Anık, Marmara Üniversitesi • Doç. Dr. Emel İslamoğlu, Sakarya Üniversitesi • Prof. Dr. Erdal Karagöl, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Doç. Dr. Erdiç Yazıcı, Gazi Üniversitesi • Prof. Dr. Faruk Sapançalı, Dokuz Eylül Üniversitesi • Doç. Dr. Fatih Tayfur, ODTÜ • Prof. Dr. Fatmagül Berktaş, İstanbul Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. İbrahim Yenen, Karabük Üniversitesi • Doç. Dr. İdris Demirel, Celal Bayar Üniversitesi • Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın, Gazi Üniversitesi • Dr. Murat Yılmaz • Doç. Dr. Mustafa Altunoğlu, Anadolu Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. Münir Dedeoğlu, Karabük Üniversitesi • Doç. Dr. Orçun İmga, Polis Akademisi • Doç. Dr. Osman Özkul, Sakarya Üniversitesi • Prof. Dr. Tekin Akgeyik, İstanbul Üniversitesi • Yrd. Doç. Dr. Yavuz Bayram, Karadeniz Teknik Üniversitesi • Doç. Dr. H. Yunus Taş, Yalova Üniversitesi

Danışma Kurulu / Advisory Board*

Prof. Dr. Zakir Avşar, Gazi Üniversitesi • Prof. Dr. Adem Esen, İstanbul Üniversitesi • Prof. Dr. Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi • Prof. Dr. Adnan Karaismailoğlu, Kırıkkale Üniversitesi • Prof. Dr. Alâattin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi • Prof. Dr. Ali Şafak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi • Prof. Dr. Alpay Hekimler, Namık Kemal Üniversitesi • Prof. Dr. Bilal Eryılmaz, İstanbul Medeniyet Ün. • Prof. Dr. Birol Akgün, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Prof. Dr. Celalettin Vatandaş, Karadeniz Teknik Üniversitesi • Prof. Dr. Fatih Uşan, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Prof. Dr. Fevzi Demir, Yaşar Üniversitesi • Prof. Dr. İbrahim Erol Kozak, Karatay Üniversitesi • Prof. Dr. İsmail Hakkı Genç, American University of Sharjah • Prof. Dr. Mehmet Karataş, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi • Prof. Dr. Necati Engeç, South Carolina State University • Prof. Dr. Refik Korkusuz, İstanbul Medeniyet Üniversitesi • Doç. Dr. Şennur Özdemir, Ankara Üniversitesi • Prof. Dr. Şükrü Karatepe, T.C. Cumhurbaşkanlığı • Prof. Dr. Vedat Bilgin, TBMM • Prof. Dr. Yasin Aktay, TBMM • Prof. Dr. Yavuz Atar, YÖK

*Soyadına göre alfabetik sırada *In alphabetical order by surname*

Baskı: Ağustos 2018 / **Printed in:** August 2018

DergiPark: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/>

Web: www.hakisemekvetoplum.org.tr

HAK-İŞ Konfederasyonu

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

Tel: +90 312 417 80 02 Faks: +90 312 425 05 52

W: www.hakis.org.tr

E-mail: hakis@hakis.org.tr

Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı

Preparation and Content Consultancy

ADAMOR Toplum Araştırmaları Merkezi

Tel: 0312 285 53 59 / Faks: 0312 285 53 99

W: www.adamor.com.tr

E-mail: hakisdergi@gmail.com

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir. **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, **ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi)**, **SOBIAD** ve **ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi** tarafından taranmaktadır.

HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is a refereed journal which is published three times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal. **HAK-İŞ International Journal of Labour and Society** is searched through **ASOS (Akademia Social Sciences Index)**, **SOBIAD** and **ARASTIRMAX**.

YAYIN İLKELERİ

- Çalışma hayatının önemli kurumlarından biri olan **HAK-İŞ Konfederasyonu** tarafından yayımlanan **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, gelen makalelerin herşeyden önce bilimsel yeterlilik kriterlerine uygun hazırlanmış olup olmadığına bakar.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** aynı zamanda, hazırlanan makalelerde çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten kurumlara ilişkin görüşlerin objektif olarak yansıtılmasına büyük önem vermektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, disiplinlerarası bir yaklaşımla çalışma hayatı, toplum, siyaset, ekonomi ve sosyal politika kavramlarını merkez alarak hazırlanan çalışmaların yer aldığı hakemli bir dergidir. Dergi **dört aylık** olmak üzere yılda üç (3) kez yayımlanır.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nin yayım dili Türkçe'dir. Bununla birlikte, yaygın kullanıma sahip dillerde yazılmış makaleler de kabul edilir. Bu makaleler orijinal biçimleriyle ya da Türkçe'ye çevrilerek kullanılır.
- Dergide yayımlanan yazıların daha önce hiçbir yaygın organında yayımlanmamış, ilk defa **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanıyor olması gerekmektedir. Daha önce bilimsel bir toplantıda sunulmuş olan bildiriler, bu durumun belirtilmesi şartıyla kabul edilebilir. İlk yayımlandığı tarihten itibaren asgarî 25 yıl geçmiş olan; önem ve etki bakımından klasik metin olarak değerlendirilebilecek yazı ve çeviriler, daha önce yayımlanmamış olmaları kuralının istisnasını oluşturur. Bu tür metinlere daha önce yayımlanıp yayımlanmamış olmalarına bakılmaksızın **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yer verilebilir. Buna ilave-ten, dergide, kitap eleştirileri de yayımlanabilmektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanan yazıların fikrî sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayım için kabul edilen metinlerin, fizikî ve elektronik ortamda, tam metin olarak yayımlanmak da dâhil olmak üzere, tüm yayım hakları **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne aittir. Kullanılan çizim, fotoğraf ve görsel malzemelerin hakları da **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne ve anlaşmalı olarak da çizer ve fotoğrafçılarına aittir.

İÇİNDEKİLER

191 • Takdim

193 • Editörden

194 • Coşkun Can Aktan

Mülkiyet Hakları Felsefesi

215 • Muharrem Es • Gülhan Güven

2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi

248• Mehmet Muharrem Kasapoğlu • Sedat Murat

Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikalarında Yerelleşme: İİMEK’e Dair Kısa Bir Değerlendirme

279 • Hacı Yunus Taş • Mahmut Küçüköğlü • Mehmet Demirdöğmez

Türkiye’de Genç İşsizliği Sorunu Ve Alternatif Çözüm Önerileri

295 • Hüseyin Özer • Enzel Özgenc

TRA1 Bölgesinde Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicilerinin Logit Model İle Analizi

317• Özgür Oğuz

İş Kazası ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar

333 • Mevlüt Yılmaz • Süleyman İlhan

Gemi İnşa Sektörü Çalışanlarının Güvencesiz /Geçici Çalışmaya Bakışları

360 • Davuthan Günaydın

Çocuk Yoksulluğu İle Mücadelede Ücretsiz Okul Yemeği: Tekirdağ İlkokullarında Bir Araştırma

396 • Tekin Akgeyik

Futbolda Başarıyı Etkileyen Faktörler (Türkiye Süper Lig Takımları Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

CONTENTS

191 • Preface

193 • Editorial

194 • Coşkun Can Aktan

The Philosophy of Property Rights

215 • Muharrem Es • Gülhan Güven

Evaluation of Policies for 2015 to Reduce Unemployment of Young People In The Context of The National Employment Strategy

248 • Mehmet Muharrem Kasapoğlu • Sedat Murat

Employment, Unemployment and Decentralization of Employment Policies: A Brief Evaluation of IIMEK's

279 • Hacı Yunus Taş • Mahmut Küçüköğlü • Mehmet Demirdöğmez

Youth Unemployment Problem in Turkey and Alternative Solutions and Recommendations

295 • Hüseyin Özer • Enzel Özgenç

The Analysis of The Determinants of The Female Labour Force Participation in TRA1 Region With Logit Model

317 • Özgür Oğuz

Occupational Accident and Occupational Disease Made by Drawing Up The Provided Assistance

333 • Mevlüt Yılmaz • Süleyman İlhan

The Views to Precarious/Temporary Work of Employees of Shipbuilding Sector

360 • Davuthan Günaydın

Free School Meals With Struggle With Children's Poverty: A Research in The Primary Schools of Tekirdağ

396 • Tekin Akgeyik

Factors Affecting Success in Football (An Empirical Study on Turkish Super League)

TAKDİM

Emeği ve çalışmayı kapitalist ve neo-liberal sistemin köleleştirme biçimlerinden arındırarak özgürlüğün bir aracı kılmada sendikal mücadeleye büyük görev düşmektedir. Biz alışma hayatının hak savunucuları emeğin, adaletin hayatın bütün alanlarında hâkim olması için mücadele ederken aslında insanın varoluşunun bütün hayatımıza yön veren temel asli değerlerine hizmet ettiği bilinciyle hareket ediyoruz. “Kıyamet koparken bile elindeki fidanı dikmenin” erdemini vurgulayan bir geleneğin temsilcileri olarak çalışma fiilinin insanlığa hizmet etmenin en temel aracı olduğunu biliyoruz. Ve inanıyoruz ki, doğal çevrede yaşamak için gerekli olan temel ihtiyaçlardan ve diğer insanların baskılarından bağımsızlık için mutlaka çalışmanın özgürlüğüne sahip olunmalıdır.

*

İnsani şartlar altında çalışma özgürlüğüne sahip olmak dünya hayatında insanın iyi işler yapabilme gücünün de temel kaynağını teşkil etmektedir. 150 yıla yakın sendikal hak mücadelesinde emek savunusunun küresel ölçekte çok önemli mesafeler kat ettiğini kabul ediyoruz, ancak kapitali merkeze alan küresel düzen hala çalışanları bir meta olarak konumlandırma yanlışından kurtulamamıştır. İster mavi yaka ister beyaz yaka tanımlaması olsun her ikisinde de bu metalaştırmanın biçimlerinin yaşatılmaya devam ettirildiğini birçok örnek ile görüyoruz. Biz alışma fiilinin “zgr bir tercih olarak insanı bağımsızlaştıran bir varolma biçimi” olduğunu düşünüyoruz.

*

Bu minvalde dünyadaki savaşların önüne geçmenin bile çalışma kavramına bakış açımızı yeniden ele almaktan geçtiğini vurgulamalıyız. Çalışma fiiline,

insanın fitratında varolan temel dinamikler etrafında bakıldığında “iyiliğin sonsuzluğu” ancak kapital biriktirmeye odaklanmayan bir sistem içerisinde çalışma düşüncesinin toplumsal planda yeniden organize edilmesiyle yakalanabilecektir. Dünya sisteminde 100 küsur şirket ve kişinin mal varlığı, dünyanın geri kalanının yarısından daha fazlasına tekabül ediyorsa küresel adaletin yeniden ele alınması gerektiğini kaçınılmaz bir şekilde zorunlu kılmaktadır.

*

Dijitalleşen çağın geçiş sürecinde olduğu şu zaman diliminde mevcut çalışma ve sermaye düzenini yeniden ele alarak ve düşünerek emek ve çalışma ilişkilerini idealize etmenin de bir fırsat olduğunu vurgulamak gerekiyor. Bizler geleneksel sendikal değerleri bayraklaştırmayı asla bırakmadan daha adil bir dünya amacına ulaşmak için hem ulusal planda hem de uluslararası planda çalışmalarımıza devam ediyoruz. Ülkemizde karar alıcıların doğru kararlar vermesini sağlamak için mücadele ederken üyesi olduğumuz uluslararası sendikal platformlarında da doğru olanın hayata geçirilmesine katkı sağlıyoruz.

*

Sendika olarak amacımız “**çalışmanın erdemi, emeğin değeri tam manasıyla anlaşılıncaya ve hayata geçinceye kadar**” var gücümüzle mücadele etmek. Bu vesileyle elinizdeki sayıda emeği geçen bütün akademisyenlerimize teşekkür ediyorum. İyi okumalar.

Mahmut ARSLAN

HAK-İŞ Genel Başkanı

EDİTÖRDEN

HAK-İŞ Emek ve Toplum Dergisinin 18. Sayısı ile yeniden birlikteyiz. 2012 yılında çıkardığımız ilk sayıdan itibaren aynı heyecanla devam ettiğimiz yayın sürecinde 18. Sayıya ulaşmanın gurur ve mutluluğunu yaşıyoruz. Bugüne kadar yayınlanan birbirinden değerli 180 çalışmanın emek ve çalışma hayatının inşasına önemli bir katkı sağladığını düşünüyoruz.

Dergimizin uluslararası düzeyde tanınırlığını artırmak için bazı konulara dikkat edilmesini yazarlarımızdan özellikle rica ediyoruz. Karşılaştığımız en büyük sorunlarından birisi, gönderilen çalışmaların daha önce yayımlanmış makalelerle çok fazla benzerlik göstermesidir. Bu yüzden çalışmaların gönderilmeden I-thenticate ya da benzeri programlarla taranarak birebir alıntılarının oranının eğer yüksekse düşürülmesi en büyük beklentimizdir.

Dergimize gönderilen çalışmalardan ret etmek zorunda kaldığımız çalışmaların bir kısmında görülen sorunlardan birisi de veri analiziyle ilgilidir. Gelen çalışmaların bazılarında veriler bir bulgu gibi analiz edilmeden sunulmuş, bazılarında ise analiz edilmeden sadece betimleme yapılmıştır. Özellikle araştırma makalelerinde karşılaştığımız bu hususa dikkat edilmesi konusunda yazarlarımızdan daha hassas olmalarını bekliyoruz.

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nin bu sayısına eserleriyle katkı veren yazarlarımıza ve değerlendirme sürecinde yardımlarını esirgemeyen değerli hakemlerimize teşekkürlerimizi sunarım.

Dr. Osman Yıldız

Editör

MÜLKİYET HAKLARI FELSEFESİ

Coşkun Can Aktan¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4294-2314

Öz

Mülkiyet hakları felsefesi, sahiplik ve mülkiyet meselelerini inceleyen bir alandır. Mülkiyet genel olarak insanın bir mal üzerinde sahip olma, sahip olduğu malı üzerinde istediği şekilde tasarrufta bulunabilme, ürünlerinden ya da semerelerinden yararlanma ve bu malı başkalarına devredebilme haklarını kapsayan bir kavramdır. İktisadi anlamda mülkiyet kavramı iktisadi kaynakların aidiyetinin, tasarrufunun ve kullanımının düzenlenmesi anlamına gelir. Hukuki açıdan mülkiyet kavramı ise kullanma, yararlanma, tasarruf gibi kişisel ve aynı hakların anayasal ve yasal çerçevesini ve sınırlarını ifade eder. Mülkiyet hakları felsefesi, mülkiyetin meşruiyeti meselesi ile ilgilidir. Mülkiyet hakları felsefesinde özel mülkiyet hakkının meşru bir hak olup olmadığı ana tartışma konusudur. Bu kısa çalışmanın amacı mülkiyetin meşruiyeti konularındaki felsefi görüşleri ve tartışmaları özetlemektir.

Anahtar Kelimeler: Mülkiyet, Sahiplik, Mülkiyet Hakları

¹ Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir-Türkiye.
E-posta: ccan.aktan@deu.edu.tr

THE PHILOSOPHY OF PROPERTY RIGHTS

Coşkun Can Aktan

ABSTRACT

The philosophy of property rights serves to analyze of such things as possession and ownership. Property refers to rules governing access to and control of all kind of possessions (land, material resources, intellectual goods and services etc). The concept of property in economics is not the same as used in law. In economics, property simply means ownership. However, property as a legal term refers to the general framework and limits of ownership rights. The philosophy of property rights focus on discussions about the justification of property. The main discussion in the philosophy of property rights is whether “private property” is legitimate right or not. This short paper aims to explore the justification of property rights.

Keywords: Property, Ownership, Possession,

JEL Code: D23, K11,

I. GİRİŞ

Mülkiyet (sahiplik) insanlık tarihinin en kadim meselelerinden birisidir. Mülkiyet meselesi, felsefe yazınında sonu bitmek bilmeyen tartışmaların, argümanların, tezlerin, antitezlerin, sentezlerin vs. konusu olmuştur. Mülkiyet hakkı, aynı zamanda iyi bir iktisadi düzen inşa etmek açısından mukayeseli ekonomik sistem araştırmalarının temel konularından birisidir. Bu çalışmamızda “mülkiyet hakları felsefesi” ni ele alacağız ve mülkiyetin meşruiyeti konusunu tartışacağız.

II. MÜLKİYET ÖZGÜRLÜĞÜN ŞARTI MIDIR? YOKSA MÜLKİYET HIRSIZLIK MIDIR?

Bu başlık altında öncelikle özel mülkiyete ve mal sahipliğine karşı çıkan ve daha sonra da bunun tam tersi olarak mülkiyeti kutsayan ve mülkiyet hakkının etkin biçimde korunmasını savunan felsefi öğretilerini özetlemeye çalışacağız.

Mazdekizm

Milattan önce 6. Yüzyılda Pers İmparatorluğu'nda yaşamış olan Zerdüş (Mazdek) adındaki din adamı hava ve su gibi, paranın, malın-mülkün de insanlar arasında eşit olarak paylaşılmasını savunmuştur. Mazdek'in düşünce felsefesinde özel mülkiyete (bireysel mülkiyete) yer yoktur. Din adamı Zerdüş'ün düşünceleri ile şekillenen ve daha sonra Zerdüşlük adı ile anılan bu dinde Ahura Mazda adı verilen bir Tanrı'ya inanılır. Zerdüşlük, tanrıları Ahura Mazda'dan dolayı aynı zamanda Mazdaizm (ya da Mazdekizm) olarak da bilinir. Zerdüşlük ya da Mazdekizm insan eşitliği ve mal ortaklığını savunan bir dini düşünce ya da felsefe olarak kabul edilebilir.²

Büyük Selçuklu Devleti'nin veziri ve Siyâsetnâme adlı kitabın yazarı olan Fars devlet adamı ve siyaset bilimcisi Nizamülmülk şöyle yazar: “Mazdek, mal insanlar arasında ortak olacaktır diyordu. Çünkü insanlar, Tanrı'nın kulları ve Adem'in çocuklarıdır. Her biri ihtiyacına göre ötekinin malını kullanmalı ve hiç kimse bu haktan yoksun kalmamalıdır. Herkes malca eşit olmalıdır. Mazdek'in bu sözleri üzerine herkes malını ortaklığa koymuştu.”³

² Mazdekizm ve Zerdüşlük konusunda giriş niteliğinde temel bilgiler için muhtelif ansiklopedilere bakılabilir. Giriş niteliğinde temel bilgiler içeren kapsamlı araştırmalar için bkz: Boyce, 1979; Kellens, 2000.

³ Aktaran, Aktan, 1999.

More Ütopyası

Mazdek gibi ortak mülkiyeti savunanlardan bir diğer düşünür Kral VIII. Henri'ye özel danışmanlık yapmış olan ve pek çok devlet görevinde bulunan Thomas More (1478-1535)'dir. More, en ünlü eseri olarak bilinen *Ütopya*'da ideal bir sosyal yaşama dair görüşlerini yazmıştır. More'un ideal toplum düzeninde özel mülkiyet sözkonusu değildir. More, 1516 tarihinde yayınlanan ünlü *Ütopya* adlı eserinde mülkiyet üzerine şunları söylemektedir:

“Başka her yerde ‘senin benim’ ilkesi ile karmaşık olduğu kadar kötülüğe elverişli bir toplum düzeni kurulmuştur... Mülkün tekelde ve mutlak olduğu bir devlette eşitlik kurulamaz, çünkü orada herkes türlü yollarla kazanabildiği kadar kazanmakta haklı görür kendini ve ulusun zenginliği, ne kadar büyük olursa olsun önünde sonunda başkalarının yoksulluğuna göz yumacak küçük bir azınlığın eline geçer... Mülk sahipliğini ortadan kaldırmak, memleketin zenginliğini eşitçe doğrulukla dağıtabilmenin ve insanlığı mutluluğa kavuşturmanın biricik yoludur. Mülkiyet hakkı, toplumsal yapının temeli oldukça en kalabalık ve en işe yarar sınıf yoksulluk, açlık ve umutsuzluk içinde yaşayacaktır.” (More, 1997: 56-57)

Thomas More'un eşitlikçilik felsefesi şu sözlerinde çok açık biçimde görülebilmektedir:

“Bu toplumda, herkes eşit olarak rahatlıktan payını alır. Dilencilik, yoksulluk orada bilinmeyen olağanüstü hallerdir. Toplanan kurultaylarda, adanın değişik bölgelerindeki ekonomik durum incelenir. Neyin, nerede bol, nerede kıt olduğu belli olunca; o yıl, mutsuz şehrin eksikleri, daha mutlu olan şehirlerin bolluklarıyla giderilir ve bu iş, çıkarsız olarak yapılır. Veren şehir, verdiği şehirden karşılık istemez. Alansa verene hiçbir şey borçlu olmaz. Böylece bütün Utopia; bir tek aile, bir tek ev gibidir.” (More, 1997: 88)

Güneş Ülkesi'nde Mülksüzlük İçinde Herşeye Sahiplik...

Asıl adı Giovanni Domenico Campanella olan, fakat daha ziyade Tommaso Campanella (1568-1639) olarak bilinen İtalyan şair ve din adamı Güneş Ülkesi adını taşıyan bir kitapta Thomas More'un ütopyasının daha ötesinde bir hayal dünyasını kurgulamıştır. 1643 yılında baskısı yapılan Güneş Ülkesi

(Civitas Solis) adlı eserde Platon'un Devlet kitabındaki idealizm⁴ ve Thomas More'un ütopyasının izleri hâkimdir ve insanların mutlu ve huzur içinde bir arada yaşayabilmelerinin kurgusu yapılmıştır.

Campanella, Güneş Ülkesi'nde kişisel mülkiyete karşıdır ve onu her türlü eşitsizliğin kaynağı olarak görür. Campanella eserinde şöyle demektedir: ⁵

"Her şey herkese aittir; bunu paylaşırma yetkisi görevlilerin elindedir. Böylece yalnızca yiyecek içecek değil, eğitim, bilimsel faaliyet, saygınlık ve eğlence de ortaktır. Ne olursa olsun kimsenin bunları kendine mal etmesi mümkün değildir. Onlara göre, mülkiyet insanların eş ve çocuklarıyla birlikte aynı evde yaşamalarından doğmuştur; bu bencillik yaratır. İnsan, çocuğuna zenginlik ya da saygınlık kazandırmak ya da onlara miras bırakmak için gücüne güvenerek bir şeyden çekinmezse açıkça saldırgan bir hale gelir veya gücü yoksa cimri ve ikiyüzlü olur. Ama bencilliği ortadan kaldırırsanız geriye evrensel sevgi kalır." (Campanella, 2014: 71)

Thomas More ve Tommaso Campanella, Platon ve Francis Bacon gibi ideal bir sosyal düzen arayışında içerisinde olmuşlardır. Ütopya'da, Güneş Ülkesi'nde ve Yeni Atlantis'de kurulan hayal insanların barış, huzur, birlik, beraberlik, dayanışma, paylaşma gibi ülküleridir.⁶ Thomas More ve Tommaso Campanella'nun ütöpik ülkeleri Yeni Atlantis'den farklıdır; zira Ütopya adasında ve Güneş Ülkesi'nde özel mülkiyete yer yoktur.

Fransa'da Eşitlikçilik Hareketi ve Mülkiyet Karşıtlığı

Öte yandan Fransa'daki kilise hakları için mücadele veren Fransız piskopos Jacques-Bénigne Bossuet, (1627-1704) mülkiyete karşı olduğunu ifade eden bir başka önemli düşünürdür. Jacques-Bénigne Bossuet, *"Devleti kaldırınız, göreceksiniz ki toprak ve bütün insanlar arasında hava ve ışık gibi ortaklaşa olacaktır. Tabiatın bu ilkel kanununa göre hiç kimsenin herhangi bir şey üze-*

⁴ Antik çağ düşünürlerinden Platon, özel mülkiyete karşı olduğunu ifade ederken, Aristo özel mülkiyetin site için yararlı olduğunu savunmaktadır. Bkz. Platon, 1945; Aristotile, 1985. Ayrıca bkz. Mayhew, 1993.

⁵ Tommaso Campanella eserinde altın çağ adını verdiği bir şiirinde ise şunları yazar:

"Mutlu bir altın çağ olduysa eskiden; Niçin bir kez daha olmasın? ; Her şey dönüp dolaşır; Gelmiyor mu eski yerine? ; Düşündüğüm, öğütlediğim gibi benim ; Paylaşıydı insanlar yararları, mutluluğu ve ahlâkı ; Cennet olurdu dünya...; Uyanık, temiz sevgiler gelirdi diyorum; Azgın, kör sevgiler yerine; Yalan dolan, bilgisizlik yerine; Gerçek bilgi gelirdi; ; Ve kardeşlik zorbalığın yerine."

⁶ Platon ve Bacon'un kitapları için bkz: Platon, Devlet, Çev. Sabahattin Eyüboğlu ve Mehmet Ali Cimcoz, İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları, 1995.; Francis Bacon, Yeni Atlantis, Ed. Deniz Cansever, İstanbul: Doxa Yayınları, 2014.

rinde kişisel bir hakkı yoktur ve her şey herkes içindir... Genellikle her hak kamu gücünden gelmelidir” görüşünü savunmuştur.⁷

Öte yandan, Fransız İhtilali'nin önemli isimlerinden biri olan Jean-Jacques Rousseau (1712-1778) doğal haklar ve mülkiyet üzerine Fransız İhtilali'nin sloganlarından biri olan “*eşitlik, kardeşlik ve özgürlük*” söylemi temelinde yorumlarda bulunmuştur. Rousseau, İnsanlar *Arasındaki Eşitsizliğin Kaynağı* adlı eserinde mülkiyeti eşitsizliğin, haksızlığın, kavga ve çatışmaların ana kaynağı olarak ele almıştır. Rousseau, özel mülkiyetin varolmasıyla birlikte toplum üzerinde güvensizlik ve kutuplaşmaların olabileceğini öne sürmüştür. Rousseau, özgür ve bağımsız doğa hakimiyetinde olan hakların emek vasıtasıyla özel mülkiyete hapsediliğini ve fenalıklar doğurduğunu şu sözlerle vurgulamaktadır:

“İnsan akli daha çok aydınlandıkça, hünerler ve sanayi daha yetkinleşti. Hemen ardından ilk rastlanan ağaç altında uyumak ya da mağaralara çekilmeyi bırakarak, taştan yapılmış sert ve kesici bir çeşit balta bulundu, odun kesmek, toprağı kazmak, ağaç dallarından kulübeler düşünöldü; bu sonradan balçık ve çamurla sıvandı. Bu, ailelerin kurulmasını, birbirinden ayırt edilmesini meydana getiren bir çeşit mülkiyet benimseten ilk devrim dönemi oldu; işte bu mülkiyetin ortaya çıkması ile hemen birçok kavga ve çatışma doğdu.” (Rousseau, 2010: 137-138).

Fransız Devrimi'nin liderlerinden, Fransız hukukçu ve politikacı Maximilien François Marie Isidore de Robespierre (1758-1794) de eşitlikçilik felsefesinin savunuların başında gelen bir aktivist olmuştur ve O da Bossuet gibi mülkiyete karşı olduğunu ifade etmiştir. Robespierre, 24 Nisan 1793 tarihli Konvansiyon Meclisinde yaptığı konuşmasında şunları söylemiştir: *“Mülkiyetin uygulanmasında en büyük özgürlüğü sağlayacak maddeleri çoğalttıkça çoğalttınız. Ama, bu mülkiyetin meşru niteliğini belirleyecek tek bir sözcük bile söylemediniz. Öyle, ki, bildiriniz, insanlar için yapılmış görünmüyor; zenginler, soyguncular, borsa simsarları ve zorbalar için yapılmış görünüyor.”⁸*

Fransız devriminin yaşandığı yıllarda Babeuf adında bir isyancı, mükemmel eşitliğin ancak mal ortaklığı ile sağlanacağı görüşünü öne sürmüştür. Babeuf, bu amaçla 1796 yılında “Eşitler Örgütü”nü kurmuştur. Gracc-

⁷ Şu kaynaktan alıntı yapılmıştır: Challege, 1969: 80.

⁸ Şu kaynaktan alıntı yapılmıştır: https://tr.wikipedia.org/wiki/Maximilien_Robespierre; Orijinal netin için bkz: http://www.tees.ac.uk/schools/lahs/rev_france/docs/robespierre_all.htm

hus Babeuf adı ile tanınan François-Noel (1760-1797) Bossuet ve Robespierre gibi mülkiyete karşı olduğunu “*Toprak herkesindir, güneş herkes için parlamaktadır. İş ve mallar kamu yararı için ortaklaşa hale konulmalıdır*” sözleri ile açık olarak ortaya koymaktadır. Babeuf, Eşitlerin Komplosu 'nu hazırladıkları sırada ihbar sonucu yakalanarak giyotinle idam edilmiştir.

Babeuf, toprağın kimseye ait olmadığını, ama herkese ait olduğunu; bir insan, beslenmesi için yeterli olandan fazlasını elde etmiş, mülküne geçirmişse, bunun sosyal bir hırsızlık olduğunu; aile başına mirasın aynı şekilde korkunç bir şey olduğunu, çünkü bütün üyeleri toplumdan tecrit ettiğini savunmuştur.⁹

Proudhon: Mülkiyet Hırsızlıktır!...

“Mülkiyet emek üzerine kurulamaz. Emek araçlara değil, ürünlere, toprağa değil gelire sahip olmaya hak verir. Av balıkçıya, denize değil, avladığı balıklara sahip olmak hakkını verir, işçi yarattığı kıymetin sahibi olmalıdır, işten doğan bütün ürüne sahip olmak onun hakkıdır. Fakat birikmiş sermaye sosyal bir mülkiyet sayılmalıdır; hiç kimse onun üzerinde ayırıcı bir hakka sahip olmamalıdır, hiç kimse üretim araçlarına sahip olmamalıdır.... Mülkiyet özgürlüğün şartı mıdır? öyle ise adalet herkesin mülk sahibi olmasını emreder; çünkü herkesin eşit olarak özgür olması lâzımdır.”

Pierre-Joseph Proudhon

Fransız düşünür Pierre-Joseph Proudhon (1809-1865) ünlü “*mülkiyet hırsızlıktır!*” sözü ya da sloganı ile mülkiyete bütünüyle karşı çıkmıştır.¹⁰ Proudhon, toplumda yoksulluk, işsizlik gibi sorunların özel mülkiyet sisteminden kaynaklandığını ve özel mülkiyetin başkalarının üzerine kurulmuş bir kölelik sistemi olduğunu savunmuştur.

Pierre Joseph Proudhon, Fransız İhtilalinin etkileriyle “*Mülkiyet Nedir?*” adında bir kitap yazmıştır. Bu kitapta kral ve eşrafının halk üzerine tahakkümünü eleştiren Proudhon, mülkiyet haklarının otoriter bir kral tarafından kullanılmasına şiddetle karşı çıkmıştır. Ona göre halkın mülkiyet haklarını eşit ve kolektif bir şekilde paylaşmasından daha doğal bir şey yoktur. Proudhon, “*mülkiyet hırsızlıktır*” şeklinde özetlenecek düşüncesi ile sosyalizm ve komünizme ışık tutan teorisyenlerden biri olmuştur.

⁹ Babeuf hakkında kapsamlı bir çalışma için şu kaynağa müracaat edilebilir. Odabaşı, 2004.

¹⁰ Biraz daha detay inceleme yapıldığında Proudhon'un “adalet herkesin mülk sahibi olmasını emreder” sözü ile aslında sahipliği bir anlamda savunduğunu ancak özel mülkiyet sistemine adaletsizlik-eşitsizlik ortaya çıkardığı için karşı olduğunu söyleyebiliriz.

Pierre-Joseph Proudhon ünlü *Mülkiyet Nedir?* başlığını taşıyan eserinde “*Mülkiyet özgürlüğün şartı mıdır? sorusunu sorduktan hemen sonra “...öyle ise adalet herkesin mülk sahibi olmasını emreder; çünkü herkesin eşit olarak özgür olması lâzımdır.”* şeklinde cevap verir. Proudhon, kitabının başında sorduğu soruya “*mülkiyet hırsızlıktır!*” yanıtını verir. Proudhon’un şöyle demektedir:¹¹

“Mülkiyet özgürlüğün şartı mıdır? öyle ise adalet herkesin mülk sahibi olmasını emreder; çünkü herkesin eşit olarak özgür olması lâzımdır. Bunun sonucu, mülkiyet bugünkü haliyle zulmü doğurur. Millet birkaç aksiyonerin hükmettiği eshamlı bir şirkettir. Kuvvetliler zayıfları esir olarak kullanmakta, mallarını, karılarını ve kızlarını ellerinden almaktadırlar”

Proudhon, aydınlanma çağının önemli filozoflarından John Locke tarafından savunulan “*mülkiyet bir doğal haktır*” görüşünü ise şu sözlerle eleştirmektedir:

“Falanca yazar mülkiyetin medeni bir hak olduğunu, ihrazdan doğduğunu ve yasa tarafından onaylandığını öğretir: bir başkası onun doğal bir hak olduğunu ve kaynağını emekte bulduğunu ileri sürer: Ve bu kuramlar birbirine tamamen zıt görünse bile teşvik edilir, alkışlanır. Ben ise ne emeğin, ne ihrazın, ne de yasanın mülkiyet hakkını yaratabileceğini, mülkiyetin aslen haksız olduğunu ileri sürüyorum.”

Proudhon, Fransa İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi ile mülkiyet hakkının varlığını kabul eden¹² ve bunu hukuki güvence altına alan düzenlemeye de şu sözlerle karşı çıkmıştır:

“İşte 1789 ve 1830 hareketlerinin teker teker onayladığı modern toplumun üç temel ilkesi: 1) İnsan iradesinin egemenliği, kısacası despotizm, 2) Servet ve mevkide eşitsizlik, 3) Mülkiyet: ADALET’in üstünde mülkiyet. Her daim egemenlerin, asillerin ve mülk sahiplerinin koruyucu meleği olarak kendisin-

¹¹ Proudhon’un sözlerini *Mülkiyet Nedir?* başlığını taşıyan kitabından aktarıyoruz: Bkz Proudhon, 2018.

¹² Fransa İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi’nde mülkiyet ilişkin şu ifadeler yer almaktadır. “İnsanlar haklar yönünden özgür ve eşit doğarlar ve yaşarlar. Her siyasal toplumun amacı, insanın doğal ve zamanaşımı ile kaybedilmeyen haklarını korumaktır. Bu haklar özgürlük, mülkiyet, güvenlik ve baskıya karşı direnmedir.” “Mülkiyet dokunulmaz ve kutsal bir hak olması nedeniyle, yasa ile belirlenen kamu ihtiyacı açıkça gerekmedikçe ve adil ve peşin bir tazminat ödenmedikçe, kimse bu haktan yoksun bırakılamaz” (Aktan, 2002)

den medet umulan ADALET'in, her toplumun genel, kökense, kategorik yasası ADALET'in üzerinde tutulan mülkiyet."

Marksizm ve Özel Mülkiyet Eleştirisi

Proudhon'dan sonra özel mülkiyete en kapsamlı eleştirileri yönelten Karl Marx (1818-1883) ve Friedrich Engels (1820-1895)'in görüşlerini de kısaca özetlemekte yarar görüyoruz. Karl Marx, Locke'un mülkiyet emeğin karşılığıdır ve doğal bir haktır görüşüne karşı çıkarak; mülkiyeti emeğin sömürülmesinin bir aracı olarak ele almış; özel mülkiyet yerine kolektif mülkiyetin geçerli olduğu sosyalizm ve komünizm düzenlerinin inşa edilmesi için entelektüel mücadele vermiştir.

Marx, özel mülkiyetin emek-değer teorisinin sonucunda ortaya çıkan metanın bir parçası olduğuna kanaat getirmektedir. Kapitalist üretim tarzında işçinin üretim kapasitesi arttıkça üretim bandı genişlemektedir. Genişleyen üretim sonucunda burjuva zenginleşirken, emeğin değeri düşmektedir. Marx bu durumu emeğin kendi ürettiğine yabancılaşması ile açıklar. Marx'ın fikirlerine göre artan üretim neticesinde emek yalnızca meta üretmez, kendisi de bilfiil metadır. Emek bir görev bilinciyle metalaştırılırken artık nesne konumunu almıştır. Marx bu duruma yönelik şu sözü kullanır:

"Nesneler dünyasının değer kazanması, insanların dünyasının değersizleşmesi ile orantılıdır" (Marx, 2005: 140-141):

Marx ve Engels, emeğin nesneleşmesiyle birlikte toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan işçilerin mülkiyet pastasından pay alamadığını vurgular. Marx ve Engels bu konuya komünizmin değerleriyle ışık tutmaya çalışır:

"Komünizmi diğerlerinden ayıran, mülkiyet kavramının tamamen ortadan kaldırılmasından ziyade burjuva mülkiyetinin kaldırılmasıdır. Burjuvanın özel mülkiyeti, çoğunluğun azınlık tarafından yönetilmesine, üretimden yalnızca belirli bir zümrenin nemalanmasına ve bu zümrenin emeği sömürmesine dayalıdır." (Marx & Engels, 2011: 133):

Özel mülkiyeti ortadan kaldırılıp proleterya diktatörlüğünü kurmayı hedefleyen Marksistlerin bir tür anayasası olan Komünist Manifesto içinde ise özel mülkiyete dair şu görüş yer almaktadır: (Marx & Engels, 2011: 134-135)

“Özel mülkiyeti ortadan kaldırma amacımız karşısında şaşırmayınız. İçinde bulunduğumuz toplumda özel mülkiyetin sahibi toplumun onda biridir. Bu sebeple özel mülkiyet olgusu yalnızca burjuvazi için varolan bir husustur.”

Karl Marx ve Friedrich Engels Komünist Manifesto’da (1848) kişisel mülkiyetin yerine toplumsal mülkiyetin getirilmesi gerektiği görüşünü şu sözlerle savunmuşlardır.¹³

“Bu anlamda komünistler, kuramlarını: özel mülkiyetin kaldırılması, diye tek bir sözle özetleyebilirler. Biz komünistler, kişisel olarak kazanılmış, kişinin kendi çalışmasıyla elde edilmiş mülkiyeti ortadan kaldırmak istemekle suçlandık; her çeşit bireysel özgürlüğü, bireysel edimi ve bireysel özerkliği meydana getiren şeymiş mülkiyet... Kişisel çalışmayla elde edilmiş, hakkıyla kazanılmış, kişisel kazançla edinilmiş mülkiyet!... Kapitalist olmak, üretimde salt kişisel değil, toplumsal bir konum almak demek. Sermaye, ortaklaşa bir üründür ve ancak pek çok üyenin ortak edimiyle, evet son tahlilde ancak toplumun tüm üyelerinin ortak edimiyle harekete geçirilebilir. Demek ki sermaye, kişisel değil toplumsal bir güç. O halde sermaye, toplumun üyelerinin tümüne ait olan bir ortak mülkiyete dönüştürülürse, kişisel mülkiyet toplumsal mülkiyete dönüştürülmüş olmaz. Yalnızca mülkiyetin toplumsal karakteri değiştirilmiş olur. Sınıfsal karakterini yitirir.”

Marx ve Engels *Komünist Manifesto’da* mülkiyet haklarının adil ve eşit dağıtılmamasının yarattığı sonuçlara değinmiş, belli bir zümre (burjuvazi) bu haklara egemen olduğunda toplumda yoksulluk ve sefaletin artacağına işaret etmişlerdir. Marx ve Engels’e göre mülkiyet haklarının bir zümreye tahsis edilmesi özel mülkiyetin kötüye kullanılmasına sebebiyet verecektir. Onlara göre, üretim girdilerinin sonucunda emeğin hak ettiği değeri elde edememesi mülkiyet ilişkilerinin sömürüye dayanmasına olanak tanımış olacaktır (Marx & Engels, 2011: 67-68).

Sonuç olarak Marksistler özel mülkiyetin bir doğal hak olarak görülüp toplumun hukuk kurallarına entegre edilmesine karşıdır. Bunun en önemli sebebi emeğin yabancılaşması sorunudur. Çünkü mülkiyet ve mülkiyetsizlik arasındaki karşıtlık esasen sermaye ve emek arasındaki çelişkinin kavramsal halidir (Marx & Engels, 2011: 119-121). Marx ve Engels görüşlerinde mülkiyet haklarının öneminin kavranması için öncelikle

¹³ Komünist Parti Manifestosu, <https://www.marxists.org/turkce/m-e/1848/manifest/kpm.htm>

mülkiyet haklarının başta ekonomik ardından da hukuki ve sosyal eleştirisinin yapılması gerekliliğine inanmaktadır.

III. BİR “DOĞAL HAK” OLARAK MÜLKİYET

“Pınarda kaynayan su, herkesin olduğu halde, kimse testideki suyun onu doldurmuş olana ait olduğundan şüphe etmez. Çünkü testiye dolduran şahsın emeği, o suyu artık, herkese müştereken ait bulunduğu tabiatın ellerinden ayırmıştır ve böylece ona sahip olmuştur”
John Locke

Bir önceki başlıkta mülkiyet hakkının bir haksızlık ve adaletsizlik olduğu görüşünü savunan düşünürlerin görüşlerini kısa alıntılarla özetlemeye çalıştık. Bu bölümde ise özellikle Aydınlanma dönemi filozoflarının mülkiyet hakkına yükledikleri anlam ve değeri incelemeye çalışacağız.

Ortaçağ’da skolastik düşünceye önemli katkılar sağlamış olan Thomas Aquinas veya diğer adıyla Aquinolu Thomas (1225-1274) özel mülkiyetin toplumsal barış ve düzen için gerekli olduğu görüşünü savunmuştur.¹⁴ Aquinas şöyle demektedir:

“Özel mülkiyet insan yaşamı için başlıca üç neden dolayısıyla gereklidir: ilk olarak, her birey bizzat sahip olduğu ve sorumluluğu altında bulunan şeyler için daha fazla çaba sarf eder. Kollektif mülkiyette ve sorumluluğun birçok kimse arasında paylaştırıldığı durumlarda her birey daha az çalışır ve sorumluluğu başkasına yüklemeye çalışır. İkinci olarak, eğer her bireyin bir işte kendi sorumluluğu olursa bu durumda işler daha iyi ve etkin bir şekilde yapılır. Üçüncü olarak, herkes kendi sahip olduğu şeylerle yetindiği(re sua contestus est) bir ortamda insanlar arasında barış daha iyi tesis edilir.”

Tomas de Mercado (1530-1576) adındaki İspanyol kökenli din adamı da ekonomi alanındaki düşünceleri ile özel mülkiyeti savunmuştur. Mercado şöyle demektedir:

“Kendi çıkarını düşünmeyen veya kendi evi yerine devletin sahip olduğu konutları dayayıp döşeyen bir kimse bulamayız. Özel mülkiyetin geliştiğini, buna karşı devletin ya da bir topluluğun sahip olduğu mülkiyetin yetersiz bakım ve kötü yönetim sonucu iyi durumda olmadığını görürüz.... Evrensel sevgi bile kollektif mülkiyete daha iyi bakmayı sağlayamaz, fakat özel çıkar

¹⁴ T. Aquinas’ın sözü şu kaynaktan aktarılmaktadır: Aktan,2004.

bunu başaracaktır. Böylece bireylerin sahip olduğu mallar artacaktır.” (Aktan,2004)

Thomas Hobbes (1588-1679), *Leviathan* (1651) adlı eserinde doğa yasaları ve mülkiyet kavramına ilişkin önemli tespitlerde bulunmuştur. Doğa yasalarının varlığı insanın anlamlandırdığı şeylerin doğru veya yanlış olmasının ölçütüyle temsil edilir. Bu ölçütün yegane unsuru adalettir. Hobbes, özel mülkiyetin varlığını adaletin temsilcisi olma görevini yürüten devlet egemenliği üzerinden değerlendirmiştir. Hobbes, ancak adaletli ve istikrarlı bir devlet gücünün varlığı ile mülkiyet hakkının varolabileceğine ve korunabileceğine dikkat çekmiştir (Hobbes, 2007: 106-107).

Gücünü halktan alan meşru bir devlet yapısı, insanlar arasında oluşabilecek mülkiyet tartışmalarına son noktayı koyacak organdır. Bu mülkiyet hakkının adil ve dengeli dağılımında devletin rolü bir o kadar önemlidir (Hobbes, 2007: 135-136). Hobbes, Cicero’dan da alıntı yaparak toplum yasalarının ihmal edilmesi, düzensizliğin doğması sonucunda kişinin atalarından aldığı mirası çocuklarına devredebilme imkanının ortadan kalkacağını ifade etmektedir. Bu tezi biraz daha ileri götürerek *“hukuki normları kaldırın, hiç kimse neyin kendisine neyin başkasına ait olduğunu bilemez”* diyerek, hukuk ve mülkiyet konusunun önemine vurgu yapmıştır (Hobbes, 2007: 158).¹⁵

“Mülkiyet özgürlüktür” felsefesini en doğru ve etkileyici biçimde savunan büyük aydınlanma filozoflarından İngiliz düşünür John Locke (1632-1704) insanın doğuştan üç temel hakka sahip olduğunu öne sürmüştür. Bunlardan ilki yaşam hakkı, ikincisi özgürlük hakkı ve sonuncusu mülkiyet hakkıdır. (Aktan, 2017: 8-9).

Locke, insanın doğal hakları üzerine şu görüşleri savunmaktadır:

“Dünya ve bütün aşağı yaratıklar insanlar için ortak olsa da her insan kendi “kişisinde” bir mülkiyete sahiptir. Hiç kimse kendinden başkası üzerinde herhangi bir hakka sahip değildir. Bedeninin “emeği” ellerinin işi kendisinin-

¹⁵ Hobbes, *Leviathan* adlı eserinde her ne kadar *“doğa yasaları değişmez ve ebedidir”* düşüncesini savunsa da O’nun özünde mutlak iktidarı destekleyen bir filozof olduğu hususunu burada not etmekte yarar vardır. Hobbes’un mülkiyete bakış açısı özgürlükçü değildir ve John Locke’dan ayrılır. Locke’ta, hiç kimsenin yaşamı, özgürlüğü ve mülkiyetine zarar verilmemesi görüşü hakimdir. Hobbes’de ise mutlak olan mülkiyet hakkı değil, Leviathan’ın mutlak hak ve yetkileridir. Mülkiyet ancak Leviathan’ın izin verdiği sınırlar içerisinde bir doğal haktır. Locke ve Hobbes karşılaştırması için bkz: Davis, 2013. Mouritz, 2010.

dir diyebiliriz. Öyleyse Tabiatın sağladığı ve bıraktığı devletten çıkardığı her neyse ona emeğini karıştırmıştır ve kendinden bir şey eklemiştir, böylece kendi mülkiyeti olmuştur. Tabiatın yerleştirdiği ortak durumdan onu çıkartarak bu emekle ona bir şey eklemesi diğer insanların ortak hakkını ortadan kaldırır. Çünkü bu 'emek' emekçinin sorgulanamaz mülkiyeti olduğundan ondan başka hiç kimse bunun bağlı olduğu başkaları için ortak olarak en azından yeterli ve iyi şey üzerinde bir hakka sahip olamaz.” (Locke, 2002: 38).

“Toprak üzerinde değerlerin oluşması emek sayesinde olur. Yediğimiz ekmeğin içinde sayılması gereken emek sadece çiftçinin meşakkati, orakçı ve harmancının zahmeti fırıncının teri değildir. Öküzleri kesenlerin, taşları kazan, demiri dövenlerin, sabanın yapımında, değirmende ve fırında kullanılan keresteyi kesip biçimlendirenlerin ve bu tahıl tanesinin tohum oluşundan başlayarak ekilmesine, ekmeğe yapılmasına gerekli çok sayıda diğer aleti yapanların emeklerinin tümü emek hesabına kaydedilmelidir”(Locke, 1998).¹⁶

Locke’a göre doğal haklar; insanlar, kanun koyduğu için var olmamışlardır; tam tersine insanın doğal hayatta var olma ve yaşama hakkı ve daha sonra emeğinin karşılığı olarak ürettiği değerlere sahip olma (mülkiyet) insanların doğal ve meşru haklarıdır.¹⁷ Locke’un şöyle demektedir:

“İnsanlar doğduklarında, var oluşlarına doğanın bir katkısı olarak, korunma, yeme içme ve diğer şeylere sahip olma hakkına sahiptirler... Dünyayı tüm insanlığa sunan Tanrı, aynı zamanda onlara, en uygun şekilde yaşamak ve hayatı kolaylaştırmak için ondan yararlanma aklını da vermiştir.” (Locke, 2002:287).

Locke’un görüşlerini izleyen Voltaire, David Hume, Adam Smith, Adolphe Thiers ve Frederic Bastiat’ın isimlerini de burada zikretmek ve görüşlerini kısa cümlelerle de olsa özetlemekte yarar görüyoruz.

Voltaire, (1694-1778) Hoşgörüsüzlüğün Doğal Kanunlara Uygun Olup Olmadığı Üzerine, 1764 adlı eserinde şöyle yazar:

¹⁶ John, Locke, Concerning Civil Government, Second Essay an Essay Concerning the True Original Extent and End of Civil Government, trans. William Popple, Pennsylvania State University, Pennsylvania 1998. Alıntıyı Evren, 2015:39’dan yapıyoruz.

¹⁷ Locke’un muhtelif kitapları Türkçe’ye kazandırılmıştır. Tercümelerde eksiklikler ve yer yer anlaşılmasız cümleler olsa dahi Locke’un mülkiyet üzerine görüşlerini Türkçe olarak okumak imkanı vardır. Yararlandığımız bazı kaynaklar çalışmamızın sonunda Kaynaklar kısmında verilmiştir. Locke’un eserleri için bkz: Locke, 1999;2002; 2004; 2007; 2012. Locke konusunda ayrıca bkz. Bakırcı, 2004.

“Doğal kanun, doğanın tüm insanlara belirttiği şeydir. Çocuklarınızı yetiştirirsiniz: Onlar size bir baba ve onlara hayırda bulunan kişiler olarak müteşekkire olurlar. Sizler kendi ellerinizle ekip-biçtiğiniz toprakta yetiştirdikleriniz üzerinde haklara sahipsiniz. Size bir söz vaad edilmiş, onu almışsınız ve ona sahip olmalısınız.” (Aktan, 2017: 47)

David Hume (1711-1776) da mülkiyet hakkını bir doğal hak olarak kabul etmiş bir başka filozoftur.¹⁸ *“İnsan toplulukları için mülkiyetin istikrar ve güvenlik içinde olması kesinlikle gereklidir...”* görüşünü savunan David Hume mülkiyetin ekonomik gelişmenin olduğu kadar adaletin de temeli olduğunu şu şekilde ifade etmektedir:

*“Adaletin üç temel ilkesi vardır; mülkiyetin istikrarlı olması, mülkiyetin ancak mutabakat ile transfer edilebilmesi ve verilen sözlerin yerine getirilmesi... Eğer mülkiyet istikrarlı değilse daimi savaş olur. Eğer mülkiyet mutabakat sonucunda transfer edilmezse ticaret olmaz. Sözler tutulmazsa o zaman da birlik olmaz.”*¹⁹

Adam Smith (1723-1790), *“Avrupa’daki bütün büyük monarşilerde, eğer hükümdarın sahip olduğu topraklar özel mülkiyet olsaydı birkaç yıl içerisinde daha verimli olurdu ve daha fazla ürün elde edilirdi.”*²⁰ görüşü ile mülkiyet konusunu etkinlik bazında değerlendirerek kamu ve özel mülkiyet arasında kıyaslamaya gitmiştir. Smith, kraliyet arazilerinin özel mülkiyete çevrilmesinin her durumda kamusal alana göre daha fazla verimlilik yaratacağını öne sürmüştür. Bu sebeple özel mülkiyetin ekonomik açıdan verimliliği ve etkinliği artıracaklarını vurgulamıştır (Smith, 2007: 558-561).

Locke’un görüşünü benimseyen Fransız siyasetçi eski Cumhurbaşkanı Adolphe Thiers (1797-1877) mülkiyet hakkının yıkılamayacak temel emektir görüşünü savunmuştur.²¹ Thiers, *“Büyük bir zahmetle yakaladığım balık, büyük bir emekle elde ettiğim şu ekmek kime aittir?... Şüphesiz bütün insanlık bunların bana ait olduğunu söyleyecektir”* sözleri ile mülkiyetin ne denli önemli olduğuna vurgu yapmıştır.

¹⁸ Hume’un, mülkiyet konusunda Locke’dan ziyade Hobbes’e daha yakın bir pozisyon aldığını da kısaca not etmekte yarar görüyoruz. (Panichas. & Easton (2012).

¹⁹ Aktan, 2004’den alıntı yapılmıştır.

²⁰ Aktan& Özen, 2003:86’dan aktarılmıştır.

²¹ *“Şu kaynaktan alıntı yapılmıştır: Challeve,1969: 107.*

Claude Frédéric Bastiat (1801-1850) da etkileyici sözleriyle daima mülkiyet hakkının önemini vurgulayan bir liberal düşündürdür.²² Bastiat'a göre ; *"Tartışma konusu ne olursa olsun-ister dini, felsefi, politik, ekonomik olsun ister refahı, ahlaki, eşitliği, doğruyu, adaleti, gelişmeyi, sorumluluğu, işbirliğini, mülkiyeti, emeği, ticareti, sermayeyi, ücretleri, vergileri, halkı, maliyeyi veya hükümeti ilgilendirsin-araştırmalarımı bilim ufkunun hangi noktasından başlarsam başlayayım, hep aynı sonuca varmaktayım: İnsan ilişkilerinin yarattığı sorunların çözümü için temel koşul özgürlük ikliminin yaratılmasıdır"* (Bastiat, 1997: 63).

IV. BİR "DOĞAL İÇGÜDÜ" OLARAK MÜLKİYET

Mülkiyet özgürlüktür ya da mülkiyet hırsızlıktır felsefi tartışmalarını biraz daha derinleştirmek için şu sorulara cevaplar aranmalıdır:

Mülkiyet (sahiplik), içgüdüsel midir?

Mülkiyet, insanın dünyaya gözlerini ilk açtığı andan itibaren doğasında ve genlerinde varolan bir kalıtsal özelliğe mi sahiptir?

Mülkiyet elde etme isteği, sonradan öğrenilmiş ve kazanılmış bir davranış mıdır, yoksa insanın daha ilk doğduğu andan itibaren genlerinde varolan bir fizyolojik ve biyolojik bir olgu mudur?

Ben birinci derecede sahiplik içgüdülerinin insanın genlerinde varolan bir özellik olduğuna inanıyorum ve mülkiyetin sonradan kazanılmış ve öğrenilmiş bir davranış ya da alışkanlık olduğu fikriyatının bu birinci görüşün arkasında var olabileceğini düşünüyorum.

İnsan bedeni, hayatta olmak, hayatı sürdürebilmek, üremek vs. süreçlerine göre tasarlanmıştır. İnsanı hayata bağlayan ve hayatını sürdürebilmesini sağlayan pek çok ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçların bir kısmı "doğal içgüdüler" (natural instinct) sayesinde otomatik olarak kendiliğinden ortaya çıkar. Sahiplik ya da mülkiyet, insan yaşamında bir "doğal içgüdü"dür.²³

²² Frederic Bastiat (1801-1850), aile işleriyle uğraşırken Jean Babtiste Say ve Adam Smith'ten etkilenmiştir. Dönemin önemli düşünürlerinden Poudhon'un görüşlerine karşı bireyseliçiliği ve piyasa ekonomisini savunmuştur. 1848'de Seçmen Meclisi ve Yasama Meclisi'ne seçilerek siyasi hayata girmiştir. Bastiat'ın öneli eserleri arasında "L'Etat" (1849), "Sophisms of Protection" ve "Harmonies of Political Economy" yer almaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: (Aktan ve Özen, 2003).

²³ İçgüdü, eğitim ya da öğrenme ile bağıntılı olmayan fizyolojik-biyolojik bir davranıştır. Bir başka ifadeyle, içgüdü doğuştan gelen ve belki de kalıtsal olarak edinilmiş olan biyolojik dürtüleri ifade eder. Örneğin,

Özel mülkiyetin insanın tabiatına (fitratına) en uygun yaklaşım olduğu söylenebilir. İnsanın nesnelere üzerinde sahiplik (mülkiyet) tesis etmesi, insan tabiatının kaçınılmaz bir gereğidir. İnsan, psikolojik olarak sahip olma eğilimi taşır, bu eğilimin dışarıdan değiştirilmesi mümkün değildir. Özel mülkiyet, insan gelişmesinin zorunlu şartıdır ve özel mülkiyete hücum etmek, hayata hücum etmekle birdir. Sadece mülkiyet hakkı değil, miras hakkı da insan psikolojisinin bir sonucu ve gereğidir. İnsanın, ailesinin geleceğini korumak ve onların geleceğini teminat altına alma konusunda güçlü bir içgüdü vardır. Bu anlamda kişi ailesinin geleceğini teminat altına alabilmek için çok çalışır ve üretir. Miras hakkının tanımadığı durumlarda, kişinin ailesine herhangi bir mülk bırakma umudu kalmadığı için, insanda ya çalışarak kazandığı her şeyi tüketmek ya da tükettiği kadar kazanmak şeklinde eğilimler ortaya çıkacak ve bu da üretimin azalmasına neden olacaktır. Tabiat, insana malik olduğu şeyleri çocuklarına geçirmek konusunda kaçınılmaz bir eğilim vermiştir. Bu eğilim, insanın hayatı boyunca, hatta ihtiyarlığında bile çalışmasını sağlamaktadır. İnsandaki çalışma gücünü sınırsız yapabilmek, mülkiyetin ölümden sonra mirasçılara geçmesini güvenlik altına almakla mümkün olabilir (Güriz, 1969: 247-248).

Mülkiyetin “doğal hak” olmanın ötesinde bir “doğal içgüdü” olduğunu kabul etmedikten sonra mülkiyete her zaman bir haksızlık ve hırsızlık yolu olarak bakma yanlışlığı ve yanılığı var olacaktır. Oysa doğal yaşam ortamından günümüze değin insan, her zaman bir sahiplik “doğal içgüdü” ve “doğal dürtüsü”²⁴ ile yaşamını idame ettirmiş ve geliştirmiştir. Doğal içgüdü sadece insanoğluna özgü de değildir; türlerin hemen tamamında bu “sahiplik” güdüsü vardır. Hayvanlar aleminde en küçük bir böcekten vahşi doğanın en güçlü ve yırtıcı hayvanlarına kadar tümünde bir “sahiplenme” ve “bölgesel davranış” (territorial behaviour) eğilimi hakimdir. Örneğin, vahşi doğada sırtlanların ve çakalların mülkiyet kavgası ve bölgelerine sınır çizme yol ve yöntemlerinin gerisinde “mülkiyet (iç)güdü” vardır. İnsanoğlunun varoluşundan günümüze barış ve huzur yerine çatışma içerisinde yaşama- larının gerisinde yatan en önemli olgu da esasen çıkar (menfaat) ve bu çerçevede “mülkiyet” (sahiplik) ten kaynaklanır. Mülkiyet, bir doğal özgürlük- tür ve bunun ihlal edilmesinin kaçınılmaz sonucu çatışma, kavga ve savaştır.

cinsellik sonradan öğrenilmiş ve kazanılmış bir dürtü değildir; hayvan ve insan doğasında doğuştan var olan bir özelliktir.

²⁴ *Doğal içgüdü (natural instinct) ile doğal güdü (natural motivation) kavramları birbirlerinden farklıdır. Bize göre sahiplik insanın doğasında var olan bir içgüdüsel özelliktir. İnsan ayrıca hayatta kalmak ve yaşamını daha iyi koşullarda sürdürmek için mülkiyet elde etme ve çoğaltma eğilimindedir. Bu ikinci durumu “doğal motivasyon” olarak adlandırıyoruz.*

Özetle, insanoğlu; sırtlandan, çakaldan, kuştan, kurttan farklı bir yaratık değildir. İnsan, mülkiyet için yaşar ve onun için savaşır.

İnsanların ve hayvanların bu ortak “bölgesel davranış” (territorial behaviour) eğilimi arasında bir fark vardır. Hayvanlar, doğanın onlara sunduğu imkanlar ve fırsatlar kadar mülkiyet tutkunu yaratıklarken insanlar, doğanın ona sunduğu “sahiplikler” ile yetinmezler ve sürekli olarak doğa, çevre ve diğer canlılar aleyhine “sahipliklerini” genişletmeye çalışırlar. Rasyonel insan “aklı” sayesinde teknolojik buluşların ve yeniliklerin de mimarıdır ve bu yeteneği sayesinde doğal zenginlikleri genişletebilmektedir.

İnsanın ilerlemesinin ana sebebi nedir diye düşündüğümüzde kanaatimce doğal kaynaklardır diyemeyiz. Doğal kaynaklar nihayetinde sınırlı ve tüketilebilir/yok edilebilirdir; oysa insanoğlu, makine ve teknolojik yenilikler sayesinde topraktan zenginlik yaratmayı başarabilmiştir. Eğer öyle olmamış olsaydı, sadece doğanın kendisine sunduğu imkanları tüketmiş olsaydı gelişme ve ilerleme olamazdı.

Bu çerçevede gelişmenin ve ilerlemenin ana kaynağının “doğal zenginlikler” olmadığı açıktır. İnsanın, mülkiyete olan “doğal (iç)güdü” çok güçlü olduğu için çalışmak, üretmek ve kazanmak için bir motivasyona sahiptir. İnsan kendine ait bağı-bahçesi ve toprağı olmasa işte o zaman başkalarının sahip olduklarını zorla elde etme yani “hırsızlık” yolunu seçebilir. Yani, mülkiyet hakkı” olmayan bir insanın seçebileceği yol “hırsızlık” olur. Mülkiyetin kendisi hırsızlık değil; tam aksine mülkiyet hakkının mevcut olmaması ve güvence altında alınmamış olması hırsızlık ortaya çıkarır.

Eğer insanlarda sahiplenme güdüsü olmasaydı o zaman insanlar belki de günlük ihtiyaçlarının ötesinde bir çalışma eğilimi içerisinde olmazlardı. Eğer insanların sahip olduğu değerler ve varlıklar koruma ve güvence altında olmamış olsaydı o zaman da insanlar kaçınılmaz olarak başkalarının mal ve mülklerini istismar etme ve çalma eğiliminde olacaklardı.

Mülkiyet, insanlığın ilerlemesinin ve gelişmesinin gerisinde yatan en önemli faktörlerden birisidir. İnsan bu “doğal (iç)güdü” sayesinde özel çıkarının peşinde koşmaya başlamış ve Adam Smith’in deyimiyle bu çaba ve gayret adeta bir “görünmez el” yardımıyla bir zenginliğe dönüşmüştür. Milletlerin zenginliğinin ana kaynaklarından birisi ve en önemlisi mülkiyettir. Mülkiyet var olduğu içindir ki, insanlar çalışmışlardır, üretmişlerdir, yenilikler ve yaratıcılık kapasitelerini sonuna kadar kullanarak mülkiyetlerini büyütme ve genişletme çabası içerisinde olmuşlardır.

Bugün biz modern hukukta insanların menkul, gayrimenkul veya düşünsel bir nesne üzerinde kullanma, yararlanma, alma, satma, kiralama, ödünç verme, devretme vs. her türlü tasarrufu yapabilme hakkına mülkiyet adını veriyoruz. Bu hak yukarıda da özetlediğimiz üzere “doğal (iç)güdü” neticesinde ortaya çıkmış bir doğal haktır. Mülkiyet bir doğal özgürlüktür.

V. SONUÇ: MAZDEKİZM, MORE ÜTOPYASI, BABEUF TRAJEDİSİ ve ZADRUGA FACİASI

Yaklaşık 20 yıl öncesinde kaleme aldığım bir yazımda “*Mazdekizm, More Ütopyası, Babeuf Trajedisi ve Zadruga Faciası*” başlığını kullanmışım (Aktan, 1999). Yazımın başlığından pekâlâ anlaşılacağı üzere sahiplik (ownership) ya da “mülkiyet” (property) hakkının olmadığı bir toplumsal yaşamın kaçınılmaz sonucunun bir trajedi ya da facia olduğunu ifade etmişim. Mazdek’in mal insanlar arasında ortak olmalıdır görüşünün; Thomas More’un Mazdek’in formüle ettiği düşünce üzerine yarattığı ütopyanın; Babeuf’un “*Toprak herkesindir, güneş herkes için parlamaktadır. İş ve mallar kamu yararı için ortaklaşa hale konulmalıdır*” şeklinde ifade ettiği hayal-perest düşüncelerin bizi ancak sosyalizm ve komünizm pratiklerinde yaşanan sefalete sürükleyeceğini savunmuşum.

Bu çalışma içerisinde de vurguladığımız üzere sahiplik ya da mülkiyet, insanlık tarihinin en kadim meselelerinden birisidir. İnsanların bir arada huzur, refah, barış, adalet ve özgürlük içerisinde yaşayabilmeleri mülkiyet meselesinin doğru anlaşılması ve çözümlenmiş olması ile çok yakından alakalıdır.

Anadolu’da yaşamış mutasavvıf ve halk şairi Yunus Emre (1240-1321), “*Mal sahibi mülk sahibi, hani bunun ilk sahibi, mal da yalan mülk de yalan, var gel biraz da sen oyalan.*” sözü ile mülkiyetin önemsiz ve değersiz olduğunu mu söylemek istemiştir? Yoksa insanoğlunun mal-mülke aşırı düşkünlüğünü bildiği için onlara nasihatta mı bulunmuştur?

Fars şâir ve İslam âlimi Sad-i Şirazi “*bütün dünya mülkü, bir damla kanın yere dökülmesine değmez.*”²⁵ sözü ile mülkiyetin önemsiz ve değersiz olduğunu mu söylemek istemiştir? Yoksa, mal ve mülk için sürekli kavga eden insanoğluna tavsiyesini mi dile getirmiştir?

²⁵ “*be-merdî ki mülk-i serâser zemîn; niyerzed ki hûnî çeked ber zemîn.*”

Her ne olursa olsun bilinmelidir ki, mülkiyet insanın doğasının bir parçasıdır. Bu tavsiyeler belki bir ölçüde insanların ihtiraslarına gem vurmaya öğretmeye çalışsa da unutmayalım ki *“doğa bizim anamızdır”* ve aynı şekilde *“toprak bizim anamızdır”*. İnsan, canı ve malı için yaşayan bir varlıktır. Ve mülkiyet insanın belki de canından sonra en çok önemseydiği değerdir ya da varlıktır.

Mülkiyet hırsızlıktır! sözü sadece bir retoriktir ve slogandan öteye bir anlam ifade etmez.

Mülkiyete hırsızlık olarak bakmak yerine alın terimizin ve emeğimizin ürünlerini kutsal kabul edip başkalarının bağımıza-bahçemize girip sahip olduklarımızı gasp etmelerini yasal ya da yasal olmayan yollardan nasıl koruyabileceğimizi düşünmeli ve bunun için kafa yormalıyız.

“İyi çitler iyi komşuluklar doğurur” sözü mülkiyetin korunmasının ve güvence altına alınmasının önemi ve gerekliliğini vurgular. Eğer, sahip olduğumuz bağımız-bahçemiz, arsamız ya da arazimizi çitlerle çevirme hakkına sahip olmazsak mülkiyet hakkı kolayca ihlal edilebilir ve hırsızlık yoluyla başkalarının mülkiyetine geçebilir. Bu bakımdan mülkiyetin varlığı kadar onun korunması da o denli gereklidir ve önemlidir. Bugün, çekirdek bir aile içerisinde (örneğin kardeşler arasında); toplumda yaşayan bireyler arasında, ülkeler arasında yaşanan çatışmaların en önemli sebeplerinden birisi çitlerin iyi çizilmemiş olmasıdır. Adil ve doğru çitleri çizmek, barışın ve huzurun sigortasıdır.

Mülkiyetin etkin bir şekilde korunmasının tek güvencesi devlet ve devlet müdahaleciliği değildir. Mülkiyetimizi koruyacak olan kurallar ve kurumlardır; hukuk devletidir. Asla unutulmamalıdır ki, devletçilik ve devlet müdahaleciliği başta vergi olmak üzere sahip olduklarımızı yasal yollardan gasp etme aracına dönüşebilir. *“Sınırsız vergileme yasal hırsızlıktır”* sözünün manası budur; yani devlet keyfi, haksız ve ağır vergiler yoluyla sahip olduklarımızın bir kısmına ya da tamamına el koyabilir. Bu bakımdan, sınırsız devlet insan hak ve özgürlükleri için en büyük tehlikedir. Güç ve yetkileri kontrol edilemeyecek derecede büyümüş bir Leviathan, mülkiyet hakkının kolayca ihlal ve istismar edebilir. Leviathan, mülkiyet hakkının koruyucusu olamaz; tam aksine mülkiyet hakkı için bir tehdit ve tehlikedir.

Öte yandan devletin sahiplik (mülkiyet) alanını genişletmesi de özgür toplum ile bağdaşmaz. *“Devletin malı, milletin malıdır, milletin malı herkesin”*

malıdır” söz bir retorikten öteye anlam etmeyecek bir ifadedir. Bu tekerlemenin devamı önemlidir:

“Devletin malı, milletin malıdır, milletin malı herkesin malıdır; herkesin malı hiç kimsenin malıdır. Hiç kimsenin malını da herkes kötü kullanır.”

Devlet mülkiyeti, israf ve savurganlıkların; hırsızlık ve yolsuzlukların, rant kollamanın; iktisadi etkinsizliklerin vs. ana kaynağıdır.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2017). *Özgürlük felsefesi*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Aktan, C. C. (1999). “Mazdekizm, More ütopyası, Babuef trajedisi ve Zadruga faciası (israf ve savurganlıklar neden kamusal alanda daha fazla?”, *Yeni Türkiye*, mart-nisan 1999.s.17-21.
- Aktan, C. C. (2004). *Özgür sözler*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Aktan, C.C., (2002). *Haklar ve özgürlükler antolojisi*, Ankara: Hakiş Yayını.
- Aktan, C. C., & Özen, A. (2003). Çıkar grupları, rant kollama ve yasal soygun (Frederic Bastiat’ın Devlet Müdahaleciliği ve pozitif hukuk üzerine eleştirileri. içinde: C. C. Aktan, *Rant kollama ve yasal soygun* (pp. 138-148). İstanbul: Zaman Kitap.
- Aristotle (1985). *The politics*. Ed. and Trans. Carnes Lord. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bacon, F. (2014). *Yeni Atlantis*. Ed. Deniz Cansever, İstanbul: Doxa Yayınları.
- Bakırcı, F. (2004). *John Locke’da mülkiyet anlayışı*. Ankara: Babil Yayıncılık.
- Bastiat, F. (1997). *Hukuk*. Ankara: LDT Yayınları.
- Boyce, M., (1979). *Zoroastrians. their religious beliefs and practices*, London
- Campanella, T. (2014). *Güneş ülkesi*. Çev. Selahattin Bağdatlı, İstanbul: Say Yayınları.
- Challege, F. (1969). *Mülkiyetin tarihi*. (Çev: T. Aytuğ), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Davis, M. (2013). Locke (and Hobbes) on “Property” in the State of Nature”, *International philosophical quarterly: IPQ* 53(3), 271-287.
- Evren, M (2015). Locke ve Rousseau’nun Doğa Durumu ve Mülkiyet Anlayışlarının Karşılaştırılması. *İÜ. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6, 31-44
- Güriz, A. (1969). *Teorik açıdan mülkiyet sorunu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Hobbes, T. (2007). *Leviathan (6. Baskı ed.)*. (S. Lim, Trans.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

- Kellens, J., (2000). *Essays on Zarathustra and Zoroastrianism*, transl. and ed. by Prods Oktor Skjærvø, Costa Mesa, Calif.
- Locke, J. (1999). *Tabiat kanunu üzerine denemeler*. (çev. İ. Çetin). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Locke, J. (2002). *Sivil toplumda devlet-uygar yönetim üzerine ikinci inceleme* (çev. S. Taşçı & H. Akman). İstanbul: Metropol Yayınları.
- Locke, J. (2004). *İnsan anlığı üzerine bir deneme* (çev. V. Hacıkadıroğlu). İstanbul: Kabalıcı Yayınevi.
- Locke, J. (2007). *Yönetim üzerine inceleme*, çev. Fahri Bakırcı, Ankara: Kır-langıç Yayınevi.
- Locke, J. (2012). *Yönetim üzerine ikinci inceleme*, çev. Fahri Bakırcı, Ankara: Ebabil Yayınları.
- Marx, K. & F. Engels, (1848) Komünist Parti Manifestosu, <https://www.marxists.org/turkce/m-e/1848/manifest/kpm.htm>
- Marx, K. (2005). *1844 el yazmaları, ekonomi politik ve felsefe*. Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K., & Engels, F. (2011). *Manifesto of the Communist Party*. Ankara: Sol Yayınları.
- Mayhew, R. (1993). Aristotle on property. *The Review of Metaphysics*, 46(4), 803-831.
- More, T. (1997). Utopia, Çev. Sabahattin Eyuboğlu ve Vedat Günyol, İstanbul: Cem Yayınevi.
- Mouritz, T. (2010). Comparing the social contracts of Hobbes and Locke. *The Western Australian Jurist*, 1, 123-127.
- Odabaşı, İ. A. (2004). Bilimsel sosyalizm'in öncüsü: Gracchus Babeuf ve eşitler hareketi. *Bilim ve Ütopya*, 124, 8-23.
- Panichas, G. & Penn Easton (2012). *Hume's theory of property*. presented at the Tenth International Hume Conference of The Hume Society at Trinity College, Dublin, Ireland.
- Plato (1945). *The republic of Plato*. Ed. and Trans. Francis MacDonalld Cornford. London: Oxford University Press.
- Platon (1995). *Devlet*. Çev. Sabahattin Eyüboğlu ve Mehmet Ali Cimcoz, İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları.
- Proudhon, Pierre-Joseph (2018). Mülkiyet nedir? (Çev. D. Çetinkasap), İstanbul: T. İş Bankası Yayınları.
- Rousseau, J. J. (2010). İnsanlar arasındaki eşitsizliğin kaynağı. (çev. R. N. İleri) İstanbul: Say Yayınları.
- Smith, A. (2007). *Wealth of nations*. Lausanne: Metalibri. https://www.ibiblio.org/ml/libri/s/SmithA_WealthNations_p.pdf

2015 YILI ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİ BAĞLAMINDA GENÇ İŞSİZLİĞİNİ AZALTMAYA YÖNELİK POLİTİKALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Muharrem Es¹ - Gülhan Güven²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7620-7038

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7498-8558

Öz

Günümüzde küresel bir sorun haline gelen genç işsizliği, çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye’de de çözülemeyen bir sosyal politika sorunudur. Türkiye’de genç işsizliğinin çözülememesinin nedenleri olarak; artan genç nüfusa karşılık yeni istihdam olanaklarının oluşturulamaması, gençlerin aldığı eğitim ile piyasadaki açık işler arasındaki beceri uyumsuzluğu, işverenler deneyimsiz gençlerin işgücü maliyetlerini arttıracakları endişesiyle tercih etmemeleri olarak sıralanabilir. Bu bağlamda Türkiye’de genç işsizliğin nedenlerini ortadan kaldırmak ve genç işsizliğini azaltarak istihdama daha fazla katılımları sağlamak amacı ile 2012 yılında taslak halinde sosyal taraflara sunulan ve 2014 yılında yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) ile ciddi hedefler ortaya koyulmuştur. Bu çalışmada da genç işsizliğinin çözümüne yönelik oluşturulan, 2015 yılı ulusal istihdam stratejisi hedefleri incelemeye yönelik ulaşılan veya ulaşılamayan hedefler üzerinde durulacak ve durum analizi yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizlik, Genç İstihdam, Ulusal İstihdam Stratejisi

¹ Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, Yalova/Türkiye.

E-posta: muharrem_es@hotmail.com

² Doktora Öğr., Yalova Üniversitesi Yalova/Türkiye.

E-posta: gulhan_548@hotmail.com Sorumlu yazar.

EVALUATION OF POLICIES FOR 2015 TO REDUCE UNEMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE IN THE CONTEXT OF THE NATIONAL EMPLOYMENT STRATEGY

Muharrem Es – Gülhan Güven

ABSTRACT

Today, unemployment in young people, which has become a global problem, is a matter of social policy that cannot be resolved in Turkey like it is the case in most countries. Among the reasons of the failure in resolving the unemployment in young people in Turkey, it is possible to name the inability to create new employment opportunities for the younger population, the lack of skills between young people's education and the open vacancies in the market, and employers' reluctancy to employ inexperienced young people for fear of increasing labor costs. In this context, to eliminate the causes of unemployment in young people in Turkey, to reduce the unemployment rates in young people, and to ensure that young people participate more in employment, the National Employment Strategy, which was proposed as an offer in 2012, and was enacted in 2014, has been revealed with serious goals. This study will examine the objectives of the National Employment Strategy for 2015, which aimed to resolve the unemployment problem in young people; it will focus on the targets that were achieved or not achieved; and analyze the current situation.

Keywords: Unemployment in Young People, Young Employment, National Employment Strategy.

GİRİŞ

Günümüzün çözülemeyen ve küresel bir sorunu haline gelen işsizlik olgusu, bugün sadece gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerinde bir sorunu olup; ülkelerin bu sorunla başa çıkabilmeleri ve genç istihdamına yönelik kalıcı çözüm bulmaları elzemdir. 15-24 yaş arası nüfusun cari ücret düzeyinde iş arayıp bulamaması durumu olarak tanımlanan genç işsizlik, ülkemizin genç bir nüfusa ve sürekli artan bir genç işgücüne sahip olması, genç işsizliğinin artmasına sebebiyet vermekte ve bu sebeple ülkemizde genç işsizliği oranının yüksek seviyelere ulaşmasına neden olmaktadır.

Bu doğrultuda devlet, gençleri işsizliğe karşı korumak amacı ile içinde bulunduğu ekonomik koşullara, gelişmişlik düzeyine ve mali olanakları elverdiği ölçüde müdahale etmekte ve çeşitli politikalar üretmektedir. Fakat tüm bu izlenen politikalara karşı genç istihdamı halen istenilen seviyelere gelememiştir.

Türkiye’de son yıllarda genç işsizliğine yönelik ciddi adımlar atılmıştır. Bu adımlardan biri olan Ulusal İstihdam Stratejisi, genç işsizliğini azaltmaya yönelik kalıcı çözüm bulmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada 2015 yılında Türkiye’de, genç istihdamının boyutları ve genç istihdamının arttırılmasına yönelik uygulanan Ulusal İstihdam Stratejisi hedef ve politikaları değerlendirilip, 2016 yılı genç nüfusun işgücü durumu verileri ile karşılaştırılacaktır.

Makalenin amacı, Ulusal İstihdam Stratejisinde belirtilen somut hedef ve sonuçları irdeleyerek ciddi bir aşama kaydedilip kaydedilmediğine bakılıp, gerekli analizleri yapmak ve eksik yanları ile ilgili çözüm üretip önerilerde bulunmaktır.

Söz konusu çalışmada veri toplama ve yorumlama yöntemi ağırlıklı olarak kullanılmıştır. Bununla birlikte elde edilen verileri Ulusal İstihdam Stratejisi genç nüfusa yönelik 2014-2023 makroekonomik temel politika hedefleri ve 2015 yılı hedef ve politikalar karşılaştırılarak, veri analizi yöntemi kullanılmıştır.

1.GENÇ İŞGÜCÜ VE GENÇ İŞSİZLİĞİ

Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) tarafından işgücü kavramı “*Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan çalışma çağındaki nüfusu kapsar*” olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan, emeğin üretim sürecinde tam olarak kullanılamaması olarak tanımlanan işsizlik, Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) tarafından “*Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda*

olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler” olarak tanımlanmıştır (TUİK, 2018).

Bununla birlikte, genç işgücü ve genç işsizlik kavramları üzerinde yapılan bir tanım bulunmamaktadır. Bu çerçevede genç nüfus tanımı ve işgücü tanımları birlikte incelendiğinde, genç işgücü üzerinde bir tanıma ulaşılabilmektedir. Bu bağlamda genç işgücü “Referans dönemi içinde ekonomik mal ve hizmetlerin üretimi için emek arzında bulunan 15-24 yaş arası grup” olarak tanımı yapılabilmektedir.

Öte yandan Uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler ve ILO’nun genel kabul görmüş 15-24 yaş grubundan oluşan genç tanımı ile ILO’nun işsizlik tanımı birlikte incelendiğinde genç işsiz kavramına erişilebilir. Buna göre genç işsiz; çalışma arzu ve gücünde olup piyasada cari ücret düzeyinde iş arayıp bulamayan 15-24 yaş arası kişidir (Işık Erol, 2013: 18).

Son yıllarda genç işsizlik sorunu gelişmekte olan ülkeleri etkilediği kadar gelişmiş ülkelerin de karşısına önemli problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bir yandan gençlerin iş arama sırasında geçici işsizlikle karşı karşıya olmaları diğer taraftan yetişkinlere oranla daha az tecrübeye sahip olmaları, gençleri işsizlik karşısında daha da himayesiz bırakmaktadır. Özellikle Türkiye’de genç nüfusun fazla olması genç işsizlik sorununun üstünde önemle durulması gerektiğinin çerçevesini çizmektedir. Bu çerçevede Dünya’da ve Türkiye’de genç işsizlik oranları incelendiğinde genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının üzerinde olduğu görülecektir. Bu durum genç işsizlik sorununun ne kadar önem taşıdığı konusunda fikir vermektedir (Bayraktar ve İncekara, 2013: 19).

2. DÜNYA’DA VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU

Genç işsizliği, ulusal gelişme ve ülke ekonomisinin geleceği açısından önemli problemlere neden olmaktadır. Söz konusu problemlerin en önemlileri, yoksulluk ve üretim kaybıdır. Ülke nüfusunun dinamik ve üretken bir yapısı olan genç işgücü, istihdama katılamadığı takdirde beşerî sermaye kaybına neden olmaktadır. Bu doğrultuda gençlerin üretken kapasitelerinden tam olarak istifade edilememesi, cesaretlerinin kırılması ve yoksulluk ile eğitim sistemindeki yapısal bozuklukların birleşmesi, gençlerin başarıya ulaşmalarını engellemektedir. Dolayısıyla tüm bu durumlar sonucunda gençlerin yaşadığı umutsuzluk, işe yaramazlık, toplumla bütünleşememe ve yoksulluk gibi problemler birtakım toplumsal sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Tüm bunlar dikkate alındığında genç işsizliği; *“gençlerin tüm yaşamlarını ve ülkelerin geleceğini olumsuz yönde etkileyen, verdiği zararların telafisi mümkün olmayan ve bu nedenlerle çözülmesi zorunlu olan bir sorun olarak kabul edilmelidir”* (Erdayı, 2009: 136).

2.1.Dünya’da Genç İşsizliği

Genç işsizlik olgusu, günümüzde gelişmekte olan ülkelerin sorunu olduğu kadar, gelişmiş olan ülkeleri de etkileyen önemli bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Ekin, 1980: 39).

Uluslararası Çalışma Örgütü “Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017” raporuna göre; 2016 yılında tahmin edilen % 13 olan küresel ölçekte genç işsizliği, 2017 yılında %13,1’e çıkacağını belirtmiştir. Diğer bir yandan ILO, 2017 yılında 70,9 milyon genç işsiz varsayımında bulunarak, bu sayının 2018 yılında 71,1 milyona ulaşacağını tahmin etmektedir (ILO, 2017).

Aşağıda Tablo 1’de 2007-2015 yıllarına ait küresel işgücü piyasalarındaki genel ve genç işsizlik oranları gösterilmektedir.

Tablo 1. Küresel İşgücü Piyasalarında Genel İşsizlik ve Genç İşsizlik, (15-24)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Genç İşsiz Sayısı (milyon)	70,5	72,9	76,6	75,6	74,4	74,3	73,9	73,3	73,4
Toplam İşsiz Sayısı (milyon)	171	179	198,1	196,4	195,3	197,3	199,6	199,4	201,6
Genç İşsizlik Oranı (%)	11,7	12,2	12,9	13,0	12,9	13,0	13,0	13,0	13,1
Toplam İşsizlik Oranı (%)	5,5	5,7	6,2	6,1	6,2	6,0	6,0	5,9	5,9
Gençlerde İşgücüne Katılma Oranı (%)	49,8	49,2	48,5	47,7	47,6	47,3	47,4	47,3	47,3

Kaynak: Ürüt Kelleci ve Türk, 2016: 16

Tablo 1’e göre, genel işsizlik oranı, 2007 yılında 5,5 iken, aynı yıl genç işsizlik oranı 11,7 olarak gerçekleşmiştir. Tablo 1 incelendiğinde, 2007 yılından 2015 yılına kadar ki süreçte genel işsizlik oranının %6 civarında olduğu görülmektedir. Genç işsizlik oranı ise 2007 yılında 11,7 iken 2015’te yaklaşık olarak 13’lere yükselmiştir. Gençlerin işgücüne katılma oranı 2007 yılında yaklaşık olarak %50 civarında iken, 2015 yılında bu oran ise %47’ye gerilemiştir.

Söz konusu Tablo 1 yorumlandığında, genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranının üzerinde, olduğu görülmektedir. Bu durum, küresel ölçekte genç işsizliğinin önemli bir işgücü piyasası sorunu olduğunu göstermektedir.

Tablo 2 Çeşitli Ülkelerde Genç İşsizlik Oranları (15-24), %

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Almanya	-	15.55	9.82	8.53	8.05	7.80	7.8	7.3	7.0
Fransa	-	20.2	22.5	21.9	23.6	24	24.2	24.6	24.6
Belçika	17.4	21.4	22.4	18.6	19.6	23.6	23.3	22.1	20.1
Yunanistan	29.2	25.7	33	44.7	55.3	58.2	52.4	49.8	47.4
İrlanda	6.9	8.5	27.6	29.0	30.3	26.7	23.9	20.8	16.8
Danimarka	6.72	8.60	13.97	14.22	14.15	13.03	12.63	10.85	11.98
İtalya	31.1	24.1	27.9	29.0	35.3	40.0	42.6	40.3	37.8
Lüksemburg	-	13.7	14.3	16.9	18.5	15.8	22.6	17.3	18.7
Portekiz	8.8	16.2	22.7	30.2	37.9	38.1	34.8	31.9	27,9
İspanya	26	19.6	41.5	46.2	52.8	55.4	53.2	48.3	44.5
İsveç	-	21.6	24.7	22.7	23.6	23.5	22.8	20.3	18.8
Birleşik Krallık	12.6	12.7	19.8	21.2	21.2	20.6	16.9	14.6	10.4
Avustralya	12	10.6	11.5	11.3	11.7	12.2	13.3	13.1	12.6
Macaristan	12.4	19.4	26.4	25.9	28.2	26.6	20.4	17.3	12.9
Finlandiya	21.1	19.7	21.1	19.7	18.7	19.5	20.3	22.0	19.9
Polonya	35.2	36.9	23.6	25.7	26.5	27.2	23.8	20.7	17.6
Şili	-	19.7	18.5	17.5	16.2	16	16.4	15.5	15.7
Yeni Zelanda	13.5	9.7	17.4	17.4	18	16.2	14.9	14.6	13.2
Slovakya	36.9	30	33.5	33.4	33.9	33.6	29.7	26.4	22.2
Slovenya	16.4	15.8	14.7	15.7	20.5	21.6	20.3	16.4	15.3
EU-19	-	17.8	20.9	21.2	23.4	24.2	23.7	22.3	20.9
EU-28	-	18.6	21	21.6	23.2	23.6	22.2	20.3	18.7
OECD	-	13.2	16.7	16.2	16.2	16.1	15.1	13.8	13.0
Türkiye	-	19.3	19.7	16.7	15.7	16.9	17.8	18.5	19.5

Kaynak: OECD, 2016; Ürüt Kelleci ve Türk, 2016: 19

Tablo 2 incelendiğinde, Yunanistan ve İtalya’da genç işsizlik oranlarında, 2000-2016 yılları arasında ciddi artışların yaşandığı görülmektedir. 2016 yılı OECD verilerine göre, Türkiye’de genç işsizlik oranları, % 19,5 iken, Yunanistan’da bu oran 47,4 seviyesindedir. İspanya’da aynı şekilde, 2016 yılında genç işsizlik oranı 44,5 olarak verilmiştir. Portekiz’in genç işsizlik oranlarına bakıldığında, 2000 yılında yaklaşık %9 olan genç işsizlik oranı 2016 yılına gelindiğinde, yıllar itibariyle artarak %27,9 seviyesine gelmiştir.

Almanya, Danimarka ve Birleşik Krallık genç işsizlik oranları düşük seviyelerdedir. Buna göre, Almanya’da 2016 yılında genç işsizlik oranı %7; Danimarka’da yaklaşık olarak % 12 iken, Birleşik Krallık’ta %10,4 oranındadır.

Diğer bir yandan, iktisadi açıdan güçlü ülkelerin oluşturduğu OECD ülkelerinde genç işsizlik oranı 2000-2016 yılları arasında, ortalama olarak % 15 civarında olduğu görülmektedir. Bu durum OECD ülkelerinde genç işsizlik sorunun önemli boyutlara ulaştığını göstermektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, İtalya Yunanistan, İspanya gibi ülkelerde genç işsizlik sorunu önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu ülkelerin, eğitim sistemindeki katı tutum, öğrenim hayatından iş hayatına geçişte sorunlara neden olmaktadır. Aynı şekilde, İspanya’da mesleki eğitimin yetersiz oluşu genç nüfusunun istihdamını zorlaştırmaktadır.

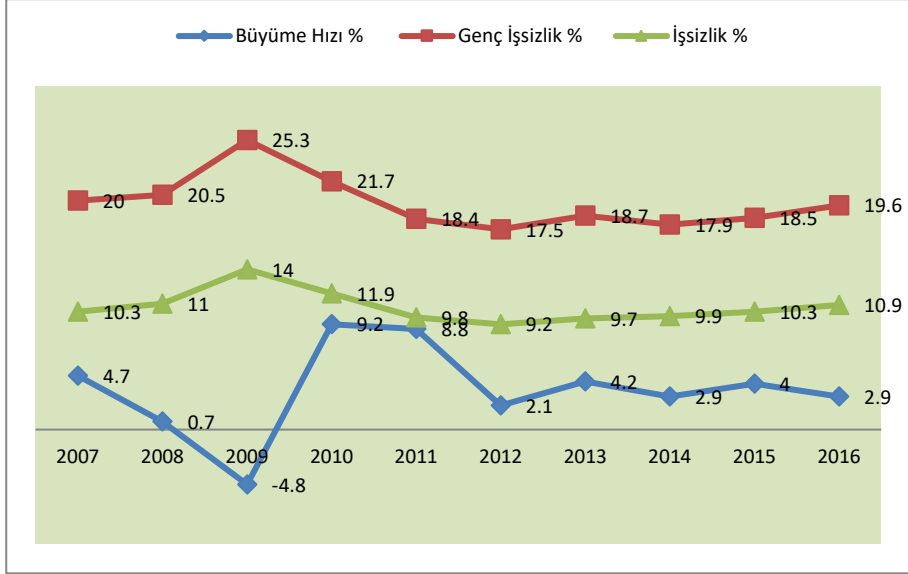
Yine, Portekiz’de de mesleki eğitimin yetersizliği genç işsizlikteki temel problemlerden biridir. Almanya, Avusturya, Danimarka gibi ülkelerde iş ve okul sürecindeki çıraklık eğitimi uygulamasının İtalya, Yunanistan gibi ülkelerde olmayışı genç işsizliğin çözülememesindeki temel noktalardan biri olarak belirtilmektedir (Coşan, Şahin ve Yörübulut, 2017: 233-235).

2.2. Türkiye’de Genç İşsizliği Nedenleri

Türkiye, nüfusu genç olan bir ülke olarak genç işsizliği sorununun etkilerini daha fazla hissetmektedir. Bu bağlamda 2016 TÜİK işgücü istatistiklerine göre, Türkiye genelinde işsiz sayısı 3 milyon 330 bin kişi olup, aynı yıl işsizlik oranı 10,9, genç işsizlik oranı ise 19,6 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu veriler, genç işsizlik oranı genel işsizlik oranının üzerinde gerçekleştiğini göstermektedir (TÜİK İşgücü İstatistikleri 2016).

Genç işsizliğin yetişkin işsizliğinden yüksek olması, Türkiye için önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de genç işsizliği sorununun genel olarak sıraladığımızda; nüfus artış hızı ve buna bağlı olarak genç nüfus oranının yüksek olması, ülke ekonomisinin genç nüfus için yeterli sayıda istihdam ve iş alanı yaratamaması, eğitim sistemi ve iş gücü piyasası arasında işlevsel bir bağ kurulamaması ve eğitim sisteminin işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikte olmaması, iç göç ve kentleşmeyle birlikte ortaya çıkan eğitim ve bölgesel dengesizlik eğilimleri ve gençlerin işgücü piyasasını yeterince bilgiye sahip olmamaları ve genç nüfusun enformel sektörde istihdamı gibi nedenler oluşturmaktadır (Işıkoğlu, 2013: 78).

Türkiye ekonomisi, aktif nüfusa ve gençlere, yetecek kadar istihdam alanı oluşturamamaktadır. İktisatçılar arasında kabul edilen bir görüşe göre Türkiye’nin artan nüfusa istihdam alanı oluşturabilmesi için yıllık %5-6 oranında büyümesi gerektiğini belirtmektedir. Fakat söz konusu durumun oluşabilmesi için bu ekonomik büyümeye, istikrar kazandırılması gerekmektedir (Okur, 2015: 37-39). Nitekim Tablo 3 incelendiğinde, Türkiye ekonomisi 2007 yılında % 4,7 oranında büyüme gerçekleştirmiştir. 2009 yılında büyüme oranı eksi rakamlara inmiş ve 2016 yılında yaklaşık %3 oranında büyüme yakalamıştır. Söz konusu verilere göre ekonomik büyüme yıllar itibarıyla istikrarsızlık göstermiştir. Yine Tablo 3’de görüldüğü üzere genç işsizlik oranları ekonomik büyümenin üzerinde seyrederek 2009 yılında yaklaşık %25, 2015 yılında yaklaşık olarak %18 oranında gerçekleşmiştir.

Tablo3. Yıllar İtibariyle Türkiye’de Genç İşsizlik (15-24 Yaş Arası), İşsizlik ve Büyüme Oranları, (%)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri ve Dönemsel Ulusal Hesaplar verilerinden derlenmiştir, 2017

Diğer taraftan Türkiye’de, eğitim-istihdam ilişkisi nispeten zayıf bir görünüm arz etmektedir. Türkiye’de mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel bağın zayıf olmasının nedenlerine baktığımızda, “*bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mevcut mesleki eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla yeterince işbirliği içinde güncellenmemesi, donanım eksikliği ve eğitim personelinin yeterince sektör tecrübesinin olmaması*” gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Özsoy, 2015: 178).

Küreselleşme ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yaşanan gelişme ve değişimler nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacı her geçen gün arttırmış ve modern teknolojileri içeren kaliteli bir mesleki eğitimi zaruri hale getirmiştir. Bu çerçevede, Türkiye’de örgün eğitim veren mesleki ve teknik eğitim kurumlarında, halen çeşitli kalite ve nitelik sorunları yaşandığı, bireylerin yeteneklerini yeterince kullanamadığı, mesleki ve teknik eğitimin nitelikli eleman ihtiyacını karşılayamadığı belirtilmektedir. Bir yandan örgün eğitim veren meslek okulu mezunları, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere tam olarak sahip değilken, diğer yandan da işletmelerde nitelikli ara eleman açığı bulunmaktadır. Bu durum, mezunların işsiz kalmasına ya da başka alanlarda

çalışmalarına neden olmaktadır (Özsoy, 2015; Taşgın, Bozgeyikli ve Boğazlıyan, 2017).

Türkiye'deki eğitim sisteminin girişimciliğe önem vermemesi, onun yerine gençleri özel sektör veyahut da kamu sektörüne yönelik yetiştirmeleri ve girişimciliğin bir oyalanma süreci olarak algılanması genç işsizliğinin diğer bir nedenidir (Bayraktar, 2015).

Bunun yanında; "hayat boyu öğrenme" sürecine Türkiye'de çok düşük seviyede katılımın olması, az sayıda öğrenciye iyi şartlarda, geride kalan büyük kısma ise bilhassa devlet okullarında düşük kaliteli eğitim sunulması, diğer yandan okullarda gençlere işgücü piyasalarının şimdiki ve gelecekteki durumu hakkında yeterli bilgi sunulması, gençlerin iş imkânlarına daha kolay erişmeleri ve niteliğine uygun iş imkânları hakkında bilgi sahibi olması noktasında, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gelişmemiş olması gibi pek çok neden de gençlerin iyi şartlarda istihdama katılımlarını engelleyen etkenlerden sayılmaktadır (Işıkoğlu, 2013: 84). Ayrıca işgücü piyasalarındaki yetersizlikler ve İŞKUR'un yapısal sorunları gençleri yoğun bir şekilde işsizlik olgusuna maruz bırakmaktadır (Taş ve Bilen, 2015: 59).

Genç işsizliği ve eğitim arasında bir diğer ilişki ise nitelik uyumsuzluğu ve ücret faktörüne ilişkin beklentilerdir. Bu çerçevede gençler, eğitim sonrası ilk işe girişlerinde, ilk işlerini ve verilen ücret düzeylerini beğenmemektedir. Bu durum gençlerin, iş değiştirme eğilimleri arttırarak, gençlerin aldıkları eğitim doğrultusunda ve tatmin oldukları ücret düzeyinde, iş bulana kadar iş arama veyahut da iş değiştirme süreçlerine devam etmelerine neden olacaktır. Yine gençlerin, yeterli iş tecrübesine sahip olmaması ve işin gerektirdiği niteliklere sahip olmamaları gibi nedenlerle işveren tarafından işin sona erdirilmesi sonucunu doğururken; herhangi bir işten çıkarılma durumunda, daha az maliyetli olması nedeniyle tecrübeli çalışandan ziyade, genç çalışanın çıkarılması işveren tarafından tercih edilmektedir (İzgi, 2012: 303).

Göç konusu da genç işsizliğini arttıran temel faktörlerden birisidir. Cinsiyet fark etmeksizin tüm yaş gruplarında işsizliği arttıran göç olgusu; gençler arasında daha da belirginleşmektedir. Bu bağlamda kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan gençlerin, yeterli eğitim ve niteliğe sahip olmamaları ve kentlerde istihdam alanlarının yetersiz olması, göç sonucunda gençleri işsizlik riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu bağlamda göç sonucunda gençler, formel işgücü piyasasında istihdam edilememekte ve söz konusu durum, gençlerin kayıt dışılığını arttırmaktadır (Günaydın ve Çetin, 2015: 23).

2.3.Türkiye'de Genç İşsizliği Boyutları

İşsizlik, geçmişten bu yana süregelen ve son yıllarda alınan tüm iktisadi ve sosyal politika önlemlerine rağmen hala etkisini arttıran, ülke ekonomisini

olumsuz yönde etkileyen bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 46).

Aşağıdaki tabloda yer alan 2008-2016 yılları arasına ait 15+ işgücü genel durumu bunu kanıtlar niteliktedir.

Tablo 4. Türkiye’de 15+ Yaş Nüfusun İşgücü Durumu, (2008-2016)

Yıllar	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15+ Nüfus	50,772	51,686	52,541	53,593	54,724	55,608	56,986	57,854	58,720
İşgücü	23,805	24,748	25,641	26,725	27,339	28,271	28,786	29,678	30,535
İstihdam Edilenler	21,194	21,277	22,594	24,110	24,821	25,524	25,933	26,621	27,205
İşsizlik Oran	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3	10,9
İşgücüne Katılma Oran	46,9	47,9	48,8	49,9	50,0	50,8	50,5	51,3	52,0
İstihdam Oranı %	41,7	41,2	43,0	45,0	45,4	45,9	45,5	46,0	46,3
Genç İşsizlik Oranı %	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5	18,7	17,9	18,5	19,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 4’de 15+ yaş grubun yıllar itibariyle işgücü durumu görülmektedir. TÜİK, işgücü istatistikleri verilerine göre, 15+ nüfus 2008 yılında 50, 772 bin iken 2016 yılında 58,720 bin kişi olmuştur. Bununla birlikte aynı yıllarda sırasıyla işgücü 23,805 bin iken 2016 yılında 30,535 bin kişi olmuştur. Buna karşılık istihdam edilen kişi sayısına bakıldığında, 2008 yılında 21,194 bin kişi iken, 6,011bin kişi artarak 2016 yılında 27,205 bin kişi sayısına ulaşmıştır. Türkiye genelinde işsizlik oranına bakıldığında, 2014 yılında % 9,9 iken, 2016 yılında % 10,9 oranına ulaşmıştır. 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta işsizlik oranı 2014 yılında %17,9 iken 2016 yılında %19,6 oranında artarak gerçekleşmiştir. Bu çerçevede Tablo 3 ve Tablo 4’de yer alan veriler incelendiğinde Türkiye ekonomisinin istikrarsız bir şekilde büyüme gösterdiği ve bu doğrultuda yeterli istihdam alanları oluşturulamadığı görülmektedir.

Toplumun sosyal yapısı içerisinde yer alan gençler, işsizliğe karşı duyarlı oldukları için işsizlik oranlarında kayda değer bir orana sahiptir. Üstelik hem genç olup hem de kadın olmak bu duyarlılığı daha da arttırmaktadır (Gündoğan, 1999: 66).

Tablo 5. Yıllara ve Cinsiyete Göre Genç İşsizlik (15-24 Yaş Arası) Oranları, %

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	11,9	13,7	13,1
2001	14,4	17,2	16,2
2002	17,1	20,3	19,2
2003	18,9	21,4	20,5
2004	20,7	20,5	20,6
2005	20,5	19,5	19,9
2006	20,6	18,3	19,1
2007	20,8	19,6	20,0
2008	21,2	20,1	20,5
2009	25,0	25,4	25,3
2010	23,0	21,0	21,7
2011	20,7	17,1	18,4
2012	19,9	16,3	17,5
2013	21,9	17,0	18,7
2014	23,7	17,4	17,9
2015	22,2	16,5	18,5
2016	20,4	16,6	19,6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 5’de yıllara ve cinsiyete göre genç işsizlik oranları verilmiştir. 2000 yılında toplam genç işsizlik oranı %13 olarak gerçekleşmiş ve bu oran son 16 yıldaki en düşük oran olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle değişkenlik gösteren genç işsizlik oranları 2010 yılında yaklaşık olarak %22 seviyesine yükselmiştir. Sonraki yıllarda artan-azalan bir seyir izleyen toplam genç işsizlik oranları 2016 yılında yaklaşık %20 seviyesine gelmiştir.

Yine Tablo 5’e göre cinsiyet açısından genç işsizlik oranları incelendiğinde 2003 yılına kadar kadın genç işsizlik oranları erkek genç işsizlik oranlarının gerisinde olduğu görülmektedir. 2009 yılı hariç olmak üzere 2016 yılına kadar kadın genç işsizlik oranı, erkek genç işsizlik oranının üzerinde takip etmiştir.

Buna göre, Türkiye’de genç kadın işsizlik oranlarının genç erkek işsizlik oranlarının üzerinde olması şüphesiz kadınların hukuki engel olmamasına, hatta yasalardaki pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelere rağmen işgücü piyasasına kısıtlı katılmaları olarak gösterilebilir (Çondur ve Şimşir, 2017: 49). Bu bağlamda, işverenlerin kadın emeğini ucuz işgücü olarak görmesi kadınları, enformel sektörde, güvencesiz olarak çalışmak zorunda bırakmaktadır. Öte yandan, kadınların toplumsal rolleri gereği ev ve çocuk sorumluluğunun kadınların görevleri olarak görülmesi, aynı eğitim ve kabiliyet düzeyinde olunmasına rağmen, kadınların erkeklere göre işe kabul edilmede ayrımcılığa maruz kalmasına yol açarak, şüphesiz genç kadın işsizlik oranlarını yükseltmektedir (Önder, 2013: 43-52).

Diğer yandan genel olarak bakıldığında, ülkemizde genç işsizliğin halen istenilen seviyelere indirilememesinin başında, eğitim sisteminin verimli bir şekilde yapılandırılmaması olarak gösterilebilir. Nitekim “Ülkemizde mevcut genç işsizlerin %32,2’si lise ve dengi okul mezunu, %17,1’i yükseköğretim mezunu ve %41,7’si de lise altı eğitimlidir. Üstelik bu eğilimin ilerleyen yaş gruplarında da devam ettiği ve 25-34 yaş grubunda işsiz konumda bulunanların yaklaşık olarak %20’sinin de yükseköğretim veya fakülte mezunu olduğu tespit edilmiştir.” Dolayısıyla, söz konusu veriler eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte işsizlik oranlarının düşmediğini net bir biçimde ortaya koymaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 13-131).

Genç nüfus içerisinde eğitim seviyesinin arttıkça işsizlik oranının azalması dikkat çekici bir durumdur. Söz konusu durum, Türkiye’de eğitimin vasıf kazandırma özelliğinin olmadığını göstermekle beraber, emek piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik eğitim sisteminin yapılandırılmaması genç işsizliğini etkilediği görülmektedir (Çondur ve Bölükbaş, 2014: 86). Bu bağlamda, küçük işletmeler ve aile işletmelerinin hâkim olması nedeniyle kaliteli işgücüne duyulan ihtiyacın az olması ve nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulan işletmelerin üretim ve istihdam açısından Türkiye ekonomisinde küçük bir paya sahip olması eğitim ve işsizlik arasındaki ters yönlü ilişkiyi açıklamaktadır (Okur, 2015: 46-49).

Tablo 6 Genç Nüfusun (15-24 Yaş Arası) Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları, %

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	28,1	57,6	42,5
2001	28,5	56,3	42,1
2002	29,0	53,3	40,9
2003	26,8	50,6	38,4
2004	25,0	51,3	37,8
2005	24,5	51,7	37,7
2006	24,4	51,1	37,4
2007	24,4	51,6	37,7
2008	25,1	51,7	38,1
2009	25,8	52,2	38,7
2010	26,3	50,9	38,3
2011	26,8	52,3	39,3
2012	25,9	50,8	38,2
2013	27,5	51,9	39,6
2014	27,7	54,0	40,8
2015	29,8	54,2	42,0
2016	30,4	54,3	42,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir

Tablo 6’da genç nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücüne katılım oranları gösterilmektedir. 15-24 yaş arası nüfusun toplamda işgücüne katılım oranı

2000 yılında %42,5 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranı 2006 yılına kadar düşüş eğilimi göstermiş ve söz konusu yılda %37,4 olarak gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle dalgalı bir seyir izleyen toplam genç nüfusun işgücüne katılım oranı 2016 yılında yaklaşık olarak %42 oranında artış eğilimi göstermiştir.

Tablo 7. Genç Nüfusun (15-24 Yaş Arası) Yıllara ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı, %

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2000	24,8	49,7	37,0
2001	24,4	46,7	35,3
2002	24,1	42,4	33,0
2003	21,7	39,7	30,5
2004	19,8	40,8	30,0
2005	19,4	41,6	30,2
2006	19,3	41,8	30,3
2007	19,3	41,5	30,2
2008	19,8	41,3	30,3
2009	19,3	39,0	28,9
2010	20,3	40,2	30,0
2011	21,2	43,4	32,1
2012	20,7	42,5	31,5
2013	21,5	43,1	32,2
2014	22,0	45,0	33,5
2015	23,2	45,2	34,2
2016	23,2	44,8	34,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 7’de yıllara ve cinsiyete göre genç nüfusun istihdam oranları gösterilmiştir. Bu çerçevede 2000 yılında toplam genç nüfus istihdam oranı %37 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle önemli bir artış kaydetmeyen toplam genç nüfus istihdam oranı 2009 yılında yaklaşık olarak %29 seviyesine gerilemiş ve sonraki yıllarda artış eğilimi göstererek 2016 yılında %34,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yine genç kadın istihdam oranı 16 yıllık dilim içerisinde erkek genç nüfus istihdam oranının gerisinde kalmıştır. Buna göre, 2016 yılında genç kadın istihdam oranı %23,2 iken aynı yılda genç erkek istihdam oranı %44,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

3.ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİNİN GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK HEDEF VE POLİTİKALARI

Genel olarak Türkiye’de işsizliği önlemeye yönelik emek piyasası politikalarına bakıldığında, işgücü piyasalarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılarak ka-

yıtlılığın arttırılması, kadın, genç ve engelli gibi özel politika gerektiren grupların istihdamının önündeki kısıtlamaların kaldırılması öncelikli hedef olarak belirlenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, söz konusu hedefleri gerçekleştirmek ve işgücü piyasalarının etkinliğini arttırmaya yönelik 2008 yılından sonra kapsamlı düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Bu çerçevede Bakanlık iktisadi büyümenin istihdama yansımalarını kısıtlayan, emek piyasasında istihdamı geliştirmeyi engelleyen yapısal problemlerin çözümünü için bir stratejiye ihtiyaç duymuştur. Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) olarak adlandırılan bu programla 2009 yılında hazırlık çalışmaları başlatılmış ardından stratejiyi hayata geçirmeye ilişkin eylem planları hazırlanmıştır. Bu çerçevede “*öğretim üyeleri ve kamu görevlilerinden oluşan ‘İstihdam Danışma Kurulu’ oluşturulmuş, stratejisinin oluşturulmasına katkı sağlamak üzere komiteler oluşturulmuştur. Ayrıca, Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde ‘İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı’ kurulmuş ve stratejinin sekretarya işlerinin bu daire tarafından yerine getirilmesi kararlaştırılmıştır* (Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

İstihdam Danışma Kurulu toplantıları kapsamında Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlanmasında ilgili tarafların katkısının alınması öngörülmüş ve bu çerçevede, ilki 18–20 Aralık 2009 tarihlerinde ve ikincisi 19–21 Şubat 2010 tarihlerinde yapılan çalıştaylara kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, işçi ve işveren konfederasyonları, sivil toplum kuruluşları, bilim dünyası, basın yayın organları temsilcileri katılmıştır (Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

Geniş bir katılımcı anlayışla, sosyal diyalog mekanizmalarının etkin olarak işletildiği süreçlerle hazırlanan Stratejinin uygulaması aşamasındaki ilkelerinden biri de “sosyal diyalogun esas alınması” olarak belirlenmiştir (Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

İşgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını arttırmak suretiyle işsizlik sorununa kalıcı çözümler getirilmesi amacıyla ilgili Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren konfederasyonları, akademisyenler ve çalışma hayatının tüm paydaşlarının katkılarıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2016) 30 Mayıs 2014 tarihli ve 29015 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>).

UIS dört temel politika eksenini belirlemiştir. Bu dört temel politika eksenini; “*Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi, İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması, Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması, İstihdam-Sosyal Koruma İlişkisinin Güçlendirilmesi*” olarak sıralanmıştır.

Ancak bu çalışma ulusal istihdam stratejisi bağlamında genç işsizliğe yönelik belirlenen ve 2014-2023'e kadar gerçekleştirilmesi beklenen makroekonomik hedefleri ele alınmıştır. Çünkü Türkiye'nin genç nüfus açısından dünyada çok az ülkede görülen farklı bir durumla karşı karşıyadır. *Demografik fırsat penceresi* olarak adlandırılan söz konusu durum neticesinde fırsat penceresinin 2040 yılında kapanacağı, bu yıla kadar gençler iyi bir eğitime tabi tutularak üretime yönlendirildiği takdirde, Türkiye'nin ciddi bir iktisadi büyüme gerçekleştirebileceği ve işsizlik sorununun çözüme kavuşturulabileceği belirtilmektedir. Çünkü 2023 yılına kadar, Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusu artarak yaklaşık %70'e ulaşacak ve bu tarihten sonra 2040 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam edecektir. 2040 yılından sonra ise, nüfus yaşlanma eğiliminde olacak, yani demografik fırsat penceresi kapanacaktır. Bu durum, Türkiye'de genç nüfusun önemine vurgu yaparak gençlere yönelik özel politikalar izlemenin önemine değinmektedir (Erdayı, 2009: 138-139).

Bu bölümde Ulusal İstihdam Stratejisi bağlamında genç işsizliğe yönelik belirlenen ve 2014-2023'e kadar gerçekleştirilmesi beklenen makroekonomik hedefler ile 2015 yılı genç istihdam eylem planları tablo halinde verilmiştir.

3.1.Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Makroekonomik ve Temel Politika Eksenleri Hedefleri

Türkiye'de kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplar, yasalardaki pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelere rağmen istihdama sınırlı olarak katılmakta, "*düzyük iş kapsamı dışındaki işler*" olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücret seviyelerinde işgücü piyasasına katılım sağlamakta ve daha yüksek işsizlik riskine maruz kalmaktadır. Hemen hemen tüm ülkelerde kendini gösteren bu durum ile çeşitli politikalar yoluyla mücadele edilmektedir. 2008 yılından bu yana Türkiye'de kadın ve genç istihdamının önündeki engellerin kaldırılması ve istihdamının artırılması amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Ancak, "*5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ve 6111 sayılı Kanun*" ile kadın ve genç istihdam eden işverenlere sağlanan sigorta prim teşvikleri bu grupların istihdam oranlarına ve kayıtlı çalışmalarına katkı yapmakla birlikte söz konusu grupların istihdam oranlarının yeterli seviyelere yükseltilmesini sağlayamamıştır (UİS,2014-2017 Eylem Planları: 35-36).

Bu doğrultuda Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023); İşgücü piyasasının yapısal problemlerine çözüm üretmek orta ve uzun vadede büyümenin istihdama olan katkısını artırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), "*Orta Vadeli*

Program, kalkınma planları, yıllık programlar ve bütçe süreçleriyle uyumlu olarak istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması, büyümenin istihdam etkisinin artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması” temel konuları üzerinde şekillenmiştir (UİS2014-2016 Eylem Planları,2015).

Dört temel politika eksenini üzerine şekillenen strateji özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması başlığı altında; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler başta olmak üzere çalışma hayatında birtakım engellere maruz kalan ve istihdama katılmada güçlük çeken kesimi konu almıştır. Bu çerçevede çalışmamızda özel politika gerektiren grup içerisinde yer alan gençleri esas alarak genç istihdamını arttırmaya yönelik yürütülen makroekonomik hedef ve politikalar ele alınmıştır. 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2016 eylem planlarında gençlere yönelik hedef ve politikalar şu şekildedir (UİS2014-2016 Eylem Planları, 2015: 37):

Hedefler

- Genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranına yaklaştırılacaktır.
- Uzun süreli işsizlerin oranı, 2012 yılında gerçekleşen %24,9 seviyesinden, 2023 yılına kadar %15'e indirilecektir.

Politikalar

- Genç işsizliği azaltılacaktır.
- Uzun süreli işsizlerin işe dönüşü hızlandırılacaktır.

Yine bununla birlikte 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi 2017-2019 Eylem Planlarında 2014-2017 eylem planlarına ek olarak genç istihdama yönelik hedefleri içerisinde “2015 yılı itibarıyla %18,5 olan genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranı düzeyine indirilecektir. Çalışanların işgücü piyasalarına erişim ve istihdam koşulları bakımından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalarla mücadeleye kararlılıkla devam edilecektir. İşgücü piyasalarında özel politika gerektiren grupların istihdamının desteklenmesinde daha etkin politikaların belirlenebilmesi amacıyla işgücü piyasası veri tabanlarının geliştirilmesi sağlanacaktır.” şeklinde belirtilerek 2014-2017 eylem planlarında gençlere yönelik politikalar tekrarlanmıştır (UİS2014-2016 Eylem Planları, 2015: 41).

3.2. Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması 2015 Yılı Eylem Planları

Ulusal İstihdam Stratejisi; 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ile Avrupa İstihdam Stratejisi temel alınarak uygulamaya konulmuştur. Bu çerçevede Uluslararası Çalışma Örgütü tüm bireyleri çalışma hayatına katılımını

sağlamayı, işsizliği minimum seviyeye indirmeyi, istihdamın yapısını ve niteliğini iyileştirecek istihdam politikalarını hayata geçirmeyi esas alan unsurlarını dikkate alarak 2023 yılı vizyonu ve ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal tarafların katılımıyla hazırlanmıştır. Ayrıca strateji; “sosyal diyalogu, bütüncül ve özendirici yaklaşımı, fırsat eşitliğini, işi değil insanı korumayı ve işverenler üzerine ek yük getirmemeyi” temel ilke olarak benimsemiştir. Ulusal İstihdam Stratejisi, Dört temel politika eksenini ile büyüme veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan yedi sektöre yönelik 40 somut hedef, 57 politika ve 201 tedbirden oluşan üçer yıllık eylem planlarıyla hayata geçirmeyi planlamaktadır. Bu çerçevede hedeflenen politikaların gerçekleştirilmesine yönelik somut tedbirlerin düzenli olarak izlenmesi amacıyla 2014-2016 yıllarını kapsayan Eylem Planı hazırlanmıştır (UIS 2014-2016 Eylem Planları, 2015).

Tablo 8. 15-24 Yaş Arası Nüfusa Yönelik Eylem Planları

Tedbir	Sorumlu Kurum/Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
Gençlere kariyer planlaması, iş arama yardımları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri sunulacaktır.	İŞKUR (İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı)	ÇSGB MEB İŞKUR	Sürekli	Kişiyeye özel bir yaklaşımla gençlerin kendilerine en uygun işe en kolay biçimde erişebilmelerini mümkün kılacak hizmetler sunulacaktır. “Kişisel eylem planları” hazırlanacak, gençlerin okuldan işe geçişleri kolaylaştırılacak, işgücü piyasasına girişleri sağlanacaktır.
Gençler işgücü eğitimleri ile desteklenecektir	İŞKUR (Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı)	ÇSGB MEB	Sürekli	Mesleki eğitim faaliyetleri yürütülmesi suretiyle gençlerin mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacak, teorik bilginin pratiğe dönüştürülerek işgücü piyasasında kullanılabilir hale getirilmesi sağlanacaktır. Eğitimler verilirken özellikle genç işgücüne en fazla ihtiyaç duyulan, işgücü talebi yüksek sektörler göz önünde bulundurulacaktır. İşveren desteğiyle işbaşı eğitim faaliyetlerinin hayata geçirilmesi sağlanacaktır.
Genç girişimciliği desteklenecektir	İŞKUR (Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı)	BSTB ÇSGB KOSGEB Kalınma Ajansları Meslek Kuruluşları	Sürekli	Genç girişimciliğini desteklemek amacıyla eğitimler verilecek, eğitim ayağı mali kaynaklara erişim hakkında bilgilendirme ve yönlendirme hizmetleri ile desteklenecektir.

Gençlerin kayıt dışı çalışmasıyla mücadele edilecektir.	SGK (Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü)	Maliye Bakanlığı İŞKUR ÇSGB Mülki İdareler	Sürekli	Okuldan işe geçişin zorluğundan kaynaklanan sebeplerle kayıt dışına yönelen gençlerin kayıt altına alınmasını sağlamak amaçlı denetimler sıklaştırılacak, yasal yaptırımlar etkin bir şekilde uygulanacaktır. Bilinçlendirme faaliyetleri yoluyla gerek gençlerin, gerekse ailelerinin ve işverenlerin konuyla ilgili hassasiyetlerinin artırılması sağlanacaktır.
2.5 İşgücü uyum programlarından yararlanan özellikle genç kadınlar başta olmak üzere gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak üzere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi sağlanacaktır.	İŞKUR (İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı)	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar	Sürekli	İŞKUR tarafından yürütülmekte olan işgücü uyum eğitimlerinden yararlanan kadın ve gençlerin aldıkları eğitim sonucunda edindikleri bilgi ve becerileri kullanabilmeleri ve işgücü piyasasına kolay erişebilmeleri amacıyla İş ve Meslek Danışmanları tarafından verilen rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkinliği artırılacaktır.
İstihdam fuarları, kariyer günleri tanıtım materyalleri yoluyla İŞKUR tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinin gençler arasındaki tanınırlığı artırılacak ve daha fazla gencin bu eğitimlerden yararlanması sağlanacaktır.	İŞKUR (Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi)	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar	Sürekli	İŞKUR tarafından girişimcilik alanında verilmekte olan eğitimler hakkında yeterli bilgi sahibi olmayan gençlere, eğitimler ve bu eğitimler sonucundaki kazanımlar hakkında ayrıntılı bilgi verilecek, hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlamak üzere yazılı ve görsel tanıtım materyalleri hazırlanacaktır. Böylece İŞKUR girişimcilik eğitimlerinin tanınırlığı ve erişilebilirliği sağlanacaktır.
Toplumsal cinsiyet eşitliği ve genç istihdamı yılda en az bir kez İİMEK gündemine alınacaktır	İŞKUR (İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı)	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve genç istihdamı konularının yılda en az bir kez İİMEK gündemine dahil edilmesi yoluyla İİMEK'in kadın ve genç istihdamına yönelik çalışmalarının etkinliği artırılmış olacaktır.
Kırsal kesimdeki gençlerin İŞKUR hizmetlerine erişimini sağlamak üzere mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır.	İŞKUR (İstihdam Hizmetleri Daire Başkanlığı)	ASPB ÇSGB Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Kırsal yerleşimlere etkin bir şekilde ulaşabilmek için mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır. Böylece kırsalda İŞKUR ve sağladığı hizmetlerin tanınırlığı ve erişilebilirliği artırılacaktır.

2015 Yılı Ulusal İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi

Gençlere yönelik teşvik düzenlemeleri ve İŞKUR faaliyetleri tanıtılarak daha fazla işverene ulaşımları sağlanacaktır.	İŞKUR (Basın Yayın ve Tanıtım Birimi)	BSTB KOSGEB SGK Sosyal Taraflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Genç istihdamını desteklemek amacıyla yapılan teşvik düzenlemeleri ve İŞKUR hizmetleri tanıtılacaktır. İŞKUR'un işverenlerle iletişim kanalları güçlendirilecek ve daha çok işverene ulaşılması sağlanacaktır.
Gençlere girişimcilik perspektifinin kazandırılmasını sağlamaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilecektir.	YÖK (Karadeniz Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi)	MEB İŞKUR KOSGEB İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Girişimcilik eğitimlerinin tanıtımı sağlanacak, yükseköğretim programlarına girişimcilik dersleri eklenecektir. Bu çerçevede YÖK ve üniversitelerle işbirliği kanalları geliştirilecektir.
İlgili kuruluşlarla işbirliğine gidilerek arayüzler oluşturulacak ve bu kapsamda staj ve işbaşı eğitimleri artırılacaktır.	İŞKUR (Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı)	Sosyal taraflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Gençlerin iş aramada karşılaştıkları sorunların giderilmesi sağlanarak, söz konusu grubun işgücü piyasasına uyumlu hale getirilmesi ve bu sayede genç işsizliğinin azaltılacaktır.

Kaynak: Ulusal İstihdam Stratejisi Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Eylem Planları, 2015

Tablo 8'de 2015 yılı ulusal istihdam stratejisi özel politika gerektiren grupların istihdamının arttırılması başlığı altında gençlere yönelik eylem planları verilmiştir.

Tablo 8'e göre, genç istihdamını arttırmaya yönelik İŞKUR tarafından İş ve Meslek Danışmanlığı ve İşgücü Yetiştirme Kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kuracaklara yönelik işgücü yetiştirme kursları, girişimcilik eğitimi ve iş kurma danışmanlığı, meslek geliştirme kursları gibi programlardan oluşmaktadır.

Kendi işini kurmak isteyenlere gençlere yönelik KOSGEB tarafından Girişimcilik Destek Programı oluşturulmuştur. Bu programın amacı, girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin kurulmasının sağlanması, genç istihdamın artırılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda gençlere, girişimcilik perspektifinin kazandırılması amacıyla üniversitelerle iş birliğine gidilmiştir.

Yine tablo 8'de görüldüğü üzere, gençlerin kayıt dışı istihdamıyla mücadele hedeflerine yer verilmiştir. Gençlerin eğitim hayatından iş yaşamına geçişte zorluk yaşaması durumunda kayıt dışı istihdama katılımına yönelik gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik denetimlerin sıklaşacağından bahsedilmiştir.

4.ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ HEDEFLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan gençler; işgücü piyasasına girişte ve işgücü piyasasında, kendilerine özgü problemlerle karşılaşmaktadır. Bu problemlerin başlıcaları; söz konusu grupların genel olarak eğitim ve beceri düzeylerinin görece düşüklüğü, esnek çalışma biçimlerinin hâlihazırda mevzuata ve çalışma yaşamına yeterince yansıtılmamış olması, ilk defa işe giren gençlerin karşılaştığı güçlükler olarak sıralanmaktadır (ÜİS2014-2023: 36). Bu doğrultuda söz konusu konuda yetkili kurumlar, gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları engelleri en aza indirmek ve genç istihdamını arttırmaya yönelik birtakım hedefler belirlemişlerdir.

Çalışmanın bu bölümünde 2015 yılımda genç istihdamına yönelik belirlenen hedefler ve bu doğrultuda yapılan sosyal politikalara yer verilecek ve ne kadar çözüme ulaşıldığı belirlenecektir.

4.1.Özel İstihdam Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması

Batılı ülkelere göre oldukça avantajlı bir genç nüfus oranına sahip olan Türkiye’de toplam nüfus TÜİK 2015 verilerine göre, 78 milyon 741 bin 53 kişidir. Bu nüfusun %16,4’ünü 15- 24 yaş grubundaki gençler oluşturmaktadır. 12 milyon 899 bin 667 kişiye karşılık gelen bu oran, Türkiye’nin ekonomik büyümesinde beşerî sermaye üstünlüğünü göstermektedir (ÜİS 2014-2023: 10). Diğer taraftan Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Ekseni Mevcut Durum 2015 yılı raporunda 2015 yılı TÜİK verilerine göre; “2014 yılında %17,7 olan genç işsizliği 2015 yılının ocak ayında artış göstererek %20 seviyesinde artmıştır. Bununla birlikte gençler arasındaki işsizlik (yüzde 20), genel işsizlikten (yüzde 11,6) daha yüksektir. Genç kadınlarda işsizlik oranı yüzde 22,4 iken genç erkeklerde bu oran yüzde 18,7 olarak gerçekleşmiştir. 15-24 yaş grubundaki işgücünün eğitim durumuna bakıldığında; lise altı eğitimlilerin işgücünde en fazla yer alan nüfus olduğu (2.780.000 kişi); bunu sırasıyla yükseköğretim (765.000 kişi), lise dengi meslek okulları (620.000 kişi) ile genel lise mezunlarının (517.000 kişi) takip etmektedir” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 62).

Yine İŞKUR’un sunduğu hizmetlerden yararlanmak amacıyla 15-24 yaş grubu bireylerin yaptığı başvurular ve bu bireylerin işe yerleştirilme oranları yıllar itibarıyla artış göstermiştir. Aynı rapora göre, “2015 yılı mart ayı verilerine göre; gençlerin Kuruma başvurusu (164.827), toplam başvurunun (705.311) yüzde 23’üne tekabül etmektedir. 2014 yılı mart ayı verilerine göre; işe yerleştirilen genç sayısı 38.315 kişi olarak gerçekleşirken, 2015 yılı

mart ayı itibarıyla ise 43.723 kişi işe yerleştirilmiştir. 2015 yılı mart ayı itibarıyla işe yerleştirilenlerin ise yüzde 17'si 15-24 yaş arasında yer almaktadır (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 62).

Türkiye'de emek piyasalarının yapısal sorunlarından birisi de vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanamamasıdır. Bu çerçevede Türkiye'de "2015 yılında işgücünün %16,1'i okuryazar olmayanlardan, %26,6'sı ise lise altı eğitim seviyesindekilerden oluşmaktadır. İşsizlik oranları verileri incelendiğinde ise lise altı eğitimlilerin işsizlik oranı %10 iken yükseköğretim için bu oran % 11'dir." İşgücünün eğitim seviyesi artmasına rağmen işsizlik oranının da aynı seviyede artmasının nedeni, iş arayanlar arasında üniversite eğitimine haiz olanların niceliksel fazlalığıdır. Dolayısıyla vasıflı işgücünün yetiştirilmesinin yanı sıra işgücünün de emek piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanması gerekmektedir (ÜİS Eylem Planları 2017-2019, 2017: 10).

İşsiz kalma süresinin çalışmalarda bir kriter olarak ele alınması bu husustaki önemli bir problemi de gün yüzüne çıkarmaktadır. Buna göre, işsiz kalma süresi uzadıkça işsizlik sorunun çözümü daha da güçleşmektedir. İşsizlik süresinin uzaması bireyin mesleki becerisinin zayıflamasına yol açmaktadır. Uzun süreli işsizler belli bir dönem sonra iş arama sürecinden vazgeçmekte ve emek piyasasının dışına çıkmaktadır. Dolayısıyla, uzun süreli işsizleri yeniden emek piyasasına sokmak hem zaman alacak hem de ekonomiye büyük bir yük getirecektir (Alabaş, 2007: 24).

Uzun süreli işsizliğin başlıca nedenleri; yeni istihdam olanaklarının yaratılmaması yönündeki eksiklikler, yapısal ve teknolojik ilerlemelerin etkisi ile istihdam ve sosyal güvenlik sistemlerinin uzun süreli işsizlerin yeniden emek piyasasına katılımını sağlayacak biçimde yapılandırılmamasıdır. "2015 yılında AB üyesi 28 ülkenin uzun süreli işsizlik ortalaması %48,1, OECD üyesi ülkelerin ortalaması %33,8'dir. Türkiye'de ise bu oran 2015 yılında %21 olarak gerçekleşmiştir." Fakat istihdamın yaklaşık %30'unun tarımda kesiminde istihdam da olduğu ve tarımın büyük ölçüde uzun süreli işsizliği gizlediği şeklinde değerlendirmeler nedeniyle söz konusu veriler gerçeği yansıtmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Diğer bir yandan bu duruma genç işsizlik açısından bakıldığında "Toplam genç işsizler içinde uzun süreli genç işsizlerin oranı 2006 yılında %3,3 ile %3,7 aralığında gerçekleşmiş iken 2015 yılında %1,6 ile %3,1 aralığında gerçekleşmiştir." (ÜİS Eylem Planları 2017-2019, 2017: 39-41).

4.2.Ulusal İstihdam Stratejisinde Genç İstihdamını Arttırmaya Yönelik Yürütülen Sosyal Politika Uygulamaları

Türkiye'de genç işsizliği sorunu, her geçen gün büyüyerek önemli bir sorun haline gelmektedir. Gençlerin toplumun aktif kanadını oluşturması nedeniyle ülke geleceği, genç nüfus gücüne ve bu nüfusun niteliğine bağlıdır. Bu

doğrultuda işgücü piyasasına girişte dezavantajlı konumda bulunan gençler açısından, işgücü piyasasındaki engellerin azaltılması ve gençlere yönelik eğitim sonrası çalışma hayatına geçişte istihdam arttırıcı politikalar izlenmesi önem kazanmaktadır (Taş ve Bilen, 2014: 60-61). Bu çerçevede ÜİS genç istihdamı önündeki engellerin azaltılması ve genç işsizlik seviyesinin genel işsizlik seviyesine indirmek maksadıyla birtakım sosyal politika uygulamaları gerçekleştirilmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi genç istihdamını arttırmaya yönelik raporda yer alan politikalar aşağıda sıralanmıştır.

4.2.1.Genç İşsizliğinin Azaltılması

“Rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği ve ulaşılabilirliği ile Kurumun tanınırlığının artırılması için üniversitelerde 81 İŞKUR İrtibat Noktası faaliyet göstermektedir. Başkanlığımız tarafından yürütülen Avrupa Rehberlik Merkezi (EUROGUIDANCE) hizmetleri kapsamında, üniversite irtibat noktalarına özel olarak tasarlanan afişler ve kalem, defter, takvim gibi tanıtım materyalleri tüm irtibat noktalarına dağıtılmak üzere il müdürlüklerine gönderilmiştir. Yine EUROGUIDANCE kapsamında, 2015 yılı içerisinde Türkiye’deki kariyer merkezleri ve İŞKUR irtibat noktalarının rol dağılımına ilişkin bir Çalıştay düzenlenmesi planlanmaktadır. İllerde yapılmaya başlanan “Meslek Tanıtım Günleri”yle üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere yardımcı olunması amaçlanmaktadır. Meslek Tanıtım Günlerine ilişkin iyi örnekler incelenmiş ve bu etkinliklerin icra aşamasına geçilmiştir. Meslek Tanıtım Günleri, temel olarak mesleğin, erbabı tarafından tanıtılması şeklinde kurgulanmıştır. İl müdürlüklerince belirlenecek program çerçevesinde Türkiye’de en çok tercih edilen 9 meslek dahil birçok mesleğin tanıtılması planlanmaktadır. Nisan sonu itibarıyla yaklaşık 2500 genç bu faaliyetlere katılmıştır. Gençlere yönelik danışmanlık hizmetleri kapsamında 2015 yılının ilk 4 ayında 15-24 yaş arası 194.072 genç danışan ile 237.778 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir.” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 79).

Genç işsizliğin azaltılması noktasında gençlere yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmuştur. Bu doğrultuda işgücü piyasasında tercih edilen mesleklerin tanıtımı yapılarak, gençlerin bu mesleklere yönelmeleri sağlanmaya çalışılmıştır.

4.2.2.Gençlerin İşgücü Eğitimleri İle Desteklenmesi

Söz konusu politika gençlerin mesleki eğitim ve iş tecrübesi olmayan gençlere tecrübe kazandırılarak emek piyasasına katılımını kolaylaştırmayı

amaçlamaktadır. Bu doğrultuda “2015 yılı haziran ayı sonu itibariyle 15-29 yaş arası 53.195 kişi mesleki eğitim kurslarına ve 48.428 kişi işbaşı eğitim programlarına katılmıştır”. Yine söz konusu raporda, gençlerin niteliklerini arttıracak çalışmalara devam edildiğinden bahsedilerek, katılımcılara “Yönetim Kurulu Kararıyla programa katılım sağlanan her fiili gün için 38,48 TL zaruri gider ödemesi, iş kazası ve meslek hastalığı ile gerekmesi halinde genel sağlık sigortası prim giderleri İŞKUR tarafından ödenmektedir.” Şeklinde programa katılan gençlerin genel sağlık sigortası primlerinin İŞKUR tarafından karşılandığını belirtilmiştir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 80).

4.2.3.Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi

Genç girişimciliği teşvik etme ve destekleme konusunda İŞKUR gençlere yönelik bilinçlendirme kampanyalarını üstlenmiştir. İŞKUR ayrıca girişimci danışmanlığı hizmetinin yanında gençlere yönelik mentorluk hizmetini faaliyete geçirmeyi amaçlamaktadır.

“2015 yılının ilk altı ayında 15-29 yaş arası 6299 kişi girişimcilik eğitim programlarına katılmıştır. İŞKUR, girişimciliği geliştirmek ve yaygınlaştırmak amaçlı girişimcilik eğitim programları düzenlemekte, girişimci danışmanlığı hizmetleri vermekte olup yapılan mevzuat düzenlemesi sonrasında mentorluk hizmetleri altyapısı kurmaya başlamıştır. Ayrıca girişimcilik seminerleri, kariyer günleri ve istihdam fuarları kapsamında girişimcileri bilgilendirmeye ve eğitmeye yönelik faaliyetler de düzenlenmektedir” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması2015: 80).

4.2.4.Gençlerin Kayıt Dışı Çalışmasıyla Mücadele Edilmesi

Kayıt dışı istihdam; genel istihdamın yanı sıra genç istihdamında da yaygın bir sorundur. Özellikle gençlerin eğitim sonrası istihdama katılmakta zorluk çekmeleri nedeniyle güvencesiz istihdam alanlarını tercih etmeleri kayıt dışılığı her geçen gün arttırmaktadır. Bu doğrultuda söz konusu raporda gençlerin kayıt dışılığı azaltma konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Maliye Bakanlığı ve İŞKUR’la faaliyette bulunmaktadır.

“Gençlere yönelik olarak kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçları ve işverenlerin yükümlülükleri konularında 75 bin adet broşür basılarak KOSGEB’in eğitim verdiği noktalara ve belediyelere dağıtılmıştır. Bu alanlara ek olarak 2014 yılında faaliyete geçen “Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki (KİTUP II) Projesi” kapsamında halihazırda gerçekleştirilmiş ve önümüzdeki 2 yıl boyunca da gerçekleştirilmeye devam edecek olan çok sayıda toplumsal farkındalık artırma faaliyeti bulunmaktadır. Bu kapsamda 3

farklı üniversitede sosyal güvenliğin önemi ve kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçları konularında seminer verilmiştir. Ayrıca, proje tamamlanincaya kadar gidilen illerde meslek lisesi öğrencilerine de “Geleceğimi Nasıl Planlarım” konusunda seminer verilerek sosyal güvenliğin önemi ve kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçları konularında bilgilendirme yapılacaktır” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 81).

ÜİS raporunda gençlerin kayıt dışılığı azaltmaya yönelik etkin bir politika yürütülmesine rağmen DİSK/Genel-İş Sendikası Araştırma Dairesi tarafından hazırlanan Kayıt Dışı İstihdam Raporuna göre kayıt dışılık istenilen seviyelere indirilememiştir. Söz konusu rapora göre; gençlerin sayısı 1 milyon 800 bini kayıt dışıdır. Raporu göre, istihdam olanağı bulamayan gençler işsiz kalmamak kayıt dışılığa yönelmektedir. 2016 verilerine göre genç istihdamının %44,51’i yani 1 milyon 798 bini kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bunun 1 milyon 6’sı yani yüzde 32’si ücretli veya yevmiyeli olarak kayıt dışı çalışmaktadır (Dursun ve Gül, 2017).

4.2.5.İşgücü Uyum Programlarından Yararlanan Gençlerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonunu Sağlamak Üzere Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Verilmesinin Sağlanması

Genç nüfusun işgücü piyasasında istihdamını arttırma ve işsizlik oranlarının azaltılması konusunda uygulanan politikaların başarılı olması için gençlerin işgücü piyasalarına giriş ve çıkışında rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde yararlanmaları elzendir. Bu çerçevede rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, gençlerin vasıflarını en iyi şekilde kullanarak güvenli bir şekilde istihdama katılmalarını desteklemektedir. Rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkin uygulanması ile genç işsizliği azaltmaya yönelik uygulanan diğer politikaların daha verimli olmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca maliyetlerinin düşük olması nedeniyle uygulaması kolay hizmetlerdir (Kayalı, 2015: 155-156).

Genç işgücünün emek piyasasına katılımını kolaylaştırmak amacıyla iş ve meslek danışmanları iş arayan gençlere iş arama becerileri eğitimi ve danışmanlık hizmeti vermektedir. Söz konusu hizmet ile eğitim kursları için genç işgücünün ne derecede uygun olup olmadığı belirlenmektedir. Bu doğrultuda “2015 yılı Ocak-Nisan döneminde 15-24 yaş arası 73.220 genç kadın danışan ile 87.428 bireysel görüşme” gerçekleştirilmiştir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 81).

4.2.6.İstihdam Fuarları, Kariyer Günleri Tanıtım Materyalleri Yoluyla İŞKUR Tarafından Verilen Girişimcilik Eğitimlerinin Gençler Arasındaki Tanınırlığı Artırılarak Daha Fazla Gencin Bu Eğitimlerden Yararlanmasına Olanak Sağlanması

Bu politikada, sosyal medya üzerinden istihdam fuarları ve kariyer günleri gibi hizmetleri kamuoyu tanıtımını artırılmasını ve çeşitli broşür ve afişlerle farkındalık sağlanması amaçlanmıştır. 2015 yılı ocak ayı içerisinde belirtilen miktarlarda dağıtılan broşürler Tablo 9’da görülmektedir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 82):

Tablo 9. Çeşitli İllere Gönderilen Broşür Sayısı

NO	Broşür Gönderilen İller	İş Arayan Broşürü	İşveren Broşürü	A’dan Z’ye İŞKUR Broşürü
1	İstanbul	2000	2000	1000
2	Zonguldak	1500	1500	500
3	Erzurum	1000	1000	500
4	Uşak	1000	1000	500

Kaynak: Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Eksenine Mevcut Durum Raporu 2015: 82

4.2.7.Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Genç İstihdamı Yılda En Az Bir Kez İİMEK Gündemine Alınması:

“Konu ile ilgili olarak 20.06.2014 tarih ve 22270 sayılı yazı ile konu hakkında il müdürlüklerine talimat verilmiştir. 2015 yılı İİMEK Genel Raporunda konu ile ilgili değerlendirme yapılacaktır. Ayrıca 2015 yılında yapılacak toplantılarda alınacak kararlar Başkanlığımızca takip edilecektir” (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 82).

4.2.8.Kırsal Kesimdeki Gençlerin İŞKUR Hizmetlerine Erişimini Sağlamak Üzere Mobil Hizmet Birimleri Oluşturulması

İŞKUR 81 il ve 61 ilçede örgütlenerek belediyeler ve sosyal yardım kurum/kuruluşlarında oluşturulan 2.956 “Hizmet Noktası” ve 81 üniversitede “Üniversite İrtibat Noktası” da dâhil olmak üzere toplam 3.179 birimde hizmet sunmaktadır. Bu birimler aracılığıyla vatandaşa en yakın noktadan, kolay erişilebilir hizmet sunma imkânı sağlanmıştır. (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması 2015: 83).

Üniversite İrtibat Noktası devlet üniversiteleri yanı sıra vakıf üniversitelerini de içine alarak iş ve meslek danışmanlarının görev yaptığı hizmet birimleri haline gelmiştir. Örneğin, Türkiye’de vakıf üniversitesi olan Bahçeşehir Üniversitesi (BAU), 24 Mart 2014 tarihinde İŞKUR ile protokol imzalayarak günün belli saatlerinde hizmet vererek, BAU’lu öğrencilerin iş arama, staj, iş ve meslek danışmanlığı imkanlarından faydalanmalarına olanak sağlamıştır (BAU, 2017).

Ayrıca il müdürlükleri tarafından oluşturulan mobil hizmet birimleri vasıtasıyla, ulaşımın zor sağlandığı kırsal kesimde yer alan iş arayanlar, Kurum hizmetlerinden faydalandırılarak genç işsizliğin azaltılması noktasında çözümler üretilmektedir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması2015: 83).

Örneğin, İŞKUR terör mağduru bölgelerden biri olan Doğu ve Güneydoğu’da iş fırsatları yaratarak gençleri terörden uzak tutmak için mobil hizmet birimleri kurmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, yaklaşık 3 milyon gence eğitim verilerek, istihdam edilmeleri hedeflenerek bunun için yaklaşık olarak 3 milyarlık kaynak aktarılması planlanmaktadır (Tuzlapress, 2017).

4.2.9.Gençlere Yönelik Teşvik Düzenlemeleri ve İŞKUR Faaliyetleri Tanıtılarak Daha Fazla İşverene Ulaşılması Sağlanması

İŞKUR bu noktada işverenleri, gençlerin istihdamına ilişkin uygulanan düzenlemelerin bilgilendirilmesini sağlama amacı taşımaktadır. Bu doğrultuda Kurum, 2015 yılı ocak ayından itibaren illerin talepleri doğrultusunda aşağıda belirtildiği miktarlarda broşür gönderilmiştir. Resmî web sitesi, facebook ve twitter gibi sosyal medya aracılığıyla kamuoyu bilgilendirilmektedir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması2015: 83).

Tablo 10.Çeşitli İllere Gönderilen Broşür Sayısı

No	Broşür Gönderilen İller	İş Arayan Broşürü	İşveren Broşürü	A’dan Z’ye İŞKUR Broşürü
1	İstanbul	2000	2000	1000
2	Zonguldak	1500	1500	500
3	Erzurum	1000	1000	500
4	Uşak	1000	1000	500

Kaynak: Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Eksenine Mevcut Durum Raporu 2015: 83

4.2.10.Gençlere Girişimcilik Perspektifinin Kazandırılmasını Sağlamaya Yönelik Çalışmalar Gerçekleştirilmesi

Söz konusu durum Bilim Teknoloji Yüksek Kurulu İnsan Kaynağı Stratejisi’nde de ele alınarak konu ile ilgili kurumlarla iş birliği yapılarak çalışmalar

tamamlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde üniversitelerin müfredatları girişimcilik yeteneği kazandıracak şekilde yeniden düzenlenerek konu ile ilgili üniversiteler bilgilendirilmiştir. İŞKUR, girişimciliği geliştirme ve yaygınlaştırma kapsamında rutin faaliyetlerine devam etmektedir (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması2015: 84).

4.2.11.İlgili Kuruluşlarla İşbirliğine Gidilerek Ara Yüzler Oluşturulması ve Bu Kapsamda Staj ve İşbaşı Eğitimleri Arttırılması

İŞKUR genç işgücünün istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalarında özel sektörle diyaloglarını devam ettirerek 2015 yılı haziran ayı sonu itibarıyla 65.192 kişi işbaşı eğitim programlarına katarak faaliyetlerine devam etmektedir. (Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması2015: 84).

Sonuç

Ulusal İstihdam Stratejisinin, genç işsizliğini azaltmaya ve istihdamını arttırmaya yönelik hedef ve politikalarına ulaşılması ülkemizin dinamik bir kesimini temsil eden genç işgücünün üretime katılması açısından önemlidir. Bu bağlamda Ulusal İstihdam Stratejisi hedef ve politikaları incelendiğinde, 2012 yılında taslak halinde sunulan Ulusal İstihdam Stratejisinde genç nüfusun fazla olması, demografik fırsat penceresi çerçevesinde ele alarak fırsat olarak değerlendirilmiş; diğer bir yandan söz konusu Stratejide, Türkiye'nin üretim kapasitesinin, eğitilmiş genç nüfusa yönelik istihdam oluşturmada yetersiz kaldığından bahsedilmiştir.

Ulusal İstihdam Stratejisinde genç istihdamı arttırmaya yönelik hedefler ve politikalar dikkate alındığında yapısal sorunların çözümüne yönelik uygulanan faaliyetler genç işsizlik sorununa ilişkin somut politikalar getirmesine rağmen genç işgücünün mevcut işgücü piyasasına uyum sorununa ilişkin kalıcı bir çözüm getirmemektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisinin temel politika eksenli hedeflerinin üçüncü başlığı olan Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması kapsamında 2015 yılında genç istihdamının arttırılması yönünde koyulan hedefler ve izlenen politikaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi taslağında makroekonomik politikalar başlığında genç işsizlik oranının normal işsizlik düzeyine indirgeneceği hedefi koyulmuştur. Fakat genç işsizliği 2014 yılında %17,7; 2015 yılında %18,5 ve 2016 yılında %19,6 oranında artarak gerçekleşmiştir. Bu doğrultuda koyulan hedefler ve izlenen politikalarda olumlu bir yönde ilerleme kaydedilmediği görülmektedir.

15-24 yaş arasındaki kadınlar, aynı yaş grubundaki erkek işsizliğini kıyasladığımızda; 2000 yılında %11,9 iken aynı yılda erkek işsizliği %13,7; 2010 yılında kadın işsizliği %23 iken erkek işsizliği %21 iken 2016 yılında kadın işsizliği %20,4 iken erkek işsizliği %16,6 olarak gerçekleşmiştir. Yine işgücüne katılma oranlarını incelendiğinde, genç kadın işgücüne katılma oranı 2000 yılında %28 2010 yılında %26 2016 yılında %30 olarak gerçekleşirken; genç erkek işgücüne katılma oranı 2000 yılında yaklaşık %58 2010 yılında yaklaşık %51 2016 yılında %54 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu verilere bakıldığında 15-24 yaş arasındaki kadınlar, aynı yaş grubundaki erkeklere göre işsizlik ve işgücüne katılma oranlarından daha fazla etkilenmektedir. Dolayısıyla çalışma yaşamında erkek ve kadın arasında eşit koşullar olmadığını görülmektedir

Ulusal İstihdam Stratejisi genç istihdamı arasında kayıt dışılığı önleme konusunda denetimleri arttırmıştır. Buna karşın bir araştırmaya göre, genç istihdamının %44,51'i kayıt dışı istihdam edilmektedir. Yine raporda genç nüfusun işgücü piyasasında iş bulamaması kayıt dışılığa iten etkenlerden birisi olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla rapordaki veriler değerlendirildiğinde genç istihdamında kayıt dışılıkla etkin bir mücadele sürdürülememiştir.

Genç nüfusun işgücü piyasasında istihdamını artırma ve işsizlik oranlarının azaltılması konusunda uygulanan politikaların başarılı olması için gençlerin işgücü piyasalarına giriş ve çıkışında rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde yararlanmaları elzemdir. Çünkü rehberlik ve danışmanlık hizmetleri gençlerin vasıflarını en iyi şekilde kullanarak güvenli bir şekilde istihdama katılmalarını desteklemektedir. Bu çerçevede Ulusal İstihdam Stratejisi politikalarında gençlere yönelik, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yaygın olarak verilmektedir. Fakat söz konusu hizmetlerin genç işsizliğini azaltmada kısa vadede ve doğrudan görünen sonuçların verilmesi olanaksızdır.

2015 yılı içerisinde 15-24 yaş grubu gençlerin yaptığı başvurular ve bu gençlerin işe yerleştirilme oranları yıllar itibarıyla artış göstermiştir. Aynı rapora göre, "2015 yılı mart ayı verilerine göre; gençlerin Kuruma başvurusu (164.827), toplam başvurunun (705.311) yüzde 23'üne tekabül etmektedir. 2014 yılı mart ayı verilerine göre; işe yerleştirilen genç sayısı 38,315 kişi olarak gerçekleşirken, 2015 yılı mart ayı itibarıyla ise 43,723 kişi işe yerleştirilmiştir. 2015 yılı mart ayı itibarıyla işe yerleştirilenlerin ise yüzde 17'si 15-24 yaş arasında yer almaktadır." Söz konusu veriler değerlendirildiğinde genç istihdamında yıl içerisinde olumlu bir artış yaşanmıştır. Genç istihdamı konusunda ileriki yıllarda daha fazla istihdam hedefinin konması bu politikayı etkili ve sürdürülebilir kılacaktır. Bu bağlamda genç nüfus sorununa gereken önem verilmediği takdirde Türkiye'de, 2023 yılına kadar artacak olan çalışma ça-

ğındaki nüfusta daha büyük bir genç işsizliği ile karşılaşılacaktır. Diğer yandan genç nüfusun sahip olduğu potansiyelin kullanılamaması durumunda 2040 yılından sonra yaşlanan nüfusun sosyal güvenlik ve benzeri sorunlar ile daha da ağırlaşması beklenmektedir.

Tüm bu değerlendirmelerle hareketle genç istihdamını arttırmaya ve genç işsizliğini azaltmaya yönelik birtakım önerileri sıraladığımızda;

- Genç işsizliğin yıldan yıla artması ve politikaların hedeflenenin altında gerçekleşmesi genç nüfus için işgücü piyasasında yeteri kadar istihdam yaratılmadığının göstergesidir. Bu noktada mesleki eğitim işgücü piyasasının talep ettiği nitelikte olmasına yönelik adım atılmalıdır.
- Yine söz konusu verilere göre iş başında eğitim programı gençleri istihdama kazandırma açısından başarılı olduğu görülmektedir. Gençlerin eğitim sonrası iş piyasasına girişte beceri açığını kapamaya yönelik olan bu programlar ülkemizdeki eğitilmiş genç nüfusu dikkate alınırca söz konusu programların yaygınlaştırılması kısa sürede Ulusal İstihdam Stratejisinin genç istihdamına yönelik politikalarını daha işlevsel hale getirecektir.
- Ülkemizde eğitilmiş genç nüfus grubunda işsizlik oranları kayda değer bir orana sahiptir. Ülkemizde her geçen gün üniversitelerin sayısı çoğalmakta fakat verilen eğitim işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarla uyumamaktadır. Söz konusu durum üniversite eğitiminin kalitesinin düşmesine sebebiyet verirken aynı zamanda eğitilmiş işsiz sayısını çoğaltmaktadır. Bu çerçevede yetkili kurumlar işgücü piyasasının talebi olan alanlarda genç nüfusu eğitime yönlendirmelidir. Bu konuda hükümet ve üniversiteler arasında iş birliği geliştirilmeli ve gerekli planlamalar yapılmalıdır.
- Bilindiği üzere eğitim sonrası, işgücü piyasasında iyi bir ücret ve daha rahat istihdama katılma, tecrübeyle doğru orantılı olarak ilerlemektedir. Bu çerçevede, eğitim sonrası gençlerin istihdama geçişi kolaylaştırmak için öğrenimine devam eden öğrencilere aynı zamanda işyerinde tecrübe kazandırılması önemlidir. Diğer bir yandan üniversitede verilen eğitimlerin teorinin dışına çıkılması ve eğitim görülen alana uygun meslek odaklı uygulamalı bir sisteme geçilmesi gençlerin niteliğini arttırarak istihdama katılımlarını kolaylaştırabilmektedir.
- Eğitim sisteminin dışında yer alan veyahut da okul hayatında erken ayrılmış gençlerin kayıtlı istihdamda yer alabilmeleri güçtür. Bu durum gençler arasında kayıt dışılığı arttırmaktadır. Bu gençlerin kayıtlı istihdam da yer alabilmeleri için devlet ve işveren iş birliği içinde hareket etmeleri elzemdir. Devlet işverenlere çalıştırdıkları

her genç işçi için vergi indirimleri uygulaması kapsamı genişletilmeli ve de sürdürülebilir olmalıdır.

- Genç kadınların istihdamı genç erkeklerin istihdamının gerisinde kalmaktadır. Bu doğrultuda genç kadınların geleneksel çalışma alanlarının dışına yönlendirilecek eğitimler verilmelidir. Çalışma hayatında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık düzenlemeleri uygulanabilirliği arttırılmalı ve devlet tarafından gerekli denetimler sağlanmalıdır. Bu konuda gerekli hassasiyet göstermeyen firmalar gerekli yaptırımlara tabi olmalıdır.
- Genç nüfusunun işsizlik sorununun çözümüne yönelik yürütülen politikaların etkin işleme için rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin önemi büyüktür. Dolayısıyla yetkili kurumlar eğitim kurumlarıyla iş birliği halinde olmalıdır. Bu doğrultuda yetkili kurumlar, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılmalı ve gençlerin kariyer ve iş arama konusunda eğitimlerini sıklaştırmalıdır.
- Son yıllarda gençler kamu alanında istihdama katılmaları yönünde teşvik edilmeye çalışılmış ve gençlere kamu sektörü “rahat iş” bakış açısı dikte ettirilmiştir. Bu durum gençlerin, potansiyel girişimcilik ruhlarını köreltmıştır. Dolayısıyla gençlerin risk alma ve kendi işini kurma konusunda ne eğitim kurumları ne de yetkili kurumlar gençleri yeteri kadar teşvik etmemektedir. Oysaki girişimcilik bir ülkenin üretim ve yatırım kapasitesinin geliştirilmesinde önemli bir faktördür. Ülke ekonomisinde büyüme motoru olan ve sektörde istihdam yaratma kapasitesi yüksek olan girişimcilik konusunda; gençlere yönelik yürütülen girişimcilik eğitimleri yaygınlaştırılmalı ve girişimcilik gençlerin kariyer seçenekleri arasına girmesi sağlanmalıdır.
- Diğer bir yandan özellikle gençleri iş kurma aşamasında ve sonrasında gerekli yardım yapılmalıdır. Özellikle iş kurma aşamasında ve sonrasında genç girişimciyle irtibat kesilmemeli, genç girişimci her safhada izlenmelidir.
- Genç girişimcinin işini kurma aşamasında girişimcilik ruhu kırılmamalıdır. Dolayısıyla işini yeni kurmak isteyen ve var olan işini geliştirmek isteyen genç girişimciye verilen hibe desteği konusunda gerekli prosedürler kolaylaştırılmalı ve yetkili kurumlar tarafından genç girişimciye bu konuda gerekli destek verilmelidir.
- Genç işsizliği sorununun çözümü yalnızca ekonomik büyümeyle gerçekleştirilecek bir sorun olarak görülmemelidir. Dolayısıyla işgücü piyasasına yönelik mevcut sorunlar çözümlenmelidir. Ayrıca Dünya’da genç işsizliğini azaltmaya yönelik yürütülen politikalar incelenmelidir. Bu politikaların Türkiye işgücü piyasasına uygunluğu tespit edilip iyi uygulama örnekleri işgücü piyasasına adapte edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Ahmet, O. (2015). *Türkiye’de genç işsizliği ve nedenleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Alabaş, A. (2007). *Uzun süreli işsizler ve uzun süreli işsizliği azaltmada İşkur’un önemi*. T.C. Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Bahçeşehir Üniversitesi (BAU). (Tarih Yok). İŞKUR İrtibat Noktası Hizmete Girdi. <https://bau.edu.tr/icerik/2366-iskur-irtibat-noktasi-hizmetegirdi>. 28 Nisan 2014.
- Bayraktar, S ve Ahmet, İ. (2013). Türkiye’nin genç işsizlik profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 4(1), 15-38.
- Bayraktar, Ö. (2015). Eğitim sistemimiz neden girişimci yetiştiremiyor. <https://webrazzi.com/2015/12/10/egitim-sistemimiz-neden-girisimci-yetistiremiyor/>. Erişim Tarihi: 06.05.2018.
- Coşan, B; Şeyma, Ş. ve Merve Çiloğlu, Y. (2017). Küresel ekonominin kronik sorunsalı genç işsizlik: Türkiye- Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) ülkelerinin karşılaştırması. *Gazi Üniversitesi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu 2017 Özel Sayısı*. (220-238).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015). Ulusal istihdam stratejisi özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması 2015 yılı eylem planları- 1. İDK Toplantısı Sonrası Güncellenmiş Hali. http://www.uis.gov.tr/media/1299/ozel_politika_gerektiren_gruplarin_istihdaminin_arttirilmesi_2015.pdf, Erişim Tarihi: 10.01.2018.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015). *Ulusal istihdam stratejisi özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması eksenine mevcut durum raporu*. Haziran. http://www.uis.gov.tr/media/1310/ozel_politika_gerektiren_gruplarin_istihdaminin_arttirilmesi_ikinci_idk.pdf. Erişim Tarihi: 10.01.2018.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). Ulusal istihdam stratejisi 2014-2023. <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>. Erişim Tarihi: 10.01.2018.
- Çondur, F ve Mehmet, B. (2014). Türkiye’de işgücü piyasası genç işsizlik-büyüme ilişkisi üzerine bir inceleme. *Amme İdaresi Dergisi*. 47(2), 77-93.
- Çondur, F ve Necmiye Cömertler, Ş. (2017). Türkiye’de eğitim harcamaları, ekonomik büyüme ve genç işsizlik ilişkilerinin analizi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*. 2(6), 44-59.
- Ekin, N. (1980). Gençlerin işsizlik sorunu. *Sosyoloji Konferansları*. C:0. S:18. (39-50). <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/101180>.
- Erdayı, U. (2009). Dünyada genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik ulusal politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*. 22, 133-161.

- Evrensel. (Tarih Yok). 1 milyon 800 bin genç kayıt dışı çalışıyor. 09.11.2017. <https://www.evrensel.net/haber/337521/1-milyon-800-bin-genc-kayit-disi-calisiyor>. Erişim Tarihi:10.01.2018.
- Günaydın, D ve Murat, Ç. (2015). Genç işsizliğin temel makroekonomik belirleyicileri: Ampirik bir analiz. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22, 17-34.
- Işık Erol, S. (2013). Gençlere yönelik aktif istihdam politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 24(6)/25(1-2), 15-43.
- Işıkoğlu, P.S. (2013). *Türkiye’de genç işsizlik sorunu: Denizli ili örneği*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Denizli.
- İzgi, B.B. (2012). Genç işsizliği ve eğitim ile olan ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(41), 295-310.
- Kayalı, G.S. (2015). *Genç işsizliği*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Murat, S. ve Levent, Ş. (2011). Gençlerin istihdamı/işsizliği bakımından Türk eğitim sisteminin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 3, 93-135.
- OECD Data. (2017). Youth Unemployment Rate. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart>.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özsoy, C.E. (2015). Mesleki eğitim –istihdam ilişkisi: Türkiye’de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 5(5), 173-181.
- Taş, Y. ve Merve, B. (2014/2). Avrupa Birliği ve Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve çözüm önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 50-69.
- Taşgın, Ö, Bozgeyikli, H, Boğazlıyan, E. (2017). Üniversiteli Gençlerin İşsizlik Kaygıları İle Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (16), 551-567.
- Tuzlapress. (Tarih Yok). İŞKUR Güneydoğu’daki gençleri dağ yerine iş hayatına hazırlıyor. <http://www.tuzlapress.com/haber/21189/iskur-guneydogudaki-gencleri-dag-yerine-is-hayatina-hazirliyor.html>. 29 Haziran 2017.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK). (2017). İşgücü İstatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007. Erişim Tarihi:10.01.2018.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK). (2018). Tanım ve Kavramlar http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html. Erişim Tarihi:07.05.2018.

- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS). (2015). 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi/ 2014-2017 Eylem Planları. *ÇSGB*. Erişim Tarihi: 08.04.2018.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS). (2017). 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi/ 2017-2019 Eylem Planları. *ÇSGB*. Erişim Tarihi: 08.04.2018.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS). (Tarih Yok). Ulusal İstihdam Stratejisi Hakkında. *ÇSGB*. <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>. Erişim Tarihi: 19.03.2018.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2017). Gençlerde küresel istihdam eğilimleri 2017. http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_600486/lang-tr/index.htm
- Uyar Bozdalıoğlu, E.Y. (2008). Türkiye’de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 45-65.
- Ürüt Kelleci S. ve Zehra, T. (2016). Genç işsizliğin incelenmesi: OECD ülkeleri ve Türkiye karşılaştırması. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 10-25.

TÜRKİYE'DE İSTİHDAM, İŞSİZLİK ve İSTİHDAM POLİTİKALARINDA YERELLEŞME: İİMEK'E DAİR KISA BİR DEĞERLENDİRME*

Mehmet Muharrem Kasapoğlu¹ - Sedat Murat²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-0346-8998

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-9062-4121

Öz

Dünya ölçeğinde yaşanan ekonomik, siyasi, sosyal kriz ve istikrarsızlıklar karşısında çözüm olarak geliştirilen sosyal politikaların yerel sorunları, ihtiyaçları ve muhatapları merkeze alması önem arz etmektedir. Özellikle bölgesel farklılıklar ve eşitsizlikler dikkate alındığında yerel politikaların ve yerel otoritelerin etkisi tüm araştırmalarda olumlu olarak vurgulanmaktadır. Sosyal politikaların merkezinde yer alan istihdam ve işsizlik politikalarının başarısı da, yerel düzeyde etkin bir mücadeleye bağlıdır. Bu anlamda Türkiye bölgesel işsizlikle mücadelede 2008 yılında 5763 sayılı Yasa ile İŞKUR Kanunu'nun 13. maddesinde yapılan bir değişiklik, birinci görevi "ilin mesleki eğitim ve istihdam politikasını oluşturmak" olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarını (İİMEK) oluşturmuştur. Bu çalışmada İİMEK'in yapısı, işleyişi, etkinliği, istihdama katkısı ve yetersizliklerinin yüzeysel bir şekilde ortaya konulması ve bunlara ilişkin çözüm önerilerinin sunulması hedeflenmiştir. Çalışma sonucunda İİMEK'lerin genel itibarıyla yapısal birtakım sorunlar ile karşı karşıya olduğu ancak buna rağmen istihdam imkânlarının geliştirilmesindeki etkilerinin bu olumsuzlukları ekarte ettiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İstihdam, Sosyal Politika, Yerelleşme, İİMEK

* *Yerel İstihdam Politikası Modeli Olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu, isimli doktora tezinden türetilmiştir.*

¹ Dr. Gençlik ve Spor Bakanı, Ankara/Türkiye

E-posta: mocal@mehmetakif.edu.tr Sorumlu yazar.

² Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İstanbul/Türkiye.

E-posta: murats@istanbul.edu.tr

EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT AND DECENTRALIZATION OF EMPLOYMENT POLICIES: A BRIEF EVALUATION OF IIMEK’S

Mehmet Muharrem Kasapoğlu – Sedat Murat

ABSTRACT

It is important that the social policies developed as a solution to the economic, political, social crisis and instability that occur on the world scale focus on the local problems, needs and addresses. The impact of local policies and local authorities, especially when considering regional differences and inequalities, is positively emphasized in all research. The success of employment and unemployment policies, which are at the center of social policies, also depends on an effective struggle at the local level. In this sense, Provincial Employment and Vocational Training Boards (IIMEK) were created with the Act no 5763 in 2008 with an amendment made in Article 13, aiming to combat as the first task of provinces to create training and employment policies within the framework of combating regional unemployment. In this study, it is aimed to present the structure, functioning, efficiency, employment contribution and inadequacies of IIMEK and proposing solutions for them. As a result of the study, it has been seen that IIMEK are faced with some structural problems in general but the effects of improving employment opportunities have exacerbated these negativities.

Keywords: Unemployment, Employment, Social Policy, Localization, IIMEK

GİRİŞ

İstihdam, “üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların optimal kullanılarak üretim sürecine katılmasını” anlamına gelmektedir. Bu ifade de görüldüğü üzere istihdam kavramının kapsamı oldukça geniştir. Sözlük anlamıyla, “hizmete alma, hizmette kullanma anlamına gelen istihdam”, en basit şekliyle, “insanların çalıştırılmaları, işe kabul edilmeleri” olarak tanımlanabilir (Yaman, 1977, s,48). “Bu bağlamda istihdam, girişimcilerin insan gereksinimlerini karşılamak üzere, mal ve hizmet üretme çabası içinde, diğer üretim faktörlerini olduğu gibi emeği de üretken bir faktör olarak üretim sürecinde kullanması, buna karşılık emeğe yaratılan değerden pay vermesiyle ifadesini bulmaktadır” (Işığışık, 2014, s,30). Başka bir tanımlama yapmak gerekirse, “her bir üretim faktörünün, ayrı ayrı optimal kullanılarak üretim sürecine katılmasından bahsedilebilir” (Bekiroğlu, 2010, s,5). Bu tanımdan hareketle, istihdam kavramını ne tür bir niyetle kullandığımız önem arz etmektedir. Dar anlamla emeğin optimal seviyede üretim sürecine katılmasını istihdam olarak değerlendirmek mümkündür (http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/temel_kavramlar.html, e.t., 01.03.2010).

Çalışma ekonomisi bağlamında yapılacak bir istihdam tanımlaması birey özelinde olmaktadır. Buna göre istihdam, belirli bir dönemde işi olanlar yani işe sahip olanlar olarak tanımlanabilir. Bu tanımlamaya göre istihdam, “maaş ve ücret ile çalışanlar” ve “bağımsız çalışanlar” olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır (Törüner-Lordoğlu, 1991, s,25).

Çalışma gücü ve isteği olan kişilerin belirli bir ücret mukabilinde hizmetlerinden yararlanılması olarak yapılacak bir tanım, bir ülkenin nüfusu ile istihdam arasındaki ilişkinin yakınlığından ortaya çıkmaktadır. Nüfusun yaş, cinsiyet, göç gibi demografik özellikleri istihdam üzerinde etkilidir (Ülgen, 2007, s,256). Ayrıca ülkenin kalkınmışlık seviyesi, doğal kaynakları ile ekonomik istikrarı diğer önemli etkenlerdendir (Savaşır, 1999, s,81).

Bu noktada istihdamın türleri olan tam, eksik ve aşırı istihdamın da tanımlarının yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Makro açıdan bakıldığında istihdam; bir iktisadi yapının belirli bir periyot içerisinde bütün üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci) mevcut teknolojik seviyeye göre hangi oranda kullanıldığıdır” (Köklü, 1987, s,67). Bu anlamda tam istihdam, bir iktisadi yapıda mevcut tüm emeğin, sermayenin, doğal kaynakların ve girişimcilerin üretim sürecine iştirak etmesi, emeğin tamamından faydalanılması anlamına gelmektedir (Unay, 1996, s, 203).

Eksik istihdam, bir ekonomide tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde değerlendirilememesidir. Daha dar anlamda, emek unsurunun bir iktisadi yapıda belirli bir dönem boyunca bütünüyle üretim sürecine katılmaması

hâlidir. İş gücünün istihdam hacminden fazla olduğu durum olarak da ifade edilirken; eksik istihdam, makro seviyede toplam iş gücü talebinin toplam iş gücü arzından fazla olmasıdır (Bekiroğlu, 2010, s,24).

TÜİK tarafından 2009 yılından itibaren eksik istihdam konusunda kavram değişikliğine gidilerek, “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramları ortaya çıkmıştır. Zamana bağlı eksik istihdam, referans haftasında istihdamda olan, asıl işi içinde toplam 40 saatten daha az olup, daha fazla çalışmak isteyen ve gerekli imkânı bulduğunda daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir. Yetersiz istihdam, zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak şartıyla, referans haftası içerisinde istihdam edilen, son 4 hafta içinde var olan işini değiştirmek için veya ek iş elde etmek üzere bir iş aramış, böyle bir iş bulduğunda ise 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek durumdaki kişilerdir (http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/-Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html, e.t., 12.05.2016).

Tablo 1. Eksik İstihdam/Yetersiz İstihdam/Zamana Bağlı İstihdam (Bin) (15+ Yaş)

Yıllar	Yetersiz İstihdam	Zamana Bağlı Eksik İstihdam
2009	407	673
2010	412	754
2011	391	617
2012	349	494
2013	460	567
2014	538	608
2015	534	477
2016	560	462

Kaynak: TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 05.08.2017. verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere, 2009 yılında yetersiz istihdamda olanların sayısı 407 bin kişi iken 2016 yılında bu sayı artarak 560 bin kişi olmuştur. 2009 yılında zamana bağlı eksik istihdamda olanların sayısı 673 bin kişi iken 2016 yılında bu sayı azalarak 462 bin kişi olmuştur. Bu noktada eksik istihdam sayısındaki azalma Türk iş gücü piyasasının emek arzı ve talebi açısından dengeye yaklaştığının göstergesi olabilecektir.

Aşırı istihdam, eksik istihdam koşullarının tam tersi olarak bir ekonomi-deki iş gücünün bütünüyle faaliyette bulunduğu hâlde, daha fazla iş gücüne yine de talep oluşması durumu olarak özetlenebilecektir (Eyüboğlu, 2003, s,12).

Devletlerin günümüzdeki en asli görevlerinden bir tanesi vatandaşlarını işsizliğin olumsuzluklarından korumaktır. Bu noktada siyasi otorite istihdam olanağını oluşturmakla yükümlü tutulmuştur. Bu sebeple istihdam politika-

larından önce devletlerin izlediği politikaların sebebi olan işsizliğin ve günümüzde ulusal ve uluslararası anlamda işsizliğin boyutlarını incelemenin faydalı olacağı düşünölmektedir.

Bir ölkede çalışma gücüne sahip durumda olan ve çalışma arzusu taşıyan bireylerin bir bölümünün iş sahibi olmamasına işsizlik, bu durumdaki kişilere de işsiz adı verilmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere işsizlik, çalışma gücüne haiz durumda olan kişilerden bir kısmının çalışmamayı seçmelerinden ve buna bağlı olarak da iradi olarak işsiz olmalarından müteşekkil bir vaziyet değildir. Bunun tam aksine işsizlik, çalışma gücüne haiz olanlardan bir bölümünün çalışmayı arzulamalarına rağmen iş bulamamalarından ve buna bağlı olarak da irade dışı bir biçimde işsiz olmalarından kaynaklı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bir diğer ifade ile işsizlik kavramı hem iradi işsizliği hem iradi olmayan işsizliği değil, sadece iradi olmayan işsizliği işaret etmektedir (Ünsal, 2003, s,12). Teknik anlamda işsizliği ifade etmek gerekirse; “çalışma arzusunda ve gücünde olan ve cari ücretten çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan iş gücünün varlığı şeklinde tanımlamak mümkündür” (Yıldırım-Karaman, 2001, s,308). İşsizlik oranı ise bir ekonomideki işsiz kabul edilen kişilerin sayısının, iş gücünün toplam miktarına bölünmesi ile elde edilmektedir (Reynolds, 1974, s,125).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımladığı üzere; belirli bir gün ya da hafta boyunca, belirli bir yaş grubunun üzerinde bulunan ve aşağıdaki kategorilere dahil olanlar işsiz kabul edilmektedirler (Ersel, 1999, s,150):

- İş sözleşmesi sona erdiğinden ya da geçici olarak durdurulduğundan dolayı istihdama elverişli konumda bulunan, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar,
- Daha önce hiç istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu bakımından bağımlı olmayan veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,
- Gelecek bir tarih için yeni bir işe başlamak üzere anlaşma yapmış olup da hâlen bir işe sahip olamayan ve çalışmaya müsait olanlar,
- Geçici - belirsiz bir süreyle ve bedelsiz tenkisata tabi olan kişiler.

İşsizlik, özellikle çalışabilecek yaşta olan bireyleri ve sonuçları itibarıyla da tüm insanları etkilemesi, tanımını hem zorlaştırmakta hem de birçok bilim insanı tarafından farklı tanımların yapılmasına neden olmaktadır.

Ekonomik krizler, siyasi istikrarsızlıklar ve savaş durumlarında doğrudan etkilenen emek, sermaye ve finans piyasaları olmaktadır. Bunlardan en direkt etkilenen grup ise bağımlı olarak çalışanlar olmaktadır. Zira kriz ve is-

tikrarsızlık durumlarında gösterilen reflekslere bakıldığında artan maliyetler ve kayıpların telafisi için işletmelerin yatırımlarını durdurarak, büyüme hedeflerini revize ettikleri ve daha çok küçülmeye gittikleri, özellikle bir maliyet unsuru olarak görülen çalışan sayısını da düşürdükleri görülmektedir. Bu noktada yaşanan kriz ve istikrarsızlıkların etkileri işsizlik oranlarının artışı veya azalması durumunda izlenebilmektedir. Örneğin 2008 küresel finans krizi tüm ülkelerde işsizlik oranlarının yükselmesine sebep olmuştur.

Dünya genelinde OECD ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerin emek piyasalarının güçlü yapısı dikkate alındığında, 2008 yılında Amerika’da finansal bir kriz olarak başlayan ve dünya ülkelerinin emek piyasalarında reel bir krize dönüşen 2008 yılı küresel krizinin işsizlik üzerinde günümüzde halen birçok ülkeyi etkilemeye devam ettiği görülmektedir.

OECD verilerine göre, krizin ev sahibi ülkesi Amerika Birleşik Devletleri’nde 2008 yılında %5,8 olan işsizlik oranı, 2009 yılında %9,4’e yükselmiş, 2013 yılından sonra azalma göstererek 2016 yılı itibarıyla %4,9 olarak gerçekleşmiştir (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEX-AGE_I_R, e.t., 07.06.2018).

2008 yılı krizi sonrası 2010 Lizbon hedeflerini güncelleyerek 2020 hedeflerini belirleyen ve krizin etkilerini aşamalı olarak yok etmeye çalışan Avrupa Birliği üyesi ülkelerin işsizlik verilerine bakıldığında, AB’ye üye 28 ülkede 2008 yılında %7,1 olan işsizliğin, 2009 yılında %9’a, 2013 yılında %11’e ulaştığı ve günümüzde 2016 yılı itibarıyla %8,7’ye düştüğü görülmektedir. Avrupa Birliği ülkelerini başarılı ve başarısız ülkeler olarak ikiye ayırmak hatta başarısız ülkelerin içerisinde tam kadro yer alan Güney Avrupa bölgesi ülkeleri ayrıca ele almak gerekmektedir (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R, e.t., 07.06.2018).

AB genelinde 2016 yılı işsizlik oranlarına bakıldığında toplam işsizlik oranının en yüksek olduğu ülkeler sırasıyla; %23,7 ile Yunanistan, %19,7 ile İspanya, %13,3 ile Hırvatistan, %13,2 ile GKRY, %11,9 ile İtalya, %11,5 ile Portekiz’dir. Sırasıyla en düşük işsizlik oranına sahip AB ülkeleri; %4,0 ile Çek Cumhuriyeti, %4,2 ile Almanya, %4,9 ile İngiltere, %5,1 ile Macaristan, %6,1 ile Avusturya, %6,1 ile Hollanda, %6,3 ile Lüksemburg olarak görülmektedir (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R, e.t., 07.06.2018).

Bir AB adayı olarak Türkiye’de ise 2016 yılı itibarıyla %11,1’lik bir işsizlik oranı gerçekleşmiştir. Avrupa’nın en yüksek işsizlik oranına sahip olan Yunanistan, İspanya, Portekiz ve İtalya AB ortalamasını da yükselten ülkelerdir (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R, e.t., 07.06.2018).

Dünyanın diğer ekonomik güçlerinden Asya ülkelerinin önde gelen ekonomileri Çin, Japonya ve Güney Kore'de 2008 yılında yaşanan küresel krizin işsizlik üzerinde ciddi bir etki göstermediği, düşük işsizlik oranlarını korudukları görülmektedir. 2016 yılı itibarıyla işsizlik oranı Çin'de %4, Japonya'da %3,3, G. Kore'de %3,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumun istisnası olarak Hindistan ise %4,3'lük işsizlik oranının 2009 yılında %9,4 seviyesine ulaşmasını engelleyememiş ancak 2016 yılı itibarıyla %5 seviyelerine düşürmeyi başarmıştır. Krizin komşu ülkesi Kanada'da ise işsizlik 2008 yılında %6,2 iken 2009 yılında %8,4'e yükselmiş, 2016 yılında ise %7,1 olarak gerçekleşmiştir (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEX-AGE_I_R, e.t., 07.06.2018).

OECD ülkeleri ortalamasına bakıldığında işsizlik 2008 yılında %6 iken, 2009 yılında %8,7'ye yükselmiş ve 2016 yılına kadar azalarak %6,4'e tekrar gerilemiştir. Enerji ekonomisinin dünya devi Rusya da bu krizden nasibini almıştır. 2008 yılında %6,5 olan işsizlik oranı 2009 yılında %9'a ulaşırken, yapılan yatırımlar ve gerçekleştirilen politikalar sonucunda 2016 yılında %5,8 seviyesine gerilemiştir (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R, e.t., 07.06.2018).

Türkiye'de işsizliğin yapısal özellikleri ulusal ve yerel düzeyde, bölgesel gelişmişlik farklılığı, iç ve dış göç hareketlilikleri, iş gücünün önemli kaynaklarını oluşturan yetişkin ve genç iş gücünü oluşturan nüfusun sayısı, terör vb. bölgesel sorunlar, mevsimlik işler, sanayi ve emek yoğun ağırlıklı üretimin belli merkezlerde toplanmış olması, ücret seviyesi, açık iş oranları, eğitim ve mesleki eğitim politikaları gibi bir dizi etken sebebiyle kendine has bir niteliktedir.

Türkiye, 2001 ulusal ve 2008 küresel kriz karşısında gerek finans piyasaları gerekse emek piyasası bakımından olumsuz etkilenmiştir. Tablo 2'de görüleceği üzere, özellikle 2008 krizinin etkileri işsizlik üzerinden 2009 yılından itibaren kendisini göstermiştir. Yapısal sorunların üzerine gelen bu krizler işsizlik oranlarını tek hanede tutma mücadelesini olumsuz yönde etkilemiştir. 2000 yılında %49,9 olan iş gücüne katılma oranı, 2009 yılında %47,9'a gerilemiş, 2016 yılında ise %52 seviyesine yükselmiştir. İstihdam oranı, 2000 yılında %46,7 seviyesinden 2009 yılında %41,2'ye hızlı bir şekilde azalmışken, 2010 yılından 2016 yılına toparlanma göstererek 2016 yılında %46,3'e yükselmiştir.

Tablo 2. Türkiye’de İş Gücü Yapısının Genel Görünümü (15+ Yaş), (Bin Kişi - %), (2000-2016)

15 + Yaş	Kurumsal Olmayan (Aktif) Nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dahil Olmayanlar	İşgücüne Katılma Oranı %	İşsizlik Oranı %	Tarım Dışı İşsizlik Oranı%	İstihdam Oranı %
2000	46 211	23 078	21 581	1 497	23 133	49,9	6,5	9,3	46,7
2001	47 158	23 491	21 524	1 967	23 667	49,8	8,4	12,4	45,6
2002	48 041	23 818	21 354	2 464	24 223	49,6	10,3	14,5	44,4
2003	48 912	23 640	21 147	2 493	25 272	48,3	10,5	13,8	43,2
2004	47 544	22 016	19 632	2 385	25 527	46,3	10,8	14,2	41,3
2005	48 359	22 455	20 067	2 388	25 905	46,4	10,6	13,5	41,5
2006	49 174	22 751	20 423	2 328	26 423	46,3	10,2	12,7	41,5
2007	49 994	23 114	20 738	2 376	26 879	46,2	10,3	12,6	41,5
2008	50 772	23 805	21 194	2 611	26 967	46,9	11,0	13,6	41,7
2009	51 686	24 748	21 277	3 471	26 938	47,9	14,0	17,4	41,2
2010	52 541	25 641	22 594	3 046	26 901	48,8	11,9	14,8	43,0
2011	53 593	26 725	24 110	2 615	26 867	48,2	10,2	12,4	43,2
2012	54 724	27 339	24 821	2 518	27 385	50,0	9,2	11,5	45,4
2013	55 608	28 271	25 524	2 747	27 337	50,8	9,7	12,0	45,9
2014	56 986	28 786	25 933	2 853	28 200	50,5	9,9	12,0	45,5
2015	57 854	29 678	26 621	3 057	28 176	51,3	10,3	12,4	46
2016	58 720	30 535	27 205	3 330	28 185	52,0	10,9	13	46,3

Kaynak: TÜİK, "İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 , e.t, 05.08.2017- Kocakaya, 2015:158

2000 yılında %6,5 seviyesinde olan işsizlik oranı 2009 yılında %14 seviyesine ulaşmış, 2014 yılında azalarak %9,9 seviyesine gerilemiş, ancak 2016 yılı itibarıyla tekrar çift hanelere çıkarak %10,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranlarındaki bu azalma eğilimi aktif iş gücü piyasası politikalarının etkinliğine işaret etmesi bakımından önemli iken, 2014 yılından sonra tekrar çift hanelere ulaşması bölgesel siyasi sorunların ve uluslararası krizlerin etkileri ile açıklanabilir. Tarım dışı olarak işsizlik oranlarına bakıldığında, 2000 yılı %9,3 seviyesinden 2009 yılına gelindiğinde %17,4 seviyesine yükselmiş, 2016 yılı itibarıyla ise bu oran azalma eğilimi ile %13 seviyesine gerilemiştir.

2015 ve 2016 yıllarının detaylı olarak veren Tablo 3’e bakıldığında, 2015 yılında 57.854 olan aktif nüfusun 58.720 bin kişiye yükseldiği, iş gücünün 30.535 bin kişi olduğu, bunlardan da 27.205 bin kişinin istihdam edildiği 3.330 bin kişinin ise işsiz kaldığı görülmektedir. İş gücüne dâhil olmayan nüfus ise çok az bir artışla 28.185 bin kişi olarak gerçekleşmişken yine iş gücüne dâhil olmayanların 20.052 bin kişi ile yaklaşık 2/3’sini kadınların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3. Türkiye İş Gücü Yapısının Cinsiyete Göre Genel Görünümü (Bin Kişi - %), (2015-2016)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	57 854	58 720	28 573	29 031	29 281	29 689
İşgücü	29 678	30 535	20 453	20 899	9 225	9 637
İstihdam	26 621	27 205	18 562	18 893	8 058	8 312
Tarım	5 483	5 305	2 956	2 920	2 527	2 384
Sanayi	5 332	5 296	4 101	4 058	1 231	1 239
İnşaat	1 914	1 987	1 843	1 904	71	83
Hizmet	13 891	14 617	9 662	10 011	4 230	4 606
İşsiz	3 057	3 330	1 891	2 006	1 167	1 324
İşgücüne dahil olmayanlar	28 176	28 185	8 120	8 133	20 056	20 052
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	51,3	52,0	71,6	72,0	31,5	32,5
İstihdam oranı	46,0	46,3	65,0	65,1	27,5	28,0
İşsizlik oranı	10,3	10,9	9,2	9,6	12,6	13,7
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	13,0	10,5	10,9	17,2	18,1
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	56,1	57,0	77,0	77,6	35,0	36,2
İstihdam oranı	50,2	50,6	69,8	70,0	30,5	31,2
İşsizlik oranı	10,5	11,1	9,4	9,8	12,9	14,0
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	13,0	10,5	10,9	17,3	18,2
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	18,5	19,6	16,5	17,4	22,2	23,7
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	24,0	24,0	14,3	14,6	33,8	33,5

Kaynak: TÜİK, "İşgücü İstatistikleri", (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 05.08.2017. verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Oransal olarak baktığımızda ise, 2015 yılına göre iş gücüne katılma oranı (%52), istihdam oranı (%50,6), işsizlik oranı (%11,1) ve tarım dışı işsizlik oranı (%13) artış göstermiştir. Ayrıca 15-24 yaş arası genç nüfusun işsizlik oranı ise %19,6 olurken, ne eğitimde ne istihdam olan gençlerin oranı 2015 yılı ile aynı kalarak 2016 yılında %24 olmuştur.

Türkiye'de Yerel Boyutuyla İşsizlik

Türkiye'de yerel düzeyde iş gücü, istihdam ve işsizlik verileri 2014 yılından itibaren TÜİK tarafından belirlenen 12 bölgeden oluşan düzey 1 ve 26 bölgeden oluşan düzey 2 sınıflandırmasına göre açıklanmaktadır. Aşağıda ülkenin mevcut iş gücü durumu Düzey 1'e tablolaştırılarak verilmiştir.

Tablo 4'de Türkiye'nin 12 bölgesi için 2008, 2009 ve 2016 yıllarına ait iş gücü, istihdam ve işsizlik verileri gösterilmektedir. Özellikle 2008 krizinin etkilerinin yerel düzeyde gözlemlenebilmesi amacıyla bu tarihler seçilerek,

bölgesel işsizlik verileri incelenmek istenmiştir. Bu tabloya göre, işsizliğin sayı ve miktar olarak en çok görüldüğü bölgeler TR1 İstanbul, TRC Güneydoğu Anadolu, TR6 Akdeniz ve TR3 Ege Bölgesi olmaktadır. Bu bölgeler aynı zamanda 15 yaş + nüfus ile iş gücü sayısının en fazla olduğu bölgelerdir. 2016 yılı itibarıyla işsizlik oranının yüksek olduğu bölgeler sıralanırsa TRC Güneydoğu Anadolu (%18,7), TR1 İstanbul (%13,5), TR6 Akdeniz (%11,8), TR4 Doğu Marmara (%9,9), TR5 Batı Anadolu (%9,9) TR3 Ege ve TR5 Orta Anadolu’dur (%10,4). İşsizlik oranının en düşük olduğu yerler ise TR9 Doğu Karadeniz (%4,5) ve TRA Kuzeydoğu Anadolu (%4,9) bölgeleridir.

2008 krizi ve sonrasında yaşanan gelişmeler için Tablo 4’deki veriler referans alındığında, Türkiye genelinde 2008 yılında 2.611 bin kişi olan işsiz sayısının 2009 yılında 3.471 bin kişi, 2016 yılında ise 3.330 bin kişiye yükseldiği görülmektedir. Oran olarak %11’den 2009 yılında %14 seviyelerine ulaşan Türkiye genel işsizliği 2016 yılında %10,9 olarak gerçekleşmiştir. 2008 yılından günümüze 15+ yaş nüfus yaklaşık 8 milyon artarken, iş gücü 7.5 milyon artmış istihdam edilenlerin sayısında gerçekleşen yaklaşık 6 milyonluk artış ise istihdam oranlarını %5 seviyelerinde artırmıştır.

Tablo 4. İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması 1.Düzye' e (12 bölge) Göre Türkiye'nin İşgücü Durumu, (Bin Kişi-%), (2008, 2009, 2016)

1.Düzye	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus			İşgücü			İstihdam			İşsiz			İşgücüne dahil olmayan nüfus			İşgücüne katılma oranı (%)			İşsizlik oranı (%)			İstihdam oranı (%)		
	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016
Türkiye	50 772	51 686	58 720	23 805	24 748	30 535	21 194	21 277	27 205	2 611	3 471	3 330	26 967	26 938	28 185	46,9	47,9	52,0	11,0	14,0	10,9	41,7	41,2	46,3
TR1 İstambul	9 499	9 598	11 416	4 416	4 479	6 427	3 923	3 726	5 558	493	753	869	5 083	5 119	4 988	46,5	46,7	56,3	11,2	16,8	13,5	41,3	38,8	48,7
TR2 Batı Marmara	2 412	2 455	2 660	1 207	1 255	1 415	1 094	1 120	1 314	114	135	101	1 205	1 200	1 244	50,1	51,1	53,2	9,4	10,8	7,1	45,3	45,6	49,4
TR3 Ege	7 112	7 212	7 906	3 285	3 491	4 272	2 941	2 999	3 876	344	492	396	3 828	3 720	3 634	46,2	48,4	54,0	10,5	14,1	9,3	41,3	41,6	49,0
TR4 Doğu Marmara	4 885	5 004	5 755	2 365	2 440	2 978	2 116	2 088	2 683	249	352	295	2 520	2 564	2 776	48,4	48,8	51,8	10,5	14,4	9,9	43,3	41,7	46,6
TR5 Batı Anadolu	4 991	5 032	5 736	2 345	2 384	2 998	2 081	2 088	2 702	264	296	296	2 646	2 648	2 738	47,0	47,4	52,3	11,2	12,4	9,9	41,7	41,5	47,1
TR6 Akdeniz	6 258	6 408	7 364	3 097	3 288	3 745	2 667	2 711	3 302	431	576	443	3 160	3 120	3 619	49,5	51,3	50,9	13,9	17,5	11,8	42,6	42,3	44,8
TR7 Orta Anadolu	2 682	2 722	2 863	1 045	1 144	1 453	931	985	1 301	114	159	151	1 637	1 578	1 410	39,0	42,0	50,8	10,9	13,9	10,4	34,7	36,2	45,5
TR8 Batı Karadeniz	3 301	3 315	3 414	1 805	1 816	1 807	1 676	1 681	1 668	129	134	138	1 497	1 499	1 608	54,7	54,8	52,9	7,2	7,4	7,7	50,8	50,7	48,9
TR9 Doğu Karadeniz	1 859	1 885	2 001	1 137	1 144	1 089	1 071	1 075	1 040	66	69	49	723	742	911	61,1	60,7	54,4	5,8	6,0	4,5	57,6	57,0	52,0
TR10 Kuzeydoğu Anadolu	1 360	1 378	1 533	702	712	772	660	652	734	42	61	38	658	666	761	51,6	51,7	50,4	5,9	8,5	4,9	48,6	47,3	47,9
TR11 Orta Anadolu	2 229	2 248	2 623	908	988	1 197	777	823	1 089	131	164	108	1 321	1 261	1 426	40,7	43,9	45,6	14,4	16,6	9,0	34,9	36,6	41,5
TR12 Güneydoğu Anadolu	4 183	4 428	5 450	1 493	1 608	2 381	1 257	1 329	1 937	236	279	444	2 690	2 820	3 069	35,7	36,3	43,7	15,8	17,4	18,7	30,1	30,0	35,5

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, e.t., 05.08.2017.

Bölgesel düzeyde 12 ayrımda incelendiği gibi TÜİK tarafından illerin 26 bölgeye ayrılması suretiyle oluşturulan Düzey 2 verileri Tablo 5’de gösterilmektedir. Bu veriler dikkate alındığında 26 bölge içerisinde 2016 yılı itibarıyla Türkiye’nin %10,9’luk işsizlik oranının üzerinde en yüksek işsizlik oranına sahip bölge ve iller şöyledir:

1. TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	%28,3
2. TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	%17,2
3. TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	%14,4
4. TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	%14,3
5. TR31 (İzmir)	%14
6. TR10 (İstanbul)	%13,5
7. TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	%13,4
8. TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	%11,5
9. TR51 (Ankara)	%11,4

26 bölge içerisinde 2016 yılı itibarıyla Türkiye’nin %10,9’luk işsizlik oranının altında kalan en düşük işsizlik oranına sahip bölge ve iller ise şöyledir:

10. TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	%4,5
11. TR33 (Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak)	%4,8
12. TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	%4,9
13. TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	%5
14. TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	%5,8
15. TR52 (Konya, Karaman)	%6,1
16. TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	%6,7
17. TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	%6,7
18. TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	%7,5
19. TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	%7,9
20. TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	%8,4
21. TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	%8,6
22. TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	%8,9
23. TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	%9,2
24. TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	%9,2
25. TR62 (Adana, Mersin)	%10,4
26. TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	%10,7

2008 krizinden 2009 yılında yaşadığı yüksek işsizliğe rağmen 2016 itibarıyla toparlayarak hatta 2008 yılı verilerinden aşağı bir oran ile başarı gösteren iller ise şöyle sıralanabilir:

	2008	2009	2016
1. TR62 (Adana, Mersin)	16,8	22	10,4
2. TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	15,8	18	14,4
3. TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	16,4	17,2	14,3
4. TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	14,5	16,8	8,9
5. TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	14,2	16,4	9,2
6. TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	10,8	15	10,7
7. TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	10,8	14,2	6,7
8. TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	10,3	13,9	9,2
9. TR51 (Ankara)	11,8	13,6	11,4
10. TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	11,4	13,2	8,4
11. TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	11,2	13	7,5
12. TR33 (Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak)	8,3	11	4,8
13. TR52 (Konya, Karaman)	10,2	10,1	6,1
14. TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	5,6	9,4	4,9
15. TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	6,7	9,4	5,8
16. TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	7,5	8,5	6,7
17. TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	6,3	7,7	5
18. TR90 (Trb., Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüş.)	5,8	6	4,5

Bölgelere bakıldığında 2016 yılı itibarıyla 11.416 bin kişilik 15+ yaş nüfusa sahip olan TR1 İstanbul bölgesinde, 2008 yılında 493 bin kişi olan işsiz sayısı krizin etkisiyle 2009 yılında 753 bin kişiye ve günümüzde artışını devam ettirerek 2016 yılında 896 bin kişiye ulaşmıştır. Oransal olarak 2008 yılında %11,2'lik bir işsizliğe sahip olan İstanbul krizden en çok etkilenen bölge olarak 2009 yılında %16,8 işsizlik oranını görmüş, bu rakamı 2016 yılında ancak %13,5'e düşürebilmiştir. Bu oranla İstanbul en yüksek işsizlik oranına sahip ikinci bölgedir. Bu veriler istihdam oranlarında yaşanan ciddi artışa rağmen dikkat çekicidir. Zira 2008 yılında %41,3 olan istihdam oranı 2009 yılında %38,8'lere gerilemişken, 2016 yılı itibarıyla %48,7'lik ciddi bir seviyeye ulaşmıştır. Buradaki artışa rağmen işsizliğin azalmasına rağmen tek haneye düşmemesindeki en büyük sebep, büyük bir nüfusa sahip İstanbul'da 15+ nüfusun ve iş gücü sayısının 2008 yılından 2016 yılına kadar yaklaşık 2 milyon artmış olmasıdır. Bu anlamda istihdam oranındaki artış, nüfus artış hızının gerisinde kalmış ve yapılan yatırımların getirdiği ekonomik büyüme artan nüfusa oranlandığında düşük gerçekleşmiş denilebilir.

Tablo 5. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması 2. Düzey'e (26 Bölge) Göre Türkiye'nin İşgücü Durumu, (Bin Kişi-%), (2008, 2009, 2016)

2. Düzey (26 Bölge)	15 ve daha yukarı yaş-taki nüfus			İşgücü			İstihdam			İşsiz			İşgücüne dahil olmayan nüfus			İşgücüne katılma oranı (%)			İşsizlik oranı (%)			İstihdam oranı (%)				
	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009	2016	2008	2009
Türkiye	50 772	51 686	58720	23 805	24 748	30535	21 194	21 277	27205	2 611	3 471	3330	26 967	26 938	28185	46,9	47,9	52,0	11,0	14,0	10,9	41,7	41,2	46,3		
TR10 (İstanbul)	9 499	9 598	11 416	4 416	4 479	6 427	3 923	3 726	5 558	493	753	869	5 083	5 119	4 988	46,5	46,7	56,3	11,2	16,8	13,5	41,3	38,8	48,7		
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	1 151	1 191	1 320	613	643	764	544	559	707	69	83	58	538	548	556	53,2	54,0	57,9	11,2	13,0	7,5	47,3	47,0	53,5		
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	1 261	1 264	1 340	594	612	651	550	560	607	45	52	44	666	652	689	47,1	48,4	48,6	7,5	8,5	6,7	43,6	44,3	45,3		
TR31 (İzmir)	2 937	2 997	3 288	1 327	1 397	1 821	1 171	1 170	1 566	156	227	254	1 610	1 600	1 468	45,2	46,6	55,4	11,8	16,2	14,0	39,9	39,0	47,6		
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	2 012	2 064	2 266	1 005	1 113	1 221	897	955	1 139	108	158	82	1 007	951	1 045	50,0	53,9	53,9	10,8	14,2	6,7	44,6	46,3	50,3		
TR33 (Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak)	2 164	2 150	2 352	952	982	1 231	873	874	1 171	79	108	60	1 211	1 169	1 121	44,0	45,6	52,3	8,3	11,0	4,8	40,3	40,6	49,8		
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	2 608	2 662	3 033	1 283	1 289	1 520	1 151	1 110	1 380	132	179	139	1 325	1 373	1 513	49,2	48,4	50,1	10,3	13,9	9,2	44,1	41,7	45,5		
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	2 277	2 342	2 722	1 082	1 151	1 459	965	978	1 303	117	173	156	1 195	1 191	1 263	47,5	49,2	53,6	10,8	15,0	10,7	42,4	41,8	47,9		
TR51 (Ankara)	3 407	3 459	4 045	1 533	1 554	2 153	1 352	1 342	1 908	180	212	244	1 875	1 905	1 892	45,0	44,9	53,2	11,8	13,6	11,4	39,7	38,8	47,2		
TR52 (Konya, Karaman)	1 584	1 573	1 691	812	830	845	729	746	793	83	84	52	772	743	845	51,3	52,8	50,0	10,2	10,1	6,1	46,0	47,4	46,9		
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	1 827	1 877	2 254	1 036	1 048	1 277	943	928	1 130	92	120	146	792	829	978	56,7	55,8	56,6	8,9	11,4	11,5	51,6	49,4	50,1		
TR62 (Adana, Mersin)	2 534	2 612	2 917	1 200	1 347	1 459	998	1 050	1 308	202	296	151	1 334	1 265	1 458	47,4	51,6	50,0	16,8	22,0	10,4	39,4	40,2	44,8		
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	1 897	1 919	2 193	862	894	1 009	725	733	863	137	160	146	1 035	1 026	1 184	45,4	46,6	46,0	15,8	18,0	14,4	38,2	38,2	39,4		
TR71 (Kırkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	1 059	1 074	1 110	400	476	584	359	405	506	41	71	78	659	599	526	37,8	44,3	52,6	10,1	14,9	13,4	33,9	37,7	45,6		
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	1 624	1 647	1 753	645	668	869	572	580	795	73	88	73	979	979	884	39,7	40,6	49,6	11,4	13,2	8,4	35,2	35,2	45,4		
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	782	803	780	421	450	401	392	417	367	29	33	35	361	352	379	53,8	56,1	51,4	6,9	7,3	8,6	50,1	52,0	47,0		

TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	554	555	590	295	286	338	276	259	318	20	27	20	258	269	252	53,3	51,5	57,3	6,7	9,4	5,8	49,8	46,7	54,0
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	1966	1958	2044	1089	1080	1067	1008	1005	983	81	74	84	877	878	977	55,4	55,1	52,2	7,4	6,9	7,9	51,3	51,3	48,1
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	1859	1885	2001	1137	1144	1089	1071	1075	1040	66	69	49	723	742	911	61,1	60,7	54,4	5,8	6,0	4,5	57,6	57,0	52,0
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	713	722	759	368	376	376	345	348	357	23	29	19	345	346	383	51,6	52,1	49,5	6,3	7,7	5,0	48,4	48,1	47,0
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	647	656	775	334	336	397	315	304	377	19	32	19	313	321	378	51,6	51,1	51,2	5,6	9,4	4,9	48,8	46,3	48,7
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	1136	1127	1265	483	523	621	413	435	565	70	88	55	652	604	644	42,6	46,4	49,1	14,5	16,8	8,9	36,4	38,6	44,7
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	1093	1121	1358	425	465	576	364	388	523	60	76	53	668	656	782	38,9	41,5	42,4	14,2	16,4	9,2	33,3	34,6	38,5
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	1447	1525	1831	634	641	828	530	531	710	104	110	118	813	884	1003	43,8	42,0	45,2	16,4	17,2	14,3	36,6	34,8	38,7
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	1696	1810	2260	540	622	1021	464	505	846	76	117	175	1157	1187	1238	31,8	34,4	45,2	14,1	18,8	17,2	27,3	27,9	37,4
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	1039	1093	1359	319	345	532	264	293	381	56	52	151	720	748	827	30,7	31,5	39,1	17,4	15,1	28,3	25,4	26,8	28,0

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 e.t., 05.08.2017.

Tablo incelendiğinde hemen hemen her bölgede genç nüfus artarken işsizlikte artmaktadır. Bu durumda genç nüfusa bağlı olarak iş gücü piyasalarına giren veya girmek isteyen bireylerin istihdama baskısı sebep olabilmektedir. Bu durum mevcut işsizlik oranlarının da aşağı çekilmesini güçleştirmektedir.

Günümüzde yaklaşık 5.450 bin kişi 15+ nüfusa sahip bulunan TRC Güneydoğu Anadolu Bölgesi, işsizliğin sayısal olarak en yüksek olduğu ikinci oransal olarak ise en yüksek olduğu birinci bölge olarak karşımıza çıkmaktadır. 2008 yılında 236 bin kişi olan işsiz sayısı, 2009 yılında 279 bin kişiye yükselirken, özellikle bölgenin kendi koşulları ve sorunlarının etkisiyle bu sayı 2016 yılına artarak gelmiş ve 444 bin kişi olmuştur. Oransal olarak da 2008 yılında %15,8 olan işsizlik 2009 yılında krizle beraber %17,4 olmuşken, 2009 sonrası düşürülemeyerek 2016 yılında %18,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. %18,7 işsizlik oranı Türkiye’deki 12 bölge içerisindeki en yüksek işsizlik oranı olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşsiz sayısı ve oranında üçüncü sırada yer alan bölge ise TR6 Akdeniz Bölgesi’dir. 2016 yılı itibarıyla 7.364 bin kişi 15+ yaş nüfusu bulunan bölgede, 2008 yılında 431 bin kişi olan işsiz sayısı 2009 yılında 576 bin kişiye krizin etkisiyle yükselmişken, sonrasında azalarak 2016 yılı itibarıyla 443 bin kişiye gerilemiştir. Bu sayı oransal olarak baktığımızda da 2008 yılında %13,9 olup, 2009 yılında % 17,5’e yükselen işsizlik oranı seviyesinden başarılı bir şekilde 2016 yılında %11,8’e 2008 yılı verisinin de altında olacak şekilde inildiğini göstermektedir. Bu anlamda krizin etkilerini en kısa sürede bertaraf ederek hızlı bir dönüş yaşanan bölge, Akdeniz Bölgesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşsizliğin en az görüldüğü TR9 Doğu Karadeniz Bölgesi 2016 yılı itibarıyla 2 milyonluk 15+ yaş nüfusa sahip olup, krizden en az etkilenmiş bölgelerden birisi olarak %52’lik bir istihdam oranına, 69 bin kişilik işsiz sayısına ve %4,5’luk işsizlik oranına sahiptir.

2016 yılı verilerince yaklaşık 1.5 milyon 15+ yaş nüfusuna sahip TRA Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi de, %47’lik bir istihdam oranı, 38 bin kişi işsiz sayısı ve %4,9’luk işsizlik oranı ile işsizlikle mücadelede de en başarılı örneklerden bir diğeridir.

İstihdam Politikaları ve Türkiye’deki Yerel Uygulamalar

İşsizliğin ortaya çıkardığı sonuçlar itibarıyla birey, aile (hane halkı) ve toplum üzerinde ciddi anlamda bir ekonomik maliyeti söz konusudur. Özellikle aktif ve pasif istihdam politika ve programları, işsizlik yardımları, transfer harcamaları, diğer doğrudan ve dolaylı sosyal yardım harcamaları vb. sebebiyle meydana gelen mali yük, kullanılmayan emek arzı ve beraberinde

vergi gelirlerinin azalması işsizliğin toplum üzerindeki temel ekonomik etkileri olarak sıralanabilir (Kurt, 2010, s,358).

İşsizlikle mücadelede noktasında iktisadi politikaları “makroekonomik politikalar” ve “mikro ekonomik politikalar” olarak iki temel başlık altında incelemek mümkündür. Makroekonomik politikaları; “para, maliye ve gelirler politikası” oluştururken, mikroekonomik politikaları da “aktif istihdam politikaları” ve “pasif istihdam politikaları” olarak ayırarak detaylandırmak mümkündür. Makro seviyedeki işsizlik politikalarından olumlu netice alınması, istikrarlı ve yüksek bir iktisadi büyümenin elde edilmesine bağlıdır. Ekonomik istikrarın sağlanması, istikrarlı yüksek büyüme hızının ve ihracata dayalı endüstrileşmenin artabilmesi için önem arz etmektedir. İşsizlikle mücadelede mikro seviyede politikaların başarıya ulaşması ise, işsizliğin güçlü ve zayıf taraflarının doğru biçimde analiz edilerek politika ve uygulamaların değerlendirilmesine bağlıdır.

Makro ekonomik politikalar üç gruba ayrılmıştır. Bunları para, maliye ve gelirler politikasıdır. Bu politikadaki ortak noktalar, ekonomik büyüme, istikrar, adaletli bir gelir dağılımı gibi kazanımlarla tam istihdama ulaşılmasıdır.

Mikro ekonomik politikalar ise işsizliğin meydana getirdiği sorunların çözülmesi, istihdamın artırılması ve tam istihdamın sağlanmasına yönelik politikalarlardır. Bu politikalar, gelir desteği ile işsizliğin getirdiği sonuç ve sorunları onarmaya dair tedbir ve uygulamaları içeren pasif politikalar ile işsizlerin kabiliyet ve yeteneklerini geliştirerek dinamik iş piyasası koşullarına uyum sağlamalarına ve iş bulmalarına imkân sağlayan eğitim programlarını içeren aktif politikardan oluşmaktadır. (metin içi yer değiştirildi)

İstihdam politikaları, bir ekonomide büyümenin sürdürülmesi ve istikrarın sağlanmasıyla iş gücünün arz ve talebinden meydana gelen dengesizliğin sebep olduğu sorunların çözülmesine yönelik uygulamaların planlanmasını ifade etmektedir. Ekonomik büyüme ve istikrarın sağlanarak refah seviyesinin yükseltilmesi, gelir dağılımında adaletin ve toplum içerisinde fırsat eşitliğinin sağlanması, üretim faktörlerinin tam anlamda etkin biçimde kullanılması, yoksulluğun ve yoksunluğun sebebi olarak işsizliğin sebep olduğu olumsuzluklarla mücadele etmeyi ve bireylerin insan onuruna yaraşır şekilde hayatlarını sürdürmelerini mümkün kılacak ilke, kural ve usulleri kapsamaktadır (Bulut, 2010, s,8). İşsizlik ve istihdam probleminin çözümü için oluşturulan politikalar, işsizlere gelir desteği yapılarak işsizliğin meydana getirdiği sorunları çözmeye yönelik önlem ve uygulamaları içeren koruyucu nitelikteki pasif politikalar ile işsizlerin yetenek ve kapasitelerini artırmaya yönelik mesleki eğitim programlarını içeren önleyici nitelikteki aktif politikardan oluşmaktadır (Biçerli, 2004, s,327).

Ülkemizde istihdam politikaları, planlı dönem öncesi ve planlı dönemde uygulanan istihdam politikaları olmak üzere iki dönem hâlinde incelenecektir. Planlı dönem öncesi, kuruluş yılları ve İkinci Dünya Savaşı’nın etkili olduğu, istihdamın, özellikle de ücretli istihdamın sınırlı, iş gücünün büyük kesiminin tarım sektöründe istihdam olunduğu, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının tam kullanılmadığı bir dönemde uygulanan istihdam politikaları olup, bu dönemde ekonomik büyümenin öncelendiği belirtilmelidir. Gelişmiş ülkelerde 19. yüzyılda geçerli olan işsizliğin ve yoksulluğun ekonomik büyüme ile ortadan kalkacağına ilişkin yaklaşımın yansımalarının yaşandığı bir dönem olduğu söylenebilir.

1960 askeri darbesi ile başlayan planlı dönemde ise sık sayılabilecek aralıklarla askeri müdahaleler meydana gelmiş ve bu müdahalelerin ve dünya ekonomisinde yaşanan krizler ile ulusal düzeyli 1994 ve 2001 Anayasa kitapçığı krizi gibi ekonomik durgunluğa yol açan krizlerin etkisiyle siyasal ve ekonomik istikrar sağlanamamıştır. Türkiye, koalisyon hükümetleri tarafından yönetilmiş, 1990-1998 yılları arasında 8 hükümet görev yapmış ve yapısal ekonomik ve sosyal politikalar hayata geçirilememiştir.

Planlı dönem öncesi istihdam politikaları konusundaki ilk teşebbüsler Cumhuriyet’in ilanından önce atılmaya başlanmıştır. 17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında İzmir’de, olumsuz ekonomik koşullardan dolayı Cumhuriyet ilan edilmeden yeni hükümetin ekonomi programını belirlemek üzere İktisat Kongresi tertip edilmiştir. Bu Kongrede çiftçiler, iş adamları, sanayiciler ve işçiler temsil edilecek şekilde 1135 kişi davet edilerek geniş bir katılımın sağlanması amaçlanmıştır. Dönemin şartları içerisinde Dünya ve ülke ekonomisi ve sosyal göstergeleri tahlil edilerek alınması zorunlu tedbirler tartışılmıştır. 1923-29 döneminde uygulanan iktisat politikalarını yoğun şekilde etkileyen bu kongrede alınan kararlar olmuş, yeni girişimleri, çalışma hakkı ve özgürlüğünü destekleyen, tekelleşmeyi yasaklayan, iktisadi kalkınmaya destekleyecek ve yasalara aykırı olmamak şartı ile yabancı sermayeye izin veren, piyasaya merkezli anlayışın politikalarını genel olarak kabul eden liberal bir görüş hâkim olmuştur (Yüçetürk, 2014, s,256-257).

Planlı dönem öncesi tarımsal üretimin artırılması ve çiftçilerin haklarının korunması amacıyla aşar vergisi kaldırılmış, 1926 yılında da köylülere çalıştıkları toprakları kendi üzerlerine tapuda alabilme hakkı getirilmiştir. Böylece toprak mülkiyetinin devlete ait olması ilkesinden ilk kez çıkmıştır. Ağır-lıklı olarak ülkede tarımı geliştirmeye yönelik politikalar uygulanmış, topraksız köylülere toprak verilmiş, çiftçiye geniş krediler sağlanmış ve tarım kredi kooperatifleri kurulmuştur (Bekiroğlu, 2010, s,173).

1932 yılından sonra ise ülkenin ekonomi politikalarında devletçilik anlayışı benimsenmiştir. Bunun esas sebeplerinden bir tanesi 1929 yılında yaşanan buhranın Dünya ölçeğinde genel bir ekonomik krize dönüşmesi ve özel

sermaye birikimini yetersiz kılmasıdır. 1930-39 dönemi “Cumhuriyet’te Devletçilik Dönemi” olarak ifade edilebilir.

Türkiye’de istihdam ve iş gücü fazlasına bir problem olarak bakılması ve işsizliği azaltıcı tedbirler alınması planlı dönemde başlamıştır. Planlı dönem öncesinde, istihdam sorunları ile mücadele etme ve bu mücadelenin devlet politikası hâline getirilmesi ilk defa 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir. 1961 Anayasası, istihdam sorunu ile mücadele görevini devlet kurumlarının vazifelerinden birisi olarak nitelendirmiş ve 42. maddesinde “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların insanca yaşamasını ve çalışma hayatının kararlılık içinde geçmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirler alır” hükmünü getirmiştir (Gökçen, 1973, s,146).

1960 yılından itibaren yeni anayasa ile birlikte iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmanın hızlanması ve sürdürülebilir hâle gelmesi için uygulanan politikalar arasında uyumun geliştirilmesi, toplumsal ve kültürel dönüşümün eş güdümlü ve zamanlı şekilde gerçekleşmesi ve ekonomiye rasyonel kamu müdahalesinin yapılabilmesi gayesiyle beşer yıllık Kalkınma Planlarının hazırlanması ve uygulanmasına karar verilmiştir.

1962 yılında geçiş programı niteliğinden bir yıllık bir süreç işletilirken, sonrasında 1963-1967 yıllarını kapsayan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlanmıştır. Bu plandan itibaren Türkiye’de kalkınma planları, sosyal, kültürel ve iktisadi alan ve konuları içeren bütüncül bir planlama yaklaşımıyla makro, merkezi ve kademeli biçimde tasarlanmıştır. Planda, Türkiye’nin nüfus dağılımı ve bölgeler arası gelişmişlik farkı dikkate alınarak nüfusun ve iktisadi etkinliklerin bölgelerarasında dengeli dağılması ve bölgelerarası gelişmişlik farkının azaltılması için daha geri durumda olan bölgelerin daha hızlı kalkınması hedeflenmiştir (Küçükler, 2012, s,11).

Yerel ekonomik kalkınma, yerel yönetimlerin topluluklarının ekonomik olarak genişletmede kendilerinin de bir rol oynayabileceklerini fark etmeleri ile 1970’li yılların başından itibaren gelişmeye başlamıştır.

Ülkemizde ise 1980 yılından itibaren kalkınma planlarında yeni işlerin oluşturulmasına yönelik olarak girişimciliğin teşvik edilmesi ve küçük ve orta ölçekli işletmeciliğin (KOBİ) güçlendirilmesi yaklaşımı, işsizlikle mücadelede ve istihdamın artışlarının sağlanmasında ciddi adımlar olarak görülmektedir. Ancak uygulamada yaşanan siyasi ve iktisadi istikrarsızlar sebebiyle girişimciliğin gelişmesi söz konusu olmamış tam tersine baskı ortamı içinde yok edilmeye çalışılmıştır. Bunun sebebi uygulanan makroekonomik politikaların siyasi ve ekonomik kalkınma konularında hep sınırlayıcı ve kısıtlayıcı biçimde tasarlanmasıdır. Girişimcilerin üretken yatırımlar da bulunmaktan ziyade ticarete yönelmeleri politikaların sonucu olarak önemli bir

veridir. Günümüze değin hazırlanmış bulunan kalkınma planlarının tümü incelendiğinde, işsizlik ve istihdam sorununa karşı verilmesi gereken önemin planlarda yer almadığı görülmektedir. Bu planlarda sorunların tespiti ve çözüm önerileri üzerine bir stratejik yaklaşım ve politik derinlik yerine genel çerçevesi belirlenerek genel ifadelerle sorunların tespiti ve çözüme yönelik birkaç istisna dışında makro politikaların ifade edildiği görülmektedir (Karabulut, 2007, s, 34).

24 Ocak 1980 kararları 1980’li yıllardan 1990’lı yıllara kadar iktisadi büyümenin ve ticari hayatın sınırlarını belirlemiştir. 1980 öncesi benimsenen ithal ikamesine dayanan sanayileşme yaklaşımında ihracatı esas alan sanayileşme stratejisine yönelinmiştir. Bu strateji ülke ekonomisinin dış ticaretteki rekabete açılması ve KİT’ler gibi kamusal teşebbüslerin özelleştirilmesi, özel sektör yatırımlarının ülkeye çekilmesi için yatırım teşviklerinin çıkarılması vb. bir dizi sonucu beraberinde getirmiştir. Tüm bu gelişmeler fiyatlar ve ücret hadlerine etki etmiştir. İhraç fiyatlarının rekabet edebilmesi için düşük seviyeye indirilebilmesine yönelik olarak temel üretim faktörlerinden ücretin piyasa koşullarına bağlı olarak belirlenmesi olmuştur. KİT’lerin özelleştirilmesi ile devletin bir işveren pozisyonunu bırakarak ekonomik alandan uzaklaşması da 1980–1988 yılları arasında reel ücretlerin azalmasına sebep olmuştur. Ücretlerdeki düşük seviye işsizlik sorununu da artırıcı etki yapmıştır. Bu süreçte düşen ücretlerin yanı sıra çalışma hak ve koşulları bakımından işçi haklarını temsil etmesi gereken sendikaların yetkileri sınırlandırılmış, üzerlerindeki kontrol ve baskı artırılarak toplu pazarlık süreçleri askıya alınmıştır (Karabulut, 2007, s,12).

1980’li yıllardaki küresel rekabetten uzak Türkiye 2000 yılından itibaren sosyal ve iktisadi kalkınma ve büyümenin temel itici gücünün yerel inisiyatiflerin dikkate alınması ile olabileceğini fark etmiştir (Darıcı, 2007, s,219).

2001 krizi sonrası finans ve sermaye piyasalarında hızlı bir toparlanma için mali disiplini yapısal reformları hayata geçiren Türkiye, AB müktesebatına uyum sürecinde bir dizi reformu gerçekleştirerek iktisadi anlamda büyüme kat etmiştir. Özellikle 2008 krizin etkileri ile 2010 yılından itibaren hazırlanmaya başlanan ve 2014 yılında tamamlanan istihdam stratejisi, yatırımların artırılması ve istikrarlı ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi suretiyle istihdam oluşturulması ve işsizliğin azaltılması hedefi üzerine inşa edilmiştir. Bu kapsamda, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ)’in istihdam oluşturma potansiyellerinden maksimum ölçüde faydalanılması öngörülmüştür. Küresel durgunluğun reel sektörde hissedilmesi ile vergi indirimlerine gidilmesi (ÖTV ve KDV’de indirimler) kamu harcamalarının artırılması, Kobilere faizsiz kredi imkânlarının tanınması, kamusal alacakların ertelenmesi, yatırım ve istihdam teşviklerinin çeşitlendirilerek kapsamının genişletilmesi, aktif iş gücü piyasası programlarının bütçesinin ve katılımcı sayısının

artırılması, kamusal doğrudan istihdam kampanyalarının yapılması vb. bir dizi mali canlandırma politikası hayata geçirilmiştir. İş gücü piyasalarına yönelik olarak “kısa çalışma ödeneği fonu” oluşturulmuş, esnek kısmi zamanlı çalışma türlerinden yarı zamanlı çalışma biçimi yasallaştırılmıştır (Darıcı, 2007, s.217-218)

2000’li yıllar kendisinden kriz ile söz ettiren yıllar olmuştur. Ortaya çıkan krizler Türkiye’de ve dünyada işsizliği tetiklemiş ülkelerin büyüme oranları düşmüştür. Türkiye’de 2001 krizinden sonra %10 civarında seyreden işsizlikle mücadele için çeşitli önlem ve bazı teşvikler uygulanmaya başlanmakla birlikte özellikle 2008 krizinden sonra işsizlikle mücadele kapsamlı çalışmalar yürütölmüş ve Cumhuriyet döneminin ilk Ulusal İstihdam Stratejisi 2010 yılında hazırlanmıştır. Bu strateji belgesi hâlâ uygulamada olup, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019) yayınlanmış bulunmaktadır (Resmi Gazete, S. 30117).

2000’li yıllardan sonra ise 2008 krizi ile 4 çeyreklik bir kesintiye uğransa da istikrarlı bir büyüme ve gelişme dönemi yaşanması, yapısal sorunlara yönelik kapsamlı strateji ve politikaların geliştirilmesine imkân vermiştir. Bu bağlamda işsizlikle mücadele etmek amacıyla 2010 yılında Cumhuriyet döneminin ilk “Ulusal İstihdam Stratejisi” (ÇSGB, 2016) hazırlanmış ve 30 Mayıs 2014 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Yine bu yıllarda İş ve İşçi Bulma Kurumunun kapatılarak İŞKUR’un kurulması, İl İstihdam Kurulunun oluşturulması, il müdürlüklerinin teşkili ile kamu istihdam hizmetlerinin yapı, kapsam, tür ve sunumunda meydana gelen değişiklikler, ulusal istihdam stratejisi ve 2008 sonrası dönemde hayata geçirilen teşvikler incelendiğinde, Türkiye’de işsizlik sorununun çözümünde yerel inisiyatiflerin güçlendirilmesine yönelik bir politika tercihinin de ortaya çıktığı ifade edilebilir.

Özellikle 2000’li yıllardan sonra ulusal düzeyde makro hedeflerin gerçekleşmesinin yolunun sorunların yerel düzeyde kaynağında çözülmesinden geçtiği fark edilmiştir. Özellikle bölgesel kalkınma ve “yerel kalkınma” yaklaşımı ulusal kalkınma yaklaşımından daha da önemli hâle gelmiştir. Yerel kalkınma yaklaşımı, yerel inisiyatifin harekete geçirilerek, yerel imkân ve kaynakların etkin kullanılmasını, yerel toplulukların sosyal, kültürel, siyasal ve iktisadi konularda sürdürülebilir kalkınma ilkeleri ile de uyumlu olarak yerel gelişimi ifade eder. Yerel kalkınmada temel hedef, yerel toplulukların dayanışma içerisinde birlikte hareket etmeleri ve merkezi ve yerel yönetimlerin de sürece destek sunmalarıdır. Avrupa Birliği (AB) müktesebatı ve standartlarına göre yerel kalkınma, bir bölgede bulunan tabii, iktisadi, toplumsal, kültürel ve teknolojik kaynakların etkin değerlendirilmesi ile yerelde sağlanan imkânları azami seviyeye yükseltmektir (Hulusi Şentürk, Belediyeler İçin Yerel Kalkınma Yönetimi Rehberi, Belediye Yönetim Dizisi, (Çevrimiçi) www.platodanismanlik.com/v2/images/k19.doc, s.4, e.t., 04.04.2016).

Türkiye’nin 2007-2013 yıllarını içeren Dokuzuncu Kalkınma Planında yerel ve merkezi kuruluşların bölgesel-yerel gelişme ve kalkınmayla ilgili görev, yetki ve sorumlulukların belirleneceği, etkin bir koordinasyon ve denetim mekanizmasının kurulacağı belirtilmektedir. Bu plana göre bölgesel gelişme ve yerel kalkınma etkinliklerinde yerindenlik (subsidiarity) ilkesi ile hareket edilecek, yerel düzeyde katılımçılık artırılacak, kalkınmaya dair kilit partner ve paydaşların ortaklık kültürü meydana getirilerek uygulamaya yönelik sinerjinin, sahiplenmenin ve farkındalığın geliştirilmesi desteklenecektir. Plan, önceliği az gelişmiş bölgelere vererek, sivil toplum kuruluşlarının yerel ve bölgesel kalkınma çabalarına destek vermenin özendirileceğini de ifade etmektedir (DPT, 2006, s,91-94).

Genel olarak plana bakıldığında yerel kalkınmanın üç temel ilkesinden söz edilmektedir. Yalnızca büyümeyi hedefleyen, büyümenin bireyler arasında ve toplum düzeyindeki paylaşımı ve yansımaları göz ardı eden anlayışların yetersiz olmasından ötürü kalkınmanın ilk ilkesi insan merkezli olmasıdır. Bir diğer ilke, eşitlikçi ve kapsayıcı olunmasıdır. Kalkınma sürecinde eşit pay almayan veya dışlanmış durumda olanları kapsamalıdır. Son ilke ise çok boyutlu olmasıdır. Buna göre, sosyal, kültürel, siyasi ve iktisadi yönden bütüncül bir yaklaşımla tamamlayıcı bir nitelikte bu sürecin yürütülmesi gerekmektedir (Göymen, 2004, s,5).

Yerel kalkınma planlarının bir diğer zorunluluğu bölgeler arası gelişmişlik farklarında ortaya çıkan uçumlardan kaynaklanmaktadır. Türkiye’de bölgelerarası sosyoekonomik gelişmişlik farklılıkları ile mücadele, iktidara gelen tüm yönetimlerin ve oluşturulan kalkınma planlarının temel hedef ve politikası olmuştur. Buna rağmen, bölgeler arasındaki eşitsizlik ve gelişmişlik farklı ülkenin batısı ve doğusu arasında bulunan illerde daha da çok artmıştır. Türkiye’de en az gelişmiş 19 ili sınırları içerisinde bulunduran Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi için bölgesel gelişmişlik seviyesi gözlemlendiğinde rakamlar ciddi sorunlara işaret etmektedir. Ülke nüfusunun %15’ini barındıran bu bölgenin GSMH’ya yaptığı katkı çok az ve kişi başına düşen GSYİH’sı Türkiye ortalamasının çok altındadır. Burada kişi başına düşen GSMH ülke ortalamasının 1/3’ü civarındadır. Bu verilere ilaveten yoksulluk sınırı altında olarak tespit edilen nüfusun çoğunluğu bu bölge insanı olmaktadır. Bu bölgenin kalkınması ve gelişmesi için 1960’lı yıllardan itibaren başlatılan plan, proje ve kampanyalara rağmen, var olan merkezi yönetim sistemi, terör vb. bölgenin iç dinamiklerinden kaynaklanan sıkıntılar, yeni yatırımların çekilememesi vb. sebeplerle istenilen sonuçlara ulaşılamamıştır. Bu sorunların yerel yönetimlere veya yerel mekanizmalara devri zorunlu hâle gelmiştir (Toksöz, vd., t,y, s,5).

Günümüz dünyasında ekonomik kalkınma, yerelde yeni işler var ederek veya yeni istihdam alanları oluşturarak işsizliği önlemek, yerel potansiyeli

üretim'e yönlendirmek, kişi başına düşen millî geliri yükseltmek gibi yerel bir boyuta sahip olmuştur (Beer, 1996). Artık Merkezden planlanan uygulamaların sonuçları olarak yerele yapılan sübvansiyonlar, kamu hizmetlerinin merkezden yerele ulaştırılması ve merkezden istihdam oluşturmaya yönelik politikalar geride kalmıştır (Stohr, 2001, s,35). Kalkınma politikası araçlarının yerelleşmesine ve değişmesine sebep bu dönüşüm süreci, bölgelerin iktisadi kalkınmasını kısıtlayan sorunları yok etmeye yönelik ihtiyaç duyulan yerel stratejileri uygulamaya geçirme temelinde şekillenmiştir (Tutar- Demiral, 2007, s,68).

Yeni ortaya çıkan bu yerel/bölgesel kalkınma yaklaşımı, yerelde var olan doğal, kültürel, iktisadi ve teknolojik kaynakların etkin biçimde değerlendirilmesiyle, yerel imkân ve avantajlardan optimum miktarda faydalanmayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda yerel yönetimler, kamu kurumları, STK'lar, işletmeler, yerel istihdam büroları, sosyal taraflar, eğitim ve öğretim kurumları, yerel politikacılar-aktivistler ve sermayedarlar vb. aktörler arasındaki ilişkinin tesis edilmesi ve iş birliğinin güçlendirilmesi gerekmektedir (DPT, "Bölgesel Gelişme Çalışma Grubu Raporu", Türkiye İktisat Kongresi, 2004, (Çevrimiçi) <http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/tik2004/cilt14.pdf>, e.t., 25.11.2015). Bu gelişmelere bağlı olarak, yerel düzeyde kurulan kurul ve konsey, meclis vb. adlar altında kurulan katılımcı ve sosyal diyaloga açık yapılanmalar gelişmiş ülkeler ve ülkemizde de yaygınlaşmaktadır. Ülkemizde bu bağlamda yerelde koordinasyonu sağlayacak iş birliğini tesis ederek, aktörler arasındaki ilişkileri güçlendirecek bir kurumun oluşturulması ihtiyaç olmuştur. Nitekim bu ihtiyaç doğrultusunda kurulan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun il genelinde, ihtiyaçlara uygun biçimde istihdam ve mesleki-teknik eğitim politikalarının hazırlanması, istihdamı artırmaya ve korumaya yönelik önlemlerin alınması ve işsizlikle etkin bir mücadele için uygulanacak aktif iş gücü piyasası programlarının tespit edilmesi, istihdam faaliyetlerinin ve mesleki-teknik eğitim faaliyetlerinin takip edilmesi ve değerlendirilmesi, süreçlerinin ise iyileştirilerek etkin biçimde yönetimi hedeflenmiştir (Resmi Gazete, S:27031).

Türkiye'de İİMEK en çok faaliyette bulunduğu alan mesleki eğitimidir. Mesleki eğitim başlığı altında iş gücü piyasasında çok çeşitli eğitimler düzenlenmektedir. Bunlar; çalışan ve iş arayanlara yönelik mesleki eğitim kursları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik girişimcilik eğitimleri ve deneyimsiz öğrenciler ve işsizlere yönelik işbaşı eğitim programlarıdır. 2016 yılında aktif iş gücü hizmetleri kapsamında düzenlenen 112.027 kurs ve programlara toplam 420.638 kişi katılmış olup, bu hizmetler için de 1.603.469.287 TL harcama yapılmıştır (İŞKUR, 2017, s,43).

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu

Türkiye’de istihdam ve mesleki eğitim politikalarının yerel uygulama sorumluluğu İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına (İİMEK) devredilmiştir. Söz konusu durumda hiç şüphesiz yerel kalkınma ve yerel istihdam sağlama kaygısı en büyük etmen olmuştur. 2008 yılında 5763 sayılı Yasa ile İŞKUR Kanunu’nun 13. maddesinde yapılan bir değişiklikle birinci görevi “ilin mesleki eğitim ve istihdam politikasını oluşturmak” olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) adını almıştır. Daha önce ayrı ayrı faaliyet göstermekte olan İl İstihdam Kurulları ile Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren İl Mesleki Eğitim Kurulları ile birleştirilmiş ve bu iki kurulun ayrı ayrı yerine getirdiği görevler de İİMEK’in görev alanı içinde tanımlanmıştır” (İŞKUR, 2017, s,23). Kurulun, kuruluş amacı istihdam ve mesleki eğitimle ilgili il düzeyinde politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak olarak belirlenmiştir.

Kurul, yerel düzeyde tüm aktörlerin temsil edildiği katılımcı bir yapıda tesis edilmiştir. İl düzeyinde tüm taraflar Kurul yönetiminde yer almıştır. Yerel düzeyde ortak akılla istihdam sorunlarının çözümlenmesi amaçlanmış, merkezî düzeydeki katılımcı yapı yerel düzeyde genişletilerek korunmuştur. Yerel düzeyde istihdam ve mesleki eğitim politikası sorumluluğu ne ildeki İŞKUR il müdürlüğüne ne de doğrudan yerel yönetimlere bırakılmıştır. Bunun yerine istihdam politikası için nominal sorumluluk, güçlü bir valinin başkanlık ettiği ilde bulunan ilgili kamu kurumları ve sosyal ortakların temsilcilerinden oluşan yerel bir komiteye verilmiştir.

Kurulun sekreteryaya hizmetleri yüklenen İŞKUR il müdürlüğü ise, politikaların uygulayıcı birimi olup, idari açıdan İİMEK’lerin yönlendirmesine tabi değildir.

Bu durum sorunlu görünmektedir. İİMEK’lerin yerel istihdam politikası için geniş çaplı resmî sorumlulukları vardır. Fakat açıkça görülüyor ki uygulama konusunda doğrudan bir kontrole sahip değildirler. Ayrıca İİMEK’lerin kararlarına, uygulamada büyük ölçüde İŞKUR il müdürlüğünün önerileri ve teşvikleri yön vermekte ve valinin tercihleriyle şekillenmekte olduğu görülmektedir. Yönetim açısından bakıldığında ise resmî ve gerçek yetki arasında büyük bir fark bulunmaktadır. Bu durum da sorumluluğu belirsizleştirirken, hesap verebilirliği engellemektedir.

Üstelik aktif iş gücü piyasası politikalarının (AİPP) uygulanması konusunda biçimsel olarak geniş bir kontrol yetkisi verilen Türkiye’deki yerel İİMEK’ler performans yönetimi sisteminden ve bütün olarak yerel istihdam politikası için denetimden yoksundurlar. Diğer alternatif yönetim araçlarının olmaması hâlinde, bu görünüşte hayli merkezden uzak bir yaklaşımdır. Diğer

merkezden uzak KİH yapılarında ise ulusal hedeflerle birlikte yerel ve bölgesel politikanın koordinasyonunu sağlamaları için hesap verebilirlik mekanizmaları yürürlüğe konmuştur (Mosley, 2013, s,9). İMEK'lerin yasal görevi, geçici stratejik yönetimi, planlamayı ve aynı zamanda danışma fonksiyonlarını da kapsamaktadır. Kurul “eylem planlarını hazırlar”, sorumlu kurumları belirler ve sonuçları izler. Kurulların kararları “bağlayıcıdır”.

Türkiye İş Kurumu bünyesinde 2000 yılından itibaren günümüze kadar iller düzeyinde faaliyette bulunan, İMEK, istihdam ve mesleki eğitimi alanındaki farklı kurum ve kuruluşlar arasındaki iş birliği ve eş güdümü sağlama ve geliştirmeyi, işsizlik sorunu ile mücadelede yerel imkânların ve kaynakların etkin şekilde kullanılmasının sağlanması kuruluş amacı olarak benimsemiştir. İMEK, yerel düzeyde illerde İŞKUR İl Müdürlüğü ile beraber istihdam ve mesleki eğitim ile ilgili diğer kamu kuruluşlarının temsilcilerinin, işçi, işveren ve esnaf örgütlerinin, sanayi odalarının ve diğer yereldeki kuruluşların temsilcilerinden oluşan bir yapıya sahiptir (Mütevellioğlu-Aksoy, 2010, s,14).

İMEK'ler, il düzeyindeki devlet kurumları ve sivil toplum örgütlerinden gelen 12-14 temsilciden oluşmaktadır. Büyük çoğunluğu il düzeyindeki devlet idaresinin temsilcileridir (İl Milli Eğitim Müdürleri, İl Ticaret Müdürleri, İŞKUR İl Müdürleri, İl Özel İdaresi Genel Sekreteri) ve Kurul, vali tarafından yönetilmektedir. Sosyal ortaklardan gelen temsilciler arasında bir işveren ve üç işçi sendikası temsilcisinin yanı sıra Sanayi ve Ticaret Odası (STO) ile Esnaf Odaları Birliği (ESOB) Başkanları yer almaktadır. Belediye Başkanı gibi hem STO başkanı hem de ESOB başkanı seçimle göreve gelmektedir (Mosley, 2013, s,15).

Kurulun görevleri başta ilin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak, iş gücü piyasası analiz etmek ve izlemek ile mesleki eğitim alanını düzenlemek olmak üzere iş gücü piyasasına yönelik oldukça çeşitli ve kapsamlıdır. Bu görevler İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiş ve şu şekilde sıralanmışlardır (Resmi Gazete, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081021-11.htm>, e.t., 25.10.2016):

- a. *“İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak,”*
- b. *“İlin muhtelif sektör ve branştaki iş gücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere iş gücü piyasası analizleri yapmak-yaptırmak, il düzeyinde iş gücü piyasası bilgi sistemi ile izleme-değerlendirme sistemini oluşturup uygulamak, bu amaçla gerektiğinde ilgili alan uzman-*

- larından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek, yayınlamak ve gerektiğinde ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarına sunmak,”
- c. “Millî Eğitim Bakanlığınca gönderilen mesleki ve teknik eğitim çerçeve programlarının iş gücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek,”
 - d. “Mesleki ve teknik eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümüne yardımcı olmak,”
 - e. “Mesleki eğitim, iş gücü ve istihdam konularında kurum ve kuruluşlardan gelecek görüş ve önerileri incelemek, değerlendirmek ve sonuçlandırmak,”
 - f. “İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri belirlemek ve gereği için ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmek,”
 - g. “İş gücü piyasası araştırma sonuçları da dikkate alınarak İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve Kurum tarafından hazırlanan iş gücü yetiştirme faaliyetlerine ilişkin planları onaylamak ve bunların uygulama sonuçlarını izlemek,”
 - h. “Mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine ilişkin tam gün tam yıl eğitim uygulaması ile ilgili görüş bildirmek,”
 - i. “İş gücü ihtiyaç analizleri sonuçlarını da dikkate alarak, ilde bulunan tüm mesleki ve teknik eğitim veren okul veya kurumların bünyesinde yer alacak alan ve dalların belirlenmesi, kısa, orta ve uzun vadede ilin mesleki ve teknik eğitim okul yatırımlarının planlanması ile beraber eğitimi yapılacak alan ve dal ihtiyaçlarını belirleyerek, Millî Eğitim Bakanlığına görüş sunmak,”
 - j. “Deprem, sel ve yangın gibi doğal afet sonucu yörede faal durumdaki işletmelerin eğitim olanakları dikkate alınarak, işletmede mesleki eğitime alınacak ve beceri eğitimi yapacak öğrenci sayısının belirlenmesine ilişkin oranların oluşturulması konusunda 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 18 inci maddesine göre görüş bildirmek”
 - k. “Çıracılık ve mesleki eğitim kapsamı dışında çocuk çalıştırılmasının önüne geçilmesi konusunda gerekli çalışmaları yapmak,”
 - l. “Bu madde hükümlerinin il seviyesinde eksiksiz yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almak.”

Söz konusu amaçlar doğrultusunda 2008 yılında oluşturup görevlendirilen kurul her ne kadar ülkemizde aktif istihdam politikalarının gerçekleştirilmesinde yerelleşme ile verimlilik ve etkinliği sağlamada önemli bir rol oynasa da kurul hakkında bileşimi, mevcut durumdaki yetkileri, kendisine sunulan destek hizmetleri, mali ve kurumsal kaynakları ve işleyişi itibarıyla ku-

rulun mevzuatla öngördüğü ve sorumlu tuttuğu faaliyet alanlarını yürütebilmesi bakımından bir takım yetersizlikler ile karşı karşıya olduğu ileri sürülmektedir (Mütevelliöğlu-Aksoy, 2010, s,24).

Genel olarak İl İstihdam ve Meslek Eğitim Kurullarına yönelik eleştirileri bir araya getirirsek şu maddelerde özetlemek mümkündür (Mütevelliöğlu-Aksoy, 2010, s,24-25):

- Kurul üyelerinin büyük bir çoğunluğu Kurul toplantılarına katılmakla beraber, aktif olarak görüşmelerde yer almamakta ve etkin olmamaktadırlar.
- Kurul toplantılarında, sorunların tespit edilip bunlara yönelik çözümlerin geliştirildiği, alınması gereken acil önlemlerin tartışıldığı, atılacak adımların planlandığı platformlar olmak yerine; İşKUR İl Müdürlüğünün ve İl Millî Eğitim Müdürlüğü gibi hiyerarşık yapıda daha altta bulunan birimlerin Valiliğe verdiği brifingler formatında işlemektedir.
- Kurul toplantılarında gündem maddesini gölgede bırakan olayların başında ise İl valisinin veya yardımcısının açılış konuşması, İşKUR İl Müdürünün ve İl Millî Eğitim Müdürünün konuşmaları, İl Millî Eğitim Müdürünün önerdiği okul/bölüm açma kapatma kararlarının ve eğitim programlarının onay işlemleri ve en sonunda toplanan dilek ve öneriler gelmektedir. Bu durum sadece yılda dört kez ve birkaç saatliğine bir araya gelen kurulun tam olarak işlemlerini engellemektedir.
- Kurul toplantılarının sekreteryaya işleri özellikle toplantı hazırlıkları kapsamında önemli bir yük, sayı ve nitelik olarak sınırlı bir düzeyde olan personel ile çok çeşitli ve yoğun hizmet sunumu ile uğraşan İşKUR İl Müdürlükleri üzerindedir.

Her ne kadar bu tür eleştiriler yapılsa da ve doğruluk payı olsa da, bütün İİMEK'lerin aynı kısır gündemle toplandığını söylemek haksızlık olur. Çünkü bu gündeme ek olarak, gerçekten yerel istihdama yönelik, iş piyasasının beklentilerini ve sorunlarını çözmeye yönelik öneriler de geliştiren ve çözüm üreten daha kapsamlı bir gündemle çalışan İİMEK'ler de az değildir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye'de işsizlikle mücadele politikaları iki ana dönem etrafında şekillenmiştir. Birincisi planlı kalkınma dönemiyle başlayan ve gelir artışları ile ekonomik kalkınmanın işsizlik sorununu kendiliğinden çözeceğini varsayan

uzun vadeli istihdam politikalarıdır. Ancak bu politikalar işsizlik sorununu çözmede yeterli olamamıştır.

Bu noktada dünyanın pek çok ülkesinde de aynı yetersizliğin olduğu rahatlıkla söylenebilir. Dolayısıyla sorunun çözümünü makro politikalardan ziyade yerel politikalara kaydırmak fikri Türkiye açısından önemli bir çözüm yolu sunabilecektir. Çünkü işsizlik sorunu Türkiye’de bölgesel gelişmişlik farklarından ötürü yerel anlamda çözülmesi gereken bir yapı arz etmektedir. Dolayısıyla soruna gerçekçi bir çözüm bulunmak isteniyorsa öncelikle yerel dinamiklerin hareketlendirilmesi ve az gelişmiş bölgelerde rekabet gücünü artıracak katılımcı bir modelin geliştirilmesi gerekmektedir. Rekabetçi gücün kazanılması ve artırılması şüphesiz iş gücünün niteliği ile de doğrudan ilgilidir. Tüm bu sorunların çözümü noktasında özellikle az gelişmiş bölgeler için eğitim-istihdam ilişkisinin öncelenmesi ve bu doğrultuda yerel ve bölgesel düzeyde çözüm stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Sadece bu strateji ve politikaların geliştirilmesi ve uygulanması da yetmeyecektir. Bununla birlikte tıpkı gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de istihdam programlarının uygulanma esnasında ve sonrasında izlenmesi, değerlendirme çalışmalarının yapılması ve etkinliklerinin sorgulanması gerekmektedir. Böyle bir yapının oluşması için önemli bir zihniyet değişimine gerek olduğu açıktır. Türkiye gibi bölgesel kalkınmışlık düzeyi önemli farklılıklar arz eden ve kronik bir işsizliğe sahip olan bir ülkede İİMEK’lerin henüz yeterli bir kurumsal kapasiteye ulaşamadığı görülmektedir.

Kurulun görevlerinin, yerel dinamikler ve şartlar dikkate alınarak yeniden revize edilmesi gerekmektedir. Çünkü işsizlik sorunu bölgeden bölgeye farklılık gösteren ve dolayısıyla ortaya çıkış nedeni birbirinden tamamen farklılaşan bir sosyoekonomik durumu ihtiva etmektedir. Bu çerçevede il istihdam kurullarının gelişmiş il ve bölgelerle bir entegrasyon dâhilinde ancak bölgesel bazda farklı politikaların üretilmesine imkân sağlayacak yapıda ve geniş yetkilerle yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Ülkelerin yürütmekte oldukları istihdam politikalarına ve istihdamın artırılmasına yönelik oluşturdukları kurum/sistemlerin yapısına bakıldığında son 30 yılda OECD ülkeleri arasında, iş gücü politikalarının yerelleşmesi konusunda kuvvetli bir eğilimin olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Politika yapıcılar iş gücü piyasası problemleri konusunda merkezden karar almaktansa, sorunların yerel aktörlerle yerinde çözülebileceği konusunun daha fazla farkına varmışlardır. Gerçekten de yerel zorlukları ya da işsizliği, merkezden belirlenmiş standart politikalarla çözmeye çalışmak günümüzde geçerliliğini giderek kaybetmektedir. Gelişmişlik düzeyi, işsizlik oranı, eğitim düzeyi vb. kriterlere göre bölgeler oluşturulması ve buna göre her bölge için ayrı ayrı strateji ve performans kriterlerinin belirlenmesi daha gerçekçi ve uygulanabilir bir yapı ve işleyiş ortaya koyacaktır.

İl İstihdam Kurullarında, ilin ve yerelin sosyoekonomik yapısı ve koşullarına uygun kararlar almalı ve bu kararların uygulamadaki etkinliği takip edilerek gerekli yeniden değerlendirme işlemleri yapılarak süreç iyileştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Beer, A. (1996). *What makes for regional development?*, 23.11.2006, <http://www.ssn.flinders.edu.au/geog/staff/beerpapers/sarda.htm>.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de işsizlik sorununun çözömlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Bıçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınlar.
- Bulut, S. (2010). *Türkiye’de aktif istihdam politikası aracı olarak düzenlenen işgücü eğitim kurslarının istihdam açısından belirleyiciliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- ÇSGB, (t.y). *Ulusal istihdam stratejisi ihtiyacının ortaya çıkış süreci*, 10.07.2016, <http://www.uis.gov.tr/uis/UisHakkinda>.
- Darıcı, B. (2007). Yerel kalkınmada küresel yaklaşımlar ve Türkiye’nin konumu, *Selçuk Üniversitesi İİBF Dergisi*, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, 215-221.
- DPT (2004). *Bölgesel gelişme çalışma grubu raporu*, 25.11.2015, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/tik2004/cilt14.pdf>.
- DPT (2006). *Dokuzuncu kalkınma planı*
- Ekodiyalog, (t.y). *Temel kavramlar*, 01.03.2010, http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/temel_kavramlar.html.
- Ersel, B. (1999). *Türkiye’de işsizlik ve işsizlik sigortası*. İstanbul: Dilek Ofset Matbaacılık.
- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 krizi sonrasında işsizlik ve çözüm yolları*. Ankara: Milli Prodöktivite Merkezi Yayınları.
- Göymen, K. (2004). Yerel kalkınma önderi ve paydaşı olarak belediyeler. *Yerel Kalkınmada Belediyelerin Rolü Konferans Bildirileri*, 12.06.2016. <http://www.sabanciuniv.edu/ipm/tr/ArastirmaAlanlari/documents/KorelGoymen.pdf>.
- Işığışok, Ö. (2014). *İstihdam ve işsizlik*. Bursa: Dora Yayınevi.
- İŞKUR (2017). *2016 yılı faaliyet raporu*
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’de işsizliği önlemede aktif istihdam politikalarının rolü ve etkinliği*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- Kocakaya, M. E. (2015). *Avrupa Birliği katılım müzakere sürecinde Türkiye'nin istihdam stratejisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Köklü, A. (1987). *Makro iktisat*. 2. Bs., Ankara: S Yayınevi.
- Kurt, Ş. (2010). İşsizliğin psiko-sosyal sonuçları ve Türkiye üzerine muhtemel etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 357-379.
- Küçükler, E. (2012). Türkiye’de kalkınma planları kapsamında yapılan eğitim planlarının analizi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(1), 9-26.
- Mosley, H. (2013). Yerel kamu istihdam hizmetleri yönetiminde paydaş katılımı, *İİMEK benzeri yapılar hakkında uluslararası uygulamalar raporu*.
- Mütevellioğlu, N. - Aksoy, B. (2010). İşsizlikle mücadelede il istihdam ve mesleki eğitim kurullarının işlevi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 13-35.
- OECD, (t.y.). *Unemployment rate*, 07.06.2018, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R.
- Resmi Gazete (2016). *İl istihdam ve mesleki eğitim kurulları çalışma usul ve esasları hakkında yönetmelik*, 25.10.2016, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081021-11.htm>
- Resmi Gazete, Sayı. 30117, 7 Temmuz 2017.
- Resmi Gazete, Sayı:27031, 21 Ekim 2008.
- Reynolds, L. (1974). *Labor economics and labor relations*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve Avrupa birliği ülkelerinde küçük ve orta boyutlu işletmeler açısından istihdam politikaları*, Ankara: Kamu-İş.
- Şentürk, H. (t.y.). *Belediyeler için yerel kalkınma yönetimi rehberi*, 04.04.2016, www.platodanismanlik.com/v2/images/k19.doc.
- Toksöz, F, vd. (2009). *Yerel yönetim sistemleri, Türkiye, Fransa, İspanya, İtalya, Polonya ve Çek Cumhuriyeti*, İstanbul: TESEV Yayınları
- Törüner, M.-Lordoğlu, K. (1991). *Çalışma ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tutar, F. - Demiral, M. (2007). Yerel ekonomilerin yerel aktörleri: bölgesel kalkınma ajansları, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 65-83.
- TÜİK, (t.y.). *Eksik istihdam*, 12.05.2016, http://www.tuik.gov.tr/Micro-Veri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html
- TÜİK, (t.y.). *İşgücü istatistikleri*, 05.08.2017, <http://www.tuik.gov.tr/Pre-Tablo.do?alt id=1007>.
- Unay, C. (1996). *Makro ekonomi*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Ülgen, G. (2007). *İktisat bilimine giriş*. İstanbul: Der Yayınları.
- Ünsal, E. (2003). *Makro iktisat*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Yaman, B. (1977). *Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları*. Bursa: Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını.

- Yıldırım, K.- Karaman, D. (2001). *Makro ekonomi*. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Yüçetürk, Z. (2014). Ahmet Hilmi Kalaç'ın ekonomi görüşü, *Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih- Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi*, 33(55), 256-257.

TÜRKİYE’DE GENÇ İŞSİZLİĞİ SORUNU VE ALTERNATİF ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

H. Yunus Taş¹ - Mahmut Küçükoglu² - Mehmet Demirdöğmez³

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-3163-9416

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8286-6929

³ORCID ID: orcid.org/0000-0002-4412-5943

Öz

Gelişmiş dünya ülkeleri ve Türkiye’de istihdam ve işsizlik her zaman önemli bir sorun olmuştur. Bu alanda en dikkate değer kısmını geleceğimizi şekillendirecek olan genç kesimin işsizliği oluşturmaktadır. İşsizlik sorununun çözümü ve verimliliğin artırılmasını hedefleyen eğitim ve özellikle de yükseköğretim sonrasında da gençler arasında işsizliğin beklene oranların üstünde olması toplumu ve devletleri ciddi şekilde düşündürmektedir. Bu sorunla yüzleşerek çözüm arayan hükümet yetkilileri ve bilim adamları her ekonominin ve ülkenin durumuna uygun alternatif çözümler önerebilmektedirler. Bu çalışmada gelişmiş batı ülkelerinin genç işsizliği sorununu önlemeye yönelik politikaları da dikkate alınarak, Türkiye’nin sosyal ve ekonomik yapısına uygun, genç işsizliğini önleme amaçlı çeşitli önerilerde bulunulacaktır. Ayrıca Türkiye’nin temel sektörleri, ekonomik yapısı ve konjonktürel durumuna uygun her dönemde uygulanması mümkün olan temel istihdam politikaları değerlendirilerek konu şekillendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizlik, Genç İstihdam, Ulusal İstihdam Stratejisi

¹ Doç. Dr., Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yalova/Türkiye

E-posta: tasyunus@hotmail.com Sorumlu Yazar

² Dr. Öğr. Üyesi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa MYO, Şanlıurfa/Türkiye.

E-posta: mkucukoglu@harran.edu.tr

³ Öğr. Gör. Harran Üniversitesi, Birecik MYO, Şanlıurfa/Türkiye

E-posta: mdemirdogmez@harran.edu.tr

YOUTH UNEMPLOYMENT PROBLEM IN TURKEY AND ALTERNATIVE SOLUTIONS AND RECOMMENDATIONS

H. Yunus Taş – Mahmut Küçükoğlu – Mehmet Demirdöğmez

ABSTRACT

Employment and unemployment in developed world countries and Turkey has always been an important issue. The most significant part of this area is the younger segment, which will shape our future. Education that aims at increasing the solution and productivity of the problem of unemployment, and especially after the education of higher education, is beyond the expectations of unemployment among young people, seriously suggesting society and states. Government officials and scientists who are looking for a solution to this problem can offer alternative solutions for each economy and country. Employment and unemployment in developed world countries and Turkey has always been a major problem. In this study, taking into consideration the policies of the developed western countries to prevent youth unemployment, various proposals will be made to prevent young unemployment that is appropriate to the social and economic structure of Turkey. Furthermore, considering the basic sectors of Turkey, economic structure and conjuncture situation, basic employment policies that can be applied in every period will be evaluated and the issue will be shaped.

Keywords: Youth Unemployment, Employment, Unemployment, Youth, Active Employment Policy.

GİRİŞ

Genç işsizliği sorunu ya da daha genel manada genç işgücü piyasalarında yaşanan sorunlar küresel ve bölgesel düzeyde farklı boyutlarıyla öne çıkmakta ve buna bağlı olarak da gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkelerde az ya da çok sosyal bir sorun olarak görülmektedir. Afrika ve Asya gibi dünyanın az gelişmiş bölgelerinde genç işgücü piyasalarındaki başlıca sorun enformel istihdam ve düşük ücretlerle çalışma şeklinde ve daha çok bir istihdam sorunu olarak öne çıkmaktadır. Bazı gelişmiş bölgelerde özellikle OECD ve AB düzeyinde yüksek oranlarda genç işsizliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Genç işsizliği oranları, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede hem genel hem de yetişkin işsizlik oranlarının üzerinde seyretmektedir. Gençlerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları genç işsizlik oranlarının yüksek olmasında önemli bir etkidir. Diğer yandan, ekonomik kriz dönemlerinde gençler, krizin sonuçlarından yetişkinlere göre daha fazla etkilenmektedirler. İşgücü piyasasında deneyim sahibi olmamaları, işverenler açısından işe alınması daha maliyetli bir çalışan grubunu temsil etmeleri, okuldan işe geçişte yaşanan sorunlar gibi birçok faktör özellikle toplam talebin azaldığı ve ekonominin daraldığı dönemlerde gençlerin işgücü piyasalarında ciddi sıkıntılarla karşılaşmalarında etkili olmaktadır.

Yüksek genç işsizliği oranları, birçok ülkede gençlerin potansiyelinden tam olarak yararlanmama anlamında önemli bir ekonomik kayba işaret etmektedir.

1.Literatür Taraması Ve Teorik Çerçeve

a. işsizliğin Tanımı

Bir tanıma göre işsizlik, çalışma yeteneğinin bulunmasına ve sürekli iş aramasına rağmen iş bulamayan bireylerin durumudur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ölçütlerine göre ise; hem ücretli hem de kendi hesabına işi olmayan ya da halen ücretli veya kendi adına çalışmaya hazır olan veya faal olarak iş arayan herkes işsizdir. “Çalışmak isteğinde olup iş bulamadığı için çalışmayan çalışma çağındaki nüfusun, nedeni kendileri olmayan toplumsal merkezli bir olgudur”(Gök, M., 2004, s.34).

Diğer bir kavramsal tanımlamayla ise, “çalışma çağında ve arzusunda olan ve çalışmaya engel bir özrü bulunmayan kişilerin iş bulamaması durumudur”(Seyitoğlu, 1999, s. 294) İşsizliği daha teknik anlamda tanımlamak gerekirse; “çalışma arzusunda ve gücünde olan ve cari ücretten çalış-

maya razı olmasına rağmen iş bulamayan işgücünün varlığı şeklinde tanımlamak mümkündür” (Yıldırım ve Karaman, 2001: 308). Günümüzde bütün dünyada dezavantajlı gruplar arasında gösterilen gençlerin karşı karşıya olduğu en büyük sosyo-ekonomik problem hiç şüphesiz işsizliktir.

2014 yılı ILO Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu’na göre de; küresel işsizlikten en fazla etkilenenin gençler olduğu belirtilmektedir. 2013 yılı itibarıyla Dünyada 15-24 yaş grubunda bulunan gençlerden 74.5 milyonun işsiz olduğu belirtilmektedir. Bu durumda, önceki yıllara göre daha gencin işsiz kaldığı görülmektedir. Küresel genç işsizliği %13,1’e ulaşmış durumdadır (Işık, 2016:136). Bu oran, yetişkin işsizlik oranının üç katına yakın bir orandır ve ILO’ya göre genç/yetişkin işsizlik oranı açısından tarihi bir zirve söz konusudur (ILO, 2014, s. 11). Dezavantajlı gruplar arasında sözü geçen gençler; BM, ILO ve benzeri kuruluşların genç olarak tanımladığı 15-24 yaş grubundaki kişilerdir.

Gençler; işgücü piyasasının en az deneyimli üyeleri olduğundan, kendilerinden daha kıdemli olan yetişkinlerin işsizliğinin arttığı dönemlerde işten en önce kıdemsizler çıkarıldığından, işsizlikten daha fazla etkilenebilmektedir. Ayrıca rekabet ortamının zorlu ve standartların yüksek olduğu açık bir ekonomide bu gençlerin uygun işlerini bulmaları, istihdam içinde kalabilmeleri oldukça zor olmaktadır (Işık, 2016, s.136).

İş ve istihdam, gençlerin sosyal kimliğini şekillendiren hayatlarını, bağımsızlıklarının gelişimini, kendi gelir ve saygılarını, kazanabilmeleri için büyük bir öneme sahiptir Bu yüzden genel işsizlik gibi genç nüfusta işsizlik de hem bireysel hem de toplumsal anlamda ciddi sorunlara yol açabilecek potansiyele sahiptir (Çetinkaya, 2010, s. 46, - Akt.: Işık, 2016, s. 136).

b. Genç İşsizliğinin Tanımı

ILO, Birleşmiş Milletler, OECD ve benzeri kuruluşlar 15-24 yaş arasındaki kişileri genç olarak kabul etmektedir. Bu durumda bu kişilerin karşı karşıya kaldığı işsizlik ise genç işsizliği olarak adlandırılmaktadır. Günümüzün en önemli sosyal ve ekonomik sorunu olarak görülmektedir. Genç işsizliği, işgücü piyasasındaki emek arz ve talebi arasındaki uyumsuzluğun emek aleyhine görünümü şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Genç işsizliğini açıklamaya çalışan teorik yaklaşımlar, gençlerin işgücü piyasasına ilk kez çıkışları, emek talep cephesinin kriz süreçlerinde genç işgücüne yönelik davranışları, gençlerin kariyer beklentileri, demografik ve ücret temelli birçok değişkenle bu işsizlik olgusunu açıklamayı amaçlamışlardır.

II. Genç İşsizliğinin Nedenleri

Günümüzde gençlerin işsiz kalmaları konusunda genel kabul gören eğilim, onların yetişkinlere oranla daha fazla sosyal risk altında oldukları ve erken kariyer fırsatlarının gençler açısından belirsiz ve düzensiz bir periyodu teşkil ettiğidir. Bu kırılğan yapının açılımı, yalnızca ilk işi elde etmedeki zorlukla ifade edilmemekte, bunun yanında pek çok meslek grubunun istikrarsız ve kısa dönemli özellikler taşıdığına da vurgu yapılmaktadır.

Gençler arasında işsizliğinin yükselmesinin nedenleri arasında geniş bir faktör dizisiyle ilişkili yapısal sorunlar vardır. Bu yapısal sorunlar eğitim seviyesi, işgücü piyasasındaki bireysel pozisyon ve ücret seviyesidir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, refah sistemleri, sosyal ve demografik yapıları, işgücü piyasası koşulları ve eğitim sistemleri vb. birçok faktör genç işsizliği sorununun niteliğinin ülkeler arasında farklılık göstermesine neden olmaktadır. (Metin ,B., Emek ve Toplum dergisi.)

Makro Ekonomik Nedenler: Ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar nedeniyle toplam talebin azalması ve yetersiz ekonomik büyüme yeni istihdam olanaklarının yaratılmasını olumsuz etkilemektedir.

İşgücü Piyasasındaki Bilgi Asimetrisi: İşgücü piyasasında iş arayanlara ve istihdam fırsatlarına ilişkin yeterli bilgi akışının olmaması, işgücü piyasasına ilk defa giren gençlerin iş bulma konusunda yetişkinlere göre daha fazla zorlukla karşılaşmalarının önemli bir nedenidir.

İşgücü Piyasasına Girişte ve İstihdamda Yaşanan Sorunlar: İşverenler kendilerine başvuruda bulunan gençlerin yetenekleri ve verimlilikleri konusunda tam bilgi sahibi olmadıkları gibi gençler de yapmak istedikleri işlerle ilgili olarak belirsizlik yaşayabilmektedirler. Sonuç olarak da iş değiştirme oranları gençlerde yetişkinlere göre daha yüksek olmakta ve gençlerin kalıcı iş bulmaları daha uzun zaman alabilmektedir.

Genç Nüfus Artışı: Genç işsizliğine neden olan bir diğer faktör olarak genç nüfustaki artış üzerinde durulmaktadır. Ancak, bu husus daha ziyade az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için söz konusudur. Zira gelişmiş ülkelerde genç nüfus azalma eğilimindedir.

Beceri Uyumsuzluğu: Firmaların aradıkları niteliklere uygun eleman bulmakta sıkıntı çekmeleri açık işler ve iş arayanlar arasında niceliksel bir

denge olsa bile beceri uyumsuzluğu nedeniyle işlerin doldurulamamasına neden olmakta ya da kişilerin kendi niteliklerine uygun olmayan işlerde istihdam edilmelerini beraberinde getirmektedir.

III. Ne Eğitimde Ne İşte Olanlar Gençlerin Sorunu

Bir topluluk yâda ülkedeki işgücünün özellikle de gençlerin Ne Eğitimde ne İstihdamda ne de Yetiştirmede olmayanlara (NEİY); İngilizce açıklama ve kısaltması ise, “Not in Education, Employment and Training” (NEET) terimleri ile ifade edilen bu sorun Türkiye’de Avrupa ülkelerine nazaran, işsizlik ve istihdam alanında yeni bir gündem konusudur. Eğitimde olmayıp çalışmayanları ifade eden işsizlik oranı (NEET); iş arayıp işsiz kategorisinde olanlar ile iş aramayıp işgücüne dâhil olmayanlardan oluşmaktadır. Bu iki grup içerisinden işgücü piyasasına katılmayan gençler ise; özellikle bu gençleri işgücü piyasasına hazırlamak için hiçbir sosyal tedbiri olmayan ülkelerde kamu istihdam programlarına ya da sosyal kurumlara kayıtlı olmayabilirler (OECD, 2015, s. 89).

OECD’nin 2015 yılı Mayıs ayında yayınladığı Becerilerin Görünümü Raporu 2013 yılı sonu itibarıyla OECD’ye üye ülkelerdeki genç işgücüne ilişkin atalet (NEET) oranlarının kıyaslanması bakımından önem arz etmektedir. Ne eğitimde ne de istihdamda olmayan genç nüfusun değerlendirildiği raporda, eğitimde olmayıp iş aramayan işgücü kapsamı dışındaki gençleri OECD raporunda pasif olarak değerlendirmekte, eğitimde olmayıp iş arayanlar ise tamamen pasif kabul edilmemektedir.

Türkiye’de eğitim-istihdam ilişkisi açısından önemli bir sorun alanı, ne eğitimde ne de istihdamda yer almayan gençlerin durumudur. Söz konusu gençler, herhangi bir eğitim ya da yetiştirme programına devam etmemekte ve istihdama da katılmamaktadır. Tüm dünyada küresel krizin başlangıcından bu yana yükseliş eğilimini sürdürmekle birlikte, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri arasında söz konusu “atıl” gençlerin oranının en yüksek olduğu ülkelerden biri Türkiye’dir. OECD tarafından yayınlanan “İstihdam Görünümü 2016” raporunda yer verilen ne eğitimde ne de istihdamda olmayan gençlerle ilgili istatistiklere göre, Türkiye’de 2015 yılı itibarıyla 15-29 yaş grubundaki gençlerde atalet oranı yaklaşık yüzde 30’dur. Bu oranla, Türkiye % 15 olan OECD ortalamasını ikiye katlamıştır. Bu bağlamda, Türkiye’de herhangi bir eğitim ya da yetiştirme programına kayıtlı olmayan veya istihdama katılmayan gençlerin oranının yüksek olduğu açıktır (<http://www.oecd.org/employment/action-plan-youth.htm>, 2016) .

OECD tarafından 15-29 yaş grubunda herhangi bir eğitim/öğrenim faaliyetinde olmayan veya herhangi bir işte çalışmayan grubun tanımlanmasın-

da kullanılan NEET, Türkiye’de ise ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler (NEİY) olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu grup kapsadığı yaş grubu ve eğitim/öğrenim/iş olarak kapsam genişliğinden dolayı üç kategoriye ayrılmıştır. 15-29 yaş aralığındaki bireylerin eğitim, öğrenim veya çalışma hayatında bulunmaları ekonomik ve sosyal refah göstergelerini doğrudan etkilemektedir. Çünkü iş gücü piyasasında en aktif grup olan, ekonomik üretimin katma değerini belirleyen, eğitim ve öğrenim sürecinin önemli bir aktörü olan bu grubun eğitim veya iş hayatının dışında olması ekonomik ve sosyal açıdan ciddi bir risk algılanmaktadır.

a. Dünya’ da Ne İstihdamda Ne De Yetiştirmede Yer Alan (NEİY) Gençlerin Durumu

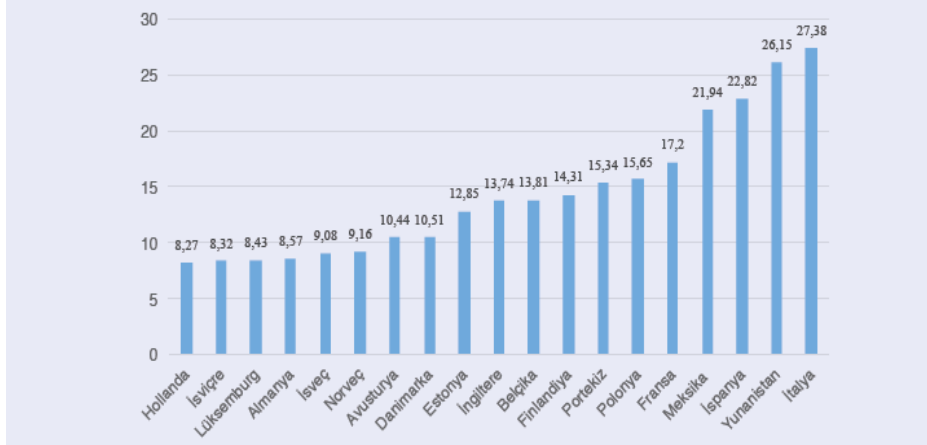
Genç nüfus için eğitim ve istihdam edilebilirlik gelişmiş, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin uygulamalarındaki farklılıklarına rağmen ortak hedefini oluşturmaktadır. Özellikle genç nüfus açısından sorun yaşayan Avrupa ülkeleri bir yandan genç nüfus oranlarının düşüklüğünden dolayı yaşlanma sorunuyla yüzleşirken diğer yandan da oranı az olan gençlerin eğitim veya çalışma sürecine katılmamaları meselesine çözüm aramaktadır. Mevcut durumda zaten genç nüfusunda düşüş yaşayan Avrupa ülkeleri aynı zamanda bu nüfusun eğitim, öğrenim ve iş yaşamına katılmaması sorunuyla karşılaşmaktadır.

“Yaşlı Avrupa” tanımlamasına karşılık genç nüfusun hiçbir ekonomik aktivitede yer almaması Avrupa ülkeleri için yaşlı nüfus harcamalarından daha fazla sorun teşkil etmektedir. Eğitim politikalarının ekonomi politikalarını da belirlediği, eğitim, öğrenim ve iş halkasının her birinin güçlü olması son aşamada elde edilecek faydanın maksimize edileceği dikkate alındığında herhangi bir okula devam etmeyen, çalışmayan veya çalışma hayatına taşıyacak eğitim/öğrenim aktivitelerinde yer almayan gençlerin fayda yerine ekonomik ve sosyal bir maliyet oluşturma olasılığı artmaktadır.

Grafik 1’de seçilmiş OEC D ülkelerinin 2015 yılındaki NEİY oranları gösterilmiştir. Oranlar incelendiğinde NEİY konusunun gelişmiş ekonomiler olarak kabul edilen ülkelerde öncelikli mesele haline geldiği görülmektedir. Ayrıca bu grubun yalnızca gençler üzerinde değil toplumsal yaşam ve toplum dinamikleri üzerinde de olumsuz bir etki oluşturduğu kabul edilmektedir. Grafik 2’de öne çıkan diğer bir husus ise Portekiz, İspanya, İtalya ve Yunanistan gibi Akdeniz ülkelerinde NEİY oranının oldukça yüksek olmasıdır. Portekiz dışındaki üç ülke için de bu oran yüzde 20’nin üzerindedir. İşsizlik yardımları, sosyal yardımlar gibi kamu sosyal harcamalarına sunulan şartların daha esnek olduğu bu ülkelerde yüksek NEİY oranı eğitim, iş veya herhangi bir üretim sürecinde yer almayan gençlerin yaşamlarını sür-

dürebilmesi için sosyal yardımlara bir bağımlılık oluşacağına sinyalini vermektedir.

Grafik 1: Seçilmiş OECD Ülkelerinde 15-29 Yaş Grubu NEİY Oranları (% , 2015)



Kaynak: OECD Data, Indicators: Youth not in Education or Employment (NEET). <http://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-education-or-employment-neet.htm> Erişim Tarihi:10.07.2018

Sosyal koruma harcamaları için eğitim alma veya bir işe devam etme gibi şartlara karşı düzenli takip sisteminin uygulanmadığı İspanya ve Yunanistan örnekleri, gençlerin aile ve devlete ekonomik bağımlılıklarını artırdığı gibi aynı zamanda amaçsız bir grubun niceliksel olarak büyümesine de yol açmaktadır.

b. Türkiye’de Ne İstihdamda Ne De Yetiştirmede Yer Alan (NEİY) Gençlerin Durumu

Türkiye’deki NEİY oranı 2014’de %28,4 olarak belirlenmiştir (15-29 yaş grubunda). Bu oran, 2010’dan bu yana yaklaşık 7 yüzde puan azalmış olsa da cinsiyetlere göre önemli bir fark görülmektedir. Kadınlar, erkeklerden üç kat daha fazla NEİY konumunda olmaktadır. Ayrıca, erkeklerin çoğu işsiz NEİY ’ler iken kadınların büyük kısmı aktif olmayan Pasif NEİY konumundadır. Türkiye’de eğitime katılma ve eğitimde kalma kademeli bir şekilde artarak iyileştiği için toplam NEİY ’ler içinde 20 yaş altı olanların oranı azalmıştır.

Yine de 15-19 yaş aralığındaki gençlerin %17’si bu durumdan etkilenmektedir. Cinsiyet farkı, yaşla birlikte artmaktadır. Kadın NEİY ’lerin oranı 20-24 yaş aralığında %47,7 iken 25-29 yaş aralığında %56,2’dir. Son yıllarda gözlenen pozitif eğilimlere rağmen, iş piyasasında cinsiyet eşitsizliklerini

sistematiik olarak ele alma konusunda daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir.

Yüksek NEİY oranı, büyük oranda okuldan erken ayrılanlarda görüldüğünden, eğitim performansının etkisi en iyi şekilde Türkiye’de görülmektedir (diğer AB ve AB üyesi olmayan Arnavutluk, Mısır, Moldova, Ürdün, Filistin, İspanya, Tunus’un yanında; ET F, 2015). Düşük eğitim seviyesine sahip gençlerin, yüksek eğitim alanlardan daha fazla NEİY konumunda olma olasılığı bulunmaktadır.

Yine de, eğitim bağlamında NEİY eğilimlerine bakıldığında, yükseköğrenim hariç, tüm eğitim seviyeleri için bu oranın düştüğü görülmektedir. Burada, özellikle kadınlarda oran artmaktadır. Bu nüfusun (özellikle kadınlarda) eğitime devamıyla paralellik göstermektedir. İş piyasasındaki taleplerin, arzdaki gelişmeleri izlemediği dikkat çekmektedir. Yine de üniversite mezunu gençler daha az NEİY konumunda kalma ihtimaline sahiptir (artan eğilime rağmen, gerçek oran, az eğitim alanların NEİY oranından çok daha azdır). NEİY’lerin uygun şekilde profillerinin belirlenmesi ve politika eylemlerinin hazırlanmasında, arz ve taleple ilişkili farklı göstergelerin dikkate alınması gerekmektedir. 2010’dan bu yana, eğitimle ilgili tüm göstergelerde genel bir gelişme ve iyileşme eğiliminin olduğunu göstermektedir.

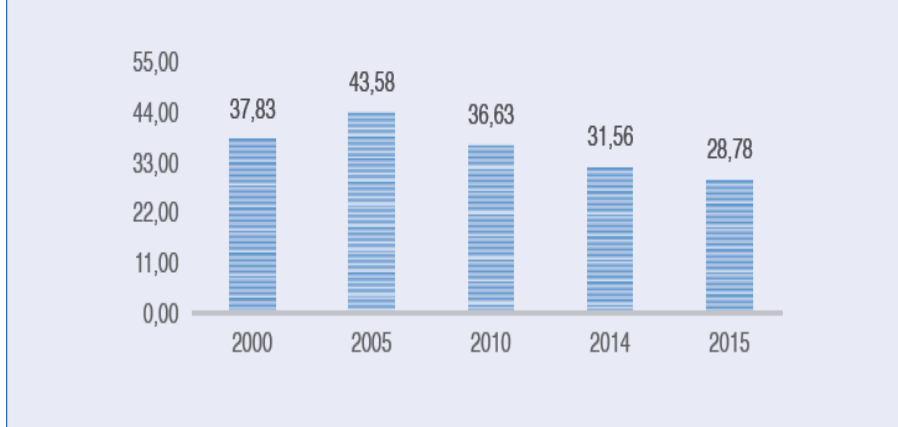
Bu anlamda Türkiye, AB ortalamalarıyla olan açığı kapatmaktadır. 4 ve üstü yaşındaki çocukların hemen yarısına yakın kısmı anaokulu ve kreş eğitimine dâhil edilmiş (2012 yılında %44,1); okulu erken terk etme oranı hala yüksek olsa da 2014’de %38,3 seviyesine düşmüştür.

Türkiye’de gençlerin eğitimi, istihdam edilebilmeleri veya öğrenim sürecine dâhil olmaları gelişmekte olan bir ülke ekonomisi olmasından dolayı-ekonomik açıdan ve genç nüfusun sosyo-kültürel ve sosyo-politik aidiyetlerinin güçlü ve sağlam kurulabilmesi gerekliliğinden dolayı toplumsal açıdan büyük önem taşımaktadır. TÜİK verilerine göre Türkiye’de toplam nüfusun yüzde 24’ü 0-15 yaş grubunda yer almaktadır. NEİY grubunu oluşturan 15-29 yaş grubuna yeni katılım sağlama olasılığı bulunan 0-15 yaş grubunun yüksek oranı bu yaş grubu için eğitim ve sosyal politikaların aciliyetini ortaya koymaktadır. Türkiye’nin sahip olduğu genç nüfusun ekonomiye, eğitime, öğrenime katılımı veya üretim sürecindeki herhangi bir aktivitede yer alması bu genç potansiyelinin etkin ve verimli kullanımını sağlayacaktır.

Özellikle belli bir eğitim seviyesinden (ortaokul, lise ve Üniversite) mezun olup eğitime devam etmeyen gençlerin kendi yaş eğitim ve mesleki alanlarına uygun bir alanda istihdamı sağlanmalıdır. Bu durum da bulunan gençlere iş hayatında lazım olacak tecrübe ve pratiğin kazandırılabilmesi için, okul hayatından başlayarak kademeli olarak (staj, işbaşı eğitim vb programlarına) katılmaları teşvik edilmelidir. Bu programların ise formali-

teden uzak yeterli sürelerle ve uygun ücretlerle de desteklenerek teşvik edilmeli ve katılımın artırılması sağlanmalıdır.

Grafik 2: Türkiye’de 15-29 Yaş Grubundaki NEİY Oranı (2000-2015, Yüzde)



Kaynak: OECD ve TÜİK verilerinden derlenmiştir.

Grafik 2 incelendiğinde NEİY oranında 2005 yılından sonra düşme yaşandığı görülmektedir. 2000, 2005 ve 2010 yıllarında beş yıllık dönemde izlenen bu oran 2014 ve 2015 yılında ise yıllık olarak yayımlanmaya başlamıştır.

Ayrıca 2010-2014 arasında yüzde 5,07 azalarak yüzde 31,56 olarak gerçekleşen NEİY oranında bir yıllık zaman zarfında 2,78 puan düşüş yaşanmıştır. Oranı bilmenin yanı sıra geleceğe dair çıkarsamalar yapabilmek için oranın düşmesini sağlayan nedenlerin araştırılarak ortaya konulması da önemlidir. Ancak 15-29 yaş aralığında hiçbir eğitim/öğrenim faaliyetinde bulunmayan veya çalışmayan grup cinsiyete göre değerlendirildiğinde kadınların erkeklere göre oldukça yüksek oranda NEİY grubunda olduğu görülmektedir. 2000 yılında hiçbir eğitim, öğrenim veya iş sürecinde bulunmayan 15-29 yaş aralığındaki kadınların oranı yüzde 59,66 iken 2015 yılında bu oran yüzde 42,86 olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılında kadınların NEİY oranı ve erkeklerin NEİY oranı arasındaki fark yüzde 41,82 iken, 2015 yılında bu fark yüzde 26,76’ya düşmüştür. Olumlu yönde bir iyileşme görülürken yine de kadın ve erkek arasındaki oransal fark oldukça yüksektir. Bu durum Türkiye’nin eğitim ve sosyal politika uygulamalarında 2000’li yıllarda kadını önceleyen “haydi kızlar okula vb pozitif ayrımcılık” olarak kabul edilen ilkesel davranış ve tutumların olumlu sonuç verdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Farklı Yaş Sınıflandırmalarında Cinsiyete Göre NE İY Oranları (2000-2015, Yüzde)

	15 - 19			20 - 24		
	Kadın	Erkek	Genel NEİY Oranı	Kadın	Erkek	Genel NEİY Oranı
2000	46.54	17.78	31.17	64.00	23.36	44.18
2005	47.70	25.76	36.12	65.98	30.92	49.71
2010	33.99	18.04	25.60	57.49	27.70	43.67
2014	27.34	15.01	20.97	51.01	20.52	36.30
2015	24.42	13.30	18.68	47.61	18.35	33.25

Kaynak: www.tuik.gov.tr

15-29 yaş grubu NEİY oranlarının yanı sıra diğer yaş gruplarında da kadınların oranı erkeklere göre olumsuz bir şekilde görülmektedir. Tablo 1’de NEİY grubunda bulunan yaş gruplarının sınıflandırmasına göre kadın ve erkek oranları verilmiştir. 15-19 yaş aralığında herhangi bir eğitim/öğrenim faaliyetinde bulunmayan veya bir işte çalışmayan kadın oranı 2015 yılında yüzde 24,42 iken bu oran 20-24 yaş aralığında yüzde 47,61’dir. Yüksek öğretim yaş aralığı veya bir işe başlama yaşı olarak kabul edilecek 20-24 yaş aralığında %50 ye yakın genç kadınların eğitim/öğrenim ve ekonomik sürecin dışında kaldığı görülmektedir. Ekonomik ve sosyal refah göstergelerinin iyileşmesi için başlıca faktörlerden olan kadınların eğitim ve çalışma hayatına katılımının Türkiye’de uygulanmakta olan eğitim ve sosyal politikalarda incelenmesi gerekmektedir.

Tablo-2- 2017- 2018 yılı Mayıs Ayı İşsizlik ve istihdam oranları TÜİK verileri: Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Mayıs 2017, Mayıs 2018

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 ve daha yukarı yaşta kişiler			(Bin)			
Nüfus	59 781	60 571	29 589	29 975	30 192	30 596
İşgücü	31 713	32 274	21 474	21 751	10 238	10 523
İstihdam	28 488	29 138	19 583	19 919	8 904	9 218
Tarım	5 577	5 480	3 012	2 997	2 565	2 483
Tarım dışı	22 911	23 658	16 572	16 923	6 339	6 735
İşsiz	3 225	3 136	1 891	1 832	1 334	1 305
İşgücüne dahil olmayanlar	28 068	28 297	8 115	8 224	19 953	20 073
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	53,0	53,3	72,6	72,6	33,9	34,4
İstihdam oranı	47,7	48,1	66,2	66,5	29,5	30,1
İşsizlik oranı	10,2	9,7	8,8	8,4	13,0	12,4
Tarım dışı işsizlik oranı	12,2	11,6	10,0	9,6	17,2	16,1
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	58,2	58,6	78,3	78,4	38,0	38,5
İstihdam oranı	52,2	52,7	71,3	71,7	32,9	33,7
İşsizlik oranı	10,4	9,9	9,0	8,6	13,3	12,7
Tarım dışı işsizlik oranı	12,2	11,6	10,1	9,6	17,3	16,2
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,8	17,8	17,0	14,8	25,0	23,2
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	22,0	21,9	12,4	13,1	31,8	31,0

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: [Tuik.gov.tr](http://tuik.gov.tr), TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri

Bu yaş grubunda bulunan genç kadınlara yönelik çeşitli meslek kursları veya iş başı eğitim programlarının düzenlenmesi ve teşvik edilmesi gerektiği açık bir şekilde görülmektedir. Bu tür eğitim faaliyetlerinin hazırlanması aşamasında geleneksel alışkanlıklarımızın göz önünde bulundurulması programların başarı oranını artıracaktır.

Türkiye’de İşgücü Piyasasında Gençlerin Durumu İncelendiğinde Şu Temel Özelliklerin Ortaya Çıktığı Görülmektedir.

- Gençler arasında düşük istihdam, yüksek işsizlik oranları,
- Yüksek kentsel ve tarım dışı genç işsizlik oranları,
- Genç iş gücünde yükselen eğitim düzeylerine rağmen, yetersiz eğitim altyapısı,
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamayan bir mesleki eğitim sistemi,
- Okul-iş dünyası ilişkisinin yetersizliği,
- İşgücü piyasasındaki ihtiyaçların değişimine hızlı uyumun gösterilememesi,
- İşgücü arzı ile işgücü talebi arasında uyumsuzluk.

Türkiye’deki işsizliğin analizinde ortaya çıkan yapısal özelliklerden en önemlisi işsizliğin, genç işsizliği olarak ortaya çıkmasıdır. İşsizlik oranlarına bakıldığında, 15-24 yaş grubundaki işsizlik oranının, tarihsel olarak, genel işsizlik oranından daha yüksek olduğu görülmektedir

2017 Mayıs ayı itibarıyla Türkiye’de %9,7 olan genel işsizlik oranı, genç nüfusta %17,8 olarak belirlenmiştir. Genel işsizlik oranının yaklaşık 2 katı olarak gerçekleşmiştir. 2017 ve 2018 yılı Mayıs itibarı ile genç işsizlik oranlarının %19,8 ve %17,8 olarak gerçekleşmiştir.

2018 yılında geçmiş yıllara göre % 2 oranında genç işsizliğindeki düşüş elbette iyi ve olumlu olarak algılanmalı ancak bu konuda alınabilecek önlemlerin aksatılmadan devam ettirilmesi çok önemlidir. Türkiye’de genç bir nüfusa sahip ve bu gençlerimizin eğitim imkânları ve oranlarda her yıl artarak devam etmektedir. Bu olumlu genç ve eğitilmiş işgücü potansiyelinin uygun program ve projelerle desteklenerek ülkemizin geleceğine yatırım yapılmalıdır.

Tablo 3. Türkiye de 2014- 2017 Yıllarında İşsizlik Oranları

İşsizlik Türü	Yıllar ve işsizlik Oranları			
	2014	2015	2016	2017
Genel İşsizlik Oranları	9.1	9.6	10.2	10.9
Tarım Dışı İşsizlik	11,1	11,7	12,2	13.4
Kadın İşsizliği	10,9	11,6	12,4	14.1
Kadın İşsizliği (Tarım dışı)	15,7	16,4	16,7	18.5
Genç İşsizliği	16,7	17,7	19,4	20.8
Genç İşsizliği (Tarım dışı)	20,3	21,1	23	26.1
Genç Kadın İşsizliği (Tarım dışı)	24,4	28,5	28,7	30.4

Kaynak: www. TÜİK.gov.tr, TÜİK’ in işsizlik ve istihdam verilerinden derlenmiştir.

Tablo 3’ü incelediğimizde işsizlik oranlarının düzenli bir şekilde arttığını görebilmekteyiz. 2014 yılında % 9.1 olan işsizlik oranının 2017 yılında %11 civarına gelmiştir. Ayrıca bu tabloda daha da önemli olan işsizlik türünün ise gençler arasında ve özellikle de tarım dışı genç kadınların işsizlik oranlarında olduğunu belirtmek gerekir. Bu kategorideki işsizlik oranlarının dramatik seviyelerde olduğunu müşahede ediyoruz. 2014 yılında %24.4 olan işsizlik oranlarının 2017 yılında %30.4 seviyesi gibi yüksek kabul edilen bir seviye ye çıkmıştır.

İlgili sosyal politika ve istihdam kurumlarımızın bu alanda acil önlemler almaları kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir. Aslında köyden kente olan göç ve genç kadınlarımızın eğitim seviyelerinde olan düzenli ve sağlıklı artışa karşı yeterli iş imkânları ve çalışma ortamlarının bulunmaması da bu alandaki işsizliği artırabilmektedir. Yeni mezun olmuş ve henüz evlenmiş ya da evlenmemiş olan kadınlarımız kendi alanlarında iş bulup istihdama katılmak istemektedir. Genelde bu yaşlarda tecrübe eksikliği ve her boş olan pozisyonlardaki açık işlere de değişik sebeplerle gidemediklerinden bu alanda işsizlik oranının oldukça yüksek seviyeleri çıkmasına neden olmaktadır.

Bu alanda alınacak önlemlerin başında her şehir ve ilçede genç kadınlarımızın yapabilecekleri iş ve meslek alanlarında staj ve iş başı eğitim programlarının etkin bir şekilde uygulanması faydalı olacaktır.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de, her şeyden önce, genç işsizliğinin en temel sebeplerinden biri olarak bilinen yeterli seviyede yeni işlerin oluşturulamaması sorununun çözümüne yönelik yeni bir istihdam stratejisi oluşturulması zorunlu hale gelmiştir. Çünkü gençler için yeteri kadar yeni iş alan ve imkânlarının oluşturulamaması durumunda, diğer uygulamaların pek fazla bir anlamı olma-

yacaktır. Bu noktada, en temel sorumluluk devlete düşmektedir. İstihdam stratejisi belirlenirken öncelikli olarak, işsiz gençlerin tespitini kolaylaştıracak, onların işgücü piyasası ile ilgili temel sorunlarını ortaya koyacak ve böylece yapılacak müdahalelerin yerindeliliğini sağlayacak bir gençlik profili oluşturulmalıdır.

Bununla birlikte genç işsizliğinin yalnızca ekonomik büyüme ile çözülebilecek bir sosyal mesele olmadığını kabul etmek gerekir. Bu amaçla aktif istihdam politikalarına ağırlık vererek gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunların azaltılması gerekmektedir. Özellikle işveren temelli ayrımcılığın engellenmesine yönelik aktif istihdam programlarının uygulanması ve genç işsizliğinin önemli bir nedeni olan etkin iş ara(ya)mama probleminin çözümüne yönelik aktif istihdam programlarının uygulanması gerekmektedir.

Bütün bu tedbirlerin politika belirleme sürecinde sözde kalmaması için ise bu tedbirleri kapsayacak; sosyal tarafların (devlet, işçi ve işveren) katılımıyla gerçekleştirilecek bir kısa, orta ve uzun vadeli çözümler içeren bir eylem planlarının oluşturulması çok önemlidir. Bunun için ise; işgücü piyasasının ihtiyaç analizlerinin düzenli bir şekilde yapılması ve işgücü piyasasında bilgi eksikliği ve bilgi asimetrisi sorununun çözülmesi gerekiyor.

Türkiye kalkınma yolunda önemli bir dönemeçtedir. Demografik bir geçiş sürecinde ve oldukça rekabetçi bir ortamda bulunan Türkiye için, gelecek nesillere yatırım yapmak, bu neslin gelişimi ve ülkenin kalkınmasına yapacakları katkılar üzerinde önemli etkiler yaratacaktır. Özellikle 15-29 yaş grubundaki işgücüne yönelik politikalara ağırlık verilmesi bilhassa Türkiye gibi genç nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu ekonomiler için daha büyük önem arz etmektedir.

Türkiye'de de genç işsizlik sorununa, eğitim sisteminin ilkokuldan itibaren ezberden öğrenmeye, teoriden pratiğe doğru yönlendirilerek, 15-20 yıl içinde lise ve üniversiteden mezun olan gençlerin işsiz kalmadan daha kolay iş bulabilmeleri ve piyasada daha etkin olmaları sağlanarak belli oranda çözüm bulunabileceği tavsiye edilmektedir.

Gençlere memurluğun değil, ticaret, sanayi, üretim, yenilik yapma ve ürün geliştirmenin gerekliliği belirtilerek, "İstihdam ve ticari hayata hazır bir şekilde yetiştirilip piyasada etkin olmalarını sağlayıcı, mesleki eğitim, girişimcilik ve piyasa tecrübelerini okul sınıflarında okurken edinecekleri çeşitli uygulamalı eğitim programlarına yönlendirilmeleri sağlanmalıdır.

Bu amaç doğrultusunda sanayi ve ticaret odaları ve birlikleriyle beraber eğitim ve istihdam planlarının yapılması kaçınılmaz olarak görülmektedir. Ayrıca ticarete atılıp iş kurmak isteyen gençlerin de maddi olarak desteklenmesi, manevi olarak da cesaretlendirilmelerinin çok önemli bir yöntem olabileceğini belirtmek faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Çetinkaya E. (2010). Genç işsizliğin teorik açıklamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 45-57.
- Gök, M. (2004). *İşgücü piyasası ve KOBİ’ler*. Ankara: Roma Yayınları.
<http://www.copmadam.com/tr/>, Erişim Tarihi: 10. 07. 2018
<http://www.oecd.org/employment/action-plan-youth.htm>, Erişim Tarihi: 08.06.2018
- ILO (1987). *Resolution Concerning Statistics Of The Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference Of Labor Statisticians*.
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf> Erişim Tarihi: 11.035.2018
- ILO (2014). *Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery*, *International Labour Office*, Geneva, 2014.
- Işık, V. (2016). Türkiye’de genç işsizliği ve genç nüfusta atalet. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 130-145
- Kavi E. Koçak O., (2010), Türkiye’de ortaöğretim düzeyindeki mesleki eğitim ile ilgili sorun alanları ve İskandinav ülkelerindeki mesleki eğitimin Türkiye’de uygulanabilirliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 1307-1333.
- OECD (2015). *Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators*, OECD, Paris.
- OECD Data, Indicators: Youth not in Education or Employment (NEET).
<http://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-education-or-employment-neet.htm> Erişim Tarihi:10.07.2018
- Ören, K, ve Şahverdioğlu, H. (2016). Türkiye’de genç işsizliği ve genç işsizliğin giderilmesinde aktif istihdam politikaları. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 5-37.
- Özdemir, E. (2012). *Alman mesleki eğitim sisteminde özel sektörün rolü ve ülkemiz mesleki eğitim ve oda sistemi için çıkarımlar*.
<http://www.tobb.org.tr/AvrupaBirligiDairesi/Sayfalar/RaporlarYayinlar.php>, Erişim Tarihi: 16 06.2018
- Özel, M. A. ve Kula, O. (2017), Türkiye’nin ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede (neiy) olmayan gençleri. *Uluslararası İstihdam ve Karriyer Kongresi Bildiri Kitabı* Ankara, 52-60
- Seyitoğlu H., (1999). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik sözlük*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Taş, H. Y. ve Bilen, M. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve çözüm önerileri. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 51-69

The role of skills in early labour market outcomes and beyond, OECD Employment Outlook 2014

TİSK (2008). OECD Ülkelerinde kadınlar ve erkekler, Yayın No: 289, Ocak.

Tunalı İ. ve Yanık İ. B. (2009). Türkiye'de işgücü piyasasına geçiş aşamasındaki gençler. *TÜSİAD Ekonomik Araştırma Forumu, Araştırma Notu: 09-01*, 1-6.

Yıldırım, K. ve Karaman D. (2001). *Makro ekonomi*. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, yayın No: 145.

TRA1 BÖLGESİNDE KADININ İŞGÜCÜNE KATILIMININ BELİRLEYİCİLERİNİN LOGİT MODEL İLE ANALİZİ

Hüseyin Özer¹ - Enzel Özgenç²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4915-6447

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6976-3087

Öz

İnsanlığın varoluşundan beri kadınlar, neredeyse her dönemde dünya nüfusunun yarısını oluşturmaktadırlar. Bundan dolayı, kadınlar tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamda erkekler kadar etkili rol oynamışlardır. Dolayısıyla kadınların ekonomik üretime katılımı insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak kadının ücretli olarak işgücü piyasalarında yer alması sanayi devrimi ile başlamıştır. Kadın işgücüne katılımını sanayileşmeden daha fazla etkileyen olay ise II. Dünya Savaşı olmuştur. Fakat kadının işgücü piyasalarında yer almasını sağlayan bu nedenlerden hiç biri kadının ikincil işgücü olarak nitelendirilmesini engelleyememiştir. Bu çalışmada, TRA1 Bölgesinde (Erzurum, Erzincan, Bayburt) kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin araştırılması amaçlanmıştır. 2005-2015 dönemine ait panel veri seti kullanılarak TRA1 Bölgesinde kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörler logit modeli ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın işgücü, İşgücüne katılma oranı, Logit Model, TRA1, Kategorik veri analizi

¹ Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, İİBF, Ekonometri, Erzurum/Türkiye.

E-posta: hozer@atauni.edu.tr

² Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri, Erzurum-Türkiye.

E-posta: enzelozen@gmail.com Sorumlu yazar.

THE ANALYSIS OF THE DETERMINANTS OF THE FEMALE LABOUR FORCE PARTICIPATION IN TRA1 REGION WITH LOGIT MODEL

Hüseyin Özer – Enzel Özgenç

ABSTRACT

Since the existence of human being, women have usually constituted the half of the world population. Thus, women, in every period of history, have played as an efficient part in economic and social life as men have done. Therefore, participation of women in economic production is as old human history. However, women's participation in waged labour force markets started with industrial revolution. The event that affected the women's participation in labour force more than industry did is the World War II. However, none of these reasons enabling women to participate in labour force markets was able to hinder women's description as a secondary force. In the current study, it is aimed to examine the factors affecting women's participation in labour force in TRA1 region (Erzurum, Erzincan, Bayburt). Panel data set for 2005-2015 was used and the factors affecting women's participation in labour force in TRA1 region were predicted through logit model.

Keywords: Female Labour Force, Rate of participation in labour force, Logit Model, TRA1, Categorical Data Analysis

GİRİŞ

İnsanlığın başlangıcından beri dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamda erkekler kadar etkili rol oynamışlardır. Dolayısıyla kadınların ekonomik üretime katılımı insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak kadının ücretli olarak işgücü piyasalarında yer alması sanayi devrimi ile başlamıştır.

Toplumun refah seviyesini koruyabilmek veya yükseltebilmek için ülkeler, reel üretim miktarını arttırarak kalkınmayı sağlamayı hedeflemektedir. Kalkınmayı sağlamaya yardımcı olacak en önemli etkenlerden biri de kadın erkek ayrımı yapılmaksızın, toplumun her ferdinin üretimin her aşamasına katılmasını sağlamaktır. Yani kadının toplumdaki etkinliğinin ve üretkenliğinin ölçüsü toplumun gelişmişlik düzeyini belirlemektedir. Kadının işgücü piyasalarında yer alması hem insan emeğinin özgürleşmesi bakımından önem taşırken, hem de toplumsal statülerin yükselmesini sağlar. Bütün bunlara dayanarak kadının işgücüne katılımının sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesinde önemli olduğu söylenebilir.

Kadının işgücüne katılımı ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmayı sağlarken, yoksulluğun azaltılmasında da önemli bir rol oynar. İşgücüne dâhil olan kadınlar sadece ekonomik özgürlüklerini elde etmekle kalmayıp, aynı zamanda kendilerinin ve ailelerinin toplumsal statülerinin yükselmesini sağlarlar.

Kadın istihdamı, özellikle son yıllarda yerli ve yabancı literatürde farklı kapsam ve yöntemlerle yaygın biçimde çalışılan bir konu haline gelmiştir. Bu çalışmanın konusu da, TRA1 Bölgesi'ndeki ³(Erzurum, Erzincan, Bayburt) kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin incelenmesidir. 2005-2015 yılları itibariyle kadının işgücüne katılımı medeni durum, eğitim durumu, yaş ve yıl (2008 küresel finansal kriz yılı) değişkenleri dikkate alınarak incelenmeye çalışılmıştır. Her ne kadar ülke çapında bu konuda yapılmış çok sayıda çalışma olsa da (bu çalışmaların bir kısmı literatür özetinde tanıtılmıştır) 26 Düzey-2 bölgesinden biri olan TRA1 Bölgesi için yapılan bu çalışma, gerek bölge gerekse veri dönemi itibariyle diğer çalışmalardan farklılık arz etmekte olup diğer Düzey-2 bölgeleri için yapılacak çalışmalara da ışık tutacağı düşünülmektedir.

2005-2015 yıllarını kapsayan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yürütülen Hane halkı İşgücü Anketi mikro veri setinin kullanıldığı çalış-

³ Türkiye'de İstatistik Bölge Birimleri sınıflamasına göre Erzurum, Erzincan ve Bayburt illerinden oluşan Düzey-2 Bölgesidir. Belirtilen sınıflandırma, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılmıştır.

mada TRA1 Bölgesindeki kadınların işgücüne katılma veya katılmama durumları logit model⁴ ile araştırılmıştır. Bu modelin tercih edilme sebebi, bağımlı değişken olan işgücüne katılma durumunun, katılıyor veya katılmıyor şeklinde iki sınıflı (binary) olması ve bu modelin diğer tercih modellerine göre daha yaygın kullanılmasıdır.

2. Literatür Özeti

Kadın istihdamı, özellikle son yıllarda yerli ve yabancı literatürde farklı kapsam ve yöntemlerle yaygın biçimde çalışılan bir konu haline gelmiştir. Bu konuda geniş bir literatür araştırması yapılmış ve çalışmalardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Şengül ve Kırıl'ın çalışmasında, kentsel alanlardaki 20-54 yaş aralığındaki evli ve en az 1 çocuklu kadınlar, hanehalkı reisinin tek eşli olduğu aileler dikkate alınarak, TÜİK'in 2003 yılının 1. döneminde gerçekleştirdiği Hanehalkı İşgücü Anketi ham verileri kullanılarak, Türkiye'de kadının işgücü pazarına katılımı ve doğurganlık kararlarını etkileyen değişkenler belirlenmiştir. Evli kadının işgücü pazarına katılımı ve doğurganlık kararları arasındaki ilişki 2 aşamalı probit modeliyle incelenen araştırma sonuçlarına göre, ilave bir çocuğun olması, kadının yaşının artması ve doğurganlık oranı kadının işgücüne katılımını azalttığını göstermektedir. Kadının ve eşinin eğitim düzeylerinin artması ise kadının işgücüne katılma oranını arttırmaktadır (Şengül ve Kırıl, 2006, s.89-99).

Çatalbaş, 2008-2013 döneminde İBBS-1 düzeyindeki 12 bölgeye ait veriler için panel veri analizi uygulayarak, Türkiye'deki kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri araştırmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, doğurganlık hızı, boşanma oranı, kayıt dışı istihdam, ekonomik kriz ve eğitim değişkenlerinin kadın işgücünü etkileyen en önemli ekonomik faktörler olduğu saptanmıştır (Çatalbaş, 2015, s.249-280).

Bergemann ve Righahn, 2007'de Almanya'da hem doğurganlığı arttırmak hem de doğum izniyle istihdam sekmesini kısaltmak amacıyla tasarlanan sübvansiyon politikalarının kadın işgücü arzı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu politika kadınlara, 2 yıla kadar en fazla 300 Euro ücretli doğum izni sunmaktadır. Bu iznin üçte ikisi doğumdan öncede kullanılabilir. Çalışmadan teorik beklenti, bu politikanın izne ayrılan kadınları tekrar işgücü piyasasına geri gelmesini sağlamaktır. Sonuçta teorik beklentilere uygun olarak, kadınlar doğum izninden sonra bir yıl içerisinde işgücü piyasalarına geri dönüş yapacaklarını belirtmişlerdir (Bergemann ve Righahn, 2010, s.17).

⁴ İkili tercih modellerinde (bağımlı değişkenin iki durumlu olduğu modellerde), bağımlı değişkenin davranışını açıklamak için kullanılan, lojistik birikimli dağılım fonksiyonundan türetilen modeldir.

Teorik beklentilere göre, kadının işgücüne katılma oranını, düşük eğitim seviyeleri ve çocuk sahipliğinin önemli derecede azalttığı düşünülmektedir. Ancak son on yıldır Avrupa'da kadın işgücü arzı önemli artış göstermektedir. Vlasblom ve Schippers, 1992 ve 1999 yıllarına ait Eurostat ve European Union Labour Force Survey (EULFS) verilerini kullanmışlardır. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise, teorik beklentilerin aksine kadının işgücüne katılma oranındaki artışın, eğitim seviyesi, çocuk sayısı ve yaşıyla açıklanamayacağı ortaya çıkmıştır (Vlasblom ve Schippers, 2004, s.375-392).

Berber ve Eser, Türkiye'deki kadın istihdamının mevcut durumunu ortaya koymak için kadın istihdamının sektörel analizini ilk olarak ülke genelinde, daha sonra ise bölge bazlı incelemişleridir. Çalışma TÜİK'nun yapmış olduğu istatistiklerden yararlanılarak yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre Türkiye'de 2002 yılına kadar artış eğilimi gösteren kadın istihdamı, 2002 yılından sonra düşme eğilimi göstermiştir. Kadın çalışanların çoğunun hala tarım sektöründe çalışmalara rağmen, bu oranın son yıllarda gittikçe düştüğü, hizmet sektöründe çalışan kadınların oranında ise artış gözlemlenmektedir. Kadınlar ücretsiz aile işçiliğinden çıkıp, ücretli çalışan haline gelmişlerdir (Berber ve Eser, 2008, s.1-12).

Sentetik Kohort metodolojisini kullanarak, son 40 yıldır Şili'de yaşayan kadınların, işgücüne katılımlarını etkileyen nedenler araştırılmıştır. Kadının işgücüne katılma oranı, yaş, yıl ve Kohort etkisi tarafından açıklanmıştır. Kohort etkisiyle birlikte çocukların yaşı ve sayısı modelde yer almıştır. Tahmin sonuçlarına göre, kadının işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktör yaş değişkenidir. Bununla birlikte kohort değişkeni de oldukça önem teşkil etmektedir (Bravo vd., 2005, s.169-186).

İşgücü piyasasında gerek çalışma şartları gerekse işgücüne katılımları açısından kadınların durumunun incelenmesini gerektirmiştir. Önder, bu çalışmasında kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörleri incelemiştir. Bu faktörleri ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta açıklamıştır. Ekonomik faktörler düşük ücret ve kayıt dışı istihdam olarak değerlendirilmiştir. Sosyal faktörleri ise eğitim düzeyinin düşük olması, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet olarak nitelendirmiştir. Yeteri mesleki eğitim ve tecrübeye sahip olmadıkları için işgücü piyasasında küreselleşmeden kaynaklanan olumsuzluklardan kadınlar daha fazla etkilenmektedirler (Önder, 2013, s.35-58).

Dedeoğlu, cinsiyet ayrımcılığına yönelik yapılan politikaların kadının işgücüne katılımını teşvik edici eşitlikçi politikalar mı, yoksa eşitlikten uzak kesin ayrımcılık yapan politikalar mı olduğunu araştırmıştır. Türkiye'de varolan sosyal devlet ve kadın istihdam yapısını değerlendirerek, cinsiyet ayrımcılığına yönelik yapılan bu eşitlikçi politikaların kadın istihdamını teşvik

etmekten ve istihdamda olan kadınlara eşitlik sağlamaktan uzak olduğunu saptamıştır (Dedeoğlu, 2009, s.41-54).

Vella, kadının işgücü piyasasındaki davranışları ile kadına yüklenmiş olan geleneksel rol arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Buna ilaveten, beşeri sermaye yatırımı üzerinde eğitim durumunun etkisini incelemiştir. Yani çalışma, geleneksel tutum ve eğitimin işgücü arzı üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Genç kadınların işgücü arzı artmakla beraber eğitime bağlı olarak beşeri sermaye yatırımlarının azaldığı görülmektedir (Vella, 1994, s.191-211).

Pampel ve Tanaka, kadınların işgücüne katılım durumlarını, eğitim, hanehalkının büyüklüğü, bağımlılık oranı ve işgücü piyasasındaki gelişmeler değişkenlerini dikkate alarak incelemiştir. Buna ek olarak kalkınmanın kadın işgücü üzerindeki etkilerini ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre, kalkınmanın ilk döneminde kadınların işgücü piyasasından dışlandığını, kalkınmanın sonraki dönemlerinde ise kadınların işgücüne katılımını arttırdığı ortaya çıkmıştır (Pampel ve Tanaka, 1986, s.599).

Korkmaz ve Korkut, kadının yıllar itibariyle eğitim, medeni durum ve yaş gruplarına göre işgücüne katılımlarını ve kadının istihdam edilmesinin önündeki engelleri incelemiştir. Çalışmada TÜİK istatistiklerinden yararlanılmıştır. İşgücüne katılma oranı, ülkelerin önemli ekonomik göstergeleri arasında yer almaktadır. İşgücüne katılma oranı, ülkemizde diğer OECD ve AB ülkelerine nazaran düşük seviyelerdedir. Bunun en önemli sebeplerinden birisi, kadının işgücü piyasasında alması gereken yeri henüz alamamasıdır. Kadın istihdamının önünde ki engellerin başında kadının medeni durumu, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumun tutumu ve kadınların istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yetersizliği gibi faktörlerin geldiği görülmüştür (Korkmaz ve Korkut, 2012, s.41-63).

3. Veri Seti ve Yöntem

Bu çalışmada medeni durum, eğitim durumu, yaş ve yıl değişkenlerinin TRA1 Bölgesindeki kadınların işgücüne katılımını hangi yönde ve ne derecede etkilediğinin araştırılması amaçlanmıştır.

Çalışmada TÜİK tarafından uygulanan, Hane halkı İşgücü Anketi verileri kullanılmıştır. Bu anketin amacı ülkedeki işgücü yapısını ortaya koymak, istihdam edilenlerin; iktisadi faaliyet, meslek, işteki durum ve çalışma süresi, işsizlerin ise; iş arama süresi ve aradıkları meslek (ya da iş) ve benzer özellikleri hakkında bilgi derlemektir.

Hane halkı İşgücü Anketinin coğrafi kapsamı Türkiye ve örnekleme birimi ise adres (konut) tir. Anketten elde edilen veriler kent-kır ayrımı olmaksızın bütün ülkeyi kapsamaktadır. Ağırlıklandırma, alan uygulaması sonucu elde

edilmiş olan veri setinde, nihai ağırlıklar, tasarım ağırlıkları, cevapsızlık düzeltmeleri, dışsal dağılım kontrolleri ve nihai düzeltme katsayısı dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Anket sonuçları en güncel nüfus projeksiyonlarına göre ağırlıklandırılmakta ve yayımlanmaktadır. Hane halkı İşgücü Anketleri, anketörler tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanarak, veriler dizüstü bilgisayarlara kaydedilmektedir.

Çalışmada 2005-2015 yıllarını kapsayan TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılmıştır. Bu dönem içinde toplamda 1.529.293 hanehalkı ile anket yapılmıştır. Ankette yıllık veri seti mevcuttur ve İBBS 2. Düzeyde kent-kır ayrımında tahmin yapmaya elverişli değildir. Çalışmada TRA1 Bölgesindeki kadınların işgücü yapısı araştırılmak istendiğinden, ilgili veri setinden TRA1 Bölgesinde yaşayan ve 15-64 yaş aralığındaki kadınlara ait veriler alınmıştır ve bu açıklamanın sonucunda 47.560 ferte ait veri çalışmada kullanılmıştır.

Çalışmada söz konusu veri seti kullanılarak SPSS istatistik paket programı yardımıyla analizler yapılmıştır. Analizler maksimum olabilirlik yöntemi ile tahmin edilen ikili (binary) lojistik regresyon modeline dayanmaktadır. Tahmin sonuçlarının istatistiksel olarak sınanmasında ise anlamlılık düzeyi %5 olarak belirlenmiştir.

3.1. Logit Model

3.1.1. Modelin Yapısı

Bağımlı değişkenin iki durumlu olduğu modellere ikili tercih modelleri (binary choice models) denir. Bağımlı değişkenin ikiden fazla durumlu olduğu modeller de çoklu tercih modelleri (multiple-choice models) olarak adlandırılmaktadır. Bu iki tür modelde de temel amaç, tercih olasılığının belirlenmesidir. Bu modeller, doğrusal olasılık, logit (lojistik) ve probit modelleridir (Tari, 2011, s.245).

Doğrusal olasılık modeli (DOM) bir karar biriminin belli bir tercihini yapma olasılığının onun sahip olduğu özelliklerinin doğrusal bir fonksiyonu olduğunu varsayar ve basitçe 1 numaralı denklemdeki gibi oluşturulur:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i \quad (1)$$

Logit ve probit model ise, doğrusal olasılık modelinin hata teriminin normal dağılıma sahip olmaması, hata teriminin değişen varyanslı olması, belirlilik katsayısının (R^2) genellikle küçük çıkması, P_i değerinin X_i 'nin doğrusal bir fonksiyonu olması ve P_i 'nin 0-1 aralığının dışına çıkabilmesi sorunlarını giderebilmek adına alternatif olarak oluşturulan tercih modelleridir. Bu iki

modelin oluşturulma süreçleri aynıdır. Aralarındaki tek fark dayandıkları BDF'dir. Logit model lojistik BDF'den (birikimli dağılım fonksiyonu) türetilirken, probit model normal BDF'den türetilmektedir (Özer, 2004, s.75).

Probit model olasılığın 0-1 aralığında kalmasını sağlar ve katsayılar itibarıyla doğrusal değildir. Gözlenemeyen bir fayda indeksi dikkate alınarak oluşturulmaktadır. Fayda indeksi de $-\infty$ ile $+\infty$ arasındadır. Logit modelde I_i $-\infty$ ile $+\infty$ arasında değer alır ve P_i ile I_i arasında doğrusal olmayan bir ilişki bulunmaktadır (Özer, 2004, s.70-75). Uygulamadaki yaygın kullanımından dolayı çalışmamızda logit model tercih edilmiştir.

3.1.2. Modelin Tahmini

3.1.2.1. Maksimum Olabilirlik Yöntemi

SEK yönteminden daha güçlü kuramsal özellikler gösteren bir başka nokta tahmin yöntemi en yüksek olabilirlik (maksimum olabilirlik) yöntemidir. Eğer u_i 'lerin (hata terimlerinin) normal dağıldıkları varsayılırsa, regresyon katsayıları β 'ların maksimum olabilirlik ve SEK tahmin edicileri aynıdır (Gujarati, 2009, s.107).

k değişkenli doğrusal regresyon modeli

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \dots + \beta_k X_{ki} + u_i \quad (2)$$

için log-benzerlik fonksiyonu

$$\ln L = -\frac{n}{2} \ln \sigma^2 - \frac{n}{2} \ln (2\pi) - \frac{1}{2} \frac{\sum (Y_i - \beta_1 - \beta_2 X_{2i} - \dots - \beta_k X_{ki})^2}{\sigma^2} \quad (3)$$

biçimindedir. Bu fonksiyonun kısmi türevleri alındığında aşağıdaki denklem elde edilir.

$$\frac{\partial \ln L}{\partial \sigma^2} = -\frac{n}{2\sigma^2} + \frac{1}{4\sigma^4} \sum (Y_i - \beta_1 - \beta_2 X_{2i} - \dots - \beta_k X_{ki})^2 \quad (4)$$

Bu denklemleri en yükseğe çıkarmanın (maksimize etmenin) birinci koşulu β_0 ve β_1 'e göre kısmi türevlerinin alınıp sifıra eşitlemektir. $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ 'ya maksimum olabilirlik tahmin edicileri diyecek olursak bazı cebirsel işlemlerle sunları bulabiliriz:

$$\sum Y_i = n\beta_1 + \beta_2 \sum X_{2i} + \dots + \beta_k \sum X_{ki} \quad (5)$$

$$\sum Y_i X_{2i} = \beta_1 \sum X_{2i} + \beta_2 \sum X_{2i}^2 + \dots + \beta_k \sum X_{2i} X_{ki} \quad (6)$$

.....

$$\sum Y_i X_{ki} = \beta_1 \sum X_{ki} + \beta_2 \sum X_{2i} X_{ki} + \dots + \beta_k \sum X_{ki}^2 \quad (7)$$

Görülebileceği gibi, bu denklemler en küçük kareler kuramının normal denklemleridir. Dolayısıyla maksimum olabilirlik tahmin edicileri β 'lar, daha önce verilen SEK tahmin edicileri β 'larla aynıdır (Gujarati, 2009, s.233-234).

4. Ampirik Bulgular

4.1. Temel İstatistikî Bulgular

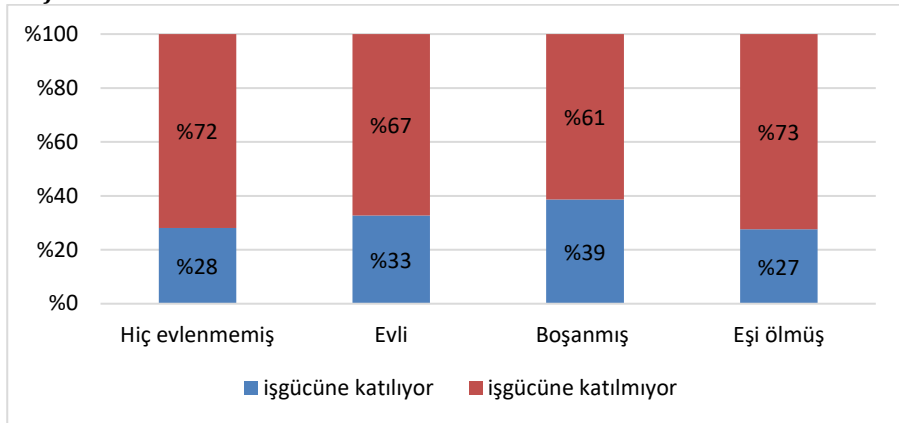
4.1.1. Medeni Durumlarına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Durumu

Tablo 1 TRA1 Bölgesinde yaşayan kadınların medeni durumlarına göre işgücüne katılma sayısını gösterirken, Grafik 1 medeni durumlarına göre işgücüne katılma oranını göstermektedir.

Tablo 1. Medeni Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Durumu

Medeni Durum	İşgücüne katılıyor	İşgücüne katılmıyor	Toplam
Hiç evlenmemiş	4 097	10 471	14 568
Evli	10 725	22 067	32792
Boşanmış	17	27	44
Eşi ölmüş	43	113	156
Toplam	14 882	32 678	47 560

Grafik 1. Medeni Duruma Göre İKO



TRA1 Bölgesindeki kadınların medeni durum ve işgücüne katılma oranı ilişkileri incelendiğinde, hiç evlenmemiş kadınların %28'i işgücüne katılırken, %72'si katılmamaktadır. Evli kadınların %33'ü işgücüne katılırken, %67'si katılmamaktadır. Boşanmış kadınların %39'u işgücüne katılırken, %61'i katılmamaktadır. Son olarak eşi ölmüş kadınların %27'si işgücüne katılırken, %73'ü katılmamaktadır.

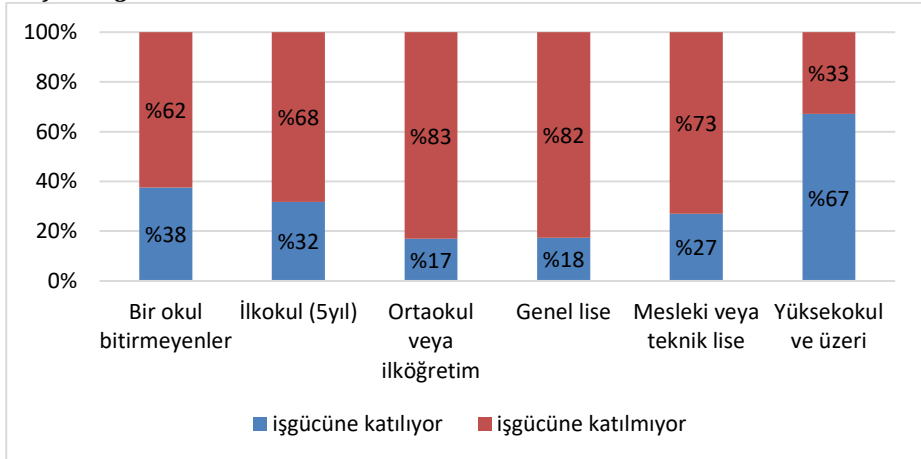
4.1.2. Eğitim Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılma Durumu

Tablo 2 TRA1 Bölgesinde yaşayan kadınların eğitim durumlarına göre işgücüne katılma sayısını gösterirken, Grafik 2 eğitim durumlarına göre işgücüne katılma oranını göstermektedir.

Tablo 2. Eğitim Duruma Göre Kadınların İşgücüne Katılım Durumu

Eğitim Durumu	İşgücüne katılıyor	İşgücüne katılmıyor	Toplam
Bir okul bitirmeyen	4 580	7 629	12 209
İlkokul (5 yıl)	5 620	12 050	17 670
Ortaokul ve ilköğretim	1 484	7 243	8 727
Genel lise	656	3 115	3 771
Mesleki veya teknik lise	631	1 705	2 336
Yüksekokul ve üzeri	1 911	936	2 847
Toplam	14 882	32 678	47 560

Grafik 2. Eğitim Duruma Göre İKO



TRA1 Bölgesindeki kadınların eğitim durumu ve işgücüne katılma oranı ilişkileri incelendiğinde, bir okul bitirmeyen kadınların %38'i işgücüne katılırken, %62'si katılmamaktadır. İlkokul (5 yıl) mezunu kadınların %32'si işgücüne katılırken, %68'i katılmamaktadır. Ortaokul, mesleki ortaokul veya ilköğretim mezunu kadınların %17'si işgücüne katılırken, %83'ü katılmamaktadır. Genel lise mezunun kadınların %18'i işgücüne katılırken, %82'si katılmamaktadır. Mesleki veya teknik lise mezunu kadınların %27'si işgücüne katılırken, %73'ü katılmamaktadır. Yüksekokul ve üzeri mezunu kadınların ise, %67'si işgücüne katılırken, %33'ü katılmamaktadır.

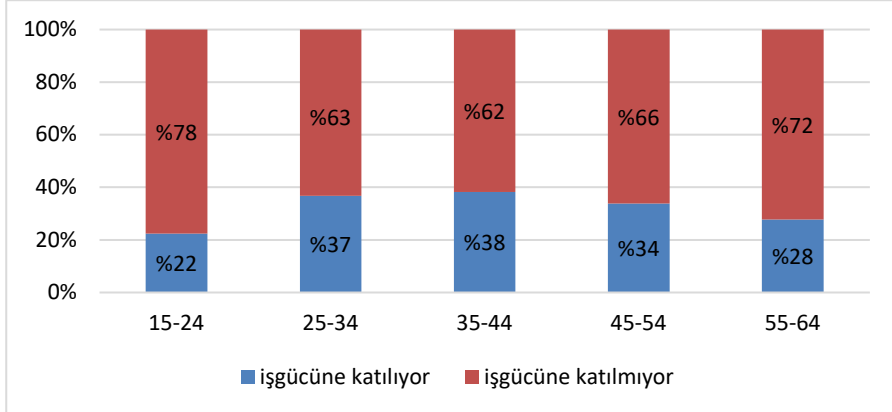
4.1.3. Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Durumu

Tablo 3 TRA1 Bölgesinde yaşayan kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılma sayısını gösterirken, Grafik 3 yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranını göstermektedir.

Tablo 3. Yaş Gruplarına Göre Kadınların İşgücüne Katılım Durumu

Yaş	İşgücüne katılıyor	İşgücüne katılmıyor	Toplam
15-24	3 216	11 172	14 388
25-34	4 154	7 153	11 307
35-44	3 678	5 950	9 628
45-54	2 409	4 701	7 110
55-64	1 425	3 702	5 127
Toplam	14 882	32 678	47 560

Grafik 3. Yaş Gruplarına Göre İKO



TRA1 Bölgesindeki kadınların yaş grupları ve işgücüne katılma oranı ilişkileri incelendiğinde, 15-24 yaş aralığındaki kadınların %22'si işgücüne katılırken, %78'i katılmamaktadır. 25-34 yaş aralığındaki kadınların %37'si işgücüne katılırken, %63'ü katılmamaktadır. 35-44 yaş aralığındaki kadınların %38'i işgücüne katılırken, %62'si katılmamaktadır. 45-54 yaş aralığındaki kadınların %34'ü işgücüne katılırken, %66'sı katılmamaktadır. 55-64 yaş aralığındaki kadınların %28'i işgücüne katılırken, %72'si katılmamaktadır.

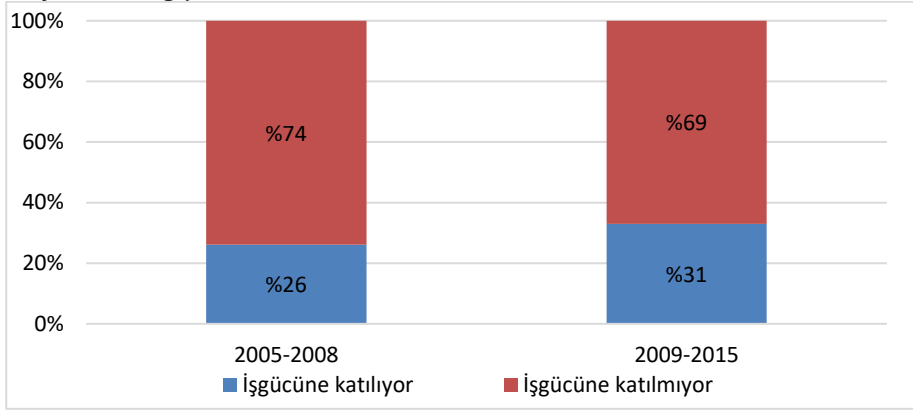
4.1.4. Yıl Değişkenine Göre Kadınların İşgücüne Katılma Durumu

2008 ekonomik krizinin kadının işgücüne katılımına olan etkisini ölçmek amacıyla yıl değişkeni modele dahil edilmiştir. Tablo 4 TRA1 Bölgesinde yaşayan kadınların 2008 yılı ve öncesi ile 2008 yılı sonrası işgücüne katılma sayısını gösterirken, Grafik 4 2008 yılı ve öncesi ile 2008 yılı sonrası işgücüne katılma oranını göstermektedir.

Tablo 4. Yıl Değişkenine Göre Kadınların İşgücüne Katılım Durumu

Yıl	İşgücüne katılıyor	İşgücüne katılmıyor	Toplam
2005-2008	3 073	8 679	11 752
2009-2015	11 809	23 999	35 808
Toplam	14 882	32 678	47 560

Grafik 4. Yıl Değişkenine Göre İKO



TRA1 Bölgesindeki kadınların yıl değişkeni ve işgücüne katılma oranı ilişkileri incelendiğinde, 2005-2008 döneminde kadınların %26'sı işgücüne katılırken, %74'ü katılmamaktadır. 2009-2015 döneminde ise kadınların %31'i işgücüne katılırken, %69'u katılmamaktadır.

4.2. Logit Model Tahmin ve Test Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında SPSS paket programı yardımıyla tahmin edilen, TRA1 Bölgesindeki kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörler logit model çerçevesinde araştırılmıştır. Değişkenlere göre işgücüne katılma oranı, modelin verilere uygun olup olmadığı, modelin uyumunun iyiliği, sınıflandırma tablosu ve logit model tahmin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5'de modelin verilere uygunluğunun testi için SPSS paket programının tahmin sonuçlarında sunmuş olduğu Ki-kare testi incelenmiştir. Modelin genel uygunluğunu test edebilmek için Hosmer-Lemeshow testi de kullanılmaktadır. Ancak bu test, büyük veri içeren modelleri anlamlı çıkarabilirdiğinden 47 560 satırlı veriye sahip modelimizde kullanılmamıştır.

Tablo 5. Modelin Verilere Uygunluğunun Testi

	Ki-Kare	Serbestlik De-recesi	Anlamlılık Düzeyi
Adım	3673,903	13	0,000
Blok	3673,903	13	0,000
Model	3673,903	13	0,000

Modelin genel anlamlılığının istatistiki olarak test edilebilmesi için Ki-Kare değeri incelendiğinde Ki-Kare istatistiğinin anlamlılık düzeyi 0,000'a eşit olduğundan %5 önem düzeyinde Ho hipotezi reddedilerek, modelin verilere uygun olduğu bulunmuştur.

Modelin uyumun iyiliğinin testi için, Nagelkerke R² değeri incelenmiştir. Logit analizde, R² genellikle çok küçük çıktığından dolayı, modelin genel anlamlılığının sınanmasında iyi bir ölçüt değildir. Ne kadar büyük çıkarsa, modelin genel anlamlılığının o kadar iyi olduğu söylenebilir. Nagelkerke R², Cox & Snell R² değerinin düzenlenmiş halidir, daima Cox & Snell R² değerinden büyük çıkmaktadır. Bu nedenle Tablo 6'da sadece Nagelkerke R² değeri yorumlanmıştır.

Tablo 6. Modelin Uyumunun İyiliğinin Testi

Log Olasılığı	Cox & Snell R ²	Nagelkerke R ²
55434,545	0,074	0,104

Tablo 6'ya göre kadınların işgücüne katılımındaki toplam değişimin %10'u medeni durum, eğitim durumu, yaş ve yıl değişkenleri tarafından açıklanmaktadır.

Logit modelde uyumun iyiliğini ölçen bir diğer ölçüt de sınıflandırma tablosudur. (Tablo 7) Bağımlı değişkenin gözlenen değerleri ile tahmin edilen

değerlerinin, çapraz sınıflama yapılarak gruplara ayrılması şeklinde ifade edilmektedir.

Modelin sınıflandırma tablosunda kesme değeri olarak 0,5 alınmıştır. Tablo 7'de 32 678 gözlemin gözlenen değerinin sıfır olduğu ve 31 535 gözlemin 0 grubuna atandığı görülmektedir. 0 grubuna atanması gerekirken 1 grubuna atanan 1 143 gözlem değeri vardır. 14 882 gözlemin, 1 grubuna atanması gerekirken 2006 gözlemin 1 grubuna, 12 876 gözlemin ise 0 grubuna atandığı görülmektedir. Doğru sınıflandırma yüzdesi 70,5'tir. Bu değer 100'e yaklaşıtkça modelin sınıflandırma gücünün yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Modelin Sınıflandırma Tablosu

Gözlenen			İşgücüne katılmıyor (0)	İşgücüne katılıyor (1)	Doğru sınıflandırma yüzdesi
İşgücüne katılma durumu	İşgücüne katılmıyor (0)	katılmıyor	31 535	1 143	96,5
	İşgücüne katılıyor (1)	katılıyor	12 876	2 006	13,5
Genel yüzde					70,5

Araştırma bulgularının son kısmında ise Tablo 8 ile logit model tahmin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 8. Logit Model Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Parametre değeri (β)	Standart hata	Wald istatistiği	Serbestlik derecesi	Anlamlılık düzeyi	Exp (β)
MD			109,636	3	0,000	
MD (1)	-0,331	0,032	107,309	1	0,000	0,718
MD (2)	0,193	0,318	0,370	1	0,543	1,213
MD (3)	-0,266	0,186	2,015	1	0,153	0,767
ED			2237,171	5	0,000	
ED (1)	-1,019	0,046	481,398	1	0,000	0,361
ED (2)	-1,379	0,045	950,694	1	0,000	0,252
ED (3)	-2,114	0,052	1669,893	1	0,000	0,121
ED (4)	-2,144	0,060	1287,543	1	0,000	0,117
ED (5)	-1,590	0,062	656,438	1	0,000	0,204
Yaş			435,424	4	0,000	
Yaş (1)	0,482	0,037	172,472	1	0,000	1,620
Yaş (2)	0,604	0,039	234,770	1	0,000	1,829
Yaş (3)	0,335	0,042	62,644	1	0,000	1,397
Yaş (4)	-0,037	0,047	0,613	1	0,433	0,964
Yıl	0,270	0,025	112,173	1	0,000	1,310
Sabit	0,307	0,050	37,928	1	0,000	1,359

Referans sınıflar; medeni durum değişkeni için “hiç evlenmedi”, eğitim durumu değişkeni için “yüksekokul, fakülte ve üzeri”, yaş değişkeni için “15-24” yaş grubu ve yıl değişkeni için ise, 2005-2008 dönemi olarak belirlenmiştir.

Logit modelde parametre değeri (β) bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini doğrudan göstermemektedir. Bağımsız değişkendeki (X_i) 1 birim değişmeye karşılık logitteki (L_i) değişmeyi ölçer (Özer, 2004, s.77).

Diğer değişkenler sabit iken, kadının işgücüne katılma log-olasılık oranı, hiç evlenmemiş bir kadının evlenmesi durumunda 0,331 azalmaktadır. Diğer taraftan, boşanmış bir kadının işgücüne katılma log-olasılık oranı hiç evlenmemiş bir kadınınkinden 0,193 fazla iken, eşi ölmüş bir kadının işgücüne katılma log-olasılık oranı hiç evlenmemiş bir kadınınkinden 0,266 daha azdır.

Diğer değişkenler sabit iken, kadının işgücüne katılma log-olasılık oranı, yüksekokul ve üzeri mezunu bir kadının, hiç okul bitirmeyen bir kadın olması durumunda 1,019 azalırken, yüksekokul ve üzeri mezunu bir kadının, ilköğretim (5 yıl) mezunu olması durumunda 1,379 azalmakta, yüksekokul ve üzeri mezunu bir kadının, ortaokul, mesleki ortaokul veya ilköğretim mezunu olması durumunda 2,114 azalmakta, yüksekokul ve üzeri mezunu bir kadının, genel lise mezunu olması durumunda 2,144 azalmakta ve yüksekokul ve üzeri mezunu bir kadının, mesleki veya teknik lise mezunu olması durumunda ise 1,590 azalmaktadır.

Diğer değişkenler sabit iken, kadının işgücüne katılma log-olasılık oranı, 15-24 yaş aralığındaki bir kadının, 25-34 yaş aralığında olması durumunda 0,482 artarken, 15-24 yaş aralığındaki bir kadının, 35-44 yaş aralığında olması durumunda 0,604 artmakta, 15-24 yaş aralığındaki bir kadının, 45-54 yaş aralığında olması durumunda 0,335 artmakta ve 15-24 yaş aralığındaki bir kadının, 55-64 yaş aralığında olması durumunda ise 0,037 azalmaktadır.

Diğer değişkenler sabit iken, kadının işgücüne katılma log-olasılık oranı, 2005-2008 yılları arasında işgücüne katılan bir kadının, 2009-2015 yılları arasında işgücüne katılması durumunda 0,270 artmaktadır.

Logit model çerçevesinde yapılabilecek bir diğer yorum da, bağımsız değişkenlerin belirli değerleri için olayın kendi olasılığını tahmin etmektir. Bu olasılığı tahmin etmek için eşitlik 8 çözümlenmelidir (Özer, 2004, s.75).

$$P_i = E(Y_i = 1|X_i) = F(L_i) = F(\beta_0 + \beta_1 X_i) = \frac{1}{1+e^{-L_i}} = \frac{1}{1+e^{-[\beta_0 + \beta_1 X_i]}} \quad (8)$$

Bağımsız değişkenlerin örneklem değerleri olarak, medeni durum değişkeninin “evli”, eğitim durumu değişkeninin “genel lise” mezunu, yaş değişkeninin “35-44” yaş aralığı kategorileri ile yıl değişkeninin “2009-2015” yılları seçilmiştir.

$$P = F(I) = \frac{1}{1 + e^{-[0,307 - 0,331(0,69) - 2,144(0,08) + 0,604(0,20) + 0,270(0,75)]}} = 0,480857$$

Yani, evli, genel liseden mezun, 35-44 yaş aralığında ve 2009-2015 yılları arasında, bir kadının işgücüne katılma olasılığı yaklaşık %48,1'dir.

Boşanmış kadınlar ile evli kadınların işgücüne katılma olasılıkları kıyaslayabilmek adına seçilmiş diğer kategoriler aynı kalmak kaydıyla bir de boşanmış kadınların işgücüne katılma olasılığı hesaplanacaktır.

$$P = F(I) = \frac{1}{1 + e^{-[0,307 + 0,193(0,00) - 2,144(0,08) + 0,604(0,20) + 0,270(0,75)]}} = 0,612745$$

Boşanmış, genel liseden mezun, 35-44 yaş aralığında ve 2009-2015 yılları arasında, bir kadının işgücüne katılma olasılığı yaklaşık %61,3'tür.

Her iki sonuç kıyaslanacak olursa, evli, genel liseden mezun, 35-44 yaş aralığında ve 2009-2015 yılları arasında, bir kadının işgücüne katılma olasılığı yaklaşık %48,1 iken, boşanmış genel liseden mezun, 35-44 yaş aralığında ve 2009-2015 yılları arasında, bir kadının işgücüne katılma olasılığı yaklaşık %61,3'tür. Teori kısmında da bahsedildiği gibi boşanma kadının üzerinde maddi ve manevi hasarlara neden olan bir olaydır. Boşanmış kadınlara gerek eşlerinin nafaka ödememesi gerek ailesinin maddi desteğinin olmayışı, kadınların işgücüne katılımını mecbur hale getirmektedir. Görüldüğü gibi analiz sonuçları da çalışmanın teorik kısmını desteklemektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, logit modelde katsayılar doğrudan, bağımsız değişkenlerdeki bir değişimin bağımlı değişkenin beklenen değeri üzerindeki etkisi olarak yorumlanamamaktadır. Logit modelde katsayı yorumlarının yapılabilmesi için eşitlik 2 ile bağımsız değişkenlerin ortalamaları değerlendirmeye katılarak marjinal etkiler hesaplanır. Olasılığın bağımsız değişkene göre değişme oranı sadece ilgili katsayıya değil, aynı zamanda değişimin ölçüldüğü olasılığın düzeyine de bağlıdır. Bağımsız değişkenlerdeki bir değişimin olayın kadının işgücüne katılma olasılığı üzerinde meydana getireceği değişim belirlenmektedir.

Yukarıda işgücüne katılma olasılığı hesaplanan örnek olarak seçilmiş bir kadının farklı durumlarda işgücüne katılma olasılığında meydana gelecek değişimler ise 9 numaralı eşitlik ile bulunabilir.

$$\begin{aligned} \frac{dP_i}{dX} &= P_i(1 - P_i)\beta_1 & (9) \\ \frac{\Delta P}{\Delta MD(1)} &= P(1-P)\beta_1 = 0,481 (1 - 0,481) (-0,331) \\ &= -0,083 \end{aligned}$$

Örnek kadının işgücüne katılma olasılığı, bu kadının evlenmesi durumunda yaklaşık 0,083 azalmaktadır.

$$\frac{\Delta P}{\Delta ED(2)} = P(1-P)\beta_2 = 0,481 (1- 0,481) (-2,144) \\ = -0,535$$

Örnek kadının işgücüne katılma olasılığı, bu kadının genel lise mezunu olması durumunda yaklaşık 0,535 azalmaktadır.

$$\frac{\Delta P}{\Delta Yas(2)} = P(1-P)\beta_3 = 0,481 (1- 0,481) (0,604) \\ = 0,151$$

Örnek kadının işgücüne katılma olasılığı, bu kadının 35-44 yaş aralığında olması durumunda yaklaşık 0,151 artmaktadır.

$$\frac{\Delta P}{\Delta Yit} = P(1-P)\beta_4 = 0,481 (1- 0,481) (0,270) \\ = 0,067$$

Örnek kadının işgücüne katılma olasılığı, bu kadının 2009-2015 yılları arasında işgücüne katılması durumunda yaklaşık 0,067 artmaktadır.

Yorum yapabilmek için dikkate alınacak bir diğer husus da, β değerlerinin antilogaritmasına karşılık gelen Odds oranıdır. Logit model tahmin sonuçları incelendiğinde Odds oranı sütunu, olasılık oranında meydana gelecek değişimi verirken, Odds oranı değerlerinden 1 çıkarılıp, sonucun 100 ile çarpılmasıyla ise, olasılık oranında meydana gelecek yüzde değişim elde edilir (Özer, 2004, s.199). Odds oranının 1'den küçük olması negatif bir ilişkiyi gösterirken, Odds oranının 1'den büyük olması pozitif bir ilişki olduğunu gösterir (Bayram, 2004, s.231).

Tablo 8 incelendiğinde, modele açıklayıcı değişken olarak ilave edilen medeni durum değişkeninin 2 ve 3. kategorisi ile yaş değişkeninin 4. kategorisi dışındaki diğer tüm değişkenlerin anlamlılık düzeyleri 0,000'a eşittir. %5 önem düzeyinde $0,000 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir, açıklayıcı değişkenler istatistiksel olarak anlamlı bulunur.

Bütün bunların ışığında logit model tahmin sonuçlarına göre;

TRA1 Bölgesindeki evli kadınların işgücüne katılma olasılığı, hiç evlenmemiş kadınlara göre %28,2 daha düşüktür. Evli kadınların bu düşük katılım olasılığı birkaç nedenle açıklanabilir. Toplumumuzda ataerkil zihniyetin varlığı, özellikle evli kadınların işgücüne katılma olasılığını düşürmektedir. İhtiyaç duyulduğu takdirde öncelik ailenin bekar kızlarına verilmektedir. Evli

kadınların çalışması hoş karşılanmamaktadır (Karataş, 2006, s.70). Evli kadınların özellikle bakıma muhtaç yaşta çocuk sahipliği de, işgücüne düşük oranda katılım göstermelerinin bir diğer nedeni olmaktadır. Çalışabilmek için çocuğunu kreşe göndermek veya bakıcı bulmak zorundadır. Evli kadınlar, elde ettikleri gelir ile kreş veya bakıcı masraflarını karşıladıktan sonra bir karar vermektedir. Bunun yanı sıra, elde edilen gelir bu masrafları karşılayabileceğinden ayrı kaldığı için vicdan azabı hisseden kadınlar işgücüne katılma yönünde olumsuz karar alabilmektedirler. 2017 yılında uygulamaya başlanılan, büyükannelere torunlarına bakmaları karşılığında 425 TL aylık verilmesi, doğum öncesi ve sonrası kadınlara izin verilmesi ve kısmi zamanlı çalışmalarına izin verilmesi gibi uygulamalar evli kadınların işgücüne katılma olasılıklarını arttıracaktır. TRA1 Bölgesindeki boşanmış kadınların işgücüne katılma olasılığı, hiç evlenmemiş kadınlara göre %21,3 daha yüksektir. Boşanma toplumumuzda hem ekonomik hem de sosyal açıdan yıkıcı etkilere sahip bir olaydır. Boşanmış kadınların, eşlerinden nafaka alamamaları ve kendi geçimlerini sağlamak zorunda olmaları gibi nedenler işgücüne katılma olasılıklarını arttırmaktadır. Ancak, bu değişkenin olasılık (p) değeri $0,567 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir, MD (2) değişkeni istatistiki bakımdan anlamsızdır. Yani boşanmış kadınlarla, hiç evlenmemiş kadınların arasındaki bu farklılık istatistiki bakımdan anlamlı bulunmamıştır. TRA1 Bölgesindeki eşi ölmüş kadınların işgücüne katılma olasılığı, hiç evlenmemiş kadınlara göre %23,3 daha düşüktür. Eşi ölen kadınlara devlet tarafından aylık bağlanması, boşanma gibi bir durum olmadığı için eşlerinin ailelerinin ve kendi ailelerinin maddi destekleriyle geçimlerini sağlayabilmeleri gibi nedenler işgücüne katılma olasılıklarını azaltmaktadır. Ancak, bu değişkenin olasılık (p) değeri $0,085 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir, MD (3) değişkeni istatistiki bakımdan anlamsızdır. Yani eşi ölmüş kadınlarla, hiç evlenmemiş kadınların arasındaki bu farklılık istatistiki bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

TRA1 Bölgesinde bir okul bitirmeyen kadınların işgücüne katılma olasılığı, yüksekokul, fakülte ve üzeri mezunu kadınlara göre %63,9 daha düşüktür. TRA1 Bölgesinde ilkokul (5 yıl) mezunu kadınların işgücüne katılma olasılığı, yüksekokul, fakülte ve üzeri mezunu kadınlara göre %74,8 daha düşüktür. TRA1 Bölgesinde ortaokul, mesleki ortaokul veya ilköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma olasılığı, yüksekokul, fakülte ve üzeri mezunu kadınlara göre %87,9 daha düşüktür. TRA1 Bölgesinde genel lise mezunu kadınların işgücüne katılma olasılığı, yüksekokul, fakülte ve üzeri mezunu kadınlara göre %88,3 daha düşüktür. TRA1 Bölgesinde mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılma olasılığı, yüksekokul, fakülte ve üzeri mezunu kadınlara göre %79,6 daha düşüktür. Eğitim değişkeninin bütün ka-

tegorilerinde görülmektedir ki, yüksekokul, fakülte ve üzeri eğitim alan kadınlara göre, diğer eğitim düzeylerine sahip kadınların işgücüne katılma olasılıkları azalmaktadır. Kadınların işgücüne katılma olasılıklarını etkileyen en önemli faktörlerden birisi eğitim düzeyidir. Kadının eğitim düzeyi yükseldikçe buna bağlı olarak elde edeceği gelir düzeyi de yükselecektir. Kadının işgücü piyasası dışında kalmasının maliyeti artacaktır. Yani, kadının gelir düzeyi yükseldikçe, evde kalması maddi olarak zararına olacaktır, bu durumda kadın çalışmayı evde kalmaya tercih edecektir.

TRA1 Bölgesindeki 25-34 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılma olasılığı, 15-24 yaş aralığındaki kadınlara göre %62 daha yüksektir. Bu durumun nedeni, ülkemizdeki ortalama eğitim süresi olarak gösterilebilir. Günümüzde üniversite mezunları ortalama 21-22 yaşındadır. Dolayısıyla eğitim hayatı bittikten sonra yani 25-34 yaş aralığında kadının işgücüne katılma olasılığı artmaktadır. TRA1 Bölgesindeki 35-44 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılma olasılığı, 15-24 yaş aralığındaki kadınlara göre %82,9 daha yüksektir. Yas (2) değişkeni de yas (1) değişkeni gibi 15-24 yaş aralığına göre, kadınların işgücüne katılma olasılığının arttığını göstermektedir, yine aynı şekilde bu durumun öncelikli sebebi, 15-24 yaş aralığındaki kadınların büyük oranda bir eğitim kurumuna devam ediyor olmasıdır. Ancak görüldüğü gibi yas (2) değişkeninin, yas (1) değişkenine göre referans sınıfa etkisi daha büyüktür. Bunun sebebi ise, 25-34 yaş aralığındaki kadınların yakın ebeveyn kontrolü gerektiren 0-6 yaş grubu çocuk sahibi olmaları gösterilebilir (Özer, Biçerli, 2003-2004, s.68). 35-44 yaşında çocuğunu büyütmiş olan kadınlar işgücüne katılma kararı almaktadır. TRA1 Bölgesindeki 45-54 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılma olasılığı, 15-24 yaş aralığındaki kadınlara göre %39,7 daha yüksektir. TRA1 Bölgesindeki 55-64 yaş aralığındaki kadınların işgücüne katılma olasılığı, 15-24 yaş aralığındaki kadınlara göre %3,6 daha düşüktür. Yaşlılık, emeklilik vb. nedenlerle bu dönemde kadının işgücüne katılma olasılığı azalmaktadır. Ancak, bu değişkenin anlamlılık düzeyi $0,441 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. $Y(4)$ değişkeni istatistiki bakımdan anlamsızdır. Yani 55-64 yaş aralığındaki kadınlarla, 15-24 yaş aralığındaki kadınların arasındaki bu farklılık istatistiki bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

TRA1 Bölgesinde 2009 ve sonrası dönemde kadınların işgücüne katılma olasılığı, 2008 ve öncesi dönemindeki kadınların işgücüne katılımına göre %31 daha yüksektir. Yani 2008 ekonomik krizinden sonra, kadınların işgücüne katılma olasılığının arttığı görülmektedir. TRA1 Bölgesinde 2005-2008 yılları itibariyle kadınların işgücüne katılma oranı ortalama %29,7 iken, 2009-2015 yılları itibariyle bu oran %31 olmaktadır. 2005-2008 yılları itibariyle erkeklerin işsizlik oranı ortalama 6,6 iken, 2009-2015 yılları itibariyle bu oran 7,9 olmaktadır. Yani, bu durumun sebebi olarak, tek gelir kaynağına

sahip ailelerde ekonomik kriz sebebiyle erkeklerin işsiz kalması sonucu kadınların daha yüksek oranda iş aramaya veya işgücüne katılmaya başlamaları gösterilebilir.

6. Sonuç

Çalışmada TÜİK'den alınan 2005-2015 Hanehalkı İşgücü Anketleri veri setleri birleştirilerek on bir yıllık bir dönemde TRA1 Bölgesinde yaşayan kadınların, işgücüne katılımını etkileyen faktörler, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve yıl değişkenleri dikkate alınarak incelenmiştir. Uygulamada logit model ile analizler yapılmıştır.

Analiz sonuçları incelendiğinde, evli kadınların, hiç evlenmemiş kadınlara göre işgücüne katılma olasılığı düşmektedir. Kadının eğitim durumu işgücüne katılımını etkileyen diğer bir unsurdur. Yüksekokul, fakülte ve üzeri mezunu kadınlara göre, bir okul bitirmeyenler, ilkokul (5 yıl), ortaokul, mesleki ortaokul veya ilköğretim, genel lise, mesleki ve teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılma olasılığı daha düşük çıkmıştır. Kadınların işgücüne katılımı yaş değişkeni itibarıyla incelendiğinde ise, 15-24 yaş aralığındaki kadınlara göre, 25-34, 35-44 ve 45-54 yaş aralığındaki kadınların, işgücüne katılma olasılığının daha yüksek olduğu bulunmuştur. 2008 ekonomik krizinin kadının işgücüne katılımını ne yönde etkileyeceğini sınamak için modele dâhil edilen yıl değişkenine göre, 2009 ve sonrası dönemde kadınların işgücüne katılma olasılığı, 2008 ve öncesi döneme göre artmıştır.

Kadınların düşük işgücü ve istihdam oranlarının arkasında çeşitli nedenler vardır. Bunlardan bir tanesi kadınların eğitim düzeyidir. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe elde edecekleri gelir düzeyi de yükseleceğinden işgücü piyasaları dışında kalmanın fırsat maliyeti artacaktır. Bu durumda kadınların işgücüne katılma oranlarında artış gözlenecektir. Eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar sadece ekonomik özgürlüklerini elde etmekle kalmayıp, bireysel özgürlüklerini de elde ederek, kadının ikincil konumdan çıkmasını sağlayacaklardır.

Kadınların düşük işgücü ve istihdam oranlarının başka bir nedeni de, her toplumda kadınlar ve erkekler arasında “eşit işe eşit ücret ilkesi” yasalarda bulunmasına rağmen işgücü piyasasında ücret eşitsizliği sorunu varlığını sürdürmektedir. Bu durum, kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmaktadır. Kadının işgücüne katılımını önemli ölçüde azaltan bir diğer faktörde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasıdır. Ücretli ve ücretsiz işlerin toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dayanması bu düşük işgücü oranlarında önemli bir rol oynamaktadır. Buna ek olarak, işverenlerin işgücü talepleri ile işsiz kadınların vasıfları arasında görülen büyük uyumsuzluk bir başka nedendir. Yani, kadın

istihdamının ekonomik olduğu kadar toplumsal, kültürel ve siyasal bağlantıları da vardır ve bunların birbirinden tam ayrıştırılması oldukça zor olduğundan geliştirilecek çözümler de ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültürel etmenlerin hepsini birlikte ele alan tutarlı politikalar ve programlar gerektirmektedir. (Uluslararası Çalışma Örgütü, http://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380372/lang--tr/index.htm, 2017)

Kadın istihdamını olumsuz yönde etkileyen geleneksel bakış açısını kırmaya yönelik çalışmalara da olabildiğince yer vermek gerekmektedir. Bu konuyla ilgili çeşitli toplantılar, seminerler yapmanın yanında uzun dönemi kapsayan planlı reklam kampanyaları yürütülmelidir. Düzenlenen toplantılarda hem kadınlar çalışmaları için cesaretlendirilmeli hem de toplumun diğer fertlerine kadınların çalışmaları halinde ailelerine ve topluma yapacakları olumlu yansımalar kavratılmalıdır (Berber, Eser, 2008, s.14).

Bunlara ek olarak, kadınların işgücüne katılma oranlarını arttırabilmek için, ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi konuların sorumluluğu sadece kadına yüklenmemeli, eşler arasındaki sorumluluk eşit paylaşılmalı, iş yerlerinde kreş olanağı olmalı, esnek çalışma biçimleri getirilmelidir. Kız çocuklarının okutulmasına önem gösterilmelidir. Sürekli yaşanan teknolojik gelişmelere bağlı olarak eğitim yaşam boyu devam etmelidir, sadece bir öğretim kuru-mundan mezun olmak yetmemektedir. Kadınlara yöneticilik gibi üst pozisyonlara yükselme şansı tanınmalıdır. Son olarak, kadınların işgücüne katılımını arttırıcı politikalar geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: .Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Berber, M., ve Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-14.
- Bergemann, A., & Riphahn, R. T. (2010). Female labour supply and parental leave benefits—the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. *Applied Economics Letters*, 18(1), 17-20.
- Çatalbaş, G., K. (2015). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörlerin belirlenmesi: Panel veri yaklaşımı. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 249-280.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 42-54.

- Karataş, A. (2006). *Türkiye’de kadın işgücünün durumu: Denizli tekstil sektöründe kadın işgücü örneği*. (Yüksek Lisans), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-63.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-52.
- Özer, H. (2004), *Nitel değişkenli ekonometrik modeller: Teori ve bir uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pampel, F. C., & Tanaka, K. (1986). Economic development and female labor force participation: A reconsideration. *Social forces*, 64(3), 599-619
- Şengül, S. ve Kırıl, G. (2006). Türkiye’de kadının işgücü pazarına katılımı ve doğurganlık kararları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 89-99.
- Tarı, R. (2011). *Ekonometri*. İstanbul: Yazın Basın Yayın Matbaacılık.
- Vella, F. (1994). Gender roles and human capital investment, s.The relationship between traditional attitudes and female labour market performance. *Economica*, 191-211.
- Vlasblom, J. D., & Schippers, J. J. (2004). Increases in female labour force participation in Europe: Similarities and differences. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 20(4), 375-392.

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDA SİGORTALIYA SAĞLANAN YARDIMLAR

Özgür Oğuz¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9930-9109

ÖZ

İş kazaları ve meslek hastalıklarının kökeninde yatan birçok sebep bulunmakta olup söz konusu sebeplerin başında ülkelerin gelişmişlik düzeyleri gelmektedir. Zira bu risklerin temelinde ekonomik düzey ve eğitim düzeyi oldukça önemli bir paydaya sahiptir. Bu çerçevede bakıldığında ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelme olasılığı arasında doğrudan bir bağlantı bulunmaktadır. Bu risklerin meydana gelmesini artıran bir diğer önemli etken de ne yazık ki denetim yetersizliğidir. Tüm bu etkenler söz konusu risklerin oluşmasında yadsınamaz bir paya sahiptir, ancak söz konusu çalışmamızda bu risklerin nedenlerine değil sonuçlarına yer verilecektir. Zira iş kazası ve meslek hastalığı halinde büyük mağduriyete uğrayan sigortalıya söz konusu bu mağduriyetinin giderilebilmesi için bazı imkânlar sunulmuş olup bu imkânlar söz konusu çalışmada değerlendirilecek ve imkânların yararlanma şartları üzerinde durulacaktır. Söz konusu imkânlardan ağırlıklı olarak parasal yardımlar üzerinde durulacak, sağlık yardımlarına çalışma kapsamında olmadığından kısaca değinilecektir. Ayrıca söz konusu risklerin sigortalıya mal olacağı mağduriyetlerin giderilmesi açısından sigortalıya sağlanacak yardımlar yanında sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak olan yardımlar da genel hatlarıyla açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş kazası, Meslek hastalığı, Sigortalı, Sigortalıya Sağlanan Yardımlar

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Eskişehir-Türkiye.

E-posta: oguz1@anadolu.edu.tr

OCCUPATIONAL ACCIDENT AND OCCUPATIONAL DISEASE MADE BY DRAWING UP THE PROVIDED ASSISTANCE

Özgür Oğuz

ABSTRACT

Occupational accidents and occupational diseases are many reasons involved in the origin reason at the beginning of the development levels of countries. Because this is the basis of economic risk level and level of education has a denominator, very important. In this context, is looking at countries with the development level of occupational accidents and occupational diseases there is a direct link between the likelihood of occurrence. This risk is another important factor which increases the occurrence of, unfortunately, is the lack of control. All these factors in the creation of the risks in question has an undeniable pay, but that's not why these risks to our work will be the results. Because occupational accident and occupational disease case was disadvantaged because this question made by drawing up who was retrieving facilities of victimization is the facilities provided will be evaluated, and the aforementioned study to take advantage of conditions on the way. Facilities in question will focus mainly on financial assistance, medical assistance is not within the scope of the work is briefly touched upon. In addition, the question of the risks in terms of goods made by drawing up elimination of victimization will be made by drawing up aid to be provided in case of death of the insured person with rights owners to be held will be announced with the General line of help.

Keywords: Occupational accidents, Occupational disease, The insured, Provided aids made by drawing up

GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları işçilerin iş hayatındaki çalışma koşulları ve çalışma sürelerine bağlı olarak artış gösteren ve günümüzde kaçınılmaz olarak hemen hemen her iş kolunda görülen risklerdir. İşçilerin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yönelik olarak korunmasını sağlamak ve bu gibi hallerde onlara bazı güvencelerin teminini sağlamak amacıyla sosyal sigortalara ilişkin kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Zira makinenin gelişmesiyle toplumlarda meydana gelen ilerleme ve refahın bedelini işçiler ödemeye başlamış ve bu durum sosyal adalet düşüncesine ve sosyal devlet düşüncesine aykırılığa neden olmuştur (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s.321). Bakıldığında iş kazaları ve meslek hastalıkları işletmedeki üretim koşullarından doğan olarak da işverenin sağlamış olduğu şartlardan kaynaklanmaktadır. Bazı hallerde ise üretim koşulları ne kadar iyi olursa olsun yine de iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelebilecektir. Öyle ki iş kazaları ve meslek hastalıkları riski neredeyse trafik kazaları kadar sık görülen bir risk haline gelmiş ve ülkelerin ciddi anlamda sorun yaşadığı başlıca problemler arasında yer almıştır. İşte bu nedenle neredeyse kaçınılmaz bir son olan iş kazası ve meslek hastalığının sonucuna da işverenin katlanması gerekmekte devletin de bu konuda işçiye her türlü yardım ve olanağı sunması gerekmektedir. Aksi takdirde işçiler bakımından hem iş kazası ve meslek hastalığının sonuçlarına ilişkin külfete hem de kötü iş koşullarına ilişkin külfete katlanmak mecburiyetinde kalınmış olacak, bu durum da işçiler için çifte mağduriyete sebebiyet verecektir.

İş kazası ve meslek hastalığının sonuçlarına karşı çalışan işçinin korunması düşüncesi ve bu riskin sosyal güvenlik kapsamına alınması gereği olarak günümüze kadar birçok kanuni düzenleme yapılmış ve bu düzenlemeler devamlı geliştirilmeye çalışılmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası dünyada ilk kurulan sigorta kollarından olup bu durum sorunun toplumsal önem ve boyutundan kaynaklanmaktadır. Ülkemizde ise yürürlükteki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu önceki 506 sayılı kanundaki ilkelere bağlı kalarak bu konuda yeniden düzenleme yapmıştır. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin ilkelere de yer vermiş bulunmaktadır.

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI HALİNDE SİGORTALIYA VE HAK SAHİPLERİNE SAĞLANAN YARDIMLAR

İş kazası ve meslek hastalığı halinde yapılacak yardımlar sigortaliya ve hak sahiplerine olmak üzere ayrı başlık altında incelemeye alınacak, söz konusu

yardımların kapsamı ve yardımlardan yararlanma şartları üzerinde durulacaktır. 506 sayılı kanun gibi 5510 sayılı kanun da iş kazası ve meslek hastalıklarına aynı hukuksal sonucu bağlamış ve sigortalıya ve sigortalının hak sahiplerine yapılacak yardımları aynı esasa düzenlemiştir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s.360). Bu sebeple iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yapılacak yardımlarda özdeşlik söz konusu olup her iki risk ayrı ayrı değerlendirilmeyecek yalnızca yardım yapılan kişiler bakımından bir ayrıma gidilecektir.

A. Sigortalıya Yapılacak Yardımlar

İş kazaları ve meslek hastalıkları işçinin gelirinin azalmasına, tamamen ksilmesine sebep olabileceği gibi işsiz kalma tehlikesine de neden olabilmektedir. Ayrıca maluliyet ve ölüm riskleri de iş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen ağır sonuçlardan birisidir. İşte tüm bu durumlarda yaşanan manevi acı ve kayıpların yanı sıra bir de maddi kayıplar bulunmakta olup bu kayıpların bir şekilde telafi edilmesi gerekmektedir (Kılıç, 2011, s.91). Zaten mağduriyete uğrayan işçiye bu mağduriyetin giderilmesi için bazı yardımların yapılması gerekmekte olup bu yardımlar sağlık yardımları ve parasal yardımlardır.

1. Sağlık Yardımları

5510 sayılı kanunda, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalıya veya hak sahiplerine yapılacak olan parasal yardımlar düzenlenmiş olup bu risklerle karşılaşan sigortalılara yapılacak sağlık yardımları ise kanun içinde yer alan Genel Sağlık Sigortası kapsamı içinde md. 63 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir (akt: Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s.360). Bu sebeple söz konusu çalışmamızda genel olarak parasal yardımlar incelenecek sağlık yardımlarına ise kısaca değinilecektir.

Sağlık yardımları en genel anlamda iş kazası ya da meslek hastalığına bağlı olarak bedeni ve ruhi bakımdan en iyi olma halinden çıkan hastalanan, yaralanan ya da sakatlanan sigortalının sağlığını kazanması için gerekli olan her türlü yardımdır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalıya ihtiyaç duyacağı tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla kurumca bazı sağlık sağlanmakta olup bunlar; acil sağlık hizmetleri, teşhis ve tedavi hizmetleri, tedavi için gerekli ilaç araç ve gereçlerin sağlanması ve son olarak sigortalının tedavi için bir başka yere gönderilmesidir. İş kazası ve meslek hastalığında sağlanan söz konusu bu sağlık yardımları sigortalı iyileşinceye kadar devam etmektedir(Arıcı, 2015).

2. Parasal Yardımlar

Sosyal güvenliğin temel amaçlarından birisi sosyal risklerle karşılaşan sigortalılara ekonomik güvence sağlamaktır. İş kazası ve meslek hastalığı risk nedeniyle belirli süre çalışamayan sigortalının maddi olarak kayba uğrayacağı kuşkusuz olup sağlanan sağlık yardımlarının yanında maddi yani parasal yardımların da sağlanması gerekmektedir. Zira sigortalının ne kadar süre iş göremez halde kalacağı belli olmayıp bu süre zarfında sigortalıya bazı imkânların sunulması zaruridir. Yapılacak parasal yardımlar ücret kaybını önlemek ve sigortalıya belirli bir ekonomik güvence sağlamak amacını taşımaktadır. Ayrıca bu parasal yardımlardan yararlanmak için diğer sigorta kollarının aksine herhangi bir zaman dilimi için sigorta primi ödeme şartı da bulunmamaktadır (Korkusuz, 2007, s.157). Bu yardımlardan yararlanmanın ön koşulu sigortalının geçici veya sürekli olarak iş göremez hale gelmesi olup bu iki duruma göre farklı iki ödenek bulunmaktadır.

A. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

İş kazası ve meslek hastalığı dolayısıyla çalışma gücünün geçici olarak kaybedilmesi durumunda çalışılmayan her gün için, kurumca yetki tanınan hekim veya sağlık kurullarından alınan istirahat raporlarına istinaden ödenen tutara geçici iş göremezlik ödeneği denmektedir (Elma, 2015, s.190). İş kazası ve meslek hastalığı sonucu geçici bir süreyle iş göremez hale geldiği için geliri kesilen sigortalının kazanç kaybı geçici iş göremezlik ödeneği verilerek suretiyle telafi edilmektedir (Caniklioğlu, 2006, s.66). Bu ödenek 5510 sayılı kanunun 18.maddesinde geçici iş göremezliğin kaynaklandığı sosyal riske göre ödeneğin koşulları ve şartları düzenlenmiştir. Ancak madde metninden de anlaşılacağı üzere iş kazası ve meslek hastalığı sonucu bu ödeneye hak kazanmak için sigortalı olmaktan başka bir şart aranmayacaktır². Söz konusu bu durumun sebebi ise sosyal sigortaların koruyucu özelliğinden kaynaklanmakta olup özel sigorta türlerindeki gibi sigorta edimleri ve prim arasında bir dengenin bulunması gerekmemektedir (saraç, 2005, s.23). Bu ödenek geçici iş göremez hale gelen sigortalıya bu halinin başladığı ilk günden itibaren ve bu hali sona erinceye kadar her gün için verilmektedir.

²Tarım ve orman işlerinde süresiz olarak çalışanlar ve Ek m.9 kapsamında bir ay içinde 10 günden az ev hizmetlerinde çalışan sigortalılara, iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önce tescil edilmiş olmaları, sigortalılıklarının sona ermemiş olması, prim ve prime ilişkin herhangi bir borcunun bulunmaması koşuluyla bu kanuna göre iş kazası ve meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.(5510 sayılı kanun Ek m.5/5, 9/3)

Yine 5510 sayılı kanun uyarınca bağımsız çalışan sigortalılar da artık geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilecektir. 1479 sayılı kanun kapsamında bağımsız çalışanlar açısından bu ödeneğin öngörülmemiş olması karşısında 5510 sayılı kanunda bu yönde bir düzenleme getirilmesi son derece isabetli ve büyük bir yeniliği içermektedir (Alper, 2005, S.14). Ancak bağımsız çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmeleri için genel sağlık sigortası da dâhil kuruma hiçbir borcu bulunmaması koşuluna bağlanmıştır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s.363). Bu durum kanımızca yerinde ve hakkaniyetli bir düzenleme olmamış ve sigortalılar açısından böylesi önemli bir risk karşısında adaletsizliğe yol açmıştır.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı ve hesaplanmasına ilişkin kurallar kanununun 17.maddesi ve devamında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı sigortalının günlük kazancı esas alınarak belirlenmektedir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının yatarak tedavisinde kanununun 17.maddesine göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı, ayakta tedavide ise üçte ikisidir. Bu durum hem 5510 sayılı kanununun 18/3 maddesinde hem de Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 40.maddesinde kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalının günlük kazancından hareketle ödeneceği kanununun 18.maddesinin üçüncü fıkrasında açıkça ifade edilmiştir. İşte buradaki günlük kazanç ise kanununun 80.maddesi kapsamında düzenlenen prime esas kazançtan hareketle belirlenecektir. Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Bu hususa ilişkin ayrıntılı düzenlemeler gerek kanununun 17.maddesinde gerekse de 80.maddesinde kapsamlı bir şekilde yer almaktadır.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin verilme süresi ve biçimi ise yine kanunda ve yönetmelikte düzenlenmiştir. Daha öncede ifade edildiği üzere ödenek sigortalıya belirli bir süreye bağlı olmaksızın sağlık durumuna göre tedavi ve istirahatın devam ettiği sürece iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren ödenmektedir. Geçici iş göremezliğin ödeme zamanı ve ödeneğe ilişkin diğer usul ve esaslar ise yönetmelikle düzenlenme altına alınmıştır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s.366; Tuncay ve Ekmekçi, 2016).

Bu ödenekle ilgili olarak değinilmesi gereken bir başka husus ise geçici iş göremezlik ödeneklerinin birleşmesine ilişkindir. 5510 sayılı kanununun m. 18/5 hükmü gereğince "Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir." Görüleceği üzere böyle bir durumda ödeneklerden en yükseği ödenecektir.

Son olarak geçici iş göremezlik ödeneğinin kesilmesi ve azalması halleri üzerinde durmak gerekmektedir. 5510 sayılı kanunun 22.maddesi gereğince sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerden dolayı iş kazası ve meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneğinin Kurumca eksiltilmesi söz konusu olabilmektedir. Ödeneğin eksiltilemesi gerektirecek haller ve eksiltme miktarları 22.maddede ayrıntısıyla belirtilmiştir. Buna göre "Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadarı kurumca eksiltilirken, ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadarı Kurumca eksiltilmektedir. Kastî bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortaliya, yarısı tutarında ödeme yapılmaktadır. Görüleceği üzere sigortalının kusuru arttıkça ödenek eksiltilmektedir. Ancak dikkat edilirse kasti durumda bile sigortaliya ödenek verilmekte olduğu görülecektir. Son olarak maddenin d bendi ödemenin yapılmayacağına ilişkin hali düzenlemektedir. Buna göre "Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortaliya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır."

A. Sürekli İş Göremezlik Geliri

Bilindiği üzere bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde olayın sigortalı üzerindeki etkisi bakımından üç ihtimal ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki yukarıda anlattığımız geçici iş göremezlik hali, ikincisi kalıcı iş göremezlik hali sonuncu ihtimal ise ölümdür (Sözer, 2013, s.324). Çalışmanın bu kısmında ikinci ihtimal olan kalıcı iş göremezlik hali ve bunun sonucunda ödenen sürekli iş göremezlik ödeneği incelenecektir.

Sürekli iş göremezlik, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve engeller sebebiyle, mesleğinde hiç çalışmayacak ölçüde kazanma gücünü tümünden yitirmiş olmasını ya da mesleğinde çalışmasını sürdürebilmekle birlikte kazanma gücünün en az yüzde on azalmış bulunması halidir (Çenberci, 1985, s.146). İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının sağlığına kavuşabilmesi için gerekli olan tıbbi yardımlar

sağlanıp tedavi süresince geçici iş göremezlik ödeneği verildikten sonra tedavi sonucu sigortalı, ya tümüyle yeniden çalışma gücünü kazanacak ya da sigortalı kanunun belirlediği yüzde 10 oranından az olmayacak biçimde meslekte kazanma gücünü yitirmiş olacaktır. İşte bu durumun kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden sigortalıya bağlanan gelire ise sürekli iş göremezlik geliri denmektedir (Güzel, Okur ve Canıklioğlu, 2016, s.369).

Gerek sürekli iş göremezlik haline ilişkin tanımda gerekse de sürekli iş göremezlik ödeneğine ilişkin tanımda “meslekte kazanma gücü” kavramı geçmektedir. Sigortalının mesleği, iş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı tarihte kanunun 4.maddesinin 1.fıkrasının a ve b bentleri kapsamında çalışmakta olanların yapmakta olduğu iştir (Topaloğlu ve Çınkı, 2014, s.160). Buradan anlaşılacağı üzere başka bir meslekte kazanma gücüne sahip olması sürekli iş göremezlik durumunu etkilememekte yapmakta olduğu mesleğinde kazanma gücünü kaybetmesi yeterli sayılmaktadır. Söz konusu bu gelir sigortalı iyileşinceye kadar ödenmektedir ve bunun için kuruma belirli bir süre ve miktar prim ödemiş olmak gerekmemektedir. Yine sürekli iş göremezlik geliri almakta olan kişi eğer sağlık durumu elverişliyse tekrar çalışmaya devam edebilir (Bilgili, 2008, s.617).

Sürekli iş göremezlik hali kendi içerisinde ikiye ayrılmakta olup, sigortalı meslekte kazanma gücünü tümüyle yani %100 oranında kaybetmişse “sürekli tam iş göremezlik”, %10’dan %100’e kadar olan bir oranda kaybetmişse “sürekli kısmi iş göremezlik” hali söz konusudur. Bu ayırım özellikle sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanmasında önem arz etmektedir.

5510 sayılı kanunun 19.maddesinin 3.fıkrasında sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, 17.maddeye göre hesaplanan aylık kazancının % 70’i oranında gelir bağlanacağı ve sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranının %100 olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Görüleceği üzere sürekli tam iş göremezlik geliri hesaplanırken sigortalının aylık kazancı esas alınacak olup aylık kazanç, günlük kazancın otuz katıdır. Günlük kazanç ise geçici iş göremezlik ödeneğinde esas alınan ve daha önce açıklamış bulunduğumuz kazançtır.

Sürekli kısmi iş göremezlik geliri ise sürekli tam iş göremezlik gelirinden hareketle hesaplanmakta olup %70 oranının iş göremezlik derecesi oranına tekabül eden miktarı kadar ödeme yapılmaktadır. Ancak burada da sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olacaktır.

Görüleceği üzere sigortalı iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %10’dan daha az kaybetmişse sürekli iş göremezlik geliri bağlanmayacaktır. Bu durumun sebebi ufak tefek iş göremezlik olayları se-

bebiyle kurumu gelir bağlama yükümlülüğünden kurtarmaktır. Bununla birlikte değişik işverenler yanında çalışan sigortalının değişik işverenler yanında ve değişik zamanlarda uğradığı iş kazalarının her birinde % 10'un altında iş göremezliğe uğraması halinde toplam iş göremezlik oranı %10'un üzerine çıkmaktaysa bu sigortalıya gelir bağlanması ve işverenlerin de kendi kusurları oranında bağlanan gelirin peşin sermaye değerine katılmaları gerektiğine Yargıtay'ca hükmedilmiştir³.

Sürekli iş göremezlik gelirinin ödenme süresi ve koşulları kanunda ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde kapsamlı olarak düzenlenmiştir. Kanunun 19.maddesine göre sürekli iş göremezlik geliri daha önce sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği bağlanmış ise, bu ödeneğin sona erdiği tarihten itibaren; geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini izleyen ay başından itibaren başlayacak olup bu gelir sigortalıya her ay peşin olarak ödenecektir. Ayrıca sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için sigortalının çalıştığı işten ayrılması, işyerini kapatması veya devretmesi şartı aranmamaktadır. Bu husus yönetmeliğin 41.maddesinin üçüncü fıkrasında açıkça belirtilmiştir.

Yine burada değinilmesi gereken bir başka husus ise bağımsız çalışanların sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanabilmesine ilişkindir. 5510 sayılı kanun uyarınca bağımsız çalışan sigortalılar da genel sağlık sigortası da dahi prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması koşuluyla sürekli iş göremezlik geliri alma hakkına sahiptir. Bu husus da gerek kanunun m.19/4 hükmünde gerekse de yönetmeliğin 41/4 hükmünde düzenleme altına alınmıştır. Daha önce geçici iş göremezlik ödeneğinde de ifade ettiğimiz üzere sigortalılar açısından böylesi önemli ve ağır bir risk karşısında bu şekilde bir ayrıma gidilmesi kanımızca isabetli olmadığı gibi hakkaniyetli de değildir. Ancak Anayasa Mahkemesi bu hükmün Anayasaya aykırı olduğu gerekçeyle iptali istemini reddetmiştir⁴.

Sürekli iş göremezlik geliri ile ilgili değinilmesi gereken bir başka husus ise sürekli iş göremezlik gelirinin diğer aylık ve gelirlerle birleşmesi halidir.

³ Yarg.10 HD. 03.10.2000, E.5889, K.5884(Kararın Alındığı Eser: **Tuncay, C./Ekmekçi, Ö.** (2016),s.399)

⁴ AYM, 15.12.2006, E. 2006/111, K. 2006/112, RG, 30.12.2006, 26392 (5. Mük). *Anayasa Mahkemesi, Yasa'nın 18. maddesinin ikinci fıkrasındaki ret gerekçesi 19. maddenin dördüncü fıkrası için de geçerli olduğundan iptal isteminin reddi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık karara karşı yazılan azlık ayında, isabetli olarak "Yasa'nın 4/a ve 4/c bendi kapsamına girenler yönünden prim borcuna değinilmezken iptali istenen 19. maddenin dördüncü fıkrasında sürekli iş göremezlik geliri nedeniyle 4/b kapsamına girenler için prim ve her türlü borçların ödenmiş olmasının aranmasında Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine, 60. maddesindeki Sosyal Güvenlik hakkına uyarlık yoktur. Prim borçlarının tahsiline ilişkin hukuki yöntemlerin varlığı yanında, primlerin tahsili sağlıkla ilgili konuların önüne geçmemeli, gelirlerden prim borçlarının düşülmesi yolunda çözümler düzenlenmelidir" görüşü ileri sürülmüştür. (Kararın alındığı eser, **Caniklioğlu, N.** (2007), *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Mevzuatı Semineri*, Ankara, s.77)*

5510 sayılı kanununun 54.maddesine göre malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahiplerine bu aylık ve gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük ve yaşlılık aylığının ise yarısı bağlanmaktadır.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı iş göremezlik derecesinde meydana gelen değişikliklerin tespitiyle gelirinin değişik yapılmasını isteyebilecektir. Zira sürekli iş göremezlik geliri geçici iş göremezlik ödeneği gibi kısa ve tedavi sürecini kapsayan bir süreç olmayı oldukça uzun bir süreci kapsayan bir gelir türüdür. Bu sebeple sigortalı iş göremezlik derecesinde bir artma olduğunda veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma geldiğinde bu durumu ileri sürerek gelirinde değişiklik yapılmasını isteyebileceği gibi, Kurum da sigortalıyı her daim kontrol muayenesine tabi tutabilecektir. Sürekli iş göremezlik derecesinin tespitine ilişkin olarak 10.06.2011 tarihinde 2011/49 sayılı ve çalışma gücü kaybı ve meslekte kazanma gücü kaybı tespit işlemleri konulu Genelge çıkarılmış bulunmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s.399).

Son olarak sürekli iş göremezlik gelirinin hiç verilmemesi yahut gelirden indirim yapılması gereken haller üzerinde durulması gerekmektedir. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının tedavisini yapan hekim tarafından bildirilen önlemlere ve yapılan önerilere uymaması tıpkı geçici iş göremezlik ödeneğindeki gibi sürekli iş göremezlik gelirini olumsuz yönde etkilemektedir. Zira burada da sigortalının iş kazası meslek hastalığı nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sebebiyle tedavi süresi uzarsa, iş göremezlik oranı artarsa yahut da malul kalmasına sebep olursa uzayan tedavi süresi ve artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar kurumca eksiltilecektir. Bu husus kanun 22.maddesinde ve yönetmeliğin 44.maddesinde hüküm altına alınmıştır. Yine sigortalının ağır kusur ve kasti hareketi sonucu iş kazası ve meslek hastalığı riskleri gerçekleşmişse, sürekli iş göremezlik geliri tıpkı geçici iş göremezlik ödeneğinde olduğu gibi kusur derecesine göre indirim yapılmak suretiyle kurumca ödenecektir.

B. Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Yapılacak Yardımlar

Sosyal Sigortalar Hukuku'nda kapsama alınması gereken sosyal tehlikelerden biri de aileyi geçindirenin ölümüdür. Böyle bir durumda ölüm, geride kalanlar bakımından gelirin kaybı anlamına gelmektedir (Dilik, 1991, s.91). Bu nedenle, sosyal sigorta sisteminde sadece sigortalıya değil, sigortalının ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine de yardım yapılır. Ölüm geliri adı

verilen bu ödeme, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu yahut da sürekli iş göremezlik geliri almaktayken ölen sigortalının hak sahiplerine yapılan parasal ödemedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016, s.400)⁵.

Sigortalının bir iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde, hak sahiplerine, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan bir gelir bağlanır. Bu gelirin en önemli yanını, sigortalı bakımından herhangi bir sigortalılık süresi ya da prim ödeme gün sayısı öngörülmemesi oluşturur. Yani sigortalı, işe girdiği gün iş kazası nedeniyle ölse, Kanunda belirlenen koşullara sahip olan geride kalanlara, başkaca koşula bakılmaksızın gelir bağlanır (Caniklioğlu, 2007, s.82). 5510 sayılı Kanunda da, bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanacağı belirtilmiş (m.16/I, c), bunun için belirli bir süre prim ödemiş olma ya da sigortalılık süresi aranmamıştır. Kanunda ölen sigortalının hak sahipleri olan eş, çocuk, ana ve babasına yapılacak parasal yardımlar; cenaze ödeneği, hak sahiplerine gelir bağlanması, kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi olarak düzenlenmiş olup aynı zamanda bu ödeneklerin miktar ve koşulları da gösterilmiştir. Ayrıca söz konusu bu hak sahipleri, kanunun genel sağlık sigortasına ilişkin hükümler çerçevesinde sağlık yardımlarından da yararlanacaktır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s.376).

1. Cenaze Giderlerinin Ödenmesi

5510 sayılı kanunun 37/3 hükmü gereğince “İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.”

Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hak kazanılan geçici iş göremezlik ödenekleri, iş kazası ve meslek hastalığı ve ölüm sigortasından hak kazanılan cenaze ödenekleri hak kazanılan tarihten itibaren 5 yıl içinde istenilmezse kazanılmış olan hak kaybedilecektir. Cenaze ödenekleri ve ölüm toptan ödemesi için hakkın doğduğu tarih ölüm tarihidir (Yüksel, 2012).

⁵ Hak sahibi kavramı 5510 sayılı kanunun m.3/7 hükmünde “Sigortalının, iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babası” şeklinde tanımlanmıştır.

2. Eş ve Çocuklara Gelir Bağlanması

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu sağlanan haklardan biri de daha önce de ifade edildiği üzere bu riskler sonucunda ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanmasıdır. Bu gelirin bağlanabilmesi için sigortalının belirli bir süre çalışmış ve prim ödemiş olması gerekli değildir. Ancak bağımsız çalışanlar açısından burada da aynı esas belirlenmiş ve bağımsız çalışanların hak sahiplerine ölüm sebebiyle gelir bağlanabilmesi bağımsız çalışanın genel sağlık sigortası dâhil, prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun bulunmaması koşuluna bağlanmıştır. Bu durum kanunun 20.maddesinin dördüncü fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine 17.madde esas alınarak hesaplanan aylık kazancın % 70'i kanunun 55.maddesi hükümlerine göre güncellenerek 34.madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanacaktır. Yine iş kazası ve meslek hastalığı sonucu kendisine gelir bağlanan ve bu geliri almaktayken ölen sigortalının hak sahiplerine de gelir bağlanacaktır. Bu durum kanunun 20.maddesinde düzenlenmiş olup buna göre;

Eğer sigortalı yüzde 50 ve daha fazla oranda meslekte kazanma gücü kaybı dolayısıyla gelir almakta iken ölmüş ise, ölümün iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın m.20/1 hükmüne göre aylık (tam aylık) bağlanacaktır. Eğer sigortalı yüzde 50 oranının altında meslekte kazanma gücü kaybı dolayısıyla gelir almaktayken ölmüşse, ölümün iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olması halinde yine 20/1 hükümlerine göre tam aylık bağlanacak ancak ölüm sebebi iş kazası ve meslek hastalığına bağlı bir sebeple gerçekleşmemişse kendisine verilmekte olan aylık (kısmi aylık) bağlanacaktır. 5510 sayılı kanunun 20.maddesinde yer alan söz konusu bu düzenleme 506 sayılı kanun hükümlerine göre yeni bir düzenlemedir (Alper, 2016, s.264).

Hak sahiplerine aylık bağlanma şartları ve oranları kanunun 34.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının dul eşine⁶ gelirin % 50'si aylık olarak bağlanacaktır. Ancak aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu kanun kapsamında veya yabancı ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde aylık bağlama oranı % 75 olacaktır (m.34/1-a).

⁶ Dul eş, ölen sigortalı erkekse karısı, kadın ise kocasıdır. Ancak dul eş sigortalı ölmeden önce sigortalıyla aralarında resmi evlilik bağı kurulmuş olan eştir. Eşlerin dini nikâhla evlenmiş olması ya da evli çiftler gibi birlikte yaşamaları hak sahibi olma niteliğini kazandırmayacaktır.

Çocuklar bakımından ise gelir oranları şöyledir; Çocuklar 5510 sayılı kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatına göre çalışmıyor veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık almıyorlar ise, 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamayanların veya Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının, her birine % 25 oranında aylık bağlanır. Yine çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine % 50 oranında aylık bağlanır. Ayrıca toplamda hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı hiçbir zaman sigortalıya bağlanacak aylığın tutarını geçmeyecektir. 5510 sayılı kanunda gerek eş bakımından gerekse de çocuklar bakımından bağlanacak olan aylık ve tutarları 34.maddede ayrıntısıyla belirtilmiştir.

Ayrıca sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından gelire hak kazanan eş ve çocuklar ölüm sigortasından da aylığa hak kazanabilecektir. Kanunda bu olasılıklar da dikkate alınarak 54.maddede bu olasılıklarda hangi aylıktan ne oranda ödeme yapılacağına ilişkin kapsamlı düzenlemeler yer almaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016, s.382).

3. Evlenme Ödeneği

5510 sayılı kanunun ilk halinde eş ve çocuklar için tanınan evlenme ödeneği, 5754 sayılı kanunla yapılan değişiklikle yalnızca kız çocuklarına münhasır olarak değiştirilmiş ve 506 sayılı kanun dönemindeki uygulamaya geri dönmüştür (Alper, 2016, s.268). Kanunun 37.maddesi gereğince “Evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmayacaktır. Ancak bu durumda olanların 60. maddenin birinci fıkrasının (f) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacağı hususu yine 5754 sayılı kanunla yapılan değişikliklerden biridir.

Ayrıca evlenme ödeneği bir defaya mahsus olmak üzere verildiğinden, evlenme ödeneğini aldıktan sonra boşanma ya da dul kalma gibi nedenlerle yeniden ölüm ve gelir aylığı bağlanan kız çocuklarının sonraki evliliklerinde evlenme ödeneği ödenmeyecektir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016).

4. Sigortalının Ana ve Babasına Gelir Bağlanması

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığına uğraması sonucu ölümü halinde kanunun 34.maddesinde belirlenen koşulların gerçekleşmesiyle sigortalının anne ve babasına da gelir bağlanabilecektir. Söz konusu bu koşullara göre öncelikle; hak sahibi eş ve çocuklardan artan bir hissenin bulunması (65 yaşın üstünde olması halinde artan hisse koşulu aranmayacaktır) gerekmekte ayrıca anne ve babanın ölüm gelirinden yararlanabilmesi için, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması gerekmekte olup son olarak diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir.

Söz konusu bu koşulların gerçekleşmesi halinde ana ve babaya gelirin %25'i oranında her birine % 12,5 şeklinde, ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıda yer alan diğer şartlarla toplam % 25 oranında gelir bağlanacaktır. Ayrıca sigortalının ölüm geliri bağlanmasında artan hissenin bulunması koşulu sigortalının ölüm tarihiyle sınırlı tutulmamış, daha sonra durum değişikliği nedeniyle artan hissenin ortaya çıkması halinde ana ve babaya gelir bağlanacaktır(Tuncay ve Ekmekçi, 2016).

Yukarıda genel olarak hak sahiplerinin sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümü halinde alabileceği aylıklar, aylığa hak kazanma şartları ve aylık oranları üzerinde inceleme yapılmış olup son olarak söz konusu bu aylıkların genelini başlangıcı, kesilmesi ve yeniden aylık bağlanması hususları üzerinde durmak gerekmektedir. Kanununun 35.maddesi hükmüne göre ölüm sigortasından sigortalının hak sahiplerine bağlanacak aylıklar; Sigortalının ölüm tarihini, hak sahibi olma niteliğinin ölüm tarihinden sonra kazanılması halinde, bu niteliğin kazanıldığı tarihi, takip eden aybaşından itibaren başlatılır. Hak sahiplerine bağlanan aylıklar 34'üncü maddede belirtilen şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilir. Ayrıca aylığın kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde, 34 üncü maddede belirtilen şartlar saklı kalmak kaydıyla, müracaat tarihini takip eden aybaşından itibaren yeniden aylık bağlanacaktır.

SONUÇ

İş kazaları ve meslek hastalıkları günümüzde küresel boyutta temel sorunların başını oluşturmaktadır. Bu durumun kökenini ise güvenlik kültürümüzün zayıflığı ile toplum olarak eğitim ve denetime önem vermeyişimiz oluşturmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığının artık neredeyse kaçınılmaz son haline geldiği bu aşamada bu risklerin sonuçları açısından olumlu ve gerekli adımların atılması gerekmekte olup, 5510 sayılı kanunla bu adımlar oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu kanun kapsamında söz konusu bu risklere maruz kalan sigortalıya ve onun hak sahiplerine çeşitli imkânlar sunularak bu risklerin olumsuz sonuçları olabildiğince bertaraf edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu imkânlar Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanan sağlık ve parasal yardımlar olup bu yardımlarla bir nebze olsa bu risklerin ağır sonuçları giderilmeye çalışılmaktadır. Kurum tarafından sağlanan bu imkânlar sosyal devlet olmanın gereği olup aynı zamanda bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan sosyal güvenlik haklarının teminatıdır. Söz konusu bu çalışmada iş kazası ve meslek hastalığına uğrayan sigortalıya sağlanacak olan yardımlar genel hatlarıyla açıklanmış olup hakların yeterliliği ve kapsamı üzerinde de incelemede bulunulmuştur. Bağımlı çalışan sigortalılar açısından son derece yerinde ve hakkaniyetli düzenlemeler içeren bu kanun, ne yazık ki bağımsız çalışan sigortalılar için aynı güvenceyi ve hakkaniyeti sağlayamamaktadır. Bu konu hakkındaki eleştirimize zaten çalışma içinde yer verilmiş olduğundan sonuç kısmında bu hususu yalnızca vurgulayarak çalışmayı sona erdirmek yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 321-385.
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2016). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 396-408.
- Sözer, A. N. (2013). *Türk sosyal sigortalar hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi, 324-330.
- Kılıç, L. (2011). İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve 4857 sayılı iş kanunu madde 77 kapsamında işverenin yükümlülüğü. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 22, 91-96
- Arıcı, K. (2015). *Türk sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi, 324-328.
- Korkusuz, R. (2007). Anayasa mahkemesi'nin iptal kararından sonra sosyal güvenlik hukukumuzda kısa vadeli sigorta türlerinin hukuki durumunun incelenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 8, 157-160.

- Elma, R. (2015). *Örneklerle ve uygulamalarla sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 190-205
- Caniklioğlu, N. (2006). Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanun tasarısına göre kısa vadeli sigorta hükümleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 8, 66-80.
- Saraç, C. (2005). *Sosyal sigorta ödenekleri: İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, işsizlik ve kısa çalışma ödeneği*. İzmir: Birleşik Yayıncılık, 23-31
- Alper, Y. (2005). *Türk emeklilik sisteminde reform*. *Mercek*, 114-116.
- Çenberci, M. (1985). *Sosyal sigortalar kanunu şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası, 146-148.
- Topaloğlu, S. ve Çınk, F. (2014). *İş kazası ve meslek hastalığı hakları, yardımlar, yükümlülükler, tazminat ve ceza sorumlulukları*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 160-182.
- Bilgili, Ö. (2008). *Yeni sosyal güvenlik uygulaması*. İzmir: ASMMMO, 617-621.
- Dilik, S. (1991). *Sosyal güvenlik*, Ankara: Kamu-İş, 91-96.
- Caniklioğlu, N. (2007). *Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununa göre kısa vadeli sigorta hükümleri. Yeni düzenlemeler çerçevesinde sosyal güvenlik mevzuatı semineri*. Ankara, 77-85.
- Yüksel, F. (2012). İş kazası, meslek hastalığı ve ölüm sigortalarından sağlanan haklara ilişkin zamanlaşımı ve hak düşürücü süreler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 26, 117-120.
- Alper, Y. (2016). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık, 253-268.

GEMİ İNŞA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ GÜVENCESİZ /GEÇİCİ ÇALIŞMAYA BAKIŞLARI *

Mevlüt Yılmaz¹ - Süleyman İlhan²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8982-6778

²ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6549-3462

Öz

Gemi inşa sektöründe güvencesiz/geçici çalışanların anlam dünyalarına odaklanan bu çalışma, İstanbul/Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde taşeron ve gündelik olarak istihdam edilen 301 tersane çalışanına anket uygulanarak gerçekleştirilen bir alan araştırmasına dayanmaktadır. Araştırmada güvencesiz/geçici iş usulünün tersane çalışanları tarafından, günümüz iş piyasasının temel gerçekliği olarak kabul edildiği ve çalışanların vasıfsızlıkları/çaresizlikleriyle yakından ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlara göre geçici çalışma anlayışı, çalışanların hem iş hem de iş-dışı yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Geçicilik, bir yandan çalışanların benlik algıları üzerinde aşındırıcı etkide bulunurken diğer yandan sosyal çevre tarafından önemsenmeme ve kimi sosyo-ekonomik imkânlardan dışlanmaları gibi sorunlara yol açmaktadır. Gemi inşa sektöründe çalışanlar medyada, sadece haber değeri taşıyan ölümlü iş kazaları olduğunda geçici olarak gündem olabilmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Güvencesiz/Geçici Çalışma, Tersane İşleri, Gemi İnşa Sektörü, Tuzla Tersaneler Bölgesi.

* Bu çalışma "Güvencesizliğin Sosyolojisi: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Firat Üniversitesi, İnsani ve Sosyal Bilimler Fak. Sosyoloji Bölümü, Elazığ/Türkiye.

E-posta: mevlutyilmaz@firat.edu.tr Sorumlu yazar.

² Doç. Dr. Firat Üniversitesi, İnsani ve Sosyal Bilimler Fak. Sosyoloji Bölümü, Elazığ/Türkiye.

E-posta: silhan@firat.edu.tr

THE VIEWS TO PRECARIOUS/TEMPORARY WORK OF EMPLOYEES OF SHIPBUILDING SECTOR

Mevlüt Yılmaz – Süleyman İlhan

ABSTRACT

This study that focuses on the semantic world of unsecured/temporary employees working in the ship building sector is grounded on a field study carried out by applying a questionnaire to 301 shipyard employees who are employed as subcontractors and daily laborers in İstanbul/Tuzla Shipyard Zone. As a result of the study, it has been determined that precarious/temporary business manner for shipyard employees has been accepted as the basic reality of today's labor market and is closely related with unqualification/despair of employees. According to employees, the sense of temporary working also affects the off-duty lives of employees negatively. Temporariness not only has an abrasive effect on the self-perception of people who work individually, but also causes a number of problems like being socially ignored by the social environment and getting excluded from some socio-economic opportunities. People who work in unsecured/temporary jobs may be on the agenda temporarily only when there are newsworthy working accidents that result in death.

Keywords: Precarious/Temporary Work, Works of Shipyard, Sector of Ship building, Tuzla Shipyards Zone.

GİRİŞ

Güvencesiz/geçici çalışma usulü, istihdam ilişkilerinin yeni ve istikrar-sız/standart-dışı/eğreti yapılanmasından kaynaklanmaktadır. Geçmişin standart çalışma ilişkilerinin yerini bugün, neoliberal politikalar kapsamında esneklik temelli uygulamalar nedeniyle güvencesizlik/geçicilik almaktadır. Esnek çalışma anlayışı, istihdam biçimlerinin çoğullaşmasına (part-time, çağrı üzerine çalışma, taşeron çalışma, kiralık ya da sözleşmeli çalışma vb.), çalışma hayatında bilindik tüm standartların aşınmasına ve güvencesiz/geçici istihdam ilişkilerinin yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

Günümüzde kapitalist sistemin, maaş/ücret temelli bir anlayışı sosyal hayatın merkezine yerleştirmesi ve çalışma hayatında uzun vadeliğin ortadan kalkmasıyla aylık, haftalık, hatta günlük ücret temelli bir çalışma yaşamı oluşturulmaktadır. Bu durum çalışanları her türlü işi yapmaya zorlamakta ve onları güvencesiz/geçici çalışma biçimlerine mecbur bırakmaktadır.

Çalışanlar açısından güvencesiz/geçici çalışma; işyeri güvencesinin ve istihdam süresinin belirsizliği, birden fazla işverenle muhatap olma olasılığı ve belirsiz istihdam ilişkisi, sosyal korumanın ve iş kaynaklı yardımlara erişimin zayıflatılması, düşük ücret ve sendikal örgütlenme hakkının yarattığı fırsatların engellenmesi (ILO, 2012: 12) gibi durumları iş yaşamının standardı haline getirmektedir. Çalışma dünyasında neoliberal uygulamalarla ortaya çıkan güvencesiz/geçici çalışma anlayışı, birçok sosyal bilimci (Beck, Sennett, Standing vd.) tarafından iş yaşamı merkezli sorunların kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Örneğin Beck (2000: 76- 83), iş yaşamında, çalışmanın açık/şeffaf örgütlenmesi dolayımında çoğulcu istihdamın yaygınlaşması, çalışma zamanının esnetilmesi, bir yeniden dağıtım politikası olarak esnekleşmenin etkin kullanımı, düşük maliyetli “Mcİşlerin” ortaya çıkışı ve enformel ekonominin yeniden ele alınmasıyla çalışma ilişkilerinde güvencesizleşmenin ve geçiciliğin arttığını vurgulamaktadır. Sennett’e göre ise, yeni kapitalist kültürün zamansal boyutu olarak yüzer-gezer, kısa vadeli düşünme şekilleri, çalışma ilişkilerinin belirsiz, geçici, kırılabilir ve güvencesiz yapıda inşa edilmesine yol açmaktadır. Geçici olma, sürekli değişime/yeni olana güdülenme, uzun vadeli ilişkilerin kurulma potansiyelinin düşük olması iş yaşamı merkezli sorunlara neden olmaktadır. “Oluş halindeki bir sınıf”ın varlığını, “prekarya” olgusu bağlamında ele alan Standing ise (2012: 589-591), çoğu gündelik, geçici veya kısa dönemli işler vasıtasıyla yaşamlarını idame ettiren, emek güvenliği formlarının hiçbirine sahip olmayan kesimleri prekarya olarak değerlendirmektedir. Prekarya, toplumsal bir hafızayı destekleme ve kullanma araçlarına sahip değildir ve geleceğin gölgesinden de mahrumdur. Prekarya, çoğunlukla kısmi bir vatandaşlığa sahiptir ve tam manada bir va-

tandaş ol(a)mamaktadır. Bu olgu, günümüz çalışma/iş hayatının merkezinde yer alan ve güvencesiz/geçici çalışma ilişkileri temelli sorunlarla yüzleşen kesimleri karşılamaktadır.³

Son dönemlerde çalışma dünyasında kötü şartlarda, düşük ücretli, sosyal haklar ve güvenceden yeterli seviyede yararlanamayan çalışanların yoğunluğunun arttığı gözlemlenmektedir. Bu durum, çalışma hayatının temel niteliği haline gelmektedir. Yaşamını idame ettirmek için çalışmaktan başka seçeneği bulunmayan çalışanlar, bir yandan işlerini kaybetmeme mücadelesi verirken diğer yandan güvencesizliğin/geçiciliğin ortaya çıkardığı dezavantajlı durumlarla baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Güvencesizlik/geçicilik sarmalındaki çalışanlar, işini kaybetme korkusu/riski nedeniyle daha fazla çalışma, riskli işlere katlanma, herhangi bir hak talebinde bulunamama, daha ucuza çalışma gibi kronik sorunlara maruz kalmaktadırlar. Yaşadıkları sıkıntılar çalışanlar için iş hayatında olduğu gibi sosyal hayatta da travmatik sonuçlara yol açmaktadır.

Bu çalışmanın yapıldığı Tuzla Tersaneler Bölgesi, işgücü/istihdam yapısı ve güvencesiz/geçici çalışma usulünün çalışanların anlam dünyalarındaki etkilerinin deşifre edilmesi açısından adeta bir laboratuvar niteliğindedir. Çalışanlar için düşük ücret, sağlıksız ve tehlikeli işlere maruz bırakılma vb. güvencesiz/geçici çalışma ilişkilerinin yarattığı birçok olumsuzlukların gözlemlenebildiği bir mekân olması bakımından da bölge önem taşımaktadır. Tuzla Tersaneler Bölgesi, Türkiye gemi inşa sanayisinin büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Türkiye gemi inşa/onarım faaliyetlerinin %35'inden fazlası bölgede yer alan işletme ve çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir. 2016 yılı itibariyle Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde faal tersane sayı 28'dir (TKYGM, 2016). Son yıllarda gemi inşa sektöründe yaşanan yükseliş ulusal ekonomiye önemli katkılar sağlamıştır. Bu durum, Tuzla Tersaneler Bölgesi'ni ulusal kalkınma açısından da önemli kılmaktadır.

Bu çalışmada, tersane çalışanlarının güvencesiz/geçici çalışmaya yaklaşım biçimleri genel olarak çalışanların sosyo-demografik/ ekonomik özellikleri, güvencesiz/geçici iş usulünün nedenleri, güvencesizliğin iş yaşamındaki etkileri, çalışanların psikolojik sağlıkları ve psikolojik sıkıntıların aile kurumuna nasıl yansıdığı ve toplumsal çevrenin geçici çalışanlara nasıl baktığı; medyanın geçici çalışanlara karşı tutumu, geçiciliğin çalışanların benlik algılarını nasıl etkilediği, geçici çalışmadan kurtulma umutları, devletten beklentileri gibi özellikler bağlamında ele alınmaktadır.

³ Konuya ilişkin daha geniş kuramsal açıklamaların yer aldığı şu çalışmaya bakılabilir: İlhan S. ve Yılmaz M. (2017), "Güvencesizliğin Bireysel-Toplumsal Yansımaları" İtobiad, Cilt: 6, Sayı: 3, S: 1776-1790.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışma, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde gemi inşa sektöründe çalışanların, güvencesiz/geçici çalışmaya ilişkin görüşlerinin bütüncül bir analizini amaçlamaktadır. Araştırmada nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki tersane işlerinde istihdam edilen taşeron ve gündelik çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma, bölgede faaliyet gösteren tersanelerle sınırlandırılmıştır. Örneklem grubu, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde tersane işlerini yürüten geçici ve güvencesiz iş usulüne muhatap taşeron ve gündelik çalışanlar arasından seçilmiştir.

Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na bağlı Tersane ve Kıyı Yapıları Genel Müdürlüğü'nden alınan verilere göre, Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde daimi çalışanların sayısı 3117, taşeron ve gündelik çalışanların sayısı ise 4015'tir (UDHB, TKYGM, GSVP, 10.01.2014). Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde 4015 taşeron ve gündelik çalışandan basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 301 tersane çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Örneklem belirlenirken, araştırma evrenini temsili aranmış ve evrenin %5'i örneklem olarak alınmıştır. Bu açıdan Sencer ve Sencer (1978: 488)'in "bir örneğin sayıca ana evrenin %5'inden daha küçük olması halinde evren büyüklüğü örnek büyüklüğü üzerinde, o da ancak sınırlı ölçülerde bir etkide bulunur." ifadeleri de dikkate alınarak örneklem oranı belirlenmiştir. Bu bağlamda örneklem büyüklüğünün araştırmanın evrenini temsil yeteneğine sahip olduğu ve araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından ideal bir oran olduğu söylenebilir. Alandan elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir.

ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Tersane Çalışanlarının Sosyo-Demografik/Ekonomik Özellikleri

1.1. Cinsiyet Durumları

Cinsiyet, bireylerin tutum ve davranışlarının analizinde önemli bir parametredir. Tersane çalışanlarının cinsiyetlerine ilişkin dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 1. Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	%
Erkek	284	94,4
Kadın	17	5,6
TOPLAM	301	100

Tablo 1’den de anlaşılacağı gibi, tersane çalışanlarının büyük çoğunluğunu (%94,4) erkekler oluşturmaktadır. Erkek çalışanların bu kadar yüksek oranda olmasının altında tersane işlerinin çoğunlukla fiziksel güç gerektirmesi yatmaktadır. Tersanecilikte istihdam olunan kadınların oranı ise %5,6’dır. Kadınlar genel olarak büro hizmetleri, temizlik, yemek yapımı ve sağlık hizmetleri gibi fiziksel güç gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Bu durum, tersaneciliğin erkek egemen işgücü niteliğini göstermektedir.

1.2. Yaş Durumları

Yaş, güvencesizliğin algılanmasında ve anlamlandırılmasında temel bir öneme sahiptir. Güvencesiz/geçici çalışmaya ilişkin algı ve deneyim her yaşa göre farklılaşabilmektedir. Çalışanların yaş dağılımları Tablo 2’de ele alınmaktadır.

Tablo 2. Çalışanların Yaş Dağılımı

Yaş	Sayı	%
18-23	25	8,3
24-29	53	17,5
30-35	78	25,8
36-41	55	18,2
42-47	48	15,9
48-53	32	10,6
54-59	10	3,3
TOPLAM	301	100

Tablo 2’ye göre, tersane çalışanlarının büyük bölümü (%85,7) 18-47 yaş aralığında bulunmakta, bu durum tersane işlerinin temsilinde genç ve orta yaş dilimini öne çıkarmaktadır. Tersane işlerinde genç ve orta yaşlar özellikle fiziksel performans bakımından önem arz etmektedir. Zira tersane işleri, fiziksel ve zihinsel dinamizm gerektirmektedir. Tersane işleri için belirli yaş aralıklarında yoğunlaşma, iş tecrübesi açısından da önemlidir. Gemi inşa işlerinin teknik boyutunun uzmanlık gerektirmesi, çalışanların belirli yaş aralıklarında yoğunlaşmalarına yol açmaktadır. Buna göre, genç yaşta olanlar daha çok yardımcı çalışan konumundayken üst yaş aralığındaki çalışanlar uzmanlık gerektiren konumlarda yer almaktadırlar.

Tersane çalışanları, güvencesizlik/geçicilik açısından yaşa göre farklı deneyimlere sahiptir. Genç yaştaki çalışanlar için geçiciliğin algılanması, çalışma şartları, düşük ücret ön planda değildir. Genç yaş kategorisinde çalışma ‘Eli ekmek tutma’ açısından değerlendirilmekte ve kendi ihtiyaçlarını karşılama, aileye yük olmama ya da destek olma gibi durumlar genç yaştaki çalışanların algı dünyalarını şekillendirmektedir. Ancak orta yaş kategorisinde,

ücret getiren bir işte çalışma zorunluluk halini almaktadır. Bu yaş dilimindeki çalışanlar, güvencesizliği daha yoğun yaşayabilmektedirler. Güvencesiz/geçici işlerde çalışanlar, daha çok günü kurtarma kaygısıyla hareket etmektedirler.

1.3. Medeni Durumları

Çalışanların bekâr ya da evli olmaları, iş hayatına ilişkin algı ve tepkilerini farklılaştırabilmektedir. Örneğin evlilerin bekârlara oranla kendilerini çalışmaya daha fazla mecbur hissetmeleri, onları güvencesiz çalışmaya zorlayabilmektedir. Çalışanların medeni durumlarına ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 3. Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sayı	%
Bekâr	72	23,9
Evli	215	71,4
Boşanmış-Eşi Ölmüş	14	4,7
TOPLAM	301	100

Tablodan da görüldüğü gibi, çalışanların önemli bir oranı (%71,4'ü) evlidir. Tersane işlerinde çalışanlar için evli olma, sadece kendisinin değil ailesinin de sorumluluğunu üstlenme anlamını taşımaktadır.

Bekâr çalışanların oranı ise tüm çalışanların dörtte birine yakındır (%23,9). Yapılan görüşmelerde genç, bekâr tersane çalışanlarında düzenli bir iş bulamamaları, yapmak zorunda kaldıkları mevcut işin ücretinin düşük olması, bakmakla yükümlü oldukları insanların bulunması gibi sebepler evlenmeyi göze alamamalarına yol açabilmektedir. Boşanmış-eşi ölmüş çalışanların oranı ise %4,7'dir. Boşanma ve eşin ölümü de önemli bir etken olarak güvencesizliğin ortaya çıkışı ve gelişiminde etkilidir. Sümer ve arkadaşlarının (2013: 147) yapmış oldukları araştırmada da bekâr, boşanmış veya eşi ölmüş yani evli olmayanlarda iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

1.4. Eğitim Durumları

Eğitim durumu da güvencesiz çalışma hayatı açısından önemli bir değişkendir. Örneklem grubunun eğitim düzeylerine ilişkin dağılım Tablo 4'te ele alınmaktadır.

Tablo 4. Çalışanların Eğitim Durumları

Eğitim Düzeyi	Sayı	%
Okur-yazar değil	4	1,3
Okur-yazar	12	4
İlkokul Mezunu	86	28,6
Ortaokul Mezunu	79	26,2
Meslek lisesi Mezunu	55	18,3
Düz lise Mezunu	25	8,3
Üniversite Mezunu	40	13,3
TOPLAM	301	100

Tablo 4'e göre, tersane çalışanlarının eğitim seviyelerinin düşük olduğu, genel olarak çalışanların %60,1'inin ortaokul ve altı bir eğitim seviyesine sahip olduğu saptanmıştır. Düşük eğitim seviyesi, tersane çalışanlarının iş hayatına ilişkin farkındalığını olumsuz etkilemektedir. Zira enformel görüşmelerde çalışanlar, kötü ve sağlıksız ortamlarda çalışma, düşük ücret, belirsiz zamanlı ödemeler, sigorta primlerinin yatırılmaması vb. durumlar karşısında nasıl hareket edeceklerini bilmediklerini ifade etmişlerdir. Sen, eğitimsizliğin çalışan kesimlerin güvencesizlikten kurtulmalarına ve güvencesizliklerini yönetebilecek kişisel gelişimlerine engel olduğunu belirtmektedir (2004: 131). Bu kapsamda gemi inşa sektöründe eğitimsizliğin, çalışanların gelir edinme kapasitelerini yükseltecek ve daha iyi hayat standartlarında yaşamalarını sağlayacak imkânları sınırladığı söylenebilir.

Çalışanların %26,6'sı ise lise mezunudur. Bu kategori içerisinde meslek lisesi mezunları yüksek orandadır. Meslek lisesi mezunları gemi inşa işlerine daha yatkın olmakla birlikte yeterli istihdam düzeyinde değillerdir. Üniversite mezunu çalışanların oranı ise %13,3'tür. Eğitim seviyesi düşük çalışanlara nazaran daha iyi şartlarda istihdam edilen üniversite mezunları proje destekli, sözleşmeli, stajyer vb. standart dışı ve esnek çalışma anlayışına göre istihdam edilmektedir.

1.5. Meslek Durumları

Çalışanların bir mesleğe sahip olup-olmamaları, vasıflı olup-olmamaları güvencesizlik deneyimini etkilemektedir. Tersane çalışanlarının meslek durumlarına ilişkin dağılıma Tablo 5'te yer verilmektedir.

Tersanecilik, ağır işleri de içeren ve birçok sanayi dalını kapsayan bir mesleki çeşitliliğe sahiptir. Tablo 5'te, tersane işlerinde mesleki dağılıma genel olarak bakıldığında, çalışanların %90,8'i vasıf gerektiren mesleklerde yoğunlaşmaktadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere, kaynakçı, montajcı, raspacı/boyacı gibi meslekleri icra edenler çoğunluktadır. Bu meslekler gemi yapımında en çok ihtiyaç duyulan alanlardır.

Tablo 5. Çalışanların Mesleki Dağılımı

Meslekler	Sayı	%
Vasıfsız işçi	16	5,3
Kaynakçı	49	16,2
Raspacı/boyacı	27	8,9
Montajcı	62	20,5
Elektrikçi	26	8,6
Temizlikçi	8	2,6
Doğramacı	4	1,3
Torna tesviyeci	13	4,3
Taşlamacı	15	4,9
Motorcu	6	1,9
Ağır iş mak. opr.	6	1,9
Tesisatçı	6	1,9
Metal işleme Ustası	7	2,3
Borucu	5	1,6
Presçi	5	1,6
İş sağlığı ve güvenliği- İtfaiyeci	5	1,6
Aşçı	5	1,6
Aşçı Yardımcısı	4	1,3
İdari Büro	9	2,9
Mühendis (makine, elektrik vb.)	15	4,9
Diğer	12	3,9
TOPLAM	301	100

Tersane işlerinde profesyonellik gerektiren işlerin tümü usta ve yardımcıları tarafından yerine getirilmektedir. Uсталık, usta-çırak ilişkisi içerisinde ancak hızlandırılmış, belgelendirilmiş bir hüviyete kavuşturularak kazanılmaktadır. Tersane işlerinde genelde yardımcılıktan ustalığa geçiş söz konusudur. Araştırma alanı açısından işgücü piyasasının nabzının attığı bir yer olarak İçmeler mevkiindeki çay ocaklarında görüşülen 28 yaşındaki bir kaynak ustası, tersane sektöründe usta olmanın kişiden kişiye değiştiğini ifade etmiş ve çalışanın yeteneğine göre en erken 4-6 ay ile 1 senelik bir dönemde usta olunabileceğini söylemiştir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde çalışanların büyük çoğunluğu asgari ücret temelinde istihdam edilmektedir. Sadece mühendisler ve yönetim kadrosunda yer alan çalışanlar asgari ücretin üstünde ücret alabilmektedir. Tersanelerde vasıflı elemanlar dışında herkes her işte çalıştırılabilmektedir. Taşlamacı, boyacı vb. hangi meslekte çalışırsa çalışsın ister kalifiye, kadrolu olsun isterse niteliksiz, gündelik çalışan olsun tersanelerde çalışanların farklı işlerde çalıştırılması rutin bir uygulamadır. Aslında tersane işlerinde herkesin en iyi bildiği işte çalıştırılmasıyla daha profesyonel bir çalışma anlayışının geliştirilebileceği öngörülebilir.

1.6. Aylık Gelir Durumları

Aylık gelir seviyesi, güvencesiz çalışma usulüne yaklaşım açısından önemli bir değişkendir. Çalışanların aylık ortalama gelir düzeylerine ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 6. Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Durumları

Aylık Ortalama Gelir	Sayı	%
500 TL ve altı	7	2,3
501 - 1000 TL	39	13
1001 - 1500 TL	92	30,6
1501 - 2000 TL	74	24,6
2001 TL ve üstü	89	29,6
TOPLAM	301	100

Tablo 6’da, tersane çalışanlarının %15,3’ü, 1000 TL ve altı bir gelir diliminde yer almaktadır. Bu durum, gündelik çalışanların varlığı ve yardımcıların ustalara oranla daha az ücret almalarına bağlanabilir. Ortalama aylık gelirin 1000 TL ve altında olması gelir güvencesizliği açısından oldukça risklidir. Asgari ücretin altında bir gelire sahip olmak, genel olarak yaşam kalitesinin düşüklüğü anlamına gelmektedir. Ekonomik sıkıntılar, çalışanlar için bireysel ve sosyal travmalara neden olmaktadır. Bu durum çalışmaya isteksiz olma, yetersiz motivasyona yol açabilmektedir. Tablo 6’ya göre, 1001- 1500 TL gelir diliminde yer alanların oranı ise %30,6’dır. Alan araştırmasının gerçekleştiği dönem ortalama asgari ücretin 1500 TL’ye yakın bir oran olduğu kabul edildiğinde gemi inşa işlerinde asgari ücretin biraz üzerinde bir gelir diliminin egemen olduğu söylenebilir. Ancak tersane çalışanları açısından bu gelirle yaşama mücadelesi vermek bile başarı olarak görülebilir. 1501-2000 TL arasında gelire sahip olduğunu bildirenlerin oranı %24,6’dır. Tersanecilik sektöründe yapılan işin niteliğine, ustalık ihtiyacına göre ücretlendirmenin farklılaşabilmesi gelir seviyelerinde de esnek bir yapının oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Tersane çalışanları arasında aylık gelirin asgari ücret civarında seyretmesi ve metropollerin getirdiği dezavantajların yanında harcama kalemlerinin çok ve çeşitli oluşu göz önüne alındığında bu gelir düzeylerinin yetersizliğini ortaya koymaktadır. Çalışanların yarıdan fazlasının 1001-2000 TL arasında bir gelir düzeyine sahip olmaları bu sektörde gelir güvencesizliğini beraberinde getirmektedir. Örneğin, ankete eklemek istedikleri bir şeyin olup olmadığı konusundaki soruya tersane çalışanın verdiği cevap gelir seviyesi ile yaşanan güvencesizliğin nasıl bir etkileşim içinde olduğunu gözler önüne sermektedir: *“Para sıkıntısı var. Hayat çok zor ve maddi durumum sıfır.”* Ter-

sane çalışanlarının toplumsal gelir bakımından da dezavantajlı olmaları geçim sıkıntılarını daha da arttırmaktadır. Tersane çalışanlarının aile ve yakın akrabalarından ya da memleketlerinden gelebilecek maddi destek kalemleri giderek zayıflamaktadır. Geldikleri yerle mesafenin uzaklığı ve gelinen yerde de maddi durumun zayıflığı vb. nedenlerden dolayı yalnızlaşan tersane çalışanları, çalışmaktan başka çarelerinin olmadığını düşünerek güvencesiz/geçici çalışmaya yönelmektedirler.

2. Tersane Çalışanlarının Güvencesiz/Geçici Çalışmaya İlişkin Algıları

2.1. Çalışanlara Göre Güvencesiz/Geçici Çalışmanın Sebepleri

Geçici çalışmaya yol açan etkenler hem yeni çalışma dünyasıyla hem de emeğin kendisiyle ilişkilidir. Tersane çalışanları açısından geçici işlerde çalışmanın temel sebeplerine ilişkin dağılıma Tablo 7'de yer verilmektedir.

Tablo 7. Güvencesiz/Geçici İşlerde Çalışmanın Önemli Görülen Nedenleri

Güvencesiz/Geçici İşlerde Çalışmanın Nedenleri	Sayı	%
Günümüz iş piyasası	110	36,5
Çalışma hayatında tutunabilme zorluğu	63	20,9
Vasıfsızlık	44	14,6
Çaresizlik	76	25,2
Diğer	8	2,7
TOPLAM	301	100

Tablo 7'de görüldüğü gibi, çalışanların %36,5'i günümüz iş piyasasını; %20,9'u ise çalışma hayatında tutunabilme zorluğunu geçici çalışma şeklinin en önemli sebebi olarak göstermiştir. Günümüz iş piyasasının değişken olması çalışanların sürekli iş/işyeri değiştirmelerine böylece genelde geçici koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır. Serbest işgücü piyasasında esnek çalışma uygulamaları istikrarlı, kalıcı çalışma anlayışını ortadan kaldırmaktadır. Böylece çalışma ilişkilerinde geçicilik iş yaşamının egemen özelliği haline gelmektedir. Geçicilik tersane çalışanlarının iş yaşamında tutunamalarına, sabit bir işte çalışmamalarına yol açmaktadır.

Çalışanların %25,2'si geçici işlerde çalışıyor olmanın bir diğer önemli sebebi olarak çaresizliği görmektedir. Emek piyasasında iş bulmanın zorluğu mesleki deneyimlerinin daha çok gemicilikle ilişkili olması, çalışanların ağır ve riskli bir iş kolu olan gemi inşa işlerinde çalışmayı zorlayan temel etkenlerdendir.

Tabloda görüldüğü gibi, çalışanların %14,6'sı ise geçici işlerin nedeni olarak vasıfsızlığı göstermiştir. Vasıfsızlık, çalışanları tersane işlerine mecbur

eden önemli bir faktördür. İşverenlerin belli bir mesleki formasyon gerektirmeyen tanımsız işleri ucuza yaptırmak için vasıfsız eleman tercih etmeleri Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde sıkça karşılaşılan bir durumdur. “*Ne iş olursa yaparım*” modundaki çalışanların varlığı da düşünüldüğünde Tersaneler Bölgesinde vasıfsız eleman istihdamı yoğun bir şekilde gerçekleşmektedir. Vasıfsız insanların bu tür işlere mecbur olmaları buralarda istihdam edilmelelerine yol açmaktadır.

2.2. Güvencesiz/Geçici İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik Etkileri

Geçici çalışma anlayışı çalışanlar üzerinde çeşitli psikolojik etkilere sahiptir. Bu çalışma şeklinin çalışanların psikolojik sağlıkları üzerindeki etkilerine ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 8. Güvencesiz/Geçici İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Psikolojik Etkileri

Güvencesiz/Geçici Çalışmanın Psikolojik Etkileri	Sayı	%
Hayır, hiçbir psikolojik etkisi yoktur	77	25,6
Evet, çalışmada karamsarlık oluşur	116	38,5
Çalışan depresyona girer	39	13
Çalışan isyankâr, saldırgan davranır	46	15,3
Çalışan intiharı bile düşünebilir	14	4,7
Başka	9	3
TOPLAM	301	100

Tablo 8'e göre, çalışanların %38,5'i geçiciliğin çalışanlar üzerinde karamsarlığa yol açtığı; %15,3'ü çalışanları isyankâr, saldırgan, disiplinsiz davranışlara sevk ettiği; %13'ü çalışanlarda depresyona yol açacağı; %4,7'si ise intihara neden olabileceği görüşündedir.

Geçici çalışma usulü, hem işin doğasından kaynaklanan yüksek iş kazası riski hem de işten her an çıkarılma kaygısı nedeniyle çalışanları psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir. Tersane işlerinde belirsizlik, seyyaliyet, düşük ücret, belirsiz ödeme şekilleri, işten atılma korkusu, ücret alınmadığı dönemlerde agresif davranışların artması ve bakmakla yükümlü olunan insanların ihtiyaçları dolayısıyla ortaya çıkan baskının yarattığı karamsarlık, içine kapanma gibi psikolojik durumların yaşanma sıklığı artmaktadır. Araştırma sırasında geçici çalışmanın çalışanlar üzerinde bıraktığı psikolojik etkileri, etki düzeylerine göre birebir yaşadığını ve bu durumun çalışanları intihara sürükleyebileceği için ciddiye alınması gerektiğini ifade eden tersane çalışanının deneyimleri güvencesizliğin toplumsal bir sorun olarak dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

İş güvencesizliği ve çalışma yoğunluğunun sağlık ve iyi olma hali üzerindeki etkilerini araştıran Wichert (2002: 93)'e göre, iş güvencesizliğinin artan seviyeleri psikolojik iyi olma halinin azalan seviyeleriyle ilişkilidir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, tersane çalışanları arasında da geçici çalışma ile ortaya çıkan güvencesiz durumlar çalışanların psikolojik sağlıklarını etkilemekte, stres, öfke hali, şiddete eğilimin artması gibi sorunların yaşanmasına yol açmaktadır.

Güvencesizlik ile psikolojik sağlık arasında yakın bir ilişki olduğunu vurgulayan Klandermans ve Van Vuuren (1999: 145) iş güvencesizliğinin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerine yoğunlaşan araştırmalar yapmıştır. Araştırmalarında, iş güvencesizliğini üst düzeyde hissettiklerini belirten çalışanların daha fazla kaygı, öfke, korku ve suçluluk duygularını yaşadıkları, ayrıca yaşamdan memnuniyetsizlik, karamsarlık, düşük öz saygı, öfke, yalnızlık ve stres gibi faktörlerin etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Yine ABD'de, iş güvencesizliğinin psikolojik bunalım üzerine etkilerine yoğunlaşan bir araştırmada, çalışanların güvence algılarındaki düşüslere paralel olarak depresyon seviyelerinde artış saptanmıştır (Rocha ve arkadaşları, 2006: 35).

Çalışma hayatında standart-dışı çalışma ilişkileri dolayımında "süreklileşmiş bir geçici iş kültürü"nü ortaya çıkmasıyla birlikte geçicilik, bağlanamama, taahhütten ve kendini özdeşleştirmekten kaçınma *bir yaşam duygusu* haline gelmektedir (Bora vd. 2012: 24-25). Bu durum toplumsal yaşamın birçok alanında ve kurumunda sosyalleş(tir)me yönünde erozyona yol açarak toplumsallığın erimesini hızlandırmaktadır. Toplumsal bağların zayıflaması, çalışanların iş hayatı bağlamında kendilerini değersiz/anlamsız hissetmeleri, psikolojik şiddetin artmasına ve yaşamda 'hiçleşme' sendromuna kapılmalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda çalışanların intihar etmeleri kişisel bir tercihin ötesinde yapısal bir cinayet olarak karşılık bulmaktadır (Vatansever, 2014: 57-65)⁴.

Tersane çalışanları arasında geçici/güvencesiz iş usulünün çalışanlar üzerinde herhangi bir psikolojik etkiye sahip olmadığını belirtenlerin oranı ise %25,6'dır. Bu kategoride yer alanlar daha çok geçici çalışmanın/iş değiştirmenin sunduğu fırsatlardan yararlananlar olduğu değerlendirilmektedir.

⁴ Bu değerlendirme, özellikle "prekarya"yı oluşturan kesimlerin yeni çalışma ilişkileri bağlamında ortaya çıkan esnek, geçici, standart-dışı çalışma şekillerinin yapısal bir sorun olarak orta sınıfa üye çalışanlar arasında yoğunlaşan intihar olayları üzerine yapılan bir çalışmada yer almaktadır. Özellikle France Télécom ve Foxconn firmalarında yaşanan intiharlar üzerine odaklanan bu çalışmada güvencesizlik-intihar arasındaki ilişkiye yer verilmektedir. Daha fazla bilgi için bkz. Aslı Vatansever, "İntihar Süsü Verilmiş Cinayet: Prekaryanın İntiharı", *Birikim Dergisi*, 2014, ss: 56-69.

2.3. Güvencesiz/Geçici Çalışmadan Kaynaklanan Psikolojik Sıkıntıların Aileye Yansımaları

Güvencesiz çalışma anlayışı, sadece çalışanları değil ailelerini de etkilemektedir. Geçici çalışmadan kaynaklanan sorunların aile üzerindeki etkileriyle ilgili dağılıma Tablo 9'da yer verilmektedir.

Tablo 9. Güvencesiz/Geçici İş Usulünden Kaynaklanan Psikolojik Sıkıntıların Aileye Etkileri

Güvencesizliğin/Geçiciliğin Aile Üzerindeki Etkileri	Sayı	%
Ailevi düzensizliklere ve huzursuzluğa neden oluyor	229	76,1
Aile içi şiddet eğilimini arttırıyor	31	10,3
Ailenin parçalanmasına yol açıyor	23	7,6
Başka	18	6
TOPLAM	301	100

Tablo 9'a göre, görüşülenlerin büyük çoğunluğu (%76,1) geçiciliğin aile içinde düzensizliklere, huzursuzluklara neden olduğunu belirtmiştir. Bu durum çalışma yaşamı merkezli sorunların toplumsal yapının temel kurumu olan aileye maddi ve manevi yansımalarının sonucu olarak değerlendirilebilir. Çalışma hayatının getirdiği sıkıntılar, çalışanları aşırı tedirgin, stres ve depresyon hali etrafında öfkeli bir ruh haline sokmaktadır. Böylesi bir ruh halinin aileye yansması ailede huzursuzluklara yol açmaktadır. Bu noktada düşük gelir düzeyinin de etkili olduğu özellikle vurgulanmalıdır.

Bu çerçevede çalışanların %10,3'ünün geçici çalışmanın, aile içinde şiddet eğilimini arttıracağını belirtmeleri anlamlıdır. Gemi inşa işlerinde çalışanlar için yorgun ve stresli bir iş gününün sonunda aile içinde uygun dinlenme, sakinleşme ortamının olmaması çalışanları şiddete yöneltebilmekte ve ailevi sorunların derinleşmesine zemin hazırlamaktadır.

Çalışanların %7,6'sı ise, geçici işlerde çalışmanın, boşanmalara ve ailelerin parçalanmasına yol açacağını beyan etmiştir. İstikrarsız çalışma yaşamının aileye de yansması boşanmalara yol açıcı etkilere sahiptir. Sümer ve arkadaşları (2013: 70) aile geçindirme sorumluluğunu taşımanın yaşananları daha da ağırlaştırdığını savunmaktadır. Geçici çalışmanın neden olduğu risk, belirsizlik, kaygı durumu, çalışan birey ile sınırlı kalmamakta, aile üyelerine karşı tutum ve algıları olumsuz etkileyerek aile içi öfke ve saldırganlık potansiyelini arttırmaktadır. Yapılan birçok araştırmada da (Hughes ve Galinsky, 1994; Ferrie, 2001; Lim ve Loo, 2003; Barling, Zacharatos, ve Hepburn, 1999) geçici/güvencesiz çalışmanın aile üzerine farklı açılardan olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir.

2.4. Sosyal Çevrenin Güvencesiz/Geçici Çalışanlara Yaklaşımı

Güvencesiz/geçici çalışmanın kimi görünür sonuçlarından dolayı sosyal çevre bu statüde çalışanlara olumsuz yaklaşabilmektedir. Konuya ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 10. Güvencesiz/Geçici Çalışanlara Sosyal Çevrenin Bakışı

Sosyal Çevrenin Bakışı	Sayı	%
Geçici çalışanları önemsemiyorlar	134	44,5
Geçici çalışanların esnaf açısından kredibiliteleri yok	56	18,6
Geçici çalışanları adamdan saymıyorlar	57	18,9
Geçici çalışanları hoş görüyle karşılıyorlar	39	13
Başka	15	5
TOPLAM	301	100

Tablo 10'da görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının %44,5'i sosyal çevrenin kendilerini önemsemediği kanaatindedir. Sosyal çevrenin kendilerini adamdan saymadığını, görmezden geldiğini belirtenlerin oranı ise %18,9'dur. Emekçi kesimler için güvencesiz şartların yarattığı olumsuz atmosfer toplumsal ilişkilerin tümüne yansımakta, özellikle önemsenmeme, yok sayılma gibi durumlarla sıkça karşılaşabilmektedir. Enformel görüşmelerde kiralık ev bulma ve çoğu ihtiyaçlarını karşılamada sıkıntı yaşadıklarını, *adam yerine konulmadıklarını* ifade etmişlerdir. Bu tür yakınmaların genç çalışanlar arasında yaygın olduğu gözlemlenmiştir.

Ayrıca toplumsal çevrede çalış(a)mamak bir eksiklik, tembellik ve aylaklık olarak görülebilmekte ve bu durum çalışanlar üzerinde baskıya dönüşebilmektedir. Dolayısıyla düşük ücretle düzensiz/belirsiz istihdama katılan, sık iş değiştiren ve işverenin muntazam ödeme yapmaması neticesinde düzensiz gelire mahkûm edilen, sosyal güvenlik şemsiyesinden mahrum bırakılan bu insanlar muazzam bir dışlama ve mekânsal damgalanmaya maruz kalmaktadırlar (Aytaç, 2013: 110).

Diğer yandan ihtiyaçların giderilmesi için esnaf nezdinde yeterli kredibilitelerinin olmadığını ifade eden tersane çalışanlarının oranı da %18,6'dır. Geçici çalışmanın getirdiği ekonomik sıkıntılar esnaf nezdinde kredibilite/güvenilirlik sorununa yol açmaktadır. Yapılan görüşmelerde çalışanlar, paraları olduğunda alışveriş yapabildiklerini, aksi halde esnafın kendilerine satış yapmaya yanaşmadığını ifade etmişlerdir.

Kendilerine çevrenin hoşgörüsü ile yaklaştığını ifade edenlerin oranı ise %13'tür. Bunlar geçici çalışmakta olsalar da genelde yaşamakta oldukları semt/mahalle sakinlerince tanınan insanlardır. Bu durum çevreyle olan özel hukukları nedeniyle hoşgörüsüyle karşılandıklarını akla getirmektedir.

2.5. Çalışanların Güvencesiz/Geçici Çalışmaya İlişkin Bazı Yargılara Katılma Durumları

Güvencesizliğe/geçiciliğe ilişkin yerleşik yargılar çalışanların anlam dünyasını betimlemede fonksiyoneldir. Çalışanların söz konusu yargılara katılma durumunu gösteren dağılıma Tablo 11’de yer verilmektedir.

Tablo 11. Güvencesiz/Geçici Çalışmaya Dair Yargılara İlişkin Düşünceleri

Güvencesiz/Geçici Çalışmaya Dair Yargılara İlişkin Düşünceler	Sayı	%
Geçici çalışma biçimi çalışanlara iş değiştirme imkânı veriyor	50	16,6
Geçici çalışma biçimi çalışanlara daha çok kazanma imkânı sağlıyor	36	12
Geçici çalışma biçimi çalışanların sömürülmesine sebep oluyor	135	44,9
Çalışanlar zor/riskli işleri yapmaya mecbur bırakılıyor	73	24,3
Başka	7	2,3
TOPLAM	301	100

Tablo 11’de, çalışanların %44,9’u geçiciliğin, çalışanların sömürülmesine sebep olduğu yargısına katılmaktadır. Tersane işlerinde işverenler, maliyetleri en aza indirme ve kârı maksimuma çıkarma amacıyla güvencesiz/geçici çalışma ilişkilerini kullanmaktadırlar. Güvencesiz/geçici çalışma ilişkileri, çalışanları sömürmenin en fonksiyonel yoludur. Her ne kadar işçiler çalışmaya mecbur olduklarından sömürüye itiraz edemeseler de yarıya yakınının bu yargıya katılmaları sömürünün bilincinde olduklarını göstermektedir.

Çalışanların zor ve tehlikeli işlerde çalışmaya mecbur bırakıldıkları yargısına katılanların oranı ise %24,3’tür. Tersanecilik gibi ağır ve riskli bir iş kolunda çalışmak vasıfsızlık ve işe mecburiyet gibi etkenlerden de kaynaklanmaktadır. Bu durum bu kategoride yer alanların gerçekçi bir değerlendirme yaptıklarını göstermektedir.

Diğer yandan, günümüzde ekonomik hayattaki kapsayıcılığına paralel olarak yeni bir çalışma etiği çerçevesinde örgütlenen çalışma yaşamı fırsatları değerlendirmeyi, rekabetçiliği ve genel anlamda girişimciliği kutsayarak iş konusunda standartları daha da yükseltmiştir (Aytaç, 2013: 110). Bu açıdan gemi yapım ve onarım işlerinde geçiciliğin yarattığı olumsuzluklar ön planda olmasına karşın yeni çalışma anlayışının ürettiği imkânlar çalışanlarda olumlu bir bakışın oluşmasını da sağlamaktadır. Geçici çalışma usulünün tersane çalışanları arasında kolayca iş değiştirebilme fırsatı yarattığı düşüncesine katılanlar (%16,6) ve bu çerçevede daha çok para kazanılabileceğini belirtenler (%12) bu bağlamda değerlendirilebilir. Tersanecilik sektöründe özellikle kalifiye elemanlar için esneklik uygulamaları ve geçici çalışma ilişkileri birçok imkân sunmaktadır. Bir işten bir başka işe kolayca geçebilme imkânı çalışanları girişimci, rekabet eder bir özelliğe özendirir.

2.6. Güvencesiz/Geçici İş Usulünün Sorumluları

Tersane çalışanlarının geçici iş/çalışma usulünden kimin/neyin sorumlu olduğuna ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

Tablo 12. Güvencesiz/Geçici Çalışma Şeklinin En Önemli Sorumlusu

Sorumlular	Sayı	%
Piyasa	101	33,6
Çalışanlar	18	6
İşveren/Patron	46	15,3
Devlet	127	42,2
Başka	9	3
TOPLAM	301	100

Tablo 12’de görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının %42,2’sine göre, geçici iş usulünün en büyük sorumlusu devlettir. Çalışanlara göre, Tuzla Tersaneler Bölgesi’ni devlet kurmuş, altyapı hizmetlerini büyük ölçüde tamamlayarak sektörün tecrübeli kabul edilen firmalarına 49 yıllık süreyle kira karşılığında devretmiştir. Ancak bu firmalar üzerinde yeterli devlet kontrolünün tesis edilememesi ve ilgili yasal düzenlemelerin eksik kalması taşeronluğun dolaşısıyla sömürünün önünün açılmasına neden olmuştur.

Çalışanlar enformel görüşmeler esnasında devletin yasal düzenlemelerle güvencesizlik sorununu çözmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Dolayısıyla bu görüşteki çalışanların sorunlarının çözüm adresi olarak yine devleti gördükleri anlaşılmaktadır. Tersane çalışanlarından birinin “Devlet bizi taşeronlara muhtaç bırakmış bu da bende devlete olan güveni zedeliyor.” ifadesi konuya ilişkin yaklaşımlarını özetler niteliktedir. Bu durum, çalışma yaşamında neoliberal devletin konumlanmasıyla ilişkilidir. Günümüzde neoliberal devlet anlayışı, ekonomik alanda özelleştirme, serbest piyasa, esnekleşme gibi birçok politikayı işveren/sermaye lehine uygulamakta ve bunu büyüme, yatırımların teşviki, rekabet, maliyetlerin azaltılması vb. gerekçelerle hayata geçirmektedir. Olumsuz şartlarda, daha ucuza çalışma anlayışına neden olan bu uygulamaların muhatabı olarak devlet, piyasa merkezli hareket etmeye devam etmektedir.

Çalışanların %33,6’sına göre ise, geçici iş usulünün sorumlusu piyasadır. Kapitalist piyasa şartlarında oluşan serbest pazar, işgücü temininde işverene birçok fırsat sağlamaktadır. İş arayanların çokluğu işveren için her an neredeyse istenen ücrete eleman bulabilme anlamına gelmekte, bu da geçiciliği beslemektedir.

Diğer yandan çalışanların %15,3’ü de bu konuda işvereni/taşeronu sorumlu görmektedir. Taşeronun mevcut durumun en önemli nedenlerinden

biri olması bu görüşteki çalışanların bu yaklaşımlarının hareket noktasını oluşturmaktadır.

Ayrıca çalışanların %6'sı ise, geçici çalışma şeklinin sorumlusu olarak çalışanları görmektedir. Burada özellikle çalışanların düşük ücrete razı olmaları, işverene direnecek örgütlülükte olmamaları vs. onları işveren karşısında dezavantajlı kılmakta ve statükonun devamına hizmet etmektedir.

2.7. Geçici Çalışanların Kendilerini Değerlendirme Biçimleri

Geçicilik algısı, çalışanların kendilerini değerlendirme biçimlerini etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Geçici bir çalışan olarak çalışanların kendilerini değerlendirme biçimlerine ilişkin dağılıma Tablo 13'te yer verilmektedir.

Tablo 13. Çalışanların Kendilerini Değerlendirme Biçimleri

Değerlendirme Şekilleri	Sayı	%
Geçici çalışmak özgüvenimi zedeliyor	87	28,9
Geçici çalışmak umudumu kırıyor	69	22,9
Geçici çalışmak beni işverene mecbur ediyor	100	33,2
Geçici çalışmak azmimi artırıyor, kendi ayaklarımın üzerinde duruyorum	32	10,6
Başka	13	4,4
TOPLAM	301	100

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının %28,9'u, geçici iş usulünün çalışanların özgüvenleri üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Geçici çalışma, çalışanların kişisel gelişimlerini olumsuz etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Nitekim alanda, çalışanların kendilerini yeterince ifade edemedikleri, sorunlarını ikinci şahıslar üzerinden çözme yoluna gittikleri gözlemlenmiştir.

Gemi inşa işlerinde istihdam edilenlerin %22,9'u da geçici çalışmanın kendilerine gelecek konusunda umutsuzluk pompaladığını ifade etmişlerdir. Geçiciliğin yarattığı belirsizlik, düşük ücret, kötü çalışma şartları ya da işsizlik kaygısı gibi sorunlar çalışanlara gelecek ile alakalı plan yapma konusunda engeller çıkarmaktadır. Özellikle borçluluk, çalışanların umutsuzluğunu artırmakta ve geleceğe güvenle bakmalarını engellemektedir.

Geçici çalışma ilişkilerinin kendilerini çaresiz bırakarak işverene/patrona mahkûm kıldığını belirtenlerin oranı ise %33,2'dir. Kapitalist sistemin yedekte tuttuğu işsizler ordusu ve akışkan işgücü piyasasıyla üretilen iş güvencesizliği, tüm çalışanları işverene/sermayeye bağımlı kılmaktadır. Tersane sektöründe geçici çalışma ilişkileriyle yürütülen her an işinden çıkarılabilme algısı çalışanları derinden etkilemektedir. Esnek iş hukukuyla işve-

renin elde ettiği geniş hareket alanı işverenin çalışanlar üzerindeki baskısını/iktidarını pekiştirmektedir. Gemi inşa işlerinde işgücü piyasasındaki iş imkânlarının sınırlılığı çalışanları işletmeye/taşeron firmaya mecbur etmektedir.

Geçici çalışmanın kendilerinin çalışma şevkini arttırdığını ve kendi ayakları üzerinde durmaya sevk ettiğini söyleyenlerin oranı da %10,6'dır. Geçici çalışma bu kategoride yer alan bireyleri girişimci olmaya, kendi ayakları üzerinde durmaya da zorlamaktadır. Geçici çalışma koşulları rekabet ortamı oluşturarak nitelikli çalışanlara alan açmaktadır. Tersane çalışanları bu durumu daha çok "*Her zaman başka yerde iş bulabilme imkânı vardır*" çerçevesinde değerlendirmektedirler.

2.8. Medyanın Güvencesiz/Geçici Çalışanların Sorunlarına Duyarlılığı

Gemi inşa sektöründe geçici/güvencesiz iş usulüyle çalışanlara ilişkin toplumsal farkındalığın oluşumunda medya hayati önemdedir. Medyanın çalışanların sorunlarına karşı duyarlı olup-olmadığına veya ne ölçüde duyarlı olduğuna ilişkin görüşlerin dağılımı Tablo 14'te ele alınmaktadır.

Tablo 14. Medyanın Sorunlara Duyarlılığına İlişkin Görüşler

Medyanın Sorunlara Duyarlılığı	Sayı	%
Hayır	178	59,1
Sadece ölüm halinde bizleri haber konusu yapıyor	103	34,2
Bizleri gündemde tutuyor/sorunlarımıza dikkat çekiyor	19	6,3
Başka	1	0,3
TOPLAM	301	100

Tablo 14'e göre, çalışanların %59,1'i medyanın gemi inşa sektöründeki sorunlara duyarlı olmadığı kanaatindedir. Bir çalışanın "*...onların neyine bize karşı duyarlı olmak hep eğlence programları yapıyorlar.*" ifadeleri medyanın ilgisiz bir tutum içerisinde olduğunu göstermektedir. Başka bir çalışan ise "*...medyada sadece işveren yer bulur. İşçiler daima arka plandadır, üzülüyorum ve çok sinirleniyorum.*" sözleri medyanın daha çok işvereni önemseydiğini ve çalışanlara karşı duyarsız kaldığına işaret etmektedir.

Gemi inşa işlerinde çalışanların %34,2'si ise medyanın yalnızca haber değeri taşıyan durumlarda özellikle ölümlü iş kazaları olduğu zamanlarda kısmi bir duyarlılık gösterdiğini düşünmektedir. Bu bakış açısı özellikle ölüm haberleri vermek için Tuzla'da üs kuran kanalların kısa bir süre sonra ortadan kaybolmalarından kaynaklanmaktadır. Ancak son dönemlerde artan iş kazaları nedeniyle Tuzla Tersaneler Bölgesi iş sağlığı ve güvenliği içerikli haberlerin yapıldığı da vurgulanmalıdır.

Çalışanların %6,3'ü de medyanın çalışanların sıkıntılarına dikkat çektiğini, çalışanları ve sorunlarını gündemde tutarak onlara destek olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanlar için medyanın da tıpkı sendikal faaliyetler gibi doğru kanalize edildiğinde emekçilere hak kazanımları konusunda katkı sağladığı söylenebilir.

2.9. Güvencesiz/Geçici Çalışmadan Kurtulmaya İlişkin Beklentileri

Geçici iş usulüyle istihdam edilen kesimler piyasa şartlarına göre daha istikrarlı, güvenceli işlerde çalışabilme umudu taşıyabilmektedir. Tersane çalışanlarının geçici çalışma usulünden nasıl kurtulunacağına ilişkin düşüncelerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 15. Çalışanların Güvencesiz/Geçici Çalışma Usulünden Kurtulma Umutları

Geçici İşlerden Kurtulmanın İmkânı	Sayı	%
Hayır	91	30,2
Devlet Eliyle	174	57,8
Sendikal Mücadeleyle	28	9,3
Başka	8	2,7
TOPLAM	301	100

Tablo 15'te görüldüğü gibi, çalışanların %30,2'si geçici çalışma usulünden kurtulmanın mümkün olmadığını düşünmektedir. Bu kategoride yer alanlar bundan genelde kendilerini sorumlu tutmaktadırlar. Mevcut durumlarını eğitimsizliklerine bağlamışlardır. Ayrıca sorumluluğu sisteme yükleyenler de vardır. “Böyle gelmiş böyle gider” ifadelerini dile getirenlerin ise kadere teslimiyet içinde olduklarını göstermektedir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde gemi inşa sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğu ise geçici çalışma usulünden kurtulma umidi taşımaktadır. Nitekim geçicilikten kurtulmanın devlet eliyle mümkün olduğunu düşünenlerin oranı %57,8'dir. Çalışanlar devleti, sorunların çözümü için en etkin kurum olarak değerlendirmektedirler. Bu durum 'devlet baba' algısının gemi inşa sektöründe çalışanlar arasında da canlı olduğunu göstermektedir. Tablo 13'te, geçiciliğin sorumlusu olarak devleti gösteren çalışanların burada devlete umut bağlamaları paradoksal bir duruma işaret etmektedir.

Sendikal mücadele ile geçici iş usulünden kurtulmanın mümkün olabileceğini düşünenlerin oranı ise %9,3'tür. Bu düşünceye sahip çalışanlar için geçicilikten kurtulmak ancak birlikte hareket etme bilinciyle, örgütlü dayanışma ilişkileri bağlamında mümkün olabilir. Onlara göre, işverene karşı sendikal bir çatı altında toplanarak oluşturulacak dayanışma kolektifleri, emekçinin elini güçlendirecektir. İnsan onuruna yaraşır bir çalışma anlayı-

şını iş dünyasına egemen kılabilmek için böylesi bir oluşum temel gereksinimdir. Öte yandan sendikalara olan güvenin azalması ve hak talebi bakımından sendikal örgütlerin etkinlik alanlarının geriletilmesi çalışanlar açısından geçici çalışma ilişkilerine ilişkin çözüm umudunun zayıflamasını sonuçlamaktadır.

2.10. Güvencesiz/Geçici Çalışanların Başka Bir İş Yapmanın Mümkün Olması Halinde, Nasıl Bir İş Yapacaklarına İlişkin Görüşleri

Tersane çalışanlarının mümkün olması durumunda nasıl bir iş yapmak istediklerine ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 16'da ele alınmaktadır.

Tablo 16. Çalışanların Yapmak İstedikleri İşe İlişkin Düşünceleri

Nasıl Bir İş Yapmak İstedikleri	Sayı	%
Kendi işimi kurardım	149	49,5
Kadrolu bir işte çalışırdım	90	29,9
Çok kazançlı bir işte çalışırdım	34	11,3
Prestijli bir işte çalışırdım	17	5,6
Başka	11	3,7
TOPLAM	301	100

Tablo 16'ya göre, görüşülenlerin yarıya yakını (%49,5) imkânı olsa kendi işini kuracağını belirtmiştir. Gemi inşa sektöründe enformel ilişki ağları bağlamında bir araya gelinerek taşeron bir firma kurmak ve bu ağı genişletebilmek mümkündür. Ancak bunu gerçekleştirebilmek az da olsa bir sermayenin varlığına bağlıdır. Ayrıca işleri takip edecek, sipariş alabilecek bir çalışma ağına sahip olmak ve güçlü, güvenilir ilişkiler kurarak tersane işlerinin mantığını kavramış olmak gerekmektedir. Ancak tersane çalışanları açısından kendi işini gemi inşa sektörü dolayımında gerçekleştirme eskiye nazaran daha zordur. Çünkü çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüm çalışanların bu türden bir uğraş içine girmelerini sınırlamakta hatta ortadan kaldırmaktadır. Hem çalışanların kendi işini kurmaları için gerekli sermayeyi biriktirme sorunu hem de çalışma yaşamındaki bireyselleşmeye paralel olarak yabancılaşan iş ilişkilerinin zayıflayan yönü (iş yaşamında aşınan güven) bu durumu engellemektedir. Ayrıca tersanede geçici işler dışında çalışmak isteyen kişiler de iş kurma noktasında sıkıntılardan ve devletin yardım etmemesinden şikâyet etmekte ve bunu "...geçici işlerin tek sorumlusu devlettir, çünkü gençlere iş imkânı sağlanmıyor. Mesela ben dükkân açmak istesem bir ay sonra dünya vergi parası gelir ve beni desteklemezler." cümleleriyle dile getirmektedir.

Görüşülenlerin %29,9'u ise nasıl bir iş yapmak istediğine ilişkin soruyu kadrolu bir işte çalışırdım olarak yanıtlamıştır. Bu durum gemi inşa sektöründe çalışanların mevcut durumlarından şikâyetçi olduklarını göstermektedir. Çalışanlar yaşadıkları geçici, belirsiz ve istikrarsız işten kadrolu bir işe geçerek kendilerine korunaklı bir alan oluşturmak istemektedirler. Ancak kadrolu bir işte çalışma günümüz Türkiye'sinde geçici işlerde çalışanlar için gittikçe zorlaşmaktadır. Son dönemlerde ülkemizde neoliberal politikaların etkin uygulanmasıyla istihdam yapısı kökten dönüşmektedir. Öncelikle Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde 2023 vizyonu ile istihdamın seyredeceği güzergâh belirlenmiştir. Esneklik uygulamaları ve standart-dışı istihdam formlarının yaygınlaştırılması, özel istihdam büroları ve İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun girişimleriyle proje kapsamlı istihdamın artırılması vb. faaliyetler bu bağlamda atılmış adımlardır. Özel sektördeki varlığına nazaran kamu sektörü ile ilişkili "Memura part-time çalışma geliyor (Sabah Gazetesi, 2013).", "Kamu güvencesizliğe koşuyor" (Büyüktaş, 2014), "Mevsimlik öğretmenler" (Radikal, 2013), gibi birçok haber standart-dışı çalışma anlayışının devlet kurumlarında da artabileceğinin ifadesidir. Bu bağlamda özellikle istikrarsız bir çalışma yaşamına sahip tersane çalışanlarının kadrolu bir işe girerek kendini güvene alma beklentisi açısından yeni dönemde istikrarlı olarak görülen iş alanlarının bile güvencesizlik sarmalıyla istila edildiğini söylemek mümkündür.

Görüşülenlerin %11,3'ü de ücret noktasında çok kazanmayı ve %5,6'sı ise prestijli, saygın işlerde çalışmayı istemektedirler. Bu durum çalışanların yaşadıkları güvencesiz, düşük ücretli, prestiji az çalışma şekli karşısındaki duruşlarını ve isteklerini göz önüne sermektedir. Tersane çalışanlarının böylesi bir algıya sahip olmaları gemi inşa işlerini olumlu görmemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda çalışanların çalışmak istedikleri işin niteliği mevcut çalışma yaşamında karşılaşılan sıkıntıların önemli bir yansımasıdır denilebilir. Kalleberg (2011: 15-17) "iyi işler-kötü işler" dikotomisi bağlamında 1970'li yıllardan itibaren böylesi işler arasındaki uçurumun giderek açıldığını ve bu durumun kronik bir hal aldığını vurgulamaktadır. Kutuplaşan ve güvencesizleşen istihdam sistemlerinde esneklik uygulamaları ve işverenlerin baskıları çerçevesinde ortaya çıkan ayrışma özellikle koruma sistemlerinin kaldırılması ve ekonomik yeniden yapılandırmalardan kaynaklanmaktadır. Bu açıdan emekçi kesimler için kötü işler ile iyi işler bağlamında çevre/taşeron vb. çalışanlar ile çekirdek çalışan kategorilerinin varlığı banallaşmakta ve belirsizleşen çalışma anlayışı toplumsal yaşamı da önemli derecelerde etkilemektedir. Bu durum Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için işin/çalışmanın standartsızlaşması, fragmanlara ayrılması ile iş beğenmeme, iyi iş-kötü iş ayrımı yapma, prestijli ancak düşük ücretli işlerde

çalışabilme gibi durumların sosyo-ekonomik yaşamın temel gerçekliği olmasına zemin hazırlamaktadır.

2.11. Devletten Beklentileri

Günümüz iş dünyasında devlet, bütün sınırlandırılmışlığına rağmen çalışanlar için büyük ölçüde umut olmaya devam etmektedir. Çalışanların devletten beklentilerine ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 17. Devletten Beklentiler

Beklentiler	Sayı	%
Bizi işverene mecbur etmesin	90	29,9
Çalışanı koruyucu tedbirler alsın	44	14,6
İnsanca yaşayabileceğimiz bir ücret	98	32,6
Bize iş versin	32	10,6
Hiçbir beklentim yok	23	7,7
Başka	14	4,6
TOPLAM	301	100

Tablo 17'ye göre, tersane çalışanlarının %32,6'sı, devletten insanca yaşayabilecekleri bir ücret alabilmelerini sağlamasını beklemektedir. Gemi inşa işlerinde ücretlerin yetersizliği çalışanları mağdur etmektedir. Örneğin tersane çalışanlarından birinin senelerdir neredeyse aynı ücrete çalıştıklarını beyan etmesi bu açıdan anlamlıdır. İnsanca yaşayabilecek bir ücret beklentisi çalışanların içinde bulunduğu sosyo-ekonomik darboğazın önemli bir göstergesidir. Düşük ücret politikasına "...taşeron kalksın ve Türkiye'de asgari ücret kalksın ve en düşük maaş 1500 TL olsun, devlet mesleki eğitimi desteklesin." gibi ifadelerini çözüm olarak dile getirmişlerdir.

Çalışanların %29,9'u ise devletin, kendi kaderlerini işverenin inisiyatifine bırakmamasını beklemektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında da esnek çalışma ilişkilerinin son dönemlerde yaygınlaştırılması etrafında işletilen iş hukuku, işyeri ve çalışma süreleri alanlarında ortaya çıkan dönüşümler etkilidir. Bu dönüşümler çalışanları işveren karşısında kırılmaştırmaktadır. İşgücü pazarı açısından yeni düzenlemelerle eli daha da güçlenen işverenler serbest piyasanın tüm fırsatlarını sonuna kadar kullanabilmektedir. Tersane çalışanlarından birinin "İşten çıkarma, işe alma, istediği ücrete çalıştırma tamamıyla taşeronun elinde, ne isterse onun dediği oluyor." ifadeleri işveren karşısında çalışanların çaresizliğini örneklemekte, devletten bu ve benzeri uygulamalar karşısında çalışanları gözeten politikaları hayata geçirmesi beklentisini dile getirmektedir.

Çalışanların %14,6'sı ise devletten çalışanı koruyucu tedbirler almasını, %10,6'sı da çalışanlara iş vermesini beklemektedir. Yapılan görüşmelerde,

“Devletin tersanelere el atması lazım. Buradaki çalışmayı ağır iş olarak görmesi lazım.”, “Taşeron tümüyle kalkmalı ve devlet sık sık kontrol etmeli. Rüşvet ve haksızlık olmamalı. Sigorta ve diğer hususlarda işçinin hakkı yenmemeli. Tabi bizim de düzenli çalışmamız, dikkatli olmamız gerekir.”, “Allah devletimize güç versin, milletimize sabır, bizlere de geçinecek kadar güvenceli bir iş nasip etsin.” gibi ifadelerle devletten beklentilerini dile getirmişlerdir.

Görüşülenlerden %7,7 oranında bir çalışan kesim ise, devletten herhangi bir beklentisinin olmadığını beyan etmiştir. Bu kategoride yer alanların durumlarından memnun oldukları söylenebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde devlet, çalışanlar için büyük oranda (%93,3) umut olmaya devam etmektedir. Çalışma yaşamında ortaya çıkan eğretiliklere karşın devlet, çalışanların beklentilerini gerçekleştirebilecek yegâne merci olarak algılanmaktadır. Gerek hayata geçireceği politikalar gerek denetleme ve kontrol mekanizmaları gerekse ücret artışı konusundaki yetkileri bağlamında devlet, çalışanlar tarafından büyük oranda önemsenmektedir.

SONUÇ

Neoliberal politikalarla istihdam ilişkilerinde yaşanan köklü dönüşümlerin temelinde güvencesiz/geçici çalışma usulü yatmaktadır. Neoliberal çalışma ilişkileri, esneklik merkezli uygulamalarla standart çalışma biçiminin yerine geçici, güvencesiz, standart-dışı istihdam biçimlerini yerleştirerek çalışma dünyasının istikrarlı yapılarını temelden sarsmaktadır. Bu açıdan güvencesiz/geçici çalışma ilişkileri, çalışanların gerek iş gerekse iş-dışı yaşamları üzerinde olumsuz etkilere sahiptir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde, tersanelerde çalışanların güvencesiz/geçici çalışma ilişkilerine ilişkin algı ve tutumlarına odaklanan bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, erkek egemen bir istihdam yapısının varlığı dikkati çekmektedir. Bu durum, gemi inşa sektörünün ağır iş kolu olmasından kaynaklanmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan tersane çalışanlarının büyük çoğunlukla genç ve orta yaşta yer almaları da gemi inşa sektörünün “ağır iş” niteliğinden kaynaklanmaktadır. Medeni durum itibarıyla, tersane çalışanlarının büyük kısmının evli olduğu saptanmıştır. Bu da güvencesizliğin geniş bir etki alanına sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanların hem genel eğitim düzeyleri hem de mesleki eğitim düzeyleri düşüktür. Bu durum, çalışanların işveren karşısında kırılma potansiyelinin temel nedenlerinden biridir. Çalışanların çoğu aylık ortalama gelir bakımından orta-alt gelir diliminde yer alırken, büyük çoğunluğu SGK’ya bağlıdır. Ancak yeni istihdam düzenlemeleri kapsamında günlük sigorta giriş esnekliğinin getirilmiş olması, çalışanların güvencesizliklerini beslemektedir. Çalışanlar, geçici çalışma usulünü bir

yandan günümüz akışkan iş piyasasına diğer yandan çalışanların vasıfsızlığına bağlamaktadır. Çalışanların çoğunun vasıfsızlığı, onları işveren karşısında kırılanlaştırmakta ve işverenin her türlü uygulamasını kabule zorlamakta, böylece olumsuzluklar/dezavantajlılıklar sarmalına hapsedilmelerine neden olmaktadır.

Geçici/güvencesiz çalışma, tersane çalışanlarını psikolojik ve fiziki sağlık açısından da olumsuz etkilemektedir. İş kaynaklı problemlerin yoğunluğuna göre çalışanlar karamsarlığa kapılmakta, depresyona girebilmekte, isyankâr ve saldırgan bir tutum geliştirerek şiddet eğilimleri gösterebilmekte ve son kertede intiharı bile düşünebilmektedir. İş yaşamı kaynaklı sıkıntılar, çalışanların iş verimliliğinin düşmesine, iş kazalarının artmasına ve sosyal yaşamda çeşitlilik arz eden başka sorunlara da neden olmaktadır. Bu sorunlar ailelerine ve yakın toplumsal çevrelerine de yansiyabilmektedir. Özellikle aile içi şiddet ve ailelerin parçalanması böylesi sorunlarla yakından ilişkilidir.

Sosyal çevre, geçici/güvencesiz iş usulüne muhatap çalışanlara karşı genelde olumsuz bir tutum içindedir. Çalışanlara göre, sosyal çevre güvencesiz/geçici çalışanları önemsememekte ve kimi sosyo-ekonomik imkânlardan dışlamaktadır. Tersane çalışanları, maddi getirisi yüksek olmayan, düşük prestijli geçici işlerde çalışıyor olmanın bu durumun esas nedeni olduğunu savunmaktadırlar. Çalışanlar, geçici çalışma ilişkileri nedeniyle sömürülmekte ve riskli işler yapmaya mecbur bırakılmaktadır. Devletin gerekli yasal düzenlemeleri yapması halinde geçici çalışmanın önlenebileceğine ya da en azından şiddetinin azaltılabileceğine inanmaktadırlar.

Çalışanların büyük çoğunluğu güvencesiz çalışmanın özgüveni zedeleyici, ümitsizliğe sevk edici ve işverene mecbur bırakıcı yönüne vurguda bulunmaktadır. Bu durum, güvencesiz/geçici çalışma anlayışının, çalışanların benlik algıları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu göstermektedir. Çalışanlar medyanın sorunlarına duyarlı olmadığı kanaatinde dirler. Onlara göre, medya, yalnızca haber değeri taşıyan durumlarda, özellikle ölümlü iş kazaları olduğu zamanlarda kısmi bir duyarlılık göstermektedir.

Çalışanların çoğu, geçici/güvencesiz çalışma anlayışından kurtulma konusunda devlete umut bağlamaktadırlar. Devletten, garantili istihdam, işverene mecbur bırakılmama ve tatminkâr bir ücret beklemektedir. Mümkün olması halinde, daha çok kendilerini kurmayı ya da kadrolu bir işte çalışmayı istemektedirler.

KAYNAKÇA

- Aytaç, Ö.(2013). “Yoksulluk, kentsel sınıf altı ve sosyal dışlanma: modern kentlerde sınıfsal/mekânsal yarıma ve suçlaştırılma mekanizmaları”. iç. *Kentsel Yoksulluğu Yeniden Düşünmek* (Ed. Ö. Aytaç ve S. İlhan). Ankara: Birleşik Yay., s:65-124.
- Beck, U. (2000). The brave new world of work, (Trans. Patrick Camiller), Polity Press, UK.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N., Üstün, İ. (2012). *Boşuna mı okuduk? Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği*. İstanbul: İletişim Yay.
- Büyüktaş, O. (2014). *Kamu güvencesizliğe koşuyor*. (Er 23.10.2014). http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/106607/Kamu_guvenesizlige_kosuyor.html
- ILO (2012). From precarious work to decent work, international labour office bureau for workers activities, Publications, Geneva.
- İlhan S. ve Yılmaz M. (2017). Güvencesizliğin bireysel-toplumsal yansımaları. *İtobiad*, 6(3), 1774-1793.
- Kalleberg, A. L. (2011). Good Jobs, Bad Jobs: The rise of polarized and precarious employment systems. in *The United States, 1970s to 2010s*. NY: Russell Sage Foundation.
- Klandermans, B. ve van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2),145-153.
- Radikal Gazetesi (2013). Mevsimlik' öğretmenler. Başlıklı Haber, (Erişim: 16.09.2013). http://www.radikal.com.tr/turkiye/mevsimlik_ogretmenler-1150937.
- Rocha, C., Crowell, J. H., & McCarter, A. K. (2006). The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers. *Journal of Sociology & Social Welfare*. <https://doi.org/10.1525/sp.2007.54.1.23>.
- Sen, A. (2004). Özgürlükle kalkınma, (Çev. Yavuz Alogan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sencer, M. ve Sencer, Y.(1978). *Toplumsal araştırmalarda yöntem bilim*. Ankara: TODAİE Yayınları, No: 172.
- Standing, G. (2012). The precariat: From denizens to citizens?. *Polity*, 44(4), 588-608.
- Sümer, N., Solak, N., ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- TKYGM (2016). Gemi inşa sanayi istatistikleri-2016 https://atlas.tis.udhb.gov.tr/istatistik/diger_gemi_insa_sanayi_1.aspx (Erişim: 10.01.2016)

- Vatansever, A. ve Yalçın, M. G. (2015). *Ne ders olsa verimiz! Akademisyenin vassıfsız işçiye dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wichert, İ. (2002). Job insecurity and work intensification: The effects on health and well-being. in *Job Insecurity and Work Intensification (2002)* Edited by Brendan Burchell, David Ladipo and Frank Wilkinson, Routledge Pub.

ÇOCUK YOKSULLUĞU İLE MÜCADELEDE ÜCRETSİZ OKUL YEMEĞİ: TEKİRDAĞ İLKOKULLARINDA BİR ARAŞTIRMA

Davuthan Günaydın¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4573-860X

Öz

Okul yemeği programlarının uygulanmasının temel amacı özellikle yoksul ve sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı çocukların fiziksel ve bilişsel gelişimini desteklemek, akranları arasında sosyal içermeyi sağlamak, sınıf içerisinde davranış bozukluklarını gidermek ve gelir eşitsizliğinin neden olduğu toplumsal sorunların çocuklar üzerindeki etkilerini azaltmak olarak değerlendirilmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede ücretsiz okul yemeği uygulaması gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de çocuk yoksulluğunu ile mücadelede ücretsiz okul yemeği uygulamasına duyulan ihtiyacın ve sorunların boyutlarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Tekirdağ/Süleymanpaşa’da gerçekleştirilen araştırmada yoksul çocukların yetersiz beslenme kaynaklı fiziksel ve bilişsel gelişimleri etkileyen pek çok sorun yaşadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çocuk Yoksulluğu, Okul Yemeği, Çocuk, Okul, Temel Öğretim

¹ Dr. Öğr. Üyesi., Namık Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Tekirdağ/Türkiye.
E-posta: dgunaydin@nku.edu.tr

FREE SCHOOL MEALS WITH STRUGGLE WITH CHILDREN'S POVERTY: A RESEARCH IN THE PRIMARY SCHOOLS OF TEKİRDAĞ

Davuthan Günaydın

ABSTRACT

The main purpose of implementing school meal programs is to support the physical and cognitive development of poor and socio-economically disadvantaged children, to ensure social inclusion among peers, to reduce behavioral disorders in the classroom and to reduce the impact of social problems on children caused by income inequality. Free lunch is being implemented in many developed and developing countries. This study aimed to determine the size of Turkey on the needs and problems to free school meals application in the struggle against child poverty. In the survey conducted in Tekirdağ / Süleymanpaşa, it was determined that poor children had many problems affecting their physical and cognitive development due to malnutrition.

Keywords: Childeren Poverty, School Meals, Childeren, School, Turkey, Basic Education

GİRİŞ

Kapitalist üretim sisteminin doğasından kaynaklanan eşitsizliklerin bir sonucu olarak yoksulluk, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hemen hepsinde çözüm bekleyen, bireyler kadar toplumları da etkileyen bir sorundur. Bireysel başarısızlıklar kadar ekonomik başarısızlıkların da belirleyicisi olduğu yoksulluk olgusu, farklı boyut ve şiddette olmak üzere her yaş grubundan bireyi etkilemektedir. Çocuklar için yoksulluk fiziksel, ruhsal ve bilişsel gelişimleri açısından bireysel, yoksulluğu bir nesil sonrasına taşınma ihtimalini arttırması açısından da toplumsal bir sorundur. Genel bir yaklaşımla çocuk yoksulluğu, hane yoksulluğu ile ölçülen bir kavramdır. Fakat çocuk yoksulluğu yalnızca ekonomik yetersizlikle açıklanamamakta, ekonomik olarak yeterli olmakla birlikte duygusal ve bilişsel gelişimini desteklemeyen ailerde büyüyen çocuklar ile çalıştırılmak suretiyle istismar edilen çocuklar da yoksulluk içerisinde kabul edilmektedir. Diğer yandan azalan hane gelirinden çocukların daha az pay alması, toplumsal cinsiyet baskısı ile kız çocuklarına eşitsiz muamele gibi nedenler de çocuk yoksulluğu hane yoksulluğundan ayırtmaktadır.

Bütün bu nedenlerden dolayı çocuk yoksulluğu ile mücadele etmek yalnızca ekonomik faktörler içermeyen kapsamlı politik uygulamalar gerektirmektedir. Bu noktada “nereden başlanmalı?” sorusuna verilebilecek en iyi cevaplardan biri çocukların ev dışında en çok vakit geçirdikleri yer olan okullar olabilir. İyi bir eğitim, yoksulluğun önlenmesinde önemli bir unsur olmakla birlikte çocukların fiziksel ve bilişsel gelişimlerinin takip ve kontrol edilebilmesine de olanak sağlamaktadır. Araştırmamızın konusunu da oluşturan ücretsiz okul yemeği uygulaması, çocukların fiziksel ve bilişsel gelişimleri üzerinde önemli etkilere neden olabilmektedir. Araştırmalar beslenmenin fiziksel ve bilişsel gelişim üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Yoksul aile çocukları kadar, yoksul olmamakla birlikte yeterli ve dengeli beslenme bilincine sahip olmayan ailelerin çocukları için de kamu kontrolünde hazırlanan ve sunulan besleyici okul yemekleri fayda sağlamaktadır.

Okul yemeği esas itibariyle okul günlerinde çocuklara ücretsiz olarak sıcak yemek sunulması, besleyici atıştırmalık sağlanması ya da bir nevi şartlı gelir desteği olarak kabul edilebilecek okula gelmek koşuluyla çocukların yanlarına, aileleri ile birlikte tüketebilecekleri kumanya verilmesi şeklinde uygulanmaktadır. Uygulama; yoksul çocukların ve okulların hedeflenmesi, bölgesel hedefleme ya da tüm ülkeyi kapsayacak şekilde sunulması şeklinde gerçekleştirilebilmektedir.

Türkiye’de ücretsiz okul yemeği uygulamaları taşınabilir okullarda sağlanan sıcak yemek ile okullarda dağıtılan süt ve kuru üzüm gibi besleyici atıştırma-liklar şeklinde kısmi olarak uygulandığını görmekteyiz. Ancak her dört çocuktan birinin yoksul olduğu, çocuklar arasında bilinçsiz beslenme ve obezitenin önemli bir sorun haline geldiği değerlendirildiğinde bu uygulamaların beklentileri karşılamaktan çok uzak olduğu görülmektedir. Bu nedenle ücretsiz okul yemeği uygulamaları Türkiye’de hem yoksul çocuklar hem de sağlıklı beslenme bilinci gelişmemiş çocukların gelişimi açısından önemli bir fırsattır. Türkiye’de gerçekleştirilen bir araştırmada (Candaş vd., 2011) ücretsiz okul yemeği ile yoksul çocukların beslenme ihtiyaçlarının bir bölümünün karşılanmasının yanısıra, yoksul ailelerin bütçesine de katkı yaptığı tespit edilmiştir. Çocukların sıcak yemek ihtiyacının %16’sı karşılanmış olurken, bu oran yoksul ailelerin çocukları için yaptıkları harcamaların %10’una karşılık gelmektedir. Yine aynı araştırmada, ücretsiz okul yemeğinin okul devamsızlığının ve okulu terk etmenin azaltılmasına katkı yaptığı, küçük yaşlarda sağlıklı beslenme alışkanlığının kazanılmasını sağlayarak beslenme kaynaklı hastalıkların ve obezitenin azalmasına neden olduğu, toplumsal cinsiyet kaynaklı ayrımcılığın önlemesine katkı sağladığı, okul başarısını etkilediği, yerel çiftçileri desteklediği, yetersiz beslenme kaynaklı davranış bozuklukları ve saldırgan davranışları azalttığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada öncelikli olarak Türkiye’de çocuk yoksulluğunun azaltılmasında ücretsiz okul yemeği uygulamasına duyulan ihtiyacın boyutlarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Yoksul çocukların okullarda beslenme kaynaklı sorunlarının tespit edilmesi, okula kayıt ve devamlılığı üzerinde ücretsiz okul yemeği uygulamasının bir etkisinin olup olmayacağı ve çocuk işçiliğinin azaltılmasına katkısı da araştırmamızda cevabını aradığımız diğer sorulardı. Okul yöneticileri ve öğretmenlerle yaptığımız görüşmelerde özellikle yoksul çocukların yetersiz beslenmekten kaynaklanan derste dikkatlerini toplayamadıkları, daha hırçın oldukları ve fiziksel olarak yetersiz kaldıklarını öğrendik. Dahası yoksul çocuklar yoksulluklarını gizleme çabası içine girmekte, arkadaşlarından utanma duygusu ile uzaklaşmakta bir anlamda yoksulluklarını küçük dünyalarında kimseye hissettirmeden yaşamaktadırlar. Araştırmamızda beslenme kaynaklı sorunların yalnızca yoksul çocuklar değil ekonomik durumu iyi olan ailelerin çocukları arasında da yaygın olduğunu tespit ettik

1. Çocuk Yoksulluğunu Anlamak

Yoksulluğun farklı bir boyutu olarak çocuk yoksulluğunu tanımlamak, yoksulluğa dair genel yaklaşımlardan ayırt etmek kolay olamamakla birlikte, ço-

çocukların yetişkinlerden farklı olduğu anlayışı bu ayrımı yapmayı zorunlu kılmaktadır. Çocuklar yetiştikleri ailelerin bir parçası olarak yoksulluğu hane bireyleri ile beraber yaşamakta, ancak ailedeki yetişkinlerden farklılaşan ihtiyaçları ile yoksulluğu daha fazla hissetmektedirler. Çocuklar için yoksulluk, yalnızca fiziksel ihtiyaçlarını giderecek tüketim mallarına erişim değildir. Çocuklar aynı zamanda ruhsal gelişimlerini etkileyen faktörlerle de yoksulluğu yaşayabilmektedirler. UNICEF (2006)'e göre çocuk yoksulluğunu üç faktör belirlemektedir. Bunlardan ilki ebeveynlerin sosyo-ekonomik durumu ile hanedeki çocuk sayısıdır. Özellikle tek ebeveynlik, ebeveynlerin yaşı ve eğitim düzeyi belirleyici faktörlerdir. İkincisi ekonomik faktörlerdir. Ekonominin konjonktürel durumu, göç, düşük ücret düzeyi, hanede çalışan ebeveyn sayısı, özelleştirme ve küreselleşme gibi unsurlar bu kapsamda sayılabilir. Son olarak hükümet politikaları ve harcamaları da çocuk yoksulluğunun belirleyicisi durumundadır.

Genel anlamı ile yoksulluğu hane halkı geliri ve tüketimi yaklaşımları ile ölçmek mümkündür. Ancak çocuk yoksulluğunu ölçmek için yalnızca yetişkinler için ortaya konan parametrelerle değerlendirme yapmak yeterli görülmemektedir. Çocukların fiziksel, bilişsel ve duygusal gelişimlerini etkileyen tüm faktörlerin çocuk yoksulluğu kapsamında değerlendirilmesi gerekliliği, çocuk yoksulluğunu tanımlamak ve etkilerini ölçmek için ortak bir tanımlama yapmayı zorlaştırmaktadır. Çocuk yoksulluğu genel yoksulluk olgusundan yeterince ayırt edilmemektedir. Ancak çocuklar yoksulluğu zihinsel, fiziksel, duygusal ve ruhsal gelişimlerine zarar veren bir ortam olarak deneyimlemektedirler. Bu nedenle çocuk yoksulluğunu yalnızca düşük hane geliri ve ya düşük tüketim seviyesi gibi parametrelerle tanımlamak yetersizdir. Yeterince beslenememek veya çalışmak çocukların bedensel ve duygusal olarak yıpratırken, maddi açıdan zengin ancak duygusal destek açısından yetersiz bir evde büyümek de maddi zenginliklerin olumlu etkilerini ortadan kaldırmaktadır (Unicef, 2005). Bu noktada parasalcı yaklaşım ve insan hakları yaklaşımı çocuk yoksulluğu kavramının açıklanmasında ön plana çıkmaktadır.

Parasalcı yaklaşım yoksulluğu ailenin geliri veya tüketim harcamaları ile ilişkilendirir (Roelen, 2017; Alkire ve Santos, 2013). Daha çok Dünya Bankası gibi kuruluşlarca savunulan bu görüşe göre; istihdam yoluyla hane geliri ve harcamalarının artması kalıcı çocuk yoksulluğunu ortadan kaldıracaktır (Morrow ve Pells Kirrily, 2012: 8). Ancak parasalcı yaklaşım yoksulluğun çok yönlü bir kavram olduğu ve sadece parasal araçların değil hane halkı yapısı, toplumsal cinsiyet ve yaş gibi faktörlerin belirleyiciliğini göz ardı ettiği ve çocuğun hayatını sürdürebilmek için piyasanın bir aktörü olmadığı gibi pek çok nedenden dolayı çocuk yoksulluğunu ölçmek için doğru bir yaklaşım olarak

görülmemektedir (Roelen, Gassmann ve Neubourg, 2009: 6). Çocukların ihtiyaçlarının yetişkinlerden farklı olması, ailenin gelirinden bağımsız olarak sunulan temel hizmetlere erişim gibi parasal olmayan faktörler ve özellikle çocukların çalıştırılarak istismar edilmesiyle hane gelirinin yoksulluk sınırının üstüne çıkması bu konuda eleştirilerin temelini oluşturmaktadır. Diğer yandan stresli ve aşırı kalabalık ailelerde yaşayan çocuklar bilişsel gelişim, davranış sorunu, yetersiz motivasyon ve psikomotor gelişim geriliği gibi pek çok sorunla karşı karşıyadır (Minujin vd., 2006: 483).

İnsan hakları yaklaşımı ise çocuk yoksulluğunu yalnızca sosyal ve ekonomik sorun olarak ele almaz. Aynı zamanda uluslararası sözleşmeler, hükümetlerin normatif çerçeve içindeki yasal yükümlülükleri ve hak temelli bir yaklaşımla yoksulluğu bireysel başarısızlıktan çok ulus devletlerin ve uluslararası kuruluşların yoksulluğu ortadan kaldırmak için uyguladıkları makro-ekonomik politikaların başarısızlığına odaklanır. Bu bakış açısı ile yoksulluk hakların ihlali boyutuna bürünmektedir (Pemberton vd., 2007: 484). Bu yaklaşımı benimseyen UNICEF (2005a)'e göre *"Yoksulluk içinde yaşayan çocuklar, yaşama, büyüme ve gelişmeleri açısından gerekli maddi, manevi ve duyusal kaynaklardan yoksun biçimde yaşamakta, böylece haklarından yararlanamamakta, potansiyellerini tam olarak geliştirememekte ve topluma tam ve eşit üyeler olarak katılamamaktadırlar"*.

Bu çerçevede çocuk yoksulluğu ile ilgili son yıllarda kabul edilen daha kapsayıcı bir yaklaşım ise "çocukların iyi olma hali" dir. Bu yaklaşımın temeli Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde vurgulanan "çocukların insan olarak haklarının yanı sıra özel hakları da vardır" ilkesine dayandırılmaktadır (Müderrişoğlu vd., 2013: 5). Bu yaklaşım, çocuğun yaşam koşullarını belirleyen eğitim, sağlık, maddi olanaklar ile çevresel koşullar gibi parasal ve parasal olmayan durumların çocuğun refahına ve gelişimine yaptığı katkıyı bir bütün olarak ele almaktadır (Semerci ve Erdoğan, 2014: 6). İyi olası maddi koşullarla birlikte çocuğun içinde bulunduğu durumu nasıl algılayıp yorumladığını belirleyen öznel koşullarla ilişkilendirilmektedir (Müderrişoğlu vd., 2013: 6). Ekonomik yoksulluk çocukların uzun dönemde sağlığını, bilişsel becerilerini, akademik başarısını, algılarını ilişkilerini ve istihdam edilebilirliklerini etkilemektedir. Ancak ekonomik yoksulluk tek başına çocuğun iyi olma halinin belirleyicisi değildir. Bununla birlikte çocukların aile ve toplumda sevgi görmeleri, potansiyellerini tam olarak yerine getirmek için olanak sağlanması, fırsat eşitliği yaratılması ve dezavantajlı duruma düşmemeleri için kamusal politikalarla desteklenmesi de belirleyici olmaktadır (Beşpınar ve Aybars, 2013: 8).

2. Dünya’da ve Türkiye’de Çocuk Yoksulluğu

Kapitalist üretim sistemi eşitsizliklerin ve yoksulluğun arttığı bir paylaşım ilişkisinin yerleşmesine neden olmuştur. Bu durumun çocuklar üzerindeki etkisi daha yıkıcı olmakta, kalıcı eşitsizliklerin artmasına neden olmaktadır. Dünya üzerinde başta gelişmekte olan ülke çocukları olmak üzere milyonlarca çocuk yoksulluğun neden olduğu yetersiz beslenme kaynaklı sağlık sorunları yaşamakta, fiziksel ve bilişsel gelişim yetersizliği ile karşı karşıya kalmakta ve bütün bunların bir sonucu olarak yoksulluğun nesiller arası aktarılmasına neden olmaktadır. Yoksulluk durumunu belirlemeyi amaçlayan bütün araştırmalar çocukların yoksulluktan en çok etkilenen grup olduğunu ortaya koymaktadır. UNICEF ve Dünya Bankası tarafından Dünya nüfusunun %84’ünü temsil eden 89 ülkeyi kapsayan araştırmasında 385 milyon çocuğun aşırı yoksulluk içindeki hanelerde yaşadığı tespit edilmiştir. Ancak aşırı yoksulluk çocukları yetişkinlerden daha fazla etkilemektedir. Araştırmada bu hanelerde yaşayan yetişkinler %9,2 oranında günde 1,90 doların altında gelire sahipken bu oran çocuklarda iki katından fazla bir artış göstererek %19,5’i bulmaktadır. Sahra Altı Afrika’da çocukların yaklaşık %49’u, Güney Asya’da %36’sı ve Hindistan’da %30’u aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır. (UNICEF ve World Bank, 2016: 3). Dünya Bankası tarafından günde 3,1 doların altında gelire yaşayanları tespit etmek için yapılan araştırmada ise çocuk yoksulluk oranının daha da arttığı görülmektedir. Yetişkinler %26,6 oranında yoksulluk içindeyken çocuklarda bu oran %44,5’e yükselmektedir (Newhouse, Becerra , & Evans, 2016: 3).

UNICEF’in Dünya Çocukları Durum Raporu 2016’da da çocuk yoksulluğunun durumu ve geleceği hakkında önemli veriler sunulmaktadır. Rapora göre, 2030 yılına kadar Sahra Altı Afrika’da çocukların %88,3’ünün aşırı yoksulluk riski altında olduğunu belirtmektedir. Bu oran 2002 yılında %32,2, 2012 yılında ise %52,9 idi. Bu durum özellikle bu bölgede artan bir çocuk yoksulluğuna işaret etmektedir. Rapora göre, eğer gerekli önlemler alınmazsa dünya çapında 2030 yılına kadar önlenemez hastalıklardan 69 milyon çocuk hayatını kaybedecek, 167 milyon çocuk yoksulluk içinde yaşıyor olacak ve 750 milyon kız çocuğu evlenmiş olacaktır (UNICEF, 2016).

Türkiye ise gelişmekte olan pek çok ülke gibi hem büyük bir çocuk nüfus oranına sahip hem de çocuk yoksulluğu ülkenin önemli sorun alanlarından biridir. 0-17 yaş grubundaki yaklaşık 23 milyon çocuk, genel nüfusun %28,3’ünü oluşturmaktadır (TÜİK, 2018). Yoksulluk tüm yaş grupları için önemli bir sorun olmakla birlikte, Türkiye’de çocuk yoksulluğu genel yoksulluk oranlarının üzerinde seyretmektedir. Özellikle yeterli eğitim seviyesine sahip olmayan ebeveynler, çok çocuklu geniş ailelerde yaşayan çocuklar, göç etmiş ailelerin çocukları, düzenli bir gelire sahip olmayan ailelerin çocukları

ile çoğunluğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde olmak üzere kırsal bölgelerde yaşayan çocuklar yoksulluk riski en fazla olan grubu oluşturmaktadır (Gürses, 2009: 224). 15 yaşından küçük çocuklarda gıda ve gıda dışı yoksulluk riski oranı genel yoksulluk oranınının 7,2 puan üzerinde %24,43'dür. Bu oran 15 yaşından küçük 4,6 milyon çocuğu işaret ederken 18 yaş altı değerlendirildiğinde ise 5,5 milyon çocuğa tekabül etmektedir. Kent-kır ayrımı yapıldığında ise 15 yaşından küçük kentlerde yaşayan çocukların %14,47'si yoksulken kırsal bölgelerde bu oran %44,92 gibi oldukça yüksek bir orana çıkmaktadır (UNICEF, 2011: 17). TÜİK verilerine göre de Türkiye'de 16 milyon 706 bin yoksulun %44,3'ü çocuk yoksullardır. Yaş grupları açısından yoksul çocuklar değerlendirildiğinde 0-5 yaş grubunda yoksulluk oranı %30,1, 3-13 yaş grubunda %33,9, 14-17 yaş grubunda ise %33,6'dır (TÜİK, 2015). Türkiye'de çocuk yoksulluğunu belirleyen en önemli durum hane birey sayısıdır. Hanede yaşayan birey sayısı arttıkça çocuk yoksulluk oranı artmaktadır. Tek çocuk ve iki yetişkinden oluşan ailelerde yoksulluk oranı %8,2'iken üç ve daha fazla çocuklu iki yetişkinli ailede yoksulluk oranı % 45,7'dir (TÜİK, 2016).

Türkiye'de çocuk yoksulluğu önemli bir sorun olarak dururken, iyileştirilmesi yönünde yeterli girişimler yapılmamaktadır. OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye çocuk oranının en yüksek olduğu ülkedir (Tablo 1). 18 yaş altındaki çocuklarda yoksulluk oranı OECD ortalamasının yaklaşık iki katı, %25,3'dür. Diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında da çocuk yoksulluğu yetişkin yoksulluğundan ayrılmaktadır. Genel olarak OECD ortalamalarına göre yaş grupları arasında çok büyük yoksulluk farkı bulunmazken Türkiye'de 18 yaş altı grup 26-65 yaş grubundan yaklaşık iki kat daha fazla yoksulluk riski içerisindedir.

Tablo 1: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Yoksulluk Oranı (2014)

ÜLKE	18 Yaş Altı	18-25	26-65	65 Yaş Üstü
Avusturya	13,0	8,0	10,6	25,7
Almanya	9,8	13,2	8,4	8,5
Şili	22,5	15,3	14,6	15,0
Yunanistan	18,7	21,5	15,4	8,6
İtalya	17,7	16,0	13,0	9,3
Kore	7,1	9,0	9,3	48,8
Meksika	19,7	12,0	14,4	25,6
İspanya	23,4	20,1	16,0	5,5
Portekiz	18,2	17,7	12,6	10,2
ABD	20,2	19,9	14,8	21,0
Türkiye	25,3	14,1	12,9	18,9
OECD	13,3	13,9	10,0	12,1

OECD (2016), Income Inequality Update.

3. Okul Yemeği

Okul yemeği uygulaması ilk olarak 18.yüzyılın sonunda Almanya’da hayata geçirilmiştir. Daha sonra diğer Avrupa Ülkeleri’ne de yayılan bu uygulamanın başlangıçta, eğitim sistemi üzerinde olumlu etki yapacağı düşüncesinden çok kapitalizmin işçi sınıfı üzerinde yarattığı yetersiz beslenmenin, bireylerin yetişkin asker olmaları üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik kaygılarla ortaya çıkmıştır. 1940’lı yıllardan itibaren özellikle Marshall Planı ile sağlanan kaynaklarla çoğu Avrupa Ülkesinde uygulanmaya başlamıştır. Günümüzde pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede eğitim başarısı, sağlıklı beslenme, obezite sorunu, yerel çiftçileri destekleme ve sosyal adaleti sağlama gibi nedenlerden dolayı okul yemeği programları uygulanmaktadır (Global Panel, 2015: 7). Özellikle gelişmiş ülkelerde yaygın bir şekilde okul yemeği sağlanması, küresel eşitsizliklerin artmasına da yol açmaktadır. Üst orta gelir grubundaki ülkelerde okul çocuklarının yaklaşık %49’u okul yemeği alırken düşük gelirli ülkelerde bu oran %18’dir. Düşük gelirli ülkelerin üst orta gelir grubundaki ülkeleri yakalayabilmeleri için gerekli kaynak ise yalnızca yaklaşık olarak 1,7 milyar dolardır (Drake vd., 2018: 50). Okul yemeği programlarının uygulanmasının temel amacı özellikle yoksul ve sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı çocukların fiziksel ve bilişsel gelişimini desteklemek, akranları arasında sosyal içermeyi sağlamak, sınıf içerisinde davranış bozukluklarını gidermek ve gelir eşitsizliğinin neden olduğu toplumsal sorunların çocuklar üzerindeki etkilerini azaltmak olarak değerlendirilmektedir (British Columbia: 2; World Food Programme, 2016: 48).

Okul yemeği uygulaması üç farklı şekilde gerçekleştirilebilmektedir (Drake vd., 2016: xxı; World Food Programme, 2013: 3; British Columbia: 2). Bunlardan ilki çocukların okulda beslenmelerini sağlayan programlardır. Bu program ile çocuklara okullarda düzenli olarak kahvaltı ya da öğle yemeği sunulmaktadır. İkincisi yine okullarda tüketilmek üzere çocuklara yüksek enerjili, vitamin ve mineral takviyeli, bisküviler, sütler, meyve suları ve diğer aperatifler verilmesidir. Üçüncüsü ise çocukların okula devam etmeleri koşulu ile ailenin tamamına yiyecek sağlayan “eve al götür” (take-home rations) uygulamasıdır. Bazı ülkelerde okul içi beslenme ile eve al götür programlarının birlikte uygulandığı görülmektedir. Bu durum özellikle kız çocuklarının okula kayıt ve devamlılığı üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Rassas, Nino ve Peterson: 17).

Uygulamada farklı örneklerle rastlanmakla birlikte genel olarak okul yemeği ücretsiz, indirimli veya tam fiyatla sunulmaktadır. Hak temelli bir yaklaşımla bu programları uygulayan ülkelerde belirlenen yaş gruplarına ücretsiz olarak sunulmaktadır. Brezilya’da özel eğitim ihtiyacı olan çocuklar, anaokulu, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, gençlik ve yetişkin eğitimi gibi

programlardaki 42 milyondan fazla öğrenciye okul yemeği hak temelli yaklaşımla ücretsiz olarak sağlanmaktadır. (Buani, 2016: 86). Şili’de 60 yıldan fazla bir süreden beri uygulanan programda bugün 9670 ilk ve orta dereceli okullarda toplam 1 850 000 çocuğa kahvaltı ve/ veya öğle yemeği sunulmaktadır (McMahon, 2016: 143). Dünya’nın en kapsamlı okul yemeği programını sunan Hindistan’da ise hak temelli bir yaklaşımla 79,7 milyonu ilkökul, 33,9 milyonu ortaokul öğrencisi olmak üzere toplam 113,6 milyon çocuğa ulaşılmaktadır (Sidaner ve McMahon, 2016: 249). Gelişmiş ülke örnekleri incelendiğinde ise; Finlandiya ve İsveç’de devlet okullarında çocuklara verilen yiyeceklerin tamamı kamu bütçesinden karşılanmakta, ABD ve İrlanda Cumhuriyeti’nde devlet yalnızca sıcak yemek programlarını finanse etmekte, İngiltere, İskoçya, Galler, Kuzey İrlanda, İtalya, Fransa, İspanya, Hıng Kong ve Japonya’da ise finansmanın kısmen kamu tarafından sağlandığı görülmektedir (Candaş vd., 2011: 45).

3.1 Okul Yemeği Uygulamalarının Sağladığı Faydalar

3.1.1 Eğitim Hizmetlerine Erişim

Okul yemeği uygulamasının en önemli etkilerinden biri yoksul çocukların eğitime erişimine yaptığı katkıdır. Çocuk yoksulluğunun bir sonucu olarak, özellikle düşük gelirli ülkelerde çocuklar, formel eğitim sistemine dahil olmaları gereken dönemde çalışmaya ve aile sorumluluklarını paylaşmaya zorlanmaktadır. Bu durum yetersiz eğitim ve beceri nedeniyle çocuğun aileden miras aldığı yoksulluğu yetişkinlik dönemine hatta kendinden sonraki kuşaklara taşımaya neden olabilmektedir (Candaş vd., 2011: 10). Okul yemeği programları, daha fazla çocuğun sürekli derse katılımını sağlamakta, öğrenme becerilerinin gelişmesi desteklemekte ve eğitim çıktıları iyileştirmektedir (World Food Programme, 2016; Drake vd., 2018). Ancak gelişmekte olan pek çok ülkede çocuklar ücretsiz okul yemeği uygulamalarından yararlanamamaktadırlar. Dünya Gıda Programı (2013)’nın yaptığı bir tahmine göre orta gelirli ülkelerde çocukların %49’una ücretsiz okul yemeği sağlanırken bu oran düşük gelirli ülkelerde %18 dolaylarındadır. Bu durum aslında ücretsiz öğle yemeğine daha fazla ihtiyaç duyan çocukların bu hizmetten mahrum kalmalarına ve dolaylı olarak da sürekli ve yeterli bir eğitim alamadıklarına işaret etmektedir.

Araştırmalar okul yemeği uygulamalarının çocukların okula kayıt ve devamlılık oranlarını attırdığı, sınıf tekrarını azalttığını göstermektedir (Alderman, Gilligan ve Lehrer, 2016). 2012-2014 yılları arasında Kenya’da yapılan araştırmada okul yemeği programlarının okula kayıt oranlarında

%7'lik bir artış sağladığı, Madagaskar'da ise okula kayıt oranını iki yıl içerisinde %88'de %98'e yükselttiği tespit edilmiştir (World Food Programme, 2013). Uygulamanın özellikle kız çocuklarının okula kayıt ve devam oranlarında önemli katkı sağladığı bilinmektedir (Rassas, Ariza-Nino, ve Peterson: 24). Gelişmekte olan pek çok ülkede kız çocukları toplumsal cinsiyet ideolojisinin bir sonucu olarak, diğer pek çok toplumsal katılım yetersizliği gibi okula kaydolmaları ve devam edebilmeleri yönünde ayrımcılığa uğramaktadır. Bu nedenle okul yemeği aynı zamanda kız çocuklarının eğitime katılma ve devam etme oranlarını arttırarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına katkı yapmaktadır. Özellikle "eve al götür" şeklinde uygulanan okul yemeği programları kız çocuklarının devamsızlığını önemli oranda düşürmektedir. WFP (2013)'e göre bu uygulama aynı zamanda hane halkı gelirin çok düşük olduğu ve çocuk işçiliğinin yaygın olduğu durumlarda okula kayıt oranlarında %80'in üzerinde bir artışa yol açmaktadır. Madagaskar'da "eve al götür" uygulamasının okulu bırakma oranını %40'dan fazla azalttığı tespit edilmiştir (World Food Programme, 2016). 32 Sahra Altı Afrika ülkelerinde yapılan bir araştırmada da Dünya Gıda Programı tarafından sağlanan okul yemeğinin okul kayıt oranlarında ilk yıl erkeklerde %22 kızlar da ise %28 oranında artışa neden olduğu görülmüştür. İlk yıldan sonra "eve al götür" ve okulda yemek sunma şeklinde uygulamanın her ikisinin uygulandığı durumlarda ise kız çocuklarında kayıt oranı artışı %30'a çıkmıştır (Gelli, Meir, ve Espejo, 2007).

3.1.2.Fiziksel ve Bilişsel Gelişime Katkı

Yetersiz beslenme nedeniyle her yıl üç milyondan fazla çocuk ölmekte, fiziksel büyüme ve zihinsel gelişimleri açısından geri dönüşü olmayan sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Freeland ve Cherrier, 2015: 5). Çocuklar, gelişimlerini destekleyen tüm besin maddelerini çocukluk döneminde almaları gerekmektedir. Özellikle A vitamini, demir ve iyot eksikliği çocuklarda fiziksel ve bilişsel kayıplara neden olmakta ve etkileri yaşamlarının geri kalanında da sürmektedir. A vitamini eksikliği körlüğe varan ciddi görme sorunlarına neden olmakta, bağışıklık sistemini bozarak ölüm riskini arttırmaktadır. Çocuklarda en yaygın beslenme bozukluğu olarak görülen demir eksikliği ise çocukların, öğrenme ve fiziksel kapasitelerini azaltmaktadır. (FAO, 2015: 4). Sadece demir eksikliği başta çocuklar olmak üzere Dünya nüfusunun dörtte birini etkilemektedir (Freeland ve Cherrier, 2015: 5)

Bu nedenle okul yemeği programları ile özellikle yoksul çocukların gerekli mineral ve vitaminler açısından desteklenmesi, hem fiziksel hem de bilişsel gelişimleri için önemli farklar yaratılabilmesi mümkündür. Çocukların

ders esnasında aç olmaması bilişsel fonksiyonları açısından önemlidir. Yeterli beslemeyen ve okulda da aç bir şekilde ders dinlemek zorunda kalan çocukların akademik başarısında önemli düşüşler saptanmıştır (Belot ve James, 2009; Acham vd., 2012 ; Wilder Research, 2014). Sağlıklı beslenme özellikle öğrenci-öğretmen ilişkisinde olumlu etkileşime neden olmakta, benlik saygısını geliştirmekte ve çocukların zihinsel performansını arttırmaktadır (WHO, 2006: 7). Okul yemeği ile bilişsel gelişim arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışmada, yoksul bölgelerdeki okullarda mikro besin desteği sağlayan yemek programlarının, çocukların bilişsel gelişimini olumlu yönde desteklediği ortaya konmuştur (Stuijvenberg, vd., 1999; Kristjansson vd. 2007). Özellikle demir ve multivitamin desteği sağlayan okul yemeklerinin dikkat ve kısa süreli bellek gibi bilişsel becerilerin gelişiminde önemli faydalar sağladığı tespit edilmiştir. Çin'de 9-12 yaş grubunda yoksul bölgelerde yaşayan 3600 öğrenci arasında yapılan bir çalışmada, 5 ay boyunca günlük 5 miligram demir dahil multivitamin desteği sağlanan öğrencilerin, sağlanmayan öğrencilere göre matematik testi puanlarının önemli ölçüde iyileştiği görülmüştür. Bu öğrencilerin aynı zamanda Hb seviyesinde (hemoglobin) olumlu gelişmeler kaydedilmiştir (Luo vd., 2012). Kenya' da yapılan çalışmada da hayvansal gıdaların yemek programlarına dahil edilmesinin bilişsel becerileri ve öğrenimini geliştirdiği tespit edilmiştir (Drake vd.,2018: 70). Ancak okul yemeği programı tek başına akademik başarı için yeterli değildir. Uygun bir müfredat, kaliteli öğretmenler, uygun ders kitapları ile sağlanan kaliteli eğitim programları ile birlikte uygulandığında beklenen etkisi ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan okul yemeğinin hazırlanması ve sunumunda eğitim personelinin yararlanması, özellikle öğretmenler üzerinde ilave bir yük getireceği için öğrenme başarısı üzerinde olumsuz bir etki yapabilecektir (Rassas, Ariza-Nino ve Peterson:24).

Okul yemeği uygulamaları fiziksel gelişim üzerinde de olumlu etkilere neden olmaktadır. Çocukluk ve ergenlik dönemlerinde besin değeri yüksek beslenme programları, okul çağı çocuklarının birincil sorunu olarak değerlendirilen yetersiz beslenme sonucu ortaya çıkan obezite ve fiziksel aktivite yetersizliği gibi pek çok sorunun giderilmesinde başat rol oynamaktadır. Diğer yandan ilerleyen yaşlarda ortaya çıkan kardiyovasküler hastalıklar, kanser, diyabet ve osteoporoz gibi kronik hastalıklara yakalanma riskini azaltmaktadır (WHO, 2006: 4). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre okul beslenme programları yarı zamanlı okullarda, önerilen günlük enerji ve besin ihtiyacının yüzde 30'una tam gün okullarda ise yüzde 60 ila yüzde 75'ine katkıda bulunmaktadır (WHO 1998). Özellikle kız çocuklarında anemiyi %20 oranında azaltabildiği gibi eve al götür uygulaması ile kız çocuklarının baktığı küçük kardeşlerinin de beslenme kaynaklı sağlık durumunda iyileştirmeler sağladığı tespit

edilmiştir (World Food Programme, 2016). Hindistan'da yapılan bir araştırma, okul günü başına 3 sentlik maliyetlerle ilkokul öğrencilerinin günlük protein ihtiyacının %100'ü, kalori ihtiyacının yaklaşık %30'unun ve demir ihtiyacının ise %10'unun karşılanabileceğini göstermektedir (Afridi, 2010).

3.1.3.Yoksulluk ve Sosyal koruma

Formel eğitim sistemi eğitime katılan çocukların, özellikle yoksul aile çocuklarının, aileden gelen sosyo-ekonomik statüsünü değiştirmenin, yoksulluğun bir nesilden diğer nesle geçmesini önlemenin en önemli aracı olarak görülmektedir. Özellikle kamu marifetiyle sunulan eğitim hizmetleri farklı gelir grubu ailelere mensup çocukların sosyal bir ortamda eşitlenmesine, kaynaşmasına ve sosyal dışlanma riskinin azalmasına katkı yapabilmektedir. Çocuklar devlet okullarının sağladığı bu kaynaştırıcı ortamda paylaşmayı, beraber çalışmayı, kişisel becerilerini fark etmeyi ve başkalarına saygı duymayı öğrenirken aynı zamanda kendine duyulan saygının bir sonucu olarak gelişme çabalarını desteklemektedir. Bütün bu nedenlerden dolayı okul, çocukların farklı ihtiyaçlarının karşılanmasına olanak verecek bir sosyal refah ortamı olarak da görülmektedir. Bu noktada özellikle okul yemeği uygulamaları, çocukların okul ortamının yarattığı sosyal çevre içerisinde düzenli ve sağlıklı beslenmelerine olanak verirken aynı zamanda yoksul aile çocuklarının yetersiz beslenme kaynaklı fiziksel ve zihinsel gelişimlerini destekleyerek, diğer çocuklarla eşit fırsatlar yakalamasına olanak vermektedir (Candaş vd., 2011: 8). Okul ortamında hep beraber yemek yemek özellikle yoksul çocukların günde bir öğün dengeli ve sağlıklı beslenmesine olanak tanırken, sağlıklı beslenme davranışları kazanmalarına, yeni gıdalar tatmalarına ve sosyal becerilerini geliştirmelerine olanak tanımaktadır (WHO, 2006: 16).

Ücretsiz okul yemeği hizmeti ile aynı zamanda yoksul ailelere bir gelir transferi yapılmış olmaktadır. Bu transfer ile hanenin gıda harcamalarının bir kısmı azaltılmakta, diğer ihtiyaçlar için kaynak yaratılabilmektedir (FAO, 2015: 20). Dünya Bankası (2009)'na göre ücretsiz okul yemeği uygulamaları ile çocukların toplam yemek ihtiyaçlarının %16'sının karşılanması mümkün olmakta bu sayede ailenin çocuğu için yaptığı harcamaların %10'unun karşılanması mümkün olabilmektedir.

Okul yemeği aynı zamanda yarattığı ekonomik faydalar ile de ekonomik kalkınma üzerinde etkili olabilmektedir. Okulda yemek, eve al götür ve sağlıklı atıştırmalıklar şeklinde ücretsiz okul yemeği sunan 10 ülkede 1 ABD doları tutarındaki yatırımın, çocukların sağlık ve eğitim kalitelerini arttırmaları suretiyle yetişkin bireyler haline geldiklerinde verimliliklerini arttırdığı, bunun da 3 ila 8 ABD doları tutarında ekonomik getiri yarattığı tespit edilmiştir

(Drake vd., 2018: 53). İyi beslenmenin çocukların fiziksel ve bilişsel gelişimleri üzerindeki etkisi aynı zamanda onların gelecekte elde edecekleri gelirler üzerinde de doğrudan bir etki yaratmaktadır. FAO (2012)'ya göre iyi beslenen çocuklar el emeği ile çalışmalarında fiziksel olarak daha güçlü olmalarından kaynaklanan daha yüksek ücretler alırken, iyi beslenen, okula erken başlayan ve devam sorunu yaşamayan çocukların bilişsel becerileri gelişmekte, buna bağlı olarak da daha yüksek ücretli işler bulabilmektedirler. Bu durum çocukların ömür boyu elde edecekleri gelirin artmasına neden olurken, aynı zamanda ülkenin GSYİH'sında da %2-3 oranında bir artışa neden olabilmektedir.

Diğer yandan okul yemeği uygulaması çocuk işçiliğinin azaltılmasında da etkilidir. Eğitimin maliyetini arttıran her unsur aynı zamanda çocuk işçiliğini de arttırmaktadır. Bu nedenle diğer uygulamalarla beraber ücretsiz öğle yemeği kayıt ve devam oranlarını arttırarak dolaylı olarak çocuk işçiliğini azaltmaktadır (Ray, 2006: 8; Hoop ve Rosati, 2012: 2). Özellikle yoksul çocukları okula çekmek ve okulda tutmak için okul yemeği programlarının kullanılması eğitim süresini ve kalitesini arttırarak yoksulluk döngüsünün kırılmasına katkı yapmaktadır. Aileler açısından okulda sunulan ücretsiz yemek aile bütçesi açısından bir katkı sağlarken, eğitimin gelecekte sağlayacağı gelir artışı beklentisi aileleri çocukları okula gönderme yönünde teşvik edebilmektedir. Bu durum okul yemeği uygulamasının aileler için sağladığı faydalar kadar, uzun dönemde yetersiz eğitim nedeniyle ortaya çıkması muhtemel yoksulluğu ve yoksulluğun kuşaklararası aktarımını engellemektedir (Candaş vd., 2011: 13). Ücretsiz okul yemeği uygulaması kız çocuklarının okula kayıt ve devam oranlarını artırarak toplumsal cinsiyet temelli yoksullukların da azaltılmasına katkı yapmaktadır. Özellikle eve al götür şeklinde uygulanan okul yemekleri pek çok gelişmekte olan ülkede kız çocuklarının okula gönderilmesinde etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Kızlar her okul günü başına aldıkları kumanyalar için aileleri tarafından okula gönderilmektedir.

4. Tekirdağ/Süleymanpaşa İlkokullarında Bir Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Dünya' da ve Türkiye'de yoksulluk sorunu içerisinde ayrıcalıklı bir yere sahip olan çocuk yoksulluğunu, tamamen ortadan kaldırmaya da önemli oranda azaltacağı düşünülen, ücretsiz okul yemeğinin yoksul çocuklar üzerindeki olası etkilerini araştırmaktır. Gelişmiş pek çok ülkede ve Türkiye ile benzer gelişmişlik seviyesine sahip hatta daha düşük gelirli ülkelerde hayata geçirilen bu uygulamanın, yoksul çocukların fiziksel ve bilişsel gelişimleri üzerinde önemli katkıları olduğu yapılan pek çok araştırmada

vurgulanmaktadır. Türkiye’de bu kapsamda yapılmış sınırlı sayıda çalışmada da ücretsiz okul yemeğinin hem yoksul çocuklar hem de aileleri için önemli faydalar sağlayabileceği değerlendirilmiştir. Bu çalışmada amacımız böyle bir uygulamanın hayata geçirilmesi durumunda sağlanabilecek faydaların neler olduğu, çocuk yoksulluğunun kalıcı etkilerini ortadan kaldırmada alan yazında bahsedilen faydaları sağlayıp sağlayamayacağı, uygulamada karşılaşılabilecek sorunların neler olabileceği, okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve velilerin yaşadıkları pratiklerle okulda beslenmenin önemi ve yoksul çocukların okulda beslenme ihtiyaçlarını ne şekilde ve ne düzeyde karşılayabildiklerini tespit etmektir.

4.2.Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evreni Tekirdağ Süleymanpaşa İlçesinde bulunan ilkokullar oluşturmaktadır. Süleymanpaşa İlçesinde 26’sı devlet 6’sı özel olmak üzere toplam 32 ilkokul bulunmaktadır. Araştırmamızda okulların buldukları bölgelerin gelir durumları dikkate alınarak düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç farklı gelir grubundan ailelerin yaşadığı bölgelerdeki 12 devlet ilkokulunda, 12 okul yöneticisi 23 öğretmenler ve 26 veli olmak üzere toplam 61 görüşme gerçekleştirilmiştir. Okulların belirlenmesinde ve görüşmelerin gerçekleştirilmesinde öncelikli olarak Milli Eğitim Bakanlığı’na ait Araştırma Geliştirme ve Sosyal Etkinlik (AYSE) uygulaması üzerinden müracaat edilerek gerekli izinler alınmıştır. Sonrasında İl ve ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile yapılan görüşmelerle araştırma kapsamında görüşme yapacağımız okullar belirlenmiş, okullara araştırma konusu ile ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Görüştüğümüz okulların tamamı ailelerin gelir durumları açısından homojen bir yapıya sahip olmasa da belirlenen gelir gruplarına mensup çocukların, toplam içerisinde önemli bir ağırlığa sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Ücretsiz okul yemeğinin Türkiye’de yoksul çocuklar üzerindeki olası etkilerini belirlemeyi amaçlayan çalışmamız nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi, nicel araştırma yönteminin duyu düşünce ve davranışların sayısal veriler yardımıyla ifade edilmesinde yaşanan güçlükler karşısında geliştirilmiş bir analiz yöntemidir. Araştırmamızı görüşme yönteminin bir uygulaması olan yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile gerçekleştirdik. Görüşme yöntemi nitel araştırmalarda temel veri toplama aracıdır. Bireylerin araştırılmak istenen olaylara yönelik algılarını, tanımlamalarını ve geçeceği inşa edişlerini kavramada başarılı bir yöntemdir (Punch,

2011: 166). Araştırmamızda yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanmamızın nedeni ise araştırma konumuzun gerçekte araştırmaya katılanların duygu, düşünce ve karşılaştıkları örnekler çerçevesinde şekillendirilmesidir. Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile yapılandırılmış görüşme yönteminin farklı olarak sorular belirli bir sırada katılımcılara sorulmamakta soru sayısı ve sırası katılımcının ifadeleri doğrultusunda değişebilmekte dahası önceden belirlenen konular ve soruların dışına çıkılmak suretiyle katılımcının görüşleri daha geniş bir değerlendirmeye alınabilmektedir (Kozak, 2017).

4.4. Verilerin Analizi

Veri analiz sürecinde ilk olarak 61 katılımcı ile yapılan görüşmeler sonucu elde edilen 150 dakikalık ses kaydı çözümlemesi yapılarak metin dosyası haline getirilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde betimsel analizi yönetimi kullanılmıştır. Betimsel analiz, toplanan verilerin belirlenen temalar doğrultusunda özetlenip yorumlanmasına dayanan nitel analiz yöntemlerinden biridir. Bu yöntem ile amaçlanan toplanan verilerin ve bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış şekilde okuyucuya sunulmasıdır. Betimsel analiz dört aşamada gerçekleştirilmektedir. Birinci aşama; araştırma sorularından, kavramsal çerçevesinden ya da görüşmelerden hareketle veri analizi için bir çerçeve oluşturulmasıdır. İkinci aşamada, birinci aşamada oluşturulan çerçeveye göre elde edilen veriler okunur ve düzenlenir. Üçüncü aşamada düzenlenen veriler tanımlanır ve gerekli yerlerde doğrudan alıntılarla desteklenir. Son aşamada ise tanımlanan bulguların açıklanması, ilişkilendirilmesi ve anlamlandırılması yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 239). Bu yöntemi tercih etmemizdeki en önemli neden bu yöntemin araştırmaya katılan görüşmecilerin görüşlerini aktarmak için doğrudan alıntı yapmaya uygun olmasından kaynaklanmaktadır. Araştırmada ses kayıt cihazı vasıtasıyla toplanan veriler öncelikle metin dosyası haline getirilmiştir. Metin dosyası hazırlanırken görüşmecilerin ifadeleri olduğu gibi alınmış, görüşmeciden kaynaklanan ifade ve cümle bozukluklarına müdahale edilmemiş, yazım kaynaklı hatalar düzeltilmiştir. Metin dosyasının oluşturulma aşamasında ayrıca her bir katılımcıya bir kod vermek suretiyle kimliklerinin gizli kalması sağlanmıştır. Kodlama işlemi yapılırken okullar alfabetik sıraya sokulmuş ve 1 den 12'ye kadar rakamlar verilmiştir. Görüşme yaptığımız okul yöneticileri için "M", öğretmenler için "Ö", veliler içinse "V" şeklinde kodlama yapılmıştır. Ayrıca okullarda birden fazla öğretmen ve veli ile görüşüldüğünden ses kayıt cihazındaki sıraya bağlı olarak görüşmeciler her okul kendi içinde olmak üzere 1'den başlayarak kodlanmıştır. Ayrıca okulların buldukları bölgeler de düşük, orta

ve yüksek şekilde belirtilmiştir. Örneğin gelir durumu orta, 1. alfabetik sıradaki okulda 2.sıradaki veli ile yaptığımız görüşme (1V2 orta) şeklinde kodlanmıştır. Verilerin kodlanmasında açık kodlama yöntemi benimsenmiştir. Bu yöntemde sahadan elde eden veri metinleri not kâğıdının ya da bilgisayar kaydında metnin kenarına bir başlangıç kavramı yazılı ve farklı bir renkte boyayarak ya da farklı biçimde belirgin hale getirilir. Sonraki analizlerde yeni temalar yaratma ve başlangıçtaki kodları değiştirme mümkün olmaktadır (Neuman, 2006: 664). Bu çerçevede araştırma kapsamını içeren kelimeler, cümleler ve paragraflar belirlenerek benzer ifadeler bir araya getirilmek suretiyle kodlar oluşturulmuştur. Analiz sürecinde veriler birçok kez okunmuş benzerlikler ve farklılıklar karşılaştırılmıştır.

4.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Bütün araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlik esas sorundur. Güvenilirlik; tutarlılık veya sağlamlık şeklinde ifade edilebilir. Aynı şeyin benzer koşullar altında tekrarlandığında yinelendiğine veya tekrar oluştuğuna işaret eder. Geçerlilik ise doğruluğa işaret eder. Bir fikrin fiili gerçekliğe ne kadar iyi oturduğuna gönderme yapar (Neuman, 2006: 276-277). Nitel araştırmalarda geçerliliği ve güvenilirliği sağlamanın yolları; dış güvenilirlik, iç güvenilirlik ve objektifliğin sağlanmasıdır (Başkale, 2016). Araştırmada iç güvenilirliği sağlamak maksadıyla görüşmelerde kullanılan yarı yapılandırılmış soru formlarının hazırlanmasında alanyazın ayrıntılı bir şekilde taranmış, sorular bu çerçevede belirlenmiştir. Uygulama aşamasında ise Milli Eğitim Bakanlığı ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınmak suretiyle araştırmaya katılanların, araştırmanın önemini kavramaları ve tedirgin olmadan sorulara daha rahat cevap verebilmeleri sağlanmıştır. Diğer yandan araştırmanın bir kısmını oluşturan kantinlerin araştırmacı tarafından bizzat gezilip gözlem yapma olanağı yakalanması, bazı sorulara verilen cevapların ne derece geçerli olduğunun gözlenmesi açısından iç geçerliliğe katkı yapmıştır. Diğer yandan verilerin değerlendirilmesi ve sunulmasında objektif davranılması iç güvenliğe katkı yapacak bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Dış geçerliliği sağlamak içinse araştırmanın analiz yöntemine uygun olarak geniş bir betimleme yapılması tercih edilmiş, görüşme içerikleri sıklıkla sunulmuştur. Diğer yandan nitel araştırmalarda güvenilirliğin sağlanmasındaki temel ölçütlerden bir diğeri de araştırmanın kaç kişiyle, ne zaman ve nerede gerçekleştirildiğidir (Kozak, 2017: 137). Araştırma verisi okulların içerisinde öğretmen ve velilerin en uygun olduğu tenefüs saatlerinde toplanmış ve 61 kişiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu sayı nitel araştırmalar için ön görülen asgari sayının oldukça üstündedir.

4.6. Bulgular

Yemek Kalitesi ve Hijyen Sorunu: Taşımali Okul Örneği

Bölgesel hedefleme yoluyla sağlanan ve taşımali okullarda verilen ücretsiz öğle yemeği Türkiye’de sıcak ücretsiz okul yemeği uygulamasının ilk örneklerindedir. Kısmi uygulamalı bir örnek olarak bu durum, araştırma konumuz açısından önemli tecrübelerin elde edilmesine olanak vermektedir. Araştırmamızda ücretsiz okul yemeği sağlanmasını değerlendirmelerini istediğimizde katılımcılardan özellikle müdürler ve öğretmenler yemeğin tedariki ve sunumu konusunda kaygılarını dile getirmişlerdir. Bu kaygılar daha çok taşımali okullarda sağlanan ücretsiz öğle yemeğinin kalitesi ve lezzeti ile ilgiliydi. Yatılı bölge okullarında yaşadıkları tecrübelerle dayanarak, ücretsiz okul yemeği sunumunda yaşanan sorunların dikkate alınmadığı takdirde istenilen sonucu vermeyeceği yönünde görüş beyan etmişlerdir. Daha önce bu okullarda görev yapan müdürler ve öğretmenler, okullara gelen yemeğin kalitesinin ve lezzetinin yetersiz olduğundan bahsettiler. Genellikle yemeklerin soğuk gelmesi, kullanılan malzemelerin kalitesizliği ve hijyen gibi konularda sıkıntı yaşandığını, öğrencilerin bu yemekleri istekle yemediklerini gözlemlediklerini ifade ettiler.

... Böyle binlerce insanın aynı yerde yapılıp dağıtılma şeklinde yapılırsa çok sağlıklı olacağını düşünmüyorum. Askeriyede de yaşadığımız benzer sıkıntıların okullarda da yaşanma riski olabileceğini düşünüyorum. O yüzden ücretsiz de yapılacak etkinliklerin denetim mekanizmasının doğru çalışması gerektiğine inanıyorum (8M yüksek).

... Yemek taşıma kapsamından bir köfte geliyordu, köfte köftele benzeriyordu. Çok eleştirdik biz dedik çocuklarımıza veriyoruz (4M yüksek).

... Benim daha önce çalıştığım okullarda öğle yemeği veriliyordu taşımali öğrenciler vardı. Buradaki amaç tamamen kâr gütme amaçlı olduğu için ihaleyi alabilmek için en düşük fiyatı veriyorlar. Sonra bu verdikleri düşük fiyattan da kâr etmek istedikleri için bütün malzemelerin en kalitesizini kullanıyorlar. Ve bunu da çocuklar yemiyorlar. Devletin verdiği para veya Bakanlığın verdiği para tamamen boşa gidiyor. Alınan yemekler atılıyor (1M düşük).

Veliler ise sıklıkla güven eksikliği sorunu dile getirilmiştir. Verilecek yemeklerin kalitesi ve hijyen koşullarının sağlanmasının zor olacağı düşüncesi ve daha önce medyada duydukları zehirlenme olayları nedeniyle tedirgin yaklaşmaktadırlar.

... Hijyenik mi? Güzel bir şekilde dezenfekte ediliyor mu? O tür sahneler aklıma gelir açıkçası. Çünkü burada gözümüzün önünde oluyor okulda.

İstediğimiz zaman görebiliyoruz. Ondan bir sıkıntı olmuyor. Ama dışardan yemek gelirse hani kötü demiyorum ama nasıl olur diye bir şüphe aklımda olur açıkçası. Zehirlenmeler, tavuk yemeklerinde özellikle. Duyuyoruz televizyonlarda. Soru işaretleri takılır gelir aklıma (7V1 yüksek).

... Ücretsiz verilse de vermem ben kendim getirmek istiyorum. Daha sağlıklı olduğunu düşünüyorum. (10V1 yüksek).

... Mesela süt ve kuru üzümde bu problemleri yaşadık ücretsiz olduğu için bayat kuru üzüm mü veriliyor, sütler için çocuklarımız mı kısırlaştırılıyor, bekletilmiş sütler mi çocuklarımıza veriliyor gibi soru işaretleri var velilerimizin kafasında. Bazıları ilk başlarda izin vermediler süt ve kuru üzüm uygulamasına çocukları için. Yani yeni yeni alıştılar işte dediğim gibi ücretsiz maalesef ülkemizde normalde aslında bu ama ülkemizde endişeyle karşılanıyor. Acaba ücretsiz olduğu için bir hile mi var diye düşünce oluşuyor (6Ö2 düşük).

Genel olarak katılımcılar yemeğin tedariki için yapılan ihalelerin kötü niyetle istismar edilebileceğini, ihalelerde belirlenen fiyatlar üzerinden yemek tedariki yapan firmaların kötü niyetli davranışlarda bulunabileceği düşüncesindeydiler. Bu durum geçmiş dönemlerde ihale yoluyla yemek tedarikinde yaşanan sorunlara şahit olan okul müdürleri ve öğretmenler tarafından ifade edilmiştir. Yine müdürler ihaleyi alabilmek için firmaların en düşük fiyatı verme kaygısının, gerçekte sağlanamayacak fiyatlarla ihalenin sonuçlanmasına neden olduğunu dile getirmişlerdir.

...Ben köyde taşımali bir okulda çalıştım. Mesela yemekler kaliteli çıkmıyordu. Çok şikâyet vardı. Ama buna rağmen bir tedbir de alınmıyor veya denetlenmiyor. Yani sadece yemeğin gelmesi önemli değil. Bunu getiren kişi kaliteden de taviz vermeyecek. Ama ne yapıyor ihaleyi almak için fiyatı aşağı indiriyor ve bunu sağdan soldan bulduğu ürünlerle yemek yaparak gerçekleştiriyor. O da masraflarını kısmak zorunda hissediyor kendini. Ama bunu çocuk yiyor işte yani (3Ö1orta).

... İhale şirketi aldığı anda şuan geçen seneki çalıştığım kurumda biliyorum. İhaleyi 3 mü 4 liraya mı ne alıyorlar 4 liraya şuan ne yiyebiliriz? Dışarıya çıktığımızda şuan 4 liraya dürüm yiyemiyoruz ama önümüze geliyor. Taşımali çocukları düşünüyorum bir sıcak çorba bir sulu yemek bir çeşit işte salata olur turşu olur ayran olur yoğurt olur meyve suyu oluyor ve ekmek. İhalede 4 lira 3 lira kalite bekleyemeyiz, kalite bekleyemiyoruz (4M yüksek).

Bu durum karşısında müdür ve öğretmenlere böyle bir hizmetin sunulması durumunda hangi yöntemin kullanılması daha uygun olur? şeklinde sordüğümüz soruya ise okulda pişirmenin hijyen ve ailelerdeki güven sorununun giderilmesinde önemli olduğu beyan edilmiştir. Ancak görüştüğümüz

okulların hiç birinde yemek pişirmek ve sunmak için uygun alanların olmadığını tespit ettik. Bu durumun farkında olan okul müdürleri yeterli personel ve fiziki imkânların sağlanamaması durumunda okullarında böyle bir hizmeti vermelerinin mümkün olmadığını beyan etmişlerdir. Ayrıca eğer yemek sunumu hizmeti öğretmenler için ilave bir yük getirecekse bu durumun da sorunlara neden olacağını söylemişlerdir.

... Okullarda yemek yemeye yer yok, yerimiz yok. Onların sağlanması gerekiyor. Önce fiziki şartlar sağlanacak ki ondan sonra yemek işine gireceğiz. Tabii ki güzel olur ama önce fiziki şartlarımızın bence şey olması gerekiyor düzenlenmesi gerekir (2Ö1 düşük.).

... Kesinlikle okulda pişirilmeli. Dışarıdan getirmektense okulda uygun alan var ise okulda pişirilmeli ve okulda denetlenmeli tabii ki yani önemli olan öncelikle bunun için uygun yerin olması gerekiyor. Ondan sonra tabii çalıştırılacak personel dışarıdan mı yoksa il Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinden mi olacak? Bunlar çok önemli çünkü dışarıdan olduğu zaman çok fazla okul yönetimi olarak bizler bir yaptırım uygulayamıyoruz ama okul içinden olduğu zaman bizlerin denetlemesi ve yaptırım uygulaması daha kolay olur (6M düşük.).

... Öğrencilerin oradaki düzenini kim sağlayacak? Zaten sendikalar şuan sendikal hakkını kullanarak diyor ki öğlen arası nöbeti öğretmenler tutmasın. Yemek konusunda öğretmen orda sorumluluk alacak mı? (4M yüksek).

Bir okul müdürü yemek tedariki için farklı bir öneri getirerek yemeklerin öğretmen evlerinde pişirilmesinin sorunları kısmen ortadan kaldıracığını beyan ederken bir başka okul müdürü de okullara bütçe verilmesi durumunda lezzet ve hijyen sorunlarının giderilebileceğini beyan etmiştir.

... Yine devlet eliyle, işte bizim ne var öğretmen evlerimiz var. Öğretmen evlerinde çalışan aşçılarımız var. Bunlara yaptırılarak okullara dağıtılıp bu tür bir yemek dağıtımını sağlarsa öğrenciler için çok faydalı olacağını düşünüyorum (1M düşük.).

... Okullara öğrenci başına belli bir ödenek veriliyordu (taşımali eğitimde). Ücretler okulların hesabına yatıyordu. Komisyon tarafından liste hazırlanıyordu. Yemek listesi. Gerekli malzemeler yiyecek malzemeleri okul tarafından... Biz mesela bir tane aşçı tutuyorduk bir tane yardımcısı. Tamamen hizmet okulda veriliyordu. Kendimiz aldığımız için ürünün kalitesine ne bileyim son kullanma tarihine, tazeliğine dikkat ediyorduk. Çok güzel oluyordu. Ama sonradan ihaleye geçti bu iş. İhaleye geçtikten sonra şey tabii olmadı yani (3M orta).

Çocuklar Nasıl Besleniyor: Veliler Okulda

Çocukların okulda nasıl beslendikleri sorumuza farklı cevaplar aldık. Bunlar; beslenme çantası uygulaması, kantin yemeği, kantinden atıştırma almak, çocukların eve gitmesi ve belki de en ilginç olanı velilerin öğle yemeklerinde okullara gelip çocuklarını beslemeleri. Gezdiğimiz okullarda velilerin okul bahçesinde beklediğini gördük. Yaptığımız görüşmelerde velilerin öğle yemekten önce ya da diğer kısa teneffüslerde çocuklarını alarak ya okul dışına ya da kantine götürerek beslediklerini öğrendik. Bu durum özellikle Roman vatandaşlarının ağırlıkta olduğu okulda daha belirgin bir haldeydi. Çok sayıda veli okul içerisinde teneffüs saatini bekliyor, sonra çocuğunu alarak kantine götürüyordu. Durumu, görüştüğümüz okul müdürüne sorduğumuzda velilerin erken saatlerden itibaren okula geldiğini, özellikle soğuk havalarda kaloriferden yararlanmak için bu şekilde davrandıklarını ifade etti. Bu duruma, orta ve yüksek gelirli ailelerin çocuklarının devam ettiği okullarda da şahit olduk.

...Poğaç, çay yani ne isterse. Beslenme getirmiyoruz. Kendimiz alıyoruz (1V1 düşük).

Diğer yandan tam gün eğitim veren hemen bütün okullarda evleri yakın olan çocukların öğle yemeği için evlerine gittiklerine şahit olduk. Ancak bu durum okul müdürleri tarafından güvenlik sorunlarına neden olduğu, öğretmenler tarafından ise derse geç kalmaya neden olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir.

...Biz şimdi velilerden dilekçe alıyoruz. Bunu da kontrollü yapıyoruz yani onlara gerekirse yaka kartı takacağız. Ama veli olmadan hiçbir öğrenciyi dışarıya çıkarmayacağız (3M.orta).

...Öğle yemeği bizim için başlı başına bir problem. Eve gidenler olacak, gitmeyenler olacak. Veli girecek çıkacak. Acayip bir curcuna bekliyoruz (113Ö1 orta).

...Çocuklar eve geliyor, karşıdan karşıya geçmek zorunda kalmazlar. Kış şartlarını da göz önünde bulundurmak lazım. Havalar güzel şuan ama kışın (11V1 orta).

...Çocuk öğlen yemeğini eğer getirmemişse yanında evine gidiyor. Öğlenleri de yemeğini yedikten sonra kendi mahallesinde oyun oynuyor. Oynadığı için de dersine 15-20 dakika geç kalıyor. 15-20 dakika demek bir dersin yarısı demek (2M.düşük).

Okullarda gözlemlediğimiz bir diğer durum da kantinlerin çocukların beslenmesinde oynadığı roldü. Özellikle yüksek gelir grubuna ait çocukların gittiği okullarda kantinler büyük ve oldukça zengin bir çeşitliliğe sahipti. Teneffüs saatlerinde kantinlerin önünde uzun kuyruklar oluşmakta, çocuklar kan-

tinden genellikle sağlıksız şeker ve karbonhidrat içeren ürünler satın almaktaydı. Nispeten yoksul bölgelerdeki okullarda ise ya kantin yok ya da simit meyve suyu gibi bir iki kalem ürün satan okul kooperatifi şeklinde işletilen kantinler mevcuttu. Gelir durumu iyi çocukların günlük 10 TL'yi bulan okul harçlıkları ile geldikleri, görüştüğümüz veli ve öğretmenler tarafından beyan edildi. Bu çocuklar aynı zamanda ya beslenme çantası getirmekte ya da kantinden sıcak yemek yiyen grupta bulunmaktadır. Harçlıklar genellikle çocukların beslenmesi dışında harcanmak üzere verilmektedir. Yoksul ailelerin çocukları ise ya hiç harçlık almamakta ya da 1-2 TL'yi geçmeyen harçlıklarla gelmektedir. Ve bu çocukların bir kısmı bu harçlıklar ile aynı zamanda yemek ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kalmaktadırlar. Ancak bu sağlıklı beslenbilmeleri için yeterli olmamaktadır. Bir öğretmen bu durumu şöyle belirtti;

...Yoksul Çocuklar. Yani 5 lira ile 10 lira ile gelmiyor. En fazla 2 lira alıyor. O da burada kantinde ne alabilir, öğrenci simitle ayran alabilir. Bütün gün de simit ayranla geçmez herhalde. Tostla ayran almaya kalksa en az 5 lira tutar (12Ö1 orta).

Bir veli de çocuğuna her zaman harçlık veremediğini şu şekilde ifade ediyor.

...Bu hafta hiç veremedim. Verilmiyor yani. Bir sabah işte poğaçaya 1 lira 1 lira da çaya 2 lira başka bir şey de vermiyoruz (1V1düşük).

Bu durumdan şikâyet eden bir öğretmen ise kantin harçlığının hem çocuklar arasındaki olumsuz etkilerinden hem de neden olduğu sağlık sorunlarından şu şekilde bahsetti;

...Yani ben kendi adıma sınıfıma para getirmeyi yasak ediyorum. Su dertleri oluyordu onu da çözdük. Arıtıcı koydular alt kata okulun. Şu anda her birinin mataraları var asılı. Mataralarını dolduruyorlar para getirmiyor bizim öğrencilerimiz. Kantincinin kazancı veya kazanmaması beni hiç bir şekilde etkilemiyor. Öğrencilerin sağlığını düşünüyorum (9Ö1 orta).

Okullarda çocukların yemek ihtiyacını karşıladıkları bir başka yöntem de beslenme çantası uygulaması. Genellikle öğretmenlerin belirlediği bir günlük mönüye göre öğrenciler evde hazırlanmış yiyecekleri sınıfta hep beraber yemekte dirler. Mönüler genellikle peynir, zeytin, yumurta ve tost gibi kolayca temin edilebilecek yiyeceklerden oluşmakta. Ancak bunu bile koyamayan veliler olduğunu öğretmenlerden sıkça işittik.

...Şimdi çocuğun yanına ailesi sadece ekmek koyuyor. Bu ekmekle hem sabah hem öğle besleniyor bu da yetersiz kalıyor (5Ö2 düşük).

...Mesela beslenme listemizde tost var diyelim tost yapamayan anneler var kuru ekmekle gelen çocuklar beslenmesini açtığı zaman beslenme çantasını saklıyor. Bu durumla çok karşılaştım. Sadece kuru ekmekle gelen çocuk var. Mesela en önde oturuyor çocuk, ben sınıftan çıkmadan

beslenme çantasını açmıyor bana karşı mahcup olmaktan çekiniyor çocuk (5Ö1 düşük).

Kantinci Yemeği: Parayı Veren Düdüğü Çalıyor

Araştırmamızda okullarda öğrencilerin yemek ihtiyacını karşıladığı kantinlerde de gözlemlerde bulunduk. Özellikle gelir durumu düşük bölgelerdeki okullarda kantin olmadığını ya da simit ve ayran gibi çok sınırlı satışların yapıldığını gördük. Roman vatandaşlarının yaşadığı bölgedeki bir okulda ise kantin, hem hijyen hem de satılan ürünlerin fiyatları konusunda dikkatimizi çekti. Yetersiz hijyen koşulları içinde faaliyet gösteren kantinde, paket olarak satılan et ve et ürünlerinin fiyatları 1,5 ila 2,5 TL arasında idi. Kantinci ile yaptığımız görüşmede ürünlerin dışarıdan geldiğini söylemiş fakat tedirginliğini saklayamamıştır. Gelişmiş bölgelerde ise okullarda kantinlerin çok çeşitli ürünler sunduğunu hatta sıcak öğle yemeği hazırlayıp sattığını tespit ettik. İsteğe bağlı olarak parasını veren velililer çocuklarının burada öğle yemeği yemelerini sağlamaktadır. Fiyatlar ise 6 ila 8 TL arasında değişmektedir. Bu hizmetin sağlandığı okul müdürleri ve veliler bu durumdan memnun olduklarını, hijyen ve lezzet açısından tatmin edici bulduklarını söylediler.

... Yemeği kantinci kendisi yapıyor. Dışarıdan getirtmiyor. Kendi bünyemizde. Mesela yarın ne yapacak patlıcan musakka, pilav, ayran. Patlıcanı gidip kendisi alıyor getiriyor. Nereden manavdan ya da pazardan sağdan soldan değil. Kendisi seçerek her şeyi. Ücreti de çok yüksek bir fiyat değil 5 lira,6 lira gibi. En azından yemekler gözümüzün önünde günlük yapılıyor. Çok memnunuz (7M yüksek).

... Kantinden yediriyorum. Çünkü kantinimiz çok temiz olduğunu biliyorum. Tanıyorum da. Çünkü hep evde yapıyorlar. Mesela poğaçamız. Hiç öyle dışarıdan ıvır zıvırımız yok paketli ürünler hariç. Kantinciler evde yapıyor. Temiz ve güzel olduğu için gönül rahatlığıyla yediriyorum (12V1orta).

Ancak bu durumun özellikle kantinden yemek yiyemeyen yoksul öğrenciler açısından imrendirici bir etkiye neden olduğu ve yeterince sağlıklı olmadığı yönünde görüşlerle de karşılaştık. Bir okul müdürünün ifadesiyle “parayı veren düdüğü çalıyor”.

... Parayı veren her öğrenci yararlanıyor. Nasreddin Hoca'nın da dediği gibi parayı veren düdüğü çalıyor. Veremeyenler oluyor. Çok veremeyecek gibi olanları bir şekilde biz telafi ediyoruz (12M orta).

... Ben kantini oldum olası onaylıyorum. Kantinciler bana kızıyorlar ama... Yani sağlık daha önemli çocuklar için (3Ö2orta).

Kantinci tarafından sağlanan öğle yemeği aynı zamanda yoksul çocukların öğle yemeği ihtiyaçlarının karşılanmasında da bir araç olarak kullanılmaktadır. Okullarda tespit edilen bazı yoksul öğrencilere müdür ve ya öğretmenlerin “ricası” ile kantinci tarafından ücreti alınmadan yemek verilmektedir.

... Evden bir şeyler getiremeyecek durumda olana, ya da ailesi alıp yemeğe götürmeyecek olanlara bir poğaça yerine arkadaş bir yemek veriyor. Yaklaşık bir 7-8 öğrencimiz var bu şekilde beslenen (7M yüksek).

... Yani çocuk öğlene gidemiyordu ev uzaktı, parası da yoktu ki kantinden yesin. Her öğlende böyle halsiz mutsuz. Destekledik okul idaresiyle, kantinciyle konuşarak. Düzenli işte günde belli bir şey yeme fırsatı sunduk (3Ö2 orta).

... Okul aile birliğinin belirlediği ekonomik durumu yeterli olmayan çocuklarımız için biz buradan hem okul aile birliği aracılığıyla hem de biraz bir kısmı da yemek şirketi olan kantin işletmecisinin aracılığıyla, öğrencilere ücretsiz yemek de verilmekte. Bir kısmını kantin işleten arkadaş karşılamakta bir kısmı da okul aile birliğinden karşılanmakta (8M yüksek).

Eline Bakma: Buram Buram Kokuyor

Çocuklar ister okul kantininde sıcak yemek yesinler ister kantinden aperatif olarak beslensinler isterse de beslenme çantası uygulaması ile beslensinler, birbirlerinin yediklerine özenmektedirler. Özellikle çocukların kantinde verilen sıcak öğle yemeğine özendikleri, öğretmenler tarafından sıkça beyan edilmiştir. Bu durum yalnız yoksul aile çocuklarını değil tüm çocukları etkilemektedir.

... Almayan ailenin durumu var ben evden getireceğim diyor ya da evde yedireceğim diyor. Fakat okulda yemek piştiği zaman ne yapıyor çocuk buram buram kokuyor. Sevmediği yemek de olsa ki bizim okulda çıkan yemekler çok güzel. Gerçekten çok güzel kalori dengesi falan süper bir şey. Biz de çok severek yiyoruz. Şimdi ne yapıyor buram buram kokuyor. Çocuk o yemeğin etrafında dolaşmaya başlıyor. Anlıyorum beden dilinden. Ne yapıyorum, gelmeyen öğrenci varsa onunkini ona veriyorum ya da kendiminkini ona veriyorum. O bir şekilde gösteriyor yani çocuk kendini belli ediyor. Yemeğin etrafında fir dönüyor gözler orada kalıyor. E koku yani (7Ö1 yüksek).

Beslenme çantası uygulamasında da özellikle yoksul aile çocuklarının öğretmenler tarafından belirlenen mönüleri getiremedikleri zamanlar olduğu, ya da daha farklı yiyecekler getiren çocukların yediklerine özendikleri durumlar da sıklıkla yaşanmaktadır. Bu durumdaki çocuklar genellikle bu du-

rumdan utanmakta, saklama ihtiyacı duymakta ya da daha farklı tepkiler vermektedir.

...Bir öğrenci fındık yiyordu ondan sonra düşürdü elinden. Birazcık daha varlığı olmayan bir öğrenci o yerdeki fındığı aldı yedi mesela. Ben bunu hiç unutamam. Yani bu üzücü (7Ö1 yüksek).

...Ben bir gün gözlemedim birebir olaya şahit oldum. Bana bir gün beslenme tabağı gelmişti. Çocuğun gözü o tabaktaydı hemen anladım gel bakalım dedim gel senin sınıfına gidelim. Sınıfına götürdüm. Arkadaşlarının beslenme saati dedim bu da senin bugünkü beslenmen deyip tabağı ikram ettim ve sınıftan çıktım. Sınıftan çıktım ama dönüp bir bakayım dedim, kapıdan sınıfa kapıyı araladığımda çocuğun o yemeği yemesini gördüğüm zaman insan çok farklı duygulara gidiyorlar. Çocuk tatlı tuzlu fark etmeden ağzına attığını görünce insan biraz kötü hissediyor (6M düşük).

...Burada Altınova'da da çalıştım. Orada daha doğudan gelip fabrikada tuğla ocaklarında çalışan çocuklar vardı. Orada mesela. Hele Diyarbakır'da bakıyordum ki hani bir kuru ekmek getirmiş. "Yavrum hani başka bir şey yok mu yanına bir peynir?" "Öğretmenim peynirimiz bitmiş" denildiğini de gördük. Veya da hiç koymayan da var. Diğeri çok güzel koyuyor. Ona şöyle bir bakıp yalandığına ağzının sulandığına da şahit oldum (8Ö2 yüksek).

Ücretsiz Ama Kime?

Ücretsiz okul yemeğinin kimleri kapsamaması gerektiği şeklindeki sorumuza okul müdürleri, veliler ve öğretmenlerden farklı yanıtlar aldık. Bazıları bunun yalnızca yoksul öğrencileri veya okulları kapsamaması gerektiğini düşünürken bazıları koşulsuz sunulması gerektiğini düşünmektedir.

...Bu hizmetin yapılmasının doğru olduğunu fakat bunun sosyal devlet anlayışı içinde ekonomik durumu iyi olan aileleri de içermemesi gerektiğini düşünüyorum. İnsanlar kendi ücretini vermeye devam ederlerse yemek firması da buna göre otokontrolünü sağlamaya devam eder. Öbür türlü tamamen devlet aracılığıyla yapılan hizmetlerde bazen otokontrol sistemi bozulabiliyor (8M yüksek).

...Hangi bir okula sağlanacak yani. Hangi birine verilir ki yani. Bence olmalı ama şöyle olmalı. Bir ilin ya da ilçenin fakir mahallelerinde evet olmadı. Mesela Aydoğdu'da olmalı. Tekirdağ'ın üç beş belirli yerinde evet bence olmalı. Çünkü oralarda gelir seviyeleri düşük çok insan yaşıyor. Ama buralar için değil. Dediğiniz gibi buna ihtiyacı olan çok insan var. Buradakilerin çoğu doktor, mühendis, öğretmen çocukları. Benim gibi

okulda çalışan da yani var. 300 kişilik okulda 30 kişi vardır durumu olmayan. Ama mesela biz yardımcı oluyoruz biz hallediyoruz sınıf içindeki durumlarda. Aramızda topluyoruz (12V1 orta).

Daha sıklıkla belirtilen görüş ise koşulsuz sunulmasıydı. Bu görüşü belirten katılımcılara göre bu durum hem çocuklar arasında eşitliği sağlayacak hem de zengin fakir ayrımı yapmadan özellikle sağlıksız beslenme sorununa çözüm getirebilecektir.

...Yani şunu bir de askerde düşünün. Hepsi aynı karavandan yiyor. Zengin çocuğu da fakir çocuğu da eşit şartlarda yiyorlar. Ayrım yok. Birinin fazla diğerinin eksik değil (7Ö1 yüksek).

...Sadece ekonomik durumu kötü olanlar için değil yani. Diğer çocukların da bence doğru beslenmesi için ücretsiz yemek dağıtımı güzel. Hepsi için bence (12Ö2 orta).

...İşte biz fakiriz okulda yemek veriyorlar, psikolojik olarak olumsuz etkilenir (3Ö2 orta).

...Eğer projeden zengin fakir demeden herkes yararlanacaksa kesinlikle olumlu olur. Ancak bundan sadece yoksullar faydalanır derlerse çocuklar daha çok eziklik hissedecek ve alt tabaka katılmayacaktır bu projeye. Her çocuğa eşit olacak çocuklar aralarında fark olduğunu hissetmeyecek. Mesela yapılan yardımlarda çocuklar bunu hissedebiliyor bana yoksul gözüyle bakıyorlar diye düşünüyor. Mesela yardım kabul etmeyen çocuklar çıkıyor (5Ö1düşük).

Sadece Yoksullar İçin Mi Okul Yemeği? Bilinç Yoksulluğu

Araştırmamıza başlarken ücretsiz okul yemeği sağlamanın yoksul çocukların fiziksel ve bilişsel gelişimleri üzerinde etkilileri üzerinde odaklanmıştık. Gelir durumu iyi olan ailelerin çocuklarında beslenme kaynaklı fiziksel ve bilişsel bir sorun öngörmemiştik. Ancak araştırmamızda görüştüğümüz öğretmenler ve velilerden çocukların mevcut beslenme yöntemleri ile ilgili aldığımız bilgiler, aslında gelir durumu iyi olan çocukların da gerçekte yeterli ve uygun beslenmediğini tespit ettik. Gelir durumu iyi olan ailelerin çocuklarının beslenme çantası veya okulda velinin gelip beslenmelerini sağladıklarında, çocuklara genellikle karbonhidrat ve şeker ağırlıklı yiyecekler yediklerini tespit ettik. Çocukların kantinden alışveriş yapmaları için günlük 10 TL'ye kadar harçlık veren ailelerin olduğunu, bu çocukların harçlıkları ile kantinden aldıkları atıştırma malzemelerinin fazla tüketilmesi sonucunda da obezite sorununun yaygın olduğunu gördük.

...Yoksulluk sebebiyle olmasa da ailelerin bazı tutumlarından. Mesela ailede belki para var ama beslenme konusunda yetersiz. Hani çok fazla bilinçli aile değil, çocuğun beslenmesine özen göstermiyor (7Ö yüksek).

...Çocuklar aperiatif yemekler çok yediği için biraz vücutları bozuldu, şekilleri, duruş bozuklukları başladı, kiloları arttı (9Ö2 orta).

...Ben geçen gün bir öğrencimin fotoğraf çektim, velisi bir sürü abur cubur almış. Ben dedim ki buna bu kadar şey göndermeyin, almayın böyle. Masa donatılmış. Çocuk kilo almış obeziteye doğru gidiyor, her sınıfta 5-6 tane var (9Ö2 orta).

...Yani küçücük bir şey bile kantine veriyorlar, çocuğa para verip kantinden bir şey aldırıyorlar. Daha çok bence velilerin bilinçlendirilmesi gerekiyor bu konularda (2Ö2 düşük).

...Bunun kötü bir şey olduğunu bile düşünmeyen velilerimiz var. Yani çocuğunun yeterli beslenmesinin. Poğaça alıyor simit alıyor çocuğunu öyle besliyor. Yani dengesiz besleniyorlar (2Ö2 düşük).

...Okullarda kermes yapılıyor ben görüyorum kermesleri velilerimiz tıka basa karbonhidrat içeren şeker içeren müthiş yiyecekler getiriyorlar. Müthiş derken güzel demiyorum, yağlı el işi yiyecekler karbonhidrat değeri yüksek yağlı yiyecekler getiriyorlar. Börekleri bir görsen yağ fıskırıyor bunları kermeste çocuklara veriyorlar. Sadece kermes değil, beslenme saatinde veli getiriyor çocuğuna. Sağlıksız besleniyoruz (4M yüksek).

...Ben velilere diyorum 1 liradan fazla vermeyin diye ama bazı çocukların cebinde 10 lira var. Her gün bunu yapan var. Her gün kantinden ne alırsan al muhabbeti var. Önüne geçemedim ben bunun (9Ö2 orta).

Diğer yandan Roman vatandaşlarının ağırlıklı olarak bulunduğu bir okulda velilerin sadece yoksulluktan değil, sağlıklı beslenme konusundaki bilinçsiz davranışlarının çocukların beslenmesi üzerinde etkili olduğunu gördük. Bu ailelerin evlerinde de düzenli ve sıcak yemek alışkanlığının olmadığı, yemek ihtiyaçlarını genellikle günlük kazançlarına bağlı olarak dışarıdan hazır gıdalarla sağladıklarını öğrendik. Bu durum özellikle çocukların gelişimi ve yemek alışkanlığı üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Bu okuldaki velilere okulda ücretsiz yemek verilmesi konusundaki düşüncelerini sorduğumuzda aldığımız şu yanıtlar çok çarpıcıydı;

...Sosis, salam sucuk köfte verilsin benim çocuğum başka bir şey yemez (1V3 düşük).

...Kızartma olsa iyi olur çocuklarımız mesela köfte falan seviyorlar. Makarna olabilir. Makarna yer (1V2 düşük).

Öğretmenlerden aldığımız bilgiler de bunu doğrular nitelikteydi;

... Bunların ailedeki alışkanlıkları gereği pek evde sulu yemek yapılmıyor sanırım. Sürekli kantinden hamburger tarzı şeyler tost veya dışardan çarşıdan börek alıp o şekilde besleniyorlar. Yani sulu yemek alışkanlıkları yok. Ki bizim okulda uygulanırsa mesela yemek türü bir şey, çocukları da biraz alıştırmak zor olur gerçi. Diğer okullarda faydalı olur ama,

sulu yemek yerler mi bilmiyorum. Kuru beslenmeyi tercih ederler diye düşünüyorum (1Ö1 düşük).

... Çoğunlukla alışkanlıkları dışarıdan yemek. Ben soruyorum öğrencilere işte ne yapıyor anneniz en çok ne seviyorsunuz diye, tek tük yemek çeşidi sayan öğrenci var. Çoğu dışarıda yiyor (1Ö2 düşük).

Bu konudaki bir başka çarpıcı bulgumuz ise okullarda ücretsiz dağıtılan kuru üzüm ve süt konusunda velilerin tutumu idi. Görüştüğümüz öğretmenler çocukların bunları tüketmekte tereddüt ettiğini, bunun da veliler nedeniyle olduğunu vurguladılar. Hatta bunları tüketmemeleri için velilerin dilekçe verdiklerini beyan ettiler.

... Kuru üzüm süt var şuan ihale kapsamında devlet sağlıyor imkân getiriyor. Ama bakın bazen işte veliler yanlış bilgi vererek, kuru üzüm dilekçelerini veriyor. Bir bakıyorsun çocuk kuru üzümü atıyor çöpe, yemiyor yere döküyor. Süt keza aynı şekilde (4M orta).

Sosyal Sorun: Mutsuz ve Başarısız Çocuklar

Araştırmamızda öğretmenlerin ve müdürlerin en çok üzerinde durduğu konulardan biri beslenme yetersizliğinin çocuklar arasında neden olduğu mutsuzluk ve özgüven eksikliği idi. Yetersiz beslenen, arkadaşlarının beslenme çantasına ya da kantinden aldıkları yiyeceklere özenen çocuklar her ne kadar bu durumu gizleme çabası içerisinde olsalar da bunu tavır ve davranışları ile hissettirdikleri öğretmenler tarafından şu şekilde ifade edilmiştir;

... Ama bazen öyle güzel gizliyor ki çocuk bundan utanıyor. O zaman onu çözemediğimizde özgüveni daha farklı olur. Sosyalleşme şöyle de ilgili bence hani beslendiği zaman dediğim gibi mutlu olur. Mutluyken arkadaşlarının arasına katılır (12Ö2 orta).

... Sosyal olarak bakıldığı zaman, bir varlıklı çocuk var; beslenmiş bu şekilde onun etrafa bir şeyi oluyor, benim diyor. Diğeri öyle diyemiyor. Yani daha bir baskı demeyelim daha bir relaks davranması var. Ama diğeri öyle davranamıyor. O da tabii ki onun sosyal hayatını etkileyecek (12Ö1 orta).

... Mesela biz futbol turnuvasına katılmıştık. Diğer çocuklar boylu posluydu bizim çocuklarımız çelimsizdi. Gelen 7 attı 8 attı. Bende teknik direktördüm hep yenildik. Şerefli mağlubiyetler aldık geldik. Bu etkiliyor yani diğer çocuklarla karşılaştırdığınızda durumu iyi olanların farkını net şekilde görebilirsiniz (6Ö1 düşük).

... Rekabetin içine girebilmeleri için yemek projesini kesinlikle destekliyorum. Doğru olur (9Ö1 orta).

Beslenme ya da kantin harçlığı veremediğiniz olduğunda çocuğunuz nasıl etkileniyor diye sorduğumuz bir veli çocuğunda gözlemediği durumu

şöyle ifade etti;

... Derslerini etkiliyor ders çalışmasını olumsuz etkiliyor (5V1düşük).

Yetersiz beslenen çocuklarda öğretmenlerin gözlemediği ve bize aktardığı bir başka sosyal sorun ise çocukların duygularını hırçın davranışlarla dışa vurdukları oldu. Sıklıkla duyduğumuz bu durum, yalnızca yoksulluk kaynaklı olmayıp aynı zamanda bilinçsiz davranan ailelerden de kaynaklandığı öğretiler tarafından şu cümlelerle ifade edildi;

...Daha özenti duyuyor çocuk. Özeniyor her şeye. Bazen hırçınlaşabiliyor. Yani aç olan bir çocuk diğer arkadaşının yediğini gördüğü zaman. Yoksullukla demeyim ben aslında onu ailelerin tutumlarıyla da ilgili. Bazı aileler çok beslenmeye önem vermiyor. Daha çok para biriktirme, daha çok şey hani önemsemiyor bu kuruyemişi yer de bunu alıp koyayım demiyor. Algılamayla ilgili diye düşünüyorum ben. Çünkü böyle durumlarda çocuk bu sefer daha çok alan öğrenciye karşı bir hınç duyuyor bir agresifleşiyor ona karşı. Onda var bende niye yok (7Ö1 yüksek).

...Şimdi bu çocuk her şeye aç ama öbürü her şeyi görüyor. Yani tabii ki bizde bile var. İnsanlar gittikçe daha doyumsuz oluyor daha şey oluyor. Daha hırçın oluyor yani. Çocuklar arasında tabii ki bu tarz şeyler var (2Ö1 düşük).

...Beslenemeyen çocuk daha fevri davranışlarda bulunabiliyor karnı aç olduğu için. Kesinlikle öğle yemeği büyüme çağındaki çocuklar için çok önemli (6Ö2 düşük).

Özellikle yoksul bölgelerdeki okullarda görüştüğümüz öğretmen ve okul müdürlerinin sıklıkla dile getirdiği bir başka husus, beslenme yetersizliği nedeniyle öğrencilerin derslerde yeterince konsantre olamadıkları, konuları kavramada sorunlar yaşadıkları ve akademik başarılarının çok düşük olduğu yönündeydi.

... Kavramalarında ve zekâlarında sıkıntılar ortaya çıkıyor. Bunu öğretmenlerimiz sürekli dile getiriyorlar. Öğrenmeyi daha güç gerçekleştiriyorlar öğrenciler. Veya öğrendiklerini çok çabuk unutuyorlar (1M düşük).

... Diğer okullardaki başarıya göre çok çok düşük bizim başarı seviyemiz. Algılamada sorun var. Algılayamıyorlar (1Ö1 düşük).

...Düzenli beslenen zihni daha açık oluyor. Diğer çocuk bitkin ve verimsiz oluyor (5Ö2düşük).

Devam Sorunu

Araştırmamızda merak ettiğimiz bir başka soru ise ücretsiz öğle yemeğinin çocukların okula kayıt, devam ve çocuk işçiliği üzerinde nasıl bir etki yap-

cağı idi. Araştırmamızın kapsamını, yaş ortalaması küçük öğrencilerden oluşan ilkokullar oluşturması ve bölge olarak nispeten gelir düzeyi yüksek ve çocuk işçiliğinin düşük olduğu bir bölge olması nedeniyle okul yemeği uygulamasının çocuk işçiliğine etkilerini sorduğumuz katılımcılar zaten böyle bir sorunla karşılaşmadıklarını beyan etmişlerdir. Ancak bir öğretmenimizin İstanbul'da çalıştığı okulda karşılaştığı şu durum çocuk işçiliğinin bizim bölgemiz için olmasa da Türkiye için ne kadar büyük bir sorun olduğunu kavramak açısından yerindedir.

... Bir öğrencim vardı. O zaman devlet kitap parası vermiyordu. Okul açıldı defterleri yoktu çocuğun. "Şahin yavrum dedim defterlerin yok" "Öğretmenim simit satıyorum ancak kitaplarımı alabildim şimdi bir hafta sonra defterlerimi alacağım" dedi. Hiç unutmuyorum mesela onu. Limon satıyorlardı, simit satıyordu. Kendi ihtiyaçlarını karşılıyorlardı (8Ö2 yüksek).

Okul yemeği uygulamasının çocukların okula devam düzeyi üzerindeki etkisinin nasıl olacağını sorduğumuzda ise yalnızca Roman vatandaşlarının ağırlıkta olduğu okulda olumlu bir etki yapacağı şeklinde ifadelerle karşılaştık. Görüştüğümüz diğer okullardaki katılımcılar bu durumun kendileri açısından okul devamlılığı üzerinde bir etkisi olmayacağını, çocukların devam sorunu olmadığını beyan ettiler.

... Mesela Saime, üç tane çocuğu okuyor burada 1,6 ve 8.sınıfta çocukları okuyor. Gelemediği zamanlar oluyor. Söylüyor param yok diye gönderemedim diyor. Bazen gelemiyorsun okula yani para olmadığı için. Düşünsene 3 çocuğu var ne alabilirim ne gönderebilirim diyor. Benim bir tane olduğu halde benim bile gelemediğim zamanlar oluyor. Çünkü alamıyoruz, üzülüyor ben de üzülüyorum doğal olarak. Hem yemek olsa biz de gelmek zorunda kalmayız alıştığı zaman sıraya girecek, alacak, alacak tabletini geçip oturacak yiyecek (1V3 düşük).

... Yani sınıftakiler geliyor parası olmadığı için o gelemiyor sınıftakilere göre geri kalıyor dersinden kalıyor. Başkaları alırken sen bakıyorsun üzülüyorsun. Ama yemek olsa çocuk topluma girmeyi öğrenecek bir taraftan. Nasıl yiyeceğini öğrenir. Şimdi biz kendimiz besliyoruz (1V4 düşük).

Çocukların okula devamsızlığının sıklıkla olduğu ve Roman vatandaşlarının ağırlıklı olduğu bir okulda sabah çocukların geç gelmemeleri ve devamlılığı arttırması için sabah çorbası uygulamasının yapıldığını öğrendik. Ancak bu durumun başlarda okul devamlılığını arttırdığı hatta velilerin de öğrencilerle birlikte okula gelerek çorba içtiği, fakat sonrasında devamsızlık oranlarının yine eski seviyelere ulaştığı okul müdürü ve öğretmenlerce beyan edildi.

... Yani biz mesela sabahları çorba verildi bizde. Hani okula devam etsinler diye. Yine bunlar uykuyu daha çok tercih ettikleri için çok fazla etkili olmadı devam yönünde (1Ö1 düşük).

... Bir çocuğu beslensin diye okula göndermek ki bu Türkiye'de var, etkili olur. Doğuda çalıştım kesinlikle etkili olur. Bir öğün yemek için kesin gönderir öyle bir zihniyet (9Ö1 orta).

Aile Bütçesine Katkı

Ücretsiz okul yemeği uygulamasının yoksul aileler için aynı zamanda hane bütçesine katkı yapacağı literatür taramasında karşımıza çıkan bir durumdu. Biz de araştırmamızda bu durumun aile ekonomisine bir katkı sağlayıp sağlamayacağı yönünde katılımcılara sorular yönelttik. Yoksul ailelerin çocuklarının devam ettiği okullarda aile bütçesine önemli bir katkı yapacağı yönünde sonuçlara ulaştık. Özellikle birden fazla çocuğu okula giden veliler, ücretsiz öğle yemeği verilmesinin aile bütçeleri için önemli bir katkı yapacağını beyan ettiler.

... Tabi ki olmaz olur mu? Benim 3 tane çocuğum var günde 5'er liradan yapar 15 lira. Yani tabi bizim için faydası olur (5V1 düşük).

... Mesela en basiti meyve suyu 1 liradan hesapla haftada 15 lira meyve suyuna gidiyor. Hiç gitmese haftada çocuk başı 20 lira harcıyorum. Her birine 20 lira harcıyorum (6V2 düşük).

... Burada bekliyoruz zaten yani bir kere alabiliyoruz o da bir daha da yok. Yani bir sabah yiyorlar bir daha yok (1V1 düşük).

... Şimdi mesela ben çocuğuma bugün bir meyve suyu aldım, iki poğaçaya aldım. Benim çocuğum biraz iştahlı yer. Üç tane mesela poğaçaya alıyorum bir de meyve suyu alıyorum 4 lira yapıyor. Şimdi kantinde benim çocuğum kantine falan çıkmaz yalan yok. Ama görüyor abur cubur alıyor çocuklar, görüyor canı istiyor anne ben de alayım mı diyor. İki lira da oradan basıyorum 5 lira. Eşimin bana bıraktığı para 15 lira. Ben 15 liraya yemek mi yapayım, çocuğa 5-6 lira para mı bozacağım, yoksa yemek mi yapacağım hangisini yapacağım? Ama böyle olsa ona poğaçaya meyve suyu almam. Eve giderken 1-2 liraya meyve suyu kek alırım ona 1-2 lirayla toparlarım. Ona bozacağım yerde 1-2 lirayı kumbarasına atarım (1V4 düşük).

Aldığımız cevaplardan biri de ücretsiz sabah çorbası uygulamasından yoksul aile bireylerinin de yararlandığı yönündeydi. Bu durum ücretsiz okul yemeği uygulamasının farklı bir versiyonu olan "eve al götür" uygulamasını çağırıştırır bir duruma işaret etmekteydi. Bu uygulama ile sadece yoksul çocuklar değil, bir yönüyle "şartlı gelir transferi" kapsamında hem çocukların

okula kayıt ve devamlılığının arttırılması sağlanırken hem de yoksul ailelere yardım edebilmek mümkün olmaktadır.

... Yani isteriz tabi öğlende burada yeseler daha iyi. Çorba veriyorlardı burada biz de çocuklarla beraber içiyorduk çorbayı (1V1düşük).

Sonuç

Yoksul ailelerde dünyaya gelen çocuklar, yoksulluğu doğuştan sahip oldukları ve hayatları boyunca sürdürmek zorunda oldukları bir olgu olarak yaşamaktadırlar. Doğuştan gelen bu eşitsizliği dönüştürmenin ve kalıcı yoksulluklara neden olmadan çözümlerin en başarılı yolu nitelikli eğitimlerin verildiği okullardır. Çocuklar aileleri dışında en uzun zamanı okullarda geçirmekte, farklı dünyaları tecrübe etmektedirler. Bu durum sosyal devlet anlayışı ile politikalarını şekillendiren ülkeler açısından yoksulluğu engellenmek için önemli fırsatlar sunmaktadır. Başarılı bir eğitim sisteminin pek çok unsuru sayılabilir. Öğretmen, müfredat ve fiziki koşullar bunlar arasındadır. Ancak bunlardan daha da önemlisi karnı doymuş, yeterli mineral ve vitamin desteği almış bilişsel olarak öğrenmeye hazır çocuklardır. Yarı aç- yarı tok ders dinleyen, arkadaşlarının beslenme çantasına ya da kantinde yediğine imrenen çocuklardan akademik başarı beklemek pek gerçekçi değildir. Sosyal politikanın diğer pek çok uygulaması gibi ücretsiz okul yemeği sağlamak bu çocuklar için son derece önemlidir.

Yapılan araştırmalar çocukların akademik başarılarında sağlıklı beslenmenin önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Okul günlerinde verilecek, çocukların ihtiyaç duyduğu gıdalardan oluşan ücretsiz yemeklerle çocukların günlük ihtiyaçlarının önemli bir bölümünü karşılamak mümkün olmaktadır. Bu, yoksul çocuklar için bir fırsat eşitliği sağlarken aynı zamanda ülkelerin ihtiyaç duyduğu başarılı bireylerin yetişmesine de imkân sağlayacaktır.

Türkiye’de yalnız yoksul çocuklar için değil ekonomik durumu iyi olan ailelerin çocukları için de okul yemeği önem arz etmektedir. Yaptığımız araştırmada da tespit ettiğimiz gibi pek çok çocuk yanlış beslenme kaynaklı obezite sorunu yaşamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü de Türkiye’de çocuklar arasında obezitenin hızla arttığını vurgulamaktadır 2016 yılı itibariyle 2-18 yaş arası çocukların %32’si fazla kilolu ya da obezdir. Obezite pek çok kalıcı hastalıklara neden olan bir durum olarak bireylerin sağlığı kadar ülkelerin sağlık sistemleri için önemli riskler yüklemektedir. Evrensel kapsayıcılığa sahip ücretsiz öğle yemeği uygulaması ile çocuklara düzenli ve sağlıklı beslenme alışkanlığının kazandırılması mümkün olurken, obezite sorunu ile erken yaşlarda ve daha az maliyetle mücadele olanağı yakalanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acham, H., Kikafunda, J. K., Malde, M. K., Oldewage-Theron, W. H., & Egal, A. K. A. (2012). Breakfast, midday meals and academic achievement in rural primary schools in Uganda: Implications for education and school health policy. *Food and Nutrition Research*. <https://doi.org/10.3402/fnr.v56i0.11217>
- Afridi, F. (2010). Child welfare programs and child nutrition: Evidence from a mandated school meal program in India. *Journal of Development Economics*, 92(2), 152-165.
- Akgündüz, D., Aydeniz, M., Çakmakçı, G., Çavaş, B., Çorlu, M., Öner, T. vd. (2015). *STEM eğitimi Türkiye raporu: Günün modası mı yoksa gereksinim mi?* İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Alderman, H., Gilligan, D. O., ve Lehrer, K. (2016). The Impact of Food for Education Programs on School Participation in.
- Alkire, S., ve Santos, M. E. (2013). *Measuring Acute Poverty in the Developing World: Robustness and Scope of the Multidimensional Poverty Index*, OPHI Working Paper 89.
- Arel, N., Ozbal, E. O., Gursoy, F., Sultanoğlu, S. Ç., Aydos, S., Tosum, S. vd. (2016). Çocuk gözünden yoksulluk tanımlamaları. *Journal of Current Researchs on Health Sector* 6(1), 39-50.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *DEUHFED* 9 (1), 23-28.
- Belot, M., ve James, J. (2009). *Healthy school meals and educational outcomes*, Institute for Social and Economic Research 2009-01.
- Beşpınar, F. U., ve Aybars, A. İ. (2013). *Erken yaşlarda çocuk refahı ve kadın istihdamı politika belgesi*. Ankara: UNICEF.
- British Columbia (tarih yok). *School Meal and school nutrition program handbook*. <https://healthyschoolsbc.ca/program/resources/87/en/79172/School-Meal-and-School-Nutrition-Program-Handbook.pdf> (4.8.2018).
- Buani, C. (2016). Brazil - National School Feeding Programme, A. Lesley Drake Woolnough, C. Burbano, ve D. Bundy, *Global School Feeding Sourcebook Lessons from 14 Countries*, (içinde), London: Imperial College Press.
- Candaş, A., Akkan, B. E., Günseli, S., ve Deniz, M. B. (2011). *Devlet ilköğretim okullarında ücretsiz öğle yemeği sağlamak mümkün mü? farklı ülke modelleri ve Türkiye'ye yönelik öneriler*. İstanbul: Açık Toplum Vakfı.
- Chui, M., Manyika, J., ve Miremadi, M. (2017). The Countries Most (and Least) Likely to be Affected by Automation, *Harvard Business Review*.

- Dayıoğlu, M. (2007). Türkiye'de Çocuk Yoksulluğu Ölçüm Yöntemleri ve Yoksulluğun Belirleyicileri, *TİSK Akademi* 2007/1.
- Drake, L., Fernandes, M., Aurino, E., Kiamba, J., Giyose, B., Burbano, C., vd. (2018). School Feeding Programs in Middle Childhood and Adolescence, D. A. Bundy, N. d. Silva, D. T. Jamison ve G. C. Patton, *Child and Adolescent Health and Development (içinde)*, Washington: World Bank Group.
- Drake, L., Woolnough, A., Burbano, C., ve Bundy, D. (2016). *Flobal School Feeding Sourcebook: Lessons from 14 Countries*. London: Imperial College Press.
- Eurostat (2017), <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submit-ViewTableAction.do> (14.04.2018).
- FAO (2012). *Social Protection for the Poor and Vulnerable: A foundation for Reducing Hunger and Malnutrition*.
- FAO (2015). *Nutrition and Social Protection*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Freeland, N., ve Cherrier, C. (2015). *Guidance note: Social protection and nutrition*. Australian Government, Department of Foreign Affairs and Trade.
- Gelli, A., Meir, U., ve Espejo, F. (2007). Does provision of food in school increase girls' enrollment? evidence from schools in sub-saharan Afrika. *Food and Nutrition Bulletin*, 28(2), 149-155.
- Global Panel. (2015). *Healthy meals in schools: Policy innovations linking agriculture, food systems and nutrition*. London: Global Panel on Agriculture and Food Systems for Nutrition.
- Gürses, D. (2009). An analysis of child poverty and social policies in Turkey. *Journal of Developing Societies* 25(2), 209-227.
- Hoop, J. d., ve Rosati, F. C. (2012). *Does promoting school attendance reduce child labour? evidence from Burkina Faso's BRIGHT Project*, Bonn: IZA Discussion Paper No. 6601.
- Kozak, M. (2017). *Bilimsel araştırma: Tasarım, yazım ve yayım teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kristjansson, E. A., Robinson, V., Petticrew, M., MacDonald, B., Krasevec, J., Janzen, L., ... Tugwell, P. (2007). School feeding for improving the physical and psychosocial health of disadvantaged elementary school children. The Cochrane Database of Systematic Reviews. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD004676.pub2>
- Luo, R., Shi, Y., Zhang, L., Liu, C., Rozelle, S., Sharbono, B., vd. (2012). Nutrition and educational performance in rural China's elementary schools: Results of a randomized control trial in Shaanxi province. *Economics Development and Cultural Change*, 60(4), 735-772.

- McMahon, B. (2016). Chile — Programa de Alimentacion Escolar (PAE), L. Drake, A. Woolnough, C. Burbano ve D. Bundy, *Global School Feeding Sourcebook Lessons from 14 Countries* (içinde), London: Imperial College Press.
- Minujin, A., Delamonica, E., Davidziuk, A.,ve Gonzalez , E. D. (2006). The definition of child poverty: A Discussion of concepts and measurements. *Environment & Urbanization*, 18(2), 481-500.
- Minujin, A., Delamonica, E., Gonzalez, E. D., ve Davidziuk, A. (2005). Children living in poverty: A review of child poverty definitions, measurements, and policies. *Children & Poverty: Global Context, Local Solutions*. New York: UNICEF.
- Morrow, V., ve Pells K. (2012). Integrating children’s human rights and child poverty debates: Examples from young lives in Ethiopia and India, *Sociology* 46, 906-920.
- Müderrişoğlu, S., Semerci, P. U., Çakar, B. Y., Karatay, A., ve Akkan, B. E. (2013). *Çocuk refahı belgesi*, UNICEF.
- Neuman, W. L. (2006), *Toplumsal araştırma yöntemleri*, Ankara: Yayınodası.
- Newhouse, D., Becerra , P. S., ve Evans , M. C. (2016). *New estimates of extreme poverty for children*. World Bank Policy Research Working Paper 7845.
- OECD (2016). *Income inequality update*. OECD.
- Pemberton, S., Gordon, D., Nandy, S., Pantazis, C., & Townsend, P. (2007). Child rights and child poverty: Can the international framework of children’s rights be used to improve child survival rates? *PLoS Medicine*. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0040307>
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş: Nicel ve nitel yaklaşımlar*. (Çev. D. Bayrak, H. B. Arslan, ve Z. Akyüz). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Rassas, B., Ariza-Nino, E., ve Peterson, K. (tarih yok). *School feeding and educational outcomes in developing countries: A systematic review and meta-analysis*. The QED Group, LLC.
- Ray, R. (2006). *Education and child labour: A global perspective*, Tasmania: *School of economics and finance*. Discussion Paper 2006-05 .
- Roelen, K. (2017). Monetary and multidimensional child poverty: A contradiction in terms?. *Development and Change*, 48(3), 502-533.
- Roelen, K., Gassmann, F., ve Neubourg, C. (2009). *False positives or hidden dimensions. What can monetary and multidimensional measurement tell us about child poverty*. Maastricht: Maastricht Graduate School of Governance Working Papers 2009/015.

- Semerci, P. U., ve Erdoğan, E. (2014). *Türkiye'de çocukların gözünden çocuğun iyi olma hali alanlarının ve göstergelerinin tanımlanması ve değerlendirilmesi*. Ankara: UNICEF.
- Sidaner, E., ve McMahan, B. (2016). India — Mid-Day. L. Drake, A. Woolnough, C. Burbano, & D. Bundy, *Global school feeding lessons from 14 countries* (içinde), London: Imperial College Press.
- Stuijvenberg, M. E., Kvalsving, J. D., Faber, M., Kruger, M., Kenoyer, D. G., ve Benade, S. A. (1999). Effect of iron, iodine, and b -carotene-fortified biscuits on the micronutrient status of primary school children: A randomized controlled trial. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 69(3), 497-503.
- TÜİK (2015). *İstatistiklerle çocuk*.
- TÜİK (2016). *Yoksulluk araştırması*.
- TÜİK (2018). *İstatistiklerle çocuk 2017*.
- UNICEF (2005). *Defining child poverty*.
- UNICEF (2005a). *Dünya çocuklarının durumu 2005: Çocuklar tehdit altında*.
- UNICEF (2006). *Çocuk yoksulluğu'nun önlenmesi*.
- UNICEF (2011). *Türkiye'de çocukların durum raporu*.
- UNICEF (2016). *The State of the World's Children 2016: A Fair Chance for Every Child*. New York: UNICEF.
- UNICEF ve World Bank (2016). *Ending extreme poverty: A focus on children*, UBICEF.
- WHO (2006). *A tool for the development of school nutrition programmes in the european region*, Copenhagen: WHO Regional Office for Europe .
- Wilder Research (2014). *Nutrition and students' academic performance*, Saint Paul.
- World Bank (2016). *World development report 2016*. Washington DC.
- World Bank, World Food Programme (2009). *Rethinking school feeding: social safety nets, child development, and the education sector*, Washington: World Bank.
- World Food Programme (2013). *State of school feeding worldwide*. Rome: World Food Programme.
- World Food Programme (2016). *School meals and education*. World Food Programme.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara : Seçkin yayıncılık.

FUTBOLDA BAŞARIYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER (TÜRKİYE SÜPER LİG TAKIMLARI ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA)

Tekin Akgeyik¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7339-363X

Öz

Bu araştırmanın amacı, Türkiye Süper Ligi örneklemini kapsamında takımların başarısını etkileyen faktörleri analiz etmektir. Bu araştırma için kullanılan veri seti 23 takımı ve 792 maçı kapsamaktadır. Futbolda başarı ligde kazanılan toplam puanla ölçülmüştür. Regresyon analizi sonuçları, maç başına şut sayısı, maç başına ceza sahası içinden şut sayısı, maç başına adam geçme sayısı, sezon başına açık oyunda gol sayısı, sezon başına kontratak oyunda gol sayısı ve sezon başına duran toplardan kazanılan gol sayısı gibi performans göstergelerinin futbolda başarının açıklayıcı değişkenleri olduğunu göstermektedir. Ayrıca sezon başına görülen kırmızı kart sayısı da takım performansının yordayıcısı olarak tespit edilmiştir. Buna karşılık, bulgular, takımın finansal değerinin başarının açıklayıcı değişkeni olmadığına işaret etmektedir. Tüm değişkenler bir arada futbol takımlarının başarısını %89,8 oranında açıklayabilmektedir. İkinci olarak, korelasyon analizinin sonuçları futbol başarısının; takımın finansal değeri, kırmızı kart sayısı, açık oyunda gol sayısı, kontratak oyunda gol sayısı ve duran toptan kazanılan gol sayısı değişkenleri ile istatistikî açıdan anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık takım başarısı ile maç başına şut sayısı arasındaki korelasyon ilişkisi negatif yönlüdür. Nihayet ANOVA analizleri finansal değer ve açık oyunda gol sayısı değişkenleri açısından verilerin takımlar arasında istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığına ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: *futbol, takım başarısı, takım performansı, Türkiye süper ligi.*

¹ Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, İstanbul/Türkiye.

E-posta: akgeyik@istanbul.edu.tr.

FACTORS AFFECTING SUCCESS IN FOOTBALL (AN EMPIRICAL STUDY ON TURKISH SUPER LEAGUE)

Tekin Akgeyik

ABSTRACT

This paper investigates factors affecting success in football, based on a sample from the Turkish Super League. The dataset for the study included 23 football teams and 792 matches. The success in football was measured by the total number of points earned in the League. The regression analysis results showed that the performance indicators including the total number of shots per game, the number of shots in the penalty area per game, the number of dribbles per game, the number of goals scored in open play per season, the number of goals scored in counter-attack play per season, and the number of goals scored from dead ball situations per season were significant predictors of success in football. Moreover, the number of red cards per season was found to predict team performance. However, the worth of a team did not predict success in football. These predictors accounted for 89.8 percent of the variance in the success of football teams. Secondly, the results of correlation analysis indicated that the team's success was positively and significantly correlated with the worth of a team, the number of red cards per season, the number of goals scored in open play per season, the number of goals scored in counter-attack play per season, and the number of goals scored from dead ball situations per season, but was negatively and significantly related to the total number of shots per match. Finally, the ANOVA analysis showed that the worth of a team and the number of goals scored in open play per season differed significantly among the clubs.

Keywords: *football, team success, team performance, Turkish Super League.*

GİRİŞ

19. yüzyılda İngilizler tarafından geliştirilen futbol 20. yüzyılda tüm dünyaya yayılmış en fazla ilgi duyulan ve en fazla taraftarı olan popüler bir spor dalıdır. Futbol günümüzde yarattığı kültür, grup aidiyeti ve yaşam tarzı ile geniş kitleleri peşinden sürükleyen sosyolojik bir olguya dönüşmüştür. Bu olgu, futbolu küresel ölçekte 250 milyon kişinin doğrudan katıldığı (oyuncu, teknik adam, çalışan gibi) ve 1,4 milyar kişinin (taraftar ve seyirci gibi) ilgi gösterdiği bir eğlence aktivitesi konumuna taşımaktadır. FIFA Dünya Futbol Şampiyonası'nın kümülatif olarak 33,4 milyar izleyici tarafından takip edildiği tahmin edilmektedir. Bu ilgi futbol endüstrisinin yıllık 400 milyar \$ ile 1 trilyon \$ arasında değişen boyutlarda bir ekonomik büyüklüğe ulaşmasına olanak sağlamaktadır.

Futbol endüstrisinin hem ekonomik hem de istihdam açısından ciddi etkileri olduğu açıktır. Futbol endüstrisi kavramının orijini 1956 yılında basketbol işgücü piyasası konusunda yazılan bir makaleye kadar uzanmaktadır (Kuypers, 1997, s. 1). Sonraki dönemde konunun farklı boyutlarını ele alan çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Günümüzde futbol ekonomisinin sonuçlarını hem uluslararası hem de ulusal düzeyde tahmin etmeye çalışan çeşitli girişimler olmaktadır. Nitekim Güney Afrika'da düzenlenen 2010 Dünya Kupası'nın milli gelire 509 milyon dolar katkıda bulunduğu hesaplanmıştır. Şampiyonanın ayrıca stat ve alt yapı inşaatları ile konaklama sektöründe 130.000 kişiye istihdam yarattığı düşünülmektedir (Aragao, 2015, s. 6).

Yerel düzeyde ise, futbolun ekonomik boyutları en önemli turnuvanın finansal değeri ile ölçülmektedir. Türkiye Süper Ligi 2017-2018 sezonunda UEFA ülkeleri arasında 689,88 milyon € değeri ile 9. sırada yer almaktadır. Sıralamada İngiltere Premier Lig 6,5 milyar € değeri ile ilk sırada yer almaktadır. Avrupa'da 4 lig daha 1 milyar Euro'luk ekonomik büyüklüğü aşmış turnuvalardır. Bunlar sırası ile İspanya La Liga (4,3 milyar €), İtalya Seri A (3,5 milyar €), Almanya Bundesliga (3,1 milyar €) ve Fransa-Ligue 1'dir (2,7 milyar €) (Transfer Markt (a), 2018).

Ekonomik, sosyal ve politik etkileri futbolda başarıyı önemli bir hedef haline getirmektedir. Başarının öncelikle yetenekli futbolculara bağlı olduğu açıktır. Araştırmalar futbolda başarı açısından milli gelirin ve nüfusun da önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Milli geliri daha yüksek ülkelerin futbolda başarılı olmaya daha eğilimli oldukları ileri sürülmektedir. Nüfusun ise, daha fazla sayıda oyuncunun yetişmesi açısından önemli bir faktör olduğu genel olarak kabul görmektedir. Çeşitli akademik çalışmalarda bu değişkenlerin futbolda başarıya etkisini teyit eden sonuçlara ulaşılmıştır (Koslowsky, 2000, s. 401).

Bu araştırmanın amacı, 2015-16, 2016-17 ve 2017-18 sezonlarında Türkiye Süper Lig’inde yer alan kulüplerin veri seti kapsamında takımların başarısını etkileyen faktörleri analiz etmektir. Makale dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde futbolda başarı kavramsal boyutlarıyla ele alınmaktadır. İkinci bölümde futbolda başarının nedenselliğini analiz eden ampirik araştırmalar özetlenmektedir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi tanımlanmakta, son bölümde ise, araştırmanın bulguları açıklanmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Futbol karşılaşmaları iki düzeyde gerçekleşmektedir: ulusal ve yerel. Avrupa Şampiyonası ve Dünya Kupası gibi uluslararası turnuvalarda ulusal takımlar düzeyinde mücadele edilmektedir. Ulusal takımlar ilgili ülkenin vatandaşlarından oluşmaktadır. Yerel takımlar ulusal futbol liginin üyeleridir. Ulusal takımların aksine, yerel takımlarda dünyanın farklı bölgelerinde gelen oyuncular oynayabilmektedir. Araştırmalarda ulusal ve yerel takımlar için farklı başarı (ve ya performans) kriterleri kullanılmıştır (Wehrhahn, 2013, s. 5).

Ulusal takımlar için birçok araştırmacı (Hoffman, 2002; Houston ve Wilson, 2002; Macmillan and Smith, 2007 gibi), ülkelerin FIFA sınırlamasını başarı değişkeni olarak tanımlamıştır. Bazı araştırmalarda ise (Torgler gibi) Dünya Kupası turnuvalarında kazanılan puanları dikkate almıştır (Wehrhahn, 2013, s. 11).

Yerel liglerde başarı daha sınırlı sayıda araştırmaya konu olmuştur. Örneğin Mourao ve Teixeira (2015, s. 5231) tarafından gerçekleştirilen araştırmada takımların sezon sonunda ulaştıkları puan başarı değişkeni olarak tanımlamıştır. Castellanos vd. (2007, s. 76) UEFA Şampiyonlar Ligi final karşılaşmasına ev sahipliği yapan şehrin şampiyonaya katılma olasılığını başarı değişkeni olarak dikkate almışlardır. Mourao ise (2010, s. 230) Avrupa’da futbol performansını sorguladığı araştırmasında başarı değişkenini takımların UEFA sıralamasındaki konumu olarak nitelemiştir.

Futbolda performans göstergesi kadar bu başarıya yol açan faktörler de çok çeşitli değişkenler kapsamında tartışılmıştır. Ulusal düzeyde ekonomik gelişme düzeyinin futboldaki başarıyı etkileyen en önemli faktör olduğu genel olarak kabul görmektedir. Daha varlıklı toplumların hem zaman hem de paralarını futbol aktivitelerine daha fazla harcayacakları varsayılmaktadır.

Öte yandan nüfusun büyüklüğü etkili bir diğer parametre olarak kabul edilmektedir. Göreceli olarak daha büyük nüfus futboldaki başarıyı geliştirmenin araçlarından biridir. Daha büyük nüfus daha fazla sayıda yetenekli futbolcunun yetişmesine zemin hazırlayan temel etmendir (Wehrhahn, 2013, s. 4).

Ekonomi ve nüfus kadar etkili bir diğer değişken futbol kültürüdür. Diğer değişkenler ne ölçüde gelişmiş olursa olsun futbola ilginin sınırlı düzey-

de kaldığı toplumlarda futbol yeterince gelişmemektedir. Bu konuda en iyi örnekler ABD, Japonya, Hindistan ve Çin'dir.

Ekonomik açıdan dünyanın en gelişmiş iki ulusu olan ABD ve Japonya'da futbol yeterince ilgi görmediği için bu ülkelerin uluslararası düzeyde kayda değer bir başarısı yoktur. Dünyanın en kalabalık nüfuslarına sahip Hindistan ve Çin için de benzeri bir durum söz konusudur. Örneğin Asya Kulüpler Kupasında 2005-2017 arasındaki 12 sezonda Çin orijinli sadece iki takımı yarı finale çıkabilmiştir (Wikipedia (a), 2018).

Kulüp düzeyinde ise, yetenekli oyuncu ve finansman gücü başarıyı yaratan iki başat faktördür. Finansal gücün yetenekli futbolcuları transfer etmeyi ve takımda tutmayı desteklediği açıktır. Yetenekli oyunculara sahip takımların başarı olasılığı daha yüksektir. Nitekim Forbes tarafından hazırlanan en değerli futbol kulüpleri sıralamasında ilk 4 sırasında yer alan Manchester United, Real Madrid, Barcelona ve Bayern Munich (Ozian, 2017) son 10 yılda düzenlenen UEFA Şampiyonlar Liginin 8'ini kazanmışlardır (Wikipedia (b), 2018).

Kulüp düzeyinde başarıyı olumlu yönde etkileyen bir diğer değişken ise, taraftardır. Taraftar hem ekonomik açıdan hem de saha performansı açısından önemli bir aktördür. Maçlar ve logolu ürünler için yapılan harcamalar taraftarın takım için yarattığı finansman kaynağıdır. Ayrıca taraftarın maçlarda gösterdiği desteğin takım performansı üzerindeki etkisi yadsınamaz. Buna karşılık taraftar desteğinin karşılıksız olduğunu düşünmek gerçekçi değildir. Örneğin Benevides vd. (2015, s. 9) tarafından 2013 sezonunda Brezilya ve İngiltere'deki 380 futbol maçı analiz edilerek taraftar desteğinin yordayıcıları araştırılmıştır. Her iki ülkede de maç performansının taraftar sayısını belirleyen temel değişken olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca fiyat ve gelir değişkenleri gibi ekonomik faktörlerin diğer açıklayıcı değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. FUTBOLDA BAŞARININ AÇIKLAYICI DEĞİŞKENLERİ: AMPİRİK BULGULAR

Futbol spor, yönetim, psikoloji, ekonomi ve sosyoloji gibi çok farklı disiplinden araştırmacıların yaygın şekilde ilgisini çekmiş bir konudur. Nitekim Ebscohost (2018) veri tabanında başlığında futbol (veya soccer) geçen 3,466 yayınlanmış hakemli makale olduğu görülmektedir. Anahtar kelimeler arasında futbol kavramının geçtiği hakemli makale sayısı, 6,000'i geçmektedir.

Ülkemizde ise, YÖK Tez Merkezi'nin (2018) ve ULAKBİM'in (2018) verilerine göre 881'i tez ve 114'ü hakemli makale olmak üzere futbol konulu 995 akademik çalışma yapılmıştır.

Ampirik bulgular futbolda başarıyı etkileyen çok sayıda değişkeni tanımlamaktadır. Örneğin UEFA Şampiyonlar Ligi verilerini kullanan Garcia, Castro ve Santos (2007, s. 83), uluslararası futbol başarısını etkileyen demografik ve ekonomik faktörleri araştırmıştır. Araştırma sonuçları daha yüksek nüfusa sahip varlıklı şehirlerdeki futbol kulüplerinin diğer şehirlerdeki futbol kulüplerine göre daha yüksek bir başarı sergilediğini göstermektedir.

Szwarc (2007, s. 225) tarafından 1997-2003 yıllarında Şampiyonlar Ligi finaline kalan takımların başarısını belirleyen değişkenler incelenmiştir. Bulgular, oyun esnasında gol şutlarının ve etkin kaleci oyununun başarılı olan ve olmayan takımlar arasındaki farklılığı yaratan faktör olduğuna işaret etmektedir.

Hoffmann, Ging ve Ramasamy (2002, s. 265) FIFA Dünya Kupasında 76 ülkenin performansının uluslararası futbol oyunlarındaki etkisini analiz etmişlerdir. Analizler, kişi başına milli gelirin ülkenin futbol performansına belirli bir noktaya kadar (21,836\$'a kadar) olumlu etkilediğini ancak sonrasında başarıyı olumsuz etkilediğini göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre, genelde nüfusun büyüklüğü uluslararası futbolda ülke performansına etki eden faktörlerden biri değildir. Buna karşılık, Latin orijinli ülkelerde ya da Latin azınlığın yaşadığı ülkelerde nüfus başarıyı olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Analizler Latin nüfusun %1 oranında arttığı toplumlarda ülke skorunun yaklaşık 86 puan arttığına dikkat çekmektedir.

Wehrhahn (2013, s. 32) Avrupa Futbol Federasyonları Birliği'ne (UEFA) bağlı liglerde futbol performansının açıklayıcı değişkenlerini sorgulamıştır. Ülkelerin UEFA sıralamasındaki puanının başarı olarak tanımlandığı araştırmada, kişi başına milli gelir ve nüfus düzeyinin istatistiki olarak açıklayıcı değişkenler olduğu buna karşılık futbol kültürü ve gelir vergisi oranının futbol performansının açıklayıcı değişkenleri olmadığı görülmüştür.

Vorobyev vd. (2016, s. 403) tarafından 2006-2013 döneminde insani gelişme endeksi, yaşam beklentisi, gelir ve eğitim endeksi gibi bir dizi sosyo-ekonomik gelişmenin ülkelerin FIFA sıralamasındaki puanına etkisi analiz edilmiştir. Araştırmacılar bu tür göstergelerin ülkelerin FIFA sıralamasını açıklamada yetersiz kaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Dell'Osso ve Szymanski (1991, s. 113) tarafından 20 yıllık dönemde Liverpool Takımının İngiliz Futbol Liginde 20 yıllık başarısının analiz edildiği araştırmada ayırt edici dört faktörün bu sonuçta etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılara göre bu faktörler yasal imtiyazlar, popülerlik, teknoloji ve örgütsel yapıdır.

Gasquez ve Royuela (2016, s. 134) Elo Ratings verilerini kullanarak 1980-2012 dönemine ilişkin uluslararası düzeyde futbol başarısının açıklayıcı değişkenlerini sorgulamışlardır. Araştırmacılar futbolda uluslararası

başarının ekonomik, demografik, iklim koşulları, coğrafya ve FIFA'ya üyelik tarihi gibi bir dizi faktöre bağlı olarak gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştır.

Adler, Berry ve Doherty (2013, s. 11) tarafından 1997-2010 dönemine ilişkin verileri kullanarak Amerikan Üniversite Futbol Ligi'nde antrenör değişikliğinin takımın başarısına etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulguları, özellikle zayıf performansı olan ekipler açısından teknik direktör değişikliğinin böyle bir değişikliğe gitmeyen takımlara kıyasla başarıyı sınırlı da olsa olumlu yönde etkilediğine işaret etmektedir. Buna karşılık vasat düzeyde başarı gösteren kulüplerde gerçekleşen teknik direktör değişikliğinin takım performansını olumsuz etkilediği görülmüştür.

Corral, Barros ve Rodriguez (2008, s. 160) İspanya Birinci Liginde 2004-05 sezonuna ait verileri kullanarak maç esnasında oyuncu değişikliğinin takımın performansına etkisini sorgulamışlardır. Araştırmacılar ilk oyuncu değişikliğinin en önemli gerekçesinin skor olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca defansif nitelikli oyuncu değişikliklerinin ofansif oyuncu değişikliklerine kıyasla daha sonra yapıldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer bulgusu, ev sahibi takımların konuk takımlara kıyasla maçın devre arasında daha fazla oyuncu değişikliği yapma eğiliminde oldukları yönündedir.

Leeds ve Leeds (2009, s. 369) ulusal politik mirasın ve kurumların milli futbol takımının başarısına etkisini irdelemişlerdir. Araştırma sonuçları gelir, nüfus ve dünya kupası şampiyonasına ev sahipliği yapmanın başarıyı arttırdığına işaret etmektedir. Ayrıca siyasi kurumların ve politik mirasın futbol başarısını etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma özellikle demokratik ve zengin ülkelerde futbol başarısının belirgin şekilde arttığına dikkat çekmektedir. Benzer biçimde bireysel düzeyde takımların gösterdikleri başarının ulusal takımın da başarısını etkilediği görülmüştür. Araştırmacılara göre bireysel düzeylerde takımların başarısı ülkede futbola ilgiyi ve finansmanı arttıran ve dolayısıyla başarıyı belirleyen önemli bir faktördür.

Kapelman (2013, s. 53) tarafından 32 futbol karşılaşması (Türkiye Süper Ligi'nden 12, UEFA Şampiyonlar Ligi'nde 13 ve 2012 Avrupa Futbol Şampiyonası'ndan 7 maç) analiz edilerek savunma esnasında kazanılan topların takımların başarısına etkisi analiz edilmiştir. Araştırmacı Türkiye Süper Ligi'nde analiz edilen maçlar açısından savunmada kazanılan topların maçın skoruna etkisi olmadığı buna karşılık UEFA Şampiyonlar Ligi'nde ve Avrupa Futbol Şampiyonası'ndan ise, bu tür hücumların golle sonuçlandığı sonucuna ulaşmıştır.

Nihayet Gener (2013, s. 117) nitel araştırma yöntemiyle Türkiye'de Süper Ligi, 1., 2. ve 3. Ligden 16 profesyonel futbolcu arasında nitel araştırma yöntemleri kullanarak yaptığı araştırmada teknik direktörün maç öncesi ve devre arası yaptığı konuşmaların oyuncu performansına etkisini sorgulamıştır. Bulgular, teknik direktör tarafından yapılan ve futbolculara güvenç

ve inanç aşıl原因 konuşmaların oyuncuların motivasyonunu ve performansını artırdığı yönündedir.

2. YÖNTEM

2.1. Veri Seti

Araştırmanın veri seti Who Scored (Who Scored, 2018) ve Transfer Markt (Transfer Markt (b), 2018) internet siteleri kayıtlarından derlenmiştir. Örneklem periyodu 3 sezon ve 92 haftadan oluşmaktadır: 2015-2016 sezonu (34 hafta), 2016-2017 sezonu (34 hafta) ve 2017-2018 sezonu (20 hafta). Veri seti Süper Futbol Lig takımlarının örneklem periyodunda oynadığı 792 (hafta başına 9 maç) maça ait istatistiklerden oluşmaktadır. Veriler, takımların kazandıkları puanlar, oynadıkları maçlara ilişkin performans göstergeleri ve finansal değerlerini içermektedir.

2.2. Örneklem

Örneklem grubu 2015-2016, 2016-2017 ve 2017-2018 sezonlarında Süper Futbol Lig'de yer alan 23 takımdan oluşmaktadır. Takımların 13'ü üç sezonda da ligde yer alırken, 5'i iki sezon ve 5'i de bir sezon ligde yer almıştır. Örnek grubunda yer alan takımlar ve kısaltmaları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Grubu (Kısaltmalar)

3 Sezon Oynamış Takımlar	2 Sezon Oynamış Takımlar	1 Sezon Oynamış Takımlar
Akhisar Spor (AKH)	Alanya Spor (ALY)	Adana Demir Spor (ADS)
Antalya (ANT)	Gaziantep Spor (GZS)	Eskişehir Spor (ESK)
Beşiktaş (BJK)	Karşıyaka Spor (KRS)	Göztepe (GZT)
Bursa (BS)	Rize Spor (RS)	Mersin Spor (MRS)
Başakşehir (BŞH)	Sivas Spor (SS)	Yeni Malatya Spor (YMS)
Fenerbahçe (FB)		
Gençlerbirliği (GÇB)		
Galatasaray (GS)		
Konya Spor (KNY)		
Kasımpaşa (KSP)		
Kayseri Spor (KYS)		
Osmanlı Spor (OSS)		
Trabzon Spor (TR)		

2.3. Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni takım başarısıdır. Takım başarısı örnek periyodunda kazanılan toplam puanla (TP) ölçülmüştür. 2015-2016 ve 2016-2017 sezonlarında sezon sonunda ulaşılan puan, 2017-2018 sezonunda ise, 20. hafta sonunda takımların kazandığı puanlar modele bağımlı değişken olarak dâhil edilmiştir.

Araştırma kapsamında 37 bağımsız değişken (Bkz.: Ek) sorgulanmıştır. Ancak çoklu bağlantı sorunu nedeniyle birçoğu elenmiştir. Çoklu bağlantı sorunu olmayan ve bağımlı değişkeni en yüksek oranda açıklayabilen 8 kriter bağımsız değişken olarak seçilmiştir. Değişkenler, tanımları ve kısaltmaları aşağıda gösterilmiştir:

- (1) Takımın değeri (TD): Takımın kadrosunda yer alan oyuncuların Euro (€) cinsinden toplam değeri.
- (2) Kırmızı kart (KK): Sezon başına toplam kırmızı kart sayısı.
- (3) Maç başına şut (MBS): Maç başına rakip kaleye çekilen şut sayısı.
- (4) Maç başına adam geçme (MBAG): Maç başına rakip oyuncu eksiltme sayısı.
- (5) Ceza sahası dışından şut (MBCHŞ): Maç başına ceza sahası dışından kaleye atılan şut sayısı.
- (6) Sezon başına açık oyunda gol (SBAOG): Sezon başına açık futbol oynayarak kazanılan gol sayısı.
- (7) Sezon başına kontratak oyunda gol (SBKOG): Sezon başına kontratak oyunda kazanılan gol sayısı.
- (8) Sezon başına duran top gol (SBDTG): Sezon başına Serbest vuruş ve korner gibi duran toplarla kazanılan gol sayısı.

2.4. Araştırma Soruları

Analizler her sezon için ayrı ayrı yapılmıştır. Araştırma üç temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) Bağımlı ve bağımsız değişkenler takımlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü nedir? (3) Bağımlı değişkenler takımların başarısını ne ölçüde açıklamaktadır?

2.5. Veri Analizi

Deskriptif istatistikler, değişkenlerin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. ANOVA analizleri ile takımlar arasındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasın-

daki ilişkinin gücü ve yönü Pearson korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Nihayet, takımların başarısını etkileyen değişkenleri tanımlamada lojistik regresyon analizi kullanılmıştır.

3. SONUÇLAR

3.1. Deskriptif İstatistikler

Tablo 2’de bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ortalama veriler gösterilmektedir. Gözlemsel olarak performans göstergeleri ile takımsal başarı arasında bir ilişki görülmemektedir. Nitekim en çok şampiyon olmuş ve en yüksek bütçeli ekiplere sahip üç takımın (GS, FB ve BJK) yalnızca açık oyunda gol istatistiklerinde ilk üç sırada yer aldıkları görülmektedir. Son iki 2 sezonda (2015-16 ve 2016-17) şampiyon olan Beşiktaş ise, 6 performans göstergesinden sadece 3’ünde (CHŞ, AOG ve KOG) ilk sırada yer almakta, diğer 3 değişken açısından ilk 3’e dahi girememektedir.

Başarısız olan takımlar açısından da benzeri bir durum söz konusudur. Örneklem periyodundaki 3 sezonda küme düşen 4 takımdan sadece 1’i (Karşıyaka Spor) sadece 3 performans göstergesinde (MBŞ, SBAOG ve SB KOG) en kötü istatistiklere sahip 4 takımdan biridir. Küme düşen Mersin Spor da (MBAG ve ABAOG) aynı konumdadır. Süper Lig’den düşen bir diğer takım Gaziantep Spor ise, sadece MBAG açısından en kötü göstergeye sahip olan 4 takımdan biridir.

Öte yandan ANOVA analizleri sadece finansal değerleri ve açık oyunda gol açısından takımlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir.

23 takımın sezon başına ortalama değeri 53,4 milyon €’dur. Buna karşılık finansal değerler açısından takımlar arasında ciddi farklılıklar olduğu açıktır. Nitekim en fazla şampiyon olan 4 kulübün (GS, FB, BJK ve TR) sezon başına ortalama takım değeri (356,7 milyon €) diğer 19 takımın toplam değerinin (716,3 milyon €) %50’sine karşılık gelmektedir. Öte yandan finansal değerlerin başarıda etkili faktörlerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim takım değeri en düşük olan 3 takımın (Mersin, Gaziantep ve Karşıyaka gibi) bu dönemde küme düştüğü görülmektedir.

Tablo 2. Deskriptif İstatistikler

Değişkenler (Sezon Başına Ortalama)									
	Finansal		Disiplin	Performans Göstergeleri					
Takım	TP	TFD	KK	MBS	MBAG	MBCHŞ	SBAOG	SBKOG	SBDTG
ADS	25,0	20,0	4,0	13,0	6,7	5,8	18,0	1,0	8,0
AKH	38,3	37,6	33,0	12,4	6,7	4,2	22,0	1,3	8,0
ALY	30,5	36,5	3,0	12,7	10,9	5,4	27,5	3,0	6,0
ANT	41,3	39,9	25,0	13,2	8,1	5,1	28,7	2,3	6,3
BJK	64,3	141,9	13,0	10,2	8,7	6,6	39,3*	3,7	11,7
BS	36,0	62,3	5,3	13,3	6,9	4,8	25,3	0,0	8,3
BŞ	58,3	68,2	12,0	10,9	7,6	5,0	31,7	3,0	13,0
ESK	30,0	48,6	6,0	12,9	7,7	6,1	26,0	2,0	4,0
FB	58,7	153,3**	26,3	9,9	11,0	5,6	31,7	1,7	11,3
GÇB	37,3	36,9	2,3	12,5	7,5	4,9	21,3	2,7	5,7
GS	52,0	121,5	14,0	11,5	9,3	5,8	37,0	1,7	14,0
GZS	31,0	38,6	7,0	13,5	7,8	5,3	17,5	1,5	7,5
GZT	32,0	35,8	1,0	14,4	7,4	5,4	14,0	1,0	10,0
KNY	42,0	32,8	1,7	12,3	7,7	5,1	21,3	1,0	8,0
KRS	27,5	22,7	3,0	11,3	8,2	5,8	14,0	0,5	6,5
KSP	39,3	36,9	3,0	12,5	8,7	5,4	28,3	2,0	8,0
KS	35,3	38,3	5,0	11,6	7,7	5,8	17,0	1,3	10,7
MRS	21,0	22,7	8,0	14,6	6,3	5,4	13,0	2,0	12,0
OS	36,3	42,8	23,0	12,7	9,8	5,9	24,3	1,5	7,3
RS	36,0	34,7	8,0	14,6	7,3	4,6	26,0	2,0	9,0
SS	30,5	36,2	6,5	12,5	7,5	5,0	17,0	0,5	8,5
TR	41,0	93,3	33,0	12,3	9,7	5,6	26,3	0,3	7,7
YMS	26,0	24,8	1,0	11,5	9,0	4,8	14,0	0,0	4,0

**p < .001*p < .05

Takımlar arasında anlamlı farklılığın olduğu bir diğer bağımsız değişken açık oyunda gol değişkenidir. Açık oyunda gol değişkeni açısından en başarılı olan takım 2015-16 ve 2016-17 sezonlarının şampiyonu Beşiktaş'tır. Beşiktaş örneklem periyodunda sezon başına kaydettiği ortalama 61 golün %64'ünü (sezon başına ortalama 39,3 gol) bu şekilde gerçekleştirmiştir. Açık oyunda gol değeri en düşük dört takımdan 3'ünün (Mersin, Gaziantep ve Karşıyaka gibi) Süper Lig'den düşen takımlara ait olması bu verinin takım performansında oynadığı rolü ortaya koymaktadır.

3.2. Korelasyon Analizi

Araştırmanın değişkenleri arasında korelasyon ilişkisini analiz etmek için Pearson analiz yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te görülmektedir. Veriler, bağımlı değişkenin (puan) ikisi dışında (maç başına adam geçme ve maç başına ceza sahası dışından şut) tüm bağımsız değişkenlerle istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Korelasyon mat-

risine göre, bağımlı değişkenin en güçlü korelasyon ilişkisine sahip olduğu bağımsız değişken açık oyunda gol değişkenidir ($r= ,83$). Bu, atıkları golleri açık oyun stratejisi ile gerçekleştiren takımların daha fazla puan topladığını göstermektedir. Buna karşılık analizler, kontratak futboluna dayalı gol stratejisi ile puan arasında nispeten ılımlı bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir ($r= ,54$). Ayrıca daha başarılı olan takımların duran toplardan daha fazla yararlanabildiği görülmektedir ($r= .69$). Bağımlı değişkenle güçlü bir korelasyon ilişkisine sahip bir diğer değişken takımın değeridir ($r= .67$). Dolayısıyla mali değeri daha yüksek oyuncularından oluşan takımların daha yüksek başarı gösterdikleri ifade edilebilir.

Tablo 3. Korelasyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Toplam puan	-								
2. Takımın değeri	,67**	-							
3. Kırmızı kart sayısı	,34*	,28**	-						
4. Maç başına şut	,53**	,49**	,21	-					
5. Adam geçme	-,08	,27**	,23	-,33*	-				
6. Ceza sahası dışı şut	,11	,38**	,10	,43**	,39**	-			
7. Açık oyunda gol	,83**	,67**	,26	,37**	,06	,19	-		
8. Kontratak oyunda gol	,54**	,22	,04	,14	-,16	,07	,45**	-	
9. Duran toplarda gol	,69**	,52**	,14	,22	-,20	,12	,51**	,36**	-

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Öte yandan bağımsız değişkenler arasında da ilgi çekici korelasyon ilişkileri gözlenmiştir. Örneğin takımın finansal değeri tüm performans göstergeleri ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Takımın finansal değeri ile en güçlü korelasyon ilişkisine sahip değişkenler açık oyunda gol ($r= .67$) ve duran toplarda ($r= .52$) goldür. Dolayısıyla daha pahalı transferler yapan takımların özel beceri gerektiren bu tür aksiyonları daha etkili bir şekilde yapabildikleri görülmektedir.

İlginç olan bulgu, takımın finansal değeri ile maç başına şut değişkeni arasında anlamlı ancak ters yönlü bir ilişki olmasıdır ($r= -.49$). Bu sonuç, finansal açıdan daha pahalı oyunculara sahip takımların daha az şut attığını göstermektedir. Bu tür takımlar muhtemelen gelişmiş şutlar yerine ayağa pasa dayalı ve daha üretken bir oyunu tercih etmektedirler. Esasen takı-

mın değeri ile açık oyunda gol değişkeni arasındaki güçlü korelasyon ilişkisi bu değerlendirmeyi doğrulamaktadır.

3.4. Başarıyı Etkileyen Faktörler

Futbolda başarıyı etkileyen değişkenleri analiz etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler modele üç adımda dâhil edilmiştir. Tablo 4’te üç regresyon modelinin sonuçları görülmektedir.

İlk aşamada modele takımın finansal değeri dâhil edilmiştir. Bulgular, 1. modelin bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlı ve takımın finansal değerinin başarıdaki değişimi %45,3 oranında açıkladığını göstermektedir ($p<.001$). Bu sonuç, finansal değeri daha yüksek takımların daha yüksek performans gösterebildiğini ve daha yüksek puan alabildiğini göstermektedir. Bu açıdan kulüplerin yüksek bütçeli transferlerle takımlarını güçlendirme istekleri rasyonel bir davranış olarak değerlendirilebilir.

2. adımda modele takımın finansal değeri ile birlikte disiplin faktörü olarak kırmızı kart değişkeni ilave edilmiştir. Model bir bütün olarak istatistiki açıdan anlamlıdır ve değişkenler takımın başarısını %47,7 oranında açıklamaktadır. Disiplin faktörünün başarı değişkenini açıklama oranına katkısı %2,4 düzeyinde kalmaktadır. 2. modelde istatistiki olarak anlamlı değişken sadece takımın finansal değeridir. Bu sonuç, takımın değeri ve kırmızı kart değişkenleri bir arada alındığında disiplinsizlik davranışlarının (görülen kırmızı kart sayısı) başarıda etkili olmadığını göstermektedir.

Üçüncü aşamada performans faktörleri modele dâhil edilmiştir. Performans faktörlerinin dâhil edilmesiyle modelin başarı değişkenini açıklayıcılık oranı %89,8’e yükselmiştir. Performans göstergelerinin tümü istatistiki olarak anlamlıdır. Başarı ile ilişkisi en güçlü değişken açık oyunda gol değişkenidir ($\beta=.44$, $p<.001$). Bulgular, açık oyuna dayalı bir strateji ile oynayan ve gol girişimlerini bu strateji ile gerçekleştiren takımların daha bir yüksek başarıya ulaşabildiğine işaret etmektedir. Duran toplarda gol değişkeni en güçlü ikinci performans göstergesidir ($\beta=.27$, $p<.001$). Buna göre, duran topları golle daha fazla sonuçlandıran takımlar daha yüksek bir performans göstermektedirler. Pozitif yönlü ve açıklayıcı bir diğer değişken kontratak oyunda gol değişkenidir ($\beta=.15$, $p<.05$). Buna karşılık kontratak oyunda gol değişkeni takımın performansına açık oyunda gol ve duran toplarda gol değişkenleri kadar güçlü şekilde etkilememektedir. Dolayısıyla açık oyuna dayalı bir oyun stratejisi benimseyen takımların kontratak stratejisine dayalı bir oyunu benimseyen takımlara göre yaklaşık 3 kat daha yüksek bir başarıya ulaşmaları olası görülmektedir. Bu performans elbette oyuncu kalitesinin bu stratejiyi uygulayabilecek nitelikte olmasına bağlıdır.

Tablo 4: Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Puan								
	1. Model**			2. Model **			3. Model**		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
(1) Takımın Değeri	,25	,04	67,3**	,23	,04	62,7**	,04	,03	,10
(2) Kırmızı Kart Performans Göstergeleri				,11	,07	,16	0,9	0,4	,13*
(3) Şut sayısı							-3,2	,63	-,30**
(4) Adam geçme							-1,2	,52	-,14*
(5) Ceza sahası şut							-2,2	1,1	-,12*
(6) Açık oyunda gol							,77	,13	,44**
(7) Kontratak oyunda gol							1,5	,55	,15*
(8) Duran toplarda gol							1,1	,26	,27**
Model için R2		%45,3			%47,7			%89,8	
R2 değişim oranı		%45,3			%2,4			%42,2	
F Değişimi									

*P < 0.05 **P < 0.01

Öte yandan maç başına şut, adam geçme ve ceza sahası dışından şut gibi performans değişkenleri istatistiki olarak anlamlı ancak negatif yönlüdür. Dolayısıyla bu tür davranışları daha fazla sergilemek takımları daha başarılı kılmamaktadır. Önemli olan maç başına şut, adam geçme ve ceza sahası dışı şut gibi aksiyonların golle sonuçlandırılabilmesidir. Analizler bunu teyit etmektedir.

Kırmızı kart değişkeninin 1. ve 2. modelin aksine 3. modelde istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü olması dikkate değer bir bulgudur. Oyun içinde kırmızı kart gören takımın oyuncu sayısı azalmakta ve bunun da takımın performansını olumsuz etkilemesi beklenmektedir. Analizler bu değerlendirmeyi doğrulamamaktadır. Veriler, örneklem kapsamında daha fazla kırmızı kart gören takımların daha başarılı olduğunu işaret etmektedir. Bu sonuç, kırmızı kartların takımların mücadele hırsları ve isteğini arttırdığı şeklinde yorumlanabilir. Bu hırs ve istek performans göstergelerini olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Nihayet, ilginç olan bir diğer bulgu, 3. modelde takımın finansal değerinin istatistiki olarak anlamlı bir değişken olmadığı yönündedir. Bu sonucu, takımın finansal değeri performans göstergelerine olumlu şekilde yansımadığı sürece (doğal olarak) açıklayıcı bir değişken olamayacağı şeklinde yorumlamak mümkündür.

GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Futbol milyonlarca kitleyi peşinden koşturan önemli bir eğlence aktivitesi ve aynı zamanda ciddi ekonomik boyutları olan bir sektördür. Bu durum, başarılı olmak için kulüpleri takımlarına yüz milyonlarca €'luk yatırımlar yapmaya yöneltirken, akademik alanda da futbol takımlarının başarısını sorgulayan çok sayıda çalışma yapılmasına yol açmıştır. Bu araştırmanın amacı, Türkiye Süper Ligi örneklemini kapsamında takımların başarısının yordayıcılarını analiz etmektir. Araştırmada 23 futbol takımı tarafından 2015-2016 (34 hafta), 2016-2017 (34 hafta) ve 2017-2018 (20 hafta) sezonlarında oynanan 792 maça ilişkin veriler kullanılmıştır. Veriler, hiyerarşik regresyon, korelasyon ve ANOVA analizleri ile sorgulanmıştır. Araştırma sonucu ulaşılan bulguları özetlemek mümkündür.

Her şeyden önce hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre şut sayısı, adam geçme, ceza sahası dışından şut, açık oyunda gol, kontratak oyunda gol ve duran toplarda gol gibi performans göstergeleri ile kırmızı kart sayısı Süper Lig'de oynayan takımların kazandıkları puanların açıklayıcı değişkenleridir. Buna karşılık takımın finansal değeri sadece 1. ve 2. modelde istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, oyun esnasında gol şutlarının takımın başarısında rol oynadığı sonucuna ulaşan Szwarc'ın (2007, s. 225) araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bulgular ayrıca UEFA Şampiyonlar Ligi'nde ve Avrupa Futbol Şampiyonası'ndaki maçlarda savunma esnasında kazanılan topların karşılaşmanın skoruna etki ettiğini gözlemleyen Kapelman'ın (2013, s. 53) araştırması ile paralellik taşımaktadır.

İkinci olarak, Pearson analizinin sonuçları takımların başarısının takımın değeri, kırmızı kart, açık oyunda gol, kontratak ve duran toplarda gol istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık takım başarısı ile maç başına şut arasındaki korelasyon ilişkisi negatif yönlüdür. Ayrıca analizler takımların finansal değeri ile performans göstergeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir korelasyon ilişkisi olduğunu ifade etmektedir.

Öte yandan ANOVA analizleri yalnızca finansal değer ve açık oyunda gol açısından verilerin takımlar arasında istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir. Gözlemsel analizler finansal değer farklılıklarının takımsal başarıda etkili olabildiğini ortaya koymaktadır. Nitekim finansal değerleri en düşük olan 3 takımın (Mersin, Gaziantep ve Karşıyaka gibi) bu dönemde küme düştüğü görülmektedir. Ayrıca örneklem periyodundaki son üç sezonda en pahalı ekiplere sahip 4 takım (BJK, FB, BŞH ve GS) bu dönemde en yüksek puanları alarak ilk dört sırada yer almıştır.

Sonuç olarak, araştırma bulguları takımın başarısında performans göstergelerinin çok daha belirleyici olduğunu göstermektedir. Gelecek çalışma-

larda bu araştırmada kullanılan değişkenlerin etkisi Süper Ligin diğer sezonlarında veya diğer liglerde (Örneğin 1. Lig'de) test edilmelidir. Ayrıca teknik direktörün, taraftarların ve hakemlerin takımların başarısındaki açıklayıcı rolü de sorgulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adler, E. S., Berry, M. J., & Doherty, D. (2013). Pushing reset: The conditional effects of coaching replacements on college football performance. *Social Science Quarterly*, 94 (1), 1-27.
- Matsuoka De Aragoa, M. (2015). *An economic impacts of the FIFA world cup in developing countries*. Honors Theses, Western Michigan University, Michigan.
- Benevides, B. I. L., Santos, S. M. D., Cabral, A. C. De A. & Ribeiro, R. A. (2015). Determinants of football games demand in Brazil and England. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 15 (10), 1-12.
- Del Corral, J., Barros, C. P., & Prieto-Rodríguez, J. (2008). The determinants of soccer player substitutions: A survival analysis of the Spanish soccer league. *Journal of Sports Economics*, 9 (2), 160-172.
- Dell'Osso, F. & Szymanski, S. (1991). Who are the champions? (An analysis of football and architecture). *Business Strategy Review*, 2 (2), 113-130.
- Fortune Turkey, (12 Şubat 2016). Türkiye'de futbol ekonomisi 1 milyar euroya yakın. www.fortuneturkey.com adresinden alındı.
- G'asquez, R. & Royuela, V. (2016). The determinants of international football success: A Panel Data Analysis of the Elo Rating. *Social Science Quarterly*, 97 (2), 125-141.
- García, P. C., Castro, J. A. D., & Santos, J. M. S.(2007). The economic geography of football success: Empirical evidence from european cities. *Rivista Di Diritto Ed Economia Dello Sport*, 3 (2), 67-88.
- Gencer, E. (2013). *Teknik direktörlerin müsabaka öncesi ve devre arası maç konuşmalarının profesyonel futbolcuların performanslarına etkisi (Profesyonel futbolcu görüşleri üzerine nitel bir araştırma)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Grazer, J. L.(2016). *Identifying determinants of match performance in division I women's collegiate soccer players*. Ph.D. Thesis, East Tennessee State University, Tennessee.

- Hoffmann, R., Chew, G. L. & Bala, R. (2002). The socio-economic determinants of international soccer performance. *Journal of Applied Economics*, 5(2), 253-272.
- James, N. & Mellalieu, S. (2004). Possession as a performance indicator in soccer. *Journal International Journal of Performance Analysis in Sport*, 4 (1), 98-102.
- Kapelman, A. E. (2013). *Futbolda savunma esnasında kazanılan toplarla yapılan farklı hücum çeşitlerinin müsabaka sonucuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kuyppers, T. (1997). *The beautiful game? An econometric study of audiences, gambling and efficiency in English Football*, Ph.D. Thesis, University College London, London.
- Leeds, E. M. & Leeds, M. A., (2009). International soccer success and national institutions. *Journal of Sports Economics*, 10 (4), 369-390.
- Mourao, P. R. & Teixeira, J. S., (2015). Gini playing soccer. *Applied Economics*, 47 (49), 5229-5246.
- Ozanian, M. (June 6, 2017). *The world's most valuable soccer teams 2017*. www.forbes.com adresinden alındı.
- Szwarc, A. (2007). Efficacy of successful and unsuccessful soccer teams taking part in finals of champions league. *Research Yearbook*, 13 (2), 221-225.
- Transfer Markt (a), (Mart, 2018). Avrupa ligleri ve kupa müsabakaları. www.transfermarkt.com.tr adresinden alındı.
- Transfer Markt (b), (Mart, 2018). Piyasa değerlerine göre bu müsabakada sıralanmış kulüpler. www.transfermarkt.com.tr adresinden alındı.
- Vorobyeva, A., Zarovab, E. V., Ilya Solntsevc, O., N. & Zhulevichd, V., (2016). Statistical evaluation of football performance depending on the socio-economic development of countries. *Statistical Journal of the IAOS*, 32 (3), 403-411.
- Wehrhahn, R. (2013). The determinants of football performance in Europe. Bachelor Thesis, Florida Atlantic University, Florida.
- Who Scored, (Mart, 2018). Futbol istatistikleri. tr.whoscored.com/Statistics adresinden alındı.
- Wikipedia (a), (Mart, 2018). 2005- 2017 AFC Champions League. www.wikipedia.com adresinden alındı.
- Wikipedia (b), (Mart, 2018). UEFA Şampiyonlar Ligi. www.wikipedia.com adresinden alındı.

YAZARLARA NOTLAR VE YAZIM KURALLARI

► Yazıların Değerlendirilmesi

Yazılar, bilgisayar ortamında ve dizgi programlarında kullanılabilen şekilde e-postayla ya da cd içerisinde teslim edilmelidir.

Dergiye yayımlanmak üzere yollanan makaleler, “kör hakem” yöntemiyle değerlendirilmektedir. Editörler tarafından incelenen ve değerlendirilmesi uygun bulunan çalışmalar, iki ayrı hakeme gönderilmektedir. İki hakemin görüş ayrılığı durumunda, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, yazardan hakem raporuna göre düzeltme istenmesine ya da yazının reddedilmesine karar verilmekte ve karar yazara iletilmektedir. Basımı uygun bulunan yazıların, yayımlanıp yayımlanmayacağına ya da derginin hangi sayısında yayımlanacağına editörler karar verir. Yazar, süreç konusunda e-posta yoluyla bilgilendirilmektedir.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne ulaşan yazılar için yanıt verme süresi otuz gündür. Bu süre içinde yanıtlanmayan yazılar ulaşmamış demektir. Yazılarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüş yazara mutlaka bildirilir.

► Yazım Kuralları

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne gönderilen yazılar için bir sayfa sınırlaması yoktur. Ancak, yazıların 2500-6000 arası kelime sayısında olması tercih edilmektedir. Gerekli kısaltma ve uzatmalar yazarla iletişim içinde yapılabilir.

Yazılarla birlikte, toplamda 1700 karakteri (boşluklu) geçmeyen; Türkçe ve yabancı dilde özetle, 5-10 kelime arası Türkçe ve yabancı dilde anahtar kelimeler, yabancı dilde başlık ve ilaveten Türkçe kısa özgeçmiş de iletilmelidir. Ayrıca, yazarla irtibat kurabilmek için gerekli telefon numarası, adres ve e-posta bilgileri de gönderilmelidir.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ndeki makalelerin imlâ ve noktalamasında yazarın tercihleri geçerlidir. Ancak sehven yapıldığı anlaşılan yazım ve noktalama hataları düzeltilir.

Yayımlanması talebiyle **HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne** ulaştırılan yazılarda, metin içindeki alıntı ve göndermeler, araç içinde (yazar soyadı, kaynağın basım yılı: sayfa numarası sırasıyla), APA (American Psychological Association)’nın en son gönderme ve kaynak gösterme kılavuzuna uygun olarak yapılmalıdır. Metin dışında yapılan açıklamalarda, sonnot yerine, o sayfanın altında yer alacak olan dipnot kullanılmalıdır.

Yazar(lar) tarafından dergiye ulaştırılan yazının ismi geçen tüm yazarlarca okunduğu, onaylandığı, başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu kabul edilir. Yazı yayımlandığı takdirde tüm yayın haklarının yayıncıya devredildiğini yazar(lar) kabul eder. Yayımlanan yazıların içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan sorumludur.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’nde yayımlanan makalelerin yazarlarına, yazılarının bulunduğu sayıdan iki adet verilir.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne hakisdergi@gmail.com e-posta adresinden yazı gönderebilir veya Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA adresini kullanabilirsiniz.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society
Tunus Caddesi No: 37 06680 Kavaklıdere /ANKARA
W: www.hakis.org.tr E-mail: hakisdergi@gmail.com

GELECEK SAYILAR

Çalışma hayatını temel alarak toplumsal sorunları anlama ve çözüm yollarını geliştirmek amacıyla yayın hayatına sürdüren **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** Nisan, Ağustos, Aralık olmak üzere yılda üç sayı çıkmaktadır. Derginin her sayısında aşağıda önerilen konu başlıkları çerçevesinde gelecek bütün makaleler değerlendirmeye alınacaktır. Önerilen konu başlıkları içerisinde olmayan ancak toplumsal sorunları tartışan makalelere de yer vereceğimiz gelecek sayılarımıza katkılarınızı bekliyoruz.

ÖNERİLEN KONU BAŞLIKLARI:

- Emek Kavramı ve Toplum
- Emegin Tarihi
- Emek Teorilerinde Yeni Yaklaşımlar
- Sendikal Mücadelenin Tarihi
- Sendikal Sorunlar ve Çözüm Yolları
- Çalışma İlişkileri ve Çalışma Ekonomisi
- Siyaset ve Çalışma Hayatı İlişkileri
- Çalışma Sosyolojisi
- Çalışma Hukuku
- İşçi ve İşveren İlişkileri
- İstihdam ve Emek Piyasası
- Gelir Dağılımı, Adalet ve Eşitlik Tartışmaları
- Siyaset ve Gelir Dağılımı İlişkisi
- Toplumsal Eşitlik ve Refah Modelleri
- Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Modelleri
- Sosyal Politika Yaklaşımları ve Tarihi
- Sosyal Yardım Politikaları
- Yoksullukla Mücadele Stratejileri
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- Sosyal Güvenlik Teorileri ve Modelleri
- Sosyal Güvenlik Hukuku
- Çalışma Hayatı, Ücret Politikaları ve Verimlilik