

ULUSLARARASI İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT/VOLUME: 2 SAYI/NUMBER: 2 ARALIK/DECEMBER-2018

SAHİBİ/OWNER

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ
Fırat Üniversitesi İİBF Dekanı

BAŞ EDİTÖR/HEAD EDITOR

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ
Fırat Üniversitesi İİBF Dekanı

EDİTÖRLER/EDITORS

Doç. Dr. Kürşat ÇELİK
Doç. Dr. Gökçe CEREV
Dr. Öğ. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU

İLETİŞİM ADRESİ/COMMUNICATION ADDRESS

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı/Elâzığ

Tel: 0 424 233 27 65 **Faks:** 0 424 218 85 65 **Mail:** iibfdergifirat@gmail.com

BASKI/PRINTED BY

Fırat Üniversitesi Basımevi

ISSN: 2608-2184

YAYIN KURULU
(PUBLICATION BOARD)

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ	Fırat Üniversitesi
Prof.Dr. Kenan PEKER	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Burcu ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Gökçe CEREV	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Kürşat ÇELİK	Fırat Üniversitesi
Doç.Dr. Rıfat BİLGİN	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Abdunnur YILDIZ	Fırat Üniversitesi

İNDEKSLER



Dergimiz; Arastirmax, İdealonline, ResearchBib, Asos Index, Google Scholar, Cite Factor, Journal Factor, ROAD, Bielefeld Academic Search Engine (BASE), Cosmos IF, DIIF, Dergipark tarafından indekslenmektedir.

DANIŐMA KURULU
(ADVISORY BOARD)

Prof. Dr. Abdullah KARAMAN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN	K. Sütçü İmam Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AY	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet GÜRBÜZ	Bingöl Üniversitesi
Prof. Dr. Alexandru POPA	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Aydın ÇELİK	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Bahir SELÇUK	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Codruta STOICA	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Enver ÇAKAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Fehmi KARASIOĞLU	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim YILMAZÇELİK	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. İlknur ÖNER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Muhammet Dursun KAYA	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Mukadder BOYDAK OZKAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÇAK	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Murat DEMİR	Harran Üniversitesi
Prof. Dr. Murat SUNKAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer AYTAÇ	Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. Ömer Osman UMAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Ramona LİLE	A.Vlaicu University of Arad
Prof. Dr. Saadettin TONBUL	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Sayım YORGUN	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selma KARATEPE	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Tarık ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Veysel EREN	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Yakup BULUT	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Yüksel ARSLANTAŞ	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Bora YENİHAN	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Brigita STANİKUKIENE	Kaunas Universty of Technology
Doç Dr. Doğa Başar SARIPEK	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Feriz İZCİ	Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Doç. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU	Azerbaycan Devlet Üniv.
Doç. Dr. İdris SARISOY	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Murat AKTAŞ	Muş Alparslan Üniversitesi
Doç. Dr. Murat TUNCER	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK	M. Artuklu Üniversitesi

Doç. Dr. Pastorel GAŞPAR	A.Vlaicu University of Arad
Doç. Dr. Reşat AÇIKGÖZ	Muş Alparslan Üniversitesi
Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Simon ADRIAN	Petru Major University
Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Tuncay YILMAZ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Vintilescu AJEB	Bucura Universty
Assoc. Prof. Dr. Vintilescu BELCIAJ	AJEBucura Universty
Assoc. Prof. Dr. Teodor CILAN	A Vlaicu University of Arad

BU SAYININ HAKEMLERİ

(REFEREES FOR THIS ISSUE)

Prof. Dr. S. Burak HAŞILOĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Mevlüt TÜRK	İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. Bora YENİHAN	Kırklareli Üniversitesi
Doç Dr. Doğa Başar SARIİPEK	Kocaeli Üniversitesi
Doç Dr. İzzet TAŞAR	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür TOPKAYA	Onsekiz Mart Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Ayşe Esra PEKER	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Ceylan BOZPOLAT	Nevşehir H.B.V. Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Kemal ÇİFTYILDIZ	Bandırma 17 Eylül Ün.
Dr. Öğ. Üyesi Mete Kaan NAMAL	Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Özcan DEMİR	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Ufuk BİNGÖL	Bandırma 17 Eylül Ün.
Dr. Öğ. Üyesi Şerif CANBAY	Düzce Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Şerife DURMAZ	Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Yasemin BİLİR	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğ. Üyesi Yunus GÜLCÜ	Fırat Üniversitesi

İÇİNDEKİLER/CONTEST

Bilal AKYOL

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ ÜLKELERİNDE İŞSİZLİK SİGORTASI
UYGULAMALARI VE TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRMASI 1
(*Unemployment Insurance Policies In Southern European Welfare Regimes And
Comparison With Turkey*)

Yavuz ATLI, Nurcan YÜCEL

SAĞLIK KURUMLARI, SAĞLIK KURUMLARINDA MARKA ve ELAZIĞ İLİ
SAĞLIK SEKTÖRÜ45
(*Health Insurances, Health Brands And Elazig Health Sector*)

Ayhan KEKLİK

PERFORMANS DEĞERLEMEDE KLASİK VE MODERN YAKLAŞIMLARA
KAVRAMSAL BİR BAKIŞ65
(*A Conceptual Overview Classical And Modern Approaches In Performance
Evaluation*)

Ekrem BULUT

LİBERALİZM VE MARKSİZM DÜŞÜNCE SİSTEMLERİNİN DİN VE SOSYAL
YARDIM EKSENİNDE KARŞILAŞTIRILMALARI83
(*Comparison Of Liberalism And Marxism Thought Systems On Religious And Social
Assistance Axis*)

Büşra SAĞLIK, Hacer Yeliz ÇELİK

KÜRESELLEŞEN ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ ROLÜ95
(*The Role Of Women In Globalizing Working Life*)

Figen TİLEV

ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMI 121
(*The Flexible Working And Women Employment*)

İrem KAYA, Mehmet Özer DEMİR

MAJÖR MERKEZ BANKALARI FAİZ ORANLARININ TÜRKİYE
CUMHURİYETİ MERKEZ BANKASI FAİZ ORANLARI KARAKTERİSTİĞİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ 151
(*The Effects Of Interest Rates Of Major Central Banks On The Characteristics Of
Interest Rates Of Central Bank Of The Republic Of Turkey*)

Yayın İlkeleri/Public Principles..... 173

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ ÜLKELERİNDE İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARI VE TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRMASI

Bilal AKYOL*

Geliş Tarihi: 18 Ağustos 2018

Kabul Tarihi: 11 Kasım 2018

ÖZET

İşsizlik Sigortası Türkiye’de yürürlüğe girdiği tarihten bu yana faydalanma şartlarının ağır, faydalanma süresinin kısa, ödenek miktarının da az olması nedeniyle sürekli tartışma konusu olmuştur. Türkiye ile benzer sosyo-ekonomik göstergelere sahip olan Güney Avrupa Refah Rejimi ülkelerindeki İşsizlik Sigortası uygulamaları incelendiğinde de yapılan eleştirilerin yerinde olduğu görülecektir. Bu çalışmada önce Güney Avrupa Refah Rejimi ülkeleri olan İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan ile Türkiye’nin sosyo-ekonomik göstergelerine yer verilmiş, daha sonra bu ülkelerdeki İşsizlik Sigortası uygulamaları incelenerek bir kıyaslama yapılmış ve Türkiye’deki uygulamada düzeltilmesi gereken hususlar üzerinde durulmuştur. Güney Avrupa Refah Rejimi ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye’de işsizlik sigortasından yararlanma şartlarının bu ülkelere göre oldukça ağır olduğu, sağlanan faydaların miktar ve süre olarak kısıtlı kaldığı ve bu ülkelerde herhangi bir prim şartı aranmaksızın verilen işsizlik yardımlarının Türkiye’de mevcut olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik Sigortası, Güney Avrupa Refah Rejimi, Türkiye, İspanya, Yunanistan, İtalya, Portekiz

* Öğr. Gör. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,
bilalakyol@klu.edu.tr

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

**UNEMPLOYMENT INSURANCE POLICIES IN
SOUTHERN EUROPEAN WELFARE REGIMES AND
COMPARISON WITH TURKEY**

ABSTRACT

Since unemployment insurance came into force in Turkey, it has always been a debatable issue because its utilisation conditions are hard, but its time is short and its allowance is low. When the unemployment insurance applications in Southern European Welfare Regime countries, which has similar socio-economic indicators, are examined, it will be seen that this criticism is right. In this study, first the socio-economic indicators in Italy, Spain, Portugal, Greece and Turkey, which are Southern European Welfare Regime countries, are presented; then a comparison is made by examining the unemployment insurance applications in these countries and is focused on the points to be corrected in the applications of Turkey. When it is compared with Southern European Welfare Regime countries, it is seen that the conditions to benefit from unemployment insurance are quite heavy, the amount and time of benefits provided is limited and the given unemployment benefits without any requirement of any bonus granted in these countries are not available in Turkey.

Keywords: Unemployment Insurance, South European Welfare Regime, Turkey, Spain, Portugal, Italy, Greece

GİRİŞ

18.yy'da İngiltere'de ortaya çıkan Sanayi Devrimi tarihte benzeri görülmemiş bir şekilde toplumu dönüştürmüştür. Sanayi Devrimi ile birlikte emeğini satarak geçimini sağlamaya çalışan bir işçi sınıfı doğmuştur. Sanayi Devrimi öncesinde yaşanan, başta Çitleme Hareketi olmak üzere bazı gelişmeler insanların yüzyıllardır yaşamakta oldukları ve kendi geçimlerini sağladıkları topraklardan uzaklaşmalarına ve kente doğru göç etmelerine neden olmuştur. Kentlerdeki sınırlı istihdam olanaklarına karşın nüfusun sürekli artması işsiz bir kesimin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Tüik tarafından “Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler” işsiz olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27697> Son Erişim: 21.10.2018). İşsizlik tek gelir kaynağı emeği olan bağımlı çalışanların en önemli endişe kaynağıdır. Bu endişeyi ise modern devlet işsizliği bir risk olarak kabul ederek, sosyal güvenlik sistemine dâhil etmek suretiyle gidermiş veya hafifletmiştir. Bu bağlamda da ilk defa 1911 yılında İngiltere’de İşsizlik Sigortası yürürlüğe girmiştir. İşsizlik sigortası, çalışma istek ve yeteneğinde olmasına rağmen kişinin kendi iradesi dışında işini kaybetmesi sonucu geçici bir süre için oluşan gelir kaybını telafi etmek amacıyla geliştirilmiş bir sosyal sigorta koludur (Aktürk, 2008). İşsizlik yardımı ise işsizlik sigortasından farklı olarak finansmanının primler yerine vergilerle sağlandığı ve bazen belirli bir süre sınırı olmaksızın muhtaçlık durumu devam ettiği sürece verilen bir sosyal yardım türüdür (Kurnaz, 2016, s. 194).

Türkiye, ILO’nun 2 Nolu İşsizlik Sözleşmesini 1950 yılında onaylamasına rağmen uygulamaya 08.09.1999 tarihinde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile geçilebilmiştir. Fakat kanun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana yararlanma şartlarının ağır, faydalanma süresi ile ödenek miktarının ise düşük olması nedeniyle sürekli eleştiri konusu olmuştur. 2017 yılında yapılan düzenlemeye kadar sadece bağımlı olarak çalışanlar kapsam içindeyken, yapılan düzenleme ile bağımsız çalışanlar da kanun kapsamına alınmıştır. Kanunla ilgili en çok eleştiri faydalanma şartları arasında yer alan “son 120 gün kesintisiz çalışma” ve tavan miktarın yatırılan primden bağımsız olarak brüt asgari ücretin %80’i şeklinde düzenlenmesi olmuştur.

Bu çalışmada Türkiye ile hem ekonomik hem de toplumsal olarak benzer özellikler taşıyan Güney Avrupa Refah Rejimi ülkeleri olan Portekiz,

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

İtalya, İspanya ve Yunanistan'da ve Türkiye'de uygulanan İşsizlik Sigortası sistemleri incelenecek ve Türkiye ile karşılaştırmasına yer verilecektir.

1. Refah Rejimleri ve Güney Avrupa Refah Rejimi

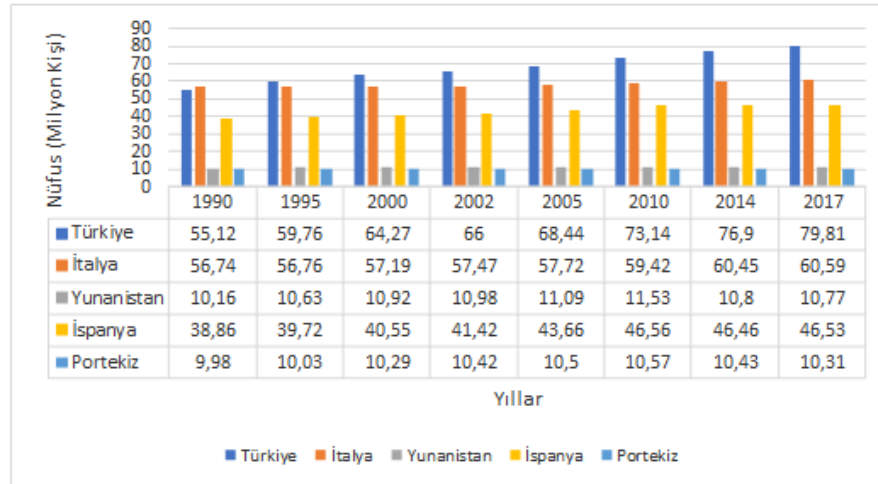
Ekonomik ve sosyal değişimi ifade etmek amacıyla kullanılan Refah Devleti kavramı ilk olarak 1941 yılında kullanılmış ve 1942 yılında hazırlanan Beveridge Raporu ile iktisat literatürüne girmiştir. Temelleri 19. YY 'ın ortalarında İngiltere atılmış olsa da 2. Dünya Savaşından sonra gerçek anlamda hayat bulmuştur. Refah Devleti, devletin sadece adalet ve güvenlik işlerine baktığı klasik anlayıştan, sosyal güvenlik ve eğitim yoluyla fırsat eşitliğinin sağlandığı modern devlet anlayışına doğru bir dönüşümü ifade etmek için kullanılmaktadır (Erdal, 2012, s. 17-20).

Refah devletlerini sınıflandırmaya yönelik ilk çalışma her ne kadar Richard Titmuss tarafından yapılmış olsa da literatürde en çok kabul gören sınıflandırma, yine Titmuss'un üçlü sınıflandırmasına dayanan Esping Andersen'in 1990 yılında yapmış olduğu ve bu adla anılan çalışmasıdır. Bu sınıflandırmada refah devleti Liberal, Muhafazakâr ve Sosyal Demokrat Refah Devletleri olmak üzere 3 gruba ayrılmıştır (Ozdemir, 2005). Her ne kadar Esping-Andersen'in sınıflandırması literatürde öncü olsa da daha sonra yapılan çalışmalarda bu sınıflandırmanın eksik olduğu yönünde eleştiriler almış ve farklı yazarlar tarafından farklı sınıflandırmalar önerilmiştir. Stephan Leibfried (1992) Güney Avrupa ülkelerini Latin Bölgesi adı altında ayrı bir refah rejimi olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmada İspanya, Portekiz ve Yunanistan ile bir dereceye kadar İtalya ve Fransa da Latin Bölgesi rejimine dahil edilmiştir. Bu ülkelerde kilise refah geleneğinde önemli role sahiptir. Ferrera da Leibfried gibi Güney Avrupa ülkelerini ayrı bir refah rejimi olarak sınıflandırmış ve Güney Avrupa Modeli (Southern Model) olarak adlandırmıştır. Ferrera'ya göre Yunanistan, İtalya, Portekiz ve İspanya'dan oluşan bu sınıf kendine has özelliklere sahiptir. İş gücü piyasaları Kıta Avrupası Refah Rejimine göre radikal bir biçimde farklılıklar göstermektedir ve güçlü bir tarımsal yönelime sahiptir. İskandinav ülkelerinden farklı olarak tam istihdam geleneği bulunmayan bu ülkeler her ne kadar Kuzey komşularının refah devleti uygulamalarını yakalamaya çalışsalar da hâlâ aile ve kilise sosyal yardımlarda önemli rol oynamaya devam etmektedir (Gümüş & Tatlıyer, 2013).

2. Güney Avrupa Refah Rejiminde İşsizlik Sigortası Uygulamaları

Türkiye, sosyal yardım politikalarının dar kapsamlı olması ve aile dayanışması gibi geleneksel yardımlaşma usullerinin ağırlıklı olması, tarımın toplam istihdamdaki ağırlığı gibi sebeplerle Güney Avrupa Refah rejimi ülkeleri ile benzerlik göstermektedir. Bu bölümde önce Güney Avrupa Refah Rejimi ülkeleri ve Türkiye'ye ait sosyo-ekonomik verilere yer verilecek daha sonra bu ülkelere ait İşsizlik Sigortası uygulamaları incelenecektir.

Tablo 1 Yıllara Göre Nüfustaki Değişim



Kaynak:

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00001&plugin=1> Son Erişim Tarihi: 21.10.2018

Tablo 1'de yıllara göre nüfustaki değişim oranları verilmiştir. Türkiye'de nüfus artış hızı özellikle Portekiz ve Yunanistan'a nazaran oldukça yüksektir. Tabloda Güney Avrupa ülkelerinde nüfus artış hızının düşüklüğü göze çarpmaktadır. 1990 yılından 2014 yılına kadar Türkiye'nin nüfusu %39'un üzerinde artış gösterirken Güney Avrupa Ülkelerinde bu artış ortalama %9,58'dur. İtalya, Yunanistan ve Portekiz'de artış oranı %5-6'lar civarındayken bu ülkelerde nüfus artışı en fazla %19,56 ile İspanya'da gerçekleşmiştir.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

Tablo 2 Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde Yıllara Göre GSYH (Milyon\$)

	1990	1995	2000	2005	2010	2016
İspanya	535.101	612.939	595.402	1.157.276	1.431.616	1.237.255
Yunanistan	97.891	136.878	130.133	247.783	299.361	192.690
İtalya	1.177.326	1.170.787	1.141.759	1.852.661	2.125.058	1.859.383
Portekiz	78.721	118.133	118.358	197.304	238.303	205.184
Türkiye	150.676	169.485	272.979	501.416	771.876	863.711

Kaynak:

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2016&locations=PT&start=1990&view=chart> Erişim:28.04.2018

Tablo 2’de Güney Avrupa Refah Rejimi ülkelerinde yıllara göre GSYH’deki değişim gösterilmektedir. 1990 yılından 2016 yılına kadarlık dönemde en yüksek GSYH artışı %473 ile Türkiye’de görülürken, en düşük artış %58 ile İtalya’da olmuştur.

Tablo 3 Kişi başına Düşen GSYH (\$)

Yıllar	Türkiye	İtalya	Yunanistan	İspanya	Portekiz
1990	8.277	18.557	13.208	13.470	11.755
1995	10.087	22.285	15.408	16.219	14.385
2000	9.431	27.023	19.516	21.538	18.884
2002	9.208	28.621	22.616	24.368	20.368
2005	11.773	29.938	25.577	27.696	22.740
2010	17.281	34.719	28.176	31.964	27.335
2014	24.159	36.071	26.839	33.728	28.747

Kaynak: <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm>
Erişim:26.04.2018

Tablo 3'te Yıllara göre kişi başına düşen GSYH değerlerine yer verilmiştir. BU değerler ülkelerin 2008 Ulusal Hesaplar Sistemi (NSA) esas alınarak hesaplanmıştır. Tüm ülkelerde bu değer dönemsel olarak farklılık gösterse de 1990'dan 2014'e artış trendi göstermiştir. 1990 yılı ile kıyaslandığında Türkiye'de kişi başına düşen GSYH hasıla 2,9 kat artarken, bu oran İtalya'da 1,9, Yunanistan'da 2, İspanya'da 2,5, Portekiz'de ise 2,4 kat artış olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4 GSYH'nin Yüzdesi Olarak Sosyal Harcamalar

Yıllar	Türkiye	İtalya	Yunanistan	İspanya	Portekiz
1990	5,5	20,7	15,7	19,2	12,2
1995	5,6	21	16,6	20,7	16
2000	7,7	22,6	18,4	19,5	18,5
2002	9	23,3	19,2	19,3	20,3
2005	10,3	24,1	20,4	20,4	22,3
2010	12,8	27,6	23,8	25,8	24,5
2014	13,5	29	26,1	26,1	24,5

Kaynak: <https://data.oecd.org/social-exp/social-spending.htm>
Erişim:26.04.2018

Tablo 4'te Sosyal Harcamaların GSYH'ye yüzdesi verilmiştir. Sosyal harcamalar nakit para, doğrudan mal ve hizmet tedariki ve sosyal amaçlı vergi indirimlerinden oluşmaktadır. Faydalar, düşük gelirli hanehalkları, yaşlılar, engelliler, hasta, işsiz veya gençleri hedef almaktadır. Hanehalkları arasındaki özel transferler "sosyal" olarak kabul edilmez ve bu tabloya dahil edilmemiştir. Tabloda yıllar itibarıyla bütün ülkelerde bu oranın düzenli bir şekilde artış gösterdiği görülmektedir.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

Tablo 5 İşsizlik Oranları %

	1990	1995	2000	2002	2005	2010	2016
İspanya	16,27	22,67	13,79	11,15	9,15	19,86	19,63
Yunanistan	7,02	9,06	11,25	9,97	9,99	12,71	23,54
İtalya	9,79	11,67	10,84	9,21	7,73	8,36	11,69
Portekiz	4,65	7,11	3,82	4,50	7,58	10,77	11,07
Türkiye	8,01	7,64	6,49	10,36	10,64	10,66	10,84

Kaynak: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS>
Erişim:28.04.2018

Tablo 5’te yıllar itibarıyla işsizlik oranlarındaki değişime yer verilmiştir. Tüm ülkelerde işsizlik oranlarında bir yükseliş söz konusudur. Bu ülkelerde işsizlik oranlarında en yüksek artış Yunanistan’da yaşanırken, Türkiye’de nispeten daha düşük bir artış söz konusudur. 1990’dan 2014’e kadar nüfustaki yaklaşık %40’lık artışa rağmen Türkiye’de işsizlik sadece yaklaşık 3 puanlık bir artış göstermiştir.

Tablo 6 Yıllara Göre Uzun Süreli İşsizlik Oranları

Yıllar	Türkiye	İtalya	Yunanistan	İspanya	Portekiz
1990	47	69,8	49,8	51,3	44,9
1995	36,4	63,6	51,4	54,6	50,9
2000	21,1	61,8	54,7	41,7	42,2
2002	29,4	59,6	51,1	33,4	34,5
2005	39,4	49,8	51,9	24,4	48,3
2010	28,6	48,5	44,6	36,6	52,2
2014	20,6	61,4	73,5	52,8	59,6

Kaynak: <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm#indicator-chart> Erişim:26.04.2018

Tablo 6’da yıllara göre uzun süreli işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Uzun Süreli işsizlik, 12 ay veya daha uzun süreli işsizliği ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (<https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm#indicator-chart> Son Erişim Tarihi: 26.04.2018). Ülkeler arasında bu değer en düşük olduğu ülke Türkiye’dir. Bu değer diğer ülkelere göre oldukça düşük seviyededir. Üstelik 1990 yılına göre %50’den daha fazla bir düşüş göze çarpmaktadır. Diğer ülkelerde ise sadece İtalya’da bir miktar düşüşe rastlansa da Portekiz, İspanya ve Yunanistan’da yükseliş söz konusudur.

Tablo 7 Serbest Meslek Sahibi Olanların Oranı (İstihdamın %'si)

Yıllar	Türkiye	İtalya	Yunanistan	İspanya	Portekiz
2000	51,5	28,22	41,81	20,07	25,86
2002	49,99	27,39	39,03	18,66	27,16
2005	42,95	26,69	36	17,99	25,82
2010	39,1	25,28	35,6	16,68	23,12
2014	33,93	24,68	35,97	17,59	19,75

Kaynak: <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
Erişim:26.04.2018

Tablo 7’de toplam istihdamda serbest meslek sahibi olanların oranı verilmiştir. Türkiye’de bu oranda son 14 yılda ciddi bir düşüş söz konusuyken diğer ülkelerdeki azalma Türkiye kadar keskin değildir.

2.1. İtalya

İtalya’da sosyal güvenlik sistemi; emeklilik, maluliyet maaşı ve sağlık, işsizlik ödeneği ve aile yardım hizmetlerini içermektedir. Faydalanılacak tutarlar, genellikle biriken sosyal güvenlik katkı payları ile hizmet süresine dayanılarak hesaplanmaktadır. Yöneticiler, proje çalışanları ve kendi hesabına çalışanlar dâhil olmak üzere, tüm çalışanlar, İtalyan sosyal güvenlik sistemine dâhil olmak zorundadır. Sosyal güvenlik katkıları, İtalyan “Sosyal Güvenlik Kurumu”na (INPS-Istituto Nazionale Previdenza Sociale) ödenmektedir. “İşçiler Ulusal Kollektif Anlaşmaları” (NCA-National Collective Agreements) tarafından sağlanan bazı emeklilik fonlarına katılabilmektedir. Ulusal İş Kazaları Sigorta Enstitüsü (INAIL-National Institute for Insurance against Accidents at Work) işyerinde gerçekleşen iş

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

kazalarını ve mesleğe dayalı rahatsızlıkları takip etmektedir. İtalya’da yasal bir asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır. Her bir sözleşme düzeyi için minimum ücretler, genel olarak, ilgili Ulusal Kollektif Anlaşmalarındaki sektör tarafından belirlenmektedir (economy.gov.tr, 2016).

İtalya’da İşsizlik Sigortası sistemi 2015 yılında yapılan reformla yeniden yapılandırılmıştır. 1 Mayıs 2015 tarihinden önce işini kaybeden kişilere prim şartlarını yerine getirme durumlarına göre ASpI ve mini ASpI şeklinde adlandırılan iki tür işsizlik ödeneği veriliyordu. Yapılan yeni düzenleme ile NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego) olarak adlandırılan “İstihdam İçin Yeni Sosyal Sigorta” sistemine geçilmiştir. Yeni sistemde hem bağımlı olarak hem de bağımsız olarak çalışanlar için işsizlik sigortası ödeneği verilmektedir (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations-law-and-regulation/italy-reforms-to-system-of-unemployment-benefits> Son Erişim Tarihi: 27.02.2018).

Kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden işçilerin yanında çıraklar, kooperatif işçileri, bağımlı iş ilişkisine sahip teknik personel ve kamu idarelerinin geçici çalışanları işsizlik ödeneği alabilmektedirler. Kamu idarelerinin sürekli çalışanları, sabit ve sürekli çalışan tarım işçileri, mevsimlik işler için ikamet izni almış AB üyesi olmayan ülke vatandaşları, emeklilik veya erken emeklilik şartlarını sağlamış olan işçiler, özürlülük yardımı alabilecek kişiler işsizlik ödeneğinden yararlanamazlar.

Ödeneğe hak kazanabilmek için aşağıdaki durumlardan birinin olması gerekir;

- Kişinin kendi istek ve arzusu dışında işini kaybetmesi
- Kendisinden kaynaklanmayan haklı bir sebeple istifa etmek zorunda kalması;
- Analık süresinde istifa ederse; tahmini doğum tarihinden 300 gün önce başlayarak çocuğun 1 yaşına gelinceye kadar geçen süre
- Şirketin, işçinin konutuna 50km'den uzak veya toplu taşıma araçları ile ortalama 80 dakika veya daha fazla sürede erişebileceği başka bir binasında çalışmayı işçinin reddetmesi nedeniyle işten ayrılması
- İşçinin, tekniğe uygun olarak uzlaşma yoluyla işten çıkarılması
- Disiplin soruşturması nedeniyle görevden alınma

Ödenek hesaplanırken son 4 yıldaki sosyal güvenlik primleri ödemelerine esas alınan vergilendirilebilir ortalama kazanç dikkate alınmaktadır.

İşsizlik ödeneği kapsamında bağımlı olarak çalışan kişilere, işini kaybetmeden önceki son 12 ay içerisinde en az 30 işgünü çalışmış olmak ve son 4 yıl içinde en az 13 hafta prim yatırmış olmak şartıyla; son 4 yılda prim ödemesi yaptığı sürenin yarısı kadarlık bir dönem için aylık olarak ödenek verilmektedir. Bu ödeneğin süresi hesaplanırken ödeneğin bağlandığı hafta bu sürenin hesaplanmasından çıkarılmakta ve maksimum 18 ay boyunca ödenek verilmektedir. Ödenek miktarı ise ortalama kazancın 1.195€'ya eşit veya altında olması durumunda %75'i, bu miktarı aşan kısımlar için de %25 şeklinde hesaplanmakta ve ödenek miktarı 1300€'yu geçmemektedir[†]. Ayrıca 4. aydan başlayarak ödenek miktarı her ay %3 oranında azaltılmaktadır

(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations-law-and-regulation/italy-reforms-to-system-of-unemployment-benefits> Son Erişim Tarihi: 27.02.2018). Ödenek istihdam ilişkisinin sona ermesini takip eden 8. günden itibaren geçerli olmaktadır. Sigortalı işsiz kaldıktan sonra 68 gün içerisinde başvuru yapmak zorundadır.

Bağımsız olarak çalışan kişiler için işsizlik ödeneği 6 ayla sınırlı olmak şartıyla; işsizlik döneminin başlangıcı öncesinden işsizlik döneminin başlangıcına kadar geçen yılın başından itibaren prim ödenen hafta sayısının yarısı kadarlık bir süre için ödenir. Yani 12 Mart 2018 de işsiz kalmış bir işçi için 1 Ocak 2017'den 12 Mart 2018'e kadarlık dönemde prim ödemediği haftanın yarısı kadarlık bir süre için ödenek verilir. Ödenek miktarı bağımlı çalışanlarda olduğu gibi ilk 1.195€'luk ortalama kazancın %75'i, bu miktarı aşan kısımlar için de %25'i şeklinde hesaplanmakta ve ödenek miktarı 1300€'yu geçmemektedir. Ayrıca 4. aydan başlayarak ödenek miktarı her ay %3 oranında azaltılmaktadır. Bu ödeneye hak kazanabilmek için işsizliğin başladığı dönemden önceki yıldan itibaren en az 3 aylık prim yatırılmış olmalıdır

(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations-law-and-regulation/italy-reforms-to-system-of-unemployment-benefits> Son Erişim Tarihi 27.02.2018).

İşsizlik ödeneği aşağıdaki durumlarda askıya alınır:

- 6 ayı geçmeyen bağımlı çalışmalarda (kişi bildirimde bulunmak zorundadır) çalışma süresince resmi olarak askıya alınır. Çalışma bittikten sonra ödenek kalan süre için tekrar bağlanır;
- İtalya'da işsizlik sigortası alırken AB ülkelerinde veya İtalya'nın ikili anlaşma imzaladığı AB üyesi olmayan bir ülkede azami 6 aylık bir sözleşme ile yeni işe giren kişilerde;

[†] . Bu değerler 2015 ve 2016 yılı için belirlenmiş olup her yıl güncellenmektedir

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

- 6 ayı aşmayan yeni işe giren kişi, yıllık geliri vergiden muaf tutulan asgari gelirden fazla ise, bir ay içinde tahmin edilen yıllık gelirini Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmek zorundadır, aksi halde ödenek kesilir (<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50593> Son Erişim Tarihi: 27.02.2018).

İşsizlik ödeneği aşağıdaki durumlarda kesilir:

- İşsizlik durumunun sona ermesi;
- Maluliyet hakkının elde edilmesi;
- Emekli olmak için gerekli şartların yerine getirilmesi veya emekli olmak;
- Özerk veya kendi hesabına çalışmaya başladığında tahmini gelirin 1 ay içerisinde kuruma bildirilmemesi,
- İstihdam Merkezleri tarafından verilen mesleki eğitimlere haklı bir sebep olmaksızın katılmamak, NASpI sistemi üzerinden aktif iş arama faaliyetlerinde bulunmamak.

2.2. İspanya

İspanya'da işsizlik ödenekleri Primli İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı olmak üzere iki kategoride verilmektedir (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=en> Son Erişim Tarihi: 03.03.2018). Ödenek miktarı hesaplanırken taban ve tavan uygulaması yapılmakta olup bu miktarlar Kamu Gelir Endeksi Çarpanı (Public Income Indicator with Multiple Effects-IPREM) esas alınarak hesaplanmaktadır. Sistem, İspanya Devlet İstihdam Servisi (Servicio Público de Empleo Estatal-SEPE) tarafından yürütülmektedir (<https://www.euraxess.es/spain/information-assistance/unemployment-procedures-and-benefits-spain> Son Erişim Tarihi: 03.03.2018).

Primli İşsizlik Ödeneği: İşsiz kalan, fakat çalışma arzusunda olup da iş bulabilmesi halinde tekrar çalışabilecek durumda olup; işsiz kalmadan önce en az 660 gün boyunca 360 gün İşsizlik Ödeneği primlerini yatırmış olan kişiler bu sigorta kolundan faydalanmaktadırlar.

Bu ödenekten sadece işsizler değil aynı zamanda çalışmaya devam ettiği halde işyerinde çalışma saatleri veya ücreti %10-%70 arasında azalmaya uğrayan kişiler de faydalanabilmektedirler.

Bu ödenekten faydalanabilmek için:

- Sosyal Güvenlik Kurumuna kaydolmak
- Aktif olarak iş aramak, kendisine teklif edilen kabul edilebilir iş tekliflerini (İşçinin istediği işe, normal mesleğine veya fiziksel ve eğitsel yeteneklerine uygun başka bir mesleğe) reddetmemek,
- Kurumca verilen mesleki eğitimlere veya mesleki entegrasyon faaliyetlerine katılmak
- Kendi hesabına veya tam zamanlı olarak başka işte çalışmıyor olmak
- Emekli aylığı bağlanmamış olmak
- İşsiz kalmadan önce 6 yıl içinde 360 gün, kendi hesabına çalışıyorsa 720 gün katkı payı yatırmış olmak
- 16 yaşından büyük ve henüz emeklilik yaşına gelmemiş olmak gerekmektedir

Ödenek miktarı, fazla çalışma ücretleri dikkate alınmaksızın, son 180 gün içinde yatırılan sosyal güvenlik primlerine göre hesaplanır. İşsizlik süresinin ilk 180 günü hesaplanan miktarın %70'i, sonraki döneminde ise %50'si işsizlik ödeneği olarak verilir. Burada taban miktar işsizlik ödeneği bağlanan kişinin çocuğu yoksa IPREM'in %80'i, çocuğu varsa %107'si şeklinde hesaplanır. Tavan miktar ise ödenek alan çocuk sahibi değilse IPREM'in % 175'i, tek çocuk sahibiyse %200'ü, birden fazla çocuğu varsa %225'i şeklinde hesaplanır (http://www.seg-social.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/PrestDesmpContrib/ReqBRCuaTope/index.htm Son Erişim Tarihi: 18.04.2018).

İşsizlik durumunun başlangıcından itibaren 15 gün içerisinde kuruma başvuruda bulunmak zorunludur. Kişiyi Tablo8'de de görüldüğü gibi 120-720 gün arasında işsizlik ödeneği verilmektedir.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

Tablo 8 İşsizlik Ödeneğinden Faydalanma Süreleri

Son 6 Yılda Prim Ödenen Gün Sayısı	Faydalanma Süresi
360 günden 539 güne kadar	120 güne kadar
540 günden 719 güne kadar	180 güne kadar
720 günden 899 güne kadar	240 güne kadar
900 günden 1,079 güne kadar	300 güne kadar
1,080 günden 1,259 güne kadar	360 güne kadar
1,260 günden 1,439 güne kadar	420 güne kadar
1,440 günden 1,619 güne kadar	480 güne kadar
1,620 günden 1,799 güne kadar	540 güne kadar
1,800 günden 1,979 güne kadar	600 güne kadar
1,980 günden 2,159 güne kadar	660 güne kadar
2,160 gün ve fazlası	720 güne kadar

Kaynak: http://www.seg-social.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/PrestDesmpContrib/NacDerechoDESERe/index.htm Erişim: 18.04.2018

Aşağıdaki durumlarda ödenek askıya alınmaktadır;

- Ödenek bağlanan kişinin 12 aydan daha uzun süren bir iş için yurtdışına taşınması,
- Askere gitmek veya ceza evinde tutuklu olmak,
- 12 aydan kısa sürecek belirli süreli iş akdi yapmak veya 24 aydan kısa sürecek serbest meslek faaliyetinde bulunmak,
- Ödenek alırken Refah Cezaları ve Yapıtlımlar Yasasında bulunan küçük veya ciddi suçlardan dolayı para cezası.

Durumun ortadan kalkması ile kişi kaldığı yerden ödeneği almaya devam eder.

Aşağıdaki durumlarda ödenek kesilmektedir;

- Yararlanma süresinin sona ermesi

- Ödenek alan kişinin düzenlemelerde belirtilen durumlar dışında yurtdışına taşınması
- Ödenek alan kişinin hayatını kaybetmesi
- Emeklilik için gerekli olan yaş şartını tamamlaması
- 12 aydan uzun süreli olarak başkasının yanında veya 24 aydan uzun süre serbest meslek faaliyetinde bulunmak
- Uygun bir iş teklifini reddetmek
- Sosyal iş birliği çalışmalarına veya eğitimlere katılmamak
- Ödenek alırken Refah Cezaları ve Yaptırımlar Yasasında belirtilen cezalardan birine çarptırılmak (http://www.seg-social.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/PrestDesmpContrib/NacDerechoDESERE/index.htm Son Erişim Tarihi: 18.04.2018)

İşsizlik Yardımı: İşsizlik Yardımı, işsizlik ödeneği alabilmek için yeterli miktarda prim yatıramamış olan veya belirli kategorilere giren kişilere ödenmektedir. İşsizlik yardımı, Primsiz İşsizlik Yardımı ve Aktif Entegrasyon Geliri şeklinde iki kategoride ödenmektedir.

Primsiz İşsizlik Yardımı: Primli İşsizlik Sigortası için gerekli olan prim şartlarını tam olarak sağlayamamış veya işsizlik ödeneğinin süresi dolduğu halde iş bulamamış olan kişiler bu yardımdan faydalanabilmektedirler.

Genel olarak asgari ücretin %75'inden az gelir sahibi olmak, SEPE tarafından verilen mesleki eğitimleri reddetmemek ve en az 1 aydır bir İstihdam Bürosuna kayıtlı olma şartları aranmaktadır.

Ayrıca kişinin aşağıda sayılan durumlardan birinde olması gerekmektedir:

- Kişinin, Primli İşsizlik Ödeneği alma süresi dolmasına rağmen bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin olanlar
- İşsizlik ödeneğinin süresi dolduğu halde ve bakmakla yükümlü kişiler olmamasına rağmen 45 yaşından büyük olanlar,
- 55 yaşından büyük olup emeklilik için yaş hariç diğer şartları yerine getirmiş olanlar,
- İspanya'dan ayrıldıktan sonra son 6 yılda 12 ay boyunca AB üyesi olmayan veya İspanya ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamamış olan bir ülkeden dönüp, işsizlik ödeneği alma hakkı olmayanlar
- Hapis cezasının altı aydan fazla olması ve en az 6 ay süreyle uyuşturucu rehabilitasyon tedavisi gördüğü için cezaları kesilmiş olması şartıyla, hapisten çıkan ve işsizlik ödeneği alma hakkına sahip olmayanlar

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

- Kısmen veya tamamen özürlü durumda kalanlar
- Ailevi yükümlülüklerle sahip olup, 360 günden kısa, fakat 3 aydan fazla veya ailevi yükümlülükleri olmayan ve 360 günden kısa, 6 aydan fazla prim yatırmış olup primli işsizlik ödeneği şartlarını tam olarak yerine getirememiş olanlar (İstihdam Bürosuna en 1 aydır kayıtlı olma şartı aranmaz),
- Çalışma hayatı boyunca en az 6 yıllık işsizlik sigortası primi yatırmış olup 55 yaşından büyük olmasına rağmen yaş haricinde tüm yaşlılık sigortası şartlarını yerine getirmiş olup yukarıdaki şartları sağlamayan kişiler.

Bu şartları sağlayan kişilere IPREM'in %80'i oranında yardım verilmektedir (http://www.seg-social.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/PrestDesempNivAsist/ReqCuant2k9/index.htm Son Erişim Tarihi: 18.04.2018)

Aktif Entegrasyon Geliri: 45-65 yaş arasındaki işsiz kişiler, programa katılmak için başvurdukları tarihte, aşağıda sıralanan şartları yerine getirmeleri koşuluyla, bu programdan yararlanabilirler;

- En az 45 en fazla 65 yaşında olmak
- On iki ay veya daha fazla süreyle Kamu Devlet İstihdam Hizmet Ofisi ile sürekli olarak kayıtlı bir iş arayan olmak
- Aylık gelirinin Asgari Ücretin %75'ini aşmaması
- 45 veya üzeri yaşlarda olmakla birlikte en az %33 oranında iş görme kaybına uğramış olan kişiler ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağdurları

Bu yardımı alan kişi, Kişisel Emek Piyasası Entegrasyon Planında belirtilen yükümlülüklerini ve iş arama yükümlülüğünü yerine getirmiyorsa, uygun bir iş teklifini reddediyorsa, eğitim faaliyetlerine katılmıyorsa, 6 ay veya daha fazla süre ile tam zamanlı bir işte kendi hesabına veya başkasının hesabına çalışıyorsa ödenek kesilir.

6 aydan daha kısa bir süre için kendi hesabına veya başkasının hesabına çalışan, 6 aydan daha kısa bir süre mesleki gelişim veya iş aramak amacıyla yurtdışına giden kişilerin ödenekleri askıya alınmaktadır (http://www.seg-social.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/RentaActivadeInserc49698/index.htm Son Erişim Tarihi: 18.04.2018).

Tablo 9 Yararlanma Süreleri ve Miktarı

Yardım Türü	Tutar ve Hak	Maksimum Süre
Refah Yardımı	IPREM'in%80'i. 55 yaşından büyükler için ödenek%80 ila% 133 arasında değişir	18 ay. Genellikle altı ay için ödenen (uzatılabilir). 55 yaşından büyükler için yardım parası, emeklilik maaşına başlayana kadar alabilirler
Aktif Entegrasyon Geliri	IPREM'in%80'i	11 ay

Kaynak:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=en&intPageId=4801>

Erişim:18.04.2018

2.3. Portekiz

Güney Avrupa Refah Rejimi ülkelerinde en kapsamlı işsizlik sigortası uygulaması Portekiz'de uygulanmaktadır. Ülkede;

- İşsizlik ödeneği
- Sosyal İşsizlik Ödeneği
- Kısmi İşsizlik Ödeneği
- İşten Ayrılma Ödeneği
- İşten Ayrılma Kısmi Ödeneği
- Mesleki Faaliyetin Sona Ermesi İçin Ödenek
- Mesleki Faaliyetin Sona Ermesi için Kısmi Ödenek

olmak üzere 7 çeşit işsizlik ödeneği bulunmaktadır (<http://www.seg-social.pt/desemprego> Son Erişim Tarihi: 19.04.2018). Ayrıca, ülkede asgari gelir desteği uygulanmakta olup vatandaşların gelirlerinin 2018 yılı için 580€'nun altında düşmeyeceği devlet tarafından garanti edilmektedir (<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/114420280/details/normal?q=156%2F2017> Son Erişim Tarihi: 26.04.2018)

Genel olarak Portekiz'de ikamet eden ve tekrar çalışabilecek durumda olan kişiler İstihdam Merkezi'ne (Centro de Emprego) kayıtlı olmak koşuluyla yukarıda sayılan kategorilerden biri için gerekli alt şartları

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

sağladıklarında ilgili ödeneği almaya hak kazanırlar. Faydalanma süreleri ve ödenek miktarları hakkedilen ödeneğin türü ile birlikte yararlanan kişinin yaşına, prim ödeme süresine göre değişiklik göstermektedir. İşsizlik ödeneklerinden birini alan kişinin aktif olarak iş araması, kendisine teklif edilen kabul edilebilir iş teklifini reddetmemesi ve İstihdam Merkezi'nin verdiği eğitimlere katılması gerekmektedir.

Ödenek miktarı hesaplanırken Sosyal Destek Referans Endeksi (IAS) dikkate alınır. IAS değeri her yıl yeniden hesaplanmakta olup 2018 yılı için 428,90€ olarak belirlenmiştir.

İşçiler, İşsizlik Ödeneği şartlarını yerine getirmedikleri takdirde kendi iradeleri dışında işsiz kalmaları sebebiyle oluşan gelir yetersizliğini telafi etmek veya hak ettikleri işsizlik yardımı bittikten sonra işsiz kişilere nakit olarak ödenen Sosyal İşsizlik Yardımını talep edebilirler. İşsizlik yardımı alırken serbest olarak veya kısmi zamanlı bir iş sözleşmesi ile bir işte çalışmaya başlayan işçiler talep etmeleri halinde Kısmi İşsizlik Yardımı alabilirler. Faaliyetlerin durdurulması için Ödenekler ve İstihdamın Sona Ermesi İçin Ödenekler serbest meslek sahibi bazı kategoriler için tasarlanmıştır

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=en&intPageId=474>
3 Son Erişim Tarihi: 19.04.2018)

Aşağıdaki ülkelerde çalışan kişilerin çalıştığı günler prim ödeme dönemine dahil edilmektedir:

- AB ülkeleri, İzlanda, Norveç, Lichtenstein veya İsviçre
- Portekiz ile Sosyal Güvenlik Anlaşmaları imzalamış olan ve bu ülkelerde kayıtlı katkılara izin veren Portekiz'de işsizlik ödeneği sayılan ülkeler.

İşsizlik ödeneklerinden faydalanabilmek için Portekiz'de ikamet etmek, kendi iradesi dışında işsiz kalmak, çalışabilme yetkinliğine sahip olmak ve işsizliğin başladığı tarihten itibaren 90 gün içerisinde ikamet ettiği bölgedeki İstihdam Merkezine başvurmak aranan temel şartlardır.

Aşağıdaki durumlarda verilen ödenek askıya alınır;

- Evlat edinme yardımı, ebeveyn ödeneği veya hamilelik sırasında klinik risk ödeneği alıyor olmak
- 3 yıldan kısa bir süre için kendi hesabına veya başkalarının hesabına mesleki faaliyetlerde bulunmak

- Ücretli bir eğitim kursuna katılmak (Eğer ki faydalanıcının aldığı ücret işsizlik ödeneğinden düşükse aradaki fark kendisine verilir)
- İstihdam Merkezi'ne bildirimde bulunarak onay almak şartıyla yıllık muafiyet süresini geçmeyecek şekilde yurtdışına çıkmak (Tıbbi tedavi durumlarında muafiyet süresi dikkate alınmaz)
- Topluluk programı kapsamında veya uluslararası bir kuruluş tarafından burslu olarak ya da araştırma görevlisi olarak en fazla 5 yıla kadar yurtdışına çıkmak
- Bir hapisanede gözaltında tutulmak veya başka bir şekilde özgürlükten yoksun bırakılmak

Yukarıdaki durumlardan dolayı askıya alınan ödenek, durumun ortadan kalkmasıyla kaldığı yerden ödenmeye devam edilir.

Ödenek süresinin sona ermesi, malulen emekliye ayrılma, yaşlılık aylığı için gerekli olan prim ve yaş şartını yerine getirmek, yanlış veya aldatıcı bilgiler vermek, haklı bir gerekçe göstermeksizin kurum tarafından sunulan ve eski işle benzer şartları taşıyan iş tekliflerini reddetmek veya görüşmeye gitmemek ya da eğitimlere katılmamak durumlarında ödenek sona erdirilir.

İşsizlik ödeneklerinden herhangi birine hak kazanan kişi İstihdam Merkezi'ne kendi işini kurmak için kabul edilebilir bir proje önerisinde bulunursa alacağı işsizlik ödeneği kendisine tek seferde toplu olarak verilir. Projenin toplam tutarı alacağı işsizlik yardımından daha düşükse kendisine kısmi ödeme yapılır, kalan tutarı ödenek olarak almaya devam eder.

İşsiz olduğu tarihte 52 ve üzeri yaşta olup en az 22 yıl katkı payı yatırmış olanlar 57 yaşında, 57 veya üzeri yaşta olan faydalanıcılar ise uzun süreli işsizlik durumunda 62 yaşından sonra emekli aylığı alma hakkını elde ederler.

İşsizlik Ödeneği: Portekiz'de ikamet eden ve genel sosyal güvenlik sistemi kapsamına giren işçiler arasından;

- Bir işte çalışıp daha sonra işsiz kalan kişiler
- İş sözleşmelerini ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle askıya almış olanlar
- Kendi istekleri dışında çalışmayı bırakanlar (Finansal açıdan bir kuruluşa bağımlı olarak serbest çalışan işçiler)
- Eskiden malul aylığı alırken bir iş yeterliliği değerlendirmesini takiben çalışabilecek durumda olan kişiler gerekli koşulları sağladıkları takdirde 90 gün içinde İstihdam Merkezi'ne başvurarak İşsizlik Ödeneği almaya hak kazanırlar.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

Bunun için, işsizlik ödenekleri temel şartları ile birlikte, işsizlik tarihinden hemen önceki 24 takvim ayında en az 360 gün ücretli olarak istihdam edilmiş olmak gerekmektedir. Sahne sanatları ve görsel, işitsel sektör çalışanları için ise işsiz kalmadan hemen önceki 36 ayda 450 gün ücretli olarak istihdam edilmiş olmak şartları aranmaktadır. Tarım işçileri ve ev hizmetlerinde çalışanlar için bu süre 120 gün olarak belirlenmiştir.

Bu sigorta kolundan yararlanma süresi işsiz kalan kişinin yaşına ve işsiz kalmadan önce yatırmış olduğu prim ödeme süresine göre değişiklik göstermektedir. Bu süreleri Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10 Portekiz'de İşsizlik Ödeneginden Yararlanma Süreleri

Yararlanan Kişinin Yaşı	Kayıtlı Kazançları Olan Ay Sayısı	Yararlanma Süresi	
		Faydalanma Gün Sayısı	Artış
30'dan küçük	24 ay veya daha kısa	270	-
	24 aydan uzun	360	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 30 gün
30-39 yaşları arasında	48 ay veya daha kısa	360	-
	48 aydan uzun	540	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 30 gün
40-44 yaşları arasında	60 ay veya daha kısa	540	-
	60 aydan uzun	720	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 30 gün
45 yaş ve üstü	72 ay veya daha kısa	720	-
	72 aydan fazla	900	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılında 60 gün

Kaynak:
Erişim:06.03.2018

<http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego>

İşsizlik ödeneğine hak kazanan kişiye verilecek ödenek miktarı hesaplanırken ilk önce günlük referans geliri hesaplanır. Bunun için işsizlik tarihinden önceki -tatil ve Noel günleri de dâhil olmak üzere- son 14 ayın ilk 12 ayındaki Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen kayıtlı kazançlarının toplamı (Tatil ve Noel ikramiyeleri de dahil olmak üzere) 360'a bölünür. Bulunan günlük referans gelirin %65'i 30 gün ile çarpılarak aylık ödenek miktarı bulunur. Eskiden malul durumda olup artık çalışabilecek kişi için ise tek başına yaşıyorsa IAS'ın %80'i; bakmakla yükümlü olduğu kişiler varsa IAS'ın %100'ü işsizlik ödeneği olarak belirlenir.

Ödenekler hesaplanırken ilgili yıl için açıklanan IAS değeri üzerinden tavan ve taban miktarı uygulaması yapılır. Maksimum tutar IAS'ın 2,5 katını, günlük referans gelirin %75'ini ve eskiden malul aylığı alıyorsa malul aylığı tutarını aşamaz. Ödenek miktarı IAS'ın %100'ünden de düşük olamaz.

Bazı durumlarda kişinin alacağı ödenek miktarı %10 oranında arttırılmaktadır:

- Eşi veya birlikte yaşadığı kişi çocuk sahibi olup işsizlik ödeneği alıyorsa her ikisinin de ödeneği arttırılır.
- İşsizlik ödeneği alan kişi tek ebeveynli bir hanede ebeveyn durumundaysa ödenek arttırır.
- Eşlerden birinin veya fiili ilişki yaşayan kişilerden birinin işsizlik ödeneği alma süresi biter ve işsizlik durumu devam ettiği için sosyal işsizlik yardımı almaya başlarsa diğer kişinin ödeneğindeki artış miktarı devam eder.

180 günlük faydalanma süresinden sonra ödenek miktarı (Maksimum ve minimum tutarlar da dahil olmak üzere) %10 oranında azaltılır (<http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego> Son Erişim Tarihi: 19.04.2018).

Sosyal İşsizlik Yardımı: Kendi iradesi dışında işsiz kalan fakat işsizlik sigortası için gerekli şartları tam olarak yerine getirmeyen kişiler ile işsizlik sigortası alan fakat işsizlik sigortası alma süresini tamamlamasına rağmen işsizlik durumu devam eden kişiler bu sigorta kolundan faydalanırlar.

İşsiz kalan veya ücretlerini zamanında alamadıkları için iş akitlerini askıya alan kişiler, malulen emekliye ayrılan fakat artık çalışabilecek durumda olanlar, gümrük çalışanları, ilk ve ortaokul öğretmenleri, gönüllü veya sözleşmeli askerler, gerçek ücretlerine göre katkı payları hesaplanan ev hizmetlerinde çalışanlar ve bazı tarım işçileri bu sigorta kolundan faydalanabilmektedirler.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

Sosyal İşsizlik Yardımını ilk defa alacak olan kişiler için işsizlik tarihinden hemen önceki 12 takvim ayı içinde 180 günlük ücretli istihdam, sahne sanatları ile görsel ve işitsel medya çalışanları için ise 18 takvim ayı içinde 180 günlük ücretli istihdam şartı aranmaktadır.

Sosyal İşsizlik Yardımına hak kazanabilmek için aranan özel şartlardan biri de “Mülkiyet Şartları” nı yerine getirmektir. Buna göre;

Yararlanıcıların ağırlıklı sermayeye tabi tutularak IAS’ın 240 katından fazla taşınabilir varlığa (2018 için 102.936€) veya hane halkının gelirin IAS’ın %80’inden fazlasına denk gelmemesi gerekmektedir. Hane halkı hesaplanırken katsayılar kullanılmaktadır. Başvuruyu yapan kişinin geliri 1 ile, eşi ve ebeveynlerinin geliri 0,7 ile, çocuklarının geliri ise 0,5 ile çarpılmakta ve bu şekilde hane halkı toplam geliri hesaplanmaktadır. Her 360 günde bir bu gelir testini yapmayan kişilerin ödenekleri askıya alınır.

Yardımdan yararlanma süresi kişinin yaşına ve işsiz kalmadan önce yatırmış olduğu primlerin süresine göre hesaplanmaktadır. Tablo 11’de ilk defa Sosyal İşsizlik Yardımı alacak olan kişiler için yararlanma süreleri gösterilmiştir.

Tablo 11 Sosyal İşsizlik Yardımından Yararlanma Süreleri

Yararlanan Kişinin Yaşı	Kayıtlı Kazançları Olan Ay Sayısı	Yararlanma Süresi	
		Faydalanma Gün Sayısı	Artış
30'dan küçük	15'den az	150	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 30 gün
	15 veya daha fazla ve 24'ten az	210	
	24 veya daha fazla	330	
30 ila 39 yaşları arasındaki	15'den az	180	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 30 gün
	15 veya daha fazla ve 24'ten az	330	
	24 veya daha fazla	420	
40 - 49 yaş	15'den az	210	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 45 gün
	15 veya daha fazla ve 24'ten az	360	
	24 veya daha fazla	540	
50 yaş veya daha fazla	15'den az	270	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılında 60 gün
	15 veya daha fazla ve 24'ten az	480	
	24 veya daha fazla	540	

Kaynak: <http://www.seg-social.pt/subsidio-social-de-desemprego>
Erişim:11.03.2018

Daha önce Sosyal İşsizlik Yardımı almış olan kişiler;

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

- 40 yaşında altında ise (İşsizlik Ödeneği verilmesinin sona erdiği tarihten itibaren yararlanıcının yaşı dikkate alınarak) Tablo 11'de belirtilen dönemlerin yarısı kadarlık bir süre için bu yardımdan faydalanırlar.
- 40 yaşın üstünde ise işsizlik ödeneği ile aynı süreler geçerlidir veya koruma kuralı uygulanmışsa işsizlik ödeneği aldığı dönemin yarısı kadarlık bir süre bu yardımdan faydalanırlar.

Askıya alınmış bir Sosyal İşsizlik Yardımı aşağıdaki durumlarda sona erer;

- Kendi namına veya başkasının hesabına 3 yıl veya daha fazla gelir getirici faaliyetlerde bulunmak
- 3 yılından uzun süre yurtdışında bulunmak (Çalıştığına dair kanıt aranmaz)
- 360 günde bir gelir testi yaptırmamak
- Ödeneğe başvurduğu tarihten itibaren 5 yıllık bir sürenin geçmiş olması

Ödenek miktarı hesaplanırken günlük referans gelir dikkate alınır. Bu gelir, işsizlik tarihinden hemen önceki aydan itibaren (tatil ve Noel günleri de dahil olmak üzere) son 14 ayın ilk 12 ayında Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen kayıtlı kazançların toplamı 360'a bölünerek bulunur.

- Yararlanıcı aile bireyleri ile yaşıyorsa ve geliri IAS'dan küçükse IAS'ın %100'ü, bu tutarı aşılırsa referans ücretin net değeri verilir
- Tek başına yaşayan bireyler için ise geliri IAS'dan düşükse IAS'ın %80'i, aşılırsa referans ücretin tamamı verilir.

Günlük referans geliri ise işsizlik tarihinden önceki aydan itibaren (tatil ve Noel günleri de dâhil olmak üzere) son 8 ayın ilk 6 ayında Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen kayıtlı kazançlarının toplamının (tatil ve Noel ikramiyeleri de dâhil olmak üzere) 180'e bölünmesiyle bulunur.

Uzun Vadeli İşsizler İçin Olağanüstü Destek: Son Sosyal İşsizlik Ödeneğinin verildiği tarihten itibaren 180 gün geçmesine rağmen iş aramasına ve çalışabilecek istek ve yetkinlikte olup İş Merkezinde aktif olarak kaydı bulunmasına rağmen iş bulamamış kişilere verilen bir destektir. Son ödeneğin verilmesinin üzerinden 180 gün geçtikten sonra 90 gün içerisinde başvuru yapılması, hanehalkı başına 343,12 €'dan fazla gelire

sahip olmamak ve mobilya, banka hesabı, hisse senetleri, yatırım fonları vb. varlıkların 102.936 €'dan fazla olmaması koşuluyla, kişiye son aldığı Sosyal İşsizlik Ödeneğinin %80'i oranında aylık olarak ödenmektedir (<http://www.seg-social.pt/subsidio-social-de-desemprego> Son Erişim Tarihi: 11.03.2018).

Kısmi İşsizlik Ödeneği: İşsizlik ödeneği başvurusunda bulunan ya da işsizlik ödeneği alan ve kısmi süreli sözleşme ya da bağımsız bir faaliyette istihdam edilen işçilere sağlanan nakit bir haktır. Bu ödenekten yararlanmak için;

- İşsizlik ödeneği alıyor olmak veya işsizlik ödeneği için başvuru yapmış olmak
- Çalışma süresinin değerinin işsizlik ödeneği miktarından daha az olması ve benzer bir durumda tam zamanlı olarak uygulanan normal haftalık çalışma süresinin altında olması koşuluyla yarı zamanlı olarak çalışmak,
- Bağımsız çalışmanın yıllık gelirinin değerinin işsizlik ödeneği miktarından daha az olması koşuluyla, bağımsız bir mesleki faaliyette bulunmak şartları aranmaktadır.

Kısmi zamanlı çalışma sona erdiğinde, yararlanıcının durumu İstihdam Merkezine bildirmesi kaydıyla Kısmi İşsizlik Ödeneği, İşsizlik Ödeneğine çevrilir. Eğer ki İşsizlik Ödeneğinin yeniden bağlanabilmesi mümkün değilse, mülkiyet şartlarını yerine getirmek kaydıyla Sosyal İşsizlik Yardımı verilir.

Kısmi İşsizlik Ödeneğinin miktarı ise çalışanın yüzde 35 oranında işsizlik ödeneği ile yeni yarı zamanlı iş için ödenen ücret arasındaki farka karşılık gelmektedir.

Ödeneğin miktarı hesaplanırken, hakkedilen işsizlik ödeneği miktarı %35 oranında arttırılır ve daha sonra bulunan bu değerden kısmi zamanlı çalışma ile kazanılan ücret çıkarılır. Örnek vermek gerekirse;

Hak ettiği İşsizlik Ödeneği miktarı 500€ olan bir yararlanıcı aylık 350 € karşılığı kısmi zamanlı olarak bir işte çalışıyor olsun.

- Önce İşsizlik ödeneğinin %35'i hesaplanır: € 500.00 x 0.35 = € 175.
- Daha sonra bulunan bu değer İşsizlik Ödeneğine eklenir: € 175 + € 500 = € 675.
- Son olarak bu değerden kısmi zamanlı çalışma karşılığı kazanılan ücret çıkarılır:

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

€ 675- € 350 = € 325.

Bu hesaplama göre yararlanıcıya 325 € Kısmi İşsizlik Ödeneği verilecektir

(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/partial-unemployment-benefit> Son Erişim Tarihi: 24.04.2018)

Bu ödenekten yararlanma süresi İşsizlik Ödeneğinden yararlanma süresi ile aynıdır.

İşten Ayrılma Ödeneği: Bir işletmeye ekonomik olarak bağımlı bir şekilde çalışan (yıllık gelirin en az %80'inin bu faaliyetten elde edilmesi) serbest meslek sahiplerine verilen bir nakit yardımdır.

Bu yardımdan faydalanabilmek için, hizmet akdinin istem dışı feshedilmiş olması ve Portekiz'de ikamet ediyor olmak dışında aşağıdaki şartların da yerine getirilmesi gerekmektedir:

- Hizmet sözleşmesinin istemeden feshedilmesinden hemen önceki 48 aylık bir süre zarfında karşılık gelen fiili ödeme ile 720 günlük ekonomik olarak bağımlı serbest çalışma,
- Biri hizmet sözleşmesinin sona ermesinden hemen önceki yıl olmak üzere en az iki takvim yılı için ekonomik olarak sözleşme yaptığı kuruluşa bağlı olarak çalışmak,
- Sözleşmenin feshedildiği tarihte ekonomik olarak bağımlı olmak (Yıllık gelirin en az %80'inin bu faaliyetten elde edilmesi)

Bu yardımdan faydalanma süresi kişinin yaşına ve prim ödeme süresine göre değişmektedir.

Tablo 12 İşten Ayrılma Ödeneğinden Yararlanma Süreleri

Yaş	Prim	Faydalanma Süresi	
		Gün	Artış
30'dan küçük	En az 24 ay veya daha fazla	330	Son 20 yıl içindeki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 30 gün
30-39		420	Son 20 yıl içindeki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 30 gün
40-49		540	Son 20 yıl içindeki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 45 gün
50 ve üzeri		540	Son 20 yıl içindeki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 60 gün

Kaynak: <http://www.seg-social.pt/subsidio-por-cessacao-de-atividade>
Erişim: 23.04.2018

Ödenek miktarı hesaplanırken önce günlük ödenek miktarı bulunur daha sonra bulunan değer 30 ile çarpılır;

$$(E*0,65) / 30 * P$$

E: Faydalanıcının hizmet sözleşmesinin feshedildiği tarihteki vergi matrahı

P: Faydalanıcının sözleşme yapan tarafa olan ekonomik bağımlılığının oranı

Verilecek olan ödenek miktarı IAS'ın 2,5 katını aşamaz.

İşten Ayrılma Kısmi Ödeneği: Bir işletme ile hizmet sözleşmesi yapan ve gelirinin en az %80'ini buradan elde eden serbest meslek çalışanının, sözleşme yaptığı kuruluşla iş akdinin kendi isteği dışında feshedilmesinden sonra, toplam yıllık değerinin %20'sine veya daha azına karşılık gelen bir mesleki faaliyeti sürdürdüğü durumlarda; serbest meslek sahiplerine verilen nakit paradır.

Bu ödenekten faydalanacak kişilerin, işsizlik ödeneği talep etmiş veya alıyor olmaları, serbest meslek temelinde çalışmalarını ve bu çalışmalardan elde edilen kazançların işsizlik ödeneği miktarından daha düşük olması koşuluyla, kısmi zamanlı olarak çalışmalarını gerektirmektedir.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

Bu ödeneği alabilmek için, faaliyetin sona ermesinden önceki 48 aylık sürede ekonomik olarak bağımlı olmak şartıyla serbest meslek sahibi olarak 720 günlük prim ödeme; serbest meslek sahibi, biri hizmet sözleşmesinin sona ermesinden hemen önceki yıl olmak üzere en az iki takvim yılı için ekonomik olarak sözleşme yaptığı kuruluşa bağlı olmak şartları aranmaktadır.

Faydalanma süresi, en az 24 ay prim yatırılmış olması kaydıyla yararlanıcının yaşına ve sosyal güvenlik amaçlı kayıtlı kazançları olan ay sayısına bağlıdır; 30 yaşın altındaki yararlanıcılar için 330 gün, 50 yaş ve üstü yararlanıcılar için 540 gün arasında değişmektedir.

Tablo 13 İşten Ayrılma Kısmi Ödeneği

Yaş	Prim Ödeme Gün Sayısı	Faydalanma Süresi	
		Gün	Artış
30'dan az	Enaz 24 ay veya daha fazla	330	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 30 gün
30-39		420	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 30 gün
40-49		540	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 45 gün
50 ve üzeri		540	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 60 gün

Kaynak: <http://www.seg-social.pt/subsidio-parcial-por-cessacao-de-atividade>
Erişim: 23.04.2018

Ödenek miktarı, işçinin aldığı işsizlik ödeneği ve işsizlik ödeneğinin %35'inin toplamının, yeni yarı zamanlı iş için ödenen ücretten çıkarılması ile bulunur (https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/partial-benefit-for-termination-of-activity Son Erişim Tarihi: 24.04.2018).

Mesleki Faaliyetin Sona Ermesi için Ödenek

Şirketin faaliyetlerini yürüten, serbest meslek sahibi işçilerin ve şirketin yöneticilerinin ya da yöneticilerinin işten çıkarılmalarını belirleyen haklı nedenlerle mesleki faaliyetlerin sona erdirilmesi sonucu oluşan gelir kaybını telafi etmeyi amaçlayan bir nakit paradır

Serbest çalışan işçilerle ilgili notlar:

- Aşağıdaki iş kolları kabul edilecektir:
 - i) Herhangi bir ticari veya endüstriyel faaliyetin yürütülmesinde elde edilen gelire sahip bireysel girişimciler,
 - ii) Limited Şirketler ile bireysel kuruluşların sahipleri
 - iii) Düzenli ve kalıcı bir şekilde mesleki faaliyeti devam ettiren, önceki paragraflarda belirtilen kendi hesabına çalışan işçilerin eşleri

Çiftliklerde çalışanlar ve eşleri (Tarım üreticileri buna dahil değildir)

Ödenekten faydalanabilmek için aşağıdaki şartların sağlanması gerekmektedir:

- Şirketin kapatılması veya istemsiz olarak iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi
- Bağımsız bir çalışan veya yönetici olarak faaliyetin sona ermesinden önceki 48 aylık sürede 720 günlük prim

Tablo 14 Mesleki Faaliyetlerin Sonlandırılması Ödeneğinden Faydalanma Süreleri

Yaş	Prim Ödeme Gün Sayısı	Faydalanma Süresi	
		Gün	Artış
30'dan az	Enaz 24 ay veya daha fazla	330	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 30 gün
30-39		420	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 30 gün
40-49		540	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 45 gün
50 ve üzeri		540	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarının her 5 yılı için 60 gün

Kaynak: <http://www.seg-social.pt/subsidio-por-cessacao-de-atividade-profissional> Erişim: 24.04.2018

Ödenek miktarı aylık 30 gün bazında hesaplanan referans ücretin%65'ine eşittir. Referans ödemesi, R / 360 tarafından tanımlanan ortalama günlük ücrete karşılık gelir; burada R, mesleki faaliyetin sona

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

ermesinden önceki ikinci aydan önceki 12 takvim ayında kaydedilen toplam ücreti temsil eder. Ödenek miktarı IAS değerinden düşük veya IAS'ın 2,5 katından yüksek olamaz (<http://www.seg-social.pt/subsidio-por-cessacao-de-atividade-profissional> Son Erişim Tarihi: 24.04.2018)

Mesleki Faaliyetin Sona Ermesi İçin Kısmi Ödenek

Bu fayda, mesleki faaliyetin sona ermesi veya daha önce mesleki sözleşmenin feshedilmesi için hak sahibi olan veya daha sonra bir yarı zamanlı sözleşmede istihdama veya kendi hesabına çalışan çalışmaya başlamış olan iş faaliyetine, yöneticilere veya şirket yöneticilerine katılan serbest meslek sahiplerine ağıttır.

Faaliyetin sona ermesinden önceki 48 aylık sürede serbest meslek sahibi olarak 720 günlük prim ödeme şartı aranmaktadır.

Destek, kısmi çalışma sürerken ödenir, ancak mesleki faaliyetin sona ermesi için öngörülen yararlanma sürelerini aşamaz.

Ödenek miktarı, işçinin aldığı işsizlik ödeneği ve işsizlik ödeneğinin %35'inin toplamının, yeni yarı zamanlı iş için ödenen ücretten çıkarılması ile bulunur

(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/partial-benefit-for-termination-of-professional-activity> Son Erişim Tarihi: 24.04.2018)

2.4. Yunanistan

Yunanistan'da işsiz kalan kişilere işsizlik maaşı, özel mevsimlik ödenek, uzun süreli işsizlik yardımı, OAED kayıtlarında üç aylık bekleme süresi sonrası özel yardımlar, özgürlüğünü kaybetmiş olanlara özel yardım, işe son verilmesi nedeniyle özel yardım, 20-29 yaş aralığındaki gençlere yardım ve kendi hesabına ve bağımsız çalışanlara yönelik işsizlik yardımı sağlanmaktadır. Sistem İşgücü İstihdam Bürosu (OAED) tarafından yürütülmektedir.

Ödenekler kişinin 67 yaşını doldurması, işsizlik durumunun sona ermesi, OAED'nin önerdiği ve niteliklerine uyan bir işin reddedilmesi gibi durumlarda kesilmektedir. İşsiz kişiye verilen mesleki eğitimler boyunca kişi işsiz sayılmamakta ve kendisine verilen ödenek askıya alınmaktadır (http://prev.oaed.gr/images/NEAA_nako_inwseis/Asfalisi/kallia201331122013.pdf Son Erişim Tarihi: 27.03.2018).

Düzenli İşsizlik Maaşı: İşten atılan veya iş sözleşmeleri sona ermiş olan, haftada 3 gün veya ayda 12 gün çalışmayan fakat çalışma istek ve gücünde olan 16 yaşından büyük kişilere OAED tarafından prim yatırma süresine göre 5-12 ay süreyle verilen ödenektir. Kişinin işsiz kaldığı tarihten itibaren 60 gün içerisinde OAED'ye başvurması gerekmektedir.

Bu ödenek türünde genel çalışan kategorisi ve inşaat işçileri kategorisi şeklinde iki farklı kategoriye göre prim yatırma şartı aranmakta ve ödenek alma süreleri bu kategorilere göre belirlenmektedir.

- İlk defa Düzenli İşsizlik Maaşı alacaklar işsiz kalmadan önceki 2 yıl boyunca her yıl en az 80 işgünü, son 14 ay ise en az 125 işgünü prim ödemiş olmalıdır. Fakat son 2 yılda en az 200 gün prim ödemiş olanlar da faydalanabilmektedirler.
- Sigortalı daha önce İşsizlik Maaşı aldıysa, işten çıkarılmadan önceki 14 ay içinde en az 125 işgünü prim yatırmış olmalıdır. Turistik ve diğer mevsimlik işlerde çalışan sigortalılar için 12 aylık dönemde 100 işgünü prim yatırılmış olması yeterlidir.

Tablo 15 Düzenli İşsizlik Maaşından Faydalanma Süreleri

İşsizliğin başlangıcından önceki son 14 ay içerisinde		
Genel Çalışan Kategorisi	İnşaat İşçileri Kategorisi	Ödenek Alma Süresi
125-149 gün (ya da son 2 yılda 200 gün)	100-149 gün	5 ay
150-179 gün (ya da son 2 yılda 250 gün)	150-179 gün	6 ay
180-219 gün (ya da son 2 yılda 300 gün)	180-219 gün	8 ay
220-249 gün	220-249 gün	10 ay
250 gün	250 gün	12 ay

Kaynak:

http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=688:2012-03-09-17-10-3&catid=71:2012-02-02-08-25-33&Itemid=748&lang=el
Erişim: 17.04.2018

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

49 yaşının üzerindeki işsizler, iş akdinin sona ermesinden önceki 14 ay içinde 210 gün çalışmış olmak koşuluyla 12 ay süreyle işsizlik ödeneği alabilirler

(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPageId=457>
1 Son Erişim Tarihi: 24.03.2018).

İşsizlik ödeneği 25 gün için ayda 1 defa verilmektedir. 12.03.2012 tarihinden itibaren işsizlik ödeneği 360 € olarak belirlenmiş olup, bu miktar her bir aile üyesi için %10 oranında arttırılmaktadır.

İşsizlik ödeneği alan kişi tekrar bir işte çalışmaya başladıktan sonra 8 gün içerisinde OAED'ye bilgi vermek zorundadır.

1 Mayıs-31 Aralık tarihleri arasında Düzenli İşsizlik Ödeneği alan kişiye 1 aylık işsizlik ödeneği tutarında Noel Tatili ikramiyesi; 1 Ocak-30 Nisan arasında Düzenli İşsizlik Ödeneği alan kişiye ise aylık işsizlik ödeneğinin yarısı tutarında Paskalya İkramiyesi ödenmektedir (<http://www.oaed.gr/sychnes-eroteseis-epidomata-paroches> Son Erişim Tarihi: 17.04.2018).

Özel Mevsimlik Ödenek: Mevsimlik olarak çalışan işçilere çalışmadıkları dönemde İşgücü İstihdam Bürosu (OAED) tarafından sağlanan ödenektir. Mevsimlik çalışanlar Birleşik Sosyal Güvenlik Fonu ile sigortalı olmalı ve Yunanistan'da çalışmalıdırlar. Başta inşaat sektöründe çalışanlar, turizm ve gıda sektörlerinde çalışanlar, sanatsal mesleklerde maaşlı çalışanların belirli kategorileri ve bazı şartları yerine getirmeleri kaydıyla tersane çalışanları mevsimsel yardım alma hakkına sahiptirler (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPageId=457>
1 Son Erişim Tarihi: 24.03.2018).

Bu fayda yıllık bazda bir götürü miktar olarak ödenir ve tutarı, yararlanıcının ait olduğu mesleki alana bağlıdır. Mevsimlik yardım almak için, izin günleri de dâhil 50 ila 210 gün sigortalı olarak çalışmış olmak (İnşaat işçilerinde 95-210 gün, Maden işçilerinde 50-240 gün) ve yardımın ödenmesinden önceki takvim yılında en fazla 240 günlük ücret alındığının kanıtlanması gerekir (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPageId=457>
1 Son Erişim Tarihi: 24.03.2018).

İnşaat işçileri ödenek tutarı vasıfsız bir inşaat işçisinin 37 aylık ücretinin %70'i olarak ödenmektedir. Diğer kişileri için vasıfsız bir işçinin ücretinin %70'inin 50 katı ödenmektedir.

Orman, tütün, sera ve gemi işçileri gibi spesifik mesleklerde mevsimlik olarak çalışan işçilere vasıfsız bir işçinin ücretinin %70'inin 35 katı ödenmektedir.

Turizm, gıda sektörü ve sanatsal mesleklerde çalışanlar için ise vasıfsız bir işçinin günlük vasıfsız bir işçinin ücretinin %70'inin 25 katı ödenmektedir

Uzun Süreli İşsizlik Yardımı: Düzenli İşsizlik maaşını alma süresini tamamlamış olan 20-66 yaş aralığındaki kişiler bu yardımdan faydalanabilirler. 12 ay boyunca işsizlik maaşını almış ve bu süre bittikten sonra hala İşgücü İstihdam Bürosunda kaydı bulunan işsizler 2 ay içerisinde kuruma başvuruda bulunmak zorundadır.

İşsizlik maaşı 12 aydan düşük olan kişiler bu yardımdan faydalanamamaktadır. Ayrıca ailenin yıllık gelirinin 10.000€'yu aşmaması gerekmektedir. Bu tutar ailedeki 18 yaşını doldurmamış her bir çocuk için 586,08 € arttırılır. Ödenek tutarı 200 € olup en fazla 12 ay boyunca ödenmektedir

(http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=686:2012-03-09-17-10-1&catid=71:2012-02-02-08-25-33&lang=en Son Erişim Tarihi: 24.03.2018).

İşsizlik Maaşı Sonrası Özel Yardım: İşsizlik maaşı alıp, maaş süresi bittikten sonra 1 ay daha işsiz kalıp sigortası olanlar özel yardımı hak ederler. Bunun yanında ailenin toplam gelirinin 2018 yılı için 11.445,04 €'nin altında olması şartı da aranmaktadır. Bu miktar her yıl 293,47€ arttırılmaktadır. Ödenek 13 günlük işsizlik ödeneğine eşittir (http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=654&Itemid=766&lang=en Son Erişim Tarihi: 27.03.2018).

OAED Kayıtlarında Üç Aylık Bekleme Sonrası Özel Yardımlar: Önceki yılda en az 60 gün işsizlik sigortası primi yatırmış olup, 3 ay boyunca işsiz kalıp, düzenli bir işsizlik maaşına hak kazanamayanlara verilir. İnşaatçılar, taş ocakları, müzisyenler, şarkıcılar vb. mesleklerde çalışanlar bu ödenekten yararlanamamaktadırlar.

Sigortalı bir kişi, aynı takvim yılında üç kez özel ödenek alabilir. Özel harç ödemesinin koşullarının aynı takvim yılı içinde birden fazla olması durumunda 60 günlük prim şartı aranmamaktadır.

Ödeneği hak etmek için ailenin toplam gelirinin 2018 yılı için 11.445,04 €'nin altında olması şartı da aranmaktadır. Bu miktar her yıl 293,47€ arttırılmaktadır. Ödenek tutarı 15 temel işsizlik ödeneğine eşittir.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

Özgürlüğünü Kaybetmiş Olanlara Özel Yardım: Herhangi suçtan mahkûm olup aynı zamanda ceza evinde hizmetli olarak çalışan kişilere ödenmektedir.

Aşağıdaki kişiler bu ödenekten faydalanamamaktadırlar:

- 2 aydan kısa bir hapis cezası alan kişiler
- Ceza evindeki sosyal hizmet görevlilerinden olumsuz rapor alan kişiler
- Ceza kanununun 88 ve 90. Maddeleri uyarınca ceza alan kişiler
- Kefaletle cezası durdurulan kişiler

Ödeneği hak etmek için ailenin toplam gelirinin 2018 yılı için 11.445,04 €'nin altında olması şartı da aranmaktadır. Bu miktar her yıl 293,47€ arttırılmaktadır Yardım miktarı 15 günlük işsizlik ödeneğine eşittir (http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=656&Itemid=768&lang=en Son Erişim Tarihi: 27.03.2018).

İşe Son Verilmesi Nedeniyle Özel Yardım: Faydalanıcılar, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi veya herhangi bir sebepten dolayı işten çıkarılmış veya iş göremezlik durumuna uğramış olan fakat düzenli hibe almaya hak kazanmayan sigortalılardır. Yararlanıcılar üç ay boyunca işsiz kalmalı ve üç aylık dönemin başlangıcından önceki yılda en az altmış (60) iş günü ücretli olarak çalışmış olmalıdırlar. Sigortalı kişi, aynı takvim yılında üç kez özel yardım alabilir. Bu durumda sadece ilk ödemenin yapılması için gerekli olan altmış günlük ücret koşulu gerekli değildir.

Ödeneği hak etmek için ailenin toplam gelirinin 2018 yılı için 11.445,04 €'nin altında olması şartı da aranmaktadır. Bu miktar her yıl 293,47€ arttırılmaktadır. Yardım miktarı, yardımın verilmesi için başvuru tarihinde uygulanan temel işsizlik ödeneğinin 20 katına eşittir ve bakmakla yükümlü olunan her fert için bu miktar % 10 oranında arttırılmaktadır.

20-29 Yaş Aralığındaki Gençlere Yardım: 20-29 yaşlarındaki gençlere aylık 73.37 Euro olmak üzere ve beş ay boyunca ödenmektedir. Ödenekten faydalanabilmek için aşağıdaki şartları yerine getirmiş olmak gerekmektedir:

- 20. doğum gününe ulaşmış veya orduda görevden alınmış olmak,
 - 20. Yaş gününe ulaştıktan veya ordudan atıldıktan sonra 3 ay içerisinde başvuru yapılmalıdır
- (http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=658&Itemid=770&lang=en Son Erişim Tarihi: 27.03.2018).

Kendi Hesabına ve Bağımsız Çalışanlara Yönelik İşsizlik Yardımı: Bu ödenekten kendi hesabına veya bağımsız olarak çalışan sigortalılar faydalanmaktadır. 1.1.2012'den itibaren mesleğini icra etmeyi bırakan bu kişiler ücretli olarak istihdam edilmemek ve emekli maaşı almamak kaydıyla bu ödenekten yararlanabilmektedirler.

Mesleğin sona ermesinden önceki 3 yıl boyunca kesintisiz veya kesintili olarak prim yatırmış olmak, ödeneğe başvurmadan önceki 2 yılın kümülatif kişisel net gelir toplamının 20.000€'yu, toplam aile net gelirinin ise 30.000€'yu aşmaması ve Yunanistan'da ikamet edilmesi şarttır.

İşsizlik yardımının süresi kişinin prim yatırma süresine bağlı olarak 3-9 ay arasında değişmekte, alabileceği yardım miktarı ise 360€ olarak belirlenmiş olup aile fertleri dikkate alınmamaktadır (http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=1922&Itemid=926&lang=en Son Erişim Tarihi: 27.03.2018).

2.5. Türkiye

Türkiye'de işsizlik sigortası 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Sigorta primleri Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından toplanmakta fakat sistem İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından işletilmektedir. Sisteme katılım zorunlu olup, işsiz kalan kişinin işsizliğin başladığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde kuruma başvurması gerekmektedir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için kişinin İşsizlik Sigortası Kanununun 51. Maddesinde gösterilen hallerden biri nedeniyle işsiz kalması ve son 3 yıl içinde son 120 gün kesintisiz olarak çalışmak kaydıyla en az 600 gün İşsizlik sigortası primi yatırmış olması gerekmektedir. Kanununun 51. Maddesinde sayılan haller, işçinin iş akdinin işveren tarafından haksız sebeplerle veya işçi tarafından haklı sebeplerle feshedilmesi, belirli süreli bir iş sözleşmesinin süresinin bitmesi, şeklinde özetlenebilir.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bulunan değer 30'la çarpılarak faydalanıcıya aylık olarak ödenmektedir. Aylık işsizlik ödeneği tutarında tavan uygulaması yapılmakta olup bu değer yürürlükteki brüt asgari ücretin %80'idir.

İşsizlik sigortasından faydalanma süresi prim ödeme süresine göre değişiklik göstermekte olup;

- 600 gün prim yatıranlar için 180 gün
- 900 gün prim yatıranlar için 240 gün

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

- 1080 gün prim yatırımlar için 300 gün şeklindedir.

İşsizlik ödeneği aşağıdaki durumlarda kesilir:

- Kurumca teklif edilen, faydalanıcının meslekleğine uygun ve son çalıştığı işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet ettiği yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde kalan bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddetmek
- İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığının aldığı tespit edilmesi
- Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddetmek veya kabul etmesine karşın devam etmemek
- Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamamak, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermemek

İşsizlik Sigortası Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmaktadır. Bu kapsamda yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılmakta ve ödemenin miktarı işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerinin yıllık toplamının yüzde biri kadardır.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yaptırılmaktadır. Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenmekte, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi şart koşulmaktadır. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak hesaplanmakta ve yürürlükteki asgari ücretin %150'sini aşmamaktadır.

İşsizlik sigortası kapsamında ayrıca yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Doğum veya evlat edinme sonrası 4857 Sayılı İş Kanununun 74.maddesi gereği yarım gün çalışan kişilere, 600 gün işsizlik sigortası primi yatırmış olmak kaydıyla brüt asgari ücretin tutarında yarım çalışma ödeneği verilmektedir.

2017 yılında İşsizlik Sigortası kanununa “Esnaf Ahilik Sandığı” başlıklı bir madde eklenerek, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiler de İşsizlik Sigortası kapsamına alınmışlardır. İşsizlik sigortası ödenek miktarı ve ödeme süreleri hizmet akdi ile çalışanlar ile aynı olup, prim yatırma şartı son üç yılda 600 gün olarak belirlenmiştir.

Sonuç ve Öneriler

İşsizlik sigortası ülkemizde yürürlüğe girdiği 1999 yılından bu yana sürekli eleştiri konusu olmuştur. Gerek faydalanma şartlarının ağır olması – işsiz kalmadan önce son 120 gün kesintisiz çalışmak gibi- gerekse verilen miktarın yatırılan prim ile orantısız olması -tavan miktarın yatırılan primden bağımsız olarak brüt asgari ücretin %80’i olması- yıllardır tartışma konusu olmuştur. 2017 yılında yapılan düzenleme ile bağımsız çalışanların da İşsizlik Sigortası kapsamına alınması kanun yürürlüğe girdiğinden bu yana yapılan en önemli düzenleme olmuştur.

İtalya’da son 4 yılda 13 hafta prim yatırmış olma şartı aranmakla birlikte prim ödeme süresinin yarısı kadarlık bir dönem için son 4 yıldaki ortalama kazancın %25’i işsizlik ödeneği olarak verilmektedir. Ortalama kazancın 1195€’nın altında kalması durumunda ise bu miktarın %75’i işsiz kişiye ödenmektedir. Tavan miktar ise 1300€ olup her yıl bu miktar güncellenmektedir. Bağımsız çalışanlar için ise işsizliğin başladığı dönemden önceki yıldan itibaren en az 3 ay prim yatırmış olmak yeterlidir. Bağlanan işsizlik ödeneği 4. Aydan itibaren her ay %3 oranında azaltılmaktadır.

İspanya’da işsiz kalmadan önceki 660 günlük süre içinde en az 360 gün prim yatırmış olmak yeterlidir. Ödenek miktarı ise son 6 ayda yatırılan sosyal güvenlik primlerine göre verilmekte olup ilk 180 gün yatırılan primlerin %70’i sonraki dönemde ise %50’si şeklindedir. Taban ve tavan miktar her yıl ilan edilen İPREM’e göre belirlenmekte olup kişinin çocuk sahibi olmasına göre değişiklik göstermektedir. Faydalanma süresi prim yatırma süresine göre 120 günden 720 güne kadar değişmektedir. Faydalanma süresini dolduran veya şartları tam olarak sağlayamayan kişilere de İşsizlik Yardımı verilmektedir.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

Güney Avrupa Refah Rejimi ülkeleri içerisinde en kapsamlı İşsizlik Sigortası Uygulamasına sahip olan Portekiz’de 7 çeşit işsizlik ödeneği bulunmaktadır. Bununla birlikte ülkede uygulanan asgari gelir desteği sayesinde vatandaşların gelirleri 580€’nin altında düşmemektedir. Ödenek miktarı hesaplanırken her yıl ilan edilen IAS miktarı dikkate alınmaktadır. Kişinin günlük referans geliri hesaplanmakta ve bulunan değer %65’i 30 gün ile çarpılarak kişiye ödenmektedir. Faydalanma süreleri kişinin yaşına ve prim süresine göre değişiklik göstermektedir. Bu süre 270 günden başlayarak 900 güne kadar uzamaktadır. Sürenin sonunda işsizlik durumu devam ediyorsa bu defa Sosyal İşsizlik Yardımı olarak 540 güne kadar ödenek verilmeye devam edilmektedir. İşsizlik ödeneğinden faydalanabilmek için işsiz kalmadan önceki 24 ayda en az 360 gün prim yatırmış olmak yeterlidir. Tarım ve ev işlerinde çalışanlar için ise 120 gün prim yatırmış olmak gerekmektedir. Portekiz’de İşsizlik Sigortası sisteminde en dikkat çeken uygulama ise kabul edilebilir bir proje sunan kişiye hak ettiği ödeneğin kısmen veya tamamen tek seferde ödenmesidir. Ayrıca kısmi süreli çalışan kişilere de işsizlik ödeneği miktarı azaltılarak ödenmektedir.

Yunanistan’da da tıpkı Portekiz’de olduğu gibi İşsizlik Sigortasının kapsamı İtalya ve Portekiz’e nazaran oldukça geniştir. Faydalanma süresi prim yatırma süresine göre 5 ay ila 12 arasında değişmektedir. Yatırılan prim miktarından bağımsız olarak 360€ olarak verilmekte ve her bir aile üyesi için bu miktar %10 oranında arttırılmaktadır. Düzenli İşsizlik Maaşından faydalanabilmek için işsiz kalmadan önceki son 1 yılda en az 125 gün yada son 2 yılda 200 gün prim yatırmış olmak yeterlidir. Yunanistan’da mevsimlik işlerde çalışanlar ile ceza evlerinde hizmetli olarak çalışan mahkumlara da işsizlik ödeneği verilmektedir. Ayrıca Düzenli İşsizlik Maaşı sonrası işsizlik durumu devam eden kişilere İşsizlik Maaşı Sonrası Özel Yardım adı altında bir özel bir yardım verilmeye devam edilmektedir.

Türkiye’de ise İşsizlik Sigortasından faydalanabilmek için işsiz kalmadan önceki son 120 gün kesintisiz olarak çalışmış olmak şartıyla son 3 yılda en az 600 gün İşsizlik Sigortası primi yatırmış olmak gerekmektedir. Faydalanma süresi prim yatırma süresi ile orantılı olarak 600 gün ila 300 gün arasında değişmekte, son 4 aydaki ortalama kazancın %40’ı brüt asgari ücretin %80’ini geçmemek kaydıyla işsiz kişiye aylık olarak ödenmektedir. İşsizlik yardımı uygulaması ise Türkiye’de henüz mevcut değildir.

Tablo 16 Ülkelere Göre İşsizlik Ödeneklerinin Karşılaştırması

	Türkiye	İtalya	Yunanistan	İspanya	Portekiz
Enaz Prim Ödeme Gün Sayısı	600 gün	13 Hafta	125 gün	360 gün	360 gün
İşsizlik Ödeneği Miktarı (İşsiz Kalmadan Önceki Ücrete Göre)	%80	%75	Aylık 360 €	%70	%65
Tavan Miktarı	Brüt Asgari Ücretin %80'i	1300 €	Yok	İPREM'in %175'i	IAS'ın 2,5 Katı
Minimum Faydalanma Süresi	180 gün	Prim ödeme Süresinin yarısı kadarlık bir dönem	5 ay	120 gün	270 gün
Maksimum Faydalanma Süresi	300 gün	18 ay	12 ay	720 gün	900 gün
İşsizlik Yardımı	Yok	Yok	Var	Var	Var

Diğer ülkelerdeki uygulamalar incelendiğinde hem faydalanma şartlarının ağır olması hem de ödenek miktarının tavan uygulamasından dolayı düşük olması ayrıca bu sigorta kolundan faydalanabilecek kişilerin kapsamının dar olması İşsizlik Sigortası ile ilgili yeni bir düzenlemeyi gerektirmektedir. Özellikle son 120 gün kesintisiz olarak çalışmış olmak şartıyla birlikte 600 günlük prim şartı işsiz kalan birçok kişinin bu sigortadan faydalanamamasına neden olmaktadır. Ayrıca ödenek miktarının tavanın ödenen primden bağımsız olarak asgari ücrete endekslenmesi de hakkaniyetsiz bir durum ortaya çıkarmaktadır. Prim ödeme süresi şartının makul bir seviyeye çekilmesi, son 120 gün şartının kaldırılması, ödenek miktarında tavan uygulamasının ya kaldırılması ya da ödenecek primin de aynı şekilde bir tavana tabi tutulması yerinde olacaktır. Ayrıca işsizlik

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

ödeneginin kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısına göre ayarlanması, sigorta kapsamının genişletilerek inşaat, tarım vb. sektörlerde mevsimlik olarak çalışan kişileri de kapsayacak şekilde genişletilmesi bu kişilerin gelir kayıplarını ortadan kaldıracaktır. Portekiz'deki uygulamada olduğu gibi makul bir iş projesi ile gelen kişiye KOSGEB'den gerekli eğitimleri almış olması şartıyla ve gerekirse KOSGEB desteği ile alacağı primlerin toplu olarak sigortalıya ödenmesi de girişimciliği destekleyecek bir düzenleme olacaktır. Tüm bunların yanında bu ülkelerde uygulanmakta olan işsizlik yardımlarının Türkiye'de uygulanmaması da bir başka eksik olarak göze çarpmaktadır. Gerekli koşulları tam olarak yerine getiremeyen kişilere yönelik olarak yapılabilecek bu yardımlar işsiz kalan bireylerin gelir kayıplarını işsizlik sigortasındaki ölçüde olmasa da bir miktar telafi etmekle birlikte emek piyasasına dönüşlerini kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

AKTÜRK, Bekir (2008),” İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.economy.gov.tr.2016),

<https://www.economy.gov.tr/portal/content/conn/UCM/uuid/dDocName:EK-241972> Son Erişim Tarihi: 28.02.2018.

ERDAL, Süleyman (2012), “Küreselleşme Sürecinde Refah devleti Uygulamaları Açısından İsveç Modelinin Değerlendirilmesi” (Yayınlanmamış Doktora Tezi) , Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

GÜMÜŞ, İskender ve TATLIYER, Mevlüt (2013), “Güney Avrupa Refah Rejimi'nin Borç Krizi” İş Ahlakı Dergisi, 6 , s 1-37.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en&intPageId=4571> Son Erişim Tarihi:24.03.2018.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1125&langId=en&intPageId=4743> Son Erişim Tarihi:19.04.2018.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=en> Son Erişim Tarihi: 03.03.2018.

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00001&plugin=1> Son Erişim Tarihi: 21.10.2018

<http://prev.oaed.gr/images/NEAANAKOINWSEIS/ASFALISI/kallia201331.pdf> Son Erişim Tarihi:27.03.2018.

http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=1922&Itemid=926&lang=en Son Erişim Tarihi:27.03.2018.

http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=654&Itemid=766&lang=en Son Erişim Tarihi:27.03.2018.

http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=656&Itemid=768&lang=en Son Erişim Tarihi: 27.03.2018.

http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=658&Itemid=770&lang=en Son Erişim Tarihi:27.03.2018.

http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=686:2012-03-09-17-10-1&catid=71:2012-02-02-08-25-33&lang=en Son Erişim Tarihi:24.03.2018.

<http://www.oaed.gr/sychnes-eroteseis-epidomata-paroches> Son Erişim Tarihi: 17.04.2018.

http://www.segsocial.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoDesempleo/Desempleo/PrestDesempNivAsist/ReqCuant2k9/index.htm Son Erişim Tarihi:18.04.2018.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

http://www.segsocial.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/PrestDesmpContrib/NacDerechoDESERE/index.htm Son Erişim Tarihi:18.04.2018.

http://www.segsocial.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/PrestDesmpContrib/ReqBRCuaTope/index.htm Son Erişim Tarihi:18.04.2018.

http://www.segsocial.es/Internet_6/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/RentaActivadeInserc49698/index.htm Son Erişim Tarihi:18.04.2018.

<http://www.seg-social.pt/desemprego> Son Erişim Tarihi:19.04.2018.

<http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego> Son Erişim Tarihi:19.04.2018.

<http://www.seg-social.pt/subsidio-parcial-de-desemprego> Son Erişim Tarihi:13.03.2018.

<http://www.seg-social.pt/subsidio-por-cessacao-de-atividade-profissional> Son Erişim Tarihi:24.04.2018.

<http://www.seg-social.pt/subsidio-social-de-desemprego> Son Erişim Tarihi:11.03.2018.

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/search/114420280/details/normal?q=156%2F2017> Son Erişim Tarihi: 26.04.2018.

<https://www.euraxess.es/spain/informationassistance/unemployment-procedures-and-benefits-spain> Son Erişim Tarihi: 03.03.2018.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/supportinstrument/partial-benefit-for-termination-of-activity> Son Erişim Tarihi: 24.04.2018.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/supportinstrument/partial-benefit-for-termination-of-professional-activity> Son Erişim Tarihi:24.04.2018.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/supportinstrument/partial-unemployment-benefit> Son Erişim Tarihi: 24.04.2018.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations-law-and-regulation/italy-reforms-to-system-of-unemployment-benefits> Son Erişim Tarihi: 27.02.2018.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50593> Son Erişim Tarihi: 27.02.2018.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27697> Son Erişim Tarihi: 28.10.2018

<https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm#indicator-chart> Son Erişim Tarihi: 26.04.2018

KURNAZ, Işıl (2016), "İstihdam ve İşsizlik" *Sosyal Politika-I* (Ed. O. A. İlhan ve Ş. Yener), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. s.194

OZDEMİR, Süleyman (2005), "Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları" İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), s 695-733.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması

SAĞLIK KURUMLARI, SAĞLIK KURUMLARINDA MARKA ve ELAZIĞ İLİ SAĞLIK SEKTÖRÜ

Yavuz ATLI*
Nurcan YÜCEL**

Geliş Tarihi: 3 Mayıs 2018
Kabul Tarihi: 21 Ekim 2018

ÖZET

Son dönemlerde ülkemizde yapılan sağlık reformlarıyla birlikte hastane sayısının artması ve kamu – özel hastanelerin ayrımının ortadan kaldırılarak kamu sağlık güvencesine sahip bireylerin bu sağlık güvenceleriyle özel hastanelerde tedavi olmalarını sağlayan düzenlemeler, hastaneler arasındaki rekabetin artmasına ve müşteri beklentilerini daha iyi karşılayan hastanelerin rakiplerine göre daha fazla tercih edilmesine neden olmuştur. Ülkemizde yaşanan sağlık reformuyla birlikte hasta memnuniyeti daha bir ön plana çıkmış, sağlık hizmeti veren sağlık kurumları, hedef karlarını ulaşabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için hasta tatmini, hasta memnuniyeti, hasta farkındalığı vb. pazarlama kavramlarının üzerinde durarak yenilik yatırımları yapmışlardır. Hastaların temel sağlık ihtiyacı olan tıbbi ihtiyaçların, hasta beklentilerine cevap vermediğini hasta memnuniyeti için duygusal, estetik ihtiyaç vb ihtiyaçlarının da karşılanması hizmet kalitesi açısından zorunlu bir hal almıştır. Sağlık hizmetlerinde kalite, hasta tatminini beraberinde getirerek, sağlık hizmetlerinde marka, hasta tatmin derecesi gibi yeni kavramları doğurmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Sağlık Kurumlarında Marka, Sağlık Hizmetlerinde Gelişimi

* Öğr. Gör. Fırat Üniversitesi, Keban Meslek Yüksek Okulu, yatli@firat.edu.tr

** Dr. Öğ. Üyesi Fırat Üniversitesi, İİBF, nyücel@firat.edu.tr

HEALTH INSURANCES, HEALTH BRANDS AND ELAZIĞ HEALTH SECTOR

ABSTRACT

Increase the number of hospitals with in recent times in our country health reform and public- private hospitals, private hospitals arrangements allowing them to be treated in these health insurance of individuals with public health security by eliminating the distinction between, increase competition between hospitals and better meet customer expectations hospitals to be more preferable than its competitors It has caused. Patient satisfaction with health care reform in our country rose to more prominence, healthcare providers, healthcare organizations, patient satisfaction to be able to achieve the objectives of profitability and survive, patient satisfaction, patient awareness etc . have made innovation investment focusing on marketing concepts. the basic health needs of patients with medical needs, patients do not respond to the expectations of emotional satisfaction for the patient, it has a compelling quality of service in terms of meeting the aesthetic needs, etc. needs. bringing with it the quality of patient satisfaction in healthcare, it has given rise to new concepts such as patient satisfaction degree.

Keywords: Health, Brand in Health Institutions, Development in Health Services

1. SAĞLIK HİZMETLERİ ve SAĞLIK HİZMETLERİNDE MARKA

Bu bölümde; sağlık kavramı, sağlık hizmetleri ve özellikleri, sağlık hizmetlerinin sınıflandırılması, sağlık kurumları kavramları incelenmeye çalışılacaktır.

1.1. Sağlık Kavramı

Toplumların ortak hedeflerinden biri sağlıklı bireyler ile sağlıklı nesiller yetiştirmek ve geleceğe sağlıklı nesiller bırakmaktır. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sağlık hizmetlerinin yenilenmesi ve geliştirilmesi, az gelişmiş ülkelerde ise temel sağlık sorunları büyük önem göstermektedir. Sağlık hizmetlerini talep edenlerin sağlığa verdikleri önem derecesi, sağlık hizmetlerini arz edenleri etkileyerek, sağlık hizmeti arzında kalitenin ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Ülkelerin gelişmişlik dereceleri, ilgili ülkenin sağlık ve eğitim gibi temel göstergelere yapmış oldukları harcamalar ile doğru orantılıdır. Ülkelerin gelişmesi, sağlıklı ve eğitilmiş bireylere sahip olmak ile gerçekleşir. Ülkelerin temel ekonomik göstergelerinden olan eğitim ve sağlık, küresel rekabetin arttığı günümüzde ülkelere önemli avantajlar doğurmaktadır. Bilgi iletişim teknolojilerinin hızla geliştiği günümüzde, uluslararası rekabetin boyutları yeniden şekillenerek artık, hammadde ve sermaye üretim faktörleri ülkeler için rekabet avantajı sunmamakta, bunu yerine gelişmiş teknolojiler ve nitelikli insan kaynaklarına sahip olmak stratejik bir önem arz etmektedir. Ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklı toplumlar bilgi teknolojilerini ya kendileri yaratacak ya da var olan teknolojik değişimler ile birlikte, üretime daha fazla katılarak, gelir yaratıcı unsurlar ortaya koyacaktır.

Sağlık kavramı ile ilgili olarak birçok kişi ve kurum tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. En çok kabul gören tanım Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan tanım olmuştur; “Yalnızca hastalığın ve sakatlığın bulunmaması değil, aynı zamanda bireylerin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumu” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre bireylerin fiziksel olarak iyiliğinin dışında, ruhsal olarak da iyi olması gerektiği, bireylerin hem fiziksel olarak hem de ruhen iyilik haline sahip olması gerektiği vurgulanmıştır (Küçükmadan, 2015:449). Sağlık kavramını diğer üretilen mal ve hizmetlerden birçok açıdan farklılık göstermektedir. Sağlık diğer mal ve hizmetlerden farklı olarak, kişiler arasında bir değişim aracı olarak kullanılamaması, sağlık kavramının ilahi bir vergi olması, diğer ürün ve hizmetler bir işletme tarafından üretilip tüketicilere sunulurken, sağlık kişilerin yani tüketicilerin kendileri tarafından üretilmesi, gibi farklı özelliklere sahiptir.

Sağlık Kurumları, Sağlık Kurumlarında Marka ve Elazığ İli Sağlık Sektörü

Sağlık kavramı sübjektif ve objektif olmak üzere iki temel başlıkta incelenmiştir. Sübjektif sağlık, bireyin kendi durumunu fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden algılama hali iken, objektif sağlık; çeşitli tanı testleri ve doktor muayenesi sonucu belirlenen hastalığın olmaması haline denir. WHO yapmış olduğu tanıma göre, bireyin sağlıklı sayılabilmesi için hem objektif hem de sübjektif olarak sağlıklı olması gerekmektedir (Kayalı, 2004:3)

Sağlık bireyler açısından kültürel, sosyal ve ekonomik açıdan var oluşlarını yerine getirebilmenin anlamıdır. Bireylerin günlük yaşantılarındaki rollerini yerine getirirken kazandıkları deneyimleri, bilgi birikimleri, değer yargıları ve beklentileri ile şekillenmektedir. Yani ekonomik, sosyal, kültürel, fiziksel ve biyolojik faktörlerdeki değişimlerden sağlık faktörü birinci derecede etkilenir (www.blogspot.com).

1.2. Sağlık Hizmetleri

Ülkelerin önemli problemlerinden birisi sağlık hizmetlerinin adil ve dengeli bir şekilde dağıtılması olmak ile birlikte, bu sıkıntı ülke ekonomilerinde önemli sorunların başında gelmektedir. Belirli bir kesimin, en ileri düzeyde sağlık hizmeti satın alması, öte yandan temel sağlık hizmetlerine dahi ulaşamayan bireylerin var olması ülkelerin geleceğini tehdit eden bir unsurdur. Birey ve toplumların sağlıklarını korumak, hastaları tedavi etmek, fiziksel veya ruhsal olarak engelli olan bireylerin, başka bireylere bağımlı olmadan yaşabilmeleri için rehabilite edilerek, bireylerin sağlık düzeylerini yükseltebilmek için yapılan planlı çalışmaların tamamına sağlık hizmetleri denilmektedir (Özata,2004:8).

Sağlık hizmetleri, bireylere doğrudan ya da dolaylı olarak sunulan hizmetlerin tamamını kapsamaktadır. Sağlık hizmetlerinin genel amacı, bireylerin sağlık taleplerini oluşturmak için bireyi bilgilendirmek, sağlık standardını yükseltmek, bireylerin hasta olmaması için önlemler almak ve hasta olan bireylerin en kısa sürede sağlıklarına kavuşturulması için tedavilerini uygulamak (Sözen ve Devocioğlu, 2002:2).

Son yıllarda sağlık hizmetleri sektöründe önemli değişiklikler ile birlikte, bir yandan kamu sağlık kuruluşlarının yeni sağlık sistemleri ile tek düze en üst düzeyde sağlık sistemini uygulamaya çalışmaları, bir yandan özel sağlık kurumlarının yeni sağlık hizmetleri sunması sağlık sektöründe rekabetin hızla artmasına ve hizmet kalitesinde iyileşmeler gözlemlenmektedir. Ülkemizde de bu gelişmelere paralel olarak bütün sağlık güvencesindeki bireylerin kamu ve özel hastanelerden maliyet farkı gözetmeksizin hizmet almalarının yolu açılmıştır. Ülkemizde kamu sağlık kurumları üniversite hastaneleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na

bağlı hastaneler ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler olmak üzere üç çatı altında toplanırken, bu sağlık kurumlarının döner sermaye gelirlerinden yararlanabilmelerine imkan sağlanmaya başlanması kamu hastaneleri içinde de rekabetin olmasına imkan sağlamıştır. Bu durum rekabet üstünlüğü yaratılabilmesi adına, sağlık hizmeti sağlayıcıları, tedavi süreçlerini hizmet sağlayıcı bakış açısıyla, sağlık hizmetlerini etkin bir şekilde sunan, hasta tatmini odaklı bir sağlık hizmeti sunma çabası kazandırmıştır (Dursun ve Çerçi, 2004:4).

Sağlık hizmetleri, bireylerin ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklarının iyileştirme sürecinin bütününe verilen addır. Bu iyileştirme sürecinde, sağlığın korunması, tanı, tedavi, kişisel bakım vb. aşamaların kamu ya da özel kurum veya şahıslar tarafından verilmesi mümkündür. Ülkemizde yukarıda bahsedilen sağlık reformlarıyla hem kamu hastanelerinin kendi arasında rekabetinin artması hem de özel sağlık kurumları ile kamu sağlık kurumları arasında rekabetin daha da artmasına dolayısıyla sağlık hizmetlerinde kalitenin artmasına neden olmuştur. Kaliteli sağlık hizmetleri, insanların daha mutlu ve daha sağlıklı olmalarını sağlayacak, sağlıklı ve mutlu insanlar da geleceğe yönelik ülkelerin sağlık harcamalarının azalmasına neden olacaktır (Dursun ve Çerçi, 2004:4).

1.3. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri

Sağlık hizmetlerinin, diğer hizmet türlerinden farklı birtakım özellikler içermektedir. Sağlık hizmetleri emeğin yoğun olduğu soyut bir hizmet türüdür. Teknolojik gelişmelerin en fazla gerçekleştiği sektör olan sağlık hizmetleri olmasına rağmen, sağlık hizmetlerinin üretilmesi ve sunulması büyük oranda bireysel emek gücüne dayandığı için emek ağırlığını ve değerini korumaktadır. Teknolojik aletler daha çok tanı hizmetlerinde kullanılsa da cerrahi operasyonlarda emeğe dayalı iş gücüne katkısı bir hayli fazladır. Yine hemşire ve hasta bakıcıların emek yoğun olarak çalışmaları genel olarak sağlık hizmetlerinin ana temasının insan sağlığı olması nedeniyle emek ağırlıklı bir sektör olduğunu görmekteyiz (Küçükmadan, 2015:47).

Sağlık hizmetlerinin zaman olarak ertelenmesi mümkün olmayıp acil olarak karşılanması gereken hizmetlerdir. Hizmetin ne zaman alınacağı ile ilgili daha önceden bir yargıda bulunulması mümkün değildir. Bu nedenle stoklanması mümkün olmayan bir hizmet özelliğini taşır ve ihtiyacın ortaya çıktığı an üretilmesi ve tüketilmesi gerekmektedir. Bu da iktisadi anlamda sağlık hizmetlerinin hem arz esnekliğinin bulunduğunu hem de talep esnekliğinin olduğunu söylemek mümkündür. Sağlık hizmetleri talebi yaz veya kış aylarında hastalıkların veya salgınların şiddetine göre değişiklik

Sağlık Kurumları, Sağlık Kurumlarında Marka ve Elazığ İli Sağlık Sektörü

gösterirken, bölgelerde yaşanan herhangi bir doğal afetlerde yine aynı şekilde sağlık hizmetleri talebinin artmasına neden olur.

Sağlık hizmetlerinin çıktısını ölçmek hizmetin soyutluluk olması nedeniyle mümkün değildir. Somut olarak bir çıktı elde edilemediği için hizmet kalitesini ölçmek maliyet hesaplaması yapmak zor olabilmektedir. Çünkü maliyetin hesaplanabilmesi, sağlık hizmeti alan bireylerin elde ettikleri faydanın somut olarak ortaya koyulması gerekir, bu da hizmetin soyut olması nedeniyle bazı sıkıntılar doğurmaktadır.

Sağlık hizmetleri tamamıyla özel sektörün elinde olmayan piyasa düzeninin sağlayıcısının çoğunlu devletler tarafından yapılmaktadır. Dolayısıyla sağlık hizmetleri toplumsal bir hizmet olup hasta olan ya da olmayan bütün bireylerin toplum sağlığının sağlanması için tüm bireylerin sağlık hizmeti alması gerekmektedir.

Sağlık hizmetlerini alan bireylerin, ürün ve hizmetler hakkında yeterli bilgi ve donanıma sahip olmadığı için, karmaşık bir yapıya sahiptir. Sağlık hizmetlerinde ürün ve hizmetler ile ilgili bilgi sahibi olmak bir uzmanlığı gerektirdiği için bazı dönemlerde sektörün tekelleşmesine neden olur.

1.4. Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırılması

Sağlık hizmetleri, hizmet verilen alanların niteliklerine göre çeşitli gruplara ayrılmıştır. Bu gruplandırma aslında sağlık hizmetlerinin aşamalarını da ortaya koymaktadır. Sınıflandırmada ilk olarak toplumların sağlıklarının korunması için çeşitli önlem ve tedbirler bütününe verilen isim olan koruyucu sağlık hizmetleridir. İkinci aşama da hastalıktan korunamayan bir bireyin tedavi edilmesi için yapılan tüm çabaları barındıran tedavi edici hizmetleri oluşturmaktadır. Üçüncü aşama ise, ruhen ve bedenen iyi olmayan bireylerin yaşam kalitelerini artırmak ve yaşamlarını devam ettirebilmek için rehabilite edilen ve yapılandırıcı tedavi yöntemlerin uygulandığı, rehabilite edici hizmetlerin tümünü kapsayan aşamadır.

1.4.1. Koruyucu Sağlık Hizmetleri

Hastalıkların ortaya çıkmasından önce bireylerin hastalıktan korunması hem toplum sağlığı açısından hem de ülke ekonomisi açısından önem arz etmektedir. Hastalıkların ortaya çıkmasından sonra çeşitli önlemlerin alınması toplumlar açısından bir yandan iş gücü kaybı yaratacak bir yandan da etkililik derecesini düşüreceği için devletlerin ekonomilerine zarar verecektir. Bu nedenle toplumların sağlıklarının korunmasına yönelik koruyucu sağlık hizmetleri toplum refah seviyesini artırmasına yol açacaktır. Hastalıkların ortaya çıkmadan bireyleri korumak için verilen çaba ve

hizmetlerin bütünü koruyucu sağlık hizmetleri olarak adlandırılmaktadır (Akdur, 1999:5).

Koruyucu sağlık hizmetleri çevreye ve kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri olarak iki başlık altında toplamak mümkündür. Bireylerler çevrelerine bağlı olarak yaşamlarını sürdürürler dolayısıyla sürekli bir şekilde çevreleri ile iç içe yaşarlar. Bu da çevresel faktörlerin sağlığın bozulmasındaki önemli faktörlerden biridir. Bireylerin çevresindeki, sağlıklarını etkileyebilecek her türlü biyolojik, fiziksel, kimyasal ve sosyal etkenleri en düşük seviyeye indirmek çevreye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri oluşturmaktadır. Çevreye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, temiz su kaynaklarının sağlanması ve denetlenmesi, hava kirliliğinin denetlenmesi, radyolojik zararların denetlenmesi, zararlı canlılar ile mücadele edilmesi, katı ve sıvı atıkların denetlenmesi vb. çalışmalar bu kapsam da değerlendirmek mümkündür.

Koruyucu sağlık hizmetlerin bir diğeri olan kişilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ise, sağlık alanında uzman kişiler olan, doktor, hemşire, sağlık memuru gibi eğitilmiş kamu çalışanları tarafından kâr amacı gütmeyen sosyal fayda yaratılabilmesi adına yapılan çalışmalardır. Bireylerin bağışıklama, erken tanı, beslenme, aile planlaması, ilaçla koruma, kişisel hijyen, sağlık eğitimi, ruh sağlığı ve sağlığa zararlı alışkanlıklarla mücadele olarak gruplandırılmamız mümkündür. Bağışıklama bireylerin diğere bireylerin hastalıklarından korunmasına yönelik aşılama ile yapılan bir yoldur. Erken tanı hastalıkların erken dönemde tespit edilmesi ile hastalıkların ciddi aşamalara gelmeden periyodik muayeneler ile bireylerin sağlıklarına kavuşturulmasıdır. Toplumların beslenme alışkanlıkları, toplumların bedensel ve ruhsal gelişimlerini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Gelişmemiş ülkelerde yaşanan ölümlerin en büyük nedeni yeterli beslenmemekten ileri gelmektedir. Sadece yeterli beslenmeme değil dengeli ve ideal beslenmeme de gelişmiş ülkelerde ciddi hastalıklardan olan obeziteyi ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle hem yeterli beslenmeme hem de aşırı dengesiz beslenmenin önüne geçebilmek adına beslenme programları ve eğitimler beslenme nedeniyle ortaya çıkan hastalıkların önüne geçmektedir. Aile planlaması, aşırı ve sık doğurganlığı önleme, bu sebeple ortaya çıkan anne bebek ölümlerinin azaltılması, boşanma oranlarının azaltılması gibi katkıları sağlayacaktır. İlaçla koruma, kişisel hijyen kurallarına uyma açısından toplumların bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi yine koruyucu hizmetler içinde önemli bir yere sahiptir. Toplumlarda yaşanan büyük doğal afetler veya başka nedenler ile toplumların ruhsal yapılarındaki bozulmaların önüne geçebilmek için psikiyatri bölümlerinin önem kazanmasına ve ruh sağlığına yönelik

Sağlık Kurumları, Sağlık Kurumlarında Marka ve Elazığ İli Sağlık Sektörü

hastanelerin ülkelerin belirli bölgelerinde kurulması önemlilik arz etmektedir (Sözen ve Özdevecioğlu, 2002:5).

1.4.2. Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri

Tedavi edici sağlık hizmetleri fiziksel ve ruhsal olarak hasta olan bireylerin sağlıklarına kavuşmaları için yürütülen çalışmalardır. Bu tür sağlık hizmetleri kendi içinde birinci basamak, ikinci basamak ve üçüncü basamak olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Birinci basamak tedavi hizmetleri, hastaların ayakta veya evde (hastanelerde yatmadan) tedavi edilmelerini oluşturur. Aynı zamanda bu hizmetleri sağlayan birimlere de birinci basamak sağlık kuruluşları olarak adlandırılmaktadırlar. Bu tür tedavi hizmetleri hastaların hastanelerde, sağlık ocaklarında veya eczanelerde almış oldukları ilaç tedavileri ile evlerinde kendi kendilerine veya yakınları tarafından bakılarak tedavi görmeleridir. Dispanserler, sağlık merkezleri, hekim muayenehaneleri, poliklinikler, sağlık merkezleri, sağlık istasyonları, kurum tabiplikleri, sağlık evleri ve eczaneler birinci basamak tedavi hizmeti sunan birimlerdir.

İkinci basamak tedavi hizmetleri, hastaların hizmet sağlayıcı birimlerde yatarak tedavi edilmesidir. Doktor, hemşire veya diğer uzman sağlık personellerinin gözetimi altında her türlü tıbbi araç-gereç uygulayarak yapılan teşhis ve tedavi hizmetlerini kapsamaktadır. Bu basamakta amaç, hastayı eski sağlığına kavuşturulması olup, bu basamakta sağlık hizmeti sunan birimler, kamu ve özel hastanelerin tamamıdır.

Üçüncü basamak tedavi hizmetleri ise hastalığın seviyesi ilerlemiş olan konusunda uzmanlaşmış personele ve teknolojiye sahip tedavi kuruluşları, özel yaş grubuna yönelik ya da cinsiyete göre çeşitli kategorilere göre ayrılan, özel dalda ihtisas hastanelerinde yapılan tedavilerdir (Karafakioğlu, 1998:110).

1.4.3. Rehabilitasyon Edici Sağlık Hizmetleri

Toplumların sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi sadece hastalıkların önlenmesi ve tedavi edilmesinden oluşmamaktadır. Sağlık ve sağlık hizmetlerinin tanımını yaparken tam bir iyilik halinden bahsetmiştik. Bu iyilik halinin bireylerin hem ruhen hem de bedenen iyi olması gerekir ki sağlıktan ve sağlıklı toplumlardan bahsedelim. Hastalıkların koruyucu veya tedavi edici sağlık hizmetleri sonrasında, bireylerin bazı organlarının işlevleri kaybolur veya bu organların işleyişinde engellilik oluşur. Sakatlık veya hastalıktan dolayı bedensel ya da ruhsal destek ihtiyacı olan bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmek için, ailelerine ve toplumlara yük olmadan

kendilerine ise sıkıntı olmadan verilen hizmetlere rehabilitasyon hizmeti denir. Rehabilitasyon hizmetlerini iki başlık altında toplamak mümkündür.

Sosyal Rehabilitasyon Hizmetleri: Psikolojik veya fiziksel olarak engelli bireylerin günlük yaşamlarını devam ettirebilmeleri için, topluma uyum sağlaması ve bir iş edinme için yapılan çalışmalara sosyal rehabilite edici sağlık hizmetleri denir. Bu konuda çeşitli rehabilitasyon merkezleri bu tür bireylerin hayata tutunmaları için sosyal veya ekonomik anlamda destek vermektedir.

Tıbbi rehabilitasyon hizmetleri ise, kaza veya hastalık sonrasında bireylerin bazı organları güçsüzleşir, güçsüzleşen organlar sağlık çalışanları tarafından, fizik tedavi uygulanması ya da protez takılması ile bu organlara işlevlerini kısmen veya tamamen yerine getirmek için yapılan çalışmalara denir (Akdur, 1999:5).

1.5. Sağlık Hizmetlerinde Markalaşma

Marka kavramı son yıllarda ambalajlı ürünlerde ileri derecede uygulanmış ve uygulanmaya devam etmesine rağmen, hizmet konseptlerinde uygulama biraz zayıf kalmıştır. Bu nedenle soyut ürünlerin üretildiği hizmet sektörlerinde de markanın gerekli olduğu, hizmet sektöründe sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak adına markalaşmanın tüketicilerin yeni ihtiyaçlarının ortaya çıkarılması adına, gerekli olmuştur. Hizmet sektöründe, ürün sektörüne göre tüketicilerin duygularına ulaşabilmeyi daha fazla ihtiyaç duyulduğu bu nedenle fiziksel özelliği bulunmayan ürünlerde marka ve marka öğelerine daha bir önemiyet duyulduğu bilinmektedir. Marka teorilerinden yola çıkarak, müşterilerin ürün ve hizmetlerden markalara doğru kayması, markalar ile duygusal ilişkiler kurmaları ve bu ilişkiler ile, bağlarını güçlendirerek tekrarı olan satın alma kararı verdikleri ortaya koyulmuştur (Karpaz, 2000:210).

Ülkemizde sağlık hizmeti veren işletmeler, marka ve marka öğelerini 2000’li yıllar ile birlikte yeni bir kavram olarak tanınması, marka stratejileri ve marka yönetimi yenilikten ziyade bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Son zamanlarda ülkemizde yapılan sağlık reformları ile birlikte özel hastanelerin sağlıktaki paylarını büyütme çalışmalarını, kamu hastaneleri arasında döner sermayeden daha fazla pay alma çabası, sağlık kuruluşlarının işletmeleri için ya da oluşturdukları markaları için müşterilerin zihinlerinde yer edinme çabası içerisinde olmuşlardır.

Ülkemizde 80’li yıllar ile birlikte özel hastanelerin ortaya çıkması, birçok hastanede pazarlama birimlerinin kurulması sağlık sektöründe markalaşma çalışmaları başlamıştır. Sağlık sektöründe marka yönetimini etkileyen, genel ekonomik durum, sağlık konusundaki kanun ve

Sağlık Kurumları, Sağlık Kurumlarında Marka ve Elazığ İli Sağlık Sektörü

kararnameler, yönetmenlikler artan sağlık kuruluşlarının sayısı gibi unsurlar sağlık talebini etkileyen niteliksel ve niceliksel çevresel faktörlerdir (Buran, 2012; 49). Markalaşma bütün bu nedenlerden dolayı, sağlık hizmetlerinde karşımıza çıkmış ve sağlık işletmeleri için rekabet avantajı yaratırken, sektörde de kârlılığın artmasına neden olmaktadır. Sağlık işletmelerinde marka, hasta ile sağlık işletmesi arasında bir sadakatin değeridir. Değerin oluşturulması adına, sağlık işletmesinin planlı bir markalaşma stratejisi başlatmalı ve sağlık işletmesinin bütün paydaşlarını bu stratejinin içine dahil etmelidir. Hastaların sağlık sektöründe markayı tercih etmelerinin en büyük nedeni, pazara konu olan hizmetin insan sağlığı ile doğrudan ilgili olduğu için, uygulanan yöntemlerin bilinir olması, riskin en aza indirilmesi, güven sağlanması vb temel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Sağlık sektöründe hizmeti satın alan bireylerin deneyimleri ile diğer hizmet alıcılarına zaman tasarrufu sağladığı gibi güven duygusunu da aşılmasıdır. Dolayısıyla sağlık pazarlamasında markalaşma stratejileri bireyler arasında viral pazarlama veya ağızdan ağza pazarlama yöntemiyle değer oluşmasını sağlayacaktır (Küçükman, 2015:63).

1.6. Sağlık Hizmetlerinde Markalaşma Aşamaları

Sağlık işletmelerinde markalaşma stratejileri oluşturma, pazarlama karması elemanları oluşturma diğer sektörlerde göre soyutluluk kavramı gereği ve verilen hizmetin kişiler arasında farklı sonuçlar doğurması nedeniyle daha komplike bir kavram niteliğindedir. Aynı hastanede uygulanan aynı tedavi yöntemleri, farklı hastalarda farklı sonuçları doğurması verilen hizmetin tüketici memnuniyetinin çok uzun zaman diliminde ölçülmesi sektörde markalaşmanın bazı aşamalarını ortaya koymaktadır.

- Markalaşma stratejilerinin tamamıyla ortaya koyularak, tepe yöneticilerden başlamak üzere bütün paydaşların bu stratejilere katılımı sağlanmalıdır. Keza tüketiciler tarafından sağlık işletmesinin gücü ve amacı büyük bir ihtimal ile anlaşılacaktır.
- Marka isminde kullanılan sözcüklerin açık, sade, anlaşılır olması ve hastalara uygun reklamlar ile anlatılmaya çalışılmalıdır.
- Marka ile birlikte geleneksel ürün ve hizmetler bir tarafa bırakılarak, farklılaştırma yoluna gidilmelidir.
- Marka ile vizyon ve misyon oluşturularak, organizasyonun değerleri marka ile birlikte yansıtılmalıdır (Karahana ve diğ, 2017:10).

- Sağlık hizmetleri, ikamesi olmayan bir hizmet türü olması nedeniyle, hizmetin sürekli kendini güvende hissetmesine imajını ve marka algısını bu doğrultuda oluşturması beklenir.

Sağlık işletmelerinde markayı oluşturmak bu denli zor olduğu gibi, oluşturduğunuz markayı güçlendirmek ve devam ettirmek de kurumsal imaj açısından önemlidir. Oluşturulan markanın sürdürülebilir rekabet avantajları yaratmak adına akılda kalıcı, güven unsuru oluşturucu ve kurumsal vizyon ve misyonu yaratıcı olması markanın devamlılığının sağlanması adına önemlidir. Bu aşamada sağlık kurumlarının yapması gereken unsurları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

- **Bütünlük Kuralı:** Markanın tamamı parçalardan daha önemlidir. Markayı oluşturan markaların değiştirilmesi kısa dönemlerde mümkün olabilirken markanın tamamı için bu söz konusu değildir.
- **Emeksellik Kuralı:** Markayı hastane çalışanlarının en tepe yöneticisinden en alt çalışanına kadar iç müşteriler oluşturacaktır. Dolayısıyla markaların başarısı çalışanların başarısına bağlıdır.
- **İlişkisel Kural:** Hastalar ihtiyaçlarını karşılayabilecek hizmetleri, sağlık işletmesi personeli ile empati kurarak talep ederler. Dolayısıyla marka yönetimi sağlık işletmesi – hasta ilişkileri göz önünde bulundurularak yapılandırılmalıdır.
- **Beklenti Kuralı:** Kuralın iki temel göstergesi bulunmaktadır. Birincisi, mükemmel marka zayıf bir marka oluşumunda yaşaması mümkün değildir. İkinci kural ise zayıf bir marka mükemmel bir oluşumu içerisinde barındıramaz. Marka gücü ve içeriği birbiri ile uyumlu olması gerekmektedir.
- **Değer Yaratma Kuralı:** Sağlık işletmelerinin yarattıkları markanın arkasında bulunan hizmetler hastalarına markanın üzerinde bir değer yaratması gerekir, çünkü bireyler bu hizmeti belirli bir bedel karşılığında alırlar ve tüketicilerin ödemeye razı oldukları bu bedel birçok sağlık işletmesine ödenen bedelden daha fazladır.
- **Sağlamlık Kuralı:** Markaların somut olarak belirlenen isim, logo veya reklamdan çok, hastaneler için iç yönetim mekanizması marka yaratmada daha önemlidir.
- **Performans Kuralı:** Sağlık işletmeleri hizmetlerinin sürekliliği, markayı zenginleştiren unsurlardan biridir.

Hastanelerin marka stratejilerini oluştururken, ilk olarak durum analizini yapmaları gerekmektedir. Hastaneler hastalara verdikleri hizmetleri markalama yaparken, durum analizinin içerisinde müşteri analizi, rekabet analizi ve bireysel anlamda birtakım analizleri yapması gerekmektedir. Durum analizleri, hastaların özelliklerinin belirlenmesi, onların istek ve

Sağlık Kurumları, Sağlık Kurumlarında Marka ve Elazığ İli Sağlık Sektörü

ihtiyaçları doğrultusunda Pazar bölümlendirme ile pazarı küçük bölümlere ayırmak ve hedef pazarlarını seçerek, hedef pazarlarına odaklanmaları gerekmektedir.

Marka stratejileri oluşturmanın temelinde bulunan durum analizi, pazar analizi, müşteri analizi ve rakip analizi varsayımlarına dayanmaktadır. Pazar analizinde, hastanelerin hizmet ürettikleri pazarın yapısını ve özelliklerini ayrıntıları ile bilmeleri gerekmektedir. Pazarın Swot analizi (güçlü ve zayıf yanları), alternatif çözümleri üretme noktasında bilinmesi gerekmektedir.

Müşterilerin analiz edilmesinde, tüketicileri satın alma konusunda yönlendiren öğelerin neler olduğunu, hastaların ihtiyaçlarının ortaya çıktığı anda ilk olarak talep edecekleri işletmenin hangisi olduğu ki buna birincil talep diyoruz. Birincil talep de hem talep edilen kurumun hem de talep eden bireylerin özellikleri nedenleri ile birlikte ortaya koyulması gerekmektedir. Hastanenin genel olarak müşterileri kimlerdir, bu müşterilerin demografik, ekonomik ve sosyo-kültürel özellikleri, sağlık hizmetleri nereden, nasıl hangi sıklıklar ile satın alındığı gibi soruların cevapları pazar analizinde bilinmelidir.

2. Elazığ Sağlık Hizmetleri Gelişimi

Dünya’da ve Türkiye’de sağlık hizmetlerinde yaşanan değişim ve gelişim, sağlık sisteminin temelini oluşturan sosyal güvenlik sistemlerinin Türkiye’de tek çatı altında toplanması, kamu sağlık güvence sistemlerinin, özel hastanelerde de tedavi görebilme imkanının getirilmesi sağlık hizmetlerinde rekabet boyutlarını yeniden şekillendirmiştir. Bütün bu gelişmeler sağlık hizmetlerinde marka kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sağlık hizmetlerinde marka kavramı, hem hastaların sağlık hizmetlerine ulaşma derecesini kolaylaştırmış hem de sağlık hizmetlerinin kalitesinin artmasına neden olmuştur. Ülkede yaşanan bu gelişmeler bölgelere ve illere de yansımış ve Doğu Anadolu Bölgesinde sağlık sektöründe nüfusuna göre lider illerden biri olan Elazığ ilinde de sağlık sektöründe çeşitli iyileşme hareketleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 1 :Elazığ İli Demografik göstergeler

	Toplam Nüfus	Kırsal Nüfus Oranı %	Kentsel Nüfus Oranı %	0-14 Yaş Nüfus Oranı	65 yaş ve üzeri Nüfus Oranı %	Genç Bağımlılık Oranı (0-14 Yaş)	Yaşlı Bağımlılık Oranı (65 + Yaş)	Toplam Yaş Bağımlılık Oranı
2012	562.703	34,2	65,8	24,6	8,2	36,5	12,1	48,7
2013	568.239	37,3	62,7	24,1	8,3	35,7	12,3	48,1
2014	568.753	34,1	65,9	23,7	8,7	35,1	12,8	47,9
2015	574,304	32,0	68,0	23,2	8,9	34,2	13,2	47,4
2016	578.789	31,3	68,7	22,9	8,8	33,6	12,9	46,5

Kaynak: www.saglik.gov.tr

Tablo 1’de Elazığ ilinin sağlık hizmetleri ile ilgili son beş yıla ait çeşitli demografik göstergeleri ortaya koyulmuştur. Tabloda son beş yılın nüfusu, kırsal nüfus oranı olarak belirtilen 20.000 ve altı nüfusa sahip yerleşim yerlerinde yaşayan nüfusun toplam nüfusa oranı, kentsel nüfus oranı olarak belirtilen 20.001 ve üzeri nüfusa sahip yerleşim yerlerinde yaşayan nüfusun toplam nüfusa oranı, 0-14 yaş arası nüfusun toplam nüfusa oranı, 65 yaş ve üzerindeki nüfusun toplam nüfusa oranı, genç bağımlılık oranı; 0-14 yaş arası nüfusun 15-64 yaş arasındaki nüfusa oranı, yaşlı bağımlılık oranı; 65 yaş ve üzerindeki nüfusun 15-64 yaş arasındaki nüfusa oranı ve son olarak toplam yaş bağımlılık oranı 0-14 yaş ile 65 yaş ve üzeri nüfusun 15-64 yaş arasındaki nüfusa oranı belirtilmektedir. Elazığ ilinde toplam nüfusun son beş yılda yaklaşık %3 oranında artış gösterdiği tespit edilmiştir. Kırsal nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının %3 oranında azaldığı aynı şekilde kent nüfusunun kırsal bölgelere göre %3 oranında arttığı görülmektedir. Bu göstergeler nüfusun kentlerde artması ve yıllar itibariyle sürekli kırsaldan kente göçün söz konusu olduğu görülmektedir.

0-14 yaş nüfusun Elazığ ilinde son beş yılda toplam nüfusa göre %2 oranın azalması 65 yaş ve üzerindeki nüfusun ise toplam nüfusa göre son beş yılda % 0,6 oranında artması Elazığ ili nüfusunun yaşlılık oranının artmasını göstermektedir.

Sağlık Kurumları, Sağlık Kurumlarında Marka ve Elazığ İli Sağlık Sektörü**Tablo 2 :Elazığ İli Son Beş Yıl Sağlık Göstergeleri**

	Hastane Sayısı	Yatak Sayısı	10.000 Kişiye Düşen Yatak Sayısı	Nitelikli Yatak Sayısı	Yoğun Bakım Yatak Sayısı
2012	13	2.901	51,6	935	326
2013	13	2.907	51,2	948	331
2014	12	2.824	49,7	972	317
2015	11	2.900	50,5	989	339
2016	10	2.718	47	1.126	369

Kaynak: www.saglik.gov.tr

Tablo 2 Elazığ ilinin son beş yılına ait çeşitli sağlık göstergelerini göstermektedir. 2012 yılında 13 olan Elazığ'daki hastane sayısı 2016 yılında 10 adet olmuştur. Hastane sayısının azalması SSK, Devlet Hastanesi ve Askeri hastanelerin tek isim altında birleştirilerek Eğitim ve Araştırma hastanesi olması fiziki olarak herhangi bir hastane kapanmazken 3 adet kamu hastanesinin 1adet kamu hastanesi olması birinci etken iken, 100 yataklı bir özel hastanenin hizmetlerine son vermesi, hastane sayısının azalmasına neden olmuştur. Ancak Tablo 2'de görüldüğü üzere hastane sayısı azalırken 2015 yılına kadar hastane yatak sayısında herhangi bir değişim yaşanmaz iken 2016 yılında özel hastanenin kapanması ve kamu hastanelerinde yatak sayısı kısmen azaltılarak yatak sayısının nitelikli hale getirilmesi toplam yatak sayısının azalmasına neden olmuştur. Nitelikli yatak sayısı kavramı, içinde tuvaleti, banyosu, televizyonu, telefonu, yemek masası, etajeri, yatılabilen refakatçi yatağı vb eşyaların bulunduğu odalara denilmektedir. Bir ilin nitelikli yatak sayısının toplam yatak sayısına oranı yüksekliği o ilin sağlık sektöründe gelişmişlik düzeyini göstermektedir. Sağlık sektörünün gelişmiş olduğu birçok ilde nitelikli yatak sayısı, toplam yatak sayısının yarısını oluştururken Elazığ ilinde %41'ini oluşturmaktadır.

Tablo 3: Elazığ İli Son Beş Yıl Tedavi Gören Hasta Sayısı

	Birinci Basamak Başvuru	İkinci ve Üçüncü Basamak Başvuru	Kişi Başı Hekime Başvuru	Diş Hekimine Başvuru
2012	1.228.254	3.304.617	8,1	263.255
2013	1.468.956	3.332.439	8,4	316.759
2014	1.297.412	3.298.248	8,1	333.744
2015	1.377.439	3.340.613	8,2	320.952
2016	1.490.403	3.442.653	8,5	370.893

Kaynak: www.saglik.gov.tr

Tablo 3'te Elazığ ilinde çeşitli sağlık kuruluşlarına yapılan toplam başvuruları göstermektedir. Birinci basamak başvuru; kamu idareleri bünyesindeki kurum hekimlikleri, sağlık ocağı, verem savaş dispanseri, ana-çocuk sağlığı ve aile planlaması merkezi, sağlık merkezi ve toplum sağlığı merkezi ile Sağlık Bakanlığı ile aile hekimliği sözleşmesi yapmış aile hekimleri, 112 acil sağlık hizmeti birimi, üniversitelerin mediko sosyal birimleri, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin birinci basamak sağlık üniteleri bu grupta değerlendirilmektedir. Elazığ ilinde 2012 yılından itibaren 1.228.254 kişi birinci basamak sağlık kuruluşuna başvuru yapmıştır. Bu rakamı nüfus ile karşılaştırdığımızda her birey 2012 yılında 2,1 kez birinci basamak hastanelere başvuru yapmıştır. 2016 yılı nüfusu ile yapılan birinci basamak başvuru karşılaştırıldığında $1.490.403 / 578.789 = 2,5$ olarak gerçekleşmektedir. 2012 yılında her bir birey 2,1 kez hastaneye başvuru yaparken 2016 yılında her birey 2,5 kez birinci basamak hastanelere başvuru yapması birinci basamak başvuruların yıllar itibariyle giderek arttığını göstermektedir.

Tablo 3'te görülen ikinci ve üçüncü basamak başvurular ise bir önceki paragrafta sıraladığımız birinci basamak sağlık kuruluşları dışındaki sağlık birimlerini kapsamaktadır. 2012 yılında kişi başı ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarına başvuru $3.304.617 / 562.703 = 5,8$ kez başvuru yaparken 2016 yılında, $3.442.653 / 578.789 = 5,9$ kez başvuru yapmıştır. İkinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşlarına Elazığ ilinde yapılan başvurularda 2012 yılı ile 2016 yılları arasında bir değişimin yaşanmadığı görülmektedir.

Sağlık Kurumları, Sağlık Kurumlarında Marka ve Elazığ İli Sağlık Sektörü

Elazığ ilinde bütün sağlık kuruluşlarına yapılan 2012 yılı toplam başvuru kişi başı 8,1 kez gerçekleşirken 2016 yılında 8,5 kez olarak gerçekleşmiştir. Bu da 2016 yılında her bireyin 8,5 kez çeşitli sağlık kuruluşlarına başvuru yaptığını göstermektedir. Türkiye 2016 yılı kişi başı sağlık kuruluşlarına başvuru 8,6 olarak gerçekleşmesi, Elazığ ilinin Türkiye ortalamasına yakın seviyelerde seyrettiğini görmekteyiz. ABD de bireyler yılda 4 kez hastanelere başvuru yaparken, OECD ülkelerinin bireyleri de yılda 4 kez hastanelere başvuru yapmaktadır. Dolayısıyla birçok ülkeden daha fazla sağlık harcamaları yaptığımızı ve sağlıksız yaşam koşullarının hayatımızın birçok noktasında kayıplara neden olması sonucunu doğurmaktadır.

Tablo 4 : Elazığ İli 2012-2016 yılları Tedavi Hizmetleri

	Yatan Hasta Sayısı	Yatılan Gün Sayısı	Ameliyat Sayısı	Yatak doluluk Oranı	Ortalama Kalış Günü
2012	149.595	756.783	44.437	71,5	5,1
2013	142.817	714.959	43.515	67,4	5,0
2014	127.400	662.824	41.621	64,3	5,2
2015	134.836	670.424	37.136	63,3	5
2016	136.636	731.662	37.462	73,8	5,4

Kaynak: www.saglik.gov.tr

Tablo 4’de Elazığ ilinde 2012 yılında toplam 149.595 kişinin yatarak tedavi gördüğünü bu da il nüfusu ile karşılaştırıldığında her dört bireyden birinin hastanede tedavi gördüğünü ve ortalama 5,1 gün hastanede yatarak tedavi gördüğünü görmekteyiz. Türkiye ortalama yatış süresinin 4 olması 2012 yılında Elazığ’ın yatış süresi açısından ülke ortalamasının üzerinde kaldığı görülmektedir. 2016 yılında ise toplam 136.636 kişinin yatarak tedavi gördüğü, yatan hastaların ise ortalama 5,4 gün hastanede yatarak tedavi gördükleri belirlenmiştir.

Tablo 5:Elazığ ili 2012-2016 yılları arası Sağlık Personeli Sayıları

	Uzman Hekim	Pratisyen Hekim	Asistan Hekim	Toplam Hekim	Diş Hekimi	Eczacı	Hemşire	Ebe	Diğer Sağlık Personeli
2012	599	342	287	1.228	92	173	1.342	580	1.197
2013	619	349	248	1.216	119	175	1.388	550	1.339
2014	580	333	221	1.134	112	173	1.359	542	1.423
2015	620	330	205	1.155	124	179	1.398	548	1.320
2016	591	362	232	1.185	114	184	1.422	542	1.318

Kaynak: www.sağlık.gov.tr

Tablo 5'te Elazığ ilinin 2012-2016 yılları arası toplam sağlık personelleri gösterilmektedir. 2012 yılında toplam 1.228 hekim olduğunu 2016 yılında ise 1.185 hekimin görev yaptığını, son beş yıl içerisinde Elazığ ilinde hasta sayısının artmasına rağmen hekim sayısı 43 adet azalmıştır. 2016 yılında Elazığ ilinde her $578.703 / 1.185 = 488$ kişiye bir hekim düştüğü görülmektedir. Türkiye'de her 590 hastaya bir hekimin düştüğü bilgisiyle Elazığ ilinin hekim sayısı açısından Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Dünya ülkelerinde bu konuda en iyi olan ülke olan Yunanistan'da her 163 bireye bir hekim düşmesi, AB ülkelerinde 294 bireye bir hekim düşmesi, birçok Avrupa birliği ülkesinin gerisinde olduğumuzu göstermektedir.

SONUÇ

Sağlık hizmetleri ülkelerin ekonomik ve sosyal açıdan yaşantısına büyük etkilere sahip bir sektördür. Tüm Dünya'da hükümetlerin ve karar verici mekanizmaların üzerinde önemle durdukları bir sektör halindedir. Ülkemizde Cumhuriyetin ilanı ile birlikte ilk olarak sağlık bakanlığı kurulmuş ve savaş sonrası yaralar iyileştirilmeye çalışılmıştır. Bu dönemlerde tüm Dünya ülkelerinin savaş sonrası ortaya çıkan çeşitli hastalıklar ile mücadele hekimlik ve hastanecilik kavramlarının geliştirilmeye çalışılması olmuştur.

Türkiye'de sağlıkta reform tam anlamıyla, 1990 yılından sonra gerçekleşmiştir. Bu reform çalışmaları ile birlikte Dünya Bankasının verdiği sağlık projesi destekleri, I. Sağlık projesini ve akabinde 1994 yılında II. Sağlık projesinin ortaya koyulması önemli gelişmelerdendir. Sağlıkta

Sağlık Kurumları, Sağlık Kurumlarında Marka ve Elazığ İli Sağlık Sektörü

dönüşüm programları ve Dünya Bankasının 2003 yılında yayınlamış olduğu Türkiye Sağlık Sektörü Raporuyla yapılan çalışmaların sonuçlar ile örtüştüğü tespit edilmiş olup, bu programın bileşenlerinden planlayıcı ve denetleyici bir Sağlık Bakanlığı'nın bütün sosyal sağlık güvence sistemlerini tek çatı altında toplanarak güçlendirilmiş bir Genel Sağlık Sigortasının kurulması sağlanmıştır. Temel sağlık hizmetlerinin idari ve mali özerkliğe sahip olması Dünya Bankasının önerdiği sağlık reformu yöntemlerinin temelini oluşturmaktadır.

Sağlıkta dönüşüm programı çerçevesinde farklı gelir seviyelerine sahip bireylerin aynı sağlık ihtiyaçlarının ortak bir bütçeden karşılanması olmuştur. Bu program çerçevesinde özel hastane sayılarının artması, kamu hastanelerin kendi aralarında ve özel hastaneler ile rekabet ortamı yaratmasına, sunulan hizmetlerin daha iyi hale gelmesi sağlanmıştır. Bu da sağlık hizmetlerinde hasta memnuniyetlerinin artmasına neden olarak, bireylerin daha rahat bir şekilde sağlık hizmetlerine ulaşmasını sağlamış ve halkın genel sağlık seviyesinin artmasına neden olmuştur.

Elazığ ilinin çeşitli sağlık göstergeleri incelenmiş olup, ilin sağlık göstergelerinin Türkiye ortalamalarına yakın olduğunu görmektedir. Her bir bireyin yılda 8 kez hastanelere başvuru yapması, hastaneye başvuru yapan her dört kişiden birinin yatarak tedavi görmesi, bu dört kişinin 32 kez hastanelere başvuru yaptığı biliniyorsa, 32 başvurunun sadece birinin yatarak tedavi gördüğü 31 kişinin ise ayakta tedavi edildiği görülmektedir. Bununla birlikte Elazığ ilinde son yıllarda nüfusun artmasına rağmen toplam hekim sayısının azaldığını ve dolayısıyla hekim başına düşen birey sayısında artış olarak 590 hastaya bir hekim düştüğü görülmektedir.

KAYNAKÇA

BURAN, Gonca (2011), "Sağlık Hizmetlerinde Marka Yönetimi: Bursa İl Merkezindeki Hastanelerin Müşteri Profili Ve Marka Yönetiminin Değerlendirilmesi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim dalı Sağlık Yönetimi Programı, s.26

DURSUN, Yunus; ÇERÇİ, Meral (2004), "Algılanan Sağlık Hizmeti Kalitesi, Algılanan Değer, Hasta Tatmini Ve Davranışsal Niyet İlişkileri Üzerine Bir Araştırma" Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004, S. 1.

KARAFKİOĞLU, Mehmet (1998) Sağlık Hizmetleri Pazarlaması. Dönence Basım ve Yayın, İstanbul.

KARAHAN, Mehmet; KORKUTAN, Müntaz ve YILDIRIMÇAKAR, Özkan; (2017). “Sağlık Hizmetlerinde Markalaşma ve Marka Sadakatini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”, Vol:3, Issue:13; pp:275-287 (ISSN:2149-8598)

KAYALI Cevdet.A, A. YERELİ, M. SOYSAL, B. TERİM (2004), “Marka Değerinin Firmaların Piyasa Değeri Ve Finansal Performansları Üzerindeki Etkileri”, 8.Uluslararası Finans Sempozyumu, 27-28 Ekim, İstanbul, 180-195.

KARPAT, Isıl (2000), “Marka Yönetimi Süreci Ve Tanıtımın Rolü”, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 212.

KÜÇÜKMADAN, Esra (2015), “Marka, Sağlık Hizmetlerinde Markalaşma Ve Marka Sadakati”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2015, S.74., (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi)

ÖZATA, Musa (2004), “Sağlık Bilişim Sistemlerinin Hastane Etkiliğinin Arttırılmasında Yeri Ve Önemi (Veri Zarflama Analizine Dayalı Bir Uygulama”, Doktora Tezi, S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, S. 6.

RECEP, Akdur (1999), “Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Ve Avrupa Topluluğu Ülkeleri İle Karşılaştırılması”, Ankara, S.5

SÖZEN, Cemil; ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2002), “Sağlık Hizmetlerinde Ve İşletmelerinde Yönetim”, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara, 2002, S. 2.

www.blogspot.com (Erişim Tarihi 14.02.2018)

www.saglik.gov.tr (Erişim Tarihi 17.02.2018)

PERFORMANS DEĞERLEMEDE KLASİK VE MODERN YAKLAŞIMLARA KAVRAMSAL BİR BAKIŞ

Ayhan KEKLİK*

Geliş Tarihi: 9 Mayıs 2018
Kabul Tarihi: 16 Ekim 2018

ÖZET

Sanayi devriminin ilk yıllarında işletmelerin birbirlerinin üretim tarzlarını kopyalamak, hammadde iyileştirmesi sağlamak ve üretimdeki fireleri azaltmak suretiyle sürdürülebilir rekabet avantajlarını kazanıp/kaybetmesi oldukça kolay bir şekilde gerçekleşmiştir. Fakat modern işletmecilik sistemlerinin gelişmesiyle birlikte rekabet avantajını sağlayan varlığın “insan kaynağı” olduğu anlaşılmış ve işletmeler kopyalanamayan tek kaynak olan insana bakış açılarını değiştirmişlerdir. Bakış açılarında yaşanan değişimle birlikte çalışan performansının ölçülmesi ve değerlendirmesi zorunlu bir hal almıştır. Bu araştırmada sanayi devriminin gerçekleşmesiyle beraber değişen çalışma kavramı ve artan verimlilik ihtiyacına değinilecektir. Bu bilgiler ışığında performans değerlendirme sistemlerinin doğuşu incelenecek, klasik ve modern performans değerlendirme sistemlerinin teorik karşılaştırılması yapılarak bu değişimin nedenine vurgu yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Performans Değerleme Yöntemleri, Modern Performans Değerleme, Klasik Performans Değerleme

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, keklidikayhan@yandex.com

A CONCEPTUAL OVERVIEW CLASSICAL AND MODERN APPROACHES IN PERFORMANCE EVALUATION

ABSTRACT

In the first years of Industrial Revolution, for companies to win or lose their sustainable competitive advantages was being facilitated by means of copying production methods of each other, developing new raw materials, and minimizing production waste. However, in the light of modern management systems, it is realized that it is the human resources that provide competitive advantage; resulting in the shift of perspective of companies about human-factor, which is not renewable. Besides this shift, it has become obligatory to measure and assess the labor performance. This study aims to illustrate the increasing need for productivity and the concept of work that changed after Industrial Revolution. In the light of this information, the emerging performance valuation systems are to be questioned, theoretical comparison of classical and modern performance valuation systems is to be handled, and the reason of this change will be emphasized.

Keywords: Performance Evaluation Systems, Modern Performance Evaluation, Classical Performance Evaluation

GİRİŞ

Dünya 20. yüzyılın ikinci yarısıyla beraber gerek işveren beklentileri gerek piyasaların hızlı değişimi gerekse işgören profilleri konusunda oldukça değişmiş ve günden güne değişmeye devam etmektedir. Sanayi devriminin ilk yıllarıyla birlikte ortaya çıkan verimlilik ihtiyacı günümüzde farklı bir boyut kazanmıştır. Günümüzde bilgi ve bilgiye bağlı işgören performansı en önemli üretim faktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle klasik yönetim anlayışının hakim olduğu yıllarda işlerlik kazanan performans değerlendirme uygulamalarının güncellenmesi ve günümüzdeki ihtiyaçları karşılayacak hale getirilmesi zorunlu bir hal almıştır. Tüm bu bilgiler ışığında çalışmada performans sistemlerinin doğuşu, gelişimi, klasik performans değerlendirme yöntemleri ve yeni yönetim anlayışlarıyla birlikte ortaya çıkan modern performans değerlendirme sistemleri incelenecektir.

1. Sanayi Devrimi, Çalışmanın Dönüşümü Ve Artan Verimlilik

Yaşandığı dönem itibariyle geleceği köklü bir şekilde değiştiren sanayi devrimi, tarihin en önemli kırılma noktalarından biri olarak kabul edilebilir. En yalın haliyle sanayi devrimi, insan ve hayvan gücüne dayalı üretimden makine gücüne dayalı üretime geçiş şeklinde tanımlanmıştır (Küçükkalay, 1994: 52). Başka bir deyişle sanayi devrimi, makinenin ve onunla birlikte buhar ve büyük fabrika sanayisinin doğuşu olarak tanımlanmıştır (Özkiraz ve Talu, 2008: 108). Sanayi devriminin başlangıcı ile alakalı kesin bir tarih olmamasına rağmen 1769 yılında James Watt'ın buhar makinesini icat etmesi sanayi devrimin başlangıcı olarak kabul edilebilir (Zencirkıran, 2012: 190). Her ne kadar başlangıcı 18. Yüzyılın sonları olarak ifade edilse de sanayi devrimi, tarihin belirli alanında olmuş bitmiş bir olay olarak kabul edilmemelidir (Dertli ve Taştan, 2012:27).

Sanayi devrimine yalnızca üretim tarzında meydana gelen dönüşümü anlatan sığ bir kavram olarak bakmak teknik değişim neticesinde toplumun dönüşümünü gözden kaçırmak anlamına gelebilir. Sanayi devrimi ile birlikte üretim tarzlarında, aile yapısında, işin yapıldığı yerde ve üretimin biçiminde büyük bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönüşümle birlikte makine gücüyle seri üretime geçilmiş, geniş aile yapısı parçalanmaya başlamış, işler küçük atölye ve evlerden fabrikalara kaymış ve üretim bireysel ihtiyaçları karşılamak için yapılmaktan ziyade ulusal ve uluslararası pazarların ihtiyaçlarını karşılamak

Performans Değerlemede Klasik ve Modern Yaklaşımlara Kavramsal Bir Bakış

için yapılmaya başlanmıştır. İşlerin bu raddeye ulaşması, demografi inkılabı, tarım inkılabı, ticaret inkılabı ve taşıma inkılabı kapsamında köklü değişimlerin ve gelişmelerin meydana gelmesiyle gerçekleşmiştir (Deane, 1994: 17-75).

Sanayi öncesi toplumlarda, bir diğer ifade ile tarım toplumlarında, üretim özellikle Orta Çağ Avrupasında lordlara bağlı serfler tarafından ve küçük çiftçilerce gerçekleştirilmiştir. Serfler, mülkiyet hakkı lordlarda olan tarım arazilerini nesiller boyunca işlemiş ve bu sayede korunma, barınma ve yiyecek gibi bir takım temel ihtiyaçlarını karşılamıştır (Huberman, 2014: 15-18). Ancak Çevirme Yasalarının da etkisiyle özellikle 1760-1815 yılları arasında küçük çiftçiler ve serfler yerlerinden edilmek suretiyle üretim hakları ellerinden alınmış ve bu durum küçük çiftçilerin köyleri boşaltarak fabrikaların kurulmaya başlandığı şehirlere göç etmesine neden olmuştur (Deane, 1994: 38-39). Polanyi'ye göre sanayileşme yaşayabilmek için, ücret karşılığı çalışmaktan başka seçeneği olmayan bir işçi sınıfının yaratılmasını gerektirmiştir (Aktaran: Dertli ve Taştan, 2012: 28). İşte bu ellerinde emeğinden başka bir varlığı olmayan köylüler emeklerini kiralamaktan başka çare bulamamış ve yeni bir toplumsal sınıfın temellerini oluşturmuşlardır. Bu sınıf işçi sınıfıdır.

Sanayi devriminin yaşanması, işçi sınıfının oluşması Aron'nun 1997 yılındaki eserinde de belirttiği üzere birtakım değişimlere neden olmuştur. Bu değişimler (Aktaran: Aksoy, 2016: 36);

- İşletme aileden ayrılmıştır. Bir başka ifadeyle işyeri ve aile çevresi gibi farklı alanların oluşması fabrikalar aracılığıyla mümkün olmuştur.
- Sanayi toplumu iş bölümünü zorunlu hale getirmiştir. Bu iş bölümü sadece farklı meslekler arasındaki ilişkiyi değil, aynı işletme içindeki çalışanlar içinde de gerçekleşmiştir.
- Sanayi devrimi ile birlikte sermaye birikimi zorunlu hale gelmiştir. Sermaye birikimi sadece kapitalist toplumlarda değil aynı zamanda bütün sanayi toplumlarının da temel vurgusudur.
- İşçi olgusunun gündeme gelmesi de sanayi toplumunda oluşmuştur. Çünkü sanayi devrimi ile birlikte oluşan fabrikalarda aşırı işçi ihtiyacı gündeme

gelmiş, bununla birlikte ise işçilerin çalışma şartları ve yaşam koşulları sanayi toplumunun temel uğraş alanlarından birisi olmuştur.

Sanayi devriminin ilk yıllarıyla beraber üretim ve verimliliğin arttığı görülmektedir. Bu sebeptendir ki dünya tarihinde ilk kez nüfus ve hayat standartları birlikte artmıştır (Küçükkalay, 1994: 52). Tarım toplumunda üretim aile içinde ve ailenin ihtiyaçları için sınırlı sayıda yapılırken, tarımdaki teknolojik gelişmeler ve ürün çeşitliliği sonucunda üretim, ulusal ve uluslararası pazarın ihtiyaçlarını karşılamak ve ticari amaçlarla yapılmaya başlamıştır (Günay, 2002: 12). Tarımda verimliliğin artması, gıda ithalatını en aza indirmiş, ödemeler dengesi problemlerini ortadan kaldırmış ve coğrafi keşiflerin de sağladığı ekonomik bolluk sayesinde yoğun bir sermaye birikimi oluşmasına neden olmuştur (Hoppit, 1987: 214).

Kırdan kente kitlesel göçler sayesinde emek birikimi sağlanmış, coğrafi keşifler ve tarımda verimlilik ile de sermayede yoğun birikim görülmüştür. Bu iki birikim ise şehirlerde küçük ve büyük ölçekli fabrikaların kurulmasını beraberinde getirmiştir. Fabrikaların yaygınlaşması sonucunda da daha fazla emeğe ihtiyaç duyulmuştur. Ancak dönemin yaygın görüşüne göre toplum yaşayabileceği kadarını kazanma eğiliminde olduğundan fabrikaların talep ettiği emek miktarına erişilememiştir (Bozkurt, 2014: 54-55). 1700'ler boyunca Püritan iş etiği, Luther'in dinsel yorumu ekseninde yeniden yapılanmış, boş vakit, başıboşluk ve israf olarak nitelendirilmiş ve günah olarak kabul edilmiştir (Osmanlı ve Kaya, 2014; 3-4). Püritan etiğin yaygınlaşması ve aşırı karlılık gayesiyle üretim araçlarına sahip olanlar, emeği çok düşük ücret ve ağır çalışma koşulları altında istihdam etmiştir (Ören ve Yüksel, 2012: 46). Yeni pazarların doğuşu, sanayi devriminin tüm dünyaya yayılmaya başlaması, daha fazla karlılık isteği, zenginlik ve refah arayışı verimlilik kavramının önem kazanmasına neden olmuştur.

2. Performans Değerleme Sisteminin Ortaya Çıkışı Ve Gelişimi

İngilizceden dilimize geçen performans sözcüğünün dilimizdeki karşılığı başarıdır. Türk Dil Kurumu başarı sözcüğünü, herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü ile kişinin yapabileceği en iyi derece olarak tanımlamıştır. Performans değerlendirme ise çalışanların iş davranışlarını ve sonuçlarını sistematik yaklaşımlar ve ilkeler aracılığıyla ölçen resmi bir

Performans Değerlemede Klasik ve Modern Yaklaşımlara Kavramsal Bir Bakış

değerlendirme sistemi olarak tanımlanabilir (Chen vd. 2018: 2-3). Bir başka deyişle performans değerlendirme, iş görenin belirli bir dönemde, işinde gösterdiği fiili başarısının, işteki tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi işlemi olarak tanımlanabilir (Okakın ve Şakar, 2013: 139).

Performans değerlemenin kökeni, 20. yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır (Naghshbandi, 2017: 843). Çalışanların performanslarının sistematik ve biçimsel olarak değerlendirilmesinin örnekleri ilk olarak ABD’de kamu hizmeti veren kurumlarda görülmüştür. Ardından F. W. Taylor’un zaman hareket etüdü uygulamaları aracılığıyla çalışanların verimliliklerinin ölçülmesiyle performans değerlendirme kavramı organizasyonlarda kullanılmaya başlamıştır (Gürbüz, 2017: 203).

Asıl amacı üretimi artırmak olan Taylor’un bilimsel yönetim düşüncesi 20. Yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır (Akbiyık ve Koç, 2016: 15). Taylor çalışmalarında, her iş için gereken hareketlerin ve iş için kullanılan aletlerin incelenmesi ile her işin gerektirdiği zaman süresinin belirlenmesi konusuna yoğunlaşmış ve bu sayede adil bir performans standardı belirlemiştir (Gök, 2006: 8-9). Belirlenen bu performans standardı ile verimlilik artışı sağlanmıştır. Taylor çalışmasında bir takım psikolojik problemlerle de karşılaşmıştır. İşçiler hızlı çalışırlarsa iş çabuk biteceğinden daha az para kazanacaklarını düşünmekteydiler ancak Taylor üretimdeki artışın ücretlere yansıtacağını belirterek, ayrıcalıklı oran adını verdiği sistemle bu düşüncüyü ortadan kaldırmıştır (Ertürk, 2009: 8-9). Bu sayede Taylor, belirlenen standardın üstünde yapılan üretime teşvik ödemesi yapılmasına dayanan bir sistem kurmuştur. Taylor, çığır açan fikirlerini dört temel prensip ile açıklamıştır. Bu prensipler şu şekilde sıralanabilir (Asunakutlu ve Coşkun, 2005: 166);

- Gerçek bir yönetim biliminin geliştirilmesiyle her işin en iyi nasıl yapılacağıın belirlenmesi,
- İşçilerin bilimsel yolla seçilmesi ve sonuçta hangi işçinin hangi işi daha iyi yapacağıın belirlenmesi,
- Çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi,
- Yönetimle çalışanlar arasında samimi iş birliğinin kurulması.

Makine başında üretime katılan işçinin davranışlarını ve hareketlerini birim zamanda en fazla üretimi gerçekleştirecek biçimde düzenlemeye dayanan Taylorizm'den ve bir et kombinasyondaki işleyişten etkilenen Henry Ford, 1900'lü yılların başlarında montaj hattı fikrini geliştirmiştir (Erdoğan, 2012: 58; Man, 2013: 52). Taylor'un Bilimsel Yönetimin İlkeleri adlı eserinde önerildiği gibi bir organizasyon yapısı belirleyen ve temelinde montaj hattı olan fordizmde üretim için gerekli işler çok sayıda parçaya bölünerek niteliksiz işçilerin çalıştırılmasını mümkün kılmıştır (Markantonatou, 2007: 120). Fordist üretim tarzında işçi basit olan tek bir işi tekrar tekrar yaparak yaptığı işi rutin hale getirmiş ve bu sistemde işçiler çalışma temposu üzerindeki kontrollerini bütünüyle kaybetmiştir (Keser, 2012: 95-97). Sanayi devrimi öncesinde kafa yormaya ve kol gücüne dayanan iş bir bütün olarak görülürken Taylorizm ve Fordizm'de bu iki emek birbirinden ayrılmıştır (Man, 2013: 53). İşin çalışanın önüne gelmesini sağlayan sistemle iş verimi o günkü şartlarda en yüksek düzeye çıkarılmıştır (Türkan, 2010: 31).

I. Dünya Savaşını izleyen yıllarda kişilik özelliklerini kriter olarak alan çeşitli performans değerlendirme teknikleri geliştirilmiş, 1950'li yıllardan sonra kişinin ürettiği iş ya da sonuçlara yönelik kriterleri temel alan teknikler ABD'deki örgütlerde daha yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca bu yıllardan sonra yönetici ve beyaz yakalı personelin performansının değerlendirilmesi, mavi yakalılara oranla önem kazanmıştır (Kaynak vd. 2000: 206).

Performans değerlendirme uygulamaları Türkiye' de ise ilk kez kamu kesiminde başlamış olup, konuya özel sektörün ilgisinin artması, işletme biliminin ülkemizde yaygınlaşması, modern yönetim tekniklerinin tanınmasıyla olmuş ve bu ilgi özellikle 1980'lerin sonlarından itibaren giderek gelişmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle beraber personelin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde performans değerlendirme sistemi sonuçlarının yasal bir belge niteliği kazanması sonucunda işverenlerin konuya ilgisi son yıllarda daha da artmıştır (Uyargil, 2008: 2).

1950'li yıllar itibariyle hizmetler sektörünün gelişimi, küreselleşmenin hız kazanması, bilgiye dayalı ekonomilerin ortaya çıkması, tüm dünyada artan rekabet olgusu, işletmelerin, müşterilerin ve hatta

Performans Değerlemede Klasik ve Modern Yaklaşımlara Kavramsal Bir Bakış

çalışanların değişen beklenti ve istekleri sebebiyle ve performans değerlemenin terfi ve kademe indirimi, görev tanımlarının yeniden yapılandırılması, ücret düzenlemesi, çalışanı ikaz etme ve işten çıkarma kararları, gerekli işgücünün belirlenmesi, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi, yönetici ve çalışan arasındaki koordinasyonu artırıcı faaliyetler, çalışanlarla iletişim halinde olarak performans gelişimini destekleyici faaliyetler ve kariyer geliştirme uygulamaları gibi çeşitli kullanım alanlarının olması, sebebiyle birçok performans değerlendirme sistemi mevcuttur (Eraslan ve Algün, 2005: 96).

3. Klasik Performans Değerleme Sistemleri

Literatür incelendiğinde ilk örneklerine sanayi devrimini takip eden yıllarda rastlanan klasik performans değerlendirme sistemleri üretim ve verimlilik ihtiyacının artmasıyla birlikte yaygınlaşmıştır. Söz konusu değerlendirme sistemleri; “Sıralama Yöntemi”, “İkili Karşılaştırma Yöntemi”, “Kontrol Listesi Yöntemi”, “Kritik Olay Yöntemi”, “Grafik Değerlendirme Ölçeği”, “Davranışsal Değerlendirme Ölçeği”, “Davranışsal Gözlem Ölçeği” ve “Zorunlu Seçim Yöntemi” şeklinde sıralanabilir.

Sıralama Yöntemi: Klasik değerlendirme yöntemlerinden biri olan sıralama yöntemi, tüm iş görenlerin başarı ölçütüne göre sıralanması ile uygulanmaktadır (Ataay, 1990: 256). Performans değerlemesini yapan kişi, sıralama yönteminde kişiyi ve kişinin göstermiş olduğu performansını bir bütün olarak göz önünde bulundurur (Ferecov, 2003: 2). Değerleyici, en başarılı gördüğü işgöreni en üste, en başarısız gördüğü işgöreni en alta yazmak suretiyle iyiden kötüye ya da kötüden iyiye doğru sıralama yaparak listeyi tamamlamaktadır (Aktan, 2009: 39; Ataay, 1990: 256).

İkili Karşılaştırma Yöntemi: Sıralama yönteminin biraz daha değişik bir versiyonu olarak kabul edilebilecek ikili karşılaştırma yönteminde işgörenler ikişer ikişer karşılaştırılarak değerlendirilmektedir (Sabuncuoğlu, 1985: 159). İşgörenler yukarıdan aşağıya ve soldan sağa doğru matris tablosuna atanarak her iş görenin birbiriyle kıyaslanması sağlanmaktadır (Ayan, 2013: 215). Başarılı olduğu düşünülenlere işaret koyularak, değerlendirme sonunda işgörenler işaret sayılarına göre sıralanmaktadır. İkili karşılaştırma yöntemi, her iş göreni basit ve ucuz bir şekilde birbirleriyle karşılaştırma avantajını

sağlarken öznelliğinden dolayı hatalara açık olması ve işgören sayısının fazla olduğu durumlarda süre ve maliyet problemleri gibi dezavantajlarında bünyesinde barındırmaktadır (Budak, 2008: 427).

Kontrol Listesi Yöntemi: Kontrol listesi yönteminde, işgörenin niteliklerini ve davranışlarını belirlemek amacıyla birçok sorunun bulunduğu bir liste veya ölçek kullanılmaktadır (Okakin ve Şakar, 2013: 149). Sisteminin geliştirilmesi ve kurulması oldukça zor olan kontrol listesi yönteminde raportör gibi davranan değerlemeci, işgörenin durumunu listede yer alan ölçekleri göz önüne alarak uygun olanı belirlemek suretiyle değerlendirme yapmaktadır (Ataay, 1990: 260). Tutarlı sonuçlarıyla avantaj sağlayan yöntemde hale etkisi bir dezavantaj durumuna neden olabilir.

Kritik Olay Yöntemi: Klasik değerlendirme yöntemlerinden bir diğeri olan kritik olay yöntemi performans değerlemesi yapacak olan yöneticilerin, kendilerine bağlı işgörenleri yakından izleyerek kritik nitelik taşıyan işler ya da olaylar karşısındaki olumlu/olumsuz davranışlarını kaydetmek suretiyle yapılan değerlendirme yöntemi şeklinde tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 1985: 165). Bu amaçla ilgili departman tarafından birtakım kategoriler ve her kategori için istenen olumlu ya da istenmeyen olumsuz davranışlar önceden belirlenebilir (Saruhan ve Yıldız, 2012: 332). Zaman sınırlaması olmayan bu yöntemde yöneticilerin işgörenleri sürekli gözlemlenmeleri gerekmektedir ki bu durum bazı çevrelerce kritik olay yönteminin dezavantajlarından biri olarak görülmektedir. Çünkü sürekli gözlemlendiğini bilen ya da anlayan işgören bu durumdan huzursuzluk duyabilmektedir.

Grafik Değerlendirme Ölçeği: İşgörenlerin bireysel başarılarını değerlendirmek amacıyla kullanılan bu yöntemde işgörenin kişisel özellikleri, işe ilişkin davranışları ve işgören tarafından yapılan işin sonuçları başka bir deyişle işin çıktıları puanlamaya dayalı olarak sistematik bir şekilde ölçülmektedir (Ayan, 2013: 211). Ancak bazı faktörlerin sayısallaştırılamaması ve öznel olması sebebiyle bazı değerlendirilme hatalarına neden olabilmektedir.

Davranışsal Değerlendirme Ölçeği: Son yıllarda kullanımı yaygınlaşan ve grafik değerlendirme ölçeğinin bazı olumsuzluklarını ortadan kaldırmak amacıyla geliştirilen davranışsal değerlendirme ölçeği, işgörenlerin performansını, kişisel özellikler yerine beklenen iş davranışlarına göre

Performans Değerlemede Klasik ve Modern Yaklaşımlara Kavramsal Bir Bakış

ölçmeyi amaçlamaktadır (Budak, 2008: 434-435). Davranışsal değerlendirme formunun hazırlanmasında işgörenin katılımına izin verilmesi bu performans değerlendirme sisteminin diğer sistemlere göre işgören tarafından daha fazla benimsenmesini sağlayabilmektedir. Her iş ve pozisyon için farklı ölçeğin hazırlanması gerektiğinden yüksek maliyetli ve zaman alıcı olması bu yöntemin dezavantajları olarak görülmektedir (Gürbüz, 2017: 215).

Davranışsal Gözlem Ölçeği: Davranışsal değerlendirme ölçeğinin güçlü yanlarından yararlanarak ve zayıf yönlerini ortadan kaldırmak amacıyla geliştirilmiş olan davranışsal gözlem ölçeği, işgörenden beklenen davranışları işgörenin gözlemlenme derecesine göre değerlendirme imkanı sağlamaktadır (Ferecov, 2003: 9). Davranışsal gözlem ölçeğinde, davranışsal değerlendirme ölçeğine nazaran çok daha fazla kriter değerlendirilebilmektedir.

Zorunlu Seçim Yöntemi: Klasik değerlendirme yöntemlerinin sonuncusu olan zorunlu seçim yönteminde değerlendirmeciye her faktör için olumlu ve olumsuz tanımsal cümlelerden oluşan bir form verilir ve değerlemeci, işgörene en uygun seçeneği işaretleyerek değerlemede bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 1985: 161). Bu yöntemde değerlemeyi yapan kişi işgörenin durumu belirtilen tanımsal cümlelerden hiçbirine uymasa bile, yine de en uygun tanımsal cümlelerden birini seçmek zorundadır (Ataay, 1990: 259). Zorunlu seçim yönteminin performans artışının sağlanmasında motive edici etkisinin düşük olması sistemin dezavantajı olarak görülmektedir (Okakın ve Şakar, 2013: 147).

4. Modern Performans Değerleme Sistemleri

Klasik performans değerlendirme sistemlerinin aksine işgörenlerin, müşterilerin ve işverenlerin beklenti ve isteklerinin hızla değişimine ayak uyduran modern performans değerlendirme sistemleri özellikle küreselleşmenin etkisi ile gelişim göstermiştir. Söz konusu değerlendirme sistemleri; “Amaçlara Göre Değerleme Yöntemi”, “360 Derece Değerlendirme Yöntemi”, “Yetkinliklere Dayalı Değerlendirme” ve “Dengeli Başarı Göstergeleri” şeklinde sıralanabilir.

Amaçlara Göre Değerleme Yönetimi: Temelinde bazı hedeflerin tespit etme ve bu hedefler üzerinde odaklanma olan amaçlara göre yönetim

sistemi, ünlü yönetim uzmanı Peter Drucker tarafından geliştirilmiştir (Aktan, 2009: 40). Birey ve işletme amaçlarını bütünleştirerek çalışanları işe motive etme, eğitme, değerlendirme ve işletmenin başarısını geliştirme amacı taşıyan bir sistem olarak dikkat çekmektedir (Sabuncuoğlu, 2011: 212). Amaçlara göre yönetim sisteminde yöneticinin ve işgörenin hedefleri birlikte belirlemesi ve belirli periyotlarda (aylık, üç aylık, altı aylık vb.) bu hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğinin yine birlikte değerlendirilmesi bu değerlendirme sisteminin temelini oluşturmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008: 124).

360 Derece Değerlendirme: Sol yıllarda popülerlik kazanmış 360 derece performans değerlendirme sisteminin temeli, işgörenin performansının sadece üstleri tarafından değil, astları ve kendi seviyesindeki diğer işgörenler tarafından da değerlendirilmesine ve bu değerlendirme sonucu bir geri besleme sağlanmasına dayanmaktadır (Akdoğan ve Demirtaş, 2009: 52). Performans değerlendirme sisteminin adındaki “360”, performansı değerlendirilen işgörenin görevi icabı ilişkide bulunduğu çevreyi ifade etmektedir. Geleneksel sistemlerle karşılaştırıldığında 360 derece değerlendirme sisteminin birtakım üstünlüklere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar; işgören performansının yalnızca yöneticinin bakış açısından değerlendirilmemesi, geri bildirim imkanının fazla olması, örgütsel öğrenmeyi geliştirmesi, müşterilerin değerlendirme sürecine katılmasıyla ürün ve hizmet kalitesinin artması, çok yönlü olması sebebiyle amir hatalarının önüne geçmesi şeklinde ifade edilebilir (İllez ve Güner, 2006: 327).

Yetkinliklere Dayalı Değerlendirme: Yetkinlik kavramının insan kaynakları yönetimi literatüründe yer almasında Mc Clelland, Boyatzis ve Spencer gibi pek çok araştırmacının katkısı bulunmaktadır (Mayatürk Akyol ve Budak, 2013: 156). Yetkinliklere dayalı değerlendirme sistemi, bir çalışanın rolünü etkili bir şekilde yerine getirmesi için sahip olması gereken kritik bilgi, beceri ve tutumun tanımlanmasını içermektedir (Lekshmi ve Radhika, 2016: 1919). Yetkinlikler, işgücü planlama, halef yetiştirme ve performans değerlendirme gibi birçok organizasyonel fonksiyonda araç olarak kullanılmaktadır (Draganidis ve Mentzas, 2006: 52).

Dengeli Başarı Göstergeleri: Modern performans değerlendirme sistemleri başlığı altında incelenen son sistem olan dengeli başarı göstergeleri, bireysel performansın ölçümünden ziyade örgütsel performansın ölçümü için

Performans Değerlemede Klasik ve Modern Yaklaşımlara Kavramsal Bir Bakış

geliştirilmiş ve ortak vizyona dikkat çekmiştir (Bayraktaroğlu, 2008: 126-127). Bu sistem örgütsel performansın ölçümünde finansal ölçütlerin ve muhasebe kayıtlarının yanında finansal olmayan ölçütlere de önem vererek, performans ölçümüne bütüncül bir yaklaşım getirmiştir (Bekmezci, 2010: 207). Finansal ölçütlere ve muhasebe kayıtlarına göre performans değerlemesinin yapılması, günümüzün değişen dünyasına ayak uyduramama, geçmişe dönük olma ve stratejik bakıştan uzak olma nedeniyle artık işletmeler tarafından yeterli görülmemektedir. Bu nedenle dengeli başarı göstergeleri, “belirlenen stratejilerin uygulanma sürecine çalışanları da katan, örgütsel performansı etkilediği düşünülen göstergeler arasında neden sonuç ilişkisi kuran ve saptanan hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını gösteren bir örgütsel karnedir” (Gürbüz, 2017: 224). Dengeli başarı göstergeleri işletmelerin performansını değerlendirirken şu dört boyutu esas almıştır; “finansal boyut”, “müşteri boyutu”, “içsel süreç boyutu” ve “öğrenme ve gelişme boyutu” (Uygur, 2009: 149). Esas alınan dört boyutun aradığı cevapları sırasıyla, “finansal olarak başarılı olabilmek için pay sahiplerine nasıl görünmeliyiz?”, “müşterilere nasıl görünmeliyiz?”, “pay sahipleri ve müşterilerin tatmini için süreçte etkinlik nasıl saptanmalıdır?” ve “vizyonumuza ulaşmak için değişim ve gelişme kapasitemizi nasıl sürdürebiliriz?” şeklinde sıralayabilmek mümkündür.

SONUÇ

Performans değerlendirme yöntemlerinin klasik ve modern olarak ayrılmasının temelinde yönetim anlayışı yatmaktadır. Sanayi devriminin ilk yıllarında işgören neredeyse bir meta olarak görülmüş ve işgörenin insani özellikleri dikkate alınmaksızın bir yönetim anlayışı döneme hakim olmuştur. Bu yıllarda üretim tarzlarında meydana gelen gelişmeler üretim hacminin artmasına ve bununla birlikte üretimin uluslararası pazarlar için yapılmasını beraberinde getirmiştir. Dönemin yaygın inanişına göre uluslararası pazarlara hakim olma arzusunun yerine getirilmesinin en temel basamağı üretimin artırılması olarak görülmüştür. Bu görüşle birlikte verimlilik önem kazanmış ve verimlilik firmaları hedeflere taşıyan önemli bir unsur haline almıştır. Artan verimlilik ihtiyacına bağlı olarak bir takım performans kriterleri, işgörenin veriminin ölçülmesi ve bu verime göre ücretlendirme gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Ancak 20. yüzyılın ikinci

yarısı ile birlikte küreselleşmenin de etkisiyle yönetim anlayışındaki değişimler ve işgörenlere bakış açısının değişmesi farklı yönetim anlayışlarının doğmasını, buna bağlı olarak da farklı performans değerlendirme sistemlerinin ortaya çıkmasını tetiklemiştir. Küreselleşmeyle birlikte işgörenleri meta olarak gören, işgörenlerin insani yönünü düşünmeyen yalnızca üretim odaklı performans değerlendirme sistemleri, güncel rekabet koşullarında ihtiyaçları karşılayamamış, iş dünyasında meydana gelen değişimlere cevap verememiş, işverenlerin, işgörenlerin ve müşterilerin hızla değişen isteklerine uyum sağlayamamış ve tüm bunların sonucunda da modern performans değerlendirme sistemlerine ihtiyaç duyulmuştur.

KAYNAKÇA

Akbıyık, R., ve Koç, S. (2016). *Frederick Winslow Taylor Ve Henri Fayol'un Yönetim Modellerinin Günümüz İnşaat Yönetim Prensipleri İle Karşılaştırılması – Sakarya İli İncelemesi*. İleri Teknoloji Bilimleri Dergisi, 5(2), 14-20.

Akdoğan, A., ve Demirtaş, Ö. (2009). *360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi: Askeri İmalat İşletmesinde Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(1), 49-71.

Aksoy, A. (2016). *Geleneksel Devletten Modern Devlete: Sanayi Devrimi ve Kamu Yönetimi Düşüncesinde Değişim*. Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi, 2(3), 33-40.

Aktan, C. C. (2009). *Performans Yönetimi: Organizasyonlarda Performans Değerlendirme Ve Ölçme*. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), 25-49.

Asunakutlu, T., ve Coşkun, B. (2005). *Frederick Winslow Taylor Ve Fizyolojik Örgüt Kuramı*. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 5(10), 157-176.

Ataay, İ. D. (1990). *İş Değerleme ve Başaro Değerleme Yöntemleri*. İstanbul: Küre Matbaası.

Ayan, F. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3. Baskı). İzmir: İlya İzmir Yayınevi.

Performans Değerlemede Klasik ve Modern Yaklaşımlara Kavramsal Bir Bakış

Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Bekmezci, M. (2010). *Stratejik Bir Yönetim Yaklaşımı Olan Dengeli Başarı Göstergesi (Balanced Scorecard)'Nin Türkiye'Nin En Büyük 500 Firmasına Uygulanması*. Yönetim Bilimleri Dergisi, 8(2), 203-227.

Bozkurt, V. (2014). *Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm* (3. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Budak, G. (2008). *Yetinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.

Chen, Q., Tsai, S.-B., Zhai, Y., Zhou, J., ve Diğerleri. (2018). *An Empirical Study on Low-Carbon: Human Resources Performance Evaluation*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 62(15). doi: 10.3390/ijerph15010062

Deane, P. (1994). *İlk Sanayi İnkılabı*. (T. Güran, Trans.) Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Dertli, N., ve Taştan, O. C. (2012). *Dünyada Çalışma İlişkileri: Sanayi Devrimi'nden 1945'e kadar*. A. Makal (Ed.), İçinde Çalışma İlişkileri Tarihi (s. 26-52). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Draganidis, F., ve Mentzas, G. (2006). *Competency Based Management: A Review Of Systems And Approaches*. Information Management & Computer Security, 14(6), 51-64.

Eraslan, E., ve Algün, O. (2005). *İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı*. Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Dergisi, 20(1), 95-106.

Erdoğan, S. (2012). *Dünyada Çalışma İlişkileri:1945 Yılından Günümüze*. A. Makal (Ed.), İçinde Çalışma İlişkileri Tarihi (s. 54-76). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon* (4. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Ferecov, R. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme Yöntemleri*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (8).

Gök, S. (2006). *XXI. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Günay, D. (2002). *Sanayi ve Sanayi Tarihi*. Mimar ve Mühendis Dergisi, 8-14.

Gürbüz, S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hoppit, J. (1987). *Understanding The Industrial Revolution*. The Historical Journal, 30(1), 211-224. doi:10.1017/S0018246X00021993

Huberman, L. (2014). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla* (15. Baskı). (M. Belge, Çeviri.) İstanbul: İletişim Yayınları.

İlleez, A., ve Güner, M. (2006). *Personel Performans Değerlendirme Ve 360 Derece Performans Değerlendirme Yönetimi*. Tekstil Ve Konfeksiyon, 16(1), 325-327.

Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., Uluhan, R. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.

Keser, A. (2012). *Teknoloji ve Çalışma Hayatı*. Z. Sungur (Ed.), İçinde Çalışma Sosyolojisi (s. 90-115). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Küçükcalay, M. (1994, Güz Sayı 2). *Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 51-68.

Lekshmi, P., ve Radhika, R. (2016). *Competency Management As A Strategy For Performance Appraisal*. Journal of Chemical and Pharmaceutical Sciences, 9(4), 1909-1912.

Man, F. (2013). *Üretim Teknolojilerinin Bilgisayarlaşması ve Sonuçları*. İçinde Yeni Teknolojiler ve Çalışma Hayatı (s. 46-66). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Performans Değerlemede Klasik ve Modern Yaklaşımlara Kavramsal Bir Bakış

Markantonatou, M. (2007). *The Ideal-Typical Transition From Fordism To Post-Fordism: A Neopositivist Problem Setting*. European Research Studies, 10(1-2), 119-129.

Mayatürk Akyol, E., ve Budak, G. (2013). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi: Çok Uluslu Bir Firma Örneği*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 15(2), 155-174.

Naghshbandi, N., Chouhan, V., ve Goswami, S. (2017). *Performance Evaluation of Workers in a Government Undertaking Company of India*. International Journal of Management, Accounting and Economics, 4, 842-856.

Okakın, N., ve Şakar, M. (2013). *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı* (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Osmanlı, U., ve Kaya, S. (2014). *Püritanizm'den Hedonizm'e Değişen Boş Zaman Kavramı*. Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi

Ören, K., ve Yüksel, H. (2012). *Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı*. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 34-59.

Özkiraz, A., ve Talu, N. (2008). *Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması*. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 108-126.

Sabuncuoğlu, Z. (1985). *Personel Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Saruhan, Ş. C., ve Yıldız, M. L. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Türkan, Ö. U. (2010). *Üretimde Yalın Dönüşümün Temel Performans Kriterleri*. BAÜ Fen Bil. Enst. Dergisi, 12(2), 28-41.

Uyargil, C. (2008). *Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Uygur, A. (2009). *Çok Boyutlu Performans Değerleme Modeli Olarak Dengeli Başarı Göstergesi Uygulaması*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 10(1), 148-159.

Zencirkıran, M. (2012). *Çalışma Kültürünün Dönüşümü*. Z. Sungur (Ed.), *İçinde Çalışma Sosyolojisi* (s. 184-209). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

LIBERALİZM VE MARKSİZM DÜŞÜNCE SİSTEMLERİNİN DİN VE SOSYAL YARDIM EKSENİNDE KARŞILAŞTIRILMALARI

Ekrem BULUT*

Geliş Tarihi: 14 Temmuz 2018

Kabul Tarihi: 21 Ekim 2018

ÖZET

Bu makalede, Liberalizm ve Marksizm düşünce sistemleri, din ve sosyal yardım faktörleriyle ilgili yaklaşımları, söylemleri açısından karşılaştırılacak ve ortak noktalar ile ayrılıkları noktalar detaylı incelenecektir. Liberalizmin konuya yaklaşımı daha sağlıklı temeller üzerine kurulurken, Marksizmin ideoloji olarak tutarsızlıkları ve başarısızlığı bu konuda da görülecektir.

Anahtar Kelimeler: Liberalizm, Marksizm, Sosyal politika, Din

COMPARISON OF LIBERALISM AND MARXISM THOUGHT SYSTEMS ON RELIGIOUS AND SOCIAL ASSISTANCE AXIS

ABSTRACT

In this article, Liberalism and Marxism thought systems, approaches to religion and social assistance factors will be compared in terms of their discourse and common points and different points will be examined in detail. While liberalism is founded on a more sound base, the inconsistencies and unsuccessfulness of Marxism as ideology will also be seen in this issue.

Key Words: Liberalism, marksism, Social Policy, Religion

* Yük. Lis. Öğr., Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ekrembulut41@gmail.com

Liberalizm ve Marksizm Düşünce Sistemlerinin Din ve Sosyal Yardım Ekseninde Karşılaştırılmaları

GİRİŞ

Özünde özel teşebbüs, kişi hak ve hürriyetlerinin korunması, ülkeyi idare edecek kişilerin belirlenmesine yönelik seçimlerin ve oy verme işlemlerinin rahatça yerine getirilmesinin yattığı; ekonomik, anayasal ve temsili demokrasi ile yakından ilintili bir ideoloji olarak tanımlayabileceğimiz Liberalizm din ve sosyal yardım unsurlarıyla alakalı elbette bir duruş sergilemektedir (Bahar, 2009: 234).

Tarihin sınıf çatışmalarından oluştuğuna, sınıf çatışmalarını ilerici diye adlandırılan kesimin kazanacağına, çatışmacı ilerleyişin ise diyalektik yöntemle oluştuğuna ilişkin öğretisi olarak tanımlayabileceğimiz Marksizm'in de, bir düşünce sistemi olarak ele alındığında mevcut ve var olmuş toplumların yapısal analizine ilişkin Liberalizm kadar aktüel olmasa da, bir söylemde bulunduğu söylenebilir. Sosyal adaletsizlikleri ve eşitsizlikleri uzlaşmacı ve barışçıl yollarla çözmeyi amaçlayan sosyal politika gerçeği şöyle dursun, Marksizm söz konusu adaletsizlikleri ve eşitsizlikleri çatışmacı mücadele yöntemleriyle aşmayı amaçlamaktadır (Baykal, 2017: 59).

Bu makalede Liberalizm ve Marksizm'in din ve sosyal yardım kavramları ekseninde karşılaştırmaları üç bölümde ele alınmaktadır. Bu kavramlarla birlikte ve ayrı ayrı ilişkileri, daha sonra da artıları eksileri başlıkları bu kısımları oluşturmaktadır.

1. Liberalizmin Din ve Sosyal Yardım Kavramlarıyla İlişkisi

Din ve sosyal yardım ekseninde sergilenen duruşu, bu düşünce akımının demokrasi ve adalet kavramlarıyla örtüşme oranlarıyla yakından alakalı olmaktadır. Sosyalizmden farklı olarak, sosyal adalet kavramından ziyade karşılıklı adalet kavramıyla ilgilenmesi, herkese aynı hukuk kurallarının uygulanması ve bu konuda gösterilen tüm legal ayrıcalıklara muhalif olma fikri ile birlikte hareket etmesi, liberalizmin hem demokrasi hem de adalet kavramıyla yakın ilişkiler kurması sonucunu doğurmaktadır (Hayek, 2009: 214-216).

Liberal düşünce akımının din ve sosyal yardım ekseninde kendisini ifade edebilme adına en önemli yardımcısı, uygulayacağı sosyal politikanın derinliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Liberal görüş açılı devletler, sosyal politikalarını uygulama noktasında, hangi oranda ve nerede duracaklarını belirlerken detaylı fizibilite yapmakla mükellef olmaktadır. Çünkü sosyal politika ve devlet arasındaki ilişki, ulaşılmak istenen nokta baz alınırsa, değişik çıkar grupları arasındaki dengeye ve uyuma dönük fonksiyon görmeleri noktasında gözlenebilmektedir (Şenkal, 2017: 39).

Aslında sosyal politika ve devlet arasında kurulan bu ilişki ve çıkar grupları arasında ki uyum ve dengeyi netleştirmek adına konuyu şöyle de özetlemek mümkün olmaktadır. Geniş anlamda sosyal politika, başrolü devlet kavramının oynadığı bir sosyal koruma sistemi olmakta ve de liberalizm devletin bu başrolü oynadığı senaryoya kısmi müdahalelerle şekil veren bir ideoloji olarak karşımıza çıkmaktadır (Sarıpek, 2017: 31-32).

Yukarda bahsi geçen toplumsal yapı analizi denildiğinde, toplumsal katmanların etkileşimini teolojik ve ekonomik anlamda ele almak ve din ve sosyal yardım kavramları ekseninde düşünmek kaçınılmaz olmaktadır.

2. Marksiz'min Din ve Sosyal Yardım Kavramlarıyla İlişkisi

“Liberalizm kadar aktüel olmasa da” tabiriyle Marksizm'in duruşuna ilişkin bir giriş yapılması, kimilerince Marksizm in halen geçerliliğini koruduğu şeklinde bir defansa neden olabilir. Ancak literatür ve günümüz uygulamaları açısından bakarsak ya da başka bir deyişle teorik ve pratik olarak ele alırsak konunun pek öyle olmadığı açıkça anlaşılmaktadır.

Marksizm çöktü mü? Batı'dan kaynaklanan ve bütün dünyada yankılanan egemen düşüncüye (ideolojiye) bakılırsa: Evet. Çünkü Marksizm, belli bir devletin (Sovyetler Birliği'nden bahsediyor) genörgütsel (bürokratik) çıkarlarına geçerlik kazandırmak için kullanılan bir kılıftı. Devlet yıkılınca, bu kılıfın da yırtılmış olması doğaldır. Kaldı ki Marx, bir bilim adamından çok, kafası karışık bir filozof ve hırslı bir eylemciydi. Bilimsel öngörü diye ileri sürdüğü şeylerin hiçbiri gerçekleşmemiştir: ne işçi sınıfı hızla yoksullaşıp düzeni devirmeye kalkışmıştır, ne de kapitalizm kendi iç çelişkileriyle çökmüştür. Aksine, işçi sınıfı gitgide burjuvalaşmıştır. Kapitalizm ise, güçlüklerini aşmakla kalmamış, bilimin ve yordamın

Liberalizm ve Marksizm Düşünce Sistemlerinin Din ve Sosyal Yardım Ekseninde Karşılaştırılmaları

(teknik) gelişmesi için en elverişli çerçeveyi yaratmasını bilmiştir (Eroğul, 1992: 47).

Eroğul'dan yapılan alıntı konuya yaklaşım noktasında radikal olarak değerlendirilebilir. Ancak, akabinde başka bir bilim insanı ve bir sosyalist olarak Bernstein, liberalizmin devamı olarak "sosyal demokrasiyi" görürken devrimci Marx; sosyalizmi liberalizmin hedeflerini ve anlamlarını daha da çeşitlendirerek gerçekleştirme işleviyle birlikte ele almaktadır (Arblaster, 1984: 348).

Düşünsel akım olarak Marksizm i ele alırsak iki temel yapı taşının Karl Heinrich Marx ve Frederic Engels olduğu görülebilir. Ancak ilginç bir şey daha görülür; Marx din kavramıyla alakalı hiçbir çalışmaya sahip değilken, Engels' de sadece Hıristiyanlık ile ilgili çalışmalar yapmış bulunmaktadır (Ozbek, 2014).

İki düşünce akımının din ve sosyal yardım ekseninde karşılaştırmalı olarak ele alınacağı bu makale de, sırf yukarıda aktarılan bilgi bile iki kavramın içselleştirilmeleri ve uygulamalarda kendilerine bulacakları yerler konusunda ibrenin nereye döneceği konusunda bize sağlam veriler sunmaktadır.

Tarihsel açıdan bakıldığında da, sosyal politika ve moral değerlerin arasında her zaman sıkı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Zira sosyal politikaların meydana gelmesinde bu değerlerin yadsınamaz bir rolü olduğu bir gerçek olarak durmaktadır. Özellikle sanayi devriminden önceki sosyal politikaların ortak zemini bu değerler olarak değerlendirilebilir (Şenkal, 2017: 67). Bu açıdan moral değerlerle arası kısmen daha iyi olan Liberalizm, konunun bu noktasında kendisine Marksizm e göre daha avantajlı bir konum elde etmektedir

3. Liberalizm ve Din

Giriş kısmında ana hatlarıyla bir göz attığımız Liberalizm ve Marksizm düşünce sistemlerinin, konunun inceleneceği karşılaştırma kriterleri olan din ve sosyal yardım eksenini üzerinde ki mücadelelerinden kimin galip geleceği ilerleyen kısımlarda elbette ortaya çıkmak durumundadır. Ancak nedir din? Nedir sosyal yardım? Kısa tanımlamalarla

konuya buradan giriş yaparak, sonrasında karşılaştırmaları yapmak daha isabetli olabilir.

“Yükümlülük, belli bir zamanda ödenmesi gereken borç” anlamına gelen Arapça -Deyn- kelimesinden türemiş bir kelime olan din, borcun ödenmesine ait kurallar bütünü, güzergah gibi anlamlara da gelmektedir (Özemre, 2007: 1).

Peki genel anlamda neyi amaçlamaktadır din? Din, insanın ferdi olarak iyiliğini, iyiye hareket etmesini, bireysel ve toplumsal kurtuluşunu, ahlaki yapısının güçlendirilmesini ve yaşadığımız hayattan başka bir hayat olduğu gerçeğiyle birlikte, orada da iyi bir durumda olmasını amaçlamaktadır (Jawad, 1988: 4).

Yoksulluğun aynı ve nakdi yardımlar yoluyla azaltılması, hafifletilmesi ya da ortadan kaldırılması anlamına gelen sosyal yardım kavramı (Tanas ve Dama, 2015: 1) aslında eksenin diğer ucunda yer alan din kavramının da ilgi alanının ortasında yer almaktadır. Zira semavi dinlerden hiçbiri “insan” yoksulluğu, sosyal yardıma muhtaç olmayı reva görmemekte, dayanışma ya da kendi içindeki mekanizmanın işletilmesiyle bu durumdan kurtulması gerektiğini öğütleyen öğretilerde bulunmaktadır.

Liberalizm, klişe mutluluk formülleri sunmak yerine, herkesi kendi doğrusunu bulmaya, kendisini mutlu edecek hayatı kurmaya, onun için çabalamaya ve kendisini ifade tam edecek değerleri ve ideolojiyi seçmeye hakkı olduğunu savunmaktadır (Sambur, 2014: 3).

Aslında bu noktadan baktığımızda, öğreti olarak insanı sürekli belirli kuralların dışına çıkmadan ama aklını kullanarak doğruyu iyiyi bulmaya seçmeye yönlendiren din ile liberalizm arasında ortak bir paylaşım sahası bulunmaktadır.

Liberalizmin insanı özgürlüğe, özgürce seçimlere itmesinin kimi eleştirilerde din tarzı bir disiplinle tam bağdaşmadığı ima edilse de (Sambur, 2010: 1), aslında liberallerin anladığı manada özgürlük din kavramından önce gelmektedir. Yani insan önce özgür olur, sonra herhangi bir dini inancıya sahip olur ya da olmaz şeklinde düşünülebilir. Çünkü herhangi bir dine mensup olmaktan çok daha önce özgür olmak gelmektedir. Dünya üzerinde örnek verebileceğimiz Müslüman birinin Hristiyanlığı seçmesi ya da Hristiyan birinin ateizme geçişi gibi değişimlerde, dikkat edileceği üzere

**Liberalizm ve Marksizm Düşünce Sistemlerinin Din ve Sosyal Yardım
Ekseninde Karşılaştırılmaları**

kişilerin dini vasıfları değişime uğrarken özgür olma durumlarında bir değişim olmamaktadır (Yayla, 2009: 1).

Liberalizm açısından bakıldığında, kişinin özgürce, istediği tarzda, formatta ve standartta yaşama kendisini hazırlaması, bunun için gerekli donanımı edinmesi ve harekete geçmesinin önünde, din bir engel olarak durmamakta olsa olsa katkı sunan bir faktör olarak konunun özünde yer almaktadır.

Yani liberal özgürlük anlayışının insanın Tanrı'ya kul olmayı seçmesiyle alakalı bir sorunu bulunmamakta, o anlayış sadece insanın insana kul olmasına ya da insanın Tanrı'ya kul olma ya da olmamaya zorlanmasına itirazı bulunmaktadır (Yayla, 2009: 2).

İnsanı, liberalizmin özgürlük anlayışına ait sulara yüzmeye iten aslında bir nevi liberalizmin demokrasiyle olan ilişkisidir. Liberalizm ve demokrasi, devlet yönetimiyle alakalı iki kavram olarak kesinlikle farklı şeyleri ifade etmektedirler. Çünkü demokrasi icra makamında kimin oturduğu, liberalizm ise icra makamının ekonomik gücünün ve yetkilerinin ne olduğu ile alakalı kulvarlarda ilerlemektedir.

4. Marksizm ve Din

Marksizm açısından bakıldığında, liberalizmin demokrasi ile olan kısmen uyumlu olan birlikteliğinin yerinde yellerin esmekte olduğu gözlenmektedir. Çünkü literatürde Marksist demokrasi olarak adlandırılan yönetim biçimiyle, demokrasiyle kendisinin de iyi ilişkiler kurabileceğini ifade eden Marksizm, totaliter rejimlerde halkın değil bürokrasinin egemenliğinin ana koşul olması gerçeği neticesinde burada da sınıfta kalmaktadır (Aktan, 1999: 142-145).

Marksistler, hukuki alanda ve inanç anlamında din faktörünün özele ilişkin olduğunu öyle kalması gerektiğini savunurlar; ama epistemolojik (bilgi bilimsel) bir sorun olarak dine ve inanca karşı mücadele ederler. Bu mücadeleyi vermelerindeki dayanakları ise dinin olgu ve akli argümanlara gerek duymayan kabulleri bünyesinde barındırdığı düşüncesi olmaktadır (Küçükaydın, 2014: 22).

Peki. Marksizm sosyal politika oluşturabilme ve alt açılımlarında sosyal yardımlar yapabilmek için gereken mekanizmaları çalıştırabilme noktasında, toplumların bütünlüğünün sağlanmasının en önemli teminatı olan din kavramı hakkında ne düşünmektedir?

Dinsel bakış açısıyla eziyet çekmek, aynı zamanda gerçek acı çekmenin bir dışı vurumudur ve gerçek acı çekmeye karşı bir protestodur. Din, ezilmiş yaratığın uğultusu, iç çekmesidir, kalpsiz bir dünyanın duygusu, ruhsuz koşulların ruhudur. Din insanların afyonudur. Dinin, insanların hayal ürünü bir mutluluğu biçimindeki varlığını ortadan kaldırmak, onların gerçek mutluluğu için bir taleptir; onların koşullarıyla ilgili ilüzyonu bırakmaları talebi, ilüzyon gerektiren koşulları bırakmalarına yönelik bir taleptir (Marx, 2009: 234).

Hegel'in Hukuk Felsefesinin Eleştirisi' adlı eserinde öncüsü olduğu ve adını verdiği düşünce sistemi olarak Marksizm'in din faktörü gibi kritik öneme sahip bir unsura bakış açısı hakkında görüş bildiren Marx, liberalizm ile marksizmin din ekseninde karşılaştırılmalarında tabii ki sınıfta kalmaktadır.

Marksizm, özgürlük miktarının, din kavramıyla aranıza koyduğunuz mesafeyle doğru orantılı olarak artacağını bildiren, din kavramının bırakın özgürleştirmeyi köleleştirdiğini ve yabancılaştırdığını anlatan, din ile değil dinden uzakta hür yaşanacağı fikrini aşlamaya uğraşan bir düşünce akımı olarak görülmektedir (Öymen, 2011: 2).

Konu ile alakalı literatür taradığımızda, dinin toplum içindeki bütünleştiricilik oranının, ihtilaflara yol açma oranının kat kat üstünde olduğu görülmektedir (Wach,1925: 77). Buradan hareketle Marksizm, bir sistematik olarak ortaya çıktığı andan beri toplumlarla barış ve de kendine yaşam sahası bulma noktalarında başarılı olmaktan hep uzak durmaktadır.

5. Liberalizmin Marksizme Göre Artıları

İnsanların, özellikle savaş sonrası dönemlerde artan sosyal koruma ve sosyal yardım ihtiyaçları, 20. yy ele alındığında sıklıkla karşılaşılan bir sorunsal olarak karşımıza çıkmakta ve bu tarz savaş sonrası süreçlerde sosyal yardım, sosyal hizmet unsurlarıyla sıkı sıkıya örülü bir sosyal politika oluşturulması fevkalade bir öneme sahip olmaktadır.

Liberalizm ve Marksizm Düşünce Sistemlerinin Din ve Sosyal Yardım Ekseninde Karşılaştırılmaları

Liberalizm ve Marksizm düşünce sistemlerinin din kavramıyla olan dostluklarına baktığımızda nasıl ki liberalizmden yana daha yoğun bir atmosfer karşımıza çıkıyorsa, aynı durum sosyal politikaya en çok ihtiyaç duyulan yukarda bahsedilen savaş öncesi ve sonrası dönemlerde de sosyal liberalizm adı altında kendini göstermektedir.

Savaş sonrası yeniden yapılanma gibi özel konjonktürel ihtiyaçların ve koşulların bulunduğu dönemlerde, liberalizm çok daha uzlaşmacı ve hoşgörülü bir ideoloji haline gelmiş ve temel koruma düzeyinin ötesinde refah payını da meşru gören bir yaklaşım halini almıştır. Sosyal liberalizm olarak adlandırılan bu dönem süresince her ne kadar devletin sosyo ekonomik güvence ve refah sağlama sorumluluğunda gözle görülür artışlar yaşanmış olsa da asıl olarak piyasa öncülüğünde bir sosyal koruma ve kalkınma stratejisi izlenmiştir (Sarıpek 2017,33).

Sarıpek 'ten alıntılanan kısımda da görüleceği üzere din ve sosyal yardım ekseninde, karşılaştırılan iki düşünce akımından liberalizm daha toplumun nabzını tutan daha vital ve daha tolumla hareket etmeyi seven bir profil çizmektedir.

Zaten liberalizm felsefesinde, meşrulaştırmanın inşasına ve sosyal düzenlemelerin odaklandığı merkezi birçok sahaya ilişkin değişik argümanlar sunar. Bu argümanlara kısaca değinirsek, ilk olarak büyük yoğunlukla eğildiği toplumun şekillendirilmesinden bahsetmek yerinde olmaktadır. İkinci sırada rasyonaliteye, bireyselliğe yapılan atıfların artırılması ve son olarak üyelerinin kolaylıkla uyum sağlayabileceği bir toplumun gerekçelerini araştırmak gelmektedir (Freeden, 2015: 94).

Liberalizmin hem din kavramına hem toplum kavramına bakış açısı, düşünce akımları yazınına göz atıldığında sürekli olarak Marksizm'e oranla daha sağduyulu ve daha ılımlı bulunmak durumunda kalabilmektedir. Özellikle günümüz dünyasına ve toplumsal formatına uyarlanma noktasında oldukça yüksek bir yakınlık söz konusu olmaktadır.

6. Neden Marksizm Sınıfta Kalmaktadır?

Her ne kadar diyalektik tartışmaları, düşünsel akımların özünü oluşturma da önemli bir role sahipse de, özellikle Marksizm ile ilgili olan

sahada insanların kafası karışık ve buna verecekleri cevaplar ile bu konuda öne sürecekleri fikirler hep üstü kapalı mahiyette olmaktadır (D'amato, 2014: 29). Yani aslında liberalizmin insanı birey olarak olayın tam ortasına koyan ve ona önemli ama güncel roller atfeden anlayışının yanında Marksizm'in karmaşık ve bir o kadar da uzun süren diyalektik tartışmalarından sıyrılıp insanı güncel bir pozisyonda yaşantısına yerleştiremediği aşikâr olmaktadır.

Daha ilk kısımlardan itibaren, din kavramıyla ilgili karşılaştırmalarında yarışı biraz geriden takip eden Marksizm, gerek din kavramıyla alakalı negatif ve yanlış konumlandırmaları ve tanımları, gerekse de seküler yapılanmaların din kavramıyla çok iç içe ve yan yana olamayacağı düşüncesiyle, onlarca yıldır bir yanılğı içinde bulunmaktadır. Dolayısıyla sosyal politik ekseninde, toplumun özüne ilişkin değerleri içeren din kavramıyla uzaklığı, Marksizm'in dezavantajlarından biri olmaktadır.

Sosyal politikalar, sosyalist damarlarla beslendiğini iddia eden Marksizm ile dünyanın gündeminde olacakken, günümüz dünyasında bireyi önceleyen liberalizm görüşü açılı devletlerin bu konuda da mücadeleyi önde götürüyor olduğu iddia edilmektedir. Dünyevi varsayımlarla şekillenen sosyal politikalar, toplum sağlığını, güvenliğini ve refahını korumayı benimserken, er ya da geç din temalı gruplarla da dinamik ilişkiler kuracak düşüncesi popülerliğini artırmaktadır. Toplum, inanç temelli grupların yaptığı bağışların, toplumsal refahın artırılması konusundaki rolünün gittikçe artacağından şüphe duymamaktadır (Nesbitt, 2001: 93)

Yaşadığımız çağda, gelişmiş toplumlara göz attığımızda, din kavramını kurumsallaştırmış dini örgütlerin, sosyal sorunları tanımlama ve çözme konusunda tarihsel bir konumları olduğu görülmektedir (Hjelm, 2011: 44). Din kavramı, hayat bulmak için ahlak kavramına ihtiyaç duymasına rağmen, ahlak veya inanç kavramından farklı bir yapıya sahip bulunmaktadır. Nasıl ki düşünce akımları toplumları etkisinde bırakıyor ve toplumsal örgütlenmelerle seyrini değiştirebiliyorsa, din kavramına ahlak kavramından ayrı bakmamızın sebebi de, din kavramının aynı zamanda bir sosyal örgüt anlamı da içermesi olmaktadır. Bir organizasyon modeli olarak din ve dinsel pratikler, sosyal politika uygulamalarında oldukça önemli bir role sahip bulunmaktadır (Spicker, 2014: 188).

Liberalizm ve Marksizm Düşünce Sistemlerinin Din ve Sosyal Yardım Ekseninde Karşılaştırılmaları

Dinin, modern sosyal koruma sistemlerinin gelişiminde oldukça önemli bir role sahip olduğu, refah sistemleri üzerine çalışan karşılaştırmacı birçok bilim insanının ortak söylemi olmaktadır (Kersbergen ve Manow, 2009: 1). Bu anlamda, liberalizm ve Marksizm gibi toplumsal tarihin içinde belli ağırlıklarla yer almış iki düşünce sisteminin, toplumsal ihtiyaçlardan oluşmuş sosyal yardım ve sosyal koruma sistemlerinin bu denli öznesi haline gelmiş din kavramının etrafında ve ekseninde karşılaştırılmaları, aslında oldukça elzem bir hal almaktadır.

Marx ve Hegel'in dine istinaden kendi teorileri olduğu ve birçok batı orjinli din akademisinin bu teoriyi tanıdığı ve kabul ettiği bir gerçek olmaktadır. Bu iki bilim insanı dini, tarihsel materyalizmin felsefi bir hali olarak görmekte ve tarihsel materyalizm bakış açısından tartışmaktadırlar. Yine bu iki bilim insanına göre din kavramı hiçbir şey olmakta ama kendi teorilerinin bileşenlerini de oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışmaları, dinsel çalışmaların hiyerarşisinde ne sistematik ne de örgütlü bir yapı görünümü vermemektedir (Daji ve Xuezheng, 2014: 25).

Bu kadar kavramsal soğukluk yaşadıkları din kavramına yaklaşımları da, kendi teorilerindeki kadar uzak olan bu iki bilim insanına ait Marksizm ideolojisi, modern zaman ya da sanayi toplumu dinamiklerinden hiçbirine adapte edilebilecek bir somut argüman sunamamaktadır. İşte bu yüzden karşılaştırmalı olarak liberalizm ile ele alındığı bu makalede oldukça etkisiz ve çözüm odaklı olmaktan uzak bir profil sergilemektedir.

SONUÇ

Sanayi devrimi ile birlikte, burjuvazi ve proleterya arasında daha güçlü bir biçimde gün yüzüne çıkan karşılıklı bağımlılık ilişkisi, önemini hiçbir zaman kaybetmemektedir. Bu iki cephe, sınıf çatışması gözlüğüyle olaya bakan Marksizm ve bireyselliği önceleyen Liberalizm düşünce akımlarına adres teşkil etmektedir.

Düşünce akımları, çok çeşitli kriterler baz alınarak karşılaştırılabilir. Bu karşılaştırmalarda, çok değişik sonuçlara varabilen tablolar ortaya çıkabilmektedir. Literatür sayısı bağlamında, ele alınan konudan bağımsız olarak bir analiz yaparsak, belki de Marksizm ve

Liberalizm sayıca fazlalık anlamında başı çeken ideolojiler olmaktadır. Din ve Sosyal Yardım kavramları ekseninde iki düşünce akımının yapılan karşılaştırmasında, Marksizm'in oldukça zayıf bir konum edinebildiği gözlenmektedir.

Marksizm, sosyal yardım kavramının güçlü bir biçimde ortaya çıkabilmesini sağlayan din faktörü ile barışık bir profil sergileyemediği için, liberalizm ile yapılan karşılaştırmalı değerlendirmede başarılı bir karneye sahip olamamaktadır.

KAYNAKÇA

Aktan, C. (1999), "Demokrasi, Liberalizm ve Sınırlı Devlet", İstanbul, YTD, ss 142-145.

Baykal, B. (2017), "İdeoloji ve Sosyal Politika" Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss 59.

Damato, P. (2014), "The Meaning of Marxism", Chicago/USA, Hymarket Books, ss 29.

Dali, L. And Xuezen, G. (2014), "Marxism and Religion", Netherland, Ethnic Publishing, ss 25.

Eroğul, Z. (1992), "Marksizm Çöktümü?", İstanbul, ss 47.

Hayek, F. V. (2009), "Liberal Düşünce", ss:214-216.

Hjelm, T. (2011), "Religion and Social Welfare", Newyork/USA, Taylor& Francis.

Karsbergen, V. And Manow, P. (2009), "Religion, Class Coalition and Welfare States", Cambridge/UK, Camb. Print, ss 1.

Jawad, R. (1988), "Social Welfare and Religion In The Middle East: A Lebanese Perspective", Bristol/UK, Policy Press, ss 4.

Kucukaydin, D. (2014), "Din ve Türkiye Solu", Köksüz Yayınları, İstanbul, ss 1.

Marx, K. (2009), "Marxism", Sol Yayınları, Ankara, ss 1.

Nesbitt, D. P. (2001), "Religion and Social Policy", USA, Altamira Press, ss 93.

Liberalizm ve Marksizm Düşünce Sistemlerinin Din ve Sosyal Yardım Ekseninde Karşılaştırılmaları

Öymen, Ö. (2011), “Marx ve Nietzsche Bağlamında Din ve Özgürlük”, Blog, İstanbul, ss 1.

Özemre, A. Y. (2007), “Mektuplar, Din Nedir?”, İstanbul, ss 1.

Sambur, B. (2012), “Liberalizm Gizli Bir Din Düşmanı mı?”, İstanbul, ss 1.

Sarıpek, D. B. (2017), “İdeoloji ve Sosyal Politika”, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss 33.

Spicker, P. (2014), “Social Policy”, Bristol/UK, GB. Press, ss 188.

Şenkal, A. (2017), “Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika”, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss 67.

KÜRESELLEŞEN ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ ROLÜ

Büşra SAĞLIK*
Hacer Yeliz ÇELİK**

Geliş Tarihi: 14 Mayıs 2018

Kabul Tarihi: 27 Ekim 2018

ÖZET

Geçmişten günümüze kadar, istihdam ve işsizlik her zaman önemli bir toplumsal sorun olarak görülmektedir. Toplumsal refahı sağlamak için istihdam ve işsizlik sorununun çözülmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle kadın emeğinin çalışma hayatına katılması, ülkelerin kalkınması açısından kritik rol oynamaya başlamış ve stratejik adımların atılmasına zemin hazırlamıştır.

Bu araştırmada, çalışma hayatında kadının geçmişten bugüne yaşadığı değişim ve küreselleşme bağlamında çalışma hayatında yaşanan dönüşümün emek piyasasındaki rolü ele alınmaktadır. Kadınların emek piyasalarında yer almaları, kadının özgüveninin artması, yaşam şartlarının iyileşmesi, kadının toplumsal açıdan değerinin artması, ekonomik kalkınmanın sağlanması gibi birçok açıdan yüksek fayda sağlaması mümkündür. Bununla birlikte, emek piyasasında kendini kanıtlayan kadın çalışanların, başarılı olacaklarına dair inançlarının artırılmasıyla ülkelerin refah seviyelerinin de yükselmesi desteklenebilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, Küreselleşme, Kadın

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, busrasaglik93@gmail.com

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, haceryelizcelik@gmail.com

THE ROLE OF WOMEN IN GLOBALIZING WORKING LIFE

ABSTRACT

Employment and unemployment has been seen as a social problem from the past to the present. To provide social welfare, it is crucial to solve the employment and unemployment issues. Participation of woman labor to the job of work has played a critical role in the development of the nations and prepared a suitable ground for strategic steps.

In this study, labor concept, the importance change of woman labor in working life by now and role of the transformation in working life in the context of globalization over labor market have been studied. Involvement of women in the labor market has many benefits such as women's self-reliance increasement, life standards amelioration, social appraisal of women and economic development. With all these, heartening of women can result to provide social welfare these is can be supported.

Keywords: Working Life, Globalization, Woman

GİRİŞ

Çalışma, bireyin bir ücret karşılığında emeğini sunması anlamına gelmektedir. Çalışma faaliyetleri, ilk çağlardan günümüz bilgi toplumuna kadar gelen uzun bir sürece sahiptir. İlk çağlardaki toplumlarda çalışma, insanların hayatta kalabilme ve fiziksel ihtiyaçların giderme hususunda gerçekleştirdikleri avcılık ve toplayıcılık ile ilgilidir. Feodal dönemde çalışma, üretim faktörlerine bağlı olarak gerçekleştirilen faaliyetleri ele almaktadır. Tarım toplumunda çalışma, fiziksel ihtiyaçların giderilmesi amacıyla ve çalışma gücünde olan aile fertleri ile gerçekleştirilen bir etkinliği ifade etmektedir. Sanayi döneminde ise, daha önce ev ve evin uzantısı olan yerlerde çalışma faaliyetleri gerçekleştirilirken artık ev ve iş yaşamı tamamen birbirinden bağımsız hale gelmiştir. Sanayi döneminde iş bölümü, üretkenlik, sermaye ve rekabet gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi sonrasında teknolojik gelişmelerle birlikte bilgi toplumuna geçiş başlamış fabrika ve üretime bağlı ekonomik sistemden hizmet ve bilgi ağırlıklı üretim sistemine geçiş başlamıştır.

Teknolojik gelişmeler sonucunda küreselleşme kavramı ortaya çıkmıştır. Küreselleşme, dünya çapında ekonomilerin ve toplumların bütünleşme süreci olarak görülmektedir. Bilgisayar teknolojisinin gelişmesi, bilgi paylaşımı, iletişimin hız kazanması ve ulaşım imkânlarının ucuzlaması sonucunda küresel boyutta üretim ağı ortaya çıkmıştır. Teknolojik gelişmeler sonucunda üretimde artış meydana gelmiş ve 1970'li yılların ortasından itibaren piyasalar ülke sınırlarını aşarak çok uluslulaşmaya başlamış ve ülkeler de bundan dolayı ticari serbestleşme için gerekli önlemleri almaya başlamışlardır. Küreselleşmeyle birlikte Fordist üretim tarzından esnek üretim tarzına geçilmiştir. Esnek üretim tarzı, büyük işletmelerden küçük işletmelere doğru bir dönüşüme neden olmuştur bu durum sendikaların gücünü zayıflatmış ve insan kaynakları yönetimine doğru bir geçiş yaşanmıştır. Küreselleşme sonucu meydana gelen esnek çalışma, kadın istihdamını da olumlu yönde etkileyerek kadının emek piyasasında daha fazla yer almasına neden olmuştur. Bunun yanında esnek çalışma modelleri kayıt dışı istihdamı da arttıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte kadınların işgücüne katılım oranları artış göstermiş olsa bile, bu işler genellikle düşük ücretli, sosyal güvencenin

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

yetersiz olduğu işlerdir. Küreselleşme sonucu istihdamdaki yapısal değişimler, kadın işgücü esnek ve maliyeti az olduğundan dolayı daha çok tercih edilerek, kadınlar alternatif işgücü olarak görülmekte ve kayıt dışı emek piyasalarında istihdam edilmektedir. Kadının emek piyasasına girişi önünde bazı engeller bulunmaktadır. Bu engeller; ekonomik, sosyal ve demografik şekilde sıralanmaktadır. Ekonomik engeller; düşük eğitim ve beceri seviyesi, vasıfsız işlerde istihdam edilme, emeklilik hakkının kazanılmasının zorluğu gibi engellerdir. Sosyal açıdan engeller, kadına layık görülen roller, cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal baskı olarak ifade edilmektedir. Demografik engeller ise; evlilik, anne olma, kırdan kente göç şeklinde ifade edilebilir.

1. Çalışma Kavramı Ve Kadının Sesi**1.1. Çalışma Kavramı**

İnsanın çalışma hayatı çok eski zamanlara dayanmaktadır. Çalışma kavramı, dil bilimciler açısından ele alınacak olursa eski Yunanlılar ve Romalılarda “acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” anlamlarını ifade etmektedir (Tutar, 2007: 119). Bu çerçeveden ele alındığında çalışma, oldukça zor bir süreçtir; ancak emeğin kazanılmış hakkı olan ücret ve boş zaman (izin) açısından değerlendirildiğinde insana haz veren bir süreç olarak ifade edilebilmektedir. Hem kültürel hem de kişisel eylemlerle meydana gelen ilkel toplumdaki planlı topluma geçiş süreci olarak ele alınan sosyal değişimin de en önemli unsurlarındandır. Aynı zamanda çalışma, eyleme geçmek, meydana getirmek, sunmak ve hem fiziki hem de zihni bir gayret ve emek aşaması olarak da ifade edilmektedir. Başka bir açıdan ele alındığında ise çalışmak için sarf edilen bu gayretin ve emeğin belirli bir hedefe özgü olmasının yanında ölçülülük özelliği de aranmaktadır (Yüksel& Ören, 2012: 37-38).

Dar anlamda ele alındığında çalışma; kişilerin belirli bir ücret karşılığında emeğini sunmasıdır. Geniş anlamda ele almak gerekirse, çalışma, insanın tüm hayatı ve sosyal etkinliklerini kapsayacak şekilde aile içindeki ücretsiz ev içi emeği, tarımda veya diğer kesimlerde hukuki

dayanağı olmadan kayıt dışı olarak meydana getireceği tüm faaliyetler çalışma olarak kabul edilebilmektedir. Örneğin, bir çocuğun evde ailesine maddi destekte bulunması için odun kırması, su satması veya ayakkabı boyacılığı yapması, ev hanımının ev işlerini yapması ya da erkeğin ürün elde etmek için bahçeyi çapalaması her ne kadar kayıtlı veya kanuna uygun olmasa da çalışma olarak ele alınmaktadır (Güllüpinar, 2016: 59).

Çalışma, toplum bilimi veya sosyo-psikolojik açıdan, iş ve sosyal ortam etkileşimi ve bu etkileşimin emeğin başarısına olan katkısını araştırmaktadır (Yüksel& Ören, 2012: 39). Çalışma kavramı iş hukuku açısından ele alınacak olursa, diğer taraf için maddi değeri olan her türlü edimlerdir (Sümer, 2004: 35). Tarih öncesi toplumlarda çalışma, insanın yaşamsal ve fiziksel gereksinimlerini gidermek amacıyla gerçekleştirilen, avcılık ve toplayıcılık biçimindeki davranışlarını ele almaktadır. Feodal dönemde ise, özgür bir hareket şeklinde yürütülen çalışma, orta çağın feodal yapısında, üretim faktörlerine tabi olarak gerçekleştirilen bir faaliyete dönüşmüştür. Tarım toplumunda çalışma, fiziksel gereksinimlerin giderilmesi amacıyla ve çalışma kabiliyetinde olan aile fertleri tarafından gerçekleştirilen bir etkinlik olarak gerçekleşmiştir (Tutar, 2007: 119-120). Sanayi döneminde ise, ev ve iş yaşamı derin bir şekilde birbirinden kopmuş, teknolojik iş bölümü zorunlu bir hal almış, üretkenlik, sermaye ve rekabet gibi ifadeler ortaya çıkmıştır. Son olarak sanayi devrimi sonrası bilgi toplumuna geçiş yaşanmış, ağır endüstri, fabrika ortamı ve üretime bağlı ekonomiden hizmet ve bilgi ağırlıklı üretim sistemine doğru bir geçiş gerçekleşmiştir (Demir, 2018: 2).

1.2. Kadının Sesi

İnsanlığın doğuşundan itibaren varlığını koruyan çalışma kavramı çerçevesinde kadınlar nitelik gerektirmeyen vasıfsız işlerde yer alırken günümüzdekiyle aynı anlamda kadınların iş hayatına atılımı 18. yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşmiştir. (Yılmaz, Bozkurt & İzci, 2008: 91). Uygarlıktan günümüze kadar geçen aşamada ki zaman diliminde kadının ekonomik durumu gözlemlendiğinde; sanayi öncesinde kadının sadece ev işlerinde aktif olmadığını fakat daha çok tarımsal faaliyetler, tekstil, mandıra yönetimi gibi aile içi işlerde de aktif olduğu görülmüştür. 19. yüzyılda ise kadınlar, bazen eşleri ile bazen de eşleri olmadan pansiyon ve dükkânları

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

yöneterek çalışma yaşamına girmişlerdir (Durmaz, 2016: 38). Sanayileşmeyle birlikte kadının toplumsal konumunda değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Sanayi öncesi dönemde vazifeleri sadece ev işi ile kısıtlı olan kadın, sanayileşme ile birlikte ev dışı işlerde de çalışmaya, resmi alanlara girmeye başlamıştır. Sanayi ve hizmet sektörünün gereksinim duyduğu emeği üretmek için çaba gösteren kadın, gerçekleştirdiği iş neticesinde artık ücret almaya başlamıştır. Sanayi Devrimi, ilk kez ücretli kadın emeği kavramının ortaya çıkmasına katkı sağlayan tarihsel süreçteki en önemli gelişim olarak ele alınmaktadır. Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse 19. yüzyılda özellikle İngiltere olmak üzere, birçok Batı Ülkelerinde toplam işgücü miktarının önemli bir kısmını kadınlar oluşturmuştur (Gökkaya, 2014: 373). Kadının ilk defa emeğini bir parasal karşılık neticesinde sunması, Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Sanayi döneminin şartlarına göre çalıştırılan kadın, ağırlaşan ekonomik şartlar sonucunda güçsüz sınıfı oluşturmuştur.

Sanayi devriminden sonra dokuma sektöründeki gelişmeler ile kadın istihdamı artmış, makinelerin, iş bölümünün ve uzmanlaşmanın sağladığı kolaylıklar dokuma sektöründe kadınların erkeklerden daha çok başarılı olmasına neden olmuştur. Bu dönemde kadınlar düşük ücret ve ağır çalışma şartları ile karşılaşmıştır. Ancak, 1850'lerden itibaren liberal devlet anlayışında ortaya çıkan değişme ile müdahale eden ve katılım sağlayan devlet anlayışına geçilerek kadının karşılaştığı ağır çalışma şartları giderilmeye çalışılmıştır (Gökkaya & Kocacık, 2005: 197-198).

I. ve II. Dünya Savaşları'nda, erkeklerin savaşa katılmaları nedeniyle çalışma hayatında kadınlar daha fazla yer almıştır. Günümüzde ise dünya nüfusunun %49,7' sini kadınlar oluşturmakla birlikte, kalkınmanın gerçekleşmesi için kadının emek piyasasına girişi özellikle gelişmekte olan ülkeler tarafından önem arz etmektedir (Demir, 2014). I. ve II. Dünya Savaşı arasında gerçekleşen 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı' nın neden olduğu işsizlik sonucunda emek piyasasından çekilmek zorunda kalan kadınlar, İkinci Dünya Savaşı'ndan dolayı erkek işgücünün silah altına alınması sonucunda azalması ve artış gösteren mühimmat sanayii sebebiyle yeniden emek piyasasında yer alma fırsatı yakalamışlardır. Özellikle erkeklerin silah altına alınması sebebiyle emek piyasalarından çekilmek zorunda kalmaları

ve neticesinde kadın işgücüne ihtiyaç duyulması kadınların yedek işçi konumuna düştüğünü bir kez daha göstermektedir (Yılmaz v.d., 2008: 92).

20. yüzyılının ilk yarısında, yaşanan savaşlardan dolayı Avrupa'da erkek işgücünün emek piyasasından çekilmesinden dolayı kadın işgücünün istihdamı artış göstermiştir. Bu dönemde kadına yönelik eğitim fırsatları oldukça artmış ve beraberinde mesleki uzmanlaşma da artmıştır (Tokol & Alper, 2012: 383). 1980'li yıllarda, birçok ülkede kadınların toplam istihdam içindeki sayılarında artış yaşanmıştır. Fakat bu artış her alanda kadın emeğinin yaygınlaşmasını ifade etmemekle birlikte geleneksel anlamda erkeklere atfedilen işlerden bazılarının kaldırıldığı ya da geleneksel açıdan kadınların çoğunlukta olduğu işlerde ise artış yaşandığı ifade edilmiştir. Dünya bazında kadın emeğinde yükseliş olmasına karşın, gelişmiş ülkelerde bile bu yükseliş cinsiyete yönelik iş bölümünü kaldıracak şekilde yaşanmamaktadır (Yılmaz, Bozkurt & İzci, 2008: 92). 19. yüzyılın sonlarına doğru metalürji, kimyevi ve otomobil sektörlerindeki hızlı gelişmeler, üretim aşamalarında görev alan kadın emeğinin sayısını geçmiş dönemlere göre önemli ölçüde kısıtlamıştır. Bu dönemde kamu ve hizmet sektöründe gerçekleşen gelişme, kadınların toplam işgücü oranının da hızla artmasını sağlamıştır (Gökkaya & Kocacık, 2005: 198).

Günümüze doğru geldiğimizde kadın işgücü sayısının artış gösterdiği görülmektedir. Kadın işgücü sayısının artış göstermesinde, hizmet kesimindeki ilerleşlerin dışında, birbiriyle ilgili birden fazla unsurun sebep olduğu görülmektedir (Koray vd., 2000: 214-215 akt. Korkmaz vd., 2013: 1849). Bu faktörler sırasıyla řu şekildedir;

- Dünyadaki bütün kadın işgücünü koruma altına alan ve destekleyen kanunların ve faaliyetlerin artış göstermesi,
- Nüfusa yönelik gelişimler,
- Eğitim imkânlarının gelişmesi,
- Esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ve zamanla yayılması,
- Evlilik oranlarındaki düşüş ve bunun karşısında boşanma oranlarındaki artış,
- Toplumların, kadınların istihdam edilmesine yönelik olumlu düşüncelerinin gelişmesi

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

- Çocukların bakımı ve diğer bakım hizmetlerinde yaşanan gelişmeler

Bir toplumun gelişmesinde ve ekonomik olarak büyümesinde, kadınların toplumsal yapıdaki faaliyetleri ve girişkenlikleri topluma değer katmaktadır. Kadınların işgücü piyasasındaki sayısının artması, kadınları ailevi ve toplumsal yapıda daha faal bir duruma getirerek karşılaştıkları birden fazla sorunla (aile içi şiddet, ekonomik baskı vb.) baş edebilmelerine imkân tanıyabilmektedir. Aynı zamanda ailenin gelir düzeyinin artması, kadınların yaşam kalitelerini de olumlu yönde etkileyebilmektedir (Korkmaz vd., 2013: 1849).

2. Küreselleşme Ve Çalışma Yaşamının Dönüşümü**2.1. Küreselleşme Kavramı**

Kavram olarak “küreselleşme” (globalization) 1960’lı yıllarda ortaya çıkmış, 1980’lerde çokça gündeme gelmeye başlamış, bilim adamları tarafından öneminin anlaşılması 1990’lı yılları bulmuştur. Ancak “küreselleşme” ifadesinin kökenine bakıldığında 400 yıl öncesinde keşfedilen “küresel” (Global) kelimesinden aldığı görülmektedir (Gerşil, 2004: 148). Küreselleşme olgusu günümüzde toplumun içinde bulunduğu her konunun bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Özdemir’e göre; (2007: 218) “*Teknolojilerde gerçekleşen değişimler ve yeniliklerle birlikte özellikle de ulaşım ve iletişim teknolojisinin değişimi ve gelişimi, dünya üzerinde sermaye, mallar, hizmetler, emek, bilgi, fikirler, suçlar, kültürel tatlar, değerler, modalar, sosyal hareketler ve hatta sosyal sorunlar kitlesel olarak dolaşmaya başlamış, dünya hiçbir zaman olmadığı kadar birbirine yakın olmuş ve yoğun olarak karşılıklı ilişkiler içerisinde girmiştir*”.

Özellikle Soğuk Savaş sonrası Doğu Bloku’ nun yıkılması ile birlikte teknolojideki gelişmeler, neo-liberal politikaların öneminin artması, bilgi ekonomisinin öne çıkması, çok uluslu sermayenin küresel bir pazarda dolaşması küreselleşme sürecinin ortaya çıkmasında ve gelişmesinde en büyük sürükleyici güç olmuştur (Gerşil, 2004: 148; Dikkaya & Özyakışır, 2006: 153). Diğer taraftan küreselleşme kavramı son yıllarda hem akademik hem siyasi platformlardaki çekişmelerin en gözde konusu olarak görülmektedir. Bu noktada insanlar küreselleşmeyi kendi kanaat ve ideolojik

yaklaşımları çerçevesinde değerlendirmekte ve sundukları savlar ile sürece ilişkin tartışmalar bu çizgide gelişme göstermektedir. Bu doğrultuda küreselleşmeye olan yaklaşımlar kabaca üç grupta toplanabilir:

Birinci gruptakiler, teknolojik gelişmeler sonucunda küreselleşmenin kendiliğinden ortaya çıktığını öne sürmektedir. Bu gruba göre, bilgisayar teknolojisinin gelişmesi, bilgi aktarımı ve iletişimin hızlanması, ulaşımın ucuzlaması, sermayeye küresel dolaşım imkânı sağlamış ve dünya genelinde üretim ağının oluşmasına neden olmuştur.

İkinci grubu oluşturan neo-liberallere göre küreselleşme, piyasaların uluslararasılaşması ile açıklanmaktadır. Teknolojide yaşanan değişim ve gelişmelere eşdeğer bir biçimde üretimde gerçekleşen artış, 1970'li yılların ortasından itibaren piyasaların ülke sınırlarını aşmasına neden olmuş ve ülkeler de bu nedenden dolayı ticari serbestleşme için gerekli tedbirleri aldığını belirtmiştir. Bu süreci devamlı kılmak için koruyucu politikalar terk edilmiş, para piyasaları serbestleştirilmiş, dış ticaret teşvik edilmiştir.

Küreselleşmenin yeni bulunmadığını savunan üçüncü gruba göre ise, küreselleşmenin mantığında kapitalizm yatmaktadır. Bundan dolayı, küreselleşmenin 500 yıl önceki keşiflerle başladığı öngörülmektedir (Ofloğlu & Balcı, 2016:59; Dikkaya & Özyakışır, 2006: 154; Özdemir, 2007: 218-219).

Devlet Planlama Teşkilatının 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı Küreselleşme Özel İhtisas Raporun da (2000: 1) küreselleşme: “Yaşadığımız dünyada, uluslar, toplumlar ve yerel gruplar arası karşılıklı ilişkilerin ve etkileşimlerin genişlemesi, derinleşmesi ve hızlanması ile ilgili olan tüm eğilimleri ve olguları kapsayan” bir kavram olarak açıklanmıştır. Küreselleşme taraftarı olan Dünya Bankası ise küreselleşmeyi, insanlık tarihinin kaçınılmaz olarak yaşanması gereken bir aşaması olarak kabul etmekte, dünya çapında ekonomilerin ve toplumların bütünleşme süreci olarak görmektedir (Tokol, 2015: 133). Özel ve Tokol’ a göre ise (2011: 92; 2015: 133) küreselleşme: “Üretim faktörleriyle mal ve hizmetlerin giderek artan hareketliliği olarak, uluslararası sermaye akışı, mal ve hizmetlerin sınır ötesi ticaretinin çeşit ve hacminin artması, keza sermaye ve emekte görülen sınır ötesi hareketlilik, ulusal işletmeleri dünya firmalarıyla rekabeti ve ülkeler arasındaki bağımlılığı zorunlu hale getirmiştir”. Bu noktada

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

küreselleşmenin kaçınılmaz sonuçlarından biri uluslararası ekonomik rekabet olmuştur. Dolayısıyla, bu süreç 1980 sonrasında işletmeler, sektörler ve uluslar için rekabet gücü kavramını ön plana çıkarmıştır (Büyüksulu, 2000'den Akt. Mahiroğulları, 2005: 380). Ön plana çıkan küresel rekabet gerçeği, işletmelerin hem ülke içindeki hem de dünyadaki rakipleriyle yarışabilmek için verimliliklerini arttırmak ve üretim maliyetlerini azaltmak gibi önlemler almaya yöneltmiştir (Mahiroğulları, 2005: 380).

Bu nedenle farklı pencerelerden bakılması, söz konusu sürece ilişkin çok çeşitli çözümlerinin olduğunu bizlere göstermektedir. Genel bir anlamda bakıldığı takdirde tartışmalarda çoğunluğun hemfikir olduğu nokta küreselleşmenin bir süreç olduğu ulusal ekonomiler arasında bağlılığı artırıyor olması gerçeğidir (Dikkaya & Özyakışır, 2006: 154).

2.2. Çalışma Yaşamının Dönüşümü

Teknolojideki büyük gelişme ve değişmelerle birlikte yeni üretim ve organizasyon şekillerinin ortaya çıkması ve küreselleşmenin 1980 sonrası hızlanmasıyla birlikte, işletmeler yeniden organize edilerek, esneklikten yoksun kitle ve seri üretime dayalı geleneksel (Fordist) üretim tarzından, stoksuz müşteri talebi ile belirlenen yalın üretime geçilerek, üretimde esneklik işlerlik kazanmıştır. (Mahiroğulları, 2005: 380-381). Dolayısıyla, bu gelişmeler ışığında son otuz yılda yeni bir üretim modeli olarak gündeme gelen esneklik endüstri ilişkilerini yadsınamaz bir biçimde etkilemiştir. Üretim ölçeğinin küçülmesi ile şekillenen bu süreç, post-Fordist olarak da adlandırılmış, yalın üretim ve esnek uzmanlaşma gibi üretim sistemlerini de ortaya çıkarmıştır (Bilgin, 2001; Akt. Şenkal, 2008: 131). Bu değişimle birlikte yalın üretime dayanan ve esnek bir üretimi kapsayan bu sisteme uygun bir endüstri ilişkileri sistemi oluşmuştur. Üretim sürecinin değişmesi, üretim yöntemlerinin hızla farklılaşması sonucunu ortaya çıkardığı için kitle üretiminin ihtiyaç duyduğu Fordist üretim biçimi önemini kaybetmiştir. Fordist üretim anlayışının geçerliliğini yitirmeye başlamasıyla birlikte, sendikaların gücünü aldığı, kitle üretiminin uygulandığı büyük işletmelerden, küçük işletmelere bir dönüşüm yaşanmıştır. Böylece hem sendikalar gücünü kaybetmiş hem de yaşanan bu değişimle birlikte İnsan Kaynakları Yönetimine bir geçiş yaşanmıştır (Kocabaş, 2004: 36).

İkinci Dünya Savaşı sonrası refah devleti olarak adlandırılan dönemde Keynesyen ekonomi politikalarının denge anlayışına göre yapılan piyasalarda 1960'lı yıllarda, neredeyse tüm gelişmiş ekonomilerde tam istihdama ulaşılmıştır (Öz & Karagöz, 2015: 99). Ancak bu dönemde 1973'teki ilk petrol şokunun ardından artış eğilimine giren işsizliğin 1980'li yıllar boyunca devam ettiği görülmüştür. 1990'lı yılların ortalarına kadar devam eden bu süreç günümüzde yüksek oranlı bir görünüme sahip olan kapitalist üretim ilişkileri içerisinde bazı zamanlarda, beliren işsizlikten farklı özellikler taşıyarak emek piyasaları ve ekonomik sistemin en önemli sorunlarından biri durumuna gelmiştir (Ghose, Majit ve Ernst, 2010: 155).

Esnek çalışma uygulamaları ile çalışma yaşamında yaşanan dönüşüm refah devleti anlayışından rekabet devleti anlayışına dönüşümü de beraberinde getirmiş, emek piyasalarında önemli birçok değişikliklere yol açmıştır. Özellikle 1990'lı yıllarla birlikte emek piyasalarında, esneklik uygulamaları ile beraber ücretlerin olumsuz etkilendiği, yeni istihdam biçimlerinin gündeme gelmesi ile beraber emeğin kutuplaştırıldığı yeni bir döneme geçilmiştir. Sanayileşmiş ülkelerde 1970'li yıllarda başlayan endüstri yoğunluğunun azaltılması, hizmet sektörünün büyümesi ve uluslararası finans faaliyetlerinin artması gibi sonuçlar doğurduğu gibi bazı temel üretim faaliyetlerinin gelişmekte olan ülkelere kaydırılması gibi sonuçlar da ortaya çıkarmıştır (Uyanık, 2008: 213). Fakat teknik araştırma ve geliştirme, proje, tasarım, evrelerinde gerekli olan nitelikli ve yüksek ücretli emeğin gelişmiş ülkelerde istihdamı kalıcılığını korumuş, vasıf değeri düşük, niteliksiz emek ise az gelişmiş ülkelere transfer edilmiştir ve günümüzde de bu süreç devam etmektedir. Dolayısıyla emek piyasasında bölünmenin temel nedenini olarak bu yapılanma görülmektedir. Bu anlamda emek piyasalarının küreselleşmesi; esas olarak, emek piyasasının yeni bir iş bölümünü ortaya çıkarması ve farklı ulusal emek piyasalarının birbirini daha kolay etkilemesi şeklinde gerçekleşmektedir (Yalınpala, 2002: 264).

Fordist anlayışın hiyerarşik disipliner doğasının belirlediği davranış görüntüsünün yerini, esnekliğin belirlediği çalışma kültürünün alması bireyin toplumsal pozisyonunun ve sahip olacağı statünün görülen iş ile belirlendiği, işin birey için varoluşsal bir önem taşıdığı döneme girilmesine sebep olmuştur. Bu tür bir işe sahip olunabilmesinin uzun formel eğitim

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

süreçlerinin tamamlanması gerekliliğini esas kılmış, bunu sonucunda eğitim kurumunun da esnek iş piyasalarının talepleri doğrultusunda şekil almasını gerektirmiştir (İlhan, 2007: 286).

İşletmelerin piyasadaki ve teknolojideki değişikliklere uyum sağlamalarının gereği olarak ortaya çıkan esneklik uygulamaları, standart çalışma ilişkilerinin değişmesine ve çalışma hayatını düzenleyen kuralların karmaşık bir hale gelmesine de neden olmaktadır (Dereli, 2001: 63). Esnek iş organizasyonlarının özellikleri, emeğin nitelik düzeyinin de farklılaşmasına sebep olurken bu noktada emeğin yapısında gözlenen en önemli değişimin cinsiyet merkezli olduğu görülmektedir. Feodal toplum düzeninde tarım üretimin ücretsiz aile işçisi olarak tanımlanan kadınların bu görünümü sanayileşme sürecine kadar devam etmiştir. Sanayileşme ile birlikte ucuz emek olarak görülen kadın istihdamının, bu dönemle birlikte kadınların eğitim imkânlarına erişimlerinin artmasıyla beraber hem istihdam içinde edindikleri konum hem de sosyal haklara ulaşmaları değişime uğramıştır. Görüldüğü gibi yeni çalışma kültürünün dönüştürücü etkisi çalışma hayatı ile sınırlı kalmamış, toplumun tüm alanlarına yayılmıştır (Metin & Özyayın, 2016: 84-96).

3. Çalışma, Kadın Ve Küreselleşme İlişkisi

1970'li yıllarda başlayan 1980'lere gelindiğinde kendini daha derinden hissettiren küreselleşme ile birlikte yaşanan dönüşüm süreci tüm dünyada kadınların istihdamını ve işgücüne katılım oranlarını arttırmıştır. Ücretli kadın emeğine olan talep artmış ve emek piyasalarında kalıcı hale gelmiştir (Toksöz, 2008; Ecevit, 1990'den Akt. Alp & Yenihan, 2015: 127). Küreselleşmenin emek piyasası üzerine etkisi öncelikle Fordist üretim sisteminin yetersiz kalması sonucu üretimde esnek bir yapıya geçilmesi ile ortaya çıkmıştır. Bahsedilen üretim biçimi, sadece üretim biçiminde değil, çalışma saatlerinde, üretim mekânlarında ve ücretlerde de esnekliği gerekli kılmıştır (Karaca, 2007'den Akt. Filiz, 2011: 34). Küreselleşme sürecinde, üretim biçimindeki değişmeden kaynaklanan emek piyasasındaki bu değişim işgücüne katılım oranında, kadın işgücü arzında ve ücret düzeyinde de önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir (Ecevit, 2000: 124). Bilhassa çalışma saatlerindeki esneklik, eş ve anne rollerini de kendisinde barındıran

kadınların işgücüne katılım oranının artmasını sağlamış, araştırmalarda gelişmiş ülkelerde kadın istihdamındaki artışa esnek üretim biçiminin büyük faydası olduğu görülmüştür (Çolak & Kılıç, 2001'den Akt. Önder, 2013: 43). Esnek üretim biçimi hem üretim tekniklerinin hem de bu süreçte kullanılan makinelerin esnekliğini gerektirmektedir. Ancak, bu sistemin ekonomideki sorunlara çare olabilmesi için bu noktada kullanılan emeğin esnekleşmesi de şarttır. Dolayısıyla bu süreç, düşük ücretle çalışmaya razı bir işgücünü ön plana çıkarmaktadır. Emeğin örgütlülüğünün güç kaybetmesi, savunmasız olması ve esnek üretim süreçlerinin meydana getirdiği esnek çalışma koşullarına uyum göstermesi de emeğin istenen bir başka hususlarındandır. Esnekleşme, enformel sektörün gelişmesine, taşeron firmaların iş yapma fonksiyonlarının artmasına ve böylelikle evlere iş verilmeye başlanmasına ve sonucunda ise yukarıda tanımlanan işgücünün çalıştırıldığı koşullar ortaya çıkmaktadır (Ecevit, 2000: 125).

Çalışma hayatına kadınlar açısından, küresel çerçevede bakıldığında kadınların emek piyasasında rollerinin giderek arttığı görülmektedir. Kadınların tarım ve hane içi üretimden ücretli ekonomiye geçişleri istihdama katılım oranını arttıran bir etki olmuş, bu gelişmelere paralel olarak sanayi sektöründe ucuz işçiliğe, daha sonra da hizmet sektöründe erkeklere göre daha düşük ücret ödenen meslek ve işkollarına geçtiği görülmüştür (T.C Başbakanlık KSGM, Aralık 2006'dan Akt. Önder, 2013: 43). Ayrıca kadına atfedilen bu özellikler nedeniyle kadınlar emek piyasasının yedek işgücü ordusu olarak görülmüştür. Bu nedenlerle esnek çalışma biçimleri “kadına uygun iş” olarak tanımlanmakta ve yaygınlaştırılmak istenmektedir. Ayrıca, haklarını savunmak için erkeklere nazaran mücadele yolları kısıtlanan kadınların ücretli işçiler olarak toplu örgütlenmeleri de sınırlı kalmıştır (KSSGM, 1999; Wichterich, 2004; Karaca, 2005; Arısoy, 2005; Çelebi, 2006'dan Akt. Filiz, 2011: 36).

Küreselleşmenin sağladığı gelişme ile hem kentleşen hem de sosyal alt yapısı gelişen, yüksek eğitim imkânlarına kavuşan kadının vasıf seviyelerinin yükselmesiyle birlikte bu süreçte özellikle hizmet sektöründe istihdam olduğu görülmektedir (Metin & Özaydın, 2016: 91). Ancak yapılan araştırmalara göre kadınların istihdama katılmaları, aile içinde ev işleri ve çocuk bakımındaki sorumluluklarını azaltmamaktadır. Ayrıca, özellikle yoksul hanelerde ekonomik krizin olumsuz etkileri değerlendirilirken

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

kadının haneye sağladığı ekonomik katkı önemsenmemektedir (Ecevit, 1998'den Akt. Önder, 2013: 44).

Gelişen küresel ekonominin kattığı yararların yanında yoksulluğun kadınlaşması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin artması, enformel sektörün büyümesi ve çalışma koşullarının bozulması gibi daha derin ekonomik sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalarda bazı ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasının yanında dikkat çeken daha kuvvetli durum, ekonomik politikaların uygulanmasının kadınların çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilediği görülmüştür. Diğer taraftan, katılımın artması ücretler, işte yükselme ve çalışma koşullarının iyileşmesi gibi konularda beklenen olumlu değişimleri gündeme getirememiştir. Birçok ülkede kadınlar, düşük ücret ödenen, kısmi statülü ve güvencesiz işlerde çalışmaya devam etmekte, özellikle emek piyasasına giren genç kadınlar, işlerini ilk kaybedenler içinde yer almaktadır (Ecevit, 2000: 127).

Kadınların ortak özellikleri dikkate alındığında gündeme gelen yeni emek modelinin aradığı emek biçimi, emek piyasasında yer alan kadın işgücünün daha çok arzu edilmesi konusunu ifade etmektedir. Kadın emeğine yüklenen bu roller, kadın emeğinin yeni üretim sisteminde dikkat çekmesini sağlamaktadır. Tüm bunlar sadece taşeron uygulamaları olan teknolojik açıdan düşük sektör ve firmalarda değil, ileri teknoloji kullanan sektörlerde de görülmektedir (Çifçi, 1982: 73-75). Diğer taraftan, kadının doğuştan sahip olduğu becerileri sayesinde başardığı birçok işin becerisiz iş olarak nitelendirilmesi nedeniyle, kadın emeği ucuza kullanılabilen; benzer ya da aynı bir iş erkek tarafından yapıldığında beceri olarak kabul edilirken, kadın doğal yeteneklerini kullandığı için beceri istemeyen bir iş olarak kabul edilip, yapılan bu iş için ilave bir ödeme yapmanın gerekli olmadığı düşünülmektedir. Bu durum ve kadının toplumsal yeri, aranan özelliklere sahip olan kadın emeğinin ucuz işgücü olarak istihdam edilmesine neden olduğu görülmektedir (KSSGM, 1999b' den Akt. Filiz, 2011: 36).

Sonuç olarak, teknolojik gelişmelerin etkisiyle yeni alanların, iş organizasyonlarının ve üretim süreçlerinin gündeme gelmesi, standart dışı işlerin ortaya çıkması ve giderek artması, işgücünün esnekleşmesi, toplumda iş kadını rolü dışında annelik, eş gibi rollerinin de bulunması nedeniyle emek

piyasaıyla ilişkileri zaten “esnek” bir düzen içinde olan kadınlar için yeni iş olanaklarının yaratılmasını sağlamıştır. Bunun yanında, eğitim imkânlarının artması, toplumun kadının çalışmasına yönelik olumlu bakış açısının oluşması, demografik gelişmeler, çekirdek aile kavramının yaygınlaşması, evlilik kurumunun zayıflaması, ilk evlenme yaşında yükselme, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler kadın işgücü sayısının artışında önemli rol oynamıştır (Eser, 1997: 27-37; Kocacık & Gökkaya 2005: 195-217). Türkiye’nin kadın istihdamına yönelik ilk eylem planı olan “Kadın İstihdamı Eylem Planı” na göre (2015: 10): “2015 yılında, Türkiye’de çalışma çağındaki kadın nüfusu bir önceki yıla göre 868 bin kişi artarak 57 milyon 854 bin kişiye yükselmiştir. İstihdam edilenlerin sayısı 2015 yılında, bir önceki yıla göre 688 bin kişi artarak 26 milyon 621 bin kişiye yükselmiştir. Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 13 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 676 bin kişi artmıştır. İstihdam edilenlerin %20,6’sı tarım, %20,0’si sanayi, %7,2’si inşaat, %52,2’si ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 1,2 puan artarken, tarım ve sanayi sektörünün payı 0,5 puan, inşaat sektörünün payı 0,2 puan azalmıştır”. İstatistiklerden de görüldüğü üzere tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de istihdama katılan kadınların sayısında artış olmuş ancak gerek toplumsal gerekse ekonomik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği varlığını sürdürmeye devam etmekte, kadınların emek piyasasında karşılaştığı sorunlara yönelik çözüm önerileri yetersiz kalmaktadır (Filiz, 2011: 37).

3.1. Kadınların Emek Piyasasına Girmeleri Önündeki Engeller

Bir ülkede kadınların istihdam edilme oranları ve çalışma hayatındaki konumları, işgücü arz ve talebini oluşturan makroekonomik ve sosyo-kültürel unsurların bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Bir toplumdaki her kurumda var olan ataerkil oluşumlar, düşünceler ve uygulamalar gibi sosyo-kültürel unsurlar kadınların eğitim ve istihdama ulaşımını zorlaştırarak kadın emek arzının düşmesine neden olabilmektedir (Toksöz, 2012: 168’den akt., Kılınç, 2015: 127). Kadınların işgücüne katılımını engelleyen birçok neden vardır. Toplumsal cinsiyet algısı, kadınları toplumda eşitsizliğe mahkûm eden ve istihdam edilebilirliklerini zorlaştıran nedenlerden biridir. Okula gönderilmemek, kadına atfedilen meslekleri seçmeye zorlamak, iş hayatına katılımlarına engel olmak, ev işleri ve yaşlı/ çocuk/hasta bakım işleri

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

nedeniyle istihdamda bulunamamak, kadınlara yönelik sosyal ve ekonomik politikaların geliştirilememesi toplumsal cinsiyet ayrımının nedenlerindedir (Çakır, 2011: 75).

Kadının emek piyasasına girişi önünde ekonomik, sosyal ve demografik olmak üzere bazı engeller bulunmaktadır. Ekonomik engeller; yeterli olmayan eğitim ve beceri düzeyi, vasıfsız işlerde istihdam edilme ve emeklilik hakkı kazanmada yaşanan zorluklardır. Sosyal engeller arasında kadına layık görülen roller, cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal baskı olarak ifade edilebilir. Demografik engeller ise; evlilik, anne olma, kırdan kente göç olarak sınıflandırılabilir (Karadeniz ve Yılmaz, 2007: 41'den akt., Kılınç, 2015: 128,129).

Kadınların iş hayatına girmelerini etkileyen en önemli unsurlardan birisi eğitimidir. Küreselleşmeyle birlikte oluşan çok uluslulaşma da ve üretimde meydana gelen değişimlerden kaynaklanan durumlar eğitimin önemini ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde eğitim, belirli bir süreliğine olmamakta, emeğin hayat boyu eğitimi ortaya çıkmaktadır (Bozkaya, 2013: 75). Küreselleşme ile birlikte kadının toplumdaki sosyal ve ekonomik rolleri de farklılık göstermektedir. Kadının toplumdaki bu rollerinin iyileştirilmesi eğitim ile mümkün olmaktadır. Kadının eğitim seviyesi arttığında iş hayatına girişi de artış göstermektedir ve aile içinde kadına atfedilen roller birtakım kurumlar tarafından gerçekleştirildiğinde aile yapısındaki görev dağılımında geleneksellikten uzaklaşılarak bazı değişimler meydana gelmektedir (Günay ve Bener, 2011: 159). Kadının emek piyasasına girişinde sadece kendi eğitim düzeyi değil eşinin eğitim düzeyi de önemli yer tutmaktadır. Eğer eşin eğitim düzeyi yüksekse buna paralel olarak iş ve maaşı da yüksek olacaktır. Eşinin maaşının yüksek olması kadının emek piyasasında yer almama kararını vermesine neden olabilmektedir. Aksi durum söz konusu olduğunda ise, eşin eğitim düzeyi düşükse alacağı maaş da düşük olacak ve aile geçim sıkıntısı yaşayacağı için kadın da emek piyasasına girme kararı alabilecektir (Bozkaya, 2013: 77).

Kadınların emek piyasasında yer almalarının ve istihdam oranlarının artırılmasının en önemli şartı eğitim seviyesinin yüksek olmasıdır. Eğitim seviyesinin artması kadınların daha vasıflı ve yüksek fayda yaratan işlerde çalışmalarını sağlamaktadır. Bu yüzden kadınların “insana yaraşır işler” de

yer almaları için eğitim seviyelerinin yüksek olması, iş ve eğitim arasındaki ilişkisinin sağlam temellere oturtulması gerekmektedir (Kılınç, 2015: 131-132).

Teknolojik gelişmeler çalışanları nitelikli ve niteliksiz olarak ikiye ayırmıştır. Vasıf düzeyi yüksek olan kadınların genellikle hizmet kesiminde yer aldıkları gözlemlenmektedir. Az gelişmiş ülkelerde emek yoğun işgücüne dayalı vasıfsız işlerin yoğun olduğu görülmektedir. Kadınlar bu vasıfsız sektörlerde bazı işlerde avantajlı konumda olsalar da fiziki güce ihtiyaç duyulan işlerde ilk olarak erkek emeği kabul edilmektedir. Küreselleşmeyle birlikte teknoloji kullanımı bazı sektörlerde ön plana çıkmıştır. Bu sektörlerde nitelikli ve mesleki eğitimi olan çalışana olan talep de artış göstermiştir. Mesleki bilgisi yetersiz olan kadınlar kayıt dışı sektörlerde ve niteliksiz işlerde düşük ücretlerle çalıştırılmıştır. İş güvencesi olmayan işlerde çalışmak istemeyen bazı kadınlar, emek piyasasına girmeyi reddetmişlerdir. Yapılan araştırmalar sonucu vasıfsız ve emek yoğun işlerde kadın çalışan oranında artış meydana gelmiştir. Yeni teknolojik ürünlerin kullanıldığı ve sermaye ağırlıklı malların üretiminin yapıldığı sektörlerde kadın istihdamının düşük olduğu görülmüştür (Demirtaş, 2017: 342-343).

Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan refah devletleri, devamlı/eksiksiz ve disiplinli çalışan erkek işçiye yönelik bir sistemden oluşmaktadır. Bu sistematik düzen içerisinde, refah ilkeleri erkek işgücüne öncelik tanıyarak sosyal güvence imkânı sunduğu için, kadınların birçoğu erkeklere (eşlerine veya babalarına) bağlı olarak sosyal koruma imkânından faydalanmak durumunda kalmışlardır. İlerleyen yaşlarda kadınların birçoğu ya eşlerinin gelirinden faydalanmak mecburiyetinde olmakta ya da eşinin vefatı halinde eşinden artakalan maaş, kadınlar için temel maddi gelir imkânı olmaktadır (Ginn, v.d, 2001'den akt., Gökbayrak, 2011: 167). Ayrıca ölüm aylığını elde etme ve kullanmada erkekler ve kadınlar arasında bazı ayrımlar bulunmaktadır. Erkekler, ölüm aylığından en fazla 25 yaşına kadar yararlanmakta, kadınlar ise evleneneye kadar, dul kalıncaya veya sigortalı bir işte çalışmaya başlayana kadar bu uygulamadan yararlanabilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 62).

Emek piyasalarında aktif ve sürekli bir şekilde yer alamayan kadınlar, istihdam edilmeye ve bunun neticesinde prime bağlı sosyal sigorta ilkelerinde dışlanmakta ya da primsiz, sosyal yardım programlarından

Küresellesen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

faaydalanmaktadır. Bu durum, kadınların temel haklarından biri olan sosyal güvenlikden doğrudan faydalanma haklarını ortadan kaldırmaktadır. Emek piyasaları ve refah devletinin toplumsal açıdan kadın ve erkek arasındaki cinsiyet farkının yapısı, kadınlar için emeklilik güvencesine sahip olma konusunda bir kısır döngünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır. (Gökbayrak, 2011: 168-170).

Kadınların emek piyasalarına girişlerindeki engellerden birisi de çocuk/yaşlı bakımı vb. gibi gelenekselleşmiş yükümlülükleridir. Nitelikli ve eğitim düzeyi yüksek kadının iş hayatında kazandığı yüksek ücret neticesinde bakım hizmetlerinden para karşılığında faydalanarak bu görevlerden kurtulurken özellikle niteliksiz kadınların kazandığı ücret bu hizmetleri satın almada yetersiz kalacağından dolayı emek piyasasında yer alamamaktadırlar. (Belet, 2013: 16). Bu durum kreş ve bakım evlerinin az olması, fiyatlarının fazla olması ve okulların kısmi zamanlı olmasından dolayı iş saatleriyle uyumsuz olması ve çocuğa en iyi şekilde sadece annesinin bakabileceği düşüncesiyle birleştiğinde kadınların istihdam edilebilirlikleri çocuk sahibi olmalarından dolayı ara vermelerine neden olmaktadır (Çakır, 2008: 33).

Köylerde tarım kesiminde çalıştırılan kadın, eğitim düzeyinin düşüklüğü ve neticesinde vasıfsız olmasından dolayı genellikle gelir getirmeyen işlerde düşük ücretle istihdam edilmektedirler. Bu şartlarda kadınların birçoğu ücret karşılığında çalışmak yerine ev hanımı olarak hayatını devam ettirmekte, iş hayatından uzaklaşmaktadırlar. Ayrıca şehirlerde kısmi zamanlı işleri genellikle kadınların yaptığı görülmektedir. Kadınların bu tarz işlerde çalışmak istemeleri, ev işleri ve çocuk bakımıyla beraber yürütme imkânı bulmalarından kaynaklanmaktadır (Lordoğlu, 2006: 49).

Çocuk bakımı toplumsal ve ekonomik durumlara neden olmakta, bu olay yalnızca anneyi değil tüm kesimleri ve ekonomiyi etkisi altına almaktadır. Bu yüzden çocuklar için bakım ve eğitim olanaklarının faydalanılabilir olması hem kadın erkek eşitliği açısından hem de eğitim eşitsizliği ve bu eşitsizliğin bir sonraki kuşaklar için de sürdürülebilir olma ihtimalini aza indirmek açısından önemli bir konuma sahip olmaktadır (Durmaz, 2016: 50).

Kadınların emek piyasasına girdikten sonra karşı karşıya kaldıkları sorunlardan birisi ise cam tavan sendromudur. “Cam tavan, kadınların ve azınlık gruplarının şirket veya kurum merdivenlerinde yukarı doğru ilerlemelerini önleyen görünmez örgütsel ve algısal engellerdir”. Bunun dışında evli ve çocuk sahibi olan kadınların, çalışma hayatında erkek işgücüne göre makamının daha az yükselmesi veya hiç yükselmemesi ve daha az ödüle layık görülmesi durumunu ifade etmek için de kullanılmaktadır (Gökkaya, 2014: 377).

Evli kadının bekâr kadına göre istihdam edilmesi daha zor bir süreçtir. Evli kadının çalışması önünde bazı engeller bulunmaktadır ve bunların başında toplumun kadına atfettiği ev içi hizmet gibi roller yer almaktadır. Bu roller ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi rollerdir. Kadının emek piyasasındaki varlığının artırılabilmesi için kadının ev içi hizmet görevlerinin azaltılması gerekmektedir. Evli kadın, çalışma kararı alırken bakmakla yükümlü olduğu çocuk ve yaşlılar, istihdam edileceği işyerindeki çalışma saatleri gibi durumları değerlendirmektedir. Bunların dışında, toplumun kadına atfettiği roller kadının istihdam edilmesinde önemli bir yere sahiptir. “Kadın evde oturur, çocuğuna bakar, ev işleriyle uğraşır, evin reisi erkektir” tarzındaki düşünce yapısından dolayı kadınlar emek piyasasında yer alamamakta veya emek piyasasına girmekte zorlanmaktadırlar (Korkmaz ve Korkut, 2012: 49-51).

SONUÇ

Dünya genelinde sürdürülebilir büyüme ve kalkınma ülkelerin temel amaçları arasında olarak karışımıza çıkmaktadır. Ekonomik büyüme ve kalkınmanın sürdürülebilir olması kıt kaynakların iyi idaresi, sermaye birikimi, verimlilik artışı, insan kaynaklarına yatırım ve teknolojik yeniliklerin bir araya gelmesiyle sağlanmaktadır. Bu noktada teknolojik yeniliği üreten temel olgunun insan olması nedeniyle, insan kaynaklarına yatırım verimlilik artışını da beraberinde getirecektir. Dolayısıyla dünya nüfusunun %49’ unu oluşturan kadın nüfusu, insan kaynağı olarak sürdürülebilir büyüme ve kalkınmada kritik bir rol oynamaktadır.

Sanayi İnkılabının başlamasından İkinci Dünya savaşı öncesine kadar kadınların ekonomik hayata katılmaları artmış ancak bu dönemdeki gerçek artış savaş sonrasındaki ortamda gerçekleşmiştir. Zaman içinde savaşın

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

etkileri sonucu kadınlar için iş olanakları ortaya çıkmıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde kadın istihdamının artmasında en önemli faktör olan “esneklik” küreselleşme ile gerçekleşmiş, bu süreçte küreselleşmenin emek piyasası üzerinde dönüştürücü etkisi öncelikle Fordist üretim sisteminin yetersiz kalması sonucu üretimde esnek bir yapıya geçilmesi ile ortaya çıkmıştır. Söz konusu değişim, yalnızca üretim biçiminin değil, çalışma saatlerinin, üretim mekânlarının, ücretlerin ve emeğin esnekliğini de beraberinde getirmiştir. Küreselleşme ile birlikte üretim biçimindeki değişimin sağladığı emek piyasasında yaşanan bu değişim ve gelişim işgücüne katılım oranında, kadın işgücü arzında ve ücrette büyük değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Öyle ki pek çok gelişmiş ülkede kadın istihdamındaki artışın nedeni olarak esnek üretim biçiminin önemli katkısı olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik aile içi sorumlulukları da ola mevcut olan kadın işgücü katılım oranının artmasını sağlamıştır.

Küreselleşme sürecinin sağladığı kadının istihdam oranlarındaki bu olumlu değişim ne yazık ki ücretler, çalışma hayatı ve işte yükselme gibi alanlara yansımamış, günümüzde hala pek çok ülkede kadınlar, yasal güvencesi olmayan, kısmi statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmaya devam etmekte, ayrıca emek piyasasına giren genç kadınlar, işlerini ilk kaybedenler arasında olmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bu sorunların başında eğitim düzeylerinin yetersiz ve alınan eğitimin niteliksiz olmasından kaynaklı olduğu görülmekte, eğitim düzeylerinin yükselmesi ve nitelikli eğitim alınması için kadınlara yönelik nitelikli eğitim politikaları geliştirilmelidir. Bunun yanında kadınların toplum baskısından dolayı çalışma hayatında ya da çalışma hayatına girme aşamasında karşılaştıkları sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar kadının annelik, eş ve hizmetleri gibi aile içi rolleri ile birleştiğinde kadının çalışma hayatını daha da zorlaştırdığı görülmektedir. Bu sorunları aşabilmek için öncelikle toplumun kadına yönelik cinsiyetçi yaklaşımlarından “kadın annedir evinde oturur çocuğuna bakar, ev işleriyle uğraşır” gibi düşünce ve tutumlarından uzaklaşılmalı, kadının aile içi rollerini hafifletmek için iş yerlerine devlet tarafından desteklenmiş olarak kreşler açılmalı, çocuk bakım ve yaşlı bakım hizmetleri geliştirilmelidir. Kadınlar çalışma hayatında işe alım ve işe yerleştirme aşamasında da bir takım zorluk ve engellerle karşılaşmakta, bazı işverenler kadınların evli olup olmadığını çocuk sahibi olup olmadığını sorarak özel

hayatlarına müdahalede bulunarak kadınların bu özelliklerinden dolayı onları ayrıma tabi tutmaktadırlar. Yine burada karşımıza çıkan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olgusuyla mücadele ederek, bu sorunlara yönelik politikalar geliştirilerek kadının çalışma hayatı iyileştirilerek istihdam oranlarının artırılması desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

ADEM Korkmaz, G. K. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 42-65.

ALP, E., & YENİHAN, B. (2015). Değişen Sendikal Anlayış ve Sendika-Kadın İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(11), 125-148.

BELET, N. (2013). Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1-28.

BOZKAYA, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 69-89.

ÇAKIR, E. H. (2011). Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları. Amasya'da Kadın İstihdamının Artırılmasına Destek Projesi. Ankara: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.

ÇAKIR, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26-47.

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

ÇİFÇİ, O. (1982). Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi.

DEMİRTAŞ, G. (2017). Küresel Entegrasyonun Kadın İstihdamı Üzerine Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. Yaşar Üniversitesi Dergisi, 339-349.

DEMİR, N. (2014). İş Hayatında Kadın. Kalkınmada Anahtar Verimlilik (310). Mart 2018 tarihinde <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/is-hayatinda-kadin/1854> adresinden alındı

DEMİR, R. (2018). Çalışma Ekonomisine Genel Bakış. İstanbul. Mart 2018 tarihinde <file:///C:/Users/YEL%20B0Z%20C3%87EL%20B0K/Downloads/C3%87a1%20B1%20C5%9Fma+Ekonomisi.pdf> adresinden alındı

DERELİ, T. (2001). Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(2), 62-64.

DİKKAYA, M., & ÖZYAKIŞIR, D. (2006). Küreselleşme ve Bilgi Toplumu: Eğitimin Küreselleşmesi ve Neo-Liberal Politikaların Etkileri. Uluslararası İlişkiler Akademik Dergi, 3(9), 151-172.

DPT. (2000). Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı. Mart 09, 2018 tarihinde <http://www.kalkinma.gov.tr>: <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/OzelIhtisasKomisyonuRaporlari.aspx> adresinden alındı

DURMAZ, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. Ahi Evren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), 37-60.

ECEVİT, Y. (2000). Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset. Ankara: Türk Sanayicileri ve İş adamları Derneği.

ESER, Ş. (1997). Part-Time Çalışmanın Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkisi. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.

FİLİZ, Y. (2011). Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları. Ankara: T.C. BAŞBAKANLIK Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

GERŞİL, G. S. (2004). Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1), 147-157.

GHOSE, A. K., MAJİD, N., & ERNST, C. (2010). Küresel İstihdam Sorunu. (Ö. F. Çolak, Çev.) Ankara: Elif Yayınevi.

GÖKBAYRAK, Ş. (2011). İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Emeklilik Güvencesi. Çevre ve Toplum Dergisi, 165-190.

GÖKKAYA, V. B., & KOCACIK, F. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.

GÖKKAYA, V. B. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. International Journal of Social Sciences, 372-383.

GÜLLÜPİNAR, F. (2016). Sosyoloji - 1 (5 b.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını.

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

GÜNAY, G., & BENER, Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri. *Transportation Security Administration*, 157-171.

İLHAN, S. (2007). Yeni Kapitalizmin Karanlık Yüzü: İnsanlık ve Ahlakilik Söylemlerinin Sahiciliği Üzerine. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 283-206.

İŞKUR, ILO, & SIDA. (2015). Kadın İstihdamı Eylem Planı. Ankara: ÇSGB; İŞKUR. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf, Erişim tarihi 20.04.2018

KILINÇ, N. Ş. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 121-135.

KOCABAŞ, F. (2004). Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(10), 33-53.

KOCACIK, F., & GÖKKAYA, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(1), 195-219.

KORKMAZ, M., ALACAHAN, N. D., Cesim, D. T., Yücel, A. S., & Aras, G. (2013). Türkiye'deki Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*(8), 1845-1863.

KORKMAZ, A., & KORKUT, G. (2012). Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.

LORDOĞLU, K. (2006). Enformel İstihdam ve Türkiye Kaynakları. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 46-60.

MAHİROĞULLARI, A. (2005). Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 0(49), 380-403.

METİN, B., & ÖZAYDIN, M. M. (2016). Çalışma ve Refah. Ankara: Gazi Kitabevi.

OFLUOĞLU, G., & BALCI, A. İ. (2016). Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Çalışan Yoksullar. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5(11), 57-75.

ÖNDER, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), 35-61.

ÖZ, C. S., & KARAGÖZ, S. (2015). Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi. Bilgi Dergi, 17(2), 99-122.

ÖZDEMİR, S. (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

ÖZEL, H. A. (2011). İktisadi Perspektiften Küreselleşme Kavramı ve Gelişimi. Sosyal Bilimler Dergisi, 2, 91-98.

SÜMER, H. H. (2014). İş Hukuku. Konya: Mimoza Basım Yayım Dağıtım.

ŞENKAL, A. (2008). Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kolektivizm ve Esneklik Tartışmaları. Çalışma ve Toplum Dergisi (16), 119-146.

TOKOL, A., & ALPER, Y. (2012). Sosyal Politika. Bursa: Dora Basım Yayım Ltd. Şti.

Küresellenen Çalışma Hayatında Kadının Rolü

TOKOL, A. (2015). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa: Dora Yayıncılık.

TUTAR, H. (2007, Nisan). Katı Olan Her 'İş' Sanallaşılıyor veya İşgörenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kurumsal Bir Yaklaşım. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(2), 117-141.

UYANIK, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 209-224.

YALINPALA, J. (2002). Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri. A. Soyak içinde, Küreselleşme, İktisadi Yöntemler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar. İstanbul: Om.

YILMAZ, A., BOZKURT, Y., & İZCİ, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 89-114

ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMI

Figen TİLEV*

Geliş Tarihi: 21 Mayıs 2018

Kabul Tarihi: 04 Aralık 2018

ÖZET

Sosyal refah devletinin yükselişle kadın istihdamı sorunsalı devletlerin politikalarında yer almaktadır ve istihdam stratejilerinin hedefi olan istihdamın artırılması özelinde kadın istihdamının artırılması önem arz etmektedir. Kadın, varoluştan bu yana çalışma hayatında aktif rol oynamasına rağmen fiziki güce dayalı iş bölümü sonucu ev işlerini yüklenmiş böylelikle toplumun düşünce yapısı kadın “evde”, erkek “işte” çalışır şeklinde biçimlenmiştir. Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü emek piyasalarında erkek egemenliğini güçlendirerek kadının emeğini görünmez hale getirmiştir. Sanayi Devrimi’yle ortaya çıkan aşırı üretim kadın emeğinin piyasaya girmesini zorunlu kılmakla kadını ucuz emek ve yedek işgücü konumuna yerleştirmiştir. Kadın çalışanlar, işverenler açısından gerekli durumlarda kolay işten çıkarılabilen, düşük ücretlerle çalışan vasıfsız işçi konumunda günümüze kadar çeşitli ayrımcılığa maruz kalmıştır. Sosyal politikaların gelişmesi ve ülkelerin refah seviyelerinin yükselmesiyle kadın emek piyasalarından hane içi sorumlulukları nedeniyle çekilmeye başlayınca, küreselleşmeyle ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri kadınları emek piyasalarıyla barıştırmanın yeni yolu olarak görünmekte ve istihdam stratejilerinde planlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Emeği, Kadın İstihdamı, Esnek Çalışma, Güvenceli Esneklik, İş-Yaşam Dengesi

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, figenbirtane@gmail.com

THE FLEXIBLE WORKING AND WOMEN EMPLOYMENT

ABSTRACT

With the rise of the social welfare state, women employment problem took place in government policies and increasing women employment which is a goal of employment strategies, become more of an issue. Eventhough women took an active role in the work life from the beginning, as a result of work sharing based on physical force women took charge of domestic works and the mentality of society formed as “women nest and men hunt”. Work sharing based on gender empowered male dominance meanwhile it ignored the labour of women. Excessive production which generated with the Industrial Revolution, made women labour obligatory in the market and locate women as a low-cost labour. Women have been exposed to discrimination and they have been as unqualified worker which can easily be fired until today. With the improvement of Social Policies and the rise of prosperity level women begin to pull out of the market. Flexible working forms are seen as new ways of reconciling women with the labour market and planning employment strategies.

Key Words: Women's Labor, Female Employment, Flexible Work, Flexicurity, Work-Life Balance

GİRİŞ

Kadın ve erkeğin yüzyıllardır omuz omuza çalışmasına rağmen cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu kadın ev işleri ve bakım işlerini üstlenmekte, erkek emek piyasalarında çalışmaktadır. Tarım toplumlarında kadın, erkek, yaşlı, çocuk fark etmeden herkes emek piyasalarında yer almakta iken kentleşme oranlarının yükselmesiyle kırdan kente göç eden kadının eğitim seviyesinin de düşük olması nedeniyle emek piyasalarından uzak kaldığı görülmektedir. Kentlerde kadın evde çalışmak zorunda kalırken bu çalışma emek piyasalarında görünmemektedir. Sanayi Devrimi'nin çalışma hayatında kadına yer açmasına rağmen kadının çalışması zorunluluk olarak görülmekte ve bu da kadını Marx'ın deyişiyle yedek işgücü haline dönüştürmektedir. Kadının bu durumu günümüzde dahi ayrımcılık konusu olmakta: ücretlerde eşitsizlik, yükselme önündeki engeller ya da üst düzey yöneticilikte cam tavan sendromu olarak ortaya çıkmaktadır. Kadının ev ve bakım işleriyle uzantılı sektörlerde istihdam edildiği açıkça izlenmektedir, hizmet sektörünün yükselmesiyle kadın istihdamının artması buna iyi bir örnek olarak gösterilmektedir. Modern dünyada kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi kadını vasıfsız işlerden kurtarmakta iken ayrımcılıktan kurtaramamaktadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal refah devletinin yükselmesiyle gücümüş kadın işgücüyü karşı karşıya kalınmaktadır. Kadın iş hayatına girse dahi hane içi sorumlulukları devam etmekte, bu da kadın istihdamının evlenene kadar ya da çocuk sahibi olana kadar daha yüksek oranlarda seyrettiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Sosyal devlet kapsamında kadın istihdamı ayrıca tartışılmakta olup kadın istihdamını artırmak amacıyla devletler ve uluslar üstü kurumlar çeşitli istihdam stratejileri planlamaktadırlar.

Sanayi Devrimi sonrası bant sistemi üzerine kurulu Fordist üretim sistemi etkili olmakla beraber 1970'li yıllarda rekabetin ulusal sınırları aşması sebebiyle Fordizmin yetersiz kaldığı görülmektedir. Ardı ardına yaşanan ekonomik krizler Fordist düzenin sonunu getirmekle kalmamakta yeni bir sistemin kapılarını aralamaktadır. Teknolojinin de içine girdiği Post-Fordizm ile verimlilik artışı, hızlı üretim, ürün kalitesinin yükselmesi, ürün çeşitliliğinin artışı tam kapasiteli çalışma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. İşletmeler, küreselleşmeyle esnek üretim sistemlerini uygulamaya

başlamakta bu da esnek çalışma biçimlerini oluşturmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin farklılıklaştığı görülmektedir. Bunlar; mekândan bağımsız olarak evde çalışma, tele-çalışma gibi, zamandan bağımsız part-time çalışma, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi atipik çalışma modelleridir. Esnek çalışma biçimleri daha çok kadınlar tarafından tercih edilmekte olup bu işlerin düşük ücretli, güvencesiz, kötü işler olduğu bazı görüşlerce savunulmaktadır. Bu görüşe göre; atipik çalışma biçimlerinde emeklilik, kıdem, sendikalaşma ve yükselmede sorunlar olduğu belirtilmektedir. Esnek çalışmanın beraberinde eksik istihdam, eğreti istihdam gibi kavramlar ortaya atılmaktadır. Bu eleştirilere rağmen devletlerin istihdam politikalarında esnek çalışmanın kadınlara önerilmesi bazı görüşlere göre kadın istihdamında rakamların yüksek gösterilmesi çabası olarak görülmektedir.

Endüstri ilişkilerinde küreselleşmenin yarattığı değişimle gündeme gelen işgücü piyasalarının esnekliği kavramı günümüz çalışma hayatında odaklanılan temel konular arasında bulunmaktadır. Esneklik bazı görüşlere göre sosyal refahın yaygınlaşması için istihdamın artırılmasında öncelikli araç olarak sunulmakta ve devletlerin yeni ekonomiye uyumunda esneklik vazgeçilmez olarak görülmektedir. Karşıt görüşe göre ise esneklik küreselleşen kapitalizmin bir unsuru olup işgücü piyasalarını ve örgütlenmeyi tahrip etmektedir (Zengingönül, 2003:158). Esneklik kavramının en önemli eleştirisi olan güvence sorunu güvenceli esneklik kavramıyla giderilmeye çalışılmaktadır. Güvenceli esneklik ise işverenlerin esneklik arayışı ile çalışanların güvence ihtiyacını karşılamak üzere sosyal tarafların uzlaştığı karşılıklı destek ve dengeyi ifade eden bir kavramdır. Güvenceli esneklik, işgücü piyasalarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği artırmakla beraber işgücü piyasaları içinde veya dışında özellikle dezavantajlı gruplar için istihdam güvencesi ve gelir güvencesini artırmayı hedefleyen politik bir stratejidir (Çakır, 2009: 80,81). Kadın istihdamının artırılması ve gücümüş kadın emeğinin piyasaya çekilmesi amacıyla devletlerce iş-yaşam dengesinin kurulması amaçlanmakta bu yönde çeşitli politikalar ortaya atılmaktadır. Ancak tüm bu politikalar esnek çalışmayı işaret etmekte ve esnek çalışmanın en önemli sorunu güvencesizliğin giderilmesiyle ele alınmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; esneklik kavramının kadın istihdamını artırmaya yönelik hükümetlerin sosyal politikalarında iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi amacıyla farklı izin politikalarıyla kurgulanmasını açıklamaktır. Çalışmanın ilk bölümünde esnek çalışma kavramı ve tarihsel gelişiminden bahsedilmektedir. İkinci bölümde, kadın istihdamı ve önündeki engeller, toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği roller (çocuk bakımı, yaşlı bakımı, gelenek ve görenekler gibi) açısından ele alınmaktadır. Son bölümde ise esnek çalışmanın kadın istihdamına etkisi nasıl olmakta, kadınlar neden esnek çalışma biçimlerini tercih etmekte, hangi sebeplerle bu çalışma biçimlerine yönelmekte oldukları, devletlerin istihdam stratejilerinde kadınların esnek çalışma biçimleri ile iş-yaşam dengesini nasıl sağlamaya çalıştıkları incelenmektedir.

1. Esnek Çalışma Kavramı Ve Tarihsel Gelişimi

Teknolojinin hızla gelişmesiyle yükselişe geçen küresel rekabet sonucu; işletmeler, rekabet güçlerini koruyabilmek adına üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engellerin ortadan kaldırılması ile yasal düzenlemelerin gevşetilmesi konusunda birlikte hareket etmektedirler (Parlak & Özdemir, 2011: 3). Küreselleşmeyle artan rekabet ve hızlı teknolojik değişim, dünya ekonomisinin yeniden yapılanmasıyla birlikte köklü değişikliklere yol açmaktadır (Parlak & Özdemir, 2011: 1, Şimşek, 2014: 138). Üretimin küreselleşmesi sürecinde otomasyon teknolojileriyle donatılmış yeni sınai üretim örgütlenmeleri beraberinde bilgi çağının hızla değişen şartlarına uyum sağlamayı zorunlu kılmaktadır. Artık verimli çalışmanın zorunlu, üretimin hızlı olduğu, ürün kalitesinin yükseldiği en son teknolojilerin kullanılarak değişen talebe anında cevap verebildiği, ürün çeşitliliğinin fazla olduğu sıfır stokla çalışılan, tam zamanında üretimin söz konusu olduğu bir sistemden bahsedilmektedir (Doğan, 2005: 95, Uyanık, 2008: 215). Yaşanan değişim; emek sürecini, çalışma ilişkilerini ve emek piyasalarını etkileyip dönüştürmektedir. Bilgi teknolojilerinin değişimi ile hızla değişen ekonomik şartlara ve yeniden şekillenen çalışma koşullarına uyum sağlama hedefiyle, işletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artırmak, kronikleşen işsizlik sorununu gidermek amacıyla dünyanın birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli politika haline gelmektedir (Kördeve & Aydın, 2016: 29-31, Parlak & Özdemir, 2011: 1, Şimşek, 2014: 138, Yücel, 2017: 2819). Küreselleşmeyle biçimlenen yeni iş süreçleri

tam zamanlı ve sürekli istihdam ihtiyacını değiştirmekte, böylelikle gelişen yeni iş ve yeni meslek alanlarıyla standart dışı istihdam biçimleri ağırlık kazanmaktadır. Bu da işgücü piyasalarının esnekleşmesine yönelik uygulamaların yaygınlaştığını göstermektedir. İşgücü talebindeki esnekleşmeyle ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri, “belirsiz süreli” hizmet sözleşmelerinden “belirli süreli” dönemsel veya geçici nitelikli hizmet sözleşmelerine dönüşmekte ve bu tür sözleşmeler önem kazanmaktadır (Uyanık, 2008: 215, Yüksel, 2004: 49).

1970’li yıllarda dünyada yaşanan ekonomik dalgalanmalar sonucu 1973’te yaşanan Petrol Şoku Fordist üretim sisteminde değişiklik yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Fordist üretim modeli, kitle üretimini, iş bölümünü ve tam gün süreli çalışma şeklini benimsemekteyken 1980’li yıllarla birlikte Post-Fordizme geçiş, ürün farklılaştırmaya, üretimin verimliliğine, ekonomik dalgalanmalara ve talep değişikliklerine uyum sağlayabilen “Esnek Üretim” sistemini gerektirmektedir. Ayrıca ekonomik durgunluk ve işsizlikle, küreselleşmenin ve uluslararası rekabetin artması, büyümenin ve ihracatın önem kazanması, esnek çalışmayı hem işverenler hem de çalışanlar açısından önemli kılmaktadır (Demir & Gerşil, 2008: 68, 69, Güney: 2, Özoğlu, 2002: 2, Tatlıoğlu, 2012: 70, Tokol, 2000, Yücel, 2017: 2821, Yüksel, 2004: 49, Zeytinoğlu, 2012: 158, 159).

Esneklik kavramı; kısa sürede az maliyet ve az performansla değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme, değişikliklere cevap verebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Bayrak, 2015: 34, doğru, 2015: 110, Parlak & Özdemir, 2011: 3). Esnek çalışma, çalışanların ve organizasyon kültürünün belirli bir amacına yönelik tahsis edilen teknoloji, süreçler ve politikaları kullanıp herhangi bir yer ve zamanda çalışmak üzere insanlara imkân ve kapasite sağlayan çalışma şekli olarak belirtilmektedir. İşgücü piyasaları açısından Dünya Çalışma Örgütü (ILO)’nün yaptığı esneklik tanımına göre esneklik; belirli bir işgücü piyasasının ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlamasıyla ilgili katılımı ya da esnekliğini göstermektedir (Bayrak, 2015: 34, Şimşek, 2014: 139). İşletmeler açısından esneklik, daha az düzenleme, kuralların gevşetilmesi anlamına gelmekteyken, işveren açısından çalıştırmada esneklik, kolayca işe alma ve işten çıkarma özgürlüğüdür. İşçiler açısından esneklik ise; çalışma türü ve şartlarını iş-özel yaşam dengesi kapsamında özgürce kendisinin

belirleyebilmesidir (Demir & Gerşil, 2008: 69, Parlak & Özdemir, 2011: 3). Genellikle piyasalardaki değişimin bir yansıması olarak görülen işçi-işveren ilişkilerindeki esneklik, gerek ticari işletmenin, gerek bağlı bulunduğu sektörün, gerekse ülke ekonomisinin değişen koşullarına uyum sağlamaktadır. Var olan veya var olabilecek ekonomik krizlerden kurtulmak için, iş ilişkilerinde işveren, “esneklik” kurallarına uygun olarak işçinin çalışma sistemini, süre, düzen ve çalışılan yer açısından değiştirme yoluna gidebilmektedir (Zeytinoglu, 2012: 160). Organizasyon yapılarının esnekleşmesi ve farklı süreçlere sahip olması, esnek işgücüne talebi artırmaktadır. Bu gelişmeler toplumun sosyal yapısını etkilemektedir (Doğan, 2005: 97). Esnek çalışmayı ortaya çıkaran çeşitli nedenler bulunmakta olup bu nedenler zamanla değişime uğrayıp artabilmektedirler (Kördeve & Aydın, 2016: 278). Esnek çalışmanın ortaya çıkmasındaki nedenler arasında; yeni teknolojilerle işgücü talebinin azalması, küreselleşme ve uluslararası rekabet (Demir & Gerşil, 2008: 68, Parlak & Özdemir, 2011: 1, Şimşek, 2014: 138), ekonomik kriz ve işsizlik (Demir & Gerşil, 2008: 68), sektörel yapıda meydana gelen değişimler-hizmet sektöründeki gelişmeler, ekonomik gelişmeler ve artan rekabet, işgücü niteliği, ücret sistemleri, kesimler arası uzlaşma ve diyalog, çalışanların değişen ihtiyaçları sayılmaktadır (Kaya & Burtan Doğan, 2016: 1073-1077, Kördeve & Aydın, 2016: 30-32, Yücel, 2017: 2821, 2822). İşgücü piyasası esnekliği, esnekliğin çeşitlerine göre birçok başlık altında incelenmektedir. Çalışma hayatında esneklik türleri; dışsal sayısal esneklik, içsel sayısal esneklik (çalışma süreleri esnekliği), işlevsel esneklik, finansal(mali) esneklik (ücret esnekliği) olarak sayılabilmektedir. Dışsal sayısal esneklik; işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğinin, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep değişikliğine ve yeni üretim tekniklerine göre azaltılıp artırılması olanağını ifade etmektedir. İçsel sayısal esneklik; işverenin işçi sayısını değiştirmeden, dünyada yaşanan yoğun rekabet, değişen hizmet ve üretim taleplerine, teknolojiye uyum sağlayabilmek için çalışma saatleri ve çalışma programı üzerinde değişiklik yapabilme imkânı olarak tanımlanmaktadır. İşlevsel (fonksiyonel) esneklik; işverenin çalışanlarını aynı işletmede istediği yer ve zamanda farklı işlerde veya farklı departmanlarda çalıştırması anlamına gelmektedir, işbölümünün aksine iş paylaşımı kavramını içermektedir. Finansal esneklik; işverenin işgücü piyasası ya da rekabet

koşullarının değişmesi doğrultusunda çalışanlarının ücretlerini şartlara göre ayarlayabilme serbestisi olarak tanımlanmaktadır (Demir & Gerşil, 2008: 69-71, Doğrul & Tekeli, 2010: 13,14, Göktürk, 2007: 209,210; Kaya & Burtan Doğan, 2016: 1078, Parlak & Özdemir, 2011: 5, 6, 30-32, Taşoğlu & Limoncuoğlu, 2010: 78, 79, Zeytinoğlu, 2006: 193, 194, Zeytinoğlu, 2012: 160-162). İşgücü piyasasına esneklik kavramının girmesiyle yeni çalışma modelleri ortaya çıkmaktadır. Atipik çalışma modelleri olarak da adlandırılan bu modeller esnek çalışma modelleridir ki istihdam ilişkilerindeki esneklikten bahsetmektedir. Esnek çalışma modelleri arasında; tele-çalışma, evde çalışma, belirli süreli çalışma, kısmi zamanlı (part-time) çalışma, çağrı üzerine çalışma, alt-işverenlik (taşeronluk), ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış haftada çalışma, geçici iş ilişkisi (dönemsel çalışma), iş paylaşımı (job-sharing), vardiyalı çalışma, kısa çalışma, fazla çalışma, telafi çalışması gibi kavramlar sayılmaktadır. Kısmi zamanlı çalışma, normal çalışma süresinden daha az sürede çalışma anlamına gelmektedir (Koç & Görücü, 2011: 150, Şafak: 2). Tele-çalışma, işyerinden uzakta bilgi ve iletişim araçlarıyla yapılan çalışmadır. Evde çalışma, işçinin seçtiği yerde genelde kendi evinde çalışmasıdır. Belirli süreli çalışma, hizmet sözleşmesinin belirli bir süre için yapılmasıdır. Çağrı üzerine çalışma, işverenin işçinin emeğine ihtiyaç duyduğunda işçiyle hizmet sözleşmesi yapması ya da işverenle işçinin önceden yaptıkları hizmet sözleşmesi üzerine işçinin belirlenen sürelerde çalışmasıdır. Ödünç iş ilişkisi, işçinin işveren tarafından başka bir işverene geçici süreliğine çalıştırılmak üzere devredilmesidir. İş paylaşımı, bir işin birden fazla işçi tarafından kısmi süreli yapılmasıdır. Telafi çalışması, zorunlu nedenlerle işin durması ya da ulusal bayram ve genel bayramlardan önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi sonucu işverenin iki ay içinde çalışılmayan süreleri işçilere çalıştırması sonucu eksik kalan çalışmanın tamamlanmasıdır. Kısa çalışma, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin işveren tarafından geçici olarak önemli ölçüde azaltılmasıdır. Fazla çalışma ve serbest zaman kullanımı, işverenin iş ve işyerinin ihtiyacı doğrultusunda işçiyi fazla çalıştırdığında, işçinin fazla çalışma karşılığı ücret yerine serbest zaman istemesidir. Yoğunlaştırılmış haftada çalışma ve denkleştirme yöntemi, haftalık ve günlük hukuki çalışma saatlerinin aşılması koşuluyla çalışma saatlerinin farklı dağıtılmasıdır. Taşeronlaşma, üretim maliyetlerini düşürmek ve emekten tasarruf sağlamak için büyük

işletmelerin bir işi yaptırmak maksadıyla "hizmet sözleşmesinin" yerine ticari bir sözleşme yapması sonucu işi başka bir işletmeye yaptırmasıdır. Vardiyalı çalışma, işçilerin birbirlerinin yerlerini alarak farklı gün ve gecelerde çalışma sürelerini düzenleme yöntemidir (Bolat & Seymen & Bolat, 2006: 7-18, Demir & Gerşil, 2008: 75-78, 82-85, Göktürk, 2007: 209,210; Kaya & Burtan Doğan, 2016: 1079, Koç, 2016: 2170-2185, Kördeve & Aydınlan, 2016: 32-34, Kördeve & Aydınlan, 2016: 278, 279, Kuşaksız, 2006: 20, Parlak & Özdemir, 2011: 10-44, Selamoğlu, 2002: 43, Şimşek, 2014: 141, Taşoğlu & Limoncuoğlu, 2010: 80-82, Zeytinoğlu, 2006: 197-200, Zeytinoğlu, 2012: 162-171).

2. Kadın Emeği Ve Kadın İstihdamı Önündeki Engeller

İnsanlık tarihi boyunca kadınlar gerek ev içinde gerekse ev dışında ekonomik hayatın içinde çalışma yaşamında aktif rol oynamaktadırlar (Gönüllü & İçli, 2001: 82, Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 110, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 1). Toplum bilimciler, kadının aile içindeki iş payının göçebe olarak yaşayan avcı-toplayıcı toplumlarda günümüze kıyasla daha çok ve daha önemli olduğunu belirtmektedirler. Avcı-toplayıcı toplumlarda biyolojik temele dayalı ilk iş bölümü erkeğin avcılık kadının toplayıcılık işlerini üstlenmeleriyle gerçekleşmektedir (Şenel, 1985'ten akt. Yorgun, 2010: 170). Fiziki özelliklere dayalı bu iş bölümü süreç içinde sosyo-kültürel değişiklikler ve üretim tarzında ortaya çıkan gelişmeler nedeniyle cinsiyete dayalı ayrımcılık şeklinde derinleşmektedir. Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü, erkeğin "eve ekmeği getiren" olarak piyasa işlerini üstlenmesine bağlı olarak erkek egemen bir ekonomik hayatın gelişmesine neden olmaktadır. Kadının yapısı gereği doğurganlık ve annelik vasıflarına sahip olması toplumda "Kadının yeri, evidir." düşüncesini yerleştirmekte ve kadın hane içinde ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi gönüllü işlerle ilgilenmek durumunda kalmaktadır (Gönüllü & İçli, 2001: 82, Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 110, Şahbaz Kılınç, 2015: 126, Özer & Biçerli, 2003: 57, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 1,2, Toksöz, 2015: 37, Yorgun, 2010: 170). Günümüz çalışma hayatında da kadınların istihdam edildikleri işlerin evde yaptıkları işlerin benzeri işler olduğu görülmektedir (Yorgun, 2010: 170). Feodal toplumlarda üretim hane içi tüketim için gerçekleştirilmekte, hane içi üretimden kadın sorumluyken hane dışı üretimden tüm aile bireyleri sorumlu olmakta, ancak haneye odaklı üretim ve çalışma hayatı birbirinden kesin

çizgilerle ayrılmamaktadır. Sanayi Devrimi öncesi şehir hayatında da kadın yine ev işlerini üstlenmekte iken erkekler zanaatçılıkta uzmanlaşmaktadır (Atasü Topçuoğlu, 2012: 3). Sanayi Devrimi ile değişen toplum yapısı kadınların ev dışı işlerde çalışmasının önünü açmakta ve kadınların ev dışı işlerde çalışma oranları bu süreçle artmaktadır (Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 111). Sanayi Devrimi'yle ev ve iş ayrılmakta, işgücüne olan ihtiyaç kadın ve çocuk istihdamını hızlandırmaktadır. Böylelikle kadın hem gelir getirici konuma gelmekte hem de ücretsiz ev işleri yine kadına yük olmaktadır (Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 2). Makinelerin icadıyla oluşan muazzam meta üretimi, işçi ihtiyacını arttırdığından ucuz kadın ve çocuk emeği erkek emeğinin yerine geçmekte, kadın emeği yedek işgücü haline dönüşmektedir. Kadın çalışanlar çocuk çalışanlarla büyük sömürüye maruz kalmakta sefalet ücretleriyle günlük 12 saati aşan çalışma süreleri ve sağlıksız çalışma koşullarında canları pahasına çalışmak zorunda bırakılmaktadırlar. “Ev” kavramının yok olduğu, kölece işçileşmenin yaşandığı bu karanlık dönem sendikalaşma ile işçi haklarının savunulmaya başlanmasıyla sona ermekte 20. yüzyıl başlarında “ev” ve “iş” kavramları birbirinden ayrılmaktadır. Ancak bu ayrışma toplumsal cinsiyetten bağımsız yaşanmamakta yedek işgücü olarak görülen kadın, erkek egemen sendikal faaliyetler sonucu ücretsiz işçi olarak ev eksenli çalışmaya devam etmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2012: 3,4, Bozkurt Çakır, 2016: 51,52, Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 111, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 2,3, Yorgun, 2010: 170,171). Sanayi Devrimi ve sonrasında kapitalizmin yaşadığı krizler yeni üretim modelleri ve işgücünün yeniden dönüştürülmesi sayesinde atlatılabilmektedir. Fordist üretim tarzıyla üretimin verimliliştirilmesi sağlanmakta, yaratılan kitlesel üretimle kadın emeği çalışma hayatında yerini almaktadır. Fordist dönemde, kentleşmenin artmasıyla beraber kadın emeğinin işgücüne katılımı düzenli ve görece iyi ücretlerin sayesinde ve diğer koşulların sağlanmasıyla etkilenmektedir (Bozkurt Çakır, 2016: 52). 1970'li yıllarda küreselleşmeyle beraber Fordist üretim küresel rekabet karşısında yetersiz kalmakta ve piyasaların dönüşümü ile atlatılan kriz Post-Fordizmi beraberinde getirmektedir. Post-fordizm ile kapitalizm işgücü maliyetlerini düşürerek rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla “çekirdek” işçilerin sayısını azaltarak, hızlı bir şekilde işe alınabilen ve gerektiğinde aynı hızla ve maliyetsiz biçimde işten çıkarılabilen bir işgücüne yani “çevre” işgücüne ihtiyaç duymaktadır (Bozkurt Çakır, 2016: 52, Çoban: 85).

Üretimin yapısı ve üretim sürecinin değişimi ile kadın işgücüne olan talep artışı sağlanmakta, beden gücü önemini yitirmekte, tarım sektöründe çalışanların payının küçülmesi ve hizmetler sektörünün gelişmesi nedeniyle, kadın çalışanların sayısı iş hayatında artmakta, kadın ücretli çalışmaya başlamaktadır (Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 111).

Kapitalist üretim süreci, kadının evde çalışmaktan uzaklaşmasına emek piyasalarında özgür emek olarak yer almasına yardımcı olmaktadır. Fakat aile kavramı ve hukuki, toplumsal ve ahlaki kurallar bütünü, kadının biyolojik ve toplumsal üretimi, kadının çalışma hayatında yer almasında dahi geçerli olmaktadır (Çakır, 2016: 52). Çalışma hayatına katılan kadınlar, kadın istihdamında engeller ve iş hayatında sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadının işgücüne katılımının önündeki engeller arasında, medeni durum, sosyal ve kültürel etkenler, kentleşme, eğitim ve ekonomik koşullar yer almaktadır. Kadının çalışmasının önündeki en önemli faktör aile faktörüdür. Geleneksel aile yapısı gereği kadın cinsiyete dayalı işbölümü dolayısıyla çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri ile ilgilenmekte ve ev eksenli çalışmaktadır, erkek ise gelir getirici işte çalışmaktadır. Bu nedenle bekâr kadınların işgücüne katılım oranlarının evli kadınların işgücüne katılımına oranla görece daha fazla olduğu bilinmektedir. Evli kadın istihdama katıldığında ev içindeki iş bölümünde herhangi bir değişiklik olmamakta, kadın hem ev işlerini hem de gelir getirici işi yüklenmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2012: 7, Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 112, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 3). Sanayileşmeyle birlikte köyden kente göçün hızlanması sonucu tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın, vasıf ve eğitim düşüklüğü nedeniyle ve çalışma koşullarının ağırlığı sebebiyle sanayide istihdam edilememektedir (Berber & Yılmaz Eser, 2008: 4, Bozkurt Çakır, 2016: 59, Karabıyık, 2012: 235, Toksöz, 2015: 47). Kadınlar evde el işi veya parça başı işlerle çalışıp gelir getirirler dahi bunlar istihdam olarak kabul edilmemekte, boş zaman faaliyetleri olarak nitelendirilmektedir (Dedeoğlu, 2000: 160). Ekonomik koşullar da kadın istihdamını etkilemekte, ekonomik kriz dönemlerinde kadınlar iş bulmakta zorlanmakta ve iş sahibi kadınlar işverenler açısından evlilik, doğum gibi sorunları olduğundan işten öncelikli olarak çıkarılabilmektedir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu zamanlarda ise kadının işgücüne katılımı artabilmekte ancak çalışan kadınların durumu olumsuz etkilenebilmektedir (Karabıyık, 2012: 235, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 4). İstihdamsız büyüme politikaları işsizliği

arttırmakta ve işsizliğin kadınlar ile gençler arasında yüksek seyrettiği görülmektedir (Yüceol, 2017: 58). Kayıt dışı istihdam kadınların işgücüne katılımının önündeki engeller arasında yer almaktadır (Şahinli & Şahbaz, 2013: 85). Cinsiyete göre kayıt dışı istihdamın dağılımı incelendiğinde, kadınların kayıt dışı çalıştırılma eğiliminin erkeklerin kayıt dışı çalıştırılma eğiliminden yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlar yoğun olarak tarım, hizmet, tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çalışmakta olup bu sektörlerde kayıt dışı çalıştırma mümkün olabilmektedir (Çakır, 2008: 36). Kayıt dışı çalışma, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir. Kadın emeğinin değersizleştirilmesi, kadınların işgücü piyasasındaki yedek işgücü (ikincil) konumları, neo-liberal yeniden yapılandırma politikaları, kaynaklara ve kamusal hizmetlere erişimde eşitsizlik, sosyal koruma eksikliği gibi konular dâhil genel anlamda toplumsal hayatta kadınlara yönelik eşitsizlikler ve cinsiyete dayalı iş bölümüyle sözü edilen konular ayrıca kadınların yoksullaşmasına ya da diğer bir deyişle yoksulluğun kadınlaşmasına yol açmaktadır (Yüceol, 2017: 57). İşgücü piyasalarında kadınların maruz kaldığı eşitsizlik, güvencesizlik, ayrımcılık gibi sorunlar ayrıca kadınların emek piyasasından emeğini tamamen çekmesiyle ya da esnek istihdama çekilmesiyle sonuçlanabilmektedir (Bozkurt Çakır, 2016: 59,60, Çakır, 2008: 29). Son yıllardaki kadınların çalışma eğilimlerine bakıldığında kadın istihdamının düşmesinin yanı sıra kadın istihdamının esnek çalışma biçimlerinde arttığı söylenebilmektedir. Kadın iş-yaşam dengesini kurabilme kolaylığı açısından bu çalışma biçimini tercih etmektedir. Vasıflı, eğitilmiş ve yüksek ücretle çalışan kadın, çocuk bakımı ve ev işleri cinsiyete dayalı iş bölümü gereği üzerinde olan yükleri başkalarını çalıştırarak hafifletebilmektedir. Ancak genel anlamda düşük ücretlere çalışan kadınların bu yükleri çalışmasının karşılamaması sonucu çalışmamayı tercih etmektedirler (Soyseçkin, 2015: 257, 258). Mevcut koşullar dâhilinde esnek çalışma modellerinin kadınların iş hayatına atılmalarını kolaylaştırdığı söylenebilmektedir. Ancak esnek çalışma biçimleri denildiğinde akla gelen kötü ve güvencesiz işler kadın istihdamı açısından olumlu görünmemektedir. Bu nedenle güvenceli, çalışma biçimini ve saatlerini kadının kendi yaşamına göre ayarlayabildiği esnek çalışma biçimleri kadınlar tarafından tercih edilmektedir.

3. Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamı

II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanan Fordist üretim biçimi vasıfsız işçi ve iyi belirlenmiş iş tanımını esas almaktadır. Özellikle 1970'lerden sonra küresel rekabetin artması Post-Fordizm üretim sisteminin doğmasına neden olmaktadır (Özer & Biçerli, 2003: 59). 1970'lerden itibaren küreselleşmenin doğurduğu sonuçlar üzerine durulduğunda kadın emeğinin yedek işgücü olarak istihdamının arttırıldığı söylenebilmektedir. Küreselleşmenin doğurduğu sonuçlar; üretimin merkezden çevreye kayarak taşeronluk ağları ile organize edilmesi, gelişmekte olan ülke ekonomilerinin ağırlıklı olarak emek yoğun sektörlerden oluşması ve tekstil gibi ağır sanayi olmayan emek yoğun sektörlerde düşük ücretli kadın istihdamının yaratılması, çalışma koşullarının belirsizleşerek kayıt dışı istihdamda kadın istihdamının artırılması, işsizliğin ve ülkeler arası gelir adaletsizliğinin artması şeklinde özetlenmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2012: 6). Küresel rekabetle Fordizmin yetersiz kalması krizlere neden olmakta ve bu krizler esnek üretim biçimleri ve esnek çalışma modellerinin uygulanmaya başlanmasıyla atlatılmaktadır. Üretimin esnekleşmesiyle işletmelerin yarı zamanlı (part-time) ve geçici personel istihdamına yönelmeleri aile içi sorumlulukları sebebiyle emek piyasalarından çekilen kadınların işgücüne katılımını sağlamaktadır (Özer & Biçerli, 2003: 59). İstihdamda kadınlara uygulanan ayrımcılık, düşük ücretler, kayıt dışı istihdam, ev işlerinin uzantısı düşük vasıflı işler, kadınların yüksek ücretli düzgün işlere erişiminin önündeki engeller olarak sayılmaktadır. Bu engelleri aşmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının uygulanması kapsamında esnek istihdamdan bahsedilmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2012: 81,82). Aile ve iş yaşamını uyumlaştırmayı hedefleyen bu politikaların temel amacı, kadınların ailedeki rolleriyle emek piyasası aktivitelerini birleştirmek, erkeklerin ebeveyn ve diğer bakım izinleri yoluyla çocuk ve yaşlı bakımında kadına yardımcı olmasını sağlayarak kadın istihdamını teşvik etmektir. Esnek çalışma ile aile yaşamına uyumlu alternatif çalışma modellerine doğum izni, ebeveyn izni ve diğer bakım ihtiyaçları için verilen izinler dâhil edilmekte ve üçüncü nesil politikalar formüle edilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 52). Buna örnek olarak Avrupa Birliği (AB)'nin emek piyasası sorunlarının doğurduğu sıkıntıları gidermek için aldığı aktif iş piyasası önlemlerinden oluşan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) verilebilir (Bozkurt Çakır, 2016: 57). Avrupa

İstihdam Stratejisi hedefleri; girişimciliği teşvik etmek, iş kurmayı kolaylaştırmak, işsizlik oranlarını düşürmek, istihdam oranlarını artırmak, iş-yaşam dengesine dikkat ederek çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak, aktif yaşlanmaya dikkat etmek, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek, esnek çalışma ve güvence arasındaki dengenin iş kanunları ile kurulmasını sağlamak, okuldan işe geçişi kolaylaştırmak olarak sıralanabilir (Yılmaz Eser & Terzi, 2008: 237, 238, European Parliament, 2010: 39, Öz & Karagöz, 2015: 109). Ayrıca Avrupa İstihdam Stratejisi bağlamında kadın ve erkeklere eşit iş fırsatlarının sağlanması hedeflenmektedir (Kesici, 2011: 84). Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden ve sosyal ortaklarından kadınların işgücüne katılım oranlarının arttırılması ile ilgili olarak; cinsiyetler arası ücret farklılıklarının göz önünde bulundurularak ücret ve vergilerde kadınların istihdama katılımındaki ekonomik engellerin kaldırılması, çocuk bakımının varlığı, kalitesi ve ulaşılabilirliği, meslek edinmenin kolaylaştırılması, esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi teşvik edici çalışma biçimlerinin geliştirilmesi, dezavantajlı kadınların özel ihtiyaçlarının karşılanması bağlamında önlemler alınması hususlarını yerine getirmelerini istemektedir (Kesici & Selamoğlu, 2005: 46). OECD ülkelerinde kısmi süreli istihdam içinde erkek çalışanların oranı düşük bulunmaktadır. Ekonomik gelişme ile kısmi süreli işlerin artması ve bu işlerin kadınlar tarafından daha çok tercih edilmesi sonucu kadın istihdamında artış gözlemlenmektedir. Kadınların yanında esnek çalışma biçimlerini genç ve yaşlı erkekler de tercih etmektedir (Ekin, 1991: 31, Kul Parlak, 2016: 120). Esnek çalışma biçimlerinde en çok kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların istihdam edilmesi güvence ihtiyacının bu gruplar üzerinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Güvenceli esneklik ile işgücü piyasası içindeki veya dışındaki bu dezavantajlı grupları koruma amacı güdüldüğü görülmektedir. Güvenceli esnekliğin önemli unsurları arasında zayıf grupların istihdam edilebilirliğinin artırılması, sosyal güvenliklerinin ve gelir güvencelerinin sağlanması sayılabilmektedir (Çakır, 2009: 82). Avrupa Birliği de güvenceli esneklik kavramını ön plana çıkarmaktadır. Böylelikle esnek çalışma kavramı güvencesiz, düşük ücretli, kötü işler kapsamından hukuki düzenlemelerle kurtularak insana yakışır iş bağlamında kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalara çevrilebilmektedir.

Kısmî süreli işlerin çoğunluğu sosyal devlet uygulamalarının kurumsal nitelik taşıdığı AB ülkelerinde “aile ve iş yaşamını uyumlaştırma

politikaları” kapsamında kadınlarca gerçekleştirilmektedir (Çoban: 86). Türkiye’de de Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında işgücü piyasasına yönelik kadın ve gençlerin istihdamının teşviki ve çalışma hayatının esnekleştirilmesi tedbirleri alınmaktadır. İşgücü piyasasının geliştirilmesi amacıyla IX. Kalkınma Planında güvenceli esneklik ile işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli hale getirilmesi, düzgün işlerin çoğaltılması, kayıt dışı istihdamın azaltılması, işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar gibi dezavantajlı gruplar için fırsat eşitliği sağlanması hedeflenmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 13- 27). Güvenceli esneklik ile işgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların yani kadınlar, gençler ve ileri yaştaki çalışanlar gibi çevresel işgücünün iş, gelir ve istihdam güvencesine yönelik önlemler önerilmektedir (Çakır, 2009: 84). Ulusal İstihdam Stratejisi ile 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki sorunların çözümüne yönelik dört temel politika eksenini belirlenmiştir. Bunlar; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir. X. Kalkınma Planı’nda işgücüne katılımın önündeki engellerin kaldırılması, işgücüne erişimde dezavantajlı grupların katılımını teşvik edecek yeni uygulamalara gidilmesi, kadınların işgücüne katılımını ve işgücünde kalmalarını sağlamak amacıyla 0-5 yaş arası çocuk bakım ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin erişilebilir, karşılanabilir ve uluslararası standartlara uygun kalitede olması, bu konuda yerel yönetimler ile devletin gerekli yasal ve kurumsal altyapılar gerçekleştirilmesi ve etkin politikalar oluşturması hedeflenmektedir. Kadınların geleneksel görevlerinden sayılan çocuk ve yaşlı bakımı gibi konularda kamu tarafından ya da piyasa mekanizmaları tarafından yapılan çalışmalara yönelik destek ve teşviklerin verilmesi öngörülmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi’nde de yer almakta olan, yaşam döngüsü içinde aile bakım sorumluluklarının arttığı dönemlerde (doğum ve bebek bakım dönemleri) erkeklerin ve kadınların esnek çalışma ile esnek ebeveyn iznini birlikte kullanabileceği ve kamusal çocuk bakım hizmetlerinden faydalanabileceği iş ve aileyi uzlaştırmaya yönelik bir çalışma modelinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, AB Konseyi’nin direktifi doğrultusunda ebeveyn izninin yasalaşması gerekmektedir. İş kanunu kapsamında olup çoğunlukla kanun tarafından koruma altına alınmayan kadınlarca yerine getirilen ev hizmetleri ve evde bakım hizmetleri

konusunda yasal eksikliklerin giderilerek bu çalışanlara da diğer işçilerle eşit sosyal güvenlik uygulamalarının temini gerekmektedir. Cinsiyet eşitliği önündeki engeller ve ayrımcı muamelelerin önlenmesi, cam tavan uygulamalarıyla mücadele edilmesi, kadınların ekonomik hayata girişini kolaylaştıracak özel girişimcilik uygulamalarının hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 29- 64).

Dünya Bankası'nın Cinsiyet Farklılıkları Raporu'na göre dünya genelinde kadınların istihdam oranı erkeklerin istihdamına oranla daha düşüktür. Kadınların evlenmeleri, hane içi sorumlulukları ve çocuk sahibi olmaları ya kadınları istihdamdan uzaklaştırmakta ya da kısmi süreli çalışma, serbest çalışma veya kayıt dışı istihdama yöneltmektedir. Avustralya, Hollanda, Birleşik Krallık gibi gelişmiş ülkelerde evli ve çocuklu kadınlar kısmi süreli çalışmayı tercih etmekte ve yüksek düzeyde iş tatminine sahip olmakta ayrıca çalışma saatlerini değiştirmeyi düşünmemektedir. Avusturya, Almanya, İsviçre ve Birleşik Krallık'ta hane içi sorumluluklarından dolayı yarı zamanlı çalışan kadınların yüzdesi, yüzde 40'ın üzerinde olup oldukça yüksek izlenmektedir. Gelişmiş ülkelerde hane içi sorumlulukları olan kadınların daha esnek çalışma düzenlemeleri, serbest meslek sahibi olmaları ve ücretsiz aile istihdamı kapsamında istihdam edilmeleri daha olası görünmekte iken gelişmekte olan ülkelerde esnek çalışma biçimleri düşük ücretli, düşük kaliteli işler şeklinde ya da kayıt dışı istihdam olarak ortaya çıkmaktadır. Esnek istihdam tam zamanlı istihdamın gerçekleşmediği durumlarda da kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Esnek çalışmanın gerekli düzenlemelerle mümkün olması, işgücü piyasasında kadınlara yönelik işlem maliyetlerini azaltabilen, kadınların piyasadaki üretkenliklerini artırabilen ve ücretli çalışmaya zaman ayırmalarını arttıran kurumsal bir değişiklik olarak görülmektedir. Kısmi zamanlı çalışma gibi daha fazla istihdam olanağı sağlayan kurumsal değişiklikler, kadınların mevcut zaman kısıtlamalarını hafifletebilir ve istihdama yönlendirebilir. Ancak esnek çalışma düzenlemeleri çocuk, yaşlı bakım hizmetleri gibi tamamlayıcı önlemlerin yokluğunda kadınların istihdam oranları üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabilmektedir. İş-yaşam dengesini kurabilmek adına esneklik bir şirketin organizasyon ve kültürünün uyarlanması gereken iş modelinin bir parçası olabilmelidir. Esneklik yalnızca kadınlara yönelik bir politika olarak görülmemeli ancak şirketler annelik iznini en iyi şekilde yönetmeli ve kadının işe dönüşüyle kariyer ve

ücret imkânlarının önü kesilmemelidir (The World Bank, 2012: 220-342). ILO'nun düzgün iş araştırmaları için iş-yaşam dengesi bir ölçek olarak kullanılmaktadır. Düzgün iş için bir gösterge olarak kabul edilen esnek çalışma saatleri, kadın istihdam oranları, çocuk bakım olanakları ve yaşlanmayla ilgili veriler ülkelerarası karşılaştırmalara olanak sağlamaktadır. Kadının çalışıp ev, aile ve çocuklarla ilgili sorumlulukları üstlendiği durumlarda iş-yaşam dengesine ilişkin sorunlar üst düzeye çıkmaktadır. Bu sorunlarla ilgili farklı ülkelerde yapılan araştırmalar sonucunda kadınların iş-yaşam dengesinin sağlanması konusunda iyimser olduklarını ve iş yaşamlarında sağlanması gereken esneklik düzenlemeleriyle iş ve hane içi sorumlulukları sorunsuz olarak yürütebileceklerine inandıklarını ortaya koymaktadır. (Kağnıcıoğlu, 2013: 24-26).

Kadınlar erkeklere göre esnek çalışma uygulamalarına daha fazla eğilim göstermektedirler. Hem aile hayatı hem de iş hayatını birlikte sürdürmeye çalışan kadınlar esnek çalışma modellerine sıcak bakmaktadır. Çocuklu aileler için esnek çalışma ile farklı izin sistemleri geliştirilerek çalışanlara avantajlar sağlanabilmektedir. Kördeve'nin (2017) yaptığı araştırmaya göre kadınların çalışma hayatına katılımının arttırılmasına esnek çalışma uygulamaları katkı yapmaktadır. Kördeve'nin yaptığı araştırmanın amacı da, çalışma hayatındaki kadınların esnek çalışma modellerine bakış açılarının araştırılarak, çeşitli engeller sebebiyle iş gücüne katılamayan kadınların çalışma hayatına katılmasını sağlamak için yeni yöntemler geliştirmektir (Kördeve, 2017: 143, 149). Yeni ekonomik düzen ve gelişen teknoloji kapitalizmin esnekliğe dönüşümünü zorunlu kılmakta, işgücü piyasalarında istihdam olanaklarını esnek çalışma şeklinde yaratmaktadır. İşverenlerin ihtiyaç duyduğu esnek istihdam kadınların iş-yaşam dengesi açısından olumlu görünmektedir. Ancak kadının iş güvencesi, istihdam güvencesi, sosyal güvenlik, terfi, emeklilik hakları göz ardı edilmeden gerekli yasal düzenlemelerle esnek çalışmasının önü açılabilir. Yenilenen çalışma hayatında çalışma saatlerinin fazlalığından çok verimlilik önemli olduğundan artık esnek çalışma kötü işler kapsamında görünmemektedir. Kurumsal firmalar dahi esnekleşmeye gitmekte iş tanımları bu yönde değişmektedir.

SONUÇ

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü günümüzde de etkisini sürdürmekte, kadının ev işleri ve bakım hizmetleri görevleri devam etmektedir. Kadın çalışsa dahi hem iş sorumluluğu olmakta hem de ev işlerini yüklenmek durumunda kalmaktadır. Kentleşmeyle birlikte kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, çekirdek işgücü içerisinde yer alan kadın sayısını sürekli artırmakta ancak kadın çalışanların çoğunlukla evlilik öncesi ya da doğum öncesi iş yaşamında yer aldıkları gözlemlenmektedir. Bu nedenle kadınların ortalama çalışma süreleri beş ile sekiz yıl arasında ölçülmektedir. Evlilik veya doğum ile hane içi sorumlulukları artan kadın emek piyasasından ya çekilmekte ya da çekilmek zorunda kalmaktadır. Ev işleri, evde yapılan parça başı işler istihdamdan sayılmamakta ve kadının emeği görünmez hale gelmektedir. Ayrıca Dünya Bankası'nın Cinsiyet Raporu'na göre kadınların kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olduğu belirtilmekte aile şirketlerinde çalışan kadınların da emeğinin görünmez olduğuna dikkat çekilmektedir. İlk başlarda güvencesiz, kötü işler olarak tanımlanan part-time işlerin kadınlar tarafından hane içi sorumlulukları nedeniyle daha fazla tercih edildiği göz ardı edilememektedir. Kadınlar aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla güvencesiz de olsa ailevi sorumluluklarını aksatmadığı bu tip işlere çokça yönelmektedirler. Kadın doğası gereği doğum ve annelik gibi iş hayatını etkileyen faktörlere sahiptir. İşverenler de kadının bu durumunu bilmekte, olası krizlerde öncelikle kadın çalışanları işten çıkarmayı tercih etmektedirler. Yine işletmelerde dahi kadınlar eve ek gelir getiren işgücü olarak görüldüğünden ücret, terfi ve yan haklarda ayrımcılığa maruz bırakılmaktadırlar. Evlilik, doğum, çocuk ve yaşlı bakımı sorumlulukları üzerinde olan kadın kendisi de işgücü piyasalarından çekilmek isteyebilmektedir. Bunun nedeni, kadının kazandığı ücretin genellikle bu hizmetleri karşılamaya yetmemekte olması ya da kadının bu sorumluluğu başlı başına kendisinin üstlenmek istemesidir. Diğer bir açıdan bakıldığında çalışma hayatında çeşitli ayrımcılıklara maruz kalan kadınlar güvenmiş işgücü haline dönüşebilmektedirler. Kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları hala gündemdedir. Doğum nedeniyle kadının terfi olanakları kısıtlanmakta işe dönüşte performans problemleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelindiğinde kadın cam tavan sendromuyla karşılaşmaktadır, bu pozisyonlara genelde erkekler

tercih edilmektedir, erkeklerin tercih etmediği yüksek stresli olarak belirtilen yöneticilikler kadınlara bırakılabilmektedir.

Sosyal Devlet anlayışıyla hükümetlerin ve hükümetler üstü kuruluşların sosyal politika yapıcıları haline gelmesi kadının çalışma hayatındaki sorunlarını da ele almayı hızlandırmaktadır. Günümüz sosyal politikalarında işsizlik, istihdam, eğitim, iyi yaşam aktörleri irdelenmekte ve ülkelerin gelişimleri için önem arz etmektedirler. Sosyal politikalarla istihdam oranları yükseltmek istenmekte, kadın istihdamına ayrıca yer verilmektedir. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikalar ulusal istihdam stratejilerinde ya da Avrupa Birliği gibi ulus üstü kurumların istihdam stratejilerinde planlanmaktadır. Özellikle üyesi olan veya üyeliğe aday olan birçok ülkeyi etkileyen Avrupa İstihdam Stratejisi kadın istihdamının artırılması hedeflerine ayrıca önemle yer vermektedir. Avrupa ülkelerinde kadınların esnek çalışma biçimlerine yönelmeleri bu hedeflerle de desteklenmektedir. Ancak kadınların esnek çalışma ile eksik istihdama itilmesi amaçlanmamaktadır. Bu stratejilerin amaçları kadın istihdamını artırmayı iş-özel yaşam dengesi ile gerçekleştirmektir. Esnek çalışma kavramı güvence kavramı ile bir arada anılmaktadır. Güvenceli esneklik kavramı ile kadınların esnek çalışma biçimlerini tercih etmesi onları güvencesiz bırakmamaktır. Gerekli yasal düzenlemelerle esnek çalışma biçimleri desteklenerek kadınların çalışma hayatına erişimi kolaylaştırılmaktadır. Ayrıca ev işleri ve bakım hizmetleri için yalnızca kadınlara değil erkeklere de gerekli izinler tahsis edilerek iş-özel yaşam dengesi uyumlaştırılmaya çalışılmaktadır. Kadının üzerindeki bakım yükü devletlerin bakım hizmetlerini yüklenmesi veya firmaların yüklenmesinde kolaylık sağlanmasıyla hafifletilmeye çalışılmaktadır. Bakım hizmetleri kaliteli ve erişilebilir hale getirilmeye çalışılmakta böylelikle kadının çalışma hayatına girmesi kolaylaştırılmaktadır.

Esnek çalışma biçimleriyle zaten emek piyasasında yer almamış kadınlar da çalışma hayatına katılabilmektedirler. Esnek çalışma biçimleri kadınların iş yaşamına katılmasında ayrıca bir basamak olarak görülmektedir. Esnek çalışma ile iş hayatına adım atan kadın başarılı oldukça kendine özgüveni geliştirmekte ve tam zamanlı çalışmaya geçmek isteyebilmektedir. Ülkemizde İŞKUR gibi kurumların projeleri ile kadınlar

istihdama katılabilmekte, kadınlara özel girişimcilik teşvik edilmekte, KOSGEB gibi kurumlarca devlet tarafından desteklenmektedir.

Mevcut şartlarda daha önce çalışmamış kadınlar, işgücü piyasalarına güvenmiş kadınlar, çeşitli nedenlerle işgücü piyasalarından çekilmiş ya da çekilmek zorunda kalmış kadınlar esnek çalışma biçimleriyle istihdam edilebilirler. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ani bir şekilde ortadan kaldırılamadığından hane içi sorumlulukları olan kadınlar esnek çalışma biçimleriyle desteklenebilirler. Esnek çalışma kadını sömürü aracı olarak kullanılmamalı güvenceli esneklik gibi yasal düzenlemeler ve devlet destekleriyle bu istihdam biçimi kadınlar lehine güçlendirilmelidir. Kadınların tercih etme oranlarının yüksek olduğu esnek çalışma biçimleri kadınların istihdamının artırılmasına yönelik planlanabilir.

KAYNAKÇA

ATASÜ TOPÇUOĞLU, R. (2012), Küreselleşme Ve Üretimin Esnekleşmesi Sürecinde Kadın Emeği, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2012, s.3-9

AYDINTAN, B. ve KÖRDEVE, M.K. (2016), Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 2/3 (2016), s. 27-48

AYDINTAN, B. ve KÖRDEVE, M.K. (2016), Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 8/2 (2016) s. 277-292, ISSN: 1309-0712, DOI:10.20491/isarder.2016.179, <https://www.researchgate.net/publication/303949966>

BAYRAK, S. (2015), Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç'te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 3 / Sayı: 1 / Ocak-Nisan 2015 / Sayfa: 32-54

BERBER, M. ve YILMAZ ESER, B. (2008), Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:2 , Nisan 2008, ISSN: 1303-2860, s.1-16

BOLAT, T. ve SEYMEN, O.A. ve BOLAT, O.İ. (2006), Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları Ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 8 / 1 (2006). s. 1 – 30

BOZKURT ÇAKIR, N.(2016), Türkiye’de Esnek İstihdam Politikaları Ve Kadın Emeğine Etkisi, SAV Katkı, Sayı 3, Ekim 2016, s. 51-66

ÇAKIR, Ö. (2008), Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 31, Temmuz-Aralık 2008, s. 25-47

ÇAKIR, Ö. (2009), Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler, Sosyo-Ekonomi Dergisi, Temmuz-Aralık 2009-2, 090204, s.77-94

ÇOBAN, B., Kadın İstihdam Paketi: Kadın Emeğinin Esnekleşmesi, Diskar, s. 84-93, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_10.pdf

DEDEOĞLU, S. (2000), Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emeği, Toplum Ve Bilim 86, Güz 2000, ISSN 1300-9354, s. 139-170

DEDEOĞLU, S. (2009), Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, s. 41-54

DEMİR, F. ve GERŞİL, G. (2008), Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16) 2008 / 2: 68-89

DOĞAN, M.S. (2005), 21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri Ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması, Sosyoloji Konferansları Dergisi,

Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:2,Sayı:2,2018 143

Sayı:31,ISSN:1304-0243s.93-98,

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/view/1023005934/1023005458>

DOĞRU, Ç. (2015), İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Yıl:4 Sayı:7 (2015), ISSN:2146-7676, s. 109-130, www.ufuk.edu.tr

DOĞRUL, B.Ş. ve TEKELİ, S. (2010), İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2010, ISSN: 1309 -8012 (Online), s. 11-18

EKİN, N. (1991), OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları, İ.Ü. İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, s.26-42, <http://dergipark.gov.tr/iuamamk/issue/762/8208>, Görülme Tarihi: 04.05.2018 saat: 14.44

EUROPEAN PARLIAMENT (2010), Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy, The Lisbon Strategy 2000 – 2010 An analysis and evaluation of the methods used and results achieved, Final Report, Employment And Social Affairs <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24270/20110718ATT24270EN.pdf>, Görülme Tarihi: 03.05.2018 saat: 19.55

GÖKTÜRK, M. (2007), Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri Ve Yeni Çalışma Biçimleri, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 12, Yıl 9, Haziran 2007, s. 207-220

GÖNÜLLÜ, M. ve İÇLİ, G. (2001), Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile Ve İş İlişkileri, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Mayıs 2001, Cilt: 25, No: 1, s. 81-100

GÜNEY, A., Yeni Çalışma Paradigmalarında Banka Çalışanlarının İşe Karşı Tutumu, s.1-28, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/282951>

HÜSEYİNLİ, N. ve HÜSEYİNLİ, T. (2016), Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri Ve Hukuki Düzenlemeler, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (34) 2016, s. 108 – 137

KAĞNICIOĞLU, D. (2013), Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması Ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, cilt: 27, sayı: 1, OCAK 2013, s. 22-39

KARABIYIK, İ. (2012), Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, YIL 2012, CİLT XXXII, SAYI I, S. 231-260

KAYA, M. ve BURTAN DOĞAN, B. (2016), Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN:1304-0278, DOI:10.17755/esosder.55157, Yaz-2016, Cilt:15, Sayı:58 (1069-1099), www.esosder.org

KESİCİ, R. ve SELAMOĞLU, A. (2005), Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Geçirdiği Dönüşüm, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve

Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:2,Sayı:2,2018 145

İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:7 Sayı:2 , Haziran 2005, ISSN: 1303-286, s. 25-51, www.isguc.org

KESİCİ, R. (2011), Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu, Çalışma ve Toplum, 2011/1, s. 75-115

KOÇ, M. (2016), 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri, İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 7 2016, s. 2169-2192

KOÇ, M. ve GÖRÜCÜ, İ. (2011), 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum, 2011/1, s. 149-178

KÖRDEVE, M.K. (2017), Kadınların Esnek Çalışma Uygulamaları İle Çalışma Hayatına Katılımının Sağlanması, Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, s.135-151, ISSN-2149-6161

KUL PARLAK, N. (2016), İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (ISSN: 2146-3417) Yıl: 2016 – Cilt: 5 – Sayı: 2, s. 109-137

KUŞAKSIZ, A. (2006), Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri, Yönetim Ve Ekonomi, Yıl:2006, Cilt:13, Sayı:2, s. 19-29, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Manisa

ÖZ, C.S. ve KARAGÖZ, S. (2015), Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Bilgi Dergisi, Sayı: 31, Kış 2015, s. 99-122

ÖZER, M. ve BİÇERLİ, K. (2003), Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004,Cilt:3,Sayı:1,s.55-86,
<https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/502>

ÖZOĞLU, B. (2002), Eski Köye Yeni Adet Esneklik Uygulamaları, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Ocak 2002, s. 2-5

PARLAK, Z. ve ÖZDEMİR, S. (2011), Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik, Sosyal Siyaset Konferanstan, Sayı: 60, 2011/1, s. 1-60. , <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset>

SELAMOĞLU, A. (2002), Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (4) 2002/2: 33-63

SELÇUK F.Ü.ve TUZLUKAYA Ş.E. (2013), Çalışma Yaşamı ve Kadın, Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung and Aslı Şimşek (der.) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sorunlarına Toplu Bir Bakış (s. 4-16), Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları. s. 1-21
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36841635/ulku_ve_sule_kadin_ve_cailsma_yasami.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1526628851&Signature=%2FXUsDAaMaNUdMHIrNVifWiJ%2F2HI%3D&response-content-

disposition=inline%3B%20filename%3DCALISMA_YASAMI_VE_KADI
N.pdf

SOYSEÇKİN, İ. S. (2015), Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları. Mülkiye Dergisi, 39(3), 245-270.

ŞAFAK, C., 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-time) Çalışma, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, Görülme Tarihi: 20.03.2018 saat: 9.57

ŞAHBAZ KILINÇ, N. (2015), Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi © Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9 (2015/2) ISSN: 2147-3668, s.120-135

ŞAHİNLİ, M.A. ve ŞAHBAZ, N. (2013), Tarımda Kadın İstihdamı: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 15 (25): 85-103, 2013 ISSN: 1309-9132, www.kmu.edu.tr

ŞİMŞEK, H.B. (2014), Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi / Sayı:5, s.137-167, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyalguvence/article/view/5000152872>

TAŞOĞLU, J. ve LİMONCUOĞLU S.A. (2010), 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt 2, Sayı 2, 2010, ISSN: 1309 -8012 (Online), s. 77-85

TATLIOĞLU, E. (2012), Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği, Electronic Journal of Vocational Colleges, December/Aralık 2012, s. 69-84

T.C. KALKINMA BAKANLIĞI (2014), X. Kalkınma Planı 2014-2018, İstihdam Ve Çalışma Hayatı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara

THE WORLD BANK (2012), Gender Equality and Development, World Development Report 2012, Washington DC, Görülme Tarihi: 05.05.2018saat:12.46
<http://documents.worldbank.org/curated/en/492221468136792185/pdf/646650WDR0201200Box364543B00PUBLIC0.pdf>

TOKOL, A. (2000), Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ISSN: 2148-9874, Yıl: 2000/ Cilt: 2 Sayı: 1 Sıra: 1 / No: 80, <http://www.isguc.org/?p=article&id=80&cilt=2&sayi=1&yil=2000>, görülme tarihi: 20.03.2018 saat: 10.10

TOKSÖZ, G. (2015), Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz, Kaos GL Derneği ve TİE, Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele Paneli, DerleyenYıldızTAR,s.37-56, http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/c/a/calisma_hayatinda_ayrimcilik.pdf

UYANIK, Y. (2008), Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 2 (2008). s. 209-224

ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ, Ç. (2012), Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?, s. 80-90, Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?-Düzenleyen: Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği,09–10Kasım2013,
<http://research.sabanciuniv.edu/24929/1/BaskaBirAileMumkunMu.pdf#page=80>

YILMAZ ESER, B. ve TERZİ H. (2008), Türkiye’de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 30, Ocak-Haziran 2008, ss.229-250

YORGUN, S. (2010), Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, SosyoEkonomi/ 2010-1/ 100109, Ocak-Haziran, s. 167-190

YÜCEL, E. (2017), Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma, International Journal of Human Sciences, ISSN:2458-9489, doi:10.14687/jhs.v14i3.4652, Volume 14, Issue 3, Year: 2017, p. 2818-2826.

YÜCEOL, H.M. (2017), Kentsel İşgücü Piyasalarında İşgücüne Katılım Zorlukları Ve Kadın İstihdamı, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergi Cilt 1 - Sayı 1 / ARALIK 2017, s. 49-63

YÜKSEL, İ. (2004), Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik Ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5 (1) 2004, s. 47-58

ZENGİNGÖNÜL, O. (2003), Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4, s.157-171

ZEYTİNOĞLU, E. (2012), Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:11 Sayı: 22 Güz 2012/2 s.157-175

ZEYTİNOĞLU, E. (2006), İş Hukukunda Esneklik Ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2 s.191-202

MAJÖR MERKEZ BANKALARI FAİZ ORANLARININ TÜRKİYE CUMHURİYETİ MERKEZ BANKASI FAİZ ORANLARI KARAKTERİSTİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

İrem KAYA*
Mehmet Özer DEMİR**

Geliş Tarihi: 2 Ağustos 2018
Kabul Tarihi: 13 Aralık 2018

ÖZET

Ekonomik değişkenlerin önemli bir parçası olan faiz oranları, finansal alanda ulusal paranın değerini yansıtmaktadır. Uluslararası faiz oranlarındaki yükseliş, ulusal ekonomilerde sermaye çıkışına neden olurken, uluslararası faiz oranlarındaki düşüş, ulusal ekonomilerde sermaye girişini yükseltebilmektedir. Ulusal faiz oranlarının uluslararası faiz oranlarına bir etki veya tepki olarak değişim göstermesi beklenmektedir. Çalışmanın amacı Major Merkez Bankalarının faiz oranları ile TCMB faiz oranları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Çalışmada Pearson korelasyon katsayısı ve doğrusal regresyon denklemi kullanılarak TCMB'nin iskonto faiz oranlarının majör merkez bankalarının iskonto faiz oranları ile ilişkisi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Çalışma bulgularına göre Avrupa'da oluşan faiz oranlarının TCMB faiz oranları üzerinde daha yüksek etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Merkez Bankası, İskonto Faiz Oranları, Korelasyon

* Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, iremk17@outlook.com.

** Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, mehmer.demir@alanya.edu.tr.

**THE EFFECTS OF INTEREST RATES OF MAJOR
CENTRAL BANKS ON THE CHARACTERISTICS
OF INTEREST RATES OF CENTRAL BANK OF THE
REPUBLIC OF TURKEY**

ABSTRACT

Interest rates which are an important part of the economic variables, reflect the value of the national currency in the financial area. While the rise in international interest rates causes capital outflows in national economies, the decline in international interest rates can enhance capital inflows in national economies. National interest rates are expected to change as an effect or reaction to international interest rates. The aim of the study is to determine the relationship between the interest rates of Major Central Banks and the CBRT interest rates. Pearson correlation coefficient and linear regression equations were used in the study. It has been tried to determine the relation between the discount rates of CBRT and the discount rates of major central banks. According to the findings of the study, it is concluded that the interest rates in Europe have a higher effect on the CBRT interest rates. According to the findings of the study, it is concluded that the interest rates in Europe have a higher effect on the CBRT interest rates.

Keywords: Central Bank, Discount Interest Rate, Correlation

GİRİŞ

Para, insanlar ve ülkeler arasındaki ticari faaliyetlerin gerçekleşmesini sağlayan değişim aracıdır. Bu yüzden para, bir toplumun ekonomik yapısının temelini meydana getirmektedir. Para kullanımının yaygınlaşması, belli bir kurala bağlanması gerekliliğini ortaya çıkarmış, bir para otoritesinin oluşturulması adına merkez bankaları kurulmaya başlamıştır.

İlk olarak savaş giderlerini finanse etmek ve bütçe denkliliğini sağlamak amacıyla kurulan merkez bankaları, kuruldukları tarihten itibaren çeşitli değişimler geçirerek ilerleyen dönemlerde modern bir sisteme dönüşmüştür.

2008 yılında ABD’de başlayan ve hızlı bir şekilde Avrupa ve diğer gelişmiş ekonomileri etkileyen küresel kriz zamanla içlerinde Türkiye’nin de yer aldığı gelişmekte olan ülkelere yayılmış ve hemen hemen tüm ekonomiler üstünde olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Finans sisteminin ciddi bir çöküşe maruz kalması krizin kısa sürede yayılmasına yol açmıştır. Kriz sürecinde yaşanan ekonomik sorunlar, devlet ve merkez bankalarını, ekonomilerini krizden kurtaracak bir politika oluşturmaya zorlamıştır. Uygulanacak olan para politikası kararlaştırılırken faiz oranları öncelikli unsur olarak ele alınmıştır. Faiz, ekonomik dengelere etki etmesi sebebiyle karar alıcıların titizlikle yaklaştığı bir noktadır. Çünkü faiz oranları yatırımlar ve tüketimler aracılığı ile ekonomiyi etkileyebilmekte ve ekonomiye yön verebilmektedir. Bu açıdan temel politika aracı olan faiz oranlarına ilişkin kararlarını fiyat istikrarı hedefine yönelik, gelecek dönem enflasyonundaki muhtemel değişimleri dikkate alarak gerçekleştirmektedir.

Ekonomik değişkenlerin önemli bir parçası olan faiz oranları, finansal alanda ulusal paranın değerini yansıtmaktadır. Dünya ekonomisinde uluslararası para değişimlerini de etkilemektedir. Uluslararası faiz oranlarındaki yükseliş, ulusal ekonomilerde sermaye çıkışına neden olmaktadır. Bunun neticesinde ulusal fona olan talep aynı kalırken, fon arzında ortaya çıkan düşüş ulusal faiz oranlarını yükseltmektedir. Diğer yandan uluslararası faiz oranlarındaki düşüş, ulusal ekonomilerde sermaye girişini yükseltmektedir. Bu durumda ulusal fona talep aynı kalırken, fon arzında meydana gelen yükseliş ulusal faiz oranlarını azaltmaktadır.

Anlaşıldığı üzere ulusal faiz oranları, uluslararası faiz oranlarında oluşan değişimle birlikte artış veya azalış göstermektedir (Demirgil & Türkay, 2017, s. 911).

Ulusal paranın değer artışına bağlı olarak, ekonomilerde faiz ve dış ticaret ilişkisi etkili olmaktadır (Terzioğlu, 2013, s. 55). Başlangıçta yalnızca ülke içerisinde geçerli olan ulusal para, uluslararası ticaretin gelişmesiyle sınırları aşmıştır. Uluslararası rezerv para kavramı ortaya çıkmış, merkez bankaları bu para birimlerini bulundurmaya tercih etmişlerdir.

Uluslararası ödeme aracı olarak kabul gören rezerve para sistemi, altın ile başlamış ve uzun bir süre devam etmiştir. Rezerv paralar diğer varlıklara daha kolay dönüştürülebilmektedir. Bu yüzden daha fazla talep görmekte olup istikrarlı bir değere sahiptir. Sert para ya da güvenli liman isimlerinin de rezerv para birimleri için sıkça kullanıldığı görülmektedir. Amerikan Doları, Euro, Japon Yeni ve İngiliz Sterlini gibi kendini kanıtlamış majör para birimleri günümüz rezerv para birimlerine örnektir. Rezerv para birimlerine sahip ülkelerin diğer ülkelere kıyasla daha güçlü ekonomilere sahip oldukları ve dünya ticaretinde daha fazla ağırlıklarının olduğu bilinmektedir. Her para birimi rezerv para özelliği taşıyamamasının yanı sıra, rezerv özelliği kazanabilir ya da rezerv para olarak kabul görmüş olsa bile uluslararası özelliğini yitirebilir.

Uluslararası ticaretin büyük bir kısmı Amerikan Doları elindeyken, onu hemen arkasından Euro takip etmektedir ve kalan kısım ise diğer para birimleri ile gerçekleşir. Uluslararası rezervlerin büyük bir payına sahip olan Amerikan Doları, dünya ticaretinin en çok tercih edilen para birimidir. ABD'nin sermaye piyasalarının büyüklüğü ve finansal piyasalardaki başarılı kurumları, doların tüm ülkeler için rezerv para birimi olarak kullanılmasının başlıca sebeplerindedir.

ABD'nin ekonomisi çoğu ülkenin yabancı sermaye kaynağını büyük oranda karşıladığı için uluslararası finansal piyasalardaki tüm işlemler Dolar üzerinden tanımlanmaktadır. Bu da ABD'nin siyasi ve iktisadi üstünlüğünü sağlamlaştıran, düşük faizlerle borç alması ile ekonomisine de ciddi yararlar sağlamaktadır.

Amerikan doları, rezerv para birimi olarak bütün Dünya'ya yayılmış, özellikle de Avrupa finansında AVRO-DOLAR (Avrupa'da dolanımda olan

dolar) olarak yerleşik bir piyasa edinmiştir. Ancak 1980 yılında ciddi bir devalüasyonla karşı karşıya kalan dolar, var olan değerini koruyamamıştır.

ABD için durum böyle devam ederken diğer yanda Avrupa Birliği serpilip gelişmiş, kurucu altı ülkeden yirmi beş üye ülkeye ulaşmıştır. Birlik bu süreç içerisinde para birliği adımını da atarak entegrasyon bağlarını daha da kuvvetlendirmek istemiştir. Bu arada Avrupa Merkez Bankası kurulmuş, özellikle Alman Merkez Bankası Bundesbank'ı model alırken, FED'in örgütsel yapısından ve para politikası deneyimlerinden de faydalanmıştır. Birliğin ortak parasının adı EURO olmuştur. Euro'nun 1999 yılı itibarıyla yürürlüğe girmesiyle uluslararası piyasada Amerikan Doları'nın karşısına bir rakip çıkmış, tek kutuplu olan uluslararası para sistemi Euro ile birlikte çift kutuplu hale gelmiştir. Kısa bir sürede Euro'nun kullanıldığı para birliğinin ekonomik büyüklüğü ve ticaret hacmi, ABD'nin ekonomik büyüklüğü ve ticaret hacmini yakalamış, dolarla mücadele içerisinde olduğu gözden kaçmamıştır. Ama rezerv paranın esası, sermaye gücünün arkasında duran üretim potansiyelidir.

Avrupa'nın ortak para politikasına dahil olmak istemeyen İngiltere, Birlik içerisinde yer almayı destekleyen bir tutum sergilese de ekonomik ve parasal birliğin karşısında katı bir politika yürütmüştür. Bilhassa İngiltere, Sterlini bir egemenlik sembolü olarak benimsemiş, yetki devrine ve ulus ötesi sisteme karşı olan bir İngiltere profilinden ödün vermemiştir. Uluslararası piyasalarda genellikle yatırım aracı olarak Amerikan doları kullanılsa da, yatırımcılar Euro, Sterlin pariteleri ile de işlem yapmaktadır.

Dolar, Euro ve İngiliz Sterlini dışında geniş kitlelerce rezerv para birimi olarak kullanılan diğer para birimi de Japon Yeni'dir. Amerikan Doları ve Euro'nun ardından dünya ekonomisinin en fazla işlem gerçekleştirilen üçüncü para birimi Yen'dir.

Yen, Amerikan Doları gibi likiditesi fazla ve majör bir para birimidir. Özellikle piyasalarda Euro ve Amerikan doları ile oluşturduğu pariteler (EURO/JPY, USD/JPY) yoğun bir şekilde işlem görmektedir. Japonya'nın ihracat ve ithalattaki rakamları azımsanamayacak derecede yüksek iken bu durum ülke ekonomisini güçlendirmektedir ve ekonomik olarak öteki ülkelerin üstünde bir güce sahip olması, Japon Yeni'ni değerli kılmaktadır. Japonya ekonomik düzeyi neredeyse ABD'nin ekonomik

düzeyle ilgili olarak, bu sebeple birikimlerini değerlendirmek isteyen yatırımcılar Japon yenine de yöneltebilmektedir.

Amerikan Doları, Euro, Japon Yeni ve Sterlin gibi dünyanın önde gelen para birimleri, çeşitli politika araçları ile merkez bankaları tarafından yönetilmektedir. Bu para birimleri arasındaki uluslararası geçişler makroekonomik dengeleri etkilediğinden ülkelerde para üzerinde uygulanan politikaların amacı bu etkilerin olumsuzluğunu gidermektir. Bunun için merkez bankaları, ülkenin içinde bulunduğu duruma göre daraltıcı veya genişletici para politikaları ile faiz oranlarını etkilemektedir. Ülkenin piyasa faiz oranları, diğer ülkelerin merkez bankalarının kararlarına göre tepki göstermektedir.

Bu çalışmanın da temel amacı FED, ECB, BOJ ve BOE olmak üzere majör merkez bankalarının faiz oranları kararları karşısında Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası faiz oranları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmada Pearson korelasyon katsayısı ve doğrusal regresyon denklemi kullanılmış ve bu analizler yapılırken sonuçların daha iyi yorumlanması açısından aynı analizler ülkelerin döviz kurları arasında da uygulanmıştır.

1. Merkez Bankalarına Genel Bakış

Bugün, merkez bankaları hemen hemen tüm ülkelerde yerini almış durumda ve işlevleri bakımından birbirleri ile benzerlik göstermektedir. Her merkez bankasının temel fonksiyonu, ekonomisinin para ve kredi arzını kontrol etmektir.

Merkez Bankası dendiğinde ilk olarak akla ülkenin hazine dairesi tanımı gelmektedir. Devletin para kasası olarak birincil görevini yerine getirmesinin yanı sıra temelde daha mühim görevleri bulunmaktadır. Öncelikli olarak fiyat istikrarı; yani enflasyonla mücadele olmak üzere, para basımı, devletin borçlanma kaynaklarını düzenlemek, borçlarını ödemek, bankalara gerekli desteği sağlamak, ulusal para değerini korumak, altın ve döviz rezervlerini yönetmek, kur rejimini düzenlemek ve daha birçok mühim görev Merkez Bankası konumunu yok sayılamayacak bir noktada tutmaktadır.

Merkez Bankaları üzerine düşen görevleri yerine getirebilmek amacıyla yetkisinde olan birçok araçtan yararlanabilir. Esasen piyasadaki para arzıyla oynayarak ve faiz oranlarını düzenleyerek, fiyatların hareketini denetlemeyi amaçlarlar. Kurumun literatürdeki yapısı, politikaları, araçları başlı başına bir bilim konusudur. Çünkü serbest piyasa ekonomilerinde, müdahalesi net sonuçlara yol açan Merkez Bankaları en büyük otoriteye sahiptir ve her ekonominin de vazgeçilmez gözlemcisidir.

Kuruldukları tarih itibariyle, merkez bankalarının birincil görevi paranın iç ve dış değerini korumaktır. Paranın iç değerinin korunması, yurtiçi piyasalardaki alım gücünün korunması anlamına gelirken, dış değerinin korunması ise yabancı paralar karşısındaki değerinin korunması anlamına gelir (Önder, 2005, s. 9).

2. Major Merkez Bankaları

2.1. Amerikan Merkez Bankası (FED)

Forex piyasalarını ilgilendiren en temel merkez bankası FED, yani ABD Merkez Bankası'dır. FED'in en önemli görevlerinden biri finansal sisteminin istikrarını sağlamaktır.

Amerikan Merkez Bankası faiz oranlarında gerçekleşecek değişikliklerle ilgili kararları altı haftada bir, pazartesi ve salı günleri olmak üzere iki günlük yapılan FOMC toplantılarında almaktadır. Piyasa aktörleri dolar ve dolayısıyla birçok pariteyi etkileyebilecek bu kararları önemle takip etmektedirler.

Hem dünya para piyasasının hem de finans sisteminin en fazla işlem gören para birimi Amerikan Dolarıdır. Bir majör para birimi olan dolar, ülkelerin merkez bankalarında tutulan rezerv miktarlarına bakıldığında birinci derecede önem arz etmektedir. Hatta bazı devletler doları legal para birimleri olarak görmektedir. Merkez Bankalarında tutulan bu dolarlar ülke ekonomisinin yaşayabileceği olumsuz koşullara karşı ekonomik dengeyi sağlamak amacıyla kullanılmaktadır.

2.2. Avrupa Merkez Bankası

Avrupa Merkez Bankası, Birlik'in para politikalarını oluşturur ve yürütür, döviz işlemlerini yönlendirerek ödemeler sisteminin işleyişini sağlar. Ayrıca Euro'yu korur ve Birlik üyesi ülkelere ihraç eder. Bankanın

görevleri arasında üye ülkelerde fiyat istikrarı sağlamak ve faiz oranlarını belirlemek de bulunmaktadır.

1998 yılında AB'nin ulusal para birimleri Euro ile geri dönülmez bir şekilde sabitlendi. Tek Avrupa parası olarak hayata geçirilen Euro, Birlik'in 11 ülkesi (Almanya, Fransa, İtalya, İspanya, Portekiz, Finlandiya, İrlanda, Belçika, Lüksemburg, Hollanda ve Avusturya) tarafından 1 Ocak 1999 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilen Euro simgesi - € - Yunanca epsilon harfinden esinlenerek ortaya konmuştur ve aynı zamanda "Avrupa" sözcüğünün ilk harfine işaret eder. İki paralel çizgi, Euro alanındaki istikrara gönderme yapar (Özdemir, 2009, s. 50).

AMB'nin EURO bölgesine ilişkin değerlendirmeleri ve faiz açıklamaları büyük önem arz etmektedir. AMB faiz kararları genellikle aylık olarak yayınlanmakta olup temel analiz takipçileri tarafından dikkatle izlenmektedir. Bununla beraber gelişen ekonomik koşullar altında paranın seyrine yön verebilmek adına yapılan spekülasyon açıklamaları da yüksek öneme sahip değerlendirmeler olarak izlenebilmektedir.

2.3. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası

Cumhuriyetin ilanından sonra, elde edilen ulusal bağımsızlığın, ekonomik bağımsızlık ile taçlandırılması fikri hakimdi. Ekonomik bağımsızlık düşüncesiyle çıkılan yolda ulusal bir merkez bankasının kurulması adına ilk adımları atılmaya başlanmıştı. Merkez bankası kurma fikrinin temelleri Cumhuriyetin ilk yıllarında atılmış, ancak, tecrübe eksikliği ve ekonomik şartlar gerekçesiyle merkez bankasının kurulması gecikmiştir. Çalışmalar, 1715 Sayılı Kanun aracılığıyla, 1930'da Merkez Bankasının kurulması ile neticelendirilebilmiş ve T.C. Merkez Bankası'nın bu kuruluş metninde yer alan temel amacı, memleketin ekonomik kalkınmasına yardımcı olmak şeklinde düzenlenmiştir (Tezel, 1986, s. 118).

TCMB'nin asıl görevi, fiyat istikrarını sağlamak ve bu istikrarı korumak olsa da, büyüme ve istihdam yaratmak, ödeme sistemleri ve finansal istikrar gibi başka amaçları da bulunmaktadır.

TCMB finansal birimlerin beklentilerini ve enflasyonu kontrol etmek için faizleri kullanmaktadır. Teorik olarak yükselen faizlerin talep daralmasına yol açması gerekirken dış kaynak kullanımı yoğun olan bir ülke

olması sebebiyle Türkiye’de yüksek faizler ters etki yaparak toplam talebi arttırmaktadır. Bu sayede hem yüksek hızlı bir büyüme sağlanmakta hem de enflasyon kontrol altında tutulabilmektedir.

TCMB; diğer merkez bankaları ile ikili ilişkiler yürüterek uluslararası alandaki etkinliğini canlı tutmaktadır. Diğer merkez bankaları ile mutabakat imzalayıp iş birlikleri ve iletişim ağları yaratmaktadır (TCMB).

2.4. Japonya Merkez Bankası

Japonya Merkez Bankası, 1882 yılında kurulmuştur. Japonya’da para politikasının kararını veren ve bu politikaları yorumlayan kurumdur. Japon Bankacılık Kanunu’nda belirtildiği üzere fiyat istikrarının sürdürülebilirliği vasıtası ile ulusal ekonominin gelişmesine katkıda bulunma durumunu amaçlamıştır. İlgili maddede, söz konusu para politikası “Para Politikası Kurulu Toplantıları”nda belirlenmektedir. Bankaların günlük işlemleri, piyasadaki fonların tahsisi gibi para piyasası işlemleri Para Politikası Kurulu’nda alınan kararlar doğrultusunda şekillenmektedir.

BOJ, para politikası faiz oranı aracıyla birlikte getiri eğrisi kontrollü nicel ve nitel parasal genişleme politikasını uygulayarak uzun dönem faizleri de sıfır alt bant seviyesinde tutmayı hedeflemektedir. Ayrıca banka, getiri eğrisi kontrolünün sorunsuz bir şekilde uygulanmasını kolaylaştırmak için sabit oranlı alım işlemleri gibi yeni piyasa işlem araçlarını uygulamaya karar verdiğini belirtti.

2.5. İngiltere Merkez Bankası

İngiltere Merkez Bankası, 1694’te özellikle hükümete ödünç para vermek amacıyla anonim şirket olarak kurulmuştur ve belli bir çerçevede banknot çıkarmak, mallar üzerine avans vermek, kıymetli madenler ticareti yapmak ve ticari senetler alıp satmak iznine sahip olmuştur.

Birleşik krallıkta kullanılan para birimi sterlin’dir. Uluslararası para kodu “GBP”dir. Sembol olarak £ kullanılmaktadır. Şu anda dolaşımda dört çeşit Sterlin banknotu bulunmaktadır: 5 sterlin, 10 sterlin, 20 sterlin ve 50 sterlin. Bu banknotlardan 5 ve 10 Sterlin polimer malzemeden üretilmektedir. 20 Sterlin ve 50 Sterlin ise kâğıttan üretilmektedir. Madeni paralar “Royal Mint” tarafından basılmaktadır.

3. Major Merkez Bankaları Arasındaki Etkileşimler

Merkez Bankaları arasındaki en önemli geçiş, ülkedeki piyasa faiz oranlarının, diğer ülkelerin merkez bankalarının kararlarına olan tepkisidir.

ECB ve Fed'in fonksiyonları (kriz dönemlerinde bankacılık sistemine likidite sağlamak ve hükümeti bankacılık sistemi ile birlikte finanse etmek) aynı olsa da, aralarındaki küçük farklar vardır. Açık piyasa işlemlerinde (para arzının aktif bir şekilde manipüle edilmesi için başka bir terim), merkez bankaları temel para üretmekte ya da yok etmektedir.

Merkez bankalarının temel para ürettikleri iki yol var. Geleneğe göre, Fed üretim-para-satın alma yaklaşımını (PMP) kullanır. Normal olarak, Fed bilgisayarlarında para üretir ve onu bankacılık sisteminden ABD Hazinelelerini satın almak için kullanır. ABD Hazineleleri karşılığında, Fed, satış bankasının Fed'de tuttuğu hesapta para yaratmaktadır.

Bunun aksine ECB, ürün-para-ve-kredi (PML) yaklaşımını kullanır. Para üretir ve bir hafta veya üç ay boyunca bankacılık sistemine borç verir. Bu kredilere bankalar için tercih edilen teminat devlet tahvilleridir. PMP ve PML'nin bir sonucu olarak, bankalar yeni baz para alırlar. Merkez bankasındaki hesaplarında daha fazla rezerv tutuyorlar. Ek rezervler, artık krediyi artıracabilecekleri ve daha da fazla para kazandırabilecekleri anlamına geliyor.

FED, fiyat istikrarı tanımını ölçmezken, ECB ve BoJ bunu yapar. Tam teşekküllü bir para politikasını da açıklamamaktadır (yine ECB ve BoJ'nin aksine). ECB, Fed ve BoJ'den farklı olarak Yönetim Kurulu toplantılarının tutanaklarını yayınlamamaktadır. Faiz oranı kararları alınmasından sonra gerçek zamanlı olmak üzere kapsamlı bir bilgi sağlar. Ancak Yönetim Kurulu üyelerinin kendi ülkelerinden karşı karşıya kalabilecekleri olası kamuoyu baskılarına karşı oylama kayıtları görülmelidir (ECB, 2007).

Görevlerinin ve yasal statülerinin birçoğunun bir şekilde farklılık göstermesine karşın, kurumsal yapıları ve parasal çerçevelerinde ve araçların kullanımında daha az farklılık olduğu görülmektedir. Dünyadaki merkez bankacılığı uygulamaları, diğer gelişmelerden daha fazla bağımsızlık, şeffaflık ve para politikası komitelerinin kabulü yönünde de gelişmiştir.

Bunlar merkez bankalarının arasındaki farklılıkların azaltılmasına katkıda bulunmuştur.

Peki bir AB üyesi olan İngiltere ile Avrupa Merkez Bankası ilişkilerini ele alacak olursak enflasyonu kontrol etmek için her ikisi de sorumludur. Ancak AMB, enflasyona daha az toleranslıdır. Çünkü ECB, İngiltere Merkez Bankası, Fed ve Boj'a göre daha az faiz oranlarını düşürmeye istekli olduğu görülmektedir. Bazıları, işsizlik pahasına anti-enflasyonist bir önyargıya sahip olma konusunda ECB'yi eleştirmiştir. ECB için bir başka zorluk da, tüm Euro Bölgesi için enflasyon oranını dikkate almaları gerektiğidir. Almanya'da eş zamanlı olarak enflasyonist baskılar olabilir, ancak güney Avrupa'da deflasyon olabilir (Economics, 2011).

4. Merkez Bankası Müdahalelerinin Faiz Oranlarına Etki Mekanizması

Ekonomik hayatta fon arz edenler fonlarını, belirli bir ücret karşılığında fon talep edenlere verirler. Bu talep edilen ücret faiz adını almakta ve kullanılan paranın kirası olarak nitelendirilmektedir. Parasını ödünç veren birinin anapara dışında aldığı her tutar faiz olarak kabul edilir. Faiz, yıllık yüzde ile ifade edilen bir gelirdir. (Samuelson, 1973, s. 296) “Geniş anlamda ise; üretim sürecine katılan sermayenin üretimden aldığı paydır” (Paya, 2007, s. 120). Bu nedenle kişiler giderlerini öteleyip sahip oldukları kaynakları kısa zaman içerisinde kullanmaktan vazgeçerek, birikimlerini bankada saklamayı tercih ettikleri takdirde faiz geliri sağlayabilmektedirler.

Faiz oranlarındaki değişimler makroekonomik dengeleri etkisi altına alırken her ülke aynı amaç doğrultusunda para politikalarını bu etkilerin olumsuzluğunu gidermek ve faiz oranlarının ekonomik gelişmeyi kolaylaştırmasını sağlamak için uygular. Bunun için merkez bankaları, ülkenin içinde bulunduğu duruma göre daraltıcı veya genişletici para politikaları ile faiz oranlarını ve dolayısıyla da piyasadaki dengeleri etkileyebilmektedir (Bulut, 2002, s. 104).

5. Faiz Oranlarının Piyasaya Etkisi

Faiz oranları iktisadi hayatta refahın ve sıkıntıların bir göstergesi olarak, yatırımlar ve büyüme oranları açısından yol göstericidir. Bu bağlamda faiz politikası, dünya genelinde ülkelerin gelişmişlik durumlarına,

sermaye yapılarına ve içinde bulunulan dönemin ekonomik koşullarına göre belirlenmektedir.

Merkez bankaları amaçlarına ulaşabilmek adına belirlenen faiz politikasını doğru bir biçimde kullanmalıdır. Bu doğrultuda para otoriteleri faiz oranlarını belirlerken finansal piyasa aktörlerinin beklentilerini dikkate almak zorundadırlar. Bu beklentilerin para otoritesi tarafından bilinmesi faiz değişimlerine piyasa katılımcılarının nasıl tepki vereceğinin belirlenmesi açısından önemlidir.

6. Majör Merkez Bankalarının Faiz Kararlarında Yaşanan Değişimlerin Türkiye'deki Faiz Göstergelerine Etkisinin İlişkilendirilmesi

Bu çalışmanın amacı, T.C. Merkez Bankası reeskont faiz oranları ile majör merkez bankalarının (FED, BOJ, ECB, BOE) reeskont faiz oranları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Konu özellikle ülkeler açısından farklılık gösteren faiz oranlarının, uluslararası piyasada ne denli bir etkiye sahip olup, ulusal para politikacılar tarafından oranlardaki gelecek değişimlerin yorumlanabilirliğinin önemli olduğu düşünülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda ilişkinin saptanması veya saptanmamış olması durumunda merkez bankalarının izlenen yolun uluslararası oranlara uyumu araştırılmaktadır.

McNees (1993) yaptığı çalışmada ABD'de faaliyette bulunan 12 rezerv bankasının reeskont faiz oranlarının nasıl belirlendiği ile ilgili bir model geliştirmiştir. Bulgulara göre merkez bankasının faiz önerisi enflasyon, büyüme ve işsizlik rakamlarından bağımsız olarak rezerv bankalarının faiz kararlarını belirlemektedir. Kahn (1995) bu durumun nedeni olarak Fed'in belirlediği faiz oranının diğer bankalar için bir zemin oluşturduğunu öne sürmektedir. Yani ekonomik sistemde yer alan bankalar merkez bankalarının belirlediği faiz oranından aşağıda bir faiz oranı önerememektedirler. Kaya (2001) çalışmasında Türkiye'de faaliyette bulunan bankaların en yüksek faiz marjıyla çalışan bankaların yabancı sermayeler bankalar olduğunu, bunun nedeninin de bu bankaların yurtdışındaki faiz oranları üzerinden fon bulabilmeleri olduğunu ifade etmiştir. Yani Türkiye'de oluşan faiz oranları ulusal işsizlik, büyüme, enflasyon, para arzı vb. değerlerden etkilenmektedir, ancak uluslararası

piyasalarda oluşan faiz oranları da Türkiye’de faaliyette bulunan bankalar aracılığıyla Türkiye’deki faiz oranlarını etkilemektedir. Çifter ve Özün (2007) çalışmalarında gelişmekte olan finansal piyasalarda finansal zaman serilerinin tahminini modellemeye çalışmışlar ve bir günlük Türk Lirası faiz oranı ile Amerikan doları/YTL döviz kurunu modellemeye çalışmışlardır.

Bu çalışmada benzer bir şekilde TCMB’nin uluslararası alandan fon ihtiyacını karşılaması nedeniyle yurt dışındaki merkez bankaları tarafından önerilen faiz oranının bir zemin oluşturacağı ve TCMB’nin uyguladığı faiz oranı üzerinde dolaylı olarak bir etkisi olacağı varsayılmıştır.

6.1. Araştırma Yöntemi ve Veriler

Çalışma kapsamında kullanılan veriler, 1999-2017 arası T.C. Merkez Bankası, Amerikan Merkez Bankası, Japonya Merkez Bankası, Avrupa Merkez Bankası ve İngiltere Merkez Bankası’nın aylık ortalama reeskont faiz oranlarıdır. Veriler FRED (Federal Reserve Economic Data) veri tabanından elde edilmiştir. Analizlerde ülke merkez bankalarının resmi kısaltmaları (FED, ECB, TCMB, BOJ ve BOE) kullanılmıştır.

Çalışmanın uygulama aşamasında, Pearson korelasyon katsayısı hesaplanarak korelasyon analizi yapılmış ve regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz işlemlerinde IBM SPSS Statistics 20 programı kullanılmıştır.

6.2. Bulgular

Öncelikle serilerin normal dağılıma sahip olduğu ve doğrusal oldukları varsayımı ile Pearson doğrusal korelasyon uygulanmıştır. Bu analizden sonra regresyon denklemi oluşturularak katsayıların yorumlaması yapılmıştır.

Majör Merkez Bankaları Faiz Oranlarının Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Faiz Oranları Karakteristiği Üzerindeki Etkileri

		TCMB	ECB	FED	BOJ	BOE
TCMB	Pearson Korelasyon Katsayısı		,766**	,509**	-,038	,788**
	Anlamlılık (p)		,000	,000	,567	,000
ECB	Pearson Korelasyon Katsayısı			,712**	,306**	,914**
	Anlamlılık (p)			,000	,000	,000
FED	Pearson Korelasyon Katsayısı				,355**	,837**
	Anlamlılık (p)				,000	,000
BOJ	Pearson Korelasyon Katsayısı					,240**
	Anlamlılık (p)					,000
England	Pearson Korelasyon Katsayısı					
	Anlamlılık (p)					

** Korelasyonlar 0,001 seviyesinde anlamlıdır

Tablo 1. Korelasyon Testi Sonuçları

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64582,324	4	16145,581	154,095	,000 ^b
Residual	23365,192	223	104,777		
Total	87947,516	227			

a. Dependent Variable: TCMB_Faiz
b. Predictors: (Constant), BOE, BOJ, FED, ECB

Tablo 2. ANOVA tablosu

Hesaplanan korelasyon katsayısına göre çalışma bulguları ilgili dönemde, İngiltere Merkez Bankası'nın (0,788) TCMB faiz oranları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkinin görüldüğü yani TCMB üzerindeki etkisinin önemli bir boyutta olduğu, Avrupa Merkez Bankası (0,766) ile istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkinin olduğu, Amerikan Merkez Bankası (0,509) ile pozitif yönlü bir ilişkinin orta seviyede ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu, Japonya Merkez Bankası (-0,038) ile istatistiksel olarak anlamlı olmayan

zayıf ve negatif bir ilişkinin olduğu yani Japonya Merkez Bankası ile TCMB arasında herhangi bir yorum yapılamayacağı şeklindeki sonuçlar elde edilmiş ve model yorumlanmıştır.

Regresyon denkleminin güvenilirliğini veren F değerini ve bunun anlamlılık karşılığı olan Sig. (significance-anlamlılık) değerini veren modeldir. Anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması istenir. Çalışma bulgularınca, F değeri 154,095'tir ve bu değer 0,000 seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Yani $F < 0,001$ olmak üzere regresyon denkleminin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

TCMB ve majör bankalar (FED,ECB,BoJ ve BoE) arasındaki etkileşim regresyon denklemi kapsamında incelendiğinde;

Modelin açıklama gücü %73'tür. Bağımsız değişken, bağımlı değişkendeki değişimin %73'ünü açıklamaktadır. Yani TCMB'deki faiz oranlarındaki değişimi diğer majör bankaların faiz oranlarındaki değişim ile açıklayabileceğimiz anlamına gelmektedir.

Tahmini standart hatası 10, 23605 olarak hesaplanmıştır. Yani tahminlerimizin %95'i 2 standart hata ile saptığında 20,4721'lik $(10,23605 \times 2)$ bir sapma olacaktır.

**Majör Merkez Bankaları Faiz Oranlarının Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
Faiz Oranları Karakteristiği Üzerindeki Etkileri**

Tablo 3. Determinasyon katsayısı

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,730	10,23605

a. Predictors: (Constant), England, BOJ, FED, ECB

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14,780	1,562		9,460	,000
ECB	3,093	1,047	,272	2,955	,003
FED	-3,508	,700	-,349	-5,007	,000
BOJ	-22,715	4,234	-,210	-5,365	,000
BOE	7,781	1,045	,883	7,445	,000

a. Dependent Variable: TCMB_Faiz

Tablo 4. Regresyon denklemi katsayılar tablosu

Regresyon denklemi;

TCMB= 0,272*ECB+ (-0,349)*FED+ (-0,210)*BOJ+0,883*BOE+14,780 şeklinde olup bu denkleme göre, İngiltere'deki %1' lik artış TCMB reeskont faiz oranında %0.833 bir artışa, Avrupa Merkez Bankası'ndaki %1'lik artış TCMB reeskont faiz oranındaki %0.272'lik bir artışa neden olurken FED ve BoJ'daki %1 birimlik artışlar TCMB reeskont faiz oranında azalışa neden olmaktadır.

Katsayılar tablosunda yer alan anlamlılık değerleri ise hesaplanan katsayıların anlamlılık seviyelerini vermekle birlikte tüm değişkenlerin katsayılarının anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Majör merkez bankaları (FED, ECB, BoJ ve BoE) reeskont faiz oranı göstergelerinin Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası reeskont faiz oranı göstergeleri ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu araştırılan bu çalışmada yapılan analizler sonucu; ilgili döneme ait bulgular majör merkez bankalarca uygulanan reeskont faiz oranlarının TCMB ile arasındaki ilişkiye bakıldığında;

- a. İngiltere Merkez Bankası ile Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası arasındaki ilişkiye dair uygulanan korelasyon analizi sonucu elde edilen katsayı 0,788 gibi bir değere ulaşmıştır. Bu sonuca göre aralarında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizi ile elde edilen denklem kapsamında ise İngiltere Merkez Bankası'nın faiz oranlarının TCMB faiz oranlarına 0,883'lük bir etki yaptığı görülmektedir. İngiltere Merkez Bankası faiz oranlarındaki bir birimlik artışının TCMB faiz oranlarında 0,833'lük bir artışa neden olacağı, anlamlılığının binde bir oranında olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda korelasyon analizine göre, TCMB ile İngiltere Merkez Bankası'nın 1999-2017 yılları arasında önemli ölçüde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmakla birlikte, İngiltere Merkez Bankası'ndaki faiz artışlarının TCMB faiz artışlarına neden olduğu ve TCMB'nin gelecek dönem faiz oranlarındaki değişimler öngörülme isteniyorsa, ekonomik aktörlerin uluslararası piyasalardaki takibinde İngiltere Merkez Bankası banka faiz oranları kararlarını dikkatli bir şekilde takip etmeleri gerektiği yorumu yapılmaktadır.

- b. Avrupa Merkez Bankası ile TCMB arasındaki ilişkiye dair uygulanan korelasyon analizi sonucu elde edilen katsayı 0,766 gibi bir değere ulaşmıştır. Bu sonuca göre aralarında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Majör Merkez Bankaları Faiz Oranlarının Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Faiz Oranları Karakteristiği Üzerindeki Etkileri

Regresyon analizi ile elde edilen denklem kapsamında ise Avrupa Merkez Bankası faiz oranlarının TCMB faiz oranlarına 0,272 'lik bir etki yaptığı görülmektedir. Avrupa Merkez Bankası'nın faiz oranlarındaki bir birimlik bir artışın TCMB faiz oranlarında 0.272'lik bir artışa neden olacağı, anlamlılık değerinin ise binde bir oranında olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, Avrupa Merkez Bankası'nın TCMB üzerinde İngiltere Merkez Bankası'na nazaran daha az etkili olduğu ancak Avrupa Merkez Bankası ile TCMB arasında da kuvvetli bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

- c. Amerikan Merkez Bankası ile TCMB arasındaki ilişkiye dair uygulanan korelasyon analizi sonucu elde edilen katsayı 0,509 gibi bir değere ulaşılmıştır. Bu sonuca göre aralarında orta seviyede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizi ile elde edilen denklem kapsamında ise Amerikan Merkez Bankası faiz oranlarının TCMB faiz oranlarına-0,210'luk bir etki yaptığı görülmektedir. Buna göre Japonya Merkez Bankası'ndaki %1'lik bir artışın TCMB'ında 0,210 oranında azalmaya neden olacağı, anlamlılık değerinin ise yüzde bir oranında olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, Amerikan Merkez Bankası faiz oranları kararlarının TCMB faiz oranları kararları üzerindeki etkisinin sınırlı kaldığına işaret etmektedir.

- d. Japonya Merkez Bankası ile TCMB arasındaki ilişkiye dair uygulanan korelasyon analizi sonucu elde edilen katsayı-0,038 gibi bir değere ulaşılmıştır. Bu sonuca göre aralarında negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizi ile elde edilen denklem kapsamında ise Amerikan Merkez Bankası faiz oranlarının TCMB faiz oranlarına-0,349'luk bir etki yaptığı görülmektedir. Buna göre Amerikan Merkez Bankası'ndaki %1'lik bir artışın TCMB'nda 0,349 oranında azalmaya neden olacağı, anlamlılık değerinin ise binde bir oranında olduğu tespit edilmiştir.

Majör merkez bankaları faiz oranları kararlarının, TCMB faiz oranlarına etkisinin incelendiği bu çalışmada korelasyon analiz sonuçlarına göre; ülkemiz merkez bankasının Avrupa finans piyasasından ağırlıklı olarak

borçlanırken, en fazla İngiltere Merkez Bankası'ndan borçlandığı yorumlanmaktadır. Avrupa'dan borçlandığımız için Avrupa Merkez Bankası ve İngiltere Merkez Bankası faiz oranları kararlarına göre TCMB faiz oranlarını kararları şekillenmektedir.

Avrupa ile olan ilişkinin daha yoğun olması sonucu, FED ve BoJ'un Avrupa'daki bankalara göre para politikalarını daha farklı bir yönde uyguladığı günümüz Türk politika karar alıcıları tarafından ayrıca kararlarda göz önünde bulundurulduğu düşünülmektedir. Yani anlatılmak istenen şudur ki, daraltıcı ve genişletici para politikalarına göre ülke merkez bankaları faiz oranları kararlarındaki uluslararası ilişkiler de şekillenebilir.

Bu durumda, piyasaların uluslararası ekonomideki gelişmelere duyarlı olduğu anlaşılmakta ve TCMB'nin faiz oranları, dolayısıyla para politikası kararlarında bu ülke merkez bankalarını göz önünde bulundurmaktadır. Eğer TCMB reeskont faiz oranları tahmin edilmek isteniyorsa başta İngiltere Merkez Bankası olmak üzere bu majör bankaların faiz kararları dikkatle takip edilmelidir.

KAYNAKÇA

BULUT, C. (2002). Kamu açıkları: enflasyon, . İstanbul: Der Yayınları.

DEMİRGİL, B., ve TÜRKAY, H. (2017). “Türkiye’de Faiz Oranlarını Etkileyen Faktörler: Bir ARDL/Sınır Testi Uygulaması”. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 19(3), 907-928.

ÇIFTER, A. ve ÖZÜN, A. (2007). “Koşullu Copula ve Dinamik Koşullu Korelasyon ile Portföy Riskinin Hesaplanması: Türkiye Verileri Üzerine Bir Uygulama”. Bankacılar Dergisi (61).

ECB, ESCB and the Eurosystem. (tarih yok). Nisan 12, 2018 tarihinde <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/escb/html/index.en.html> adresinden alındı

ECB/Publication. (2011). Nisan 12, 2018 tarihinde <http://www.ecb.europa.eu/pub/html/index.en.html> adresinden alındı

Economics. (2011, Aralık 9).” Nisan 19, 2018 tarihinde ECB vs Bank of England:” <https://www.economicshelp.org/blog/1222/monetary-policy/ecb-vs-bank-of-england/> adresinden alındı

Fed. (2015). Nisan 18, 2018 tarihinde “What is the Purpose of the Federal Reserve System”: <http://www.federalreserve.gov/faqs> adresinden alındı.

KAHN, G. A. (2010). “Monetary policy under a corridor operating framework”. Economic Review-Federal Reserve Bank of Kansas City, 5.

KAYA, Y. T. (2001). Türk bankacılık sisteminde net faiz marjının modellenmesi. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu MSPD Çalışma Raporları, 4.

McNEES, S. K. (1993). The other tool of monetary policy. New England Economic Review, Jul/Aug93.

ÖNDER, T. (2005). “Para Politikası: Araçları, Amaçları ve Türkiye Uygulaması”. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Piyasalar Genel Müdürlüğü.

ÖZDEMİR, B. (2009). “Dolar ve Euro’nun Rezerv Para Mücadelesi ve Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkisi.” Yüksek Lisans Tezi. Kars: T.C. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

PAYA, M. (2007). Para Teorisi ve Para Politikası, Filiz Kitabevi, İstanbul

SAMUELSON, P. (1973). İktisat İçinde İstanbul: Mentş Kitabevi.

TCMB. Nisan 19, 2018 tarihinde “Merkez Bankası İkili İlişkileri”:
<http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Banka+Hakkinda/Uluslararası+İlişkiler/İkili+İlişkiler> adresinden alındı

TERZİOĞLU, M. K. (2013). Gösterge Faiz Oranı, Dış Ticaret Hacmi ve İç Borç Stok İlişkisi. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (26), 55-76.

TEZEL, Y. S. (1986). Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (1923-1950). 2. Baskı, Yurt Yayınları No: 4, Ankara.

Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Yayın İlkeleri

- 1.** Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, “Hakemli Dergi” statüsünde yılda iki sayı (Haziran-Aralık) olarak yayımlanır.
- 2.** Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır; Makalenin dergimize gönderilmiş olması, yazarın bu konudaki taahhüdü anlamına gelir.
- 3.** Makaleler; “Microsoft Word” programında hazırlanmış olmalıdır. Eserler yazım kurallarına uygun olarak CD veya elektronik posta ile editöre gönderilmelidir.
- 4.** Derginin yazı dili esas olarak Türkçe olmakla birlikte, dergide İngilizce, Arapça, Fransızca ve Almanca makalelere de yer verilmektedir.
- 5.** Dergiye gönderilen makalelerin başına, en az 100 en çok 200 kelimededen oluşan özetler ve özetlerin yazıldığı dillerde başlık ve beşer anahtar kelime eklenmelidir. Türkçe yazılan makaleler için Türkçe özete ek olarak; İngilizce özet eklenmesi gerekmektedir. İngilizce yazılan makaleler için ise Türkçe özetlerin eklenmesi gerekmektedir.
- 5.** Makalelerde, yazar adları, yazarın çalıştığı kuruluş bilgileri ve elektronik posta adresleri açık ve doğru bir şekilde belirtilmelidir.
- 6.** Yazarların dergiye gönderdikleri makalelerin denetimini yapmış oldukları ve bu haliyle “basıma” hazır olarak verdikleri kabul edilir. Editör kurulu tarafından yapılan ön incelemede, bilimsellik (alan yönünden denetim) ölçütlerine ve dergi yazım kurallarına uyulmadığı ve olağanın üzerinde yazım yanlışlarının tespit edildiği yazılar geri çevrilir.
- 7.** Editör kurulunca ilk değerlendirmesi yapılan makaleler, kör hakemlik sistemi uyarınca yazar adları metinden çıkarılarak iki hakeme gönderilir. Hakem raporlarından biri olumsuz gelirse nihai kararın verilebilmesi için eser üçüncü hakeme gönderilir. Yazarlara makalenin hangi hakeme gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar, sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapabilir. Yazar, hakem tarafından önerilen düzeltmeleri yaptıktan sonra hakemin önerisi doğrultusunda tekrar hakem denetimine başvurulabilir.

Hakem raporlarının her ikisinin de olumsuz olması durumunda, üçüncü bir hakem incelemesi yapılmaz. Yayınlanmayan yazılar, yazarına geri gönderilmez. Yazara durum hakkında bilgi verilir.

8. Dergide, hakem denetiminden geçen makaleler dışında, kitap incelemesi, derleme ve bilgilendirici notlara, yer verilebilir. Bu nitelikteki yazılar editör kurulunca kabul edilebilir veya geri çevrilebilir.

9. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere tüm yayım hakları Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisine aittir. Yazarlar telif haklarını Üniversiteye devretmiş sayılır, yazara ayrıca telif ücreti ödenmez.

10. Kabul edilen yayınlardaki beyan ve fikirlerden yazarların kendileri sorumludur.

