

makaleler articles

- ▶ **İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma)**
Tekin AKGEYİK
- ▶ **Türkiye Sağlık Sistemi Performansı Üzerine Trend Analizi**
*Murat ATAN
Erdem CAM
Erdoğan YILMAZ*
- ▶ **Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yerli Kadın İşgücünün Sosyo-Ekonomik Analizi: İzmir İli Alan Araştırması**
*Suat UĞUR
Yeşim ÖZDEMİR*
- ▶ **Türkiye'de Engelli İstihdamının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Değerlendirilmesi**
*İrfan ERTUĞRUL
İbrahim BUDAK*
- ▶ **Dilim Regresyon Yöntemiyle Türkiye'de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi**
*Hamdi EMEÇ
Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ
Çiçek AKGÜN*
- ▶ **Türkiye'de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK'in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme**
*Emel İSLAMOĞLU
Elif ALP*
- ▶ **Dünya Bankasının Yeni Uluslararası Yoksulluk Sınırları ve Küresel Yoksulluğun Yeniden Değerlendirilmesi**
Rabihan YÜKSEL ARABACI
- ▶ **Türkiye'de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi)**
Gürdal ASLAN
- ▶ **Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İşsizliği Nasıl Etkiliyor? İŞKUR Eşleştirme Hizmeti Etki Analizi**
*Menekşe ŞAHİN
Mustafa NAL
Fatih KAYA*
- ▶ **Hollanda Göçmen Entegrasyonu Politikaları: Liberalizmden Neoliberalizme**
Gizem KOLBAŞI MUYAN
- ▶ **Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Sosyal Harcamalar ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**
*İrfan ERSİN
Halim BAŞ*
- ▶ **Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Hazırlanan Kamu Spotu Reklamlarının Göstergibilimsel Analizi**
Mehmet Ozan GÜLADA

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 9 - Sayı: 1 - Yıl: 2019
Volume: 9 - Issue: 1 - Year: 2019

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

Sahibi / Owner of the Journal

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Nazmi DOĞAN
Erdal YILMAZ
Okan AYAZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** International Periodical
Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi / Press Date: 28.06.2019

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



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

Tasarım / Design: Medya Dinamik - 0312 287 40 46 - Ankara
Basım Yeri / Printed in: Matsa Basımevi - 0312 395 20 54 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

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

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

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Özay MEHMET
University of Carleton - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

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

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

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

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

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

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
SBF

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Ömer EMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB ETÜ
İİBF

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

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB ETÜ
İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mtijdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Aziz Can TUNCA
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

16. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ

Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Cemal İYEM

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Söke İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Alpaslan AKÇORAOĞLU

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Fuat MAN

Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER

Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP

Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Banu METİN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA

Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Çağlar ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU

İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Hakan SATMAN

İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK

Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN

Bilkent Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Bora YENİHAN

Kocaeli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL

İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP

Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Selahattin GÜRİŞ

Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Funda YURDAKUL

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Aygöl ANAVATAN

Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Şenay AÇIKGÖZ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Osman TEZGEL

Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ

Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ozan BAŞKOL

Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğretim Üyesi Halil TUNCA

Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nermin ÖZGÜLBAŞ

Başkent Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM

Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK

Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU

Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

16. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	44
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	11
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	16
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	7
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	10
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%25

GENEL YAYIN İLKELERİ

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

GENERAL PUBLICATION RULES

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

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

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

İÇİNDEKİLER

İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma) /Araştırma Makalesi Tekin AKGEYİK.....	11
Türkiye Sağlık Sistemi Performansı Üzerine Trend Analizi /Araştırma Makalesi Murat ATAN Erdem CAM Erdoğan YILMAZ.....	29
Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yerli Kadın İşgücünün Sosyo-Ekonomik Analizi: İzmir İli Alan Araştırması /Araştırma Makalesi Suat UĞUR Yeşim ÖZDEMİR.....	45
Türkiye’de Engelli İstihdamının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Değerlendirilmesi /Araştırma Makalesi İrfan ERTUĞRUL İbrahim BUDAK.....	65
Dilim Regresyon Yöntemiyle Türkiye’de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi /Araştırma Makalesi Hamdi EMEÇ Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ Çiçek AKGÜN.....	85
Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme /Araştırma Makalesi Emel İSLAMOĞLU Elif ALP.....	103
Dünya Bankasının Yeni Uluslararası Yoksulluk Sınırları ve Küresel Yoksulluğun Yeniden Değerlendirilmesi /İnceleme Makalesi Rabihan YÜKSEL ARABACI.....	123
Türkiye’de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi) /İnceleme Makalesi Gürdal ASLAN.....	141
Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İşsizliği Nasıl Etkiliyor? İŞKUR Eşleştirme Hizmeti Etki Analizi /Araştırma Makalesi Menekşe ŞAHİN Mustafa NAL Fatih KAYA.....	161
Hollanda Göçmen Entegrasyonu Politikaları: Liberalizmden Neoliberalizme /İnceleme Makalesi Gizem KOLBAŞI MUYAN.....	177
Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Sosyal Harcamalar ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi /İnceleme Makalesi İrfan ERSİN Halim BAŞ.....	193
Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Hazırlanan Kamu Spotu Reklamlarının Göstergebilimsel Analizi /İnceleme Makalesi Mehmet Ozan GÜLADA.....	215

CONTENTS

Factors Affecting Quits and Dismissals (An Empirical Study on a Sample from a Chemical Factory) /Research Article Tekin AKGEYİK.....	11
Trend Analysis on Turkey's Health System Performance /Research Article Murat ATAN Erdem CAM Erdoğan YILMAZ.....	29
Socioeconomic Analysis of Local Women Working in Domestic Field: City of İzmir Field Research /Research Article Suat UĞUR Yeşim ÖZDEMİR.....	45
Evaluation of Disability Employment with Multi-Criteria Decision Making Methods in Turkey /Research Article İrfan ERTUĞRUL İbrahim BUDAK.....	65
The Impact of Education on Wages in Turkey by Quantile Regression Method /Research Article Hamdi EMEÇ Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ Çiçek AKGÜN.....	85
Transition from School to Work in Turkey: Youth Labor Market Transitions Survey Results of an Evaluation on Turkey Statistical Institute /Research Article Emel İSLAMOĞLU Elif ALP.....	103
World Bank's New International Poverty Lines and Reassessment of Global Poverty /Review Article Rabihan YÜKSEL ARABACI.....	123
The Number of Minimum Wage Workers and the Change in Wage Levels (2003-2017 Household Labor Force Surveys Data Analysis) /Review Article Gürdal ASLAN.....	141
How Does Active Labor Market Policies Affect Unemployment? The Analyse of İŞKUR's Matching Service Impact /Research Article Menekşe ŞAHİN Mustafa NAL Fatih KAYA.....	161
Dutch Immigrant Integration Policies: From Liberalism to Neoliberalism /Review Article Gizem KOLBAŞI MUYAN.....	177
An Analysis of the Relationship between Social Expenditures and Economic Growth in Southern European Welfare Countries /Review Article İrfan ERSİN Halim BAŞ.....	193
The Semiotics Analysis of The Public Spot Advertisements in Concern with the Prevention of Child Labor /Review Article Mehmet Ozan GÜLADA.....	215

(Araştırma Makalesi - Research Article)

Geliş Tarihi/Received: 12.03.2018
Güncelleme Tarihi/Revised: 13.03.2019
Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma)

Factors Affecting Quits and Dismissals (An Empirical Study on a Sample from a Chemical Factory)

Tekin AKGEYİK*

ORCID ID: 0000-0002-7339-363X

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 11-28
Pages: 11-28
DOI: 10.32331/sgd.582083

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren bir kimya fabrikasının veri seti kapsamında istifa ve işten çıkarmayı etkileyen faktörleri analiz etmektir. Lojistik regresyon analizleri kadın çalışanların erkeklere kıyasla 2,9 kat daha yüksek işten çıkarılma riskine sahip olduğunu göstermiştir. İkinci olarak, 34 yaşından daha büyük çalışanların 34 ve daha genç çalışanlara kıyasla 6 kat daha yüksek işten çıkarılma riskine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca üniversite mezunu olmayanlar arasında istifa eğiliminin üniversite mezunlarına kıyasla yaklaşık 2 kat daha yüksektir. Veriler, kıdemden işten çıkarılma olasılığını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yükselttiğini göstermektedir. Araştırmanın bir diğer bulgusu, beyaz yakalı çalışanlar arasında ayrılma oranının belirgin şekilde daha yüksek olduğu yönündedir. Nihayet bulgular çalışanların yılın ilk yarısında ayrılmaya daha eğilimli olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Ayrılma, işgücü devri, istifa, işten çıkarma, ayrılmanın nedeni

ABSTRACT

This paper investigates factors affecting quits and dismissals, based on data from a chemical factory in Istanbul, Turkey. Logistic regression results indicated that the odds of being dismissed from their jobs for female employees were approximately 2.9 times higher than male employees. Secondly, workers older than 34 years were found to be 6 times more likely to be dismissed compared to those who were 34 years old or younger workers. Moreover, the risk of quitting among employees without a university degree was nearly 2 times greater for those who had a university degree. Also, the findings suggested that tenure significantly increased the odds of being dismissed. Similarly, the odds of white-collar employees leaving their jobs were distinctly higher than blue-collar employees. Finally, the results illustrated that workers were found to be more likely to separate between January and June.

Keywords: Quit, employee turnover, dismissal, reasons for dismissals and quits, Turkey

Önerilen atıf şekli: Akgeyik, T. (2019). İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler (Bir Kimya Fabrikası Örneklemini Üzerine Ampirik Bir Araştırma). *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).11-28.

GİRİŞ

İşgücü devri, hem çalışanlar hem de organizasyonlar için istihdam ilişkilerinin en önemli sonuçlarından biridir. Çalışan için işgücü devri işsizlik ve yeni bir iş arayışı anlamına gelirken, organizasyon için işgücü devri önemli bazı örgütsel sorunlara işaret etmekte ve şirketin performansını olumsuz yönde etkileyen sonuçlara yol açabilmektedir. Ancak, makul düzeydeki bir işgücü devri, organizasyonun yenilenmesi için gerekli görülen bir durumdur.

Literatürde işgücü devrini etkileyen çok sayıda değişkene değinilmektedir. Zorunlu işgücü devri açısından çalışanın işten çıkarılmasını açıklayan değişkenler daha açıktır. Çalışanın performansı ve davranışları ile işyeri koşulları (üretim ya da satışların düşmesi ve teknoloji değişikliği gibi) ön plana çıkan unsurlardır. Buna karşılık gönüllü işgücü devri bağlamında çalışanın işyerinde kalmasına ya da ayrılmasına yol açan faktörler konusunda genel bir uzlaşıdan söz edilemez. Demografik değişkenler, yönetimin tutumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çeşitli işgücü piyasası değişkenleri bu kapsamda incelenen faktörlerdir.

Veriler küresel düzeyde işgücü devrinin yüksek işsizlik oranları nedeniyle artma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Sözelimi, istatistikler ABD’de 2009 ile 2016 yılları arasında istifa, işten çıkarma ve diğer nedenlerle işten ayrılmaların %21,3 oranında arttığına işaret etmektedir. 2016 yılında işten ayrılmalar 2015 yılına kıyasla %1,9’luk artışla 60,4 milyona düzeyinde gerçekleşmiş ve toplam istihdamın %41,9’una ulaşmıştır (Blanka, 2017: 9). Veriler, bu ülkede 2017 yılında 62 milyon kişinin istifa, işten çıkarma ve diğer gerekçelerle işten ayrıldığını göstermektedir. Toplam istihdamın 2017 yılında 153,3 milyon olduğu ABD’de yıllık işgücü devir oranı %40,5 düzeyinde gerçekleşmiştir (BLS, 2018).

Aylık işgücü devir oranının %7,4 düzeyinde olduğu Kanada’da ise işgücü devri ülkedeki işgücü piyasasının belirgin sorunlarından biridir (Statists Canada, 2015). Bu ülkede genel ekonomik koşullardan bağımsız olarak işgücünün oldukça önemli bir bölümü her yıl işletmeler arasında yer değiştirme eğilimindedir. Sorunun boyutları çeşitli göstergeler çerçevesinde analiz edilebilmektedir. Örneğin veriler halen bir işte çalışan işgücünün yaklaşık %13’ünün yeni bir iş arayışında olduğunu göstermektedir. Ayrıca hanehalkı işgücü istatistiklerine göre işsizlerin %19’u bir sonraki ay ücretli işe başlayabilmektedir. Nihayet Kanadalı çalışanların yaklaşık %6,5’i son üç ayda yeni bir işyerine geçmektedir (Drolet, 2017: 10).

İngiltere’de %14,6 oranında olan (yaklaşık 765,000 işçi) yıllık işgücü devrinin gelecek 3 yıllık dönemde 3,4 puan artışla %18’e ulaşması beklenmektedir (Hay Group, 2015).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türkiye’de 2017 yılında 1,4 milyonu istifa, 1,6 milyonu işten çıkarma nedeniyle yaklaşık 3 milyon kişi işini kaybetmiştir. 2017 yılında ücretli ve yevmiyeli olarak istihdam edilenlerin 18,9 milyon olduğu dikkate alınır ise işgücü devir oranının yıllık %16 düzeyinde olduğu görülür (TÜİK, 2018).

Öte yandan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) verileri ülkemizde gönüllü işgücü devrinin boyutlarını ortaya koymaktadır. İş bulmak amacıyla 2018 Ocak döneminde Kuruma başvuran 362,726 kişinin %57'si (207,577) halen bir işyerinde çalıştığı halde iş arayan bireylerden oluşmaktadır. Veriler, 2017 Ocak dönemine kıyasla bu grubun %18 oranında arttığına işaret etmektedir. 2017 yılında ise 4,5 milyon kişinin %53'ünü bir işyerinde çalıştığı halde Kurum aracılığıyla iş arayanların oluşturduğu görülmektedir (İŞKUR, 2018). Dolayısıyla İŞKUR verileri kapsamında ülkemizde her iki çalışandan en az biri, işini ya da işyerini beğenmemekte ve yeni bir iş aramaktadır. Bu durum, gönüllü işgücü devrini arttıran en önemli faktördür.

Bu araştırmanın amacı; Türkiye'de faaliyet gösteren bir kimya fabrikasının veri seti kapsamında istifa ve işten çıkarmayı etkileyen faktörleri analiz etmektir.

Araştırma sonuçlarının hem bilimsel hem de yönetsel açıdan literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bilimsel açıdan araştırma bulguları istifa ve işten çıkarmanın belirleyicilerini tanımlayarak literatüre katkı sağlamayı ummaktadır. Araştırma hipotezi ülkemizde sınırlı sayıda ampirik çalışmaya konu olmuştur. Bu husus, araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Araştırmayı diğer çalışmalardan ayıran bir diğer unsur, veri özgünlüğü ile ilgilidir. Ampirik çalışmaların çoğunda veriler sonradan ve söz konusu araştırma için toplanmıştır. Bu çalışmada veriler, ilgili şirketin insan kaynakları birimi tarafından düzenli olarak tutulan istatistiklerden derlenmiştir. Bu durum, verilerin doğal ve yansız olmasını sağlayan bir olgudur. Nihayet araştırmanın kimya sektöründen bir şirketin örneklemini çerçevesinde yapılmış olması çalışmanın bir diğer özgün değerini oluşturmaktadır.

Yönetsel açıdan ise araştırma bulguları özeldir araştırmanın yaptığı şirkete genelde diğer organizasyonlara istifa ve işten çıkarma davranışını etkileyen değişkenleri anlamalarını ve bu yönde insan kaynakları politikası geliştirmelerini sağlayabilir.

Makale iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işgücü devri kavramsal boyutlarıyla ele alınmaktadır. Bu bölümde ayrıca işgücü devrinin nedenselliğini analiz eden ampirik araştırmalar özetlenmektedir. İkinci bölümde araştırmanın verileri tanımlanmakta ve bulgular açıklanmaktadır.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE AÇIKLAYICI DEĞİŞKENLER

A- Tanımsal Boyut

İstifa (gönüllü işten ayrılma); başka bir işyerine geçme, emekli olma, askere gitme, ya da işgücü piyasasından çekilme gibi nedenlerle iş sözleşmesinin çalışan tarafından sona erdirilmesidir. İşten çıkarma ise (gönüllü olmayan işten ayrılma) çalışanın davranışı, performansı veya işyeri koşulları gibi gerekçelerle iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesidir. İstifa ve işten çıkarmalar bir organizasyonun işgücü devrini ifade eder (Burns, 2014: 19). İşgücü devir oranı ise belirli bir dönemde (ay veya yıl gibi) istifa eden ve işten çıkarılan toplam çalışan sayısının aynı dönemdeki toplam çalışan sayısına oranlanmasıyla ulaşılan değeri tanımlar (Kane-Sellers, 2007: 15).

İşgücü devri ile ilgili teorik yaklaşımlar March ve Simon'un (1958) "örgütsel denge" teorisine kadar gitmektedir. Bu teoriye göre işgücü devri çalışanın algıladığı hareket kolaylığı ve isteğinden kaynaklanan bir olgudur. Ayrılma isteği işyeri olanaklarına bağlı olarak somutlaşmaktadır. Eğer diğer şirketler daha avantajlı koşullar sağlayabiliyorsa çalışanın organizasyondan ayrılma isteği artacaktır. Ayrılma kolaylığı ise piyasadaki alternatif işler ve yerel işsizlik düzeyi gibi dışsal faktörlerden etkilenmektedir (Vance, 2015: 16).

Örgütsel denge teorisinden sonra geliştirilen modelleri iki yaklaşım çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. İlk olarak "işgücü piyasası okulu" yaklaşımı, işgücü devrini dışsal faktörlere göre açıklama eğilimindedir. Buna göre iş mobilitesi, ücret mobilitesi, işsizlik düzeyi ve iş-kişi eşleşmesi gibi işgücü piyasası değişkenleri açıklayıcı değişkenlerdir. "Psikolojik yaklaşım okulu" ise çalışanın bireysel nitelikleri, stres, duygusal tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve katılım gibi değişkenlere odaklanma taraftarıdır (Tanova and Holtom, 2008: 1555).

İşgücü devri, ekonomi, organizasyon ve çalışan üzerinde çeşitli etkilere sahiptir. Makul düzeyde bir işgücü devri piyasada işgücünün sayı ve nitelik açısından optimum dağılımını mümkün kılarak ekonomik etkinliğe katkı sağlar. Buna karşılık yüksek işgücü devir oranları kaynak maliyetini arttıran, üretimi ve verimliliği dolayısıyla ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyen bir niteliğe sahiptir.

Benzer biçimde işgücü devri organizasyon için bazı getiriler yanında doğrudan ve dolaylı önemli maliyetlere yol açabilmektedir. İşgücü devrinin en önemli getirisi performansı düşük çalışanların organizasyondan ayrılmasıdır. Böylece zayıf halkanın elimine edilmesi ve nitelikli çalışanlara organizasyona kazandırılması mümkün olabilir. Yenilikçi düşüncelerin organizasyona kazandırılmasına katkı sağlayan işgücü devri örgüt için rekabeti de olumlu yönde etkileyebilir (Kane-Sellers, 2007: 21).

Yüksek işgücü devrinin yaratabileceği maliyetler geniş bir yelpazeye yayılabilmektedir. İşgücü devri öncesi, ayrılma niyeti olan çalışanların işe gecikme, devamsızlık, verimlilik ve kalite kayıpları ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütsel performans henüz işgücü devri gerçekleşmeden gerilemeye başlar.

İşgücü devri aşamasında karşılaşılan maliyetler nitelikli çalışanların yetkinlik, vasıf ve iş bağlantıları ile organizasyondan ayrılmaları sonucu ortaya çıkar. Nitelikli işgücünün ayrılması organizasyon için aynı zamanda entelektüel birikimin yitirilmesi anlamına gelir. Yüksek işgücü devri ayrıca finansal açıdan hesaplanması güç müşteri ve örgütsel moral kayıplarına neden olabilmektedir. Örneğin ayrılanların yerine yeni personel tedariki giderleri önemli bir maliyet kalemidir. İşe alınan personelin eğitim ve uyum giderleri de ilave maliyetler yaratabilmektedir (Burns, 2014: 40).

İşgücü devri açısından en önemli maliyetin verimlilik kayıplarıyla yaşandığı açıktır. Araştırmalar işgücü devri maliyetinin en az %70'inin bu tür kayıplarından kaynaklandığını göstermektedir. İşe yeni giren bir çalışanın uyum sürecinde (2 ile 4 hafta arası) kapasitesinin ancak %25'ini sergileyebilmektedir. 5 ile 12 hafta arasında ise yeni

çalışanın verimliliği ancak %50'ye ulaşabilmektedir. Yeni çalışanın kapasitesini tam olarak kullanabilmesi 20 haftaya kadar çıkabilmektedir (Vance, 2015: 32).

Bireysel düzeyde, işgücü devri (gönüllü veya zorunlu) mevcut sosyal bağlantıların kaybedilmesi, yeni bir iş ortamının yaratacağı stres ve uyum süreci anlamına gelmektedir. Bazı çalışanlar için organizasyonun bir parçası olmaktan kaynaklanan getirilerle ilgili doğrudan kayıplar söz konusudur. Buna karşılık, organizasyondan ayrılmanın olumlu yönleri de vardır. Örneğin, işgücü devri daha iyi çalışma olanakları ve kariyer fırsatları sağlayabilir. Ayrıca işgücü devri yeni sosyal bağlar kurmayı mümkün kılan bir mekanizmadır (Tanova and Holtom, 2008: 1554).

B- İşgücü Devrinin Açıklayıcı Değişkenleri: Ampirik Bulgular

İşgücü devri; yönetim, psikoloji, ekonomi, sosyoloji ve sosyal politika gibi çok farklı disiplinlerden araştırmacıların yaygın şekilde ilgisini çekmiş bir konudur. Nitekim Ebscohost (2018) veri tabanında başlığında işgücü devri geçen 606 yayınlanmış hakemli makale olduğu görülmektedir. Anahtar kelimeler arasında işgücü devri kavramının geçtiği hakemli makale sayısı, 6,603'e ulaşmaktadır. Ülkemizde ise YÖK Tez Merkezi'nin (2018) ve ULAKBİM'in (2018) verilerine göre 11'i tez ve 4'ü hakemli makale olmak üzere işgücü devri konulu 18 akademik çalışma yapılmıştır.

Araştırmalar işgücü devrini etkileyen çok sayıda değişkeni tanımlamaktadır. Ampirik bulgular, demografik değişkenler, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş tatmini, katılım mekanizmaları, grup kompozisyonu, lokasyon, işsizlik oranı ve diğer faktörler çerçevesinde özetlenmiştir.

i) Demografik Değişkenler

Bazı araştırmacılar işgücü devri açısından demografik değişkenlerin açıklayıcı etkisini analiz etmişlerdir. Örneğin Alparslan ve Orhan (2016: 41) tarafından Denizli'de faaliyette bulunan bir kablo ve tel şirketinin 2014 yılına ilişkin verilerinin kullanıldığı çalışmada işgücü devrinin nedenleri sorgulanmıştır. Araştırmacılar, bekâr, genç ve düşük kıdemli çalışanlar arasında işten ayrılma davranışının daha yaygın olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Benzer bir araştırma Giuliano vd. (2006: 21) tarafından Şubat 1996-Temmuz 1998 yılları arasında ABD'de yapılmıştır. 700 perakende mağazasından 1,500 yönetici ve 100,000 ön büro çalışanına ait kayıtların kullanıldığı araştırma cinsiyet, yaş ve etnisitenin işten ayrılma davranışı üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Sonuçlar, gerek istifalar gerekse işten çıkarmalarda erkeklerin kadınlardan daha yüksek oranlara sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar ayrıca, yaş ve işten ayrılma davranışı arasında pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Etnisite açısından ise beyaz çalışanlara kıyasla Hispanik ve Asya kökenli işçiler arasında istifa davranışına daha az rastlandığı, buna karşılık işten çıkarmanın beyazlara kıyasla siyahî çalışanlar arasında %300, Hispanikler arasında %60 ve Asyalı işçiler arasında ise %17 daha yüksek olduğu görülmüştür.

Heymann (2010: 20) ise Güney Afrika'da 1,000 yönetici ve çalışan arasında gerçekleştirdiği bir araştırmada, demografik değişkenlerin işgücü devri sürecindeki rolünü irdelemiştir. Araştırma sonuçları erkeklerin kadınlara kıyasla işten ayrılma davranışını daha fazla sergilediklerini göstermektedir. Ayrıca yaşlı ve orta yaşlı gruplara kıyasla genç çalışanların işten ayrılmaya daha eğilimli olduğu tespit edilmiştir. Nihayet, beyaz işgücüne kıyasla Afrikalı ve Hintli çalışanlar arasında işten ayrılma davranışının daha yaygın olduğu gözlenmiştir.

Öte yandan Caparros ve Navarro (2005: 58) haftada en az 15 saat çalışan 4,697 kişilik bir örneklem grubu arasında yaptıkları bir araştırma, erkeklerin kadınlara kıyasla işten ayrılma davranışı sergilemeye daha eğilimli olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular ayrıca, yüksek eğitilmiş kişilerin istifa etme davranışını daha fazla gösterdikleri, buna karşılık aile ile birlikte yaşamının ve iş deneyiminin aynı işte kalma olasılığını pozitif yönde etkileyen faktörler olduğuna işaret etmiştir.

Bir diğer araştırmada ise Cotton ve Tuttle tarafından 1979-1984 döneminde yayınlanmış 20 ampirik araştırmaya dayalı bir meta analizde, işgücü devrinin açıklayıcı değişkenleri sorgulanmıştır. Araştırmacılar kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek işgücü devrine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaş ve kıdem, işgücü devrinin diğer bireysel yordayıcıları olarak tanımlanmıştır (Kane-Sellers, 2007: 26).

ii) İş Tutumları

Bazı ampirik araştırmalar örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş tatmini gibi iş tutumlarının işyerinden ayrılma niyetini anlamada önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Örneğin Fuentes (2011: 7) Filipinler'de 136 özel sektör öğretmeni arasında yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın işten ayrılma davranışındaki rolünü araştırmıştır. Bulgular, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetiyle güçlü ve negatif yönlü ilişkili olduğuna, buna karşılık normatif bağlılığın ise ayrılma davranışını açıklamada daha zayıf bir değişken olduğunu göstermektedir.

Adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkiyi irdeleyen araştırmalar da mevcuttur. Sözelimi Arndt vd. (2006: 325) Washington eyaletinde 313 eczane çalışanı arasında yaptıkları bir araştırmada dağıtımsal adalet algısının işten ayrılma davranışını negatif yönlü olarak etkilediğini ortaya koymuşlardır. Hemdi (2011: 91) benzer bir araştırmayı Malezya'da 22 büyük otelden 380 çalışanın katılımıyla gerçekleştirmiştir. Regresyon analizleri gerek dağıtımsal gerekse prosedürel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla örgütsel adalet algısı düşük seviyede olan çalışanlar arasında işten ayrılma niyetinin daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan çeşitli araştırmacılar tarafından iş tatmininin işten ayrılmaya etkisi analiz edilmiştir. Örneğin Cohen ve Golan (2007: 427) İsrail'de 5 bakım kuruluşunda görevli 119 kadın çalışan arasında iş tatmini ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Regresyon analizleri, düşük iş tatmini düzeyinin işten ayrılma davranışını teşvik ettiğini ortaya koymaktadır. Benzer bir araştırmayı Türk Silahlı Kuvvetlerinden 202 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştiren Daloğlu (2002: 85) iş tatmininin

işten ayrılma niyetini açıklayan başat değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mızrakçı (2003: 70) ise Ankara'da 4 büyük spor işletmesinin çalışanları arasında yapmış olduğu araştırmada işyerinden ve işverenden kaynaklanan memnuniyetsizliğin özellikle gönüllü işten ayrılmaların en önemli gerekçesi olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş tatmininin işgücü devrine etkisini sorgulayan bir diğer çalışma Adapazarı örneklemini kapsamında Hira (1998: 165) tarafından yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ücret ve sosyal güvenlik gibi maddi iş tatmin, unsurları gönüllü işgücü devrini etkileyen öncelikli faktörler arasındadır. Aynı sonuca Türker (1995: 112) Marmaris ve İstanbul'da konaklama sektörü çalışanları arasında yaptığı bir çalışmada ulaşmıştır. Araştırmaya katılan deneklerin önemli bir kısmı ayrılmanın temel gerekçesi olarak ücret tatminsizliğine işaret etmektedir.

iii) Katılım Mekanizmaları

Araştırmalar katılım mekanizmalarının (çalışma konseyleri, problem çözme grupları gibi) daha düşük ayrılma oranlarıyla ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Örneğin Katamba (2011: 86) Uganda'da 250 hemşire arasında yaptığı araştırmada katılımcı yönetim tarzının işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Benzer biçimde Batt ve Colvin (2011: 706) tarafından telekom endüstrisinde faaliyet gösteren çağrı merkezlerinde yapılan bir araştırmada yüksek çalışan katılımının olduğu organizasyonlarda çok daha düşük istifa, işten çıkarma ve işgücü devri oranları gözlenmiştir.

Bir diğer araştırma Grund ve Schmitt (2013: 18) tarafından Almanya'da 9,000 personel arasında çalışma konseylerinin istifa ve işten çıkarma üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçları, genel olarak çalışma konseyinin hem istifa hem de işten çıkarma ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bulgular ayrıca çalışma konseylerinin özellikle erkekler ve nitelikli işgücü arasında işten ayrılma davranışını azaltmada daha etkili bir rol oynadığına işaret etmektedir.

Kane-Sellers (2007: 99) ise ABD'de endüstriyel otomasyon üreticisi şirketlerde 1992-2005 döneminde istihdam edilen kişilerin verilerini kullanarak katılım uygulamalarıyla gönüllü işgücü devri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sonuçlar ücret ve pozisyon unvanına kıyasla katılımın çalışanın işyerinde kalmasında daha etkili bir faktör olduğuna işaret etmektedir.

iv) Grup Kompozisyonu

Bazı araştırmacılar tarafından işgücü devrinin açıklayıcı değişkenleri olarak grup kompozisyonuyla ilişkili faktörler irdelenmiştir. Örneğin Leonard ve Levine, 1996-1998 döneminde 800 işyerinde istihdam edilen 70,000 çalışana ait verileri kullandıkları araştırmada cinsiyet ve etnisite kompozisyonunun işten ayrılma davranışına etkisini analiz etmişlerdir. Bulgular, erkek işgücünün ağırlıklı olduğu işyerlerinde kadınlar arasındaki işgücü devir oranının gerilediği buna karşılık kadın çalışanların yoğunlukta olduğu işyerlerinde ise erkekler arasındaki işgücü devir oranının en yüksek düzeye çıktığını göstermektedir. Etnisite kompozisyonu açısından ise bir işyerinde aynı gruba (Beyaz, Asyalı veya Siyah gibi) mensup çalışanların sayısında %32'lik bir azalmanın işgücü devir oranını %2,6 oranında arttırdığı tespit edilmiştir (Leonard ve Levine, 2006: 559).

Sorensen (2000: 298), ABD’de TV istasyonlarındaki 9,503 üst düzey yöneticinin işgücü devir oranlarını analiz ettiği araştırmasında, heterojen çalışma takımlarındaki yöneticilerin gruptan ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Bir diğer çalışma; Kim ve Philips (2012) tarafından 1999 ile 2002 yılları arasında faaliyet gösteren bir inşaat projesinde istihdam edilen 2,346 kişiye ait veriler kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada ekip üye sayısının işten ayrılmayı tek başına etkilemediği buna karşılık yönetilmeyi güçleştirecek ölçüde kalabalık ekiplerin hem istifa hem de işten çıkarılma olasılığını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Kim ve Philips, 2012: 668).

v) Lokasyon

İşyeri ile ev arasındaki mesafenin işten ayrılma davranışı açıklamayıcı rolünü analiz eden araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Akçay (2014: 183), Marmara bölgesinde farklı perakende sektörü şirketlerinde çalışan 1,458 kişi arasında yaptığı araştırmada işgücü devrinin açıklayıcı değişkenlerini sorgulamıştır. Sonuçlar, işyerine uzaklığın işgücü devrini etkileyen faktörler olduğuna işaret etmektedir.

Hayajneh vd. (2009: 307) tarafından Ürdün’de 24 hastanede 2006-2007 yıllarında istihdam edilen 2,126 hemşire arasında yapılan araştırma, çalışanın yaşadığı lokasyonun işgücü devir oranını istatistiki olarak anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir.

Benzer biçimde Kim ve Philips (2012: 661) bir sanayi sitesinin inşaatında çalışan 2,346 işçinin verilerini kullandıkları araştırmada mesafenin işten ayrılma davranışına etkisini incelemiştir. Araştırmacılara göre projenin yapıldığı inşaat alanı ile ikametgâh lokasyonu arasındaki mesafe çalışanın istifa riskini etkilememekte ancak işten çıkarılma riskini azaltmaktadır.

vi) İşsizlik Oranı

Bazı çalışmalarda işten ayrılmalarda yerel işsizlik oranının etkisi sorgulanmıştır. Örneğin Orellano ve Picchetti (2004: 27) tarafından Brezilya’da 1988 ile 1999 yılları arasında işgücü piyasası verilerinin analiz edildiği araştırmada, işsizliğin istifa olasılığını negatif buna karşılık işten çıkarılma olasılığını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Campbell (2001: 1067) ise ABD’de 11 eyalette 5,302 sanayi işçisinin verileri kapsamında istihdamın ilk 6 aylık döneminde istifa ve işten çıkarma davranışını etkileyen faktörleri araştırmıştır. Bulgular, yerel işgücü piyasasında işsizlik oranının işten çıkarmaları negatif yönde etkilediği, ancak aynı etkinin istifa davranışı açısından gözlenmediği yönündedir.

Benzer bir araştırma Hom ve Kinicki (2001: 975) tarafından 1997 yılında ABD’de yapılmıştır. Araştırmacılar ulusal düzeyde şubeleri olan bir otomobil satış şirketinin 438 yönetici, satış personeli ve oto mekanikçileri arasında işsizliğin işgücü devrine etkilerini analiz etmişlerdir. Bulgular, işsizlik oranlarının istifa davranışını negatif yönlü etkilediği yönündedir.

vii) Diğer Değişkenler

Sınırlı sayıdaki bazı çalışmalarda örgütsel performans, örgütsel değişim ve sosyal

destek gibi nedenler irdelenmiştir. Sözelimi, İshak vd. (2012: 39) Malezya’da 145 CEO’nun verilerini kullanarak örgütsel performansın CEO devrine etkisini analiz etmiştir. Sonuçlar, zayıf performans ile işten ayrılma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Morrell vd. (2004: 169) tarafından yapılan bir çalışma, 352 hemşire örnekleme kapsamında örgütsel değişim ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bulgular, örgütsel değişimin yarattığı şokların işten ayrılma kararının alınmasında önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Araştırmacılara göre şoklar sadece istifa düşüncesinin ortaya çıkmasında değil aynı zamanda nihai olarak organizasyondan ayrılma kararı üzerinde de esaslı bir etkiye sahiptir.

Veen (2013: 44) ise Hollanda’da birleşme ve satın alma süreci yaşayan şirketlerden 2,295 yönetici ve 1,965 çalışan arasında yaptığı araştırmada sosyal destek ile gönüllü işgücü devri arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Regresyon analizleri, birleşme ve satın alma sürecinde yönetici desteğinin gönüllü işgücü devrini etkilediğine işaret etmektedir.

II-ARAŞTIRMA

A-Yöntem

i) Veri Seti

Veri seti, İstanbul’da faaliyet gösteren bir kimya fabrikasının insan kaynakları kayıtlarından derlenmiştir. Veri seti, örneklem periyodunda (1 Ocak 2005 ile 31 Aralık 2014) ilgili fabrikada çalışmış ve işten ayrılmış olan 210 kişiden oluşmaktadır. Veriler, örneklemin demografik ve işle ilişkili nitelikleri ile istifaların ve işten çıkarmaların tarih ve gerekçelerini içermektedir.

ii) Örneklem

Örneklem büyük ölçüde erkek, beyaz yakalı ve göreceli olarak genç bir gruptan oluşmaktadır. Spesifik olarak örneklemin %81’i (170) erkek ve %71’i beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklemin ortalama yaşı 32,4’tür (standart sapması 6,5 yıl). Örneklemin %64’ü evli ve yaklaşık 2/3’si üniversite mezunudur (%65). Grubun yaklaşık %73’ü 17 ile 35 yaşları arasındadır. Ortalama kıdem 4,2 yıldır. Örneklem grubunda işten ayrılmaların %63’i istifa niteliğindedir.

iii) Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni işten ayrılmadır (istifa veya işten çıkarma). İşten ayrılmalar örneklem periyodunda istifa veya işten çıkarılan çalışanların sıklığı ile ölçülmüştür.

Araştırma kapsamında ayrıca farklılık ve korelasyon analizlerinde üç bağımlı değişken daha kullanılmıştır: Yıllık gönüllü işgücü devri oranı, yıllık gönüllü olmayan (zorunlu) işgücü devri oranı ve ayrılma nedeni. Gönüllü işgücü devri oranı ise ilgili yılda istifa eden toplam çalışan sayısının organizasyonun o yılki toplam çalışan sayısına bölünmesiyle

hesaplanmıştır. Gönüllü olmayan işgücü devri oranına, ilgili yılda işten çıkarılan toplam çalışan sayısının organizasyonun o yılki toplam çalışan sayısına oranlanmasıyla ulaşılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenler ise demografik faktörler (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem gibi), işle ilişkili faktörler (birim, pozisyon, yaka türü) ve işle ilişkili olmayan faktörlerdir (ayrılma günü ve ayrılma ayı).

iv) Araştırma Soruları

Araştırma üç temel soruyu yanıtlamayı hedeflemektedir: (1) İşten ayrılma davranışı (istifa ve işten çıkarma), gönüllü ve zorunlu işgücü devir oranları açısından demografik gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin yönü ve gücü nedir? (3) Bireysel nitelikler, işle ilişkili ve iş dışı faktörler istifayı ve işten çıkarmayı ne ölçüde açıklamaktadır?

v) Veri Analizi

Deskriptif istatistikler, istifa ve işten çıkarma verilerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Mann-Whitney U testleri ile demografik gruplar arasındaki farklılık analizleri yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönü Spearman korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Nihayet, istifa ve işten çıkarmanın değişkenlerini tanımlamada lojistik regresyon analizi kullanılmıştır.

B- Sonuçlar

i) Deskriptif İstatistikler

Tablo 1 işten ayrılmanın (istifa 1, işten çıkarma 2 olarak kodlanmıştır) ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Kadın, göreceli olarak daha yaşlı, evli, daha az eğitilmiş, daha kıdemli, yönetici olmayan, mavi yakalı ve operasyonel birimlerde çalışanlar arasında işten ayrılma davranışının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık Mann-Whitney U testleri istatistiki olarak ayrılma davranışının sadece yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, yaka türü ve ayrılma ayı açısından anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir.

Tablo 1'de aynı zamanda gönüllü ve gönüllü olmayan (zorunlu) yıllık işgücü devir oranları gösterilmektedir. Gönüllü işgücü devir oranlarının göreceli olarak daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ortalama gönüllü işgücü devir oranı %6,1'dir. Gönüllü işgücü devir oranının en yüksek olduğu gruplar mavi yakalı ve üniversite mezunu olmayan çalışanlardır.

Öte yandan, ortalama gönüllü olmayan yıllık işgücü devir oranı %3,3'tür. Göreceli olarak daha yaşlılar ve daha kıdemli çalışanlar arasında gönüllü olmayan işgücü devir oranı daha yüksektir.

Ayrıca, genç ve yaşlı çalışanlar arasında hem gönüllü hem de gönüllü olmayan işgücü devri oranları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Benzer bir farklılık, yönetici ve yönetici olmayan çalışanlar arasında da görülmüştür.

Tablo 1. Deskriptif İstatistikler

Değişkenler		İstifa ve İşten Çıkarma		Yıllık İşgücü Devri Oranı			
		Ortalama	SS	Gönüllü (%)		Zorunlu (%)	
		Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS
Cinsiyet	Erkek	1,35	0,48	6,18	1,72	3,31	1,99
	Kadın	1,45	0,50	5,82	1,99	3,44	2,15
Yaş	17-34	1,26	0,44	6,37*	1,73	3,19	1,97
	35-60	1,59**	0,50	5,60	1,76	3,64*	2,03
Medeni Durum	Bekâr	1,27	0,45	6,21	1,76	3,19	1,95
	Evlî	1,43*	0,50	6,06	1,79	3,42	2,04
Eğitim	İlkokul-Lise	1,47*	0,50	6,41	1,78	2,52	2,01
	Lisans - Y.Lisans	1,31	0,47	5,95	1,75	3,24	2,00
Kıdem (Ay)	1-26	1,30	0,46	6,20	1,80	2,70	1,69
	26 >	1,44	0,50	6,03	1,76	3,94	2,10
Birim	Destek	1,32	0,47	6,02	1,77	3,23	2,01
	Operasyonel	1,45	0,50	6,27	1,78	3,51	2,00
Yaka Türü	Beyaz yakalı	1,33	0,47	5,99	1,79	3,2	2,00
	Mavi yakalı	1,48*	0,50	6,42	1,71	3,56	2,02
Pozisyon	Yönetici	1,41	0,50	5,60	1,72	3,51	2,06
	Yönetici olmayan	1,45	0,49	6,37*	1,75	3,52*	1,99
Ay	Ocak-Haziran	1,47**	0,50	6,09	1,79	3,51	2,06
	Temmuz-Aralık	1,24	0,43	6,15	1,76	3,10	1,92
Gün	Tek günler	1,33	0,47	6,18	1,82	3,40	2,02
	Çift günler	1,43	0,50	6,03	1,73	3,25	1,99

*p < .05 **p < .001

Tablo 2’de istifa ve işten çıkarma gerekçeleri çeşitli alt gruplar açısından gösterilmektedir. Veriler, örgütsel koşulların istifa davranışının en önemli gerekçesi olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla çalışanların ağırlıklı bölümü iş tatminsizliği veya başka bir iş arayışı nedeniyle (yeni bir kariyer fırsatı veya daha iyi bir iş gibi) şirketten ayrılmıştır.

Buna karşılık özel nedenlerin işten ayrılmada daha sınırlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim veriler, evlilik veya askerlik gibi bireysel nedenlerin işten ayrılmada görece çok daha düşük bir role sahip olduğuna işaret etmektedir.

İşten çıkarmada ise performansın beklendiği gibi öncelikli faktör olduğu görülmektedir. Bir çalışanın işe alınmasının asıl gerekçesi belli bir işi gerçekleştirmesidir. Bu sorumluluğunu beklenen ölçüde yerine getiremeyenlerin işten çıkarılması doğaldır. Veriler bu olguyu teyit etmektedir.

Tablo 2. Ayrılmaların Gerekçesi (%)

Gerekçe	Yaş*		Yaka Türü*		Kıdem (Ay)*		
	18-34	35-60	Beyaz Yakalı	Mavi Yakalı	1-26	26 >	
İstifa (%)	Başka bir işyeri	60,3	33,3	59,3	31,7	59,8	43,5
	İş Tatminsizliği	9,2	4,3	3,3	18,3	3,9	11,1
	Evlilik	2,8	0,0	2,7	0,0	2,9	0,9
	Askere gitmek	1,4	0,0	1,3	0,0	1,0	0,9
İşten Çıkarma (%)	Düşük performans	20,6	43,5	22,7	41,7	25,5	30,6
	İhlaller	0,7	2,9	2,0	0,0	2,0	0,9
	Yer değiştirme	1,4	5,8	4,0	0,0	2,0	3,7
	Sözleşmenin bitmesi	2,1	0,0	0,0	5,0	1,0	1,9
	İkâle	1,4	7,2	4,0	1,7	0,0	6,5
	Ölüm	0,0	2,9	0,7	1,7	2,0	0,0

*p < .05

İkâle bir diğer gerektir. Tarafların isteğiyle sözleşmenin karşılıklı bozulmasını ifade eden ikâle, Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde uygulamada geliştirilmiş bir seçenektir. İkâlenin ağırlıklı olarak beyaz yakalı çalışanlar için uygulandığı bilinmektedir. Nitekim veriler, mavi yakalılara kıyasla beyaz yakalı çalışanlar arasında ikâle uygulamasının 2,4 kat daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Bulgular, ayrılma gerekçesinin yaş, yaka türü ve kıdem açısından istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir. Örneğin 18-34 yaş grubundaki çalışanların (%60,3), 35-60 yaş grubuna kıyasla (%33,3) işyerinden gönüllü olarak ayrılmaya daha istekli olduğu anlaşılmaktadır. Genç çalışanların kariyerlerini daha iyi koşullarda sürdürme arayışları bu sonucu doğurmuş olabilir. Doğal olarak ileri yaşlarda organizasyondan ayrılarak yeni bir şirkete geçme isteği ve eğilimi gerileyebilmektedir.

Öte yandan beyaz yakalı çalışanların mavi yakalılara kıyasla başka bir işyerine geçme isteğiyle istifa etmeye daha eğilimli oldukları buna karşılık, mavi yakalı çalışanlar arasında iş tatminsizliği nedeniyle istifa oranının beyaz yakalılara kıyasla 5,5 kat daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasındaki beklenti farklılıklarından kaynaklanmış olabilir. Mavi yakalı çalışanların beklentileri kısa dönemlidir ve ücret iş tatmininde göreceli olarak daha önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla özellikle de istihdam olanaklarının yeterli olduğu lokasyonlarda (organize sanayi bölgeleri gibi) çok küçük ücret farklarının bile mavi yakalı çalışanların işyeri değiştirmesine yol açabilmektedir. Buna karşılık beyaz yakalıların beklentileri uzun dönemlidir ve kariyer fırsatlarına odaklanmaktadır. Uzun dönemli beklentiler beyaz yakalı çalışanların kısa dönemli tatminsizliklerini telafi edebilmektedir.

Nihayet kıdem faktörü açısından da istifa ve işten çıkarma gerekçelerinin anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Örneğin, kıdemi daha düşük çalışanlar arasında yeni bir iş arayışı nedeniyle istifa edenlerin oranı %16,3 oranında daha yüksektir. Kıdemi düşük olan bir çalışanın beklentisi de daha sınırlı olmaktadır. Buna ilave olarak düşük kıdemli bir çalışanın istifa maliyeti (kıdem tazminatı kaybı gibi) çok daha düşüktür. Ayrıca kıdemi düşük çalışanların daha genç olduğu kabul edilebilir. Nitekim genç çalışanlar arasında yeni iş nedeniyle istifa edenlerin oranı daha yüksektir. Tüm bu faktörler kıdemi daha düşük çalışanlar arasındaki istifa eğilimini açıklayabilir.

ii) Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Korelasyon matrisine göre, "istifa ve işten çıkarma" bağımlı değişkeni pozisyon hariç tüm bağımsız değişkenlerle istatistikî olarak anlamlı şekilde ilişkilidir. Örneğin istifalar ve işten çıkarmanın yaş değişkeniyle güçlü ve pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir ($r = .32$). Benzer bir ilişki medeni durum değişkeni açısından da geçerlidir ($r = .19$). Bu ilişki, evli çalışanların bekârlara kıyasla işyerinden ayrılmaya daha eğilimli olduğunu göstermektedir. Buna karşılık istifalar ve işten çıkarmalarla ayrılma ayı arasındaki ilişki

negatif yönlüdür ($r = -.23$). Ayrıca eğitim düzeyi ile ayrılmalar arasında ters orantılı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.16$), dolayısıyla düşük eğitimli çalışanların şirketten ayrılmaya daha eğilimli oldukları anlaşılmaktadır. Pozisyon ile işten ayrılma davranışı arasındaki korelasyon ilişkisi anlamlı ancak zayıftır ($r = .15$).

Öte yandan yıllık gönüllü işgücü oranı yaş ile negatif ($r = -.19$), buna karşılık pozisyonla pozitif yönlü bir korelasyona sahiptir ($r = .21$). Bu durum, gönüllü işgücü devir oranının genç ve yönetici olmayan çalışanlar arasında daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık gönüllü olmayan işgücü devri yaşla pozitif ($r = .18$) ancak pozisyonla negatif korelasyona sahiptir ($r = -.15$). Bu, gönüllü olmayan işgücü devri oranının yaşlı ve yönetici konumunda olan çalışanlar arasında daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. İstifa ve işten çıkarma	–										
2. Gönüllü işgücü devri	-.23**	–									
3. Zorunlu işgücü devri	.31**	-.45**	–								
4. Ayrılma nedeni	.61**	-.09	.10	–							
5. Yaş	.32**	-.20**	.16*	.28**	–						
6. Medeni hal	.16*	-.05	.07	.10	.25**	–					
7. Eğitim	-.16*	-.13	.04	-.10	.03	.03	–				
8. Kıdem	.14*	-.11	.14	.15*	-.013	-.05	-.022*	–			
9. Yaka türü	.15*	.10	-.04	.15*	-.11	-.01	-.80**	.28**	–		
10. Pozisyon	-.06	.21**	-.15*	-.09	-.13	-.25**	-.52**	.20**	.45**	–	
11. Ayrılma ayı	-.23**	.02	-.05	-.21**	.01	-.04	.10	-.06	-.12	.06	–

**Significant at the 0.01 level (2-tailed). *Significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nihayet ayrılma nedeninin dört bağımsız değişkenle (yaş, kıdem, yaka türü ve ayrılma ayı) korelasyon ilişkisine sahip olduğu görülmektedir. Ayrılma nedeni ile en güçlü korelasyon ilişkisi olan bağımsız değişken yaştır. Pozitif yönlü korelasyon ilişkisi, ilerleyen yaşlarda işten çıkarılma riskinin daha güçlü olduğuna işaret etmektedir. Buna karşılık ayrılma ayıyla ayrılma gerekçesi arasındaki korelasyon ilişkisi negatif yönlüdür. Bu durum, çalışanların yılın ilk dönemlerinde işten ayrılmaya daha eğilimli olduğuna işaret etmektedir. Korelasyon bulguları artan kıdem süresinin işten ayrılmaları arttırdığını göstermektedir. Bir diğer sonuç ise beyaz yakalı çalışanlar arasında ayrılma davranışının daha yaygın olduğu yönündedir.

iii) İstifa ve İşten Çıkarmayı Etkileyen Faktörler

İstifa ve işten çıkarmanın açıklayıcı değişkenlerini analiz etmek amacıyla lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler modele üç adımda dâhil edilmiştir. Tablo 4’de üç regresyon modelinin sonuçları görülmektedir.

Demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem) ilk aşamada modele dâhil edilmiştir. Modelin açıklanabilen değişkenliği %23,9 (Nagelkerke R^2), doğru sınıflandırma oranı %68,1’dir. Dolayısıyla demografik faktörler işten ayrılma davranışını %23,9 oranında açıklayabilmektedir. Yaş, organizasyondan ayrılma davranışını açıklayan

en önemli değişkendir. 35-60 yaş grubundaki çalışanların genç çalışanlara kıyasla işten ayrılmaya daha fazla eğilimli oldukları görülmektedir. Örneğin 34 yaşından büyük çalışanların 18-34 yaş grubundaki çalışanlara kıyasla 6 kat daha yüksek oranda işten çıkarıldığı görülmektedir. Benzer biçimde kadın çalışanlar erkeklere kıyasla 2,9 daha yüksek işten çıkarılma riskine sahiptir. Kıdemli çalışanların kıdemsizlere kıyasla 2,6 kat daha fazla işten çıkarılma davranışına maruz kaldığı görülmektedir. Nihayet üniversite mezunu olmayanlar arasında istifa eğilimi üniversite mezunlarına kıyasla 2 kat daha yüksektir.

Tablo 4. Lojistik Regresyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1. Model**		2. Model**		3. Model**	
	İstifa Olasılık Oranı	İşten Çıkarma Olasılık Oranı	İstifa Olasılık Oranı	İşten Çıkarma Olasılık Oranı	İstifa Olasılık Oranı	İşten Çıkarma Olasılık Oranı
Demografik Faktörler						
(1) Cinsiyet (erkek)	0,34*	2,95*	0,23*	4,41*	0,20*	5,08*
(2) Yaş (18-34 yaş)	0,16**	6,19**	0,09**	11,04**	0,08**	12,07**
(3) Eğitim (İlkokul-Lise)	2,06*	0,49*	1,12	0,89	1,17	0,86
(4) Kıdem (1-26 ay)	0,39*	2,58*	0,43	2,33	0,40	2,48
İşle İlişkili Faktörler						
(5) Yaka türü (beyaz yakalı)			0,24*	4,17*	0,28*	3,51*
(6) Yaka tip*Yaş			4,61*	0,22*	5,30*	0,19*
İşle İlişkili Olmayan Faktörler						
(7) Ayrılma ayı (Ocak-Haziran)					2,52**	0,40**
(8) Ayrılma Günü (tek günler)					0,64	1,57
-2 Log Likelihood	239,317		232,946		223,208	
Chi-square	40,736		47,107		56,845	
Doğru sınıflandırma oranı	%68,1		%67,6		%71,4	
Nagelkerke R ²	%23,9		%27,3		%32,2	
*P < 0.05 **P < 0.01						

Açıklama: Değişkenler 0 veya 1 olarak kodlanmıştır: cinsiyet (erkek=1), yaş (18-34 yaş grubu =1), eğitim (üniversite mezunu olmayanlar=1), kıdem (1-26 ay =1), yaka türü (beyaz yakalı =1), ayrılma ayı (Ocak-Haziran

Model 2’de demografik değişkenler kontrol altındayken işle ilişkili faktörlerin istifa ve işten çıkarmaya muhtemel etkileri analiz edilmektedir. 2. Modelin açıklanabilen değişkenliği %27,3’e (Nagelkerke R²), doğru sınıflandırma oranı ise, %67,6’ya yükselmiştir. Yaka türü tek başına işten ayrılma davranışı ile ilişkili değildir. Buna karşılık, “yaka türü*yaş” etkileşimi modele dâhil edildiğinde her iki faktör de ayrılma davranışını anlamlı şekilde açıklamaktadır. Bulgular, beyaz yakalı çalışanlar arasında ayrılma oranının belirgin şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin, beyaz yakalı çalışanlar arasında işten çıkarılma riski 4,2 kat daha yüksektir. Buna karşılık, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara kıyasla istifa olasılığı %24 oranında daha yüksektir.

Son olarak modele işle ilişkili olmayan faktörler dâhil edilerek bağımsız değişkenlerin işten ayrılma davranışına etkisi sorgulanmaktadır. Analizler, modelin istatistikî açıdan anlamlı olduğunu ve tüm değişkenlerin bir arada işten ayrılma davranışını %32,2 (Nagelkerke R²), oranında açıkladığını göstermektedir. Modelin doğru sınıflandırma oranı ise %71,4 oranına ulaşmıştır. İşle ilişkili olmayan faktörlerden sadece ayrılma ayı istatistikî olarak anlamlıdır (p<.05). Veriler, çalışanların yılın ilk yarısında ayrılmaya daha eğilimli olduğunu göstermektedir. Örneğin Ocak-Haziran döneminde bir çalışanın istifa etme olasılığı diğer aylara kıyasla 2,5 kat daha yüksektir.

SONUÇ

İşgücü devri hem çalışanlar hem de şirket için maliyetli bir problemdir. Ancak işgücü devri aynı zamanda ekonomide iş-çalışan eşleşmesini sağlayan önemli bir araç niteliğindedir. Literatürde işgücü devrinin çok yönlü niteliği birçok boyutuyla analiz edilmiştir. Bu çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren bir kimya fabrikasının veri seti kapsamında istifa ve işten çıkarmanın açıklayıcı değişkenleri analiz edilmiştir. Analizler, bazı sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılmaktadır.

İlk olarak, lojistik regresyon analizlerine göre, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem (demografik faktörler), yaka türü (işle ilişkili faktör) ve ay (işle ilişkili olmayan faktör) istifa ve işten çıkarmanın açıklayıcı değişkenleridir. Bu sonuç yaş ve kıdemle istifa ve işten çıkarmanın belirleyici olduğunu tespit eden Grund ve Schmitt'in (2013: 15), Kim ve Philips (2012) ve Campbell'in (1997: 1071) araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Sonuçlar, ayrıca eğitim düzeyinin işten ayrılmanın yordayıcısı olduğunu gösteren Orellan ve Picchett (2004: 27) ile Caparros ve Navarro'nun (2005: 54) bulgularıyla uyumludur. Buna karşılık, sonuçlar yaşın ya da yaka türünün işten ayrılma davranışında açıklayıcı bir değişken olmadığı bulgusuna ulaşan Beenstock ve Klinov'un (1998: 13) araştırmasından ayrılmaktadır.

Öte yandan korelasyon analizi sonuçlarına göre ayrılma davranışı; yaş, medeni durum, yaka türü ve kıdemle pozitif yönlü buna karşılık eğitim düzeyiyle negatif yönlü ilişkilidir. Bu bulgu, yaş ve işgücü devri arasında korelasyon ilişkisi olduğu sonucuna ulaşan Cohen'in (1999: 70) araştırmasıyla örtüşmektedir. Buna karşılık, sonuçlar yaşın ve kıdemle işgücü devriyle negatif yönlü ilişkili olduğunu gözlemleyen Arndt vd. (2006), Huselid ve Day (1991: 386), Tanova ve Holtom (2008: 1563) ile Lyness ve Judiesch'in (2001: 1172) bulgularıyla örtüşmemektedir.

Korelasyon analizi aynı zamanda istifa ve işten çıkarmanın ay değişkeni ile negatif yönlü ilişkisi olduğuna işaret etmektedir. Bu sonuç, işten çıkarmaların büyük ölçüde yılın ilk yarısında gerçekleştiğini göstermektedir.

Mann-Whitney U testi, işten ayrılma gerekçesinin farklı yaş grupları arasında anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Nitekim yeni bir işe geçme amacıyla 18-34 yaş kategorisindeki çalışanların, 35-60 yaş grubundakilere kıyasla istifa etmeye 1,8 kat daha fazla eğilimli olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, istifa davranışının yaşa bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşan Giuliano vd.'in (2006: 2) araştırmasıyla örtüşmemektedir.

Ayrıca bekâr ve evli çalışanlar arasında ayrılma davranışı açısından istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Evlilerin bekârlara göre işten ayrılmaya daha fazla eğilimli oldukları görülmüştür. Bu bulgu, araştırmasında yeni bir iş aramak için evli çalışanların istifaya daha istekli olduğunu belirleyen Lee'in (2012: 22) sonuçlarıyla paralellik arz etmektedir. Ancak çalışmasında hem işten çıkarılma hem de istifada evli bireylerin işyerinden ayrılmaya daha az istekli olduğunu ortaya koyan Beenstock ve Klinov'un (1998: 21) sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

Sonuç olarak araştırma hem bilimsel hem de yönetsel açıdan çeşitli sonuçlara sahiptir. Bilimsel açıdan araştırma bulguları, bir kimya şirketi örnekleme bağlamında işgücü

devrinin niteliği, nedenleri ve etkilerini analiz ederek literatüre katkı sağlamaya çalışmıştır.

Yönetmelik açıdan ulaşılan veriler araştırma alanı olan kimya şirketinin işgücü devir hızını azaltmaya dönük insan kaynakları politikalarının geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Ayrıca sektördeki diğer şirketler de araştırma sonuçlarından hareketle gerekli insan kaynakları uygulamaları ve politikaları geliştirebilirler. Nihayet diğer sektörlerde yer alan şirketler için araştırma sonuçları işgücü devri konusunda farkındalık yaratabilir ve bu sorunu anlamaya dönük çalışmalar yapılmasını sağlayabilir.

Bu alanda gelecekte yapılacak araştırmaların istifa ve işten çıkarmanın açıklayıcı değişkenlerini analiz etmede kişilik özellikleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık, gelir, iş yükü, deneyim ve grup ilişkileri gibi bireysel, ailevi ve iş çevresi faktörlerini incelemesi uygun olur.

Kaynakça

- Hamit, A. (2014). *Perakende Sektöründe İşgücü Devri: Marmara Bölgesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Emin, A. ve Orhan, K. (2016). İşgücü Kaybının Nedenleri, Etkileri ve Alınabilecek Önlemler: Denizli Kablo ve Tel Üreticisi Bir Firmada Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. C. 7 (2). 41-64.
- Arndt, Aaron; Arnold, Todd J. and Timothy D. Landry (2006). The Effects of Polychronic-Orientation upon Retail Employee Satisfaction and Turnover. *Journal of Retailing*. V. 82 (4). 319-330.
- Batt, Rosemary and Alexander Colvin. (2011). An Employment Systems Approach to Turnover: HR Practices, Quits, Dismissals and Performance. *Academy of Management Journal*. V. 54 (4). 695-717.
- Beenstock, Michael and Ruth Klinov. (1998). The Determinants of Separations from Employment: Israel, 1969 - 1992. The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel Discussion Paper (No. 98.02). Israel.
- Blanka, Thibaud (2017). Job Openings, Hires, and Separations Rise, but at a Slower Pace, in 2016. *Monthly Labor Review*. U.S. Bureau of Labor Statistics. [https://doi.org/10.21916/mlr.2017.20]. (Erişim: August 2017).
- Burns, Lois (2014). *Customer Loyalty Directives and Employee Turnover Intention: A Qualitative Hospitality Industry Study*. PhD Thesis, University of Phoenix, Arizona.
- Campbell III, Carl M. (1997). The Determinants of Dismissals, Quits, and Layoffs: A Multinomial Logit Approach. *Southern Economic Journal*. V. 63 (4). 1066-1073.
- Caparros, Antonio and M. Lucia Navarro. (2005). Factors Affecting Quits and Layoffs in Spain. *Applied Econometrics and International Development*. V. 5 (4). 41-60.
- Cohen, Aaron (1999). Turnover Among Professionals: A Longitudinal Study of American Lawyers. *Human Resource Management*. V. 38 (1). 61-75.
- Cohen, Aaron and Ronit Golan, (2007). Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes. *Career Development International*. V. 12 (5). 416-432.
- Daloğlu, M. (2002). *Türk Silahlı Kuvvetleri'nde İşgücü Devri: İş Tatmini, Örgüte Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Drolet, Marie. (2017). Insights on Canadian Society: Linking Labour Demand and Labour Supply: Job Vacancies and The Unemployed. [www.statcan.gc.ca]. (Erişim: November 1. 2017).
- Fuentes, Raulyn C. (2012). The Influence of Demographics, Organizational Commitment and Burnout towards the Turnover Intentions of Teacher. www.brokenshire.edu.
- Giuliano, Laura; Levine, David I., and Jonathan Leonard (2006). Do Race, Age, and Gender Differences Affect Manager-Employee Relations?, IRLE Working Paper (No. 151-07).
- Grund, Christian and Andreas Schmitt (2013). Works Councils, Quits and Dismissals in Germany, IZA Discussion Paper (No. 7361). Bonn.
- Hay Group (2015). UK Talent Exodus on the Horizon as Economic Outlook Improves. [atrium.haygroup.com]. (Erişim: June 20. 2015).
- Hayajneh, Yaseen A; AbuAlRub, Raeda F., Athamneh, Aymen Z. and Ibtihal K. Almakhzoomy (2009). Turnover Rate among Registered Nurses in Jordanian Hospitals: An Exploratory Studying. International Journal of Nursing Practice. V. 15 (4). 303–310.
- Hemdi, Mohamad Abdullah. (2011). The Effect of Organizational Justice and Organizational Trust on Hotel Employees Turnover Intentions. Res Manageria. V. 2 (6). 84-96.
- Heymann, Marinus. (2010). *The Impact of Demographics on Voluntary Labour Turnover in South Africa*. Master Thesis, University of Pretoria, South Africa.
- Hira, İsmail. (1998). *İşgücü Devrini ve Eğilimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler (Adapazarı Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Hom, Peter W. and Angelo J. Kinicki. (2001). Toward A Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover. Academy of Management Journal. V. 44 (5). 975-987.
- Huselid, Mark A. and Nancy E. Day (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. Journal of Applied Psychology. V. 76 (3). 380-391.
- Ishak, Rokiah; Ismail, Ku Nor Izah Ku and Nahar Shamsul Abdullah. (2012). Corporate Performance, CEO Power and CEO Turnover: Evidence from Malaysian Public Listed Companies. Jurnal Pengurusan. V. 35 (2). 33-41.
- İŞKUR (2018). Aylık İstatistik Bülteni: 2018 Ocak-Ocak 2017. [www.iskur.gov.tr]. (Erişim:16.02.2018).
- Kane-Sellers, Marjorie Laura (2007). *Predictive Models of Employee Voluntary Turnover in a North American Professional Sales Force Using Data-Mining Analysis*. PhD Thesis. Texas A&M University, Texas.
- Katamba, Henry Stanley (2011). *Factors Affecting Voluntary Nursing Staff Turnover in Mengo Hospital*. Master Thesis. University of South Africa.
- Kim, Jaewhan and Peter Philips (2012). Determinants of Quits and Dismissals on a Long-Lasting Unionized Industrial Construction Project. Journal of Construction Engineering and Management. V. 138 (5): 661-669.
- Lee, Tae Heon (2006). Gender Differences in Voluntary Turnover: Still a Paradox?. International Business Research. V. 5 (10). 19-28.
- Leonard, Jonathan S. and David I. Levine (2006). The Effect of Diversity on Turnover: A Large Case Study. Industrial and Labor Relations Review. V. 59 (4). 547-572.

- Lyness, Karen S. and Michael K. Judiesch (2001). Are Female Managers Quitters? The Relationships of Gender, Promotions, and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*. V.86 (6). 1167 - 1178.
- Mızrakçı, O. (2003). *Özel Spor İşletmelerinde İş Tatmininin İşgücü Devrine Etkisi (Ankara Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Morrell, Kevin M.; Loan-Clarke, John and Adrian J. Wilkinson, (2004). Organisational Change and Employee Turnover. *Personnel Review*. V. 33 (2). 161-173.
- Orellano, Veronica I. F. and Paulo Picchetti. (2004). An Analysis of Quit and Dismissal Determinants between 1988 and 1999 using the Bivariate Probit Model. *Brazilian Review of Econometrics*. V. 25 (1). 3-42.
- Sorensen, Jesper B. (2000). Changes in Group Composition and Turnover: A Longitudinal Study. *American Sociological Review*. V. 65 (2). 298-310.
- Statists Canada. Labour Force Survey, May 2015. www.statcan.gc.ca, June 5. 2015.
- Tanova, Cem and Brooks C. Holtom (2008). Using Job Embeddedness Factors to Explain Voluntary Turnover in Four European Countries. *The International Journal of Human Resource Management*. V. 19 (9). 1553–1568.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018). İşgücü İstatistikleri: 2017. [www.tuik.gov.tr]. (Erişim: 20.03.2018).
- Türker, N. (1995). *Konaklama İşletmelerinde İşgücü Devri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2018). Job Openings and Labor Turnover-January 2016. [www.bls.gov]. (Erişim: 02.02.2018).
- Vance, Thomas Joel (2015). *An Analysis of Employee Turnover in a Manufacturing Plant*. Ph.D Thesis, Northcentral University. Arizona.
- Veen, Nick van't (2013). *The Effect of Mergers and Acquisitions on Voluntary Turnover*. Master Thesis. University of Twente, Holland.

(Araştırma Makalesi - Research Article)

Geliş Tarihi/Received: 15.05.2019
Güncelleme Tarihi/Revised: 22.05.2019
Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Türkiye Sağlık Sistemi Performansı Üzerine Trend Analizi

Trend Analysis on Turkey's Health System Performance

Murat ATAN*

ORCID ID: 0000-0002-2485-9456

Erdem CAM**

ORCID ID: 0000-0003-2097-2491

Erdoğan YILMAZ***

ORCID ID: 0000-0002-9065-4635

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 29-44
Pages: 29-44
DOI: 10.32331/sgd.582439

ÖZ

Günümüzde sağlık sistemleri ve sağlık sunum modelleri değişmektedir. Özellikle sağlık sektöründe giderek artan teknoloji kullanımı, hasta beklentilerinin artması, kronik hastalıklardaki artış, dünya nüfusunun yaşlanması, niteliksiz ve kalitesiz hizmet sunumu, tıbbi hatalar, eşitsizlikler ve belirsizlikler yükselen maliyetler gibi nedenlerden ötürü hem mikro (hastane işletmeciliği) hem de makro sağlık sistemi düzeyinde değerlendirmeler ve karşılaştırmalar yapan çalışmalar artış göstermektedir. Sağlık sisteminin fonksiyonları, Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan sınıflandırma kapsamında; yönetim ve düzenleme, finansman, hizmet sağlama ile kaynak üretimi ve örgütlenme olarak belirlenmiştir. Çalışmada Dünya Sağlık Örgütü tarafından belirlenen ve Türkiye'nin verilerinin tam olduğu boyutlarda trend analizi yöntemi ile "Sağlık Sistemi Performansı" sağlık sistemleri sekiz alt endeks açısından değerlendirilmiştir. Türkiye "Sağlık Harcamaları ve Finansmanı" boyutunda giderek küçülen bütçesine rağmen 2011 yılında Suriye'de başlayan iç savaş ve ülkemize olan göç, sağlık sistemi üzerinde büyük bir yüke neden olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda ülkemizin düzensiz göçmenlerin üstü konumunda olması bu yükü artırmaktadır. Bu kadar yüke rağmen Türk sağlık sisteminin performansını koruyabilmesinin kaynaklarını çok daha verimli kullanmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Zira sağlık sistemleri sadece finansal girdilerden değil beşerî girdilerinde oluşturduğu bir bütün olduğu düşünüldüğünde sağlık iş gücünün üstlendiği yük ve performansının etkileyici olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Türkiye sağlık sistemi, trend analizi, performans

ABSTRACT

Today, health systems and health presentation models vary. Especially in the health sector, increased use of technology, increased patient expectations, chronic diseases, aging of the world population, unqualified and poor quality service provision, medical errors, inequalities and uncertainties such as rising costs such as both micro (hospital management) and macro health system level evaluations and the studies that make comparisons show an increase. The functions of the health system are covered by the classification made by the world health organization; management and regulation, financing, service provision and resource production and organization. The study by the World Health Organization and Turkey's determination that the full dimensions of the data trend analysis method "Health System Performance for" health systems are evaluated in terms of the eight sub-indices. Turkey "Health Expenditure and Financing" Despite the ever decreasing size of the budget in 2011 and the civil war in Syria, which began migration to our country, is thought to have caused a huge burden on the health system. At the same time, our country is the top of irregular migrants to increase this burden. Despite this burden, the Turkish Health System is believed to be more efficient in its use of its resources. Considering that health systems are not only a financial input but a wholeness in human inputs, the burden and performance of the health workforce is thought to be impressive.

Keywords: Turkey's health system, trend analysis, performance

Önerilen atf şekli: Atan, M., Cam, E., Yılmaz, E. (2019). Türkiye Sağlık Sistemi Performansı Üzerine Trend Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1) . 29-44.

* Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ekonometri Bölümü, murat.atan@hbv.edu.tr

** Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, erdemcam@ankara.edu.tr

*** Uzman., T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, erdyilmaz52@gmail.com

GİRİŞ

Sağlık Bakanlığınca sunulan birinci basamak sağlık hizmetleri sağlık merkezleri, sağlık ocakları, anne ve çocuk sağlığı ve aile planlaması merkezleri, tüberküloz dispanserleri, malarya kontrol merkezleri ve kanser kontrol merkezleri gibi bazı dikey birimler yoluyla verilmektedir. Hizmet sunumunun ikinci basamağı hastanelerdir. Hastaneler birinci basamakta çözülmemiş sağlık sorunlarının çözümü için planlanmış kuruluşlardır. Ülkemizde ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri Sağlık Bakanlığı hastaneleri, üniversite hastaneleri, belediye hastaneleri, vakıf hastaneleri, özel hastaneler ve azınlık ve yabancılar tarafından verilmektedir. 2005 yılına kadar en büyük hizmet sunucusu olan Sağlık Bakanlığı ve SSK ile diğer kamu kurum ve kuruluşları Sağlık Bakanlığı çatısı altında birleştirilmiştir. 2016 yılında 669 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması ve Milli Savunma Üniversitesi Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameye (KHK) göre MSB bağlı tüm sağlık hizmeti veren kurumlar da Sağlık Bakanlığı çatısı altında toplanmıştır. Sağlık politikalarının oluşturulmasında Cumhurbaşkanı'na doğrudan bağlı olacak olan Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu sağlık politikalarını belirlerken, Sağlık Bakanlığı da icracı Bakanlık olarak bu kuruldan gelen politikaları yerine getirmektedir. Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu bunun yanı sıra ihtiyaçlara göre analiz yaparak, politika yapım sürecinde paydaşları artıracak ve politikaları takip edecektir.

Türkiye istatistik kurumu adrese dayalı nüfus kayıt sistemi verilerine göre Türkiye nüfusu 31 Aralık 2017 tarihi itibarıyla 80.810.525 kişidir. Türkiye'nin yıllık nüfus artış hızı 2016 yılında binde 13,5 iken, 2017 yılında binde 12,4 olarak gerçekleşmiştir. Demografik göstergelerdeki mevcut eğilimler devam ettiği takdirde, 2023 yılında Türkiye nüfusunun 86.907.367 kişi, 2040 yılında 100.331.233 kişi ve 2069 yılına kadar artarak 107 milyon 664 bin 79 kişiye ulaşması beklenmektedir. Bu yıldan itibaren azalışa geçmesi öngörülen ülke nüfusunun 2080 yılında 107.100.904 kişi olacağı ön görülmektedir. Hızla artan nüfus ile birlikte aynı zamanda yaşlanmada artmaktadır. Aynı zamanda nüfustaki bu artışla beraber artan refah seviyesi toplumun ihtiyaç ve beklentilerini çeşitlendirerek artırmıştır. Bu sebeple sağlık politikaları, sağlık hizmet sunumunun daha etkin ve sürdürülebilir yapıda olmasını sağlamak için tüm gelişimleri takip etmesini zorunlu kılmaktadır. Son yıllarda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin sağlık harcamalarında önemli oranlarda artış gözlemlenmektedir. Bu durum kaynak kıtlığına neden olmaktadır.

Dönemler içinde farklılıklar gözlemlenmekle birlikte 1970'lerin ortalarında OECD ülkelerinde sağlık harcamalarına gayri safi milli hasıla içinden ortalama olarak yüzde 6 payı ayırırken 2017 yılı için bu oran yüzde 8,8'e yükselmiştir. Türkiye'de ise bu oranın yüzde 4,4'tür. Dünya Sağlık Örgütüne göre 2020 yılında bu oranın yüzde 12,0 olması öngörülmektedir. Bu nedenle tüm ülkeler sağlık sistemine yapılan yatırımı bir başka deyişle sağlık harcamasının değerini en büyük yapmak için çeşitli politikalar geliştirmekte ve toplumun sağlık statüsünü yükseltmeyi hedeflemektedir (Hadad vd., 2013: 254).

Küreselleşen dünyada sağlık sistemlerinin, sağlık sunum modellerinin değişmesi, giderek artan teknoloji kullanımı, hasta beklentilerinin artması, kronik hastalıklardaki artış, dünya nüfusunun yaşlanması, nitelsiz ve kalitesiz hizmet sunumu, tıbbi hatalar, eşitsizlikler ve belirsizlikler yükselen maliyetler sağlık hizmetlerinde performans çalışmalarına olan ilgiyi artırmıştır.

Sağlık sektöründeki gelişime bağlı olarak karar vericilerin doğru tercihler yapabilmesi ve aynı zamanda ülkelerin kıyaslanabilir etkinlik ölçümlerinin yapılabilmesi için sektörün etkinlik değerlendirmelerinin yapılmasını gerektirmektedir. Uluslararası kuruluşlar, günümüzde sağlık performansının ölçülebilmesi ve uluslararası düzeyde karşılaştırmaların daha objektif yapılabilmesi, toplumun sağlık statüsü ve sağlık hizmeti sunumunun verimliliğine ilişkin daha sağlıklı bilgiler elde edilebilmesi için bu karşılaştırmalarda kullanılacak sağlık göstergeleri belirlemişlerdir (Vehid, 2000: 100). Sağlık göstergeleri, hem sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetilmesi ve hizmete ilişkin politikaların üretilmesi ve denetlenmesine hem de hizmet sunulan toplumun sağlık statüsünün izlenmesine ve değerlendirilmesine yarayan göstergelerdir. Sağlık göstergeleri toplumun sağlık statüsünde meydana gelen değişimleri takip etmeye olanak sağlamaktadır.

Türk sağlık sistemi merkezinde insan odaklı politikalar üretmiş ve üretmeye devam eden bir ülkedir. Son on yıllık zaman içinde gerek mikro düzeyde (hastane işletmeciliği) gerekse de makro düzeyde (sağlık sistemi) performans ölçümüne ait çalışmalar hızlı bir biçimde artmaya başlamıştır. Bu çalışmada da Türkiye sağlık sisteminin performans değerlendirmesine odaklanılmıştır. Sağlık hizmetlerin kamusal bir niteliği olması ve büyük oranda devlet eliyle sunulmasından dolayı bu incelemeye karar verilmiştir.

I- SAĞLIK SİSTEMİ PERFORMANSI ÜZERİNE ALAN YAZIN

Çalışmanın bu aşamasında konu ile ilgili alan yazın taraması oluşturulmuş ve özetlenmiştir.

Özveri, O., Kayışkan, D., Dağ, S., Arslan, B., ve Hisar A., (2018) çalışmalarında sağlık sektöründe uygulanan mevcut performans sisteminin, hekimler tarafından değerlendirilmesidir. Bu sayede, performans sistemi konusunda elde edilecek bilgiler ile sunulan hizmet kalitesi değerlendirilmiştir.

Tıraş ve Ağır (2017) bu çalışmada, daha önce incelenmeyen Türkiye'nin de içinde olduğu D-8 grubu ülkeleri örneğinde, seçilmiş bazı yıllar için sağlık ve demografik göstergeler aracılığıyla ve betimsel olarak bir karşılaştırma yapmışlardır. Sonuç olarak Türkiye'nin, genel olarak D-8 ülkelerinden daha iyi ve grup ortalamasının bir hayli üstünde değerlere sahip olduğu ve sağlık harcamalarının demografik göstergeleri olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Bulut ve Durur (2017) çalışmalarında Türkiye'nin sağlık turizmi performansını TOPSIS yönetimi ile ölçmüşlerdir. Çalışmada Türkiye'nin sağlık performansının 2015 yılı çeyrek dönemler arasında farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Göztepe ve Çetin (2016) çalışmalarında OECD ülkelerinin sağlık sistemlerinin belli kriterler bazında değerlendirilmesi ve Türkiye'nin durumunun tespit edilmesi amaçlamışlardır. Ülkelerin kıyaslanmasında çok kriterli bir karar verme aracı olan VIKOR yönteminden faydalanılmıştır.

Daştan ve Çetinkaya (2015) çalışmalarında, çeşitli sağlık sistem modelleri kategorize ederek OECD üyesi ülkelerin ve özel olarak ABD ve Türkiye'nin 1980 - 2012 yılları arasındaki sağlık harcamalarındaki değişimleri, harcamaların GSYİH içindeki payları ve harcamaların ne şekilde finanse edildiği incelemişlerdir. Bu amaçla, sağlık ekonomisi

literatüründe sıklıkla kullanılan doğumda beklenen yaşam süresi ve bebek ölüm hızları sağlık indikatörleri olarak, sağlık hizmetlerine ulaşım ve hizmetlere ulaşımındaki hakkaniyet kavramları sağlık çıktıları olarak ele alınmışlardır.

Demireli, E., Tükenmez, M., Yıldırım, K., ve Çelik A., (2013) çalışmasında ikinci basamak sağlık hizmetlerinde performansa dayalı ücret sistemi incelenmiştir. Bir sağlık tesisinde gerçek veriler kullanılarak performans düzeyleri ve katkıları belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar özellikle cerrahi branşların dâhili branşlara katkısının yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca operasyonel faaliyetleri düşük olan cerrahi branşların performansa dayalı ücret sisteminden fayda görmediği belirlenmiştir. Ancak yine de söz konusu cerrahi branşları, dâhili branşların katkısıyla performans sisteminden gizli şekilde yararlandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Timor ve Lorcu (2010) çalışmalarında, Türkiye ve Avrupa Birliğine üye ülkelerin sağlık sistem performanslarını karşılaştırmak amacı ile VZA kullanılmıştır. Araştırmaya, Avrupa Birliği üyesi olan yirmi yedi ülke ve üyeliğe tam aday olan Türkiye olmak üzere, toplam 28 ülke dahil edilmiştir. Bu analiz sonucunda, Türkiye dâhil olmak üzere AB üye ülkelerinin dört farklı grupta toplandığı görülmüştür.

OECD (2008) “OECD Sağlık Sistemi İncelemeleri Türkiye” çalışması -Türk Sağlık Sisteminin Performansı ve Belirleyicileri- Bölüm 3’de alanında OECD üyesi ülkeler arasında karşılaştırılan değerlendirme çerçevesi kullanılarak Türk sağlık sisteminin performansı ve belirleyicileri değerlendirilmiştir.

Koçgil, O. D., Beyan, T. ve Baykal N. (2007) konferans tebliğ çalışmasında, dünyada sağlık ve sağlık bakım sistemleri için geliştirilen performans izleme değerlendirme modellerini incelenmiş, kavramları ortaya koyulmuş, kullanılan çerçeve ve yöntemler analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda ulusal sağlık sistemi performans modeline temel olabilecek kavramsal model, yöntem, örnek durum ve öneriler verilmiştir.

Uğurluoğlu ve Çelik (2005) çalışmalarında, Dünya Sağlık Raporu 2000’de performans kriteri olarak kullanılan sağlık seviyesinin yükseltilmesi, yeterlilik ve finansmanda adalet olarak tanımlanan üç temel amaç ve bu amaçlara ulaşma seviyesi açısından ülkelerin sıralanmasında dünya sağlık örgütü tarafından kullanılan yöntem tartışılmış ve 191 ülke arasında Türkiye’nin konumuna bakılarak Türk Sağlık Sistemi için gerekli öneriler verilmiştir.

II- ARAŞTIRMANIN AMAÇ, KAPSAM, YÖNTEM VE BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve bulguları detaylı olarak anlatılacaktır.

A- Araştırmanın Amacı

Sağlık hizmetlerinin yeterli ve etkin düzeyde sunulması beşerî gelişmişliği ve toplumsal refahı artırıcı bir unsurdur. Bir ülkede sağlık hizmetlerinin istenilen düzeyde sunumunu sağlayan unsurlar arasında sağlık sistemi önemli bir role sahiptir. Bir ülkede yeterli ve etkin düzeyde sunulan sağlık hizmetleri beşerî gelişmişliği yükseltirken aynı zamanda toplumsal refahın olumlu yönde gelişimine de öncülük etmektedir. Toplumun

tümünün sağlık hizmetinden faydalanabilmesini sağlayacak finansmanın, kaynakların, organizasyonun ve yönetimin birleşimi sağlık sistemini olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada sekiz bileşen altında doksan dört sağlık göstergesi ile Türkiye sağlık sisteminin performansı sağlık düzeyi ve sağlık harcamaları göstergeleri dikkate alınarak, ülkelerin seçilmiş sağlık göstergeleri bakımından dinamik olarak trend analizi gerçekleştirilmiştir.

B- Araştırmanın Kapsamı

Belirtilen amaç doğrultusunda; Türkiye sağlık sistemi için OECD, EUROSTAT ve WHO tarafından yayınlanmış olan 2010 – 2016 dönemleri için sekiz bileşen altında doksan dört sağlık göstergesi çalışmanın kapsamını oluşturacaktır.

C- Araştırmanın Yöntemi

Trend analizi, bir sistemin performansının analizinde kullanılan yöntemlerden biri tanesi olup, farklı değişkenlerin gelecekteki olası değerlerinin tahmin edilmesi için, zaman düzleminde verilerin sistematik olarak analiz edilmesidir. Trend, belirli bir süre boyunca sistemin genel olarak aldığı yöndür. Eğilimler, sırasıyla, yukarı yönlü ve aşağı yönlü olabilir. Bir yönün bir eğilim olarak kabul edilmesi için belirli bir süre gerekli olmamakla birlikte, yön ne kadar uzun olursa, trend o kadar belirgin hale gelir. Trend analizi, gelecekte olabilecek durumları tahmin etmek için mevcut eğilimlere bakmaya çalışmaktır ve karşılaştırmalı bir analiz biçimi olarak kabul edilir.

Uygulanabilir verileri analiz etmeye başlamak için öncelikle hangi sistemin (boyutların) analiz edileceğini belirlemek gerekir. İncelenmesi planlanan sistem seçildikten sonra sistemin genel performansını incelemek mümkündür. Bu, şekilde sistemin iç ve dış güçlerden nasıl etkilendiğini içerebilir. Uzmanlar daha sonra bu verileri alırlar ve sistemin hangi yönde ilerleyeceğini tahmin etmeye çalışırlar.

Araştırmada, Türkiye için “Demografi”, “Sağlık Harcamaları ve Finansmanı”, “Sağlık Durum”, “Tıbbi Olmayan Belirleyiciler”, “Sağlık Kaynakları”, “Sağlık Hizmetleri Kullanımı”, “İlaç Pazarı” ve “Sosyal Güvenlik” olmak üzere sekiz boyutta belirlenen sağlık göstergelerine göre dinamik bir analiz olan trend analizi kullanılarak değerlendirilmeler yapılmıştır.

Trend analizi yapılırken inceleme döneminin uzun olması gerekmektedir. Çalışmada yedi yıllık bir dönem seçilmiştir. Trend analizleri genellikle iki metot uygulanarak yapılır. Bunlardan birincisinde bir baz yılı belirlenir. Temel yıldaki (baz yılındaki) değer 100 olarak alınır ve belirlenen tarihten sonraki yıllar baz yılına oranla yüzde değer olarak analiz edilir. Trend analizinde temel alınan yılın (baz yıl) seçimi çok önemlidir. Baz alınan yıl olağanüstü hiçbir özellik taşımamalı, tamamen normal bir yıl olmalıdır. Aksi durumda karşılaştırmalar sağlıklı olmayacaktır. Çalışmada baz yılı olarak başlangıç dönemi olan 2010 yılı seçilmiştir. Diğer metot ise bir önceki senenin değerlerine oranla yüzde değer olarak analiz edilir. Hesaplanan değer 100’den büyük ise ilgili boyutta artış olduğu ve 100’den küçük ise ilgili boyutta azalış olduğu şeklinde yorumlanır. Azalış değerleri eksi işareti ile gösterilmez.

Çalışmamızda her iki metot kullanılarak trend analizleri gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar aşağıda Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir.

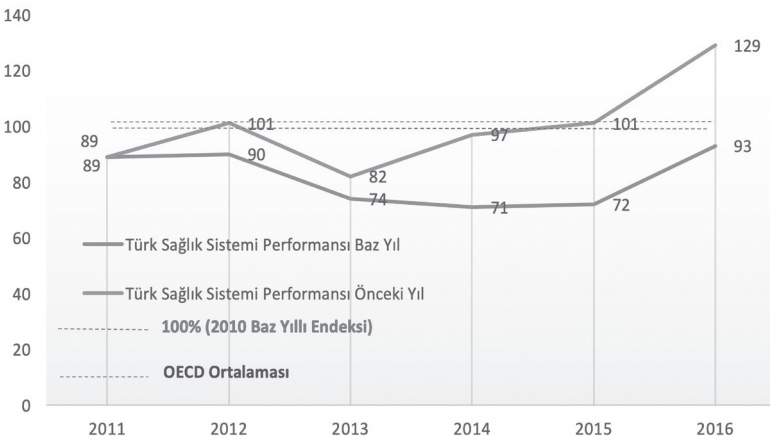
Tablo 1. Baz Yılı Yöntemi Sonuçları (%)

Trend Analizi	2010 Baz Yılı	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Demografi	100	142	145	146	148	147	247
Sağlık Harcamaları ve Finansmanı	100	103	99	97	71	84	89
Sağlık Durum	100	107	109	100	102	102	95
Tıbbi Olmayan Belirleyiciler	100	96	99	94	92	91	90
Sağlık Kaynakları	100	129	157	160	160	160	184
Sağlık Hizmetleri Kullanımı	100	102	105	110	111	115	97
İlaç Pazarı	100	116	90	102	99	84	80
Sosyal Güvenlik	100	100	101	102	100	100	107
Türk Sağlık Sistemi Performansı	100	89	90	74	71	72	93

Tablo 2. Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları (%)

Trend Analizi	2011	2012	2012	2013	2014	2015	2016
Demografi	142	102	145	100	102	99	168
Sağlık Harcamaları ve Finansmanı	103	97	99	97	73	118	106
Sağlık Durum	107	101	109	92	102	99	93
Tıbbi Olmayan Belirleyiciler	96	103	99	95	97	99	100
Sağlık Kaynakları	129	121	157	102	100	100	115
Sağlık Hizmetleri Kullanımı	102	103	105	105	100	104	93
İlaç Pazarı	116	77	90	114	97	84	96
Sosyal Güvenlik	100	101	101	101	98	100	107
Türk Sağlık Sistemi Performansı	89	101	90	82	97	101	129

Şekil 1. Türkiye Sağlık Sistemi Performansı Trend Analizi



D- Araştırma Bulguları

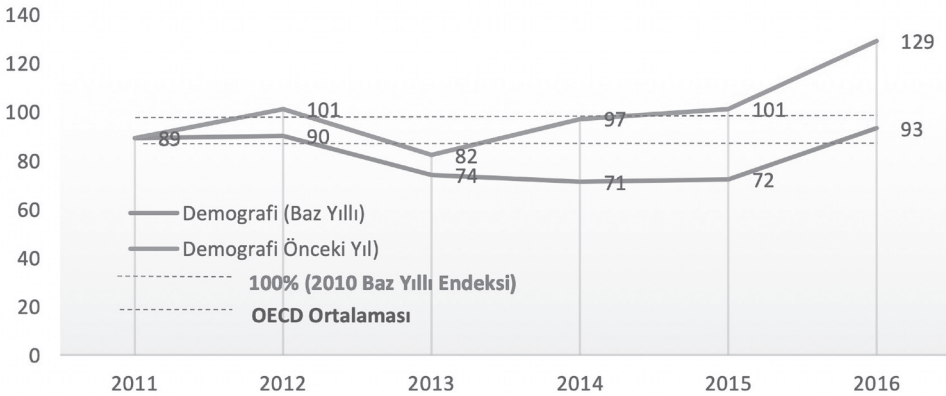
Çalışmanın bu aşamasında “Demografi”, “Sağlık Harcamaları ve Finansmanı”, “Sağlık Durum”, “Tıbbi Olmayan Belirleyiciler”, “Sağlık Kaynakları”, “Sağlık Hizmetleri Kullanımı”, “İlaç Pazarı” ve “Sosyal Güvenlik” olmak üzere sekiz boyutta elde edilen trend analizi sonuçları Tablo ve Grafikler yardımıyla değerlendirilmiştir.

i) Türkiye'nin Demografik Bulguları

Ülkelerin temel gelişmişlik göstergelerini içeren bu boyut aynı zamanda ülkelerin gelecekleri hakkında da önemli bilgiler verir. Toplam Nüfus, Doğurganlık, Canlı Doğumlar, 65 yaş üstü Nüfus, 80 yaş üstü Nüfus, Toplam Sivil İşgücü göstergelerini kapsar.

Türkiye 2010 yılına göre pozitif trend izlenmektedir. Pozitif trend'e en çok 80 yaş üstü nüfustaki artış etkili olmuştur. Toplam sivil iş gücü, 65 yaş üstü nüfus ve canlı doğumlar da bu artışı etkilemiştir. Bu göstergelerde ki artışın ülkedeki refah seviyesindeki artıştan kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Ancak doğurganlık göstergesinde ki negatif trend bir risk unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Nüfustaki artış canlı doğumlar ve yaşlı nüfus etkisinin daha fazla olduğu düşünülmektedir. Türkiye'nin iyi bir performans sergilediği söylenebilir.

Şekil 2. Türkiye Sağlık Sistemi Demografi Boyutu Trend Analizi

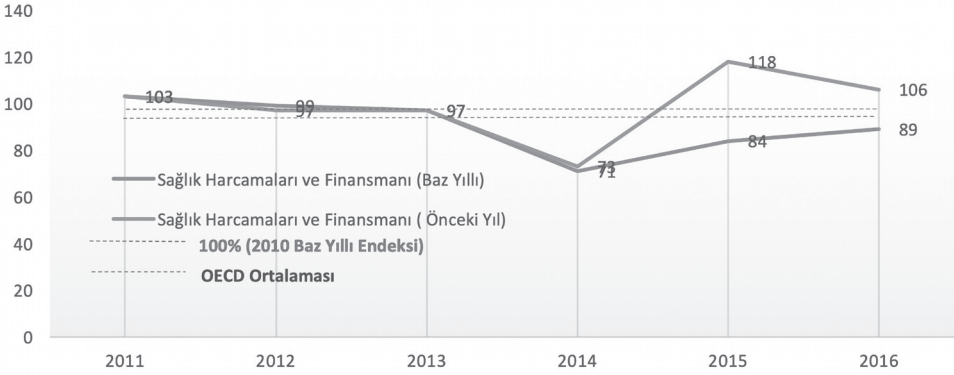


Tablo 3. Demografi Trend Analizi Baz Yılı ve Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları (%)

Demografi		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baz Yılı	↑	100	142	145	146	148	147	247
Önceki Yıl	↑		142	102	100	102	99	168

ii) Türkiye’de Sağlık Harcamaları ve Finansmanı Göstergeleri

Sağlık sistemlerinin en önemli girdilerindendir. Sağlık sistemlerinin gelişimi, işleyişi ve sürdürülebilirlik gibi fonksiyonel etkilere sahiptir. Finansman fonksiyonu tam anlamıyla geçerli olduğunda, sağlık sistemlerinin ihtiyacı olan destek oluşmakta ve sistemden beklenen sonuçların elde edilmesi kolay hale gelmektedir. Finansman fonksiyonunun gerçekleştirilmesinde etkili ve yardımcı olan gelir toplama (cepten ödemeler, gelire ve riske dayalı gönüllü sigorta, zorunlu sigorta, genel ve özel amaçlı vergiler, sivil toplum kuruluşlarından ve bağış kurumlarından gelen parasal transferler), fonların havuzda toplanması ve satın alma (devlet bütçesinde olduğu gibi kurumsal ya da bireysel sağlayıcıların verdikleri hizmetler karşılığında kaynak tahsis edilerek bir havuzda toplanması) bileşenleri bulunmaktadır (WHO, 2000).

Şekil 3. Türkiye Sağlık Sistemi Sağlık Harcamaları ve Finansmanı Boyutu Trend Analizi

Türkiye’nin 2010 yılına göre performansı negatif eğilim göstermektedir ve ortalama yüzde 7 azalış göstermiştir. Türkiye bir daralma sergilemiş, 2014 yılından itibaren toparlanma sürecine girmiş ve eğilim pozitif yönde görünüm sergilemiştir. Türkiye’nin Sağlık Harcamaları ve finansmanı boyutunda daralma GSYH’den sağlığa ayrılan payda da açıkça görülmektedir.

Tablo 4. Türkiye Sağlık Harcamaları ve Finansmanı Trend Analizi Baz Yılı ve Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları (%)

Türkiye Sağlık Harcamaları ve Finansmanı	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baz Yılı	100	103	99	97	71	84	89
Önceki Yıl		103	97	97	73	118	106

Tablo 5. Kişi Başına Sağlık Harcaması (\$) ve Satın Alma Gücü Paritesine Göre Kişi Başına Gelir (\$)

Dönem	Kişi Başına Sağlık Harcaması (\$)	Kişi Başına Gelir SGP (\$)
2010	191,77	17248,4
2011	190,26	19445,2
2012	190,95	20473,5
2013	211,72	22205,0
2014	211,72	23982,7
2016	235,51	25321,9

Tablo 6. Türkiye Sağlık Durumu Trend Analizi Baz Yılı ve Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları (%)

Türkiye Sağlık Durumu	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baz Yılı	100	107	109	100	102	102	95
Önceki Yıl		107	101	92	102	99	93

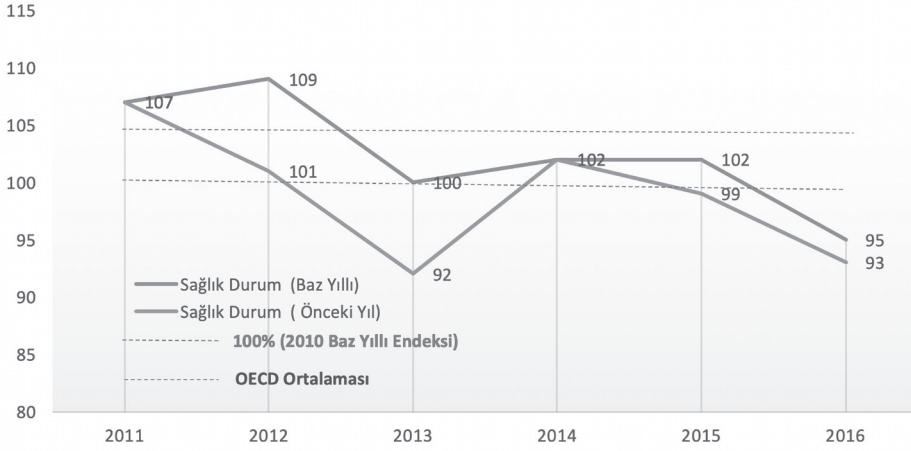
Kişi başı gelirle doğru orantılı olarak kişi başı sağlık harcamaları artmıştır. Ancak sağlığın finansmanında GSYH'den ayrılan pay azalmıştır.

iii) Türkiye'de Sağlık Durum Göstergeleri

Ülkelerin sağlık durumlarını en iyi gösteren ve en geniş boyuttur. Temel olarak mortalite ve morbidite olmak üzere iki alt gruptan oluşur. 40 adet gösterge ile en çok göstergeye sahip olan gruptur. Mortalite de ICD 10 göre ölüm nedenleri, Doğumda beklenen yaşam süresi ile anne ve bebek ölümleri göstergeleri analiz edilmiştir. Morbidite de göstergelerinde ise erken ölüm nedenleri, algılanan sağlık, bulaşıcı hastalıklar, kanserler ve yaralanmalarla ilgili göstergeleri kapsamaktadır.

Ülkemizde doğumda beklenen yaşam süresi 2010 yılı baz alındığında 74'den 78 yıla çıkmıştır. Türkiye'nin 2010 yılına göre performansı pozitif eğiliminde olmasına rağmen 2016 yılında eğilim negatife dönmüştür. Bu durumun Türkiye'ye olan göçle ilgisi olduğu düşünülmektedir.

Şekil 4. Türkiye Sağlık Sistemi Sağlık Durumu Boyutu Trend Analizi



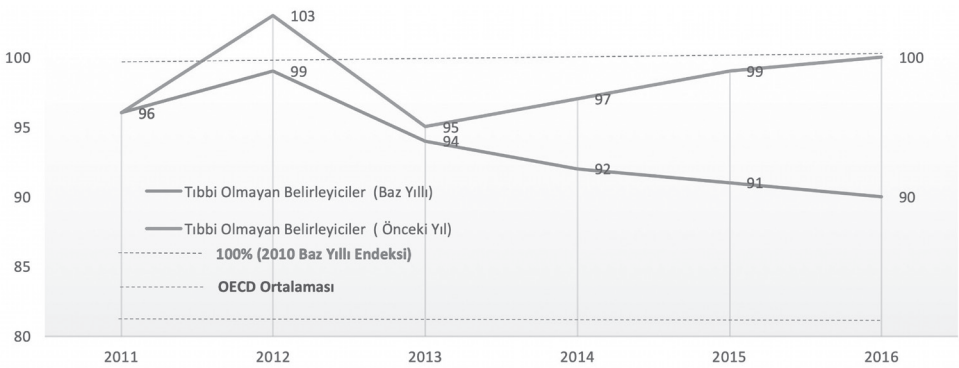
Tablo 7. Tıbbi Olmayan Belirleyiciler Trend Analizi Baz Yılı ve Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları(%)

Tıbbi Olmayan Belirleyiciler	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baz Yılı	100	96	99	94	92	91	90
Önceki Yıl		96	103	95	97	99	100

iv) Türkiye’de Tıbbi Olmayan Belirleyiciler (Risk Faktörleri)

Bu boyut beslenme ve alışkanlıkların incelendiği boyut olup, sağlığın korunması ve önleyici sağlık hizmetleri açısından önem arz etmektedir. Tütün ve alkol tüketimi, yağ, kalori, protein, şeker, sebze ve meyve tüketimi analiz edilmiştir.

Şekil 5. Türkiye Sağlık Sistemi Tıbbi Olmayan Belirleyiciler Boyutu Trend Analizi



Tablo 8. Sağlık Kaynakları Trend Analizi Baz Yılı ve Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları (%)

Sağlık Kaynakları		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baz Yılı	↑	100	129	157	160	160	160	184
Önceki Yıl	↑		129	121	102	100	100	115

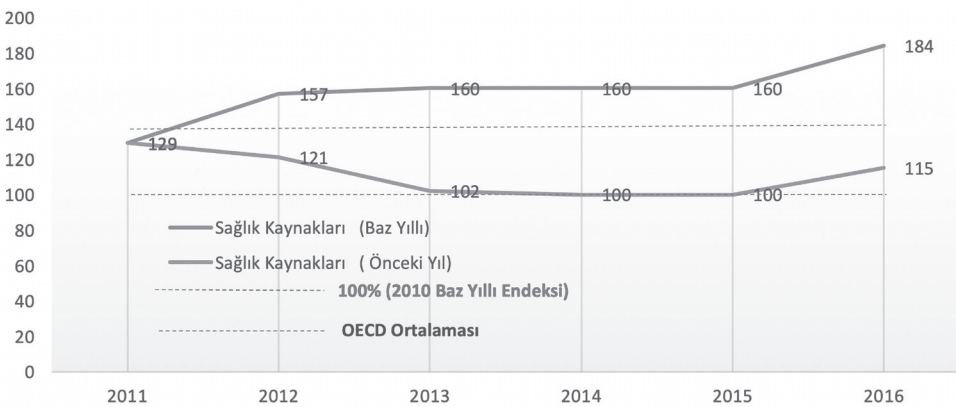
Türkiye 2010 yılına göre performansı negatif eğiliminde olmasına rağmen 2013 yılından itibaren bir önceki yıla göre pozitif trend yakalamıştır. Türkiye iyi bir durumdadır. Çünkü 19 Temmuz 2009 itibariyle tütün kontrolüne yönelik 4207 sayılı “Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanun” içeriği ile Dünya’daki altıncı ve Avrupa’daki üçüncü ülke konumuna gelmiştir (Sağlık Bakanlığı Tütünle Mücadele El Kitabı, 2010).

v) Türkiye’de Sağlık Kaynakları

Bu boyut sağlık hizmetlerinin sunumu için gerekli olan girdilerden oluşmaktadır. Sosyal ve sağlık iş gücü; Hekimler, Ebe ve Hemşireler, Fizyoterapistler, Eczacılar, iş gücü ücretleri, hastane yatak kapasiteleri, teşhis için kullanılan yüksek teknoloji cihazları kapsamaktadır.

Hizmet sağlama, sağlık iktisadına göre bireylerin ve toplumun sağlık hallerinin korunması ve önlenmesi (birinci basamak sağlık hizmetleri) ile geliştirilmesine (ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri) yönelik faaliyetlerin tümü sağlık hizmet sunumu ya da arzı olarak değerlendirilmektedir. Sağlık hizmeti sunum fonksiyonu, sağlık hizmetlerinin sağlanmasına yönelik düzenlemelerin ortaya konulmasını sağlayan girdilerin bir arada oluşma sürecidir. Bu girdiler ise insan kaynakları, ilaç kullanımı ve tıbbi araç-gereç (fiziksel sermaye) ve tüketimi yapılabilir unsurlardan oluşmaktadır.

Şekil 6. Türkiye Sağlık Sistemi Sağlık Kaynakları Boyutu Trend Analizi



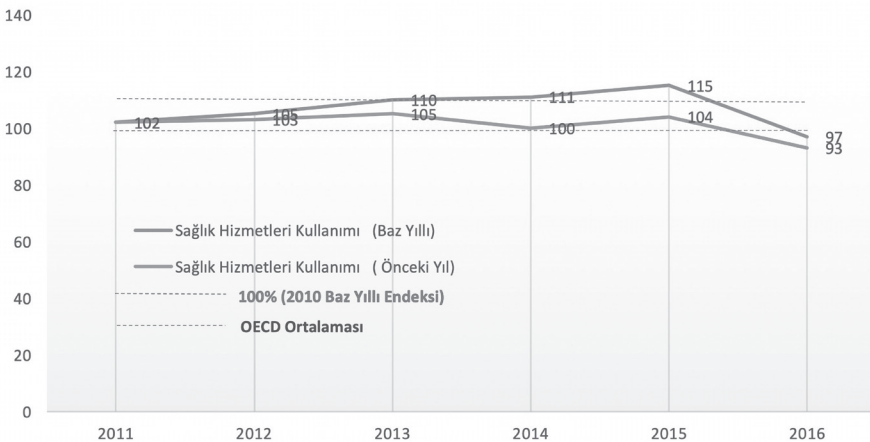
Tablo 9. Sağlık Hizmetleri Kullanımı Trend Analizi Baz Yılı ve Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları (%)

Sağlık Hizmetleri Kullanımı		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baz Yılı	↑	100	102	105	110	111	115	97
Önceki Yıl	↑		102	103	105	100	104	93

Türkiye 2010 yılına göre performans artışı en yüksek trendi olan boyuttur. Ortalama 59'luk performans artışı göstermiştir. Bu artışın başlıca nedenleri sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışan işgücündeki ortalama yüzde 7 artış olmuştur. Özellikle yüksek teknolojili radyolojik görüntüleme cihazları tedarik ve kullanımı, sürekli yatak kapasitesinin artırılması yönündeki yatırımlar ve bu yatırımların sonucu artan kapasite ülkemizi bu boyutta başarılı yapmıştır. Ancak bu boyutta gerek hekimlerin (uzman hekim - genel pratisyen) sayısının artırılmasındaki yetersizlik gerekse de, sosyal ve sağlık hizmetleri çalışanlarının ücretlerindeki düşüklük ifade edilmesi gerekli diğer göstergelerdir.

vi) Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Kullanımı

Bu boyut sunulan sağlık hizmetlerinden faydalanışları kapsar. Sağlık sistemleri performansları ölçümü için çok önemli bir boyuttur. Etkililik ve verimlilik için çıktı sayılan göstergeleri içerir. Doktor konsültasyonları, Aşılamalar (Difteri, Tetanos, Boğmaca, Kızamık, Hepatit B), Yatan Hasta Taburcu, Yatan Hasta Ortalama Kalış Süresi, Yoğun Bakım Doluluk Oranları, Bilgisayarlı Tomografi (CT) sayısı, Pozitron Emisyon Tomografi (PET) sayısı, Cerrahi İşlemler (Sezaryen) göstergeleri kullanılarak boyutsal performans analizi yapılmıştır.

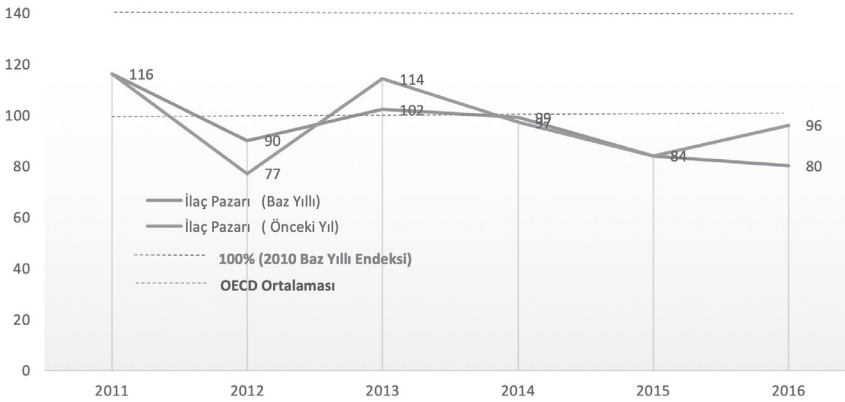
Şekil 7. Türkiye Sağlık Sistemi Sağlık Hizmetleri Kullanımı Boyutu Trend Analizi

Türkiye 2010 yılına göre pozitif artış trendinde olan boyutudur. Ortalama yüzde 7'lik bir performans artışı göstermektedir. Doktor konsültasyonları, yoğun bakım doluluk oranları, bilgisayarlı tomografi (BT) sayısı, pozitron emisyon tomografi (PET) sayısı, sezaryen oranlarında sürekli artış trendi izlenmektedir.

vii) Türkiye’de İlaç Pazarı

Ülkedeki toplam ilaç pazarı ve jenerik ilaçların oransal payını kapsar. Tedavi ve koruyucu sağlık hizmetleri süreci içinde en önemli girdilerdendir. Aynı zamanda sağlık harcamalarındaki en büyük kalemlerden birini oluşturur. Ülkenin cari dengesi ve ekonomik göstergeleri ile doğrudan ilişkilidir. Jenerik ilaç değeri ve toplam ilaç satışlarını içerir.

Şekil 8. Türkiye Sağlık Sistemi İlaç Pazarı Boyutu Trend Analizi



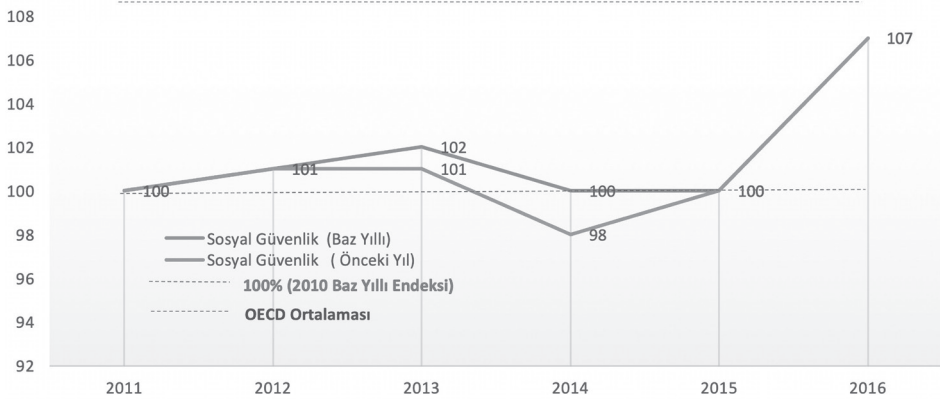
Türkiye 2010 yılına göre negatif eğilimli trend izlenmektedir. İlaç pazarındaki daralma sağlık harcamaları ve finansmanındaki daralmayla uyumludur. Ancak ilaç pazarındaki azalış ile jenerik ilaçların payındaki artış trendi uyumludur.

viii) Türkiye’de Sosyal Güvenlik

Sağlık sistemlerinin temel amaçları yukarıda ifade edildiği üzere, toplumun tüm bireylerini kapsayacak şekilde, toplumun sağlığını geliştirilmesi “iyi sağlık”, ülke nüfusunu oluşturan bireylerin mevcut sağlık düzeylerinin korunması, sağlık sisteminin finansman ihtiyacının adil karşılanması sonucunda bireylerin fakirleşmemesini, gelir düzeyi yüksek olanların düşük olanlardan daha fazla finansal destek sağlamasını ya da bireylerin gelirine göre finansal katkıda sağlamaktır. Bu boyuta amaçlar kapsamında sigortalı nüfus, kamu sağlık sigortası, özel sağlık sigortası göstergelerini kapsar.

Tablo 10. İlaç Pazarı Trend Analizi Baz Yılı ve Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları (%)

İlaç Pazarı		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baz Yılı	↓	100	116	90	102	99	84	80
Önceki Yıl	↓		116	77	114	97	84	96

Şekil 9. Türkiye Sağlık Sistemi Sosyal Güvenlik Boyutu Trend Analizi

Türkiye 2010 yılına göre pozitif artış eğilimli trend izlenmektedir. Son yıllarda sosyal güvenlik alanında özel sektörün payı artış eğilimindedir. Tamamlayıcı Sağlık Sigortası (TSS) ve Genel Sağlık Sigortası (GSS) programlarında sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması ile teşvik edilmektedir. 2010 yılı baz alındığında sosyal güvenlik boyutunda artışa en çok etki eden göstergenin özel sağlık sigortasındaki artıştır. Ülkemizde nüfusun yaklaşık yüzde 98'i sosyal güvence kapsamındadır. Ayrıca Suriye'deki iç savaş sebebi ile koruma altına alınan 3.600.000 Suriyeli de sosyal güvence altına alınmıştır.

Tablo 11. Sosyal Güvenlik Trend Analizi Baz Yılı ve Önceki Yıl Yöntemi Sonuçları (%)

Sosyal Güvenlik		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baz Yılı	↑	100	100	101	102	100	100	107
Önceki Yıl	↑		100	101	101	198	100	107

SONUÇ

Ülkelerin sağlık sistemleri ve sağlık sektörleri, otoriteler, endüstriyel paydaşlar, örgütler ve kuruluşlar tarafından sürekli araştırılmakta ve gelişimi izlenmektedir. Sağlık göstergeleri ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin tespitinde belirleyici rol oynamaktadır. Gelişmiş sağlık sistemlerinin ülkelere sadece ulusal değil uluslararası olumlu etkilerde olmaktadır. Bu sebeple ülkelerin akılcı davranması sağlık sistemi bileşenlerinin, temel amaçlar ve fonksiyonları çerçevesince politik ve yönetsel becerilerini kullanmaları gereklidir.

Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sağlık harcamaları son dönemlerde büyük oranda artmış ve bu durumda kaynak kıtlığına neden olmuştur. Bu sebeple özellikle sahip olunan kaynakların doğru kullanılması açısından hükümetlere, sağlık sektörü içinde karar verici olan politikacılara, sağlık ekonomistlerine ve sağlık yöneticilerinin kaynak etkinliği kavramın daha fazla önem vermelerine neden olmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler günümüzde birçok belirsizlik ve tehdit içeren etkiler karşısında yeni stratejiler üretmek ve uygulamak durumundadır. Ancak ekonomik gelişimini sürdürebilen ülkeler toplumlarının refah ve sağlığını koruyup gelecek nesillerini de güvence altına alabileceklerdir.

Tüm dünyada ve ülkemizde sağlık sistemlerinin, sağlık sunum modellerinin değişmesi, giderek artan teknoloji kullanımı, hasta beklentilerinin artması, kronik hastalıklardaki artış, dünya nüfusunun yaşlanması, nitelsiz ve kalitesiz hizmet sunumu, tıbbi hatalar, eşitsizlikler ve belirsizlikler yükselen maliyetler sağlık hizmetlerinde karşılaştırmalı çalışmalara olan ilgiyi arttırmıştır.

Genel olarak Türkiye 2010 yılından günümüze ülkemiz makro boyutlara hiçbir dünya ülkesinin karşılaşmadığı ya da sorumluluk almadığı göçler, darbe girişimleri, ekonomik manipülasyonlar vb. sorunlarla mücadele etmiş ve 2010 yılında bulunduğu konumdan devamlı gelişen ve birbiri ile etkileşim içerisinde bulunan sağlık sistemlerinin gerisinde kalmamıştır. Sosyal güvenlik ve ilaç pazarı boyutları halen çözülmesi en gerekli en önemli bileşenler olarak görünmektedir. Jenerik ilaç politikaları, akılcı ilaç kullanımı, yerli ve milli ilaç sanayinin geliştirilmesi politikaları orta ve uzun vadede çözüm beklenmektedir. Sosyal güvenlikte çalışmamızın sınırı olan 2016 yılı itibari halen beklenen etki görülemediği. Sağlık kaynakları boyutundaki gelişmenin şehir hastaneleri projelerinin devreye girmesi ile olumlu şekilde etki etmesi muhtemeldir.

Türkiye'nin "Demografi", "Sağlık Durum" ile "Tıbbi Olmayan Belirleyiciler" en güçlü boyutları olurken, "Sosyal Güvenlik" ve "İlaç Pazarı" boyutları en zayıf olduğu boyutlarıdır.

Ülkemiz sanayisi, ekonomisi ve beşerî gücü ile gelişimini sürdürmeye ve hedeflerine ulaşmaya devam edecektir. Ancak tüm bunların devam edebilmesi için toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesi şarttır.

Kaynakça

- Bulut, T. ve Durur, G., (2017). Türkiye'nin Sağlık Turizm Performansının TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Politikalara Bakış Dergisi*. Sayı 1. Bahar. 82 – 99.
- Daştan, İ. ve Çetinkaya, V. (2015). OECD Ülkeleri ve Türkiye'nin Sağlık Sistemleri, Sağlık Harcamaları ve Sağlık Göstergeleri Karşılaştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Ocak 2015. Cilt 5. Sayı 1. Sayfa 104 - 134.
- Demireli, E., Tükenmez, M., Yıldırım K. ve Çelik A., (2013). Türkiye'de İkinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Hekim Performansı ve Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*. Cilt. 20 Sayı 2. 177 – 190.
- Göztepe, B. H. ve Çetin, E. İ., (2016). OECD 'ye Üye Ülkelerin Sağlık Sisteminin VIKOR Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *ICOMEPE Özel Sayısı Sosyal Bilimler Metinleri*. 2016 Aralık.
- Hadad, S. Hadad, Y. Tuva, T. S. (2013). Determinants of Healthcare System's Efficiency in OECD Countries. *The European Journal of Health Economics*. 14 (2). 253 - 265.
- Koçgil, O. D., Beyan, T. ve Baykal, N., (2007). Sağlık ve Sağlık Bakım Sistemlerinde Performans İzleme ve Değerlendirme. [https://www.researchgate.net/publication/261071_321.] (Erişim: 11.02.2019).
- OECD (2008). Türk Sağlık Sisteminin Performansı ve Belirleyicileri, *OECD Sağlık Sistemi İncelemeleri Türkiye*. ISBN 978-975-590-282-1. OECD ve IBRD/Dünya Bankası 2008. 49 – 94.
- Özyeri, O., Kayışkan, D., Dağ, S., Arslan B., ve Hisar A., (2018). Sağlıkta Performans Sisteminin Hekimler Tarafından Değerlendirilmesi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*. Cilt 10. Sayı 2. 18 – 29.
- Sağlık Bakanlığı Tütünle Mücadele El Kitabı. (2010). *Tütün Bağımlılığı ile Mücadele El Kitabı (Hekimler İçin) 2010*. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Sağlık Bakanlığı Yayın No: 796.
- Tıraş, H. ve Ağır, H., (2017). D-8 Ülkelerinin Sağlık Harcamaları Bakımından Karşılaştırılması: Betimsel Bir Analiz. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 7. Sayı 2. 195 – 220.
- Timor, M. ve Lorcu, M. F., (2010). Türkiye ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerin Sağlık Sistem Performanslarının Kümeleme ve Veri Zarflama Analizi ile Karşılaştırılması. *Yönetim*. (65). 25-46.
- Uğurluoğlu, Ö. ve Çelik, Y., (2005). Sağlık Sistemleri Performans Ölçümü. Önemi ve Dünya Sağlık Örgütü Yaklaşımı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. Cilt 8. Sayı 1. 3-29.
- Vehid, S. (2000). Temel Demografik ve Sağlık Düzeyi Ölçütleri Açısından Türkiye ile Avrupa Birliğine (AB) Üye Ülkelerin Karşılaştırılması. *Cerrahpaşa Tıp Dergisi*. 31/2. 100 -106.
- WHO Health Report, (2000). Health Systems: Improving Performance. [https://www.who.int/whr/2000/en/whr00_en.pdf?ua=1.]. (Erişim: 11.02.2019).

(Araştırma Makalesi - Research Article)

Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yerli Kadın İşgücünün Sosyo-Ekonomik Analizi: İzmir İli Alan Araştırması¹

Socioeconomic Analysis of Local Women Working in Domestic Field: City of İzmir Field Research

Suat UĞUR*

ORCID ID: 0000-0001-8009-6361

Yeşim ÖZDEMİR**

ORCID ID: 0000-0001-6538-3047

Geliş Tarihi/Received: 28.01.2019

Güncelleme Tarihi/Revised: 15.05.2019

Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi

Journal of Social Security

Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019

Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019

Sayfa Aralığı: 45-63

Pages: 45-63

DOI: DOI: 10.32331/sgd.582481

ÖZ

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların oluşturduğu alan daha fazla önem kazanmakta ve gelişmektedir. Çalışmanın amacını, ev hizmetlerinde çalışan kadınların çalışma koşulları ve sosyal güvenlik durumları oluşturmaktadır. Çalışanların yaş dağılımı, eğitim durumları, medeni durumları, sigorta durumunun incelenmesi, gelir düzeyleri ve ev hizmetleri alanında yaşadıkları sorunlar ortaya konduğunda bazı problemler çözüme kavuşacaktır. Çalışmanın kapsamı teorik olarak literatüre dayanırken, uygulama olarak İzmir’de ev hizmetlerinde çalışan yerli kadınlarla sınırlandırılmıştır. Çalışmada, İzmir ilinde ev hizmetleri alanında kadın işgücü istihdamının yaygınlaştığı gözlemlenirken sorunlarla mücadele konusunda işçi ve işveren tarafından bilgi eksikliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Ev hizmetleri, ev hizmeti çalışanları, kadın istihdamı

ABSTRACT

The field of domestic work where mostly female workers work develop and gain importance day by day. Problems encountered by female worker in domestic work, causes for work and their social security conditions constitute the purpose of the study. Several issues could be overcome when these workers’ age, education, marital status, insurance, income levels structure and work related problems are put forward. While the scope of the study is based on literature theoretically, research part of the study is limited to the native female workforce who are active in domestic work in the Province of İzmir. The study concludes that female workforce is increasing in the domestic work field and this workforce and even the employers lacks information and legal acquis with respect to struggling their work-life problems.

Keywords: Domesticwork, domestic workers, women employment

Önerilen atıf şekli: Uğur, S., Özdemir, Y. (2019). Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yerli Kadın İşgücünün Sosyo-Ekonomik Analizi: İzmir İli Alan Araştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).45-63

* Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, suatugur@yahoo.com

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, yesim.ozdemir35@hotmail.com

¹ Bu çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

1990'lerden itibaren giderek önem kazanan ev hizmetleri alanında çalışma biçimleri yaygınlaşmaktadır. Kadınların işgücüne katılımında görülen artış, ev içindeki rollerini tamamı ile yerine getirememelerine sebep olmuştur. Bu durum sonucunda ev içindeki işlerin yapılması için ev halkı dışından birini çalıştırmak yaygınlaşmıştır. Ev hizmeti sektörü, oluşan ve çoğalan talepler doğrultusunda önemli bir alan halini almıştır.

Ev hizmetleri alanında çalışma mekanının ev olması ve denetimden uzak oluşu enformelleşmenin boyutunu artırmaktadır. Ev hizmetleri alanındaki gelişmeler ve yaşanan sorunlar ev hizmetinde çalışan kadınları çalışma hayatı açısından korunmasız kılmaktadır. Bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyo-ekonomik durumları, incelenmeye değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmada araştırma yapılan İzmir ilinde temizlik ve bakıcılık hizmetlerine olan talebin yükseldiği görülmüştür. Özellikle İzmir'in yaz turizminde ev hizmetlerinde istihdam talebinin arttığı bir kent olması İzmir'de bu alanda çalışan kadınlarla ilgili bir araştırma yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu çalışmada ev hizmetinin kavramı, özellikleri ve gelişimi, ev hizmetinde çalışan kadın değerlendirilmektedir. Ayrıca, İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan 100 kişiden oluşan yerli kadınlara uygulanan mülakat sonuçları analiz edilmektedir².

I- EV HİZMETİ KAVRAMI ÖZELLİKLERİ VE GELİŞİMİ

Ev hizmetleri, çalışılan mekânının ev olması, çalışanların genellikle kayıt dışı istihdam edilmesi ve ev hizmetinin bazı özellikleri ile diğer iş biçimlerinden ayrılması nedeniyle tanımlanmasında ve sınıflandırılmasında farklılıklar bulunmaktadır (Ünlütürk-Ulutaş ve Durusoy-Öztepe, 2013: 45).

Ev hizmetleri kapsamı ve sınırları bakımından diğer iş biçimleri ile aynı olmayan ve genel olarak kadınla ilgili değerlendirilen bir çalışma biçimi olarak ifade edilmektedir. Türkiye'de, bilhassa kırdan kente göçün hızlandığı süreçte fazla sayıda kadın gündelikçi, çocuk ve hasta bakıcı olarak çalışmakla birlikte bu kadınlar, işgücü piyasasının görünmeyen kadın emeğinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Fidan ve Özdemir, 2011: 79).

Evin gündelik işleyişinin gerektirdiği; temizlik, çamaşır, çocuk bakımı, şoförlük, bahçivanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aççılık, özel öğretmenlik gibi faaliyetler ev hizmetleri alanını oluşturmaktadır. Ev hizmetleri, hanede yaşayan birey/ bireylerin günlük rutin ihtiyaçlarının, evin gündelik işleyişinin ve idaresinin hane bireyleri dışında kalan kişiler tarafından belli bir ücret karşılığında sağlanması olarak ifade edilebilir (Manav, 2015: 511).

Ev hizmetlerinin özellikleri arasında şunlar bulunmaktadır (Machado ve Ramirez, 2003:10). :

² Aynı araştırma kapsamında ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınlarla ilgili çalışma; İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C: 20, S: 5'te ss. 341-357 aralığında yayınlanmıştır.

- Çalışma alanı, şahsa mahsus olan evdir.
- Yapılan işin ev ile ilgili olması gerekmektedir. İşverenin evinin bakımı ve yararı için gerekli olan ve istenilen, işverenin hanesindeki kişilerin kişisel rahatlık ve kolaylığını da içeren işler olmalıdır.
- İş, işverenin denetimi ve otoritesi altında gerçekleştirilmektedir.
- Yapılan iş düzenli ve sürekli olmalıdır.
- İşveren, işçi tarafından hiçbir şekilde maddi kazanç elde etmemelidir.
- Hizmet bir ücret karşılığında yapılmaktadır.

Ev hizmetleri, kırsal alandan kente göç eden, kentte başka iş bulamayan düşük eğitilmiş ve niteliksiz kabul edilen kadınlar için önemli bir istihdam alanıdır. Çalışan orta ve üst sınıf kadınlar için ise önemli bir hizmet alımı alanını oluşturmaktadır. Kadınlığın doğal bir görevi olarak görülen ev işleri ve yaşlı, hasta ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar; çalışma yaşamını sürdürmek isteyen orta ve üst sınıf kadınlar için piyasadan karşılamak zorunda kaldıkları bir sorumluluk olarak görülmektedir. Genel olarak bakım hizmetlerinin yetersiz ve özel bakım hizmetlerinin ise pahalı olması, kayıt dışı sektörden hizmet alınmasına neden olmakta ve özellikle kadınları sağlık ve güvenlik açısından aşağıdaki konularda güvensiz bırakabilmektedir (Batis, 2016) :

- Genellikle kayıt dışı çalıştırılan ev işçileri iş kazasına uğradığında sonuç çözümsüz kalmaktadır.
- Menüsküs, bel ve boyun fıtığı, astım, alerji, kas yırtılmaları, strese bağlı hastalıklar gibi meslek hastalıkları iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması sebebi ile engellenmemektedir.
- Gündelikçi olarak çalışanlar için, işveren onları işe çağırdığı sürece iş vardır. Bu durum, ev işçilerinin gelirlerinde belirsizlik yaratmaktadır.
- Aylıklı olarak çalışan çocuk bakıcıları açısından iş, baktıkları çocuğun kreş ya da okul yaşına kadar birkaç yıl devam edebilmektedir ve sürdürülemez olması kaçınılmaz bir sonuçtur.
- Hasta ve yaşlı bakıcılar açısından iş, bakılan kişi hayatta kaldığı sürece mümkün olmaktadır.
- Ev hizmetleri için herhangi bir mesleki standart bulunmamaktadır.

II- EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADIN

Ev hizmetlerinde yapılacak işlerin niteliği ve çalışma olanakları kadınların istihdamını etkilemektedir. Gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından olan kayıt dışı istihdam özellikle ev hizmetlerinde kadın çalışanlar açısından daha yaygın görülmektedir (Uğur ve Yanık, 2016: 75).

Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar genellikle eğitim seviyeleri düşük ve niteliksiz işgücü durumunda olduğundan iş bulmakta zorlanmaktadır. Akriba, arkadaş, komşu aracılığıyla iş bulmaları basit ve güvenilir olmakla birlikte onların referansı ile daha

kolay iş bulabilmektedirler. İşveren tarafından da evinde çalıştırdığı kişinin referansı ile yani tanıdık vasıtasıyla istihdam ettiği işçi daha güvenilir ve kontrol edilebilir olarak görülmektedir (İçli, 2009: 144).

Ev hizmetleri alanındaki işgücü sorunlara rağmen kadın istihdamında görülen artış, çalışan kadınların ev içindeki rollerini bütünüyle yerine getirememelerine sebep olabilmektedir. İşgücüne katılımda ve kariyerlerinde engel çoğunlukla özel hayattaki birincil görevleridir. Çünkü çalışan kadın ev işleri ve çalışma hayatı arasında ikilem yaşamaktadır. Bu durumda ev işi, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi ev içi hizmetleri yerine getirecek başka bir kadına ihtiyaç duyulmaktadır (Erdem ve Şahin, 2009: 285).

İstihdama katılan kadınların sayılarının artması sonucunda kadınların ev işlerine ayıracağı vakitlerinin kalmaması, sanayi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte; ev işlerinde doğan açığı kapatacak, eğitim ve ekonomik anlamda daha alt seviyede olan kadınlara yönelik yeni bir iş alanı açılmıştır (Akçay Odabaşı, 2009: 16).

Küreselleşmenin etkilerine kadınlar açısından bakıldığında kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almaya başladıkları görülmektedir. Küreselleşmenin getirdiği üretim sisteminde esnek çalışma biçimi, ücretlerde ve kadınların işgücüne katılım oranında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Evli ve çocuklu kadınların çalışma hayatındaki esnek çalışma saatleri sayesinde işgücüne katılım oranı artmıştır. Ayrıca kadınların tarım ve hane içi üretimden ücretli ekonomiye geçmeleri istihdama katılım oranını da artırmıştır (Önder, 2013: 43). Buna rağmen kadınların işgücüne katılma oranları AB ülkeleri düzeyine gelmemiştir.

Kadın işgücü olarak değerlendirildiğinde, kayıt dışı sektördeki kadınların çoğunun ataerkillik sebebiyle aile dışında ücret alarak çalışmamış ya da ücretli çalışmışsa bunu aile bütçesine katkı olarak düşünen dar gelirli ailelere sahip kadınlar olduğu bilinmektedir (Suğur, Suğur ve Gönç, 2008; 163).

Geleneksel anlayışta kadının asli ve ilk görevi annelik ve çocuk bakımındır. Çocuklarının bakımı ve ev işleri sorumluluğunu üstlenen kadından bu görevi en iyi biçimde yerine getirmesi beklenmektedir. Ayrıca, toplumsal hayatın başka alanlarında da varlık gösterebilmenin temel şartlarından biri olarak değerlendirilen çalışma yaşamının içinde olmayan kadın, toplumsal hayatın başka alanlarından da uzak ve kopuk yaşamaktadır (Çakır, 2008: 26). Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün sonucunda kadınların ev işi ve çocuk, yaşlı bakımı gibi işlerden sorumlu görülmesi, bakım hizmetlerinde kamusal desteklerin eksikliği kadınların işgücü piyasasına katılımlarını engelleyebilmektedir. Bu kapsamda ekonominin yeterli istihdam yaratmaması görüşü (Karabıyık, 2012: 235) bulunmakla beraber, ev hizmetlerinde istihdam olanakları artmaktadır.

Kadının çalışma hayatında daha fazla yer almasıyla birlikte evin temizliği, çocuk ve yaşlı/hasta bakımı gibi ev hizmetleri giderek yaygınlaşmıştır. Ev hizmetinde çalışan işçiler hizmet sektöründe uzun yıllardır var olmalarına rağmen, iş ilişkisinde genellikle kayıt dışılık söz konusu olduğundan, ev hizmetlerinde çalışanlar, çalışma hayatında korumadan yoksun kalmışlardır (Keskin, 2013).

III- EV HİZMETLERİNİN MEVZUATTAKİ YERİ

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanların sayısı hızla artış gösterdiği halde, bu sayılar istatistiklerde tam olarak görünmemektedir. Belirtilen rakamların da gerçeği net yansıtmadığı tartışılmaktadır. İstatistiklerde net bir görünüm olmaması sorunu ile karşı karşıya kalan ev hizmeti çalışanları, çalışma koşullarından ve yasal düzenlemelerden dolayı birçok problem yaşamaktadırlar. Ev hizmeti sektörünün temelindeki sorun, söz konusu alandaki yasal düzenlemelerin yetersiz kalmasıdır (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2016: 3).

Ayda en az 10 gün çalışanların sigortalı olması gereken ev hizmeti alanıyla ilgili, hem İş Kanunu’nda hem de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda tanım yapılmamıştır. Doktrin ve yargı kararlarında ev hizmetinde çalışanların kimler olduğu belirtilmekte, yasalarda bir hüküm bulunmamaktadır. Ev hizmeti, İş Hukuku Doktrininde hizmetçilik, temizlikçilik, açıcılık, çocuk bakımı, bahçıvanlık gibi evin gündelik işleyişine ilişkin çalışmalar olarak ifade edilmiştir. Sosyal Güvenlik Hukuku literatüründe ev hizmetleri; hizmetçilik, açıcılık, bahçıvanlık, şoförlük gibi evin günlük işlerine yönelik, aile bireylerinin dışındaki kişilerce yürütülen işlerdir (Yıldırım alp, 2011: 121).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda, ev hizmetlerinde çalışma konusunun kapsam dışı bırakılmış olması bir eksiklik olarak nitelendirilmektedir. İş Kanunu bakımından da kapsam dışı bırakılmış olan ev hizmetleri alanı, özellikle iş kazaları bakımından risk grubunda yer almaktadır. Çünkü günümüzde ev hizmetlerinin görünümü giderek değişmekte, iş kazası ve meslek hastalığı açısından daha riskli işler olarak görülmektedir. Ev hizmetlerinin taşıdığı riske rağmen bu alanda çalışanların büyük çoğunluğunun hiçbir sosyal güvence ve iş hukuku korumasına dâhil olmadıkları, özellikle kentlerde hızla gelişen ve çalışan sayısının arttığı bir hizmet sektörü olduğu da göz önünde bulundurulursa, kapsam bakımından bir eksiklik olarak nitelemek mümkün olacaktır. Bu sorun sadece 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından değil, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından da önemli bir eksikliktir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 157).

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanlar için düzenlenen yasal boyutun iki ana özelliği karmaşık ve etkisiz oluşudur. Ev hizmetinde çalışanların sosyal haklarını ve çalışma ilişkilerini ilgilendiren 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki ev hizmetlisi işçiler ile ilgili düzenlemeler uygulayıcılar tarafından da açık bir şekilde kavranabilmiş değildir (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 19). Bununla beraber 6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile ev hizmetlerinde çalışanlar çalışma gün ve saatlerine ayrılmıştır. Böylece ev hizmetlerinde çalışanlar, sosyal güvenceye kavuşturulmaya çalışılmıştır (Boydak, 2018: 150).

IV- EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN YERLİ İŞ GÜCÜNÜN SOSYO EKONOMİK ANALİZİ: İZMİR İLİ ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmada kapsamında, ev hizmetleri alanı ile ilgili literatür çalışmalarının uygulamadaki durumu ile ilgili İzmir’de bir araştırma yapılmıştır. İzmir; demografik yapısı, işgücü açısından hareketli olması, süre ve imkân kısıtlılığı nedeniyle araştırma yapmak için ulaşımın ve ilgililere erişimin avantajları nedeniyle seçilmiştir.

A- Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde ev hizmetleri alanında kayıtlı ve kayıt dışı olmak üzere Türk ve yabancı birçok çalışan kadın bulunmaktadır. Bunların çalışma koşullarının sosyo-ekonomik analizi için öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Literatür sonuçları, ev hizmetleri alanının geçmişten günümüze uzanan ve önemi giderek artan bir alan haline geldiğini göstermiştir. Bu çalışmanın araştırma kısmıyla da elde edilen bilgilerin mevcut literatüre katkı sağlayacağı, hızla önemi artan ev hizmetleri alanı ile ilgilenenler için bir örnek teşkil edebileceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılan araştırma sayesinde somut sonuçlar elde edildiğinden ilgililere katkı sağlayacağı beklenmektedir. Söz konusu bilgiler ışığında çalışmanın amacı “İzmir ilinde ev hizmetleri alanında çalışan kadınların sosyoekonomik analizi” olarak belirlenmiştir.

B- Araştırmanın Yöntemi

Ev hizmetleri ile ilgili olarak İzmir’de çalışan yerli işgücünün sosyo-ekonomik açıdan analiz edilebilmesi için yapılandırılmış sorularla mülakat yöntemi belirlenmiştir. Ev hizmetlerinde çalışanların eğitim düzeyinin düşüklüğü göz önünde bulundurularak söz konusu mülakat yöntemi için yapılandırılmış sorular üzerinden yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan görüşmeler bizzat araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze yapılan görüşmeyle araştırma analizinin daha sağlıklı yapılması amaçlanmıştır. Süre kısıtlılığı dikkate alınarak ev hizmetleri alanında çalışan kadınlardan özel istihdam bürosuna başvuran 100 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Söz konusu hedefe ulaşılabilmesi için Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği hükümleri gözetilmiştir.

C- Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma, İzmir’de bir özel istihdam bürosuna başvuruda bulunan ve ev hizmetlerinde çalışan yerli kadınlarla sınırlı tutulmuştur. Katılımcı sayısının belirlenmesinde okuma yazma bilmeyenler elenmiş ve hedeflenen 100 kişiye 2017 yılı içinde Mart ve Ağustos aylarını kapsayan 6 aylık dönemde ulaşılabilmiştir.

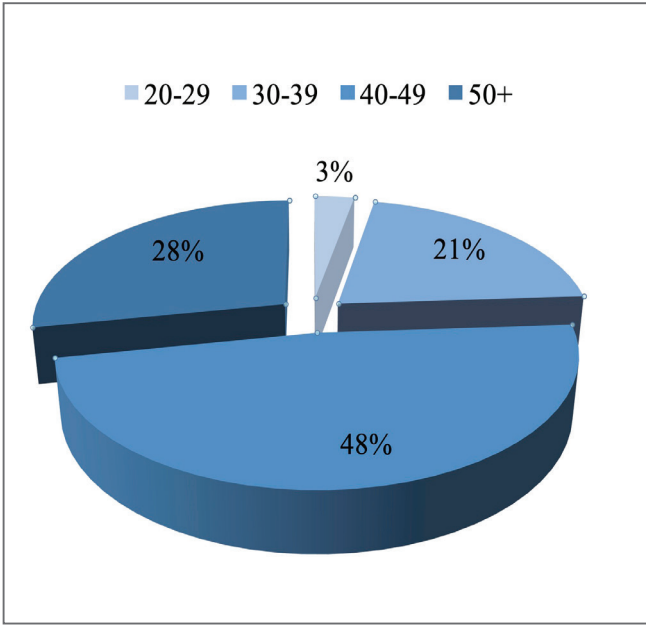
Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında yapılandırılmış mülakat yöntemi ile literatür taraması sonucu oluşturulan kapalı uçlu sorular, mülakatı kabul eden tüm katılımcılara sorulmuştur. Mülakatların bizzat araştırmacı tarafından yapılması sırasında yazılı sorulara

verilen cevaplarda çelişki oluşmamasına özen gösterilmiştir. Mülakat uygulaması gerçekleştirilirken yazılı formlar doldurularak veriler toplanmıştır. Yazılı formlar yapılış sırasına göre dosyalanarak kayıt altına alınmıştır. Formlardaki bilgiler excel programına girilerek tasnif edilmiş ve veriler üzerinde frekans analizi yapılmıştır.

D- Bulgular

İzmir ilinde 100 kadına yapılandırılmış sorularla uygulanan mülakattan elde edilen sonuçlar üzerinden frekans analizleri ve değerlendirilmeleri yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan değerlendirmeler; “Çalışanların Yaş Dağılımı, Çalışanların Medeni Durumları, Çalışanların Çocuk Sayısı, Çalışanlar İçin Hanede Sigortalı Çalışan Kişi Sayısı, Çalışanların Eğitim Durumu, Çalışanların Doğum Yeri, Çalışanların İzmir’de İkamet Etme Süreleri, Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler, Türk Çalışanların Aylık Ücret Düzeyi, Çalışanların İşverenlerinin Çalışma Saatlerindeki Tutumu, Çalışanların Sigortalılık Durumu, Çalışanların Sigorta Konusundaki Tutumu, Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar” olarak sınıflandırılmıştır.

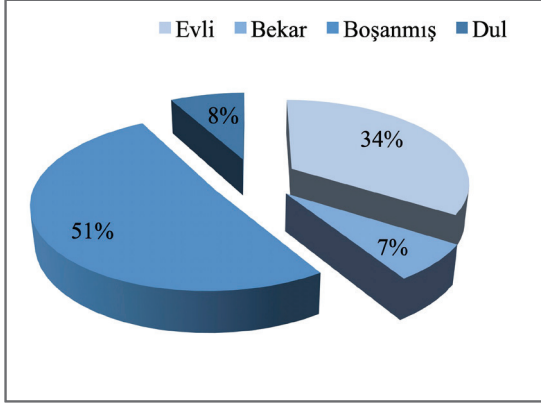
Grafik 1. Çalışanların Yaş Dağılımı



Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde 20-29 yaş grubu kişilerin dağılımı %3, 30-39 yaş grubu kişilerin dağılımı %21 iken 40-49 yaş grubu kişilerin oranı %48, 50+ yaş grubu kişilerin oranı %28’dir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların büyük bir bölümünü 40-49 yaş arası oluşturmaktadır. Bu durum işverenlerin daha çok orta yaşlı çalışanları tercih ettiğinin göstergesi olabilmektedir. %3’lük bir oranla 20-29 yaş arasındakilerde genellikle eğitimine devam

edenlerden oluşturmaktadır. %28’lik bir oranla 50+ yaş grubu yaşlı denebilecek kişilerin de ev hizmetleri alanında çalıştığını göstermektedir. 50+ yaş grubu genellikle emekli olanlardan oluşmakta ek gelir elde etmek için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yaş grubuna göre edinilen sonuç göstermektedir ki ev hizmetleri alanı 20-50+ yaş grubu olmak üzere her yaşta kadın çalışmanı barındırmaktadır.

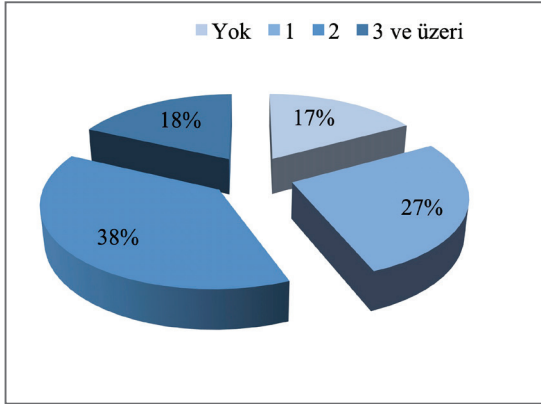
Grafik 2. Çalışanların Medeni Durumları



Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde; evli olanların oranı %34, bekâr olanların oranı %7 olup boşanmış kişilerin oranı %51, dul olanların oranı %8'dir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların neredeyse yarısının boşanmış kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Yaş aralığı 40-49 yaş arası kadınların çoğunlukta olduğu ev hizmetleri alanında, boşanmaların daha çok

bu yaş aralığında olduğunu saptamak mümkündür. Medeni durum dikkate alındığında daha çok boşanmış kadınları kapsamakta olan ev hizmetleri alanı özellikle yatılı çalışma biçiminde boşanmış ve dul kadınlar için müsait bir alan oluşturmaktadır. Ayrıca bekâr olanlara göre boşanmış ve dul kadınların çoğunlukta olmasının sebebi; ölen eşten bağlanan maaş veya boşanılan eşten alınan nafakanın kesilmemesi için sigorta talep etmemeleridir. Evli kadınlar ise aile bütçesine katkı amaçlı olarak güvenilir buldukları için kendi evlerinde ya da işverenin evinde bakım işini gerçekleştirerek ev hizmetleri alanını tercih etmektedirler.

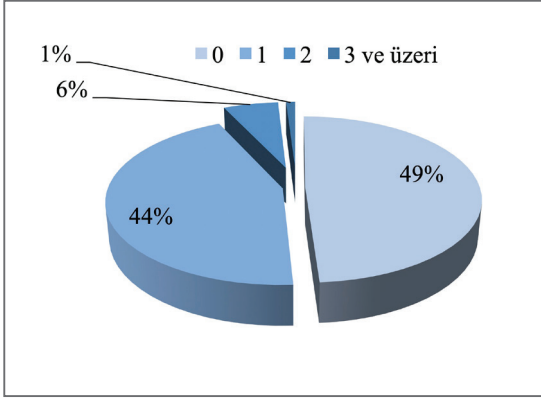
Grafik 3. Çalışanların Çocuk Sayısı



Çocuk sayılarına göre dağılım incelendiğinde; çocuğu olmayanların oranı %17, tek çocuğu olanların oranı %27 olup 2 çocuğu olanların oranı %38, 3 ve daha fazla sayıda çocuğu olanların oranı %18'dir. Bu sonuçlardan elde edilebilecek olan ise; çalışanların çocuk sayısı oranlarında en büyük payı iki çocuklu kadınlar alırken, en az payı çocuğu olmayan kadınların aldığı tespitidir. Görüşme esnasında çalışanlar, çocuklarının eğitim masrafları ve daha iyi yaşam

koşulları sağlayabilmek için çalışmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Üç ve üzeri çocuk sahibi olan çalışanların oranı da çocuğu olmayan çalışanların oranına oldukça yakındır. Çalışanlar çalıştıkları zaman diliminde, anneanne-babaanne desteği alarak çocuklarının bakımının sağlandığını belirtmişlerdir.

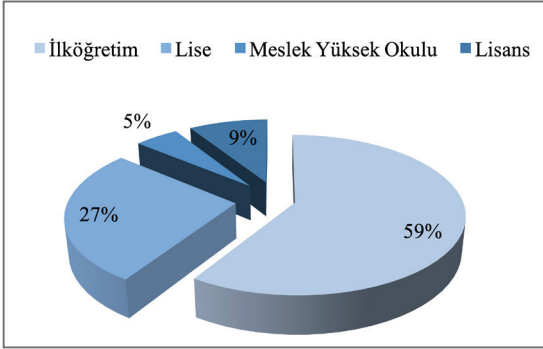
Grafik 4. Çalışanlar İçin Hanede Sigortalı Çalışan Kişi Sayısı



Hanedeki sigortalı çalışan kişi sayısı incelendiğinde; sigortalı çalışan bulunmayanların oranı %49, 1 sigortalı çalışan olanların oranı %44 olup, 2 sigortalı çalışan olanların oranı %6, 3 ve üzeri sayıda sigortalı çalışanı olan hane oranı %1'dir. Ev hizmetinde çalışan kadınların eşlerinin mesleklerinin genellikle serbest meslek olduğunu ifade etmişlerdir. Serbest çalışanların yüksek oranda sigortasız çalıştıkları saptanmıştır. Ayrıca bu alanda çalışanların Grafik

2'de görüleceği üzere %51'inin boşanmış kadınlardan oluşması nedeni ile hanede anne ve çocuklar olarak yaşadıkları varsayıldığında %49 oranla sigortalı çalışan bulunmayan görüşünü destekler niteliktedir.

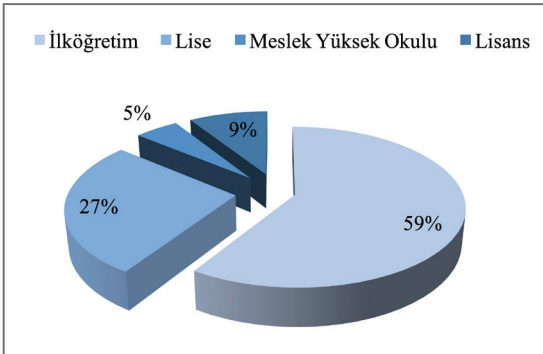
Grafik 5. Çalışanların Eğitim Durumu



Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde; ilköğretim mezunları oranı %59, lise mezunları oranı %27 olup, meslek yüksekokulu mezunları oranı %5, lisans mezunlarının oranı %9'dur. Buradan da anlaşılmaktadır ki ev hizmetleri alanında çoğunlukla eğitimsiz kişiler çalışmaktadır. %9 oran ile lisans mezunlarının bu alanda çalışmalarının sebebini, kendi alanlarına göre bu alandaki ücretlerin

daha yüksek olmasının ev hizmetleri alanını cazip kıldığını belirtmişlerdir.

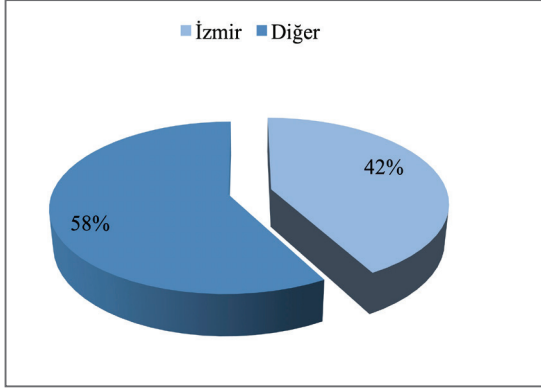
Grafik 6. Çalışanların Doğum Yeri



Katılımcıların %42'sinin doğum yeri İzmir olup, %58'i İzmir dışında doğmuştur. İzmir'in göç alan bir il olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre İzmir'in göç alma sebepleri arasında, İzmir'de iş bulma imkânının Türkiye'deki diğer şehirlere oranla daha fazla olması sayılabilir. Şu an İzmir'de ev hizmetlerinde çalışan pek çok kadının da İzmir'e göç etme nedenlerinden birinin bu olanak

olduğu yargısına varılabilir. Aynı zamanda yaz aylarında İzmir'e tatil amaçlı gelen ailelerin fazlalığı ev hizmetlerinde çalışana talebi arttırdığından İzmir'e mevsimlik olarak çalışmaya gelen ev hizmetlisi çalışanların varlığını kanıtlar niteliktedir.

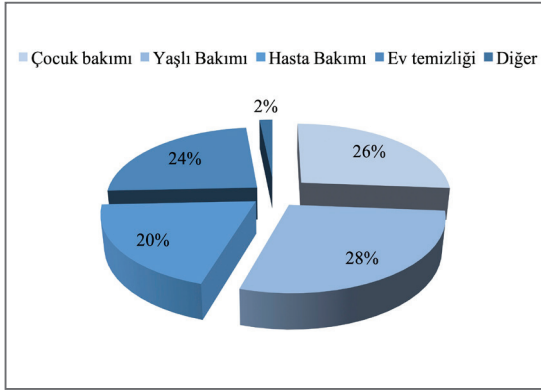
Grafik 7. Çalışanların İzmir'de İkamet Etme Süreleri



İzmir'de ikamet sürelerinin dağılımı incelendiğinde; 0-5 yıldır İzmir'de bulunanların oranı %15 olup 6-10 yıl süre ile İzmir'de bulunanların oranı %16, 11 yıl ve üzeri süre ile İzmir'de bulunanların oranı %69'dur. Bu sonuçlara göre İzmir'de ev hizmetlerinde çalışan kadınların %69 oranında paya sahip olan büyük bir kısmı 11 yıl ve 11 yılı geçkin süredir burada yaşamaktadır. İzmir'e yeni yerleşmiş olarak tanımlayabileceğimiz en fazla 5 yıldır

burada yaşayan çalışanların oranı ise yalnızca %15'tir.

Grafik 8. Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler

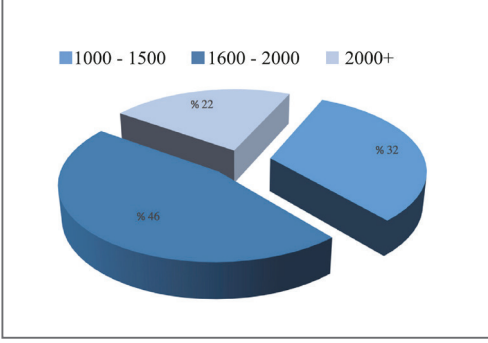


Katılımcıların ev hizmetleri alanında yaptıkları işlerin dağılımı incelendiğinde; çocuk bakımı %26,2 oranında, yaşlı bakımı %28,4 oranında, hasta bakımı %19,7 oranında, ev temizliği ise %24 oranında yapılmaktadır. Diğer işler ise %1,6 oranında yapılmaktadır. Çalışma hayatına katılan kadın, aile içi sorumlulukları için yardım alabileceği birine ihtiyaç duyar. Bu durumda da hane içindeki çocuk,

yaşlı ve hasta bireylere bakması için ev hizmetlerinde çalışan birini talep eder. Böylece kadınların çalışma hayatına katılımının artması sağlanmış olup ev hizmetleri çalışanı da iş elde etmiş olur. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı için bir başka kadına olan ihtiyaç, kadınların çalışma hayatına katılımının giderek arttığının göstergesidir.

İşgücü piyasasında gittikçe artan sayıdaki kadınların katılımı; ev hizmetlerinde çalışanlara verilen görevlerin üzerindeki etkiyi göstermekte, çocukların bakımına ve yaşlı ve engellilerin bakımına bağlı daha çok sorumluluklar yüklemektedir. Var olan iş arzı dikkate alındığında, işverenler giderek artan oranda sadece sosyal beceriler göstermeyen, ev halkı gibi hassas dinamiklerin üstesinden gelen, ayrıca yabancı dil yeteneği gibi çok özel yetenekleri bulunan kalifiye elemanları seçme eğilimindedirler (Gallotti, 2009: 33).

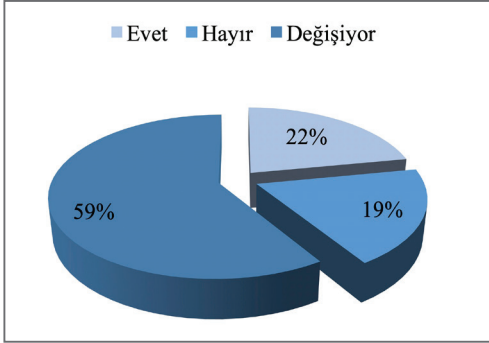
Grafik 9. Türk Çalışanların Aylık Ücret Düzeyi



Katılımcıların aylık ortalama ücret düzeyi incelendiğinde; %32'si 1000-1500 TL, %46'sı 1600-2000 TL arası, %22'si ise 2000 TL üzeri olduğunu belirtmiştir. Ev hizmetleri alanı ücret konusunda incelendiğinde çalışanların çoğu asgari ücret ve üzerinde çalışmaktadır. Bu koşullar altında, ev hizmetlerine talebin bir nedeninin de kazancın diğer pek çok mesleğe ve iş alanına oranla daha fazla olması yorumu yapılabilir. Çalışanlar,

başka bir alana yönelip asgari ve asgari ücretten daha az ücretler ile çalışmak yerine asgari ücret ve üzerinde kazançlar ile ev hizmetlerinde çalışmayı tercih edebilirler. 1. 600 TL ve üzeri kazanç elde eden çalışanların oranı %68 olarak görüleceği üzere ev hizmetleri maddi açıdan tercih edilebilir bir iş alanı olabilmektedir.

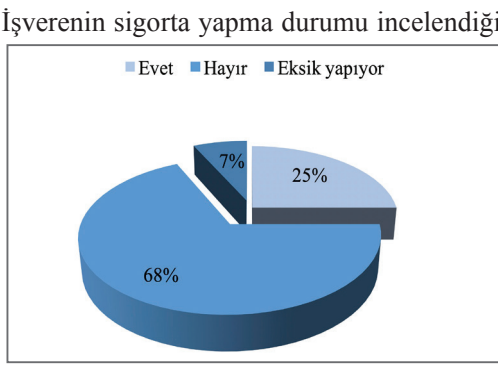
Grafik 10. Çalışanların İşverenlerinin Çalışma Saatlerindeki Tutumu



Katılımcıların işverenin çalışma saatlerine riyeti incelendiğinde, %22'si dikkat ettiğini, %19'u etmediğini belirtirken, %59'u durumun değiştiğini belirtmiştir. Farklı iş sahaları için oldukça önem teşkil eden çalışma saatlerine uyum durumuna; ev hizmetleri alanında, %19'luk oranda da görüleceği üzere daha az dikkat edildiği yorumu yapılabilir. Çalışılan alanın görece daha az resmi bir alan olan ev olması, bu durumun temel nedenlerinden biri olarak gösterilebilir.

Çalışma saatlerinin uzunluğu ve işveren tarafından özensizliği ev hizmetlerinde çalışan için dinlenme süresinin azlığı ve ağır iş şartları olarak zorluklar yaşatmaktadır.

Grafik 11. Çalışanların Sigortalılık Durumu

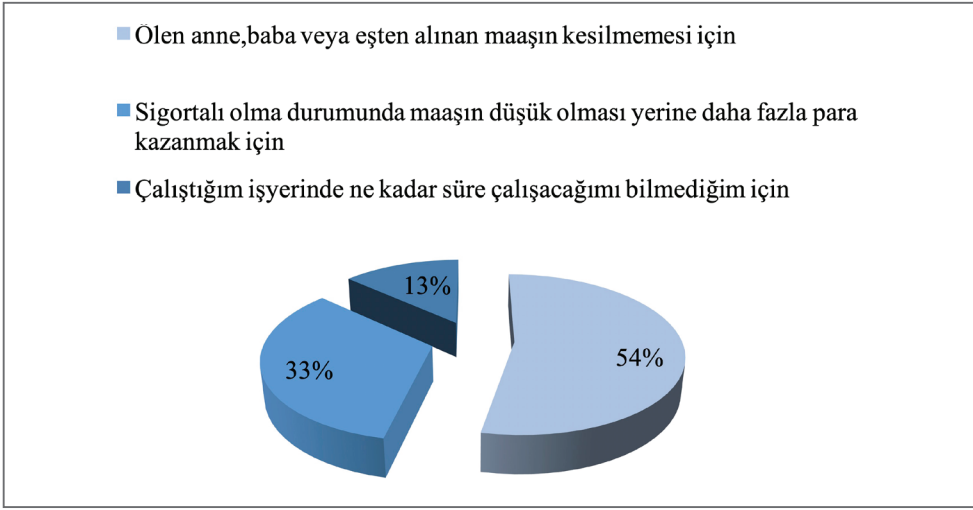


İşverenin sigorta yapma durumu incelendiğinde; katılımcıların %25'i sigorta yaptığını, %68'i yapmadığını, %7'si ise eksik yaptığını belirtmektedir. Ev hizmetleri alanında çalışanların büyük bir bölümü sigortasız çalışmaktadır. Bu durumun sebepleri arasında işverenin ihmali olduğu gibi çalışanın talebi de sayılabilir. Çeşitli nedenlerden ötürü sigorta istemeyen bazı çalışanlar, sigortasız çalışmayı bir sorun haline getirmediğini belirtmişlerdir. Grafik 4'te hanede sigortalı çalışan kişi

sayısı incelendiğinde %49'u sigortalı çalışmadığını belirterek ev hizmetleri alanının sigortasız çalışanları kapsadığını destekler niteliktedir.

Ev hizmetleri cinsiyet olarak kadın işi olarak görüldüğü ve ev hizmetlerinin sınırlarını çizmek zor olduğu için kayıt dışı çalıştırmaya müsait bir alan halindedir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların birçoğu kaçak ve kayıt dışı çalıştığı için resmi kayıtlarda ve istatistiklerde görünmemektedir. Bu durum ev hizmetlerinde çalışanların sayılarının tespit edilememesine ve asgari düzeyde sosyal korumadan yoksun kalmalarına neden olmaktadır (Akbiyık, 2013: 208).

Grafik 12. Çalışanların Sigorta Konusundaki Tutumu

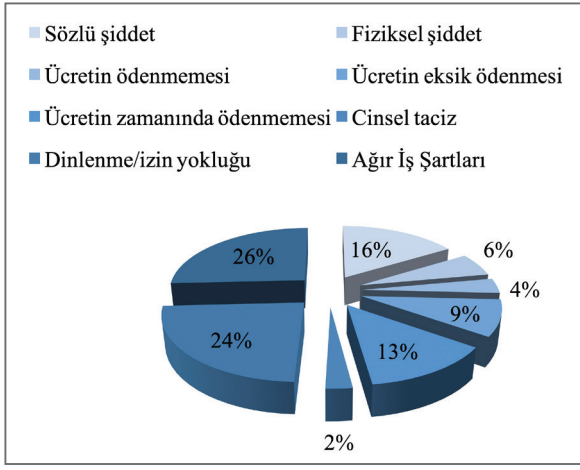


Katılımcıların işveren sigorta yaptırmayı istemesi durumunda reddetme nedenlerinin dağılımı incelendiğinde; %53,3'ü ölen anne, baba veya eşten alınan maaşın kesilmemesi için, %33,3'ü sigortalı olması durumunda maaşın düşük olması yerine daha fazla para elde etmek için, %13,3'ü ise çalışacağı işyerinde ne kadar süre çalışacağını bilmediği için cevabını vermiştir. Özellikle boşanmış kadınlar eşten alınan nafakanın kesilmemesi için sigorta istemediklerini belirtmişleridir. Tam anlamıyla işverenin sigorta yaptırmaktan kaçındığını söylemek mümkün değildir. Çünkü çoğu zaman da işçi sigorta talep etmemektedir. Talep etmemelerindeki en temel nedenin, tabloda da görüleceği üzere maddi kazanç olduğu söylenebilir. Sigorta istemeyen çalışan; işverenden fazla para talep ederek ya da ölen anne, baba ya da eşten ötürü maaş almaya devam ederek bu eksikliği kendi açısından tamamlamış olur.

Katılımcılara işyerinde sıklıkla karşılaştıkları sorunlar sorulduğunda, sözlü şiddetle karşılaşma oranı %16,3; fiziksel şiddetle karşılaşma oranı %5,8 ücretin ödenmemesi sorunuyla karşılaşanların oranı %3,7'dir. Ücretin eksik ödenmesi oranı %8,9, ücretin zamanından ödenmemesi oranı %13,2, cinsel tacizle karşılaşma oranı %2,6'dır. Dinlenme/izin yokluğu oranı %23,7 iken ağır iş şartları ile karşılaşma oranı %25,8'dir.

Grafik 13’de görüleceği üzere, ev hizmetleri çalışanları hem çalışma süreleri hem çalışma koşulları açısından ağır şartlar altındadır. Birçoğu işveren kaynaklı çıkan sorunlar, çalışanı zor durumda bırakmakta ve hatta sorunlara çözüm bulunamadığında çalışanın işten çıkmasına neden olmaktadır. Söz konusu durumun temelinde de özellikle işçilerin bilgi eksiklikleri bulunmaktadır.

Grafik 13. Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar



Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşulları bazen tamamen işverenlerin keyfi kararlarına kalmakla birlikte bu durum, uzayan çalışma saatleri ve iş yükünün artması gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle yatılı çalışan ev hizmetlileri her an, neredeyse 24 saat, çalışmaya hazır bulunmaktadır. Ev hizmetlilerinin aldığı ücretler genellikle çok az olmamakla

birlikte işin düzensiz yapısından dolayı, kazanılan gelir sürekli olmadığından, bu alanda çalışanların gelecek beklentilerini düşürmektedir. İşverenlerin çalışanlara karşı davranışları kimi zaman aşağılayıcı olmakla birlikte psikolojik, fiziksel, cinsel şiddet içerikli de olabilmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 3).

SONUÇ

Ev hizmetleri alanı çalışılan evin, şahsa özel mülk olması nedeni ile denetimi zor bir alandır. Bu durum ev hizmetinde çalışanlar için gelir kaynağı olan bu alanı genellikle kayıt dışı istihdamın en fazla görüldüğü alanlardan biri haline getirmektedir. Kimi zaman işveren tarafından kayıt dışı bırakılan işçi, kimi zamanda çeşitli kurumlardan aldığı maaşın kesintiye uğramaması için kendisi kayıt dışı kalmak istemekte ve bu alanda kayıt dışı istihdam önlenememektedir. Bu nedenlerle de ev hizmetleri alanı, sosyal güvenceden yoksun istismara açık bir sektör olabilmektedir.

Ev hizmetleri sektörüne İzmir İlinde bir araştırma yaparak söz konusu sorunlara sahadan bakılmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre İzmir’deki ev hizmetlerinde çalışan kadınların %58’inin doğum yeri İzmir’dir. Bu durum başka illerden gelen çalışanların olduğunu göstermektedir. Diğer anlatımla İzmir’in diğer şehirlerden göç alması ve ev hizmetleri alanındaki istihdamın yoğunluğu ile arasında ilişki bulunmaktadır.

İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışanların yaş dağılımı incelendiğinde %48'inin 40-49 yaş aralığında olduğu ve %51'inin boşanmış kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Yapılan mülakat esnasında boşanmış kadınlar eski eşten aldıkları nafakanın kesilmemesi için işveren talep etmediklerini belirtmişlerdir. Bu durum ev hizmetinde çalışanların sayılarının net belirlenememesine de yol açmaktadır.

İzmir'de ev hizmetlerinde çalışanların; çalışma koşullarının belirsizliği ve denetimsizliği, kayıt dışı olmaya bağlı aldıkları ücretlerin değişkenliği, insan onuruna yaraşır izin kullanımının olmaması, sosyal güvenceden yoksun olmak gibi bir kısmı da bilgi eksikliğinden kaynaklanan sorunları bulunmaktadır. İlave olarak her türlü taciz ve istismara uğrama potansiyeline sahip olma riski, ev hizmetlerinde çalışan kadınları endişelendirmektedir.

Sosyal güvence için, işverenin sigorta yapması yönünde teşvikler oluşturulmalı, sigorta prim oranlarının maliyeti düşürülmelidir. Ayrıca bürokratik işlemler karmaşık yapıda olmamalı, işverene yol gösterici yöntemler sunulmalıdır. Böylece kayıt dışı çalışma önlenmelidir. Yasal sürelerle uygun çalışma saatleri belirlenmeli, işveren bunun dışına çıkarsa yaptırımı olmalıdır. Temizlikçi, gündelikçi çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği sağlanmalı, temel çalışma esaslarına göre çalışma biçimi oluşturulmalıdır.

Ev hizmeti alanı oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda talep ve arzın giderek arttığı gelişecek bir sektör olma özelliğine sahiptir. Temizlik, çocuk, yaşlı, hasta bakımı gibi hizmetlerden faydalanmak isteyen ve bu hizmeti sağlamak isteyen kişiler gelecekte de sürmeye devam edecektir. Ev hizmetinde çalışan işçi için insan onuruna yakışır çalışma biçimi benimsenmeli, bu hizmetten faydalanan işveren için, ev işçisinin sosyal güvence kapsamında sigortalılığına yönelik işlemler sadeleştirilmelidir.

Kaynakça

- Akbıyık, N. (2013). Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya'da Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. (21). 207-240.
- Akçay-Odabaşı, D. (2009). *Gündelikçi Kadınların Folkloru*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Batis. (2016). Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası. [<http://www.batissendika.org/makaleler/ev-iscilerinin-sorunlari-ve-talepleri-neler-keig-platformu/>].(Erişim: 24. 01.2019).
- Boydak, A. B. (2018). Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 8 (1). 145-158.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (31). 25-47.
- Erdem, Z. ve Şahin L. (2009). Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyraklı İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (57). 282-325.
- Erdoğan, S. ve Toksöz G. (2013). *Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye'de Ev İşçileri*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi. Çalışma ve İstihdam Serisi. 1. Baskı. No: 42.

- Fidan, F. ve Özdemir M. Ç. (2011). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 2 (1). 79-89.
- Gallotti, M. (2009). *The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe*. International Migration Papers. (96).
- İçli, G. (2009). Çalışan Yoksullar: Denizli Örneğinde Uygulamalı Bir Araştırma. Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar. VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı. 134-159.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 32 (1). 231-260.
- Keskin, D. (2013). Ev İşçilerinin Sigortalıması Üzerine. [<http://bianet.org/bianet/kadin/151309-ev-iscilerinin-sigortalanmasi-uzerine>]. (Erişim: 24. 01. 2019)
- Korkmaz, A. ve Avsallı H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (26). 153-167.
- Manav, A. E. (2015). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *TBB Dergisi* (120). 510-538. Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1 (1). 35-61.
- Ramirez-Machado, José Maria (2003). Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective. Conditions of Work and Employment Series. No: 7. International Labour Office. Geneva. 10-13.
- Suğur, N. , Suğur, S. ve Temmuz Gönc Ş. (2008). Türkiye’de Orta Sınıfın Mazbut Hizmetkarları: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Çocuk Bakıcıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 63 (3). 162-183.
- Uğur, S. ve Yanık, E. C. (2016). Ev Hizmetlerinde Göçmenlerin İstihdamına Yönelik Sorunlarının Değerlendirilmesi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 7 (2). 65-77.
- Uğur, S. ve Özdemir, Y. (2018). Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yabancı Kadın İşgücünün İncelenmesi: İzmir İli Alan Araştırması, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 20 (5). 341-357.
- Ünlütürk Ulutaş Ç. ve Durusoy Öztepe N. (2013). Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 4 (2) . 44-57.
- Yıldırım, S. (2011). *Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Sakarya.
- Yıldırım, S. ve İslamoğlu E. (2016). Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi*. 5 (3). 1-17.

EK-MÜLAKAT SORULARI

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ANALİZİNE YÖNELİK MÜLAKAT SORULARI

Yüksek lisans tezi için hazırlanan bu formun amacı; İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan Türk kadınların sosyo-ekonomik özelliklerinin tespitini yapmaktır. Aşağıda ev hizmetleri ve bu alanda çalışanların analizini yapmaya yönelik ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan seçeneği gösteren yere (X) işareti koyunuz.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

İsim-Soyisim:

İletişim:

1) Kaç yaşındasınız?

- A. 15-19 B. 20-29 C. 30-39 D. 40-49 E. 50 ve üstü

2) Medeni durumunuz nedir?

- A. Evli B. Bekâr C. Boşanmış D. Dul

3) Kaç çocuğunuz var?

- A. Yok B. 1 C. 2 D. 3 ve üzeri

4) Çocuğunuz/çocuklarınız var ise çalıştığınız sürede onunla/onlarla kim ilgileniyor?

- A. Anneanne - babaanne bakıyor B. Eşim çalışmıyor, o ilgileniyor
C. Kreşe gidiyor D. Çocuklarımın yaşı büyük olduğu için bakıma ihtiyaçları yok

5) Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?

- A. Çalışıyor B. Çalışmıyor

6) Evli iseniz eşinizin mesleği nedir?

- A. Memur B. İşçi C. Çiftçi D. Serbest E. Mesleksiz

7) Hanenizde toplam kaç kişi yaşıyor?

- A. 1-2 B. 3-4 C. 5 ve üzeri

8) Hanenizde sigortalı çalışan kişi sayısı kaçtır?

- A. 0 kişi B. 1 kişi C. 2 kişi D. 3 kişi ve üzeri

9) Eğitim durumunuz nedir?

- A. Okur-yazar değil B. İlköğretim C. Lise D. Meslek Yüksek Okulu
E. Lisans

10) Mesleğiniz nedir?

A. Öğretmen B. Hemşire C. Doktor D. Fizyoterapist E. Mesleksiz F. Diğer

11) Doğum yeriniz neresi?

A. İzmir B. İzmir dışı iller

12) İzmir'de ikamet etme süreniz nedir?

A. 0-5 yıl B. 6-10 yıl C. 11 yıl ve üstü

13) Eviniz kira mı?

A. Evet B. Hayır

14) Ev hizmetlerinde çalışma sebebiniz nedir? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

A. Mecburiyet B. Daha iyi yaşam koşulları C. Mesleğimle ilgili iş bulamamak
D. Aile bütçesine katkı E. Ev hizmetleri alanındaki ücretlerin diğer alanlara göre daha cazip olması

15) Ev hizmetleri alanında daha önce çalıştınız mı?

A. Evet B. Hayır

16) Ev hizmetleri alanında yaptığınız işler nelerdir?

A. Çocuk bakımı B. Yaşlı Bakımı C. Hasta Bakımı D. Ev temizliği E. Diğer

17) Yapılan iş özel bir eğitim gerektiriyor mu?

A. Evet B. Hayır

18) İş bulma yönteminiz nedir?

A. Eş-dost B. İlan C. İŞKUR D. Özel İstihdam Bürosu

19) Bulduğunuz işte çalışma süreniz nedir?

A. 1 yıldan az B. 1-2 yıl C. 3-5 yıl D. 6 yıl ve üzeri

20) Çalışılan evdeki kişi sayısı nedir?

A. 1 B. 2 C. 3 D. 4 E. 5 ve üzeri

21) İşverenin mesleği nedir?

A. Memur B. İşçi C. Serbest D. Emekli E. Diğer

22) İşverenin çocuk sayısı?

- A. Yok B. 1 C. 2 D. 3 ve üzeri

23) İşveren çalışma saatlerine dikkat ediyor mu?

- A. Evet B. Hayır C. Değişiyor

24) İşveren sigorta yapıyor mu?

- A. Evet B. Hayır C. Eksik yapıyor

25) İşveren sigorta yapmak isterse ne gibi durumlarda sigortalı çalışmayı reddediyorsunuz?

- A. Ölen anne, baba veya eşten alınan maaşın kesilmemesi için
B. Sigortalı olma durumunda maaşın düşük olması yerine daha fazla para kazanmak için
C. Çalıştığım işyerinde ne kadar süre çalışacağımı bilmediğim için

26) Aylık ortalama ücret düzeyiniz nedir?

- A. 1. 000-1. 500 TL B. 1. 600-2. 000TL C. 2. 100 TL ve üzeri

27) Alınan ücret yeterli mi?

- A. Evet B. Hayır

28) İşveren ücret dışında sosyal yardım yapıyor mu?

- A. Evet B. Hayır

29) Ev hizmetlerinde çalışma şekliniz nedir?

- A. Yatılı B. Gündüz tam gün C. Gündüz yarım gün
D. Sadece gece E. Sadece hafta sonu

30) Haftalık çalışılan gün sayısı nedir?

- A. 1 gün B. 2 gün C. 3 gün D. 4 gün E. 5 gün ve üzeri

31) Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

- A. 1-9 B. 10-19 C. 20-29 D. 30-45 E. 45 ve üstü

32) İşyerinde sıklıkla yaşanan sorunlar nelerdir? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- | | | |
|---------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| A. Sözlü şiddet | B. Fiziksel şiddet | C. Ücretin ödenmemesi |
| D. Ücretin eksik ödenmesi | E. Ücretin zamanında ödenmemesi | |
| F. Dinlenme/izin yokluğu | G. Ağır İş Şartlar | G. Cinsel taciz |

33) İşyerinde karşılaştığınız sorunlara karşı tepkinizi nasıl ifade ediyorsunuz?

- A. Daha iyi bir iş bulma düşüncesi ile işten çıkarak
- B. İşveren ile konuşup çözüm bulmaya çalışarak
- C. Uzun süre işsiz kalma korkusu ile mücadele etmemek için işe devam ederek

34) Ev hizmetinde çalışmak dışında başka bir ek iş yapıyor musunuz?

- A. Evet
- B. Hayır

(Araştırma Makalesi - Research Article)

Geliş Tarihi/Received: 02.10.2018

Güncelleme Tarihi/Revised: 21.12.2018

Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Türkiye’de Engelli İstihdamının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Değerlendirilmesi

Evaluation of Disability Employment with Multi-Criteria Decision Making Methods in Turkey

İrfan ERTUĞRUL *

ORCID ID: 0000-0002-5283-191X

İbrahim BUDAK**

ORCID ID: 0000-0001-7762-6114

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 65-84
Pages: 65-84
DOI: 10.32331/sgd.582487

ÖZ

İstihdam, zamanı verimli değerlendirme, sosyalleşme, topluma katkıda bulunma gibi bireyin en temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faydalar sağlamaktadır. Ekonominin canlı veya dinamik bir şekilde sürdürülebilirliğinin korunması için engelli ve engelsiz her bireyin istihdamının sağlanması gerekmektedir. Böylelikle, engelli bireylere gerekli destek sağlandığında rahat ve etkin bir şekilde engelli bireyler hem kamu hem de özel sektörde ekonomiye katkıda bulunabileceklerdir. Bu çalışmada, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) verileri dikkate alınarak Türkiye’de yıllar bazında engelli istihdamının performans değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu değerlendirme kapsamında, Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz ve MAUT (Multi Attribute Utility Theory) kullanılarak Türkiye’de engellilerin hangi yıllarında daha fazla istihdam yapıldığı araştırılmaktadır. Araştırmada, 2009-2017 yılları alternatif olarak alınarak performans değerlendirilmesi yapılmıştır. Değerlendirme sonucunda, Gri İlişkisel Analiz yöntemine göre ilk üç sırada 2012, 2017 ve 2014 yer alırken, MAUT yöntemine göre ilk üç sırada 2012, 2014 ve 2013 yılları yer almıştır. Son sırada ise her iki yöntemde göre 2010 yılı yer almıştır.

Anahtar Sözcükler: Engelli, istihdam, çok kriterli karar verme, gri ilişkisel analiz, MAUT

ABSTRACT

Employment provides benefits to meet the most basic needs of the individual, such as time-efficient assessment, socialization, and contribution to society. In order to preserve the sustainability of the economy in a lively or dynamic manner, it is necessary to ensure the employment of every person with and without disabilities. In this way, individuals with disabilities will be able to contribute to the economy in both public and private sectors. In this study, with Turkey Business Association considering data, the performance evaluation of disability employment was evaluated in some years in turkey. Within the scope of this assessment, using Multi-Criteria Decision Making (MCDM) methods using Gray Relational Analysis and MAUT (Multi Attribute Utility Theory), it was investigated in which years the disability employment was done. In the study, 2009-2017 years were taken as an alternative and a performance evaluation was made. According to the Gray Relational Analysis method, the first three places were 2012, 2017 and 2014, while the first three places were 2012, 2014 and 2013 according to the MAUT method. In the last place, 2010 took place according to both methods.

Keywords: Disabled, employment, multi-criteria decision making, gray relational analysis, MAUT

Önerilen atıf şekli: Ertuğrul, İ., Budak, İ. (2019). Türkiye’de Engelli İstihdamının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).65-84

* Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Anabilim Dalı, ertugrul.pau@gmail.com

** Doktora Öğrencisi (Sorumlu Yazar), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ibrahimbudak04@gmail.com.tr

GİRİŞ

Günümüzde yönetilen çalışmalar için karar verme, herkesin kabul ettiği gibi çok adımlı bir süreç izler. Bu süreçlerin ele alınıp yürütülmesinde karar vermeye yönelik modeller ele alınarak çalışmalar ortaya çıkarılmıştır. Daha ileri safhası olan ‘Çok Kriterli Karar Verme’ bir takım karar kriterleri açısından bir dizi alternatifin değerlendirilmesiyle ilgilenmektedir. Çok Kriterli Karar Verme, günlük hayatta yaygın olarak kullanılmaktadır. Kişisel bağlamda karar verme, bir otomobilin fiyatı, boyutu, stili, güvenliği, konforu vb. bakımdan karakterize edilebilmektedir. Ticari bağlamda ise, karar verme problemleri daha karmaşıktır ve genellikle büyük ölçektir. Karar verme disiplininin gelişimi, bilgisayar teknolojisinin ilerlemesiyle yakından ilişkilidir. Bilgisayarların ve bilgi teknolojisinin yaygın kullanımı çok miktarda bilgi üretmiştir. Bununla birlikte ÇKKV, bireylerin karar vermedeki rolünü desteklemede giderek daha önemli bir yer almakta ve kullanışlı bir düzen getirmektedir (Xu ve Yang, 2001: 3).

Çok Kriterli Karar Verme, karar vermenin en bilinen dalıdır ve karar alanının sürekli olduğu karar problemlerini incelemektedir. Tipik olarak çok amaçlı fonksiyonları olan matematiksel programlama problemleridir. Bu problemlerin karar alternatifleri önceden belirlenmiştir. Karar verme yöntemleri çok olmasına rağmen belirli yönleri itibarıyla birçoğu ortaktır. Birçok gerçek problem, ÇKKV problemi olarak ele alınabilir (Triantaphyllou, Shu ve Sanchez, 1998: 1).

ÇKKV, en çok tercih edilen seçenektir en az tercih edilen seçeneğe kadar genel bir seçenek düzeni oluşturmak amacıyla bir yaklaşım ve bir dizi tekniktir. Seçenekler, çeşitli hedeflere ulaştıklarında farklılık gösterebilmekte ve hiçbir seçenek tüm hedeflere ulaşmada en iyi seçenek olmayacaktır. Çok Kriterli Karar Verme, karmaşık sorunlara, parçaların daha kolay yönetilmesine ve parçaların bir araya getirilmesine yönelik karar vericilere, genel bir yol çizmektedir. Buradaki amaç, düşünmeye ve karar vermeye yardımcı olmaktır. Bir dizi teknik olan ÇKKV, seçeneklerin hedeflere ulaşma derecesinin ölçülmesine, ağırlık değerlerinin hesaplanmasına ve bir araya getirilmesine ilişkin farklı yollar sunmaktadır (MCA, 2018).

Bir seçim yapıldığı zaman günlük hayattaki (iş yerinde, evde veya hatta tatil sırasında) karar verme ile ilgili çok kriterle uğraşmaktadır. Çoğu zaman tek bir ölçüt yerine çoklu ölçütlere karşı mevcut alternatifleri göz önüne alarak seçim yapmak gerekmektedir. Bazen önemsiz veya daha az önemli ölçütleri elimine etmekte ve potansiyel bir karar hatası riski ile seçim yapmak için mevcut seçenekleri en önemli kritere göre değerlendirme yapılmaktadır. Bu tür basitleştirilmiş karar alma uygulaması, birden fazla kriter ile karar verme aracına ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir (Yan, 2002: 197).

Bu çalışmada, Türkiye İş Kurumu 2009-2017 yılları dikkate alınarak engelli istihdam performans değerlendirmesi yapılmıştır. Performans değerlemedeki ele alınan esas yapı veya yola çıkış noktası yapılacak işlemler arasındaki olumlu farklılıkların doğru ve özenli bir şekilde belirleme zorunluğunun mutlaka öne çıkarılmasıdır. Bu çalışmada öncelikli olarak değerlendirmede engelli istihdamın en fazla olan yıldan en az olan yıla doğru sıralaması yapılmıştır. Engelli İş Başvuru Sayısı, Engelli Kamuda İşe Yerleşenler, Engelli Özelde İşe Yerleşenler, Eski Hükümlü Engelli İş Başvuru Sayısı ve Eski Hükümlü

Engelli Kamuda İşe Yerleşenler kriter olarak alınmıştır. Çok Kriterli Karar Verme yöntemleri, kriterleri baz alarak alternatifleri sıralamaya yardımcı olmaktadır. Çalışmada beş kriter entropi yöntemine ağırlıkları belirlendikten sonra alternatif olarak alınan 2009-2017 yılları ÇKKV yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz ve MAUT yöntemine göre sıralanmıştır. Başka bir deyişle beş kriter ele alınarak alternatiflerin sıralama sonuçları genel olarak ortaya koyulmuştur.

I- LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çalışmada kullanılan entropi yöntemi ve çok kriterli karar verme yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz ve MAUT incelenmiştir. Literatüründe en fazla yer alan Entropi, Gri İlişkisel Analiz ve MAUT yöntemlerine dair çalışmalar şunlardır:

Hartati ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, karar destek sistemlerinin modellenmesi için Entropi ve Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden ELECTRE (Elimination Et Choix Traduisant la Realite) kullanılmıştır. ELECTRE yöntemi altındaki her bir kriter ağırlığının belirlenmesi için Entropi yöntemi önerilmiştir. Bu yöntemlerin mutasyona uğramış genlerin tespit edilmesi ile ilgili simülasyon verileri ve karar destek sistemleri için çözümler getirdiği gözlemlenmiştir (Hartati, Wardoyo ve Harjoko, 2012: 58-63).

Ji ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, Xiangxi Nehri hidroelektrik istasyonlarının risk değerlendirmesi için entropi yöntemi kullanılmıştır. Risk düzeylerinin ağırlıkları Entropi yöntemi ile belirlenmiştir. Hidroelektrik istasyonlarının kapsamlı risk düzeyleri Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden IFEMCDM (An Integrated Fuzzy Entropy-Weight Multiple Criteria Decision Making) yöntemi ile performans değerlendirmesi yapılmıştır. Yapılan çalışma, aynı zamanda belirsizlik altında diğer çevre sorunlarına uygulanabilir olduğunu göstermiştir (Ji, Huang ve Sun, 2015: 5380-5389).

Alp ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada, kurumsal sürdürülebilirlik performansının analizi incelenmiştir. Çalışmada kullanılan kriterlerin ağırlık değerleri, Entropi yöntemi ile belirlenerek Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden MAUT yöntemi ile alternatifler sıralanmıştır. Çalışmada, kimya sektöründe faaliyet gösteren uluslararası “Linde” firması uygulama için uygun görülmüştür. Çalışma sonucunda, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik performansların artan; çevresel sürdürülebilirlik performansının istikrarsız olduğu vurgulanmıştır (Alp, Öztel ve Köse, 2015: 65-81).

Altın ve arkadaşları, Avrupa’nın en büyük havalimanının belirlenmesine yönelik çalışmada, kullanılan kriter ağırlıklarını önem derecelerini bulmak için Entropi yöntemi kullanılmıştır. Akabinde Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden COPRAS (Complex Proportional Assessment) ve Gri İlişkisel Analiz ile havalimanları sıralanarak Veri Zarflama Analizi ile sıralanan havalimanlarının etkinlikleri değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda 10 havalimanının etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Altın, Karaatlı ve Budak, 2017: 1049-1064).

Wu, Çok Kriterli Karar Verme problemlerinde Gri İlişkisel Analiz yöntemi kullanılarak karşılaştırmalı yapılan çalışma, bir örnek üzerine uygulanmıştır. Çalışmada, Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz dışında OCRA (Operational Competitiveness Rating) ve TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to

İdeal Solution) de kullanılmıştır. Orijinal verilere dayanılarak yapılan çalışmada, Gri İlişkisel Analiz yönteminin yöneticilerin iş ortamında karar almasına yardımcı olan en iyi yöntemlerden birisi olarak gösterilmiştir. Ayrıca, Gri İlişkisel Analiz yöntemiyle elde edilen sonuçların ideal çözüm ile benzerlik gösterdiği vurgulanmış ve tek yönetime bağlı kalmaksızın diğer karar verme yöntemlerinden elde edilen sonuçlar ile karşılaştırılmıştır (Wu, 2002: 209-217).

Chan ve Tong, materyal seçimi ve ürün kullanım ömrü üzerine karar vermeye yönelik çalışmada, Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz kullanılmıştır. Bir imalat işletmesinde malzeme seçiminin önemli olduğu vurgulanarak uygun olmayan bir seçimin hem karlılığı hem de işletmenin itibarını zedeleyeceği için karar vermenin gerekli olduğu belirtilmektedir. Teknik, ekonomik ve çevresel etkenler dikkate alınarak Gri İlişkisel Analiz yönteminin basamakları uygulanarak materyal seçimi yapılmıştır (Chan ve Tong, 2007: 1539-1546).

Elitaş ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, sigorta şirketlerinin performanslarını belirlemek için Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz kullanmıştır. Yaptıkları çalışmada, 10 finansal oran yardımıyla İMKB’de işlem gören sigorta şirketlerinin performanslarının belirlenmesi amaçlanmıştır. En önemli finansal oranın likidite oranı olduğu vurgulanarak 7 sigorta şirketinin finansal başarısı sıralanmıştır. Sıralama sonuçlarında ilk sırada Ak sigorta yer alırken; son sırada Aviva sigorta yer almıştır (Elitaş, Eleren, Yıldız ve Doğan, 2012: 521-530).

Karaatlı ve arkadaşları yaptıkları çalışma kapsamında, Çok Kriterli Karar Verme yöntemleri ile yaşanabilir illerin sıralanması yapılmıştır. Çalışmada SAW (Simple Additive Weighting), TOPSIS ve Gri İlişkisel Analiz yöntemleri kullanılmıştır. Ekonomi, eğitim, sağlık, kent hayatı, güvenlik, kültür ve sanat kriterleri dikkate alınarak Türkiye’deki 81 ilin sıralaması yapılmıştır. Her bir ilin kendine özgü özellikleri, bu kriterler altında toplanarak yapılan sıralamada, yöntemlerden elde edilen sonuçların genelinde ilk üç sırada Ankara, Eskişehir ve Antalya illeri yer alırken; son üç sırada Muş, Bitlis, Hakkâri yer almıştır (Karaatlı, Ömürbek, Budak ve Dag, 2015: 215-228).

Canbolat ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, küresel bir üretim tesisine yönelik bir ülkenin seçimi için MAUT ve karar ağacı yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada kriter olarak toplam maliyet, ürün kalitesi, istikrar ve coğrafik/demografik konum kriteri olarak alınmıştır. Çek Cumhuriyeti, Polonya, Güney Kore, Meksika ve Güney Afrika alternatif olarak gösterilmiştir. Üretim tesisinin seçimi için kriterler göz önüne alındığında Çek Cumhuriyeti ve Polonya üst sırada yer alırken; Güney Kore ve Meksika üretim tesisi için daha belirsiz olduğu gözlenmiştir (Canbolat, Chelst ve Garg, 2007: 312-325).

Chan ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, uluslararası inşaat projelerinin model prototipi seçimi için Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden MAUT kullanılmıştır. Gizlilik, üçüncü parti sürecin denetimi, iş ilişkilerinin korunması, kültürel farklılıklardan kaynaklanan olumsuz etkinin azaltılması, güç dengesizliğinin giderilmesi, uygulanabilirlik, maliyet düşüşü, zamanında hızlı, farklı hukuk sistemine bağlı olumsuz etkilerin azaltılması kriteri olarak kullanılırken dava, tahkim, yargılama, arabuluculuk,

uzman belirleme, uyuşmazlık çözüm kurulu ve kovuşturma alternatif olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda, arabuluculuk ilk sırada yer alırken dava son sırada yer almıştır (Chan, Suen ve Chan, 2006: 444-451).

Kailiponi tarafından yapılan çalışmada, Avrupa Komisyonu Projesi sürecinde toplanan verilerin hükümet kuruluşları tarafından tahliye duyarlılığı için alınması gereken risk düzeylerini ölçmek için Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden MAUT kullanılmıştır. Sağlık ve güvenlik tehdidi, ekonomik kayıplar, örgütsel ekonomik kayıplar, bozulmaya yönelik önlemler, geleceğe yönelik tahliye önlemleri için çıkarımlar ve güven gibi göstergeler kriter olarak gösterilirken; Avrupa Birliği üyesi olan sekiz ülke Birleşik Krallık, Almanya, İspanya, Belçika, İsveç, Danimarka ve İzlanda alternatif olarak hazırlanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre tahmini hassasiyetteki farklılıkların optimal tahliye kararını nasıl etkilediğini ortaya koymuştur (Kailiponi, 2010: 163-174).

Manouselis ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, Avrupa’daki bir çevrimiçi öğretmen topluluğu için öğrenme kaynakları ortak filtreleme hizmetinin geliştirilmesi durumu incelenmiştir. Çalışmada Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden MAUT kullanılmıştır. Ortalama mutlak hata ve uygulama süresine göre en iyi on varyasyon sıralanmıştır. En iyi varyasyonun mutlak hata değeri yüzde elli yedi ve uygulama süresi yirmi saniye iken son sırada yer alan varyasyonun mutlak hata değeri yüzde altmış yedi ve uygulama süresi on sekiz saniye olarak gösterilmiştir (Manouselis, Vuorikari ve Van Assche, 2007: 27-35).

II- METODOLOJİ

Karar verme süreçlerinde çalışmaya başlamadan tespit edilen sorunların iyi belirlenmesi ve hangi yöntemlerin uygulanması daha doğru olur diye belirlenmesi gerekir. Yapılan araştırmalar sonucu, bu çalışmada Entropi yöntemi ve Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz ve MAUT kullanılmıştır. Başlangıçta kriter ağırlıklarının hesaplanması için Entropi yönteminden yararlanılmış ve ardından performans değerlemesi için de Gri İlişkisel Analiz ve MAUT yöntemleri kullanılmıştır.

A- Entropi Yöntemi

Entropi kavramı, ilk olarak 1865 yılında Alman Fizikçi Rudolf Clausius tarafından termodinamiğin ikinci yasası olarak ortaya atılmıştır. Bir sistemdeki belirsizlik ve düzensizlik ölçüsü olarak tanımlanmıştır (Zhang, Gu, Gu ve Zhang, 2011: 444). Entropi, 1948 yılında Claude Shannon tarafından enformasyon entropisine uyarlanmıştır. Matematik, fizik, mühendislik alanlarında sıkça kullanılmıştır. Entropi, Shannon Belirsizliği, Shannon Entropisi ya da Bilgi Entropisi olarak da adlandırılmaktadır. Bir karar verme probleminde verilecek kararın doğruluğunun ve güvenilirliğinin en önemli belirleyicisidir. Entropi, eldeki verilerin sağlandığı faydalı bilginin miktarını ölçmede kullanılmıştır (Wu, 2011: 5163).

Entropi yönteminin uygulama adımları aşağıdaki gibi gösterilmektedir (Karami ve Joahansson, 2014: 524).

Adım 1. Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Farklı ölçü birimlerindeki aykırılıkları ortadan kaldırmak için normalizasyon yapılarak Eşitlik (1) kullanılarak P_{ij} hesaplanır.

$$P_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}} ; \forall j, \quad i=1,2,\dots,m, j=1,2,\dots,n \quad (1)$$

Adım 2. Entropi Değerinin Hesaplanması

Eşitlik (2) kullanılarak E_j hesaplanır.

$$E_j = \frac{-1}{\ln m} \sum_{i=1}^m [P_{ij} \ln P_{ij}] ; \forall j, \quad i=1,2,\dots,m, j=1,2,\dots,n \quad (2)$$

Adım 3. Çeşitliliği Derecesi Olarak Belirsizliğin Hesaplanması

Eşitlik (3) kullanılarak d_j hesaplanır.

$$d_j = 1 - E_j ; \forall j, \quad j=1,2,\dots,n \quad (3)$$

Adım 4. Ağırlık Değerinin Hesaplanması

Eşitlik (4) kullanılarak W_j hesaplanır.

$$W_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j} ; \forall j, \quad j=1,2,\dots,n \quad (4)$$

Kriter ağırlıkları ' W_j ' ile gösterilmiştir.

B- Gri İlişkisel Analiz Yöntemi

Gri Sistem Teorisinin bir parçası olan Gri İlişkisel Analiz 1982 yılında Deng Joung tarafından ortaya atılmıştır. Gri sistem teorisinin amacı, doğa bilimleri ile sosyal bilimler arasında bir bağlantı kurmaktır (Deng, 1989: 3). Belirsiz durumlarda, eksik veya yetersiz bilginin olduğu durumda yöneticilere doğru karar vermesinde yardımcı olan karar verme yöntemlerinden biridir (Şişman ve Eleren, 2013: 413). Gri İlişkisel Analiz, genellikle sınırlı bilginin bulunduğu bir problem için bir çözüm bulmak için kullanılmaktadır. Zhe ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada stokastik değişkenleri analiz etmek için uygulandığından bilinmeyen bir modun ve bir normal modun ilişkisel analizi temelinde tanımlanabilmektedir (Zhe, Niaoqing, Fengshou ve Guojun, 2011: 403-417).

Gri İlişkisel Analiz yönteminin uygulama adımları aşağıdaki gibi gösterilmektedir (Zhai, Khoo ve Zhong, 2009: 7074).

Adım 1. Karar Matrisinin Oluşturulması

n’in alternatifleri, m’nin ise kriterleri gösterdiği nxm’lik karar matrisi aşağıdaki gibi oluşturulur.

$$\begin{bmatrix} X_{1(1)} & X_{1(2)} & \dots & X_{1(m)} \\ X_{2(1)} & X_{2(2)} & \dots & X_{2(m)} \\ \dots & \vdots & \ddots & \vdots \\ X_{n(1)} & X_{n(2)} & \dots & X_{n(m)} \end{bmatrix} \quad i=1,2,\dots,n, j=1,2,\dots,m \quad (5)$$

numaralı matristeki değeri; i. firmayı göstermektedir.

Adım 2. Karşılaştırma Serisinin Oluşturulması

Farklı ölçeklerdeki göstergelerin karşılaştırılmasındaki zorluk, verileri belli bir forma koymayı zorunlu kılmaktadır. Bu işlem Eşitlik (6), (7) ve (8) numaralı formüller yardımı ile gerçekleştirilir.

$$X_{i(j)} = [x_{i(j)} - \min x_{i(j)}] / [\max x_{i(j)} - \min x_{i(j)}] \quad (6)$$

$$X_{i(j)} = [\max x_{i(j)} - x_{i(j)}] / [\max x_{i(j)} - \min x_{i(j)}] \quad (7)$$

$$X_{i(j)} = 1 - |x_{i(j)} - u_i| / \max |x_{i(j)} - u_i| \quad (8)$$

$$i=1,2,\dots,n, j=1,2,\dots,m$$

Burada $\min x_{i(j)} \leq u_i \leq \max x_{i(j)}$ ifade etmektedir. Ayrıca Eşitlik (6) no’lu formül fayda, Eşitlik (7) no’lu formül maliyet ve Eşitlik (8) no’lu formül ise ortalama tip kriter değerlerini standart değerlere dönüştürmede kullanılır.

Adım 3. Referans Serisinin Oluşturulması

Referans sayısı genelde literatürde biren (Kuo, Yang ve Huang, 2008: 82) olarak alınır.

Adım 4. Mutlak Değer Tablosunun Oluşturulması

Kriterlerin karakteristikleri esas alınarak katsayı farklılıkları hesaplanmaktadır. Katsayı farklılığı, sıra sayısı ile referans değeri arasındaki farkı gösterir. Δ katsayı farkı Eşitlik (9) formül yardımıyla hesaplanır.

$$\Delta x_{i(j)} = |x_{0(1)} - x_{1(1)}|, |x_{0(2)} - x_{1(2)}|, \dots, |x_{0(m)} - x_{1(m)}| \quad (9)$$

$$x_0 = x_{1(1)}, x_{1(2)}, \dots, x_{1(m)} \quad i=1,2,\dots,n, j=1,2,\dots,m$$

Adım 5. Farklı Veri Dizilerine Ait Gri İlişkisel Katsayı Matrisinin Hesaplanması

Fark veri dizisi içerisinde Δ_{enb} ve Δ_{enk} değerleri hesaplanır. Eşitlik (10) formülü ile β_i gösterilir.

$$\beta_i = (\Delta_{\text{enk}} + \delta\Delta_{\text{enb}}) / (\Delta X_i(j) + \delta\Delta_{\text{enb}}) \quad i=1,2,\dots,n, j=1,2,\dots,m \quad (10)$$

Δ_{enb} = her dizi içerisindeki en büyük değişim değeri

Δ_{enk} = her dizi içerisindeki en küçük değişim değeri

δ katsayısı $[0,1]$ aralığında değişir. Genellikle literatürde 0,5 değeri (Karaatlı, Ömürbek, Budak ve Dag, 2015: 219) alınır.

Adım 6. İlişki Matrisini Oluşturmak İçin Her Fark Veri Seti İçin Gri İlişki Derecesinin Hesaplanması

$$\Gamma_i = \sum_{j=1}^m \beta_{i(j)} \quad i=1,2,\dots,n, j=1,2,\dots,m \quad (11)$$

Γ_i = i. sayı elemanının gri ilişki derecesini göstermektedir. Eğer veri noktaları için farklı ağırlıklar söz konusu ise Gri İlişkisel Derecesi (GİD) Eşitlik (12) formülü ile gösterilir.

$$\Gamma_i = \sum_{j=1}^m \beta_{i(j)} \cdot W_j \quad i=1,2,\dots,n, j=1,2,\dots,m \quad (12)$$

Burada, $W(j)$; j. veri noktasının ağırlığını göstermektedir. Kriter ağırlıkları ' W_j ' ile gösterilmiştir.

C- MAUT Yöntemi

MAUT Yöntemi, Raiffa (1968), Keeney (1972), Edwards (1971) ve diğer yazarlar tarafından çeşitli versiyonları sunulmaktadır. Edwards'ın uyguladığı versiyon, zamanın kısa olduğu, karar vericilerin çok ve meşgul olduğu durumlarda kolay iletişim ve kullanım sağlamaktadır (Bennett ve Lumsdaine, 1975: 426). MAUT yöntemi, birkaç anahtar fikre dayanmaktadır. Bunlar (Dean Ting, Zhang, Wang, Deshmukh, ve Dubrosky, 1999: 307):

1. Mümkün oldukça, değerlendirmeler karşılaştırmalı olmalı,
2. Programın normal olarak çoklu bölgelere hizmetinin olması,
3. Program, birçok hedefe odaklamalı,
4. Yapılacak yargılamalar, değerlendirmenin bir parçası olmalı,

5. Sayısal olarak büyük değerlerin eleştirilmesi gerekli olmalı,
6. Değerlendirmeler tipik olarak kararlarla ilgili olmalı veya en azından kararları kapsamış olmalıdır.

MAUT, bir kıyaslama çalışmasında sınıfındaki en iyi performansın belirlenmesi gibi alternatifler arasındaki bir kararı doğrulamak için kapsamlı nicel ve nitel yaklaşımlar seti sunmaktadır (Collins, Rossetti, Nachtmann ve Oldham, 2006: 432). MAUT yönteminin uygulama adımları aşağıdaki gibi gösterilmektedir (Ömürbek, Karaatlı ve Balcı, 2016: 240).

Adım1. Karar problemine konu olan kriterler (a_n) ve nitelikler/alternatifler (x_m) belirlenmelidir.

Adım 2. Niteliklerin doğru şekilde değerlendirilmesini ve önceliklerin belirlendiği ağırlık değerlerinin (w_j) sağlanması gerekir. Ağırlık değerlerinin toplamı Eşitlik (13) gösterildiği gibi 1’e eşit olmalıdır.

$$\sum_j^q w_j = 1 \quad (13)$$

Adım 3. Kriterlerin değer ölçülerinin ataması yapılmaktadır. Bu atama, nicel kriterler için nicel değerleri olurken nitel kriterler için ikili karşılaştırmalar göz önünde bulundurularak yapılır. Tüm bunların ışığında 5’lik 100’lük vb. sistemde değer atamaları yapılır (x_m).

Adım 4. Atanan değerler karar matrisine yerleştirilerek normalize etme işlemine geçilmektedir. Normalizasyon işleminde öncelikle her nitelik için en iyi en kötü değerler belirlenerek en iyi değere 1, en kötü değere 0 değeri atanır ve diğer değerlerin hesaplanması için aşağıdaki Eşitlik (14) formülü kullanılır:

$$f_j(a_i) = \frac{f_j(a_i) - \min(f_j)}{\max(f_j) - \min(f_j)} \quad i=1,2,\dots,n, j=1,2,\dots,m \quad (14)$$

Adım 5. Normalizasyon işleminin ardından fayda değerlerinin belirlenmesi işlemine geçilir. Fayda fonksiyonu formülü Eşitlik (15)’deki gibidir.

$$U(a_j) = \sum_{j=1}^q f_j(a_i) \cdot w_j \quad i=1,2,\dots,n, j=1,2,\dots,m \quad (15)$$

$U(a_j)$: Alternatifin fayda değeri

$f_j(a_i)$: Her kriter ve her alternatif için normalize fayda değerleri

w_j : Ağırlık değerleri

III- TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMININ PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNDE ENTROPİ, GRİ İLİŞKİSEL ANALİZ VE MAUT YÖNTEMLERİNİN UYGULANMASI

Engelli çalışma çağındaki nüfusun büyüklüğünün resmi istatistiklerde ciddi olarak göz ardı edildiği görülmektedir. Engelli bireyler ekonomik olarak aktif nüfusun yaklaşık yüzde on ikisini temsil etmektedir. Engelli bireyler hakkında devam eden hükümet araştırmalarının bu konuya daha fazla ışık tutması beklenmektedir. Bununla birlikte, daha belirgin olanı, işgücü piyasasında engelli bireylerin dezavantajlı durumudur. Engelli bireyler için işsizlik oranı, genel nüfus için uzun süreli işsizler arasında yoğun olarak yaklaşık iki kat daha fazla olabilmektedir. Resesyon, yapısal işsizlik ve teknolojik değişimin ortaya çıktığı bir zamanda işsizliğin etkisi her yaşta ve her türlü engellilik koşullarında hissedilmektedir (Doyle, 1987: 20).

Çalışmada, Türkiye’de 2009-2017 yılları dikkate alınarak engelli istihdam performansı değerlendirilmiştir. Değerlendirme kapsamında Engelli İş Başvuru Sayısı (A1), Engelli Kamuda İşe yerleşenler (A2), Engelli Özelde İşe Yerleşenler (A3), Eski Hükümlü Engelli İş Başvuru Sayısı (A4) ve Eski Hükümlü Engelli Kamuda İşe Yerleşenler (A5) olarak 5 kriter baz alınmıştır. Bu kriterler, Türkiye İş Kurumunun yıllık istatistik bültenlerinden (İŞKUR, 2018) yararlanılarak oluşturulmuştur. Türkiye’de yıllara göre, engelli istihdam performansının değerlendirmesinde kullanılacak kriterlerin ağırlıkları Entropi yöntemi ile belirlendikten sonra Gri İlişkisel Analiz ve MAUT yöntemleri birlikte kullanılarak sonuçları karşılaştırılmıştır. Karar vericiler, ağırlıkları belirlemeye yönelik AHP (Analytic Hierarchy Process) ve Delphi gibi yöntemlerden ziyade Entropi yöntemi vasıtasıyla, eldeki verilerden faydalanarak kriterlerin önem derecelerini objektif olarak hesaplayabilmektedir (Çakır ve Perçin, 2013: 79). Bu nedenle, kriterlerin önem derecelerini bulmak için Entropi yöntemi tercih edilmiştir.

A- Entropi Yöntemi ile Kriter Ağırlıklarının Bulunması

Çalışmada, Engelli istihdamının performanslarının değerlendirilmesinde kullanılacak kriterlerin ağırlıklarının önem derecelerinin hesaplanması için Entropi yöntemi kullanılmıştır. Tablo 1’de yer alan veriler Türkiye İş Kurumu istatistiklerinden faydalanarak oluşturulmuştur. Kriter isimleri A1, A2, A3, A4 ve A5 şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 1. Karar Matrisi

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	40.519	545	25.860	2.275	332
2010	36.144	295	31.962	1.458	223
2011	35.151	455	37.894	1.573	237
2012	83.955	398	35.133	7.654	270
2013	76.235	287	34.189	5.868	247
2014	77.632	232	26.118	6.112	384
2015	65.255	258	20.197	5.491	255
2016	79.321	236	14.795	7.460	242
2017	100.201	192	11.959	10.779	186

Kaynak: Türkiye İş Kurumu 2009-2017 Yıllık İstatistik Bültenleri.

Adım 1. Eşitlik (1) kullanılarak karar matrisi Tablo 2’de gösterildiği gibi normalize P_{ij} elde edilmiştir.

Tablo 2. Entropi Yöntemine Göre Normalize Edilmiş Karar Matrisi

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	0,068166	0,188061	0,108607	0,046743	0,139731
2010	0,060806	0,101794	0,134234	0,029957	0,093855
2011	0,059136	0,157005	0,159147	0,03232	0,099747
2012	0,14124	0,137336	0,147551	0,157263	0,113636
2013	0,128253	0,099034	0,143587	0,120567	0,103956
2014	0,130603	0,080055	0,10969	0,12558	0,161616
2015	0,109781	0,089027	0,084823	0,112821	0,107323
2016	0,133444	0,081435	0,062136	0,153277	0,101852
2017	0,168571	0,066253	0,050225	0,221471	0,078283

Adım 2. Eşitlik (2) yardımıyla Tablo 2’de veriler kullanılarak kriterlerin değeri hesaplanır.

Tablo 3. Entropi Değerinin Hesaplanması

Kriterler	A1	A2	A3	A4	A5
E_j	0,97291	0,974282	0,9734	0,925361	0,990163

Adım 3. Eşitlik (3) yardımıyla her bir Entropi değeri 1’den çıkarılarak d_j değeri hesaplanır ve hesaplanan değerler Tablo 4’deki gibi toplanır.

Tablo 4. d_j Değerinin Bulunması

Kriterler	A1	A2	A3	A4	A5
E_j	0,97291	0,974282	0,9734	0,925361	0,990163

Adım 4. Eşitlik (4) yardımıyla her bir kritere yönelik Entropi ağırlık değerleri hesaplanır. Hesaplanan ağırlık değerleri Tablo 5’de w_j ile sembolize edilerek gösterilmiştir.

Tablo 5. Ağırlık Değerlerinin Hesaplanması

Kriterler	A1	A2	A3	A4	A5	Toplam
d_j	1,027845	1,026397	1,027327	1,08066	1,009934	5,172163

Tablo 5’de Entropi yöntemi ile bulunan ağırlıklar 0 ve 1 arasında olmalıdır. Ayrıca bulunan ağırlıkların toplamı 1 ‘e eşit olması gerekir. Entropi yönteminde elde edilen ağırlıkların önem dereceleri sırasıyla A4, A1, A3, A2 ve A5’dir. Tablo 5’de yer alan ağırlıklar Gri İlişkisel Analiz ve MAUT yöntemlerinde kullanılmıştır.

B- Gri İlişkisel Analiz Yönteminin Uygulanması

Türkiye’de yıllara göre, engelli istihdamının performans değerlendirmesinde kullanılan kriterlerin ağırlık değerleri Entropi yöntemi ile belirlendikten sonra Gri İlişkisel Analiz yönteminde kullanılmıştır.

Adım 1. Tablo 6’da görüldüğü gibi Türkiye İş Kurumu istatistik verilerinden yararlanılarak karar matrisi oluşturulmuştur. Ayrıca her bir sütunda yer alan değerlerin maksimum ve minimum değerini de Tablo 6’da görmek mümkündür.

Tablo 6. Karar Matrisinin Oluşturulması

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	40.519	545	25.860	2.275	332
2010	36.144	295	31.962	1.458	223
2011	35.151	455	37.894	1.573	237
2012	83.955	398	35.133	7.654	270
2013	76.235	287	34.189	5.868	247
2014	77.632	232	26.118	6.112	384
2015	65.255	258	20.197	5.491	255
2016	79.321	236	14.795	7.460	242
2017	100.201	192	11.959	10.779	186
Maksimum	100.201	545	37.894	10.779	384
Minimum	35.151	192	11.959	1.458	186

Adım 2. Çalışmada kullanılan kriterler, fayda kriteri olduğu için Eşitlik (6) yardımıyla Tablo 7’deki karşılaştırma serisi veya normalize edilmiş karar matrisi oluşturulur.

Tablo 7. Karşılaştırma Serisinin Oluşturulması

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	0,082521	1	0,535994	0,087652	0,737374
2010	0,015265	0,291785	0,771274	0	0,186869
2011	0	0,745042	1	0,012338	0,257576
2012	0,750254	0,583569	0,893542	0,664736	0,424242
2013	0,631576	0,269122	0,857143	0,473125	0,308081
2014	0,653051	0,113314	0,545942	0,499303	1
2015	0,462782	0,186969	0,31764	0,432679	0,348485
2016	0,679016	0,124646	0,10935	0,643922	0,282828
2017	1	0	0	1	0

Adım 3. Referans sayısı ile sıra değerleri arasındaki farklar alınarak katsayı farklılıkları hesaplanır. Referans değeri literatürde genellikle “1” (Kuo, Yang ve Huang, 2008: 82) olarak alınır.

Adım 4. Referans değeri kullanılarak Tablo 7’deki karşılaştırma değerinden çıkarılır. Eşitlik (9) yardımıyla hesaplanarak Tablo 8’deki değerler bulunur.

Tablo 8. Mutlak Değer Tablosunun Oluşturulması

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	0,917479	0	0,464006	0,912348	0,262626
2010	0,984735	0,708215	0,228726	1	0,813131
2011	1	0,254958	0	0,987662	0,742424
2012	0,249746	0,416431	0,106458	0,335264	0,575758
2013	0,368424	0,730878	0,142857	0,526875	0,691919
2014	0,346949	0,886686	0,454058	0,500697	0
2015	0,537218	0,813031	0,68236	0,567321	0,651515
2016	0,320984	0,875354	0,89065	0,356078	0,717172
2017	0	1	1	0	1

Adım 5. İdeal çözüm ve diğer alternatifler arasındaki ilişki katsayı matrisi hesaplanır. Eşitlik (10) kullanılarak her dizi içerisindeki en büyük değişim değeri ile her dizi içerisindeki en küçük değişim değeri dikkate alınarak Tablo 9’daki değerler elde edilir.

Tablo 9. Farklı Veri Dizilerine Ait Gri İlişkisel Katsayı Matrisinin Hesaplanması

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	0,352739	1	0,518669	0,35402	0,655629
2010	0,33676	0,413834	0,686129	0,333333	0,380769
2011	0,333333	0,662289	1	0,336098	0,402439
2012	0,666892	0,545595	0,824459	0,598613	0,464789
2013	0,575755	0,406214	0,777778	0,486914	0,419492
2014	0,590355	0,360572	0,524077	0,499652	1
2015	0,482059	0,380798	0,422883	0,468463	0,434211
2016	0,609025	0,363543	0,359544	0,584059	0,410788
2017	1	0,333333	0,333333	1	0,333333

Adım 6. Entropi ağırlık değerleri ve Tablo 9’da yer alan değerler kullanılarak Eşitlik (12) ile Gri İlişki Dereceleri hesaplanır. Tablo 10’da yer alan GİD değerleri aynı zamanda alternatiflere yönelik sıralamayı göstermektedir.

Tablo 10. Gri İlişki Derecelerinin Bulunması

Yıllar	GİD
2009	0,573555
2010	0,429326
2011	0,545102
2012	0,620389
2013	0,533163
2014	0,592628
2015	0,438026
2016	0,466832
2017	0,605109

C- MAUT Yönteminin Uygulanması

Türkiye’de yıllara göre, engelli istihdamının performans değerlendirmesinde kullanılan kriterlerin ağırlık değerleri Entropi yöntemi ile belirlendikten sonra Gri İlişkisel Analiz yönteminde olduğu gibi MAUT yönteminde de kullanılmıştır.

Adım 1. Tablo 11’de görüldüğü gibi Türkiye İş Kurumu istatistik verilerinden yararlanılarak kriterler ve alternatiflerden oluşan karar matrisine yer verilmiştir.

Tablo 11. Kriterler ve Alternatiflerden Oluşan Karar Matrisinin Oluşturulması

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	40.519	545	25.860	2.275	332
2010	36.144	295	31.962	1.458	223
2011	35.151	455	37.894	1.573	237
2012	83.955	398	35.133	7.654	270
2013	76.235	287	34.189	5.868	247
2014	77.632	232	26.118	6.112	384
2015	65.255	258	20.197	5.491	255
2016	79.321	236	14.795	7.460	242
2017	100.201	192	11.959	10.779	186

Adım 2. Eşitlik (13) yardımıyla Entropi yönteminden elde edilen ağırlık değerlerinin Tablo 12’de olduğu gibi “1” e eşit olması gerekmektedir.

Tablo 12. Ağırlık Değerlerinin Toplamı

Kriterler	A1	A2	A3	A4	A5	Toplam
Ağırlık (W _j)	0,198726	0,198446	0,198626	0,208938	0,195263	1

Adım 3. Tablo 11’deki her bir sütun için en iyi değer ve en kötü değer ataması yapılır. Yapılan atama ile ilgili düzenleme Tablo 13’de kalın ve altı çizili olarak gösterilmektedir.

Tablo 13. En İyi ve En Kötü Değerlerin Belirlenmesi

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	40.519	545	25.860	2.275	332
2010	36.144	295	31.962	1.458	223
2011	35.151	455	37.894	1.573	237
2012	83.955	398	35.133	7.654	270
2013	76.235	287	34.189	5.868	247
2014	77.632	232	26.118	6.112	384
2015	65.255	258	20.197	5.491	255
2016	79.321	236	14.795	7.460	242
2017	100.201	192	11.959	10.779	186
En İyi Değer	<u>100.201</u>	<u>545</u>	<u>37.894</u>	<u>10.779</u>	<u>384</u>

Adım 4. Eşitlik (14) yardımıyla Tablo 13’de yer alan veriler normalize edilir. Veriler normalize edilirken Tablo 14’de yer alan en iyi değere 1 en kötü değere 0 verilerek atama yapılır. MAUT yöntemine göre normalize edilmiş karar matrisi Tablo 14’de görüldüğü gibidir.

Tablo 14. *Normalize Edilmiş Karar Matrisi*

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5
2009	0,082521	1	0,535994	0,087652	0,737374
2010	0,015265	0,291785	0,771274	0	0,186869
2011	0	0,745042	1	0,012338	0,257576
2012	0,750254	0,583569	0,893542	0,664736	0,424242
2013	0,631576	0,269122	0,857143	0,473125	0,308081
2014	0,653051	0,113314	0,545942	0,499303	1
2015	0,462782	0,186969	0,31764	0,432679	0,348485
2016	0,679016	0,124646	0,10935	0,643922	0,282828
2017	1	0	0	1	0

Adım 5. Eşitlik (15) yardımıyla normalize edilmiş karar matrisi ile Entropi değerlerinin çarpımıyla Tablo 15’de yer alan fayda matrisi oluşturulur. Bulunan fayda matrisinin toplam değeri alternatiflere yönelik sıralamayı göstermektedir.

Tablo 15. *Fayda Matrisi*

Kriterler Yıllar	A1	A2	A3	A4	A5	Toplam
2009	0,016399	0,198446	0,106462	0,018314	0,143982	0,483604
2010	0,003034	0,057904	0,153195	0	0,036489	0,250621
2011	0	0,147851	0,198626	0,002578	0,050295	0,39935
2012	0,149095	0,115807	0,177481	0,138888	0,082839	0,66411
2013	0,125511	0,053406	0,170251	0,098854	0,060157	0,508179
2014	0,129778	0,022487	0,108438	0,104323	0,195263	0,56029
2015	0,091967	0,037103	0,063092	0,090403	0,068046	0,350611
2016	0,134938	0,024736	0,02172	0,13454	0,055226	0,371159
2017	0,198726	0	0	0,208938	0	0,407664

D - Gri İlişkisel Analiz ve MAUT Yöntemlerinin Sonuçlarının Karşılaştırılması

Gri İlişkisel Analiz ve MAUT yöntemine göre elde edilen sonuçlar Tablo 16’de görülmektedir.

Tablo 16. Gri İlişkisel Analiz ve MAUT Yöntemine Göre Sonuçlar

Gri İlişkisel Analiz Yöntemi			MAUT Yöntemi		
Yıllar	Sonuçlar	Sıralama	Yıllar	Sonuçlar	Sıralama
2009	0,573555	4	2009	0,483604	4
2010	0,429326	9	2010	0,250621	9
2011	0,545102	5	2011	0,39935	6
2012	0,620389	1	2012	0,66411	1
2013	0,533163	6	2013	0,508179	3
2014	0,592628	3	2014	0,56029	2
2015	0,438026	8	2015	0,350611	8
2016	0,466832	7	2016	0,371159	7
2017	0,605109	2	2017	0,407664	5

Hem Gri İlişkisel Analiz ve hem de MAUT yöntemine göre ilk sırada 2012 yılı yer alırken son sırada ise 2010 yılı yer almaktadır. Her iki yöntemde elde edilen sıralama sonuçlarının korelasyon değeri **0,833333333** olarak hesaplanmıştır. Bu değer iki yöntem ile yapılan sıralanın benzerlik gösterdiğini söylemektedir.

SONUÇ

Engelli bireylerin ekonomik, sosyal güvence ve refahı için toplumda yaptıkları ve yapabilecekleri katkılardan dolayı istihdam edilmesi son derece önemlidir. Devlet destekli ve özel kurumlar, engelli bireyler için adil istihdam ve mesleki eğitim fırsatlarını teşvik edip motivasyonlarını artırarak ekonomik büyümeyi sağlamaktadır. Yasalar, yönetmelikler ve idari hükümler içinde uyumlu çalışan kurumlar hem ulusal hem de uluslararası boyutta örnek teşkil etmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’de engelli bireylere yönelik yıllara göre istihdam performansı değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmada kullanılan değerlendirme yöntemlerinin karşılaştırmalı sonucuna göre ve kullanılan değerlendirme yöntemlerin birbirlerine göre güçlü ve zayıf durumları ele alınarak karar verilmeye çalışılmıştır. Bu şekilde belirlenen problemlere sorun başlamadan hazırlıklı ele alınırsa bu çalışma da görüldüğü gibi etkinliklerin olumlu artışı da ortaya çıkarılmış olur. Bu çalışmada, Türkiye İş Kurumu yıllık istatistik bültenlerinden elde edilen engelli istihdamı, 2009-2017 yılları verileri alınarak inceleme yapılmıştır. Çalışmada kullanılan kriterin ağırlıklarını bulmak için Entropi yöntemi kullanılmıştır. Tablo 5’de görüleceği gibi Entropi ağırlıklarının önem dereceleri sırasıyla Eski Hükümlü Engelli İş Başvuru Sayısı (A4), İş Başvuru Sayısı (A1), Engelli Özelde İşe Yerleşenler (A3), Engelli Kamuda İşe yerleşenler (A2) ve Eski Hükümlü Engelli Kamuda İşe Yerleşenler (A5)’dir. Kriterler bazında hesaplanan Entropi ağırlık değerleri, Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden Gri İlişkisel Analiz ve MAUT kullanılarak

engelli istihdamının yıllara göre performans değerlendirmesi yapılmıştır. Gri İlişkisel Analiz yöntemine göre ilk üç sırada 2012, 2017 ve 2014 yer alırken; MAUT yöntemine göre ilk üç sırada 2012, 2014 ve 2013 yılları yer almıştır. Her iki yönteme göre 2010 yılı son sırada yer almıştır. Engelli iş başvurularının ile iş yerleştirmelerinin, doğrusal olarak artış gösterdiği yılların ön sırada olduğu görülmüştür. Akabinde kullanılan yöntemlerin sonuçlarının, benzerlik göstermesi de bu düşünceyi desteklemektedir.

Yapılan bu çalışma sonucunda teknolojik değişimle işgücü piyasasında meydana gelen temel değişiklikler, engelli bireylerin yararına sunulabilir. Yeni teknolojiler, daha az emek yoğun, inovatif iş tasarımı ve basitleştirmeyi getirdiği için bütün çalışan bireylere yönelik faydalı olabilir. Mesleki yapılar, iş özellikleri, çalışma uygulamaları ve işyeri ortamları engelli bireylere göre düzenlenip istihdama katkıda bulunulabilir. Engelli iş başvurusunda bulunanlara, tam ve adil bir şekilde davranılması, korunması ve eğitilmesi, rehabilitasyon ve oryantasyon hizmetlerinin sağlanması, kariyer planlaması için engelliye yönelik yapılmış olan hükümet çalışmalarına uyum gösterilmesi, engelli bireyler için istihdam açığını büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır.

Kaynakça

- Alp, İ., Öztel, A. ve Köse, M. S. (2015). Entropi tabanlı MAUT Yöntemi ile Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansı Ölçümü: Bir Vaka Çalışması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11(2). 65-81.
- Altın, F. G., Karaatlı, M. ve Budak, İ. (2017). Avrupa'nın En Büyük 20 Havalimanının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ve Veri Zarflama Analizi ile Değerlendirilmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*. 22(4).
- Bennett, C. A. ve Lumsdaine, A. A., (1975). Evaluation and Experiment. Some Critical Issues in Assessing Social Programs. Academic Press, Inc. New York, San Francisco. London.
- Canbolat, Y. B., Chelst, K. ve Garg, N. (2007). Combining Decision Tree and MAUT for Selecting a Country for a Global Manufacturing Facility. *Omega*. 35(3). 312-325. doi: 10.1016/j.omega.2005.07.002
- Chan, E. H., Suen, H. C. ve Chan, C. K. (2006). MAUT-based Dispute Resolution Selection Model Prototype for International Construction Projects. *Journal of Construction Engineering and Management*. 132(5). 444-451. doi: 10.1061/(asce)0733-9364(2006)132:5(444)
- Chan, J. W. ve Tong, T. K. (2007). Multi-Criteria Material Selections and End-Of-Life Product Strategy: Grey Relational Analysis Approach. *Materials & Design*. 28(5). 1539-1546. doi: 10.1016/j.matdes.2006.02.016
- Collins, T. R., Rossetti, M. D., Nachtmann, H. L. ve Oldham, J. R. (2006). The Use of Multi-Attribute Utility Theory to Determine The Overall Best-in-Class Performer in a Benchmarking Study. *Benchmarking: An International Journal*. 13(4). 431-446. doi: 10.1108/14635770610676281
- Çakır, S. ve Perçin, S. (2013). AB Ülkelerinde Bütünleşik Entropi Ağırlık- TOPSİS Yöntemiyle Ar-Ge Performansının Ölçülmesi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32(1). 77-95.
- Dean Ting, P. K., Zhang, C., Wang, B., Deshmukh, A. ve Dubrosky, B. (1999). Product and Process Cost Estimation with Fuzzy Multi-Attribute Utility Theory. *The Engineering Economist*. 44(4). 303-331. doi: 10.1080/00137919908967526.

- Deng, J., (1989). Introduction to Grey System Theory. *The Journal of Grey System. 1(1)*. 1-24.
- Doyle, B. (1987). 3. Disabled Workers, Employment Vulnerability and Labour Law. *Employee Relations. 9(5)*, 20-29. doi: 10.1108/eb055105.
- Elitaş, C., Eleren, A., Yıldız, F. ve Doğan, M. (2012). Gri İlişkisel Analiz ile Sigorta Şirketlerinin Performanslarının Belirlenmesi, 16.Finans Sempozyumu. 521-530.
- Hartati, S., Wardoyo, R. ve Harjoko, A. (2012). ELECTRE-Entropy Method in Group Decision Support System Model to Gene Mutation Detection. *International Journal of Advanced Research in Artificial Intelligence. 1(1)*. 58-63.
- Ji, Y., Huang, G. H. ve Sun, W. (2015). Risk Assessment of Hydropower Stations through an Integrated Fuzzy Entropy-Weight Multiple Criteria Decision Making Method: A Case Study of The Xiangxi River. *Expert Systems with Applications. 42(12)*. 5380-5389. doi: 10.1016/j.eswa.2014.12.026.
- Kailiponi, P. (2010). Analyzing Evacuation Decisions Using Multi-Attribute Utility Theory (MAUT). *Procedia Engineering. 3*. 163-174. doi: 10.1016/j.proeng.2010.07.016.
- Karaatlı, M., Ömürbek, N., Budak, İ. ve Dag, O. (2015). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Yasanabilir İllerin Sıralanması/Ranking The Livable Cities Through Multi-Criteria Decision Making Methods. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. (33)*. 215.
- Karami, A. ve Johansson, R. (2014). Utilization of Multi Attribute Decision Making Techniques to Integrate Automatic and Manual Ranking of Options. *Journal of Information Science and Engineering. 30*. 519-534.
- Kuo, Y., Yang, T., ve Huang, G. W. (2008). The Use of Grey Relational Analysis in Solving Multiple Attribute Decision-Making Problems. *Computers & Industrial Engineering. 55(1)*. 80-93.
- Manouselis, N., Vuorikari, R. ve Van Assche, F. (2007, September). Simulated Analysis of MAUT Collaborative Filtering for Learning Object Recommendation. *In Proceedings of the 1st Workshop on Social Information Retrieval for Technology Enhanced Learning. 27-35*.
- Multi-Criteria Analysis: a Manual (2018). [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/7612/1132618.pdf]. (Erişim: 24 Ağustos 2018).
- Ömürbek, N., Karaatlı, M. ve Balcı, H. F. (2016). Entropi Temelli MAUT ve SAW Yöntemleri ile Otomotiv Firmalarının Performans Değerlemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 31(1)*.
- Şişman, A. G. B. ve Eleren, A. (2013). En Uygun Otomobilin Gri İlişkisel Analiz ve Electre Yöntemleri ile Seçimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 18(3)*.
- Triantaphyllou, E., Shu, B., Sanchez, S. N. ve Ray, T. (1998). Multi-Criteria Decision Making: an Operations Research Approach. *Encyclopedia of Electrical and Electronics Engineering. 15(1998)*. 175-186.
- Türkiye İş Kurumu (2018). Yıllık İstatistik Bültenleri. [<http://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>]. (Erişim: 04 Ağustos 2018).
- Wu, H. H. (2002). A Comparative Study of Using Grey Relational Analysis in Multiple Attribute Decision Making Problems. *Quality Engineering. 15(2)*. 209-217.
- Wu, J., Sun, J., Liang, L. ve Zha, Y. (2011). Determination of Weights for Ultimate Cross Efficiency Using Shannon Entropy. *Expert Systems with Applications. 38(5)*. 5162-5165.
- Xu, L. ve Yang, J. B. (2001). Introduction to Multi-Criteria Decision Making and The Evidential Reasoning Approach (pp. 1-21). Manchester: *Manchester School of Management*.
- Yan, B. (2002). A Multi-Criteria Decision-Making Model and its Application in System Solution Engineering. *Bell Labs Technical Journal. 7(1)*. 197-214. doi: 10.1002/bltj.25
- Zhai, L. Y., Khoo, L. P. ve Zhong, Z. W. (2009). Design Concept Evaluation in Product Development Using Rough Sets and Grey Relation Analysis. *Expert Systems with Applications. 36(3)*. 7072-7079. doi: 10.1016/j.eswa.2008.08.068
- Zhang, H., Gu, C. L., Gu, L. W. ve Zhang, Y. (2011). The Evaluation of Tourism Destination Competitiveness By TOPSIS & Information Entropy—A Case In The Yangtze River Delta of China. *Tourism Management. 32(2)*. 443-451. doi: 10.1016/j.tourman.2010.02.007.

Zhe, C., Niaoqing, H., Fengshou, G. ve Guojun, Q. (2011). Pitting Damage Levels Estimation for Planetary Gear Sets Based on Model Simulation and Grey Relational Analysis. *Transactions of the Canadian Society for Mechanical Engineering*. 35(3). 403-417. doi: 10.1139/tcsme-2011-0023

(Araştırma Makalesi - Research Article)

Dilim Regresyon Yöntemiyle Türkiye’de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi

The Impact of Education on Wages in Turkey by Quantile Regression Method

Hamdi EMEÇ*
ORCID ID: 0000-0001-6348-5794

Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ**
ORCID ID: 0000-0002-5842-4012

Çiçek AKGÜN***
ORCID ID: 0000-0003-1993-448X

Geliş Tarihi/Received: 14.02.2019

Güncelleme Tarihi/Revised: 16.05.2019

Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 85-101
Pages: 85-101
DOI: 10.32331/sgd.582492

ÖZ

Ücret farklılığını ortaya koyan etmenler, insan sermayesi (beşeri sermaye) ile anılan Becker (1964; 1965), Chiswick (1971) ve Mincer (1974) tarafından iktisat teorisinde analiz edilmiştir. Bu teoride insan sermayesi, ekonomik büyümenin ve kişi başına ücret farklılıklarının en önemli belirleyicisidir. Teorinin özünde bireylerin eğitim seviyesi vardır. Eğitim seviyesindeki artış işgücü verimliliğini ve ekonomik büyümeyi artırır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de işgücü piyasasında istihdamda olan bireylerin eğitim düzeylerinin ücretler üzerindeki etkisini ölçmektir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nun hazırlamış olduğu 2014 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setinden elde edilen ham verilerle çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan yöntem En Küçük Kareler ve Dilim (Kantil) Regresyon yöntemidir. Verilerdeki aşırı uç değerleri değişen varyansa neden olduğundan, kullanılan yöntem ile saat başı ücretin düşük ve yüksek dilimler arasındaki farklılıkların ortaya konması çalışmaya farklılık getirmiştir.

Anahtar Sözcükler: Ücret, temel insan sermayesi, dilim regresyon yaklaşımı

ABSTRACT

Factors producing the wage differences were analyzed by Becker (1964; 1965), Chiswick (1971) and Mincer (1974) mentioned with human capital in economic theory. In this theory, human capital is the main determinant of economical growth and wage differences per capita. In the essence of the theory, there is the educational level of individuals. Rise in the educational level increases labour productivity and economical growth. The aim of this study is to measure the impact of level of education on the wages who are employed in Turkish labour market. Raw data pulled from Household Labour Force Survey Micro Data Set 2014 of Turkish Statistical Institute was used for analysis. Method used in the study is Least Squares Method and Quantile Regression. Since extreme outliers cause heteroscedasticity, the method used for differences between low and high quantiles of hourly wage can be considered as a discrepancy.

Keywords: Wage, basic human capital, quantile regression method

Önerilen atıf şekli: Emeç, H., Üçdoğruk, Birecikli, Ş. ve Akgün, Ç. (2019). Dilim Regresyon Yöntemiyle Türkiye’de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).85-101

* Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, hamdi.emec@deu.edu.tr

** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, s.ucdogruk@deu.edu.tr

*** Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı,
silancecakgun@gmail.com

GİRİŞ

Temel insan sermayesi genel itibariyle, bireyin kendine yaptığı yatırımların bütünüdür. İstihdam içerisindeki bireyin elde ettiği ücretler üzerinde eğitimin etkisini ölçmek üzere temel insan sermayesi kullanılmaktadır. Çalışmanın amacı temel insan sermayesine bağlı olarak bireylerin eğitiminin saat başına elde ettikleri ücrete ne derece etki ettiğini istatistiksel ve ekonometrik analiz uygulayarak görmektir. Bu bağlamda, Türkiye İstatistik Kurumunun 2014 yılında gerçekleştirdiği hanehalkı işgücü araştırmasından elde edilen ham verilerden faydalanılmıştır. Ayrıca incelenen alan yazın esas alındığında, bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı eğitimin, düşük ve yüksek ücret dilimlerinde pozitif yönde güçlü etkisinin var olup olmadığını incelemektir.

Çalışmanın ilk kısmında alan yazın taraması ile temel insan sermayesi üzerinde durulmuş daha sonra kısaca dilim regresyon tanıtılmış ve uygulamaya geçilmiştir. Uygulama bölümünde araştırmada kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler anlatılmıştır. Son olarak temel insan sermayesi ve genişletilmiş insan sermayesi modelleri için EKK ve dilim regresyon yöntemleri uygulanmış, elde edilen sonuçlara yönelik yorumlar yapılmıştır.

I- ALAN YAZIN TARAMASI

Dilim regresyon Koenker ve Bassett (1978) tarafından önerilmiş bir modeldir. Koşullu dilimlerdeki değişimleri açıklamaktadır. Mutlak hataların toplamını minimize eden tahmincinin özel bir durum olduğunu belirtmiştir. Buchinsky (1998) çalışmasında, kesit uygulamaları üzerinde yoğunlaşan dilim regresyonun yarı parametrik tekniklerinin pratik kullanımı için bir kılavuz oluşturmuştur. Ayrıca dilim regresyon uygulamalarında ve alan yazındaki bazı eksikliklerdeki önemli hususları özetlemiştir. Martins ve Pereira (2004) dilim regresyonun eğitim getirilerini tahminleyerek okullaşma ve ücret eşitsizliği arasındaki ilişkiyi incelemişler ve yetenekli bireylerin okullaşma getirilerinin daha fazla olduğunu saptamışlardır. Ayrıca okullaşmanın ücret eşitsizliği düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Chen ve Wei (2005) çalışmalarında, dilim regresyon için bazı pratik hesaplanabilir konuları ele almışlardır. Saçaklı (2005) alternatif bir regresyon modeli olarak dilim regresyonu diğer regresyon modelleriyle karşılaştırmış ve aralarındaki farklılık ve benzerlikleri ortaya koymuştur. Yağanoğlu ve Ercan (2008) çalışmalarında, ücret eşitsizliği analizinde iki ana temel araç olan dilim regresyonu kullanmışlardır. Çiftçi ve Kangallı (2015) dilim regresyon tekniğini kullanarak 2012 yılında Denizli ilinde anne ve babanın eğitim düzeyinin hanehalkı geliri üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Tansel ve Bircan (2012) yaptıkları çalışmalarında Türkiye'deki maaş eşitsizliği ile 1994-2002 yılları arasındaki değişimi, Mincer'in ücret denklemlerini EKK ve dilim regresyon tekniklerini kullanarak tahmin edip incelemişlerdir. Analiz sonuçlarında erkeklerin ücret eşitsizliğinin özellikle eğitimden kaynaklandığını bulmuşlardır.

II- TEMEL İNSAN SERMAYESİ TEORİSİ

Klasik iktisat teorisine göre sermaye kavramı, makine, teçhizat ve diğer ekipmanlardan oluşan fiziki sermaye ile açıklanmaktadır. Fakat bireysel ve toplumsal niteliklerin üretime olan etkilerinin zamanla önem arz etmesi, insan sermayesi kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Teoride, işgücündeki bilgi, beceri ve tecrübe de önemlidir (Taş ve Yenilmez, 2008: 159). Başka bir tanıma göre zamanla gelişen bir sermaye biçimidir. Kişiler, doğuştan kazandıkları niteliklerine dış çevreden kazandıkları becerileri ekleyerek sermayelerini geliştirebilmektedir. İnsan sermayesi bir örgütün en önemli varlığıdır. Ayrıca bu sermaye türü entelektüel sermayenin sadece bir faktörü değil onun deposu, kapasite kaynağı ve bazen sınırlayıcı unsurdur (Kaya ve Kesen, 2014: 30). Genel anlamda temel insan sermayesi, bireyin doğuştan kazandığı ve sonradan geliştirdiği özelliklerin değerini gösterir. İnsanın üretim sürecindeki yerini sahip olduğu yetenekler ve özellikler belirlemektedir.

Temel insan sermayesi içsel büyüme modellerin de de büyük ölçüde öneme sahiptir. İnsan sermayesi kavramı, bireyin veya toplumun sahip olduğu bilgi, beceri, yetenekler, sağlık durumu, toplumsal ilişkilerdeki yeri ve eğitim seviyesi gibi kavramların bütününe belirtmek için de kullanılmaktadır. Eğitimin; işgücünün niteliğini geliştirdiği; bu sayede de milli gelirin yükselmesine katkı sağladığı düşüncesi klasik iktisatçılar tarafından da desteklenmiştir. (Taş ve Yenilmez. 2008: 160).

İçsel büyüme teorilerinin en yaygın olanı Robert E. Lucas tarafından geliştiren modele dayanmaktadır. Lucas’a göre insan sermayesi yüksek olan ülkeler insan sermayesi az olan ülkelere oranla daha hızlı bir ekonomik gelişme gösterecektir. Eğitim, insan sermayesinin en önemli unsurudur çünkü eğitilmiş kişiler aldıkları bilgileri eğitim süreciyle birleştirerek, çalışma koşullarına ve gelişen teknolojiye daha çabuk uyum göstererek üretimde getiriyi arttırmaktadırlar (Eser ve Gökmen, 2009: 50).

Gelişmekte olan ülkelerde, sanayileşme ve bilgi toplumu olma doğrultusunda, bireyin sahip olduğu beceri ve sonradan kazandığı özelliklerin geliştirilmesinde, bireye yapılan yatırım büyük önem kazanmaktadır (Tunç, 1998: 85). İnsan sermaye, işgücünün sahip olduğu özellikler olarak tanımlanmaktadır (Karataş ve Çankaya, 2010: 31). Ayrıca gelir yaratıcı ekonomik faaliyetlere katkı sağlayan bireylerdeki bilgi, beceri ve benzer nitelikler olarak da tanımlanan insan sermayesi, insana yapılan yatırımlarla artmakta ve üretim sürecinin vazgeçilmez bir girdisi olmaktadır (Çakmak ve Gümüş, 2005: 60).

İnsan sermayesi teorisinin ortaya çıkışı II. Dünya Savaşı sonrası T.W. Schultz, G. Becker E. Denison, F.W. Harbison, C.A. Myers, J. Mincer gibi iktisatçıların katkısıyla gerçekleşmiştir. Schultz (1961) ve Griliches (1964; 1970) insan sermayesi yatırımlarında, eğitimin, önemli bir değişken olarak modellerde kullanılabileceğini açıklamışlardır.

İktisatta insan sermayesinin ülkelerin iktisadi ilerlemelerinin hızını arttırdığına dair yaygın bir görüş vardır. İnsan sermayenin iktisadi kalkınmaya artışı; bir yandan ülkelerin insan sermayesi yatırımlarını yükseltirken, öte yandan insan sermayesinin değişik göstergelerle sunulması ve ülkeler arasında karşılaştırılma olanağı sunmasıdır (Karataş ve Çankaya, 2010: 31). İnsan sermayesi modeli kişinin verim kapasitesinin, bireyin temel eğitimine ve sonrasında mesleki alandaki eğitimine yapılan yatırımlara bağlı olmaktadır. Bireylerin eğitimine yapılan yatırımlar yüksek verimlilik ve becerilerdeki artışları

meydana getirmektedir. İşgücü verimlilik artışı ise kazanç artışlarına sebep olmaktadır. Bireysel gelir dağılımı teorisi ele alındığında kazanç dengesizliklerinin ne kadarlık kısmının insan sermayesindeki değişimler ile açıklandığını analiz eden Neo-Klasik İktisadın ve İnsan Sermayesi Teorisi'nin genel varsayımları üzerine kurulmuş Mincer Modelinde (1958), hayat boyu elde edilen kazançların bugünkü değerinin saptanmasında öğrenim (okul eğitimin) ve iş deneyiminin katkıları analiz edilmeye çalışılmıştır (Gürler ve Üçdoğruk, 2007: 574).

III- DİLİM REGRESYON

Geleneksel regresyon modeli bağımlı değişkenin koşullu ortalamasındaki değişimleri açıklamaya çalışır ve dağılımın orta noktası hakkında bilgi verir. Dağılımın tamamı hakkında bilgi sağlamaz. Bu nedenle klasik regresyon bizi yanlış sonuçlara yönlerebilir. Dilim regresyon Koenker ve Bassett (1978) tarafından önerilmiş bir modeldir. Koşullu dilimlerdeki değişimleri açıklamaktadır. Bu yönüyle geleneksel regresyona göre daha esnek ve araştırmanın niteliğine göre değişik dilimler kullanılabilir. Başka bir ifade ile tek bir orta noktanın hesaplanması yerine dağılımdaki birçok yüzdelik dilimde orta nokta ayrı ayrı hesaplanabilir (Koenker ve Bassett, 1978: 33-34). Dilim regresyon, bağımlı değişkenin dağılımının bağımsız değişkenlerden nasıl etkilendiğine dair önemli bilgiler verdiğinden sosyal bilimlerde geniş bir kullanım alanı bulmuştur (Hao ve Naiman, 2007: 1-6). Bu yöntemde ortalama yerine dilimlerin kullanılmasının önemli sebepleri vardır. Bunlardan bazıları; dağılımın herhangi bir noktasının analiz edilmesini sağlaması, dirençli tahminler vermesi, çarpık ve aşırı uçlu verilerin analizinde daha kullanışlı olması, temsili bir değerle ilgilenildiğinde doğru bir yaklaşım olması şeklinde sıralanabilir (Keskin, 2012: 23).

Bu nedenle en çok bilinen Dilim Regresyon modeli medyan regresyondur. Medyan regresyon persentil dilimin (p) özel bir durumudur ve 0.50'ye ya da bağımlı değişkenin dağılımının medyanına eşittir. Bağımsız değişkenli ve sabit terimli doğrusal bir Dilim Regresyon modeli EKK şeklinde aşağıdaki gibi yazılabilmektedir.

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Bununla birlikte ε_i normal dağılımlı varsayılmamaktadır. Medyan regresyonu hataların mutlak değerleri toplamının minimizasyonu sonucudur ve aşağıdaki gibi gösterilir:

$$\min \sum |y_i(\beta_0 + \beta_1 x_i)| \quad (2)$$

Medyan regresyon, minimizasyonundaki hataları gösteren ağırlıklandırmalar yoluyla Kantil Regresyonuna genişletilebilmektedir (Corey vd, 2012: 152).

IV- UYGULAMA

Çalışmanın amacı, Türkiye'de eğitimin farklı ücret dilimleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla önce çalışmada kullanılacak değişkenler tanımlanıp, tanımlayıcı istatistiklerine yer verilecektir. İşgücündeki bireylerin elde ettikleri saat başı ücretin tahmini için Mincer'ın temel insan sermayesi ve genişletilmiş insan sermayesi modelinden yararlanılacaktır. Mincer tipi temel insan sermayesi modeli yaş, yaşın karesi

ve eğitim seviyesi gibi sürekli değişkenleri içermektedir. Genişletilmiş insan sermayesi modelinde ise, saat başına ücret gelirini tahminlemede, yaş, meslekler, bölgeler, eğitim seviyesi gibi kesikli değişkenler kullanılacaktır.

A- Çalışmada Kullanılan Değişkenler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada istihdam içerisindeki ücretli bireylerin, eğitim düzeyi, çalışma deneyimi ve meslekleri hakkında bilgi veren hanehalkı işgücü anketi ham verilerinden yararlanılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumunun 2014 yılında Türkiye genelinde araştırmış olduğu işgücü anketinden yararlanılarak istihdamda olan 15 - 64 yaş aralığındaki ücretli bireyler ile çalışılacaktır. Bireylerin sayısı 95.220’dir. Uygulamada kullanılan bağımlı değişken, saatlik ücret geliridir. Saatlik ücret geliri, 2014 hanehalkı işgücü anketinde yer alan iki ayrı değişkenin birleşimiyle oluşturulmuştur:

Haftalık Çalışma Süresi (saat), bireylerin esas işinde çalışan süreyi belirten değişkendir ve 4 ile çarpılarak aylık çalışma saatine çevrilmiştir. Gelir değişkeni, geçen ay içinde bireylerin esas işinde elde ettikleri toplam net nakdi geliri ifade etmektedir. Gelir değişkeni aylık çalışma saati değişkenine bölünerek saat başına ücret geliri elde edilmiştir.

Temel İnsan Sermayesi modeline göre, bireyin üretken kapasitesi, temel eğitim ve iş deneyimi ile ifade edilmektedir. Bireyin yaşı, iş deneyimini temsil etmektedir. Ayrıca yaş değişkeninin ikinci dereceden bir polinom şeklinde belirtilmesiyle gelir fonksiyonu artmaktadır. Bireylerin geliri belli bir yıla ulaştığında en yüksek tepe noktasına varmaktadır. Sonrasında bu seyir düz ya da yaşın artmasına bağlı olarak devam etmektedir:

$$\ln Y_t = b_0 + b_1 E_t + b_2 A_t + b_3 A_t^2 + u_t \quad (3)$$

(3) nolu denklemde,

$\ln Y_t$: Bireyin logaritmalı gelirini,

E_t : Eğitimin süresini,

A_t : Bireyin yaşını temsil etmektedir.

Gelir denkleminde eğitimin getirisi b_1 , deneyimin getirisi b_2 ve b_3 katsayıları ile belirtilerek insan sermayesine yapılan yatırımların sırasıyla maliyeti ve kazançları olarak ifade edilebilmektedir. Katsayıların işaretleri ise $b_1 > 0$, $b_2 > 0$ ve $b_3 < 0$, şeklinde olmaktadır.

Çalışmada oluşturulan insan sermayesi modeli, bağımlı değişken saat başına elde edilen ücret gelirinin logaritması alınarak, yaş, yaşın karesi, eğitim seviyesi gibi sürekli bağımsız değişkenler kullanılarak oluşturulacaktır.

Genişletilmiş İnsan Sermayesi modeline göre ise kullanılacak bağımsız değişkenler, istihdamda olup ücret geliri elde eden bireylere ait yaş ve eğitim, bireylerin meslekleri ile bölge değişkenleri bu kez kategorik şekilde kullanılacaktır. Modelde kullanılacak bağımsız değişkenler sırasıyla incelendiğinde, 15 - 64 yaş aralığında istihdamdaki bireylerle çalışılmaktadır. Burada, 15 - 19 (temel sınıf), 20 - 24, 25 - 29, 30 - 34, 35 - 39, 40 - 44, 45 - 49, 50 - 54, 55 - 59 ve 60 - 64 yaş şeklinde on kukla değişken halinde oluşturulmuştur.

İstihdam içerisinde yer alan bireylerin eğitim durumları ise okulu bitirmeyenler (temel sınıf), ilkokul, ortaokul, genel lise, mesleki lise ve lisans ve üzeri (yüksek okul veya üniversite, yüksek lisans veya doktora) şeklinde altı kukla değişken halinde oluşturulmuş ve modelde okulu bitirmeyenler temel sınıf olarak alınmıştır.

Tablo 1. Meslek Grupları ve Oluşturulan Sınıflar

MESLEK GRUPLARI	OLUŞTURULAN SINIFLAR
Başkanlar, Üst Düzey Yöneticiler ve Kanun Yapıcılar Ticari ve İdari Müdürler	Kanun Yapıcılar, Başkanlar ve Müdürler
Üretim ve Uzmanlaşmış Hizmet Müdürleri Ağırlama, Perakende ve Diğer Hizmet Müdürleri	Profesyonel Meslek Mensupları
Bilim ve Mühendislik Alanlarındaki Profesyonel Meslek Mensupları Sağlık Profesyonelleri Eğitim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları İş ve Yönetim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları Bilgi ve İletişim ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları Hukuk, Sosyal ve Kültür ile İlgili Profesyonel Meslek Mensupları	
Bilim ve Mühendislik ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları Yardımcı Sağlık Profesyonelleri	Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları
İş ve İdare ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları Hukuk, Sosyal, Kültür vb. Alanlar ile İlgili Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	Teknisyenler, Büro ve Müşteri Hizmetleri Çalışanları
Bilgi İletişim Teknisyenleri Genel Büro Elemanları ile Klavye Kullanan Büro Elemanları	
Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar Sayısal İşlemler Yapan ve Malzeme Kayıtları Tutan Büro Elemanları Diğer Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Kişisel, Satış Hizmeti Verenler
Kişisel Hizmetler Veren Elemanlar Satış Hizmetleri Veren Elemanlar Kişisel Bakım Hizmetleri Veren Elemanlar Koruma Hizmetleri Veren Elemanlar	
Pazara Yönelik Nitelikli Tarım Çalışanları	Nitelikli Tarım Çalışanları, Çiftçiler, Balıkçılar, Avcılar ve Toplayıcılar
Çiftçiler, Balıkçılar, Avcılar ve Toplayıcılar İnşaat ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar Metal İşleme, Makine ve İlgili İşlerde Çalışan Sanatkarlar El Sanatları ve Basım ile İlgili İşlerde Çalışanlar Elektrik ve Elektronik İşlerde Çalışan Sanatkarlar Gıda İşleri, Ağaç İşleri, Giyim Eşyası ve Diğer Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	Sanatkarlar ve Diğer İşlerde Çalışanlar
Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	Sabit Tesis, Maine Operatörleri ve Montajcılar
Montajcılar Sürücüler ve Hareketli Makine ve Teçhizat Operatörleri Temizlikçiler ve Yardımcılar Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Sektörlerinde Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar Madencilik, İnşaat, İmalat ve Ulaştırma Sektörlerindeki Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar Yiyecek Hazırlama Yardımcıları Cadde ve Sokaklarda Satış ve Hizmet İşlerinde Çalışanlar Çöpçüler, Atık Toplayıcılar ve Diğer Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	Nitelik Gerektirmeyen İşler

Yine bölge değişkeni için İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (Düzey 1) bölgeleri kullanılmış ve bölgeler İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz, Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu (temel sınıf) olmak üzere 12 kukla değişken şeklinde oluşturulmuştur.

İstihdam içerisinde olup, saat başına ücret geliri elde eden bireylerin meslek durumları da araştırmada kullanılmıştır. Meslek sınıfları için aşağıdaki Tablo 1’de bulunan meslek grupları oluşturulmuş ve Türkiye İstatistik Kurumunun işgücü meslek kodlarından yararlanarak dokuz kukla değişken haline getirilmiştir:

Diğer meslek gruplarına göre nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar saat başına ücret geliri üzerinde pozitif yönde ve ücret üzerinde daha az etkili olabileceği için temel sınıf olarak alınmıştır. Tablo 2 incelendiğinde, çalışmada istihdam içerisinde olup saat başına ücret geliri elde eden 15 yaş ve 64 yaş arasındaki bireylerin elde ettikleri gelir ortalama 8.669 TL’dir. Çalışmada yer alan bireylerin yaş ortalaması ise 35.65’tir. Bireylerin haftalık çalışma süresi ise ortalama 49.34 saattir. Araştırmada istihdamda aktif olan bireylerin yüzde 26.53’ü kadınlardan oluşuyorken, yüzde 73.47’si erkeklerden oluşmaktadır. İstihdamda yer alıp ücret geliri elde eden yaş grubu dikkate alındığında ise, 15 - 19 yaş grubu (temel sınıf) istihdamın yüzde 5.93’ünü oluştururken, 20 - 24 yaş grubu yüzde 10.46’sını, 25 - 29 yaş grubu yüzde 15.13’ünü, 30 - 34 yaş grubu yüzde 16.81’ini, yüzde 35 - 39 yaş grubu yüzde 15.33’ünü, 40 - 44 yaş grubu yüzde 14.35’ini, 45 - 49 yaş grubu yüzde 11.00’ünü, 50 - 54 yaş grubu yüzde 6.72’sini, 55 - 59 yaş grubu yüzde 3.01’ini ve 60 - 64 yaş grubu yüzde 1.26’sını oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumunun Düzey-1 gruplamasına göre çalışmada kullanılan bölgeler değişkeni ele alındığında, bireylerin yüzde 12.60’ı İstanbul’da istihdam edilirken, yüzde 7.29’u Batı Marmara bölgesinde, yüzde 12.58’i Ege bölgesinde, yüzde 10.14’ü Doğu Marmara bölgesinde, yüzde 12.78’i Batı Anadolu bölgesinde, yüzde 10.79’u Akdeniz bölgesinde, yüzde 5.81’i Orta Anadolu bölgesinde, yüzde 7.54’ü Batı Karadeniz bölgesinde, yüzde 3.71’i Doğu Karadeniz bölgesinde, yüzde 9.10’u Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde, yüzde 5.33’ü Ortadoğu Anadolu bölgesinde, yüzde 7.33’ü Güneydoğu Anadolu bölgesinde istihdam edilmektedir. Aynı zamanda istihdam içerisinde olup gelir elde eden bireylerin yüzde 69.56’sı evli iken yüzde 30.44’ü bekârdır. Bireylerin eğitim seviyesi ele alındığında ise, çalışanların yüzde 3.85’i okulu bitirmeyenlerden oluşurken, yüzde 25.73’ü ilköğretim seviyesinde, yüzde 18.99’u ortaokul seviyesinde, yüzde 11.42’si genel lise seviyesinde, yüzde 12.42’si mesleki lise seviyesinde ve yüzde 27.59’u lisans ve üzerindeki seviyededir. İşyeri statüsü değişkeni incelendiğinde, bireylerin yüzde 76.11’i kamu sektöründe istihdam edilirken, yüzde 23.89’u özel sektörde istihdam edilmektedir. İstihdamda yer alan bireylerin çalışma şekli ise, bireylerin yüzde 95.87’si tam zamanlı şekilde çalışırken, yüzde 4.13’ü yarı zamanlı şekilde çalışmaktadır. Aynı zamanda bireylerin yüzde 7.91’i idari sorumluluk sahibi iken, yüzde 92.09’u idari sorumluluk sahibi değildir. Çalışmada yer alan istihdamdaki bireylerin yüzde 82.45’i sağlık güvencesine sahipken, yüzde 17.55’i sağlık güvencesine sahip değildir. Sektörler değişkeni incelendiğinde ise, bireylerin yüzde 72.04’ü tarım sektöründe istihdam ediliyorken, yüzde 5.62’si sanayi, yüzde 8.07’si ticaret ve yüzde 14.27’si hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Mesleklerin dağılımına bakıldığında hizmet sektörü, sanatkâr ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar en yüksek orandadır.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Değişkenler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Sürekli Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Saatlik Ücret Geliri	8.669	7.627
Yaş	35.65	10.62
Çalışılan Süre (haftalık)	49.34	13.21
Kukla Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın (Temel Sınıf)	25,264	26.53
Erkek	69,956	73.47
Yaş Grubu		
15-19 (Temel Sınıf)	5,645	5.93
20-24	9,957	10.46
25-29	14,408	15.13
30-34	16,011	16.81
35-39	14,595	15.33
40-44	13,668	14.35
45-49	10,474	11.00
50-54	6,395	6.72
55-59	2,863	3.01
60-64	1,204	1.26
Bölgeler		
İstanbul	11,995	12.60
Batı Marmara	6,940	7.29
Ege	11,980	12.58
Doğu Marmara	9,657	10.14
Batı Anadolu	12,169	12.78
Akdeniz	10,278	10.79
Orta Anadolu	5,530	5.81
Batı Karadeniz	7,184	7.54
Doğu Karadeniz	3,533	3.71
Kuzeydoğu Anadolu	3,905	4.10
Ortadoğu Anadolu	5,073	5.33
Güneydoğu Anadolu (Temel Sınıf)	6,976	7.33
Medeni Durum		
Evli	66,239	69.56
Bekâr (Temel Sınıf)	28,981	30.44
Eğitim Seviyesi		
Okulu Bitirmeyen (Temel Sınıf)	3,662	3.85
İlkokul	24,498	25.73
Ortaokul	18,084	18.99
Genel Lise	10,875	11.42
Meslek Lisesi	11,827	12.42
Lisans ve Üzeri	26,274	27.59
İşyeri Statüsü		
Özel (Temel Sınıf)	22,752	23.89
Kamu	72,468	76.11

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Değişkenler ve Tanımlayıcı İstatistikler (Devamı)

Kukla Değişken	Frekans	Yüzde
Çalışma Şekli		
Yarı Zamanlı (Temel Sınıf)	3,937	4.13
Tam Zamanlı	91,283	95.87
İdari Sorumluluk		
Yok (Temel Sınıf)	87,684	92.09
Var	7,536	7.91
SGK’ya Bağlılık		
Bağlı Değil (Temel Sınıf)	16,710	17.55
Bağlı	78,510	82.45
Sektörler		
Tarım	2,626	72.04
Sanayi	0,205	5.62
Ticaret	0,294	8.07
Hizmet	0,520	14.27
Meslek Kodları		
Kanun Yapıcılar, Başkanlar ve Müdürler	4,061	4.26
Profesyonel Meslek Mensupları	13,592	14.27
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	6,528	6.86
Teknisyenler, Büro ve Müşteri Hizmetleri Çalışanları	9,614	10.10
Kişisel Hizmet ve Satış Hizmeti Veren Elemanlar	19,925	20.93
Nitelikli Tarım Çalışanları ve Çiftçiler, Balıkçılar, Avcılar, Toplayıcılar	1,079	1.13
Sanatkârlar ve Diğer İşlerde Çalışanlar	15,090	15.85
Sabit Tesis, Makine Operatörleri ve Montajcılar	10,938	11.49
Nitelik Gerektirmeyen İşler	14,390	15.11

B- Ekonometrik Modeller

Çalışmanın bu bölümünde 2014 hanehalkı işgücü araştırması veri setinden elde edilen değişkenler sırasıyla temel insan sermayesi modeli ve genişletilmiş insan sermayesi modeli için EKK ve Dilim Regresyon yöntemlerinde kullanılarak uygulama yapılacaktır.

i) Temel İnsan Sermayesi Modeline Göre EKK ve Dilim Regresyon Sonuçları

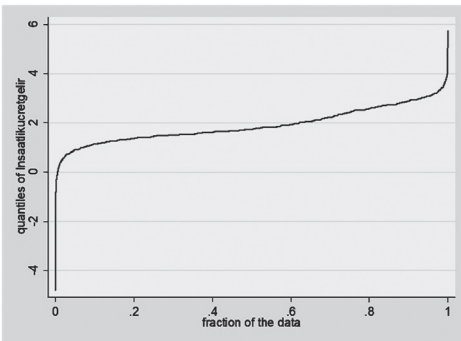
Bireylerin eğitim düzeyinin saat başı ücret gelirine etkisini görmek amacıyla EKK ve Dilim regresyon yaklaşımı kullanılmıştır. Hanehalkı işgücü araştırmasında yer alan istihdamda olup gelir elde edenlerin sayısı 95.220’dir. Eğitimin saat başına ücret üzerindeki etkisi Tablo 3’teki gibi özetlenmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde Mincer tipi insan sermayesi modelinde olduğu gibi katsayıların işareti EKK ve Dilim regresyon sonuçlarının her ikisinde de beklentiler doğrultusunda gerçekleşmiştir. Hipotezimiz doğrulanmıştır. Ayrıca çalışma bir kesit verisi olması nedeniyle, modelin hata terimleri üzerinde Breusch Pagan / Cook-Weisberg değişen varyans testi yapılmıştır. Tablo 3’te de

görüldüğü gibi test istatistiği 84.42 (0.00) olup sıfır hipotezi reddedilmekte yani modelin hata terimlerinde değişen varyans söz konusu olmaktadır. Hata terimlerinin normal dağılıma sahip olup olmadığı Jarque-Bera testi ile analiz edilmiş ve sıfır hipotezi red edilmiştir (Test sonucu 1482 (0.000) dir). Bu nedenle dilim regresyon tahmincilerini kullanmak daha anlamlı sonuçlar verecektir. Varsayımlar sağlanmamasına rağmen temel insan sermayesine ait EKKY sonuçları yorumlandığında; yaş, yaş kare ve eğitim değişkenlerinin katsayıları iktisadi ve istatistiki açıdan anlamlı sonuçlar vermiştir. Yaş değişkeni katsayısının ücret gelirine olan etkisi incelendiğinde, 1 yıl yaşlanan bireylerin saat başına elde ettiği ücret gelirlerinde % 8'lik bir artış sağlanmıştır. Ayrıca Mincer tipi modeli esas alındığında, yaşın maksimum değerine ulaşılması sonucu yaş değerlerinde azalma gösterdiğinden yaş kare değişkeni negatif olmaktadır. Bu etki konkav (içbükey) etkisi şeklinde açıklanabilir. Eğitimin ücrete olan etkisi incelendiğinde ise, bireylerin eğitimindeki bir yıllık artış elde edecekleri saat başına ücret gelirlerine % 3,2'lik bir artış sağlayacaktır. Tablo 3'te dilim regresyon sonuçları incelendiğinde tüm dilim değerlerinde değişkenlerin katsayıları iktisadi ve istatistiki açıdan anlamlı sonuçlar vermektedir. Yaş değişkeninin katsayısı için birinci dilimden beşinci dilime doğru gidildiğinde katsayısı 0.086'dan 0.0534'e düşmüştür. Bu beklendiği gibidir. Yani yüksek dilim değerlerinde yaşın ücret üzerindeki etkisi göreceli olarak azalmaktadır. Eğitim katsayısı incelendiğinde, bireylerin eğitimindeki bir yıllık artış saat başına ücret geliri birinci dilimden dördüncü dilime doğru bir artış meydana getirmektedir.

Tablo 3. Temel İnsan Sermayesine Göre EKK ve Dilim Regresyon Sonuçları

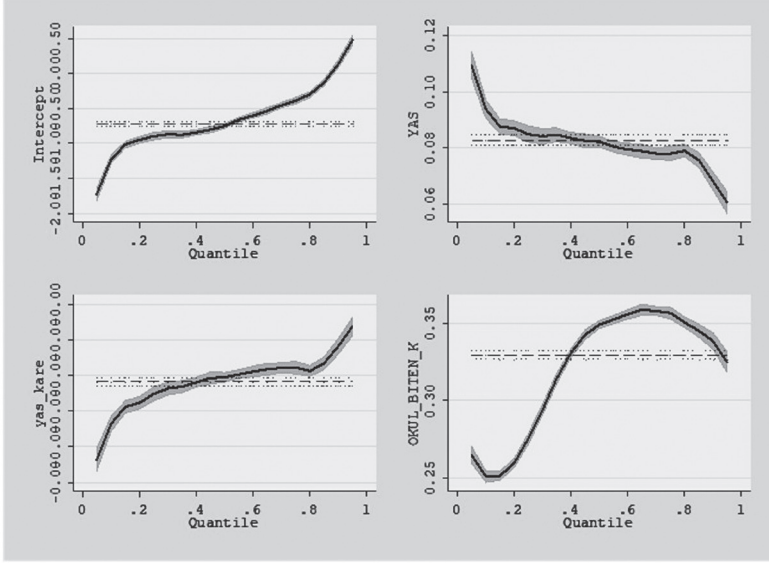
Bağımlı Değişken: Logaritmik Saatlik Ücret Geliri	EKK Tahmin Sonuçları		Dilim Regresyon Sonuçları				
	Katsayı		0.2	0.4	0.6	0.8	0.99
Yaş	0.0828		0.0869	0.0834	0.0794	0.079	0.0534
Yaş-Kare	-0.0008		-0.0009	-0.0008	-0.0007	-0.0007	-0.0003
Eğitim	0.3293		0.2591	0.3305	0.3557	0.3506	0.3252
Sabit Terim	-0.7159		-0.9501	-0.8413	-0.5981	-0.3032	0.8854
Gözlem Sayısı	95220				95220		
R-Squared	0.4529						
Pseudo R2			0.1715	0.2244	0.3151	0.3413	0.2558

Şekil 1. Saatlik Ücret Gelirine Ait Dilim Plot Grafiği



Şekil 1'de görüldüğü gibi logaritması alınan saatlik ücret gelirine ait dilim değerleri verilmiştir. Düşük değerlerden yüksek değerlere doğru artış görülmektedir. Şekil 2'de EKKY ne ait yaş ve eğitim değişkenleri dilim tahmin sonuçları güven aralığı dışında olduğundan, dilim tahminlerini kullanmak daha anlamlı sonuçlar verecektir.

Şekil 2. Temel İnsan Sermayesi Modeline Göre Bağımsız Değişkenlerin Güven Aralığı



Tablo 4’te temel insan sermayesi modeline göre değişkenlerin katsayılarına dilim eşitsizliği sınaması yapılmıştır. Sınamaya bağlı olarak yaş ve eğitim değişkeni katsayıları sıfır hipotezini red ederek anlamlı sonuçlar elde etmiştir. Yani yaş ve eğitim değişkeni katsayılarının dilimlerde farklı olduğu görülmektedir. Bu sonuç EKY yerine dilim regresyon uygulamasını yine doğrulamaktadır. Bundan sonraki adım genişletilmiş insan sermayesi modelini detaylı incelemektir.

Tablo 4. İnsan Sermayesine Göre Dilim Eşitsizliği Sınaması

Bağımlı Değişken: Saatlik Ücret Geliri	
Dilim Eşitsizliği Sınaması Sıfır Hipotezi:	$q_{20} = q_{40} = q_{60} = q_{80} = q_{99} = 0$
	F istatistiği (Anlamlılık Düz.)
Yaş	24.44 (0.000)
Yaş kare	39.45 (0.000)
Eğitim	493.43 (0.000)

ii) Genişletilmiş İnsan Sermayesi Modeline Göre EKK ve Dilim Regresyon Sonuçları

Temel insan sermayesi modeline ek olarak bu kez genişletilmiş insan sermayesi modeli EKK ve dilim regresyon yöntemiyle tahmin edilmiştir. Bu model tahminlerinin sonuçları ise Tablo 5’deki gibi özetlenmektedir. Temel insan sermayesi modelinde bireylerin yaş ve eğitim düzeyleri sürekli bir değişken olarak kullanılırken genişletilmiş insan sermayesinde kukla değişkenler kullanılmaktadır. Ayrıca model logaritmik doğrusal biçimde tahminlenmiştir. Genişletilmiş modelin hata terimleri için Breusch-Pagan/Cook-

Weisberg değişen varyans testi yapılmış ve sıfır hipotezi red edilmiştir (Test değeri: 448.56 (0.00) dır). Hata terimlerinin normal dağılıma sahip olup olmadığı Jarque-Bera testi ile analiz edilmiş ve sıfır hipotezi red edilmiştir (Test değeri: 5017(0.000) dır). Bu nedenle dilim regresyon tahmincilerini kullanmak daha anlamlı sonuçlar verecektir. Böylelikle yorumlama aşamasında artık EKK sonuçlarına değinilmeyecektir.

Genişletilmiş insan sermayesi modelinin dilim sonuçları ele alındığında, birinci dilimden beşinci dilime doğru gidildikçe 15 - 19 yaş grubuna göre en fazla en fazla ücret elde eden beşinci dilimdeki 50 - 54 yaş grubudur.

İstihdam içerisinde yer alan bireylerin cinsiyeti ele alındığında, kadınlara göre erkeklerin saat başına elde ettiği ücret birinci dilimden beşinci dilim değerine doğru artmaktadır. Yani erkekler kadınlara nazaran ve evliler bekârlara göre daha fazla ücret almaktadır. Ancak medeni durumun ücret dilimleri arasında bir fark yoktur.

Hanehalkı büyüklüğünün artışı ücretleri hemen her dilimde düşürmektedir. Ancak yine dilimler arasında fark görülmemektedir. Bu durum ileride dilim eşitsizliği sınavıyla da kontrol edilecektir. Bireylerin eğitim durumuna ait sonuçlarına bakıldığında, ilk dilimden son dilime doğru okulu bitirmeyen bireylere göre en fazla ücret geliri elde eden lisans ve üzeri eğitimi almış bireylerdir.

Genişletilmiş modelde eğitimin ücret üzerindeki etkisi bir kez daha görülmekte ve çalışmanın hipotezi doğrulanmaktadır. Diğer eğitim kategorileri incelendiğinde hemen hepsinin (ilkokul hariç) dilim katsayıları arasında bir fark görülmemektedir. Buradan çıkan sonuç orta öğrenimden üniversiteye kadar olan süreçteki eğitimin ücretleri pek değiştirmedigi veya aynı kaldığıdır. Bu durum ileride dilim eşitsizliği sınavıyla kontrol edilecektir. Ancak lisans ve lisansüstünde eğitim alanların yüksek ücret diliminde olduğu görülmektedir.

Bireylerin işyeri statüsü Tablo 5'deki sonuçlarına göre kamu çalışanlarının, özel sektör çalışanlarına göre birinci dilimden beşinci dilime doğru gidildikçe saat başı ücretlerinde bir azalış söz konusu olmaktadır. Sosyal güvenliği olan bireylerin yüksek dilimlerde daha düşük ücret elde ettikleri görülmektedir.

Tablo 5'de meslekler incelendiğinde, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlara göre birinci dilimden beşinci dilime doğru en fazla saat başına ücret elde edenler profesyonel meslek mensuplarına dâhil olan bireylerdir. Bunu kanun yapıcılar, başkanlar, müdürler ile profesyonel meslek ve yardımcı profesyonel meslek grupları takip etmektedir. Dolaylı olarak eğitimin etkisi burada da görülmektedir.

Tablo 5 bölgeler bazında incelendiğinde Güneydoğu Anadolu Bölgesine göre İstanbul, Batı - Doğu Marmara ve Ege'de çalışan bireyin birinci dilimden beşinci dilime doğru ücretinin düştüğü, Batı Karadeniz ve Kuzey Doğu Anadolu'da arttığı görülmektedir. Bunun altındaki nedenleri araştırmak için bölgeler iller bazında daha detaylı incelenmelidir.

Tablo 5. Geniştirilmiş İnsan Sermayesine Göre EKK ve Dilim Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken: Saatlik Ücret Geliri (logaritmik)	EKK Tahmin Sonuçları	Dilim Regresyon Sonuçları				
	Katsayı	0.2	0.4	0.6	0.8	0.99
Hane halkı Büyüklüğü	-0.0207	-0.0213	-0.0205	-0.0189	-0.0193	-0.0288
Medeni Durum (T.S. : Bekâr)						
Evli	0.0733	0.0664	0.0629	0.0628	0.0715	0.0688
Cinsiyet (T.S. :Kadın)						
Erkek	0.1240	0.0840	0.0988	0.1157	0.1380	0.1335
Yaş Grupları (T.S. : 15 - 19)						
20 - 24 yaş	0.1717	0.2360	0.1468	0.1227	0.1017	0.1514
25 - 29 yaş	0.2514	0.3121	0.2174	0.1990	0.1752	0.2601
30 - 34 yaş	0.3218	0.3561	0.2686	0.2584	0.2561	0.3666
35 - 39 yaş	0.3522	0.3713	0.2826	0.2779	0.2953	0.4733
40 - 44 yaş	0.4008	0.4032	0.3172	0.3176	0.3506	0.5013
45 - 49 yaş	0.4175	0.4115	0.3289	0.3390	0.3685	0.6142
50 - 54 yaş	0.4291	0.4135	0.3460	0.3576	0.3949	0.6811
55 - 59 yaş	0.3842	0.3786	0.3155	0.3210	0.3403	0.6733
60 - 64 yaş	0.3246	0.2988	0.2558	0.2771	0.3466	0.6556
Eğitim Durumu (T.S. : Okulu bitirmeyenler)						
İlkokul	-0.0106*	0.0047*	0.0145*	-0.0043*	-0.0288	-0.0446*
Ortaokul	0.0858	0.0827	0.0926	0.0870	0.0703	0.0454*
Genel Lise	0.1912	0.1648	0.1789	0.1870	0.1829	0.1924
Mesleki Lise	0.2076	0.1838	0.1951	0.1974	0.1878	0.1611
Lisans ve Üzeri	0.4646	0.3752	0.3690	0.3943	0.4528	0.5233
İşyeri Statüsü (T.S. : Özel)						
Kamu	0.5160	0.6870	0.6696	0.6010	0.5090	0.1923
SGK Durumu (T.S. : SGK yok)						
Sosyal güvenlik var	0.3063	0.4010	0.3262	0.2529	0.1787	-0.0973
Meslekler (T.S. : Nitelik Gerektirmeyen İşler)						
Profesyonel Meslek Mensupları	0.4152	0.3121	0.3653	0.4271	0.4717	0.6738
Kanun Yapıcılar, Başkanlar ve Müdürler	0.4175	0.2326	0.3777	0.4397	0.6158	1.0700
Bölgeler (T.S. : Güneydoğu Anadolu)						
İstanbul	0.3019	0.3076	0.2724	0.2544	0.2689	0.2141
Batı Marmara	0.0803	0.1563	0.1021	0.0600	0.0459	0.0117*
Ege	0.0906	0.1503	0.0971	0.0579	0.0492	-0.0026*
Doğu Marmara	0.1527	0.2157	0.1607	0.1300	0.1192	0.0263*
Batı Anadolu	0.1389	0.1726	0.1406	0.1212	0.1300	0.0884
Akdeniz	0.0727	0.1185	0.0804	0.0554	0.0628	0.0540*
Orta Anadolu	0.0764	0.1380	0.0888	0.0470	0.0381	-0.0151*

Tablo 5. Genişletilmiş İnsan Sermayesine Göre EKK ve Dilim Regresyon Sonuçları (Devamı)

Orta Anadolu	0.0764	0.1380	0.0888	0.0470	0.0381	-0.0151*
Batı Karadeniz	0.0317	0.0528	0.0317	0.0186	0.0265	0.0903
Doğu Karadeniz	0.0357	0.0576	0.0431	0.0225	0.0310	-0.0283*
Kuzeydoğu Anadolu	0.1108	0.0691	0.0917	0.0947	0.1236	0.1443
Ortadoğu Anadolu	0.1051	0.1199	0.0934	0.0740	0.0805	0.0810
Sabit Terim	0.7237	0.3459	0.6995	0.9336	1.1796	2.0302
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg Değ. Var. Testi	448.56					
	(0.000)					
Jarque-Bera Testi	5017					
	(0.000)					

*Katsayılar %5 önem seviyesinde anlamlı değildir.

Genişletilmiş insan sermayesi modeli üzerinde yapılan dilim sınaması incelendiğinde (Tablo 6), değişken katsayılarına ait dilim değerleri en düşükten en büyüğe doğru anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hipotezimiz olan eğitim katsayısında, ortaokul, genel lise ve mesleki lise değişken katsayıları sıfır hipotezi reddetmediği için anlamsız bulunmuştur. Yani söz konusu dilimlerdeki eğitimlerin ücretleri değiştirmediği söylenebilir. Ancak üniversite ve sonrasında tüm dilimlerde ücret farklılıkları görülmüştür. Medeni durum ve hane halkı büyüklüğünün de dilimlerde farkı çıkmamıştır. Buna rağmen katsayıların çoğunun anlamlı oluşu yine EKK yöntemine göre dilim yönteminin kullanılması gerektiğini desteklemektedir. Genişletilmiş modelin bağımsız değişkenlerinin katsayılarına ait güven aralık sonuçları da dilim tahmin sonuçlarının daha anlamlı ve güçlü olduğunu göstermektedir¹.

Tablo 6. Genişletilmiş İnsan Sermayesine Göre Dilim Eşitsizliği Sınaması

Bağımlı Değişken: Saatlik Ücret Geliri		
Dilim Eşitsizliği Sınaması Sıfır Hipotezi:	q20=q40=q60=q80=q99=0	
	F İstatistiği	Prob.
Yaş Grubu		
20-24 yaş	19.76	0.00
25-29 yaş	29.80	0.00
30-34 yaş	15.63	0.00
35-39 yaş	16.08	0.00
40-44 yaş	24.78	0.00
45-49 yaş	34.09	0.00
50-54 yaş	41.18	0.00
55-59 yaş	12.04	0.00
60-64 yaş	10.60	0.00
Hane halkı Büyüklüğü	1.55	0.18
Medeni Durum		
Evli	1.80	0.13
Cinsiyet		
Erkek	69.53	0.00
Eğitim Durumu		
İlkokul	7.23	0.00
Ortaokul	1.07	0.37
Genel Lise	1.22	0.29

1 Genişletilmiş modelin güven aralığıyla ilgili resimleri makaleye konmamıştır. Gerektiğinde yazarlardan temin edilebilir.

Tablo 6. Genişletilmiş İnsan Sermayesine Göre Dilim Eşitsizliği Sınaması (Devamı)

Genel Lise	1.22	0.29
Mesleki Lise	0.59	0.67
Lisans ve Üzeri	12.33	0.00
İşyeri Statüsü		
Kamu	517.93	0.00
SGK Durumu		
Sosyal Güvenlik Var	216.68	0.00
Meslekler		
Kanun Yapıcılar, Başkanlar ve Müdürler	122.21	0.00
Profesyonel Meslek Mensupları	94.40	0.00
Yardımcı Profesyonel Mensupları	61.14	0.00
Teknisyenler, Büro ve Müşteri Hizmetleri Çalışanları	5.43	0.00
Kişisel Hizmet ve Satış Hizmeti Veren Elemanlar	11.21	0.00
Nitelikli Tarım Çalışanları ve Çiftçiler, Balıkçılar, Avcılar, Toplayıcılar	1.84	0.12
Sanatkarlar ve Diğer İşlerde Çalışanlar	30.26	0.00
Sabit Tesis, Makine Operatörleri ve Montajcılar	1.97	0.10
Bölgeler		
İstanbul	6.76	0.00
Batı Marmara	17.08	0.00
Ege	21.72	0.00
Doğu Marmara	18.91	0.00
Batı Anadolu	7.22	0.00
Akdeniz	10.33	0.00
Orta Anadolu	15.37	0.00
Batı Karadeniz	3.84	0.00
Doğu Karadeniz	5.63	0.00
Kuzeydoğu Anadolu	5.14	0.00
Ortadoğu Anadolu	5.24	0.00

SONUÇ

Ücret, çalışanların, işverenlerin, sendikaların, toplumların belli bir seviye üzerinden kalkınabilmesi için önemlidir. Ücret seviyesi, toplumun refah düzeyini belirtmektedir. Ücreti etkileyen faktörlerin doğru bir şekilde belirlenmesi ve bireylerce iyileştirilmesi toplumların kalkınmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ücret üzerindeki en önemli faktör eğitim iken, bireylerin cinsiyeti, kamu ya da özel sektörde çalışması gibi faktörler de önemlidir.

Bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2014 yılında yapılan hanehalkı işgücü araştırmasından elde edilen ham veriler kullanılmıştır. Ankette yer alan 15 - 64 yaş arasında istihdam içerisinde olup ücret geliri elde eden 95.220 bireyin verileri ele alınmıştır. Uygulamada saatlik ücret geliri bağımlı değişkendir. Ayrıca bağımlı değişkene bağlı olarak iki ayrı model oluşturulmuştur. Birinci model temel insan sermayesi modeli olup, yaş, yaşın karesi ve eğitim değişkenleri açıklayıcı değişken olarak modele dâhil edilmiştir. İkinci model ise, genişletilmiş insan sermayesi modelidir. Bu modele bağlı olarak, yaş, eğitim, cinsiyet, sosyal güvenlik durumu, işyeri statüsü, bireyin meslekleri ve bölgeler değişkeni de modele açıklayıcı değişken olarak dâhil edilmiştir. Sırasıyla EKK ve Dilim regresyon yöntemi uygulanmıştır. Her iki modelin de en önemli belirleyicisi eğitim olmaktadır. Eğitimden kazanılan ücret toplumun yaşam standartlarını iyileştirecek, kalkınmada önemli bir unsur haline gelecektir.

Elde edilen temel insan sermayesi yaş, yaşın karesi ve eğitim değişkenleri Mincer tipi model şeklinde oluşturulmuş olup, katsayı işaretleri beklenildiği gibi sonuçlanmıştır. Fakat EKK sonuçları veri setindeki uç değerler nedeniyle değişen varyans problemi içerdiğinden dilim tahmin sonuçlarının kullanılması daha anlamlı olmuştur. Genişletilmiş insan sermayesi modeli de yine değişen varyans problemi içerdiğinden dilim regresyon tahminleri daha güvenilir ve güçlü olmaktadır. Dilim regresyon sonuçları ele alındığında, özellikle eğitim beklenildiği gibi ücretler üzerinde olumlu bir etki yaratmıştır. İlkokul eğitimi almış bireylerin, lisans ve üzerinde eğitim almış bireye göre saat başına ücretinin daha az olduğu görülmüştür. Beşinci dilimde üniversite ve üstü eğitimlilerin ücret üzerindeki etkisi açıkça fark edilmiştir. Ayrıca bu sonuçlar dilim eşitsizliği sınımasında ve katsayıların güven aralıklarının resminde de desteklenmiştir.

Günümüzde istihdam içerisinde olan bireylerin eğitim seviyeleri, ücret üzerinde etkilidir. Bu nedenle bireylerin ücret düzeyi, eğitim düzeylerine bağlı olarak değişiklik gösterecektir. Eğitim seviyesi başlı başına bireyin kendisini ayrıca toplumların yapısını iyileştirecek önemli bir etkidir. Ek olarak bireylerin sahip olduğu eğitim zenginliği tecrübe ile de ilişkilidir. Tecrübe arttıkça geliştirilen eğitim, kişinin kendi yaşam standardını iyileştirmesinin en doğru yolu olacaktır. Sonuç olarak her zaman toplumu oluşturan bireylerin ve toplulukların eğitim düzeyi ülkenin kalkınmasına yardımcı olacak ve kalkınmayı ayakta tutacaktır. Karar vericilere düşen görev, eğitimdeki önceliklerin belirlenmesi, eğitim-öğretim kademelerinin tümüne insan sermayesi yatırımının nasıl yapılacağına belirlenmesidir.

Kaynakça

- Becker, G.S. (1964). Human Capital. Columbia University Press. New York.
- Becker, G.S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*. 299. 493 – 508.
- Buchinsky, Moshe (1998). Recent Advances in Quantile Regression Models: A Practical Guideline for Empirical Research. *The Journal of Human Resources*. 33. 88–126.
- Chen, C., & Wei, Y. (2005). Computational Issues for Quantile Regression. *Sankhyā: The Indian Journal of Statistics*. 399 – 417.
- Chiswick Barry R. (1971) Earnings Inequality and Economic Development. *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 85(2). 21 – 39.
- Corey, D. L., Phelps, G., Ball, D. L., Demonte, J., & Harrison, D. (2012). Explaining Variation in Instructional time: An Application of Quantile Regression. *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 34(2). 146 – 163.
- Çakmak, E. ve Gümüş S. (2005). Türkiye’de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Ekonometrik Bir Analiz. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 60(01). 59 – 72.
- Çiftçi, C. ve Kangallı, S. G. (2015). Eğitim ve Gelir. *Ege Akademik Bakış*. 15(1). 141 – 152.
- Eser, K. ve Gökmen, Ç. E. (2009). Beşeri Sermaye’nin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 1(2). 41 – 56.
- Griliches Zvi. (1964). Notes on the Measurement of Price and Quality Changes. National Bureau of Economic Research. Models of Income Determination. *Princeton University Press*. 381 – 418.
- Griliches Zvi. (1970). Notes on the Role of Education in Production Functions and Growth Accounting. *National Bureau of Economic Research, Education, Income, and Human Capital*, NBER. 71 – 127.

- Gürler Ö. K. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Journal of Yaşar University*. 2(6). 571 – 588.
- Hao, L. ve Naiman, D. Q. (2007). *Quantile Regression* (No. 149). SAGE Publications.
- Karataş, M. ve Çankaya, E. (2010). İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (3). 29 – 55.
- Kaya, N. ve Kesen, M. (2014). İnsan Kaynaklarının İnsan Sermayesine Dönüşümü: Bir Literatür Taraması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*. 6(10). 23 – 38.
- Keskin B. (2012). Sağlam Bir Çıkarsama Yöntemi: *Kantil Regresyon*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Koenker R. ve Basset G. (1978). Regression Quantiles. *Econometrica*. 46. 33 – 50.
- Martins, P. S. ve Pereira, P. T. (2004). Does Education Reduce Wage Inequality? Quantile Regression Evidence From 16 Countries. *Labour Economics*. 11(3). 355 – 371.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press. New York.
- Saçaklı S. (2005). *Kantil Regresyon ve Alternatif Regresyon Modelleri ile Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schultz Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 51(1). 1 – 17.
- Tansel A. ve Bodur F.B. (2012). Wage Inequality and Returns to Education in Turkey: A Quantile Regression Analysis. *Review of Development Economics*. 16(1). 107 – 121.
- Taş, U. ve Yenilmez, F. (2008). Türkiye’de Eğitimin Kalkınma Üzerindeki Rolü ve Eğitim Yatırımlarının Geri Dönüş Oranı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(1). 155 – 186.
- Tunç, M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(1). 83 – 106.
- Yağanoğlu E. (2008). A Comparison of JMP Wage Decomposition and Quantile Regression Methods in Wage Inequality Assessment. *METU Studies in Development*. 35. 427 – 444.

(Araştırma Makalesi - Research Article)

Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme

Transition from School to Work in Turkey: Youth Labor Market Transitions Survey Results of an Evaluation on Turkey Statistical Institute

Emel İSLAMOĞLU*
ORCID ID: 0000-0003-3922-6325

Elif ALP**
ORCID ID: 0000-0002-8029-4904

Geliş Tarihi/Received: 02.04.2019
Güncelleme Tarihi/Revised: 26.04.2019
Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 103-121
Pages: 103-121
DOI: 10.32331/sgd.582512

ÖZ

1970’lerden sonra küreselleşme ile birlikte artan genç işsizliği ile gündeme gelen okuldan işe geçiş, bu süreçte olan gençlerin yanı sıra ekonominin geneli için de önemlidir. Demografik fırsat penceresinden yararlanabilmek için gençlerin istihdam düzeyinin artırılması ve okuldan işe geçişin daha sorunsuz hale getirilmesi gerekmektedir. Çünkü, gençlerin istihdam edilebilecekleri uygun bir iş bulamamaları ülkeyi ekonomik olarak da olumsuz etkilemektedir. Ayrıca okuldan işe geçiş süreci uzadıkça gençlerin yetişkin dönemine geçmesi de uzayacaktır. Bu nedenle okuldan işe geçişte gençlerin başarısız olması, tüm hayatları üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Ancak, Türkiye’de konuyla ilgili çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in gençlerin işgücü piyasasına geçişlerini araştıran 2009 ve 2016 yıllarında olmak üzere sadece iki çalışması bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Genç nüfus, genç işgücü, okuldan işe geçiş

ABSTRACT

The transition from school to work on the agenda after the 1970s with increasing youth unemployment with globalization, is important for the youth which is in this process as well as the economy in general. In order to benefit from the demographic window of opportunity, it is necessary to increase the employment level of young people and to make the transition from school to work more smooth. Because young people cannot find a suitable job which they can be employed affects the country economically negatively. In addition, the transition from school to work will be prolonged as the transition of young people to adult. Therefore, the failure of young people in transition from school to work can have a negative impact on their lives. However, studies on the subject in Turkey is rather limited. Turkey Statistical Institute in investigating the transition of young people into the labor market there are only two studies, including in 2009 and 2016.

Keywords: Youth population, youth labour, transition from school to work

Önerilen atf şekli: İslamoğlu, E., Alp, E. (2019). Türkiye’de Okuldan İşe Geçiş: TÜİK’in Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).103-121

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

**Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elifa@sakarya.edu.tr

GİRİŞ

İnsanlığın yaşamları boyunca en verimli dönemi ‘gençlik dönemi’ olduğundan, gençlerin ülke ekonomisi için önemi büyüktür. Bu açıdan, eğitimlerini tamamlayan gençlerin okuldan işe geçişini ulus devletleri kamu politikalarında ele almaları gerekmektedir. Bu bağlamda genel olarak, tam zamanlı eğitimden, tam zamanlı işe geçiş olarak tanımlanan okuldan işe geçiş, 1970’lerden sonra az gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar gelişmiş ülkelerde de kamu politikalarında yer alan önemli konulardan biri haline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) göre, okuldan işe geçişin tamamlanmasında girilen ilk işin de özellikleri önem arz etmektedir. UÇÖ tanımında 15-29 yaş grubu gençler ele alınırken TÜİK araştırmalarında 15-34 yaş arası nüfus dikkate alınmıştır.

Türkiye’de okuldan işe geçiş incelenmeden önce çalışmada öncelikle gençlik kavramı ve Türkiye’de genç işgücü ele alınmıştır. İkinci bölümde ise ilk olarak eğitimden işgücü piyasasına geçiş genel olarak açıklandıktan sonra TÜİK’in 2016 yılında yaptığı gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçları anlatılmıştır.

I- GENÇLİK KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE GENÇ İŞGÜCÜ

Yaşamları boyunca insanlar çocukluk, gençlik, olgunluk ve yaşlılık olmak üzere birbirinden kesin çizgilerle ayrılmamış dönemlerden geçmektedir. Bu dönemler içerisinde en etkili ve en verimli olanını ise gençlik dönemi oluşturmaktadır. Bu bağlamda genç nüfusun sahip olduğu özellikler dikkate alındığında toplum içerisinde diğer yaş gruplarına göre ayrı olarak ele alınması gerekmektedir (Murat ve Şahin, 2011a: 96). Ancak söz konusu gençlik kavramı kültürel, kurumsal ve siyasi faktörlere göre ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği için evrensel bir gençlik tanımı yapılamamaktadır (Murat ve Şahin, 2011b: 4). Evrensel olarak kabul edilmiş bir gençlik kavramı olmamasına rağmen birçok uluslararası kuruluş gençlik tanımı yapmaktadır. Örneğin, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü’ne (UNESCO) göre, “*Genç, öğrenim yapan, hayatını kazanmak için çalışmayan, kendine ait bir konutu bulunmayan kişidir. Gençlik bir toplumun en dinamik, en akışkan, en hareketli kesimidir*” (Ata, 2007: 112).

Gençlik kavramı tanımlanırken en çok kullanılan ölçütlerden biri yaş faktörü olmaktadır. Ancak kullanılan yaş ölçütü de ülkelerin gençlere verdikleri tanımlar çerçevesinde 7 yaşından 39 yaşına kadar değişebilmektedir. Örneğin; Uganda’da 12 yaşından 30 yaşına kadar olan kişi genç olarak tanımlanırken, Nijerya ve Bangladeş’te kişinin genç olarak sayılabilmesi için 18 ile 35 yaşları arasında olması gerekmektedir. (ILO, 2005: 3). Gelişmiş ülkelerde bu yaş faktörünün üst sınırı değişmekle birlikte alt sınır genellikle zorunlu eğitimin bittiği yaşa tekabül etmektedir. Örneğin İngiltere’de genç istihdam politikaları 16-18 yaş grubu hedef alırken; Kuzey İtalya’da 14-29; İtalya’nın Güneyinde 14-32 yaş grubuna yöneliktir. Birleşmiş Milletlerin standart tanımında ise genç 15-24 yaş arası bireyleri kapsamaktadır (Gündoğan, 1999:65). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’nün 138 Sayılı sözleşmesinde de benzer şekilde 15-24 yaş arası çalışanlar “genç işçi” olarak kabul edilmektedir (Ata, 2007:112).

Ülkemizde genç nüfus tanımlamaları planlı döneme girildikten sonra II. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda 14-24; III. ve IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda 14-22; V. Beş Yıllık Kalkınma Planı’ndan itibaren de 15-24 yaş arası nüfus dikkate alınarak yapılmıştır (Murat ve Şahin, 2011:35; Gündoğan, 1999:65). 4857 Sayılı İş Kanun’un 71.maddesinde “on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır” ifadesiyle çalıştırma yaşının alt sınırının 15 olduğu belirtilmiştir (Ata, 2007: 113). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistiklerinde genç tanımı 15-24 yaş arası nüfusu kapsamaktadır (Kenar, 2011: 7)

Dinamik ve yaratıcı olma özelliği ile genç nüfus ülke ekonomisinin gelişimi için anahtar rol oynayabilir. Genç nüfusa sahip ülkeler diğer koşullar sabit olduğunda diğer ülkelere göre ekonomide bazı avantajlara sahip olabilmektedir. Örneğin, Doğu Asya ülkelerinin 1965-1990 yılları arasındaki hızlı büyüme ve kalkınma hızının üçte biri genç nüfusun bu avantajı başka bir deyişle “demografik fırsat penceresi” ile açıklanmaktadır. Bunun nedeni, üretken nüfus, bağımlı nüfusa göre daha hızlı büyüdüğünde toplam üretim, toplam istihdam, toplam tasarruf, toplam vergiler, toplam yatırım; kısaca ekonomik ve sosyal kalkınma hızı artmaktadır. Anlaşıldığı üzere bu süreç bir başka ifade ile genç nüfus yoğunluğunun fırsat penceresine dönüşmesi kendiliğinden olmamaktadır. Bunun için, ülkedeki ekonomik, sosyal ve kurumsal alt yapıların bu değişimi desteklemesi gerekmektedir (Kenar, 2011: 7-8).

Ülkemizde nüfus artışı hızının son yıllarda azalmasına rağmen, toplam nüfus hala artmaktadır. “demografik geçiş sürecini” yaşamakta olan Türkiye’de, toplam nüfusun büyük kısmını gençler oluşturmaktadır (Ata, 2007: 110). Tablo 1’de son 10 yıllık süreçte ülkemizdeki çocuk ve genç nüfus sayıları gösterilmektedir.

Tablo 1. Türkiye’de Çocuk ve Genç Nüfus (2009-2018)

Yıllar	0-14	15-19	20-24	15-24
2009	18 859 334	6 234 620	6 280 117	12 514 737
2010	18 878 582	6 277 307	6 267 787	12 545 094
2011	18 886 575	6 317 583	6 224 591	12 542 174
2012	18 857 179	6 405 552	6 186 089	12 591 641
2013	18 849 814	6 477 722	6 214 024	12 691 746
2014	18 862 430	6 518 921	6 263 460	12 782 381
2015	18 886 220	6 585 500	6 314 167	12 899 667
2016	18 925 782	6 623 319	6 365 723	12 989 042
2017	19 033 488	6 526 587	6 456 510	12 983 097
2018	19 184 319	6 424 267	6 547 129	12 971 396

Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt İstatistikleri

Tablo 1’de görüldüğü üzere 2007 yılından itibaren ülkemizde çocuk ve genç nüfus artmaktadır. 31 Aralık 2018 tarihi itibariyle Türkiye’nin sivil nüfusu 82 003 882’dir. Tablodan görüldüğü üzere bu sivil nüfusun yaklaşık %23’ü 0-14 yaş grubu, %16’sı ise 15-24 yaş grubundan oluşmaktadır. 15 yaş altı nüfusun yüksek olması gelecek yıllarda genç nüfusun daha da artacağına işaret etmektedir.

Türkiye’de nüfusun 21.yüzyılın ortalarında 95-98 milyon civarında sabit kalacağı ve bunun büyük kısmının genç nüfusun oluşturacağı göz önüne alındığında, ülke nüfusunun

gelecek için bir “demografik fırsat” potansiyeli taşıdığı; bu nedenle söz konusu genç nüfus önem taşımaktadır (Ata, 2007: 112).

Genç nüfus artışına bağlı olarak ülkemizde genç işgücü de artmaktadır. Sürekli olarak artan genç işgücünün işgücüne katılma oranları, istihdamları ve işsizliği de ülke ekonomisi açısından önemlidir. Tablo 2’de genç nüfusun temel işgücü piyasası göstergeleri yer almaktadır.

Tablo 2. Türkiye’de Genç Nüfusun Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri (2009-2018)

Yıllar	İşgücü	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)
KADIN					
2009	1 517	25,8	19,3	25,0	32,9
2010	1 554	26,3	20,3	23,0	30,7
2011	1 578	26,8	21,2	20,7	28,1
2012	1 512	25,9	20,7	19,9	26,1
2013	1 603	27,5	21,5	21,9	28,4
2014	1 622	27,7	22,0	20,4	26,2
2015	1 755	29,8	23,2	22,2	27,8
2016	1 788	30,4	23,2	23,7	28,9
2017	1 823	31,1	23,0	26,1	31,9
2018	1 814	31,3	23,4	25,3	30,0
ERKEK					
2009	2 937	52,2	39,0	25,4	28,4
2010	2 872	50,9	40,2	21,0	23,7
2011	2 951	52,3	43,4	17,1	19,4
2012	2 910	50,8	42,5	16,3	18,5
2013	2 981	51,9	43,1	17,0	19,0
2014	3 166	54,0	45,0	16,6	18,7
2015	3 202	54,2	45,2	16,5	18,3
2016	3 237	54,3	44,8	17,4	19,4
2017	3 324	55,2	45,4	17,8	20,1
2018	3 368	56,3	46,4	17,6	19,6
TOPLAM					
2009	4 454	38,7	28,9	25,3	29,8
2010	4 426	38,3	30,0	21,7	25,9
2011	4 529	39,3	32,1	18,4	22,1
2012	4 422	38,2	31,5	17,5	20,9
2013	4 484	39,6	32,2	18,7	22,0
2014	4 789	40,8	33,5	17,9	21,0
2015	4 958	42,0	34,2	18,5	21,4
2016	5 025	42,4	34,1	19,6	22,6
2017	5 146	43,3	34,3	20,8	24,1
2018	5 182	44,0	35,0	20,3	23,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Tablo 2’de görüldüğü üzere genç işgücü son 10 yılda artmaktadır. Ancak bu artışa rağmen gençlerin işgücüne katılım oranları (İKO) oldukça düşüktür. Bunun temel nedeni zorunlu eğitimin yanı sıra yükseköğretimde de okullaşma oranlarının artmasıdır. Nitekim gençlerin işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında eğitim-öğretim ilk sırada yer almaktadır. İşgücü ve İKO’larında dikkat çeken diğer bir nokta ise genç erkeklerin genç kadınlara göre daha fazla işgücü piyasasında bulunmasıdır. Genç kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının en önemli sebebi kırdan kente göç sonucu ücretsiz aile çalışan olan genç kadınların kentlerde işgücü piyasasının dışında kalmasıdır. Son yıllarda genç kadınların eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte genç kadınların da İKO’ları artmaktadır (Akgeyik, 2016: 36). Tablodan da görüldüğü üzere son 10 yıllık süreçte genç kadınların İKO yüzde 4 artmıştır.

Gençlerin istihdam oranı da genel istihdam oranına göre oldukça düşüktür. Örneğin, 2018 verilerine göre Türkiye genelinde istihdam oranı yüzde 47,4 iken, bu oran 15-24 yaş için yüzde 35,0’dır. Genç kadınlar da bu oran çok daha düşüktür. Son 10 yıllık süreçte genç kadınların istihdam oranında yaklaşık yüzde 4’lük bir artış olmasına rağmen 2018 yılı itibariyle ancak yüzde 23,4’ye yükselebilmiştir. Genç erkeklerde istihdam oranı aynı süreçte dalgalanmalarla birlikte yüzde 39,0’dan yüzde 46,4’e çıkarak yaklaşık yüzde 7’lik bir artış göstermiştir. Bu veriler göz önüne alındığında Türkiye işgücü piyasasında genç erkeklerin hem işgücü sayısında hem de işgücünün istihdam edilmesinde genç kadınlara göre daha fazla yer kapladığını söylenebilir (Murat ve Şahin, 2011a: 97).

Dünya genelinde gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları temel sorun düşük istihdam oranları ile birlikte gelen yüksek işsizlik oranlarıdır. Nüfus artış hızına genç nüfus için yeni iş sahalarının yaratılmaması işsizliğin bu kesimde yüksek olmasının nedenleri arasındadır (Cam, 2017: 17). Tablodan görüldüğü üzere Türkiye işgücü piyasasında da genç istihdam oranlarının düşük olmasına yüksek genç işsizliği oranları eşlik etmektedir. 2018 yılı itibariyle genç işsizliği yaklaşık yüzde 20’dir. Bir başka deyişle, her 5 gençten biri işsizdir. Genç kadınların genç erkeklere göre işsizlik oranları daha yüksektir. Ancak tablodan görüldüğü üzere asıl fark tarım dışı işsizlik oranlarında olduğu görülmektedir. Genç erkeklerde genel işsizlik ve tarım dışı işsizlik oranları arasında yüzde 2-3’lük bir fark olmasına rağmen genç kadınlarda bu fark yüzde 5 ile 8 arasında değişmektedir. Bunun temel nedeni, genç kadınların kırsal kesimde ücretsiz aile çalışanı olarak işgücü piyasasında yer almasıdır (Peker ve Kubar, 2012: 182).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde gençlerin karşılaştığı esas problem ilk iş girişidir (Murat, 1996: 319). Nitekim işgücü piyasasına iyi bir giriş yapmış olan gençler sonrasında daha az işsizlik riskiyle karşılaşmaktadırlar (Savcı, 2007: 89).

II- EĞİTİMDEN İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞ VE TÜRKİYE’DE GENÇLERİN BU SÜREÇTE YAŞADIĞI PROBLEMLER

A-Genel Olarak Eğitimden İşgücü Piyasasına Geçiş

Eğitimden işgücü piyasasına geçiş ile ilgili sorunlar dünya genelinde 1970’li yılların başlarından itibaren genç işsizlikteki artışla birlikte gündeme gelmiştir (Gündoğdu, 2005 : 105-106). Hammer (1993)’e göre sanayi ve hizmetler sektöründe yaşanan teknolojik değişimler işgücü piyasasında aranan niteliklerin değişmesine de yol açmıştır. Tüm ekonomilerde vasıf taleplerinin yükselmesi, yetişkinlerden daha az vasıf ve deneyime sahip olan gençleri işsizlik riskine karşı daha savunmasız hale gelmesine neden olmuştur. Çünkü işgücü piyasasında talep edilen niteliklerden yoksun olarak çalışma hayatına giren gençler, genellikle uzun dönemli işsizlik riskiyle karşılaşmaktadırlar (Gündoğdu, 2005: 106).

Eğitimden işgücü piyasasına geçiş, tam zamanlı eğitimin tamamlanması ile tam zamanlı bir işe girme arasındaki süreçtir (Schoon ve Silbereisen, 2009: 3). Bu dönem, genç bireylerin işgücü piyasası ile ilk kez karşılaştıkları ve ilk iş deneyimlerini kazandıkları hayatlarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Gündoğdu, 2005 :106). Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), 2008 yılında yaptığı çalışmada eğitimden işgücü piyasasına

geçişi, 15-29 yaş grubu gençlerin okuldan mezun olduktan sonra düzenli ya da kariyer imkânı sunan bir işte istihdam edilinceye kadar olan süre olarak tanımlamıştır (ILO, 2008: 1-2). 2010 yılında tanımı yenileyerek 15-29 yaş grubu gençlerin eğitimden ayrılıp sürekli ya da kişide tatmin duygusu sağlayan bir işe geçiş arasındaki süreç olarak ifade etmiştir (Matsumoto ve Elder, 2010: 4).

Söz konusu bu süreçte gençler, ilk işlerini bulma konusunda yetişkinlere göre önemli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Okuldan-Ayrılma Hipotezi'nde Casson, durgunluk dönemlerinde yüksek genç işsizliği oranlarının büyük bölümünü ilk defa iş arayanların oluşturduğunu ve burada okuldan ayrılanların düşük beceri düzeyinin belirleyici olduğunu dile getirmiştir (Casson, 1979: 97-100).

Literatürde genç bireylerin işgücü piyasasına girişleri beşeri sermaye teorisine de dayandırılmaktadır. Bu görüşe göre, işgücü piyasasına başarılı giriş sağlayan beceri ve iş deneyimi beşeri sermayenin önemli bir parçası olmaktadır. Böylece eğitim programlarına katılım hem bilgi ve deneyim kazandıracak hem de bireysel beceriler üzerinde olumlu katkı sağlayarak gençlerin istihdam edilmesinde önemli rol oynamaktadır (Alvaro ve Luque, 2005: 85). Beşeri sermayeye yapılan yatırımı yansıtan eğitim ve deneyim gibi özellikler istihdam edilme konusunda başarı düzeyini arttırmaktadır. Dolayısıyla bu görüşe göre, beşeri sermayeye yapılan düşük yatırım, gençlerin işgücü piyasasına başarılı bir şekilde girmesini ve iş bulmasını engellemektedir.

Beşeri sermaye teorisine dayanarak literatürde iki konsept önerilmiştir. Bunlardan ilki Pierre Bourdieu tarafından geliştirilen kültürel sermaye iken diğeri ise sosyal sermayedir. Kültürel sermaye, bireylerin ailelerinden gelen ve eğitim sisteminden elde edilen pratik ve bilgi donanımına ifade etmektedir. Sermayenin bu şekli, gençlerin kariyerlerine etkili olan belirli yetenekleri sağlamaktadır. İkinci konsept olan sosyal sermaye ise, sosyal ilişkilerden türeyen sosyal desteği temel almaktadır. Sermayenin bu türü de gençlerin işgücü piyasasına girişte başarıyı etkileyebilmektedir (Alvaro ve Luque, 2005: 85).

B-Türkiye’de Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Süreçleri

Türkiye’de eğitimden işgücü piyasasına geçişle ilgili bir tanım yapılmamıştır; ancak, TÜİK 2009 ve 2016 yılında yaptığı çalışmalarda 15-34 yaş grubu kapsama almıştır. Bu bağlamda UÇÖ’nün 15-29 yaş grubundan daha geniş bir grubu eğitimden işgücü piyasasına geçiş süreci içerisinde incelediği söylenebilir. Bu çalışmada da TÜİK’in 2016 yılında yaptığı gençlerin işgücü piyasasına geçiş araştırması sonuçları ele alınacaktır.

i) 15-34 Yaş Grubu Nüfusun Eğitim ve İşgücü Durumu

Türkiye’de okuldan işe geçiş sürecini incelemeye önce söz konusu nüfusun eğitim ve işgücü durumunu incelemek gerekmektedir. Bu nedenle Tablo 3’de 15-34 yaş arası nüfusun eğitim ve işgücü durumu gösterilmektedir.

Tablo 3. Kurumsal Olmayan Nüfusun Eğitim ve İşgücü Durumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)

Eğitim durumu	Kurumsal olmayan nüfus	İşgücü	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İşgücüne dâhil olmayan
Toplam	24 263	13 685	56,4	48,9	13,2	10 578
Bir okul bitirmeyen	2 019	695	34,4	30,1	12,5	1 324
Lise altı	11 765	5 676	48,2	42,4	12,2	6 090
Genel lise	3 191	1 645	51,6	43,6	15,5	1 547
Mesleki veya teknik lise	2 618	1 810	69,1	60,6	12,3	808
2 veya 3 yıllık yüksekokul	1 594	1 250	78,4	65,2	16,8	345
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	3 075	2 611	84,9	73,7	13,3	465
Erkek	12 192	9 117	74,8	66,1	11,6	3 074
Bir okul bitirmeyen	583	394	67,6	57,5	15,0	189
Lise altı	6 098	4 168	68,4	60,3	11,7	1 929
Genel lise	1 724	1 163	67,5	59,3	12,0	560
Mesleki veya teknik lise	1 496	1 291	86,3	78,4	9,1	205
2 veya 3 yıllık yüksekokul	770	701	91,0	78,7	13,6	69
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	1 521	1 399	92,0	81,5	11,4	122
Kadın	12 071	4 568	37,8	31,6	16,4	7 503
Bir okul bitirmeyen	1 437	302	21,0	19,1	9,3	1 135
Lise altı	5 667	1 507	26,6	23,1	13,3	4 161
Genel lise	1 467	481	32,8	25,0	23,7	986
Mesleki veya teknik lise	1 122	519	46,3	36,9	20,2	603
2 veya 3 yıllık yüksekokul	824	548	66,5	52,5	21,0	275
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	1 553	1 210	77,9	66,0	15,3	342

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş, 2016.

Tabloda 2016 yılının 2.çeyreğinde işgücü piyasasına geçiş sürecinde olan 15-34 yaş grubunun eğitim ve işgücü durumu yer almaktadır. Eğitim durumuna göre 15-34 yaş grubu kurumsal olmayan nüfusa baktığımızda lise altı eğitimlilerin toplam kurumsal nüfusun yaklaşık yarsını oluşturarak ilk sırada yer aldığını görülmektedir. Genel lise mezun sayısı mesleki ve teknik lise mezun sayısından fazladır. 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitime sahip olanlar sayısı ise 2 veya 3 yıllık yüksekokullardan mezun sayısının 2 katıdır. 15-34 yaş arası kadın-erkek kurumsal olmayan nüfusa baktığımızda herhangi bir okul bitirmeyen kadın sayısı erkek sayısının 3 katına yakındır. Bu bağlamda Türkiye’de kadınların eğitim düzeyi yıllar içinde yükselmesine rağmen hala diplomasız kadın sayısı oldukça fazladır (Özer ve Biçerli, 2003: 66). Her iki cinsiyette de lise altı eğitimliler toplam kurumsal nüfusta olduğu gibi ilk sırada yer almaktadır. Yine benzer şekilde hem kadınlarda hem erkeklerde genel lise mezun sayısı mesleki ve teknik lise mezun sayısından 4 yıllık yüksekokul ve üzeri eğitim mezun sayısı da 2 veya 3 yıllık mezun sayısından fazladır. Bu durum da mesleki eğitime katılımın daha az olduğunu göstermektedir.

15-34 yaş grubu işgücünün eğitim durumu incelendiğinde lise altı eğitimlilerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri mezun olanlar ise 2.sırada yer almaktadır. 3.sırada ise mesleki ve teknik lise mezunları yer almaktadır. Cinsiyete göre bakıldığında her iki cinsiyette lise altı eğitimlilerin ilk sırayı 4 yıllık ve üzeri eğitime sahip bireylerin ikinci sırada yer aldığını görülmektedir. Eğitim durumuna göre işgücüne dâhil olmayan 15-34 yaş guruba baktığımızda eğitim düzeyi arttıkça işgücüne dâhil olmayan nüfusun genel olarak düştüğünü söylenebilir. Ancak, işgücü piyasasına geçiş aşamasında olan bu yaş grubunda işgücüne dâhil olmayan 4 yıllık ve üzeri eğitim düzeyine sahip olanların 2 veya 3 yıllık yüksekokuldan mezunlara göre daha fazladır.

İşgücünde lise altı eğitimliler ilk sırada yer alırken işgücüne katılım oranında 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitimliler ilk sırayı oluşturmaktadır. 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları 2.sırada mesleki ve teknik liseden mezunlar 3.sırada yer almaktadır. Bir başka ifadeyle eğitim düzeyi arttıkça hem erkeklerde hem kadınlarda İKO da artmaktadır (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 58).

Aynı yaş grubunun genel istihdam oranı yüzde 48,9'dur. Eğitim durumuna göre incelediğinde ise eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının arttığını görülmektedir. Hem toplam istihdam oranı hem de cinsiyete göre istihdam oranına bakıldığında ilk sırada 4 yıllık ve üzeri mezunlar, ikinci sırada 2 veya 3 yıllık yüksek okul mezunları üçüncü sırada ise mesleki ve teknik lise mezunlarının yer aldığı görülmektedir. Tabloda genel lise mezunları ise mesleki ve teknik lise mezunlarına göre daha az istihdam edildiği göze çarpmaktadır. Aynı zamanda genel lise mezunları arasında işsizlik oranı mesleki veya teknik lise mezunlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda hem istihdam oranı hem de işsizlik oranı bakımından mesleki veya teknik lise mezunlarının genel lise mezunlarına göre işgücü piyasasında daha avantajlı bir konuma sahip olduğu söylenebilir (Özsoy, 2015: 176).

15-34 yaş grubunun genel işsizlik oranı ise yüzde 13,2'dir. Eğitim durumuna göre işsizliğe baktığımızda en yüksek işsizlik oranına yüzde 16,8'lik oranla 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları sahiptir. Bu durum MYO mezunlarının işgücü piyasasında talep edilmediğini göstermektedir. Nitekim, Gülcan (2017)'ın yapmış olduğu çalışmada da benzer şekilde MYO mezunlarının işgücü talebinde tercih edilme düzeyinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

15-34 yaş grubunda en düşük işsizlik oranı lise altı eğitimlilerde görülmektedir. Cinsiyete göre işsizlik oranları incelendiğinde aynı yaş grubunda kadınların yüzde 16,4'lük oranla erkeklerden (yüzde 11,6) daha fazla işsizlik riskiyle karşı karşıya olduğu söylenebilir. Erkeklerde en fazla işsizlik oranı herhangi bir okul bitirmeyenlerde görülmekte iken kadınlarda ise en az işsizlik oranı herhangi bir okul bitirmeyenler arasında gözlenmektedir. Okuldan işe geçişte işsizlik oranıyla birlikte işsizlik süresi de önem arz etmektedir.

ii) 15-34 Yaş Arası Nüfusun İlk İşe Başlama Süresi

Genç işsizlerin büyük çoğunluğunu işgücü piyasasında ilk kez iş arayanlar oluşturmaktadır. Deneyimsiz olarak işgücü piyasasına yeni girenlerin niteliklerine uygun bir işte istihdam edilmesi uzun bir süreçte olabilir (UİS, 2016: 11). Bu nedenle okuldan mezun olduktan ya da yarım bıraktıktan sonraki iş arama süresi de önemlidir. Aşağıdaki tabloda da 15-34 yaş grubu nüfusun okuldan mezun olduktan veya yarım bıraktıktan sonra 3 aydan uzun süreli işe başlama süresi ele alınmıştır.

Tablo 4. *En Az Bir Okul Bitirip Eğitimde Olmayan Fertlerin Tamamlanan/Yarım Bırakılan Eğitimlerinden Sonra Üç Aydan Uzun Süreli İlk İşe Başlama Süresi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)*

Eğitim durumu	İlk işe başlama süresi						Okulu bitirmeden/ ayrılmadan önce ilk işine başlayanlar	Referans haftasında ilk işinde çalışan fakat işe başlayalı 3 aydan az olanlar	Eğitimden sonra 3 aydan uzun süreli bir işte çalışmayanlar
	Toplam	0-6 ay	7-12 ay	1 yıldan fazla - 2 yıl	2 yıldan fazla-3 yıl	Üç yıldan fazla			
Toplam	14 338	2 020	1 057	1 235	832	2 724	2 337	644	3 489
Lise altı	6 793	701	464	489	395	1 782	580	371	2 010
Genel lise	1 964	210	153	144	114	370	282	91	599
Mesleki veya teknik lise	1 889	355	156	168	133	316	362	70	328
2 veya 3 yıllık yüksekokul	1 036	170	87	101	65	96	287	40	188
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	2 656	583	197	333	125	159	824	72	364
Erkek	7 388	1 197	675	748	518	1 655	1 415	438	742
Lise altı	3 478	491	348	340	257	1 065	395	266	317
Genel lise	1 055	149	90	86	72	233	186	66	173
Mesleki veya teknik lise	1 114	226	110	99	92	225	233	53	76
2 veya 3 yıllık yüksekokul	452	75	34	40	36	54	149	20	43
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	1 290	256	93	182	62	77	452	34	133
Kadın	6 950	822	383	487	314	1 069	922	205	2 747
Lise altı	3 316	211	116	149	139	718	185	105	1 694
Genel lise	909	61	63	58	42	136	97	25	426
Mesleki veya teknik lise	776	130	46	69	42	91	129	17	251
2 veya 3 yıllık yüksekokul	584	95	54	61	29	42	139	20	145
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	1 366	327	104	151	62	81	373	38	231

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş, 2016.

Görüldüğü üzere, 15-34 yaş grubunda herhangi bir okulu bitirip ya da yarım bıraktıktan sonra ilk işe yerleşme süreleri içerisinde en fazla oranı ilk işe başlama süresi 3 yıldan uzun olanlar oluşturmaktadır. Bu durum ülkemizde okuldan işe geçiş sürecinin uzun olduğunu göstermektedir. Eğitimden ayrıldıktan sonra ilk 6 ayda işe başlayanlar ise sadece yüzde 14’lük bir kısmı oluşturmaktadır. Aynı yaş grubu içerisinde yüzde 24’lük oranla eğitimden sonra 3 aydan uzun süre bir işte çalışmayanlar en büyük grubu

oluşturmaktadır. Bu durum da işe başlama süresinin uzun olmasının yanı sıra gençlerin işe başlamasına rağmen bu işte uzun süre istihdam edilmediğini göstermektedir.

Eğitim durumlarına göre ilk işe yerleşme sürelerine bakıldığında lise altı eğitimlilerin ilk işe girme sürelerinin daha uzun olduğunu görülmektedir. Nitekim lise altı eğitimlilerin yüzde 26'sının ilk işe yerleşme süresi 3 yıldan uzundur. Aynı grubun yaklaşık yüzde 30'u da eğitimden sonra 3 aydan uzun süreli işte istihdam edilmemektedir. Bu bağlamda düşük eğitimli gençlerin okuldan işe geçiş sürecinde yaşadığı olumsuzluklar çok daha kötü olabilmektedir (UİS, 2016:3).

Genel lise mezunlarının sadece yüzde 10'u okuldan ayrıldıktan ilk 6 ay içinde işe girebilmektedir. Mesleki ve teknik lise mezunlarının yüzde 18,7'si ilk 6 ayda işe girmektedir. Bu bağlamda mesleki ve teknik lise mezunlarının genel lise mezunlarına göre ilk 6 ayda işe girme olasılığı daha fazladır denilebilir. Buna rağmen mesleki ve teknik lise mezunlarının yüzde 16,7'sinin ilk işe girişi 3 yıldan uzun sürmektedir.

İlk 6 ayda işe yerleşme oranı en yüksek olan grup ise, en fazla eğitime sahip olan 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri mezuniyeti olanlardır. Bu grubun okuldan mezun olduktan sonra ilk işe girme süreleri daha kısadır. Örneğin, bu grup içerisinde ilk işe giriş süresi 3 yıldan uzun süre olanlar yaklaşık yüzde 5'tir. Sonuç olarak, eğitim düzeyi arttıkça genel olarak ilk işe girme süresi de kısalmaktadır. 4 yıllık ve üzeri eğitime sahip olanların yaklaşık yüzde 31'i henüz öğrenci iken ilk işlerine başlamaktadırlar. Okulu bitirmeden/ayrılmadan iş başı yapma olasılığı da eğitim seviyesi arttıkça artmaktadır.

İlk işe başlama süreleri cinsiyete göre incelendiğinde tabloda bazı farklar göze çarpmaktadır. Örneğin, erkeklerin ilk 6 ayda işe başlama oranı kadınlara göre daha yüksektir. Okuldan ayrıldıktan sonra ilk 6 ayda işe giren erkek oranı yüzde 16,2 iken bu oran kadınlarda yüzde 11,8'e kadar düşmektedir. Eğitimden sonra 3 aydan uzun süreli bir işte istihdam edilmeyenler içerisinde kadınlar yüzde 79'luk bir orana sahiptir. Bu bağlamda ülkemizde kadınların erkeklere göre eğitimden düzenli bir işe geçiş sürecinde erkeklere göre dezavantajlı oldukları sonucu çıkartılabilir. Bir başka ifadeyle okuldan işe geçiş kadınlar için çok daha zor bir süreci ifade etmektedir (UİS, 2016: 5).

Eğitim düzeyi arttıkça okuldan işe geçiş süreci daha kolay hale gelmekle birlikte mezun olunan alan da okuldan işe geçiş sürecinde önemlidir. Aşağıdaki tabloda mezun olunan alana göre üç aydan uzun süreli ilk işe başlama süresi gösterilmiştir.

Tablo 5. *En Az Bir Okul Bitirip Eğitimde Olmayan Fertlerin Tamamlanan/Yarım Bırakılan Eğitimlerinden Sonra Üç Aydan Uzun Süreli İlk İşe Başlama Süresi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)*

Eğitim durumu ve mezun olunan alan (FOET, 1999)	İlk işe başlama süresi						Okulu bitirmeden/ ayrılmadan önce ilk işine başlayanlar
	Toplam	0-6 ay	7-12 ay	1 yıldan fazla - 2 yıl	2 yıldan fazla-3 yıl	Üç yıldan fazla	
Toplam	10 205	2 020	1 057	1 235	832	2 724	2 337
Lise altı ve genel lise	5 685	911	617	633	509	2 152	862
Mesleki lise ve yükseköğretim	4 521	1 108	440	604	323	573	1 474
Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri	486	157	27	86	32	38	147
Beşeri bilimler ve sanat	428	105	45	47	42	81	109
Sosyal bilimler, iş ve hukuk	1 543	298	144	212	93	150	646
Bilim, matematik ve bilgisayar	296	86	30	47	30	27	78
Mühendislik, imalat ve inşaat	1 181	304	130	142	99	217	287
Tarım ve veterinerlik	64	17	7	10	5	4	20
Sağlık ve refah	342	97	36	39	14	36	121
Hizmetler	181	44	21	21	8	20	66

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş, 2016.

Tablo 5’deki eğitim durumu ve mezun olunan alana göre işgücünün dağılımına bakılacak olursa lise altı ve genel lise mezunları yüzde 56’lık oranla meslek lisesi ve yükseköğretim mezunlarına göre çoğunlukla olduğu görülmektedir. Meslek lisesi ve yükseköğretim mezunları içerisinde yüzde 34’lük orana sahip olan sosyal bilimler, iş ve hukuk alanından mezunları en çok paya sahiptirler. İkinci sırayı ise yüzde 26’lık oranla mühendislik, imalat ve inşaat mezunları oluşturmaktadır. Bunları sırasıyla, öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri; beşeri bilimler ve sanat; sağlık ve refah; bilim, matematik ve bilgisayar; hizmetler; tarım ve veterinerlik izlemektedir.

Mezun olunan alana göre mezun olduktan sonra ilk 6 ayda işe başlama oranı en düşük alan sayıca diğer alanlardan göre en fazla mezuna sahip olan sosyal bilimler, iş ve hukuk alanı oluşturmaktadır. Sosyal bilimler, iş ve hukuk alanından mezunların yüzde 19’u ilk 6 ayda işe başlarken öğretmen eğitimi ve eğitim bilimlerinden mezun olanların yüzde 32’si ilk 6 ayda işe başlayarak bu süre içinde işe başlama oranı en yüksek oranı oluşturmaktadır. Beşeri bilimler ve sanattan mezun olanların yüzde 19’unun mezun olduktan sonra ilk işe başlamaları 3 yıldan fazla süre almaktadır.

iii) 15-34 Yaş Arası Nüfusun 3 Aydan Uzun Süreli İlk İşteki Durumu

UÇÖ’nün okuldan işe geçiş tanımı dikkate alındığında girilen ilk işteki durum sürecin bitmesi açısından önemli bir kriter olmaktadır. Bu nedenle 3 aydan uzun süreli ilk işteki durum Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. *En Az Bir Okul Bitirip Eğitimde Olmayan Fertlerin, 3 Aydan Uzun Süreli İlk İşteki Durumuna Göre Eğitim Durumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)*

İşteki durum	Eğitim durumu					
	Toplam	Lise altı	Genel lise	Mesleki veya teknik lise	2 veya 3 yıllık yükseköğretim	4 yıllık yükseköğretim ve üzeri
Toplam	10 205	4 412	1 273	1 492	807	2 221
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	8 598	3 323	1 069	1 350	761	2 094
Sürekli iş	7 005	2 612	891	1 059	640	1 802
Geçici veya sınırlı süreli iş	1 593	711	179	291	120	292
İşveren	133	35	34	14	4	46
Kendi hesabına	414	238	64	42	19	51
Ücretsiz aile işçisi	1 060	816	106	85	24	29
Erkek	6 207	2 895	816	985	388	1 123
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	5 264	2 345	663	872	355	1 029
Sürekli iş	4 201	1 794	532	682	292	902
Geçici veya sınırlı süreli iş	1 063	552	132	190	63	126
İşveren	116	31	31	12	3	38
Kendi hesabına	316	174	52	36	16	38
Ücretsiz aile işçisi	511	345	70	64	15	18
Kadın	3 998	1 517	457	507	419	1 098
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	3 334	978	406	478	406	1 066
Sürekli iş	2 804	819	359	377	349	901
Geçici veya sınırlı süreli iş	530	160	47	102	57	164
İşveren	17	3	3	2	1	7
Kendi hesabına	98	64	12	6	3	13
Ücretsiz aile işçisi	549	471	36	21	9	12

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2016.

15-34 yaş grubu gençlerin eğitim düzeyine göre ilk girdikleri işteki durumlarına bakılacak olursa tabloya göre tüm eğitim düzeylerinde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışmanın çok daha yaygın olduğu görülmektedir. Örneğin, lise altı eğitimlilerin yüzde 75,3'ü; genel lise mezunlarının yüzde 83,9'u; mesleki veya teknik lise mezunlarının yüzde 90,4'ü; 2 veya 3 yıllık yükseköğretim mezunlarının yüzde 94,3'ü ve 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitime sahip olanların yüzde 94,2'si okuldan ayrıldıktan sonra ilk istihdam edildikleri işte ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışmaktadırlar. Mezun olduktan sonra kısa süre içinde bir işte istihdam edilmek önemli olduğu kadar girilen işin süreklilik niteliği taşıması da önemlidir. Nitekim UÇÖ, okuldan işe geçişin tamamlanması için girilen işin süreklilik niteliği taşıması gerektiğini vurgulamaktadır. Yeni mezunların ilk girdikleri işin sürekli olup olmadığı incelenirse lise altı eğitimlilerin yüzde 59,2'si; genel lise mezunlarının yüzde 69,9'u; mesleki veya teknik lise mezunlarının yüzde 70,9'u; yükseköğretim diplomasına sahip olanların yüzde 79,3'ü; 4 yıllık veya üzeri eğitime sahip olanların yüzde 81,1 mezun olduktan sonra sürekli bir işte istihdam edildiği görülmektedir. Bu bağlamda, eğitim seviyesi arttıkça istihdam edilen ilk işin süreklilik niteliği taşıma oranı artmaktadır sonucuna varılabilir. Mezun olduktan sonra eğitim duruma göre geçici veya süreklilik niteliği taşımayan işte ilk işe başlama oranı en düşük olan eğitim grubu en yüksek eğitim grubu olan 4 yıllık fakülte ya da üzeri eğitime sahip olanlar arasındadır.

Türkiye işgücü piyasasında 15-34 yaş arası nüfusun eğitimden sonra ilk iş olarak işveren olma oranı oldukça düşüktür. Örneğin, söz konusu nüfus grubunun okuldan ayrıldıktan sonra işveren olma oranı sadece yüzde 1,3’tür. Eğitimin gençler arasında girişimcilik eğilimi üzerine pozitif bir etkisi olduğu (Kılıç ve diğerleri, 2012: 426) genel kabul görmesine rağmen 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri bir diplomaya sahip olan bireylerin ancak yüzde 2’si mezun olduktan sonra işveren olmuştur. Bu durum eğitim düzeyi yüksek olmasına rağmen deneyimsiz bireylerin girişimci olma eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Kendi hesabına çalışma oranı da eğitimden sonra çalışma durumları içerisinde düşük olmakla birlikte işveren olma durumuna göre daha yaygındır. 15-34 yaş grubunda eğitimden sonra ilk işte kendi hesabına çalışan oranı yaklaşık yüzde 4’tür. Ancak, eğitim seviyesi artıça kendi hesabına çalışma oranı düşmektedir. Nitekim, lise altı eğitime sahip olanlar arasında ilk işte kendi hesabına çalışma oranı yüzde 5,3 iken 4 yıllık fakülte veya üzeri eğitime sahip olanlar arasında yüzde 2,2’dir.

Okuldan ayrıldıktan sonra ilk işinde ücretsiz aile çalışanı olma oranı ise yüzde 10,3 olmakla birlikte kendi hesabına çalışanlar da olduğu gibi eğitim seviyesi artıça ücretsiz aile çalışanı olma oranı düşmektedir. Örneğin, niteliksiz olarak kabul edilen lise altı eğitimlilerin yüzde 18,4’ü, genel lise mezunlarının yüzde 8,3’ü okuldan ayrıldıktan sonra genellikle kırsal kesimde ailesinin yanında ücretsiz aile çalışanı olarak istihdam edilmektedir. Bu oran mesleki veya teknik lise mezunları arasında yüzde 5,6’ya; 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında yüzde 2,9’a; 4 yıllık veya üzeri eğitime sahip olanlar arasında yüzde 1,3’e düşmektedir.

iv) 15-34 Yaş Arası Nüfusun 3 Aydan Uzun Süreli İlk İşlerindeki Mesleki Durumları

Eğitim tamamlandıktan sonra 3 aydan uzun süreli girilen ilk işteki durum gibi istihdam edilen işte yapılan meslek de UÇÖ’nün tanımı açısından önemlidir.

Tablo 7’de eğitim düzeyine göre okuldan mezun olduktan / yarım bıraktıktan sonra 3 aydan uzun süreli ilk işteki mesleği gösterilmiştir. Türkiye genelinde ilk uzun süreli istihdamın sağlandığı alan yüzde 23,3’lük oranla “Hizmet ve Satış Elemanlığı” olmaktadır. Bu alanda eğitim düzeyine göre ilk sırada lise altı eğitimliler yer almaktadır. Tablodan görüldüğü üzere 15-34 yaş grubunda okuldan ayrıldıktan sonra 3 aydan uzun süreli ilk işler arasında yöneticiler en alt sırada yer almaktadır. Bu meslek grubu içerisinde ise en fazla oranı 4 yıllık yükseköğretim ve yukarı düzeyde eğitim düzeyine sahip olanlar oluşturmaktadır.

En düşük eğitim düzeyi olan lise altı eğitimliler arasında mezun olduktan sonra ya da okulu yarım bıraktıktan sonra ilk 3 aydan uzun işleri nitelik gerektirmeyen işler olmaktadır. Genel lise, mesleki ve teknik lise mezunları ile 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında ilk uzun süreli istihdam hizmet ve satış elemanlığı olmaktadır. Bu durum da Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam edilen alan arasında fonksiyonel bir bağın olmadığını göstermektedir (Özsoy, 2015: 178).

Tablo 7. *En Az Bir Okul Bitirip Eğitimde Olmayan Fertlerin, Tamamlanan/Yarım Bırakılan Eğitimlerinden Sonra Üç Aydan Uzun Süreli İlk İşindeki Mesleğe Göre Bitirdiği Eğitim Düzeyi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)*

Meslek grubu (ISCO 08)	Eğitim durumu					
	Toplam	Lise altı	Genel lise	Mesleki veya teknik lise	2 veya 3 yıllık yüksekökol	4 yıllık yükseköğretim ve üzeri
Toplam	10 205	4 412	1 273	1 492	807	2 221
Yöneticiler	184	19	31	17	15	102
Profesyonel meslek mensupları	1 240	2	18	41	82	1 097
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	608	31	59	126	164	227
Büro hizmetleri	1 013	75	155	200	175	408
Hizmet ve satış elemanları	2 382	969	476	452	197	287
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	692	574	59	43	10	6
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	1 631	1 019	180	310	85	37
Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	728	457	97	127	28	18
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1 727	1 267	197	175	51	37
Erkek	6 207	2 895	816	985	388	1 123
Yöneticiler	142	18	25	14	9	77
Profesyonel meslek mensupları	512	1	13	14	26	458
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	363	21	42	83	82	135
Büro hizmetleri	418	39	56	92	44	188
Hizmet ve satış elemanları	1 458	656	278	237	98	190
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	375	278	48	36	7	5
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	1 354	841	139	277	67	30
Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	501	287	74	99	25	16
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1 083	754	140	133	31	24
Kadın	3 998	1 517	457	507	419	1 098
Yöneticiler	42	1	6	3	7	25
Profesyonel meslek mensupları	727	1	4	27	56	639
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	245	10	18	43	82	93
Büro hizmetleri	595	36	99	108	131	220
Hizmet ve satış elemanları	923	313	198	215	99	99
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	317	296	11	7	3	-
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	277	178	41	33	18	7
Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	227	170	23	28	4	2
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	644	513	57	42	20	13

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2016.

4 yıllık yükseköğrenim ya da yukarı düzeyde eğitime sahip olanlar arasında profesyonel mesleklerde ilk uzun süreli istihdam daha yaygındır. Bu eğitim düzeyindekilerin yüzde 49,3'ü okuldan mezun olduktan veya herhangi bir nedenle bıraktıktan sonra bu alanda

ilk defa uzun süreli işte çalışmaya başlamaktadırlar. Söz konusu meslek grubunun ise yüzde 88,4’ü 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir.

Cinsiyet farklılığı açısından incelendiğinde hem kadınlar hem erkeklerde okuldan ayrıldıktan sonra ilk 3 aydan uzun süreli işte istihdam hizmet ve satış elemanı olarak gerçekleşmiştir. İlk uzun istihdamını bu meslekte yapanların eğitim düzeyinde ise her iki cinsiyette lise altı eğitilmişler ilk sırayı oluşturmaktadır. Lise altı eğitim düzeyine sahip erkekler arasında en çok ilk 3 aydan uzun süreli istihdam sanatlar ve ilgili işlerde olmaktadır kadınlar nitelik gerektirmeyen işler ilk sırada yer almaktadır. 15-34 yaş grubu hem kadın hem erkeklerde Türkiye genelinde olduğu gibi genel lise, meslek ve teknik lise ile 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında 3 aydan uzun süreli ilk istihdamları hizmet ve satış elemanlığı olmaktadır. Her iki cinsiyette 4 yıllık ve üzeri eğitime sahip olanlar arasında ilk uzun süreli istihdam profesyonel meslek alanlarında olmaktadır. Bu eğitim düzeyindeki kadınlar ilk işinde tarım sektöründe neredeyse hiç tercih etmemektedirler.

v) 15-34 Yaş Arası Nüfusun İlk İşini Bulmak İçin Kullandığı Yöntem

Okuldan işe geçişin sorunsuz sağlanmasında iş bulma kanallarının önemi büyüktür. Tablo 8’de ücretli veya yevmiyeli çalışanların mevcut işini bulmak için kullandıkları yöntem gösterilmiştir.

Tablo 8. Ücretli veya Yevmiyeli Çalışan Fertlerin Eğitim Durumuna Göre Mevcut İşini Bulmak İçin Kullandığı Yöntem, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu)

Eğitim durumu	Mevcut işi bulma yöntemi							
	Toplam	Medya, internet veya diğer kanallarda yer alan ilanlar aracılığıyla	Akraba, eş ve dost aracılığıyla	İstihdam ofisleri kanalıyla	Eğitim-öğretim kurumları vasıtasıyla	İşverene doğrudan yapılan başvurularla	İşverenin kişiyle doğrudan iletişimi kurmasıyla	Diğer
Toplam	9 489	951	3 818	308	417	3 365	383	246
Bir okul bitirmeyen	397	14	229	6	1	129	13	6
Lise altı	3 592	221	1 860	92	73	1 183	147	16
Genel lise	1 104	99	477	48	11	408	48	12
Mesleki veya teknik lise	1 355	155	543	64	25	509	49	10
2 veya 3 yıllık yüksekokul	965	128	317	47	46	365	37	26
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	2 076	334	391	53	261	772	88	177
Erkek	6 541	617	2 853	163	222	2 288	260	138
Bir okul bitirmeyen	263	8	151	2	1	91	9	-
Lise altı	2 836	178	1 509	55	36	936	115	8
Genel lise	805	77	358	23	7	293	37	9
Mesleki veya teknik lise	989	99	416	41	14	377	37	6
2 veya 3 yıllık yüksekokul	549	75	180	15	28	209	21	20
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	1 099	181	239	27	135	383	41	95

Tablo 8. Ücretli veya Yevmiyeli Çalışan Fertlerin Eğitim Durumuna Göre Mevcut İşini Bulmak İçin Kullandığı Yöntem, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016 (15-34 Yaş Grubu) (Devamı)

Kadın	2 948	335	965	146	195	1 076	123	108
Bir okul bitirmeyen	134	6	78	3	-	38	3	6
Lise altı	756	45	351	37	36	248	32	8
Genel lise	299	22	120	24	4	115	11	3
Mesleki veya teknik lise	366	56	127	22	12	132	13	4
2 veya 3 yıllık yüksekokul	416	53	137	32	18	155	16	6
4 yıllık yükseköğretim ve üzeri	976	153	152	26	125	387	49	82

Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş, 2016.

Eğitim düzeyi farkını gözetmeden Türkiye geneline bakılırsa en fazla kullanılan yöntemlerin sırasıyla akraba, eş veya dost aracılığı ve işverene doğrudan başvuru olduğu tablodan görülmektedir. Herhangi bir okul bitirmeyenlerin yüzde 57,6'sı mevcut işini akraba, eş dost aracılığı ile; yüzde 32,4'ü işverene doğrudan başvuru yaparak mevcut işine yerleşmiştir. Lise altı eğitimlilerin mevcut işine yerleşirken yaygın olarak kullandıkları yöntemler sırasıyla herhangi bir okul bitirmeyenlere benzer şekilde akraba eş dost aracılığı (yüzde 51,7) ve işverene doğrudan başvuru yöntemi (yüzde 32,9) olmaktadır.

Mesleki ve teknik lisesi mezunlarında mevcut işine yerleşirken en çok kullanılan yöntemler akraba, eş dost aracılığı ile işverene doğrudan başvuru iken işverenin kişiyle doğrudan iletişim kurması en az kullanılan yöntem olmuştur. 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında işe yerleşmede en çok kullanılan yöntem yüzde 37,8 ile doğrudan işverene başvuru olmuştur. Daha az eğitimliler arasında ilk sırada olan eş dost akraba aracılığı ile işe yerleşme oranı yüzde 32, 8 ile ikinci sırada yer almıştır. İstihdam ofislerinin yüksekokul mezunları arasında işe yerleşmede kullanım oranı yüzde 4,8'dir. Bu oran düşük olmakla birlikte eğitim düzeylerine göre mevcut işine yerleşirken istihdam ofislerini kullanıldığı en yüksek oran olmaktadır. Bu durum da Türkiye'de okuldan işe geçişte istihdam ofislerinin kullanımının yetersiz olduğunu göstermektedir. Cam ve Atan (2018)'a göre, istihdam ofislerinin etkisizliğinin en önemli nedeni teknolojik olarak geri kalmalarıdır.

4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitime sahip olanlar arasında mevcut işine yerleşirken en çok kullanılan yöntem yüksekokul mezunlarında olduğu gibi işverene doğrudan başvuru (yüzde 37,1) olmaktadır. Akraba, eş, dost aracılığı ile işe yerleşme bu eğitim düzeyinde yüzde 18,8'e keskin bir şekilde düşüş göstermiştir. Medya, internet veya diğer kanallarda yer alan ilanlar aracılığı ile işe yerleşme 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitim düzeyinde yüzde 16'ya çıkmaktadır. Eğitim öğretim kurumları aracılığı işe yerleşme oranı da bu eğitim düzeyinde yüzde 12,6'ya çıkmaktadır. Bu bağlamda, medya, internet ya da diğer kanallardaki ilanlar yoluyla ve eğitim öğretim kurumları aracılığıyla işe yerleşme oranı eğitim düzeyi arttıkça artmaktadır. Benzer şekilde doğrudan işverene başvurma şeklinde istihdam edilme oranı da eğitim düzeyi arttıkça artmaktadır. Eş, dost, akraba aracılığıyla işe yerleşme oranı ise eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır.

Cinsiyet farklılığı açısından mevcut işini bulmada kullanılan yöntemlere bakıldığında 15-34 yaş grubu erkekler arasında eğitim düzeyi arttıkça medya, internet gibi kanallarda

yer alan ilanlar aracılığı ile istihdam edilme oranı artmaktadır. Aynı yaş grubu kadınlar arasında da eğitim düzeyi artıkça söz konusu yöntemle işe yerleşme genel olarak artmaktadır. Ancak, 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasında bu yöntemle işe yerleşme oranı yüzde 12,7’ye düşmüştür. Akraba, eş, dost aracılığıyla işe yerleşme her iki cinsiyette de eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır.

SONUÇ

Genç nüfus genel olarak 15-24 yaş arası olarak kabul görülürken UÇÖ’nün tanımında okuldan işe geçiş sürecindeki nüfus 15-29 yaş olarak ele alınmıştır. Türkiye’de ise, TÜİK’in yaptığı araştırmalarda okuldan işe geçiş sürecindeki nüfus olarak 15-34 yaş grubu incelenmiştir. Söz konusu nüfusun eğitim ve işgücü durumuna bakıldığında eğitim düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, Türkiye’de kadınların eğitime katılma oranı yıllar itibarıyla artmasına rağmen 15-34 yaş arası nüfusta hala yaklaşık 1,5 milyon kadının diploması yoktur.

15-34 yaş arası nüfusun İKO da yüzde 56,4’tür. Bu oran erkeklerde kadınlara göre yaklaşık 2 kat daha fazladır. Bu durumun temel nedeni ise eğitim düzeyi düşük olan kadınların kentte işgücüne dâhil olmamasıdır. Nitekim 4 yıllık yükseköğretim ve üzeri eğitilmiş kadın ve erkeklerde İKO’ları arasındaki fark azalmaktadır. İstihdam oranı da bu nüfusta eğitim düzeyi arttıkça artmaktadır. İşsizlik oranı en yüksek olan eğitim düzeyi ise 2 veya 3 yıllık yüksekokul mezunları arasındadır. Bu durum da nitelikli ara eleman yetiştirilmesi planlanan MYO’larda mezunların işgücü piyasasında yeteri talep görmediğini göstermektedir.

Türkiye’de okuldan mezun olduktan sonra ilk işe başlama süresi de incelendiğinde en fazla orana ilk işe başlama süresi 3 yıldan uzun süreler oluşturmaktadır. Bununla birlikte 15-34 yaş arası nüfusun ilk işinde istihdam edilmelerine rağmen bu işler genel olarak geçici olmaktadır. Düşük nitelikli işgücünün okuldan işe geçiş süreçleri daha uzun olmaktadır. Eğitim düzeyi artıkça okuldan işe geçiş süreleri azalmakla birlikte öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri alanında mezunların ilk 6 ayda işe girme oranı diğer alanlara göre daha yüksektir.

15-34 yaş arası bireylerin ilk işte ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak çalışanların oranı yüksektir. Eğitimden ayrıldıktan sonra ilk işinde ücretsiz aile çalışmanı olma oranı eğitim düzeyi artıkça azalmaktadır. Buna ek olarak yeni mezunlar arasında ilk işlerinde işveren olma eğilimi oldukça düşüktür. Ayrıca, eğitimden sonra ilk işinde hizmet ve satış elemanı olma oranı diğer mesleklere göre yüksek olmakla birlikte eğitim düzeyi artıkça bu oran azalmaktadır. Yüksek nitelikli işgücünün ilk işlerinde profesyonel meslek mensubu olmaktadır.

Okuldan ayrıldıktan sonra işi bulmak için en çok kullanılan iş arama yöntemi akraba, eş, dost aracılığı olmaktadır. Eğitim düzeyi artıkça işverene doğrudan yapılan başvuru yoluyla istihdam oranı artmaktadır. İstihdam ofislerinin ise, okuldan işe geçişini sağlama oldukça etkisiz olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de okuldan işe geçiş süreci uzun olmakla birlikte istihdam edilen ilk işler genel olarak geçici niteliktedir. Kadınlar ise erkeklere göre okuldan işe geçişte daha dezavantajlı olmaktadır. Ayrıca eğitimsiz gençler için süreç çok daha zor

olmaktadır. Bu nedenle genç işgücünün eğitim düzeyi artırılmakla birlikte Türkiye’de eğitim ile işgücü piyasasının ilişkisi güçlendirilmelidir. Bununla birlikte istihdam ofislerinin okuldan işe geçişte ilk işi bulmadaki etkinliği artırılmalıdır.

Kaynakça

- Akgeyik, T. (2016). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 70. 31-53.
- Alvaro, J. L. ve Luque A.G. (2005). Youth Unemployment And Job-Seeking Behaviour In Europe. *Young People In Europe*. Editors: Harriet Bradley and Jacques Van Hoof. Bristol: The Policy Press. 81-98.
- Ata, N. (2007). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik. *TISK Akademi*. Özel Sayı, 109-118.
- Cam, E. (2017). İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıların İş Arama Eğilimlerine Etkisi. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal ve Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ÇASGEM.
- Cam, E. ve Atan, M. (2018). Türkiye’de İl Bazında İstihdam Politikalarının Etkinliği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(1). 102-123.
- Casson, M. (1979). *Youth Unemployment*. Tokyo: The Macmillan Press.
- Gülcan, B. (2017). *MYO Mezunları Endüstrinin Nitelikli İşgücü İhtiyacını Karşılıyor mu?*, Ankara: Yükseköğretim Kurumu.
- Gündoğan, N. (1999). Genç İşsizliği ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 54.63-79.
- Hammer, T. (1993). Explanation of Youth Unemployment. *Nordic Journal of Youth Research*. 1(3). 11-26.
- ILO (2005). *Youth: Patways to Decent Work*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2008). *Employment Sector Employment Working Paper No.10 School To Work Transition: Evidence From Nepal*. Geneva: International Labour Office.
- Kenar, N. (2011). Genç İstihdamı. *Çankaya Üniversitesi Gündem Dergisi*. 39. 7-14.
- Kılıç, R., Keklik B.ve Çalış N. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(2). 423-435.
- Matsumoto, M. ve Elder, S. (2010). *Employment Sector Employment Working Paper No.51 Characterizing The School To Work Transitions Of Young Men And Women: Evidence From The ILO School To Work Transition Surveys*. Geneva: International Labour Office.
- Murat, S. (1996). Gelişmekte Olan Ülkelerde Gençlerin Sosyo-Demografik, İstihdam ve Eğitim Özellikleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 46. 317-340.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011a). Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 30. 93-135.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011b). Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*. 44. 1-48.

Özer, M. ve Biçerli K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(1).55-85.

Özsoy, C. E. (2015). Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*. 4.UMYOS Özel Sayısı. 173-181.

Peker, A.E. ve Kubar Y. (2012). Türkiye’de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 14(2). 173-188.

Savcı, İ. (2007). Genç İşsizliği: Eğitim ve İstihdamda Sorunlar, Çözüm Arayışları, Genç İşsizliği Sempozyumu. *TİSK Akademi*. Özel Sayı:1. 87-108.

Schoon, I. ve Silbereisen R.K. (2009). *Transtions From School To Work*. Cambridge: Cambridge Universty Press.

TÜİK (2016). Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçları. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007. (Erişim: 20.01.2019).

UİS (Ulusal İstihdam Stratejisi) (2016). *Ulusal İstihdam Stratejisi 1.Çalıştay Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi Raporu*. <http://www.uis.gov.tr/announcements/19102016/> (Erişim 19.04.2019).

Yenilmez F. ve Kılıç E. (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 13(2). 55-76.

(İnceleme Makalesi - Review Article)

Geliş Tarihi/Received: 11.02.2019
Güncelleme Tarihi/Revised: 12.04.2019
Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Dünya Bankasının Yeni Uluslararası Yoksulluk Sınırları ve Küresel Yoksulluğun Yeniden Değerlendirilmesi

World Bank's New International Poverty Lines and Reassessment of Global Poverty

Rabihan YÜKSEL ARABACI*
ORCID ID: 0000-0003-0110-3127

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 123-140
Pages: 123-140
DOI: 10.32331/sgd.582630

ÖZ

Dünya Bankası, küresel yoksulluk algısının oluşumunda ve yoksulluğa yönelik mücadele de önemli uluslararası kurumlardan biridir. Özellikle yoksulluğu ölçmeye yönelik geliştirdiği uluslararası yoksulluk sınırı (1,90 ABD Doları), küresel yoksulluğun boyutlarının tahmininde kullanılan en yaygın kriterdir. 2018'de Dünya Bankası, uluslararası yoksulluk sınırına tamamlayıcı olarak daha yüksek refah seviyelerini yansıtan mutlak ve görelî yeni yoksulluk sınırları ile çok boyutlu bir yoksulluk endeksi geliştirmiştir. Bu çalışmanın amacı mevcut uluslararası yoksulluk sınırı ile yeni geliştirilen sınır ve endekse göre küresel yoksulluğun boyutlarının ve görünümünün hangi yönde değiştiğini ortaya koymaktır. Çalışma, ağırlıklı olarak Dünya Bankasının doküman ve verilerine dayalı bir literatür taraması ve durum analizine dayanmaktadır. Dünya Bankasının geleneksel olarak kullandığı 1,90 ABD Dolarlık uluslararası yoksulluk sınırına göre %10 olarak tahmin edilen küresel yoksulluk, yeni yoksulluk sınırlarına göre hesaplandığında artmaktadır. Son yirmi yıldır uluslararası düzeyde sürdürülen yoksullukla mücadele ile aşırı yoksulluğu yarı yarıya azaltma hedefi gerçekleşmiş olmakla birlikte, yoksulluk tanımı genişletildiğinde hâlâ yoksulluğun dünyanın en önemli sorunlarından biri olarak varlığını sürdürdüğü görülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Yoksulluk, uluslararası yoksulluk sınırı, toplumsal yoksulluk sınırı, çok boyutlu yoksulluk endeksi, Dünya Bankası

ABSTRACT

The World Bank is one of the important international institutions within the creation of perception for poverty and the fight against poverty. Particularly the international poverty line (1,90 US Dollar) it has created oriented at measuring the poverty is the most commonly used criteria in predictions made for the dimensions of global poverty. The World Bank created a multidimensional poverty index with the new absolute and relative poverty line reflecting higher welfare levels as a complementary to the international poverty line in 2018. The aim of this study is to show in what ways the dimensions and appearance of global poverty deflected with the current poverty line and according to the threshold and index evolved. The study is mainly based on a literature review and situation analysis based on the documents and data of the World Bank. The global poverty that is estimated 10 percent according to the 1,90 US Dollar international poverty line used traditionally by the World Bank increases when it is calculated according to the new poverty lines. The target of reducing extreme poverty by half is met with the fight against poverty sustained at an international level in the last twenty years, nonetheless, when the definition of poverty is extended it is seen that poverty still subsists to be one of the most important problems of the world.

Keywords: Poverty, international poverty line, societal poverty line, multi-dimensional poverty line, World Bank

Önerilen atıf şekli: Arabacı Yüksel, R. (2019). Dünya Bankasının Yeni Uluslararası Yoksulluk Sınırları ve Küresel Yoksulluğun Yeniden Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).123-140

* Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, rabihan@uludag.edu.tr

GİRİŞ

Dünya Bankası 1990’da uluslararası düzeyde yoksulluğu hesaplayabilmek ve ülkelerarası karşılaştırmalar yapabilmek amacıyla satın alma gücü paritesine (SAGP) göre kişi başı günlük “1 Dolar” yoksulluk sınırını geliştirmiştir. Günlük dolar sınırına yönelik kimi eleştiriler olmakla birlikte bu sınır, küresel yoksulluğun dağılımı ve gelişiminin takibinde genel kabul gören kıstas olmuştur. 2000 yılı Binyıl Kalkınma Hedeflerinin başında gelen aşırı yoksulluğun %50 azaltılması hedefinde baz oluşturmuş, satın alma gücü paritesindeki değişimlere paralel ve hesabında esas alınan yoksul ülkeler grubundaki revizyonlarla birlikte zaman içinde değeri değişmiş ve son olarak 2015’de 1,90 Dolar olarak güncellenmiştir. Mutlak anlamda en düşük yoksulluk sınırı olarak tanımlanabilecek bu sınır, yoksul ülkelerdeki yoksulluğun ölçümü için uygun olsa da ekonomik gelişmişliği daha yüksek olan ülkelerde asgari ihtiyaçları karşılama maliyetinin görece yüksek olması nedeniyle uygun değildir. Bu sebeple küresel yoksulluk verileri tam olarak yoksulluk yaşayanları yansıtamamaktadır. Bu eksiğin giderilmesi ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan “yoksulluğun her türünün ortadan kaldırılması” (UN, 2018: 4) hedefinin izlenmesi amacıyla Dünya Bankası 2017’de ekonomik gelişmişlik düzeyi daha yüksek olan ülkeler için üç yeni mutlak yoksulluk sınırından bahsetmiş (Ferreira ve Sanchez-Paramo, 2017) ve 2018’de yayımladığı Raporda (World Bank, 2018) bunlardan ikisini kullanmıştır. Bu sınırlar alt-orta gelir grubu ülkeleri için SAGP’ne göre günlük kişi başı 3,20 ABD Doları ve üst-orta gelir grubu ülkeleri için ise 5,50 ABD Dolarıdır. Dünya Bankasının 2018 Raporu bu iki mutlak yoksulluk sınırı ile birlikte, yoksulluğun görece yanını da dikkate alan ve ülkelerin medyan gelirlerini formülasyona dâhil eden “toplumsal yoksulluk” (societal poverty) kavramını ve daha önce bağımsız destekleyici veriler olarak yayımlanan bazı sosyal göstergeleri kullanarak “çok boyutlu” bir yoksulluk endeksi de geliştirmiştir. Yeni tanımlanan yoksulluk sınırları dikkate alındığında küresel düzeyde yoksulluğun görünümü değişmektedir. Binyıl Kalkınma Hedeflerinin sonuçları, aşırı yoksulluğun azaltılmasında dünyanın önemli bir yol kat ettiğini gösterse de bu iyimser tablo, yoksulluk sınırları biraz daha yukarı çekildiğinde yoksulluğun hâlâ ciddi bir sorun olarak ortada durduğu gerçeğini yok edememektedir. Yeni yoksulluk sınırları ve çok boyutlu yoksulluk ölçüsüne göre hesaplanacak küresel yoksulluğun gerçekte var olan durumu daha iyi yansıtabileceğini ve buna uygun yoksullukla mücadele stratejilerinin izlenebileceğini düşünmek mümkündür.

Bu çalışma, Dünya Bankası tarafından geliştirilen uluslararası yoksulluk sınırının gelişimini, hesabında kullanılan unsurları ve zaman içinde değişmesinin nedenlerini ortaya koymayı; yoksullukla mücadelede belirlenen hedeflerle yoksulluk ölçümünün genişletilmesine duyulan ihtiyacı ve dünyada yoksulluğun bu çerçevede dağılımını göstermeyi hedeflemektedir. Çalışmanın takip eden bölümlerinde Dünya Bankasının yoksulluğa yönelik ilgisi ve geliştirdiği günlük 1 Dolarlık yoksulluk sınırının ortaya çıkışı ile zaman içindeki gelişimi ele alınmaktadır. Sonraki bölümlerde uluslararası yoksulluk sınırını tamamlayıcı olarak düşünülen mutlak olarak tanımlanmış 3,20 ve 5,50 Dolarlık yoksulluk sınırları ile görece yoksulluğu yansıtan “toplumsal yoksulluk sınırlarının” özellikleri ve küresel yoksulluğun bu çerçevede değerlendirmesi yapılmıştır. Son olarak da yoksulluğun çok boyutlu yönünü ölçmeyi amaçlayan Dünya Bankasının “çok boyutlu yoksulluk endeksinin” boyutları, hesaplanması ve boyutlar arasında kurulabilecek ilişkilere değinilmiştir.

I- ULUSLARARASI YOKSULLUK SINIRINI BELİRLEYEN KURUM: DÜNYA BANKASI

II. Dünya Savaşının Avrupa’da yarattığı yıkımı onarmak amacıyla 1944’de “Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası” adıyla kurulan Dünya Bankası bu alanda sağladığı başarıdan sonra gelişmekte olan ülkelere yönelmiştir (<http://ida.worldbank.org/about/history>). Dünya Bankası, 1970’li yıllarda yoksulluk konusuna dikkat çekmiş ve “hızlı sermaye birikimine ve sanayileşmeye dayalı büyüme modelinin” gelir dağılımını bozduğunu ve yoksulluk sorununa kalıcı çözüm bulamadığını belirtmiştir. 1980’li yıllarda neo-liberal politikalara odaklanmış ve yoksulluğu ülkelerin iç sorunu olarak görmüştür. 1990’lı yıllardan itibaren ise Kurumun, yoksulluğa yönelik artan bir ilgi söz konusudur (Şenses, 2002: 39-41).

“Yoksulluk” başlığı ile yayımlanan 1990 Dünya Kalkınma Raporu, yoksulluğu “en acil sorun” olarak tanımlamış ve nasıl azaltılacağına odaklanmıştır. Dünya ekonomisinin kaydettiği ılımlı büyüme ve yaşam standartlarındaki artışa rağmen, Latin Amerika ve Alt Sahra Afrika ülkelerinde aynı gelişmenin kaydedilmediğini ve bu bölgelerde yaşayan yoksullar için 1980’li yılların “kayıp on yıl” olduğunu belirtmiştir (World Bank, 1990: iii). Bu raporda ilk kez uluslararası düzeyde yoksulluğu ölçmeye yönelik yoksulluk sınırları belirlenmiştir. Yıllık kişi başı 275 ABD Doları (günlük 0,75 Dolar) ve 370 ABD Doları (günlük 1,01 Dolar) (World Bank, 1990: 27) olarak hesaplanan bu sınırlardan 370 ABD Dolarlık sınır, uluslararası düzeyde günlük 1 Dolarlık sınır olarak kabul edilip kullanılmıştır.

2000’li yıllardan itibaren Dünya Bankası, yoksulluk kavramına bakışını genişletmiş kırılmalı/savunmasızlık, riske açık olma, söz hakkı olmama ve güçsüzlük kavramları ile birlikte ele almıştır (Coşkun ve Tireli, 2010: 52). Ancak yoksulluk kavramında bu genişletmeye gitmesine rağmen, yoksulluğun ölçümünde parasal yaklaşımı kullanmaya devam etmiş, yoksulluğun diğer boyutlarını kapsayan eşitsizlik, erken ölüm gibi kriterleri bağımsız göstergeler olarak değerlendirmiştir (Tireli, 2009: 145).

II- ULUSLARARASI YOKSULLUK SINIRININ ORTAYA ÇIKIŞI VE GÜNCELLENMESİ

Dünya Bankasının yoksulluğa yönelik ilgisi, Kurumun, yoksulluğun dünya genelinde hangi boyutta olduğu ve nasıl dağıldığı sorusuna cevap aramasına neden olmuştur. Yoksulluğu parasal bir yaklaşımla ele alan Dünya Bankası, gelir ve tüketimi yoksulluğun göstergeleri olarak kabul etmekte ve tanımlanmış bir parasal eşik altında gelir ya da tüketime sahip olanları yoksul varsaymaktadır. Bu anlamda küresel düzeyde yoksulluğun ölçümünde parasal olarak belirlenmiş mutlak bir yoksulluk sınırı kullanılmaktadır. Mutlak yoksulluk az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin sorunu olarak görüldüğü ve gelişmiş ülkelerde artık var olmadığı düşünülen bir kavram olduğundan dolayı Dünya Bankasının ilgisi gelişmekte olan ülkelere odaklanmış ve her ne kadar küresel yoksulluktan bahsedilse de aslında (son yıllara kadar) gelişmekte olan ülkelerdeki yoksulluğun ortaya konulması amaçlanmıştır.

Uluslararası yoksulluk sınırının tahmin ve revize edilmesinde; ulusal yoksulluk sınırları, satın alma gücü paritesi (SAGP) ve tüketici fiyat endeksi ile hanehalkı anketleri

kullanılmaktadır (Wold Bank, 2017: 2). Sınırın tahmin edilmesinde kullanılan yöntemle beraber belirtilen unsurlardaki değişimler hesaplanacak uluslararası yoksulluk sınırını değiştirmektedir.

İlk uluslararası yoksulluk sınırı hesaplama girişimi 1979'da Ahluwalia, Carter ve Chenery tarafından, 1975 satın alma gücü paritesine göre Hindistan'ın ulusal yoksulluk sınırını kullanarak dünyadaki yoksulluğu ölçülmeye yönelik çalışma ile başlamıştır. Kapsamı 25 ülke ile sınırlı kalan bu çalışma, uluslararası mutlak bir yoksulluk sınırı kullanılarak küresel yoksulluğu ölçmeye yönelik *ilk girişim* olarak kabul edilebilir (Ferreira vd., 2016:144). Çalışmanın kapsamının sınırlı kalmış olması ve tek bir ülkenin (Hindistan'ın) yoksulluk sınırını kullanarak dünyadaki yoksulluğu ölçmesi nedeniyle genel kabul görmemiştir.

Dünya Bankasının 1990'da yayımladığı raporda kullanılan, 1985 SAGP'ne göre yıllık kişi başı 275 ABD Doları (günlük 0,75 Dolar) ve 370 ABD Doları (günlük 1,01 Dolar) olan yoksulluk sınırları; kullandıkları yöntem ve kapsam nedeniyle daha tatmin edici olmuş ve yüksek olan eşik, günlük "1 Dolar" yoksulluk sınırı olarak 2001'e dek uluslararası yoksulluğun göstergesi kabul edilmiştir. Takip eden dönemde günlük 1 Dolar yoksulluk sınırının iki katı (SAGP'ne göre günlük kişi başı 2 ABD Doları), düşük orta gelir grubundaki ülkelerin yoksulluk sınırları ile daha uyumlu olduğundan dolayı, daha yüksek bir uluslararası yoksulluk sınırı olarak kullanılmıştır (World Bank, 2001: 17).

Dünya Bankası 1985 SAGP'ne göre günlük kişi başı 1 Dolarlık uluslararası yoksulluk sınırını zaman içinde revize etmiştir. 2001'de yapılan ilk revizyon yoksulluk sınırını 1,08 ABD Dolarına yükseltirken, 2008'de, 1,25 ABD Dolarına ve nihayet 2015'de ise 1,90 ABD Dolarına yükselterek bugünkü değerine getirmiştir.

A- 1 Dolarlık Yoksulluk Sınırı

Dünya Bankası'nın 1990'da açıkladığı ilk uluslararası yoksulluk sınırı Ravallion, Datt ve Walle (1991) tarafından hesaplanmıştır. Çalışmada, bir ülkede gözlemlenen kabul edilebilir minimum bir gelir ya da tüketimin, mutlak yoksulluk çizgisini oluşturacağı ifade edilmektedir. Bu minimum sınır, en yoksul ülkelerin yaşam standartlarına göre belirlendiğinden, bütün gelişmekte olan ülkeler için kullanılabilir bir yoksulluk sınırı oluşturur. Bir ülkenin GSMH'deki artışının yoksulluk sınırını da yukarıya çekme ihtimali, ülkeler belli bir refah düzeyini geçtikten sonra görüldüğünden dolayı, en yoksul ülkelerin yoksulluk sınırlarında büyümeye bağlı olarak ihmal edilebilecek kadar küçük değişimler olacaktır. Bu yüzden de tüm gelişmekte olan ülkeler için ortak bir yoksulluk sınırı kullanmak uygundur (Ravallion, Datt ve Walle, 1991: 349). İlk yoksulluk sınırının hesaplanmasında, dünyanın en yoksul ülkeleri olan Bangladeş, Endonezya, Kenya, Fas, Nepal, Pakistan, Filipinler ve Tanzanya olmak üzere sekiz ülkenin ulusal yoksulluk sınırları kullanılmış ve ülkeler arası satın alma gücü farklarını yansıtabilmek amacıyla tüm yoksulluk sınırları 1985 SAGP'ne göre ABD Dolarına dönüştürülmüştür. Bu ülkelerin yoksulluk sınırlarının birbirine çok benzer bir biçimde günlük 1,01 ABD Dolarına denk düşmesi, günlük "1 Dolar" uluslararası yoksulluk sınırını ortaya çıkarmıştır (Ferreira vd., 2016: 144).

B- Küçük Bir Revizyon: Yoksulluk Sınırı 1,08 Dolar

2001’de uluslararası yoksulluk sınırı 1,08 ABD Dolarına yükseltildi. Bu revizyonda, uluslararası yoksulluk sınırının hesabında kullanılan ülke grubu, yöntem ve SAGP değişmiştir. İlk hesaplamada sekiz yoksul ülkenin ulusal yoksulluk sınırlarının ortalamaları kullanıldığı halde revizyonla on ülkenin ulusal yoksulluk sınırlarının medyan (ortanca) değeri kullanılmıştır. Uluslararası yoksulluk sınırının hesabında kullanılan ulusal yoksulluk sınırları Bangladeş, Çin, Hindistan, Endonezya, Tanzanya, Tayland, Tunus, Nepal, Pakistan ve Zambiya’ya aittir. Yine ilk hesaplamada 1985 SAGP kullanıldığı halde, Uluslararası Karşılaştırma Programı’nın (ICP- International Comparison Program) 1993 yılında fiyat tahmin ve karşılaştırmaları yayımlaması nedeniyle kullanılan SAGP değişmiştir (Ferreira vd., 2016: 145). Revizyon, küresel yoksulluğun görünümünde çok büyük bir fark ortaya çıkartamamış bu nedenle de üzerinde çok fazla tartışma olmamıştır.

C- Büyük Revizyon: 1,25 Dolar

Önemli bir güncelleme 2008’de uluslararası yoksulluk sınırının günlük kişi başı 1,25 ABD Doları’na yükseltilmesi ile ortaya çıkmıştır. “Büyük Revizyon” olarak tanımlanan bu değişiklik, küresel yoksulluk rakamlarının yükselmesine neden olduğundan dolayı büyük tartışmalar da yaratmıştır (World Bank, 2017: 11). Önceki uluslararası yoksulluk sınırına göre 2005 yılı itibariyle gelişmekte olan ülkelerde 1,3 milyar yoksul olduğu tahmin edilirken, 1,25 ABD Dolarlık yoksulluk sınırına göre yapılan tahmin bunun 1,8 milyar civarında olduğunu göstermektedir (Ferreira vd, 2016: 146). Revizyon, küresel düzeyde yoksulların sayısını bir günde 500 milyon kişi artırmıştır.

1,25 Dolarlık yoksulluk sınırının ortaya çıkmasının ilk nedeni, kullanılan veri setinin değişmesidir. İlk uluslararası yoksulluk sınırı tahmininde ve 2001’de yapılan revizyonda kullanılan veri seti 1980 öncesine aittir. 2008 yılındaki revizyonda ise 1988-2005 dönemine ait 75 ülkeyi kapsayan ve ülke düzeyinde yoksulluk oranlarını ve yoksulluk sınırlarını içeren bir veri seti kullanılmıştır. Daha öncekilerde olduğu gibi uluslararası yoksulluk sınırının tahmin edilmesinde kullanılan ulusal yoksulluk sınırları en yoksul olan ülkelere ait olanlardır. Ancak bu sefer 15 ülkenin ulusal yoksulluk sınırları kullanılmış ve yoksulluğun daha fazla yoğunlaştığı Alt Sahra Afrika’sına ait ülkeler bu grupta daha büyük bir oranda temsil edilmiştir. Belirlenen en yoksul 15 ülkenin 13’ü Alt Sahra Afrika’sı ülkesidir. Uluslararası yoksulluk sınırının hesabında kullanılan ülkeler; Çad, Etiyopya, Gambiya, Gana, Guinea-Bissau, Malavi, Mali, Mozambik, Nepal, Nijer, Ruanda, Sirera-Leone, Tacikistan, Tanzanya ve Uganda’dır (Chen ve Ravallion, 2008: 9-10).

İkinci olarak da ICP’nin 2005 yılına ait yeni değerler yayımlaması sonucu SAGP’nin uluslararası yoksulluk sınırını değiştirmiştir. ICP, 2005’te ülkeler arası daha sağlıklı karşılaştırmalar yapabilmek için kıyaslanabilir malları belirleme konusunda daha sıkı standartlar uygulamıştır. 2005 öncesi ICP, gelişmekte olan ülkelerde ABD piyasalarına göre daha düşük kalitede olan ve yerel piyasalara özgü malların fiyatlarını kullanmış ve kamusal hizmetleri olduğundan daha yüksek fiyatlandırmıştır. Bu nedenle, 1993 SAGP 2005 SAGP’ne göre yoksul ülkelerdeki fiyatları olduğundan daha düşük değerlendirmiştir. Örneğin Çin Yuan’ı için 1993 SAGP’ne göre 1,42 iken, 2005 SAGP’ne göre 3,46 olarak

hesaplanmıştır (Chen ve Ravallion, 2008: 6-7). Uluslararası yoksulluk ölçümünde SAGP'nin önemli bir etkisi vardır ve ICP'nin yeni tahminleri 2005 SAGP yoksul ülkelerde daha yüksek fiyatlar tespit ederek yoksulluk sınırının görece yükselmesine neden olmuş ve yoksulluk oranını arttırmıştır.

D- Günümüzün Uluslararası Yoksulluk Sınırı: 1,90 Dolar

2013'te Dünya Bankası yoksullukla mücadele kapsamında, 2030 yılına kadar aşırı yoksul olarak tanımlanan günlük kişi başı 1,25 Dolardan daha az geliri kişilerin oranının en fazla %3 olması hedefini benimsemiştir. Ancak 2011'de ICP'nin yeni veriler yayınlaması, Dünya Bankasının hedefe yönelik gelişmeleri izlemede kullanacağı uluslararası yoksulluk sınırının da güncellenmesi gereğini ortaya çıkarmıştır.

ICP'nin 2011 verileri zengin ve fakir ülkeler arasındaki nispi fiyat farklarını önemli ölçüde değiştirmiştir. 2005 verilerinin aksine 2011 verileri, gelişmekte olan ülkelerdeki fiyatların görece düşük olduğunu tespit ettiğinden dolayı bu ülkelerin SAGP'ne göre hesaplanan gelirleri nispeten yükseltmiştir. ICP'nin bu iki fiyat karşılaştırması arasındaki tam tersine sonuçları, verilerin kalitesi ve yararına yönelik tartışmaları da başlatmıştır. Bu konuda farklı görüşler olmakla birlikte Ravallion bunun büyümeden kaynaklanan bir etki olduğunu açıklamaktadır (Ferreira vd., 2016: 147). Özellikle son yıllarda Çin, Hindistan ve Endonezya gibi ülkeler başta olmak üzere gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşen büyümeler bu sonuca yol açmıştır.

2011 ICP verilerinin yayımlanması Dünya Bankasının yoksullukla mücadele hedefinin izlenmesinde kullandığı yoksulluk sınırını bu verilerin yansıttığı SAGP'lerine göre revize etmesine neden olmuştur. Çünkü 2011 SAGP'leri 1,25 Dolarlık sınırın hesabında kullanılan 2005 SAGP'lerine göre daha gerçekçi kabul edilmiştir. Bu amaçla, Ferreira vd. (2016) 1,25 Dolarlık sınırın hesabında kullanılan ulusal yoksulluk sınırlarını (en yoksul 15 ülkeyi ve bunların ulusal yoksulluk sınırları) ve yöntemi (15 ülkenin yoksulluk sınırlarının ortalaması) değiştirmeden, sadece ulusal yoksulluk sınırlarını uluslararası yoksulluk sınırına dönüştürmek için 2011 SAGP'lerini kullanarak 1,88 ABD Dolarlık yeni sınırı hesaplamış ve yuvarlayarak 1,90 olarak açıklamışlardır (Ferreira vd., 2016: 160-161).

1,90 Dolarlık yoksulluk sınırına göre dünyadaki yoksulluk oranlarının tahmininde Ferreira vd. önceki çalışmalardan farklı olarak sadece düşük ve orta gelirli ülkeleri kapsamamış bir bütün olarak dünyayı kapsama almıştır. Bu anlamda “gelişmekte olan ülkelerdeki yoksulluk” değil, “küresel yoksulluk” ölçülmüştür. Bu yönü ile nitel olarak önceki çalışmalardan farkı olmasa bile bu çalışmanın “sembolik” olarak bir anlam taşıdığını belirtmek gereklidir. Daha önceki dönemlerde gelişmekte olan ülkelerdeki yoksulluğa odaklanılmış ve ölçülmüştür. Ancak, küresel gelir dağılımındaki değişimler ve yüksek gelirli ülkelere giden göçmen ve mülteciler nedeniyle küresel yoksulluğun dağılımı değişmiştir. Bu nedenle Dünya Bankasının yeni yaklaşımı daha doğru olmuştur (World Bank, 2017: 14).

2011 yılı baz alınarak hem 1,25 hem de 1,90 Dolarlık yoksulluk sınırlarına göre hesaplanan yoksulluk oranları sırasıyla %14,5 ve 14,1'dir (Ferreira vd., 2016: 166). 0,3 puanlık bu düşüş, yoksul sayısının 1.011 milyondan 983 milyona düşmesi anlamına gelmektedir (World Bank, 2017: 15).

III- DÜNYA BANKASININ YENİ YOKSULLUK SINIRLARI: 3,20 VE 5,50 DOLAR

SAGP'ne göre günlük kişi başına 1,90 ABD Doları olan yoksulluk sınırı, mutlak anlamda minimum temel ihtiyaçların karşılanabileceği gelir/tüketim düzeyini yansıtmaktadır. Nitekim bu sınırın altında gelir ya da tüketime sahip olanlar "aşırı yoksul" (extrem poor) olarak tanımlanmaktadır (www.worldbank.org). Yukarıdaki bölümde belirtildiği gibi bu sınır belirlenirken, dünyanın en yoksul ülkelerinin yoksulluk sınırları esas alınmakta ve SAGP'ne göre hesaplanarak farklı ülkelerde benzer temel ihtiyaçların karşılanabileceği bir gelir/tüketim düzeyini yansıtmaktadır. Ancak, en yoksul ülkeler, yaşam standartlarının en düşük olduğu ülkeler olduğundan dolayı, belirlenmiş olan bu eşik, daha yüksek refah düzeyine sahip ülkelerdeki yaşam standartlarına göre gerekli olan asgari düzeydeki ihtiyaçların karşılanması için yeterli değildir. Refahın yükselmesi ile birlikte, asgari düzeydeki ihtiyaçların karşılanma maliyeti de yükselmektedir. Bu nedenle, daha yüksek refaha sahip ülkelerde 1,90 Dolarlık bir gelir, yoksul olmamak için yeterli değildir.

Dünya Bankası, yoksullukla mücadelede kaydedilen mesafeyi izleyebilmek için refah düzeyi yüksek olan ülkelerde "mutlak" bir yoksulluk sınırı belirleme ihtiyacı duymuştur. Bu amaçla, orta gelir grubu ülkelerdeki yoksulluk sınırlarını dikkate alarak yeni iki yoksulluk sınırı ortaya koymuştur. Bunlardan ilki, alt-orta gelir grubu ülkelerdeki yoksulluk sınırlarının medyan değerini oluşturan 2011 SAGP'ne göre günlük kişi başı 3,20 ABD Doları, ikincisi ise üst-orta gelir grubu ülkelerdeki yoksulluk sınırlarının medyan değerini oluşturan 2011 SAGP'ne göre günlük kişi başı 5,50 ABD Doları olan sınırlardır. Bu yoksulluk sınırları Jolliffe ve Prydz (2016)'in çalışmasına dayanmaktadır. Çalışmada, Dünya Bankasının kullandığı uluslararası yoksulluk sınırının tahmininde kullanılan yöntem ve veriler eleştirilmiş, yoksul ülkeleri referans alan bir yoksulluk sınırının diğer ülkelerdeki asgari temel ihtiyaçları yansıtmaktan uzak olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle yeni bir yaklaşım ve veri seti ile farklı gelişmişlik düzeylerindeki ülke grupları için farklı yoksulluk sınırları hesaplanmıştır (Jolliffe ve Prydz, 2016: 33).

Bu tamamlayıcı yoksulluk sınırları alt-orta ve üst-orta gelir grubu ülkelerin yoksulluk sınırları olarak ifade edilse de sadece orta gelir grubundaki ülkelere uygulanabileceği anlamına gelmemektedir. Yeni tanımlanan bu yoksulluk sınırları, orta gelir grubundaki ülkelerde temel ihtiyaçların hesabını yansıtan daha yüksek sınırlar oluşturarak küresel yoksulluğun bu sınırlara göre izlenmesine imkân verir. Diğer yandan, nüfusun büyük çoğunluğu, dolayısıyla yoksulların da büyük çoğunluğu artık orta gelirli ülkelere yaşamaktadır (World Bank, 2018:68). Bu nedenle orta gelir grubunun yaşam standartlarını esas alan yoksulluk sınırları bu ülkelerdeki yoksulluğun boyutunu daha iyi yansıtacaktır. Diğer bir ifadeyle, 1,90 Dolardan daha yüksek geliri olduğu halde temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanan nüfusu istatistiklere yansıtacaktır.

Tablo 1. 1,90- 3,20 ve 5,50 Dolarlık Sınırlara Göre Küresel Yoksulluk Oranları

	1990	1999	2008	2013	2015
Uluslararası Yoksulluk Sınırına Göre Yoksulluk Oranları	35,9	33,9	18,1	11,2	10,0
Toplumsal Yoksulluk Oranları	44,5	39,7	33,7	29,6	28,4

Kaynak: World Bank, Piecing Together the Poverty Puzzle, Poverty and Shared Prosperity 2018'den derlenmiştir.

Tablo 1, üç farklı uluslararası yoksulluk sınırına göre küresel yoksulluk oranlarının 1990-2015 dönemindeki gelişimini göstermektedir. 2015 yılı itibariyle 1,90 Dolarlık sınıra göre dünyada her 10 kişiden biri yoksul sayılırken, 3,20 Dolarlık sınıra göre yaklaşık her on kişiden üçü ve 5,50 Dolarlık yoksulluk sınırına göre her on kişiden yaklaşık beşi diğer bir ifade ile dünya nüfusunun neredeyse yarısı yoksudur. 1990'dan beri dünya aşırı yoksulluğun azaltılmasında önemli bir başarı elde etmiş ve 1,90 Dolarlık sınıra göre yoksulluğu üç kattan fazla azaltmış olmakla birlikte, yoksulluk sınırı 3,20 Dolar olarak ele alındığında sadece yarı yarıya ve 5,50 Dolar olarak kabul edildiğinde ise 1/3 oranında azaltabilmiştir. Ülke bazında hesaplamalara bakıldığında da çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Jolliffe ve Wadhwa (2018), düşük-orta gelir grubu ülkelerinden Endonezya ve Pakistan'da 1,90 Dolarlık yoksulluk sınırına göre yoksulluk oranlarının sırasıyla %7 ve %5 olduğunu, ancak sınır 3,20 Dolar olarak kabul edildiğinde yoksulluk oranlarının sırasıyla %26 ve %33'e yükseldiğini belirtmektedir. 5,50 Dolarlık yoksulluk sınırlarına göre ise sırasıyla nüfusun %2/3'ü ve 3/4'ü yoksulluk sınırının altında kalmaktadır. (Jolliffee ve Wadhwa, 2018).

IV- YOKSULLUĞUN GÖRECELİLİĞİNİ HESABA KATMAK: TOPLUMSAL YOKSULLUK

Yoksulluk literatüründe en çok tartışılan konulardan biri yoksulluğun görel mi yoksa mutlak olarak mı tanımlanması ve ölçülmesi gerektiğidir. Mutlak yoksulluk temel ihtiyaçların karşılanıp karşılanmadığına odaklanırken, görel yoksulluk içinde yaşanan toplumun ortalama refahının yakalanıp yakalanmadığına odaklanır. Dolayısıyla her iki kavram da yoksulluğu farklı biçimlerde tanımlamaktadır. Ravallion (1992), gelişmekte olan ülkeler için mutlak yoksulluk yaklaşımının, gelişmiş ülkeler için ise görel yoksulluk yaklaşımın daha uygun olacağını belirtmektedir (Ravallion, 1992: 32-33). Nihayetinde, gelişmiş ülkelerde yoksulluk temel ihtiyaçları karşılayamama probleminin ötesinde toplumun ortalama refah seviyesini yakalayama sorunu olarak yaşanmaktadır (Yüksel Arabacı, 2016:1332). Toplumların ortalama refah düzeyleri arttıkça, bireyler gıda, giyinme, barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılasalar dahi, topluma sosyal olarak katılımları güç olduğundan sosyal dışlanmaya maruz kalırlar. Toplum tarafından normal olarak tanımlananlara sahip olmayan bireyler, eğitimden, emek piyasalarından, sosyal hayattan dışlanırlar. Bu da kapasitesinde düşüşe ve fonksiyonlarını yerine getirememelerine neden olarak onları yoksunluğa iter. Bu nedenle gelişmiş bir ülkeden bahsedildiğinde yoksulluğun kaynağı temel ihtiyaçların karşılanmaması değil, toplum tarafından normal kabul edilen standartların yakalanmamasıdır.

Küresel yoksulluğun sadece mutlak anlamda tanımlanmış bir sınır çerçevesinde ölçülmesi, göreceli yoksulların istatistiklere geçmemesine neden olmaktadır. Az gelişmiş ülkeler için 1,90 Dolar olan mutlak eşik, ülkelerin ekonomik olarak gelişmesiyle birlikte mutlak anlamda yoksulluktan kurtulup göreceli yoksulluğa itilen nüfusu göstermemektedir. Osberg ve Xu (2007), Çin, Hindistan ve genel olarak Güney Asya’da yaşanan hızlı ekonomik gelişmenin nüfusun önemli bir kısmı için yoksulluğu mutlak olmaktan çıkardığını ve bu nedenle, yoksulluğun mutlak ölçümü yerine göreceli olarak ölçümünün yapılmasının gerektiğini ifade etmektedir (Osberg ve Xu, 2007:437). Dünya Bankasının mutlak yoksulluk sınırı, Çin ve Hindistan gibi geçmiş dönemlerde mutlak yoksulluk oranları yüksek olduğu halde, son yıllarda kaydedilen hızlı ekonomik gelişme ile beraber bu oranları ciddi olarak düşürmüş ülkelerdeki göreceli yoksulluğu yansıtmamaktadır.

Bu eksiğin giderilmesi amacıyla Dünya Bankası “Toplumsal Yoksulluk (Societal Poverty)” olarak tanımladığı, mutlak anlamda ihtiyaçlarını karşılayabildiği halde toplumdaki ortalama refah düzeyini yakalayamayan göreceli yoksulları ortaya koyacak yeni bir yoksulluk sınırı geliştirmiştir. Jolliffe ve Prydz (2017)’in çalışmasına dayanan sınır, hem mutlak hem de göreceli iki unsurdan oluşmakta, uluslararası yoksulluk sınırı (1,90 Dolar) ile oluşturulan alt eşik sayesinde, yoksul ülkelerdeki düşük refah nedeniyle göreceli yoksulluk oranlarının mutlak yoksulluk oranından düşük kalması önlenmektedir.

Toplumsal yoksulluk sınırı 2011 SAGP’ne göre günlük 1 ABD Doları ile ülkenin medyan gelirinin %50’sinden oluşmaktadır. Buna göre, eğer bir ülkede için hesaplanan günlük kişi başı medyan gelir 2,50 ABD Doları ise, Toplumsal Yoksulluk Sınırı 2,25 Dolar olacaktır (2,50’nin %50’si + 1 Dolar). Eğer bir ülke için hesaplanan toplumsal yoksulluk sınırı 1,90 Dolarlık alt sınırdan daha düşük ise, toplumsal yoksulluk sınırı 1,90 Dolar olarak kabul edilmektedir. Örneğin, bir ülkede günlük kişi başı medyan gelir 1,50 ABD Doları ise, toplumsal yoksulluk sınırı 1,75 Dolar olarak hesaplanır (1,50’nin %50’si + 1 Dolar) ve bu değer 1,90 olan uluslararası yoksulluk sınırından düşük olduğu için 1,90 Dolarlık alt sınır bu ülkenin toplumsal yoksulluk sınırını oluşturur. Toplumsal yoksulluk sınırı, her ülke için ayrı olarak hesaplanır.

Jollyffe ve Prydz (2017) tarafından geliştirilen sınır, Ravallion ve Chen’in 2011 ve 2013 yıllarında yaptıkları çalışmalarla ortaya koyduğu “zayıf göreceli yoksulluk sınırına (weakly relative poverty line)” dayanmaktadır. Ancak mutlak ve göreceli unsuru oluşturan değerlerin seçimi düşük, orta ve üst gelirli ülkelerdeki yoksulluk tanımlarına uygun olması bakımından bu çalışmalardan ayrılmaktadır (Jollyfee and Prydz, 2017:4).

Toplumsal yoksulluk sınırında kullanılan parametrelerin seçimi yoksulluk literatürü ile bağlantılıdır. Göreceli unsuru oluşturan “medyan gelirin %50’si” Avrupa Birliği ve OECD’nin yoksulluk ölçümünde kullanılan yaklaşımla uyumludur. Mutlak unsuru oluşturan 1 Dolar ise, biyolojik varlığın sürdürülmesi için gerekli asgari düzeydeki tüketim sınırını yansıtmaktadır. Bir insanın sadece hayatta kalması için mutlaka karşılaması gereken temel ihtiyaçları dikkate alarak asgari bir gelir/tüketim sınırı belirlemeyi amaçlayan Ravallion (2016), Allen (2016) ve Lindgren (2015)’in yaptıkları üç farklı çalışmada elde edilen değerler 2011 SAGP’ne göre hesaplandığında benzer biçimde 1 Dolar’a işaret etmektedir. Toplumsal yoksulluk sınırının en az 1,90 Dolar olabileceği kabul edilir, çünkü 1 Dolarlık tüketimin yansıttığı refah seviyesi kabul

edilemez derecede düşüktür ve uluslararası topluluk 1,90 Dolarlık eşiği, aşırı yoksulluk sınırı olarak kabul etmiştir (Jolliffe and Pryz, 2017: 17-20).

Toplumsal yoksulluk oranı ekonomik gelişmeye bağlı olarak artma eğilimine sahiptir. 1980'lerin başında toplumsal yoksulluk oranı aşırı yoksulluk oranından %10 daha yüksek olduğu halde, 2013'te aşırı yoksulluk oranının üç katına ulaşmıştır (Jolliffe ve Prydz, 2017: 27). Tablo 2, uluslararası yoksulluk sınırına göre tahmin edilen yoksulluk oranları ile toplumsal yoksulluk oranlarını göstermektedir. Toplumsal yoksulluktaki değişim trendi aşırı yoksullukla karşılaştırıldığında dikkat çekicidir. Aşırı yoksulluk 1990'dan 2015'e %35,9'dan %10'a düşerken, toplumsal yoksulluk aynı dönemde %44,5'ten %28,9'a düşmüştür. Aşırı yoksulluktaki azalma yaklaşık 3/4 oranında iken, toplumsal yoksulluktaki azalma ise yaklaşık 1/3 oranında kalmıştır.

Tablo 2. *Uluslararası Yoksulluk Sınırına Göre Yoksulluk Oranları ile Toplumsal Yoksulluk Oranları*

Yoksulluk Sınırı	1990	1999	2008	2013	2015
1,90 Dolar	35,9	33,9	18,1	11,2	10,0
3,20 Dolar	55,1	50,6	38,2	28,8	26,3

Kaynak: World Bank, Piecing Together the Poverty Puzzle, Poverty and Shared Prosperity 2018'den derlenmiştir.

V- DÜNYA BANKASININ ÇOK BOYUTLU YOKSULLUK ENDEKSİ

Yoksulluğun sadece gelir ya da harcamalar üzerinden ölçülmesi, çok boyutlu bir kavram olan yoksulluğun bütüncül olarak kavranmasını güçleştirmektedir (Özdemir, 2016:198). Yoksulluğun sadece parasal kıstaslarla değil, buna ek olarak başta eğitim ve sağlık olmak üzere çeşitli sosyal göstergelerle birlikte değerlendirilerek bileşik endekslerle ölçülmesi “çok boyutlu” yoksulluk ölçümlerini oluşturur. Bu yaklaşım Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından insani gelişme ve yoksulluğun ölçümünde kullanılan yöntemdir. UNDP, geliştirdiği İnsani Gelişme Endeksini, zaman içinde yönteminde değişiklik yaparak 1990'dan beri yayımlamaktadır (Şenses, 2002: 100). 1997'de geliştirdiği ve 2009 yılına kadar her yıl yayımladığı İnsani Yoksulluk Endeksi ise, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ayırımında iki farklı endeksten oluşmaktadır. UNDP, ulusal kalkınmanın sadece ulusal gelirle değil, yaşam beklentisi ve okuryazarlık gibi sosyal göstergelerle de ölçülmesi gerektiğini savunmaktadır (UNDP, 2010: iv). Bu nedenle İnsani Gelişme Endeksi kalkınmanın temel boyutlarındaki başarıları ortalama üzerinden ölçerken, İnsani Yoksulluk Endeksi ise, bu boyutlardaki yoksunlukları ortaya koymaktadır (UNDP, 1999: 127). 2010'da İnsani Gelişme Endeksinin hesaplama yöntemi ve göstergelerinde değişiklik yapılmış ayrıca Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişmişlik Endeksi adı altında yeni bir endeks de geliştirilerek, eşitsizliğin insani gelişme üzerinde yarattığı olumsuzlukları görünür hale getirmiştir. Aynı yıl İnsani Yoksulluk Endeksi yerine de Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksini geliştirmiştir. Bu endeks, belli bireyleri, hanehalklarını veya grupları yoksul olarak tanımlayabilmektedir. Diğer bir ifade ile kaç kişinin farklı kaç boyutta yoksunluklarla karşılaştığını gösterebilmekte ve farklı bölgeler

ya da etnik gruplarda yoksulluğun yaygınlığını ve şiddetini ortaya koyabilmektedir (UNDP, 2010: 95).

İnsani Gelişme Endeksi ve Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi uzun ve sağlıklı yaşam, eğitim ve yaşam standardı olmak üzere üç boyutta yoksulluğu/insani gelişmeyi ortaya koymakla birlikte bu boyutlarda kullandıkları göstergeler birbirinden farklıdır (bkz. Özdemir, 2016: 198-205).

UNDP, yoksulluğu çok boyutlu olarak değerlendirmekte ve bunu ölçümüne yansıttığı halde, Dünya Bankası 2018'e kadar tek boyutlu bir yaklaşıma sahip olmuştur. Banka, yoksulluğun farklı boyutlarına ait bağımsız göstergeleri derleyip raporlarında kullansa da, bu göstergelerden oluşan bir endeks oluşturmayı tercih etmemiş, tanımladığı parasal eşige göre yoksulluğu ölçüp izlemiştir. 2018'de yayımlanan Raporunda (World Bank, 2018) ise, parasal yoksulluk sınırında yaptığı genişletmeyi bir adım daha öteye götürerek yoksulluğun parasal olmayan yönlerini kapsayan bir "Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi" geliştirmiştir.

Dünya Bankası raporunda, insanlar için önemli olan tüm mal ve hizmetlerin yalnızca piyasalar aracılığı ile elde edilememesi nedeniyle parasalcı bir ölçümün refahın tüm yönlerini kapsama alamayacağı belirtilmektedir. Piyasaya konu olmayan bu tip malların hanehalklarına maliyetini hesaplamak için gerekli olan fiyatları ya yoktur, ya da tüketicilerin bunlara ödedikleri fiyat, malın/hizmetin değerini tam olarak yansıtmaz. Temiz bir çevre veya güvenli toplum piyasada fiyatı tespit edilemeyen kamusal mallara örnektir. Hanehalkının elektriğe erişimi için gerekli olan elektrik şebekelerine devletin büyük yatırımlar yapması gereklidir, bu nedenle tüketiciye yansıyan fiyat ile bu hizmetin değeri arasında sıkı bir ilişki yoktur. Diğer taraftan eğitim ve sağlık ise kısmen de olsa kamu tarafından desteklenen hizmetlerdir. Kamusal hizmetlerin sunulup sunulmaması hanehalkının doğrudan refahını etkiler. Hanehalkı, parasalcı yaklaşıma göre günlük kişi başına 1,90 Dolarlık sınırı geçtiği halde, kamusal hizmetlerin yetersizliği nedeniyle, elektrik, temiz içme suyu veya güvenliği için ilave kaynak kullanmak zorunda kalıyorsa, geniş bir yoksulluk tanımı çerçevesinde yoksul olabilecektir (World Bank, 2018: 88). Buna göre refah tanımında kullanılan mallar üzerindeki hâkimiyet sadece piyasa malları ile sınırlı değil, aynı zamanda piyasa dışı malları da içerecek şekilde genişletilmiştir. Dünya Bankasının Raporunda da belirtildiği gibi yoksulluk "piyasa ve piyasa dışı malları içeren asgari bir maddi refah standardına ulaşamama" (World Bank, 2018: 90-91) olarak ele alınmaktadır.

A- Dünya Bankasının Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksinin Boyutları ve Göstergeleri

Çok boyutlu yoksulluk endeksi hanehalkı birimini esas alarak, tanımlanan boyutlarda bir yoksulluk olup olmadığına göre yoksulluğu ölçer. Tablo 3'de gösterildiği gibi endeksin boyutları; parasal yoksulluk, eğitim, temel altyapı, sağlık ve beslenme ile hanehalkı güvenliği olmak üzere esasen beş tanedir. Ancak Dünya Bankası sağlık ve beslenme ile hanehalkı güvenliği boyutlarında veri kısıtlarının olması nedeniyle, 119 ülke için ilk üç boyutu esas alan bir çalışma yapmış, veriye sahip sadece 6 ülke için beş boyutun hepsini kapsayan endeksi hesaplamıştır.

Dünya Bankası, verileri birleşik bir endekse dönüştürürken her boyutta yer alan göstergeleri eşit ağırlıklandırmış ve buna bağlı olarak sahip oldukları gösterge sayısına göre her boyutun bileşik endeksteeki ağırlığı farklılaşmıştır. Hanehalkları boyutların 1/3'ünde bir yoksunluk yaşıyorsa, çok boyutlu yoksul olarak sınıflandırılmışlardır. (World Bank, 2018:94).

Tablo 3. Refahın Boyutları ve Yoksunluğun Göstergeleri

Boyut	Göstergeler (3 Boyutlu 119 Ülke için)	Göstergeler (5 Boyutlu 6 Ülke için)
Parasal Yoksulluk	SAGP'ne göre günlük kişi başı 1,90 ABD Dolarından düşük tüketim veya gelir	SAGP'ne göre günlük kişi başı 1,90 ABD Dolarından düşük tüketim veya gelir
Eğitim	1) Sekizinci sınıfa kadar okul çağındaki en az bir çocuk okula kayıtlı değildir. 2) Hanede hiçbir yetişkin ilköğretimi tamamlamamıştır.	1) Sekizinci sınıfa kadar okul çağındaki en az bir çocuk okula kayıtlı değildir. 2) Hanede hiçbir yetişkin ilköğretimi tamamlamamıştır.
Temel Altyapıya Erişim	1) Hanenin <i>sınırlı standartta içme suyunu*</i> erişimi yoktur. 2) Hanenin <i>sınırlı standartta sanitasyona**</i> erişimi yoktur. 3) Hanede elektrik yoktur.	1) Hanenin <i>standart</i> içme suyunu erişimi yoktur. 2) Hanenin <i>standart</i> sanitasyona erişimi yoktur. 3) Hanede elektrik yoktur.
Sağlık ve Beslenme	-	1) Son 36 ayda canlı doğum yapan hiçbir 15-49 yaş arası hiçbir kadın sağlık kurumunda doğum yapmadı 2) 12-59 aylık hiçbir çocuk DPT3 aşısı olmadı. 3) 0-59 aylık en az bir çocuk bodurdur. 4) 15-49 yaş arası en az bir kadın yetersiz beslenmektedir.
Hanehalkı Güvenliği	-	1) Hanehalkı son 12 ay içinde suça maruz kalmış veya suçun yaygın olduğu bir toplulukta yaşıyor. 2) Hanehalkı son 12 ay içinde doğal bir felaketten etkilendi (su baskını, kuraklık, deprem)

* *Sınırlı standartta içme suyu: Kaynağa erişim için 30 dakikalık gidiş dönüş mesafesi.*

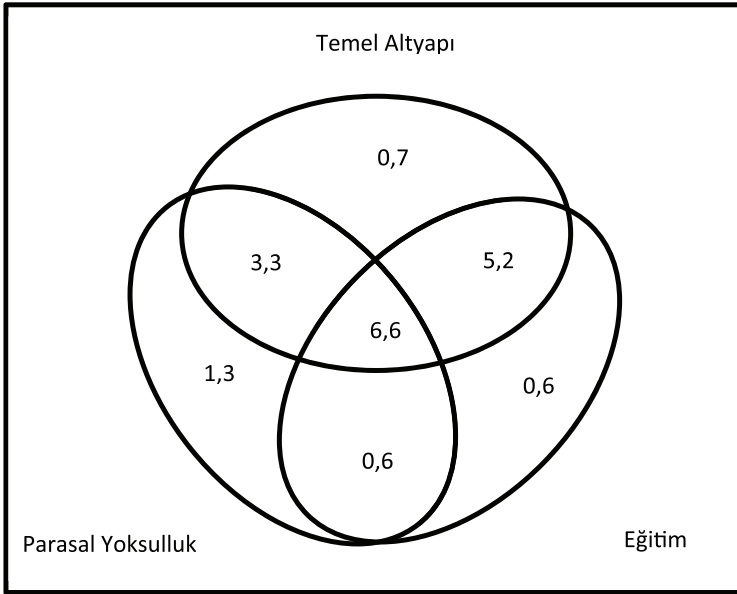
** *Sınırlı standartta sanitasyon: Hanenin bu imkanı kullanmak için ilave bir kritere ihtiyaç duyması*

Kaynak: World Bank, Piecing Together the Poverty Puzzle, Poverty and Shared Prosperity 2018, s. 93.

B- Küresel Düzeyde Çok Boyutlu Yoksulluk

119 Ülke için hesaplanan endeks değerlendirildiğinde, günlük 1,90 Dolarlık parasal eşiği aşamayanların oranı %11,8 iken, refahın diğer boyutlarını göz önüne alan çok boyutlu yoksulluk oranı %18,3 olmaktadır. Endeks göstergelerin 1/3'ünde yoksunluk yaşanması halinde haneyi çok boyutlu yoksul olarak sınıflandırıldığından ve parasal boyutta tek bir gösterge kullanıldığından dolayı kişi başına günlük geliri 1,90 Doların altında olan tüm haneler aynı zamanda çok boyutlu yoksul kabul edilmektedir. Bu nedenle çok boyutlu yoksulluk oranı parasal yoksulluk oranından daha yüksektir (World Bank, 2018: 98). Örneklemdaki hanehalklarının yaklaşık 1/3 her üç boyutta da yoksunluk içindeyken çok küçük bir kısmı tek bir boyutta yoksunluk yaşamaktadır. Şekil 1'de üç boyuttaki yoksunluklara göre yoksulluk oranları gösterilmektedir. Her üç boyutta da yoksunluk yaşayanların oranı %6,6 dır. Sadece bir boyutta yoksunluk yaşayanlar ise toplandığında %2,6 olmaktadır (0,7+0,6+1,3). Şekildeki oranların toplamı çok boyutlu yoksulluk oranı olan 18,3'e eşittir.

Şekil 1. Çok Boyutlu Yoksulluk İçindeki Bireylerin Dağılımı



Kaynak: World Bank, Piecing Together the Poverty Puzzle, Poverty and Shared Prosperity 2018, s.98.

Parasal yoksulluk ve parasal olmayan (eğitim ve altyapı) boyutlardaki yoksunluklar arasındaki ilişki bölgesel düzeyde farklılıklar göstermektedir. Daha zengin bölgelerde yaşayan parasal yoksullar eğitim ve altyapı hizmetlerinde daha düşük yoksunluğa sahiptir. Örneğin Latin Amerika ve Karaiplerde günde kişi başı 1,90 Dolar'dan az gelire sahip bir hanenin temel altyapı hizmetinden mahrum olma ihtimali %50 iken, aynı gelir düzeyinde Alt Sahra Afrika'sında yaşayan bir hane için bu ihtimal %90'a yükselmektedir (Mahler vd., 2018).

Parasal yoksullukta olduğu gibi Alt Sahra Afrika'sı %64,3 ile en yoksul bölge olarak hesaplanmaktadır. Alt Sahra Afrika'sında parasal yoksulluk oranı %44,9'dur, çok boyutlu yoksulluk oranı ise bundan %40 daha fazladır. Ancak daha da dikkat çekici olan Güney Asya'dır. 1,90 Dolarlık yoksulluk sınırına göre yoksullukla mücadelede büyük başarı sağlayan bölge çok boyutlu yoksulluk endeksi dikkate alındığında aynı başarıyı sağlayamamıştır. Güney Asya'da çok boyutlu yoksulluk oranı, parasal yoksulluk oranından iki kat fazladır. Güney Asya'nın 2030 yılına kadar aşırı yoksulluk oranını %3'ün altına düşürmesi beklenmektedir, ancak önlem alınmazsa bu bölgedeki insanlar, refahın farklı boyutları açısından yetersizlik içinde yaşamaya devam edeceklerdir (World Bank, 2018:98).

Çok boyutlu yoksulluk endeksinin 3 boyutu yoksullukla ilgili bakış açısını değiştirirse de, sağlık ve beslenme ile hanehalkı güvenliği boyutları da ölçüme dâhil edildiğinde daha önemli sonuçlar görülmektedir. Parasal yoksullukla bu boyutlar arasındaki ilişki daha karmaşıktır. Tehlikeli bir mahallede yaşamayı, suça veya çevresel bir felakete maruz kalmayı ölçen hanehalkı güvenliği boyutu ile parasal yoksulluk birlikte dikkate alındığında aradaki ilişkinin zayıf olduğu görülmektedir. Örneğin, altı boyutta ölçüm yapılabilen Ekvator'da güvenlik boyutunda yoksunluk yaşayanların daha çok 1,90 Dolarlık yoksulluk sınırının üstünde olan haneler olduğu saptanmıştır (Mahler vd., 2018). Bu durum, sadece parasal yoksulluğa odaklanıldığında yoksunluk yaşayan diğer grupların göz ardı edilebileceğini göstermektedir.

Dünya Bankası, çok boyutlu yoksulluk endeksinde sadece kafa sayım oranını, yani çok boyutlu yoksulluk içindeki nüfusun oranını (H) hesaplamakla kalmamış, düzeltilmiş kafa sayım oranı (M) ve dağılıma duyarlı D ölçülerini de hesaplamıştır.

Düzeltilmiş kafa sayım oranı (M ölçüsü), her bir yoksulun karşılaştığı ortalama yoksunlukları kombine eden bir ölçüdür. Yoksul olarak sınıflanan hanehalklarının yaşadığı yoksunlukların sayısına duyarlıdır. Ancak, çok boyutlu yoksul olarak tanımlanmayanları hesaplamaya dâhil etmez. Buna bağlı olarak ölçü, bir veya iki göstergede yoksunluk yaşayanları (boyutların 1/3'ünde yoksunluk ortaya çıkmadığı için) kapsam dışı bırakır. Bu ölçünün önemi, çok boyutlu yoksulluğun kaynaklarını ayırtırabilmesi ve mücadele politikaları için yol gösterici olmasıdır. Eğer çok boyutlu yoksulluk gelir yetersizliğinden ortaya çıkıyorsa, politikalar ekonomik büyümeyi sağlamaya veya gelir transferlerine yönlentilebilir. Eğer eğitim veya altyapı yetersizliklerinden kaynaklanıyorsa, ülke kaynaklarının bu alanlara yönlentilmesi yoksullukla mücadelede daha fazla başarı sağlanmasına neden olabilir (World Bank; 2018:100-101).

D ölçüsü, belirlenmiş bir yoksulluk eşliğine duyarlı değildir. Bu nedenle, yoksul olarak sınıflanmasa da hanelerin yaşadığı yoksunluk sayısına bağlı olarak tepki verir. Yine D ölçüsü, bir hanenin iki yoksunluk yaşaması halinde ortaya çıkan yoksulluğun iki hanenin birer yoksunluk yaşamasına halinde ortaya çıkan yoksulluğa göre daha büyük olduğunu hesaba katar. (World Bank, 2018:100-101). D ölçüsü bu özellikleri nedeniyle, çok boyutlu yoksulluk oranı yüksek olmasa da bireylerin yaşadığı yoksunlukların varlığını ortaya koyması bakımından önemlidir.

SONUÇ

Küresel yoksulluk giderek daha fazla önem kazanan ve uluslararası kuruluşların üzerinde daha fazla yoğunlaştığı bir konu haline gelmiştir. Özellikle, 2000’de kabul edilen Binyıl Kalkınma Hedefleri doğrultusunda yoksullukla mücadelede sağlanan başarı sonucu 2015 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin uygulamaya konulması ve 2030 yılına kadar “kimseyi geride bırakmadan” yoksulluğun her türlüsünün ortadan kaldırılması ideali, uluslararası kuruluşlar arasındaki işbirliğini arttırmıştır. Uluslararası camia sadece aşırı yoksulluk olarak kabul edilen SAGP’ne göre günlük kişi başı 1,90 ABD Dolarının altında gelir/tüketimle yaşayanları hedeflememekte, daha geniş bir yoksulluk tanımı ile hareket etmektedir. Çünkü 1,90 Dolarlık sınır, dünyanın en yoksul ülkeleri baz alınarak hesaplanmış, mutlak asgari bir sınır oluşturmaktadır ve alt gelir grubu ülkelerdeki yoksulluğu yansıtabilmektedir. Oysaki dünyanın kaydettiği ekonomik gelişme, alt gelir grubunda yer alan birçok ülkenin barındırdıkları eşitsizliklerle birlikte orta gelir grubuna yükselmesine neden olmuş ve ortalama refahın bu ülkeler için artmasını sağlamıştır. Bu değişim, ortalama geliri arttırmakla birlikte asgari ihtiyaçların karşılanması maliyetini de yükseltmiştir. Dolayısı ile orta gelir grubundaki ülkelerde, alt gelir grubu standardına göre yoksulluğu ölçmek yanıltıcı olmaktadır. Bundan dolayı Dünya Bankasının geliştirdiği SAGP’ne göre 3,20 ve 5,50 ABD Dolarlık yoksulluk sınırları, orta gelirli ülkelerde mutlak anlamda yoksul olanların daha doğru bir biçimde yansıtmaktadır. 1,90 Dolarlık sınıra göre küresel yoksulluk %10’a düşmüş olmasına rağmen, 3,30 Dolarlık yoksulluk sınırına göre ise %26,3 ve 5,50 Dolarlık yoksulluk sınırına göre ise %46’dır.

Dünya Bankası mutlak anlamda belirlediği yoksulluk sınırları yanında, “Toplumsal Yoksulluk Sınırı” ve “Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi” olmak üzere iki yeni hesaplama daha ortaya koymaktadır. Asgari ihtiyaçların karşılanamaması, yoksulluğun mutlak tanımını oluştursa da yoksulluk bireyin/hanehalkının yaşadığı toplumdan soyutlanarak ele alınamayacak bir sorundur. Ekonomik gelişme arttıkça, toplumda artan refah, yaşam standartlarını da yükseltecektir. Bir toplumda ihtiyaç olarak görülmeyen mallar bir başka toplumda ihtiyaca dönüşmektedir. Toplumdaki ortalama refahın belirgin bir biçimde gerisinde kalmak, sosyal dışlanmaya doğru bir süreci başlatarak, yoksulluğa dönüşebilecektir. Ekonomik gelişme ve refah politikaları ile mutlak yoksulluk ortadan kaldırılabılır ancak gelir eşitsizlikleri var olduğu sürece görece yoksulluk var olacaktır. Dünya Bankası Toplumsal Yoksulluk Sınırı olarak tanımladığı, hem mutlak hem de görece boyutlara sahip yoksulluk sınırıyla, ekonomik gelişmişliği görece yüksek olan ülkelerdeki yoksulluğun seyrinin izlenmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda toplumsal yoksulluk, alt gelir gruplarının ekonomik gelişmişlikten ne derece yararlandığını da ortaya koymasından önemli bir göstergedir. Dünya Bankasının geriye dönük toplumsal yoksulluk oranları hesaplamaları aşırı yoksulluktaki azalma ile kıyaslandığında toplumsal yoksulluktaki düşüşün çok daha yavaş olduğunu ve artan küresel nüfus nedeniyle de 1990’lardan bu yana sayısal olarak değişmediğini göstermektedir. Bu sonuç, yoksullukla mücadelede alınacak önemlerin tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Doğrudan yoksullara yönelik transferler gereklidir, ancak hükümetlerin sadece bunlara bel bağlayarak yoksulluğu ortadan kaldırması mümkün değildir. Hükümetler nakit transferlerle toplumdaki herkesin asgari ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayabilseler dahi, gelir eşitsizliklerini azaltmaya yönelik tedbirler almadıkları sürece, göreceli yoksulluk oranları kolayca azalmayacaktır.

Çok boyutlu yoksulluk endeksi ise, yoksulluğu sadece parasal boyutu esas alarak ölçmenin ötesinde parasal olmayan yoksunlukları da göz önüne almaktadır. Çok boyutlu yoksulluk endeksi, parasal yoksulluk ile yoksunluğun diğer boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmesi açısından yoksullukla mücadele politikalarına bakış açısını değiştirebilir. Üç boyut üzerinden hesaplanan çok boyutlu yoksulluk endeksinde göre yoksulluk oranı %18,3 olmaktadır ve bu kişilerin 1/3'ü parasal yoksulluk yaşamadığı halde refahın diğer boyutları bakımından yoksunluk içindedir. Çok boyutlu yoksulluk endeksi hanehalkı geliri üzerinden yararlanma şartlarının belirlendiği sosyal yardım sistemlerinin yoksullukla mücadele için yetersizliğini göstermektedir. Parasal olarak tanımlanan yoksulluk kriterlerine uymayan ancak geniş anlamda yoksulluk içinde bulunanlar, hükümetlerin sağladığı sosyal korumanın dışında kalmaktadır. Bu nedenle yoksullukla mücadelede başarı sağlanmak isteniyorsa, kamu hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve herkesin bu hizmetlere erişiminin garanti edilmesi gereklidir.

Özetle belirtmek gerekirse, tanımı konusunda bile görüş birliği olmayan yoksulluk kavramının ölçümü zor bir konudur ve küresel boyutta ölçüm daha da zor olmaktadır. Sadece 1,90 Dolarlık mutlak anlamda tanımlanmış uluslararası yoksulluk sınırına göre küresel yoksulluğu ölçmek bu nedenle hem farklı ekonomik gelişmişlik düzeylerindeki ülkelerin hepsinde var olan yoksulları ortaya koymakta eksik kalmakta, hem de parasal boyutun ötesinde farklı biçimlerde kendini hissettiren yoksunlukları ve bunun parasal yoksullukla ilişkisini yansıtmamaktadır. Bu nedenle, küresel yoksulluk alanında önemli aktörlerden biri olan Dünya Bankasının en yoksul ülkelerdeki yoksulluk sınırını esas alan parasal sınırı genişletmesi ve yoksulluğun parasal boyutu dışındaki boyutlarını da dikkate alarak yeni çok boyutlu bir endeks geliştirmesi, küresel yoksulluk algısı ve mücadelesine önemli katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Chen, S. and Ravallion, M. (2008). *The Developing World is Poorer than we Thought, But no Less Successful in the Fight Against Poverty*. Wold Bank Policy Research Working Paper 4703.
- Coşkun, S. ve Tireli, M. (2010). Dünya Bankası ve UNDP'nin Küreselleşme - Yoksulluk İlişkisine Yönelik Yaklaşımları. *Yardım ve Dayanışma*. Cilt 1. Sayı 1. 41-55.

- Ferreira, F. and Sanchez-Paramo, C. (2017). A Richer Array of International Poverty Lines. 13.10.2017. [http://blogs.worldbank.org/developmenttalk/node/1603] (Erişim: 10 Aralık 2018).
- Ferreira, F., Dikhanov, Y., Chen, S., Dabalén, A., Dikhanov, Y., Hamadeh, N., Jolliffe, D., Narayan, A., Prydz, E.B., Revenga, A., Sangraula, P. Serajuddin, U. and Yoshida, N. (2016). A global count of the extreme poor in 2012: data issues, methodology and initial results. *The Journal of Economic Inequality*. 14 (2). 141–172. doi: 10.1007/s10888-016-9326-6
- Jolliffe, D.M. and Prydz, E.B. (2016). Estimating international poverty lines from comparable national thresholds. *The Journal of Economic Inequality*. 14(2). 185-198. doi: 10.1007/s10888-016-9327-5
- Jolliffe, D.M. and Prydz, E.B. (2017). *Societal Poverty: A Relative and Relevant Measure*. World Bank Policy Research. May. WP 8073.
- Jolliffe, D.M. and Wadhwa, D. (2018). Nearly 1 in 2 in the World Lives Under \$ 5,50 a Day. 24.10.2018. [http://blogs.worldbank.org/opendata/node/2432]. (Erişim: 10 Aralık 2018).
- Mahler, D., Friedman J., Lugo, M.A. and Sharma, D. (2018). Does monetary poverty capture all aspects of poverty?. 30.10.2018. [https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/does-monetary-poverty-capture-all-aspects-poverty?CID=POV_TT_Poverty_EN_EXT]. (Erişim: 15 Ocak 2019).
- Osberg, L., Xu, K. (2008). How should we measure poverty in a changing world ? methodological issues and chinese case study. *Review of Development Economics*, 12 (2). 419-441. doi: 10.1111/j.1467-9361.2008.00449.x.
- Özdemir, M.Ç. (2016). Yoksulluğun Ölçüm Yöntemleri. *Gelir Dağılımı ve Yoksulluk: Kavram-Teori-Uygulama*. Ed. M.Ç. Özdemir ve E. İslamoğlu. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ravallion, M. (1992). *Poverty Comparisons: A Guide to Concepts and Methods*. Living Standard Measurement Study WP. February. LSM-88.
- Ravallion, M., Datt, G. and Walle, D. (1991). Quantifying Absolute Poverty in the Developing World. *Review of Income and Wealth Series* 37. Number 4. 345-361.
- Şenses, F. (2002). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk*. İkinci Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tireli, M. (2009). *Küreselleşme ve Yoksulluk: Birleşmiş Milletler (UNDP) ve Dünya Bankası Göstergeleri Işığında Bir Analiz*. Ankara: T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü. Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi.
- UN (2018). Sustainable Development Goals Report. New York: United Nations. [https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2018/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2018-EN.pdf]. (Erişim: 05 Ocak 2019).
- UNDP (1999). Human Development Report 1999. New York: Oxford University Press. [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/260/hdr_1999_en_nostats.pdf]. (Erişim: 10.04.2019).
- UNDP (2010). Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development. [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf]. (Erişim: 10.04.2019).

World Bank (1990). *World Development Report 1990: Poverty*. World Development Report. New York: Oxford University Press.

World Bank (2001). *World Development Report 2001: Attacking Poverty*. World Development Report. New York: Oxford University Press.

World Bank (2017). *Monitoring Global Poverty, Report of the Commission on Global Poverty*. [<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25141/9781464809613.pdf>] (Erişim: 10 Ocak 2019).

World Bank (2018). *Piecing Together the Poverty Puzzle, Poverty and Shared Prosperity 2018*. [<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30418/9781464813306.pdf>] (Erişim: 21 Aralık 2018).

Yüksel Arabacı, Rabihan (2016). Görelî Yoksulluk Yaklaşımı ve Türkiye için Uygunluğu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 30. Sayı 5. 1329-1343.

[<http://ida.worldbank.org/about/history>]. (Erişim: 23 Kasım 2018).

[www.worldbank.org]. (Erişim:15 Haziran 2016).

(İnceleme Makalesi - Review Article)

Türkiye’de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi)

The Number of Minimum Wage Workers and the Change in Wage Levels (2003-2017 Household Labor Force Surveys Data Analysis)

Gürdal ASLAN*

ORCID ID: 0000-0003-2745-4363

ÖZ

Türkiye’de son yıllarda asgari ücret, seviyesi, artışları, ekonomik ve sosyal potansiyel etkileri itibarıyla en çok tartışılan kamu politikalarından biri haline gelmiştir. İktisat yazınında asgari ücretin bir ekonomideki etkilerinin yönü tartışmalı olsa da bu etkilerin asgari ücretli çalışan sayısına ve oranına bağlı olduğu vurgusu yapılmaktadır. Dolayısıyla asgari ücretin olası etkilerinin anlaşılabilmesi için asgari ücretli çalışan sayısının ve oranının bilinmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmada Türkiye’de asgari ücretli çalışan sayısı, oranı ve bu ikisinin 2003-2017 yılları arasındaki değişimi Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) mikro verileri kullanılarak araştırılmıştır. HİA mikro verileri analizi ile aynı zamanda asgari ücret düzeyinde, bu ücret düzeyinden daha az ve fazla kazananların oranlarının değişimi yıllara göre ve çalışanların kayıtlılık durumuna göre ortaya çıkarılmıştır. Çalışmanın bulguları Türkiye işgücü piyasasında 2003-2017 yılları arasında ücretli çalışmanın artması, ücretliler arasında kayıt dışılığın azalması ve asgari ücretin reel artışları neticesinde asgari ücretli çalışan sayısının ve oranının önemli ölçüde arttığı göstermektedir. 2003 yılında ücretli çalışanların sadece %9’u asgari ücretliyken bu oran 2017 yılında yaklaşık %22’ye (yaklaşık 3,7 milyon kişi) yükselmiştir. Türkiye işgücü piyasasında ücretli çalışanların önemli bir kısmının asgari ücret seviyesi ve bu seviyenin altında ücret geliri elde ederek çalışması asgari ücretin işgücü piyasasında önemli potansiyel bir etki alanı olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Asgari ücret, asgari ücretli çalışan sayısı, hanehalkı işgücü anketleri, Türkiye

ABSTRACT

In Turkey, the minimum wage has become one of the most debated public policies in terms of its level, its recent increases and economic and social potential effects. Although the effects of the minimum wage are controversial in the economics literature, it is emphasized that these effects depend on the number and the share of the minimum wage workers in the labor market. Therefore, it is important to know the number and the share of minimum wage workers in order to understand the likely effects of the minimum wage. In this study, using the data from Household Labor Force Surveys (HLFS), the number and the share of the minimum wage workers, and their changes during the period 2003-2017 in the Turkish labor market are investigated. The analysis of HFLS datasets will also reveal the changes over time in the ratios of workers earning the minimum wage, earning less than and more than the minimum wage with respect to their informality status. The findings indicate that the number and the share of the minimum wage workers in the Turkish labor market has increased significantly during the period 2003-2017 due to the increase in the incidence of paid employment, the decrease in the informality rate among wage-earners and the real increases in the minimum wage. The share of minimum wage workers increased from 9 percent in 2003 to 22 percent (approximately 3.7 million individuals) in 2017. A significant proportion of workers earn the minimum wage or less than the minimum wage in Turkey, which indicates that the minimum wage has an important potential in the labor market.

Keywords: Minimum wage, minimum wage workers, household labor force surveys, Turkey

Önerilen atf şekli: Aslan, G. (2019). Türkiye’de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi). *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1),141-159

* Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, gurdal.aslan@ikc.edu.tr

GİRİŞ

Asgari ücret istihdam, kayıt dışılık, enflasyon, ücret-gelir eşitsizliği ve yoksulluk üzerine olan çok yönlü potansiyel etkileriyle ülke ekonomisini doğrudan ilgilendiren önemli bir sosyal politika aracıdır. Asgari ücretin bu çok yönlü etkileri iktisat literatüründe en çok araştırılan ve tartışılan konulardandır. Nitekim mevcut literatürde asgari ücret artışlarının etkilerini araştıran birçok farklı teorik ve ampirik çalışma sonuçları itibariyle çelişkilidir. Örneğin asgari ücret artışları ile istihdam seviyesi arasındaki ilişkiyi araştıran bazı çalışmalar bu artışların istihdamı azalttığını¹ diğerleri ise asgari ücret artışlarının istihdamı azaltmadığını, hatta bazı durumlarda artırdığını göstermektedir².

Diğer bir ifadeyle, asgari ücret artışlarının olası etkilerinin yönü (olumlu-olumsuz) üzerinde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Her ülkenin kendine özgü kurumsal yapısı, işgücü piyasası, endüstriyel ilişkiler ve sosyal güvenlik sistemi olduğundan asgari ücretin etkileri de ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Bu faktörler bir yana literatürde asgari ücret artışlarının etkileri ve bu etkilerin nihai yönünün her şeyden önce asgari ücretin göreceli seviyesi (ortalama ve ortanca ücretlere oranı), artış oranı ve asgari ücretli çalışan sayısına bağlı olduğu konusunda ise bir fikir birliği vardır (Neumark ve Wascher, 2008:121). Örneğin, gelişmiş ülkelerde asgari ücret artışları ile yoksulluk arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar bu ülkelerde çalışanların sadece çok küçük bir bölümünün (çoğunlukla aileleriyle birlikte yaşayan gençlerden oluşan %1 ile %3 oranında) asgari ücretli olarak çalıştığını, bu nedenle asgari ücret artışlarının genel yoksulluk seviyesi üzerine anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir (Gunderson, 2005: 9).

Asgari ücretli çalışan sayısı ve oranı asgari ücretin bir ekonomideki etkilerini belirleyen en temel faktörlerdendir. Dolayısıyla asgari ücretli çalışan sayısının ve oranının bilinmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda asgari ücretin Türkiye’deki olası etkilerinin ve sosyo-ekonomik bağlamının daha iyi anlaşılabilmesi için bu çalışma asgari ücretli çalışan sayısını ve oranını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Türkiye’de asgari ücretli çalışan sayısı ile ilgili sadece Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) veri yayınlamaktadır. Örneğin SGK 2016 yılı verilerine göre Türkiye’de yaklaşık 14 milyon kayıtlı (sigortalı) ücretli çalışanın 5,6 milyonu asgari ücretli olarak çalışmaktadır³. Fakat bu verilerin işgücü piyasasındaki gerçek asgari ücretli çalışan sayısını yansıtmadığı bilinmektedir. İlk olarak çalışanların bir kısmı asgari ücretten yüksek ücret aldığı halde,

¹ Neumark ve Wascher, 1992:55; Curie ve Fallick, 1996:427; Abowd, Kramarz ve Margolis, 1999:24.

² Card ve Krueger, 1995:68; Dickens, Machin ve Manning, 1999:1; Metcalf, 2007:51; Dube, Lester ve Reich, 2010:945; Addison, Blackburn ve Cotti, 2011:23.

³ Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre 2003-2016 arası dönemde toplam kayıtlı-sigortalı ücretli çalışanların %38 ile 57 arasında değişen büyük bir kısmı asgari ücret düzeyinde bir ücret geliri elde etmektedir. Ekler bölümünde SGK verilerine göre 2003-2016 yılları arasındaki asgari ücretli çalışan sayısı, oranı ve değişimi gösterilmiştir.

işveren tarafından asgari ücret üzerinden sigortalı gösterilmektedir. Diğer bir ifadeyle, bazı işverenler işgücü maliyetlerini azaltmak için (daha az sigorta primi ve vergi ödemek için) eksik ücret bildiriminde bulunmaktadır. İkinci olarak bu rakama, tamamen kayıt dışı yani hiçbir SGK kaydı olmadan istihdam edilen fakat asgari ücretli olarak çalışanlar dahil değildir. Dolayısıyla, işveren beyanına dayalı SGK verileriyle gerçek asgari ücretli çalışan sayısını belirlemek mümkün değildir. Fakat Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketlerinde (HİA), çalışanların esas iş bilgileri, haftalık çalışma süreleri, kayıtlı ya da kayıt dışı çalışma durumları ve elde ettikleri net aylık gelirleri bizzat çalışanlar tarafından beyan edilmektedir. Bu nedenle Türkiye’deki asgari ücretli çalışan sayısının ve oranının tahmin edilmesi için 2003-2017 yıllık HİA mikro verileri kullanılacaktır. HİA mikro verileri ile aynı zamanda ücret seviyelerinin değişimi (asgari ücret düzeyinde, bu ücret düzeyinden daha az ve fazla kazananların oranları) yıllara göre ve çalışanların kayıtlı olup olmama durumuna göre ortaya çıkarılacaktır.

Giriş bölümünde yapılan açıklamalar ışığında çalışma iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde Türkiye’de asgari ücret uygulaması ve işgücü piyasasıyla ilgili kavramsal ve analitik bir çerçeve sunulurken araştırmada kullanılacak yöntem ve veriler açıklanmaktadır. İkinci bölümde analiz sonuçları önce tüm veri seti için sonrasında kayıtlı olup olmama durumuna göre sunulacak ve tartışılacaktır. Sonuç bölümünde ise Türkiye’nin asgari ücretli çalışan sayısına ve ücret düzeylerinin değişimine yönelik bulgular genel olarak değerlendirilecektir.

I- TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET VE İŞGÜCÜ PİYASASI

Çalışmanın amacına uygun olarak Türkiye işgücü piyasasında gerçek asgari ücretli çalışan sayısını ve asgari ücret artışlarının potansiyel olarak kaç kişiyi etkileyebileceğini ortaya çıkarmak için bu bölümde asgari ücret ve işgücü piyasasıyla ilgili kavramsal ve analitik bir çerçeve sunulmaktadır. İlk olarak Türkiye’de asgari ücret politikasının uygulamadaki işleyişi, sorunları, asgari ücretin seviyesi ve artış oranları tartışılacaktır. İkinci olarak Türkiye işgücü piyasasına ilişkin genel bir değerlendirme ile birlikte işteki durumuna göre çalışanların, asgari ücret artışından doğrudan etkilenebilecek ücretli çalışanların ve ücretli çalışanlar arasında kayıtlı-kayıt dışı çalışanların oranları incelenecektir. Son olarak araştırmanın kapsamı, kullanılacak yöntem ve veriler açıklanacaktır.

A- Uygulamada Asgari Ücret

Türkiye’de asgari ücret kavramsal olarak 3008 sayılı ve 1936 tarihli ilk İş Kanunu’nda yer alsa da ilk asgari ücret uygulamaları 1951 yılında başlamıştır (Kutal, 1969:181). Mahalli komisyonlarca bazı işkolları ve şehirler için belirlenen asgari ücretten 1967 yılında merkezi komisyonların belirlediği bölgesel asgari ücrete, 1974 yılında ise bölgeselden ulusal düzeyde belirlenen asgari ücrete geçilmiştir. Bu tarihten itibaren tarım işçileri için farklı olan asgari ücret uygulaması 1989 yılında, 16 yaşından küçükler için farklı belirlenen asgari ücret uygulaması da 2014 yılında kaldırılmıştır. Tarihsel süreç içerisinde asgari ücret uygulamasının sürekli merkezileştiği ve istisnasız tüm çalışanları

kapsar hale geldiği görülmektedir. Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsam oranlarının yıllar içerisinde azalması⁴ Türkiye işgücü piyasasında ulusal düzeyde, yaş ve sektör farkı olmaksızın tüm çalışanları kapsayacak şekilde belirlenen asgari ücret uygulamasının ücretlerin taban seviyesinin belirlenmesindeki rolünü ve önemini yıllar içerisinde artırmıştır.

Türkiye’de asgari ücret yaklaşık 70 yıllık bir geçmişe sahip, varlığı, işlevi ve önemi ilgili tüm sosyal aktörler tarafından kabul gören fakat pratikte uygulanması bazı yönlerden tartışılan bir kurumdur. Özellikle Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun asgari ücret artış kararları, komisyonun yapısı, asgari ücretin seviyesinin belirlenme kriterleri ve asgari ücret üzerindeki vergi yükü en çok tartışılan konulardandır.

Günümüzde asgari ücret beş devlet, beş işveren ve beş işçi temsilcisinden oluşan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenmektedir. Asgari ücret artışlarıyla ilgili kararlar oy çokluğuyla alınmaktadır. Bu komisyondaki işverenleri TİSK, işçileri ise bünyesinde en çok üyeye sahip üst sendikal kuruluş olan Türk-İş temsil etmektedir. Bu sebeple komisyonda yer almayan diğer iki büyük işçi sendikaları konfederasyonu, Disk ve Hak-İş, komisyondaki işçi temsilcilerinin çalışanların tamamını temsil etmekten uzak olduğunu ve diğer işçi konfederasyonlarının da komisyona katılımının sağlanması gerektiğini savunmaktadır (Disk-Ar, 2018:14; Hak-İş, 2018: 51).

Bir diğer tartışılmalı konu ise asgari ücret seviyesi belirlenirken sadece işçinin ihtiyaçlarının temel alınması, aile kriterinin uygulanmamasıdır. Asgari Ücret Yönetmeliği’ne göre asgari ücretin seviyesi bir işçinin normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek şekilde belirlenmelidir. İşveren temsilcileri asgari ücret hesaplamasında sadece işçinin ihtiyaçlarının temel alınmasına karşı çıkmazken, işçi konfederasyonları ve bazı araştırmacılar ülkenin sosyo-ekonomik yapısı⁵, sosyal devlet ilkesi ve uluslararası standartlar⁶ gereğince asgari ücret seviyesinin belirlenmesinde işçinin yanı sıra ailesinin de ihtiyaçlarının göz önüne alınması gerektiğini belirtmektedir (Korkmaz, 2004:54; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154; Türk-İş, 2016: 60; Türk-İş, 2018a:56; Disk-Ar, 2018: 32; Hak-İş, 2018: 51).

⁴ OECD verilerine göre Türkiye’de 1980 yılında %40 olan sendikalaşma oranı 2016 yılında %6,3’e, toplu iş sözleşmesi kapsamında olan çalışanların oranı ise 1987 yılında %29’dan 2015 yılında %6,7’ye gerilemiştir.

⁵ TÜİK verilerine göre, 2018 yılında Türkiye’de ortalama hanehalkı büyüklüğü 3,4 kişidir. İşçi konfederasyonları Türkiye işgücü piyasasında istihdam oranının ve kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü dikkate alınarak bir işçinin ailesini geçindirecek seviyede bir ücreti elde etmesi gerektiğini savunmaktadır.

⁶ Türkiye, asgari ücret uygulamasının uluslararası hukuki normlarını oluşturan ILO’nun asgari ücret tespitine ilişkin 131 sayılı sözleşmesini imzalamamış, Avrupa Sosyal Şartı’nın da asgari ücreti düzenleyen 4. maddesinin 1. fıkrasını onaylamamıştır. Bahsi geçen sözleşme ve fıkra asgari ücretin tespitinde “aile ihtiyaçları kriterinin” esas alınmasını öngörmektedir (Korkmaz, 2004:54). İşçi konfederasyonları 131 sayılı ILO sözleşmesinin onaylanmasını ve Avrupa Sosyal Şartı’na asgari ücretle ilgili koyulan çekincenin kaldırılmasını talep etmektedir (Disk-Ar, 2018:32).

Kuşkusuz asgari ücret uygulamasıyla ilgili en çok tartışılan konulardan biri asgari ücretin seviyesidir. Türk-İş’in dört kişilik bir ailenin açlık ve yoksulluk sınırı⁷ araştırmaları belirlenen net asgari ücretin bu sınırların altında kaldığını göstermektedir. Örneğin Türk-İş’in 2018 yılının Ocak ayında yaptığı araştırmada dört kişilik bir ailenin açlık sınırı 1615 TL, yoksulluk sınırı ise 5262 TL olarak tespit edilirken 2018 yılı için geçerli olan 1603 TL’lik net asgari ücretin açlık sınırının da altında kaldığı belirtilmektedir (Türk-İş, 2018b: 2).

Türkiye’de belirlenen asgari ücretin dört kişilik bir ailenin zorunlu ihtiyaçlarını karşılaması bir yana TÜİK’in tek bir işçi için hesapladığı asgari geçim düzeyinin de altında belirlendiği ortaya çıkmaktadır. TÜİK, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’na her yıl bir işçinin asgari geçim tutarını (gıda ve gıda dışı harcamaları dikkate alarak) hesaplayıp sunmaktadır. 2018 yılı için TÜİK tarafından hesaplanan ve komisyona sunulan bir işçinin aylık asgari geçim tutarı ve net asgari ücret önerisi 1893 TL’dir. Komisyon ise 2018 yılı için geçerli olacak net aylık asgari ücreti TÜİK tarafından önerilen tutarın 290 TL altında 1603 TL olarak belirlemiştir. İşveren temsilcileri çalışanların eline geçen net asgari ücretin artması sonucu çalışanların işverene maliyetinin de arttığını ve bu durumun enflasyon, işsizlikle mücadele gibi hedeflere uymayacağını, ülkenin rekabet gücünü ve istihdamı olumsuz etkileyeceğini savunurken (Tisk, 2018:50), işçi temsilcileri ise net asgari ücret artışlarının yukarıda belirtildiği üzere bir işçi için belirlenen asgari geçim düzeyinin de altında belirlendiğini ifade etmektedir.

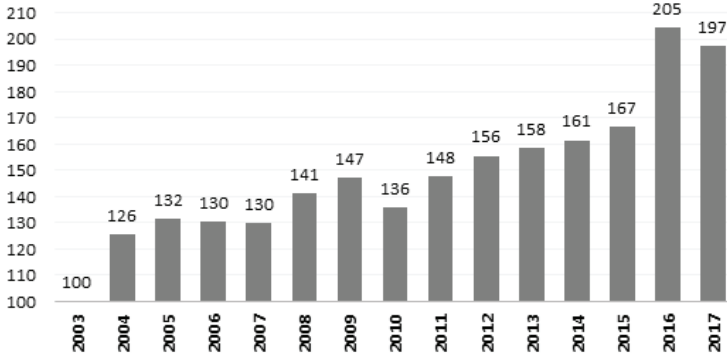
İşçi temsilcileri ayrıca asgari ücret üzerinden alınan verginin ve sosyal güvenlik kesintilerinin yüksek olduğunu (Türk-İş, 2016: 9) ve sosyal devlet uygulaması gereğince asgari ücretin tümüyle vergi dışı bırakılması gerektiğini ifade etmektedir (Türk-İş, 2018a: 56). 2018 yılında brüt 2030 TL olarak belirlenen asgari ücretten sosyal güvenlik primi, gelir vergisi, işsizlik sigortası gibi ödemeler için toplamda %21 oranında kesinti yapılmaktadır. Brüt asgari ücretten yapılan kesintiler sonucu işçilerin eline geçen net asgari ücret 1603 TL olurken, bir asgari ücretli çalışanın işverene maliyete 2384 TL olmaktadır. Yapılan kesintilerin ve alınan vergilerin yüksek olması sonucunda işçinin eline geçen net asgari ücret, brüt asgari ücret ve asgari ücretli çalışanın işverene maliyeti arasında önemli bir makas oluşmaktadır. Bu makasın asgari ücret seviyesinin üzerindeki ücretler için daha da açılması nedeniyle işverenlerin çalışanlarını asgari ücret seviyesinden SGK’ya bildirmesi kayıt dışılığın bir boyutu olan eksik ücret bildirimini ve SGK istatistiklerinde asgari ücretli çalışan sayısını artırmaktadır.

Asgari ücret uygulamasıyla ilgili en çok tartışılan konulardan bir diğeri ise çalışanların eline geçen net asgari ücretin artış oranıdır. Grafik 1 2003 yılını baz alarak 2003-2017 yılları arasında çalışanların eline geçen aylık net asgari ücretin reel artışını göstermektedir.

⁷ Açlık sınırı dört kişilik ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarını; yoksulluk sınırı ise gıda ile giyim, konut, ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarını ifade etmektedir (Türk-İş, 2018b:1).

Son 15 yıllık dönem incelendiğinde 2004 ve 2016 yıllarında reel anlamda iki önemli net asgari ücret artışı olduğu görülmektedir. Diğer yıllarda yatay bir seyir izleyen ya da %5-6 oranında artan reel net asgari ücret, 2004 yılında %26, 2016 yılında ise %23 oranında artmıştır. Özellikle bu iki yıldaki artışın etkisiyle 2003-2017 yılları arasında net asgari ücretin reel seviyesinin toplamda %97 arttığı Grafik 1’den gözlenmektedir.

Grafik 1. 2003-2017 Yılları Arasında Reel Net Asgari Ücret Seviyesi (2003=100)



Kaynak: Hesaplamalar reel asgari ücret için TÜİK yıllık enflasyon istatistiklerinden ve SGK asgari ücret istatistiklerinden elde edilen verilerle yapılmıştır.

Türk-İş ve DİSK yaptıkları araştırmalarla asgari ücret artışlarının enflasyon göstergeleri ve hedefleriyle uyumlu bir şekilde belirlendiğini, bu artışların milli gelir artışının gerisinde kaldığını göstermektedir. DİSK’in 2017 yılında yayınladığı asgari ücret raporunda 2004 yılı baz alındığında 2004-2017 yılları arasında asgari ücretin reel olarak %36, reel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’nın (GSYİH) ise %95 oranında arttığı, dolayısıyla asgari ücretli çalışanların ülkenin büyümesinden yeterli payı alamadığı ifade edilmektedir (Disk-Ar, 2017:6). Reel asgari ücret ile reel GSYİH artışlarını daha uzun bir dönem için karşılaştıran bir başka çalışma ise 1980-2015 arası dönemde yıllık ortalama artışın reel asgari ücrette %3,9, reel GSYİH’da ise %4,2 olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Koç, 2016: 1404).

Ekonomik büyümeden yeterli payı alamasa da 2003-2017 yılları arasında net asgari ücret reel anlamda önemli bir oranda artmıştır. Bu artışın asgari ücretli çalışan sayısını ve oranını etkilemesi beklenir. Bir sonraki bölüm asgari ücretin Türkiye işgücü piyasasındaki potansiyel etki alanını, kaç kişiyi etkileyebileceğini incelemektedir.

B- Türkiye İşgücü Piyasasının Görünümü: Asgari Ücretin Potansiyel Etki Alanı

Tanımı gereği asgari ücret kayıtlı olarak ücretli, yevmiyeli veya maaşlı çalışanları doğrudan ilgilendiren ve etkileyen bir ücrettir. Türkiye’de istihdamda olanlar işteki durumlarına göre incelendiğinde, 2017 yılında toplamda 28,2 milyon çalışanın %67’sinin (yaklaşık 19 milyon kişi) ücretli, maaşlı ve/veya yevmiyeli olarak çalıştığı görülmektedir (Tablo 1). Çalışanların %33’ü (9,2 milyon kişi) ise asgari ücret ve

artışlarının doğrudan etkilemediği ücret dışı işlerde istihdamdadır. Ücret dışı işlerde çalışanları %4,5 ile işverenler, %17 ile kendi hesabına çalışanlar ve %11 ile ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır.

Çalışanların işteki durumunun 2003-2017 arası dönemde gelişimi incelediğinde ise bu dönemdeki istihdam artışının ücretli çalışan sayısının artışından kaynaklandığı, ücretli çalışma biçiminin toplam istihdam içindeki payının önemli ölçüde arttığı görülmektedir (Tablo 1). 2003 yılında 21,1 milyon olan toplam istihdam %33 artarak 2017 yılında 28,2 milyona yükselmiştir. Aynı dönemde toplam ücretli çalışan sayısı ise 10,7 milyondan 19 milyona yükselerek %77 artmıştır. Öyle ki, 2003 yılında ücretli çalışanlar toplam istihdamın %50,6’sını oluştururken, bu oranın 2017 yılında %67,3’e yükseldiği gözlemlenmektedir. Ücret dışı iş statülerinde ise bu dönemde önemli bir azalma söz konusudur: sırasıyla kendi hesabına çalışanların toplam istihdamdaki payı %25’den %17’ye, ücretsiz aile işçilerinin payı %20’den %11’e, işverenlerin payı ise %5’den %4,5’e gerilemiştir.

Asgari ücretin doğrudan etkilemediği ücret dışı işlerde istihdam oranı 2003’de %49 iken bu oran 2017’de %33’e gerileyerek önemli ölçüde azalmıştır. Bu durum yani ücret dışı istihdam oranının azalması, dolayısıyla ücretli çalışan sayısının artması asgari ücretin işgücü piyasasındaki potansiyel etki alanını ve kapsamını artırmaktadır.

Tablo 1. İşteki Durumuna Göre Çalışanlar, 2003-2017 (%)

Yıllar	Ücretli çalışanlar*				Ücret-dışı işlerde çalışanlar					
	Toplam istihdam		Ücretli çalışanlar		İşverenler		Kendi hesabına çalışanlar		Ücretsiz aile işçileri	
	Bin kişi	Yüzde	Bin kişi	Yüzde	Bin kişi	Yüzde	Bin kişi	Yüzde	Bin kişi	Yüzde
2003	21 147	100	10 707	50,6	1 052	5,0	5 250	24,8	4 138	19,6
2004	19 632	100	10 693	54,5	999	5,1	4 572	23,3	3 367	17,2
2005	20 067	100	11 436	57,0	1 101	5,5	4 689	23,4	2 841	14,2
2006	20 423	100	12 028	58,9	1 162	5,7	4 555	22,3	2 678	13,1
2007	20 738	100	12 534	60,4	1 189	5,7	4 386	21,1	2 628	12,7
2008	21 194	100	12 937	61,0	1 249	5,9	4 324	20,4	2 684	12,7
2009	21 277	100	12 770	60,0	1 209	5,7	4 429	20,8	2 870	13,5
2010	22 594	100	13 762	60,9	1 202	5,3	4 548	20,1	3 083	13,6
2011	24 110	100	14 876	61,7	1 244	5,2	4 687	19,4	3 303	13,7
2012	24 821	100	15 619	62,9	1 238	5,0	4 695	18,9	3 268	13,2
2013	25 524	100	16 353	64,1	1 182	4,6	4 773	18,7	3 217	12,6
2014	25 932	100	17 125	66,0	1 173	4,5	4 479	17,3	3 155	12,2
2015	26 620	100	17 827	67,0	1 175	4,4	4 468	16,8	3 150	11,8
2016	27 205	100	18 377	67,6	1 239	4,6	4 536	16,7	3 053	11,2
2017	28 189	100	18 960	67,3	1 279	4,5	4 815	17,1	3 134	11,1

Kaynak: Hesaplamalar TÜİK işgücü istatistiklerinden elde edilen verilerle yapılmıştır.

* Ücretli, yevmiyeli veya maaşlı çalışanların toplamını ifade etmektedir.

Öte yandan Türkiye’de işgücü piyasası tabakalı bir yapı arz etmektedir. Tabakalı yapı işgücü piyasasının farklı özellikler ve davranış kuralları ile ayırt edilen, ayrı alt pazarlara veya bölümlere ayrışması şeklinde tanımlanabilir (ILO, 2018). Tabakalaşma, sözleşmeye dayalı düzenlemeler (iş sözleşmelerinin sürekli ve geçici olması) gibi işgücü piyasası kurumlarının özelliklerinden, uygulama eksikliğinden (kayıtlı/kayıt dışı) ve işgücünün

özelliklerinden (göçmen ve göçmen olmayan işçiler gibi) kaynaklanabilir (ILO, 2018). Tabakalı işgücü piyasaları teorilerine göre işlerin ve işçilerin nitelik farklılıkları ücret farklılıkları yaratarak işgücü piyasasının tabakalaşmasına neden olmaktadır (Doeringer ve Piore, 1970: 271-272). Türkiye işgücü piyasasında tabakalı yapı tarım-tarım dışı, kırsal, kadın-erkek, vasıflı-vasıfsız ve kayıtlı-kayıt dışı ayrımlarında ortaya çıkmaktadır. Bu ayrım içerisinde çalışanlar arasında yapılan işlerin niteliği, çalışma koşulları ve özellikle elde edilen ücret bakımından farklılıklar söz konusudur. Bu bağlamda bazı çalışan grupları işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olabilmektedir. Örneğin toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine yapılan araştırmalar, kadınların erkeklerden %10,5 daha az aylık ücret aldığını göstermektedir (Uysal ve Genç, 2019: 2). Asgari ücret dezavantajlı grupları, düşük ücretli işçileri koruma amacı olan bir uygulamadır ve asgari ücret artışları farklı grupları farklı şekillerde etkilediğinden bu tabakalı yapı asgari ücretli çalışan sayısı ve oranı açısından önem arz etmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında özellikle kayıtlı-kayıt dışı istihdam tabakalaşması öne çıkmaktadır. İstihdamın en büyük kesimini kapsayan ücretliler arasında önemli ölçüde kayıt dışı çalışan bulunmaktadır. TÜİK esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanları, kayıt dışı istihdam kapsamında değerlendirmektedir. Kayıt dışı çalışanlar tanım gereği yasal mevzuatın dışında kalarak asgari ücret ve artışlarından yararlanamamaktadır. Ancak asgari ücret ve artışları kayıt dışı çalışanlar için de bir referans noktası olmakta ve kayıt dışı ücretlerin belirlenmesinde doğrudan olmasa da fiilen etkili olmaktadır (Maloney ve Munde, 2003: 127).

Ücretli çalışanları kayıtlı ve kayıt dışı ayrımında incelediğimizde, Tablo 2 toplam ücretliler arasında kayıtlı ücretlilerin oranının arttığını, buna karşılık kayıt dışı ücretlilerin oranının ise azaldığını göstermektedir. 2003 yılında ücretli çalışanlar arasında kayıt dışılık oranı %30'dur ve bu oran 2017 yılında %18'e gerilemiştir. 2003-2017 arası dönemde ücretli çalışan sayısı toplamda 8,3 milyon kişi artmış, bu artışın tamamına yakını ise kayıtlı çalışanlar oluşturmuştur. 2003 yılında 7,5 milyon kişi olan kayıtlı ücretli çalışan sayısı 2017 yılında 15,5 milyon kişiye yükselmiştir. Kayıt dışı ücretli çalışan sayısı ise aynı dönemde 3,4 milyon seviyesinde kalmıştır.

Özetle buraya kadar incelediğimiz iki faktörün aynı zamanda etkisini göstermesi, yani ilk olarak ücret dışı çalışma biçimlerinin azalması (ücretli çalışanların toplam istihdam içindeki payının artması) ve ikinci olarak da ücretli çalışanlar arasında kayıtlı ücretli çalışan sayısının artması asgari ücret politikasının kapsamını ve etki alanını genişletmiştir. Diğer bir ifadeyle, asgari ücret ve artışlarından doğrudan etkilenen kayıtlı ücretli sayısının toplam istihdam içindeki oranı 2003 yılında %35 iken, bu oran 2017 yılında

%55’e yükselmiştir⁸. 2003-2017 yılları arasında, teorik olarak, asgari ücretin potansiyel etki alanının genişlemesi, pratikte çok daha fazla çalışanın asgari ücret düzeyinden ücret geliri elde ederek çalıştığını düşündürmektedir.

Tablo 2. Ücretli Çalışanlar Arasında Kayıtlı ve Kayıt Dışı Çalışma Oranları, 2003-2017 (%)

Yıllar	Ücretli çalışanlar*		Kayıt dışı ücretli çalışanlar		Kayıtlı ücretli çalışanlar	
	Bin kişi	Yüzde	Bin kişi	Yüzde	Bin kişi	Yüzde
2003	10 707	100	3 228	30,1	7 479	69,9
2004	10 693	100	3 433	32,1	7 260	67,9
2005	11 436	100	3 658	32	7 777	68
2006	12 028	100	3 786	31,5	8 242	68,5
2007	12 534	100	3 681	29,4	8 853	70,6
2008	12 937	100	3 414	26,4	9 523	73,6
2009	12 770	100	3 349	26,2	9 421	73,8
2010	13 762	100	3 535	25,7	10 227	74,3
2011	14 876	100	3 739	25,1	11 137	74,9
2012	15 619	100	3 436	22	12 183	78
2013	16 353	100	3 258	19,9	13 095	80,1
2014	17 125	100	3 348	19,6	13 777	80,4
2015	17 827	100	3 269	18,3	14 558	81,7
2016	18 377	100	3 346	18,1	15 148	81,9
2017	18 960	100	3 463	18,3	15 497	81,7

Kaynak: Hesaplamalar TÜİK işgücü istatistiklerinden elde edilen verilerle yapılmıştır.

* Ücretli, yevmiyeli veya maaşlı çalışanların toplamını ifade etmektedir.

Öte yandan asgari ücretli çalışan sayısının değişimi asgari ücret seviyesinin reel anlamdaki değişiminden bağımsız değildir (Maloney ve Munde, 2003: 127). Reel anlamda asgari ücret artışlarının yüksek olduğu yıllarda asgari ücretli çalışan sayısının artması beklenir (*vice versa*). Daha önce belirtildiği üzere 2003-2017 yılları arasında net asgari ücret reel olarak %97 artmıştır (Grafik 1). Teorik olarak asgari ücret artışları ücret dağılımını en az üç şekilde etkilenmektedir (OCDE, 1998: 53). İlki asgari ücret seviyesinden daha az kazananların sayısının azalması, ikincisi mekanik bir etki ile asgari ücret seviyesi civarında kazananların sayısının artması, üçüncüsü ise asgari ücret artışının daha üst seviyelerde de ücret artışına sebep olması, asgari ücretin yayılma etkisi.

2003-2017 döneminde Türkiye’de işgücü piyasasında ücretlileşmenin artması ve ücretliler arasında kayıt dışılığın azalması ile birlikte asgari ücret seviyesinin reel olarak önemli oranda artması da asgari ücretli çalışan sayısının arttığını düşündürmektedir. Oysa daha önce de ifade edildiği gibi asgari ücretli çalışan sayısı konusunda bir belirsizlik söz konusudur. HİA mikro verilerinin analizi, gerçekten asgari ücret düzeyinde, bu ücret düzeyinden daha az ve fazla kazananların oranlarını ortaya çıkaracaktır. Bir sonraki bölümde kısaca araştırmanın kapsamı ve kullanılacak yöntem açıklanmaktadır.

⁸ 2003 yılında asgari ücret ve artışlarından doğrudan etkilenmesi muhtemel kayıtlı ücretli sayısı toplam 21,1 milyon istihdam içinde 7,5 milyon iken, 2017 yılında toplam 28,2 milyon istihdamın 15,5 milyonu kayıtlı ücretli çalışanlardan oluşmaktadır.

C- Kapsam ve Yöntem

Bu araştırmada, Türkiye işgücü piyasasında gerçek asgari ücretli çalışan sayısını, ücret düzeylerini ve değişimlerini tespit edebilmek için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2003 ve 2017 yılları arasında gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Anketlerinin (HİA) mikro verileri kullanılmıştır.

Araştırmanın belirtilen amaçlarını gerçekleştirebilmek ve 2004 ile 2016 asgari ücret reel artışlarının asgari ücretli çalışan sayısı ve ücret düzeyleri üzerine olan etkilerini de ortaya çıkarılabilmek için araştırma 2003 yılından başlatılmış, 2017 yılı da dahil edilmiştir.

Yıllık Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) çalışanların demografik özellikleri, işteki durumları, aylık ücretleri, haftalık çalışma saatleri, kayıtlı olup olmama durumları ve benzeri konularda bilgi vermektedir. Asgari ücretli çalışan sayısını ve oranını ortaya çıkarmak için HİA ham verilerinin belirli kriterlere göre işlenmesi gerekmektedir. Öncelikle örneklem ücretli/maaşlı ve yevmiyeli çalışanlarla kısıtlanmıştır. İş kanununa göre çalışma süresi haftada en çok 45 saattir ve aksi bir anlaşma bulunmadığı sürece, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde dağıtılmaktadır. Asgari ücret aylık olarak tam zamanlı çalışanlar için belirlendiğinden, yarı zamanlı çalışanlar (ki toplam ücretli çalışanların sadece %4'üne yakınıni oluşturuyorlar) analiz dışında bırakılmıştır⁹.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu son yıllarda bir yıl boyunca geçerli olacak tek bir asgari ücret belirlese de bazı yıllarda yılın ilk 6 ayında ve ikinci 6 ayında geçerli olmak üzere 2 farklı asgari ücret belirlemiştir. İki farklı asgari ücretin belirlendiği yıllar için ortalama aylık asgari ücret dikkate alınmıştır¹⁰.

HİA verileri ile asgari ücretli çalışan sayısını tespit edilebilmek için iktisat literatüründe sıkça kullanılan çeşitli asgari ücret komşuluğu seviyeleri dikkate alınmıştır. Anketlerde çalışanların elde ettikleri ücret gelirlerini yuvarlayarak ifade ettikleri bilindiğinden, literatürde en çok net asgari ücretin %1 ve %5 komşuluğunda ücret geliri elde edenler asgari ücretli çalışanlar olarak kabul edilmektedir (OCDE, 2008: 148). Öte yandan, ücretliler için 2007 yılından itibaren çalışanların medeni durumuna, eşlerinin iş durumuna ve çocuk sayısına göre değişiklik gösteren Asgari Geçim İndirimi (AGİ) uygulanmaktadır. Dolayısıyla asgari ücretli çalışanların eline geçen net asgari ücret AGİ'nin de eklenmesiyle komisyon tarafından belirlenen ve ilan edilen net asgari ücret

⁹ HİA verilerine göre yarı zamanlı çalıştığını beyan eden ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışanların oranının toplam ücretli/maaşlı/yevmiyeli çalışanlar içindeki payı oldukça küçüktür. 2004 yılında bu oran %1,5 iken 2017 yılında ise %3,9 civarındadır.

¹⁰ 2004-2017 döneminde hesaplanan yıllık ortalama asgari ücret 2003 yılı için 226 TL, 2004 yılı için 311 TL, 2005 yılı için 350 TL, 2006 yılı için 380 TL, 2007 yılı için 411 TL, 2008 yılı için 492 TL, 2009 yılı için 537 TL, 2010 yılı için 588 TL, 2011 yılı için 644 TL, 2012 yılı için 720 TL, 2013 yılı için 788 TL, 2014 yılı için 869 TL, 2015 yılı için 975 TL, 2016 yılı için 1300 TL ve 2017 yılı için 1404 TL'dir.

seviyesini bir miktar aşabilmektedir. Örneğin 2015 yılı ikinci 6 ayı için belirlenen net asgari ücret 1000 TL’dir. Bu rakama bekar ve çocuksuz çalışanlar için belirlenen 90 TL’lik AGİ dahildir. Fakat evli, eşi çalışmayan, beş çocuklu bir ücretli için AGİ 153 TL’ye, dolayısıyla çalışanın eline geçen net asgari ücret 1000 TL’den 1063 TL’ye yükselebilmektedir.

Bu sebeplerden dolayı ve literatüre uygun olarak HİA verilerinde beyan ettikleri aylık ücret asgari ücretin %5 komşuluğunda olanlar asgari ücretli çalışanlar olarak kabul edilmiştir. HİA mikro verilerinin analizi asgari ücret düzeyinde, bu ücret düzeyinden daha az ve fazla kazançların oranını ortaya çıkarırken, yıllar içindeki değişimi hakkında da bilgi verecektir.

II- HİA ANALİZ SONUÇLARI

Bu bölümde analiz sonuçları önce tüm tam zamanlı ücretliler için, sonrasında ise sırasıyla kayıtlı (sigortalı) tam zamanlı ücretliler ve kayıt dışı (sigortasız) tam zamanlı ücretli çalışanlar¹¹ için sunulacak ve tartışılacaktır. Bir önceki bölümde belirlenen kriterlere göre, HİA verilerinde aylık ücreti asgari ücretin %5 komşuluğunda olanlar asgari ücretli çalışan olarak kabul edilerek Türkiye’deki asgari ücretli çalışan sayısı ve oranı ortaya çıkarılacaktır.

A- Toplam Ücretli Çalışanlar (Kayıt Dışı Çalışanlar Dâhil) Ücret Seviyeleri

Tablo 3, 2003-2017 yılları arasında kayıtlı-kayıt dışı ayrımı gözetmeksizin tüm ücretli çalışanların ücret seviyelerine göre sayılarını ve oranlarını göstermektedir.

2017 yılında ücretli çalışanların %21,6 gibi önemli bir oranının asgari ücretli olarak çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Tablo 3 ayrıca 2017 yılında ücretli çalışanların %12,4’ünün (2 milyon 87 bin kişi) asgari ücret seviyesinden az, %66’sının (11 milyon 173 bin kişi) ise asgari ücret düzeyinden fazla bir ücret geliri elde ettiğini göstermektedir. 2003-2017 yılları arasındaki değişim incelendiğinde asgari ücretli çalışan sayısının önemli oranda arttığı görülmektedir. 2003 yılında ücretli çalışanların sadece %9’u (937 bin kişi) asgari ücret seviyesinde bir ücret geliri elde ederken ve bu oran 2017 yılında yaklaşık %22’ye (3 milyon 646 bin kişi) yükselmiştir. Asgari ücret seviyesinde ve bu seviyeden daha az kazananlar beraber değerlendirildiğinde ise 2003 yılında çalışanların toplamda %25,5’inin (2 milyon 625 bin kişi) asgari ücret ve bu seviyenin altında bir ücret kazandığı, 2017 yılında ise bu oranın %34’e (5 milyon 733 bin kişi) ulaştığı gözlemlenmektedir. Bu oranların yıllar içerisindeki gelişimini daha yakından incelediğimizde ise öncelikle 2003-2017 yılları arasında, kimi istisnai yıllar hariç, çalışanların %11 ila 17 oranları arasında bir kısmının (1,3-2,2 milyon kişi) asgari ücretten daha az bir ücret geliri elde ettiği ortaya çıkmaktadır.

¹¹Makalenin bundan sonraki kısmında kayıtlı (sigortalı) tam zamanlı ücretli çalışanlar sadece kayıtlı ücretli çalışanlar, kayıt dışı (sigortasız) tam zamanlı ücretli çalışanlar ise kayıt dışı ücretli çalışanlar olarak ifade edilmiştir.

Tablo 3. Toplam Tam Zamanlı Ücretli Çalışanların Ücret Seviyelerine Göre Dağılımları

	AÜ* Seviyesinden Az		AÜ Seviyesi		AÜ Seviyesinden Fazla	
	Kişi Sayısı (Bin kişi)	Yüde Oran (%)	Kişi Sayısı (Bin kişi)	Yüde Oran (%)	Kişi Sayısı (Bin kişi)	Yüde Oran (%)
2003	1688	16,4	937	9,1	7642	74,4
2004	1689	16,7	1896	18,7	6543	64,6
2005	1777	16,4	1702	15,7	7344	67,9
2006	1651	14,7	1089	9,7	8521	75,7
2007	1283	10,9	1605	13,7	8861	75,4
2008	2125	17,6	1416	11,7	8518	70,6
2009	1920	16,4	1173	10,0	8585	73,5
2010	1824	14,6	1803	14,4	8889	71,0
2011	2096	15,5	1618	12,0	9818	72,6
2012	1822	12,8	2559	18,0	9871	69,3
2013	1671	11,2	2392	16,0	10879	72,8
2014	1815	11,8	2827	18,4	10752	69,9
2015	2081	12,9	3384	21,0	10637	66,1
2016	2187	13,4	4114	25,1	10080	61,5
2017	2087	12,4	3646	21,6	11173	66,1

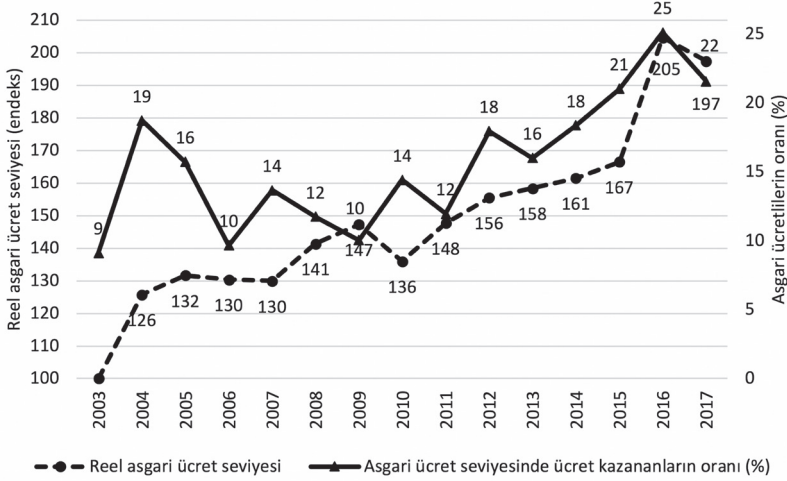
Kaynak: TÜİK 2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setleri, *AÜ: Asgari Ücret.

Tam zamanlı çalışan bir ücretlinin asgari ücretten daha az bir ücret geliri elde ederek çalışması teorik olarak ancak kayıt dışı istihdamda mümkün olabilir. Zira kayıtlı ve tam zamanlı çalışan bir kişinin yasal bir zorunluluk olarak asgari ücretten az kazanmaması gerekmektedir.

2003-2017 döneminde asgari ücretli çalışanların oranının değişimi incelendiğinde, bu oranın bazı yıllarda %9 civarında olduğu, bazı yıllarda ise %25'e kadar yükseldiği görülmektedir. Bu oranın bu derece değişken olması asgari ücret seviyesinin reel anlamda değişiminden bağımsız değildir. Grafik 2 asgari ücretin reel olarak önemli oranda arttığı yıllarda asgari ücretli çalışan oranının arttığını, reel asgari ücret seviyesinin azaldığı ya da sabit kaldığı yıllarda ise bu oranın azaldığını göstermektedir.

Öncelikle 2003 yılında %9 olan asgari ücretli oranının 2004 yılında yaklaşık %19'a çıktığı görülmektedir. Bu değişimde 2004 yılındaki net asgari ücret seviyesinin %26'lık reel artışın belirleyici olduğu söylenebilir. Asgari ücret seviyesinin önemli oranda artışı sonucu, artıştan önce asgari ücretten fazla kazananların bir kısmının ücretlerinin asgari ücret yeni seviyesi tarafından yakalanması, asgari ücretli çalışan oranını artırmaktadır. 2016 yılı için de aynı değerlendirmeyi yapmak mümkündür. 2016 yılında net asgari ücretin %23 oranında reel artışı sonucunda asgari ücretli sayısı yaklaşık 3,4 milyon kişiden 4,1 milyon kişiye yükselmiştir. Diğer taraftan, 2004 yılında %19'a yükselen asgari ücretli oranının 2006 yılında %9,7'ye gerilediği, aynı dönemde asgari ücretin reel seviyesinin ise sabit bir seyir izlediği görülmektedir.

Grafik 2. Reel Asgari Ücret Seviyesinin Değişimi (2003=100) ve Asgari Ücret Seviyesinde Ücret Kazananların Oranı (%), 2003-2017



Kaynak: Hesaplamalar reel asgari ücret için TÜİK yıllık enflasyon istatistiklerinden ve SGK asgari ücret istatistiklerinden, asgari ücret seviyesinde ücret geliri elde edenler için ise 2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setlerinden elde edilen verilerle yapılmıştır.

B- Kayıtlı (Sigortalı) Ücretli Çalışanlar Arasında Ücret Seviyeleri

Bu bölümde kayıtlı ücretli çalışanların ücret seviyelerine göre sayıları ve oranları incelenmektedir. TÜİK hanehalkı işgücü anketlerinde bir çalışanın kayıtlı istihdamda olup olmama durumu herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmamasıyla belirlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir çalışanın elde ettiği ücret geliri işveren tarafından SGK’ya bildirilmemişse çalışan kayıt dışında, bildirilmişse kayıtlı istihdamda olarak sınıflandırılmaktadır.

Tablo 4 kayıtlı çalışanların ücret düzeylerini ve ücret düzeylerinin 2003-2017 yılları arasındaki gelişimini göstermektedir. HİA verileri analizi sonuçlarına göre 2003 yılında kayıtlı ücretli çalışanların %10’u (742 bin kişi) asgari ücretli olarak çalışmaktadır. Bu oran asgari ücretin 2004 yılındaki %26’lık reel artışı ile birlikte %17’ye yükselmiştir (2003 yılında 742 bin kişiden 2004 yılında 1 milyon 198 bin kişiye). 2004’ten sonraki yıllarda ise %17’lik asgari ücretli çalışan oranı sürekli azalarak önce 2005 yılında %16’ya, 2008’de ise %10,8’e kadar gerilemiştir. 2004-2009 yılları arasında asgari ücretli çalışanların sayısının ve oranının azalması, Grafik 2’de gözlemlendiği üzere, bu yıllar arasında asgari ücret reel seviyesinin sabit kalmasıyla açıklanabilir. 2009 sonrası ise asgari ücretin reel seviyesinin artmasıyla birlikte asgari ücretli çalışan sayısında da artış gözlemlenmektedir. 2017 yılında asgari ücretli çalışan oranı %23’e, yani 3,3 milyon kişiye ulaşmıştır.

Diğer bir ifadeyle, 2003-2009 yılları arasında 1 milyon kişi civarında seyreden asgari ücretli çalışan sayısı, yıllara göre değişiklik göstermekle birlikte, 2012 yılında 2 milyonu geçmiş, 2016 yılı reel asgari ücret artışıyla 3,7 milyon kişiye ulaşmıştır.

Tablo 4. Kayıtlı Ücretli Çalışanların Ücret Seviyelerine Göre Dağılımları

	AÜ Seviyesinden Az		AÜ Seviyesi		AÜ Seviyesinden Fazla	
	Kişi Sayısı (Bin Kişi)	Yüzde Oran (%)	Kişi Sayısı (Bin Kişi)	Yüzde Oran (%)	Kişi Sayısı (Bin Kişi)	Yüzde Oran (%)
2003	342	4,7	742	10,2	6211	85,1
2004	344	4,9	1198	17,2	5415	77,8
2005	285	3,8	1228	16,2	6077	80,1
2006	276	3,4	870	10,9	6880	85,7
2007	208	2,4	1088	12,6	7346	85,0
2008	804	8,7	1006	10,8	7476	80,5
2009	603	6,6	1004	11,0	7510	82,4
2010	550	5,6	1352	13,7	7944	80,7
2011	642	6,0	1396	13,1	8654	80,9
2012	608	5,2	2126	18,2	8956	76,6
2013	529	4,2	1987	15,8	10030	79,9
2014	566	4,3	2502	19,2	9999	76,5
2015	841	6,1	2913	21,1	10063	72,8
2016	834	5,9	3723	26,3	9610	67,8
2017	762	5,2	3319	22,7	10538	72,1

Kaynak: TÜİK 2003-2017 Hanehalkı İlgücü Anketi mikro veri setleri.

Tablo 4 ücret seviyeleriyle ilgili bir diğer önemli olguya işaret etmektedir. Şöyle ki kayıtlı ve tam zamanlı olarak, yani ücretleri işveren tarafından SGK'ya bildirilerek çalışanların yasal bir zorunluluk olarak en az asgari ücret kadar ücret geliri elde etmeleri gerekmektedir. İşveren beyanına dayalı SGK verilerine göre tam zamanlı ücretli çalışanlar arasında asgari ücretten daha az ücret geliri elde eden çalışan yoktur. Fakat çalışanların beyanına dayalı HİA'larda kayıtlı-sigortalı ve tam zamanlı olarak çalıştığını belirten ücretlilerin önemli bir kısmının ellerine geçen net aylık ücretin asgari ücret düzeyinden az olduğu görülmektedir.

Tablo 4, 2003 yılında 342 bin kişinin, 2017 yılında ise 762 bin kişinin kayıtlı ve tam zamanlı olarak çalışmasına rağmen aylık net ücretinin asgari ücretten az olduğunu göstermektedir. Bu veriler bazı çalışanların gerçekte daha düşük ücret aldığı halde asgari ücret üzerinden sigortalı gösterildiğini düşündürmektedir. Bu durum, yasa gereği tam zamanlı çalışanın ücretini asgari ücret düzeyinden beyan eden işverenin, çalışanın banka hesabına yatırdığı ücretin bir kısmını elden geri alması ile açıklanabilir. Böylelikle bilinen eksik ücret bildiriminin aksine bir başka olgu ortaya çıkmaktadır, bu olgu ise fazla ücret bildirimini olarak adlandırılabilir.

Fazla ücret bildiriminde, gerçekte çalışanın eline geçen net ücret asgari ücretten daha az olmasına rağmen işveren tarafından bu çalışanlar sigortalı ve asgari ücretli olarak gösterilmektedir. Yani çalışanın ücreti işveren tarafından yasal zorunluluğa uyma adına asgari ücret düzeyinden SGK'ya bildirilmekte, fakat çalışan gerçekte asgari ücret tutarından daha az bir ücret geliri elde etmektedir. Son yıllarda yazılı basına da yansıyan

şekliyle bu uygulama örneğın 2016 yılında 1000 TL olan asgari ücretin yerine çalışana 700-800 TL ücret verilmesi şeklinde olabildiğı gibi 1000 TL’lik asgari ücretin çalışanın banka hesabına yatırılması sonrasında bankaya yatan ücretin bir kısmının elden işverene geri verilmesi şeklinde de olabilmektedir (Ateş, 2016; Aktaş, 2018). Konuyla ilgili basına yansıyan haberler, bu uygulamanın işsizliğı yüksek, istihdam olanaklarının kısıtlı olduğı, düşük ücretle ve sigortasız çalışmaya razı fazla sayıda yurttaşın ve göçmenin bulunduğı çeşitli Anadolu illerinde yaygın olduğunu düşündürmektedir.

C- Kayıt Dışı (Sigortasız) Ücretli Çalışanlar Arasında Ücret Seviyeleri

Bu son bölümde ise kayıt dışı ücretli çalışanların yani SGK’ya herhangi bir kaydı olmadan sigortasız olarak çalışanların ücret seviyelerine göre sayıları ve oranları incelenmektedir. Kayıt dışı ücretli olarak çalışanların ücret düzeyleri, yine asgari ücret düzeyinden az, asgari ücret düzeyinde ve asgari ücret düzeyinden fazla ücret geliri elde edenler şeklinde üç farklı seviye ve bu seviyelerin 2003-2017 yılları arasındaki gelişimi ile gösterilecektir.

Tablo 5. Kayıt Dışı Ücretli Çalışanların Ücret Seviyelerine Göre Dağılımları

	AÜ Seviyesinden Az		AÜ Seviyesi		AÜ Seviyesinden Fazla	
	Kişi Sayısı (Bin kişi)	Yüzde Oran (%)	Kişi Sayısı (Bin Kişi)	Yüzde Oran (%)	Kişi Sayısı (Bin Kişi)	Yüzde Oran (%)
2003	1346	45,3	194	6,5	1430	48,2
2004	1346	42,4	698	22,0	1129	35,6
2005	1492	46,2	474	14,7	1267	39,2
2006	1375	42,5	219	6,8	1642	50,7
2007	1075	34,6	517	16,7	1515	48,8
2008	1321	47,6	410	14,8	1042	37,6
2009	1317	51,4	169	6,6	1075	42,0
2010	1274	47,7	451	16,9	945	35,4
2011	1454	51,2	222	7,8	1164	41,0
2012	1215	47,4	433	16,9	915	35,7
2013	1142	47,7	405	16,9	849	35,4
2014	1249	53,7	325	14,0	752	32,3
2015	1240	54,3	472	20,6	574	25,1
2016	1352	61,1	391	17,7	470	21,2
2017	1325	57,9	327	14,3	635	27,8

Kaynak: TÜİK 2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setleri

HİA verileri analizi 2003 yılında kayıt dışı ücretli çalışanların %45’inin (1 milyon 345 bin kişi) asgari ücret seviyesinden daha az, %6,5’inin (194 bin kişi) asgari ücret seviyesinde bir ücret geliri elde ettiğini ortaya çıkarmaktadır (Tablo 5). 2003 yılında kayıt dışı ücretli çalışanların toplamda %52’si asgari ücret seviyesinde veya asgari ücret seviyesinden daha az bir ücret geliri elde ederek çalışırken, %48’i ise asgari ücretten fazla kazanmaktadır. 2003-2017 yılları arasındaki ücret seviyelerinin gelişimi incelediğinde ise asgari ücret arttıkça asgari ücret seviyesinden az kazananların oranının arttığı, asgari

ücret düzeyinden fazla bir ücret geliri elde edenlerin oranının ise azaldığı görülmektedir.

Örneğin 2003 yılında kayıt dışı ücretli çalışanların %45'i asgari ücretten daha az bir ücret geliri elde ederken bu rakam 2017 yılında çalışanların %58'ine yükselmiştir. Asgari ücretten fazla ücret geliri elde edenler ise 2003 yılında çalışanların %48'ini oluştururken bu oran 2017 yılında %28'e düşmüştür. Kayıt dışı ücretli çalışmanın SGK kapsamı dışında kalmanın yanı sıra düşük ücretlerle karakterize olduğu görülmektedir. 2017 yılında yaklaşık 2,8 milyon kayıt dışı çalışanın %72'si (1 milyon 652 bin kişi) asgari ücret seviyesinde veya asgari ücret seviyesinin altında bir ücret geliri elde ederek çalışmaktadır.

SONUÇ

Türkiye'de asgari ücret, seviyesi, artışları ve ekonomideki potansiyel etkileri yönünden en çok tartışılan kamu politikalarındandır. Mevcut asgari ücret literatürü, asgari ücretin bir ekonomideki etkilerini belirleyen en temel faktörlerin asgari ücretli çalışan sayısı ve oranı olduğu vurgusunu yapmaktadır. Bu bağlamda, asgari ücretin olası etkilerinin anlaşılabilmesi için asgari ücretli çalışan sayısının ve oranının bilinmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada Türkiye'de asgari ücretli çalışan sayısı, oranı ve bu ikisinin 2003-2017 yılları arasındaki değişimi Hanehalkı İşgücü Anketleri (HİA) mikro verileri kullanılarak araştırılmıştır.

Çalışmanın kavramsal ve analitik çerçevesi, Türkiye işgücü piyasasındaki yapısal değişiklikler neticesinde asgari ücretin öneminin, kapsamının ve olası etki alanının arttığını göstermektedir. Azalan sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsam oranları asgari ücret uygulamasının ücretlerin taban seviyesinin belirlenmesindeki rolünü ve önemini arttırmaktadır. Öte yandan işgücü piyasasında yaşanan ücretleşme süreci ve ücretliler arasında kayıt dışılığın azalması ile asgari ücret artışından doğrudan etkilenebilecek çalışan sayısının arttığı gözlemlenmektedir.

Çalışmanın HİA veri analizi de asgari ücretin işgücü piyasasındaki kapsam ve etkisinin yıllar içerisinde arttığını doğrulamaktadır. 2003-2017 yılları arasında asgari ücretli çalışan sayısının önemli oranda arttığı sonuca ulaşılmıştır. 2003 yılında ücretli çalışanların sadece %9'u asgari ücretliyken bu oran 2017 yılında %22'ye (yaklaşık 3,7 milyon kişi) yükselmiştir. Uluslararası bir perspektifle değerlendirildiğinde bu oranın yüksekliği daha net anlaşılmaktadır. Eurostat verilerine göre Avrupa Birliği üyesi ülkelerde asgari ücretli çalışan oranı ortalama %7'dir.

Türkiye işgücü piyasasında asgari ücretleşme süreci yaşandığı söylenebilir. Asgari ücretin reel olarak artması asgari ücret düzeyinde çalışanların sayısını arttırmaktadır. Öte yandan, HİA veri analizi sonuçları asgari ücretli sayısının artmasının, asgari ücret artışlarının asgari ücretten daha yüksek olan ücret seviyelerinde de ücret artışına sebep olacak yayılma etkisinin kısmen kısıtlı kalmasından kaynaklandığını düşündürmektedir. Nitekim asgari ücret artışları sonucu teorik olarak beklendiği gibi bu ücretten daha az kazananların oranı azalmıştır (2003 yılında %16,4'ten 2017 yılında %12,4'e). Fakat 2003-2017 yılları arasında asgari ücretten fazla kazananların oranı %74,4'ten %66'ya gerilemiştir.

Asgari ücret seviyesinde ve bu seviyeden daha az kazananlar birlikte değerlendirildiğinde

ise 2003 yılında çalışanların toplamda %25,5’inin (2 milyon 625 bin kişi) asgari ücret ve bu seviyenin altında bir ücret kazandığı, 2017 yılında ise bu oranın %34’e (5 milyon 733 bin kişi) ulaştığı görülmektedir. Türkiye işgücü piyasasında ücretli çalışanların önemli bir kısmının asgari ücret seviyesi ve bu seviyenin altında ücret geliri elde ederek çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Bu durum asgari ücretin işgücü piyasasında önemli potansiyel bir etki alanı olduğuna işaret etmektedir.

Öte yandan HİA veri analizi sonuçları toplam asgari ücretli çalışan sayısının kayıtlı çalışanlar arasında asgari ücretli çalışan sayısının artmasından kaynaklandığını göstermektedir. Kayıtlı çalışanlar arasında 2003 yılında çalışanların sadece %10’u (742 bin kişi) asgari ücretli olarak çalışırken, 2017 yılında kayıtlı olarak çalışanların %23’ü (3,3 milyon kişi) asgari ücretli olarak çalışmaktadır. Kayıtlı çalışanlar arasında asgari ücret seviyesinden daha yüksek ücret geliri elde edenlerin oranı 2003-2017 yılları arasında %85’den %72’ye düşmüştür. Diğer taraftan, tam zamanlı çalışan bir kişinin yasal bir zorunluluk olarak en az asgari ücret kadar bir ücret geliri elde etmesi gerekmektedir. Fakat HİA veri analizi, 2017 yılında kayıtlı tam zamanlı olarak çalışanlar arasında 762 bin kişinin asgari ücret düzeyinden daha az ücret geliri elde ettiğini göstermektedir. Bu veri bazı çalışanların gerçekte daha düşük ücret aldığı halde asgari ücret üzerinden sigortalı gösterildiğini düşündürmektedir.

Son olarak 2017 yılında kayıt dışı ücretli çalışanlar arasında sadece 327 bin kişi asgari ücret kadar, 635 bin kişi asgari ücretten daha fazla, 1 milyon 325 bin kişi ise asgari ücret seviyesinden daha az bir gelir elde ederek çalışmaktadır. 2003 yılında asgari ücretten fazla ücret geliri elde ederek çalışan oranı %48 iken 2017 yılında bu oran %28’e gerilemiştir. Kayıt dışı ücretli çalışma SGK kapsamı dışında kalmanın yanı sıra düşük ücretlerle karakterize olmuş görünmektedir.

Kaynakça

Abowd, J.M., Kramarz, F. ve Margolis, D.N. (1999). Minimum wages and employment in France and the United States. *NBER Working Paper Series*. 6996. 1-30.

Addison, J.T., Blackburn, M. ve Cotti, C.D. (2011). Minimum Wage Increases in a Soft U.S. Economy. *Reihe Okonomie Economics Series*. 273. 1-40.

Aktaş, A. (2018). Asgari ücret ver, bir kısmını geri al! [<https://www.dunya.com/kose-yazisi/asgari-ucret-ver-bir-kismini-geri-al/398115>]. (Erişim: 10 Eylül 2018).

Ateş, H. (2016). Uyanık patronlar 300 TL’ye göz dikti [<https://www.sabah.com.tr/ekonomi/2016/04/16/uyanik-patronlar-300-tlye-goz-dikti>]. (Erişim: 11 Eylül 2018).

Card, D. ve Kreuger, A. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. New Jersey: Princeton University Press.

Currie, J. ve Fallick, B. (1996). The Minimum Wage and the Employment of Youth: Evidence from the NLSY. *Journal of Human Resources*. 31(2). 404-428.

Dickens, R., Machin, S. ve Manning, A. (1999). The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain. *Journal of Labor Economics*. 17. 1-22.

Disk-Ar (Disk Araştırma Dairesi) (2017). *Asgari Ücret Raporu*. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. İstanbul.

- Disk-Ar (Disk Araştırma Dairesi) (2018). *Asgari Ücret Gerçeği 2019 Raporu*. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. İstanbul.
- Doeringer, P.,B. ve M.,J. Piore (1970). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. USA. *Department of Labor: Eric*. 1-344.
- Dube, A., Lester, T.W. ve Reich, M. 2010. Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *The Review of Economics and Statistics*. 92(4). 945-964.
- Gunderson, M. (2005). Le Salaire Minimum au Canada: Théorie, Données et Orientations. *Préparé Pour La Commission Sur L'examen Des Normes du Travail Fédérales*. 1-70.
- Hak-İş (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) (2018) Yayın Organı. Sayı 16. Ankara.
- ILO (2018). Employment Security. Labour Market Segmentation. [<http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/labour-market-segmentation/lang--en/index.htm>]. (Erişim:18.12.2018).
- Koç, A. (2016). Türkiye’de 1980 Sonrasının Politik İktisadı Bağlamında Asgari Ücret Analizi. *Çalışma ve Toplum*. 2016/3. 1387-1408.
- Korkmaz, A. (2004). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret:1951-2003. *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*. 2004(1). s.53-69.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, B. (2012). Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 4(2). 151-162.
- Kutal, M. (1969). *Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret*. İstanbul Üniversitesi Yayını. İstanbul.
- Maloney W.F. ve Mendez J.N. (2003). Measuring the Impact of Minimum Wage, Evidence from Latin America. *NBER Papers*. 109-130.
- Metcalf, D. (2007). Why has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on employment?, *CEP Discussion Paper*. 781. 1-88.
- Neumark, D. ve Wascher W.L. (1992). Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial and Labor Relations Review*. 46(1). 55-81.
- Neumark, D. ve Wascher, W.L. (2008). *Minimum Wages*. Cambridge. MA: The MIT Press.
- OCDE (1998). Perspectives de l’emploi de l’OCDE. 1998. Editions OCDE.
- OCDE (2008). Perspectives de l’emploi de l’OCDE. Paris: Editions OCDE.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (2018). *İşveren*. Cilt 56. Sayı 6. Ankara.
- Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) (2016). *Türk-İş Dergisi*. Sayı: 405. Ankara.
- Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) (2018a). *Türk-İş Dergisi*. Sayı: 410. Ankara.
- Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) (2018b). *Açlık ve Yoksulluk Sınırı Haber Bülteni Ocak 2018*. Ankara.
- Uysal, G. ve Genç, Y. (2019). Kadınlar Erkeklerden Daha Az Kazanıyor. Betam Araştırma Notu. 19/237. 1-7.

Ekler

Tablo 6. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Verilerine Göre Asgari Ücretli Çalışan Sayısı, 2003-2016

	SGK-Toplam ücretli sigortalı çalışan sayısı	SGK-Asgari ücretli çalışan sayısı*	SGK-Asgari ücretli çalışan sayısı (%)
2003	5 615 238	3 198 912	57
2004	6 181 251	2 696 627	44
2005	6 918 605	3 042 396	44
2006	7 818 642	3 762 595	48
2007	8 505 390	3 636 641	43
2008	8 802 989	3 618 147	41
2009	9 030 202	3 900 147	43
2010	10 030 810	4 321 262	43
2011	11 030 939	4 848 165	44
2012	11 939 620	4 972 590	42
2013	12 484 113	4 780 807	38
2014	13 240 122	5 040 512	38
2015	13 999 398	5 399 498	39
2016	13 775 188	5 640 662	41

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İstatistikleri.

* 5510 sayılı Kanun’un 4/1 (a) maddesi kapsamında günlük kazanç alt sınırından prime esas kazancı bildirilen zorunlu sigortalı sayısı.

(Araştırma Makalesi - Research Article)

Geliş Tarihi/Received: 24.04.2018

Güncelleme Tarihi/Revised: 20.02.2019

Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İşsizliği Nasıl Etkiliyor?

İŞKUR Eşleştirme Hizmeti Etki Analizi ¹

How Does Active Labor Market Policies Affect Unemployment?

The Analyse of İŞKUR's Matching Service Impact

Sosyal Güvenlik Dergisi

Journal of Social Security

Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019

Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019

Sayfa Aralığı: 161-176

Pages: 161-176

DOI: 10.32331/sgd.582734

Menekşe ŞAHİN*

ORCID ID: 0000-0002-9312-770X

Mustafa NAL**

ORCID ID: 0000-0001-6190-6437

Fatih KAYA***

ORCID ID: 0000-0002-8191-3172

ÖZ

Birçok ülke için işsizliğin artması aktif işgücü piyasası politikalarını istihdam politikalarının merkezine getirmiştir. Aktif işgücü piyasası programları ayrılan kamu kaynaklarının önemli derecede artması programların etkinliği konusundaki çalışmaların önemini de artırmıştır. Bu çalışma, Türkiye’de aktif işgücü piyasası programları kapsamında uygulanan eşleştirme ve istihdam hizmetlerinin işsizlik üzerindeki etki değerlendirmesini sunmaktadır. Çalışmada, eşleştirme ve istihdam hizmetlerinin iş bulma sürecine etkisi; yazında kullanılan yöntemler doğrultusunda TÜİK verilerinden yararlanılarak hesaplanan piyasa iş bulma oranı ve İŞKUR verileri ile hesaplanan işe yerleştirme oranının karşılaştırılması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın genel sonucu İŞKUR’un aracılık hizmeti olarak sadece bazı alt gruplarda piyasadan daha iyi olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bulgularına göre, İŞKUR’un eşleştirme hizmeti etkinliği, başvuruların demografik özelliğine (cinsiyet, yaş ve eğitim) göre değişmektedir. İşgücü piyasasında genel iş bulma oranı (0,6) İŞKUR aracılığı ile iş bulma oranından (0,25) daha yüksektir. Alt gruplarda ise İŞKUR eşleştirme ve istihdam hizmetlerinin iş bulma oranı üzerindeki etkisinin erkeklerde, düşük eğitim düzeyine sahip (ilköğretim ve ortaöğretim) düşük vasıflı bireylerde ve 35+ yaş grubu işsizler için daha etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Aktif işgücü piyasası politikaları, istihdam, işsizlik, eşleştirme, iş bulma oranı

ABSTRACT

For many countries, increase in unemployment has centered the Active Labor Market Policies on employment policies. Increase of importance in public resources allocated to active labor market programs has also increased the importance of the activities of the programs. This study, provides information about impact evaluation of unemployment for matching and employment services implemented under active labor market programs in Turkey. In this study, the impact of matching and employment services on the employment process; the market employment rate which is calculated using TÜİK’s data according to the methods used in the summer and the comparison of the work placement rate calculated with İŞKUR’s data. The main outcome of the study is that İSKUR is only better in some subgroups than the market as “in-between” service. According to the results of the research, İŞKUR’s matching service varies according to the characteristics of the applicants (gender, age and education). The general job finding rate in the labor market (0,6) is higher than the job finding rate of İŞKUR (0,25). For subgroups of workforce, the job finding rates of İŞKUR are higher in males, low educated worker and 35+ age group.

Keywords: Active labor market policy, employment, unemployment, matching, job finding rate

Önerilen atıf şekli: Şahin, M., Nal, M. ve Kaya, F. (2019). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İşsizliği Nasıl Etkiliyor? İŞKUR Eşleştirme Hizmeti Etki Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).161-176

* Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, meneksesahin@hitit.edu.tr

** Arş. Gör. Dr., Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, mustafanal@hitit.edu.tr

*** Yüksek Lisans Öğrencisi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, fatihkaaya@outlook.com

¹ Bu çalışma 14-15 Aralık 2017 tarihinde Ankara’da düzenlenen 2. Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulan “Türkiye İşgücü Piyasasında İŞKUR’un İstihdam Hizmetleri Etkinlik Analizi” isimli metnin geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir.

GİRİŞ

1990'lı yıllardan itibaren yaşanan yüksek seviyeli yapısal işsizlikle mücadelede, işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırarak işsizliği azaltacak önlemler olarak aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP), ulusal ve uluslararası politika uygulayıcıları tarafından önemli destek görmeye başlamıştır. Başta OECD ve AB ülkeleri olmak üzere pek çok ülkede, AİPP'lere ayrılan kamu kaynakları da artmıştır. Bu politikaların, istihdam ve işsizlik üzerinde olumlu etkilerinin yanı sıra, yapılan kamu harcamalarının ulusal kaynaklarda çok yüksek paya ulaşması, programların verimliliğinin geliştirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu gereklilik doğrultusunda programların etkinlik analizlerine yönelik çalışmalar da hız kazanmıştır.

İşsizlikle mücadelede kullanılan AİPP'ler kapsamındaki önlemler makroekonomik koşullara bağlı olarak; çeşitlilik, sıklık ve ağırlık olarak ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle, bu politikaların işsizlik ve istihdam üzerindeki etkinlikleri de ülkeler, bölgeler ve alınan önlem türlerine göre değişmektedir. Bununla birlikte AİPP'lerin işsizlik ve istihdam üzerindeki etkilerinin ölçülmesinin veya gözlemlenmesinin bazı zorlukları da bulunmaktadır. Bu konudaki en temel zorluklardan biri de, işsizlikle mücadelede kullanılan bu programların her birinin farklı önlemleri içermesidir. Örneğin bazı program türleri (danışmanlık hizmetleri, toplum yararına çalışma programları, ücret sübvansiyonları gibi) kısa dönemde dahi etkilerini gösterebilirken, bazı programlar (meslek edindirme kursları) sadece uzun veya orta dönemde gözlemlenebilir ya da ölçülebilir etkiye sahiptir. Çalışanların eğitimine yönelik programlar ise istihdam sağlayıcı olmaktan ziyade işgücü verimliliğini artırma amacıyla tasarlanmaktadır. Kamu istihdam programları (toplum yararına çalışma programları), yetenek kaybını önleme amaçlı düzenlemeler olmanın yanı sıra kısa dönemde işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması etkisine de sahiptir. Nitekim tek bir ölçüm yöntemi veya yaklaşımıyla, bu politika türlerinin hepsinin birlikte değerlendirilmesi mümkün gözükmemektedir. Bununla birlikte iyi tasarlanmış, doğru programların uygulanması istihdam üzerinde olumlu bir etki yaratabileceği gibi kamu kaynaklarının etkin kullanımı için de büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda AİPP'lerin etkinliklerine yönelik araştırmalar, programların işsizlikle mücadelede daha verimli ve etkili önlemler olarak kullanımı, mevcut fonların ve kapasitenin daha etkin tahsisi için uygulayıcılara yol gösterici olabilecektir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından uygulanan eşleştirme hizmetlerinin, iş arama ve iş bulma sürecindeki etkinliğini analiz etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada, iş arama kanalı olarak İŞKUR'u tercih eden bireylerin *iş bulma oranları* ile *genel piyasa iş bulma oranları* karşılaştırması yapılmıştır. Bu karşılaştırma işgücü alt grupları (yaş, cinsiyet, eğitim) üzerine genişletilmiştir.

I- AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

En genel tanımıyla AİPP; iş arayanların istihdam edilebilirliğini etkin bir şekilde arttırmak ve işsizliği azaltmak için sosyal devletin kullandığı işgücü piyasası politika müdahaleleridir. İşsizlikle mücadele aracı olarak AİPP'lerin ortaya çıkışı ve biçimleri farklılık göstermektedir. İlk olarak 1950'lerde İsveç'te; hızlı gelişen ekonomiye bağlı olarak, işgücü arzı ile talebi arasındaki eşleştirmenin iyileştirilmesi amacı ile yoğun

mesleki eğitim programlarının finanse edilmesi şeklinde geliştirildiği öne sürülmektedir (Bonoli, 2010: 10). 1960'lı yıllarda Avrupa ülkelerinde yaşanan ücret artışları ve işgücü kıtlığı gibi sorunları aşmak için düşük işsizlik koşullarında işgücü hareketliliğini sağlama, işgücü arzını artırma ve yabancı işçi akışını düzenleme yönündeki uygulamalar şeklinde artmaya başlamıştır (Estevão, 2003: 5-6; Biçerli, 2005: 3). 1973 sonrasında OECD ülkelerinde işsizlik oranının artmasıyla, istihdam artışını sağlama ve yeniden istihdama geçişini kolaylaştırmayı amaçlayan bu programlar toplu olarak "Aktif Politikalar" şeklinde adlandırılmaya başlanmıştır (Dar ve Tzannatos, 1999: 3; Estevão, 2003: 2-6; Biçerli, 2005: 3; Kapar, 2006: 343; Bonoli, 2010: 10; Taghizadeh, 2014: 8). Bu politikalar özellikle 1990'lı yıllardan itibaren yüksek seviyeli ve yapısal işsizlikle mücadele için ulusal ve uluslararası politika uygulayıcıları tarafından önemli destek görmüştür (Sheldon, 2003: 4; Sanal, 2013: 2; Kapar, 2006: 344; Taghizadeh, 2014: 42). OECD, 1994 İş Stratejileri Raporu'nda üye ülkelere, işsizlikle mücadelede aktif işgücü politikalarına daha fazla önem verilmesini ve programların güçlendirilmesini özellikle tavsiye etmiştir. AB Konseyi, 1997'de aktif iş piyasası tedbirlerinden oluşan Avrupa İstihdam Stratejisi'ni hazırlayarak birçok ülkede kullanılması yönünde anlaşmaya varmıştır (Calmfors, Forslund, ve Hemström, 2002: 5).

1990'lı yıllardan itibaren yaşanan finansal krizler, artan demografik baskılar ve yüksek işsizlik oranlarına ilişkin endişeler, politikacıların daha fazla aktif işgücü programları uygulamalarını zorunlu kılmıştır. AİPP'ler, OECD ve AB ülkelerinin istihdam stratejilerinde önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Bu rol ülkeler tarafından aktif önlemlere yapılan kamu harcamalarının GSYH'ye oranı ile analiz edilebilmektedir (Taghizadeh, 2014:32). OECD ülkeleri (32 ülke) tarafından aktif önlemler için yapılan kamu harcamalarının GSYH'ye oranları Tablo 1'de verilmiştir.

2014-2016 yılları arasında AİPP'ler kapsamında yapılan kamu harcamaları, GSYH'nin Danimarka'da yaklaşık %1,76'sını, İsveç'te %1,13'ünü, Fransa, Hollanda ve Finlandiya'da yaklaşık %0,95'ini, Almanya'da %0,85'ini oluşturmuştur. ABD dışındaki OECD ülkelerinin ortalaması alındığında ise işgücü piyasası harcamalarının, %58'inin pasif, %42'sinin ise aktif politikalar için yapıldığı görülmektedir.

Artan maliyetler nedeniyle AİPP'lerin, özellikle de bazı programlarının etkinliği sorgulanır hale gelmiştir. Uluslararası yazın araştırmalarında makro-mikro verilere dayanan pek çok çalışmanın genel sonuçları, aktif önlemlerden bazılarının iş bulma oranları üzerindeki etkilerinin oldukça küçük olduğu ve programlarının etkinliklerinin artırılması gerektiği yönündedir (Boone ve Van Ours, 2004: 4; Heckman, LaLonde ve Smith, 1999: 9; Martin, 2000:8; Calmfors, Forslund, ve Hemstro, 2002: 5; Dar ve Tzannatos, 1999: 1). Bu bağlamda, işsizlikle mücadelede doğru programların uygulanması ve bu programlar için ayrılan kamu kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılması için, uygulanan programların etkinliklerine ilişkin çalışmalar önem taşımaktadır.

Tablo 1. OECD Ülkeleri Aktif İşgücü Programları İçin Yapılan Kamu Harcamalarının GSYH Oranı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Almanya	1,12	1,11	0,94	0,85	0,88	1,00	0,90	0,77	0,67	0,64	0,65	0,63	0,63
Amerika	0,13	0,12	0,12	0,12	0,17	0,16	0,14	0,13	0,12	0,11	0,11	0,10	0,11
Avustralya	0,38	0,37	0,33	0,30	0,31	0,35	0,33	0,31	0,27	0,24	0,25	0,23	0,24
Avusturya	0,59	0,60	0,69	0,65	0,65	0,81	0,82	0,73	0,72	0,76	0,79	0,74	0,77
Belçika	0,63	0,65	0,63	0,64	0,69	0,73	0,72	0,72	0,71	0,72	0,74	0,72	0,73
Çek Cumhuriyeti	0,23	0,23	0,24	0,24	0,22	0,27	0,32	0,26	0,25	0,30	0,36	0,43	0,36
Danimarka	1,64	1,53	1,46	1,27	1,34	1,61	2,02	2,02	1,94	1,93	2,04	2,05	2,07
Estonya	0,06	0,07	0,07	0,05	0,07	0,23	0,22	0,22	0,28	0,23	0,20	0,22	0,32
Finlandiya	0,93	0,87	0,87	0,83	0,78	0,87	1,00	0,98	0,99	1,01	1,06	1,00	0,99
Fransa	0,95	0,89	0,93	0,92	0,82	1,01	1,13	0,93	0,92	0,95	1,01	1,01	..
Hollanda	1,26	1,18	1,09	0,99	0,96	1,10	1,11	1,03	0,88	0,83	0,83	0,77	0,72
İngiltere	0,41	0,39	0,29	0,29	0,32	0,39	0,38	0,23
İrlanda	0,64	0,61	0,59	0,61	0,69	0,82	0,90	0,89	0,88	0,86	0,79	0,58	0,50
İspanya	0,73	0,76	0,78	0,77	0,79	0,84	0,91	0,87	0,65	0,51	0,55	0,60	..
İsrail	..	0,20	0,22	0,19	0,18	0,20	0,19	0,19	0,17	0,16	0,16	0,16	0,16
İsveç	1,03	1,10	1,17	0,97	0,83	0,92	1,11	1,16	1,28	1,35	1,33	1,27	1,17
İsviçre	0,70	0,67	0,59	0,52	0,49	0,56	0,60	0,56	0,54	0,56	0,57	0,59	0,62
İtalya	0,60	0,54	0,48	0,44	0,45	0,45	0,42	0,41	0,46	0,43	0,38	0,51	..
Japonya	0,22	0,08	0,08	0,08	0,11	0,29	0,28	0,31	0,19	0,17	0,16	0,14	0,14
Kanada	0,35	0,31	0,30	0,28	0,29	0,34	0,33	0,26	0,24	0,24	0,22	0,24	0,25
Kore	0,11	0,11	0,11	0,12	0,24	0,43	0,30	0,25	0,33	0,37	0,36	0,36	0,37
Letonya	0,12	0,21	0,24	0,16	0,12	0,31	0,56	0,38	0,23	0,24	0,19	0,14	0,19
Litvanya	0,20	0,22	0,26	0,30	0,24	0,30	0,30	0,26	0,24	0,24	0,24	0,31	0,30
Lüksemburg	0,44	0,50	0,48	0,46	0,45	0,50	0,55	0,60	0,63	0,62	0,64	0,66	0,80
Macaristan	0,31	0,32	0,34	0,34	0,35	0,47	0,63	0,48	0,76	0,88	0,97	0,90	0,94
Meksika	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Norveç	0,76	0,72	0,56	0,54	0,51	0,59	0,62	0,56	0,53	0,50	0,51	0,52	0,53
Polonya	0,35	0,42	0,45	0,50	0,55	0,61	0,68	0,41	0,43	0,49	0,48	0,46	0,45
Portekiz	0,65	0,65	0,57	0,50	0,54	0,75	0,67	0,58	0,50	0,50	0,57	0,55	0,48
Slovak Cumhuriyeti	0,23	0,33	0,31	0,22	0,25	0,25	0,32	0,29	0,25	0,22	0,20	0,20	0,26
Slovenya	0,23	0,29	0,26	0,19	0,18	0,34	0,50	0,35	0,27	0,38	0,37	0,24	0,24
Şili	0,10	0,12	0,11	0,10	0,10	0,10	0,11	0,17	0,17
Yeni Zelanda	0,37	0,34	0,33	0,32	0,32	0,33	0,30	0,27	0,28	0,27	0,32	0,33	0,30

Kaynak: OECD Stats. <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=LMPEXP> uzantısında yer alan verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

II- TÜRKİYE'DE İŞKUR TARAFINDAN UYGULANAN AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Türkiye'de uygulanan istihdam politikalarının genel bir değerlendirmesi yapıldığında ulaşılabilecek ilk tespit, işsizlik sorununun çözümünün temelde ekonomik büyümeye bağlanmış olmasıdır. Kalkınma planlarında çoğu kez işgücü piyasasına yönelik aktif

istihdam politikaları araçlarının kullanılması öngörülmemiş, ekonomik büyümeye bağlı olarak işsizliğin kendiliğinden azalacağı düşünülmüştür (Yeldan, 2010: 13). Aktif işgücü piyasası önlemlerine ilk defa Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer verilmiştir. Nitekim 2003 yılında İŞKUR'un yeniden yapılandırılması sonrasında program uygulamalarının ve çeşitliliğinin arttığı görülmektedir. Bu artış, özellikle 2008 yılındaki Küresel Ekonomik Kriz sonrasında hız kazanmıştır (Uşen, 2007: 84).

İlgili alan yazında AİPP'ler genel olarak; işgücü eğitimi, istihdam sübvansiyonları, kamu çalışma programları ve istihdam hizmetleri olarak dört kategoride sınıflandırılmaktadır (Çetinkaya, 2008: 42; Sapancalı, 2007: 24; Işığışok ve Emirgil, 2010: 218; Uşen, 2007: 71-76; Caliendo ve Schmidl, 2015: 2; Calmfors, Forslund, ve Hemström, 2002: 4; Martin, 2000: 81-82; Asa ve Turnham, 1994: 10; Dar ve Tzannatos, 1999: 294). Türkiye'de İŞKUR tarafından uygulanan AİPP'ler, bu dört kategori altında toplanarak değerlendirilmiştir.

A- İşgücü Eğitim Programları

İŞKUR, katılımcıların beceri düzeylerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla çeşitli eğitim programları düzenlemektedir. Bu programlar; istihdam garantili ve garantisiz mesleki eğitim kursları, çalışanlar için mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, kendi işini kuracaklar için girişimcilik eğitimi ve dezavantajlı gruplara yönelik mesleki eğitim kursları olarak gruplandırılabilir.

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde, katılımcıların niteliklerini geliştirmek ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yapılan meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme niteliğindeki kurslardır. Kurslar istihdam garantili veya garantisiz olarak düzenlenmektedir. Ayrıca çalışanların belirli mesleklerde yeterlilik kazanması amacıyla çalışanlar için mesleki eğitim kursları da verilmektedir. Bu kurslar, özellikle 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu çerçevesinde mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerde düzenlenmektedir.

İŞKUR, katılımcıların mesleki deneyim edinmeleri, teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmeleri ve çalışma ortamına uyum sağlanmaları amacıyla işbaşı eğitim programları da düzenlemektedir. Girişimcilik eğitim programları ise Kuruma kayıtlı işsizlerden herhangi bir mesleki bilgi ve becerisi bulunmayanların kendilerine gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen kuramsal ve uygulamalı eğitimlerden oluşmaktadır. Ayrıca özel politika ve uygulama gerektiren dezavantajlı kişi ve gruplara (kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler ve aileleri, madde bağımlıları, yabancı ve göçmenler, romanlar gibi) yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. 2017 yılında aktif işgücü programları kapsamında açılan 116.624 kurstan 508.851 kişi yararlanmış olup bu kursların toplam maliyeti 1.354.870.000 TL'dir (İŞKUR, 2017: 50).

B- Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Türkiye'de son on beş yılda, bölgeler arası eşitsizlikleri gidermek ve istihdamı teşvik amacıyla kamuoyunda istihdam paketleri olarak bilinen ücret ve istihdam sübvansiyonları uygulanmıştır. Özellikle ekonominin daralma ve gerileme dönemlerinde

işgücü talebindeki yetersizliğe karşı uygulanan sübvansiyonlar, işgücü maliyetini azaltarak istihdamı teşvik etmektedir. Sübvansiyonlar, ücret yapısının değiştirilmesi ya da ücretlerden alınan vergilerin azaltılması veya ücret dışı maliyetlerin düşürülmesi şeklinde olabilmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018: 488). Yaygın olarak başvuru sübvansiyon uygulamaları arasında dezavantajlı grupların desteklenmesi, ek istihdam sağlamaya yönelik teşvikler yer almaktadır. Güncel istihdam teşvikleri arasında, 4447 sayılı Kanun kapsamında uygulanmakta olan; “ilave istihdam teşviki”, “bir senden bir benden istihdam teşviki”, “kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi sahibi kişilerin istihdamının teşviki”, “işsizlik ödeneği alanlara yönelik teşvik”, “engelli istihdamı teşviki” ve “işbaşı eğitim programı teşviki” ve 5510 sayılı Kanun’un Geçici 75’inci maddesi kapsamında uygulanan “asgari ücret desteği” sayılabilir.

C- Kamuda Çalıştırma Programları

Türkiye’de, kamuda çalıştırma programı ilk olarak 1999 yılında toplum yararına program (TYP) şeklinde uygulamaya konulmuştur. TYP, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde, doğrudan veya yüklenici eliyle toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla, özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek, işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından uygulanan programdır.

Programın hedef grubu uzun süreli işsizler ve yoksullar olarak belirlenmiştir. Programdan yararlanan katılımcılar, çevre temizliği ve düzenlenmesi, okullarda bakım onarım işleri, restorasyon, ağaçlandırma, park düzenlenmesi gibi işlerde dokuz ay süreyle istihdam edilmektedir. 2017 yılında düzenlenen 5.160 TYP’den, 122.793’ü erkek, 144.131’i kadın olmak üzere toplam 266.924 işsiz faydalanmıştır (İŞKUR, 2017: 46).

16 Kasım 2018 tarihli ve 30597 sayılı Resmî Gazete yayınlanan “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile üniversite öğrencileri de toplum yararına programlarına dâhil edilmiştir. Üniversiteli gençlerin deneyim ve iş disiplini kazanabilmesine imkan sağlamayı hedefleyen bu düzenlemeyle; üniversiteli gençler, toplumsal faydanın yüksek olduğu alanlarda (doğanın korunması, kültürel mirasın restorasyonu, korunması ve tanıtılması, kütüphanelerin bakımı ve düzeni, kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi) kamu kurum ve kuruluşlarında toplum yararına programları kapsamında üç ay süreyle istihdam edilebilmektedir.

D- Eşleştirme ve İstihdam Hizmetleri

İŞKUR, işgücü piyasasında açık işler ve iş arayanlar arasında aracılık yaparak eşleşmeyi hızlandırmak ve işsizliği azaltmak amacıyla pek çok istihdam hizmeti sunmaktadır. Bu hizmetlerin başında danışmanlık hizmeti gelmektedir. İş ve meslek danışmanları, tarafından gerçekleştirilen danışmanlık hizmetleri, iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere yönelik yapılmaktadır. Öğrencilere yönelik danışmanlık hizmetleriyle, öğrencilerin meslek seçimlerine, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, kariyer planlamalarına, destek olmak amaçlanmaktadır. İş arayanlara yönelik danışmanlık hizmetleri; iş arayanların özellikleri ile mesleklerin ve

işin gerektirdiği nitelik ve şartlar karşılaştırılarak, en uygun iş ve mesleğin seçilmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim ihtiyaçlarının giderilmesi için yönlendirmesi, işe yerleştirilmesi gibi konuları içermektedir. Bu kapsamda 2017 yılında, 4.276.025 kişiyle bireysel görüşme, 1.144.573 kişinin katılımı ile de grup görüşmesi yapılmış ve 455.852 kişiye iş arama becerileri eğitimi gerçekleştirilmiştir (İŞKUR, 2017: 55).

İş ve meslek danışmanları, işverenlere yönelik danışmanlık hizmeti kapsamında iş yeri ziyaretleri yaparak; işverenlerin açık iş ve işgücü taleplerini alma, ihtiyaç duydukları işgücünün niteliklerini tespit etme, İŞKUR hizmetlerini tanıtmaya ve Kurum ile ilgili işlerini gerçekleştirme konularında hizmetler sunmaktadırlar. Bu kapsamda yapılan hizmetlerin yıllara göre gelişimi Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Yıllar İtibariyle İŞKUR Genel Çalışmaları

	Başvurular	Alınan Açık İş	İşe Yerleştirme	İşyeri Ziyareti
2009	1,435,024	165,890	118,278	57,820
2010	1,217,936	368,636	205,231	64,239
2011	1,398,355	660,623	363,672	84,331
2012	2,296,325	991,804	556,587	189,888
2013	2,359,304	1,481,196	671,578	376,777
2014	2,375,583	1,735,892	701,435	410,734
2015	2,642,512	2,043,256	889,640	477,606
2016	3,316,884	2,105,436	789,133	552,505
2017	4,497,557	2.691.257	1.057.249	601.202

Kaynak: İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenleri

Tablo 2’deki verilere göre, 2009-2017 yılları arasında Kuruma yapılan iş başvuruları yıllık %17.7 oranında artış sağlayarak 1.4 milyondan 4.5 milyona yükselmiştir. 2009 yılından 2017 yılına 10.4 kat artan iş yeri ziyaretleri sonucunda alınan açık iş talepleri 16.2 kat artmıştır. Bu gelişmelerin sonucunda İŞKUR’un her dönem yarattığı yeni istihdam miktarı ise 8.9 kat artmıştır.

III- YAZIN ARAŞTIRMASI

Uluslararası yazında AİPP’lerin işsizlik ve istihdam üzerine etkisi için ekonometrik yöntemlere dayanan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Estevão (2003), 15 sanayi ülkesini kapsayan ve panel veri kullanarak yaptığı çalışmada; programlar arasında en etkili olanın istihdam sübvansiyonları olduğuna ancak AİPP’lerin reel ücretler, teknolojik büyüme ve kurumsal değişimler gibi ekonomik faktörlerin izin verdiği oranda istihdam oranlarını yükseltebildiğine vurgu yapmaktadır. Calmsfors, Forslund ve Hemström (2002) yaptıkları ampirik yazın inceleme çalışmasında meslek/yetenek kazandırma programlarının işçilerin iş bulma olasılıkları üzerine olumlu katkı sağladığı yönünde bulgular daha fazladır. Yine bu çalışmada kamu çalışma programları gibi geçici iş yaratma programlarının ise işgücü piyasasında ortalama istihdam süresini azalttığı yönünde bulgular ön plana çıkmaktadır. Boone ve Van Ours (2004) 20 OECD ülkesine ait 1985-1999 dönemini kapsayan makro verileri kullanarak yaptıkları çalışmada, AİPP’lerden mesleki eğitim programlarının işsizliğin azaltılmasında en etkili programlar

olduğuna yönelik bulgular yer almaktadır. Aynı çalışmada kamu çalışma programlarının işsizlik üzerinde çok sınırlı olumlu etkilerine rağmen, istihdam sübvansiyonlarının hiçbir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Jespersen vd. (2008), 1995-2005 yılları arasında Danimarka’da uygulanan mesleki eğitim programlarının istihdam ve ücretler üzerinde kısa vadede pozitif etkilerinin olduğu ancak uzun vadede bu etkilerinin zayıf olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ronsen ve Skarohamar (2009) tarafından yapılan çalışmada Norveç’te uygulanan programların ortalama etkilerinin olumlu olmakla birlikte; uzun dönem sosyal yardım alanlar için pozitif, göçmenler ve bekar kadınlar için etkisiz, gençler için negatif etkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bergeman vd. (2017), 1990-1999 yılları arasında Doğu Almanya işgücü piyasasında programlara katılımın iş arama sonuçlarına etkisinin analiz edildiği çalışmada; programa katılan kadın ve yüksek nitelikli katılımcıların daha hızlı iş bulduğu ancak piyasanın geneline bakıldığında genel iş bulma oranları üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

AİPP’lerin etki değerlendirmesine ilişkin yurtiçi yazında yer alan çalışmalar ise daha çok kavramsal ve genel değerlendirme analizleri şeklinindedir. Örneğin, Yavuz (2016) “Aktif İşgücü Piyasası Politika Uygulamalarının Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Meta Analiz alışması” başlıklı makalede, AİPP’lerin işsizlik sorununun çözümüne yaptığı katkılara ilişkin uluslararası yapılmış çalışmaların meta analizlerini gerçekleştirerek, Türkiye’de uygulanan programlar üzerinde genelleme yöntemi ile değerlendirmelerde bulunmuştur.

AİPP’lerin etkinliğine yönelik bazı çalışmalar ise yerel düzeyde örneklemler üzerinden anket araştırmaları şeklinindedir. Işığıok ve Emirgil (2010) tarafından işgücü yetiştirme kurslarının etkinliği Bursa ili örneğinde incelenmiştir. Araştırma bulgularında, istihdam garantili kurslar dışındaki işgücü yetiştirme kurslarının, işe yerleştirme oranlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşgücü yetiştirme programların etkinliğine yönelik benzer bir çalışma şahin ve Sevimli (2013) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada, İstanbul’da düzenlenen 13 meslek edindirme kursuna katılan katılımcılarla yapılan anket çalışmasıyla, kursların katılımcıların istihdam edilebilirliklerine etkisi değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın bulguları, kurslarının katılımcıların istihdam becerilerine olumlu katkı sağladığı gibi büyük çoğunluğunun istihdam edildiği yönündedir. Akbaş (2017) ise, işgücü eğitim programlarının etkinlik değerlendirmesini Denizli ili örneğinde incelemiştir. Çalışmada İşKUR Denizli İl Müdürlüğu tarafından 2012-2013 yılları arasında İKMEK, UMEM, MEK, İEP, programları kapsamında yürütölmüş 50 farklı kurs üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Araştırma bulguları, bu kurslardan bazılarının katılımcıların mesleki beceri kazanımlarına olumlu katkılarına rağmen, bu kazanımların istihdama aktarılması konusunda sınırlı kaldığını yönündedir. İslamoğlu ve Namal (2014) İşKUR’un girişimcilik eğitimlerinin etkinliğini, Batı Karadeniz Bölgesinde KOSGEB girişimcilik destek programı uygulamaları için analiz etmişlerdir. Araştırma bulgularında uygulamalı girişimcilik eğitimine katılan katılımcılardan yaklaşık % 7’sinin girişimci desteği için KOSGEB’e başvuru yaptığı görölmektedir.

Koçak (2017) tarafından yapılan çalışmada ise, iş danışmanlık hizmetlerinin işsizlik sorununu çözümedeki etkinliği Yalova ili örneğinde katılımcılara uygulanan anket ile değerlendirilmiştir. Alan araştırmasından elde edilen bulgulara göre iş arama sürecinde iş danışmanlığı hizmetlerinin iş bulma sürecine önemli katkılar sağladığı düşüncesindedir.

Aşkın ve Aşkın (2017) tarafından yapılan çalışmada ise toplum yararına çalışma programının işsizlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tokat ilinde toplum yararına çalışma programından yararlanan 283 kişiyle gerçekleştirilen anket çalışması sonrasında, programının istihdam ve işsizlik üzerindeki etkisinin çok zayıf/sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tutar (2015) tarafından yapılan çalışmada; işyerlerinin açık iş pozisyonlarına işe alımda hangi iş arama kanallarının etkili olduğu, iş arama kanallarının beklenen düzeyde formellik gösterip göstermediği ve İŞKUR'un bu noktadaki etkinliği araştırılmıştır. Çalışmada, talep yönlü (İŞKUR) ve arz yönlü (TÜİK) iş arama kanalları belli kriterler üzerinden kıyaslanmış ve piyasanın beklenen düzeyde bir formellik göstermediği kanısına varılmıştır. Ayrıca iş arama kanalları arasında İŞKUR'un, ilk üç yöntem içerisinde (doğrudan işverene başvuru, akraba eş-dost, gazete-internet iş ilanları) yer alamadığı tespit edilmiştir.

IV- İŞKUR EŞLEŞTİRME HİZMETLERİ ETKİNLİK ANALİZİ

Bu çalışmanın amacı, İŞKUR tarafından uygulanan eşleştirme hizmetlerinin, iş arama ve iş bulma sürecindeki etkinliğini analiz etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada, iş arama kanalı olarak İŞKUR'u kullanan kişilerin iş bulma oranı ile genel piyasa iş bulma oranı karşılaştırması yapılmıştır. Aynı yöntem ile analiz alt gruplar (cinsiyet, yaş ve eğitim) üzerine de geliştirilmiştir.

Çalışmanın yöntemi, işgücü piyasasına iş aramak için giriş yapan bir işçinin, işe yerleşme olasılığı farklı olan iki iş arama kanalı kullanabileceği varsayımına dayanmaktadır. Birinci kanal, işçinin iş talebi için İŞKUR'a başvurmasıdır. İkinci kanal ise piyasanın sağladığı bilgi akışını (internet, gazete ilanı, kişinin bireysel bilgi ağını vb.) kullanarak iş aramasıdır. İş arama kanallarının her birinde işçinin iş bulma olasılığı farklılık göstermektedir. Bu olasılıklı durum iş bulma oranı ile ölçülmektedir. İş bulma oranı, bir dönemde gerçekleşen eşleşmelerin iş arayanlara oranı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle iş bulma oranı, iş arayanların oransal olarak ne kadarının iş bulabildiğini göstermektedir. Bu çalışmada karşılaştırma ölçütü olarak kullanılacak bu oranın hesaplanmasında, ulaşılabilir veri türüne göre farklı yöntemler kullanılabilir. Birincisi, iş arayan kişilerin sadece işsizler olduğu varsayılarak bir dönemdeki eşleşmelerin (yeni istihdam) aynı dönemdeki işsizlere oranlanması yöntemidir. Ancak Türkiye'de dâhil olmak üzere birçok ülkede işgücü piyasasındaki toplam açık iş sayısı ve toplam eşleşme sayısı ile

ilgili resmi bir veri bulunmamaktadır. Bu nedenle iş bulma oranını işgücü piyasasındaki diğer değişkenler üzerinden tahmin edilebileceği çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Shimer (2005), kısa ve orta dönem işsiz sayısının dinamiğinden iş bulma oranı için Denklem-1’de gösterilen yaklaşımı geliştirmiştir.

$$f_t = 1 - \frac{U_{t+1} - U_{t+1}^{kisa\ dönem}}{U_t} \quad (1)$$

Denklemde f_t ve U_t sırasıyla t dönemindeki iş bulma oranını ve işsiz sayısını U_{t+1} , ve $U_{t+1}^{kisa\ dönem}$ ise $t + 1$ sırasıyla dönemi için orta ve kısa dönemli işsiz sayısını göstermektedir.

Diğer yöntemde ise ayrılma oranı serisi ile işsizlik oranının zaman içerisinde gelişme dinamiğinden faydalanarak iş bulma oranı hesaplanmaktadır (King, 2005).

$$U_{t+1} = U_t - f_t U_t + s_t N_t \quad (2)$$

Denklemde N_t istihdamı ve S_t ayrılma oranını göstermektedir. Türkiye işgücü piyasası için resmi kurumlarca hesaplanan bir ayrılma oranı serisi bulunmadığından piyasa iş bulma oranı için Denklem 2 kullanılamamaktadır.

Bu çalışmada, TÜİK işgücü istatistiklerinde eğitim durumu ve işsizlik süresi verileri kullanılarak Denklem 1’den toplam iş bulma oranı ve işgücü alt grupları için iş bulma oranları hesaplanmıştır. İş arama kanalı olarak İŞKUR’u kullanan işçilerin iş bulma oranını ölçmek için ise iş bulma oranının tanımı esas alınmıştır. Her dönem İŞKUR tarafından yaratılan istihdam aynı dönemde İŞKUR’a yapılan iş başvuruları oranlaması ile İŞKUR iş bulma oranı hesaplanmıştır.

Alternatif bir hesaplama yöntemi ise her dönem yaratılan yeni eşleşmelerin İŞKUR kayıtlı işgücü stokuna bölünmesi şeklindedir. Ancak kayıtlı işgücü stoku verisinde uzun dönemli işsizlerin var olması nedeniyle bu hesaplama aşağı yönlü eğilimli olmaktadır. Aslında hesaplamada iş başvurularının kullanımının da yukarı yönlü eğilime sahip olduğu öne sürülebilir. Bu eğilimin yarattığı hatalı karşılaştırmayı en aza indirmek için TÜİK iş bulma oranı nokta tahmin yerine %10 hata bandı ile analiz yapılmıştır.

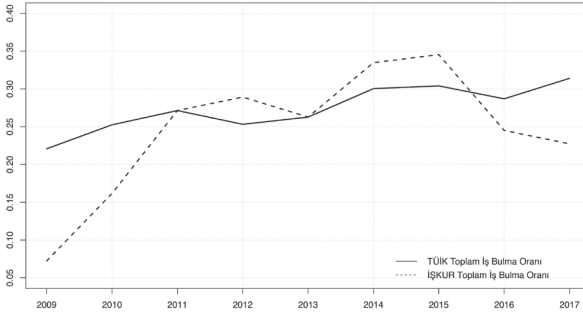
Çalışmada kullanılan veri seti 2009 Ocak - 2017 Ekim dönemini kapsamaktadır. İŞKUR iş bulma oranının hesaplanabilmesi için gerekli olan açık iş ve başvuru sayıları İŞKUR tarafından yayınlanan Aylık Bültenlerden elde edilmiştir. TÜİK İşgücü İstatistiklerinden elde edilen iş arama süresi verileri ile Denklem 1’den piyasa iş bulma oranı veya TÜİK iş bulma oranı hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan yöntem, işgücü alt gruplarına (eğitim, yaş ve cinsiyet) genişletilmiştir. İşgücünün yaş grupları açısından ayrıştırılmasında TÜİK ve İŞKUR farklı gruplandırmalar kullanılmaktadır. Ayrıca İŞKUR verilerinde zaman içerisinde de yaş gruplandırma düzeyleri değişmiştir. Bu nedenle TÜİK ve İŞKUR’un birbiri ile karşılaştırılabilmesi için yaş grupları 25-35 ve 35+ olacak şekilde toplulaştırılmıştır.

V- ARAŞTIRMA BULGULARI

Piyasa genel iş bulma oranı ile İŞKUR aracılığı ile (üst sınır yaklaşımı) iş bulma oranı Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. TÜİK ve İŞKUR Toplam İş Bulma Oranları

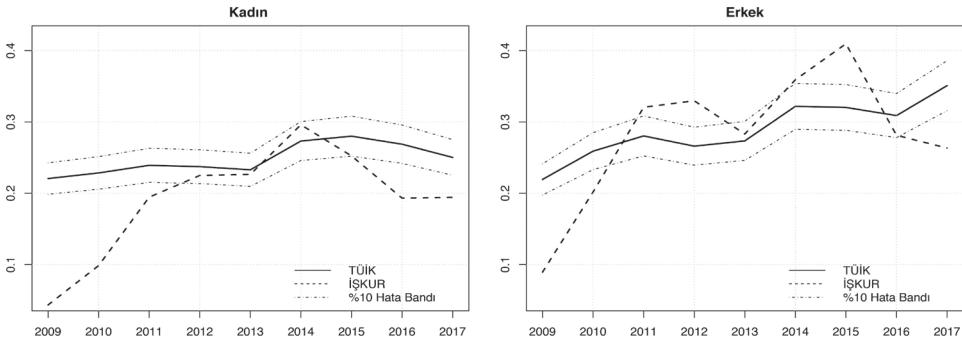


Dalgalanmalar ihmal edilip genel sürece bakıldığında her iki yaklaşıma göre de İŞKUR iş bulma oranları artmıştır. Bu durum ekonominin geneli için açık işlerin artışına veya konjonktürel bir genişleme dönemine işaret etmektedir. Üst sınır yaklaşımına göre 2009 yılında İŞKUR’a iş için

başvuran her on kişiden biri aynı ay (bir ay) içerisinde iş bulabilirken 2017 yılında her on kişiden ikisi aynı ay içerisinde iş bulabilmektedir. İŞKUR işgücü piyasasında iş bulma oranını artırıcı faktörlerin (örneğin açık iş sayısındaki artış) olumlu seyrinden faydalanabilmektedir. Fakat ortalama olarak piyasa ile aynı seviyede iş bulma oranına sahip olduğundan işsizlik oranı üzerine olumlu etkisi sınırlı kalmaktadır.

Eşleştirme hizmetlerinin yaş, cinsiyet ve eğitim düzeylerinde hangi gruplar için daha etkin olduğunu tespit etmek amacıyla alt gruplara ayrıştırılmış iş bulma oranları hesaplamaları aşağıdaki şekiller üzerinde gösterilmiştir.

Şekil 2. Cinsiyete Göre İş Bulma Oranları

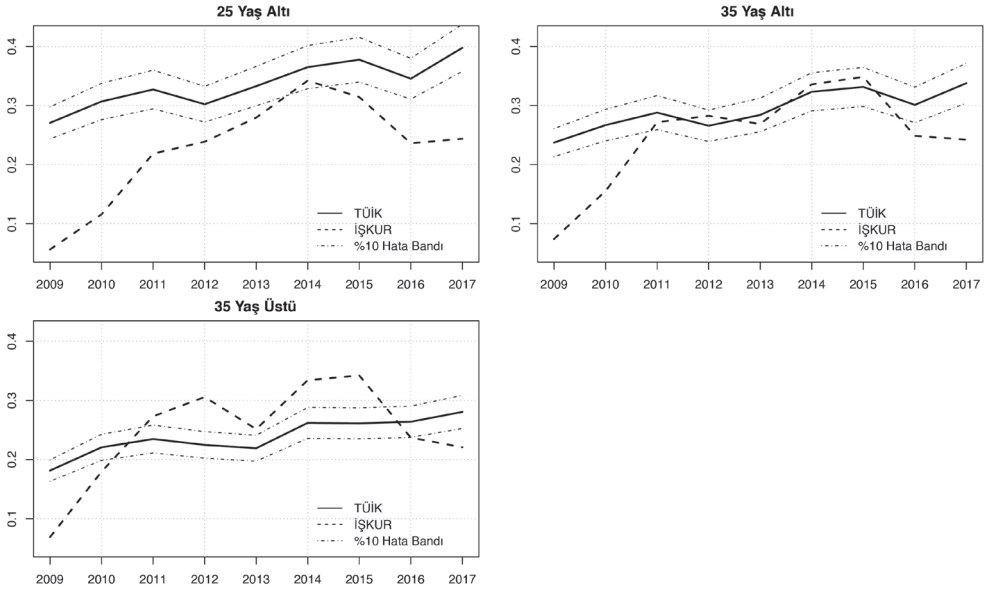


Şekil 2 cinsiyete göre ayrıştırılmış iş bulma oranlarını göstermektedir. TÜİK verileriyle hesaplanan iş bulma oranları kendi içerisinde karşılaştırıldığında erkeklerde iş bulma oranının kadınların iş bulma oranından yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde

İŞKUR verileri ile hesaplanan iş bulma oranlarında da erkeklerin iş bulma oranı kadınların iş bulma oranından yüksektir. Diğer bir ifade ile işgücü piyasasında genel olarak erkekler daha hızlı iş bulmaktadır ve iş bulma kanalında farklılık bu durumu değiştirmemektedir

TÜİK ve İŞKUR verileri birlikte değerlendirildiğinde erkeklerde İŞKUR aracılığıyla iş bulma oranı piyasa iş bulma oranı ile neredeyse aynı iken kadınlarda İŞKUR aracılığıyla iş bulma oranının piyasa iş bulma oranından düşük olduğu görülmüştür. Zaman içerisinde erkeklerde İŞKUR ve TÜİK iş bulma oranlarında artış gözlemlenmektedir. Kadınlarda ise İŞKUR aracılığıyla iş bulma oranının zaman içerisinde arttığı, TÜİK verileri ile hesaplanan iş bulma oranının ise durağan olduğu görülmektedir.

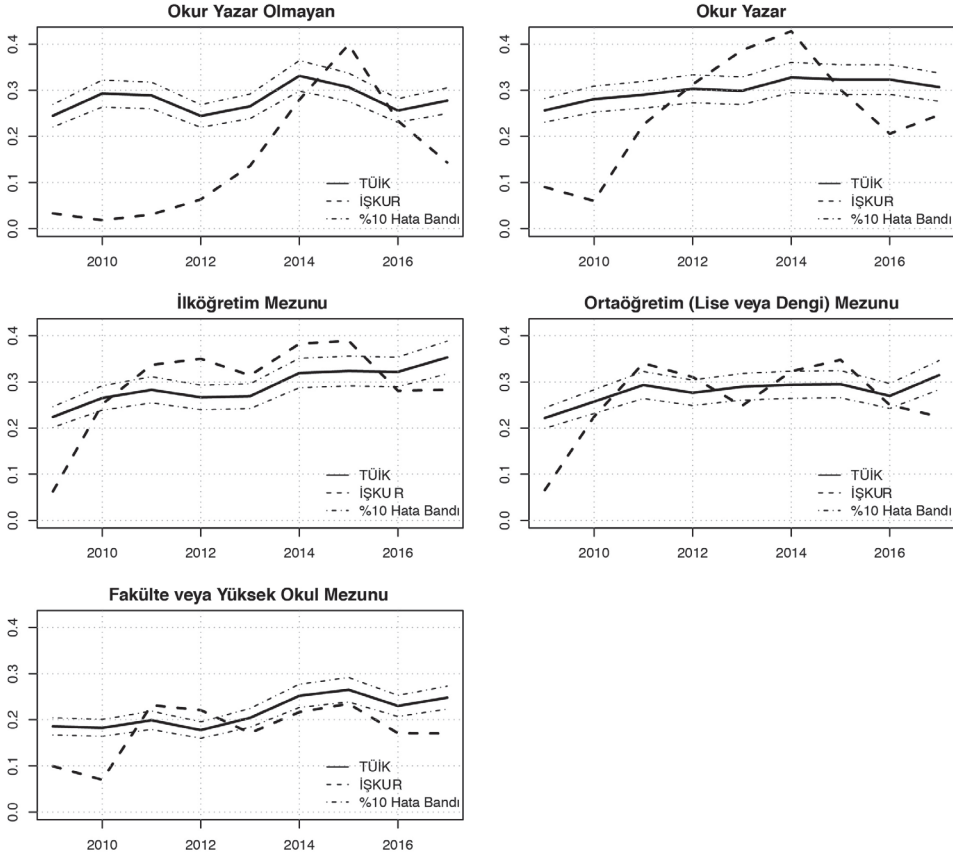
Şekil 3. Yaş Gruplarına Göre İş Bulma Oranları



Farklı yaş gruplarında iş bulma oranları Şekil 3'te görülmektedir. Zaman içerisinde değişime bakıldığında, hem TÜİK hem de İŞKUR verileri ile hesaplanan iş bulma oranının tüm yaş gruplarında artış eğiliminde olduğu görülmektedir. TÜİK verileri ile yaşa göre ayrıştırılmış iş bulma oranları kendi içerisinde karşılaştırıldığında ise, iş bulma oranının en yüksek olduğu yaş grubunun ortalama 0,33 oran ile 25- yaş grubu olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla ortalama 0,29 ile 35- ve ortalama 0,23 ile 35+ yaş grubunun geldiği görülmektedir. İŞKUR verileri kendi arasında karşılaştırıldığında en yüksek iş bulma oranına sahip yaş grubu 35+'dır. Sonrasında sırasıyla 35- ve 25- yaş grupları gelmektedir. İŞKUR ve TÜİK verileri birbiri ile karşılaştırıldığında İŞKUR'un 25- yaş grubunu işe yerleştirmede piyasanın altında olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça

İŞKUR'un işe yerleştirmedeki başarısı artmakta ve 35+ yaş grubunda da görüldüğü gibi piyasanın üstüne çıkmaktadır.

Şekil 4. Eğitim Düzeyine Göre İş Bulma Oranları



Eğitim durumuna göre iş bulma oranlarını gösteren Şekil 4 değerlendirildiğinde; uç gruplar (okuma-yazma bilmeyen ve fakülte/yüksekokul mezunu) hariç tutulursa diğer tüm eğitim düzeylerinde piyasa iş bulma oranı ve İŞKUR iş bulma oranı ortalama olarak benzerlik göstermektedir. Uç gruplarda ise piyasa iş bulma oranı İŞKUR iş bulma oranından daha yüksektir. Yani iş bulma oranına piyasadaki diğer iş arama kanalları İŞKUR'un sağladığı bilgiden daha fazla katkı sağlamaktadır.

İŞKUR aracılığı ile iş bulma oranları eğitim düzeylerine göre değerlendirildiğinde; en yüksek iş bulma oranına sahip grup ilköğretim düzeyindedir. Bu grubu ortaöğretim düzeyi ve okuma yazma bilen ama diploma sahibi olmayan işgücü takip etmektedir. Okuma-yazma bilmeyen grup ise iş bulma oranı değişkenliğinin en yüksek olduğu grup olarak görülmektedir. Yükseköğrenime sahip kişiler en düşük işe yerleştirilme oranına sahip kişilerdir. Yani bu gruptaki temsili bir kişi için İŞKUR'a iş için başvurması ortalama olarak bir işe yerleşme olasılığını artırmamaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada İŞKUR eşleştirme ve istihdam hizmetlerinin etkinliği, işgücü piyasasında farklı iş arama kanallarını kullanan işsizlerin iş bulma oranlarının karşılaştırmalı analizi yapılarak değerlendirilmiştir.

İŞKUR'un, işgücü piyasasındaki temel görevi mevcut açık işler ile iş arayanlar arasındaki eşleşmeyi sağlamaktır. Bu kapsamda, iş yerlerinden mevcut açık iş pozisyonlarını ve işsizlerden iş başvurularını alarak işgücü piyasasına ilişkin bilgi derlemektedir. İşgücü piyasasındaki bilgi eksikliğini giderme noktasında yapılan istihdam hizmetlerinin temel hedefi, etkili ve verimli bir eşleştirme dolayısıyla istihdama katkı sağlamaktır. Bu bağlamda beklentimiz, iş aramak için İŞKUR'a başvuran bir kişinin, İŞKUR'un aracılık hizmetini kullanmadan iş arayan bir kişiye göre istihdam edilme şansının/olasılığının daha yüksek olmasıdır.

Araştırma kapsamında yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre İŞKUR aracılığıyla iş bulma oranları zaman içerisinde artan bir süreç izlemektedir. Bu artış özellikle bazı gruplar için (ilköğretim mezunu ve 35 yaş üstü) piyasa iş bulma oranının da üzerine çıkmıştır. Bu sonuç, İŞKUR'un artan ve genişleyen eşleştirme hizmetleriyle programın etkinliğini artırdığı anlamına gelmektedir. Ancak işgücü piyasasında iş arayanlar bir bütün olarak ele alındığında İŞKUR ve piyasa iş bulma oranları birbirlerine yakın düzeydedir. Yani, iş arayan temsili bir birey için bu iki iş arama kanalından hangisini seçerse seçsin iş bulma şansı/olasılığı çok değişmemektedir.

İŞKUR iş bulma oranları için alt gruplar arasında bir değerlendirme yapıldığında ise ilköğretim mezunları ve 35 yaş üstü kişilerde İŞKUR kanalını kullananlar daha yüksek oranla bir işe yerleşmektedirler. İŞKUR iş bulma oranları cinsiyet açısından alt gruplarda değerlendirildiğinde, erkekler kadınlara göre daha yüksek iş bulma oranına sahiptir. Eğitim açısından alt gruplarda ise, düşük (ilköğretim ve orta öğretim) eğitim düzeyine sahip kişiler daha yüksek iş bulma oranına sahiptir. Yaş grupları açısından ise 35 yaş üstü bireylerin gençlere göre daha yüksek iş bulma oranına sahip olduğu görülmüştür.

İŞKUR tarafından, Türkiye işgücü piyasasında işsizliğin en yoğun olduğu eğitimli genç işsizlerin işgücü piyasasına girişini sağlayacak/kolaylaştıracak; istihdam fuarları, iş arama desteği, motivasyon kursları ve sosyal destek programları gibi bir dizi potansiyel müdahale aracının birlikte kullanıldığı, iş arama ve eşleştirme hizmetleri uygulanmaktadır. Ancak bu çalışmanın bulgularına göre, İŞKUR'un eşleştirme hizmetlerinin özellikle eğitimli (yükseköğretim) ve genç işsizlerin (25 altı) iş bulma oranları üzerindeki etkisinin diğer gruplara göre daha düşük olduğudur. Bu sonuca göre, aktif işgücü piyasası politikalarının Türkiye'nin eğitimli genç nüfus yapısı göz önünde bulundurularak düzenlenmesi ve gençlerin işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştıracak önlemlerin etkinliğinin artırılması önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Kaynakça

- Aşkın, U., & Aşkın, E. Ö. (2017). Aktif İstihdam Politikası Olarak Toplum Yararına Programlar: Tokat İli Araştırması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*. 3(3). 1-16.
- Akbaş, S. (2017). *Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-II.
- Asa, S., & Turnham, D. (1994). *What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?*. OECD .
- Bergeman, A., Pohlan, L., & Uhlendorff, A. (2017). The Impact of Participation in Job Creation Schemes in Turbulent Times. *Labour Economics*. 182-201.
- Biçerli, K. (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı? *Çimento İşveren*. 4-15.
- Bonoli, G. (2010). *The Political Economy of Active Labour Market*. Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh : RECOWE Publication.
- Boone, J., & Van Ours, J. C. (2004). *Effective Active Labor Market Policies*. IZA Discussion Paper No. 1335.
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2015). Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe. *Youth Unemployment and Active IZA Journal of Labor Policy*. 5(1). 2-3.
- Calmfors, L., Forsslund, A., & Hemström, M. (2002). *Does Active Labour Market Policy Work? Lessons From The Swedish Experiences*. IFAU.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *The Economic Journal*. 120 (November). 452-477.
- Çetinkaya, E. (2008). *Türkiye’de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dar, A., & Tzannatos, Z. (1999). *Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations*. The World Bank.
- Estevão, M. (2003). *Do Active Labor Market Policies Increase Employment?* IMF Working Paper.
- Heckman, J. J., LaLonde, R. J., & Smith, J. A. (1999). The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. *Handbook of Labor Economics*.
- İşığışık, Ö., & Emirgil, B. (2010). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kursları Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (57). 213-233.
- İslamoğlu, E., & Namal, M. K. (2014). Bir Aktif İstihdam Politikası Olarak Girişimcilik Programlarının Etkinliği: KOSGEB Yeni Girişimcilik Destek Programı Örneği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(8). 25-44.
- İŞKUR. (2017). *2017 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: İŞKUR Genel Müdürlüğü.
- İŞKUR. Yıllık İstatistik Bültenleri. [https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/] (Erşim: 01 Aralık 2018).
- Jespersen, S. T., Munch, J. R., & Skipper, L. (2008). Costs and Benefits of Danish Active Labour Market Programmes. *Labour Economics*. 15. 859-884.
- Kapar, R. (2006). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 55 (Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan). 341-371.
- Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(25). 485-502.

- King, T. (2005). Labour Productivity and Job Market Flows: Trends, Cycles, and Correlations. *Federal Reserve Bank of St. Louis Superviory Policy Analysis Working Paper*. 1-42.
- Koçak, O. (2017). İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri ve Yalova Örneği. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13(2). 133-154.
- Martin, J. P. (2000). *What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From Oecd Countries' Experiences*. OECD Economic Studies No. 30. 2000/1.
- Martin, J. P. (2014). *Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness*. Germany: IZA.
- OECD Public Expenditure and Participant Stocks on Labour Market Programmes. [<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=LMPEXP>] (Erişim: 17 Mart 2018).
- Ronsen, M., & Skarohamar, T. (2009). Do Welfare-to-work Initiatives Work? Evidence from an Activation Programme Targeted at Social Assistance Recipients in Norway. *SAGE Journals*. 19(1). 61-77.
- Sanal, E. (2013). Aktif İstihdam Politikaları. [<http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2013-99-enginsanal.pdf>] (Erişim: 18 Şubat 2018).
- Sapancalı, F. (2007). Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 21(2). 8-30.
- Sheldon, G. M. (2003). The Efficiency of Public Employment Services: A Nonparametric Matching Function Analysis for Switzerland. *Journal of Productivity Analysis*. 20. 49-70.
- Shimer, R. (2005). The Cyclical Behaviour of Unemployment and Vacancies: Evidence and Theory. *American Economic Review*. 95(1). 25-59.
- Taghizadeh, R. (2014). *AB İstihdam Stratejisi Kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Etkinliği: Meta-Analiz Yöntemiyle Bir Değerlendirme*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, K. (2015). Türkiye İşgücü Piyasasında İş Arama Kanallarının Niteliği, *İş ve Hayat Dergisi*. 2. 93-106.
- Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasaları Politikaları. *Çalışma ve Toplum*. 65-95.
- Yavuz, H. B. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politika Uygulamalarının Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Meta Analiz Çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches*. 7(13). 497-523.
- Yeldan, E. (2010). Global Crisis And Turkey: A Macroeconomic Assessment of The Effects of Fiscal Stimulus Measures on Employment and Labour Markets in Crisis And Turkey: Impact Analysis Of Crisis Response Measures. *International Labour Organization Publications*. 9-39.

(İnceleme Makalesi - Review Article)

Geliş Tarihi/Received: 09.01.2019
Güncelleme Tarihi/Revised: 01.04.2019
Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Hollanda Göçmen Entegrasyonu Politikaları: Liberalizmden Neoliberalizme

Dutch Immigrant Integration Policies: From Liberalism to Neoliberalism

Gizem KOLBAŞI MUYAN*
ORCID ID: 0000-0003-0403-5836

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 177-192
Pages: 177-192
DOI: 10.32331/sgd.582747

ÖZ

Bu makalenin amacı, sosyal politika konusu olan göçmen entegrasyonunu Hollanda üzerinden incelemek ve göçmen politikalarının zaman içindeki değişimini açıklamaktır. Hollanda entegrasyon politikaları hakkında, 1970'lerden bu yana yapısal ve sosyo-kültürel boyutlarda ikincil kaynaklar ve Hollanda entegrasyon raporları çerçevesinde değerlendirme yapılmaktadır. 1970'lerde göçmenlerin kalıcılığını fark etmeyen Hollanda devleti, anadillerini, dini ve kültürel aidiyetlerini muhafaza etmelerini sağlamaya dönük politika benimsemiştir. 1980'lerde izlenen ve "çokkültürcü" olarak tanımlanan Etnik Azınlık Politikası, göçmen entegrasyonuna grup odaklı yaklaşmış; konuyu sosyal politika altında değerlendirmiştir. 1990'larda bu yaklaşım, devlete getirdiği ekonomik yük gerekçesiyle terk edilmiştir. Göçmenlerden sosyo-ekonomik alanda toplumsal hayata ve kurumlara bireysel katılım beklenmiştir. Göçmen entegrasyonunda sosyal politikalarından istihdam politikalarına değişim başlamıştır. 2000'lerde göçmen politikalarında güvenlik eksenli bakış açısı benimsenmiştir. İslam ve Müslüman göçmenler, Hollanda toplumuna ve değerlerine tehdit olarak görülmüş, entegrasyonda kültürel asimilasyon beklentisi yansıtılmıştır. Makale, Hollanda göçmen entegrasyon politikalarında zaman içerisinde çok kültürcülükten asimilasyonist bakış açısına, gruptan birey odaklı yaklaşıma, hak ve fırsattan sorumluluk ve ödev temelli anlayışa, refah devleti politikalarından istihdam politikası perspektifine ve liberal politikalarından neoliberal paternalistik politikalara değişim yaşandığını savunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Hollanda, entegrasyon, sosyal politika, göçmen politikaları

ABSTRACT

This article aims to analyse the immigrant integration as a subject of social policy through the Dutch case and highlight the shift in immigrant policies in time. Dutch immigrant integration policies since 1970s have been assessed under the structural and socio-cultural dimensions with the employment of secondary sources and Dutch integration reports. The Netherlands embraced a policy for fostering the maintenance of their mother tongue, religious and cultural belongings during 1970s. The Ethnic Minorities Policy of 1980s, labeled as multiculturalist, reflected group focused approach to immigrant integration. This perspective was abandoned during 1990s due to its economic burden. Participation in the socio-economic sphere of life and to the Dutch institutions at the individual level was the main expectation in this period. Since 2000s immigrant integration policies embraced security focused perspective. Islam and Muslim immigrants were perceived as threat to Dutch society and values. The expectation of cultural assimilation in immigrant integration was reflected in policy. The article argues that Dutch immigrant integration policies have shifted from multiculturalist to assimilationist approach, from group to individual focus, from rights and opportunities to responsibilities and duties based understanding, from welfare state policy to workfare policy perspective and from liberal to neoliberal paternalistic policies.

Keywords: Netherlands, integration, social policy, dutch immigrant integration policies

Önerilen atf şekli: Kolbaşı Muyan, G. (2019). Hollanda Göçmen Entegrasyonu Politikaları: Liberalizmden Neoliberalizme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1).177-192

* Dr. ve Yurtdışı Türkler Uzmanı, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, gkolbasi@yahoo.com

GİRİŞ

Hollanda geçmişte entegrasyon politikalarında çokkültürlülük denilince ilk akla gelen ülkelerden olmasına rağmen bugün asimilasyonist eğilimleri ile dikkat çekmektedir. Grup odaklı kültürel hakları temel alan liberal entegrasyon yaklaşımı yerini bireyin sorumluluklarını vurgulayan neoliberal politikalara bırakmıştır. Bu dikkat çekici dönüşüm, Hollanda'yı göçmen politikaları bağlamında ilginç bir örnek haline getirmektedir. Bu dönüşümün ana itici gücü, uluslararası gelişmelere paralel olarak Hollanda'nın göç ve sosyal politikalar alanında da neoliberal politikanın egemen olmaya başlamasıdır.

1973'te doruk noktasına ulaşan uluslararası petrol krizi, diğer krizlerden farklı olarak, neredeyse tüm sosyal alanlarda uzun vadeli ve kalıcı etki yaratmıştır. Sosyal politikalarda günümüze damgasını vuran kökten değişikliklerin çoğunun fikri temeli bu dönemde atılmıştır. Bu çalışmanın konusu itibarıyla, göç alanında da aynı dönemde çok ciddi anlayış değişiklikleri olmuştur. Asıl değişiklik, sermaye-emek ilişkisi içinde mekânsal tanımlarda yaşanmıştır. O zamana kadar ağırlıklı olarak, ucuz göçmen emeği üzerinden gelişmiş ülkelerde yapılan sanayi üretimi, giderek, emeğin ucuz olduğu gelişmekte olan ülkelere kaymıştır. Böylece, gelişmiş ülkelerde basit emek gücüne olan ihtiyaç da giderek azalmıştır. Bunun pratik sonucu olarak özellikle 1980'lerin sonuna doğru artık basit emek göçü tamamen gereksiz ve hatta “zararlı” hale gelmiştir. Artık göçmen, ekonomiye katkısıyla değil, refah devletine getirdiği “yük”le tanımlanmaya başlamıştır. Bu çerçevede Hollanda, sermaye ve malın serbest dolaşımını desteklerken, emeğin serbest dolaşımına sınırlamalar getirerek “liberal paradoks” içine girmiştir (Hollifield, 2004). Hollanda bir taraftan göçü dışsallaştırma ve hatta bir güvenlik meselesi haline getirme konusunda Avrupa Birliği şemsiyesi altında yürütülen çalışmalarda öncü rol üstlenirken, diğer taraftan Hollandaca, Hollanda kültür ve toplumsal değerlerini öğrenme gibi entegrasyon konularını daha kişi göç etmeden yerine getirmesi gereken göç koşulları olarak sunmaya başlamıştır. Daha önce sosyal inşa sürecinin bir ürünü olarak, bütün tarafların sorumluluk üstlendiği göçmen entegrasyonu olgusu da göçmenin tek başına yerine getirmesi gereken bir sorumluluk haline gelmiştir.

Küreselleşmenin etkisiyle egemenliğini artıran neoliberal politikaların bütün dünyadaki ilk hedeflerinden biri de refah devleti uygulamaları olmuştur. Örnek bir refah devleti olarak bilinen Hollanda bu süreçte açık neoliberal politikalar izlemeye başlamıştır. Bu çerçevede sağlıktan eğitime, ulaşımdan istihdama kadar her politika alanında refah devletinin sunduğu imkânlar 1990'ların sonundan itibaren sınırlandırmaya başlamıştır. Bundan en çok etkilenen ise göçmenler olmuştur. Zira dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilen göçmenler Hollanda vatandaşlığına sahip olsalar dahi sunulan hak ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanamamakta, neoliberal politikaların birincil hedefi olmaktadır. Göçmenlerin kurban haline geldiği bu sürecin toplumsal, sosyal ve siyasal tüm yapılar da yol açtığı ağır etkiyi, özellikle göçmenleri hedef alan sağ politikaların yükselişinde gözlemlemek mümkündür. Bu çalışmada, Hollanda'nın göçmen entegrasyonu politikalarında liberal yaklaşımdan neoliberal yaklaşıma geçişinin izleri incelenmektedir.

Bu çerçevede, makalenin odak noktasını ise özellikle Hollanda göçmen entegrasyonu politikalarının sosyal politika ile kesişimi oluşturmaktadır. Bu yüzden, öncelikle, günümüzde hâlâ üzerinde uzlaşmış bir tanımla bulunmayan entegrasyon kavramını bu çalışmada yer alan biçimiyle yeniden tanımlamak gerekmektedir. Kavram, göçmen politikaları ile ilişkili olmasına rağmen günümüzde sıklıkla göç politikaları kapsamında da kullanılmaktadır. Göç politikaları göç hareketi, ülkeye girişin kontrolü, yabancıların statüsü gibi konular ile ilgilenirken, göçmen politikaları ise göçmenlerin ev sahibi topluma ekonomik, siyasi, hukuki ve sosyo-kültürel alanlarda entegrasyonlarını çalışmaktadır (Wright ve Goodman Wallace, 2016). Bu hali ile göçmen politikaları yerine çoğu kez entegrasyon politikaları genel bir ifade şekli olarak tercih edilmektedir.

Avrupa merkezli akademik, toplumsal ve siyasi tartışmalarda 1990'lardan bu yana göçmenlerin katılımına ilişkin olarak asimilasyon ya da çokkültürlülük yerine "entegrasyon" kavramı tercih edilmektedir. Entegrasyon, temelde, acımasızca homojenleştirme isteği (Brubaker, 2001) ile yabancı düşmanı ulusalcılık anlamlarını taşıyan (Favell, 2001) asimilasyon kavramının bütüncül yaklaşımının getirdiği sınırlılıkları aşmak için kullanılmaktadır. Bu çalışmada entegrasyon, farklı alanlarda göçmenler, yaşanan ülke kurumları ve toplumu arasındaki uzun süreli, karşılıklı etkileşimli ve diyalektik bir ilişki sürecini ifade etmektedir (Lacroix, 2010). Entegrasyon sürecinin farklı boyut ve alanları kapsadığı yaygın bir kabuldür. Ancak entegrasyon boyutları, alanları ve göstergeleri ile ilgili üzerinde uzlaşmış tanımlar bulunmamaktadır (Gordon, 1964; Engbersen, 2003; Vermeulen ve Penninx, 2000; Entzinger, 2000; Isajiw, 1997). Bu çalışmada entegrasyon süreci iki boyut altında ele alınmıştır: Yapısal ve sosyo-kültürel (Entzinger, 2000; Spencer, 2011; Erdal ve Oepen, 2013; Heckmann, 2006).

Hollanda'nın göçmen entegrasyonuna bakış açısındaki dönüşümü anlayabilmek için toplumsal yapısını, göç ve göçmeni ele alışı, politika araçlarını incelemeye ihtiyaç vardır. Bu makalede Hollanda göçmen entegrasyonu politikalarına ilişkin tarihsel süreç içerisinde bilgi verilmektedir. İlk bölümde Hollanda entegrasyon politikalarının arka planının anlaşılabilmesi için sütunlu toplumsal yapı, işçi göçü ve 1970'lerdeki gelişmeler ele alınmıştır. Ardından sırasıyla 1980 (Etnik Azınlık Politikası), 1990 (Entegrasyon Politikası) ve 2000'lerde (Yeni Tarz Entegrasyon Politikası - Integratiebeleid 'Nieuwe Stijl'-) göçmen politikalarındaki dönüşümler yapısal ve sosyo-kültürel boyutta değerlendirilmiştir.

I- HOLLANDA GÖÇMEN ENTEGRASYONU POLİTİKALARI: TARİHSEL ARKA PLAN

Hollanda hükümeti tarafından çokkültürlülük kavramı hiç tercih edilmemiş olsa da göçmen entegrasyonuna ilişkin Hollanda perspektifi 1994 yılına kadar çokkültürcü yaklaşımının yansıması olarak değerlendirilmiştir. Hollanda'nın göçmen entegrasyonuna ilişkin çokkültürcü olarak adlandırılan perspektifi, kültürel çoğulculuğu toplumsal yapının temeli olarak gören tarihi Hollanda deneyiminden-sütunlaşma (pillarization, verzuiling)-kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Hollanda entegrasyon politikalarının gelişim ve dönüşümünü anlayabilmek için sütunlu toplumsal yapı, Hollanda'ya göç sürecini ve 1970'lerde entegrasyon-geri dönüş ikilemini incelemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

A- Sütunlu Yapı

Hollanda, uzun süre göçmenlerin kalıcılığını kabul etmemiş ve entegrasyon politikası geliştirmemiştir. Göçmenlere yönelik başlangıçtaki yaklaşımı kendi sütunlu toplumsal yapı deneyiminin bir yansıması olarak değerlendirilebilmektedir. On dokuzuncu yüzyılda, Hollanda toplumu üç sütundan oluşmaktadır: Katolik, Protestan ve seküler (sosyalist) sütunlar¹. Bu toplumsal yapıda her sütunun kendi kurumlarını kurmasına izin verilmektedir. Sütunların altındaki toplumlar arasında sosyal etkileşim sınırlı seviyede olmuş hatta olmamıştır (Vasta, 2007; Entzinger, 2014; Kaya, 2009). Her yapı, kendi siyasi partilerinin yanı sıra, kendi kurumlarını oluşturmuştur; gazete, yayın organı, siyasi partiler, sendikalar, bankalar, okullar, spor kulüpleri, hastaneler vb. Hollanda toplumu, bölünmüş yapıya sahip olduğu için sadece farklı sütunları temsil eden elitler arasında iş birliği arayışı olmuştur. Sadece elitlerin siyasi haklara sahip olduğu geçmişten gelen sütunlu yapıda amaç Hollanda siyasi sisteminin istikrarının korunması olmuştur. Elitler, istikrarı korumak ve iş birliğini geliştirmek için üç ana kural çerçevesinde uzlaşmıştır. Aynı fikirde olmama konusunda mutabakat, orantılılık kuralı ve karar alma mekanizmasının apolitik olması. Lijphart (1977), bölünmüş yapının toplumsal barışın tesisi için önemli olduğunu “iyi çitler iyi komşular yaratır” ifadesi ile savunmuştur (Kaya, 2009:118).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından çözülme sürecine giren sütunlu yapının dağılması 1960'lı yıllarda artarak devam etmiştir. Seküler (sosyalist) sütun ile özdeşleşen halk hareketi birleşmeyi istemiştir. Sütunlu yapının dağılması, dini partilerin desteğini kaybettiği 1967 seçimleri ile ivme kazanmıştır. Bu döneme, bireyin siyasi elitlerin hegemonyasından kurtularak özgürleşmesi ve siyasi hak taleplerinde bulunması damgasını vurmuştur (Kaya, 2009). Sütunlaşma, bazı yazarlar tarafında farklı dinlere tolerans geliştirme yolu olarak değerlendirilmiştir. Scheffer'a (2011) göre bu toplumsal yapı, Hollanda'nın “kaçınma kültürü”nden (culture of avoidance) kaynaklanmaktadır. Sütunlaşmanın asıl amacı, toplumdaki farklı grupların birbirleri ile irtibat ihtimallerini azaltarak, farklılıkların yol açabileceği gruplar arasında çatışma ortamından kaçınma şeklinde açıklanabilmektedir.

B- Hollanda'ya Göç

Hollanda, sütunlu toplumsal yapısının silikleşmeye başladığı dönemde göç almaya başlamıştır. Göç veren ülke konumundaki Hollanda, İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ardından yabancı işgücüne ihtiyaç duymuştur. Bu ihtiyaç, öncelikle Güney Avrupa ülkelerinden (İtalya ve İspanya) gelen işgücü ile kapatılmak istenmiştir. Daha fazla işgücü ihtiyacı duyulması neticesinde 1960'lı yıllarda yapılan işgücü anlaşmaları ile Türkiye ve Fas gibi ülkelerden işçiler Hollanda'ya gelmeye başlamıştır.

1973 petrol krizi, ekonominin yanı sıra Hollanda'nın göç politikalarında da etkisini hissettirmiştir. 1974 yılında işçi göçü sona ermiştir. Ancak bu durum Hollanda'ya göçün bittiği anlamına gelmemektedir. İşçi göçünün sonlandırılması kararının ardından

¹“Algemene zuil” yani genel sütun, sosyo ekonomik boyutu dikkate alarak liberal ve sekülerleri, dini boyutta ise dindar olmayanları ve Hristiyan olan ancak gereklerini yerine getirmeyenleri kapsamaktadır. Bazı yazarlar Hollanda toplumunu dört sütunda ele almıştır: Protestan, Katolik, liberal ve sosyalist (Geschiere, 2009).

Hollanda üç farklı şekilde hedef ülke olmayı sürdürmüştür: Sürinam göçü, iltica ve aile birleşimi. İlk olarak, Hollanda kolonisi olan Sürinam'ın bağımsızlık sürecinde (1974-1975 ve 1979-1980 yıllarında) bu ülkeden Hollanda'ya iki büyük göç dalgası yaşanmıştır (van Amersfoort ve Niekerk, 2006). Ekonomik kriz dönemindeki ikinci göç çeşidi ise iltica yolu ile olmuştur. Bu dönemde başta Türkiye olmak üzere birçok ülkeden mülteci için istikrarlı ekonomisi, yabancılara liberal yaklaşımı ve aile bağları nedeni ile Hollanda hedef ülke haline gelmiştir. Bu dönemdeki üçüncü göç çeşidi, Hollanda'da bulunan işçilerin ailelerinin Hollanda'ya göç etmesi ile yaşanmıştır.

C- Entegrasyon - Geri Dönüş İkilemi: 1970'ler

Başlangıçta, Endonezya'dan gelenler hariç, tüm göçmenlerin sonunda evlerine dönecekleri varsayımı hem Hollanda hükümeti, hem Hollanda toplumu, hem de göçmenler tarafından paylaşılmıştır. 1960 ve 1970'li yıllarda entegrasyon yerine, geri dönüş ve kabul imkânları gündeme taşınmıştır. 1970'lerin ortalarındaki nüfus analizleri ve misafir işçilerin aile üyelerinin göçü, gün geçtikçe sayısı artan göçmen işçilerin kalıcılığına dikkat çekse de Hollanda hükümeti geri dönüş perspektifini canlı tutmaya yönelik politikalarda ısrar etmiştir. Göç ve göçmen olguları kullanılmamaktadır. Bunun yerine misafir ve yabancı ifadeleri tercih edilmektedir. Bu gruplara yönelik yapılan çalışmalar da azınlık politikaları altında dağılmakta olan sütunlu yapı çerçevesinde gerçekleşmiştir.

Bu dönemde Hollanda, hem geri dönüş, hem de göçmenlerin kendi kültürlerini koruyarak Hollanda toplumuna katılımını sağlamaya yönelik politikalar izlemiştir. Göçmenlerin, geri dönüş perspektifini kaybetmemeleri için anavatanlarına ve kültürlerine yabancılaşmalarını önleme ve kültürel kimliklerini korumaları öncelikleri ile hareket edildiği değerlendirilmektedir. Hollanda Eğitim Bakanlığınca 1970 yılında Kendi Dilinde Eğitim ve Kültür (OECT) kuralı çerçevesinde, göçmen çocuklarına okul saatleri dışında masrafları devlet tarafından karşılanan anadil eğitimi verilmesi kararlaştırılmıştır. Böylece misafir işçilerin çocuklarının ülkelerine geri döndüklerinde anavatanına uyum sorunu yaşamalarının önlenmesi hedeflenmiştir (Kolbaşı-Muyan, 2018). Göçmenlerin Hollanda'da toplumsal hayata katılımının ise tarihsel sütunlu toplumsal yapı deneyiminden hareketle kendi toplumları içerisinde Hollanda toplumundan izole şekilde gerçekleşmesi beklentisi hâkimdir (Vasta, 2007; Entzinger, 2006; de Vries, 2013). Tolerans adı altında izlenen politikada, göçmenlere 'tahammül edilmiş' ve çoğunluğun ortasında onlara yer açılmıştır (Scheffer, 2011). Hollanda, 1974 yılında göçmenlere karşı sorumlulukları olduğunu kabul etmiş ve kamu hizmetlerinden yararlanabilmeleri için çalışmalara başlamıştır. Bu dönemde barınma (konut) öncelikli konular arasında yer almıştır. 1970'li yıllarda konut sorunu nedeniyle Hollanda devleti aile birleşimini kısıtlamak istemiştir. Barınma politikası göçmen kökenli nüfusun bölgesel yoğunlaşmasına yol açmıştır. Belediyeler, göçmenlerin sağlık ve eğitim hizmetleri ile sosyal yardımlara erişimini kolaylaştırmıştır. Bu dönemde Hollanda toplumunda, göçmenlere yönelik olumsuz tavır ortaya çıkmaya başlamıştır. 1972 yılında Rotterdam'da yapılan Türk karşıtı ayaklanmalar bu durumun somutlaşması olarak değerlendirilmektedir (van Amersfoort ve Surie, 1987).

II- ETNİK AZINLIK POLİTİKASI (ETHNISCHE MINDERHEDENBELEID)

1980’li yıllarda petrol krizi sonrasında ekonomik daralma ve artan işsizliğe rağmen göçmen sayısında azalma yaşanmaması, göçmenlerin kalıcılıklarının anlaşılmasını sağlamıştır. Ancak bu dönemde de 1970’lerdeki ile benzer bir yaklaşım sergilenmiştir. Amaç göçmenlerin geri dönüş beklentilerini canlı tutarken, tarihsel deneyim çerçevesinde Hollanda toplumuna entegrasyonlarını sağlamaktır. Göçmenlerin kendi toplulukları içerisinde sosyalleşecekleri, zamanla özgürleşecekleri ve bireyselleşecekleri düşünülmüştür. Bu dönemde göçmen politikasının sosyal politika ile kesişim alanı çok geniştir. Göçmenlerin sosyal ve kültürel gereksinimlerine yanıt verecek düzenlemeler yapılmıştır.

1970’lerin sonuna gelindiğinde Hollanda’daki yabancıların sayısı artmış ve aile birleşimi nedeniyle göçmenler toplumsal hayatta daha görünür olmaya başlamışlardır. 1979 yılında Hollanda hükümetine tavsiye vermek ile görevli “Hükümet Politikası için Bilimsel Konsey” (WRR), bilimsel içeriğe sahip “Etnik Azınlık” raporunu² yayımlamıştır. Raporda geçici olarak değerlendirilen göçmen kökenli işçiler ilk kez yerleşik olarak tanımlanmış ve onlara yönelik politika geliştirme gerekliliği ortaya konmuştur. Hükümet, araştırma sonuçlarını dikkate almış ve 1983 yılında Etnik Azınlık Politikası (Ethische Minderhedenbeleid) ile göçmenlerin geçici olduğu yaklaşımından uzaklaşmıştır.

A- Yapısal Boyutta Etnik Azınlık Politikası

Etnik azınlık politikası kapsamında göçmenlerin yapısal entegrasyonunu sağlamak için ayrımcılığın önlenmesi, hukuk önünde eşitlik ve sosyo-ekonomik alanda boşluğu kapatma tedbirleri alınmıştır (van Ours ve Veenman, 2005). Bu dönemde göçmenlerin haklarına yönelik hukuksal alt yapı geliştirilmiştir. Bu çerçevede yedi düzenleme getirilmiştir: (1) 1983 yılında Hollanda anayasasının birinci maddesi çerçevesinde ayrımcılık yasaklanmış, (2) Hollanda kamu kurumlarında yabancı ülke vatandaşlarının çalışmasına ilişkin yasak kalkmış, (3) uzun süreli oturma sahip göçmenlerin, başta sosyal güvenlik sistemi olmak üzere sosyal politikalardan Hollandalılarla aynı şekilde yararlanmasının önü açılmış, (4) göçmenler için Hollanda vatandaşlığına geçiş mümkün hale getirilmiş (de Heer, 2004: 179-180), (5) beş yıl ikamet ardından göçmenlere daimi ikamet hakkı verilmiş ve sınır dışı koşullarının belirlenmesi sonucunda göçmenlerin sınır dışı edilmesi zorlaştırılmış, (6) 1985 yılında göçmenlerin de dâhil olduğu farklı etnik grupların siyasal katılımını sağlamak için danışma kurulları kurulmuş (Andersen, 1990)³, (7) aynı yıl beş yıl ikamet eden göçmenlere yerel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir (Entzinger, 1985; Vasta, 2007).

2 Raporda azınlık kavramı, toplum içerisinde farklı nesilleri barındıran, azınlık kimliğine öncelik veren, hem siyasal katılımda sayıca etkili hem de sosyo-ekonomik alanda dezavantajlı durumda olan toplulukları ifade etmek için tercih edilmiştir.

3 Sadece etnik mülteci grubu olan Malakanlara, Hollanda’da yerleşik olduklarının hükümet tarafından çok daha erken kabul edilmesi ve Hollanda’daki hayata alışmada yaşadıkları zorluklar nedeniyle danışma kurulu kurma hakkı 1976 yılında verilmiştir.

Özellikle hukuki alandaki gelişmelere rağmen, 1979-1983 yılları arasında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle göçmenlerin sosyo-ekonomik alanda gelişmesine katkı sağlanamamıştır. Bu dönemde çoğu göçmenlerden oluşan vasıfsız işçiler işlerini kaybetmiştir (Vermeulen ve Penninx, 2000). 1980’lerde göçmenlerin mekânsal olarak orantısız dağılımını engellemeye yönelik girişimlerde bulunulmuş ancak bu durum, hem Hollanda toplumunun hem de göçmen toplumların tepkisini çekmiştir. Göçmenlerin barınma sorununa getirilen çözümler aile birleşimi alanındaki politikalarda gevşemeyi sağlamıştır. Uzun süreli oturma sahip göçmenlerin sosyal güvenlik sisteminde Hollandalılar ile aynı hak ve fırsatlara sahip olması ve bu dönemde artan aile birleşimi ile işgücü piyasasına katılmayan göç, Hollanda toplumu tarafından göçmenlerin refah devletinin ‘sırtındaki yük’ olarak görülmesine yol açmıştır.

B- Sosyo-Kültürel Boyutta Etnik Azınlık Politikası

Sosyo-kültürel boyutta azınlık politikası; etnik, kültürel ve dini kimliklerin korunmasının yolunu açmıştır. Göçmenlerin öncelikle bireysel ve grup seviyesinde kendi kimliklerini inşa etmesinin ardından Hollanda toplumuna entegre olması gerektiği savunulmuştur. Sütunlu sosyal yapı deneyiminde olduğu gibi temel beklenti, göçmenlerin öncelikle kendi etnik, kültürel ve dini kimlikleri içinde özgürleşmesi olmuştur. Bu dönemde diğer gruplar gibi göçmenler (özellikle Müslüman göçmenler) de kendi kurumlarını kurmak ve eğitim, sağlık, yayıncılık ve diğer sosyal alanlarda kendi etkinliklerini yapmak için kamu kaynaklarından yararlanmıştır. Aynı zamanda sosyo-kültürel alanda göçmen grupların sorunları ile ilgili çalışacak göçmen sosyal hizmet uzmanları yetiştirilmiş ve belediyeler bünyesinde istihdamı sağlamıştır. Hollandalıların mahallelerde, belediyelerde ve kentsel dönüşüm politikalarında yarattıkları zorluklara rağmen İslam okulları ve camiler açılmıştır (Böcker, 2000). Anadil eğitimi alma hakkı, 1985 yılında haftada iki buçuk saat olarak “Temel Eğitim Yasası” ile güvence altına alınmıştır (Yağmur, 2010). Politika kapsamında Hollandaca dil kursları ve yetişkin eğitime ilişkin çabaların zayıf kaldığı değerlendirilmektedir.

III- ENTEGRASYON POLİTİKASI: 1990’LAR

1990’larda ekonomik alanda katılım, 2000’lerde ise sosyo-kültürel alanda Hollanda değerlerinin benimsenmesi entegrasyon politikasının öncelikleridir.

1990’larda Soğuk Savaş’ın sona ermesi ve küreselleşmenin hızlanması ile fabrikalar, üretim maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere taşınmıştır. Basit emek gücüne ihtiyaç kalmamıştır. Hollanda kitlesel basit emek gücünü ve onların ailelerinin göçünü kısıtlamaya, sınırlı olan bileşik/kalifiye emek gücü göçünü ise kontrol etmeye çalışmıştır. Bu durum entegrasyon politikaları ile göç politikalarının iç içe geçmesine yol açmıştır. Aynı zamanda Soğuk Savaş döneminde Batı’da ötekileştirme, komünizm ve Sovyetler Birliği üzerinden yapılırken, 1990’ların sonunda dini ve etnik farklılıklar, ötekileştirmenin temel gerekçesi olmaya başlamıştır. Hollanda toplumu, göçmen entegrasyonu konusunda görünürde doğru hareket etme (political correctness) kültüründen uzaklaşmış, göçmen karşıtı yabancı düşmanı söylemler toplumsal alanda karşılık bulmuştur. Liberal görüşlü siyasetçi Frits Bolkestein “kültürel asimilasyon” tartışmasının fitilini ateşlemiştir. Söylemler İslam ile “Batılı değerlerin” bağdaşmadığını, İslam’ın liberal demokrasiye

tehdit ve göçmen entegrasyonuna engel teşkil ettiğini savunmuştur (Penninx, Garces-Mascarenas, ve Scholten, 2005: 5; Entzinger, 2006; Schedler ve Glastra, 2000)

1980'lerin sonunda Hükümet Politikası için Bilimsel Kurul bu kez Etnik Azınlık Politikalarını eleştiren bir rapor yayımlamıştır. “Göçmen Politikası” başlıklı rapor, önceki politikanın kültürel farklılıklara odaklandığı ve grup özelindeki yaklaşımının göçmenlerin refah devleti kaynaklarına fazlaca bağımlı olmasına yol açtığını belirtmiştir. Etnik azınlık politikasının akademik, siyasi ve toplumsal eleştirilerin hedefi haline gelmesi sonucu 1994 yılında Entegrasyon Politikası tanıtılmıştır. Politika belgesinde entegrasyon, “kimliklere karşılıklı saygının ön koşul olarak kabul edildiği bireylerin ve grupların topluma tam ve eşit katılımını sağlayan süreç” olarak tanımlanmıştır (Entzinger, 2003: 72).

Politika, entegrasyon konusunda sadece Batılı olmayan göçmenleri hedef almış, özellikle yapısal boyutta sosyo-ekonomik alanda entegrasyona vurgu yapmıştır (Scholten, 2011). Entegrasyon politikası, geçmiş politikanın grup eksenli bakış açısı yerine bireysel bir perspektif taşımıştır. Bu çerçevede paralel etnik kurumlar kurulması yerine göçmenlerin mevcut kurumlara bireysel olarak dâhil olması gerekliliğini belirtmiştir. Aynı zamanda aktif vatandaşlık, yurttaşlık hakları ve sorumluluklarından bahsetmekte, entegrasyonu göçmenin görevi olarak değerlendirmektedir. Etnik azınlık politikasında “özgürleşme” ve “azınlık” kavramları kullanılırken entegrasyon politikasında “entegrasyon” ve “yabancı“ (allochthonous⁴) kavramları tercih edilmiştir (Scholten, 2011; Geschiere, 2009).

A- Yapısal Boyutta Entegrasyon Politikası

Entegrasyon politikası, yapısal boyutta beş konunun altını çizmiştir: (1) Göçmenlerin ekonomik bağımlılığı, (2) düşük eğitim başarıları, (3) eğitim ve istihdamda ayrımcılığın önlenmesi ve eşit fırsatların sağlanması, (4) vatandaşlığa erişim ve (5) siyasal katılım.

1990'larda Hollanda ekonomisindeki büyümeye bağlı olarak göçmenlerin işsizlik oranları düşse de Türk ve Fas kökenli göçmenlerin işsizlik oranları, etnik Hollandalıların üç katı olmuştur (Vasta, 2007). Bu durum, siyasa yapıcılar tarafından göçmenlerin refah devleti olanaklarına bağımlılığı, eğitimdeki düşük başarıları ve okul terklerin fazlalığı ile ilişkilendirilmiştir (van Ours ve Veenman, 2003). Vasta (2007) Hollanda toplumunun göçmen karşıtı yaklaşımının ve göçmenlerin karşı karşıya kaldığı ayrımcılığın entegrasyon sürecine etkisinin de göçmenlerin istihdam oranlarındaki düşüş ile doğrudan ilişkilendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Göçmen öğrencilere yönelik eğitimde ayırma (Doomernik, 1998), göçmenlerin staj yeri bulmada (Schriemer, 2004), istihdam süreçlerinde ve ücretlerde (Houtzager ve Rodrigues, 2002) karşı karşıya kaldığı ayrımcılık birçok araştırmada vurgulanmıştır.

Soğuk Savaş döneminde izlenen çokkültürcü politikaların neden olduğu paralel toplum algısının izleri bu dönemde silinmek istense de özellikle eğitim alanında göçmenlere yönelik ayrımcı tutum dikkat çekici boyuta ulaşmıştır. Göçmenlerin eğitimde yerli

4 Allochthonous, anne-babasından en az biri yurtdışında doğmuş Hollanda doğumlular ile kendi yurtdışında doğanlar için yerli olmayan anlamında kullanılmaktadır.

yaşıtlarına göre daha düşük başarısı raporlara da giren siyah okul⁵ – beyaz okul⁶ ayrımına dayandırılmaktadır (Arts ve Nabha). Buna göre belirli mahallelerde yaşamaya itilen göçmenlerin çocukları, yakınlardaki okullara gitmektedir. “Siyah okul” olarak adlandırılan bu okulların, Hollandalılar tarafından ikamet adreslerine en yakın okul olsa bile tercih edilmediği belirtilmektedir. Bu siyah okullarda daha niteliksiz öğretmenlerin ders verdiği, bütçeden ayrılan kaynaktan başarı durumu ile orantılı olarak bu okullara daha düşük pay verildiği vurgulanmaktadır. Bu çerçevede göçmenlerin toplumsal alanda Hollandalılar ile irtibatı, kültürlerarası diyalogu sağlayacak politika eksikliği nedeniyle sınırlı seviyede kalmıştır.

Göçmenlerin ayrımcılıkla mücadelesini desteklemek ve iş piyasası ve eğitime katılımlarını kolaylaştırmak amacıyla 1994 yılında Eşit Muamele Yasası kabul edilmiştir. Aynı zamanda doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı incelemek için Eşit Muamele Komisyonu kurulmuştur (Vink, 2007). Vatandaşlık edinimi, göçmenlerin Hollanda toplumuna entegrasyonu sürecinde önemli bir basamak olarak görülmüştür. Göçmenlerin Hollanda vatandaşlığı edinimini ve siyasal katılımını arttırmak için 1992 yılında çifte vatandaşlığa izin verilmiştir. Göçmenlerin Hollanda pasaportu almak gibi pragmatik nedenlerle çifte vatandaşlığı tercih ettiği ancak Hollanda’ya, Hollanda toplumuna bir aidiyetleri bulunmadığı gerekçesi ile Hollanda hükümeti 1997 yılında bu hakkı sınırlandırmıştır.

B- Sosyo-Kültürel Boyutta Entegrasyon Politikası

Entegrasyon politikası, kültürü durağan bir olgu olarak gören etnik azınlık politikasının bakış açısını ve toplumsal bütünleşme yerine göçmenlere yönelik hak ve fırsat vurgusunu eleştirmiştir. Entegrasyon politikası; Hollandaca, Hollanda değerleri, norm ve yaşam tarzının öğrenilmesini sosyo-kültürel entegrasyon alanında öncelikli tutmuştur. Göçmenlere yönelik düzenlenen anadil ve kültür derslerindeki kültür unsurları 1990’ların başında çıkarılmıştır. Dersler, Hollandacayı ikinci dil olarak öğrenmelerini kolaylaştırmak için araç olarak yansıtılmış, okul müfredatından çıkarılarak katılım gönüllülük üzerinden tanımlanmıştır (Duyvendak ve Scholten, 2011). 1990’ların başında Hollandaca ve entegrasyon kurslarına katılım, sosyal yardımlara bağımlı yaşayan yeni göçmenlere zorunlu hale getirilmiştir. 1998’de Yeni Gelenlerin Entegrasyonu Yasası (Wet Inburgering Nieuwcomers) ile bu kurslara katılım, yeni gelen göçmenler için zorunlu olmuştur. 1999’da yasa, hali hazırda Hollanda’da bulunan göçmenleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Azınlık politikası sırasında etnik ve kültürel kuruluşları desteklemek için ayrılmış devlet yardımları durdurulmuştur. Bu kuruluşlar, sosyo-kültürel faaliyetleri için devletten yerli kuruluşlarla aynı koşullarda destek almaya başlamıştır. Aynı şekilde, sütunlu yapının devamı olarak değerlendirilen göçmen grupların okullarına, yayın kuruluşlarına ve camilerine destek de bu dönemde sona ermiştir (Entzinger, 2003).

5 “Siyah”, Hollanda etnik kökenine sahip olmayanları – Batı’dan olmayan göçmenleri (Türk, Fas, Sürinam ya da Antillerden gelenleri ve çocuklarını) - temsil etmektedir. “Siyah okullar” da bu grubun tercih ettiği okullar için kullanılmaktadır.

6 Hollanda etnik kökenine sahip çocuklar “beyaz” olarak adlandırılmaktadır. Daha yüksek kalitede eğitim verilen bu grubun gittiği okullar da “beyaz okullar” olarak ifade edilmektedir.

Bu dönemde göçmenlerin Hollanda toplumuna özellikle sosyo-ekonomik boyutta entegrasyonu vurgulanmıştır. Politika, göçmenlerin entegrasyon sürecine ilişkin bireysel yaklaşım sergilerken, sürecin değerlendirilmesi grup bazlı yapılmıştır (Entzinger, 2003). Politika hedefleri ile sonuçlarındaki farklı yaklaşım, değerlendirmelerin de nesnellikten uzak olmasına yol açmıştır. Entegrasyon, refah devleti (welfare) odaklı bakış açısından neoliberal yaklaşımın ürünü işgücü piyasası/istihdam (workfare) temelli yaklaşıma kaymıştır.

IV- “YENİ TARZ” ENTEGRASYON POLİTİKASI (INTEGRATIEBELEID ‘NIEUWE STIJL’): 2000’LER VE SONRASI

2000’lerle birlikte entegrasyon politikasında asimilasyonist bakış açısı baskın hale gelmeye başlamıştır. 1980 ve 1990’larda izlenen politikalara yönelik eleştirilerin fitilini ateşleyen Paul Scheffer’in “Çokkültürlü Drama” başlıklı makalesi olmuştur. Scheffer, entegrasyon politikalarındaki temel sorunu sosyo-ekonomik alandaki marjinalleşme yerine kültürel boyut eksikliği olarak tanımlamıştır. Faslı imam El-Moumni’nin eşcinsellik ve eşcinseller hakkındaki radikal söylemleri, 11 Eylül, Londra ve Madrid terör saldırıları, İslam karşıtı söylemleri nedeniyle Fortuyn suikasti, Fas asıllı Hollandalı tarafından işlenen Theo van Gogh cinayeti, Geert Wilders’ın İslam ve Müslüman göçmen karşıtı söylemleri, İslam’ın göçmen entegrasyonuna etkisini gündeme taşımıştır. Göçmen entegrasyonu bir sorun olarak tanımlanmaya başlanmış, tartışmaların hedefinde ise İslam ve Müslüman göçmenler yer almıştır (Scholten, 2011). Toplumda ters giden herşey için göçmenleri ve çokkültürcü politikaları günah keçisi ilan eden milliyetçi yaklaşım, kamuoyunda ve siyasette etkili olmuştur. 1980’lerin azınlık, 1990’ların eşitlik temelli yaklaşımı yerine 2000’lerde göçmen entegrasyonuna asimilasyonist bakış açısı ağırlık kazanmıştır. 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni Tarz Entegrasyon Politikası (Integratiebeleid ‘Nieuwe Stijl’), entegrasyonda bireysel sorumluluğu ve Hollanda norm ve değerlerine bağlılığı vurgulamıştır. Şubat 2013’de yayımlanan Entegrasyon Ajandası üç temel konuya odaklanmıştır: (1) Katılım ve bağımsızlık⁷, (2) sınırlar koyma ve eğitim⁸ ve (3) karşılıklı irtibat ile değerlerin içselleştirilmesi⁹.

A- Yapısal Boyutta ‘Yeni Tarz’ Entegrasyon Politikası

Politika sosyo-kültürel alanda entegrasyon, yapısal entegrasyon için ön koşul olarak görmüştür. Bu çerçevede göçmenlerin haklara erişimi sosyo-kültürel olarak Hollanda toplumuna entegre olmaları ile ilişkilendirilmiştir. Bu yaklaşım kendisini en fazla entegrasyon kursları ve sınavlarında hissettirmiştir.

7 Dil ve entegrasyon, Hollanda’daki göçmenlerin hak ve sorunlulukları, ikinci nesil Hollandalı gençlerin işsizliği ile mücadele ve sosyal girişimciliği destekleme göçmenlerin Hollanda toplumuna katılımını arttıracak başlıklar olarak belirlenmiştir.

8 Bu başlık altında suç ve düzensizlikle mücadele ile ailelerin çocuklarının eğitime daha fazla dâhil olması hedefleri yer almaktadır.

9 Kamerstukken II, 2013-2014, 32 824, no. 47.

Daha önce ülkeye gelen göçmenlerle entegrasyon kurslarına katılım zorunlu tutulurken yeni politika ile entegrasyon sınavını geçme koşulu getirilmiştir. Koşulu yerine getirmeyenlere para cezası ve sosyal güvenlik kesintileri gibi mali yaptırımlar ile oturma iznine sınırlamalar uygulanmıştır. 2013 yılında göçmenlere entegrasyon sınavını geçmek için tanınan üç buçuk yıl süre üç yıla indirilmiştir. Aynı zamanda entegrasyon sınavına tabi gruplar ile sınavın içeriği de genişletilmiştir (Kolbaşı-Muyan, 2018). Devlet ya da belediyeler tarafından yürütülen entegrasyon kurs ve sınavları da özel sektöre devredilmiş ve söz konusu hizmetlere erişimin maliyetinin kredi sistemi çerçevesinde göçmenler tarafından karşılanması beklenmiştir.¹⁰ Programların içeriği dikkate alınca vatandaş-ışçileri (citizen-workers) desteklemenin amaçlandığı ve entegrasyonun bireyler tarafından sorumluluklarını yerine getirerek erişilebilecek bir nihai hedef şeklinde tanımlandığı yorumlanmaktadır. Entegrasyon konusunda göçmene yönelik beklentilerin arttığı bu dönemde, Hollanda devleti ve toplumunun sorumluluklarından bahsedilmemektedir. Birleşmiş Milletler Sözleşme Organları'nın raporlarına göre Hollanda, istihdam, barınma, sağlık ve eğitim alanlarında göçmenlere karşı ayrımcılığa karşı önlem almada yetersizdir.

B- Sosyo-Kültürel Boyutta 'Yeni Tarz' Entegrasyon Politikası

Entegrasyon politikasının yeniliği, sosyal ve kültürel farklılıkları entegrasyonun ve toplumsal birliğin önündeki engel olarak gören asimilasyonist yaklaşımından kaynaklanmaktadır. Aidiyet hissi ve kendini Hollanda ile özdeşleştirme, entegrasyonun gereklilikleri olarak sunulmuştur. Entegrasyonda nihai hedef "sabit ve ayrıcalıklı milli kimliğin parçası olma" şeklinde tanımlanmış ve tek taraflı bir süreç olarak görülmüştür (de Vries, 2013: 5). İslamın, Hollanda değerleri ile ilişkisi, ulusötesi kimlik ve aidiyetler ile aile birleşimi, sosyo-kültürel boyuttaki entegrasyon sorunları olarak sunulmuştur.

İlk olarak, etnik köken yerine din, göçmenlerin sosyo-kültürel alandaki farklılıklarının kaynağı olarak dile getirilmiştir. Hollanda hükümeti, İslamı, Hollanda toplumunun modernleşmesine engel olarak değerlendirmiştir¹¹. Bu nedenle, Müslümanların dini konularına müdahale etmiş, "ılımlı İslam" yaratarak onların entegrasyonunu desteklemek istemiştir (van Ysselt, 2015). 2002'de yurtdışından gelen din görevlilerine entegrasyon programlarını tamamlama zorunlu hale getirilmiştir¹². Hollanda devleti tarafından sübvansede edilen imam yetiştirmek için dört yıllık lisans ve yüksek lisans programları başlatılmıştır (van Ysselt, 2015: 36; Ghaly, 2008)¹³. Azınlık politikası sırasında

10 Hollanda devleti 2013 yılında yaptığı düzenleme ile, göçmenlerin Hollanda'ya geldikten sonra üç yıl içinde katılmak zorunda olduğu entegrasyon kurs ve sınavları için isteyen herkese kredi vermektedir. Hükümet, on yıl sonra sadece resmi yeterli gelir kriterlerine uygun olanların söz konusu krediyi geri ödemesini şarta bağlamıştır (ECRI, 2013: 58).

11 Kamerstukken II 2003/04, 28 689, No 17:33

12 Parlamento metinlerine göre yasa, imamları hedef alsada da tüm din görevlilerine uygulanmıştır (de Vries, 2013).

13 Hollanda hükümeti üç yüksek eğitim kurumuna kaynak sağlamıştır: Amsterdam Üniversitesi, Leiden Üniversitesi ve Inholland Koleji (van Ysselt, 2015).

Müslüman gruplara yönelik ayrılan yardımlar sonlandırılmıştır. 2016 yılında dini yayınlara ayrılan desteğin sona ermesi ile haftalık Müslüman Yayını (Moslim Omroep, MO) bitmiştir (Schuh, 2015).

Yeni haliyle entegrasyon politikasının sosyo-kültürel boyuttaki ikinci vurgusu, göçmenlerin ulusötesi hayat ve kimliklerinden duyulan rahatsızlıktır. Bu çerçevede göçmenlerin ve çocuklarının çifte vatandaşlıkları, çifte aidiyetleri, ve çift kimlikleri hoş karşılanmamaktadır. Göçmenlerin anavatanları ile özellikle sosyo-kültürel alandaki ilişkileri ve aidiyetleri entegrasyonlarına engel olarak görülmektedir. Bu çerçevede çifte vatandaşlığa getirilen sınırlamalar arttırılmıştır. 1990'lardaki "aktif vatandaşlık" vurgusu yerini asimilasyonist anlayışın ürünü olarak yorumlanabilecek "ortak vatandaşlık" vurgusuna bırakmıştır¹⁴. Daha önce göçmenin sadece toplumsal hayata katılması olarak tanımlanabilecek aktif vatandaşlık entegrasyon hedefi olarak tanımlanırken daha sonra bu, Hollanda kültürel değerlerinin benimsenmesinin ve öncelenmesinin beklendiği ortak vatandaşlığa dönüşmüştür. Sadece entegrasyon değil, vatandaşlık da normatif anlam kazanmıştır. Her ikisi de yurttaş perspektifinden kültürel, duygusal ve kimliksel anlayışa kaymıştır.

Son olarak Hollanda vatandaşı ikinci, üçüncü nesil göçmenler de politikanın hedefi olmuş ve onların anavatanlarından yaptıkları evlilikler sosyokültürel entegrasyonun konusu olmuştur. Ulusötesi evlilikler, hem mevcut göçmenlerin ulusötesi bağlarını sürdürmeleri, hem Hollanda devletinin kontrol edemediği göç yöntemi olması, hem de bu evlilikler nedeniyle yeni nesillerin entegrasyon sürecinde ilerleyemeyeceği düşüncesi ile sorun olarak tanımlanmıştır.

Hollanda'nın 2000'lerden itibaren izlediği göçmen politikaları göçmenlerin ulusötesi kimlik ve eylemlerini tehlike olarak görmekte, sosyo-kültürel asimilasyonu ekonomik entegrasyon için ön koşul olarak sunmaktadır. Ayrıca bu dönemdeki politikaların neoliberal paternalizmin özelliklerini taşıdığı değerlendirilmektedir. Öncelikle yeni politika entegrasyon sürecinde devletin sorumluluklarının (dil kursu ve istihdam) kamu yerine özel sektör tarafından yerine getirilmesi ve masrafların göçmenlere yüklenmesi nedeniyle neoliberaldir. Hollanda devletinin entegrasyon sürecine müdahalesinin paternalistik olduğu yorumu iki temel nedene dayanmaktadır. İlk olarak göçmenlere ve göçmen kökenli vatandaşlara kültürel farklılıkları (Müslümanlara) ve ekonomik katılımları temelinde gösterilen saygı ve tanıma sınırlıdır. İkincisi, politika, hak ve fırsatlar yerine görev ve sorumlulukları vurgulamaktadır (Suverierol, 2015; McDonald ve Marston, 2005: 387).

14 Vatandaşlık edinimi, sağladığı haklar dikkate alınarak, göçmen entegrasyonunun yapısal boyutu ile ilişkili ele alınmaktadır. Ancak yeni entegrasyon politikası, vatandaşlığı sosyo-kültürel boyutta ele almakta ve kimlik, aidiyet, Hollanda toplumunda evinde hissetme gibi konuları vurgulamaktadır. Bu durum, vatandaşların etnik ve kültürel farklılıklarına göre haklarının katmanlaştırılmasına yol açmıştır.

SONUÇ

Göçmenler yaşadıkları toplumda dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilmekte ve onlara yönelik yapılanlar sosyal politikanın konusunda yer almaktadır. Bu çalışmada Hollanda göçmen politikaları 1970'lerden bugüne mercek altına alınmış ve liberalizmden noliberalizme geçirdiği dönüşüm hakkında bilgi verilmiştir. Hollanda 1980'lerde göçmenlerin kalıcılığını fark ederek politika geliştirmeye başlamıştır. Bu dönemde çokkültürcü olarak yorumlanan Etnik Azınlık Politikası izlenmiş, göçmenlerin refah devleti imkânlarından yararlanmasına olanak sağlamıştır. Politika, göçmenlerin kendi toplulukları içerisinde sosyalleşecekleri, zamanla özgürleşerek Hollanda toplumu ile bütünleşecekleri beklentisi üzerine kurulmuştur. Bu beklenti, Hollanda'nın sütunlu toplumsal yapı deneyiminin yansımasıdır. Göçmenlere, grup odaklı kültürel haklar tanımlanmıştır. Onların anadillerini konuşmaları, kültürel etkinlikler yapmaları, ibadethanelerini, sivil toplum kuruluşlarını kurmaları için refah devleti imkânlarından yararlanmaları sağlanmıştır. Bu dönemde Hollanda'nın entegrasyon politikasından ziyade göçmenlerin ulusötesi kimlik ve aidiyetlerini korumaya ve kendi etnik grupları içerisinde sosyalleşmelerine yönelik sosyal politika izlediği değerlendirilmektedir. İzlenen politika, Hollanda'nın bu dönemde sosyal politikada benimsediği liberal refah devleti yaklaşımının yansıması olarak yorumlanmaktadır.

1990'larda devlete ekonomik yük getirdiği gerekçesi ile çokkültürcü politikalarından uzaklaşmıştır. Entegrasyonda göçmenlere yönelik grup odaklı yaklaşım bu dönemde yerini birey odaklı bakış açısına bırakmıştır. Entegrasyon politikaları, göçmenlerin devlet ile kamusal alandaki ilişkilerine yönelik konularla ilgilenmiştir. Göçmenlerin Hollanda toplumuna özellikle sosyo-ekonomik boyutta katılımı vurgulanmıştır. Göçmenlerin haklarının yanı sıra sorumluluklarından da bahsedilmeye başlanmıştır. Hollanda bu dönemde göçmen entegrasyonu politikalarında, refah devleti (welfare) odaklı bakış açısından neoliberal yaklaşımın ürünü işgücü piyasası/istihdam (workfare) temelli yaklaşıma kaymıştır.

2000'lerde Hollanda entegrasyon politikalarındaki asimilasyonist değişim nedeniyle göçmenlerin sosyo-kültürel alandaki entegrasyonu öncelik olarak tanımlanmıştır. İslam ve Müslüman göçmenlerin ulusötesi kimlik ve eylemleri, sosyal uyum için tehdit olarak algılanmıştır. Göçmen entegrasyonu konusunda tüm sorumluluk göçmene yüklenmiştir. Geçmişte devlet tarafından kamu kaynakları ile gerçekleştirilen göçmenlere yönelik hizmetler de özel sektöre bırakılmış ve mali boyutunun göçmen tarafından karşılanması beklenmiştir. Bu dönemde göç ve göçmen politikaları iç içe geçmiş, kişinin entegrasyon sürecindeki sorumlulukları daha göç etmeden anavatanında başlatılmıştır. Bu hali ile Hollanda'nın neoliberal paternalizm yaklaşımını yansıtan göçmen politikaları izlediği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak 1970'lerden bu yana Hollanda'nın göçmen politikaları incelendiğinde sosyal politika ile kesişiminde çokkültürcülüğten asimilasyonist bakış açısına, gruptan birey odaklı yaklaşıma, hak ve fırsattan sorumluluk ve ödev perspektifine, sosyal politikadan istihdam politikasına, özgürlükten paternalistik odağa değişim yaşandığı sonucuna varılmıştır. Tüm bu değişimlerin nedeni ise zaman içerisinde Hollanda'nın sosyal politikalarda ve göçmen entegrasyonunda bakış açısının başlangıçta benimsediği liberalizmden uzaklaşması ve neoliberalizme kayması ile ilişkilendirilmiştir.

Kaynakça

- Andersen, U. (1990). Consultative Institutions for Migrant Workers. *The Political Rights of Migrant Workers in Western Europe*. (Editör: Zig Layton-Henry). London: Sage Publications. 113-126.
- Arts, H. ve Nabha, A. Education in the Netherlands: Segregation in a “Tolerant” Society. [<http://www.humanityinaction.org/knowledgebase/6-education-in-the-netherlands-segregation-in-a-tolerant-society>] (Erişim: 18 Aralık 2018).
- Böcker, A. (2000). Paving the Way to a Better Future: Turks in the Netherlands. *Immigrant Integration: Dutch Case* (Editörler: Hans Vermeulen, ve Rinus Penninx). Amsterdam: Het Spinhuis. 153-177.
- Brubaker, R. (2001). The Return of Assimilation? Changing Perspectives on Immigration on Equals and Its Sequels in France, Germany and the United States. *Ethnic and Racial Studies*. 24(4). 531-548. doi:10.1080/01419870120049770
- de Heer, J.-C. (2004). The Concept of Integration in Converging Dutch Minority and Migration Policies. *IMIS-Beiträge*. 24. 177-188.
- de Vries, K. (2013). *Integration at the Border: The Dutch Act on Integration Abroad and International Immigration Law*. Oxford and Oartland, Oregon: Hart Publishing.
- Doomernik, J. (1998). *The Effectiveness of Integration Policies towards Immigrants and Their Descendants in France, Germany and the Netherlands*. Geneva: International Labour Organisation: International Migraton Papers.
- Duyvendak, J. W., ve Scholten, P. W. (2011). Beyond the Dutch “Multicultural Model”: The Co-production of Integration Policy Frames in the Netherlands. *International Migration and Integration*. 12. 331-348. doi:10.1007/s12134-010-0161-5
- ECRI. (2013). *ECRI Report on the Netherlands*. Strasbourg: ECRI.
- Engbersen, G. (2003). Spheres of Integration: Towards a Differentiated and Reflexive Ethnic Minority Policy. *Identity and Integration: Migrants in Western Europe* (Editörler: Rosemarie Sackmann, Bernhard Peters ve Thomas Faist). Aldershot/Burlington: Ashgate. 59-76.
- Entzinger, H. (1985). The Netherlands. *European Immigration Policy: A Comparative Study* (Editör: Tomas Hammar). Cambridge: Cambridge University Press. 50-88.
- Entzinger, H. (2000). The Dynamics of Integration Policies: A Multidimensional Model. *Challenging Immigration and Ethnic Relations Politics: Comparative European Perspective* (Editörler: Ruud Koopmans ve Paul Statham). Oxford: Oxford University Press. 97-118.
- Entzinger, H. (2003). The Rise and Fall of Multiculturalism: The Case of the Netherlands. *Toward Assimilation and Citizenship: Immigrants in Liberal Nation-States* (Editörler: Christian Joppke ve Ewa Morawaska). Basinstoke: Palgrave Macmillan. 59-86.
- Entzinger, H. (2006). Changing the Rules While the Game is on: From Multiculturalism to Assimilation in the Netherlands. *Migration, Citizenship, Ethnos: Incorporation Regimes in Germany, Western Europe and North America* (Editörler: Michal Bodemann ve Gökçe Yurdakul). New York: Palgrave MacMillan. 121-144.
- Entzinger, H. (2014). The Growing Gap Between Facts and Discourse on Immigrant Integration in the Netherlands. *Identities: Global Studies in Culture and Power*. 21(6). 693-707. doi:10.1080/1070289X.2013.828616

- Erdal, M. B., ve Oeppen, C. (2013). Migrant Balancing Acts: Understanding the Interactions Between Integration and Transnationalism. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 39(6). 867-884. doi:10.1080/1369183X.2013.765647
- Favell, A. (2001). Integration Policy and Integration Research in Europe: A Review and Critique. *Citizenship Today: Global Perspectives and Practices* (Editörler: Thomas Alexander Aleinikoff ve Douglas B. Klusmeyer). Washington: Brookings Institutions. 349-399.
- Geschiere, P. (2009). *The Perils of Belonging : Autochthony, Citizenship, and Exclusion in Africa and Europe*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ghaly, M. M. (2008). The Academic Training of Imams: Recent Discussions and Initiative in the Netherlands'. *The Study of Religion and the Training of Muslim Clergy in Europe* (Editörler: Willem. B. Drees, ve Pieter Sjoerd van Koningsveld). Leiden: Leiden University Press. 369-402.
- Gordon, M. (1964). *Assimilation in American Life*. New York: Oxford University Press.
- Heckmann, F. (2006). *Integration and Integration Policies: IMISCOE Network Feasibility Study*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Hollifield, J. F. (2004). The Emerging Migration State. *International Migration Review*, 38(3), 885-912. doi:10.1111/j.1747-7379.2004.tb00223.x
- Houtzager, D., ve Rodrigues, P. R. (2002). *Migrants, Minorities and Employment in the Netherlands: Exclusion, Discrimination and Anti-Discrimination*. Vienna: European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC).
- Isajiw, W. W. (1997). On the Concept and Theory of Social Incorporation. *Multiculturalism in North America and Europe: Comparative Perspectives on Interethnic Relations and Social Incorporation* (Editörler: Wsevolod. W. Isajiw ve Tanuja Perera). Toronto: Canadian Scholars' Press. 79-102.
- Kaya, A. (2009). *Islam, Migration and Integration: The Age of Securitization*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Kolbaşı-Muyan, G. (2018). *Göçmen Politikaları: Almanya, Hollanda ve Fransa Özelinde Göçmen Politikalarının Karşılaştırması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Lacroix, C. (2010). *Immigrants, Literature and National Integration*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- McDonald, C., ve Marston, G. (2005). Workfare as welfare: governing unemployment in the advanced liberal state. *Critical Social Policy*. 25(3). 374-401. doi:10.1177/0261018305054077
- Penninx, R., Garces-Mascarenas, B., ve Scholten, P. (2005). *Policymaking Related to Immigration and Integration: A Review of Literature of the Dutch Case*. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Schedler , P., ve Glastra, F. (2000). Adult Education Between Cultural Assimilation and Structural Integration. Settlement Programmes for "newcomers" in the Netherlands. *Compare*. 30(1). 53-66. doi:10.1080/030579200109851
- Scheffer, P. (2011). *Immigrant Nations*. Cambridge: Polity.

- Scholten, P. (2011). Constructing Dutch Immigrant Policy: Research–Policy Relations and Immigrant Integration Policy-Making in the Netherlands. *British Journal of Politics and International Relations*. 13, 75–92. doi:10.1111/j.1467-856X.2010.00440.x
- Schriemer, R. (2004). *Analytical Report on Education: National Focal Point for the Netherlands*. Leiden: European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC).
- Schuh, C. (2015). Islam and Dutch Contestations Over Secularity. *After Integration Islam, Conviviality and Contentious Politics in Europe* (Editörler: M. Burchardt, ve I. Michalowski). Weisbaden: Springer. 205-229.
- Spencer, S. (2011). *The Migration Debate*. Bristol: Policy Press.
- Suverierol, S. (2015). Creating Citizen Workers through Civic Integration. *Journal of Social Policy*. 44(4). 707-727. doi:10.1017/S0047279415000203
- Van Amersfoort, H. ve Niekerk, M. V. (2006). Immigration as a Colonial Inheritance: Post-Colonial Immigrants in the Netherlands 1945-2002. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 32(3). 323-346. doi:10.1080/13691830600555210
- Van Amersfoort, H. ve Surie, B. (1987). Reluctant Hosts: Immigration into Dutch Society 1970-1985. *Ethnic and Racial Studies*. 10 (2). 169-185. doi:10.1080/01419870.1987.9993563
- Van Ours, J. C. ve Veenman, J. (2003). The Educational Attainment of Second-Generation Immigrants in the Netherlands. *Population Economics*. 16. 730-753. doi:10.1007/s00148-003-0147-0
- Van Ours, J. C. ve Veenman, J. (2005). The Netherlands: Old Emigrants - Young Immigrant Country. *European Migration: What do We Know?* (Editör: K. Faus Zimmermann). New York: Oxford University Press. 173-196.
- Van Ysselt, P. (2015). Public Funding of Religious Organizations in the Netherlands. *Public Funding of Religions in Europe* (Editör: Francis Messner). Surrey: Ashgate. 23-50.
- Vasta, E. (2007). From Ethnic Minorities to Ethnic Majority Policy: Multiculturalism and the Shift to Assimilationism in the Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*. 30(5). 713-740. doi: 10.1080/01419870701491770
- Vermeulen, H., ve Penninx, R. (2000). Introduction. *Immigrant Integration: The Dutch Case* (Editörler: Hans Vermeulen ve Rinus Penninx). Amsterdam: Het Spinhuis. 1-35.
- Vink, M. P. (2007). Dutch ‘Multiculturalism’ Beyond the Pillarisation Myth. *Political Studies Review*. 5. 337–350. doi:10.1111/j.1478-9299.2007.00134.x
- Wright, M. ve Goodman Wallace, S. (2016). Social Policy and Immigrant Integration. *Oxford Bibliographies in Political Science*. (Editör: Sandy Maisel) New York: Oxford University Press.
- Yağmur, K. (2010). Batı Avrupa’da Uygulanan Dil Politikaları Kapsamında Türkçe Öğretiminin Değerlendirilmesi. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi - Bilig*(55). 221-242.

(İnceleme Makalesi - Review Article)

Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Sosyal Harcamalar ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

An Analysis of the Relationship between Social Expenditures and Economic Growth in Southern European Welfare Countries

İrfan ERSİN*

ORCID ID: 0000-0002-7407-3654

Halim BAŞ**

ORCID ID: 0000-0002-4109-1696

Geliş Tarihi/Received: 13.08.2018

Güncelleme Tarihi/Revised: 28.02.2019

Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: 1 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 193-213
Pages: 193-213
DOI: 10.32331/sgd.582752

ÖZ

Refah modelleri, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile sosyal refah uygulamalarına ilişkin kriterlere göre sınıflandırılmaktadır. Bu çerçevede sosyal harcamalar ile ülke ekonomilerinin gelişmişliği arasında bir ilişki söz konusudur. Çalışmamızda amaç, sosyal refah uygulamaları ve yapıları bakımından benzerlik gösteren Güney Avrupa refah modeli kapsamındaki ülkelerde sosyal harcamalarla ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Bu bağlamda Güney Avrupa refah modeli içerisinde yer alan Yunanistan, İspanya, Portekiz, İtalya ve Türkiye incelemeye tabi tutulmuştur. İncelemeye konu olan bu ülkeler için 1980-2016 dönemi veri alınarak sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasında Pedroni panel eşbütünleşme ve Dumitrescu - Hurlin (DH) panel nedensellik testleri uygulanmıştır. Eşbütünleşme analizinde sosyal harcamalarla ekonomik büyümenin karşılıklı etkileşimi tespit edilmiştir. Nedensellik analizinde ise ekonomik büyümeden sosyal harcamalara bir nedensellik ilişkisi tespit edilirken, sosyal harcamalardan ekonomik büyümeye bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Güney Avrupa'da ekonomik küçülme dönemlerinde sosyal harcamalarda artış olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda Güney Avrupa bölgesinde sosyal harcamaların yapısı, ekonomik büyümeyi sağlayacak şekilde gözden geçirilmelidir.

Anahtar Sözcükler: Sosyal harcamalar, ekonomik büyüme, DH panel nedensellik, pedroni eşbütünleşme, Güney Avrupa

ABSTRACT

The welfare models are classified according to the development levels of the countries and the criteria related to social welfare practices. In this framework there is a relationship between social expenditures and the development of country economies. The aim of our work is to analyze the relationship between social expenditures and economic growth in the countries covered by the Southern European welfare model, which are similar in terms of social welfare practices and structures. In our study, in the context of welfare models as southern European countries, Spain, Portugal, Italy, Greece and Turkey were taken as samples. For these countries, Pedroni cointegration and Dumitrescu - Hurlin (DH) tests were conducted using panel data between social expenditure and economic growth in 1980-2016 period. In the cointegration analysis, the interaction between social expenditures and economic growth was determined. However, there has been no causal relationship from social expenditures to economic growth. It has been observed that social expenditures have increased in southern Europe during periods of economic contraction. In this context, the structure of social expenditures in the Southern Europe region should be revised to ensure economic growth.

Keywords: Social expenditures, economic growth, DH panel causality, pedroni cointegration, South Europe

Önerilen atf şekli: Ersin, İ., Baş, H. (2019). Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Sosyal Harcamalar ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*.9(1).193-213

* Öğr. Gör., İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Programı, iersin@medipol.edu.tr

** Öğr. Gör., İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik Programı, hbas@medipol.edu.tr

GİRİŞ

Refah devleti anlayışı, 1929 küresel ekonomik buhranın etkilerini minimize etmek ve kapitalizmin sürdürülebilirliğini güçlendirmek için ortaya konulan bir yapıdır. İlk defa Andersen (1990: 4-5) tarafından liberal/Anglosakson refah, muhafazakâr/kıta Avrupası ve İskandinav/sosyal demokrat modelleri şeklinde sınıflandırılan bu anlayışa Ferrara (1996: 20-21), Güney Avrupa Refah modelini de dâhil ederek tasnifin hacmini genişletmiştir. Refah modelleri; ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasi gelişimlerine bağlı olarak sınıflandırılmaktadır. Refah modelleri kapsamında sosyal refah harcamaları önemli bir yer tutmaktadır. Bu çerçevede, modellerin birbirinden ayrılan bazı temel yönleri bulunmaktadır. Modellerin uygulamadaki başarı ölçütünün temeli kamu harcamaları miktarına dayanmaktadır. Nitekim 1929 krizinden sonra uygulanan müdahaleci ekonomik anlayışın en dinamik göstergesi olan sosyal harcamalar 1945-1975 döneminin “Altın Çağ” olarak tabir edilmesinin en önemli nedenidir (Kalaycı, 2014: 91-93.). Ancak bu durum 1980’lerden sonra devlet müdahalesinin azaldığı ve girift bir rol üstlenmeye başladığı andan itibaren tersine bir seyir almıştır. Böylelikle refah modellerinin başarı ölçütü olarak yalnızca sosyal harcamalar değil aynı zamanda bu harcamaların ekonomik etkileri de değerlendirme kapsamına dâhil edilmiştir. Diğer yandan kimi ülkelerin yoksulluk ve sosyal dışlanma risk farklılıklarına göre diğerlerine nazaran daha fazla sosyal refah harcaması yaptığı bilinmektedir (Güler, 2015: 72-73). Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri bu durumu anlamlı kılsa da refah modelleri içerisindeki “politik tercihler” farklı harcama düzeylerinin en önemli nedeni olarak gösterilmektedir (Özdemir, 2005: 160-164). Kapitalizmin yaşadığı devresel krizler ise ülkelerin sosyal harcamalarının Gayrisafi Yurtiçi Hasıladaki (GSYİH) paylarının daralmasında belirleyici bir etken olmuştur.

Sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin teorik yapısı kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisiyle açıklanmaktadır. Bu konuda literatürde ana iki yaklaşım söz konusudur. Klasik iktisadi yaklaşıma göre, kamu iktisadi faaliyetlerden uzak durduğu sürece ekonomi tam istihdam düzeyine erişmiş olacak ve herhangi bir sorun oluştuğunda “görünmez el” ekonomiyi dengeye getirecektir. 1929 Büyük Buharla birlikte ekonomide yaşanan tıkanma Klasik yaklaşımın karşısında Keynesyen İktisadi akımının doğmasına yol açmıştır. Söz konusu yaklaşıma göre, ekonomide eksik istihdam söz konusu olduğunda devlet talep genişletici politikalar yaparak ekonomik büyüme sağlanmış olur. Nitekim bu son yaklaşım çalışmamızda sosyal harcamaların ekonomik büyümeyi etkileyip etkilemediği Güney Avrupa ülkelerinde test edilmektedir.

Sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki kurmayı hedefleyen çalışmamızda Güney Avrupa Refah modeli kapsamında Yunanistan, İspanya, Portekiz, İtalya ve Türkiye örneklem olarak alınmış ve bu ülkelerde 1980-2016 dönemi sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasında panel eşbütünlük ve panel nedensellik yöntemleri kullanılarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Ele alınan dönem itibarıyla sınıflandırma kapsamındaki ülkelerde farklı yönetim ve reform uygulamalarının varlığı da bilinmektedir. Örneğin, Türkiye’de toplam kamu harcamalarının GSMH’ya oranı 1982 yılında %15 olarak gerçekleşmiştir. Ancak kamu harcamaları askeri darbe ile şekillenen siyasi düzlemde 1981-1983 arasında artış gösterememiştir. Bu durum, 1983

yılından itibaren demokratik bir düzenin sağlanmasıyla tersine dönmüş, 1980-1990 arasındaki dönemde kamu harcamalarına ayrılan bütçede ortalama %50'lik bir artış sağlanmıştır (Boratav, 2008:154; Kanca ve Bayrak, 2015; 12).

Sosyal harcamalar ekonomide toplam talebi canlandırıcı işlev görürler. Ekonomiye hareketlilik kazandıran en önemli araçlardan bir tanesi de devletin kamusal müdahalelerinden olan sosyal politika uygulamalarıdır (Baş ve Çetin, 2017: 151-152; Koçak vd., 2017:121). Bu uygulamalar çerçevesinde, Güney Avrupa ülkelerinin birbirlerine benzerlik göstermesi nedeniyle bu bölgede sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin önemini ön plana çıkarmaktadır. Çalışmamızda amaç, bu ilişkinin varlığını ekonometrik yöntemle ortaya çıkartmaktır. Bu kapsamda, çalışmamızın birinci bölümünde refah modelleri açıklanmış ve sosyal harcamalar ve büyüme arasındaki ilişki belirtilmiştir. İkinci bölümde literatür taraması yapılarak benzer çalışmalar ortaya konmuştur. Üçüncü bölümde ampirik uygulama belirtilerek panel eşbütünleşme ve panel nedensellik testleri açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise ampirik bulgulara yer verilerek son bölümde sonuç ve değerlendirme yapılmıştır.

Sosyal harcamaların ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini konu edinen çalışmaların refah rejimleri bağlamında yeterli düzeyde olmaması göz önünde bulundurulduğunda çalışmamızın bu alana katkı yapacağı düşünülmektedir. Bu çalışma, söz konusu ülkelerin sosyal harcamalarla büyüme arasındaki ilişkiyi ortaya çıkartan bilimsel bir zemin hazırlamıştır.

I- GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ VE SOSYAL HARCAMALAR

Günümüzdeki evrensel sosyal koruma sistemlerinin teorik temelleri “refah devleti” olgusuna dayandırılmaktadır. Refah devleti kavramı görece, 19. yüzyıl sonlarında ortaya çıkan ikinci dünya savaşı sonrası şekillenen ve kapitalizmin devamı için alınan tedbirler ve uygulamalar bütünüdür (Toprak, 2015: 153). Bu tedbirler evrensel olmamakla birlikte çoğunlukla, minimum gelir garantisi, beslenme, sağlık, barınma ve tam istihdam sağlamaya yöneliktir. Bununla beraber “refah rejimi” kavramı ise, söz konusu tedbirlerin uygulama safhasında devlet, piyasa ve aile aktörlerinin rollerini belirleyen bir unsurdur (Elveren & Elveren, 2010: 246). Refah devleti genel itibarıyla kamu harcamaları ile büyüme politikası ve gelirler politikası yoluyla toplumda gelirin yeniden dağıtımını tesis eder (Kalaycı, 2014: 90). Diğer yandan “refah devleti” olgusunun geleceğine dönük periyodik olarak tartışmalar ve sınıflandırmaların olduğu bilinmektedir. Bunlardan en çok bilineni Titmuss’un (1974) refah devletleri sınıflandırmasıdır. Bunlar “kalıntı refah modeli” (residual welfare), “endüstriyel başarı-performans modeli” (industrial achievement-performance) ve “kurumsal-yeniden bölüşümcü model” (institutional redistributive) olarak sıralanmaktadır (Titmuss, 1974 akt. Toprak, 2015:155). Titmuss (1958)’un bu sınıflandırma yanında sosyal harcamaları da; sosyal güvenlik, eğitim, sağlık, konut ve bireysel sosyal hizmetler olarak sıralamaktadır. Bir diğeri de Gosta Esping Andersen’in (1990: 3-4) piyasa, devlet ve aile paydaşlarını temel alarak yaptığı; liberal refah rejimi, muhafazakâr refah rejimi ve İskandinav refah rejimidir. Ancak daha sonraları bu sınıflandırma çokça tartışılmış ve Ferrara (1996: 20) tarafından “Güney Avrupa Modeli” adında ayrı bir sınıflandırma daha yapılmıştır. Bu yeni sınıflandırmanın içerisine Türkiye dâhil edilmemiş olsa da ortak sergilenen özellikler bakımından bazı

yazarlar tarafından Türkiye modelin içerisinde değerlendirilmiştir (Taşçı, 2013: 8-9). Bununla birlikte refah devletlerinin sosyal gelişmişlik düzeyleri başlangıçta “sosyal refah harcamaları” göz önüne alınarak sınıflandırılmıştır. Ancak daha sonra yüksek sosyal harcamalar ve ülke ekonomileri üzerindeki etkileri temel gösterge olarak kabul görmüştür (Özdemir, 2005: 155).

Güney Avrupa modeli içerisindeki ülkelerin en temel karakteristikleri sosyal yardım ve hizmet uygulamaları yönünden dağınık, yetersiz kurumsallaşmaya bağlı parçalı bir yapı ile ailenin merkez alındığı bir sisteme sahip olmalarıdır. Aynı zamanda bu model kapsamına giren ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarının benzerliği dolayısıyla ekonomik krizlere eğilimleri birbirlerine yakındır. Bu ülkelerde uzun yıllardır yüksek oranda seyreden kayıt dışı istihdam verileri ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyen bir göstergedir. Nitekim Güney Avrupa ülkelerinin bu özelliklerinin Türkiye’de de mevcut olması, Türkiye’nin bu modele dâhil edilmesini sağlamıştır (Toprak, 2015: 171).

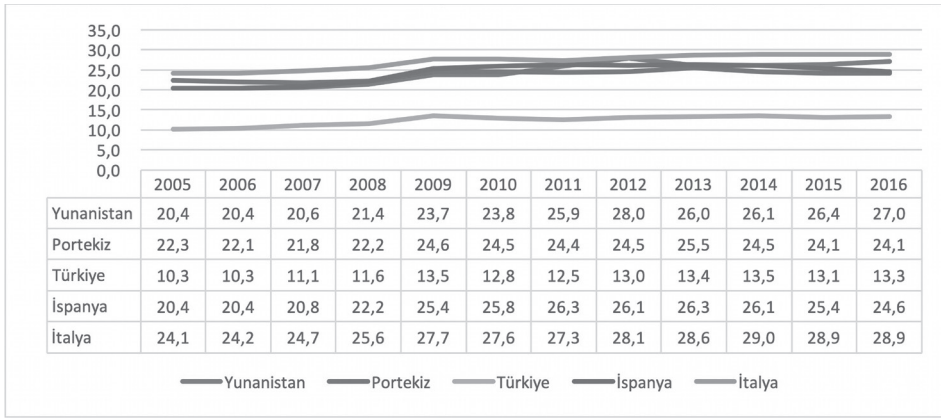
Güney Avrupa modelinin en belirgin özellikleri piyasa, devlet ve aile üçlü paydaşının yanında aile ve akraba ilişkilerinin taşıyıcılığıdır. Aile diğer paydaşlara nazaran sosyal politika alanındaki yatırımların boşluklarını doldurarak önemli bir sorumluluk üstlenmektedir. Bu modelde ailenin yükünü artıran gerekçelerin arka planında ise ülkelerin modernleşme eşiğini geç tamamlaması ve kamu aygıtlarının kurumsallaşma sürecinin yeterince olgunlaşmamasıdır (Tiyek ve Yertüm, 2016: 29-30; Baş, 2017: 195). Modelin bir diğer özelliği ise sosyal koruma sistemlerinin parçalı ve dağınık yapılı olmasıdır (Özmen, 2017: 90-91). Öte yandan refah devletlerinin varlığı ve etkinliği sosyal harcama eğilimleriyle değerlendirilmektedir (Çalışkan, 2012). Sosyal harcama bileşenleri farklılıklar arz etse de Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) Sosyal Harcama İstatistiklerinin (SOCX) tanımlamasında yer alan şekilde; emeklilik ödemeleri, çalışan nüfusa yapılan gelir desteği, yaşlılık, işsizlik, aile, sağlık harcamaları ve sağlık dışındaki diğer tüm sosyal hizmetler kalemlerinden oluşmaktadır (OECD, 2007). Emeklilik ödemeleri, bireylere sunulan emeklilik aylıkları ya da emeklilik servetleri olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda ülkeler arasında hayat beklentileri ile doğru orantılı bir biçimde değişmektedir. Kısaca, daha uzun bir hayat beklentisi daha uzun süreli bir emeklilik ödemesinin yapılacağı anlamına gelebilmektedir. (Yazıcı, 2005). Yaşlılık yardımları ise, 18 OECD ülkesinde temel emeklilik sistemine benzer etkiye sahip, kazançlardan ve bazı katkılardan bağımsız olarak ödenen yardımlardır (OECD, 2017: 86).

Güney Avrupa rejimi ülkeleri Yunanistan, Portekiz, İspanya ve İtalya, sanayileşme süreçleri ve sosyal harcama yapıları bakımından benzerlik göstermektedir. Türkiye’nin de bu refah rejim ülkelerinin içerisinde yer bulması yapısal benzerliklerden kaynaklanmaktadır. Tiyek ve Yertüm (2016: 27)’a göre, sosyal politikaların uygulanması ülkelerin gelişmişlikleri ile paralellik gösterirken, ülkelerin geç ya da erken sanayileşme süreçleri sosyal politika kültürünü ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan Türkiye de diğer Güney Avrupa ülkeleri gibi geç sanayileştiği için sosyal politikalar, kurumsal olmayan ve gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ayrıca Türkiye de diğer ülkeler gibi sosyal harcamalar içinde sosyal yardımlara ağırlık vermektedir. Bir diğer benzerlik istihdam yapısı ile ilgilidir. Türkiye’de geç sanayileşme, sosyal korumanın prim esasına dayalı bir sistemle yürütülmesine olanak sağlamıştır. Bu bakımdan işgücü yapısı Güney

Avrupa ülkeleriyle benzerlik göstermektedir. Ayrıca kadın istihdamı, sürekli istihdam ve işgücünün cinsiyet dağılımı gibi birçok etken Türkiye'nin Güney Avrupa ülkeleri içerisinde yer almasına neden olmuştur (Tiyek & Yertum, 2016: 31). Ferrara (1996)'ya göre, ülkelerin (İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan) sosyal harcama düzeyleri ve finansmanı bakımından Türkiye ile benzerlik göstermesi nedeniyle, Güney Avrupa Refah modeli içerisinde Türkiye de dâhil edilmektedir (Ferrara, 1996: 20). Türkiye'nin dâhil olduğu Güney Avrupa refah rejimini diğerlerinden ayıran en önemli gösterge aile ve sivil toplum paydaşlarının refah dağıtımında üstlendikleri aktif roldür (Aysan ve Özdoğru, 2015: 170-171).

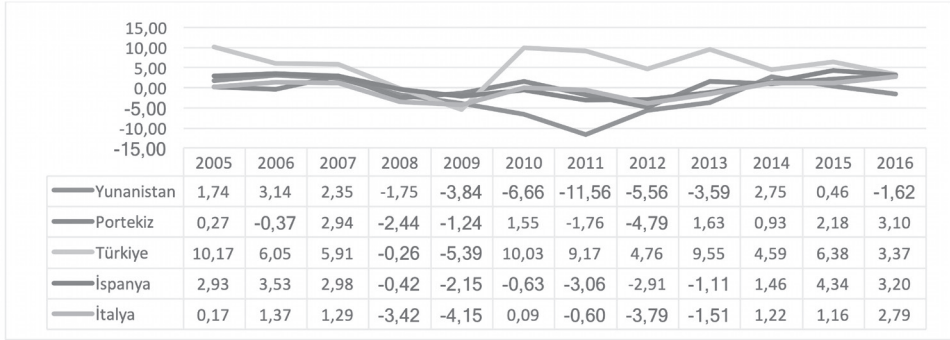
Güney Avrupa ülkelerinde sosyal harcamaların GSYİH içindeki payı Grafik 1'de gösterilmektedir. Sosyal harcamaların en yüksek olduğu ülke İtalya, en düşük olduğu ülke ise Türkiye olarak görülmektedir. Grafik 1'deki verilere göre 2008-2009 arası tüm ülkelerde sosyal harcamaların artışı benzerlik arz etmektedir. Küresel krizin hissedildiği 2009 yılında sosyal harcamaların artış göstermesi kamuya olan yükü artırmıştır. Grafik 2'de de Güney Avrupa ülkelerinin büyüme oranları verilmektedir. Büyüme oranlarıyla sosyal harcamaları karşılaştırdığımızda, küçülmelerin yaşandığı dönemlerde sosyal harcamaların arttığını gözlemlemekteyiz.

Grafik 1. Güney Avrupa Ülkeleri Sosyal Harcama Oranları (GSYİH %) 2005-2016



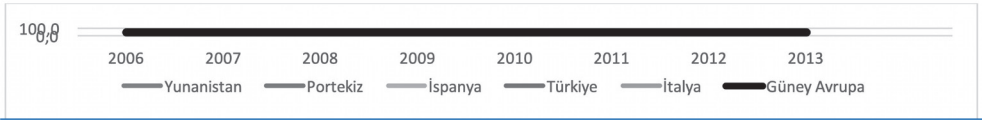
Kaynak: (OECD, 2018)

Ülke bazında değerlendirme yapıldığında Yunanistan'da büyüme oranlarının eksi değerler aldığı yıllarda sosyal harcama oranlarında 2013 yılı hariç bir önceki yıla göre artış yaşanmaktadır. İspanya, İtalya ve Portekiz'de büyüme oranları değişkenlik göstermekle birlikte sosyal harcama oranlarında çok düşük miktarda artış veya azalışlar söz konusudur. Sosyal harcama oranlarının düşük olduğu Türkiye'de küresel krizin etkili olduğu yıl 2009'da sosyal harcama oranlarının %13,5'e çıktığı ve bu orana tekrar 2014'te erişildiği görülmektedir.

Grafik 2. Güney Avrupa Ülkeleri Büyüme Oranları (%) 2005-2016

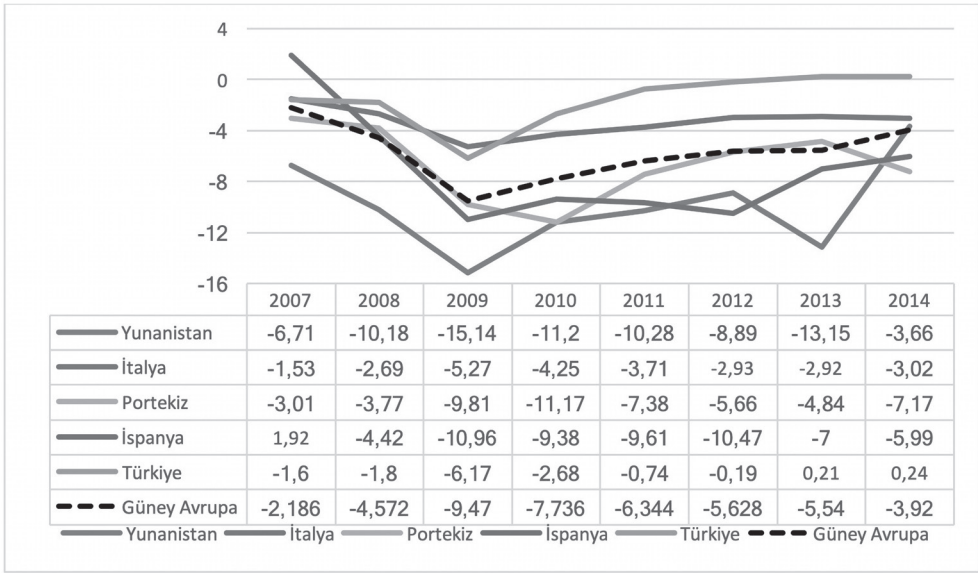
Kaynak: (Dünya Bankası, 2018)

Güney Avrupa ülkelerinde sosyal harcamaların kamu harcamaları içindeki payı Grafik 3'te gösterilmektedir. Kamu harcamaları içinde sosyal harcamaların en yüksek olduğu ülkenin İspanya, en düşük ülkenin de Türkiye olduğu görülmektedir. Grafik 1'de sosyal harcamaların GSYİH içindeki payı en yüksek İtalya'da gerçekleşirken, Grafik 3'te kamu harcama açısından bakıldığında en yüksek payın İspanya'da gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Grafik 3'te kriz dönemi olarak 2007-2009 yılları arasına bakıldığında Güney Avrupa'da kamu harcama içinde sosyal harcama payının düşük de olsa artış seyri izlediğini gözlemlemekteyiz.

Grafik 3. Sosyal Harcamaların Kamu Harcama İçindeki Payı (%)

Sosyal harcamalar, kamu harcamalarını, kamu harcamaları da bütçe açıklarını etkilemektedir. Ekonomik küçülmelerin yaşandığı dönemlerde kamu bütçe açıkları artış göstermektedir. Bütçe açığı oranlarının verildiği Grafik 4'te görüldüğü üzere kriz ve ülke ekonomilerinin küçülme dönemlerinde sosyal harcamalar artış gösterirken bütçe açıkları da artış göstermiştir. Grafik 4'e bakıldığında bütçe açıklarının en yüksek seyrettiği ülke Yunanistan gözükmektedir. Güney Avrupa bazında baktığımızda, bölgede bütçe açığı 2007'den 2009'a kadar ciddi artış göstermiş ve 2009'dan sonra azalış eğilimine girmiştir. Dolayısıyla sosyal harcamalara olan baskı büyümenin küçüldüğü dönemlerde az da olsa kendini göstermektedir.

Grafik 4. Bütçe Açıklarının GSYİH İçindeki Payı (%)



Kaynak: (OECD, 2018)

II- LİTERATÜR TARAMASI

Sosyal harcamalar, devlet tarafından yapıldığı için kamu harcamaları altında gösterilmektedir. Literatürde sosyal harcamaların alt bileşenlerinden sağlık harcamaları çokça karşılaşılan çalışmalar arasındadır. Bununla birlikte kamu harcamaları büyüme arasındaki ilişki de literatürde geniş yer bulmuştur. Sosyal harcamalarla ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1’de gösterilen sosyal harcamalarla büyüme arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmalardan Arısoy vd. (2010:405)’in makalesinde Türkiye örneklem alınmış ve sosyal harcamaların büyümeyi etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Herce, IV ve Lucio (2000:398)’in çalışmalarında Almanya, Belçika, İrlanda, Hollanda, İspanya ve Portekiz’de sosyal harcamalardan GSYİH büyümesine doğru bir nedensellik söz konusu iken, Fransa, İtalya, Danimarka, Yunanistan İngiltere’de sosyal harcamalarla GSYİH büyümesi arasında bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Kelly (1997: 83-84) tarafından 1970–1989 dönemini kapsayan ve 73 ülke için yürütülen analizde, sosyal harcamaların büyümeyi pozitif etkilediği ortaya çıkmıştır. Lee ve Chang (2006: 317-318), 25 OECD ülkesi için 1980–2001 dönemi itibarıyla sosyal koruma harcamaları kapsamında olan sosyal güvenlik harcamaları ile iktisadi büyüme arasındaki ilişkileri panel veri birim kök testleri ve panel eşbütünleşme testleri çerçevesinde incelemiş ve OECD ülkelerinde sosyal güvenlik harcamalarının iktisadi büyümeyi beşeri sermaye birikimi ve tasarruflar yoluyla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1. Literatür Taraması

Yazarlar	Kapsam	Dönem	Yöntem	Sonuç
Kelly (1997)	73 Ülke	1970-1989	Regresyon	Sosyal harcamalar büyümeyi pozitif etkilemektedir.
Herce, IV, & Lucio (2000)	12 AB Ülkesi	1970-1994	Regresyon	Sosyal koruma harcamaları büyümeyi pozitif etkilemektedir.
Darby, Li, & Muscatelli (2004)	OECD ülkeleri	1963-1996	Regresyon	OECD ülkeleri için, politik belirsizliğin kamu yatırımlarını azaltma eğiliminde olduğu ve kamu yatırım kararlarında partizan etkilerin olduğu hipotezine varılmıştır.
Narayan (2006)	G3 ülkeleri (USA, UK ve Japonya) ile İsviçre ve İspanya	1960-2000	Regresyon	Birleşik Krallık dışında, yapısal kırılmalar ABD, Japonya, İsviçre ve İspanya için sağlık harcamalarındaki artış büyüme oranlarını yavaşlatmıştır.
Beraldo, Montolio, & Turati (2009)	19 OECD ülkesi	1971-1998	Regresyon	Kamu harcamalarının GSYİH büyümesini özel harcamalardan daha fazla etkilediğine dair bazı kanıtlar bulunmuştur.
Wu, Tang, & Lin (2010)	182 ülke	1950-2004	Granger Nedensellik Testi	Kamu harcamaları büyümeyi olumlu etkilemektedir.
Arisoy, Ünlükaptan, & Ergen (2010)	Türkiye	1960-2005	Eşbütünleşme ve Hata Düzeltme Modeli	Sosyal harcamalar ve alt bileşenleri olan eğitim, sağlık ve sosyal koruma harcamaları ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir.
Wang (2011)	31 Ülke	1986-2007	Kantil Regresyon	Sağlık harcamalarının büyümesi yüksek olduğunda, ekonomik büyümenin harcama büyümesi üzerindeki etkisi olumludur.
Prasetyo & Zuhdi (2013)	81 ülke	2006-2010	Veri Zarflama Analizi (VZA)	Listelenen ülkeler arasında etkin sınırlarda konumlanmış ülkeler bulunmuştur.
Mou (2013)	13 OECD ülkesi	1981-2007	Regresyon	Gelişmiş ülkelerde sağlık hizmetleri için özel finansman kaynaklarının rolünün artacağı sonucuna ulaşılmıştır.
Altunc & Aydın (2013)	Türkiye, Romanya, Bulgaristan	1995-2011	ARDL test yaklaşımı	Kamu harcamalarının GSYİH içindeki optimal payının arttığı görülmüştür.
Morozumi & Veigam (2016)	80 ülke	1970-2010	Veri kümesine dayalı ampirik analiz	Kamu harcamaları büyümeyi desteklemektedir.
Herwartz & Theilen, (2017)	OECD ülkeleri	1980-2013	Hata Düzeltme Modeli ve Eşbütünleşme	Hem sol hem de sağ kanat hükümetleri altında, kamu harcamaları değişen makroekonomik, mali ve demografik temellere yönelik politika tepkileriyle dolaylı olarak yönlendirilen, giderek yeniden dağıtıcı etkiler göstermektedir.
Linden & Ray (2017)	34 OECD ülkesi	1970-2012	VAR Analizi	Sonuçlar, halk sağlığı harcamaları ile yaşam beklentisi arasındaki pozitif ilişkinin önemini vurgulamaktadır.
Castro & Martins, (2017)	18 Avrupa Ülkesi	1990-2012	Ampirik analiz LSDVC (The Least Square Dummy Variable)	Sonuçlar, kamusal harcamaların toplu ve ayrılaştırılmış düzeylerinde politik oportünizmin kanıtını sağlar.
Lopreite & Mauro (2017)	İtalya	1990-2013	B-VAR modeli (Bayesian vector autoregression)	Sonuçlar, İtalya'daki sağlık harcamalarının, yaşam beklentisi ve kişi başına düşen GSYİH ile karşılaştırıldığında, yaşanan nüfusa daha fazla tepki verdiğini göstermektedir.
Alonso, Clifton, & Diaz-Fuentes (2017)	25 Avrupa ülkesi	1990-2011	Regresyon	Sonuçlar, dış kaynak kullanımının merkezi hükümet düzeyinde hükümet harcamalarını azaltmadığını göstermektedir.
Hajamini & Falahi (2018)	14 Gelişmiş Avrupa Ülkesi	1995-2014	Panel Eşik Yöntemi	Kamu harcamaları, optimal seviyenin altında veya üstünde olması durumunda ekonomik büyümeyi etkilemektedir.
Chantzaras & Yfantopoulos, (2018)	Yunanistan	2008-2015	Regresyon	Sağlık sigortası bağlılığının artması, yaşam koşullarını bozabilecek ve sağlık hizmetlerine erişimde engel oluşturabilecek olan Yunan hane halkının mali riskini ve sıkıntılarını artmaktadır.
Wang, Lee, Lin & Tsai (2018)	22 ülke	2004-2013	Parametre panel vektör otoregresyon	Finansal krizler nedeniyle, küresel ekonomide yapısal değişiklikler olmaktadır ve ekonomik büyüme, sigorta tüketimi ve sağlık harcamaları arasındaki ilişkileri etkilemektedir.

Literatürde kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Hajamini ve Falahi (2018: 10-11) 14 Avrupa ülkesinde 1995-2014 yılları arasında ekonomik büyüme ile devlet büyüklüğü arasındaki doğrusal olmayan ilişki araştırmak amaçlanmıştır. Bu çalışmada devlet büyüklüğü ise gayri safi yurt içi

hasılaya nihai tüketim harcaması ile bunun haricinde cari harcamalar ve brüt sermaye oluşumu eklenerek asimetrik bir etki görülmüştür. Narayan (2006: 888) son on yılda giderek artan sağlık harcamalarının etkisini G3 ülkeleri ile Birleşik Krallık, İspanya ve İsviçre ölçeğinde 1960-2000 dönemini kapsayacak şekilde analiz etmiştir. Buna göre, yapısal kırılmaların bu ülkelerdeki sağlık harcamalarındaki büyüme oranlarını yavaşlatıp azaltmadığıdır. Aynı zamanda bir diğer bulgu petrol şoklarının Avrupa ülkelerinde yaşanan kırılmalarda ortak bir payda olmasıdır. Bu kırılmalar sonucu Birleşik Krallık dışındaki ABD, Japonya, İsviçre ve İspanya'da sağlık harcamalarındaki büyümeyi yavaşlatmıştır. Chantzaras ve Yfantopoulos (2018: 347) ekonomik kriz esnasında cepten yapılan harcamaların etkisini araştırmaya konu edinmişlerdir. Bu çerçevede sağlık harcamalarının bireysel anlamda cepten yapılan harcamalara olan bağlılığının artması sonucu yaşam koşullarını bozucu etki ve sağlık hizmetlerine ulaşamamada önemli bir sorun olarak tespit edilmiştir. Bu durumun Yunan hanehalklarının mali riskini ve sıkıntılarını artırdığına dikkat çekilmiştir.

Wu vd. (2010: 815), daha önce devlet harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmalardan farklı olarak Granger nedensellik testi gerçekleştirerek ve 182 ülkeyi kapsayan panel veri setiyle hükümet harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi yeniden ele almıştır. Ampirik sonuçlar devlet harcamalarının ekonomik büyümeye yardımcı olduğu hipotezini güçlü bir şekilde desteklemektedir. Alonso vd. (2017: 345), 1990-2011 dönemi veri alınarak 25 Avrupa ülkesi için panel veri modeli kullanarak dış kaynak kullanımının kamu harcamalarında bir azalma meydana getirip getirmediğini test etmiştir. Bulgular dış kaynak kullanımının hükümet harcamalarını azaltmadığını göstermektedir. Altunç ve Aydın (2013: 73) çalışmalarında 1995-2011 verilerini kullanarak Türkiye, Romanya ve Bulgaristan için hükümet harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ampirik bulgular, mevcut kamu harcamalarının GSYİH içindeki payının üç ülke için optimal kamu harcamalarını aştığını göstermektedir. Çalışmanın sonuçlarına dayanarak, bir ekonomi politikası önerisi getirilmiş kamu harcamalarının payının azaltılması ve kamu harcama programlarının etkinliğinin artırılmasının etkili olabileceği vurgulanmıştır.

Kamu harcamalarının büyüme üzerindeki etkisini inceleyen Darby vd. (2004: 175), çalışmanın kapsamındaki OECD ülkelerinde politik belirsizliklerin ve partizan etkilerin görevdeki hükümetlerin kamu harcama eğilimlerini negatif etkilediği ve kamu yatırımlarının büyümeyi azalttığı sonucuna varılmıştır. Castro ve Martins (2017: 20) 1990-2012 dönemi verilerine dayanarak 18 Avrupa ülkesinde harcama bileşenleri içerisindeki kamu hizmetleri, sosyal koruma ve sağlık harcamaları hizmetlerinin seçmenler tarafından daha görünür hale gelecek şekilde üretilme eğiliminde olduğunu saptamışlardır. Morozumi ve Veiga (2016: 169) kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkide kurumların rolünü incelemiştir. 1970-2010 dönemi ve 80 ülkeyi kapsayan veri kümesi analiz edilerek devletin hesap verebilirliğinin mevcut harcamaların büyüme etkilerinde önemli rol oynamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sosyal harcamalar kapsamına giren sağlık harcamaları, literatürde ekonomik gelişmişlik çerçevesinde çalışılan konulardan bir tanesidir. Wang (2011: 1546) sağlık harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki nedenselliği araştırmak için 31 ülkenin uluslararası toplam sağlık harcamaları verilerini 1986-2007 dönemini baz alarak regresyon analizine

tabi tutmuştur. Çalışmada, orta ve yüksek düzeyde ekonomik büyümeye sahip ülkelerde, harcama artışının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi olumludur. Nihayetinde sağlık harcamalarının büyümesi büyük olduğunda ekonomik büyümenin harcama büyümesi üzerindeki etkisi daha farklıdır. Beraldo vd. (2009: 955), sağlık alanındaki kamu ve özel harcamalarının insanın sağlık, bilgi ve beceri üzerindeki etkileri ile ekonomik büyüme üzerindeki etkisine dair kanıtlara ulaşmaya çalışmıştır. Ampirik analize 1971 ile 1998 arasındaki verilere kaynaklık etmiş ve kamu harcamalarının GSYİH büyümesini özel harcamalardan daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Herwartz ve Theilen (2017: 88) OECD ülke ekonomilerinde hükümet ideolojisinin kamu harcamalarına olan etkilerini 1980-2013 dönemi içerisinde değerlendirmiştir. Bu anlamda makro ekonomik göstergeler ile şekillenen politikaların sağcı hükümetlerce olumlu sosyo-ekonomik koşullar altında yapıldığını kanıtlamış. Ancak yeniden dağıtım mekanizmasının sol muhaliflerce olumsuz koşullar altında yapıldığını ortaya koymuştur. Etki karşılaştırmasında ikincisinin ilkinden daha güçlü olduğu sonucuna varılmıştır.

Sağlık harcamalarını konu edinen Linden ve Ray (2017: 111), çalışmalarında kamu ve özel sağlık harcamaları arasında 1970-2012 yılları arasında 34 OECD ülkelerini kapsayacak şekilde panel zaman serisi yöntemine başvurulmuş analiz yapılmıştır. Panel var modelleri ve dürtü yanıtı analizleri ile zenginleşen sonuçlar halk sağlığı harcamaları ile yaşam beklentisi arasında pozitif ilişkinin önemini vurgulamıştır. GSYİH'in bir payı olarak kamu sağlık harcamalarının da etkisiyle yaşam beklentisi için özel harcamaların da önemine değinilmiştir. Mou (2013: 280), çalışmasında 1981'den 2007'ye kadar 13 OECD ülkesinde sağlık harcamalarının kamu-özel karışımını etkileyen faktörleri incelemiştir. Tahmin sonuçları, daha fazla gelir eşitsizliğinin ve nüfusun yaşlanmasının, toplam sağlık harcamalarında daha az kamu sağlık harcamaları payıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bulgular, gelişmiş ülkelerde sağlık hizmetleri için özel finansman kaynaklarının rolünün artacağını göstermektedir. Prasetyo ve Zuhdi (2013: 620) 2006-2010 yıllarını kapsayan veriler veri zarflama analizi ile sağlık sektöründeki kişi başına devlet harcamalarının verimlilik düzeylerini 81 ülkede insani gelişime yönelik transfer ve sübvansiyon yönüyle analiz etmişlerdir. 81 ülke içerisinde olumlu gelişmeler kaydeden sadece Singapur ve Zambiya olmuştur.

Wang vd. (2018: 55), 22 ülkeyi ele alarak ve 2004-2013 verilerini kullanarak ekonomik büyüme ve hayat sigortası büyümesinin sağlık harcamaları üzerindeki etkilerini etkileyip etkilemediğini ampirik olarak test etmişlerdir. Nihayetinde varılan sonuç, finansal krizler nedeniyle küresel ekonomide yapısal değişiklikler olmuştur ve ekonomik büyüme sigorta tüketimi ve sağlık harcamaları arasındaki ilişkileri etkilemektedir. Lopreite ve Mauro (2017: 673), İtalya'daki mevcut nüfus dinamikleri sağlık sisteminin sürdürülebilirliği konusunda endişeleri ortaya koymaktadır. Bu amaçla 1990-2013 döneminde İtalya'daki demografik değişikliklerin sağlık harcamaları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bulgulara göre, İtalya'daki sağlık harcamalarının yaşam beklentisi ve kişi başına düşen GSYİH ile karşılaştırıldığında yaşanan nüfusa daha fazla tepki verdiğini göstermektedir.

Literatürde yer alan çalışmaların genel itibarıyla kamu harcaması veya sağlık harcamaları ile büyüme arasında ilişki kurmaya yönelik olduğu görülmektedir. Doğrudan sosyal harcamalarla büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların azlığı ve bu çalışmaların da dönem, yöntem ve ülke farklılıklarının oluşu bu konuyla ilgili yeni bir çalışmanın

yapılmasına yol açmıştır. Bu doğrultuda sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesi bu bölgedeki ülkelerin ekonomi ve sosyal politikalarına önemli katkı sağlayacaktır.

III- AMPIRİK UYGULAMA

A- Veri Seti ve Metodoloji

Çalışmamızda kullanılan değişken isim ve kaynakları Tablo 2’de belirtilmiştir. Refah rejimleri kapsamında ele alınan Güney Avrupa ülkelerinden İspanya, Portekiz, Yunanistan, İtalya ve Türkiye örneklem olarak seçilmiştir. Bu ülkelerde 1980-2016 arası yıllık verileri kullanılarak sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki olup olmadığı test edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda değişken olarak dünya bankasından elde edilen kişi başı milli gelir oranı ile OECD’den elde edilen sosyal harcamaların GSYİH içindeki payı alınmıştır. OECD’den elde edilen sosyal harcama verileri toplam olarak ele alınmıştır. Yani OECD kaynağındaki sosyal harcamalar; konut yardımı, yaşlılık ödenekleri, işsizlik ödemeleri, aktif işgücü piyasası programı, aile yardımı ve sağlık harcamalarının toplamı olarak belirtilmiştir (OECD, 2018). Panel Nedensellik testine tabi tutulması için öncelikle değişkenlerimizin birim kök testleri alınmıştır. Refah göstergelerinde sosyal harcamalar ve ekonomik büyüme verileri önemli ölçüt olmasından dolayı analizimizde bu iki değişken dikkate alınmıştır (Arısoy vd., 2010; Herce, IV, & Lucio, 2000). Sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemek için Pedroni eşbütünleşme ve Dumitrescu - Hurlin nedensellik testleri yapılmıştır.

Tablo 2. Kullanılan Değişkenlerin Tanımı ve Veri Kaynakları

Değişken	Tanımı	Veri Kaynağı
Ekonomik Büyüme (KBBUYU)	Kişi başı milli gelir oranı	Dünya Bankası ¹
Sosyal Harcamalar (SOS)	Sosyal harcamaların GSYİH içindeki payı	OECD ²

B- Birim Kök Testi

Birim kök testi, serilerin durağan olup olmadıklarını gösterir. Eğer bir zaman serisinde durağanlık yoksa, o serinin $\Delta X = X_t - X_{t-1}$ şeklinde formulüze edilerek durağanlaşana kadar farkı alınır. Zaman serisi durağanlaşınca, bu serinin Δ . düzeyde bütünlük olduğu ifade edilir. Ayrıca serinin durağanlığı $X_t \sim I(\Delta)$ şeklinde gösterilir. Panel veri modellerinde durağanlık testlerinin ölçülmesinde literatürde Levin vd. (2002), Im vd. (2003), Maddala ve Wu (1999), Choi (2001)’nin çalışmaları genel olarak kabul görmüştür. Çalışmamızda LLC (Levin, Lin ve Chu) birim kök testi kullanılacak olup, Denklem 1’de görüldüğü üzere LLC temelde Genişletilmiş Dickey-Fuller (Augmented Dickey-Fuller-ADF) testini baz almakta ve değişkenin otoregresif (ρ) katsayısının homojen olduğu varsayımına dayanmaktadır. Sabit parametrelili olan modelde yani hata süreci, değişkenler arasında bağımsız olarak dağılım göstermektedir (Levin vd., 2002: 22; Şirvan & Alp, 2017: 155).

$$\Delta y_{it} = \alpha_{0i} + \rho y_{it-1} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Ayrıca denklem 1'den hareketle birim kök testi hipotezlerimiz aşağıda kurulmuştur. Hipotezlerde ρ katsayısı 0'a eşit olursa H_0 hipotezi kabul edilmiş olur ve Denklem 1'deki y_{it-1} 'nin birim köke sahip olduğu, yani serinin durağan olmadığı sonucu ortaya çıkar. Bu durumda serinin durağan hale gelmesi için farkının alınması gerekir.

$$H_0: \rho = 0 \quad \text{ve} \quad H_1: \rho \neq 0$$

C- Pedroni Eşbütünleşme Testi

Eşbütünleşme analizi, seriler arasındaki ilişkinin uzun dönemde var olup olmadığı hakkında bilgi veren bir test yöntemidir. İki veya daha fazla durağan olmayan serinin doğrusal kombinasyonlarının durağan olabileceğini belirten Engle ve Granger (1987), eşbütünleşme analiziyle literatüre önemli bir katkı yapmıştır. Panel eşbütünleşme analizlerinde genellikle literatürde çokça karşılaştığımız yöntem Pedroni tarafından geliştirilmiş yöntemdir. Bu yöntem aşağıdaki Denklem (2)'le ifade edilmektedir. Bu denklemde x ile y arasındaki ilişkinin varlığı hata terimi olan kalıntısının durağanlığına bağlıdır. Eğer hata terimi durağan ise x ile y arasında uzun dönemli bir ilişki söz konusudur (Pedroni, 2001).

$$y_{it} = \alpha_i + \delta_i t + \beta_{1i} X_{2it} + \beta_{2i} X_{2it} + \dots + \beta_{Mi} X_{Mit} + e_{it} \quad (2)$$

Panel verilerde eşbütünleşme olup olmadığını test etmede olarak Kao (1999:25) ve Pedroni (1999) olmak üzere iki farklı panel eşbütünleşme testleri kullanılmaktadır. Pedroni (1999:668) eşbütünleşme analizi için iki değişkenli model kullanırken Pedroni (2001:94) testinde, bu sınırlama ortadan kalkmakta ve çok değişkenli modeller kullanılabilir. Pedroni paneli eşbütünleşme analizinde, panel v-istatistiği, panel rho-istatistiği, panel Philips-Peron (PP) -istatistiği, panel ADF-istatistiği, grup rho-istatistiği, grup PP-istatistiği ve grup ADF-istatistiği olmak üzere 7 farklı test bulunmaktadır. Panel metodları kullanılarak değerlendirme yapılırken bu metodoloji uygundur. Bu testte, tüm bu 7 testin olasılık değerleri hesaplanmıştır. 4 veya daha fazla testin olasılık değerleri 0.05'ten küçükse, değişkenler arasında eşbütünleşme olduğu anlamına gelir. Diğer bir deyişle, bu değişkenlerin uzun vadede ilişki içerdiği söylenebilir. Pedroni eşbütünleşme literatürde de önemli yer bulan analizlerden bir tanesidir. Jäger ve Schmidt (2016: 156)'in kamu yatırım oranı ve yaşlı oranları arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pedroni eşbütünleşme yöntemi kullanılmıştır. Bildirici ve Bohur (2015:200)'un çalışmalarında da Pedroni eşbütünleşme yöntemi kullanılmış tasarım ile büyüme arasında ilişki kurulmaya çalışılmıştır.

1 <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD.ZG> (Erişim: 31.07.2018)

2 https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG# (Erişim: 31.07.2018)

D- Dumitrescu - Hurlin Nedensellik Testi

Dumitrescu - Hurlin panel nedensellik, değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi anlamaya yönelik metodolojidir. Granger nedensellik analizinin ileri versiyonu olarak kabul edilir. Bu yaklaşımda panel verileri kullanılarak değerlendirme yapmak mümkündür. Dumitrescu - Hurlin panel nedensellik analizi Denklem (3)'de aşağıda gösterilmiştir.

$$Y_{i,t} = a_i + \sum_{k=1}^K Y_i^k Y_{i,t-k} + \sum_{k=1}^K B_i^k X_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

Bu denklemde X ve Y, değişkenleri temsil eder. Bu nedenle bu yöntemin amacı, X'in Y'nin ana sebebi olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca, B değişkenin katsayısıdır ve bir de sabit terimdir. Buna ek olarak simgesi hata teriminin referansını verir ve K optimal gecikme aralığı hakkında bilgi verir (Dumitrescu ve Hurlin, 2012).

Panel veri yaklaşımında kullanılan bu yöntem benzer çalışmalarda da kullanılmıştır. Boubtane vd. (2013:267)'un çalışmasında OECD ülkelerinde işsizlik ve GSYİH arasında panel nedensellik analizi yapılmıştır. Menard ve Weill (2016: 270)'in yardım ve yoksulluk arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları çalışmada panel nedensellik analizi kullanılmıştır. Hartwig (2010:323)'in çalışmasında da panel nedensellik sağlık sermayesi ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik kullanılmıştır. Dinçer vd. (2018)'in çalışmalarında savunma harcamaları ile büyüme arasında ilişki Dumitrescu - Hurlin nedensellik testiyle analiz edilmiştir. Adalı ve Yüksel (2017)'in çalışmasında da gelişmekte olan ekonomilerde doğrudan yabancı yatırım ve ekonomik gelişme arasındaki ilişki Dumitrescu - Hurlin nedensellik analizi ile yapılmıştır. Aynı test uygulaması Dinçer vd. (2018)'nin verimsiz kredi, sanayi ve ekonomik büyüme arasındaki çalışmayla Yüksel ve Oktar (2017)'in Okun yasasının farklı gelişme düzeyindeki ülkelere ilişkin ekonometrik analizinde kullanılmıştır. Ersin (2018)'in MINT ülkelerinde ihracatın büyüme üzerindeki etkisi çalışmasında nedensellik testi kullanılmıştır. Ersin ve Ergeç (2018)'in harcama bileşenleri ve sektörel istihdam arasındaki ilişki çalışmasında da nedensellik testi kullanılmıştır. Söz konusu yöntem ayrıca araştırma geliştirme harcamalarının etkinliği ve bankacılık sektörünün verimliliği konularında da dikkate alınmıştır (Yüksel, 2017; Dinçer vd., 2017; Dinçer vd. 2019a,b,c).

IV- AMPRİK BULGULAR

A- Birim Kök Test Sonuçları

Panel eşbütünlük ve panel nedensellik analizlerinde ön koşul serilerin durağan olmasıdır. Çalışmamızda da bu kaynaklardan Levin, Lin ve Chu (2002)'in yöntemi referans alınmış ve birim kök testleri yapılmıştır. Literatürde LLC birim kök testi benzer analiz çalışmalarında da dikkate alınmıştır (Yüksel & Oktar, 2017: 328-330; Güven & Mert, 2016: 145-148). Serilerin birim kök testleri yapılırken hatalar arasındaki otokorelasyon sorununu ortadan kaldıran uygun gecikme uzunluğu Schwarz bilgi kriterine göre alınmıştır. Tablo 3'teki durağanlık testlerine göre sosyal harcamalar ve

ekonomik büyüme değişkenleri düzeyde durağan olmadığı için birinci farkları alınmış ve birinci düzeyde seriler durağan hale getirilmiştir.

Tablo 3. Panel Birim Kök Test Sonuçları

Sosyal Harcamalar (SOS)				
Sabitli				
	t- istatistiği I(0)	Olasılık I(0)	t- istatistiği I(1)	Olasılık I(1)
Levin, Lin & Chu	0.08238	0.5328	-4.96327	0.0000
Ekonomik Büyüme (KSBUYU)				
Sabitli				
	t- istatistiği I(0)	Olasılık I(0)	t- istatistiği I(1)	Olasılık I(1)
Levin, Lin & Chu	-1.01247	0.1557	-4.444604	0.0000

B- Panel Eşbütünleşme Testi

Eşbütünleşme, iki değişken arasında ilişkinin olup olmadığı hakkında bilgi veren bir yöntemdir. Çalışmamızda Pedroni eşbütünleşme analizi dikkate alınmıştır. Pedroni eşbütünleşme sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir. Sonuçlara göre sosyal harcamalarla ekonomik büyüme arasında çift yönlü eşbütünleşme söz konusudur. Tablo 4’teki olasılık değerlerinin hepsi 0.05’den küçüktür. Uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisinin tespit edilmesi üzerine, çalışmaya destekleyici nitelik kazandıracaktır.

Tablo 4. Pedroni Panel Eşbütünleşme Testi Sonuçları

İlişki Tipi	Test Yöntemi	$KBBUYU_{it} = \alpha_{it} + \beta SOS_{it} + \mu_{it}$	
		Olasılık	Olasılık
Sosyal Harcamalar ile Ekonomik Büyüme Arasında İlişki	Panel v-Statistic	0.0001	0.0091
	Panel rho-Statistic	0.0000	0.0000
	Panel PP-Statistic	0.0000	0.0000
Büyüme Arasında İlişki	Panel ADF-Statistic	0.0000	0.0000
	Grup rho-Statistic	0.0000	0.0000
	Grup PP-Statistic	0.0000	0.0000
	Grup ADF-Statistic	0.0000	0.0000

C- Dumitrescu - Hurlin Panel Nedensellik

Granger nedensellik analizinin ileri versiyonu olan Dumitrescu - Hurlin nedensellik analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin nedenselliği hakkında bilgi verir. Çalışmamızda da bu referanslar ve literatür dikkate alınarak yapılan panel nedensellik sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir. Sonuçlara göre sosyal harcamalar, ekonomik büyümenin Granger nedeni değil iken, ekonomik büyüme sosyal harcamaların Granger nedeni olarak bulunmuştur. Sosyal harcamalardan ekonomik büyümeye nedensellik ilişkisi, gecikme (lag) değerlerinin üçünde de olasılık değerinin 0.05’ten büyük olmasından dolayı anlamsız çıkmıştır. Yani sosyal harcamalardan ekonomik büyüme olan ilişkinin sıfır hipotezi reddedilememektedir.

Tablo 5. Panel Nedensellik Test Sonuçları

Nedensel İlişkinin Yönü	Gecikme Değeri	Olasılık Değeri	Sıfır Hipotezi	Karar
Sosyal Harcamalar → Ekonomik Büyüme	1	0.3257	Sosyal harcamalar, ekonomik büyümenin Granger nedeni değildir.	Kabul
	2	0.7209		Kabul
	3	0.4578		Reddedilemez
Ekonomik Büyüme → Sosyal Harcamalar	1	0.0001	Ekonomik büyüme, sosyal harcamaların Granger nedeni değildir.	Ret
	2	0.0202		Ret
	3	0.0074		Ret

Ekonomik büyümeden sosyal harcamalara nedensellik ilişkisini incelediğimizde, gecikme (gecikme) değerlerin üçünün de olasılık değeri 0.05'ten küçük çıkmış ve test istatistikleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ekonomik büyümeden sosyal harcamalara sıfır hipotezi reddedilmiştir. Gecikme değerlerinin üçünün de anlamlı çıkması sonuçların güvenilirliğini sağlamlaştırmaktadır. Böylelikle ekonomik büyümenin sosyal harcamaların nedeni olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Sosyal harcamaların ekonomik büyümenin nedeni olmaması, bu ülkelerde sosyal harcama bileşenlerinin etkin kullanılmadığı sonucunu doğurmaktadır. Özellikle bu ülkelerinin aktif istihdam politikalarını uygulamadaki görece başarısızlığı sosyal harcama bileşenlerindeki işsizlik ödemelerini dolaylı bir biçimde etkilemektedir (Coşan vd., 2017: 236; Akgül, 2018: 44) Haliyle bu durum bölge ülkelerdeki sosyal harcamaların, ekonomik daralma dönemlerine göre şekillendiğini göstermektedir. Bundan dolayıdır ki ters yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilebilmiştir.

SONUÇ

Refah devleti anlayışı, ikinci dünya savaşı sonrasında devletin sosyal alanlardaki varlığının reformist mantıkla ortaya konulması olarak vücut bulmuştur. Refah devleti anlayışı Titmuss (1958) ve daha sonrasında Andersen (1990) tarafından liberal/ Anglosakson refah, muhafazakâr/kıta Avrupası ve İskandinav/sosyal demokrat modelleri şeklinde sınıflandırılmıştır. Daha sonra bu anlayışa Ferrara (1996), Güney Avrupa Refah modelini de dâhil ederek tanımlama hacmini genişletmiştir. Refah devleti anlayışında kamu harcama miktarı önemli bir yer tutmaktadır. Bu anlamda Güney Avrupa refah rejimi ülkelerinde sosyal harcamalarda genel olarak yıldan yıla az da olsa bir artış gösterdiği ifade edilebilir. Özellikle kriz ve ülkelerin küçülme yaşadığı dönemlerde sosyal harcamalarda artış söz konusudur. Bu durum kamu harcamalarının içindeki sosyal harcama paylarının artışında da kendisini göstermektedir. Yani ülkelerin büyüme değerlerinin bir önceki yıla göre küçülmesi veya eksi değerler alması sosyal harcamalara yönelik baskıyı artırmaktadır. Bu noktada sosyal harcamaların ekonomik büyüme üzerindeki etkisi veya tam ters ilişkinin ortaya çıkarılması çalışmanın ana teması olmuştur. Başka bir ifadeyle, “ekonomik büyüme üzerinde sosyal harcamalar ne

kadar etkilidir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Sosyal harcamaların refah modelleri içerisinde önemli bir araç olması ve ekonomik büyümeyi sağladığı varsayımı analizi gerekli kılmıştır. Bu çerçevede refah modelleri kapsamındaki Güney Avrupa ülkelerinde sosyal harcamalarla ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların görece az ve yöntemlerin güncel olmayışı bizi bu çalışmaya sevk etmiştir. Bu çalışmayla söz konusu bölgede sosyal harcamalarla ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin Pedroni eşbütünleşme ve Dumitrescu-Hurlin nedensellik testleri ile yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Güney Avrupa Refah modeli içindeki İspanya, Yunanistan, İtalya, Portekiz ve Türkiye'nin 1980-2016 dönemi sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi panel veri analiz yöntemleri ile inceleyen çalışmamızda Pedroni eşbütünleşme ve Dumitrescu Hurlin nedensellik testleri yapılmıştır. Eşbütünleşme testinde ekonomik büyüme ile sosyal harcamalar arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte iki değişken arasında nedensellik testi yapıldığında, Güney Avrupa ülkelerinde ekonomik büyümenin sosyal harcamaların bir nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır; sosyal harcamalardan ekonomik büyümeye doğru bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır. Çalışma sonuçlarımızı benzer çalışmalarla karşılaştırdığımızda, literatürde genel itibarıyla sosyal harcamalar büyümeyi pozitif etkilerken, bu çalışmada ters ilişki tespit edilmiştir. Herce, IV ve Lucio (2000)'in çalışmalarında Portekiz ve İspanya için sosyal harcamaların GSYİH'yı etkilediği, Yunanistan ve İtalya içinse herhangi bir ilişki bulunamadığı ifade edilmişti. Çalışmamızda Türkiye hariç örneklem olarak Herce, IV ve Lucio (2000) ile aynı ülkeleri incelediğimizde farklı sonuçlar çıktığını görmekteyiz. Bunun nedeni, ele alınan dönem ve kullanılan yöntem farklılığı olarak gösterilebilir.

Analiz sonucunda ekonomik büyümenin sosyal harcamalarının nedeni olduğu bulgusu, önemli bir çıktıdır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta büyüme oranlarındaki düşüşün sosyal harcamaları artırdığı gerçeğidir. Nitekim büyüme oranlarının eksi değer aldığı dönemlerde bütçe açıkları artış göstermiştir. Bundan dolayı sosyal harcamalar, ekonomik daralmalarda daha etkin rol oynamaktadır. Sosyal harcamaların, ekonomik büyümeye etkisi bakımından nedensel bir bağın bulunamaması, Güney Avrupa bölgesinin sosyal harcama yapılarını gözden geçirmesini gerekli kılmaktadır. Bu bakımdan sosyal harcamalar söz konusu bölgede demografik dinamikler göz önünde bulundurularak ekonomik büyümeye katkı sağlayıcı şekilde düzenlenmelidir.

Sosyal harcamaların ekonomide talep canlanmasını kriz dönemine göre daha da artıracığı düşünülürse, ekonomik büyüme olumlu yönde etkilenecektir. Örneğin kamu transfer harcamalarının beşerî sermayeyi artıracak şekilde planlanması uzun vadede ekonomik büyümeye olumlu katkı sağlayacaktır. Bunun yanında sağlık harcamalarına

yapılan yatırımlar uzun vadede büyümeyi olumlu yönde etkileyebilirken gerek sektörel istihdam boyutuyla gerekse de beklenen yaşam süresinin artması bakımından üç yönlü bir etkiye sahip olabilecektir.

Konu özgünlüğü bakımından çalışmamızın orijinal bir yöntem kullanılarak literatüre önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Ülkelerin ekonomik gelişimi için önem arz eden bu konunun gelecek çalışmalarda bulanık mantık ve çok kriterli karar verme yöntemleri gibi farklı tekniklerle de ele alınmasının yararlı olunabileceğine inanılmaktadır.

Kaynakça

- Adalı, Z. ve Yüksel, S. (2017). Gelişmekte Olan Ekonomilerde Doğrudan Yabancı Yatırım ve Ekonomik Gelişme Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Marmara İktisat Dergisi*. 1 (2). 109-118.
- Akgül, O. (2018). *Türkiye’de Asgari Ücret Sisteminin Uluslararası Standartlar Açısından Değerlendirilmesi*. İstanbul: Harf Yayınları.
- Alonso, J. M., Clifton, J., & Díaz-Fuentes, D. (2017). The Impact of Government Outsourcing on Public Spending: Evidence from European Union Countries. *Journal of Policy Modeling*. 39(2). 333-348.
- Altunc, O. F., & Aydın, C. (2013). The Relationship between Optimal Size of Government and Economic Growth: Empirical Evidence from Turkey, Romania and Bulgaria. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 92. 66-75.
- Arısoy, İ., Ünlükaplan, İ., ve Ergen, Z. (2010). Sosyal Harcamalar ve İktisadi Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisinde 1960–2005 Dönemine Yönelik Bir Dinamik Analiz. *Maliye Dergisi*. 158. 398-421.
- Aysan, M., ve Özdoğru, A. (2015). Avrupa’da Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitiminin Mukayeseli Analizi. *Sosyoloji Dergisi*. 3(30). 167-194.
- Baş, H. ve Çetin, B. I. (2017). Bir Sosyal Belediyecilik Uygulaması Olarak İstanbul Esenler Belediyesi Gençlik Merkezi Örneği. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17 (1). 149-175.
- Baş, H. (2017). Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Aileye Yönelik Sosyal Politikaları Üzerinden Bir Değerlendirme. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 15 (2). 165-196.
- Beraldo, S., Montolio, D., ve Turati, G. (2009). Healthy, Educated and Wealthy: A Primer on the Impact of Public and Private Welfare Expenditures on Economic Growth. *The Journal of Socio-Economics*. 38(6). 946-956.
- Bidirici, M., ve Bohur, E. (2015). Design and Economic Growth: Panel Cointegration and Causality Analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 210. 193-202.
- Boratav, K. (2008). *Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2007*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Boubtane, E., Coulibaly, D., ve Rault, C. (2013). Immigration, Unemployment and GDP in the Host Country: Bootstrap Panel Granger Causality Analysis on OECD Countries. *Economic Modelling*. 33. 261-269.

- Castro, V., ve Martins, R. (2017). Politically Driven Cycles in Fiscal Policy: In Depth Analysis of the Functional Components of Government Expenditures. *European Journal of Political Economy*. 33. 1-21.
- Chantzaras, A. E., ve Yfantopoulos, J. N. (2018). Financial Protection of Households Against Health Shocks in Greece During the Economic Crisis. *Social Science & Medicine*. 211. 338-351.
- Choi, I. (2001). Unit Root Tests for Panel Data. *Journal of International Money and Finance*. 20 (2). 249-272.
- Coşan, B., Şahin, Ş., ve Yörübulut, M. Ç. (2017). Küresel Ekonominin Kronik Sorunsal Genç İşsizlik: Türkiye Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) Ülkelerinin Karşılaştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (Special). 220.
- Çalışkan, Z. (2013). Refah Devletlerinin Dinamik Dengesi: Sosyal Harcamalar İçin Geleneksellik Endekslerinin Hesaplanması. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*. 2(1). 218-239.
- Darby, J., Li, C. W., & Muscatelli, V. A. (2004). Political Uncertainty, Public Expenditure and Growth. *European Journal of Political Economy*. 20(1). 153-179.
- Dinçer, H., Hacıoğlu, Ü., & Yüksel, S. (2018). Conflict Risk and Defense Expenses and Their Impact on the Economic Growth. In *Handbook of Research on Military Expenditure on Economic and Political Resources* (pp. 1-23). IGI Global.
- Dinçer, H., Yüksel, S., & Adalı, Z. (2018). Relationship Between Non-Performing Loans, Industry and Economic Growth of the African Economies and Policy Recommendations for Global Growth. In *Globalization and Trade Integration in Developing Countries* (pp. 203-228). IGI Global.
- Dinçer, H., Yüksel, S., & Adalı, Z. (2017). Identifying Causality Relationship between Energy Consumption and Economic Growth in Developed Countries. *International Business and Accounting Research Journal*. 1(2). 71-81.
- Dinçer, H., Yüksel, S., Adalı, Z., & Aydın, R. (2019a). Evaluating the Role of Research and Development and Technology Investments on Economic Development of E7 Countries. In *Organizational Transformation and Managing Innovation in the Fourth Industrial Revolution* (pp. 245-263). IGI Global.
- Dinçer, H., Yüksel, S., Eti, S., & Tula, A. (2019c). Effects of Demographic Characteristics on Business Success: An Evidence From Turkish Banking Sector. In *Handbook of Research on Business Models in Modern Competitive Scenarios* (pp. 304-324). IGI Global.
- Dinçer, H., Yüksel, S., Pınarbaşı, F., & Çetiner, İ. T. (2019b). Measurement of Economic and Banking Stability in Emerging Markets by Considering Income Inequality and Nonperforming Loans. In *Maintaining Financial Stability in Times of Risk and Uncertainty* (pp. 49-68). IGI Global.
- Dumitrescu, E. I., & Hurlin, C. (2012). Testing for Granger non-causality in heterogeneous panels. *Economic Modelling*. 29(4). 1450-1460.
- Dünya Bankası (2018). GDP per capita growth (annual %), [<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD.ZG>]. (Erişim: 12.07.2018).
- Elveren, M. A., ve Elveren, A. Y. (2010). Türkiye'de Refah Rejiminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi. *Mülkiye Dergisi*. 34(266). 243-258.
- Engle, R. F., & Granger, C. W. (1987). Co-integration and Error Correction: Representation, Estimation, and Testing. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*. 251-276.

- Ersin, İ. (2018). İhracata Dayalı Büyüme Hipotezinin Test Edilmesi: MINT Ülkeleri Örneği. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*. 1(1). 26-38.
- Ersin, İ., Ergeç, E.H. (2018). Harcama Bileşenleri ve Sektörel İstihdam Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 16 (Özel Sayı 1). 161-180.
- Esping-Andersen, G. (2013). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. John Wiley & Sons.
- Ferrera, M. (1996). The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*. 6(1). 17-37.
- Güler, M. A. (2015). Güney Avrupa Refah Rejiminde Sosyal Dışlanma. *İş ve Hayat*. 1(1). 57-96.
- Güven, S., & Mert, M. Uluslararası Turizm Talebinin Eşbütünleşme Analizi: Antalya İçin Panel Ardl Yaklaşımı. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 17(1). 133-152.
- Hajamini, M., & Falahi, M. A. (2018). Economic Growth and Government Size in Developed European Countries: A panel Threshold Approach. *Economic Analysis and Policy*. 58. 1-13.
- Hartwig, J. (2010). Is Health Capital Formation Good for Long-term Economic Growth?– Panel Granger-Causality Evidence for OECD Countries. *Journal of Macroeconomics*. 32(1). 314-325.
- Herce, J. A., Sosvilla-Rivero IV, S., & De Lucio, J. J. (2000). Social Protection Benefits and Growth: Evidence from the European Union. *Applied Economics Letters*. 7(4). 255-258.
- Herwartz, H., ve Theilen, B. (2017). Ideology and Redistribution Through Public Spending. *European Journal of Political Economy*. 46. 74-90.
- Im, K. S., Pesaran, M. H., ve Shin, Y. (2003). Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels. *Journal of Econometrics*. 115(1). 53-74.
- Jäger, P., ve Schmidt, T. (2016). The Political Economy of Public Investment When Population is Aging: a Panel Cointegration Analysis. *European Journal of Political Economy*. 43. 145-158.
- Kalaycı, İ. (2013). Büyük Durgunluk ve Avrupa Refah Devlet Modeli Açısından Norveç, Yunanistan ve Türkiye: Diyalektik İlişkiler. *Sayıştay Dergisi*. 90. 19-47.
- Kalaycı, İ. (2014). İktisadi Krizler Karşısında 'Sürdürülebilir' Refah Devleti. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 4 (2). 89-119.
- Kanca, O., & Bayrak, M. (2015). Türkiye'de Kamu Harcamalarının Gelişimi (Dönemsel Bir Analiz 1980 2011). *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(2). 9-24.
- Kao, C. (1999). Spurious Rgression and Residual-Based Tests for Cointegration in Panel Data. *Journal of Econometrics*. 90(1). 1-44.
- Kelly, T. (1997). Public Expenditure and Growth. *Journal of Development Studies*. 34 (1). 60-84.
- Koçak, O., Arslan, H., ve Eti, S. (2017). Belediyelerde Sosyal Politika Uygulamaları ve Pendik Belediyesi Örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 7(12). 119-144.
- Lee, C. C., ve Chang, C. P. (2006). Social Security Expenditure and GDP in OECD Countries: A Cointegrated Panel Analysis. *International Economic Journal*. 20(3). 303-320.
- Levin, A., Lin, C. F., ve Chu, C. S. J. (2002). Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic and Finite-Sample Properties. *Journal of Econometrics*. 108(1). 1-24.

- Linden, M. ve Ray, D. (2017). Life Expectancy Effects of Public and Private Health Expenditures in OECD Countries 1970–2012: Panel Time Series Approach, *Economic Analysis and Policy*. 56. 101-113.
- Lopreite, M. & Mauro, M. (2017). The Effects of Population Ageing on Health Care Expenditure: A Bayesian VAR Analysis Using Data From Italy. *Health Policy*. 121(6). 663-674.
- Maddala, G.S. & Shaowen W. (1999). Comparative Study of Unit Root Tests with Panel Data and a New Simple Test, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. Special Issue. 61. 631-652.
- Menard, A.-R. & Weill, L. (2016). Understanding the link between aid and Corruption: A Causality Analysis. *Economic Systems*. 40 (2). 260-272.
- Morozumi, A. ve Veiga, F.J. (2016). Public Expenditures and Growth: The Role of Government Accountability, *European Economic Review*. 89. 148-171.
- Mou, H. (2013). The Political Economy of the Public–Private mix in Health Expenditure: An Empirical Review of Thirteen OECD Countries, *Health Policy*. 113 (3). 270-283.
- Narayan, P.K. (2006). Examining Structural Breaks and Growth Rates in International Health Expenditures, *Journal of Health Economics*. 25 (5). 877-890.
- OECD (2007). The Social Expenditure Database: An Interpretive Guide SOCX 1980-2003.
- OECD (2017). *Pensions at a Glance 2017 OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Özdemir, S. (2005). Başlangıcından Günümüze Refah Devletlerinde Sosyal Harcamaların Analizi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 50. 153-204.
- Özmen, Z. (2017). Refah Modelleri Açısından Avrupa’da ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (1). 88-117.
- Parlak, N.K. (2016). Güney Avrupa Rejiminde Emeklilik Sistemleri: Mukayeseli Bir Analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(1). 118-140.
- Pedroni, P. (1999). Critical Values for Cointegration Tests in Heterogeneous Panels with Multiple Regressors. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 61 (1). 653-670.
- Pedroni, P.F. (1996). *Modified OLS for Heterogeneous Cointegrated Panels and the Case of Purchasing Power Parity*. Manuscript, Department of Economic. Indiana University.
- Pedroni, P.F. (2001). *Modified OLS for Heterogeneous Cointegrated Panels*. (eds.) Badi H. Baltagi, Thomas B.
- Fomby, R. Carter Hill in Nonstationary Panels. Panel Cointegration, and Dynamic Panels. Emerald Group Publishing Limited. 15. 93-130.
- Prasetyo, A.D. & Zuhdi, U. (2013). The Government Expenditure Efficiency towards the Human Development. *Procedia Economics and Finance*. 5. 615-622.
- Şirvan, N. & Alp, Ö.S. (2017). Türev Piyasa Araçlarının Türk Bankacılık Sektöründe Riske Olan Etkileri. *Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1 (1). 130–157.
- Taşçı, F. (2013). Refah Devleti Modelleri İçinde Türkiye’nin Pozisyonu: “Yaşlı Algısı” Üzerinden Değerlendirmeler. *İnsan & Toplum*. 3 (5). 5-35.
- Titmuss, R.M. (1958). *Essays on the Welfare State*. London: Allen and Unwin Publ.
- Titmuss, Richard (1974). *Social Policy*. London: Allen and Unwin Publ.

Tiyek, R. & Umut, Y. (2016). Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Türkiye: Bir Değerlendirme, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5 (1). 26-49.

Toprak, D. (2015). Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21. 151-175.

Wang, K.-M. (2011). Health Care Expenditure and Economic Growth: Quantile Panel-Type Analysis. *Economic Modelling*. 28 (4). 1536-1549.

Wang, K.-M., Lee, Y.-M. & Lin, C.-L., Tsai, Y.-C. (2018). The Effects of Health Shocks on Life Insurance Consumption, Economic Growth, and Health Expenditure: A Dynamic Time and Space Analysis. *Sustainable Cities and Society*. 37. 34-56.

Wu, S.-Y., Tang, J.-H., & Lin, E. S. (2010). The Impact of Government Expenditure on Economic Growth: How Sensitive to the Level of Development?. *Journal of Policy Modeling*. 32 (6). 804-817.

Yazıcı, S. (2005). OECD Ülkelerinde Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırması. [http://www.mfa.gov.tr/oecd_ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinin-karsilastirmasi.tr.mfa]. (Erişim:25 Şubat 2019).

Yüksel, S. & Oktar, S. (2017). Okun Yasasının Farklı Gelişme Düzeyindeki Ülkelere İlişkin Ekonometrik Analizi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 39 (1). 323-332.

Yüksel, S. (2017). The Impacts of Research and Development Expenses on Export and Economic Growth. *International Business and Accounting Research Journal*. 1 (1). 1-8.

Yüksel, S. (2017). The Impacts of Research and Development Expenses on Export and Economic Growth, *International Business and Accounting Research Journal*. 1 (1). 1-8.

(İnceleme Makalesi - Review Article)

Geliş Tarihi/Received: 04.04.2019
Güncelleme Tarihi/Revised: 10.06.2019
Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2019

Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Hazırlanan Kamu Spotu Reklamlarının Göstergebilimsel Analizi

The Semiotics Analysis of the Public Spot Advertisements in Concern with the Prevention of Child Labor

Mehmet Ozan GÜLADA*
ORCID ID: 0000-0001-8233-2321

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 1 Yıl: 2019
Volume: 9 Issue: Year: 2019
Sayfa Aralığı: 215-235
Pages: 215-235
DOI: 10.32331/sgd.582761

ÖZ

20. yüzyılın başlarından itibaren dünya genelinde çocuk işçiliğini önlemek amacıyla pek çok sivil toplum kuruluşu tarafından çalışmalar yürütülmektedir. Bu kampanyalarda çocuk işçiliğinin yasal bir suç olduğu, çocukların sağlığını bozduğu ve zihinsel gelişimlerini olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır. Bu mesajların kitlelere iletilmesi sürecinde pek çok farklı kitle iletişim araçları kullanılmaktadır. Özellikle son yıllarda çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik sivil toplum kuruluşları tarafından kamu spotu reklamlarının sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada çocuk işçiliğine karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarında hangi konuların açıklandığı ve hangi mesajların verildiği ortaya konularak çalışılmıştır. Bu amaçla çalışma kapsamında amaçlı örneklem metodu kullanılarak belirlenen dört ülkenin (Hindistan, Paraguay, Portekiz ve Romanya) çocuk işçiliğine karşı hazırlanan kamu spotu reklamları incelenmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan göstergebilimsel analiz metodu kullanılmıştır. Çalışmada belirlenen dört kamu spotu reklamı ABD'li dilbilimci Charles Sanders Peirce'in göstergebilim kavramları özelinde analiz edilmiştir. Elde edilen bulgularda her dört kamu spotu reklamında da hüznün duygularına hitap edilerek, çocukların zor şartlar altında çalıştığına yönelik farkındalık oluşturulmaya çalışıldığı ortaya çıkarılmıştır. Diğer yandan çalışmada kamu spotu reklamlarında simgesel öğelerden sık yararlandığı ve böylece verilmek istenen mesajların insanların zihinlerinde kalıcı olmasının amaçlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çocuk işçilik, reklam, çalışma, kamu spotu reklamı, göstergebilim

ABSTRACT

The campaigns to prevent child labor have been conducted by many non-governmental organizations around the world since the beginning of the 20th century. In these campaigns, that child labor is a legal crime, injures their health and negatively affects their mental development has been emphasized. Many different mass media tools have been used in the process of transmitting these messages to the masses. Especially in recent years, that public spot advertisements have been frequently used by non-governmental organizations to prevent child labor has been observed. In this study, it was tried to reveal which topics have been explained and which messages have been given in public spot advertisements prepared against child labor. For this purpose, public spot advertisements prepared against child labor in four countries (India, Paraguay, Portugal and Romania), which were determined by using purposeful sampling method, were examined. Semiotic analysis method in the qualitative research methods was used in the study. Four public spot advertisements selected in the study were analyzed in the light of the American linguist Charles Sanders Peirce's semiotics concepts. The awareness regarding that children work under difficult conditions was revealed by addressing sadness emotion in four public spot advertisements in the findings. On the other hand, it was concluded that the symbolic elements were frequently used in public spot advertisements, so that messages would be permanent was intended.

Keywords: Child labor, advertising, work, public spot advertising, semiotics

Önerilen atıf şekli: Önerilen atıf şekli: Gülada, M. O. (2019). Çocuk İşçiliğinin Önlenmesine Yönelik Hazırlanan Kamu Spotu Reklamlarının Göstergebilimsel Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(1). 215-235.

* Öğr. Gör., Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Akçadağ Meslek Yüksekokulu, mehmet.gulada@ozal.edu.tr

GİRİŞ

Çocuk işçiliği en kısa tanımıyla, çocukların çalıştırılmaları yoluyla fiziksel ve zihinsel olarak sömürülmesini ifade etmektedir. Bu süreçte çocuk işçiliğine maruz kalan çocukların çocukluk dönemlerini yaşamaları ve okula gitmeleri engellenebilmektedir. 18. yüzyılda dünyada sanayileşmenin yaygınlık kazanmasıyla birlikte, çok sayıdaki farklı iş kolunda çocuk iş gücünden yararlanılmıştı. Günümüzde de çocuk işçiliği dünya genelinde mücadele edilen önemli problemlerden biri olarak ön plana çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre 2017 yılı tahminlerine göre dünyada yaklaşık 5 ile 17 yaş arası 218 milyon çocuk işçi olduğu tahmin edilmektedir. Bu çocuklarında 73 milyonunun tehlikeli işlerde çalıştığı düşünülmektedir (ILO, 2017: 11). Tüm bunlara karşın dünyanın pek çok ülkesindeki yasalarda çocuk işçiliği yasaklanmış ve yasağa uymayanlara yönelik de ağır yaptırımlara yönelinmiştir. Diğer yandan başta ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları (STK) tarafından hazırlanan kamu spotu reklamlarında çocuk işçiliğine yönelik dünya genelinde farkındalık oluşturulması amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında dünya genelinde çocuk işçiliğini konu alan kamu spotu reklamlarında çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik ne gibi mesajların verilmeye çalışıldığı göstergebilimsel analiz yöntemi kullanılarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Böylece konuyla ilgili literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Türkiye'de çocuk işçiliğini inceleyen alanda önemli akademik çalışmalar bulunmaktadır. Bunlar içerisinde; Avşar ve Ögütöğulları (2012: 9), "Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri" adlı çalışmada ulusal ve uluslararası alanda çocuk işçiliği konusunu detaylı olarak analiz etmiş ve çalışmada çocuk işçiliğinin mücadelesine yönelik önemli stratejilere yer vermiştir. Yine Harunoğulları (2016: 29), "Suriyeli Sığınmacı Çocuk İşçiler ve Sorunları: Kilis Örneği" adlı çalışmada ise Kilis'teki Suriyeli göçmen çocuk işçilerin yaşadıkları sorunlar nitel ve nicel yöntemler yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda maddi imkânsızlıklar, ailedeki birey sayısının fazla olması, aileye maddi destek olma isteğinin ve ebeveynlerin işsizliğinin çocukları çalışmaya iten nedenler olduğu ortaya çıkarılmıştır. Benzer şekilde Tor (2010: 25), "Türkiye'de Çocuk İşçiliğinin Boyutları" adlı çalışmada Türkiye'deki çocuk işçiliğinin boyutlarını istatistiksel veriler üzerinden kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Çalışma bulgularında geçmişten günümüze Türkiye'de çocuk işçiliği oranında önemli bir azalmanın yaşandığı saptanmıştır. Diğer yandan çalışmada Türkiye'de çocuk işçiliğinin azaltılmasına yönelik yapılan girişimlerde açıklanmıştır. Diğer yandan Ardıç Çobaner (2016: 13), "Türkiye'de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Haberlerde Suriyeli Çocuk İşçilerin İzini Sürmek" adlı çalışmada gazetelerde çocuk işçiliğinin nasıl ve ne şekilde sunulduğunu analiz etmiştir.

Çalışmada ekonomik, politik ve toplumsal bağlamda çocuk işçiliğinin göz ardı edildiği sonuca ulaşılmıştır.

Son yıllarda Türkiye'de göstergebilimsel analiz yöntemi üzerinden kamu spotu reklamlarını inceleyen alanda önemli akademik çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bunlar içerisinde; Arpa (2018: 105), "İş Güvenliğini Konu Alan Kamu Spotu Reklamlarında Korku Çekiciliği Kavramının Kullanılması" adlı çalışmada iş güvenliğini konu alan kamu spotu reklamlarında, iş güvenliği konusunda gerekli önemlerin alınması için korku çekiciliği tekniğinden ne şekilde yararlandırıldığını analiz etmiştir. Çalışmada iş güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınmadığı takdirde insanların başlarına gelebilecek iş kazaları aktararak, kitleler üzerinde korku oluşturulmasının ve bu şekilde insanların iş güvenliğine önem vermelerinin sağlanmasının amaçlandığı ortaya çıkarılmıştır. Yine Arpa ve Çakı (2018a: 153) "İş Kazalarını Konu Alan İş Güvenliği Reklamlarında Duygusal Çekiciliklerin Kullanımı: Avustralya ve Singapur İş Güvenliği Reklamları Üzerine İnceleme" adlı çalışmada iş güvenliği ile ilgili kamu spotu reklamlarını Avustralya ve Singapur kamu spotu reklamları özelinde ele almıştır. Çalışma sonucunda kamu spotu reklamlarında iş güvenliği konusunda insanların dikkatinin çekilebilmesi için korku ve mizah çekiciliklerinden yararlandırıldığı saptanmıştır. Benzer şekilde Gazi ve Çakı (2018: 48) "Siyahi Ayrımcılığa Karşı Hazırlanan Kamu Spotu Reklamları" adlı çalışmada siyahi ayrımcılığına karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarını analiz etmiştir. Çalışmada siyahilere yapılan ayrımlığın temelinde toplum içerisinde oluşan yanlış algıların neden olduğunun vurgulandığı görülmüştür. Kamu spotu reklamlarında bu algıların herhangi bir temele dayanmadığı aktararak, siyahilere yönelik yapılan ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasının amaçlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan Gülada (2018: 131), "Korku Çekiciliği Kavramının Trafik Kazalarını Konu Alan Kamu Spotu Reklamlarında Kullanımı" adlı çalışmada da doğrudan trafik kazalarını konu alan kamu spotu reklamlarında korku çekiciliği tekniğinin ne yönde kullanıldığını incelemiştir. Kamu spotu reklamlarında trafik kazalarına neden olan dört temel hatalı davranış ön plana çıkarılmıştır. Bu hatalı davranışlar nedeniyle sürücülerin başına gelebilecek kazalar yansıtılarak, korku faktörü oluşturulmaya çalışılmış, oluşan korku ile sürücülere trafik kurallarının öneminin vurgulanmasının amaçlandığı saptanmıştır. Gülada ve Çakı (2018), "Trafik Güvenliğini Konu Alan Kamu Spotlarında Korku Çekiciliği Kavramının Kullanımı: Brezilya Kamu Spotları Üzerine İnceleme" adlı benzer bir çalışmada trafik kazalarını konu alan kamu spotu reklamlarını korku çekiciliği tekniği kullanarak incelemiştir. Çalışmada verilmek istenen mesajların şiddet metaforu üzerinden aktarıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Tanyeri Mazıcı ve Çakı (2018: 290) "Adolf Hitler'in Korku Çekiciliği Bağlamında Kamu Spotu Reklamlarında Kullanımı" adlı

çalışmada ise diğer çalışmalardan farklı olarak eski Alman Devlet Başkanı Adolf Hitler'in kamu spotu reklamlarında korku çekiciliği oluşturmada nasıl sunulduğunu analiz etmiştir. Çalışmada sonucunda Hitler'in genel olarak sağlık konulu kamu spotu reklamlarında, ölüm, soykırım, tehlike metaforları üzerinden sunulduğu ve bu şekilde kitlelerin istenilen yönde ikna edilmeye çalışıldığı ortaya çıkarılmıştır.

Literatüre bakıldığında ulusal alanda yapılan akademik çalışmalarda çocuk işçiliğine karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarını inceleyen herhangi bir akademik çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu amaçla "Çocuk istihdamına karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarında hangi mesajlar, ne şekilde verilmektedir?" problemi çerçevesinde çalışmada çocuk istihdamına karşı hazırlanan kamu spotu reklamları göstergebilimsel açıdan analiz edilmeye çalışılmıştır.

I- ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE GENEL BAKIŞ

Çocuk işçiliği, pek çok çevre tarafından modern yüzyılın çözülmeyi bekleyen önemli problemlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Çocuk işçiliğinin meydana gelmesinde birbirinden farklı bazı temel nedenler bulunmaktadır. Bunlar içerisinde gelir düzeyi ya da yoksulluk sınırı önemli bir etken olmaktadır. Ailelerin geçimlerini sürdürmeleri için çocukların sağlayacağı ekonomik katma değere ihtiyaç duymaları, çocukların zorunlu olarak çalışmasına yol açabilmektedir (Duryea ve Arends-Kuenning, 2003: 1165; Maconachie ve Hilson, 2016: 136). Özellikle açlık sınırı altında yaşayan ailelerde çocukların çalıştırılması kimi zaman hayati derecede önem taşıyabilmektedir. Yoksulluğun dışında düşük eğitim kalitesi de çocuk işçiliğinin önemli belirleyicilerindedir (Jafarey ve Lahiri, 2002: 137). Özellikle eğitim olanaklarına ulaşmanın oldukça güç olduğu durumlarda çocuklar eğitim almaktan ziyade çalışma hayatında aktif rol oynayabilmektedir.

Çocuk işçiliğinin oluşmasındaki bir diğer önemli etmen de çocukların çalışmasına izin verilerek işgücü maliyetlerinin düşük tutma düşüncesidir (Neumayer ve De Soysa, 2005: 43). İşverenlerin gerek çocukların yetişkinlere göre düşük ücretle çalışacağını planlaması, gerekse yaş sınırlamasından dolayı çocuklar için yapılması kimi zaman mümkün olmayan sigorta giderlerinin ortadan kaldırılma düşüncesi çocuk işçi istihdamını arttırabilmektedir. Çocuk işçiler, ekonomik durumlarından ötürü, emekleriyle acil kazanımları sağlamak için sağlık durumunun ve bazı durumlarda eğitimin gelecekteki faydalarından vazgeçmek zorunda kalmaktadır.

Çocuk işçiliği kavramının geçmişi üzerinde durulduğunda sanayi öncesi dönemde çocuklar için çocukluk dönemini yaşamak şeklinde bir kavramın kullanılmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde çocukların önemli bir bölümü okula gitmemekte, hatta okuma-

yazma bilmemektedir. İnsanların çocukluk dönemleri itibariyle işi kavraması gerektiğinin düşünülmesi, çocukların usta statüsündeki yetişkinlerin yanında çırak olarak çalışmasına yol açmıştır. Sanayi Devrimi'nden sonra çocukların çalışma saatleri daha sistemli ve düzenli hale gelmişti. Sanayi Devrimi ile birlikte çocukların yetişkinlere oranla çok düşük ücretlerde çalıştırılmaları, çocuk istihdamının dünya genelinde hızla yaygınlık kazanmasını sağlamıştı. Örneğin, 19. yüzyılda Sanayi Devrimi'nin merkezi olarak kabul edilen İngiltere'de, farklı alanlarda çalışan çok sayıda çocuk işçi bulunmaktaydı (Kirby, 2005: 229). Diğer yandan çocukların fiziksel olarak yetişkinlere göre daha küçük yapıda olmaları ve bu nedenle madenler gibi dar alanlarda etkili bir hizmet sunmaları, çocuk işçi istihdamının daha da önem kazanmasına sebep olmuştu. Nitekim Sanayi Devrimi ile birlikte çalışan çocuk sayısında ciddi bir artışın olduğu saptanmıştır. Özellikle bu artış fabrikalarda çalışan çocuk sayısında olmuştur. Diğer yandan çocukların çalışmaya başlama yaşında da ciddi bir azalmanın olduğu saptanmıştır (Horrell ve Humphries, 1995: 485). Sanayi Devrimi'nden önce çocuklar genel olarak kendisinin ve ailesinin ihtiyacı kadar çalışmaktaydı. Buna karşın sanayi toplumunda sürekli üretim odaklı çalışılması, çocukların günün önemli bir bölümünü çalışmayla geçirmesine neden olmaktadır. Tüm bu süreçte artış gösteren çocuk istihdamı, çocukların kimi zaman uzun çalışma saatlerinde ve ağır iş koşulları altında çalışmasından dolayı çocuk emeğinin sömürülmesi olarak değerlendirilmisti (Nardinelli, 1980: 739). Çocuk işçiliğinin çocuk emeğini sömürdüğü yönündeki düşünceler ilerleyen dönemde daha da ön plana çıkmaya başlamıştı. Özellikle 20. yüzyıl, bu düşüncelerin güç kazandığı bir dönem olmuştur.

20. yüzyılın ilk yarısından itibaren nitelikli iş gücü ihtiyacında önemli bir artış meydana gelmiştir. Bu aşamada çocuk işçilerin tecrübesiz ve eğitimsiz olmaları, vasıflı işlerde çalışmalarını engellemiştir. Diğer yandan gelişen teknoloji, çocuk emeğinin gerekliliğini de azaltmıştır. İş kollarının profesyonel iş gücüne verdikleri değer, çocukları çalışmaktan ziyade okullarda eğitim almaya yönlendirmiştir. Bu süreçte çocuk işçiliğinin çocuklar üzerinde önemli dezavantajları olduğu düşüncesi dünya genelinde daha da ağırlık kazanmaya başlamıştır. Bu dezavantajların başında da sağlık gelmektedir. Çocuk işçiliği, bazı durumlarda çocukların sağlığı ve gelişimi üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Fassa, Facchini, Dall'Agno ve Christiani, 2000: 55). Çocuk işçiliğinde kimi iş kollarının çocuk sağlığı üzerindeki etkilerinin yetişkinlere göre daha fazla olduğu saptanmıştır. İş hayatındaki olumsuz koşulların, yalnızca çocukların sağlığı üzerinde değil aynı zamanda gelişimleri üzerinde de olumsuz etkilere sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Çocukların hızlı iskelet büyümesi, organ ve doku gelişimi, daha fazla yiyecek ve dinlenme ihtiyacı, daha yüksek kimyasal emilim oranları nedeniyle yetişkinlerden daha fazla risk altında bulunmaktadır (Yadav ve Sengupta, 2009: 143).

Çocuk işçiliğine karşı olan grupların üzerinde durduğu bir diğer önemli konu da çocukların çalışma şartlarıdır. Çocuklar kimi zaman tehlikeli endüstrilerde kaza ve yaralanma riski altında çalışabilmektedir (Basu ve Van, 1998: 412). Özellikle iş eğitimi konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmayan çocuklar için tehlikenin daha da yüksek olduğu söylenebilmektedir. Çocuk işçiliğinin çocukların eğitimi üzerinde de olumsuz bir etkisi olduğu kimi çevrelerce düşünülmektedir. Çocuk işçiliği, çocukların eğitimlerini yarıda bırakmalarına ve gelecekte kalifiye iş gücünün oluşmasında önemli bir engel olabilmektedir. Çocukların iş hayatında harcadıkları zaman okula devam etmesini engelleyebilmekte ve çocukların okul ve iş arasında tercih yapmalarına yol açabilmektedir. Bu aşamada çocukların okulu bırakması, eğitim almasını engellemekte ve neticede ülkenin ihtiyaç duyduğu doktor, mühendis, teknisyen vb. iş kollarındaki ihtiyacın karşılanmasını önleyebilmektedir (Psacharopoulos, 1997: 378). Hem okuluna devam eden hem de çalışmasını sürdüren çocuklar da kimi zaman önemli sıkıntılar çekebilmektedir. Nitekim bir çocuğun çalışmaya harcadığı zamanın eğitim başarıları üzerinde zararlı sonuçlara yol açtığı bulunmuştur. Özellikle, günde üç saatten fazla çalışma hayatında yer alan çocukların, kimi durumda okuldaki başarısızlıkları ile iş yaşamı ilişkilendirilebilmektedir (Zabaleta, 2011: 1527). Tüm bunlara karşın çocuk işçiliğine yönelik olumlu görüşlerde de bulunmaktadır. Bu görüşler çocuk işçiliğinin; çocukların sosyalleşmesinde, eğitimine yardımcı olmasında ve özgüvenini arttırmasında önemli bir rol üstlendiği yönündedir. Bu süreçte sorun, çocukların çalıştırılması değil, çocukların sömürülmesi ve tehlikeli işlere maruz bırakılması olarak değerlendirilmektedir. Bu düşünceye göre önemli olan çocuklara kapasitelerini aşabilecek, zihinsel ve fiziksel olarak zarar görmelerine yol açabilecek işlerin verilmemesidir (Patrinos ve Psacharopoulos, 1997: 378). Bu aşamada kimi gruplar çocuk işçiliğinin tamamen yasaklanmasından ziyade, sömürü şeklini alan ve çocukların zor şartlar altında çalıştırılmasına neden olan çocuk işçiliğine karşı çıkılması gerektiğini savunmaktadır. Diğer yandan çocuk işçiliğinin, çocukların sağlık ve beslenme durumuna zarar vermediği düşüncesini savunanlar da bulunmaktadır (Kana, Phoumin ve Seiichi, 2010: 357). Bu tür gruplar, çocuk işçiliğinin kontrollü bir şekilde sürdürüldüğü takdirde sağlık açısından zarara neden olmayacağı yönünde fikir belirtmektedir.

II- 21. YÜZYILDA ÇOCUK İŞÇİLİĞİNE KARŞI YÜRÜTÜLEN KAMPANYALAR

Çocuk işçiliğine karşı dünya genelinde yürütülen ulusal ve uluslararası düzeydeki kampanyaların 20. yüzyılın sonlarına doğru yoğunlaştığı görülmüştür. Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik baskılar neticesinde, 17 Haziran 1999 tarihinde Uluslararası

Çalışma Örgütü (ILO) Genel Konferansı'nın 87. Oturumu'nda Çocuk İşçiliğinin En Kötü Şekillerinin Yasaklanması ve Yok Edilmesi'ne yönelik karar kabul edilmiştir (Davidson, 2001: 203-204). Bu sözleşmenin kabul edilmesi, çocuk işçiliğine yönelik önemli bir stratejik değişimi temsil etmektedir. Sözleşme kapsamında çocuk emeğinin sömürülmesine yönelik uluslararası alanda alınan karar, çocuk işçiliğine karşı uluslararası bir hareket olarak değerlendirilmiştir (Smolin, 2000: 942). Bu süreç, ülkeler tarafından yapılan yasal düzenlemeler ile çocuk işçiliğine gerek olmadığı vurgusunun daha güçlü olarak ortaya çıkmasına ve çocuk işçiliğine karşı mücadelede yeni politikalar oluşturulmasına katkı sağlamıştır (Dumas, 2013: 127). ILO'da alınan kararlar çocuk işçiliğine karşı faaliyet gösteren kurumların kampanyalarını daha yoğun bir şekilde duyurmaya başlamasına neden olmuştur.

Çocuk işçiliğinin önlenmesi sürecinde yürütülen kampanyalarda çocuk işçiliğini ortaya çıkaran nedenlerin iyi analiz edilmesi gerekmektedir (Ranjan, 2001: 82). Aktivistler, çocuk işçiliğinde, işgücü piyasalarının etkileri ile ilgili suçlamalar yöneltmektedir. Bu amaçla çocuk işçiliğini hafifletmeyi amaçlayan politika değişikliklerine yerel, ulusal ve hatta uluslararası yönetimleri zorlayarak ticari yaptırımlar önerdiler. Diğer yandan aktivistler, ailelerin gelirlerinin iyileştirerek çocuk emeğinin azalttığını iddia etmişlerdir (Edmonds ve Pavcnik, 2006: 116). Bu süreçte yetişkinlerin eğitim seviyesini ve ücretini destekleme çabalarının, çocuk işçiliğinin yaygınlığını ve yoğunluğunu azaltmaya ve çocukların okulda kalma olasılığını artırmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir (Ersado, 2005: 455). Bu aşamada çocuk işçiliğine karşı harekete geçen bazı kurumlar tarafından hazırlanan kamu spotu reklamları ile dünya genelinde çocuk işçiliğine yönelik çözüm önerilerinin daha da arttırılması amaçlanmaktadır.

Çocuk işçiliğinin zararlı olduğu genel kabulüne, yok edilmesini amaçlayan uluslararası anlaşmalara ve özellikle yürütülen kampanyalara rağmen, çocuk işçiliği istihdamının azaltma konusundaki süreç oldukça yavaş ilerlemektedir. Çocuk işçiliği genellikle yoksulluk ile ilişkili olmasına rağmen, yaşam standartlarında önemli gelişmeler yaşayan bazı ülkelerde bile sürmeye devam etmektedir. Bu aşamada pek çok ülke çocuk işçiliği ile mücadele için çeşitli politikalar benimsemeye çalışmaktadır. Çocuk işçiliğine karşı girişilen mücadelede genel olarak yasal sınırlamalara ve yasaklara gidilmektedir (Moehling, 1999: 74). Buna karşın bu yasalar kimi zaman sadece mevzuatta etkili olabilmektedir. Çocuk işçiliği, aile işletmeleri gibi gayri resmi ortamlarda olduğundan, çocuk işçiliğine yaptırım uygulanması çoğu zaman zor olmaktadır. Bu aşamada Latin Amerika'daki birçok ülkede yapıldığı gibi, çocukların okulda ve iş piyasasının dışında tutulması için hane halkına gelir transferi sunan programlar başlatılmaya çalışılmaktadır (Gunnarsson, Orazem ve Sánchez, 2006: 31). Diğer taraftan çocuk işçiliğine karşı

yürütülen kampanyalarda dünya genelinde güçlü bir aktivizmin olgusu meydana gelmeye başlamıştır.

Çocuk işçiliğine karşı yürütülen çalışmalar, çocuk işçiliğinin çocukların fiziksel ve zihinsel olarak sömürüldüklerine vurgu yapmış ve çocuk işçiliğini (özellikle uzun çalışma saatlerinde ve ağır çalışma şartları altında) insan haklarına aykırı bir uygulama olarak değerlendirmiştir. Bu nedenle, çocuk işçiliğine karşı yürütülen faaliyetler birçok bakımdan uluslararası çocuk hakları hareketinin bir parçası olarak ön plana çıkarılmıştır (Smolin, 1998: 385). Bu aşamada çok sayıda çocuğun fabrikalarda çok uzun sürelerde, kötü aydınlatılan, kaçak ve sağlık açısından tehlikeli olan işyerlerinde çalıştırıldıklarına yönelik farkındalık, çocuk işçiliği hakkında alternatif politika müdahalelerinin sonuçlarını çarpıcı bir şekilde arttıran akademik araştırmaların da yoğun bir şekilde ortaya çıkmasını sağlamıştır (Basu ve Tzannatos, 2003: 148). Böylece çocuk işçiliğine yönelik hazırlanan kampanyalar yalnızca siyasi yönden değil akademik yönden de dikkatlerin çekilmesini sağlamıştır.

III- CHARLES SANDERS PEIRCE'İN GÖSTERGEBİLİM ANLAYIŞI

Göstergebilim, 20. yüzyılda ortaya çıkan ve aynı dönemde önem kazanmaya başlayan bir bilim dalıdır. Göstergebilim temelinde göstergeler yoluyla inşa edilen anlamlandırmaların ortaya çıkarılması vardır (Guiraud, 2016: 17). Gösterge ise bir kavramın başka bir kavram yerine kullanılması, onu temsil etmesi ve temsil ettiği kavram ile ilgili insanların zihinlerinde belli bir imaj bırakmasını ifade etmektedir (Çetin ve Sönmez, 2015: 199). Göstergebilimde incelenen asıl konu göstergeler yoluyla ortaya konulan ikinci anlamlandırmadır. Bu anlamlandırma kaynak tarafından kitlelere verilmek istenen asıl mesajdır. Kimi zaman kaynak vermek istediği mesajı göstergeler yoluyla gizleyebilmekte ve gizlenen mesajın ortaya çıkarılabilmesi için de göstergebilimsel çözümler ön plana çıkabilmektedir (Arpa ve Çakı, 2018b: 78). Göstergebilim alanındaki ilk çalışmalar İsviçreli dilbilimci Ferdinand de Saussure'e ve ABD'li dilbilimci Charles Sanders Peirce'e aittir. Her iki dilbilimci birbirlerinden habersiz olarak yaptıkları dilbilimi alanındaki çalışmalar ile göstergebilimin oluşmasını sağlamıştır. İlerleyen süreçte Roland Barthes gibi göstergebilimin geniş alanlara yayılmasını sağlayan dilbilimciler ortaya çıkmıştır (Rıfat 2013: 40-41). Saussure'ün çalışmalarında dilbilimi ön plana çıkarmaktadır (Saussure, 2014: 54). Saussure, göstergebilimde gösterenin gösteren ve gösterilen olarak iki anlam düzlemi üzerinde şekillendiğini belirtmektedir. Gösteren, bir kavramın herkes tarafından kabul edilen, değişmeyen evrensel anlamını ifade etmektedir. Gösterilen ise gösterenin ikinci boyutunu meydana getirmektedir. Örneğin, bir terazi gösteren boyutunda değerlendirildiğinde herkes tarafından ortak olan kavramını yani

ölçü aracını nitelendirilmektedir. Buna karşı terazi gösterilen açıdan analiz edildiğinde adalet kavramını ifade edebilmektedir. Bu süreçte terazi kavramının gösterilen boyutta hangi anlamı ifade ettiğini ortaya koyabilmek için gösterenin kullanıldığı kültürün özelliklerinin iyi bilinmesi gerekmektedir. Saussure, bu aşamada gösterilen kavramın ifade ettiği anlamın ortak bir uzlaşısı sonucu meydana geldiğini belirtmektedir. Diğer bir deyişle gösterenin temsil ettiği kavram ile olan ilişkisinden ziyade gösterge ve kavram arasında insanların uzlaşısı içerisinde ortaya koydukları anlam önemli görülmektedir. Örneğin, "elma" sözcüğü denildiğinde herkesin aklına elmaya karşılık gelen meyvenin gelmesi ortak bir düşünce birlikteliğinin ürünüdür.

Peirce ise göstergebilimindeki anlamlandırma sürecinin, nesne, gösterge ve yorumlayan olmak üzere üç aşamalı olduğunu belirtmektedir. Peirce, Saussure'ün iki aşamalı göstergebilim modeline ek olarak yorumlayıcı kavramını da eklemektedir (Sığırcı, 2016: 30-31). Peirce'in göstergebilim modeline göre, gösterge bir nesneye göndermede bulunmakta ve yapılan gönderme ise bir kişi tarafından yorumlanmaktadır. Yorumlayıcı olarak adlandırılan kişi, nesneyi temsil eden göstergeyi gördüğünde, gösterenin zihninde çağrıştırdığı algıyı ön plana çıkarmaktadır (Kalkan Kocabay, 2008: 19-20). Bu noktada Saussure ve Peirce birbirinden ayrılmaktadır. Çünkü Saussure göstergebilimde zihinsel süreç üzerinde durmadan, gösterenin doğrudan ifade ettiği uzlaşısı odaklı anlamı vurgulamaktadır. Buna karşın Peirce, gösterenin anlamlandırmasını yorumlayıcının deneyimlerine odakladığı için gösterenin kişiden kişiye farklılaşabileceğini belirtmektedir. Örneğin, "kitap" kelimesi duyulduğunda her insanın aklına aynı kitap gelmeyecektir. Kimisi siyasi bir kitabı, kimisi ders kitabını, kimisi siyah kapaklı, kimisi ise kırmızı kapaklı bir kitabı zihinden geçirebilmektedir. Bu aşamada Peirce, gösterenin ifade ettiği anlamın yorumlayıcı ile bağlantılı olduğunu açıklamaktadır.

Peirce'in göstergebilim anlayışında göstergelerin yorumlanma sürecinde de yine üç temel başlık oluşturulmaktadır. Bunlar, görüntüsel gösterge, belirtisel gösterge ve simgedir. *Görüntüsel gösterge*, gösterge ile nesne arasında bir bağın olduğu durumu ifade etmektedir. Gösterge ve nesnenin görüntüleri veya sesleri birbirine benzemektedir. Örneğin, harita bir görüntüsel gösterge örneğidir. Haritaya şehirlerin veya ülkelerin yeryüzündeki şekilleri ve sınırları doğrudan yansıyabilmektedir. *Belirtisel gösterge* ise, gösterge ve nesne arasında doğrudan bir bağlantı kurmaktadır. Biri diğerinin ortaya çıkış sebebi olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan belirtisel gösterge üzerinden kavramlar arasında ilişki kurulabilmekte ve görünen olay ile perde arkasında yaşananlar analiz edilebilmektedir. Örneğin, bir yerden duman çıkması insanların aklına ateşin olduğu fikrini uyandırmaktadır. Bu süreçte duman, doğrudan ateşin varlığının bir belirtisidir. Son olarak simge, gösterge ve nesne arasında benzerlik veya ilişkinin bulunmadığı durumları

ifade etmektedir. Bir göstergenin simge boyutunda ifade ettiği anlam, insanların uzlaşa sonucu kabul ettiği anlamdır. Örneğin, rakamlar bir simgedir (Fiske, 2017: 131).

IV- YÖNTEM

Çocuk işçiliğine karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarında hangi öğelerin kullanıldığını ve nasıl sunulduklarını ortaya çıkarmak çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu yolla çocuk işçiliğine karşı son yıllarda yayınlanan kamu spotu reklamlarından ne şekilde yararlandırıldığının açıklanması amaçlanmaktadır.

Çalışma içerdiği konu ve uygulama bakımından ulusal alanda özgün olması, çocuk işçiliğine karşı farkındalık oluşturmada kamu spotu reklamlarının ne gibi bir rol oynadığını ortaya çıkarması, kamu spotu reklamlarında verilen gizli mesajları analiz etmesi ve gelecek çalışmalar için kaynak teşkil etmesi gibi nedenlerden dolayı önem taşımaktadır.

Çocuk işçiliğine karşı hazırlanan tüm kamu spotu reklamları çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Buna karşın tüm kamu spotu reklamlarına ulaşmanın güçlüğünden dolayı çalışmada örneklem kullanılması yoluna gidilmiştir. Bu amaçla çalışmada amaçlı örneklem metodu kullanılarak belirlenen dört ülkenin (Hindistan, Paraguay, Portekiz ve Romanya) kamu spotu reklamının göstergebilimsel analizi yapılmıştır. Çalışma kapsamında yalnızca göstergeler üzerinden çocuk işçiliğine yönelik mesajların inşa edilmesini amaçlayan kamu spotu reklamları örneklem olarak incelenmiştir.

Çocuk işçiliğine karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarında verilmek istenen mesajların yalnızca dört örneklem üzerinden incelenmesi ve elde edilen bulgular kapsamında genellemelerde bulunulması çalışmanın temel sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu açıdan gelecek çalışmaların farklı örneklem üzerinden mevcut çalışmada elde edilen bulgularla karşılaştırmalı olarak analizlerde bulunması alana katkı sağlayacaktır.

Çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranması amaçlanmıştır;

Çocuk işçiliğine karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarında;

- hangi öğeler ön plana çıkarılmaktadır?
- hangi mesajlar verilmektedir?
- çocuklar hangi kavramlar üzerinden temsil edilmektedir?
- hangi duygu çekiciliği üzerinden farkındalık oluşturulmaya çalışılmaktadır?

Çalışmada nitel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan göstergebilim analiz metodu kullanılmıştır. Nitekim çalışmadaki kamu spotu reklamları üzerinden verilmek istenen asıl mesajların göstergebilimsel inceleme ile açığı çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında belirlenen dört kamu spotu reklamı doğrudan Peirce'in göstergebilim ışığında analiz edilmiştir.

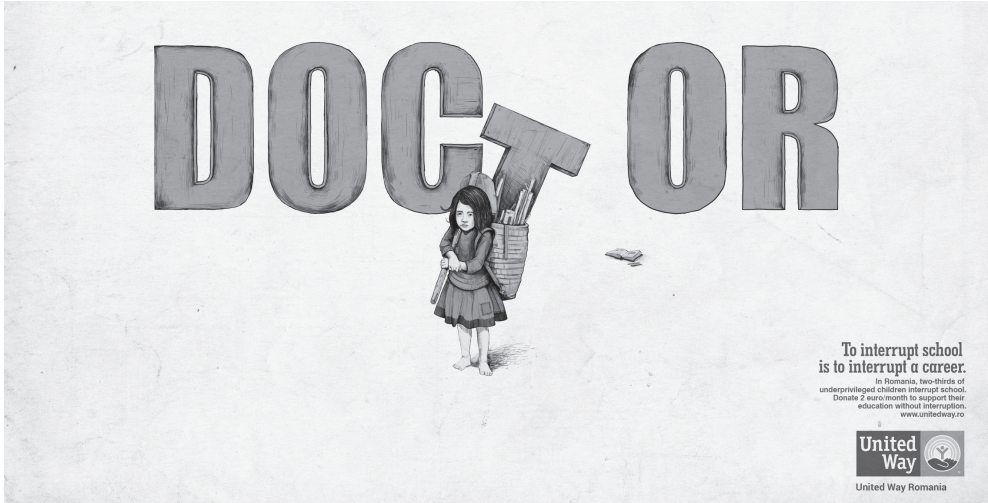
V- ANALİZ

Çalışmanın bu bölümünde "Meslek", "Silah", "Esaret" ve "Oyuncak" adlı kamu spotu reklamları göstergebilim metodu kullanılarak analiz edilmiştir.

A- "Meslek" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Meslek" konulu kamu spotu reklamı, 2018 yılında Amerika Birleşik Devletleri merkezli uluslararası yardım kuruluşu United Way tarafından Romanya'daki çocukları konu edinerek hazırlanmıştır. Görüntüsel gösterge açısından analiz edildiğinde posterde büyük mavi puntolarda İngilizce "DOCTOR" (Doktor) yazıldığı görülmektedir. Posterdeki doktor kelimesindeki büyük "t" harfinin küçük bir kız çocuğu tarafından taşındığı aktarılmaktadır. Posterde resmedilen küçük kızın giydiği elbisenin eski ve yamalı olduğu yansıtılmaktadır. Görsel kodlar içerisinde küçük kızın "t" harfini taşıırken aynı zamanda farklı yükleri de sırtındaki sepette taşıdığı aktarılmaktadır. Küçük kızın jest ve mimiklerinden üzgün olduğu mesajı verilmektedir. Posterin sağ altında "Okulu sonlandırmak bir kariyeri sonlandırmaktır. Romanya'da, temel sosyal haklardan mahrum çocukların üçte ikisi okulu yarıda kesmektedir. Kesintisiz eğitimini desteklemek için ayda 2 Euro bağış yapın" yazılı kodu bulunmaktadır (Resim 1).

Resim 1. "Meslek" Konulu Kamu Spotu Reklamı



Kaynak: United Way, 2018

Poster belirtisel gösterge açısından analiz edildiğinde, posterde çocuk işçiliğinin çocukların gelecekteki kariyerlerini olumsuz yönde etkilediği mesajı verildiği görülmektedir. Posterde yer alan küçük kız çocuğu, Romanya'daki tüm çocuk işçilerin metonimi (temsili) olarak kullanılmaktadır. Ayrıca yazılı kodlarda Romanya'daki çocuk

işçilerin sayısı üzerinde durularak, çocuk işçiliğinin Romanya için büyük bir sorun olduğuna dikkat çekilmektedir. Görsel kodlarda küçük kızın doktor kelimesindeki "t" harfini sırtına alması ile küçük kızın gelecekte doktor olma hayalinin yavaş yavaş ortadan kalktığı algısı oluşturulmaktadır. Sunum kodlarında küçük kızın yorgun ve mutsuz aktarılması, çocukların çalışmaktan memnun olmadığı düşüncesini meydana getirmektedir. Diğer yandan küçük kızın sırtında taşıdığı yükün fazlalığı, çocuk işçilerin çalışma şartlarının oldukça zor olduğunu belirtmektedir. Posterde "doktor" yazısı, çocuk işçilerin kariyer hayallerinin bir simgesi olarak kullanılmaktadır. Kamu spotu reklamında çocuk işçiliğinin hem insanların hayallerini gerçekleştirememelerine hem de ülkenin ihtiyaç duyduğu kalifiye işgücünün artmasının önlenmesine yol açtığı vurgulanmaktadır. Çocuk işçiliğinin kısa süreli maddi getirilerinin olmasına karşın, uzun vadede hem bireyler hem de toplumlar için olumsuzlukları olacağı aktarılmaktadır. Kamu spotu reklamında, çocuk işçiliği kavramı, çocukların geleceğini ellerinden alan bir çalışma düzeni olarak sunulmaktadır. Bu nedenle kamu spotu reklamında çocuk işçiliğinin önlenmesinin ve çocukların okula gönderilmesinin önemi yansıtılmaktadır. Posterdeki görsel kodlarda doğrudan insanların hüznü duygularına hitap edilerek, insanların çocuk işçiliğine karşı olumsuz bir algı oluşturması istenmektedir. Kamu spotu reklamı kitlelerin çocuk işçiliğine karşı bilinçlendirilmesi ve maddi yardımlar sayesinde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için çalışmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. "Meslek" Konulu Kamu Spotu Reklamı

Görüntüsel Gösterge	Büyük puntolar içerisinde doktor yazısı, doktor yazısının hemen önünde doktor kelimesinin "t" harfini taşıyan küçük bir kız görseli
Belirtisel Gösterge	Küçük kızın çocuk işçi olarak çalıştırıldığı bu nedenle gelecekteki hayali olan doktorluk mesleğinden her geçen gün daha da uzaklaştığı mesajı verilmektedir
Simge	"DOKTOR" yazısı çocuğun gelecekteki hayali olan mesleği simgelemektedir

B - "Silah" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Silah" konulu kamu spotu reklamı, 2015 yılında Paraguay sivil toplum kuruluşu Global Infancia tarafından Paraguay'daki çocukları konu edinerek hazırlanmıştır. Posterdeki görsel kodlarda asfalt bir zeminin üzerinde temizlik malzemelerinden silah şeklinin oluşturulduğu görülmektedir. Posterdeki temizlik malzemelerinin üzerine de bir ışık huzmesinin vurduğu yansıtılmaktadır. Posterin üstünde "Silahlar değişti ama kurbanlar değişmedi", posterin altında ise "Acosta Ñu Savaşı'nda 3.500'den fazla çocuk hayatını kaybetti. Bugün, 400.000'den fazlası yaşamı için savaşmaya devam ediyor, çocuk işçiliğini bildir" yazılı kodları kullanılmaktadır (Resim 2).

Resim 2. "Silah" Konulu Kamu Spotu Reklamı



Kaynak: Advertising Row, 2015)

Belirtisel gösterge açısından ele alındığında, posterde çocuk işçiliğinin geçmişte yaşanan savaşlardan daha fazla insanın yaşamını olumsuz yönde etkilediği mesajının verildiği görülmektedir. Yazılı kodlarda bahsedilen Acosta Ñu Savaşı, 1869 yılında Paraguay birlikleri ile Brezilya ve Arjantin arasında gerçekleşmiştir. Savaşa Paraguay adına çok sayıda çocuk asker katılmış ve çatışmalar sırasında bir çoğu hayatını kaybetmiştir. Posterde yazılı kodlar üzerinden savaşa atıfta bulunarak geçmişte çocukların savaşlarda hayatta kalmaya çalıştığı, günümüzde ise iş hayatında benzeri bir durumun yaşandığı aktarılmaktadır. Yazılı kodlarda savaşta ölen çocukların sayısı, günümüzde iş hayatında bulunan çocuk sayısı ile karşılaştırmalı olarak verilmekte ve her iki sayı arasında çocuk işçiliği yönündeki dengesizliğe vurgu yapılmaktadır. Kamu spotu reklamında geçmişe göre çok daha fazla sayıda çocuğun hayatları için savaş verdiği aktarılmaktadır. Diğer yandan posterde çocuk işçiliğinin çocukların yaşamı için savaş kadar tehlikeli ve zor olduğu vurgulanmaktadır. Posterdeki görsel kodlar ise doğrudan yazılı kodlar üzerinden şekillenmektedir. Posterde yer alan temizlik malzemeleri doğrudan çocuk işçiliğini simgelemektedir. Görsel kodlar içerisinde temizlik malzemelerinin silah şeklinde sunulması ile doğrudan geçmişte yaşanan savaşlara vurgu yapılmaktadır. Bu açıdan silah göstergesi, çocukların yer aldığı savaşları simgelemektedir. Posterin arkasında kullanılan

siyah asfalt zemin ile dikkatlerin doğrudan temizlik malzemelerine odaklanması amaçlanmaktadır. Posterdeki görsel ve yazılı kodlarda, çalışma kapsamında incelen ilk kamu spotu reklamında olduğu gibi hüznü odaklı bir mesajın verilmeye çalışıldığı görülmektedir. Çocuk işçiliğinin geçmişteki savaflara benzetilmesi de hüznü duygusunun daha da artmasını sağlamaktadır. Kamu spotu reklamında çözüm olarak çocuk işçiliğinin yasal bir suç olduğu ve çocuk işçi çalıştıranların fark edildikleri takdirde ihbar edilmesi gerektiği aktarılmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. "Silah" Konulu Kamu Spotu Reklamı

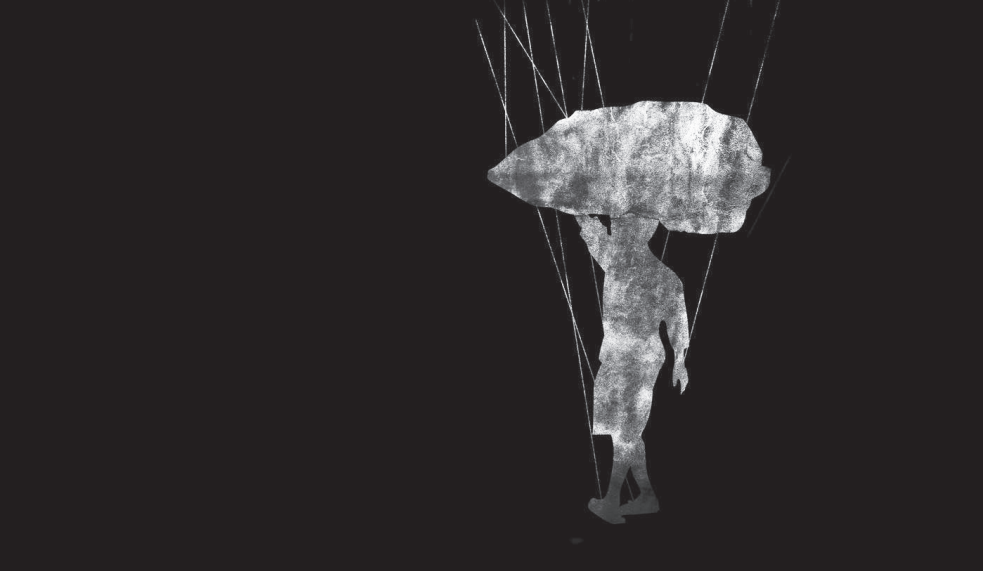
Görüntüsel Gösterge	Asfalt bir zeminin üzerinde silah haline getirilmiş temizlik malzemeleri
Belirtisel Gösterge	Geçmişte çocukların savaşta hayatlarını kaybettikleri, günümüzde de ağır çalışma şartları içerisinde çocukların çalışarak hayatta kalmaya çalıştıkları mesajı verilmektedir
Simge	Temizlik malzemeleri, çocuk işçileri simgelemektedir

C- "Esaret" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Esaret" konulu kamu spotu reklamı 2010 yılından Yeni Delhi Polisi tarafından Hindistan'daki çocukları konu edinerek hazırlanmıştır. Posterde siyah bir arka fonun önünde soluk bir erkek çocuk silüetinin olduğu aktarılmaktadır. Görsel kodlarda erkek çocuğun büyük bir yük taşıdığı belirtilmektedir. Erkek çocuğun yükleri taşırken ellerinden ve ayaklarından bağlanan ipler ile yönlendirildiği görülmektedir. Posterde çocuğun yüz hatları yansıtılmamaktadır. Posterin sol altında "Onu serbest bırak. 1291'i ara. Çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için bir Yeni Delhi Polisi girişimi" yazılı kodu bulunmaktadır (Resim 3).

Poster belirtisel gösterge açısından ele alındığında, posterde çocuk işçiliğinin doğrudan çocuk sömürüsü olarak yansıtıldığı görülmektedir. Posterdeki karanlık bir arka zeminde, soluk bir çocuk silüetinin sunulması ile çocuk işçilerin zor bir durumda olduklarına vurgu yapılmaktadır. Görselde yer alan çocuğun ellerindeki ve ayaklarındaki ipler, çocukları çalıştıran kişilerin birer simgesi olarak yansıtılmaktadır. Çocukların ellerinin ve ayaklarının ipler ile bağlı olması ve bu iplerin birisi veya birileri tarafından kontrol edilmesi ile doğrudan çocukların özgürlüklerini kaybettikleri mesajı verilmektedir. Görsel kodlarda çocuğun taşıdığı yükün ağır olarak yansıtılması, çocuk işçilerin çok zor şartlar altında çalıştırıldıkları algısını oluşturmaktadır. Bu açıdan posterde çocuk işçiliği doğrudan esaret metaforu olarak yansıtılmaktadır. Çocuk işçilerin belirli güçler tarafından özgürlüklerinin sonlandırıldığı ve çalışmaya zorlandıkları mesajı kitlelere verilmeye çalışılmaktadır. Posterde diğer iki kamu spotunda olduğu gibi hüznü duygusunun yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir.

Resim 3. "Esaret" Konulu Kamu Spotu Reklamı



Kaynak: Kulzy, 2010

Kamu spotu reklamında oluşturulmaya çalışılan hüznün duygusu ile çocuk işçiliğe yönelik farkındalık oluşturulmaya ve kitlelerin çocuk işçiliğine karşı harekete geçmesi amaçlanmaktadır. Posterin emniyet birimleri tarafından hazırlanmasından dolayı çözüm olarak çocuk işçiliğinin ihbar edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. "Esaret" Konulu Kamu Spotu Reklamı

Görüntüsel Gösterge	Siyah bir arka fonda, soluk tonlarda elleri ve ayakları ipler ile oynatılan bir erkek çocuk silüetinin büyük bir yükü taşıması
Belirtisel Gösterge	Çocukların belirli kişi veya kişiler tarafından zorla çalıştırılması, çocukların ağır koşullarda çalışması ve çocukların çalıştırılmasının hem suç hem de üzücü olduğu mesajları verilmektedir
Simge	Çocuğun ellerini ve ayaklarını oynatan ipler, zorunlu çocuk işçiliğini simgelemektedir

D- "Oyuncak" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Oyuncak" konulu kamu spotu reklamı, 2015 yılında Portekiz Mağdur Destek Derneği (APAV) tarafından Portekiz'deki çocukları konu edinerek hazırlanmıştır. Posterde bir dikiş atölyesi resmedilmektedir. Görsel kodlara yansıyan dikiş makinelerinin birinin önünde kadın görseline, diğerin de ise oyuncak ayı görseline yer verilmiştir. İlk dikiş

makinesinde çalışan kadın görselini arka planda ve bulanık bir şekilde yansıtılmaktadır. Oyuncak ayının bulunduğu dikiş makinesi masası ise posterin merkezinde konumlandırılmaktadır. Posterdeki sunum kodları içerisinde oyuncak ayı üzgün ve yorgun bir şekilde aktarılmaktadır. Posterin sol altında “Çocukluk, iş başladığında biter. Herhangi bir zorunlu çocuk işçiliği vakası görürseniz, bildiriniz. Çocukları çalışmaya zorlamak bir suçtur ve cezai yaptırım uygulanır” yazılı kodu bulunmaktadır (Resim 4).

Resim 4. “Oyuncak” Konulu Kamu Spotu Reklamı



Kaynak: Updateordie, 2015

Belirtisel gösterge açısından analiz edildiğinde, posterde çocuk işçiliğinin çocukların özgürlüğünü ortadan kaldırdığını ve onların çocukluklarını yaşamalarını engellediğini aktarmaktadır. Posterde kullanılan oyuncak ayı doğrudan çocuk işçiliğini simgelemektedir. Posterde oyuncak ayı görseline yer verilerek çocuk işçiliği üzerinde farkındalık oluşturulması amaçlanmaktadır. Nitekim oyuncak ayının dikiş masasının önünde dikiş yaparken aktarılması ile meydana gelen tezattan yararlanılarak, çocukların olması gereken alanların iş yerleri olmadığı vurgulanmaya çalışılmaktadır. Posterde oyuncak ayının dikiş makinesinin önünde nasıl tuhaf duruyorsa, çocukların da aynı şekilde tuhaf duracağı aktarılmaktadır. Görsel kodlarda dikiş makinesinin önünde çalışan oyuncak ayının boynunu eğerek mutsuz ve yorgun olarak yansıtılması ile çocukların zor şartlar altında çalıştıklarına vurgu yapılmaktadır. Diğer yandan yazılı kodlar üzerinden çocuklar çalıştıkları takdirde çocuklarını yaşamayacakları aktarılmaktadır. Tüm oluşturulan algılar üzerinden kamu spotu reklamında diğer üç reklamda olduğu gibi yine hüznün duygusunun

ön plana çıkarılmasına ve bu yolla kitlelerin dikkatlerinin çekilmesine çalışılmaktadır. Posterde çözüm olarak çocuk işçiliğinin yasal olmadığı açıklanmakta ve çocuk işçileri çalıştıranların fark edildiklerinde ihbar edilmesi gerektiği aktarılmaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. “Oyuncak” Konulu Kamu Spotu Reklamı

Görüntüsel Gösterge	Oyuncak bir ayının dikiş makinesinin önünde çalışması
Belirtisel Gösterge	Çocukların aşırı çalışma koşullarında yetişkinlerin yapması gereken işleri üstelendikleri mesajı verilmektedir
Simge	Oyuncak ayı çocuk işçiliğini simgelemektedir

SONUÇ

Çalışma kapsamında incelenen kamu spotu reklamlarında, çocuk işçiliğinin ön plana çıkarılabilmesi için genel olarak hüznün duygusundan yararlanıldığı görülmüştür. Kamu spotu reklamlarında kullanılan posterlerde çocukların; zorla çalıştırıldıkları, çocukluk dönemlerini yaşamalarının engellendiği, eğitim haklarının ellerinden alındığı, ağır şartlar altında işlerini sürdürdükleri, özgürlüklerini kaybettikleri gibi mesajların verilmeye çalışıldığı ortaya çıkarılmıştır. Posterlerde doğrudan çocuk işçiliğine maruz kalan çocukların görsellerinden ziyade daha akılda kalıcı metonimilere (temsil) yer verildiği görülmektedir. Posterlerde kullanılan oyuncak ayı, temizlik malzemesi veya çocuk silüetleri üzerinden kitlelerin kendi hayal gücü ile çocukların buldukları zor çalışma şartlarını düşünmeleri istenmiştir. Bu şekilde ortaya konan göstergeler üzerinden insanların çocuk işçiliği ile ilgili birden fazla mesajı algılayabilmesi amaçlanmıştır. Diğer bir deyişle kamu spotu reklamlarında doğrudan mağdur olan çocukların fotoğraflarına yer verilmemiş, mesajın alımlama sürecinin doğrudan yorumlayıcı rolü biçilen kitlelere bırakılması sağlanmıştır.

Posterlerin temel yapısının dışında incelediği konularda genel olarak çocuk işçiliğinin yasal bir suç olduğu üzerinde durulmuş, bu şekilde çocuk işçi çalıştıranların yasal bir suç işlediği için ihbar edilmesi gerektiği telkin edilmiştir. Posterlerdeki görüntüsel göstergelerde çocuk işçilerin yaşadıkları mağduriyetin ne kadar büyük olduğu aktarılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla göstergeler üzerinden mağduriyetin simgeleştirilmesi amaçlanmıştır. Mağduriyetin simgeleri haline gelen göstergeler, posterde yer alan yazılı kodlar üzerinden kitlelerin doğrudan yorumlayıcı gücüne hitap etmeye çalışmıştır. Bu açıdan çalışmada incelenen kamu spotu reklamlarının, Peirce’in göstergibilim düzleminde yer alan yorumlayıcının algısına doğrudan vurgu yaptığı ortaya çıkmaktadır. İnsanlar, çocuk işçiliğinde yaşanan mağduriyetleri, düz bir fotoğraf karesinden değil,

simgeleştirilen göstergeler üzerinden deneyimleri yoluyla yorumlamaktadır. Bu şekilde kamu spotu reklamları çocuk işçiliğinde yaşanan mağduriyeti ortaya çıkarmada kişiden kişiye değişebilen çok zengin bir anlam zincirinin ortaya çıkmasını hedeflemiştir.

Bu açıklamalardan yola çıkarak, kamu spotu reklamlarında çocuk işçilerin yaşadığı zorlukların düşünüldüğünden çok daha derin olduğu mesajının verilmeye çalışıldığı görülmektedir. Görsel ve yazılı kodlar bir bütün olarak ele alındığında posterler üzerinden oluşturulan hüznün duygusunun, insanların deneyimleri ile yorumlandığında çok daha güçlü ve etkili olabileceği düşünülmüş, bu açıdan çocuk işçiliğine yönelik mağduriyet mesajlarının doğrudan kitlelerin çözümlemesi istenmiştir. Bu şekilde kamu spotunun etkisinde kalan bireylerin çocuk işçiliği konusunda daha duyarlı olacakları, çocuk işçiliği ile ilgili bir durumla karşılaştıklarında yetkililere bildirecekleri veya çocuk işçiliğinin durdurulmasına yönelik oluşturulan kampanyalara maddi destek sağlayacakları düşünülmüştür.

Çalışma dünya genelinde farklı ülkelerde çocuk işçiliğini önlemeye yönelik hazırlanan kamu spotu reklamlarında kullanılan öğeleri ve mesajları ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Çalışma incelediği konu bakımından ulusal çalışmalar içerisinde özgün bir niteliğe sahiptir. Buna karşın çalışma kapsamında elde edilen bulgular çocuk işçiliğine karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarının kitleler üzerinde ne gibi bir etki bıraktığı ile ilgili bilgiyi vermekten uzaktır. Bu nedenle gelecek çalışmaların çocuk işçiliğini konu alan kamu spotu reklamlarının kitleler üzerindeki etkisini ölçen çalışmalara yönelmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Advertising Row (2015). Silah Konulu Kamu Spotu Reklamı. [[https:// advertisingrow. com/ advertising/ campaigns/ advertising-campaign-global- infancia-rep ort-child-labor-1/](https://advertisingrow.com/advertising/campaigns/advertising-campaign-global-infancia-rep-ort-child-labor-1/)]. (Erişim: 28.03.2019).
- Ardıç Çobaner, A. (2016). Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Haberlerde Suriyeli Çocuk İşçilerin İzini Sürmek. *İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi*. 5 (9). 13-49.
- Arpa, M. (2018). İş Güvenliğini Konu Alan Kamu Spotu Reklamlarında Korku Çekiciliği Kavramının Kullanılması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(2). 105-115.
- Arpa, M. & Çakı, C. (2018a). İş Kazalarını Konu Alan İş Güvenliği Reklamlarında Duygusal Çekiciliklerin Kullanımı: Avustralya ve Singapur İş Güvenliği Reklamları Üzerine İnceleme. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*. 8(2). 153-172. doi: 10.32331/sgd.493020.
- Arpa, M., & Çakı, C. (2018b). İş Kazası Diye Bir Şey Yoktur: Kanada İş Güvenliği Reklamları Üzerine İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 9(2). 75-87.
- Avşar, Z., & Ögütoğulları, E. (2012). Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2(1). 9-40.

- Basu, K., & Van, P. H. (1998). The Economics of Child Labor. *American Economic Review*. 412-427.
- Basu, K., & Tzannatos, Z. (2003). The Global Child Labor Problem: What Do We Know and What Can We Do?. *The World Bank Economic Review*. 17(2). 147-173. doi: 10.1093/wber/lhg021.
- Çetin, M., & Sönmez, E. E. (2015). Sosyal Temsil Kuramı Bağlamında Kurumsal Reklamlar: Türk Hava Yolları Örneği. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. 1(39). 191-207.
- Davidson, M. G. (2001). The International Labour Organization's Latest Campaign to End Child Labor: Will it Succeed Where Others Have Failed. *Transnat'l L. & Contemp. Probs.*, 11. 203-224.
- De Saussure, Ferdinand (2014). *Genel Dilbilim Yazıları*. (Çev., Savaş Kılıç). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Dumas, C. (2013). Market Imperfections and Child Labor. *World Development*. 42. 127-142. doi: 10.1016/j.worlddev.2012.08.004.
- Duryea, S., & Arends-Kuenning, M. (2003). School Attendance, Child Labor and Local Labor Market Fluctuations in Urban Brazil. *World Development*. 31(7). 1165-1178. doi: 10.1016/S0305-750X(03)00065-2.
- Edmonds, E. V., & Pavcnik, N. (2006). International Trade and Child Labor: Cross-Country Evidence. *Journal of International Economics*. 68(1). 115-140. doi: 10.1016/j.jinteco.2005.01.003.
- Ersado, L. (2005). Child Labor and Schooling Decisions in Urban and Rural Areas: Comparative Evidence from Nepal, Peru, and Zimbabwe. *World Development*. 33(3). 455-480. doi: 10.1016/j.worlddev.2004.09.009.
- Fassa, A. G., Facchini, L. A., Dall'Agnol, M. M., & Christiani, D. C. (2000). Child Labor and Health: Problems and Perspectives. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 6(1). 55-62. doi: 10.1179/oeh.2000.6.1.55.
- Fiske, J. (2017). *İletişim Çalışmalarına Giriş*. (Çev., Süleyman İrvan). 5. Basım. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Gazi, M. A., & Çakı, C. (2018). Siyahi Ayrımcılığa Karşı Hazırlanan Kamu Spotu Reklamları. *International Journal of Labour Life and Social Policy*. 1(2). 48-62.
- Guiraud, P. (2016). *Göstergibilim*. (Çev., Mehmet Yalçın). 3. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Gunnarsson, V., Orazem, P. F., & Sánchez, M. A. (2006). Child Labor and School Achievement in Latin America. *The World Bank Economic Review*. 20(1). 31-54. doi: 10.1093/wber/lhj003.
- Gülada, M. O. (2018). Korku Çekiciliği Kavramının Trafik Kazalarını Konu Alan Kamu Spotu Reklamlarında Kullanımı. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(2). 131-143.
- Gülada, M. O. ve Çakı, C. (2018). Trafik Güvenliğini Konu Alan Kamu Spotlarında Korku Çekiciliği Kavramının Kullanımı: Brezilya Kamu Spotları Üzerine İnceleme. 3. *Uluslararası El Ruha Sosyal Bilimler Kongresi*. 254-260. Şanlıurfa.
- Harunoğulları, M. (2016). Suriyeli Sığınmacı Çocuk İşçiler ve Sorunları: Kilis Örneği. *Göç Dergisi*. 3(1). 29-63. doi: 10.33182/gd.v3i1.554.
- Horrell, S., & Humphries, J. (1995). The Exploitation of Little Children: Child Labor and the Family Economy in the Industrial Revolution. *Explorations in Economic History*. 32(4). 485-516. doi: 10.1006/exeh.1995.1021.

- ILO (2017). *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)*. [https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-en/index.htm]. (Erişim: 01.04.2019).
- Jafarey, S., & Lahiri, S. (2002). Will Trade Sanctions Reduce Child Labour?: The Role of Credit Markets. *Journal of Development Economics*. 68(1). 137-156. doi: 10.1016/S0304-3878(02)00009-3.
- Kalkan Kocabay, Hasibe (2008). *Tiyatroda Göstergebilim*. İstanbul: E Yayınları.
- Kana, M., Phoumin, H., & Seiichi, F. (2010). Does Child Labour Have a Negative Impact on Child Education and Health? A Case Study in Rural Cambodia. *Oxford Development Studies*. 38(3). 357-382. doi: 10.1080/13600818.2010.505682.
- Kirby, P. (2005). A Brief Statistical Sketch of The Child Labour Market in Mid-Nineteenth-Century London. *Continuity and Change*. 20(2). 229-245. doi: 10.1017/S0268416005005564.
- Kulzy (2010). *Esaret Konulu Kamu Spotu Reklamı*. [https://www.kulzy.com/work/65761/delhi-police/print/child-labour/]. (Erişim: 28.03.2019).
- Maconachie, R., & Hilson, G. (2016). Re-Thinking the Child Labor “Problem” in Rural Sub-Saharan Africa: The Case of Sierra Leone’s Half Shovels. *World Development*. 78. 136-147. doi: 10.1016/j.worlddev.2015.10.012.
- Moehling, C. M. (1999). State Child Labor Laws and The Decline of Child Labor. *Explorations in Economic History*. 36(1). 72-106. doi: 10.1006/exeh.1998.0712.
- Nardinelli, C. (1980). Child Labor and the Factory Acts. *The Journal of Economic History*. 40(4). 739-755. doi: 10.1017/S0022050700100166.
- Neumayer, E., & De Soysa, I. (2005). Trade Openness, Foreign Direct Investment and Child Labor. *World Development*. 33(1). 43-63. doi: 10.1016/j.worlddev.2004.06.014.
- Patrinós, H. A., & Psacharopoulos, G. (1997). Family Size, Schooling and Child Labor in Peru—An Empirical Analysis. *Journal of Population Economics*. 10(4). 387-405.
- Psacharopoulos, G. (1997). Child Labor Versus Educational Attainment Some Evidence from Latin America. *Journal of Population Economics*. 10(4). 377-386.
- Ranjan, P. (2001). Credit Constraints and the Phenomenon of Child Labor. *Journal of Development Economics*. 64(1). 81-102. doi: 10.1016/S0304-3878(00)00125-5.
- Rifat, M. (2013). *Açıklamalı Göstergebilim Sözlüğü: Kavramlar, Yöntemler, Kuramcılar, Okullar*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Smolin, D. M. (1998). Conflict and Ideology in The International Campaign Against Child Labour. *Hofstra Lab. & Emp. LJ*. 16. 383-451.
- Smolin, D. M. (2000). Strategic Choices in The International Campaign Against Child Labor. *Human Rights Quarterly*. 22. 942-987.
- Tanyeri Mazıcı, E., & Çakı, C. (2018). Adolf Hitler’in Korku Çekiciliği Bağlamında Kamu Spotu Reklamlarında Kullanımı. *Erciyes İletişim Dergisi*. 5(3). 290-306. doi: 10.17680/erciyesakademia.369487.
- Tor, H. (2010). Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları. *Zeitschrift für die Welt der Türken/ Journal of World of Turks*. 2(2). 25-42.

United Way (2018). *Meslek Konulu Kamu Spotu Reklamı*. [<https://www.unitedway.org/>]. (Erişim : 28.03.2019).

Updateordie (2015). Oyuncak Konulu Kamu Spotu Reklamı. <https://www.updateordie.com/2015/06/07/fcb-lisboa-a-infancia-termina-quando-o-trabalho-comeca/>. (Erişim: 28.03.2019).

Yadav, S. K., & Sengupta, G. (2009). Environmental and Occupational Health Problems of Child Labour: Some Issues and Challenges for Future. *Journal of Human Ecology*. 28(2). 143-148. doi: 10.1080/09709274.2009.11906230.

Zabaleta, M. B. (2011). The Impact of Child Labor on Schooling Outcomes in Nicaragua. *Economics of Education Review*. 30(6). 1527-1539. doi: 10.1016/j.econedurev.2011.08.008.

SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayınlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu, yazı için "basıla" verildiği kabul edilecektir. Teslim edilen metinde yazım yanlışlarının olağanın üzerinde olması yazının geri çevrilmesi için yeterli görülecektir. Yazarın adı, soyadı, kısa özgeçmiş, çalıştığı kurum varsa akademik unvanı, açık adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ayrı bir sayfada gösterilecektir.
6. Dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun görülmeyenler düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Düzeltme yapılmış yazılar en geç 2 ay içerisinde Yayın Kuruluna geri gönderilmelidir. Değerlendirme için uygun bulunanlar ilgili alanda iki bağımsız hakeme gönderilir. Hakemlerin ismi gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu biri olumsuz olursa üçüncü hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verir. Yazıların değerlendirilmesi sürecinde "kör çift hakem" sistemi uygulanır. Dergide yayımlanmayan yazılar iade edilmez.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. SGD'de "yargı kararı incelemeleri"ne yer verilebilir.
9. Yazarlara "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde telif ücreti ödenecektir.
10. Yazara yazının yayımlandığı dergiden 5 adet gönderilecektir.
11. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yazı yayımlama ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

SGD YAZIM KURALLARI

I-Genel Kurallar

1. Yazı, word formatında, 1,5 satır aralığında, ana bölümleri 12 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır. Gönderilen fotoğraflar “jpeg”, “tiff” ya da “png” uzantılı, çözünürlüğü en az 500 dpi olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller “Excel” formatında ayrıca gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

II-Sayfa Yapısı

Yazılar, üst 3 cm, alt 3 cm, sağ 3 cm, sol 3 cm, cilt payı sıfır (0), cilt payı yeri sol kenar boşluklu yazılmalıdır.

III-Yazının Başlığı

Sadece baş harfleri büyük olmalı; yazı biçimi 12 punto, kalın, tek satır aralıklı ve ortalayarak Times New Roman yazı karakteri ile yazılmalıdır.

Örnek: İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi

IV-Makalenin Yazar(lar)ı

a) Makale tek yazarlı ise, yazarın adı yazının başlığının iki satır altına, sol tarafa yanaşık; ad küçük harf, soyadı büyük harfle, 10 punto ve kalın yazılmalıdır. Soyadı üzerine konulan dipnot (parantez içine alınmayacak) ile sayfanın sonuna yazarın akademik unvan, üniversite, fakülte, yüksekokul, kurum adı, bölüm ve e-posta adresi bilgileri bu sıra ile aralarına nokta konularak 10 punto ile açık ve düz yazılmalıdır.

Örnek: Müge ERSOY KART*

*Prof. Dr. - Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

b) Makale iki yazarlı ise, yazarların ad ve soyadları yine başlığın 2 satır altına, ikisi de sola yanaşık ve üst üste yukarıda belirtilen şekilde ayrı ayrı dipnot numaraları verilerek yazılmalıdır.

Örnek: Emel İSLAMOĞLU*

Sinem YILDIRIMALP**

*Doç. Dr. - Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

**Doç. Dr. - Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

c) Yazar sayısı üç veya daha fazla ise yukarıda belirtilenlere uygun bir düzen oluşturulmalıdır.

V- Özet ve Anahtar Kelime Yazımı

Türkçe ve İngilizce öz metinleri; makalenin amacını, kullanılan yöntemleri ve çalışmada yer alan hususları belirten en az 150 en fazla 200 sözcük arasında olmalıdır.

Anahtar Sözcükler / Keywords, Türkçe / İngilizce öz metinlerinin hemen alt satırında 10 punto, düz, açık ve sola hizalı yazılmalıdır. En az üç ve en fazla beş anahtar sözcük kullanılmalıdır.

VI- İlk Sayfa İçin Yazım Sıralaması Şablonu

Makalenin Türkçe başlığı, İngilizce başlığı, yazar ad(lar)ı, Türkçe ÖZ metni, Türkçe Anahtar Sözcükler, İngilizce ÖZ metni (**Abstract başlığı ile**), İngilizce Anahtar Sözcükler (**Keywords**) ve sayfanın sonunda da Yazar(lar) bilgileri şeklinde olmalıdır.

VII- Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça

Yazarlar dipnot yerine metin içi atıf yöntemini kullanmalıdır. Metin içinde yapılan yollamalar parantez içinde gösterilmelidir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanmalıdır. Tüm atıflar ve kaynakça APA yöntemine göre düzenlenmelidir. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (ARICI, 1999: 26)

Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:

Örnek: (ARICI, 1999a: 35, 1999b: 40)

Kaynakçada:

Örnek: ARICI, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

ARICI, K. (1999b). *Kitap Adı*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Alper, 1997: 10)

Kaynakçada:

Örnek: Alper, Y. (1997) Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Dergi Adı*. Cilt(Sayı). sayfa aralığı.

b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188)

Kaynakçada:

Örnek: Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı.

Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Polat ve Cam, 2014: 19).

Kaynakçada:

Örnek: Polat, C. ve Cam, E. (2014). Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 21(1).

c) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Fişek, Özşuca ve Şuğle, 1998: 98)

Kaynakçada:

Örnek: Fişek, G., Özşuca, Ş. T., ve Şuğle, M.A. (1998). *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*. Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Sosyal Sigortalar Kurumu. Yayın No: 598.

Üçten çok yazarlı makalelerde de kaynakça ve yollamalar yukarıdaki örneğe göre yapılacaktır.

d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Riddell, 1994: 53)

Kaynakçada:

Örnek: Riddell, P. (1994). Major and Parliament. *The Major Effect*. (Editörler: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon). London: Macmillan. 46-63.

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76)

Kaynakçada:

Örnek: Üstündağ, N. ve Çağrı, Y. (2007). Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü. Bir Devlet Etnografisi. *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar). İstanbul: İletişim Yayınları. 55-9.

e) DOI numarası almış dergilerde yayımlanan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Yazar ve Yazar, 2009: 11-22)

Kaynakçada:

Örnek: Yazar, A. & Yazar, B. (2009). Sadece çalışmanın ilk kelimesi büyük harfle yazılır. Çalışmanın yayınlandığı *dergi adı* her kelimesi büyük harfle başlayacak şekilde italik yazılır. 3(2). 11-22. doi: 10.1017/0118-61443.27.2.7245

f) Kurum Yayınları:**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

Kaynakçada:

Örnek: SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012). *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*. Ankara.

g) İnternet Kaynakları:**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Yazıcı, 2005)

Kaynakçada:

Örnek: Yazıcı, S. (2005). OECD Ülkelerinde Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırması. [http://www.mfa.gov.tr/oecd_ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinininkarsilastirmasi.tr.mfa]. (Erişim: 25 Şubat 2019).

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (SGK, 2012)

Kaynakçada:

Örnek: Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Ev Kadınlarına Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları ve Emeklilik İmkânı. [<http://www.sgk.biz.tr/evkadınlarına-saglanan-farklisigortalilik-sartlari-ve-emeklilik-imbani>]. (Erişim: 20 Aralık 2012).

h) Bunların dışında adı uzun çeşitli resmi yayınlara ya da mevzuata metin içinde yapılacak yollamalarda kısaltmalar kullanılmalıdır. Örneğin Devlet Memurları Kanunu için DMK, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Kanun için ASBHK gibi.

i) APA yazım stilinde, dipnot ve son not kullanımı tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Social Security Institution

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr>

