

## makaleler articles

- ▶ **Türkiye Tarım Sektöründe Emek Verimliliği ve İstihdam İlişkisinin İncelenmesi**  
*Seymur AĞAZADE  
Özlem EŞTÜRK*
- ▶ **Uluslararası İlke ve Standartlar Bağlamında Yaşlı Hakları ve Sosyal Hizmet Uygulamaları**  
*Nuray GÖKÇEK KARACA*
- ▶ **Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profiline İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor?**  
*Metin PİŞKİN  
Müge ERSOY KART*
- ▶ **Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi**  
*Metin BAYRAM*
- ▶ **Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma**  
*Nagihan DURUSOY ÖZTEPE  
Asiye KAMBER KIVCI*
- ▶ **İşgücü Piyasası Durumları Arasındaki Geçişlerin Markov Modelleri ile İncelenmesi**  
*Canan GÜNEŞ*
- ▶ **Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı**  
*Dilek ŞENEL  
Handan KUMAŞ*
- ▶ **Değişen İstihdam Yapısı ve Genç İşsizlerin Gözünden Sendikalar**  
*Hilmi ETCİ  
Deniz KAĞNICIOĞLU*
- ▶ **Engelli İstihdamına Yönelik Hazırlanan Kamu Spotu Reklamları: Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı Üzerine İnceleme**  
*Mehmet Ali GAZİ  
Caner ÇAKI*
- ▶ **Sağlık Hizmetlerinde Geri Ödeme Yöntemlerinden Teşhis İlişkili Gruplar**  
*Ferda İŞIKÇELİK  
Nazife ÖZTÜRK  
İsmail AĞIRBAŞ*
- ▶ **OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Maksimize Edecek Şekilde Optimizasyonu**  
*Murat BİNAY*
- ▶ **Türkiye'de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi**  
*Ahmet Oğuz SARICA*

# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security

Cilt: 9 - Sayı: 2 - Yıl: 2019  
Volume: 9 - Issue: 2 - 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 DEMİRÇİ  
Nazmi DOĞAN  
Erdal YILMAZ  
Okan AYZ

## Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM  
Selda DEMİR

## Redaksiyon / Redaction

Nihan ERTÜRK

**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:** 19.12.2019

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



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

**Tasarım / Design:** PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

**Basım Yeri / Printed in:** PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

## İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

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

**Erişim/Webpage:** <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

Professor Yener ALTUNBAŞ  
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET  
University of Carleton - CA

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

Professor Paul Leonard GALLINA  
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH  
University of Carleton - CA

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

Professor Jacqueline S. ISMAEL  
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON  
University of British Columbia - CA

---

## ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

---

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR  
İstanbul Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

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

Prof. Dr. Hediye ERGİN  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR  
İzmir Demokrasi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

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

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

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

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY  
Bahçeşehir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
Anadolu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Gaye BAYCIK  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Kıbrıs İlim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Doç. Dr. Saim OCAK  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Şinem YILDIRIMALP  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

## 17. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

### REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fatma Füsün ERDEN  
Ankara Üniversitesi  
Ziraat Fakültesi

Prof. Dr. Erineç YELDAN  
Bilkent Üniversitesi  
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Özgür ASLAN  
İstanbul Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

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

Prof. Dr. Sayım YORĞUN  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

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

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU  
Anadolu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Berrin CEYLAN ATAMAN  
Altınbaş Üniversitesi  
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ATAY  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
Anadolu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hasan ŞAHİN  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hakan BERUMENT  
Bilkent Üniversitesi  
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

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

Dr. Öğr. Üyesi Atalay ÇAĞLAR  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

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

---

**17. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ**  
*EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE*

---

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	43
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	20
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%28

## 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 atf yapılmadan kullanılamaz.
- 6- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 7- Yazıları yayınlanan yazarlara “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde telif ücretleri ödenecektir.
- 8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

## GENERAL PUBLICATION RULES

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

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

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



# İÇİNDEKİLER

<b>Türkiye Tarım Sektöründe Emek Verimliliği ve İstihdam İlişkisinin İncelenmesi</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Seymur AĞAZADE Özlem EŞTÜRK.....	237
<b>Uluslararası İlke ve Standartlar Bağlamında Yaşlı Hakları ve Sosyal Hizmet Uygulamaları</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Nuray GÖKÇEK KARACA.....	255
<b>Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profiline İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor?</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Metin PİŞKİN Müge ERSOY KART.....	275
<b>Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Metin BAYRAM.....	299
<b>Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Nagihan DURUSOY ÖZTEPE Asiye KAMBER KIVCI.....	319
<b>İşgücü Piyasası Durumları Arasındaki Geçişlerin Markov Modelleri ile İncelenmesi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Canan GÜNEŞ.....	335
<b>Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Dilek ŞENEL Handan KUMAŞ.....	361
<b>Değişen İstihdam Yapısı ve Genç İşsizlerin Gözünden Sendikalar</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Hilmi ETCİ Deniz KAĞNICIOĞLU.....	389
<b>Engelli İstihdamına Yönelik Hazırlanan Kamu Spotu Reklamları: Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı Üzerine İnceleme</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Mehmet Ali GAZİ Caner ÇAKI.....	409
<b>Sağlık Hizmetlerinde Geri Ödeme Yöntemlerinden Teşhis İlişkili Gruplar</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Ferda IŞIKÇELİK Nazife ÖZTÜRK İsmail AĞIRBAŞ.....	431
<b>OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme İle Maksimize Edecek Şekilde Optimizasyonu</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Murat BİNAY.....	449
<b>Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Ahmet Oğuz SARICA.....	477





---

# CONTENTS

---

## **The Relationship Between Labor Productivity and Employment in Turkish Agricultural Sector**

*Review Article*

Seymur AĞAZADE

Özlem EŞTÜRK..... 237

## **Elderly Rights and Social Service Practices in the Context of International Principles and Standards**

*Review Article*

Nuray GÖKÇEK KARACA.....

255

## **Investigation of Organizational Structure and Personnel Profile of University Career Centers: Who are Managing? Who are Working?**

*Research Article*

Metin PİŞKİN

Müge ERSOY KART..... 275

## **A Conceptual Proposed Model to Determine the Factors Affecting Absenteeism and Presenteeism**

*Review Article*

Metin BAYRAM.....

299

## **Opportunity or Crisis? A Qualitative Research on Retirement Expectations of Blue Collar Employees**

*Research Article*

Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

Asiye KAMBER KIVCI..... 319

## **Analysis of Transitions Between Labor Market States by Markov Models**

*Research Article*

Canan GÜNEŞ.....

335

## **The Self-Employed View of Undeclared Work**

*Research Article*

Dilek ŞENEL

Handan KUMUŞ..... 361

## **Changing Employment Structure and Trade Unions Perceptions of the Young Employment**

*Research Article*

Hilmi ETCİ

Deniz KAĞNICIOĞLU..... 389

## **The Public Spot Advertisements Regarding Disability Employment: An Examination on United States Department of Labor (DOL)**

*Review Article*

Mehmet Ali GAZİ

Caner ÇAKI..... 409

## **Diagnosis Related Groups of Reimbursement Method in Healthcare Services**

*Research Article*

Ferda IŞIKÇELİK

Nazife ÖZTÜRK

İsmail AĞIRBAŞ..... 431

## **Optimization of Health Expenditures in OECD Countries Maximizing Economic Growth**

*Research Article*

Murat BİNAY.....

449

## **The Effect of Pension Systems on Old-Age and Pensioner Poverty in Turkey**

*Research Article*

Ahmet Oğuz SARICA.....

477



İnceleme Makalesi – Review Article

# Türkiye Tarım Sektöründe Emek Verimliliği ve İstihdam İlişkisinin İncelenmesi <sup>1</sup>

## *The Relationship Between Labor Productivity and Employment in Turkish Agricultural Sector*

**Seymur AĞAZADE\***  
ORCID ID: 0000-0001-5484-5189

**Özlem EŞTÜRK\*\***  
ORCID ID: 0000-0003-4324-0912

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 237-254 / Pages: 237-254  
DOI: 10.32331/sgd.658626

### ÖZ

Bu çalışmada Türkiye tarım sektöründe emek verimliliği ve istihdam ilişkisi incelenmiştir. Öncelikle Türkiye ekonomisinde tarım sektörünün yeri, üretim ve istihdama ilişkin veriler kullanılarak değerlendirilmiş ve ayrıca tarımda emek verimliliğinin yıllar itibariyle seyri ve bunun hangi düzeyde olduğu diğer bazı ülkelerle karşılaştırmalı bir şekilde ele alınmıştır. Ardından Türkiye tarım sektöründe sabit fiyatlarla çalışan kişi başına düşen katma değer ve istihdam verileri kullanılarak emek verimliliği ile istihdam arasındaki ilişki ampirik olarak test edilmiştir. Vektör Otoregresif modeli dâhilinde Johansen koentegrasyon testine dayanan analizlerde 1988-2016 dönemine ait yıllık veriler kullanılmıştır. Emek verimliliği ile istihdam ilişkisinin analizi tarım sektöründe toplam çalışan sayısının yanı sıra bu sektördeki kadın ve erkek istihdamı için de yapılmıştır. 2016 yılına ait veriler tarım sektörünün toplam üretimdeki ve istihdamdaki paylarının sırasıyla %6,93 ve %19,50 olduğunu göstermektedir. Bu veriler tarım sektöründe emek verimliliğinin ekonominin diğer sektörlerle nispeten düşük olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca Türkiye tarım sektöründe küçük aile işletmelerinin yaygın ve ücretsiz aile işçilerinin istihdamının yoğun olduğu görülmektedir. Bu durum ise emek verimliliğinin düşük olmasına neden olan kurumsal yapıyı yansıtmaktadır. Çalışmada uygulanan Johansen koentegrasyon testi sonuçları ise emek verimliliği ile her üç istihdam göstergesi arasında uzun dönem denge ilişkisinin varlığını desteklemektedir. Buna göre tarım sektöründe toplam istihdamda, kadın istihdamında, erkek istihdamında ortaya çıkan %1'lik bir azalma çalışan başına katma değerle ölçülen emek verimliliğinde sırasıyla %4,46, %6,71 ve %2,27 oranında bir artışa neden olmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Türkiye tarım sektörü, emek verimliliği, istihdam

### ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between labor productivity and employment in the Turkish agricultural sector. Firstly, the importance of agriculture sector in the Turkish economy in terms of production and employment was examined. Additionally, agricultural labor productivity in Turkey and in some other countries was examined comparatively. Finally, the relationship between labor productivity and employment was investigated empirically by using the data for agricultural value added per worker and employment in Turkish agricultural sector. The analysis is based on Vector Autoregressive model and Johansen cointegration test and data covers the period from 1988 to 2016. Labor productivity and employment analyses were made for agricultural total employment and as well as for male and female employment in this sector. The statistics for the year of 2016 show that the shares of agricultural sector in total production and employment are 6.93% and 19.50% respectively. This figures indicate that labor productivity in the agricultural sector is relatively low compared to other sectors of the economy. In other side, it is understood that small family businesses are widespread and unpaid family workers are employed intensively in agriculture sector of Turkey. This implies an institutional structure that leads to low labor productivity. The results of Johansen cointegration test support the existence of a long-run equilibrium relationship between labor productivity and all three employment indicators. Accordingly, a 1% decrease in total employment, female employment, and male employment in the agricultural sector leads to an increase of 4.46%, 6.71% and 2.27% in labor productivity measured by value added per employee, respectively.

**Keywords:** Turkish agricultural sector, labor productivity, employment

Önerilen atf şekli: Ağazade S., Eştürk Ö. (2019). Türkiye Tarım Sektöründe Emek Verimliliği ve İstihdam İlişkisinin İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 237-254.

Geliş Tarihi/Received: 04/03/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 16/05/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Prof. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, seymur.agazade@alanya.edu.tr

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, ozlemesturk@ardahan.edu.tr

<sup>1</sup> Bu çalışma 12-14 Nisan 2018 tarihleri arasında Şanlıurfa'da düzenlenen Türkiye'de Tarım Politikaları ve Ülke Ekonomisine Katkıları Uluslararası Sempozyumu'nda sunulan aynı adlı bildirinin önemli ölçüde genişletilmiş şeklidir.

## GİRİŞ

Emek verimliliğinde ortaya çıkan değişimler istihdam düzeyini farklı şekillerde etkileyebilir. Geleneksel ya da neoklasik iktisat teorisi firmanın emek talebini emeğin marjinal ürünü ile ilişkilendirmekte ve istihdam düzeyindeki değişimin emek verimliliğindeki değişimle aynı yönde olduğunu öngörmektedir. Emek verimliliğindeki değişimin istihdam düzeyini aynı yönde etkilemesi verimlilik düzeyindeki değişimin mal ve hizmetlere yönelik talebi etkilemesi ile de mümkün olabilir. Şöyle ki emek verimliliğindeki artış mevcut mal ve hizmetlerin üretiminde artışla birlikte gözlemlenebildiği gibi yeni özellikler kazandırılmış veya daha kaliteli malların üretimiyle, yeni pazarlar veya pazarlama şekilleriyle de ortaya çıkabilir. Genellikle ekonomik konjonktürün genişleme döneminde görülen bu durumda verimlilik artışı ile birlikte mal ve hizmetlere yönelik talep artışı istihdamı da artırabilir.

Emek verimliliği ile istihdam hacmi arasında pozitif yönlü ilişki öngören bu mekanizmaların yanı sıra belirli bir çıktı düzeyi için gerekli emek miktarını azaltabileceğinden dolayı emek verimliliğindeki artışın emek talebinde ve istihdamda azalmaya da neden olması beklenebilir. Emek verimliliği ve istihdam arasında negatif yönlü ilişki iş kayıplarının yaşandığı dönemlerde de gözlemlenebilmektedir. Böyle dönemlerde düşük verimlilikle çalışan işçilerin işlerini kaybetme riskinin daha yüksek olması, çalışanları daha yüksek çaba göstermeye yönlendireceğinden dolayı verimlilik artışının istihdamda azalma ile birlikte seyretmesi mümkün olabilmektedir.

Yukarıda ifade edildiği gibi emek verimliliği ve istihdam arasında farklı yönlü ilişkiler ortaya çıkabilir. Bu çalışmada temel olarak bu şekilde farklı yönlü ilişkilerin söz konusu olduğu emek verimliliği ve istihdam arasında ilişki Türkiye tarım sektörü örneğinde incelenmiştir. Fakat öncelikle Türkiye tarım sektöründe üretim, istihdam ve emek verimliliğine ilişkin veriler incelenerek tarım sektörünün verimlilik ve istihdam açısından nasıl bir yapıya sahip olduğu ele alınmıştır. Ardından değişkenler arasında uzun dönem ilişkilerin incelenmesinde yaygın şekilde kullanılan Johansen koentegrasyon yöntemi kullanılarak tarım sektöründe emek verimliliği ve istihdam ilişkisi ampirik olarak test edilmiştir. Yapılan inceleme tarım sektöründe toplam istihdamın yanı sıra istihdamın cinsiyet ayırımına göre grupları için de yapılmış ve aradaki farklılıklar gözlemlenmeye çalışılmıştır.

Tarımsal verimlilikte artışın sağlanması ve sürdürülmesi kalkınma sürecinde sanayileşme ile birlikte gıdaya ve hammaddeye yönelik ortaya çıkan talep artışının karşılaması açısından ve ayrıca kırsal kalkınma açısından önem taşımaktadır. Tarımsal verimliliğin düşük olması ve üretimin artırılmaması sanayiye yönelik girdi tedarikinde sorunlara, maliyetlerin yüksek olmasına ve bu nedenle sanayi malları için ticaret hadlerinin elverişsiz olmasına neden olabilir. Diğer yandan sanayileşme sürecinin başlangıcında ülkeler dövizle ciddi şekilde gereksinim duyarlar ve tarımsal verimlilikteki artış bunu düşük maliyetle sağlayabilir. Buna ilaveten büyüyen nüfusun artan gıda ihtiyacının işgücünün giderek azalan bir bölümü ile karşılanması gerekmektedir. Tarım sektöründe verimlilikte ortaya çıkan hızlı artış sanayileşme ya da kalkınma sürecinde işgücü ve diğer kaynakların tarım sektöründen diğer sektörlere geçişini teşvik edici ya da kolaylaştırıcı bir yapıda olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle tarımsal verimlilik artışı için yüksek kapasiteye sahip olan ülkelerin daha yüksek büyüme potansiyeline sahip olması beklenir (Adelman ve Morris, 1968: 1192; Hayami ve Ruttan, 1970: 895). İmrohoroğlu, vd. (2014) çalışması bu konuyu Türkiye için doğrulamaktadır. Şöyle ki belirtilen çalışmada 1960'lı ve 1970'li yıllarda Türkiye ile benzer ülkeler arasında artan gelir farkının Türkiye'deki düşük tarımsal verimlilikle açıklanabileceği yönünde sonuçlar elde etmişler.

Türkiye’de tarım sektörünün GSYİH’de aldığı payın düşük olması ve yüksek istihdam barındırması tarımda emek verimliliğinin diğer sektörlerle nispeten düşük olduğunu göstermektedir. Türkiye’nin tarım sektöründeki yapısal ve ekonomik problemlerini hâlâ çözmemiş olmasına işaret eden bu duruma birçok faktör neden olmaktadır. Küçük ve aile tarım işletmelerinin yoğun olması, tarımda ekonomik örgütlenmelerdeki zayıflıklar, teknoloji kullanımındaki yetersizlikler, kırsal alanda eğitim, sosyal ve sağlık alanındaki imkânsızlıklar tarımda emek verimliliğinin düşük olmasına yol açmaktadır. Şüphesiz bu duruma zaman zaman izlenen politikaların da etkisinin olduğunu ifade etmek gerekir. Düşük verimliliğin yanı sıra tarım sektörünün emek yoğun bir sektör olması, bu sektörde emek verimliliği ve istihdam arasındaki ilişkiyi daha önemli kılmaktadır.

Türkiye’de tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranı bir azalma eğilimine sahip olmakla birlikte 2016 yılına ait veriler istihdam edilen her beş kişiden yaklaşık olarak birinin tarım sektöründe olduğuna işaret etmektedir. Diğer yandan tarımda emek verimliliğinin ise hem ekonominin diğer sektörlerine hem de önemli tarım ürünü üreticisi olan diğer ülkelere nispeten düşük olduğu ve aynı zamanda bir artış eğilimine sahip olduğu görülmektedir. Türkiye’ye ait istihdam verileri yeni istihdam yaratmada ekonominin güçlü bir performans ortaya koyduğunu desteklemekle birlikte işsizlik oranlarının da önemli derecede yüksek seyrettiğini göstermektedir. Buradan da anlaşıldığı gibi bir yandan tarım sektöründe emek verimliliğinin artırılması ve diğer yandan tarım sektöründeki aşırı istihdamın işsizlik oranı üzerinde neden olabileceği baskıların azaltılması gerektiği önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın bölümleri şu şekilde düzenlenmiştir. Takip eden bölümde tarım sektöründe verimliliği konu edinen çalışmalar değerlendirilmiştir. Ardından ikinci bölümde Türkiye tarım sektöründe üretim, istihdam ve emek verimliliğinin yıllar itibariyle nasıl bir seyre sahip olduğu incelenmiş ve istihdam ile emek verimliliği açısından sorunların neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Üçüncü bölüm çalışmanın uygulama kısmını oluşturmaktadır. Bu bölümde veriler ve yöntem tanıtılmış ve uygulama sonucunda elde edilen bulgular verilmiştir. Çalışmanın sonuncu bölümünde ise çalışma bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlar sunulmuş ve değerlendirilmeler yapılmıştır.

## I- TARIM SEKTÖRÜNDE VERİMLİLİĞE İLİŞKİN LİTERATÜR

Tarım sektöründe emek verimliliğine ilişkin yapılan çalışmalarda, genel olarak dünyanın hemen her bölgesinde tarım sektörünün diğer sektörlerle göre daha düşük verimliliğe sahip olduğu görülmektedir. Farklı ülkeler arasında yapılan karşılaştırmalarda tarımın istihdam içinde aldığı payın yüksek olmasının, sermaye yetersizliğinin, düşük teknoloji düzeyinin veya geleneksel yöntemlerin uygulanmasının emek verimliliğini olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra çiftçinin bilinç düzeyinin artırılmasına yönelik faaliyetler ile devletin tarım sektörüne yönelik destekleme ve tarımsal yayım politikaları ve çiftçi örgütlenmelerinin emek verimliliğini olumlu yönde etkileyen faktörler olduğu görülmektedir. Fakat bunlarla birlikte neoliberal görüşler çerçevesinde gelişmekte olan ülkelere dayatılan politikaların olumsuz sonuçlar verdiğine yönelik örnekler de mevcuttur.

Örneğin Bayramoğlu ve Bozdemir (2018) tarafından yapılan çalışmada tarım sektöründe teknoloji kullanımının istihdam üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Çalışma Konya ilinde mısır üretim faaliyetlerine katılan işgücü üzerinde uygulanmış olup bağımsız örneklerin aynı popülasyona ait olup olmadığını inceleyen bir test kullanılmıştır. İşletmelerin mısır üretiminde teknoloji kullanım düzeyi, erkek işgücü, toplam arazi genişliği ve işgücünün birim zamana düşen verimlilik değerleri çift taraflı karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Tarımda kullanılan teknoloji düzeyi ile bu değişkenler arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Bunun temel olarak işgücünün uzmanlaşmamış olmasından, üretim teknikleri hakkında

bilgi düzeyinin düşük olmasından, sahip olunan teknolojilerin bir sosyal statü etkeni olarak kabul edilerek etkin kullanılmamasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Keskin vd. (2017) Türkiye’de aile çiftçiliğinin mevcut durumunu ve emek verimliliğini dikkate alarak tarımsal üretimde sürdürülebilirliğin koşullarını incelemişler. Çalışmada aile çiftçiliğinin zayıf yönlerinin giderilmesine yönelik ekonomik örgütlenmenin gerekliliği vurgulanmakta ve çözüm önerileri sunulmaktadır. Türkiye’de tarım işletmelerinde en fazla bulunan üretim faktörü işgücü iken sermaye faktörünün yetersiz olduğu ifade edilmektedir. Yazarlara göre birim alanda verimliliğin düşük olmasında ekonomik anlamda örgütlenmedeki zayıflık, tarımsal faaliyetlerle uğraşanların eğitim düzeyi ve yeterli sermaye birikiminin sağlanamaması gibi birçok faktörün etkisi görülmektedir. Çalışmada yoğun emek gerektiren ve birim alanda emek talebi yüksek olan meyve ve sebze üretiminde emek verimliliği yüksek bulunmuştur.

Üngör (2013), verimlilik artışının tarım sektöründen kopuşlara neden olmasını yani bu sektörün istihdamdaki payının yıllardır devam eden düşüşünü ele almıştır. Çalışmada tarımda geçim kısıdına ve verimliliğe bağlı olan tarımın istihdamdaki payı için oluşturulan bir denklem kullanılmıştır. Tarımda geçim için tüketim seviyesinin kalibre edilmiş değeri kullanıldığında oluşturulan denkleme göre tarım sektöründe işgücü verimliliğinin tarım sektörünün istihdamdaki payının bir kısmını açıkladığı ve modelin 1963-2005 yılları arasında birçok ülkenin verileri ile uyumlu sonuçlar verdiği görülmüştür.

Üngör (2017) ise, Latin Amerika ve Doğu Asya’da tarımsal verimlilik artışı ve işgücünün yeniden dağılımını konu alan çalışmasında, 1963 ve 2010 yılları arasında, Doğu Asya ülkelerine nispeten Latin Amerika ülkelerinde tarım sektörü küçülmesinin çok daha yavaş bir şekilde gerçekleştiğini ifade etmiştir. İstihdamın üretim içindeki payı Latin Amerika’da neredeyse durağan bir seyir izlerken Kore ve Tayvan’da önce artmış sonra azalmıştır. Her iki ülke grubunda hizmet sektörünün istihdam içindeki payı artmıştır. Çalışmada Latin Amerika ve Doğu Asya ülkeleri için dokuz sektörlü genel denge modeli kullanılarak sektörel verimlilikte büyüme artışları ve farklı sektörlerin istihdamdaki dağılımı incelenmiştir. Latin Amerika’da ekonominin genelinde bütün sektörler için düşük toplam verimliliğin endişe verici olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte bulgularda, verimlilik artışlarının ortaya çıkmasının muhtemel olduğunun altını çizmektedir. Çalışmada işgücü verimliliğindeki artışlar ile sektörler arasında işgücü hareketliliği arasındaki ilişkiye odaklanılmış ve sektörel politikalarla verimlilik artışı arasında ilişki olduğu gözlenmiştir.

Ženka vd. (2015) Çek Cumhuriyeti’nde bölgesel düzeyde yer alan tarım işletmelerinde tarımsal emek verimliliğindeki farklılıkları incelemişler. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre doğa koşullarının tarımsal üretimin verimliliğindeki bölgesel farklılaşma üzerinde önemli etkileri vardır. Tarım kooperatiflerinin egemen olduğu bölgelere bakıldığında, bu kooperatiflerin daha yüksek emek verimliliğine ve daha iyi yönetsel kapasiteye neden olduğu görülmüştür. İşletmelerin bulunduğu lokalizasyon ile verimlilikleri arasında ise bir ilişki görülmemiştir. Nüfus yoğunluğunun (şehirleşme oranı) emek verimliliğine etkisinin olumlu olduğu gözlenmiştir. Bu durumun muhtemelen emek piyasasındaki rekabetten ve daha yüksek katma değerli tarım ürünlerine yönelmeden kaynaklanabileceği ifade edilmiştir. Şaşırtıcı bir şekilde, büyük çiftliklerin egemen olduğu mikro bölgelerin, Çek Cumhuriyeti’nde parçalanmış çiftlik büyüklüğü yapısına sahip mikro bölgelere göre daha düşük verimlilik seviyelerinde çalıştıkları gözlenmiştir. Aynı ürünü üreten birçok küçük tarım işletmesinin mekânsal kümelenmesinden kaynaklanabileceğinden parçalı çiftlik büyüklüğü yapılarının daha verimli olabilecekleri ifade edilmiştir. Tarım sektöründe, dünya genelinde başarılı kümelenme örnekleri bu durumu desteklemektedir.

Martin vd. (2015) Avrupa Birliği (AB) genelinde tarım-ticaret verimliliğinin nasıl bir gelişme sergilediğine ve tarımsal emek verimliliğinin bölgesel kalkınma programları harcamalarından nasıl etkilendiğine bakmışlardır. Çalışmada hem emek verimliliğinin hem de AB fonlarının etkinliğinin coğrafi bölgelere göre nasıl değiştiği üzerinde durulmuştur. Sübvansiyonların emek verimliliği üzerinde etkilerinin pozitif olduğunu gösteren en önemli faktörün teknolojik değişim ve yayılım olduğu görülmüştür. Diğer taraftan daha az gelişmiş bölgelerdeki çiftçilerin, teknolojik bakımdan gelişmiş bölge sınırlarına en yakın olan bölgeden teknik ve süreçlere ilişkin bilgi kopyalayabilme avantajına sahip oldukları ifade edilmiştir. Böyle bir kopyalamanın, öncü ve geri kalmış bölgelerin coğrafi olarak birbirine daha yakın olması durumunda sübvansiyonların verimlilik üzerine etkilerinin artacağı belirtilmiştir.

Popescu (2009) Romanya'ya ilişkin çalışmasında ise tarım sektöründe istihdam ve emek verimliliği problemlerini AB üye ülkelerle kıyaslamış ve yakınsama olgusu üzerine odaklanmıştır. Çalışmaya göre Romanya'da tarım sektörü istihdamında bir azalma gözlenmektedir ancak bu oran AB'deki diğer ülkelere kıyasla çok daha yüksektir. Bununla birlikte Romanya tarımında emek verimliliğinin daha düşük olduğu belirtilmiştir. Şöyle ki Romanya AB ülkeleri arasında tarımsal istihdamda en yüksek orana sahipken emek verimliliğinde AB ülkeleri arasında 25. sırada yer almaktadır. Aynı zamanda Romanya AB ülkelerine net emek ihracatçısı ve diğer yandan ise tarım-gıda ürünlerinde net ithalatçı konumundadır. Bu sorunları çözebilmek için çalışmada işgücü eğitim düzeyinin artırılması, tarımsal finans sıkıntılarının çözümlenmesi, yüksek katma değerli üretim yapılması önerilmiştir. Pazar koşullarının iyileştirilmesi, rekabet gücünün artırılması ve kırsal alanlarda yeni iş olanaklarının yaratılması, tarımda AB standartları için ve yapısal problemlerin çözümüne yönelik bilimsel faaliyetlerin artırılması ile Romanya tarım verimliliğinde yol kat edebileceği belirtilmiştir.

Bir diğer çalışmada Popescu (2015), Romanya'nın 2007-2012 dönemi için tarım, ormancılık ve balıkçılık alanındaki emek verimliliğini analiz etmiştir. Çalışmada çeşitli faktörlerin etkisini incelemek için beş farklı emek verimliliği göstergesi hesaplanmıştır. Zincir ikamesi yönteminin kullanılması ile emek verimliliğini artırmaya yönelik eğilimler ve çözümler belirlenmiştir. Romanya'nın tarım sektöründeki emek verimliliğinin, ekonominin diğer sektörlerinden ve AB ortalamasından düşük olduğu görülmüştür. Emek verimliliğini artırmak için teknolojik yöntemlerin uygulanması, çiftçilere bilgi aktarımı, eğitim seviyesi ve yönetim becerilerinin artırılması, genç çiftçilerin ve kadınların işlerini geliştirmek için teşvik edilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

Kılıç ve Kıymaz (2014), Türkiye'de tarım sektöründeki beşeri sermayenin eğitim durumundaki değişimin bölgelerdeki emek verimliliğine etkilerini göç ve belirli etkenler göz önünde bulundurarak araştırmışlar. Çalışma 2004-2011 yıllarını kapsamakta olup İstatistik Bölge Birimleri Düzey 2 verilerine dayanmaktadır. Elde edilen bulgulara göre tarımsal emek verimliliğindeki değişim ile tarım istihdamının ortalama eğitim süresindeki değişim arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Ayrıca tarım istihdamındaki değişim ile çalışma çağındakilerin net göç durumu arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Herrendorf ve Schoelman (2014), tarımda verimlilik düzeyinin neden çok düşük olduğunu araştırdıkları çalışmalarında, yoksul ülkelerde tarımsal emek verimliliğinin ekonominin diğer sektörlerine kıyasla daha düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada tarım ve tarım dışı sektörler arasında görülen büyük verimlilik farkının iki sektör arasında işgücünün dengesiz dağılımından kaynaklanıp kaynaklanmadığını değerlendirmişlerdir. İşgücü dağılımının makul olduğu ABD eyaletlerinde bile tarım ve tarım dışı sektörler arasında



verimlilik farkının olduğu görülmüştür. Çalışmada tarım ve tarım dışı ürünlerin marjinal değerleri arasındaki farkın, emek verimliliğinden ziyade ücretlerle ölçüldüğünde çok daha düşük olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla ABD’de tarımda emek verimliliğinin hatalı ölçüldüğü ve araştırma sonucunda iki sektör arasında verimlilik farkının, işgücünün dengesiz dağılımından kaynaklanmadığı iddia edilmiştir.

Cuerva (2012), Avrupa’da 125 bölgede tarımsal verimliliğin belirleyicileri üzerine çalışmıştır. Çalışmada 1985-2004 yılları arasında Avrupa tarımında verimlilikle ilgili sürecin çok yavaş olduğu ve bu duruma tarımdan göç ve daha yüksek fiziksel sermayenin diğer sektörlerle kayması gibi faktörlerin neden olduğu ifade edilmiştir. Tarım sektörü AB tarafından desteklenmesine rağmen bu desteğin verimliliğe çok fazla yansımadağı belirtilmiştir. Çalışmada tarımsal emek verimliliği açısından Avrupa’nın farklı bölgelerinin tarım sektörleri arasında bir yakınsama görülmektedir. AB tarım işletmelerinin birçoğunun aldıkları destekler sayesinde ayakta kaldıkları ifade edilmiştir. Ancak politika yapıcılarının alternatif çözümler üretmesi ve bunu yaparken pazarı en az etkileyecek destekler vermesi gerektiği belirtilmiştir. Burada AB’nin tarım desteklerinin piyasayı bozduğu bunun yerine yatırımların desteklenmesinin daha önemli olduğu vurgulanmıştır.

Martín-Retortillo ve Pinilla (2012) ise verimlilik açısından ülkeler arasında yakınsamayı inceledikleri çalışmalarında Avrupa ülkelerinde son 50 yılda tarımsal verimlilikte ve tarımda emek verimliliğinde önemli artışların gözlemlendiğini ifade etmişler. Ancak bu durumun Avrupa ülkeleri arasında farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir. Çalışmada emek verimliliği farklılıklarının açıklanmasında çalışan başına arazi mülkünün önemi vurgulanmıştır. Mekanizasyonun sağlanmasında arazi büyüklüğünün etkili olduğu düşünülmüştür. Avrupa ülkeleri arasında tarımsal emek verimliliğindeki farklılıklar, farklı ülkelerdeki farklı gelişim seviyeleriyle de kısmen koşullandırılmıştır. Batı Avrupa ülkelerinde, AB üyeliği yüksek düzeyde üretkenliği teşvik etmiştir. Doğu Avrupa ülkeleri için ise ekonomilerin merkezi planlamasına bağlı olarak nispeten düşük verimlilik seviyeleri korunmuştur. Ek olarak, özellikle kuraklık ve kutup iklimi gibi coğrafi koşulların verimlilik düşüklüğünün nedenleri arasında yer aldığı ifade edilmiştir.

Restuccia vd. (2008) da tarım ve toplam verimliliği analiz ettikleri çalışmalarında, yukarıda da ifade edilen birçok çalışmada olduğu gibi tarımda işgücü verimliliğinin düşük olmasının nedenini sektörde yüksek oranda işgücü barınmasına bağlamışlardır. İki sektörlü bir genel denge modelinin kullanıldığı çalışmada ekonomi genelindeki verimlilik farklarının, tarımda modern girdi kullanımına ilişkin engellerin ve işgücü piyasasındaki engellerin tarımda istihdamın payında ve emek verimliliğinde ülkeler arasında önemli farklılıklar yarattığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca tarımı sistematik şekilde olumsuz etkileyen hükümet politikalarının yoksul ülkelerde tarımsal verimliliğin artırılması için önemli olan çiftçilerin modern girdi kullanımına yönelik güdülerini azalttığı ifade edilmiştir. Bu anlamda tarımda geleneksel yöntemlerin kullanılmasının yoksul ülkelerde hala yaygın olduğu ve verimlilikte artışın sağlanması için bu yöntemlerde dönüşümün sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

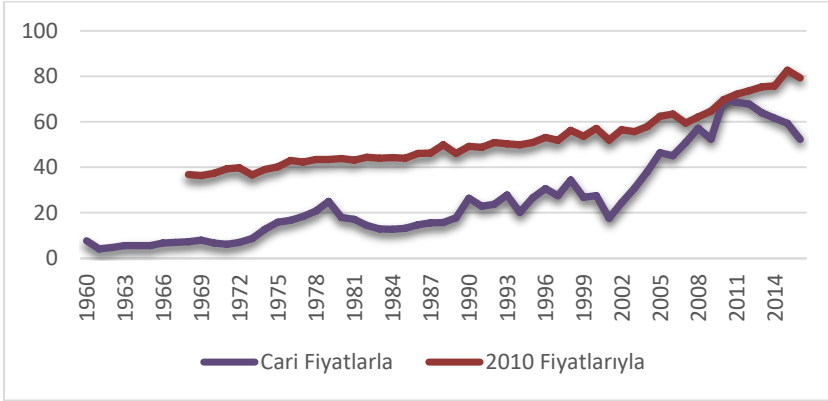
## II- TARIM SEKTÖRÜNDE ÜRETİM, İSTİHDAM VE EMEK VERİMLİLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye tarım sektöründe emek verimliliği ve istihdam ilişkisinin ampirik incelemesine geçmeden önce bu bölümde sektöre ilişkin üretim, istihdam ve emek verimliliği verileri incelenmiştir. Tarımsal üretiminin yıllar itibarıyla nasıl bir seyir izlediği Grafik 1’de verilmiştir. Cari fiyatlarla tarımsal katma değer verileri 1960-2016 yıllarını, sabit fiyatlarla tarımsal katma değer ise 1968-2016 yıllarını kapsamaktadır. Grafikten görüldüğü gibi, cari fiyatlarla tarımsal katma değer 1974 yılına kadar 10 milyar doların altında seyretmiştir. Bu

değişkene ait değer 1979 yılında 20 milyar doların üzerine çıkmış ve 1980'li yılların başlarında tekrar azalmıştır. Nominal fiyatlarla tarımsal üretim 1990'lı yıllarda ise dalgalı bir seyir izlemiş ve 1998 yılında yaklaşık olarak 34 milyar dolar olmuştur. Ekonomik krizin yaşandığı 2001 yılında yaklaşık olarak 18 milyar dolar düzeyine kadar azalmış ve sonraki yıllarda hızlı bir artış göstermiştir. Cari fiyatlarla tarımsal üretim en yüksek değerine (70 milyar dolar) 2010 yılında ulaşmıştır ve bundan sonraki yıllarda azalma göstermiştir.

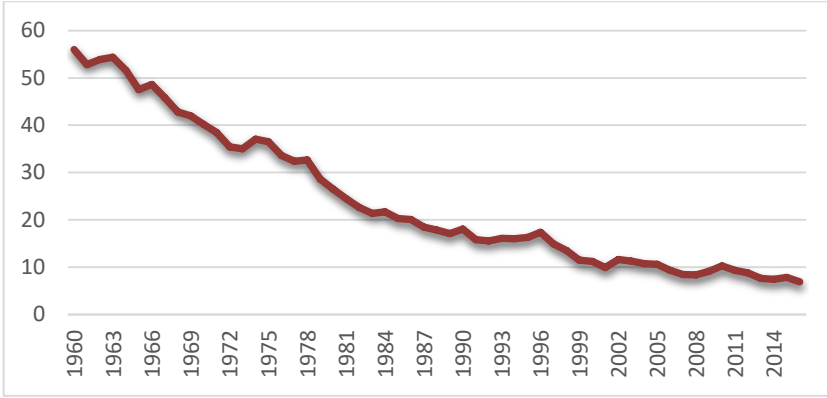
Grafik 1'de ifade edilen reel fiyatlarla tarımsal katma değer 1968-2016 yıllarına ait seyri ise pozitif eğimli ve daha istikrarlıdır. 2000'li yıllarda bu eğimin küçük bir düzeyde arttığı da görülmektedir. 1968 yılında Türkiye'nin tarımsal üretimi 2010 fiyatlarıyla yaklaşık olarak 37 milyar dolar iken 2016 yılında bu değer 79 milyar dolar düzeyine çıkmıştır. Tarımsal üretimde büyüme oranı yani sabit fiyatlarla tarımsal katma değerdeki değişim oranı hesaplandığında 1969-2016 dönemi için yıllık ortalamasının yaklaşık olarak %1,75 olduğu görülmektedir. Aynı dönemde Türkiye'nin nüfus artış oranı ortalaması ise yıllık yaklaşık olarak %1,82'dir. Bu iki oranın karşılaştırılması belirtilen dönemde tarımsal üretim açısından kendi kendine yeterliliğin zayıflayabileceğine ve tarımsal üretimde dış ticaret dengesinin ülke aleyhine bozulabileceğine ilişkin bilgi sunmaktadır. Buna ilişkin bir çıkarsama yaparken yıllar itibariyle insanların daha fazla gıda ve diğer tarımsal ürünlerin kullanımıyla üretilen mallar tükettiklerini de dikkate almak gerekmektedir. Fakat bununla birlikte, son yıllarda tarımsal üretim büyüme oranının arttığı ve nüfus artış oranında azaldığı görülmektedir. Örneğin 2000-2016 yılları için tarımsal üretimde ortalama büyüme oranı %2,32 iken nüfus artış oranı ortalama olarak %1,43 olmuştur.

**Grafik 1.** Tarımsal Katma Değer (Milyar Dolar)



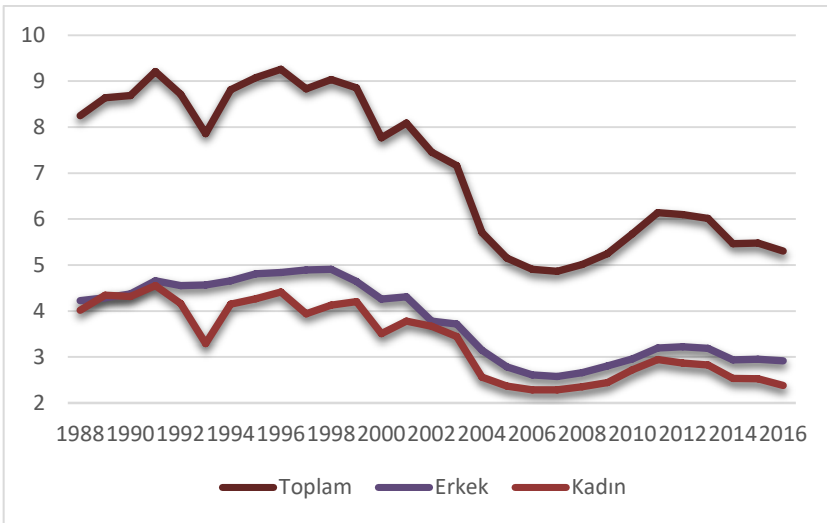
Kaynak: Dünya Bankası Dünya Kalkınma Göstergeleri Veri Tabanı

Tarım sektöründe üretim miktarının yanı sıra tarımsal üretimin toplam üretim içindeki payının yıllara göre nasıl değiştiği de önem taşımaktadır. Tarımsal üretimin GSYİH'deki payının yıllar itibariyle nasıl değiştiği Grafik 2'de verilmiştir. Bu grafik tarım sektörünün Türkiye ekonomisindeki yerine ilişkin bilgi sunmaktadır. Görüldüğü gibi tarım sektörünün ekonomi içindeki payı bir azalma eğilimi göstermiştir. 1960 yılında tarımsal katma değer GSYİH oranı %55,99 iken 2016 yılında bu oran %6,93 olmuştur. Bu durum Grafik 1'de ifade edilen tarımsal üretimle birlikte değerlendirildiğinde tarımsal üretimin mutlak olarak arttığı fakat oransal olarak azaldığı ve ayrıca tarımın ekonomideki payında ortaya çıkan azalmanın sanayi ve özellikle hizmetler olmak üzere diğer sektörlerin büyümesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

**Grafik 2.** GSYİH Yüzdesi Olarak Tarımsal Katma Değer (%)

Kaynak: Dünya Bankası Dünya Kalkınma Göstergeleri Veri Tabanı

Tarım sektörünün toplam üretim içindeki payında ortaya çıkan azalmayla birlikte bu sektörün istihdamdaki payında da önemli bir azalma olduğu görülmüştür. Fakat oransal olarak azalmanın yanı sıra tarım sektöründe istihdam mutlak olarak da azalmıştır. Grafik 3 ve Grafik 4'te 1988-2016 yılları için sırasıyla tarımda istihdam edilenlerin ve bunların toplam istihdamdaki payları çalışanların cinsiyete göre ayırımı da dikkate alınarak verilmiştir. Grafik 3'te görüldüğü gibi dalgalanmalar görülmekle birlikte 2000 öncesi yıllarda tarım sektöründe çalışanların sayısı 9 milyon düzeyindedir. Fakat 2000'li yıllarda tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısında keskin bir azalma olmuştur. 2007 yılında bu rakam 4,9 milyon olmuştur. Sonraki yıllarda ise belirgin bir artış göstermiş ve 2016 yılında 5,3 milyon kişi olmuştur. 2004-2011 dönemi için Gürsel ve İmamoğlu (2013) tarım sektöründe ortaya çıkan istihdam artışında tarımsal ürün fiyatlarının önemli derecede etkili olduğunu bulmuşlar. Tarım sektöründe istihdam edilen erkek ve kadınların sayısı ise grafikten de görüldüğü gibi birbirine yakın değerlerde ve genellikle erkeklerin sayısı bir miktar daha fazla olmuştur.

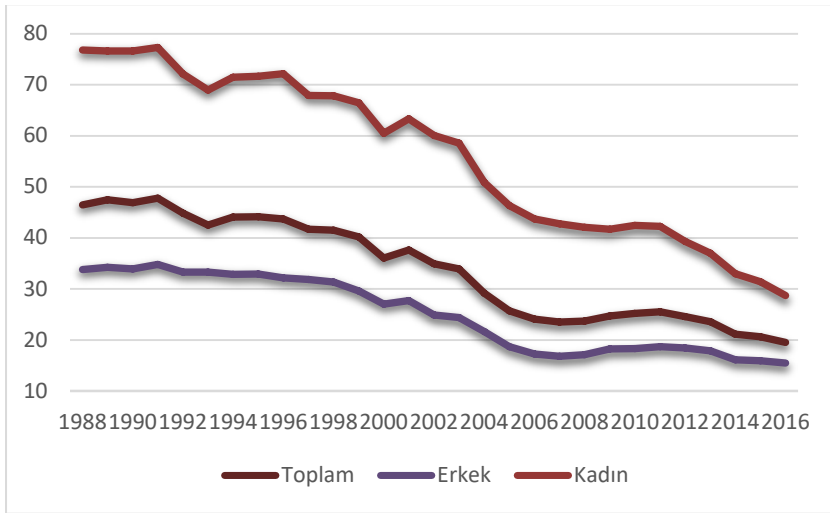
**Grafik 3.** Tarım Sektöründe Çalışan Kişi Sayısı (Milyon)

Kaynak: TÜİK

İstihdamda tarım sektörünün yerine ilişkin bilgi sunan Grafik 4'ten görüldüğü gibi tarımda belirtilen dönemde hem toplam istihdam hem de kadın ve erkek istihdamı için paylar ise azalma eğiliminde olmuştur. 1988 yılında istihdam edilenlerin yaklaşık olarak %46,46'sı tarım sektöründe iken 2016 yılında bu oran %19,50'ye düşmüştür. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin payındaki azalma özellikle 2004-2006 yıllarında daha hızlı şekilde olmuştur. Kadınlarda tarım sektöründe istihdam edilenlerin payı ise belirtilen dönemin başlangıcında hayli yüksektir. Bu oran 1988 yılında %76,77 olmuş ve hızlı bir şekilde azalarak 2016 yılında %28,68'e düşmüştür. İstihdam edilen erkeklerin tarım sektöründeki oranı ise 1988 yılında %33,79 iken 2016 yılında %15,46 olmuştur.

Tarım sektöründe istihdama ilişkin değişkenlerin Grafik 3 ve Grafik 4'te ifade edilen seyirleri bu sektörde istihdamın hem mutlak olarak hem de oransal olarak azaldığını göstermektedir. 2016 yılı verileri dikkate alındığında Türkiye tarım sektöründe istihdam edilenlerin oranının %19,50 olduğu görülmektedir. Fakat Grafik 2'de de ifade edildiği gibi tarımsal üretimin toplam üretimdeki payı 2016 yılında %6,93 olmuştur. Bu tarım sektöründe emek verimliliğinin ekonominin diğer sektörlerine nispeten önemli derecede düşük olduğuna işaret etmektedir.

**Grafik 4.** Tarımsal İstihdamın Toplam İstihdamdaki Payı (%)



Kaynak: TÜİK

Türkiye tarım sektöründe çalışanların işteki durumlarına göre dağılımının yıllar itibariyle seyrinin ifade edildiği Grafik 5 tarım sektöründe emek verimliliğinin düşük olmasının nedenlerinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Bu grafikten de görüldüğü gibi tarım sektöründe işverenlerin toplam çalışanlar içindeki payı 2008 yılında %2,07 düzeyine çıkmakla birlikte genellikle %1 düzeyinde seyretmiştir. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanların oranı ise önceki yıllarda daha düşük olmakla birlikte son yıllarda %10 düzeyinde seyretmektedir. Grafikten görüldüğü gibi tarım sektöründe çalışanların önemli bölümü kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçilerinden oluşmaktadır. Kendi hesabına çalışanların tarım sektöründe toplam çalışanlar içindeki payına ait değer 2000'li yılların ortalarına kadar bir artış eğilimine sahiptir. Grafik 3'te ifade edilen tarım sektörü çalışan kişi sayısında en azından 2000 öncesi yıllarda bir azalma eğiliminin olmaması da dikkate alındığında bu artış eğilimi Türk tarımının önemli sorunlarından biri olan ve ölçek ekonomilerinden yararlanmayı engellediğinden dolayı verimlilik düşüşüne neden olan tarımsal arazilerin bölünmesinin belirtilen dönemde devam ettiğine işaret etmektedir.

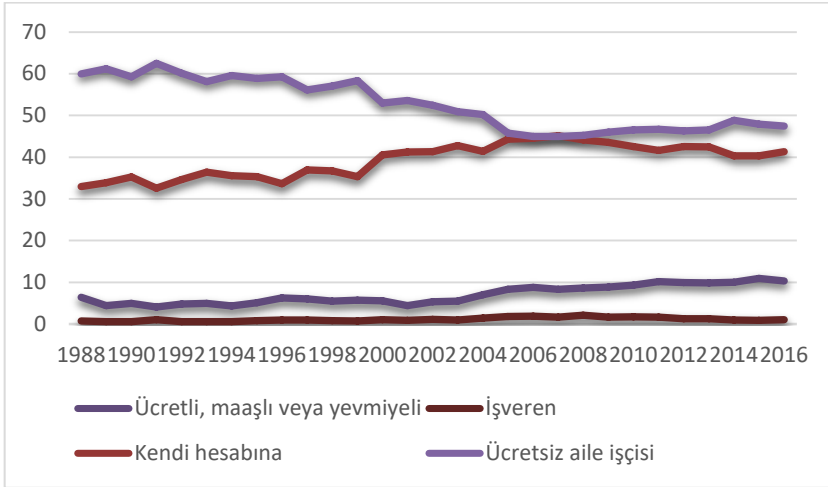
Grafik 5'ten de görüldüğü gibi 1988 yılında kendi hesabına çalışanların oranı %32,83 iken, 2016 yılında bu oran %41,26 olmuştur.

Ücretsiz aile işçilerinin oranı ise 1988-2016 yıllarında %59,93'ten %47,39'a düşmüştür. Düşüşe rağmen bu oran hâlâ çok yüksektir ve Kazgan'ın (2013) da belirttiği gibi gizli işsizlik olgusunu yaratan kurumsal-toplumsal yapının tarım sektöründe geçerli olmasına işaret etmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin önemli bir kısmının küçük aile işletmelerinde çalışması ile birlikte bu gizli işsizlik olgusu mevcut toplumsal yapıyı yansıtmaktadır. Ücretsiz aile işçilerinin ağırlıklı olarak kadınlar ile 12-24 yaş grubundaki gençlerden oluştuğu düşünülmektedir (Kazgan, 2013: 310). Ücretsiz aile işçilerinin, ağırlıklı olarak başka herhangi bir işin gerektirdiği özel eğitime ya da beceriye muhtemelen sahip olmamaları nedeniyle tarım sektöründeki küçük aile işletmelerinde çalışmak durumunda kalanlar oldukları anlaşılmaktadır. Bu koşullarda işletmelerin istihdam miktarına ilişkin kararlarını ekonomik öncelikler doğrultusunda almalarını beklememek gerekmektedir. Kendi hesabına çalışanlara ilişkin verilerin gösterdiği gibi küçük ölçekli tarımsal aile işletmelerinin hayli yaygın olmasının ve çalışanların önemli bir kısmının ücretsiz aile işçilerinden oluşmasının düşük verimliliğe yol açan başlıca faktörler olduğu anlaşılmaktadır.

Yukarıda, küçük ölçekli tarımsal işletmelerin yaygınlığı şeklinde ifade edilen sorun da dâhil T.C. Kalkınma Bakanlığı Bitkisel Üretim Özel İhtisas Komisyonu tarım sektöründeki sorun alanlarını şu şekilde sıralamaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 66):

- 1) Tarımsal işletmelerin küçük ve parçalı olması,
- 2) Etkin olmayan eğitim, yayım ve danışmanlık hizmetleri,
- 3) Destekleme politika araçlarının dağınıklığı,
- 4) Ar-Ge, inovasyon ve eko-inovasyon eksikliği, rekabet gücünün zayıflığı,
- 5) Makro ve mikro düzeyde entegre tarım bilgi sisteminin etkin olmaması,
- 6) Doğal kaynakların sürdürülebilir kullanılmaması,
- 7) Bitkisel ürün piyasalarında pazarlama etkinliğinin yetersizliği.

**Grafik 5.** Tarım Sektöründe Çalışanların İşteki Durumlarına Göre Dağılımları (%)

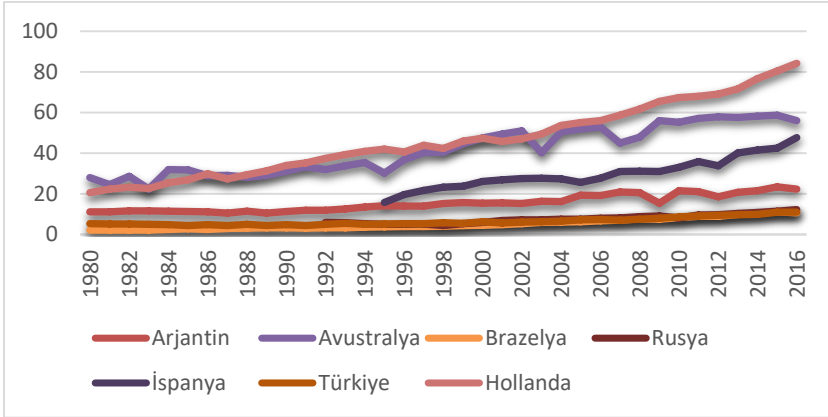


Kaynak: TÜİK

Burada, tarım sektöründe emek verimliliğine ilişkin değerlendirme yapılmakla birlikte bitkisel üretimde tarım sektörünün rekabet edebilirliğine yönelik ticaret ölçüleri ve maliyet-kârlılık ölçüleri de bitkisel üretime ilişkin verimlilik ve etkinlik düzeyinde önemli

sorunların varlığına işaret etmektedir (TOBB, 2014: 87). Tarım sektöründe emek verimliliğine ilişkin karşılaştırılmalı bir değerlendirmede bulunabilmek için Türkiye'nin yanı sıra bazı diğer ülkelerin verileri de Grafik 6'da verilmiştir. Buradaki verimlilik göstergesi çalışan kişi başına sabit fiyatlarla ABD doları cinsinden katma değerdir. Türkiye haricinde verileri sunulan ülkeler ise önemli miktarda tarım ürünü üreticisi olan Arjantin, Avustralya, Brezilya, Rusya (1992 yılı itibariyle), İspanya (1995 yılı itibariyle) ve Hollanda'dır. Grafikten de görüldüğü üzere özellikle Hollanda ve Avustralya'da tarım sektöründe çalışan başına katma değer diğer ülkelere nispeten hayli yüksektir. Hollanda için 2016 yılı değeri 2010 fiyatlarıyla 84 bin dolar düzeyindedir. İspanya ve Arjantin'e ait veriler de tarımsal verimliliğin Türkiye ile karşılaştırıldığında daha yüksek olduğunu göstermektedir. Tarımsal verimliliğin Türkiye'ye ait değerleri Brezilya ve Rusya değerleri ile yakınlık gösterir. Türkiye'ye ait değer 1988 yılında 4926 dolar iken 2016 yılında 10724 dolar olmuştur. Grafikte dikkati çeken bir diğer husus ise Hollanda ve İspanya'ya ait verilerin Türkiye'ye nispeten yüksek olmanın yanı sıra eğimlerinin de daha yüksek olmasıdır. Bu durum belirtilen ülkelerle Türkiye'nin tarımsal verimlilik bakımından yakınsamadığını fakat bunun aksine ıraksadığına işaret etmektedir.

**Grafik 6.** Çalışan Başına Tarımsal Katma Değer (2010 Fiyatlarıyla 1000 ABD doları)



Kaynak: Dünya Bankası Dünya Kalkınma Göstergeleri Veri Tabanı

### III- VERİLER, YÖNTEM VE BULGULAR

Bu çalışmada Türk tarım sektöründe emek verimliliği ve istihdam ilişkisinin incelenmesi için 1988-2016 dönemine ait yıllık veriler kullanılmıştır. Emek verimliliği göstergesi olarak 2010 fiyatları ABD doları cinsinden çalışan başına tarımsal katma değerdir. Buna ait veriler Dünya Bankası'nın Dünya Kalkınma Göstergeleri veri tabanından alınmıştır. Tarım sektöründe istihdama ilişkin veriler ise TÜİK'ten alınmış olup tarım sektöründe toplam, kadın ve erkek çalışan sayılarından oluşmaktadır.

Analiz sonucunda elde edilecek katsayıların değerlendirilmesinde kolaylık sağladığından dolayı çalışmada değişkenlerin logaritmik değerleri kullanılmıştır. Öncelikle tarımsal verimlilik ve istihdam değişkenleri arasındaki korelasyon ilişkisi incelenmiş ve buna ilişkin sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir. Neden sonuç ilişkisine dair bir sonuç ifade etmemekle birlikte korelasyon analizi iki ya da daha fazla değişken arasında doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemede yaygın şekilde kullanılan yöntemlerden biridir. Tabloda ifade edildiği gibi emek verimliliği değişkeni (LPR) ile istihdam değişkenleri olan tarım sektöründe çalışan toplam kişi sayısı (LET), tarım sektöründe çalışan kadın sayısı (LEF) ve tarım sektöründe çalışan erkek sayısı (LEM) değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları

negatif, yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular emek verimliliğiyle tarım sektörü istihdamı arasında güçlü bir ters yönlü ilişkiye işaret etmektedir.

**Tablo 1.** Verimlilik ve İstihdam Değişkenleri Arasında Korelasyon

	LET	LEF	LEM
LPR	-0,8263 (-7,6231) [0,0000]	-0,8294 (-7,7133) [0,0000]	-0,8058 (-7,0709) [0,0000]

Not: Parantez içindeki değerler t istatistiklerini ve köşeli parantez içindeki değerler olasılık değerlerini gösterir.

Türkiye için tarım sektöründe emek verimliliği ve istihdam göstergeleri arasında koentegrasyon ilişkisinin incelemesine geçmeden önce değişkenlerin durağanlık özellikleri incelenmiştir. Uygulanan Johansen koentegrasyon testi değişkenlerin farklarında durağan olmalarını gerektirmektedir. Ayrıca Granger ve Newbold'un (1974) da belirttiği gibi durağan olmayan süreçler regresyon analizlerinde sahte sonuçlara neden olabildiğinden değişkenlerin durağanlık özelliklerinin incelenmesi önem taşımaktadır. Bu özellik, bir değişkene ait ortalamanın ve varyansın zaman içinde değişmemesini ve zamanın iki noktası arasındaki kovaryansın yalnızca iki dönem arasındaki uzaklığa bağlı olmasını ifade etmektedir.

Bu çalışmada değişkenlerin durağanlık özellikleri ilgili literatürde yaygın şekilde kullanılan Genişletilmiş Dickey ve Fuller (1981, ADF) birim kök test yardımıyla incelenmiştir. Hata terimleri arasında otokorelasyon sorununu gidermek amacıyla bağımlı değişken gecikmelerinin eklendiği Dickey ve Fuller (1979) modellerine dayanan ADF modelleri aşağıdaki gibidir:

$$\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_i \Delta Y_{t-1} + u_t \quad (1)$$

$$\Delta Y_t = \beta_1 + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_i \Delta Y_{t-1} + u_t \quad (2)$$

$$\Delta Y_t = \beta_1 + \beta_2 t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_i \Delta Y_{t-1} + u_t \quad (3)$$

Burada  $Y_t$  durağanlık özelliği incelenen değişken,  $\Delta$  fark işlemcisi,  $u_t$  sıfır ortalama ve sabit varyanslı bağımsız ve özdeş dağılan hata terimleridir.  $Y_t$  değişkenine ait serinin birim kök içerip içermediği modellerdeki  $\delta$  parametresine ilişkin hipotez testleri yardımıyla incelenmektedir. Burada temel hipotez serinin birim kök içerdiğini, alternatif hipotez ise serinin birim kök içermediğini yani durağan olduğunu ifade etmektedir. ADF testine ait sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir. Tabloda ifade edilen  $t$  istatistikleri tüm değişkenlerin seviye değerlerinin durağan olmadığına işaret etmektedir. Fakat birinci farklarının alınması ile serilerin durağanlaştığı görülmektedir. ADF birim kök testine ait bu sonuçlara dayanarak koentegrasyon analizinde değişkenlerin seviye değerleri dikkate alınmıştır. Birim kök testlerine ait bulgular değişkenlerin seviyelerinde birim kök içerdiğini ve birinci farklarında durağan olduğunu gösterdiğinden uzun dönemde değişkenler arasında bütünleşik bir hareketin olması beklenebilir.

**Tablo 2.** ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Sabit	Sabit ve Trend	Sabitsiz ve Trendsiz
LPR	1,1990	-1,5206	4,7440
LET	-0,9322	-2,3768	-1,1404
LEF	-0,9283	-2,2688	-0,9378
LEM	-1,5996	-3,0158	-0,7953
DLPR	-10,0303***	-10,3193***	-2,4661**
DLET	-4,0555***	-3,9703**	-3,9279***
DLEF	-5,2157***	-5,1075***	-5,0973***
DLEM	-3,1831**	-3,1202	-1,1731*

Not: \*\*\*, \*\* ve \* sembelleri ilgili istatistiğin sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlı olduğunu gösterir.

Sims (1980) tarafından geliştirilen Vektör Otoregresif (VAR) yöntemi iktisadi değişkenler arasındaki ilişkileri karşılıklı etkileşimli bir formda eşanlı denklemler şeklinde modellemesine olanak tanımaktadır. Bu yöntemde tüm değişkenler içsel olarak ele alınmaktadır. Yaklaşımda katı teorik temellere gerek duyulmaksızın her içsel değişken kendi ve diğer içsel değişkenlerin gecikmeli değerleri üzerinden tahmin edilmektedir. Bu çalışmadaki LET ve LPR değişkenleri için VAR denklemleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$LET_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^k \alpha_{1i} LET_{t-i} + \sum_{i=1}^k \alpha_{2i} LPR_{t-i} + u_{1t} \quad (4)$$

$$LPR_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^k \beta_{1i} LET_{t-i} + \sum_{i=1}^k \beta_{2i} LPR_{t-i} + u_{2t} \quad (5)$$

Burada  $i$  gecikme uzunluğunu,  $u$ 'lar ise hata terimlerini göstermektedir. Tahmin sonuçlarını etkileyebileceğinden dolayı VAR modelinde optimal gecikme uzunluğunun belirlenmesi önem taşımaktadır. Yukarıda ifade edilen modelin yanı sıra çalışmada LEF ve LPR ile LEM ve LPR değişkenleri için de VAR modelleri tahmin edilmiş ve ilgili değişkenler arasında koentegrasyon ilişkisi incelenmiştir.

Belirtilen modeller için farklı gecikme bilgi ölçütlerinin minimum değerlerine göre belirlenmiş optimal gecikme uzunlukları Tablo 3'de verilmiştir. Burada gözlem sayısı ve verinin yıllık olması dikkate alınarak maksimum gecikme uzunluğu 4 alınmıştır. Tablodan da görüldüğü gibi FPE, AIC ve HQ bilgi ölçütleri LET ve LPR değişkenleri için oluşturulan modelde 3 optimal gecikmeye işaret etmektedir ve bu doğrultuda VAR(3) modeli tahmin edilmiştir. Aynı gecikme uzunlukları LEF ve LPR'nin dikkate alındığı model için 2 ve LEM ve LPR'nin dikkate alındığı model için 4 optimal gecikmeye işaret etmektedir.

**Tablo 3.** VAR Modeli İçin Optimal Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

VAR Modeli	LR	FPE	AIC	SC	HQ
LET – LPR	2	3	3	2	3
LEF – LPR	1	2	2	1	2
LEM – LPR	3	4	4	3	4

LEM ve LPR modeli için tablodaki 5 gecikme uzunluğu ölçütlerinden 3'üne göre optimal gecikme uzunluğu 4'tür. Fakat bu değişkenler için tahmin edilen VAR(4) modelinde otokorelasyon olduğu görülmüştür ve koentegrasyon ilişkisi VAR(3) dâhilinde incelenmiştir.

VAR modellerinin temel varsayımlarına ilişkin test sonuçları ise Tablo 4 ve Tablo 5'te yer almaktadır. Burada ifade edilen LM ve White testlerine ait sonuçlar belirtilen VAR modellerinde otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarının olmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.** VAR Modelleri İçin LM Otokorelasyon Testleri

Gecikme	LET – LPR VAR(3)		LEF – LPR VAR(2)		LEM – LPR VAR(3)	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
1	0,9114	0,9229	2,0183	0,7324	5,0474	0,2825
2	7,2490	0,1233	4,5509	0,3366	1,2584	0,8684
3	3,6718	0,4522	1,9963	0,7364	8,3164	0,0807
4	4,3731	0,3579	4,3137	0,3652	2,1020	0,7170



**Tablo 5.** VAR Modelleri İçin White Değişen Varyans Testleri

	İstatistik	Olasılık
LET – LPR VAR(3)	42,4927	0,2116
LEF – LPR VAR(2)	23,8275	0,4715
LEM – LPR VAR(3)	33,7076	0,5781

VAR modellerinin temel varsayımlarının geçerliliği incelendikten sonra çalışmada Johansen (1988) ile Johansen ve Juselius (1990) tarafından geliştirilen koentegrasyon testi kullanılarak Türkiye tarım sektöründe emek verimliliği ve istihdam arasında uzun dönem ilişki incelenmiştir. Johansen koentegrasyon testi bir matrisin rankı ile karakteristik kökleri arasındaki ilişkiye dayanmaktadır ve aşağıdaki VAR formunda ifade edilebilir (Johansen, 1988: 234)

$$\Delta X_t = \Gamma_1 \Delta X_{t-1} + \dots + \Gamma_{k-1} \Delta X_{t-k+1} + \Pi X_{t-k} + \varepsilon_t \quad (6)$$

Burada  $X_t$  değişkenler vektörü,  $\Gamma_i$  değişkenlerin farklarının gecikmeli değerlerine ait parametreler matrisi,  $\Pi$  değişkenlerin seviye değerlerine ait parametreler matrisi ve  $\varepsilon_t$  VAR modelinin hata terimleridir.  $\Pi$  matrisinin rankı ( $r$ ) sistemde mevcut koentegrasyon vektör sayısını vermektedir. Koentegrasyon vektörlerinin sayısı ve bunların anlamlı olup olmadıkları iz ve maksimum öz değer istatistikleri ile test edilmektedir.

Johansen koentegrasyon testi sonuçları Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir. Burada koentegrasyon testi için model tercihi Pentula ilkesi çerçevesinde yapılmıştır. Her üç tabloda belirtilen iz ve öz değer istatistiklerinden de görüldüğü gibi, matris rankının sıfıra eşit olduğunu ifade eden sıfır hipotezi %5 istatistiksel anlamlılık düzeyinde reddedilmektedir. Bu sonuç, tarım sektörü istihdam değişkenleri olan LET, LEF ve LEM ile emek verimliliği değişkeni olan LPR arasında koentegrasyon ilişkisinin varlığını desteklemektedir.

**Tablo 6.** LET ve LPR Koentegrasyon Testi Sonuçları

Hipotez	İz Test İstatistiği			Öz Değer Test İstatistiği		
	İstatistik	%5 Kritik Değer	Olasılık	İstatistik	%5 Kritik Değer	Olasılık
$H_0: r=0,$ $H_1: r=1$	22,7235	20,2618	0,0224	16,2721	15,8921	0,0436
$H_0: r \leq 0,$ $H_1: r=2$	6,4514	9,1645	0,1586	6,4514	9,1645	0,1586

**Tablo 7.** LEF ve LPR Koentegrasyon Testi Sonuçları

Hipotez	İz Test İstatistiği			Öz Değer Test İstatistiği		
	İstatistik	%5 Kritik Değer	Olasılık	İstatistik	%5 Kritik Değer	Olasılık
$H_0: r=0,$ $H_1: r=1$	21,2112	20,2618	0,0369	16,9834	15,8921	0,0336
$H_0: r \leq 0,$ $H_1: r=2$	4,2278	9,1645	0,3793	4,2278	9,1645	0,3793

**Tablo 8.** LEM ve LPR Koentegrasyon Testi Sonuçları

Hipotez	İz Test İstatistiği			Öz Değer Test İstatistiği		
	İstatistik	%5 Kritik Değer	Olasılık	İstatistik	%5 Kritik Değer	Olasılık
H0: r=0, H1: r=1	18,1898	15,4947	0,0192	16,6965	14,2646	0,0202
H0: r≤0, H1: r=2	1,4933	3,8415	0,2217	1,4933	3,84145	0,2217

Koentegrasyon testlerine zayıf dışsallık testi uygulanması sonucu LPR değişkeni zayıf dışsallığını ifade eden sıfır hipotezinin reddedildiği, LET, LEF ve LEM değişkenleri için ise bunun reddedilemediği görülmüştür. Bu sonuca göre LPR değişkenine göre normalize edilmiş koentegrasyon vektörlerinde LET, LEF ve LEM değişkenlerine ait katsayılar sırasıyla 4,4639, 6,7143 ve 2,2697 olarak bulunmuştur. Bu sonuç LET, LEF ve LEM değişkenleri ile LPR değişkeni arasında tahmin edilen ilişkinin negatif yönlü olduğunu göstermektedir.

## SONUÇ

Tarım sektörünün gelişimi özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınma sürecinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu sektörde kaynakların etkin kullanımı diğer sektörler de dâhil ekonominin geneli için güçlü katkılar sağlayabilir. Türkiye'nin tarım sektörüne bakıldığında ekonomi genelindeki istihdamın yaklaşık olarak %20'si gibi yüksek bir oranın bu sektörde olduğu görülmektedir. İstihdamın bu derecede yüksek olması tarım sektöründe emek verimliliğini ve emek verimliliği ile istihdam ilişkisini önemli kılmaktadır. Bu çalışmada önce Türkiye tarım sektöründe üretim, istihdam ve emek verimliliği verileri incelenmiş ve ardından emek verimliliği ve istihdam arasındaki ilişki ampirik olarak test edilmiştir. Çalışmanın uygulama bölümü 1988-2016 yıllarına ait verilere ve VAR modeli dâhilinde ele alınan Johansen koentegrasyon testine dayanmaktadır.

Tarım sektörüne ilişkin veriler üretim miktarının yıllar itibariyle artmakta fakat tarımsal üretimin toplam üretim içindeki payının azalmakta olduğunu gösterir. 2016 yılında tarımsal üretimin toplam üretimdeki payı %6,93 olmuştur. Tarım sektöründe istihdam ise hem oransal hem de mutlak olarak azalmaktadır. Fakat 2016 yılında tarım sektöründe istihdam edilenlerin toplam istihdamdaki payı %19,50 olmuştur. Bu veriler tarım sektöründe emek verimliliğinin ekonominin diğer sektörlerine nispeten önemli derecede düşük olduğuna işaret etmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin işyerindeki durumlarına göre dağılımı ise düşük verimliliğin bazı kaynaklarını açıklayıcı niteliktedir. 2016 yılında istihdam edilenlerin %41,26'sının kendi hesabına çalışanlardan ve %47,39'unun ise ücretsiz aile işçilerinden oluştuğu görülmüştür. 2000'li yıllara kadar tarımda kendi hesabına çalışanların artış göstermesi belirtilen dönemde tarım arazilerinde bölünmenin devam ettiğine işaret etmektedir. Ücretsiz aile işçilerinin oranının yüksek olması da tarım sektöründe küçük aile işletmelerinin ve bunlarda aşırı istihdamın yaygınlığını göstermektedir.

Çalışmada uygulanan Johansen koentegrasyon testi sonuçları tarım sektöründe emek verimliliği ve istihdam arasında uzun dönem denge ilişkisinin varlığını desteklemektedir. Bu ilişki tarım sektöründe toplam istihdamın yanı sıra kadın ve erkek istihdam grupları için de doğrulanmıştır. Normalize edilmiş koentegrasyon katsayıları ise tarım sektöründe toplam istihdamda, kadın istihdamında ve erkek istihdamında ortaya çıkan %1'lik bir azalmanın çalışan başına katma değerle ölçülen emek verimliliğinde sırasıyla %4,46, %6,71

ve %2,27 oranında bir artışa neden olduğunu göstermektedir. Bu katsayılar tarım sektöründe emek verimliliğinin istihdam esnekliğinin hayli yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu durum tarım sektöründe mevcut çalışanlar için emek verimliliğinin hayli düşük olduğuna, bunun yanı sıra eğitim ve iş alanının gerektirdiği diğer beceri sorunlarına, düşük emek hareketliliğine işaret etmektedir. Ayrıca tahmin edilen katsayıların kadın istihdamı için daha yüksek olması kadınlarda belirtilen sorunların daha ciddi olduğunu göstermektedir.

Bugün gelinen noktada işsizlik oranlarının azaltılması Türkiye'nin ekonomik öncelikleri arasında yer almaktadır. İstihdamın önemli bir bölümünün yer aldığı tarım sektöründe düşük emek verimliliğiyle birlikte görülen aşırı istihdam ya da gizli işsizlik olgusu da işsizlik sorununa daha da farklı boyutlar kazandırmaktadır. Tarım sektöründe emek verimliliğinin artırılması ve istihdamdaki mevcut çarpık durumun düzeltilmesi temelde yatan yapısal sorunlara yönelik uzun vadeli çözümler gerektirmektedir. Bu bağlamda özellikle belirli bir iş alanının gerektirdiği becerilerin kazandırılmasını içeren mesleki eğitim, tarımsal arazilerin bölünmesinin önlenmesi ve parçalı arazilerin birleştirilmesi, tarım ürünü üreticilerinin kârlılığının düşük olmasına neden olan piyasa yapılarının düzenlenmesi önem taşımaktadır.

Tarımda emek verimliliğinin artırılmasında önemli faktörlerden birisi de teknolojidir. Literatürde teknoloji düzeyinin emek verimliliğini artırdığına yönelik çalışmalar mevcuttur. Teknolojinin gerektirdiği bilginin yaygınlaştırılması da emek verimliliğini olumlu etkileyecektir. Devletin bilgi transferine ve tarımsal Ar-Ge harcamalarına yönelik finansal desteklerin tarım sektöründe verimlilik artışlarına yol açacağı düşünülmektedir. Ayrıca sektörün ekonomik ve yapısal problemlerinin aşılmasında çiftçi örgütlenmelerinin önemli rolü olabilecektir. Çiftçilerin bilinç düzeyinin artırılması, başarılı çiftlik modelleri ve kooperatif uygulamaları çiftçilerin teknik ve yönetsel becerilerini geliştirebilir. Bunlar tarımda emek verimliliğini artırmanın yanı sıra kırdan hane halkının yaşam standardının iyileşmesine ve kırdan kente göçün önlenmesine de katkı sağlayabilir.

## Kaynakça

- Adelman, I. and Morris, C. T. (1968). An Econometric Model of Socio-Economic and Political Change in Underdeveloped Countries. *The American Economic Review*. 58(5). 1184-1218.
- Bayramoğlu, Z. ve Bozdemir, M. (2018). Tarımda Teknoloji Kullanımının İşgücü Verimliliğine ve İstihdama Etkisi. *Uluslararası Ekonomi Araştırmaları ve Finansal Piyasalar Kongresi Bildiri Kitabı*. 436-454.
- Cuerva, M. C. (2012). Determinants of Labour Productivity Convergence in the European Agricultural Sector. *Agrociencia*. 46(6). 621-635.
- Dickey, D. A. and Wayne A. F. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Journal of the American Statistical Association*. 74(366). 427-431.
- Dickey, D. A. and Wayne A. F. (1981). Likelihood Ratio Statistics for Autoregressi and Time Series with a Unit Root. *Econometrica*. 49(4). 1057-1072.
- Granger, C. V. J. (1988). Some Recent Development in a Concept of Causality. *Journal of Econometrics*. 39(1-2). 199-211.
- Granger, C. V. J. and Newbold, P. (1974). Spurious Regressions in Econometrics. *Journal of Econometrics*. 2(2). 111-120.
- Gujarati, D. N. ve Porter D. C. (2012). *Temel Ekonometri 5*. Basımdan Çeviri. Literatür Yayınları. İstanbul.
- Gürsel, S. ve İmamoğlu, Z. (2013). *Why is Agricultural Employment Increasing in Turkey?* Betam Working Paper Series 004.

- Hayami, Y. and Ruttan, V. W. (1970). Agricultural Productivity Differences Among Countries. *The American Economic Review*. 60(5). 895-911.
- Herrendorf, B. and Schoellman T. (2014). Why is Measured Productivity so Low in Agriculture? *Review of Economic Dynamics*. 18(2015).1003-1022.
- İmrohoroğlu, A., İmrohoroğlu, S. ve Üngör M. (2014). Agricultural Productivity and Growth in Turkey. *Macroeconomic Dynamics*. 18(5). 998-1017.
- Johansen, S. (1988). Statistical Analysis of Cointegration Vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*. 12(2-3). 231-254.
- Johansen, S. and Juselius, K. (1990). Maximum Likelihood Estimation and Inference on Cointegration-with Applications to the Demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 52(2). 169-210.
- Kazgan, G. (2013). *Tarım ve Gelişme*. 2. Baskı. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 50. İstanbul.
- Keskin, G., Kaplan, G. ve Başaran, H. (2017). Türkiye'de Aile Çiftçiliği. İşgücü Produktivitesi ve Sürdürülebilirlik. *Harran Tarım ve Gıda Bilimleri Dergisi*. 21(2). 209-218.
- Kılıç, Y. ve Kıymaz, T. (2014). Tarımda Eğitim ve İşgücü Verimliliği İlişkisi: Bölgesel Farklılıklar. *Tarım Ekonomisi Dergisi*. 20(1). 53-64.
- Martin, J. S., Leeuwen, E. S.van, Florax, R. J. G. M., Groot H. L.F. de. (2015). Rural Development Funding and Agricultural Labour Productivity: A spatial Analysis of the European Union at the NUTS2 Level. *Ecological Indicators*. 59(2015). 6-18.
- Martín-Retortillo, M. and Pinilla, V. (2012). *Why Did Agricultural Labour Productivity Not Converge in Europe From 1950 to 2005?* European Historical Economics Society Working Paper 0025.
- Popescu, M. (2009). Labour Employment in Romania's Agriculture and Labour Productivity Increase. Gaps between Romania and the European Union. *Agricultural Economics and Rural Development*. 6(2). 181-198.
- Popescu, M. (2015). Research on Labour Productivity in Romania's Agriculture. *Scientific Papers Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development*. 15(2). 271-280.
- Restuccia, D., Yang, T. D. ve Zhu, X. (2008). Agriculture and Aggregate Productivity: A Quantitative Cross-Country Analysis. *Journal of Monetary Economics*. 55(2008). 234/250.
- Sims, C. (1980). Macroeconomics and Reality. *Econometrica*. 48(1). 1-48.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2014). *Bitkisel Üretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Yayın No: KB-2877 – ÖİK: 726. Ankara.
- TOBB (2014). *Türkiye Tarım Sektörü Raporu 2013*. TOBB Yayın No: 2014/230.
- Üngör, M. (2013). De-Agriculturalization as a Result of Productivity Growth in Agriculture. *Economics Letters*. 119(2). 141-145.
- Üngör, M. (2017). Productivity Growth and Labor Reallocation: Latin America Versus East Asia. *Review of Economic Dynamics*. 24(2017). 25-42.
- Ženka, J., Žufan, P., Krtička, L. and Slach, O. (2015). Labour Productivity of Agricultural Business Companies and Cooperatives in the Czech Republic: A Micro-Regional Level Analysis. *Moravian Geographical Reports*. 23(4). 14-25.



İnceleme Makalesi – Review Article

## Uluslararası İlke ve Standartlar Bağlamında Yaşlı Hakları ve Sosyal Hizmet Uygulamaları

### *Elderly Rights and Social Service Practices in the Context of International Principles and Standards*

**Nuray GÖKÇEK KARACA\***  
ORCID ID: 0000-0003-3493-8446

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 255-274 / Pages: 255-274  
DOI: 10.32331/sgd.658637

### ÖZ

Tüm dünyada nüfusun yaşlanmakta oluşu, yaşlılığı, yaratacağı ekonomik, sosyal ve sağlık sorunların giderilmesi bağlamında sosyal politikaların odağı haline getirerek uluslararası kuruluşların, devletlerin ve bilimsel çalışmaların gündemine taşımıştır. Böylece özel olarak korunması gereken bir kesim olarak algılanmaya başlanan yaşlıların sahip oldukları haklar Birleşmiş Milletler (BM) başta olmak üzere Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), BM Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü, Gıda ve Tarım Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği (AB) gibi birçok uluslararası kuruluşça yapılan düzenlemelerle güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Söz konusu uluslararası kuruluşlarca yapılan düzenlemeler bağlamında birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de yaşlıların korunmasına yönelik yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak gerek uluslararası ve gerekse de ulusal düzeydeki doğrudan veya dolaylı bir şekilde yaşlı haklarını güvence altına alan düzenlemelerde bir dağınıklık söz konusudur. Çalışmanın genel amacı, uluslararası ve ulusal mevzuattaki dağınıklığa rağmen yaşlı haklarını bütüncül ve kategorik bir yaklaşımla ortaya koymak ve Türkiye’de söz konusu hakların uygulama boyutunu saptamaktır. Yaşlı haklarının korunması için gerekli yükümlülüklerin daha belirgin hale getirilerek kamusal farkındalık ve bilinç oluşturmak ise çalışmanın sonuç hedefidir. Çalışmada niteliksel veri toplama tekniği olarak literatür taramasından yararlanılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Yaşlı, yaşlılık, yaşlanma, yaşlı mevzuatı, yaşlı hakları

### ABSTRACT

The aging of the population in the whole the world has brought the elderly to the agenda of international organizations, states and scientific studies by making them the focus of social policies in the context of reducing economic, social and health problems. In this way, the rights of the elderly, who are perceived as a special protection group are tried to be guaranteed in regulations made by international organizations such as the United Nations (UN), the World Health Organization (WHO), the United Nations Educational Science and Culture Organization, the Food and Agriculture Organization, the International Labor Organization (ICC), the European Commission, the European Union (EU). As mentioned in many countries in the context of arrangements made by international organizations in Turkey, it is made legal arrangements for the protection of the elderly. However, there is a disorganization in regulations that guarantee the rights of the elderly, either directly or indirectly, both at the international and national levels. The general purpose of the study is to provide a holistic and categorical approach to the rights of the elderly despite the disorganization of international and national legislation and to determine the application scope of those rights in Turkey. The objective of the study is to create public awareness and awareness by making the obligations necessary for the protection of the rights of the elderly more specific. In the study, literature search was used as qualitative data collection technique.

**Keywords:** Elderly, aging, aging, elderly legislation, elderly rights

Önerilen atıf şekli: Gökçek Karaca, N. (2019). Uluslararası İlke ve Standartlar Bağlamında Yaşlı Hakları ve Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 255-274.

Geliş Tarihi/Received: 15/05/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 17/09//2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, ngokcek@anadolu.edu.tr

## GİRİŞ

Temel hak ve özgürlükler ya da insan hakları, tüm insanlığa özgü, doğuştan sahip olunan kişiliğe bağlı vazgeçilmez ve devredilmez haklardır. Her insan, insan olma bakımından eşit değere sahiptir. İnsanca yaşama hakkına sahip olmak açısından insanlar arasında ayırım yapılamaz. Ancak yaşamlarını başkalarının desteği olmaksızın sürdürme konusunda zorlanan yaşlıların, yaşam kalitesi ve yaşamdan beklentilerinin sağlıklı bireylerden farklı olduğu gerçeğinden hareketle, diğer insanların sahip oldukları eğitim hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık hakkı vb. haklara ilaveten, özel durumlarına özgü bakım hakkı, rehabilitasyon hakkı, sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanma hakkı gibi bazı özel haklara sahip olması sosyal uyum açısından bir zorunluluktur. Bu bağlamda, yaşlı bireylerin saygınlıklarını koruyarak bağımsız yaşayabilmeleri, kendilerini gerçekleştirebilmeleri ve yaşamın her alanına eşit katılımlarının sağlanması konusunda hemen hemen tüm çağdaş ülkelerin önemli yükümlülükler üstlendiği, yaşlı haklarının yasal düzenlemelerle güvence altına alındığı, çoğu zaman engelli bireyler için öngörülen hakların yaşlı bireyler için de geçerli kılındığı görülmektedir.

Uluslararası ve ulusal düzeyde yapılan yaşlı haklarını güvence altına alan düzenlemeler dağınık halde bulunmaktadır. Çalışmanın amacı, yaşlılara yönelik dağınık halde bulunan mevzuatın bir araya getirilerek konular açısından bir arada ve topluca değerlendirilmesi, yaşlı haklarının korunması için gerekli yükümlülüklerin daha belirgin hale getirilerek kamusal farkındalık ve bilinç oluşturulmasıdır. Değinen amaç doğrultusunda yapılan çalışmada, öncelikle yaşlılık kavramı ve yaşlı nüfusun önemine vurgu yapmak adına Dünyada ve Türkiye’de yaşlı nüfus hakkında bilgi verilecek, ardından uluslararası ilke ve standartlar çerçevesinde yaşlı hakları kategorize edilerek, Türkiye’de yaşlı hakları bağlamında sosyal hizmet uygulamaları inceleme konusu yapılacaktır.

## I- YAŞLILIK KAVRAMI VE YAŞLI NÜFUSUN ÖNEMİ

Yaşlılık, önüne geçilmesi mümkün olmayan biyolojik, kronolojik, sosyal yönleri ve sorunları olan bir süreçtir. Yaşlılık dönemi, yaşlanmaya bağlı olarak insan vücudunda meydana gelen deformasyon ve gerileme nedeniyle fiziksel yeteneklerin azaldığı, pek çok kronik hastalığın yaşandığı, bağımlılık ve kaza riskinin arttığı, bireylerin statü kaybettiği ve günlük işlevlerini yerine getirmede desteğe ihtiyaç duyduğu bir dönemdir (Emiroğlu, 1995: 35-43; Karahan ve Güven, 2002: 156; Karataş, 2011: 30; Özgür ve Sabbağ, 2014: 23-75). Yaşlılık tarihsel süreçlere göre çeşitlilik gösteren ve kültürden kültüre değişen bir olgu olduğu için yaşlılık kavramı da çağa, bölgeye ve toplumsal gelişmişliğe göre farklılaştığı gibi bireyin sağlık, sosyal ve psikolojik durumuna göre de değişebilmektedir (Tufan, 2002: 87; Arpacı, 2005: 15; Çağlar, 2017: 21-28; Evren, 2018: 138). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından söz konusu değişimler üzerine temellendirilen yaşlılık kavramı, “*bireyin kontrolünün dışında ortaya çıkan ve çevresel faktörlere uyum sağlayabilme yeteneğinin azaldığı biyolojik bir dönem*” olarak tanımlanmaktadır (World Health Organization, 2017). DSÖ, yeni yaş dilimi listesine göre 80 yaş ve üzerini yaşlı olarak kabul etmekte, daha önce genç yaşlılık olarak ifade ettiği 65-75 yaş arası dönemi ile 75-80 arası dönemi, 65-79 yaş arası dönem olarak birleştirip orta yaş kategorisinde değerlendirmektedir. Dolayısıyla DSÖ’nün yeni yaş dilimi listesine göre 80-99 yaş aralığında bulunanlar yaşlı olarak kabul edilmektedir. DSÖ’nün yeni yaklaşımına göre çalışma hayatından emekliye ayrılmayı takip eden dönem ile fonksiyonel kayıpların görülmeye başlandığı dönemler itibarıyla bireyler yaşlı kabul edilmemekte, birey doğrudan özel bakım, özel ev ve yardımcıya ihtiyaç duymaya başladığı dönemler itibarıyla yaşlı kabul edilmektedir (Görpelioglu, 2009: 22; Er, 2009: 135). Daha önceki sınıflama gibi yeni sınıflama da herkes için geçerli olmayabilir.

Nitekim 80 yaşında çok dinç birisiyle karşılaşabileceğimiz gibi 60 yaşında özel bakıma ihtiyaç duyan kişilere de rastlayabiliriz (Yılmaz, 2013: 2).

Türkiye’de yasal düzenlemeler incelendiğinde ise yaşlılık statüsüne girmek için kabul edilen eşik değer (65 yaş), DSÖ’nün yeni kabul ettiği yaş aralıklarının çok gerisinde olduğu görülmektedir (Evren, 2018: 139).

Birleşmiş Milletler’in (BM) tanımına göre, bir ülkedeki yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının %8 ile %10 arasında olması o ülke nüfusunun “yaşlı”, %10’un üzerinde olması ise “çok yaşlı” olduğu anlamına gelmektedir (Karacan, 2017: 638). 2016 yılı verilerine göre dünya nüfusunun %8,7’sini yaşlı nüfus oluşturmaktadır. Türkiye’de ise yaşlı nüfus 2013 yılında 5.891.694 iken %21,5 artarak 2018 yılında 7.163.354 kişi oldu. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 2013 yılında %7,7 iken, 2018 yılında %8,7’ye yükseldi. 2017 verilerine göre %44’ünü erkeklerin, %56’sını kadınların oluşturduğu 6.895.385 kişiden oluşan yaşlı nüfusun %61,6’sı 65-74 yaş grubunda, %29,7’si 75-84 yaş grubunda ve %8,6’sı ise 85 ve daha yukarı yaş grubunda yer almaktadır. Verilere göre Türkiye kısa bir süre sonra “çok yaşlı” toplum kategorisine girecektir (TÜİK, 2017). Söz konusu demografik değişime bağlı olarak karşılaşılabilecek sorunları minimize etmek için yaşlıların korunmasına yönelik sosyal, ekonomik, sağlık politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi kaçınılmazdır.

## II- YAŞLILARA YÖNELİK ULUSLARARASI İLKE VE STANDARTLAR

Özel olarak korunması gereken diğer gruplarla karşılaştırıldığında, yaşlıların korunmasına yönelik uluslararası düzeyde yapılan çalışmaların görece olarak çok daha yeni ve daha sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir. Uluslararası literatür incelendiğinde, yaşlıların korunmasının Dünya genelinde 20. yüzyılda toplumun yaşlanması sorununa bağlı olarak gündeme geldiği ve BM, DSÖ, BM Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü, Gıda ve Tarım Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği (AB) gibi kuruluşların özel olarak korunması gereken diğer gruplara oranla daha sınırlı düzeyde de olsa, doğrudan veya dolaylı bir şekilde yaşlıların korunması ile ilgili olarak çeşitli belge, ilke ve programlar oluşturdukları görülmektedir. Bu bağlamda ilk girişimin, BM tarafından 1982 yılında Viyana’da yapılan BM Dünya Yaşlılık Konferansı ile başlatıldığı görülmektedir. Öncülüğünü BM’nin yaptığı yaşlıların korunmasına yönelik ilk uluslararası çalışmayı, Avrupa Konseyi, AB ve UÇÖ tarafından yapılan çalışmalar takip etmiştir.

### A- BM Tarafından Yapılan Düzenlemeler ve Çalışmalar

BM tarafından özel olarak korunması gereken gruplardan ayrımcılık mağdurları, kadınlar, çocuklar ve engellilere özgü birçok sözleşme kabul edildiği halde yaşlılara yönelik bir sözleşme henüz kabul edilmiş değildir. BM’nin yaşlılarla ilgili düzenlemelerini genellikle diğer gruplara özgü düzenlemelerde dolaylı bir şekilde göndermelerde bulunan yaşlılarla ilgili hükümler oluşturmaktadır. Söz konusu düzenleme ve çalışmalar, kabul ediliş tarihlerine göre 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1966 tarihli Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, 1969 tarihli Toplumsal Gelişme ve Kalkınma Bildirgesi, 1982 tarihli Dünya Yaşlılık Konferansı, 1991 tarihli BM Yaşlı İlkeleri, 1995 tarihli Kopenhag Toplumsal Kalkınma Bildirgesi, 1999 tarihli DSÖ Uluslararası Yaşlılar Yılı ve Yaşlılara Yönelik Eylem Planı, 2000 tarihli BM Bin Yıl Bildirgesi ve 2002 tarihli BM Madrid Dünya Yaşlanma Konferansı şeklinde sıralanarak açıklanabilir:



*İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, bakım hakkını ve sosyal güvenlik hakkının düzenlendiği 25. maddesinde yaşlılık sosyal güvenliği gerektiren geçim sıkıntısı durumu yaratabilecek bir koşul olarak sayılmıştır.

Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin ailenin, anneliğin, çocukların ve gençlerin korunmasına yönelik 10. maddesinde yaşlılarla ilgili bir düzenleme yer almamakla birlikte ailenin korunması bağlamında dolaylı bir şekilde yaşlı haklarına göndermeler söz konusudur (Mertoğlu, 2013: 12).

1969'da BM, ömür uzaması ve nüfus artışını gündeme getirdiği *Toplumsal Gelişme ve Kalkınma Bildirgesi*'nin 11. maddesinde yaygın toplumsal güvenlik sistemleri ve toplumsal yardım hizmetlerinin sağlanması; hastalık, engel ve yaşlılık nedeniyle geçici ya da sürekli olarak geçimini sağlayamayan herkese kendileri, aileleri ve bağımlı kimseleri için uygun bir yaşam standardı sağlamak üzere toplumsal güvenlik ve sigorta sistemlerinin kurulması ve geliştirilmesi; çocukların, yaşlıların ve engellilerin haklarının korunması ve refahının sağlanması; bedensel ve zihinsel engellilerin korunması gerektiğini hüküm altına almıştır.

Dünya genelinde 20. yüzyılda dikkati çekmeye başlayan toplum yaşlanması uluslararası düzeyde ilk kez Viyana'da 1982 yılında yapılan BM *Dünya Yaşlılık Konferansı*'nda gündeme gelmiştir. Söz konusu Konferansta yapılan uyarılara rağmen hükümetlerin yaşlılığa destek hizmetlerinde çok geriden gelmekte oldukları tespit edilmiş ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin yaşlılar için uygulanmasını sağlamak üzere "Hükümetlere Yol Gösterici 62 Karar" alınarak yayınlanmıştır. Bunları takip etmek için her yıl "1 Ekim" in "Dünya Yaşlılar Günü" olması ilan edilmiş ve her ülkeden 4 yılda bir "Ülke Yaşlılık Raporu" yayımı istenmeye başlanmıştır (Gökçek Karaca, 2016: 42; Mertoğlu, 2013: 12).

Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı temelinde hazırlanmış olan BM'nin 16 Aralık 1991 tarihli 74. toplantısında alınan kararla Yaşlı Bireylere İlişkin BM İlkeleri kabul edilmiştir. BM'nin ülkeleri mümkün olduğunca ulusal programlarına uyarlamaların önerdiği yaşlı bireylere ilişkin ilkeleri; bağımsız yaşam, katılım, bakım, kendini gerçekleştirme ve itibardır. Söz konusu ilkeler bağlamında her yaşlı bağımsız yaşama, sosyal ve ekonomik yaşama katılım, bakım, kendini gerçekleştirme ve itibar görme hakkına sahiptir.

6-12 Mart 1995 tarihleri arasında Kopenhag'da yapılan Dünya Toplumsal Kalkınma Zirvesi sonucunda 100 maddelik bir eylem programı hazırlanmıştır (BM Enformasyon Merkezi, 2007). Hazırlanan eylem programında engelliler, yerliler, sığınmacılar ve yurtlarından ayrılmış insanlar gibi yaşlıların da özellikle yoksulluk karşısında korunmasız durumda olduğuna vurgu yapılmış ve diğer risk grupları ile birlikte yaşlıların korunmasına yönelik aşağıda belirtilen birçok düzenlemeye yer verilmiştir.

- Yoksullukla mücadeleye dönük önlemlerin en kısa sürede yaşama geçirilmesi gerektiğinin vurgulandığı 25. maddede yaşlılık dönemlerinde herkese yeterli ekonomik ve toplumsal korumanın sağlanmasına yönelik politikalar belirlenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.
- Kentlerdeki yoksulluk sorununun nasıl ele alınması gerektiğini açıklayan 34/h maddesinde yaşlıların bütün toplumsal hizmetlerden yararlanmalarının sağlanması gerektiği belirtilmiştir.
- "Daha Etkin Toplumsal Korunma ve Daha Az Korunmasızlık" başlığını taşıyan 38. maddede diğer risk grupları ile birlikte toplumsal koruma sistemlerinin yaşlılık halinden dolayı geçinemeyecek durumda olanları da kapsamı gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca aynı maddede yaşlı kadınlara destek verilmesi gerektiği de ifade edilmektedir.

- Yaşlıların korunması için özel çaba harcanması gerektiğini vurgulayan 40. maddede ayrıca yaşlıların korunması için alınması gereken önlemlerin neler olması gerektiği belirtilmiştir.
  - Ailenin destek sağlayan sistemlerinin güçlendirilmesi
  - Yaşlıların özellikle yeterli aile desteği alamayanların, kırsal alanlarda yaşayan, çalışan, silahlı çatışmalardan ve doğal ya da insan eseri felaketlerden etkilenen yaşlıların, sömürülen, bedensel ya da psikolojik olarak ihmal edilen ya da kötüye kullanılan yaşlıların durumlarının iyileştirilmesi
  - Yaşlıların, toplumsal hizmetlerden ve toplumsal güvenlik ağlarından yararlandırılarak temel insani gereksinimlerinin karşılanması; muhtaç durumda olanlara yardım edilmesi ve yaşlıların kötüye kullanıma ve şiddet karşısında koruma altına alınması ve taşınması gereken bir ağırlık olarak değil, yararlanılacak bir kaynak olarak davranılarak korunmaya alınmaları
  - Çocukların sorumluluğunu üstlenmesi beklenen büyükanne ya da büyükbabalara yardım etmek, özellikle, AIDS ya da cüzam gibi hastalıklara yakalanmış ve/veya bakmaları istenen kişilere bakamayacak durumda olan yaşlılara yardım sağlamak
  - Gençlerin yaşlılıklarında kullanmak üzere tasarruf yapmalarını olanaklı kılacak bir mali ortamın yaratılması
  - Emekli işçilerin yoksulluğa düşmemeleri için, ülkelerinin kalkınmasına yaptıkları katkıları dikkate alınarak, gereken önlemlerin alınması ve uygun mekanizmaların oluşturulması
  - Politika ve program belirlemelerinde ve karar oluşturma ortamlarında, her düzeyde, her kuşaktan katılımın teşviki ve desteklenmesi
- Eylem programının 46. maddesinde yaşlılara bakmanın toplumsal önemine vurgu yapılmıştır.
- Eylem programının 53. maddesinde kadınların yeterli yaşlılık bakımı vb. yöntemlerle, emek gücüne katılımlarının ve yeniden katılımlarının kolaylaştırılması gerektiği belirtilmiştir.
- Eylem programının 58. maddesinde uzun dönemli işsizliğin belirgin nedenlerinin diğer risk grupları gibi yaşlı işçilerin koşulları üzerindeki etkilerinin incelenmesi ve özel durumlara ve gereksinimlere çözüm getirebilecek istihdam ve diğer destekleyici politikaların tasarlanması gerektiği belirtilmiştir.
- Eylem programının 65. maddesinde başkalarının bakımına muhtaç yaşlılara yardım etmek ya da eğitim yardımına ve toplumsal desteğe gereksinimi olan ailelere destek verilmesi gerektiği belirtilmiştir.
- Eylem programının 69. maddesinde yaşlılara yönelik değişik biçimlerdeki şiddete bireylerin, ailelerin ve toplulukların güvenliklerini tehdit eden bir olgu olarak son verilmesi ve çözüme kavuşturulması gerektiğine vurgu yapılmıştır.
- Eylem programının 74. maddesinde yaşlılara eğitim olanağı sağlamak için özel önlemler alınması gerektiği ve temel eğitimin yaygınlaştırılmasına vurgu yapılmıştır.
- Eylem programının 75. maddesinde ise yaşlıların topluma katkılarının en fazlaya çıkarılabilmesi ve içinde yaşadıkları topluluğa mümkün olan en yüksek düzeyde

katılımlarının sağlanabilmesi için Yaşlılara İlişkin BM İlkeleri çerçevesinde ve 2001 yılında yaşlanma konusunda bütün dünya için belirlenmiş olan hedefleri dikkate alarak, Uluslararası Yaşlılık Eylem Programı'nın hükümlerinin uygulanmasını gözden geçirmek ya da bu konuda stratejiler geliştirmek gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Toplum yaşlanmasının giderek artan önemi ile birlikte DSÖ tarafından 1999 yılı “Uluslararası Yaşlılar Yılı” olarak ilan edilmiş ve “Yaşlılara Yönelik Eylem Planı” hazırlanarak, üretken ve aktif yaşlılık sürecinin önemi üzerinde durulmuştur.

6-8 Eylül 2000 tarihleri arasında Birleşmiş Milletler'in New York'taki Genel Merkezinde, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 189 ülkenin Devlet ve Hükümet Başkanlarının katılımıyla, “yeni bir binyılın başlangıcında” yapılan liderler zirvesinde, günümüzün en güçlü ve öncelikli küresel taahhüt belgelerinden biri olarak kabul edilen BM *Binyıl Bildirgesi*'nde, “tüm dünyada adil ve kalıcı bir barış sağlanması” kararlılığının dile getirilmesinin ardından, dünya ölçeğinde üstesinden gelmesi gereken en temel sorunun, “küreselleşmenin tüm insanlık için olumlu bir güce dönüştürülmesi” olduğu vurgulanmaktadır. Küreselleşmenin sağladığı nimetlerin günümüzde çok dengesiz bir biçimde paylaşıldığı ve külfetinin de yine dengesiz bir biçimde dağıldığı saptaması yapıldıktan sonra “küreselleşme, ancak tüm çeşitliliği ile insanlığı kapsayan ortak bir gelecek kurmaya yönelik geniş kapsamlı ve sürekli çabalarla herkesi kucaklayan ve adil bir sürece dönüştürebilir” denmektedir. Bildirgede 21.yüzyılın uluslararası ilişkileri açısından zorunlu görülen temel ilkelerin “özgürlük, eşitlik, dayanışma, hoşgörü, doğaya saygı ve ortak sorumluluk” olduğu belirtilerek, değinilen ilkelerin yaşama geçirilmesine yönelik özgürlük, demokrasi ve insan hakları konularındaki taahhütlerin yanı sıra, bir dönüm noktası olması öngörülen 2015 yılına kadar gerçekleştirilmek üzere, kalkınma ve yoksullukla mücadeleye dönük aşırı yoksulluğun ve açlığın azaltılması, evrensel temel eğitimin sağlanması, cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması ve kadınların yapabilirliklerinin artırılması/desteklenmesi, bebek ölümlerinin azaltılması, ana-çocuk sağlığının iyileştirilmesi, HIV/AIDS, sıtma ve diğer hastalıklarla mücadele edilmesi, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması ve kalkınma için küresel bir ortaklık geliştirilmesi şeklinde sekiz hedef (Binyıl Kalkınma Hedefleri) belirlenmiştir (BM, 2019). Saptanan hedefler doğrultusunda yaşlıların korunmasına yönelik hükümlere yer verilmesi gerektiği halde BM Bin Yıl Bildirgesi'nde “VI. Güçsüz Kesimlerin Korunması” başlığı altında, yaşlılara yer verilmemiştir (Mertoğlu, 2013:12).

Viyana'da yapılan ilk toplantıdan 20 yıl sonra, 2002 yılında, *Dünya Yaşlanma Konferansı* Madrid'te yapılmış ve 2002 Eylem Planı yürürlüğe konulmuştur. Amacı, her yerde insanların güven ve saygın şekilde yaşlanmalarını ve toplumlarında bütün haklara sahip birer vatandaş olarak yaşamaya devam etmelerini güvence altına almaktır. Söz konusu amaç doğrultusunda yaşlılar için koruyucu ve rehabilite edici hizmetler dâhil olmak üzere, sağlık hizmetleri, destek ve sosyal koruma sağlanması için gerekli olanların yapılması gerektiğine vurgu yapmak olan söz konusu eylem planı içinde yer alan amaç, hedef ve taahhütler şunlardır (Dural ve Con, 2013: 485-490; Yaşlı Bakıcısı, 2019):

- Yaşlıların insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tam olarak tanınması ve gerçekleştirilmesi,
- Yaşlıların ekonomik, politik ve sosyal yaşama tam ve etkili olarak katılması amacıyla güçlendirilmesi,
- Yaşlılara yaşam boyu öğrenme ve toplum içinde yer alma olanaklarına erişim gibi fırsatların yaşamın ileri yıllarında da sağlanarak yaşam boyunca bireysel gelişme, kişisel tatmin ve iyi olma durumlarının sürdürülmesi,

- Bütün ekonomik, sosyal, kültürel hakların yanında vatandaşlık ve siyasi haklara da sahip olmalarının sağlanması ve yaşlılara karşı her türlü şiddet ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması,
- Cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması yoluyla yaşlılarda cinsiyet eşitliğinin sağlanması,
- Sosyal kalkınma için ailenin önemi, kuşaklar arası bağlılık, dayanışma ve karşılıklı ilişkilerin öneminin kavranması,
- Yaşlılar için, koruyucu ve rehabilite edici hizmetler dâhil olmak üzere, sağlık hizmetleri, destek ve sosyal koruma sağlanması,
- Uluslararası Eylem Planı'nın uygulamaya dönüştürülmesi için yaşlılar ile hükümet, sivil toplum ve özel sektörün bütün düzeyleri arasında işbirliğinin kolaylaştırılması,
- Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, birçok diğer konunun yanı sıra yaşlanmanın bireysel, sosyal ve sağlık yönleri üzerinde odaklanmak amacıyla bilimsel araştırmalar yapılarak, bilgi ve becerilerin artırılması ve teknolojiyen yararlanması,
- Yaşlanmakta olan bireylerin durumlarının ve farklı koşullarının tanınması ve onları etkileyen konularda seslerini duyurmalarının sağlanması için çeşitli yolların araştırılması gerektiğinin kabul edilmesi.

## B- Avrupa Konseyi Tarafından Yapılan Düzenlemeler ve Çalışmalar

Avrupa Konseyi'nin doğrudan veya dolaylı bir şekilde yaşlıların korunmasına yönelik birçok düzenlemesi olmakla birlikte konumuz açısından iki temel belgesi ayrı bir öneme sahiptir. Söz konusu belgelerden biri klasik kişisel ve siyasal hakları güvence altına alan "İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme" iken, bir diğeri ise sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alan "Avrupa Sosyal Şartı"dır.

"Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi" olarak da adlandırılan "İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme", klasik kişisel ve siyasal hakları güvence altına alır. Avrupa Konseyi kurulduğundan bugüne insan haklarının korunması ve geliştirilmesine önem ve öncelik vermiş ve kuruluşundan çok kısa bir süre içinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni hazırlamıştır. Söz konusu sözleşmeyle BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ndeki hakların her yerde ve etkin olarak korunması, geliştirilmesi ve güvenceye kavuşturulması amaçlanmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde doğrudan yaşlıların korunmasına yönelik düzenlemeler yoktur. Böyle olmakla birlikte genel nitelikteki bazı düzenlemelerden yaşlılar da yararlanabilmektedir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yaş bakımından ayrımcılık yasağı olmamasına rağmen 14. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı, yaşa dayalı ayrımcılık yapılmasını da kapsadığından değinilen düzenlemeden yaşlılar da yararlanabilmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı, ekonomik ve sosyal hakları güvence altına alır. Sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı ve sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı bakım hizmetlerinden yararlanma hakkı ekonomik ve sosyal haklar kapsamında güvence altına alınan haklar arasındadır. Sosyal ve ekonomik hakların korunması alanında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini tamamlayıcı bir belge olan Avrupa Sosyal Şartı, "istihdam koşulları" ve "sosyal bağlılık" şeklinde iki temel kategoriye ayrılabilir nitelikte bir dizi hakkı güvence altına almaktadır. Hiç kuşkusuz söz konusu haklardan sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı ve

sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı bakım hizmetlerinden yararlanmayı da kapsamına alan temel haklardır.

Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında hazırlanmasından 35 yıl sonra, uygulamadan kazanılan deneyimlerden de yararlanılarak, etkinliğini artırmak ve özellikle izleme mekanizmasının daha iyi işlemlerini sağlamak amacıyla yeniden gözden geçirilmiş ve yeni bir takım hakları da güvence altına alacak bir şekilde geliştirilmiştir. Gözden geçirilmiş Şartın 23. maddesinde akit taraflara yaşlıların sosyal korunma hakkını etkili bir şekilde kullanmasını sağlamak amacıyla doğrudan harekete geçme veya kamu ve özel sektörle işbirliği yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu maddede yaşlıların mümkün olduğunca uzun bir süre iyi bir yaşam sürmeleri ve sosyal ve kültürel hayatta aktif bir rol oynamalarına imkân verecek uygunlukta kaynak sağlanması, yararlanabilecekleri hizmet ve kolaylıklar hakkında bilgilendirilmeleri, kendi hayat tarzlarını serbestçe seçmeleri ve bildikleri çevrede sağlık durumlarına uygun konut sağlanması, evlerini sağlık koşullarına uygun hale getirmeleri için destek verilmesi ve durumlarına uygun sağlık hizmetleri sunulması, kurumlarda yaşayan yaşlılara uygun destekler verilmesi ve onların özel hayatlarına ve kuruma ilişkin karar alma süreçlerine katılma olanağı tanınması gerektiği hüküm altına alınmıştır (Evren, 2018: 146).

### **C- AB Tarafından Yapılan Düzenlemeler ve Çalışmalar**

1997 yılına kadar Avrupa Birliği hukukunda cinsiyet ve vatandaşlık temelli ayrımcılık yasağı söz konusu iken, 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile Avrupa Toplulukları Antlaşması'na 13. madde ile yeni ayrımcılık temelleri eklenmiş oldu. 13. madde ile Avrupa Birliği Konseyi'ne belirtilen temellerde ayrımcılıkla mücadele için önlemler alma yetkisi getirildi. AB üyesi ülkeler için hukuken bağlayıcılığı tartışmasız olan Avrupa Toplulukları Anlaşması'nın 13. maddesine göre Konseyin, Avrupa Parlamentosu'nun muvafakatini aldıktan sonra, özel yasama usulü uyarınca hareket eden, oybirliğiyle, cinsiyet, ırk ve etnik köken, dini inan veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele amacıyla gerekli tedbirleri alacağı; AB Anayasasının II-85. maddesinde ise, Birliğin yaşlı haklarını ve yaşlıların onurlu, bağımsız bir hayat sürme ve sosyal ve kültürel hayata katılma haklarına saygı duyacağı belirtilmektedir (Evren, 2018: 146).

Hukuki bağlayıcılığı tartışmalı olmakla birlikte AB açısından ayrımcılık yasağı kapsamında belirtilebilecek ilk düzenleme olan 2000 yılında kabul edilen AB Temel Haklar Şartı'nın 21. maddesinde ise yaş temelinde ayrımcılık yapılması yasaklanmış, 25. maddesinde ise Birliğin yaşlıların saygın ve bağımsız bir yaşam sürdürme ve sosyal ve kültürel hayata katılma hakkını tanıyıp saygı duyacağı belirtilmiştir (Evren, 2018: 147).

Avrupa çerçevesinde, refah devletleri ve yaşlılar arasındaki ilişki sosyal haklar çerçevesinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla devlet ve yaşlılar arasındaki ilişki sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, yaşlıların toplumda yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı şeklinde dört temel hakka dayanmaktadır.

### **D- UÇÖ Tarafından Yapılan Düzenlemeler ve Çalışmalar**

UÇÖ, 1919'da imzalanan Versay Barış Anlaşması ile Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamak amacıyla kurulmuş, çalışma yaşamını düzenlemeye dönük faaliyetlerde bulunan bir kuruluştur. UÇÖ'nün faaliyetleri arasında engellilerin ve yaşlılar ile birlikte diğer dezavantajlı kesimlerin çalışma yaşamında korunmasına dönük düzenlemeler ihtiva eden sözleşmeleri ve tavsiye kararları önemli bir

yer tutmaktadır. Hiç kuşkusuz söz konusu düzenlemelerden ilki, çalışma hayatından ayrılmaya yol açan, daha sonrasında bireyin sürekli gelir kaybına uğramasına neden olan ve bireyi ekonomik olarak sarsan bir sosyal risk olarak bireyleri yaşlanma riskine karşı güvence altına alan 1933 tarih ve 35 sayılı Yaşlılık Sigortası (Sanayi) Sözleşmesi ve 36 sayılı Yaşlılık Sigortası (Tarım) Sözleşmesidir. Benzer nitelikte yaşlanma riskine karşı yaşlının bizzat kendisini ve hak sahiplerini korumaya yönelik hükümler içeren bir diğer ILO Sözleşmesi ise 1967 tarih ve 128 sayılı Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Yardımlarına İlişkin Sözleşmedir. Yine yaşlılığı; hastalık, analık, malullük ve ölüm ile birlikte güvence altına alınması gereken beş temel fizyolojik riskten biri olarak kabul eden bir diğer ILO düzenlemesi ise 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesidir.

ILO'nun yaşlıları çalışma yaşamında ayrımcılığa karşı korumaya dönük düzenlemeleri de mevcuttur. Bu bağlamda dikkat çekici ilk düzenleme, 1958 tarih ve 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslekler) Sözleşmesidir. Sözleşmede ayrımcılığın yasaklandığı alanlar arasında yaştan söz edilmemekle birlikte, aynı belgede yer alan mad.1/1-b uyarınca bazı ülkeler yaşı da ayrımcılık yapılamayacak alanlar arasına almıştır. Ayrıca söz konusu Sözleşmenin 5. maddesinde de çalışanların yaşla ilgili gereksinimlerinin karşılanmasında özel önlemlerin alınmasının mümkün olduğu ifade edilmektedir. Nitekim ILO 1980 tarih ve 162 sayılı Yaşlı Çalışanlar Tavsiye Kararı'nda yaşlı çalışanların istihdam sorunlarının; tam istihdamı gözetilen genel ve iyi dengelenmiş bir çerçevede ele alınması, işletme düzeyinde genel ve dengeli bir sosyal politika gözetilmesi, tüm nüfus gruplarına gerekli dikkatin gösterilmesi ve böylece istihdam sorunlarının bir gruptan diğerine aktarılmasına meydan verilmemesi gerektiğini belirtmiştir (UÇÖ, 2019).

### III- YAŞLILARA YÖNELİK ULUSAL DÜZENLEMELER VE ÇALIŞMALAR

Uluslararası ilke ve standartlar çerçevesinde oluşan yaşlı hak, yetki ve korumalarının Türk mevzuatında dağınık halde de olsa, büyük oranda yaşlılara tanındığı görülmektedir. Söz konusu dağınıklığın giderilmesi açısından ülkemizde yaşlılara yönelik hizmet ve uygulamaların ulusal hukuki dayanaklarını kanunlar ya da normlar hiyerarşisine göre incelemek mümkündür.

#### A- T.C. Anayasası

18.10.1982 tarih ve 2709 sayılı T.C. Anayasası (R.G., T. 09.11.1982, S. 17863 (Mükerrer)'nin doğrudan veya dolaylı bir şekilde yaşlı haklarını güvence altına alan hükümlerinden ilki, refah devleti anlayışını benimsemiş çağdaş demokrasilerde olduğu gibi, T.C.'nin toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olduğunu belirten 2. maddesidir. Yine Anayasa'nın herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu, çocuklar, yaşlılar, engelliler, harf ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılamayacağını hüküm altına alan 10. maddesi de yaşlı haklarının güvence altına alındığı bir diğer düzenlemedir. Söz konusu madde hükümünden de anlaşılacağı üzere, toplumda dezavantajlı kabul edilen kesimlere yönelik pozitif ayrımcılık Anayasal düzeyde kabul edilmiş ve ayrıca devlet söz konusu ilkeyi yaşama geçirme bakımından yükümlü kılmıştır (Ulucan, 2014: 372; Evren, 2018: 157). Anayasada yer alan “sosyal bir hukuk devleti” (mad. 2), “kanun önünde eşitlik” (mad. 10) başlık düzenlemelerinin dışında, herkes gibi yaşlıların da sağlık hakkı (mad. 17) ve sosyal güvenlik hakkı (mad. 60) güvence altına alınmıştır. Anayasada sağlık hakkı, yaşam

hakkının ayrılmaz bir parçası olarak düzenlenmiştir. Yine Anayasada herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamayacağı, rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamayacağı hüküm altına alınmıştır (mad. 17). Ayrıca Anayasada herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğuna; çevreyi geliştirmenin, çevre sağlığını korumanın ve çevre kirlenmesini önlemenin Devletin ve vatandaşların ödevi olduğuna vurgu yapılmıştır (mad. 56). Anayasaya göre Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak, insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir (mad. 56). Yine T.C. Anayasasında ayırım yapılmaksızın herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilerek, Devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alması ve teşkilatı kurması gerektiği hüküm altına alındığı gibi (mad. 60), sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler tek tek sayılarak, yaşlıların devletçe korunması gerektiğine, yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıkların kanunla düzenlenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır (mad. 61). Yine Anayasa'nın 61. maddesinde özel olarak korunması gereken diğer kesimler gibi yaşlıların da sosyal güvenliklerinin sağlanması için devletin gerekli teşkilat ve tesisleri kurması veya kurdurtması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Ancak Anayasa'nın 65. maddesine göre devlet, söz konusu görevlerini sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen diğer görevleri gibi, görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir. Son olarak yaşlılarla ilgili Anayasa hükümleri incelendiğinde, yaşlılığın kişilerin cezalarının Cumhurbaşkanınca hafifletilebileceği veya kaldırılabilen bir neden olarak düzenleme konusu yapıldığı görülmektedir (mad. 104).

## B- Kanunlar

Yaşlı haklarının güvence altına alındığı Anayasa hükümlerine uygun olarak birçok kanunda yaşlıların korunmasına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu kanunlardan ilki, 24.05.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'dur. Anayasanın 61. maddesine uygun olarak hazırlanmış olan Sosyal Hizmetler Kanunu'nun (R.G., T. 27.05.1983, S. 18059) amacı; korunmaya, bakıma ve yardıma ihtiyacı olan aile, çocuk, engelli, yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetlere ve bu hizmetleri yürütmek üzere kurulan teşkilatın kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları ile faaliyet ve gelirlerine ait usul ve esasları düzenlemektir (mad. 1). Sosyal Hizmetler Kanunu'nun "engelli ve bakıma ihtiyacı olan engelli" kavramları ile "bakıma ihtiyacı olan yaşlı" kavramının tanımlandığı 3. maddesinde aynı zamanda bakım hizmeti veren sosyal hizmet kuruluşları da sıralanmıştır. Sosyal Hizmetler Kanunu'nun 4. maddesinde değinilen hususlardan biri de ihtiyacı olan engelli ve yaşlıların hayatlarını sağlık, huzur ve güven içinde sürdürmesi, ihtiyacı olan engellilerin toplum içinde kendi kendilerini idare edebilecek ve üretken hâle gelebilecek şekilde bakım ve rehabilitasyonlarının yapılması, bunlardan tedavisi mümkün olmayanların sürekli bakım altına alınması amacıyla gerekli her türlü tertip ve tedbir alınması gerektiğidir (mad. 4/1). 2828 sayılı Kanun ek madde 11'de de 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Kanunu dışında sosyal yardım düzenlenmiştir. Söz konusu madde hükmüne göre sosyal güvenlik kuruluşlarının herhangi birisinden her ne ad altında olursa olsun bir gelir veya aylık hakkından yararlananlar ile uzun vadeli sigorta kolları açısından zorunlu olarak sigortalı olunması gereken bir işte çalışanlar hariç olmak kaydıyla, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sosyal hizmet kuruluşları ile Darülaceze Müessesesinde ücretsiz bakılan veya bakım ücreti Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından

ödenerek, özel sosyal hizmet kuruluşlarında bakımı sağlanan ya da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yardım yapılmak suretiyle desteklenen resmî sosyal hizmet kuruluşlarında verilen bakım hizmetinden yararlanıp da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sosyal hizmet kuruluşlarınca verilen bakım hizmetinden ücretsiz yararlanmaya ilişkin koşulları haiz olan yaşlılar ile engelli bireylere, her yıl merkezî yönetim bütçe kanunu ile belirlenecek miktar üzerinden hiçbir kesinti yapılmaksızın aylık net harçlık verilir.” Söz konusu Kanuna istinaden çıkarılan Sosyal Hizmet Kuruluşlarında Bakımı Sağlanan Engelli ve Yaşlı Bireylere Harçlık Ödenmesine İlişkin Yönetmelik uyarınca söz konusu harçlık her yıl merkezî yönetim bütçe kanunu ile belirlenecek miktar üzerinden hiçbir kesinti yapılmaksızın ödenir (m. 5). 2828 sayılı Kanunda yaşlılara yönelik olarak öngörülmüş bir diğer düzenleme ise korunmaya ve bakıma alınmış olup, iş görme gücüne sahip ve istekli olan yaşlıların buldukları sosyal hizmet kuruluşlarının uygun görülen hizmetlerinde haftada 40 saati geçmemek üzere tespit edilecek çalışma saatleri içinde, saat başına ücret ödemek kaydıyla çalıştırılabileceklerine ilişkin 16. madde hükmüdür (mad.16/3). Benzer şekilde 2828 sayılı Kanun’un 27. maddesinde de yaşlılarla ilgili olarak sosyal hizmet kuruluşlarında muhafaza ve bakımlarına terkedilen şahıslara karşı herhangi bir suç işleyen kuruluş görevlileri hakkında işlenen suç nedeniyle genel hükümlere göre verilecek muvakkat hürriyeti bağlayıcı cezalar ile para cezalarının 1/3 oranında artırılarak hükmolunacağı öngörülmüştür. Yine 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’na göre bir kişiye bakım hizmeti verilebilmesi, Kanunda belirtilen diğer şartlar yanında, kişinin 65 yaşını doldurmuş olmasına bağlıdır (ek mad. 10).

Yaşlı haklarının güvence altına alındığı Anayasa hükümleri bağlamında ele alınması gereken bir diğer Kanun, yaşlılık sigortası adı altında yaşlıların sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (R.G., T. 16.06.2006, S. 26200)’dur (mad. 28-31). Söz konusu Kanunda yaşlılık sigortası adı altında düzenlenmiş olan sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik hakkı, “...toplumun parçası olan bireylere, gelirleri ne olursa olsun doğal bir olay olan yaşlılık ile hastalık, kaza, ölüm ve malullük gibi sosyal riskler karşısında asgari bir yaşam düzeyi sağlama amacına yöneliktir”. Sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmayan ve muhtaç olan yaşlılara sosyal güvenlik hakkı bağlamında yapılması gereken sosyal yardımlar ise 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Kanunu ile düzenleme konusu yapılmıştır. Yine sosyal yardım niteliğinde 65 yaşını doldurmuş olup kendisi ve eşine ait her tür aylık gelir tutarı asgari ücretin 1/3’ünden düşük olanlara 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun ile aylık bağlanması öngörülmüştür.

Değinen kanunlar dışında, yaşlı hakları konusunda 2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu (R.G., T. 13.07.2005, S. 25874), 22.11.2001 tarih ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK) (R.G., T.08.12.2001, S. 24607), 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) (R.G., T. 12.10.2004, S. 25611), 13.12.2004 tarih ve 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun (R.G., T. 29.12.2004, S. 25685), 12.05.1930 tarih ve 1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu (R.G. T. 15.06.1930, S.1520)’da da çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Nitekim Belediye Kanunu’nda belediye hizmetlerinin, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulması ve söz konusu hizmetlerin sunumunda engelli, yaşlı, düşkün ve dar gelirli durumuna uygun yöntemlerin uygulanması gerektiği (mad. 14/4); belediyenin sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım, kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, engellilere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında belde dayanaşma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygulayabileceği hüküm altına alınmıştır (mad. 77).



TMK'nin 405. maddesinde ise akıl hastalığı veya akıl zayıflığı sebebiyle işlerini göremeyen veya korunması ve bakımı için kendisine sürekli yardım gereken ya da başkalarının güvenliğini tehlikeye sokan her erginin kısıtlanacağı, 408. maddesinde yaşlılığı, engelliliği, deneyimsizliği veya ağır hastalığı sebebiyle işlerini gerektiği gibi yönetemediğini ispat eden her erginin kısıtlanmasını isteyebileceği hüküm altına alınmıştır. Mali suistimali önlemeye yönelik benzer bir düzenlemeye Noterlik Kanunu Yönetmeliği'nde de yer verilmiştir (mad.91). Ayrıca TMK'de vasilikten kaçınma sebepleri başlığı altında vasiliği kabul etmeyebilecekleri belirtilen kişiler arasında yaşlılara ve engellilere de yer verilmiştir. Söz konusu madde hükmüne göre 60 yaşını doldurmuş olanlar ile bedensel engelleri veya sürekli hastalıkları nedeniyle vasilik görevini güçlüklerle yapabilecek olanlar söz konusu görevi kabul etmeyebilirler.

5237 sayılı Türk Ceza Kanuna göre daha önce hapis cezasına mahkum edilmemiş olmak koşuluyla, mahkum olunan 30 gün ve daha az süreli hapis cezası ile fiili işlediği tarihte 18 yaşını doldurmamış veya 65 yaşını bitirmiş bulunanların mahkum edildiği 1 yıl veya daha az süreli hapis cezası, birinci fıkrada yazılı seçenek yaptırımlarından birine çevrilir (mad.50/3). Yine TCK'nin 51. maddesi uyarınca işlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilecek olup erteleme süresinin üst sınırı, fiil işlediği sırada 18 yaşını doldurmamış veya 65 yaşını bitirmiş olan kişiler bakımından 3 yıldır. TCK'nin 97. ve 98. maddelerinde, yaşı veya hastalığı dolayısıyla kendini idare edemeyecek durumda olduğu için koruma ve gözetim yükümlülüğü altında bulunan bir kimseyi kendi haline terk eden kişinin, 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezasıyla ve yaşı, hastalığı veya yaralanması dolayısıyla ya da başka herhangi bir nedenle kendini idare edemeyecek durumda olan kimseye hal ve koşulların elverdiği ölçüde yardım etmeyen ya da durumu derhal ilgili makamlara bildirmeyen kişinin, 1 yıla kadar hapis veya adli para cezasıyla cezalandırılacağı hükümlerine yer verilmiştir (Evren, 2018: 142-143).

TCK'ye benzer şekilde, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 110. maddesinde de kadın veya 65 yaşını bitirmiş kişilerin mahkûm oldukları altı ay, yetmiş yaşını bitirmiş kişilerin mahkûm oldukları bir yıl, yetmiş beş yaşını bitirmiş kişilerin mahkûm oldukları üç yıl veya daha az süreli hapis cezasının konutunda çektirilmesine hüküm veren mahkemece veya hükümlü başka bir yerde bulunuyorsa o yerde bulunan aynı derecedeki mahkemece karar verilebileceği hüküm altına alınmıştır. 1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu'nun 47/A maddesinde ise; "hüküm zamanında yetmiş yaşına girmiş olanların mahkûm oldukları bir seneden az hapis cezalarının tecil olunabileceği" hükmü getirilmiştir.

Yaşlı hakları konusunda 05.11.2008 tarih ve 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu (R.G., T. 10.11.2008, S. 27050 (Mükerrer)), 15.02.2011 tarih ve 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun (R.G., T. 03.03.2011, S. 27863), 07.11.2013 tarih ve 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun (R.G., T. 28.11.2013, S. 28835), 04.04.2013 tarih ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (R.G., T. 11.04.2013, S.28615), 08.01.2002 tarih ve 4736 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (R.G., T. 19.01.2002, S. 24645) gibi çeşitli kanunlarda da hükümler bulunmaktadır. Nitekim 5809 sayılı Kanunda elektronik haberleşme hizmetinin sunulması ve bununla ilgili olarak yapılacak düzenlemelerde teknolojik yeniliklerin kullanılması da dâhil olmak üzere engelli, yaşlı ve sosyal açıdan korunmaya muhtaç diğer kesimlerin özel ihtiyaçlarının dikkate alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır (mad.4).

6112 sayılı Kanunda ise engellilerin ve yaşlıların yayın hizmetlerine ve yeni teknolojilere erişimini kolaylaştırmak amacıyla gerekli tedbirlerin alınması ve teşvik edilmesi Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun görevleri arasında sayılmıştır (mad. 37). 6502 sayılı Kanuna göre tüketiciyi aldatıcı veya onun tecrübe ve bilgi noksanlıklarını istismar edici, can ve mal güvenliğini tehlikeye düşürücü, şiddet hareketlerini ve suç işlemeyi özendirici, kamu sağlığını bozucu, hastaları, yaşlıları, çocukları ve engellileri istismar edici ticari reklam yapılması yasaklanmıştır (mad. 61). 6458 sayılı Kanunda ciddi sağlık sorunları, yaş ve hamilelik durumu nedeniyle seyahat etmesi riskli görülen yabancılar hakkında sınır dışı etme kararı verilemeyeceği hüküm altına alınmıştır (mad. 55). 4736 sayılı Kanuna göre Türk vatandaşı olan 65 yaş ve üzeri kişiler, demir yolları ve deniz yollarının şehir içi hatları ile belediyelere, belediyeler tarafından kurulan şirketlere, birlik, müessese ve işletmelere veya belediyeler tarafından yetki verilen özel şahıs ya da şirketlere ait şehir içi toplu taşıma hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanırlar. Söz konusu kurum ve kuruluşlar 60-65 yaş arasında bulunan kişilerin toplu taşıma hizmetlerinden ücretsiz veya indirimli olarak yararlanmasını da sağlayabilirler.

### **C- Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri**

Anayasada 2017 yılında yapılan değişiklik ile başkanlık sistemine geçilmiş, bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulmasının Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenleneceği hükmü yer almıştır (AY. mad. 106). Söz konusu düzenleme ile benimsenen yeni anayasal sistemde, KHK'lerin yerini Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri almıştır. Anayasa'da tanımı olmamakla birlikte Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Anayasa hükümlerine göre "yürütme yetkisine ilişkin olarak daha önce Bakanlar Kurulu Kararı, tüzük veya KHK'lerle düzenlenen hususlara benzer hususları düzenleyen ve fakat bakanların imzalarını değil sadece Cumhurbaşkanının imzasını taşıyan yasal düzenleme aracı" şeklinde tanımlanabilir. Yeni Anayasal sistemde Bakanlar Kurulu bulunmadığından TBMM tarafından yürütme organına KHK çıkarma yetkisi verilmesi ve yürütme organınca KHK çıkarılması mümkün değildir. Anayasaya göre Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler düzenleme konusu yapılabilir (Yıldırım, 2017: 13-28). Dolayısıyla bir sosyal ve ekonomik hak olarak yaşlı haklarına yönelik Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi çıkarılabilecektir.

### **D- Yönetmelikler**

Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri kendi görev alanlarını ilgilendiren yasaların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak koşuluyla, yönetmelikler çıkarabilirler. Yaşlı haklarının ulusal hukuki dayanakları arasında özellikle Sosyal Hizmetler Kanunu hükümlerine uygun olarak yürürlüğe konulan Huzurevleri ile Huzurevleri Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği (R.G., T. 21.02.2001, S. 24325), Özel Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği (R.G., T. 07.08.2008, S. 26960), Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (R.G., T.07.08.2008, S.26970) ve Sosyal Hizmet Kuruluşlarında Bakımı Sağlanan Engelli ve Yaşlı Bireylere Harçlık Ödenmesine İlişkin Yönetmelik (R.G., T.31.01.2015, S.29253) önemli yere sahiptir.

Huzurevleri ile Huzurevleri Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliğinin amacı, huzurevleri ile huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde bakım görececek 60 yaş üzerindeki yaşlıların saptanması, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlandırılması, verilecek hizmetin tür ve niteliği ile işleyiş esaslarını belirlemek,

personelin görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemektir (mad. 1). Söz konusu Yönetmelik; 60 yaş ve üzerindeki muhtaç yaşlıları korumak, bakmak, sosyal, psikolojik ve fiziksel gereksinimlerini karşılamak, sürekli bakıma ve rehabilitasyona gereksinim duyanlara bakım ve rehabilitasyon hizmeti vermekle görevli ve yükümlü olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı huzurevleri ile huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerini kapsar (mad. 2).

Özel Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliğinin amacı; gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri tarafından açılacak huzurevi ile huzurevi yaşlı bakım merkezlerinin açılış işlemleri, hizmet standardı, personel durumu, işletilme koşulları, ücreti, denetimi, devri ve kapatılmasına yönelik usul ve esasları belirlemektir (mad. 1). Söz konusu Yönetmeliğin kapsamına, gerçek kişiler veya özel hukuk tüzel kişilerince açılan huzurevleri ile huzurevi yaşlı bakım merkezleri girer (mad. 2). Uygulamada özel huzurevi hizmeti veren kuruluşların dernek ve vakıflara, azınlıklara ya da gerçek kişilere ait özel kuruluşlar olduğu görülmektedir.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine dayanılarak hazırlanan, Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin amacı, huzurevi bakımını tercih etmeyen yaşlılar için gündüzlü bakım ve evde bakım hizmetlerinin niteliğini ve bu hizmetleri yerine getiren birim ve personele ilişkin usul ve esasları belirlemektir (mad. 1). Söz konusu yönetmeliğin kapsamına kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişilerinince açılacak yaşlı hizmet merkezleri (eski adıyla yaşlı dayanışma merkezi) tarafından yaşlılara verilecek gündüzlü bakım ile evde bakım hizmeti faaliyetleri girer (mad. 2).

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun ek 11. maddesine dayanılarak hazırlanan, Sosyal Hizmet Kuruluşlarında Bakımı Sağlanan Engelli ve Yaşlı Bireylere Harçlık Ödenmesine İlişkin Yönetmeliğin amacı, sosyal güvenlik kuruluşlarının herhangi birisinden her ne ad altında olursa olsun bir gelir veya aylık hakkından yararlananlar ile uzun vadeli sigorta kolları açısından zorunlu olarak sigortalı olunması gereken bir işte çalışanlar hariç olmak kaydıyla, AÇSHB'nin sosyal hizmet kuruluşları ile Darülaceze Müessesesinde ücretsiz bakılan veya bakım ücreti AÇSHB tarafından ödenerek özel sosyal hizmet kuruluşlarında bakımı sağlanan ya da AÇSHB'ce yardım yapılmak suretiyle desteklenen resmî sosyal hizmet kuruluşlarında verilen bakım hizmetinden yararlanıp da AÇSHB'nin sosyal hizmet kuruluşlarında verilen bakım hizmetinden ücretsiz yararlanmaya ilişkin koşulları haiz olan yaşlılara ve engelli bireylere aylık harçlık ödenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir (mad. 1).

Değinen yönetmeliklere ilaveten yaşlılara ücretsiz veya indirimli seyahat imkanı sağlayan 4736 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümlerine dayanılarak çıkarılan Ücretsiz veya İndirimli Seyahat Kartları Yönetmeliği (R.G., T. 04.03.2014, S. 28931) ile yaşlılara aşevi hizmeti sunan Vakıflar Yönetmeliği (R.G., T. 27.09.2008, S. 27010) de yaşlı hakları bağlamında önemli düzenlemelerdir.

Son olarak yaşlı haklarının ulusal hukuki dayanakları ele alındığında, yaşlı haklarına ilişkin genelgeler ve tebliğler de yayımlandığı görülmektedir. Söz konusu genelge ve tebliğlere 2010/73 Sayılı Poliklinik Hizmetlerinde Öncelik Sırasına İlişkin Sağlık Bakanlığı Genelgesi (Yaşlılara Öncelik Verilmesine İlişkin Hizmet) ile Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ ("Engelli ve Yaşlı Bakım Elemanı", "Engelli ve Yaşlı Bakım Koordinatörü", "Gerontolog") örnek verilebilir.

## IV- ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER BAĞLAMINDA YAŞLI HAKLARI

Uluslararası ve ulusal düzenlemeler bağlamında yaşlılar, gereksinimleri doğrultusunda politik ve toplumsal yaşama katılım, eğitim ve kültür, eşit ve adil muamele görme, ayrımcılığa maruz kalmama, adil gelir ve sosyal güvenlik, yaşa bağlı bir engelle karşılaşmadan çalışma, gelir getirici faaliyetlerde bulunma, aile, konut ve barınma, güvenli bir çevrede yaşama, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlanma, sağlık ve bakım haklarına sahiptirler (Dural ve Con, 2013: 485-490; Yaşlı Bakıcısı, 2019; Evren, 2018: 150-151).

Değinen haklardan politik ve toplumsal yaşama katılım hakkı bağlamında, yaşlılar refah düzeylerini doğrudan etkileyecek politikaların hazırlanması ve uygulanması aşamalarına aktif bir biçimde katılımda bulunmalıdır. Bilgi ve becerilerini genç kuşaklar ile paylaşmalıdır. Topluma hizmet etmek için çeşitli fırsatlar geliştirebilmelidir. Kendi ilgi ve yeteneklerine uygun etkinliklerine gönüllü olarak katılımda bulunmalı ve hizmet edebilmelidir.

Eğitim hakkı en temel sosyal haklardan biridir. Eğitim ile kastedilen sadece örgün eğitim değildir. Eğitim hakkı, örgün eğitimle birlikte yaşam boyu öğrenmeyi de kapsamaktadır. Dolayısıyla yaşlıların da yaşlarına ve yeteneklerine uygun eğitim programlarına sahip olmaları gerekir. Bir insanın tüm yaşamı boyunca eğitim alma hakkının saklı kalması, hem teknolojik gelişmeler ve hem de bilimdeki ilerleme, bilgiye erişim konusunda yaşam boyu eğitime erişim bakımından önemlidir.

Her tür şiddet, istismar ve ayrımcılığa karşı korunma hakkı olarak da ifade edilen eşit ve adil muamele görme, ayrımcılığa maruz kalmama hakkı gereği, yaşlı bireyler itibar görmeli ve güven içerisinde yaşmalıdır. Bunun sağlanabilmesi için yaşlıların her tür şiddetten, sömürüden, fiziksel ya da zihinsel istismardan uzak tutulması gerektiği gibi, hizmetlerden yararlanırken yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken, özür durumları ya da diğer konuları nedeniyle ayırım görmemesi de gerekir.

Adil gelir ve sosyal güvenlik hakkı gereği, her insanın insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürebilmesi için ekonomik güvenceye sahip olması gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için her yurttaş gibi yaşlıların da emeklilik maaşı ya da yaşlılık/yaşlı aylığı şeklindeki gelirlerinin kendi yaşam standartlarına uygun, başka bir deyişle beslenme, barınma, giyim gibi temel gereksinimlerini karşılamak ve sağlık bakımından yararlanmak için yeterli olması ve sürekli olması da gerekir. Ayrıca yaşlılar değinen gereksinimlerini karşılayabilmeleri için ailelerinden ve toplumun her kesiminden de destek almalıdırlar. Ayrıca adil gelir ve sosyal güvenlik hakkı gereği, yaşlıların sosyal hayata katılabilmesi için emekli maaşının çalışırken alınan ücretle uyumlu olması hususuna dikkat edilmesi gerekir.

Çalışma ve istihdam hakkı olarak da ifade edilen yaşa bağlı bir engelle karşılaşmadan çalışma, gelir getirici faaliyetlerde bulunma hakkı gereği, her yurttaş gibi yaşlılar da gelir getirici bir işte çalışabilmeli ya da toplumdaki diğer gelir getirici faaliyetlerden yararlanmalıdır. Bunun sağlanabilmesi için yaşlılara çalışma hakkının tanınması ve hatta devletin yaşlılara çalışma olanağı yaratması gereklidir. Özellikle yaşlılar gibi özel gruplar için hem grubun niteliğine uygun istihdam şekilleri yaratılmalı hem de var olan istihdama katılabilmeleri noktasında yaştan doğan ayrımcılıkla savaşılmaması gerekmektedir.

Sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı, her bireyin her yaş dönemindeki en temel sosyal haklarından biridir. Yaş ile birlikte artan süreğen rahatsızlıklar ya da bazı yetilerdeki kayıplar, bireylerin yaşlılık döneminde kendi varlıklarına hakim olup, rahat bir yaşam

sürdürmelerini zorlaştırmaktadır. Sağlık sorunları yaşamak, bir yaşlının ekonomik durumundan sosyal yaşama katılımına kadar tüm alanları etkilediği için sağlık hizmetlerine ulaşım ve sağlık sorunlarına uygun olarak sunulmuş olanaklara kavuşabilme, yaşlılık döneminde yaşamsal öneme sahiptir.

Aile hakkı, yaşlıların kendi evlerinde aileleri içerisinde yaşamaya devam etmelerini ve aile içerisinde bakımının mümkün olmasını güvence altına alan bir haktır. Söz konusu hak bağlamında, yaşlısına bakan ailelere devlet tarafından maddi destek verilmektedir. Zira maddi destek yoluyla, yaşlıların aileleri tarafından bakılması güvence altına alınmaya çalışılmaktadır.

Konut ve barınma hakkı gereği, yaşlıların sağlık durumlarına göre çeşitli düzenlemelerin yapılabileceği uygun konutlara sahip olmaları gerekmektedir. Böyle olmakla birlikte, yaşlı uyumlu konut projelerinin tüm yaşlılara değil, sadece üst düzey gelir grubundaki yaşlılara yönelik olduğu görülmektedir.

Güvenli bir çevrede yaşama hakkı gereği, yaşlıların bireysel tercihlerine uygun, güvenli bir çevrede yaşamaları sağlanmalıdır. Yaşadıkları çevre aynı zamanda onlara kapasitelerini geliştirebilecekleri fırsatlar da sunmalıdır. Dolayısıyla yaşlıların mümkün olduğunca uzun süre kendi evlerinde ya da aile ortamlarında yaşamaları sağlanmalıdır.

Sosyal yardımlar, sosyal güvenlik hukukunun kapsamı dışında kalan ve ihtiyaç içinde bulunan ya da yoksulluğa düşen insanlara devlet veya hükmi şahıslarca yapılan karşılıksız nakdi ve/veya aynı bütün yardımlardır. Maddi karakterli ve vergilerle finanse edilen sosyal yardımlar, sosyal güvende son aş olarak ve mevcut sosyal güvence sistemlerinin açıklarını kapatıcı bir tedbir olarak nitelenmektedir (Erkul, 1983: 36; Sözer, 1997: 31; Sözer, 1998: 30-31). Dolayısıyla ihtiyaç içindeki yaşlıların da sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanmaları sağlanmalıdır.

Yaşlılar bakım hakkına sahiptir ve bu hakkın temel felsefesini yaşlıya saygı ve yaşlıyı anlamaya çalışma felsefesi oluşturmaktadır. Yaşlıların, sosyal ve zihinsel yönden desteklenecekleri, kendilerini geliştirebilecekleri, koruma ve rehabilitasyon hizmeti alabilecekleri, uygun kurumsal bakım modellerinden yararlanabilecekleri insana yakışır bir ortam gerekmektedir. Bu bağlamda yaşlı birey tıbbi bakıma ilaveten hospis bakım, akut bakım, subakut bakım ve kronik bakım hakkına sahiptir.

## **V- TÜRKİYE'DE YAPILAN SOSYAL HİZMET UYGULAMALARININ GENEL BİR DEĞERLENDİRMESİ**

Dünyada ve Türkiye'de yaşlılara yönelik sosyal hizmet uygulamaları incelendiğinde, yaşlı hakları içerisinde görece olarak bakım hakkının ön plana çıktığı, yaşlıların diğer gereksinimleri karşılanmakla birlikte daha çok bakım gereksinimini karşılamaya dönük kurumsal yapılanmaların tercih edildiği görülmektedir. Sosyal hizmet uygulamalarının yaşlı hakları bağlamında kurumsal yapılanması incelendiğinde ise, refah sistemlerine göre bir ayırım yapmaksızın hemen hemen tüm dünya ülkelerinde huzurevleri, bakım ve rehabilitasyon kuruluşlarının yaygın olduğu ve öncelikle yaşlıların bakım gereksiniminin karşılanmasına odaklanan söz konusu kuruluşların yaşlıların konut ve barınma, sağlık, güvenli bir çevrede yaşama sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlanma gibi gereksinimlerinin karşılanmasına ikincil amaç olarak yönelindikleri görülmektedir (Çağlar, 2017: 149-153). Söz konusu yönelim bağlamında yaşlıların bakım gereksiniminin karşılanması için fonksiyonel bağımsızlığın sürdürülebilirliğini sağlama amacını taşıyan hospis bakım, akut bakım, subakut bakım ve kronik bakım uygulamalarının yaygın olduğu görülmektedir.

Hospis bakım kuruluşları, ölümü beklenen her yaşta bireye rahat, huzurlu ve onurlu bir ölüm sağlamak üzere yapılandırılmış, sosyal çalışmacıların yaşlı ve aileleriyle yakından ve en yoğun çalıştıkları hizmet birimleridir. Amacı rehabilitasyon, kompleks bir medikal bakım ve/veya yara bakımı olan subakut bakım ise uzun dönem bakım evlerinde kısa bir süre kalması planlanan yaşlı hastalara yönelik bir bakım türüdür. Kronik bakım ise toplumda yaşamı tek başına başaramayan yaşlılara uygulanan bakım türüdür. Dünyada kronik hastalarla yaşlılara dönük fizyolojik ve sağlık odaklı akut bakım hizmetleri, subakut bakım hizmetleri de yaygın olarak sunulmaktadır. Yaşlıların bakım gereksiniminin karşılanmasına yönelik söz konusu bakım hizmeti hastanelerin geriatrik ünitelerinde verildiği gibi doğrudan geriatri hastanelerinde de verilebilmektedir. Ayrıca yaşlıya bakım hizmeti verenleri dinlendirmek amacıyla geçici bakım verme hizmeti olarak ifade edilen dinlendirme bakımı da sunulmaktadır. Acil yardımın yaşlının yaşadığı yere ilk ulaştığı andan itibaren verilen hizmet ise hastane öncesi bakımdır. Demans ve alzheimerli yaşlılara hizmet veren bellek klinikleri de önemli bir hizmet modelidir. Türkiye’de değinilen bakım modelleri bağlamında yapılan uygulamalar çok yeni olup sınırlı düzeyde hizmet vermektedir.

Değinilen bakım modelleri bağlamında hastanelerde ve ilgili bakım merkezlerinde sunulan bakım hizmetleri dışında, dünya uygulamaları incelendiğinde, yaşlılara bakım, konut, barınma ve güvenli bir çevrede yaşama gibi temel gereksinimleri bağlamında yaşlı bakım evleri (nursing home), korunmalı meskenler, huzurevi, güçsüzler yurdu, gündüz bakım merkezleri, yaşlı kreşleri, yaşlı kulüpleri, yaşlı apartmanları ve yaşlı köyleri gibi sosyal hizmet kuruluşları tarafından da çeşitli hizmetler sunulduğu görülmektedir. Söz konusu kuruluşlardan yaşlı bakım evleri, kendilerini idare edemeyecek kadar güçsüzleşen ve bakıma gereksinim duyan yalnız olan yaşlılara, engelliliği ya da işlev bozukluğu bulunan yaşlılara bakım ve rehabilitasyon hizmeti verirken, korunmalı meskenler ise normal evlerde yaşayamayacak durumdaki yaşlılar için yapılmış ve onların yetersizliklerine ve özel gereksinimlerine göre düzenlenmiş yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine değinilen kuruluşlardan huzurevi, yaşlı ve güçsüzlüğü nedeniyle yalnız yaşayamayan ya da korunmalı meskenlerde barınamayan yaşlılara toplu hizmet veren ve gerektiğinde sağlık hizmeti de verilen yatılı sosyal hizmet kuruluşu iken, güçsüzler yurdu ise huzurevlerine benzemekle birlikte huzurevlerinden farklı olarak herhangi bir sosyal güvencesi, bakacak kimsesi ve gidecek yeri olmayan, yoksul yaşlılara devlet desteği ile bakım hizmeti veren yatılı sosyal hizmet kuruluşudur. Gündüzlü bakım merkezleri işlevselliği azalmış, engelli, kronik rahatsızlığı ve rehabilitasyona gereksinimi olan yaşlıların işlevselliğini ve bağımsızlığını artırıcı rolü olan bir diğer yaşlı hizmet modelidir. Gündüzlü bakım merkezlerinin en önemli özelliği, sağlık, beslenme, rehabilitasyon, diyet, kişisel bakım, hukuksal ve mali sorunlarını çözme, boş zamanlarını değerlendirme gibi yaşlıların günlük yaşantılarında bir dizi program ve olanak sunarak, sorunlarını çözmelerine yardım etmektedir. Yaşlı kreşleri, yatağa bağlı olmayan ancak günlük yaşamında başkalarına bağımlı olan ve gündüz kendilerine bakacak yakını olmayan yaşlı kişiler için açılmış kuruluşlardır. Yaşlı kreşlerinden 60 yaş ve üzeri bulaşıcı hastalığı olmayan, yatağa bağımlı olmayan ve engelli olmayan demanslı yaşlılar yararlanmaktadır. Yaşlı kulüpleri, sağlıklı ve aktif yaşlıların boş zamanlarını değerlendirebilecekleri yaygın olarak yerel yönetimlerce organize edilip hizmet veren kuruluşlardır. Yaşlı apartmanları ve yaşlı köyleri ise yalnız yaşamak zorunda kalan ancak kendi yaş grubundan bireylerle aynı ortamda olma isteğine sahip olmak isteyip kurum bakımını istemeyen yaşlıların toplum içinde, güvenli ve korunmalı bir ortamda yaşamalarına yardımcı olabilecek iki ayrı hizmet modelidir. Ülkemizde yaşlıların temel gereksinimleri bağlamında sahip oldukları haklar doğrultusunda yararlandıkları sosyal hizmetler incelendiğinde ise, ağırlıklı olarak söz konusu hizmetlerin huzurevleri, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, güçsüzler yurdu ve yaşlı hizmet merkezleri tarafından

sunulduğu görülmektedir. Söz konusu kuruluşlarca sunulan hizmetler dışında ayrıca yaşlılara evde bakım hizmeti de verilmektedir (Önal Dölek, 2012: 100; Çağlar, 2017: 173-192).

Dünyada yaşlıların temel gereksinimleri bağlamında sunulan hizmetler incelendiğinde, yukarıda değinilenler dışında ayrıca yalnız yaşayan tüm yaşlıların elektrik, doğalgaz ve su faturalarının devlet tarafından karşılanması, şehir içi ücretsiz ulaşım ve şehir dışı ulaşım kolaylıkları, ulusal gazetelerin ücretsiz dağıtımı, ilk yardım merkezlerinde 24 saat sürekli telefon iletişiminin sağlanması, kültür sanat etkinliklerinden az ücretle ya da indirimli yararlanma, dul, evlenmemiş ve bekâr yaşlılara sosyal yardım desteği yapılması, geliri olmayan yaşlılara yaşlılık aylığı adı altında aylık bağlanması, düzenli olarak yaşlı ziyaretlerinin yapılması gibi hizmetlerin de sunulduğu görülmektedir (Çamur Duyan ve Önal Dölek, 2013: 99). Yaşlılara sunulan söz konusu hizmetlerden şehir içi ücretsiz ulaşım ve şehir dışı ulaşım kolaylıkları, kültür sanat etkinliklerinden az ücretle ya da indirimli yararlanma, yaşlılık aylığı bağlanması hizmet ve yardımlar Türkiye’de de uygulanmaktadır. Türkiye’de ayrıca yaygın olarak huzurevleri aracılığıyla yaşlılara hizmet sunan belediyeler, farklı biçimlerde yaşlılara psikolojik destek hizmetleri, sağlık hizmetleri, rehberlik, refakat ve danışmanlık hizmetleri, sosyal ve kültürel etkinlikler, temizlik ve bakım hizmetleri, her türlü ev içi tamirata, ekonomik destek hizmetleri, öncelikli hizmet kartı, acil yardım hizmetleri, yaşlı serbest kartı, hemşirelik hizmeti, su ve vergilerde indirim hizmetleri gerçekleştirmektedirler.

Türkiye’de sosyal hizmet uygulamaları bakımından başat kuruluşlar olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile belediyeler dışında, sivil toplum örgütlerince de yaşlılara yaygın olarak sağlık, dinlenme, tatil, boş zaman değerlendirme, beceri ve hobi kazandırma kursları niteliğinde çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Ayrıca Türkiye’de yaşlılık alanında faaliyette bulunan çok sayıda dernek, vakıf, araştırma ve uygulama merkezi de mevcuttur. Yaşlılık alanında faaliyet gösteren söz konusu kuruluşlar, yaşlılıkla ilgili bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak yenilemek ve birleştirmek, politikalar üretmek, sorunlara çözüm bulmak ve farkındalık oluşturmak gibi amaçlarla kurulmuştur. 1998-2013 tarihleri arasında kurulan Yaşlı Sorunları Araştırma Derneği, Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi-GEBAM, Türk Geriatri Vakfı, Türk Geriatri Derneği, Özel Huzurevi Dinlenme ve Bakımevleri Dayanışma Derneği, Akademik Geriatri Derneği, Geriatri Fizyoterapistler Derneği, Alzheimer Derneği, Ulusal Sosyal ve Uygulamalı Gerontoloji Derneği, Yaşlılık Araştırmaları Merkezi, Ege Geriatri Derneği, Yaşlılarla Dayanışma Derneği, Yaşlı ve Engelliler Eğitim, Araştırma ve Bakım Vakfı, Türkiye Osteoporoz Derneği, Dünya Yaşlanma Konseyi (DÜNYAK), Huzurevleri Kurma ve Yaşatma Derneği, Türkiye İleri Yaşlılık Araştırma Merkezi, Yaşlılık Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Geriatri ve Gerontoloji Derneği, Geriatri Hemşireliği Derneği ve Yaşlı Hakları Derneği birçok dernek ve vakıf da yaşlılara dönük hizmet vermektedir (Özkul ve Kalaycı, 2015: 268).

## SONUÇ

Tüm dünyada nüfusun yaşlanmakta oluşu, yaşlılığı, yaratacağı sorunların azaltılması noktasında ekonomik, sağlık ve sosyal politikalar geliştirilmesi ve gerekli yasal düzenlemelerin yapılması bağlamında uluslararası kuruluşların, devletlerin ve bilimsel çalışmaların gündemine taşınmıştır. Söz konusu gelişmeler bağlamında, günümüzde yaşlılar geçmişte hiç olmadığı kadar özel olarak korunması gereken bir kesim olarak algılanmakta ve sahip oldukları haklar gerek uluslararası gerekse de ulusal düzenlemelerle güvence altına alınmaya çalışılmaktadır.

Uluslararası düzenlemeler ve çalışmalar incelendiğinde, yaşlıların özel olarak korunması gereken diğer kesimlere göre korunmalarına yönelik çalışmaların görece olarak çok daha

yeni ve daha sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir. Yaşlıların korunmasına yönelik ilk uluslararası girişim, BM tarafından 1982 yılında Viyana'da yapılan Dünya Yaşlılık Konferansı ile başlatılmıştır. Söz konusu çalışmayı Avrupa Konseyi, AB ve ÜÇÖ tarafından yapılan çalışmalar takip etmiştir. Birçok uluslararası kuruluşun yaptığı düzenlemeye konu olmasına rağmen, halihazırda doğrudan yaşlılara yönelik uluslararası nitelikte bir sözleşme yapılmamış olması, yaşlıların sahip oldukları hakların güvence altına alınabilmesi noktasında çok önemli bir eksikliklerdir.

Türkiye'de yaşlıların özel olarak korunmasına yönelik mevzuat incelendiğinde ise başta Anayasa olmak üzere birçok kanunda yaşlılara yönelik özel hükümlere yer verildiği görülmektedir. Hiç kuşkusuz söz konusu düzenlemelerden, özel olarak korunması gereken diğer kesimlerle birlikte yaşlıların da korunmasına yönelik özel hükümler ihtiva eden 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu diğer düzenlemelerden ayrılarak öne çıkmaktadır. Böyle olmakla birlikte Sosyal Hizmetler Kanunu'nun hem sosyal hizmetlerdeki yeni kurumsal yapılanma hem de yaşlı haklarının güvence altına alınması bağlamında yeniden düzenlenmesi gerektiği açıktır.

Uluslararası ve ulusal düzenlemelerde yaşlı hakları olarak sayılan politik ve toplumsal yaşama katılım, eğitim ve kültür, eşit ve adil muamele görme, ayrımcılığa maruz kalmama, adil gelir ve sosyal güvenlik, yaşa bağlı bir engelle karşılaşmadan çalışma, gelir getirici faaliyetlerde bulunma, aile, konut ve barınma, güvenli bir çevrede yaşama, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlanma, sağlık ve bakım hakkı gibi haklar tüm sosyal ve ekonomik haklar gibi aslında bir insan hakkıdır. Yaşlılar temelini insan onurunun oluşturduğu değinilen haklara insan olmaları sebebiyle sahiptirler. Söz konusu haklar aynı zamanda yaşlıların gereksinimlerinin karşılanmasına yasal dayanak sağladığı için de önem arz etmektedir. Ancak değinilen haklardan özellikle sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanma, sosyal güvenlik, sağlık ve bakım hakkına yaşlılar, içinde buldukları koşullar nedeniyle çok daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Hiç kuşkusuz gereksinimleri bağlamında söz konusu haklar ön plana çıksa da yaşlıların insan onuruna yaraşır bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri noktasında tüm sosyal ve ekonomik haklara sahip olma bakımından pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilmeleri gerektiği açıktır. Dolayısıyla yaşlılara yönelik tüm politika ve düzenlemelerin pozitif ayrımcılık kapsamında ve temelini insan onurundan alan insan haklarına dayalı hak temelli bir anlayışla geliştirilmesi ve uygulamaların da değinildiği gibi hak temelli bir anlayışla yapılması gerekmektedir.

## Kaynakça

- Arpacı, F. (2005). *Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık*. Ankara: Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları.
- BM Enformasyon Merkezi (2007). Dünya Toplumsal Kalkınma Zirve Toplantısı Eylem Programı. [http://www.unicankara.org.tr/doc\_pdf/kop\_deklar.pdf]. (Erişim: 21 Mart 2019).
- BM (2019). Birleşmiş Milletler Binyıl Bildirgesi. [http://www.unicankara.org.tr/doc\_pdf/mill\_decl\_turkce.pdf]. (Erişim: 21 Mart 2019).
- Çağlar, T. (2017). *Yaşlı Bakımı Modeller ve Uygulamalar*. 1. Baskı. Ankara: Nika Yayınevi.
- Çamur, D. G. ve Dölek, Ö. B. (2013). Özürlü ve Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmet Kuruluşları. *Sosyal Hizmet Kuruluşları* (Ed. İ. Tomanbay ve N. Gökçek Karaca). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 2873. Açıköğretim Fakültesi Yayınları. No: 1830.
- Dural, B. ve Con, G. (2011). Türkiye'de Sosyal Devlet ve Yaşlı Hakları Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiriler*. Kocaeli: Petrol-İş Yayınları.
- Er, D. (2009). Psiko-Sosyal Açından Yaşlılık. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. 1.131-144.
- Erkul, İ. (1983). *Sosyal Politika Dersleri*. C.I. İstanbul.



- Emiroğlu, V. (1995). *Yaşlılık ve Yaşlıların Sosyal Uyumunu*. Genişletilmiş İkinci Baskı. Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Evren, Ç. C. (2018). Hukukta Yaşlı ve Yaşlılara Sunulan Sosyal Hizmetlerin İdare Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 22 (2). 137-183. [http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/22\_2\_5.pdf]. (Erişim: 24 Mart 2019).
- Gökçek Karaca, N. (2016). *Bakım Hizmeti Gerektiren Birey. Bakım Elemanı Yetiştirme ve Geliştirme I*. Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 3184. AÖF Yayınları. No: 2070. 34-67.
- Görpelioglu, S. (2009). *Yaşlılık ve Getirdiği Sorunlar. Adı Eylül: Sağlık Bilimlerinde Yaşlılık* (Ed. N. Gacar). İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi.
- Karacan, E. (2017). Sosyal Politika Kapsamında Türkiye’de Yaşlı Nüfus: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(49). 637-644.
- Karahan, A. ve Güven, S. (2002). Yaşlılıkta Evde Bakım. *Turkish Journal of Geriatrics*. 5(4). 155-159.
- Karataş, Z. (2011). *Evde Bakım Hizmeti Sunan Aile Bireyi Bakıcıların Moral ve Manevi Değerlerinin Başa Çıkmadaki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Rize: Rize Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. [http://www.manevisosyal-hizmet.com/wp-content/uploads/2013/03/312309\_tez.pdf]. (Erişim: 04 Ocak 2013).
- Mertoğlu, M. (2013). Türkiye ve Dünyada Yaşlı Hakları ile İlgili Çalışma ve Yasal Düzenlemeler. *Fasikül*. 5(42). 11-14.
- Önal Dölek, B. (2012). Evde ve Kurumda Uzun Dönemli Bakım. *Klinik Gelişim Dergisi*. 25(3). 95-99. [http://www.klinikgelisim.org.tr/kg\_25\_3/16.pdf]. (Erişim: 06 Mayıs 2019).
- Özgür, Ö. ve Sabbağ, Ç. (2014). *Kırsal Alanda Yaşlılık Adıyaman Samsat Örneği*. Ankara: SABEV Yayınlar: 48. Araştırma Dizisi: 1.
- Özkul, M. ve Kalaycı, I. (2015). Türkiye’de Yaşlılık Çalışmaları. *Sosyoloji Konferansları*. 52(2). 259-290.
- Sözer, A. N. (1997). *Sosyal Devlet Uygulamaları*. İzmir: Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti Yayınları.
- Sözer, A. N. (1998). *Türkiye’de Sosyal Hukuk*. II. Baskı, İzmir: Barış Yayınları.
- Tufan, İ. (2002). *Antik Çağdan Günümüze Yaşlılık*. İstanbul: Aykırı Yayıncılık.
- TÜİK (2017). İstatistiklerle Yaşlılar. Haber Bülteni. [http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644]. (Erişim: 21 Mart 2019).
- UÇÖ (2019). İnsana Yakınsır İşin Merkezindeki Konu: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\_120431.pdf]. (Erişim: 21 Mart 2019).
- Ulucan D. (2014). Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15 (özel). 369-383.
- Yaşlı Bakıcısı (2019). Yaşlı Hakları. [http://www.yaslibakicisi.net/yaslibakimi-10072-Yasli-Haklari.html]. (Erişim: 21 Mart 2019).
- Yıldırım, T. (2017). Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 23(2). 13-28. [http://dergipark.gov.tr/download/article-file/456806]. (Erişim: 08 Kasım 2018).
- Yılmaz, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye’de Yaşlılarda Demografik Değişiklikler. Yaşlılarda Güncel Sağlık Sorunları ve Bakımı* (Ed. Altındış M.). 1-8. İstanbul: İstanbul Tıp Kitapevi.
- World Health Organization (2017). Definition of an Older or Elderly Person. [http://www.who.int]. (Erişim: 24 Şubat 2019)

Araştırma Makalesi – Research Article

## Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profiline İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor? <sup>1</sup>

### *Investigation of Organizational Structure and Personnel Profile of University Career Centers: Who are Managing? Who are Working?*

**Metin PİŞKİN\***

**ORCID ID: 0000-0003-3555-636X**

**Müge ERSOY KART\*\***

**ORCID ID: 0000-0003-4104-1645**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 275-298 / Pages: 275-298  
DOI: 10.32331/sgd.658658

## ÖZ

Bu makalenin temel amacı, Türkiye’deki devlet üniversitelerine bağlı kariyer merkezlerinde çalışan yöneticilerin ve personelin nicelik ve nitelik olarak mevcut durumunu değerlendirmek ve personel açısından mevcut sorun alanlarını belirlemektir. Elde edilen bulgular ışığında ideal kariyer merkezi personel politikası için öncül öneriler sunulması da çalışmanın hem amacı hem de özgün katkısı olarak belirtilebilir. Veriler, Türkiye genelindeki devlet üniversitelerinde aktif olarak faaliyet gösteren 20 kariyer merkezindeki 53 yönetici ve uzmanla yüz yüze yapılan görüşmelerden toplanmış ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgular, kariyer merkezlerinde çalışan personelin hem nicelik hem de nitelik olarak yetersiz olduğunu, merkez müdürlerinin merkezin işlevlerine uzak bilim dalı uzmanları arasından seçildiğini ortaya koymaktadır. Kariyer merkezleri için örgüt yapısı ve personel modeli önerilmiş ve modelin dayanakları tartışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Üniversite kariyer merkezi, yönetici, personel, kariyer danışmanı

## ABSTRACT

The main purpose of this article is to evaluate the managers and staff working in career centers of state universities in Turkey. In order to collect data, face-to-face interviews were conducted with 53 managers and staff working in 20 career centers in state universities and the data were subjected to content analysis. The findings show that the personnel working in the career centers are insufficient both in terms of quantity and quality, and that the center managers are selected among the experts who are unrelated to the functions of the centers. Finally, an organizational structure and personnel model for career centers were proposed and the basis of the model was discussed.

**Keywords:** University career center, manager, staff, career counsellor

Önerilen atıf şekli: Pişkin, M., Ersoy Kart, M. (2019). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profiline İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor? *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 9(2), 275-298.

Geliş Tarihi/Received: 01/11/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 02/12/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, mpiskin@ankara.edu.tr

\*\* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ersoy@politics.ankara.edu.tr

<sup>1</sup> Bu çalışmanın verileri TÜBİTAK tarafından desteklenen 116R044 numaralı “Üniversite Kariyer Merkezlerinin Değerlendirilmesi, Tek Yerleşekli ve Çok Yerleşekli Üniversiteler için Alternatif Model Önerileri” başlıklı proje kapsamında toplanmıştır.

## GİRİŞ

Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Test ve Araştırma Bürolarında mesleki rehberlik hizmetlerinin başlangıcı 1950’li yıllara; öğrencilerin eğitsel, sosyal, kişilik ve kariyer gelişimlerine yardım etmeyi amaçlayan rehberlik birimlerinin liselerde oluşturulmaya başlanması 1970’li yıllara dayanmasına karşın (Pişkin, 2006; Yeşilyaprak 2012), üniversitelerde kariyer merkezlerinin açılması oldukça yenidir. Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin tarihçesi incelendiğinde, 1980 yılında ODTÜ Mezunlara İş Bulma Bürosu adıyla açılan büronun bugünkü üniversite kariyer merkezlerinin ilk örneği olduğu kabul edilebilir. Sonraki yıllarda sayıları yavaş yavaş artan üniversite kariyer merkezlerinin büyük bir bölümünün 2010 yılından sonra açıldığı dikkati çekmektedir.

Günümüzde, teknolojinin hızlı değişimi ve küreselleşmenin yarattığı ekonomik ve toplumsal değişimler ve bu değişimlerin yarattığı yeni paradigmlar, kariyer danışmanlığı hizmetlerini giderek dünya ölçeğinde sosyo-politik bir araç haline getirmiştir. Bu aracın bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan etkin olarak kullanılması, geleneksel yaklaşımlar yerine güncel ve işlevsel yaklaşımları benimsemeyi gerektirmektedir. Kuşkusuz bu durum ekonomik, politik ve örgütsel hedeflere ulaşmada, kariyer danışmanlığı alanında, bireylerin ve toplumun gereksinimlerini birlikte değerlendirip, ulusal politikaların geliştirilmesini zorunlu hale getirmiştir (Athanasou ve Esbroeck, 2008). Özellikle toplumun nitelikli iş gücünü oluşturan bireylerin üniversite eğitiminden sonra iş bulma-işe yerleşme-uyum sağlama konusunda zorlandığını dikkate alan pek çok ülke, öğrencilerin “okuldan işe transfer olma” ve “öğrencilikten iş elemanlığına geçiş”i kolaylaştıracak devlet politikaları geliştirmeye önem vermeye başlamıştır (Yeşilyaprak, 2012).

Üniversiteler, öğrencilerine mesleki formasyon kazandırmanın ötesinde mezuniyet sonrası da uzmanlık eğitimi vererek gençlerin bireysel kariyerinin biçimlenmesinde söz sahibi olmaktadır. Bu durum, üniversitelere önemli sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumluluk ve hassasiyetin, öğretim süresi boyunca genç mezunların işgücü piyasasında doğru işlere yönlendirilmesi konusunda da gösterilmesi gerektiği uzun zamandan beri bilinmektedir. Rayman (1999) kariyer merkezlerinin öğrencilerle iş dünyası arasında köprü olma rolü ve sorumluluğunun oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır. Kariyer planlama ve danışmanlık hizmetlerini sunma, işe yerleştirme, kariyer programları hazırlama, uygulama ve değerlendirme, bilgi, iletişim ve network oluşturma desteği verme, mesleki gelişim, eğitim ve değerlendirme hizmetleri sunma bunlar arasında sayılabilir. Niles (2002) bireylerin kariyer gelişimi sürecinde motivasyonlarını yükseltmenin ve proaktif bireyler olmalarına yardımcı olmanın da merkezlerin görevleri arasında olduğuna dikkat çekmiştir. Erdoğan (2011) da üniversite kariyer merkezlerinin, öğrencilerin bilgi, beceri, ilgi ve değerlerine uygun işlere hazırlanma ve mezuniyet sonrası işe yerleşmelerine yardım etme sorumluluğunun altını çizmektedir. Nitekim ABD’de üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, öğrencilerin %68’inin iyi bir iş bulabilmek, %47’sinin ise ilgi ve yeteneklerine uygun bir meslek seçme konusunda yardıma ihtiyaç duydukları belirlenmiştir (National Freshman Attitudes Report, 2014).

Türkiye’de yürütülen araştırmalarda da üniversite öğrencilerinin en önemli sorunları arasında tatmin edici bir işe girme olduğu (Atik ve Yalçın, 2010; Erkan, Özbay, Cihangir Çankaya ve Terzi, 2012; Karataş ve Gizir, 2013; Zeren, 2015; Zeren ve diğ. 2017), ayrıca mezuniyet yaklaştıkça iş bulma kaygısının da arttığı belirlenmiştir (Cafoğlu ve Okçu, 2013; Karataş ve Gizir, 2013). Benzeri biçimde Zeren ve diğerleri (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer merkezlerine daha çok iş arama, özgeçmiş yazma ve iş mülakatlarında başarılı olma konularında yardım almak için başvurdukları belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencileri iş bulma kaygısı yaşamakta, ama aynı zamanda iyi bir iş de talep etmektedirler. Örneğin Güleri tarafından 1994 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada gençlerin iyi bir iş istedikleri belirlenmiştir. Yavuzer ve diğerleri tarafından 2005 yılında yapılan bir araştırmada da gençlerin gelecekte en önemli beklentisinin iyi ve saygı duyulan bir işe girmek ve zengin olmak olduğu belirlenmiştir. Yine üniversite öğrencileri üzerinde son yıllarda gerçekleştirilen bir çalışmada da (Koçak ve Çepni, 2017) öğrencilerin yüksek kariyer beklentisi içinde oldukları, mezun olma durumu yaklaşan öğrencilerin çalışma hayatından beklentilerinin de paralel biçimde arttığı, öğrencilerin prestijli ve yükselme imkânı olan iş beklentisi içinde oldukları belirlenmiştir. Bu bulgular, zaman değişse de üniversiteli gençlerin iyi ve prestijli işlere olan taleplerinin değişmediğini ortaya koymaktadır.

Gençlerin beklentisi yüksek olmakla birlikte, gerçekler genç işsizliğin oldukça yüksek olduğu Türkiye’de bu beklentileri karşılamının pek de kolay olmadığını göstermektedir. Türkiye’de üniversite sayısının 207’ye, bu üniversitelerde okuyan öğrenci sayısının sekiz milyona yaklaştığı dikkate alındığında, mezunların bu beklentilerini karşılamının pek de kolay olamayacağı açıktır.

Üniversite öğrencileri ya da yeni mezunların kendilerini tanımaları, önlerindeki fırsat ve seçeneklerin farkına varıp sonuçlarını öngörmeleri, kariyerleri ile ilgili hedef belirlemeleri bireysel kariyer planlaması olarak tanımlanmaktadır. Öğrencilerin gerçekçi kariyer planı yapması ve bunu gerçekleştirmesi sanıldığı kadar kolay değildir ve gençler bu süreçte profesyonel desteğe ihtiyaç duyarlar.

Üniversite kariyer merkezlerinin öğrencilerin kariyer gelişimlerine destek olabilmesi, sistemli ve kurumsal bir örgütlenmeyi gerektirir. Bu da sayısal olarak yeterli ve nitelikli personelden oluşan kurumsal bir merkez ile başarılabilir. Anılan bu sürecin etkin biçimde yönetilmesinin belki de en önemli koşulu, bu merkezlerde kariyer danışmanlığı konusunda *uzman personelin* istihdam edilmesidir. Oysa üniversite kariyer merkezleri konusunda yapılan az sayıda da olsa araştırma bulguları (Kavas, 2008; Zeren ve diğ., 2017), üniversite kariyer merkezlerinde kariyer danışmanlarının bulunmadığına işaret etmektedir. Nitekim Zeren ve diğerleri (2017) tarafından İstanbul’daki 11 üniversite kariyer merkezi üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, bu merkezlerde çalışan personel arasında hiç kariyer danışmanının olmadığı belirlenmiştir. Anılan bu kariyer merkezlerinde sekreterden, bilgisayar teknisyenine; mutfak-temizlik görevlisinden halkla ilişkiler uzmanına kadar pek çok personel görevlendirilmesine rağmen, hiç kariyer danışmanının bulunmaması düşündürücüdür. Kavas tarafından 2008 yılında üniversite kariyer merkezlerinin değerlendirildiği bir çalışmada bu merkezlerde kariyer danışmanının bulunmadığının raporlaştırılmasının üzerinden yaklaşık on yıl geçmesine rağmen bu durumun değişmediği anlaşılmaktadır. Benzeri biçimde Karaaslan (2017) tarafından Ankara’daki üniversitelerin kariyer merkezlerinin değerlendirildiği bir çalışmada da personel yetersizliğine açıkça vurgu yapılmış, gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerinde görevlendirilen uzman personel sayısının son derece yetersiz olduğu belirtilmiştir.

Literatür incelendiğinde, üniversite kariyer merkezlerini personel açısından değerlendiren araştırmaların sayısının son derece az olduğu, ayrıca sadece Ankara veya İstanbul’daki üniversite kariyer merkezlerini kapsadığı görülmektedir. Bu nedenle Türkiye’deki tüm devlet üniversitelerinin kariyer merkezlerinin personel açısından değerlendirilmesinin büyük resmi görmek bakımından yararlı olacağı düşünülmüştür.

Bu nedenle araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- a) Üniversite kariyer merkezleri ne zaman açılmıştır?

- b) Bu merkezler nasıl adlandırılmaktadır?
- c) Kariyer merkezlerinin yönetmeliği var mıdır?
- d) Kariyer merkezlerinin örgüt yapısı nasıldır?
- e) Kariyer merkezlerinin yönetici profili nasıldır?
- f) Kariyer merkezlerinin personel profili (sayısı, eğitim düzeyi, uzmanlık alanları) nasıldır?
- g) Merkez personeli hangi kadrolarda bulunmaktadır?
- h) Merkez personeli merkeze atanmadan önce veya atandıktan sonra kariyer merkezlerinin çalışma konularıyla ilgili eğitim almış mıdır?

## I- YÖNTEM

### A- Araştırma Modeli

Bu çalışma nitel araştırma yaklaşımıyla gerçekleştirilmiş olup, betimsel-tarama modeline uygun bir durum çalışması desenindedir. Bireylerin herhangi bir konuyla ilgili görüş ve yaşantılarını bir müdahalede bulunmadan, ön yargısız bir şekilde keşfetmeye ya da ele almaya izin veren nitel araştırma yöntemi (Merriam, 2013) kullanılarak üniversite kariyer merkezlerinin personel yapısının, merkez çalışanları ve yöneticilerinin görüşlerine dayalı olarak derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Bogdan ve Biklen (1992) bu yöntemin insanların bakış açılarını, deneyimlerini, duygularını ve algılarını ortaya çıkarma bakımından son derece güçlü olduğunu vurgulamıştır.

### B- Çalışma Grubu

Çalışmanın yapıldığı 2017-2018 yıllarında Türkiye’de toplam 112 devlet üniversitesi bulunmakta olup (<https://istatistik.yok.gov.tr/>), bunların yirmisinde aktif olarak faaliyet gösteren kariyer merkezi olduğu saptanmıştır. Bu üniversiteler şunlardır: Akdeniz, Ankara, Balıkesir, Boğaziçi, Dicle, Dokuz Eylül, Erciyes, Erzurum Teknik, Gazi, Hacettepe, Hitit, İstanbul, İTÜ, İzmir Katip Çelebi, Karadeniz Teknik, Namık Kemal, ODTÜ, Trakya, Uludağ ve Yıldız Teknik.

Bu çalışmada 20 kariyer merkezinin tamamına ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle Devlet üniversitelerinin her birinin kariyer merkezinden sorumlu yöneticileri (rektör, rektör danışmanı, koordinatör, merkez müdürü, müdür yardımcısı) ile hali hazırda merkezde görevli kariyer ve idari personel olmak üzere toplam 53 çalışanla görüşülmüştür. Bu çalışanların unvan ve cinsiyet dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur. Yönetici sayısının kariyer merkezi sayısından fazla olmasının nedeni bazı merkezlerde birden çok yönetici ile görüşülmesi nedeniyledir. Örneğin bazı merkezlerde kariyer merkezi müdürüne ek olarak üniversite rektörü ile de görüşülmüş, bazı merkezlerde ise hem merkez müdürü hem de müdür yardımcısı ile görüşülmüştür.

**Tablo 1. Görüşülen Kariyer Merkezi Yöneticisi ve Personelin Unvan ve Cinsiyet Dağılımı**

	Kadın	Erkek	Toplam
<b>Rektör</b>	---	1	<b>1</b>
<b>Rektör Danışmanı</b>	---	1	<b>1</b>
<b>Merkez Müdürü / Koordinatör</b>	9	14	<b>23</b>
<b>Kariyer Hizmetleri Personeli</b>	11	8	<b>19</b>
<b>İdari Personel</b>	5	4	<b>9</b>
<b>Toplam</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>53</b>

## C- Veri Toplama Araçları

Araştırmanın gerçekleştirildiği üniversitelerde kariyer merkezi yöneticileri ve çalışanlarıyla yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerde araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış “Yönetici Görüşme Soru Formu” ve “Kariyer Merkezi Personeli Görüşme Soru Formu” kullanılmıştır. Personelin nicelik ve nitelik durumunu irdeleyen açık uçlu sorular anlaşılabilirliğin sınanması amacıyla pilot uygulamaya tabi tutularak, son hali verilmiştir. Bu çalışma kapsamında “personel” teması altındaki kodlara ilişkin veriler analize temel teşkil etmiştir.

## D- İşlem

Veri toplama süreci öncesinde ziyaret edilecek üniversite rektörlükleri projenin amacı ve hedefleri konusunda bilgilendirilerek, gerekli izinler alınmıştır. Araştırma verilerinin toplandığı 13 kentte (*Antalya, Ankara, Balıkesir, Bursa, Çorum, Diyarbakır, Edirne, Erzurum, İstanbul, İzmir, Kayseri, Tekirdağ, Trabzon*) yer alan toplam 20 üniversite 16.08.2017 - 22.02.2018 tarihleri arasında ziyaret edilmiştir. Veri toplama süreci proje ekibi tarafından bizzat yürütülmüştür.

Verilerin analizi, içerik analizi tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi görüşme verilerinin kavramsallaştırılması ve bu kavramsallaştırma sonucu elde edilen yapıların bir mantık içerisinde organize edilip temaların oluşturulmasına olanak sağlayan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). İçerik analizini gerçekleştirmek için öncelikle görüşme sorularına verilen yanıtlar (ses kayıtları) yazıya dökülmüştür. Sonrasında, her bir görüşme gözden geçirilerek, bağımsız bir şekilde kodlanmıştır. Bağımsız kodlamadan sonra araştırmacılar bir araya gelerek, yaptıkları kodlamaları tartışmış ve ortak karara vararak bir kod listesi oluşturmuşlardır. Kod listesi oluşturduktan sonra diğer görüşmeler de kodlanmıştır. Bu süreç tamamlandıktan sonra ortaya çıkan yeni kodlar gözden geçirilmiş ve kod listesi revize edilmiştir. Veri setinin tümünün kodlamada temsil edilip edilmediği incelendikten sonra, kodları genel düzeyde temsil edecek tema ve alt temalar belirlenmiştir. Sonraki aşamada ise, yapılan kodlamalar ve kodlama sonucunda elde edilen tema ve alt temalar, gözden geçirilmiş ve ilgili tema ve kodların altlarında yer alan verileri ne kadar yeterli temsil edip etmedikleri değerlendirilmiştir.

## II- BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde sırasıyla Türkiye’deki devlet üniversitelerinde bulunan kariyer merkezlerinin açılış yılı, merkezlerin nasıl adlandırıldıkları, yönetmeliklerinin bulunup bulunmadığı, örgüt yapısı, yönetici profili, personel profili, personelin kariyer merkezlerine atanmadan önce hizmet öncesi veya hizmet içi eğitim alma durumuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### A- Kariyer Merkezlerinin Açılış Yılı

Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin tarihçesi incelendiğinde, 1980 yılında ODTÜ Mezunlara İş Bulma Bürosu adıyla açılan büronun bugünkü üniversite kariyer merkezlerinin ilk örneği olduğu kabul edilebilir. Bu büro 1996 yılında ismini değiştirerek ODTÜ Kariyer Planlama Merkezi, 2017 yılında ise Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi (UYGAR) adını almıştır. Türkiye’de en eski kariyer merkezlerinden biri de 1997 yılında İTÜ İşletme Fakültesi’nde açılan Kariyer Ofisi’dir. Bu ofis 2005 yılında

Fakülte bünyesinden çıkıp, İİKM adıyla İTÜ Rektörlüğüne bağlanmış, 2013 yılında adını tekrar değiştirerek İTÜ Kariyer Merkezi adını almıştır.

2003 yılında ise Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezinin kurulduğu görülmektedir. O tarihte sadece akademik bir birim olan merkez, 2009 yılından itibaren öğrencilere doğrudan hizmet sunmaya başlamış, 2019 yılından itibaren ise ismini Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi (KARMER) olarak değiştirmiştir. 2010 yılı öncesine kadar sadece 6 devlet üniversitesinde bulunan kariyer merkezlerinin sayısı, bu tarihten sonra artarak 20'ye çıkmıştır (Pişkin, Kart, Öğülmüş ve Güldü, 2019).

Bulgular Merkezlerin yarısından fazlasının (n=11) 2013 yılı ve sonrasında kurulmuş olduğunu ortaya koymaktadır. Üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulmasında ve gelişmesinde 2013 yılı önemli bir dönüm noktasıdır. Zira 2013 yılında Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından üniversite kariyer merkezlerinin ele alındığı “Kariyer Merkezleri Toplantısı” düzenlenmiş, kariyer merkezi bulunmayan üniversitelerin kariyer merkezi açmaları teşvik edilmiştir. Kariyer merkezlerinin büyük bir bölümünün bu tarihten sonraki yıllarda açılmaya başlanması nedeniyle, sözü edilen toplantının merkezlerle ilgili farkındalığı arttırdığı söylenebilir.

## B- Kariyer Merkezlerinin Nasıl Adlandırıldığı

Tablo 2’de görüleceği üzere üniversite kariyer merkezi olarak hizmet sunan birimler çok farklı adlarla adlandırılmaktadır. Örneğin sadece kısaltmalarına bakıldığında bile bu merkezlerin AKGİM, İKDAM, KARMER, KAGEM, KADAM, KAYBİMER, KARPAM, İKM, UYGAR ve ORKAM gibi farklı adlarla adlandırıldıkları görülmektedir. Merkezlerin adlarına da yansıyan bu farklılaşma, her bir kariyer merkezinin öncelik verdiği hizmet alanının veya işlevinin bir yansıması olabilir.

**Tablo 2.** Üniversite Kariyer Merkezlerinin Adları

Üniversite	Merkezin Adı	Kısa Adı
Akdeniz	Akdeniz Üniversitesi Girişimcilik ve İş Geliştirme ve Uygulama Merkezi	AKGİM
Ankara	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi	İKDAM
Balıkesir	Kariyer Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Merkezi	BALIKESİR-KAGEM
Boğaziçi	Kariyer Merkezi	-
Dicle	Kariyer Planlama, Uygulama ve Araştırma Merkezi-Kariyer Danışma Merkezi	KADAM
Dokuz Eylül	Kariyer Planlama ve Mezunlar ile İlişkiler Koordinatörlüğü	-
Erciyes	Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezi	KAYBİMER
Erzurum Teknik	Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi	KARPAM
Gazi	Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi	-
Hacettepe	Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi	KARMER

**Tablo 2.** Üniversite Kariyer Merkezlerinin Adları (devamı)

HİTİT	İş ve İnsan Kaynakları Merkezi	-
İstanbul	Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi	İSTANBUL KAGEM
İTÜ	Kariyer Merkezi	İKM
İzmir Kâtip Çelebi	Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi	İKÇÜ-KAGEM
Karadeniz Teknik	Kariyer Merkezi	-
Namik Kemal	Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi	-
ODTÜ	Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi	UYGAR
Trakya	Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi	-
Uludağ	Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi	KARMER
Yıldız Teknik	Öğrenci Rehberlik ve Kariyer Merkezi	ÖRKAM

### C- Kariyer Merkezlerinin Yönetmeliği

Üniversite kariyer merkezleri farklı adlarla faaliyet gösterebilir bile birkaç merkez dışında çok büyük bir kısmının çalışma usul ve esaslarını belirleyen Yönetmelikleri Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Araştırma kapsamındaki 20 devlet üniversitesinden 17’sinin Yönetmeliği olup, 3’ünün yoktur. İşin ilginç yanı, yönetmeliği olmayan merkezlerdeki görevlilerin yönetmeliğin olmayışını kendileri lehine bir durum olarak değerlendirmeleridir. Bu hususta bir merkez yöneticisinin yönergeye ihtiyaç duyulmadığına ilişkin aşağıdaki değerlendirmesi, bütçe imkânlarının yitirilmemesi ile gerekçelendirilmiştir:

*“Yönerge insanı kısıtlıyor ben size söyleyeyim. Uygulama ve Araştırma bütçesi olacak, burada öyle bir şey olsa bizim buradaki rahatlığımız olmaz, bizim burada kendi bütçemiz var...”*

### D- Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı

Üniversite kariyer merkezlerinin örgüt yapısının üniversiteden üniversiteye kısmen farklılık gösterdiği söylenebilir. Rektöre veya Rektör Yardımcısına bağlı Araştırma ve Uygulama Merkezi şeklinde örgütlenmiş merkezler olduğu gibi bir Koordinatör yönetiminde faaliyette bulunan bir birim, Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığına bağlı bir birim, belli bir fakülteye (örneğin İşletme Fakültesi gibi) bağlı olarak faaliyet gösteren bir birim şeklinde örgütlenmiş olanlar da vardır. Ancak kariyer merkezlerinin çoğunlukla bir Araştırma ve Uygulama Merkezi çatısı altında örgütlendiği söylenebilir. Genellikle Rektör Yardımcısına bağlı olan bu merkezler bir Merkez Müdürü tarafından yönetilmektedir. Merkez Müdürü genellikle üniversitenin kadrolu öğretim üyeleri arasından atanmaktadır. Merkezin bir Müdür Yardımcısı ve Yönetim Kurulu bulunmaktadır. Bazı merkezlerde Yönetim Kuruluna ek olarak Danışma Kurulu da bulunmaktadır. Merkezlerde memur veya uzman kadrosunda olup kariyer hizmetleri veya sekreteryaya hizmetleri sunan farklı pozisyonlarda personel de görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde iki yönetici kendi merkezlerinin yapısını aşağıdaki biçimde ifade etmiştir:

*“Merkezimizde merkez organları olarak merkez müdürü, yönetim kurulu bulunmakta ve bütün kararlarımızı, yapacağımız tüm faaliyetleri, ders dağıtımlarından tutun yapılacak tüm etkinliklerimizi yönetim kuruluna taşıyarak*



*orada tartışarak geçiriyoruz. Aslında aynı anda yönetmeliğe uygun danışma kurulu görevini de yerine getirmiş oluyoruz... ”.*

*“Organizasyon şemamız, bizim bir merkez müdürümüz var, bir de merkez müdür yardımcımız var bir de yönetim kurulu oluşturuyoruz...”.*

Bazı kariyer merkezleri (n=8) doğrudan Rektörlüğe bağlıdır ve izleyen alıntıda da görüleceği gibi merkezde bir Müdür veya Koordinatör, uzman ve sekreter görev yapmaktadır. *“Bizim kendi içimizdeki organizasyon şeması koordinatör, uzman ve sekreteryayı yöneten bir ekip...”.* Görüşme yapılan bir kariyer merkezinin, üniversitenin Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığına bağlı olarak faaliyette bulunduğu tespit edilmiştir: *“SKS Daire Başkanlığına bağlıyız, bunun altında Birim Müdürümüz var, Birim Müdürünün altında da idari personel...”.*

Başka bir merkezde müdür, müdür yardımcıları, yönetim kurulu ve danışma kuruluna ek olarak farklı birimler bulunmaktadır. Bu durum görüşmede şu şekilde ifade edilmiştir: *“Danışma kurulu, yönetim kurulu, müdür, müdür yardımcıları, kariyer yönlendirme birimi, eğitim planlama birimi, sosyal faaliyetler ve organizasyon birimi, insan kaynakları birimi...”.*

Bir kariyer merkezinde merkez müdürünün bulunmadığı gözlenmiştir. Bu merkezin yönetiminde, merkezden sorumlu bir Rektör Danışmanı görev yapmaktadır. Başka bir kariyer merkezinde yönetim kurulunun yanı sıra 30 kişiden oluşan Merkez Danışma Kurulu bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu, kariyer merkezinin karar verme ve yürütme organı olmasına karşın bu işlevlerini ne ölçüde yerine getirebildiği konusunda farklı görüşler dile getirilmiştir. Bazı merkezlerde Yönetim Kurulunun bütün görev ve sorumluluklarının Merkez Müdürü tarafından üstlenildiği anlaşılmaktadır. Örneğin görüşme yapılan bir merkez müdürü, Yönetim Kurulunun işlevsel olmadığına dikkat çekmiştir. Zira konuyla yeterince ilgili olmayan, bu görevi gönülsüz olarak kabul etmiş öğretim üyelerinin kariyer merkezi için vizyon belirlemede yetersiz kaldıklarını, hatta kariyer merkezinin önemini dahi yadsıdıklarını, dolayısıyla da merkezin çalışmalarına destek olmaktan ziyade köstek olduklarını ifade etmiştir: *“Yönetim Kurulu işlevsel değil bence; sembolik kalıyor. Müdür Yardımcısının seçilmesi daha önemli. Ekip iyi kurulmalı... Yönetim Kurulu vizyon çizsin yeter; onu yapmakta da istekli ve ilgili değiller... İmza atmak değil ki bu iş...”.*

Yukarıdaki bulgular üniversite kariyer merkezlerinin örgüt yapısının birbirinden oldukça farklı olduğunu göstermektedir. Buna rağmen kariyer merkezlerinin çoğunun Araştırma ve Uygulama Merkezi biçiminde örgütlendiği söylenebilir.

## **E- Kariyer Merkezlerinin Yönetici Profili**

Ziyaret edilen merkezleri kimlerin yönettiği incelendiğinde, toplam 20 merkezden 19’unda Müdürün, birinde ise Rektör Danışmanının olduğu görülmüştür. Tablo 3’te izlenebileceği gibi merkez yöneticilerinin sekizi Profesör, dördü Doçent, sekizi ise Dr. Öğretim Üyesi kadrosunda bulunmaktadır.

Yöneticilerin uzmanlık alanları incelendiğinde, beş merkez müdürünün Mühendislik, dördünün İşletme, üçünün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, ikisinin Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi alanından olduğu görülmektedir. Diğer merkez müdürlerinin ise İnsan Kaynakları Yönetimi, İktisat, İlahiyat, Kimya, Sosyoloji ve Türk Dili ve Edebiyatı bölümlerinde öğretim üyesi oldukları görülmektedir. Bu bulgular kariyer merkezlerinin

çoğunun, uzmanlık alanları kariyer merkezlerinin fonksiyonlarıyla ilişkili olmayan alanlarda uzmanlaşmış akademisyenler tarafından yönetildiğini göstermektedir. Örneğin jeoloji, kimya, makina ve metalürji mühendisi öğretim üyelerince yönetilen merkezlerin yanı sıra, Türk Dili Edebiyatı ve İlahiyat gibi alanlarda uzman kişilere bırakılmış merkez yönetimleri de söz konusudur.

**Tablo 3.** Görüşme Yapılan Merkez Müdürlerinin Unvan ve Uzmanlık Alanları

Üniversite	Unvan	Uzmanlık Alanı
1 Akdeniz	Prof. Dr.	Jeoloji Mühendisliği
2 Erzurum Teknik	Dr. Öğr. Üyesi	Kimya Mühendisliği
3 İTÜ	Doç. Dr.	Endüstri Mühendisliği
4 Karadeniz Teknik	Doç. Dr.	Makina Mühendisliği
5 ODTÜ	Prof. Dr.	Metalürji Mühendisliği
6 Gazi	Dr. Öğr. Üyesi	İşletme
7 Hacettepe	Doç. Dr.	İşletme
8 İstanbul	Doç. Dr.	İşletme
9 İzmir Kâtip Çelebi	Dr. Öğr. Üyesi	İşletme
10 Ankara	Prof. Dr.	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
11 Dokuz Eylül	Prof. Dr.	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
12 Uludağ	Dr. Öğr. Üyesi	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
13 Balıkesir	Dr. Öğr. Üyesi	Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi
14 Hitit	Dr. Öğr. Üyesi	Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi
15 Erciyes	Dr. Öğr. Üyesi	İnsan Kaynakları Yönetimi
16 Namık Kemal	Prof. Dr.	İktisat
17 Dicle	Dr. Öğr. Üyesi	İlahiyat
18 Trakya	Prof. Dr.	Kimya
19 Boğaziçi	Prof. Dr.	Sosyoloji
20 Yıldız Teknik	Prof. Dr.	Türk Dili ve Edebiyatı

Ziyaretlerde, alan uzmanı olan, kariyer planlama etkinliklerini ve bunların önemini bilen yöneticilere sahip merkezlerin fark edilir biçimde daha aktif oldukları görülmüştür. Örneğin, müdürün merkeze gelme sıklığı bu bulgunun güçlü bir yordayıcısıdır. Bulgular, yöneticilerin yarıdan fazlasının sıklıkla kariyer merkezinde bulunduğunu işaret etmektedir. Merkeze seyrek olarak uğradıklarını ve genelde fakülteadaki ofislerinde bulduklarını belirten yöneticiler, farklı görevlerinin olmasını, ders yüklerinin fazla olmasını veya çalıştıkları fakültenin kariyer merkezine uzak olmasını gerekçe göstermişlerdir.

Aşağıdaki ifadeler merkeze seyrek gelen yöneticilere örnek verilebilir:

“Açıkçası her ne kadar orada bir odamız olsa da bir müdür makamı olsa da doğrusunu söylemek gerekirse ayda bir ya gidiyorum ya gitmiyorum ...”.

*“Bu dönem ilk defa geldim. Kendimize zaman yaratmak konusunda sıkıntı yaşamaktayız...”*

*“Altı ayda bir geliyor. X hocanın yeri kampüse uzak, biz onunla telefonla, sosyal medyayla, e-postayla iletişim kuruyoruz...”*

Merkeze görece daha sık gelen merkez müdürlerinin uzmanlık alanlarının kariyer merkezinin işlevleriyle görece yakın olduğu dikkat çekicidir. Aşağıdaki ifade bu hususa örnek verilebilir.

*“Bence merkezin en güçlü yanı, merkezin yöneticiliğini de üstlenen hocaların tam da bu alanın uzmanı olması. Üç hoca da Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görevliyiz. İşgücü piyasası, istihdam gibi konular bizim uzmanlık alanımız. Diğer bir hocamız da Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) alanında Profesör ve Kariyer Danışmanlığı konusunda uzman”*

*“Buraya (Merkez Yöneticiliği görevine) Kariyer Merkezini tanıyan ve bilen kişiler görevlendiriliyor; merkezi tanımayan zaten gelmiyor. Bu yönden çok şanslıyız, görevlendirilen müdürlerimiz merkezle çok ilgililer ve istekli geliyorlar”*

Bulgular ayrıca müdür yardımcılarının etkin olduğu birimlerde, işlerin daha verimli yürüdüğüne de işaret etmiştir. Aşağıda yer verilen üç görüş bu duruma işaret etmektedir:

*“Haftada en az 2 gün (gelirim). Ama her gün mutlaka telefonla haberleşiriz. Ben uğrayamasam da müdür yardımcım X Hoca gelir...”*

*“Şöyle şimdi benim (müdür yardımcısı) en büyük şansım, fakültem, odam burada, enstitü burada, merkez burada. Dolayısıyla yani her gün buradayım...”*

*“Her gün buradayım (müdür yardımcısı) toplantılar dışında ya da şehir dışında değilsem hep buradayım...”*

Yukarıdaki bulgular kariyer merkezi müdürlerinin önemli bir bölümünün uzmanlık alanının kariyer danışmanlığı alanıyla ilişkili olmadığını göstermektedir. Bulgular ayrıca müdürü oldukları merkezleri düzenli olarak ziyaret eden yöneticiler olduğu gibi, merkeze nadiren giden yöneticilerin de olduğuna işaret etmektedir.

## **F- Merkezlerin Personel Profili**

### **i) Personelin Sayısal Durumu**

Araştırma kapsamında ziyaret edilen üniversitelerdeki öğrenci sayıları, kariyer merkezlerinde çalışan personel sayıları ve personel başına düşen öğrenci sayıları Tablo 4’de sunulmuştur. Tablo 4’de görüldüğü üzere 20 kariyer merkezinin tamamında çalışan personel sayısı 37’dir. İstanbul Üniversitesi sekiz personel ile açık ara öndeyken, bu üniversiteyi üçer personel ile Dokuz Eylül, İzmir Kâtip Çelebi ve Namık Kemal Üniversiteleri izlemektedir. Yedi üniversitede ikişer personel, altı üniversitede birer personel çalışırken, üç üniversitenin kariyer merkezinde (Balıkesir, Erciyes ve Hitit) tek personelin dahi bulunmadığı görülmektedir. Benzeri biçimde Türkiye’de marka değeri oldukça yüksek Boğaziçi Üniversitesi gibi bir üniversitenin kariyer merkezinde sadece bir personelin çalışıyor olması da dikkati çeken bir husustur.

Personeli bulunmayan Balıkesir Üniversitesi Kariyer Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Merkezi 2014 yılında, Hitit Üniversitesi İş ve İnsan Kaynakları Merkezi 2013 yılında, Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezi 2003 yılında kurulmasına rağmen, bu merkezlerde kariyer hizmetlerini yürütecek uzman personel bir yana, sekreteryaya işlerini yürütecek tek bir personelin dahi atanmamış olması, üst makamların kariyer merkezlerinin işlevlerini yeterince önemsemediklerini akla getirmektedir.

Personel sayısının hiç olmadığı veya çok az olduğu üniversitelerle karşılaştırıldığında, İstanbul Üniversitesi kariyer merkezi 8 kişilik ekibiyle en güçlü merkez konumundadır. Yazı İşleri Sorumlusu, Staj-Kulüp İşleri Sorumlusu, Webmaster, Mali İşler Sorumlusu gibi oldukça spesifik uzmanlıklara haiz kişilerin bir arada çalıştığı bu merkezde sekreteryaya sorumlusu ve kariyer danışmanları da bulunmaktadır.

**Tablo 4.** Öğrenci ve Personel Sayısı İle Personel Başına Düşen Öğrenci Sayısı

Üniversite Adı	Öğrenci Sayısı	Personel Sayısı	Öğrenci/ Personel Oranı
1 İstanbul	247.082	8	30.885
2 Dokuz Eylül	63.123	3	21.041
3 İzmir Kâtip Çelebi	8.426	3	2.808
4 Namık Kemal	30.549	3	10.183
5 Ankara	47.384	2	23.692
6 Dicle	26.503	2	13.251
7 Hacettepe	39.209	2	19.604
8 İTÜ	25.252	2	12.626
9 Karadeniz Teknik	49.839	2	24.920
10 ODTÜ	21.551	2	10.776
11 Trakya	41.739	2	20870
12 Akdeniz	63.698	1	63.698
13 Boğaziçi	12.348	1	12.348
14 Erzurum Teknik	3.557	1	3.557
15 Gazi	53.334	1	53.334
16 Uludağ	63.874	1	63.874
17 Yıldız Teknik	25.492	1	25.492
18 Balıkesir	34.574	-	-
19 Erciyes	55.673	-	-
20 Hitit	16.340	-	-
<b>Toplam</b>	<b>929.547</b>	<b>37</b>	<b>25.123</b>

Tablo 4’de görüldüğü üzere bu 20 üniversitede araştırma verilerinin toplandığı 2018 yılı itibariyle toplam 37 personele karşılık önlisans ve lisans öğrencilerinin sayısı 929.547’dir (<https://istatistik.yok.gov.tr/>). Bu durum ortalama her 25.123 öğrenciye bir personel düştüğünü göstermektedir. Bu oran yeni kurulduğu için öğrenci sayısı az olan İzmir Katip Çelebi ve Erzurum Teknik Üniversitelerinde sırasıyla 2.808 ve 3.557 iken, Uludağ Üniversitesinde 63.874, Akdeniz Üniversitesinde 63.698, Gazi Üniversitesinde ise 53.334’dür. Personel sayısının 8 ile en fazla olduğu İstanbul Üniversitesinde bile her 30.885 öğrenciye bir personel düştüğü dikkate alındığında, sorunun büyüklüğü daha iyi anlaşılır. Kaldı ki bu oranlara lisansüstü eğitim yapan öğrenciler dâhil değildir. Ayrıca kariyer merkezlerinde çalışan toplam 37 personelin tamamı da öğrencilerin kariyer gelişimlerine destek olan teknik personel değildir. Personelin bir bölümünün sekreter, idari hizmetler gibi kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetleriyle doğrudan ilgili olmadığı düşünüldüğünde, kariyer hizmetleri sunan personel başına düşen öğrenci sayısının çok daha büyük olduğu görülür.

Bu araştırma kapsamında ziyaret edilen 20 kariyer merkezinin tümünün yöneticileri akademisyen olup, eğitim-öğretim, araştırma-yayın, topluma hizmet ve diğer idari görevlerinin yanında kariyer merkezlerinin yönetimini de üstlenmiş kişilerdir. Dolayısıyla müdürler kariyer merkezlerinde tam zamanlı olarak çalışan kişiler değil, diğer işlerinin yanında kariyer merkezinin de faaliyetlerine zamanları, ilgileri ve uzmanlık alanları doğrultusunda destek olan kişilerdir. Bu durum kariyer merkezlerinde tam zamanlı çalışacak personelin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü kariyer merkezlerinde öğrencilerin kariyer gelişimine destek olacak, bireysel ve grupla kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerini yürütecek, stajları ayarlayacak, işverenlerle bağlantı kuracak, merkezi tanıtacak, web sitesini yönetecek, öğrencilere seminer-eğitim verecek, dışardan uzman davet edecek, kariyer programını tasarlayıp uygulayacak uzmanlara ihtiyaç vardır. Yurt dışındaki gelişmiş üniversite kariyer merkezlerinde bu hizmetleri yürütmek amacıyla istihdam edilmiş onlarca personelin olduğu dikkate alındığında, ne kadar yetkin olursa olsun on binlerce öğrencisi olan Türkiye’deki üniversitelerde tüm bu işleri 1-2 personelin yapamayacağı açıktır.

Yukarıda özetlenen bulgular, Türkiye’deki kariyer merkezlerinin kuruluş aşamasında en ciddi sorun olarak dile getirilen personel yetersizliğinin, bu merkezlerin en zayıf yönlerinden birisi olma devam ettiğini göstermektedir.

## ii) Personelin Uzmanlık Alanları

Kariyer merkezlerinde çalışan personelin mezun olduğu önlisans ve lisans programları Tablo 5’de sunulmuştur. Bulgular 34 personelin lisans, 3 personelin ise önlisans mezunu olduğunu göstermektedir. Personelin mezun olduğu programlar incelendiğinde dikkat çeken ilk husus, bu personelin çok farklı alanlarda eğitim görmüş kişiler olmasıdır. Tablo 5’te görüleceği üzere toplam 37 personel 17 farklı alanda eğitim görmüşlerdir. Bunlar arasından en büyük grubu 12 kişi ile işletme mezunları oluşturmaktadır. İşletme mezunu olanların yarısı örgün, yarısı ise AÖF mezunudur. Personel arasında 5 kişi psikoloji, 4 kişi mühendislik, 2 kişi iktisat, 2 kişi ise maliye programlarından mezun olmuşlardır. Ancak ilginç bir husus bu 37 kişi arasında Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (RPD) programı mezunu hiç kimsenin olmamasıdır. Kariyer merkezlerinde Mühendislik, Biyoloji, Maliye, Uluslararası İlişkiler, Muhasebe, İktisat, İngiliz Dili ve Edebiyatı, Tekstil Tasarımı gibi kariyer hizmetleriyle hiç ilişkili olmayan alanlardan mezun olmuş kişiler çalışmasına rağmen, bu merkezlerde lisans programlarında kariyer danışmanlığı ile ilgili kuramsal ve uygulamalı dersler olan PDR mezunlarının istihdam edilmemesi düşündürücüdür.

**Tablo 5.** Merkezlerde Çalışan Personelin Uzmanlık Alanları

Uzmanlık Alanı	N
1 İşletme (Örgün=6; AÖF=6)	12
2 Psikoloji	5
3 Mühendislik	4
4 İktisat	2
5 Maliye	2
6 Biyoloji	1
7 Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	1
8 Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	1
9 Enformatik	1
10 İletişim	1
11 İngiliz Dili ve Edebiyatı	1
12 İstatistik	1
13 Muhasebe Öğretmenliği	1
14 Uluslararası İlişkiler	1
15 Bilgisayar Programcılığı (Önlisans)	1
16 Büro Yöneticiliği (Önlisans)	1
17 Tekstil Tasarımı (Önlisans)	1
<b>Toplam</b>	<b>37</b>

Bulgularda dikkat çeken diğer bir husus ise merkez personelinin kayda değer bir kısmının lisansüstü eğitilmiş olmasıdır. Toplam 37 personelden 6'sı yüksek lisansını tamamlamış, 3'ü yüksek lisans eğitimine devam etmekte, 10 personel ise doktora öğrencisidir. Bu sayılar oldukça yüksek olmasına karşın, lisansüstü eğitim yapılan alanlar büyük oranda kariyer danışmanlığı ve/veya işgücü piyasası dinamikleriyle ilişkili değildir. Örneğin, yüksek lisansını tamamlamış 6 personelden 3'ü İKY, diğer üçü ise Matematik, Maliye ve İstatistik alanlarında yüksek lisans yapmışlardır. Benzeri biçimde, yüksek lisans yapmakta olan 3 personelden biri "Pazarlama ve Uluslararası İşletmecilik" anabilim dalında, biri de "Eko Turizm" anabilim dalında yüksek lisans yapmaktadır. Doktora yapmakta olan 10 personelin, doktora eğitimlerini sürdürdükleri alanlar incelendiğinde, 8'inin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin İşletme, İktisat, Maliye, ÇEKO, Yönetim ve Organizasyon, İKY anabilim dallarında, birinin Reklamcılık, birinin ise Psikoloji programlarında eğitim görmekte oldukları anlaşılmaktadır.

Kariyer merkezlerinde çok farklı alanlardan (17 farklı alan) gelmiş personelin görev yapıyor olması, kariyer merkezlerinde personel devir hızının neden fazla olduğunu ilişkin de ipuçları vermektedir. Çünkü uzmanlık alanı farklı olan bu personel, kendi alanlarıyla ilgili bir pozisyona geçme fırsatı bulduklarında Kariyer Merkezinden ayrılıyor olabilirler. Öte yandan bu bulgular kariyer merkezlerinde görev almak için belli bir alanda uzmanlaşmanın gerekmediği şeklinde bir algıya da yol açabilir ki bu algı merkezlerin imajını ve etkililiğini olumsuz yönde etkileme potansiyeli taşımaktadır.

Görüşme yapılan kariyer merkezlerinden birinin müdürünün “Kariyer merkezi ilk kurulduğunda önerilen personel profili PDR ya da İK mezunu uzmanları tarif ediyordu ama merkeze ataması yapılan tek personel, “özeleştirme mağdurlarının yeniden istihdamı” çerçevesinde 35 yaşında muhasebeci ve kolluk görevlisi olarak 15 yıl çalışmış bir memur oldu. O da burada çalışmak istemedi zaten...” şeklindeki ifadeleri, hem üniversite üst yönetiminin hem de merkez müdürünün olması gereken yapılanmayı gerçekleştirmediğinin açık bir örneğidir. Belki de yeni eleman alımına çıkmak yerine mevcut personelin rotasyonu tercih edildiği için bu durum kaçınılmaz olarak gelişmektedir. Oysa bu yaklaşımın birim performansını zedeleyici etkisi yadsınamaz; bilmediği işleri yapmak zorunda kalan bir ekip, profesyonel gereklilikleri karşılayacak çıktılara erişememektedir. Üstelik bulgular, görevlendirilmiş personelin bu durumdan oldukça mutsuz olduklarına ve bazen kendilerini çaresiz hissettiklerine de işaret etmektedir:

*“İkinci bir güçlük durumu ise donanımlı personel bulamama sorunudur. Bu işleri takip edecek bir personel bulma sorunu yaşanmaktadır. Ekip problemi yaşıyoruz. Bana ait olmayan işleri de ben yapıyorum...”*

Bazı kariyer merkezlerinde ise personelin yeterliğinden ziyade, kişisel nitelikleri öne çıkarılmaktadır. Örneğin merkezde görevli personelin her türlü olumsuz koşullara rağmen yılgınlığa düşmeyerek çalışmalarına ısrarla devam ediyor olması o merkezin en güçlü yanı olarak şu şekilde dile getirilmiştir:

*“Size biraz abartılı gelebilir ama bizim en güçlü yanımız, ben de dâhil olmak üzere merkezde görevli tüm personelin engellere karşı daima dik durabilmesini sağlayan bir inanca sahip olması. Yani ben bu noktada açıkça en güçlü yanımızın bu olduğunu düşünüyorum. Çok sıkıntıyla karşılaştık, çok engelle karşılaştık. Ama hepimizin içinde bu engelleri aşmak için çabalayan bir şey var. Bu yüzden ben bu noktada güçlü yanımızın bu olduğunu düşünüyorum. Önümüze çıkan engeller karşısında zorlanıyoruz, tamam artık bitti diyeceğimiz anda birkaç arkadaşımız diyor ki, şunu yapalım bunu yapalım. Bir anlamda bir hamleyle her şeyi unutuyoruz, her şeye yeniden başlıyoruz”*

Merkez çalışanlarının çalışmaya istekli oluşlarını ve motivasyonlarının yüksek olmasını merkezin güçlü yanları arasında gören başka bir yönetici bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

*“Merkezimizin en güçlü yanı personel. Personelin, ben de dâhil, özverili çalışıyor olması ve sürekli gelişmeye açık önerilerle gelmeleri. Bunu bir veriye bağlamak ya da herhangi bir şeye bağlamak güç ama gerçekten farkı görüyorum ben. O kolileri beraber topluyorlar, işin hamallık kısmını beraber yapıyoruz, yani kolileri benim arabaya yüklüyorlar, arabadan indiriyoruz, bu şekilde hepimiz çalışıyoruz. Bence bu ölçülebilir bir şey değil ama en azından gözlemlenebilir bir şey. Her türlü maliyete de katlanıyorlar maddi manevi. Ben zorlamıyorum yani onları. Bakıyorum, gittikleri yerlerde çözüm üretmişler yani”*

Öte yandan, bazı kariyer merkezlerinde öğrencilerin psikolojik sorunlarıyla da ilgilendiğini söyleyen ama psikolog ya da psikolojik danışman olmayan personel söz konusudur. Mühendis olmasına rağmen üniversite kariyer merkezinde kariyer danışmanlığı hizmeti sunan bir personelin, psikolojik sorunları olan danışanlara da destek olmak amacıyla bireysel görüşme yaptığını belirtmesi bu duruma örnek verilebilir:

*“Klinik olmayan psikolojik sorunları olanları, sınav kaygısı, yalnızlık sorunları, eğitim-öğretimle ilgili olanları ben de alıyorum, psikoloğa yönlendirmiyorum”.*

Benzer şekilde, eleman yokluğunun yarattığı boşluğu gidermek üzere merkez müdür yardımcısının (formel olarak PDR, psikoloji, ölçme ve değerlendirme eğitimi almamıştır) kişilik testlerini internette bulup, uygulayıp, yorumladığına dair bulgu da son derece düşündürücüdür. Bunları yorumlamak için eğitim alıp almadığı sorulduğunda şu açıklamaları yaptıği görülmüştür:

*“Aldım, 5 faktörle ilgili psikoloji hocalarından yardım aldım. Formel bir eğitim olmasa da, bunun eğitimini psikoloji hocalarından aldım sayılır”.*

Açıkçası, bu sözler, kariyer merkezinde belki de en önemli görev olan bireyi tanımak amacıyla test veya envanter kullanan personelin önemli bir bölümünün ölçme ve değerlendirme konusunda yetkin olmadıklarını ortaya koymaktadır.

### iii) Destek Personeli

Merkeze başvuruların kayıtlarının tutulması gibi büro işleri, web sayfasının hazırlanması, güncellenmesi, sosyal medya hesaplarının takibi, afiş vb. materyallerin tasarlanması gibi merkezin diğer görevlerini yerine getirecek personelin niceliği ve niteliği dikkate alındığında da tablo karamsar görünmektedir. Örneğin, bilişim teknolojileri uzmanının bulunmaması web sayfası güncelleme, içerik ekleme, etkinlik duyurularının yapılması, afiş tasarımı ve broşür hazırlanması gibi görevler için “diğer üniversite birimlerine bağımlılık” yaratmakta hatırı sayılır bir zaman kaybına neden olmaktadır.

Özellikle web sayfasının içeriği ve güncellenmesi, birçok kariyer merkezi için ortak bir sorun gibi görünmektedir. Örneğin bir katılımcı: “*Bu konuya haiz bir personelimiz olmadığı için web sitesini yenilemek ancak bilgi işleme bilgi vererek gerçekleşiyor ve bu da uzun zaman alıyor*” şeklindeki sözleriyle durumun ciddiyetini özetlemiştir. Öte yandan bir Merkez Müdürü, web sayfasını düzenleme ve içerik tasarlama açısından yaşanan sıkıntıların, sürekli işi bilen kişilere danışma zorunluluğunun onları çaresizlik duygusuna sürüklediğine işaret etmektedir:

*“...Sadece adresimiz belli olsun. Yerimiz yurdumuz belli olsun; duyurumuz vs. olduğu zaman kimseden yardım istemeden girdiğimiz manuel bir sistemimiz olsun istiyorum...”.*

Özellikle bütün yöneticilerin başarılı bir kariyer merkezi için web sayfasının son derece kritik bir öneme sahip olduğunu ifade etmiş olmaları, altı çizilmesi gereken bir husustur. Bilgisayar Mühendisi bir personele sahip olduğu için bu hususta en şanslı merkez olduğunun farkında olduğunu vurgulayan bir yönetici: “*Talep ede ede en sonunda programcı unvanına sahip mühendislik mezunu bir arkadaşımızı aldık genel sekreterlikten*” sözleriyle aslında bu şansı oldukça zor yakaladığını dile getirmektedir. Web sayfasından sorumlu bir teknik elemana sahip olduğu için adeta ayrıcalıklı bir merkez olan bir diğer üniversite kariyer merkezi yöneticisi bu durumdan son derece memnun olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

*“Eski hali ile daha kısıtlı bir kullanımı vardı ama yeni rektörümüzle beraber tüm birimlerin web sayfaları değişti. Bizimki de değişti. Daha aktif daha yaşayan bir sayfa haline geldi. Çok daha canlı hale geldi. Arkadaşımız da yönetiyor, beceriyor o da yetenekli bir arkadaş”.*

Bulgular, sekreteryaya ve teknik işleri yerine getirebilmek için en büyük başvuru kaynağının kısmi zamanlı öğrenci çalıştırma olduğunu ve hemen her merkezde başvurulan bir geçici



çözüm olarak belirginleştiğini göstermektedir. Sekreteri bulunan merkez sayısı sadece 5'tir. Ayrıca *öğrenci toplulukları* ile *gönüllü öğrenciler* de merkezin önemli güç kaynağı haline dönüşmüş durumdadır. Ancak çalışma kapsamında elde edilen bir bulgu, kamu kurumları arasında kurulacak ve güçlendirilecek işbirliğinin kritik önemini gün yüzüne çıkarmaktadır: İŞKUR irtibat ofisleri aracılığıyla personel yetersizliğini dengelemeye çalışan merkezler bulunmaktadır. Karşılıklı onaylanan protokoller aracılığıyla üniversite içerisinde irtibat ofisi açan İŞKUR, görevlendirdiği İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla önemli bir destek sunmakta, öğrencilere hem kariyer danışmanlığı hem de iş ve staj bulma konusunda yardımcı olmaktadır. Ancak kabul etmek gerekir ki, bu uygulama kariyer merkezlerinin görevlerini tamamen İŞKUR ofisine devretmesine yol açmamalıdır. Bulgular, merkez müdürü ve personelinin bu desteğin önemini kavramış olduklarına ve bu ortaklığın sürmesini talep ettiklerine işaret etmektedir:

*“İŞKUR ile protokol yaptık mesela; İrtibat ofisi kurduk. Haftada bir gün iki İMD geliyor ve öğrencilere danışmanlık veriyor. ... Özellikle staj konusunda bize fırsat yaratmaya çalışıyorlar ama çok sınırlı kalıyor bu.”*

*“İŞKUR elemanı laptopu ile birlikte geliyor. Sisteme giriş yapıyor. Açık işlere hemen öğrenci başvurularını yapıyor. Önce İŞKUR'a kaydını alıyor. Ondan sonra başvurularını hemen değerlendiriyor. ... Hatta bazı aşamalarda iş ve meslek danışmanı kişiyi alıp firmaya görüşmeye götürüyor. ... İŞKUR bizim iş ortağımız.”*

#### iv) Merkez Personelinin Bulunduğu Kadrolar

Öte yandan bulgular, kariyer merkezlerinde görevlendirilen personelin çoğunlukla *yaptığı işle uyumsuz olan kadrolardaki memurlar* olduğu; nadiren uzman kadrosuna atanmış kişilerin merkezlerde görevlendirilme şansı bulduğu; uzman kadrosundaki elemanların da genellikle kariyer planlama ve işgücü piyasası dinamikleri dışında kalan bilim dallarına hâkim olduklarına işaret etmektedir. Bu durum, personel hareketliliği sorununa zemin hazırlamaktadır; zira memur kadrosunda olup uzman kadrosu görevlerini yerine getirmesi beklenen çalışanlar, gerek itibarsızlık gerek maaş düşüklüğü gerekçeleriyle ilk fırsatta görev yeri değişikliği talep etmektedirler ve bu eğilim de 'kurumsal hafıza kaybına' neden olmaktadır:

*“... Bizim için özlük hakları da önemli ama 'titr' de önemli... Bu öğrenciler için dediğim bir şey değil; hocalar küçümsüyor beni mesela. Kadrom tekniker, çünkü mühendisim. Ama hoca tekniker olduğumu görünce ne alaka diyor; küçümsüyor...”*

Görüşülen bazı personelin anlatımlarından, Rektörlük tarafından kendi istekleri dışında merkeze naklen atanan bazı çalışanların isteksiz oldukları, ayrıca kariyer merkezinin faaliyetleri konusunda yetkin olmadıkları için endişe duydukları ve kariyer merkezine uyum sağlayamadıkları anlaşılmaktadır. İzleyen ifade bu yönde görüş belirten bir personele örnek verilebilir:

*“Burada sunum yapabilecek, merkezi iyi tanıtabilecek, iletişim becerisi gelişmiş, öğrencilerle iyi iletişim kurabilecek personele ihtiyaç var... Ben hiç yapmadım ki bu işleri...”*

Bir diğer önemli bulgu, yüksek lisans derecesine sahip ancak “memur” kadrosunda bulunan bazı personelin memur kadrosunda bulunmaktan memnun olmadıkları, özlük hakları daha

iyi bir kadro talebinde buldukları, bu taleplerinin karşılanmamasının motivasyonlarını düşürdüğüdür. Nitekim İnsan Kaynakları Yönetimi alanında yüksek lisans diploması almış olmasına karşın memur kadrosunda çalışan bir görüşmeci bu rahatsızlığını aşağıdaki sözlerle ifade etmiştir:

*“Beklentimizden birisi uzman kadrosuydu, elde edemedik... Ama ben kariyer uzmanıyım ve işin gerektirdiği her görevi yapıyorum... Bireysel görüşmeler, fuar organizasyonları, staj ayarlama... Ama kadrom bilgisayar işletmeni”.*

## G- Merkez Personelinin Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu

Çalışma kapsamında görüşülen iki üniversitenin kariyer merkezi personeli, bir AB projesi kapsamında kendilerine hizmet içi eğitim verilmiş olduğunu belirtmişlerdir. Üstelik bu ayrıcalıklı fırsat, katılımcılarca en zengin yanları olarak değerlendirilmiştir:

*“Güçlü olduğumuz yanımız; altyapımız, iki tane arkadaşımız konularında iyi yetişmiş elemanlar. Özellikle proje kapsamında kariyerle ilgili eğitim almaları bizim için önemli bir avantaj oldu”.*

Geriye kalan 18 üniversite kariyer merkezi personeli gerek merkeze atanmadan önce, gerekse merkeze atandıktan sonra merkezin etkinlik alanıyla ilgili hizmet öncesi veya hizmet içi bir eğitim almamış olduklarını; bunun da hizmetin kalitesini düşüren önemli bir kısıtlılık olduğunu belirtmişlerdir. Aşağıda yer alan katılımcı ifadeleri, söz konusu eksikliğin kariyer merkezine atanan personeli de büyük ölçüde zora soktuğunu açıkça ortaya koymaktadır:

*“Atandım ve hiç bilmediğim bir yerde hiç bilmediğim bir işi yapmam beklendi. Avantajım öğrenci işlerini bilmemdi”.*

*“İnsan Kaynakları konusunda bilgili ve tecrübeli birinin burada olması çok önemli... Felsefe bölüm sekreterini kariyer merkezine atayıp, ondan yapamayacağı işleri yapmasını beklerseniz, olmaz...”.*

Merkezlerde görevli personelin, merkeze atanmadan önce veya atandıktan sonra hizmet içi eğitim almamış olması, zaten farklı alanlarda lisans eğitimi almış oldukları da hesaba katıldığında, önemli bir sorun ve eksiklik olarak çarpıcılık kazanmaktadır.

## III- TARTIŞMA

Araştırma verileri toplanmadan önce her bir üniversite ile gerçekleştirilen telefon görüşmeleri neticesinde devlet üniversitelerinin 20'sinde kariyer merkezi bulunduğu belirtilmiştir. Ancak 2017-2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde bu merkezler ziyaret edildiğinde bu merkezlerin üçünde hiç bir personel bulunmadığı görülmüştür. Bu durumda öğrencilere doğrudan hizmet sunan kariyer merkezlerinin gerçekte sadece 17 olduğu söylenebilir. 2018 yılı itibarıyla devlet üniversitelerinin sayısının 112 olduğu dikkate alındığında, 95 üniversitede öğrencilere doğrudan hizmet sunan, personeli olan bir kariyer merkezi bulunmamaktadır. Her ne kadar öğrencilere doğrudan kariyer hizmeti sunan bir kariyer birimi/merkezi olmayan üniversite sayısı 95 olarak saptanmışsa da, bu üniversitelerin kendi içinde farklılıklar gösterdikleri anlaşılmaktadır. Örneğin bu üniversitelerin 18'inde Kariyer Araştırma ve Uygulama Merkezi Yönetmeliği çıkarılmasına rağmen, personel atamasının yapılmadığı, web sayfasının hazırlanmadığı ve kariyer merkezi ofisleri henüz kurulmadığı veya kurulma aşamasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kariyer merkezi olmadığı için hizmetlerini bir merkez çatısı altında sunmayan, ancak

İŞKUR, dekanlık, rektörlük, öğrenci topluluklarının çabası ile “kariyer etkinliklerini” gerçekleştirmeye çalışan 61 devlet üniversitesinin olduğu belirlenmiştir.

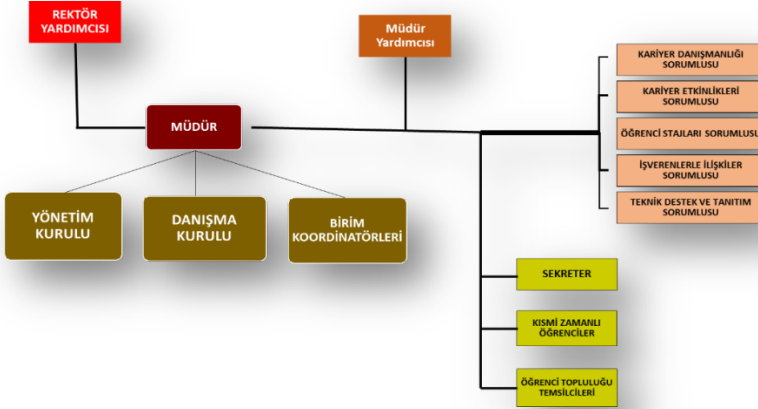
Türkiye’de devlet üniversitelerine bağlı kariyer merkezlerinin büyük bir bölümünün son 5 yılda, özellikle de 2013 yılı ve sonrası açıldığı dikkati çekmektedir. Bu hızlı artış 2013 yılında Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından düzenlenen üniversite kariyer merkezlerinin ele alındığı “Kariyer Merkezleri Toplantısı” ile ilişkilendirilebilir. Söz konusu toplantıda YÖK Başkanının üniversite kariyer merkezlerinin işlevlerine dikkat çekmesinin ve bu merkezlerin açılmasını teşvik edici bir konuşma yapmasının üniversite kariyer merkezlerinin açılmasını hızlandırdığı söylenebilir. Ancak YÖK’ün üniversite kariyer merkezlerinin açılması konusunda yaptığı çağrının pek çok üniversite tarafından yanlış anlaşıldığı görülmektedir. Açıkçası çoğu üniversite akademisyenlerden oluşan Araştırma ve Uygulama Merkezi kurmakla ve yönetmelik çıkarmakla YÖK’ün çağrısına cevap verdiklerini düşünüp, görevlerini yaptıkları yanlıgisına düşmüşlerdir. Dolayısıyla, belli bir mekân tahsis edilmeyen, personel atanmayan, öğrenciye hizmet sunmayan bu merkezlerin sadece kağıt üzerinde kaldığı görülmüştür. Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin henüz emekleme aşamasında olduğu dikkate alındığında, kariyer merkezlerinin her üniversitede açılması ve mevcut merkezlerin niteliğinin artırılması için üniversite yöneticileri kadar YÖK’e de önemli görevler düşmektedir.

Mevcut kariyer merkezlerin örgüt yapısı incelendiğinde, merkezler arasında farklılıklar olmakla birlikte, bu merkezlerin genellikle bir rektör yardımcısına bağlı Araştırma ve Uygulama Merkezleri olarak örgütlendikleri saptanmıştır. Yeterince işlevsel olmasa bile bu merkezlere bağlı Yönetim Kurulları, bazılarında ise Danışma Kurulları vardır. Kariyer merkezlerini yönetmekle görevli müdürlerin önemli bir bölümünün uzmanlık alanı kariyer rehberliği ve danışmanlığıyla ilişkili değildir. Bu durum, yetkin olmadıkları bir alanda görev üstlenen yöneticilere bağlı kariyer merkezlerinin yeterince başarılı olamamasına sebep olmaktadır. Nitekim bulgular, motivasyonu düşük müdürlerin merkeze nadiren gittiklerini ortaya koymuştur. Oysa bir kariyer merkezinin müdürü, merkezin hizmetlerinden birincil seviyede sorumlu kişidir. Livengood (2012), alınacak kararlar, uygulanacak standartlar, kurallar ve düzenlemelerin öğrenciler, mezunlar, işverenler ve diğer dış paydaşlar için işlevsel olmasını sağlamakla müdürün yükümlü olduğunun altını çizmektedir.

Müdürün, uzmanlık alanı kariyer danışmanlığı veya işgücü piyasası olan akademisyenler arasından seçilmesinde yarar vardır. Gerek merkez yöneticileri gerek personel, farklı niteliklere ve beklentilere sahip öğrencilere rol model olma kapasitesine sahip olmalıdır. Bilindiği gibi her sene üniversiteye gelen öğrenci profili değişmekte ve çeşitlenmektedir. O nedenle merkez yönetici ve çalışanları çeşitlenen danışan profilinin güne özgü ihtiyaçlarına karşı tetikte olabilmelidir. Örneğin özel gereksinime sahip, dezavantajlı öğrenciler için ilave eğitim almaları önerilebilir. İdeal bir müdürün liderlik ve yöneticilik alanında deneyimli, kariyer gelişimi ile ilgili etik değerlere sahip, verimli bir çalışma ortamı oluşturmaktan sorumlu ve teknoloji okuryazarlığı konusuna hâkim olması beklenmektedir. Ayrıca personeli denetleme, günlük işleyişi yönetme, finansal kaynaklar için araştırma yapma, endüstri, sanayi ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği sağlama ve merkezin misyon ve vizyonu doğrultusunda planlama ve geliştirme sürecini yönetme gibi sorumlulukları bulunmaktadır.

Şekil 1’de yer alan kariyer merkezi organizasyon şeması yeni kurulacak üniversite kariyer merkezleri için model olabilir.

Şekil 1. Kariyer Merkezi Organizasyon Şeması



Bir kariyer merkezinin akademik olmak yerine, hizmet birimi olduğunun öncelikle benimsenmesi gerekir. Avrupa ve ABD'deki üniversite kariyer merkezlerinin müdürünün akademisyen değil, bu konuda deneyimli bir personel olduğu görülmektedir. Örneğin bu çalışmayı destekleyen TÜBİTAK projesi kapsamında ziyaret edilen Zürih Üniversitesi kariyer merkezinin müdürünün de akademisyen olmadığı görülmüştür. Oysa Türkiye'de kariyer merkezleri genellikle Araştırma ve Uygulama Merkezlerine bağlı olduğu için bu merkezlerin müdürü de akademisyenler arasından seçilmektedir. Ancak akademisyen müdürlerin eğitim-öğretim, araştırma ve diğer idari görevleri nedeniyle kariyer merkezlerine yeterli zamanı ayıramadıkları düşünüldüğünde, bu merkezlerde tam zamanlı idari bir yöneticinin bulunması yerinde olacaktır. Özellikle de yeterli sayıda personeli olan bir merkezde mevcut personel arasından gerekli niteliklere sahip birinin şef veya müdür gibi yönetsel pozisyonlara getirilmesi düşünülebilir. Kuşkusuz bu yöneticinin değerleri, inançları ve etik değerlerine ek olarak yönetim becerilere sahip olması gerekir. Schutt (2008) kariyer merkezi müdürünün personeli denetleme, günlük işleyişi yönetme, ihtiyaç duyulduğunda finansal kaynaklar arama, endüstri/sanayi, iş ve okulları da kapsayan diğer kuruluşlarla işbirliği yapma, paydaşlarla işbirliğini geliştirme ve merkezin misyon ve vizyonu doğrultusunda sürekli planlama ve geliştirme sürecini yönetme gibi görevlerinin olduğunu belirtmektedir.

Veri toplanan kariyer merkezlerinin bir bölümünde yönetim kurulu, az sayıdaki merkezde ise danışma kurulunun olduğu, ancak bu kurulların işlevsel olmadığı, daha çok kâğıt üzerinde kaldığı gözlenmiştir. Oysa bu kurullar kariyer merkezinin vizyonunu belirleyen, stratejilerinin belirlenmesine katkı sağlayacak kurullar olmalıdır. Bu nedenle bu kurullar kariyer merkezinin hedef ve stratejilerini gerçekleştirmeye yetkin üyelerden oluşturulmalıdır. Özellikle de danışma kurulunda öğretim üyelerinin yanı sıra dış paydaşlardan temsilcilerin de yer alması iyi olur. Zira kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, dernekler, İŞKUR, Ticaret ve Sanayi Odası ve belediye temsilcileri merkezin faaliyetlerine rehberlik etmede önemli roller üstlenebilirler. Öte yandan, bu tür kamu ve özel sektör temsilcileri merkezin tanınırlığını artırma ve geniş kitlelere duyurma kadar, merkeze maddi kaynak sağlama açısından da yararlı olabilirler. Danışma kurulunun, merkezin başarılı olacağına inanan paydaşlardan oluşması gerektiğine vurgu yapan Schutt'a (2008) göre Danışma Kurulunun belirlenmesi kadar, bu kurul üyelerinden beklentilerin de

açık ve net olarak belirlenmesi önemlidir. Etkili bir Danışma Kurulu merkezin misyon, vizyon ve hedeflerinin oluşturulmasına sunduğu katkının yanı sıra, merkezin kısa ve uzun vadeli planlarının oluşturulmasına dışarıdan farklı bir bakış açısı ile destek de olabilir.

Araştırma bulguları kariyer merkezi bulunan 20 devlet üniversitesinde toplam 37 personelin yaklaşık bir milyon öğrenciye hizmet ettiğini ortaya koymaktadır. Bu sayısal durum, üniversite rektörlüklerinin kariyer merkezlerine daha fazla sayıda personel tahsis etmesini zorunlu kılmaktadır.

Kariyer merkezlerinde çalışan personelin sayısal yetersizliğine ek olarak, niteliğinde de yetersizliklerin olduğu dikkati çekmektedir. Örneğin 20 kariyer merkezinde çalışan toplam 37 personelin lisans eğitimlerinin 17 farklı alanda olduğu, personelin önemli bir bölümünün kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanıyla ilişkili olmayan Mühendislik, Biyoloji, Maliye, Uluslararası İlişkiler, Muhasebe, İktisat, İngiliz Dili ve Edebiyatı, Tekstil Tasarımı gibi bölümlerden mezun oldukları saptanmıştır. Bu personelin bir bölümünün kariyer merkezinin faaliyetleri konusunda yetkin olmadıkları için endişe duydukları, bir bölümünün ise Rektörlük tarafından kendi istekleri dışında merkeze atanmalarından dolayı isteksiz oldukları ve kariyer merkezine uyum sağlayamadıkları dile getirilmiştir.

Bir kariyer merkezinin en önemli unsuru o merkezin personeli olduğundan, öncelikle personel seçimine dikkat edilmelidir. Kuşkusuz personel alımı biraz da merkezin misyonu, fiziksel büyüklüğü, hedef kitlesi ve merkezin sunmayı hedeflediği hizmetler ile ilişkilidir. Schutt (2008) bir kariyer merkezinin personel iskeletini bir yönetici, profesyonel kariyer danışmanları, kariyer bilgileri ve işgücü piyasası uzmanları, bilgi iletişim teknikleri uzmanları, destek hizmetleri personeli, gönüllü çalışanlar ve öğrencilerin oluşturması gerektiğini belirtmektedir.

Görüldüğü gibi, başarılı bir Kariyer merkezi, ‘uzmanlaşma’ esaslı bir iş paylaşımı uygulamalıdır. Üniversite kariyer merkezlerinin ancak alanında uzman personelle etkin bir biçimde hizmet sunabilecekleri dikkate alındığında, merkezde istihdam edilecek personelin ABD Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (NCDA, 2009) tarafından hazırlanan kariyer danışmanlarının yeterlikleri ve performans göstergelerini karşılamaları gözetilmelidir. Örneğin merkez uzmanlarının kariyer gelişim kuram ve modellerini bilmeleri, bireysel ve grup danışma becerilerine ve bireysel/grup değerlendirme becerilerine sahip olmaları, kariyer bilgileri ve kaynaklarına (iş piyasası trendleri, meslekler, ücretler, gereklilikler ve gelecekteki durumları vb.) hâkim olmaları ve kariyer programlarını planlama, yönetme ve uygulama bilgi ve becerisine sahip olmaları, farklı gereksinimi olan gruplara danışmanlık yapabilmeleri, etik konular ve yasal mevzuata hakim olmaları, araştırma yapma ve teknolojiyi kullanma yetkinliğine sahip olmaları önemlidir.

Gerçekten de üniversite kariyer merkezlerinde hem kariyer danışmanlığı hizmetlerini sunabilecek, hem işgücü piyasasını tanıyan hem firmalarla bağlantıya geçebilecek hem de bilişim teknolojileri konusunda uzmanlaşmış personele ihtiyaç vardır. Dolayısıyla kariyer danışmanlığı hizmetlerini sunacak personelin üniversitelerin rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında lisans veya lisansüstü eğitim almış veya üniversitelerin insan kaynakları yönetimi ve kariyer danışmanlığı alanında yüksek lisans eğitimi almış kişiler arasından seçilmesinde yarar vardır.

Ancak kariyer merkezlerinde öğrencilerin istihdamına yardım etmek amacıyla kariyer fuarları düzenleme, işverenlerle bağlantı kurma vb. faaliyetlerini yürütecek personelin çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, işletme, halkla ilişkiler veya insan kaynakları yönetimi gibi alanlardan mezun olmaları, ancak kariyer planlama ve işgücü piyasası konusunda ‘hizmet içi eğitim’ almaları gerekir. Eğitim koşulunun yanı sıra,

görevlendirilecek personelin iletişim becerisi gelişmiş, sunum yapabilecek, sebatkar, özverili çalışacak, gelişime açık, takım çalışmasına yatkın ve bilgi iletişim teknolojileri (BİT) konusunda güçlü olmaları da önemlidir.

Günümüzde kariyer hizmetlerinin önemli oranda internet üzerinde sunulduğu dikkate alındığında merkezin web sitesini güncelleyecek, öğrenci ve mezunlara ilişkin veri tabanını kullanacak, açık iş ilanları ve diğer bilgileri veri tabanları üzerinden öğrencilere sunacak bir BİT elemanına da ihtiyaç vardır. Ayrıca merkez personelinin üniversitenin eğitim verdiği branşların işgücü piyasasındaki beklentiler açısından değerlendirmek üzere uzmanlaşması da düşünülmelidir. Bu öneri, personelin niceliksel olarak güçlenmesini de zorunlu kılacaktır. Tahmin edileceği gibi her mesleğin işgücü piyasasındaki yeri ve istihdam fırsatları birbirinden farklıdır ve özel olarak bilgi edinilmesi halinde öğrenciye etkili danışmanlık ve yönlendirme hizmeti sunulabilir. Personel sayısının görece yetersiz kalması halinde en azından mesleğe özgü iş ve kariyer fırsatları için ilgili bölüm öğretim elemanlarından destek alınması önerilebilir. Ayrıca yarı zamanlı uzman çalıştırma da bir alternatif olarak düşünülebilir. Özellikle sektörde işe alım uzmanı olarak görev yapan eski mezunlardan bu konuda destek istenmesi de uygun olabilir.

Özetle, birbirini destekleyen ancak oldukça farklı uzmanlıklar gerektiren işlevlerin layıkıyla yerine getirilmesi için yeter sayıda elemana ihtiyaç olacağı açıktır. Ancak kamu kurumlarında personel sıkıntısı olduğu gerçeğini de göz ardı etmek mümkün değildir. O nedenle tam zamanlı istihdam yerine yarı zamanlı çalışma esası benimsenebilir. Çekirdek bir ekibe ilaveten saat ücretiyle çalışan ve sektör deneyimi bulunan uzmanlardan istifade edilebilir. Örneğin kariyer danışmanlığı için başvuran öğrenciler, danışmanların yetkinlik alanına uygun biçimde yönlendirilebilir. Kısmi zamanlı öğrenciler de bazı ofis işlerine destek olabilirler. Bu öğrenciler, hem eğitim aldıkları alanlardan merkeze güncel bilgi taşıyabilir hem de akranlarının gereksinimlerine ilişkin bilgi paylaşımı sağlayabilirler. Ayrıca öğrenci toplulukları gibi bu öğrenciler de hedef kitleye erişimde merkezin işini kolaylaştırma potansiyeline sahiptirler. Son olarak, fakülte ve meslek yüksekokullarından akademisyen olan birim koordinatörlerinin görevlendirilmesi de merkezin etkin işleyişini güçlendirebilir.

Bu çalışmada kariyer merkezlerine atanan hiçbir personele kariyer merkezleri konusunda hizmet öncesi bir eğitim verilmediği, buna karşın sadece iki kariyer merkezinde çalışan personele hizmet içi eğitim verildiği belirlenmiştir. Kariyer merkezlerine atanan personelin önemli bir bölümünün kariyer danışmanlığı ile doğrudan ilgili olmayan alanlardan mezun oldukları dikkate alındığında, eğitim almadan hizmet vermeye çalışan bu personelin performansı soru işareti yaratmaktadır. Bu nedenle kariyer merkezine atanan personele mutlaka hizmet öncesi bir eğitim verilmesi, ayrıca zaman zaman ihtiyaç duyulan konularda hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi gereklidir.

## SONUÇ

Sunulan veriler mevcut üniversite kariyer merkezlerinde istihdam edilen personelin sayısal olarak yetersizliğine ek olarak “alan dışı” eğitim almış yani konu uzmanı olmayan kişiler olduğuna işaret etmektedir. Çalışmanın özgün katkılarında birinin üniversite kariyer merkezleri için “personel politikası” geliştirmekle, bu alanı konunun eğitimini almış yetkin kişilere devretmeyi sağlamak olacağı umulmaktadır. Zira öğrenci ve mezunlara bireysel kariyer planlamalarına yardımcı olmak, test ve envanterler aracılığıyla benlik farkındalıklarını güçlendirmek ancak profesyonel danışmanlarca yapılırsa nitelikli olacaktır. Düzenlenecek kariyer etkinliklerinin hedeflerinin belirlenmesi ve sürecin planlanması da yetkinlik gerektiren bir diğer konudur. Öğrenci ve mezunlara iş arama becerileri edindirmek, CV hazırlamak gibi bilinenlerin ötesinde destek eğitimleri verilmesi

de kariyer merkezlerinde istihdam edilen uzmanlarca düzenlenmelidir. Bu bağlamda 21.yüzyılda iş dünyasının istihdam edeceği elemanlarda talep ettiği “öz yönetim becerileri” ve “transfer edilebilir beceriler”i öğrencilere kazandırmak için kurslar açmak ve bu konuda akademik bölümlerle işbirliği yaparak koordinasyonu sağlamak da bu merkezlerin önemli işlevleri arasındadır. Anılan bu hizmetlerin sunulabilmesi hem yönetici hem de personelin niteliğiyle yakından ilgilidir. Ayrıca, çalışanların meslekleriyle uyumlu bir iş yapma duygusu motivasyon ve verimlilikleri üzerinde pozitif etki yaratacaktır. O nedenle profesyonel meslek mensubu olmayanlar, destek elemanları veya gönüllüler hazırlıklı ve eğitilmiş olmadıkları görevleri ve rolleri (kariyer danışmanlığı gibi) üstlenmemelidirler.

Merkez çalışanlarının uygun bilgisayar tabanlı sistemleri kullanabilmek, merkezin sunduğu kariyer hizmetlerinin etkin bir biçimde tanıtımı ve duyurusunu yapabilmek gibi bazı becerilere de sahip olmaları gerekir.

Bilhassa farklı grupların (cinsiyet, cinsel yönelim, etnik grup, ırk ve fiziksel, ruhsal durum) özel gelişim ihtiyaçlarının aynı olmadığı bilinciyle hizmet sunmak merkezin profesyonel iş yapışı için olmazsa olmazdır. Örneğin, dezavantajlı gruplarla iletişim kurabilmek için uygun yöntemler veya araçlar bulmak ve /veya alternatif yaklaşımlar izleyerek danışmanlık vermek, özel gereksinimlere duyarlı olarak grubun özgün ihtiyaçlarını gözeterek materyal geliştirme gibi öğrencilerin taleplerini karşılama açısından yaratıcı, işine tutkun ve başarılı personele ihtiyaç olduğu açıktır. Gerçekten kariyer merkezleri bu alanda eğitim almış ve kendini yetiştirmiş çalışanların katkısıyla hedeflenen performansı yakalayabilir. Aksi takdirde bu merkezlerin “bürokratik yapının” sıradan ve işlevsiz bir parçası yani “tabela birimi” olmaktan öteye gidemeyeceği açıktır.

Daha önce de belirtildiği üzere kariyer merkezleri, akademik olmaktan ziyade bir hizmet birimidir ve bu işe gönül vermiş yönetici ve çalışanlarla hizmet kalitesi güçlenecektir.

Açıkçası üniversite rektörlüklerinin bu birim için profesyonel eleman istihdamının verimliliği teşvik edici önemli bir yatırım olduğunu algılaması çok önemlidir. Bu bağlamda özel sektör deneyimi olan, uygulamaya hakim ve ilgili alanda formel eğitim almış kişilerin yarı zamanlı bile olsa istihdamı için yasal prosedürün düzenlenmesi belki de bu çalışmanın en önemli ve işlevsel önerisi olarak belirginleşmektedir. Vakıf üniversiteleri ile yurtdışındaki başarılı merkez uygulamalarının temel dayanağı da kanımızca yetkin ve yeterli personel istihdamında yatmaktadır.

Çalışmamızın bulguları ışığında, kariyer alanıyla doğrudan ilgisi olmayan, motivasyonu düşük öğretim üyelerinin, yönetici sıfatıyla kariyer merkezlerinin başına getirilmelerinin de bu merkezleri verimsiz kıldığı söylenebilir. Açıkçası birimin başında danışman olarak bir akademisyen bulunsa bile mutlaka tüm mesaisini kariyer hizmetlerine vakfedecek konunun erbabı bir koordinatöre ihtiyaç olduğu açıktır. Bu görevlere ders verme, sınav yapma, makale yazma, diğer idari görevler üstlenme gibi işlerle zamanının çoğunu dolduran bir akademisyenin yetişmesi mümkün değildir. Oysa mesleği kariyer danışmanlığı olan profesyoneller aracılığıyla yürütülecek faaliyetler merkezin görünen yüzü olacak ve öğrenciler için merkezin cazibesini arttıracaktır. Hizmet kalitesinin artması, merkezlere olan güveni hem öğrenciler, hem mezunlar hem de işgücü piyasası paydaşları nezdinde güçlendirecektir. Unutulmamalıdır ki, öğrencilere dokunabilmek ancak yöneticisinden, uzmanlarından, uzmanlarından ofis çalışanlarına kadar işi gönülden sahiplenen bir ekiple mümkündür.

“El yordamıyla” ya da “sezgilere” veya yetersiz “deneyime” dayanarak işletilmeye çalışılan kariyer merkezleri çağın gerisinde kalmaktan kurtulamazlar. O nedenle, kariyer merkezlerinin profesyonel meslek mensuplarına devredilmesi kaçınılmazdır.

## Kaynakça

- Athanasou, J. A. and Esbroeck, V. R. (2008). Introduction: Inter-National Handbook of Career Guidance. In V. R. Esbroeck, J. A. Athanasou (eds.) *International Handbook of Career Guidance*. New York: Springer Publishing.
- Atik, G. and Yalçın, İ. (2010). Counseling Needs of Educational Sciences Students at the Ankara University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2(2). 1520-1526.
- Bogdan, R. C. and Biklen, S. K. (1992). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cafoğlu, Z. ve Okçu, V. (2013). Gençlik Sorunları: Siirt İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 43(12). 82-115.
- Erdoğan, N. (2001). Üniversitelerdeki Kariyer Merkezlerinin Etkinlikleri Hakkında Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 1. (131-142).
- Erkan, S., Özbay, Y., Cihangir Çankaya, Z. ve Terzi, Ş. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadıkları Problemler ve Psikolojik Yardım Arama Gönüllükleri. *Education and Science*. 37(164). 94-107.
- Güleri, M. (1994). Üniversiteli ve İşçi Gençliğin Gelecek Beklentileri ve Kötümserlik-İyimserlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*. 6(1). 55-65. [https://istatistik.yok.gov.tr/].
- Karaşlan, S. (2017). Ankara'daki Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir Değerlendirme. [https://www.researchgate.net/publication/313051152]. (Erişim: 08 Kasım 2019).
- Karataş, A. ve Gizir, C. A. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Danışma Gereksinimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28(28-3). 250-265.
- Kavas, A. B. (2008). An Evaluation of the Career Centers' Services in Turkish Universities. XXIX. *International Congress of Psychology*. Berlin: Germany.
- Koçak, O ve Çepni, S. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Dair Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi Öğrencileri Örneği. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*. C. 6(1). 241-265.
- Livengood, J. A. (2012). The Leadership Orientations and Effectiveness of College and University Career Services Directors.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- National Freshman Attitudes Report (2014). Special Focus on Career Decision-Making Toward the Goal of College Completion. Retrieved From. [https://www.ruffalonl.com/papers-researchhigher-education fundraising /2014/2014-freshman-attitudesreport-for-two-year-colleges].
- Niles, S. G. (2002). *Adult Career Development: Concepts, Issues and Practices*. National Career Development Association.
- Pişkin, M. (2006). *Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını*. Hesapçıoğlu M. ve Durmuş A. (Ed.). *Türkiye'de Eğitim Bilimleri: Bir Bilanço Denemesi*. 458-501. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pişkin, M., Kart, N. M., Öğülmüş, S. ve Güldü, Ö. (2019). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Değerlendirilmesi. Tek Yerleşkeli ve Çok Yerleşkeli Üniversiteler İçin Alternatif Model Önerileri. TÜBİTAK 116R044 Nolu Proje Sonuç Raporu.
- Rayman, J. R. (1999). Career Services Imperatives for the Next Millennium. *The Career Development Quarterly*. 48(2). 175-184.
- Schutt, D. A. (2008). *How to Plan & Develop a Career Center (Second Edition)*. New York: Ferguson Publishing.
- Yavuzer, H., Demir, İ., Meşeci, F. ve Sertelin, Ç. (2005). Günümüz Gençliğinin Gelecek Beklentileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(2). 93-103.



Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12(1). 97-118.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zeren, Ş. G. (2015). Yüz Yüze ve Çevrimiçi Psikolojik Danışma: Danışanların Sorunları ve Memnuniyetleri. *Eğitim ve Bilim*. 40(182). 127-141.

Zeren, Ş. G., Amanvermez, Y., Buyruk Genç, A., Ermumcu, A., Kalay, T., Satıcı, B. ve Yılmaz, A. S. (2017). Yükseköğretimde Kariyer Merkezlerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 7(3). 554-564.

İnceleme Makalesi – Review Article

## Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi

### *A Conceptual Proposed Model to Determine the Factors Affecting Absenteeism and Presenteeism*

**Metin BAYRAM\***

**ORCID ID: 0000-0002-9483-7850**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 299-318 / Pages: 299-318  
DOI: 10.32331/sgd.658671

### ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı literatür çalışmalarından yola çıkılarak sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu, çalışan verimliliğinde azalma, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı arasında ilişkileri tartışmak ve bunlar arasında ilişkileri ortaya koyan bir kavramsal bir model önerisinde bulunmaktadır. Bunun için çalışmada öncelikle sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu ve çalışan verimliliğinde azalma ve bunları etkileyen faktörler hakkında teorik bilgiler verilmiştir. Akabinde sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu ve çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı aralarındaki karşılıklı ilişkileri ortaya koyan geçmiş yazarların çalışmalarından bahsedilmiştir. Daha sonra söz konusu ilişkileri ortaya koyan literatür çalışmaları çerçevesinde bir kavramsal model önerisinde bulunulmuştur. Bu çalışmayla sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının örgütlerin ciddi verimlilik ve maliyet kayıplarına yol açan çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde hem doğrudan etkisi olduğu, hem de sağlık durumunun aracılık etmesiyle çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde dolaylı etkisi olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı davranışlarının birbirlerini nasıl etkilediği tartışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu, çalışan verimliliği, işte var olamama, işe devamsızlık

### ABSTRACT

The main aim of this study is to discuss the relationships between unhealthy and unsafe working environments, health status of employees and decrease in employee productivity and more specifically the relationship between employees' absenteeism and job absenteeism, and to propose a conceptual model that demonstrates the relationships between them. For this purpose, firstly, theoretical framework of unhealthy and unsafe working environments, health status of employees and decrease in employee productivity and the factors that affect them were explained. Subsequently, previous studies of various authors, who revealed the interrelated relations between the unhealthy and unsafe working environments, the health status of the employees and the employee productivity, employees' presenteeism and employees' absenteeism were mentioned. Then, a conceptual model was proposed according to the studies in the literature that revealed these relations. In this study, it has been discussed to show that healthy and safe working environments have direct effects on employee productivity, employees' presenteeism and employees' absenteeism, and have indirect effects on decrease in employee productivity, employees' presenteeism and employees' absenteeism through the health status of the employees. In addition, it has been discussed that how employees' absenteeism and job absenteeism affect each other.

**Keywords:** Healthy and safe working environments, health status of employee, employee productivity, presenteeism, absenteeism

Önerilen atf şekli: Bayram, M. (2019). Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 299-318.

Geliş Tarihi/Received: 29/04/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 23/09/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, metinbayram@sakarya.edu.tr

## GİRİŞ

Çalışanlar yaptıkları işler dolayısıyla çalıştıkları işyerlerinde çok sayıda sağlık ve güvenlik riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Tüm dünyada ve ülkemizde her gün çok sayıda çalışan iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaralanmakta, sakat kalmakta, işini ya da hayatını kaybetmektedir. Bu durum çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini sağlamak amacıyla işyerlerindeki tehlike ve risklere karşı yeterince koruyucu önlem alınmamasından kaynaklanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklı çalışanın sakat kalması ve işini ya da hayatını kaybetmesi sadece kendisini olumsuz yönde etkilememekte, bakmakla yükümlü olduğu kişiler başta olmak üzere işverenler dâhil tüm toplum bundan zarar görmektedir.

İşyerlerindeki kötü çalışma ortamı, çalışma koşulları ve çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sağlık ve güvenlik riskleri, çalışan sağlığını ve güvenliğini tehdit etmektedir. Çalışan üzerindeki bu olumsuz etki kendisini meslek hastalığı ve iş kazası şeklinde göstermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) çalışmalarının temel amacı sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı ve koşulları oluşturmak, çalışanları İSG konusunda bilinçlendirerek kaza ve meslek hastalıklarını azaltmak ve gereksiz maliyet ve verimlilik kayıplarının önüne geçmektir. Bu da işyerinde çalışanların sağlığına ve güvenliğine olumsuz etkileri olan işyeri ortamındaki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risklere karşı önlem alınması ile mümkün görülmektedir.

Çift taraflı olduğu bilinen iş ve sağlık arasındaki karşılıklı ilişkinin bir yönünde işin çalışan sağlığı üzerindeki etkisi ve diğer yönünde ise çalışan sağlığının iş üzerindeki etkisi bulunmaktadır. Sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamlarının çalışanların fiziki, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerindeki etkisi genellikle olumsuzdur. Diğer taraftan sağlıklı ve kendilerini güvende hisseden çalışanların iş üzerindeki etkisi ise tam tersi olumludur. Şöyle ki, sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamında bulunan tehlike ve riskler çalışanların sağlığını fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden olumsuz etkileyerek iş memnuniyetsizliğini ve iş verimlerini düşürmektedir. Tam tersi durumda ise sağlıklı ve kendilerini güvende hisseden çalışanların verimleri ve iş tatminleri artmaktadır (Karacan, 2018).

Örgütlerin verimliliği artırmak amacıyla yaptıkları çalışmaların temelinde daha az girdi ile daha çok çıktının elde edilmesi yatmaktadır. Sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarının neden olduğu yaralanma, sakat kalma, ölüm ve meslek hastalıkları üretimin en önemli girdisi olan emek girdisinin azalmasına yol açarak çıktı kayıplarına yani verimlilik kayıplarına yol açmaktadır (Karamık ve Şeker, 2015). Sağlıksız ve güvensiz işyerlerinde yaptıkları işten dolayı sağlığı bozulan kişilerin verimlilik kayıplarına yol açan iki tür davranışı ortaya çıkmaktadır; işte var olamama (presenteeism) ve işe devamsızlık (absenteeism). Çalışanlar, gerek işyerindeki faktörler gerekse işyeri dışındaki faktörler dolayısıyla yakalandıkları bedensel ve ruhsal hastalıklar nedeniyle belli dönemlerde işe gitmeyerek devamsızlık yapmaktadırlar. Bazen de işe gitmek istemediği halde işten çıkarılma ve benzeri endişelerle işe gitmek ve gerçek performansının altında çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Çalışanların bedensel veya ruhsal sağlığı bozuk olduğu halde işe giderek düşük verimle çalışması, işte var olamaması sorununu doğurmaktadır (Koçoğlu, 2007).

Bu çalışmanın temel amacı; literatür çalışmalarından yola çıkılarak sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu, çalışan verimliliğinde azalma, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı arasında ilişkileri tartışmak ve bunlar arasında ilişkileri ortaya koyan bir kavramsal model önerisinde bulunmaktadır.

Bu çalışmada sırasıyla sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu ve çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı hakkında teorik bilgiler verilecek, literatür araştırmalarından yola çıkılarak aşağıdaki sorular tartışılacak ve bu ilişkileri gösteren bir kavramsal model önerisinde bulunulacaktır. Çalışmanın en sonunda sonuç ve tartışmalar kısmına yer verilecektir.

*Soru 1: Sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?*

*Soru 2: Sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?*

*Soru 3: Çalışanların sağlıksız olmasının çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?*

*Soru 4: Hastalık kaynaklı işte var olamama oranı ile hastalık kaynaklı işe devamsızlık oranı arasında karşılıklı bir ilişki var mıdır?*

## I- LİTERATÜR

### A- Sağlıksız ve Güvensiz Çalışma Ortamı

Çalışma ortamları çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal riskleri içinde barındırmaktadır. Parlar (2008) çalışma ortamında sağlığı ve güvenli etkileyebilecek faktörleri şöyle sınıflandırmıştır; kimyasal faktörler, fiziksel faktörler, enfeksiyöz faktörler, ergonomik faktörler, beslenme ve psikososyal faktörler. Çalışma ortamındaki gürültü, tozlar, hava kirliliği, tekrarlı ve sürekli aynı pozisyonda çalışma, ağır kaldırma, radyasyon, kimyasal maddelere maruz kalma, biyolojik etkenler çalışanların sağlıklarının bozulmasına neden olmaktadır. Çalışma ortamının dışında çalışanların yakınlarının hastalanması veya ölmesi dolayısıyla yaşadığı üzüntüler, aile içi meseleler, ekonomik güçlükler, ulaşım sorunları vb. örgüt dışı faktörler de çalışanları olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir.

#### i) Fiziksel Risk Faktörleri

İş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fiziksel faktörler; gürültü, titreşim, ısı ve nem, radyasyon, aydınlatma ve tozlar olarak sıralanabilmektedir. Araştırmalar; gürültü, termal konfor şartları, titreşim, aydınlatma, tozlar vb. fiziksel faktörler nedeniyle oluşan sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının doğrudan kazalara yol açabileceğini ve çalışan sağlığının bozulmasında etkisi olabileceğini ortaya koymaktadır (Camkurt, 2007). İklimlendirme, radyasyon, kötü havalandırma, gürültü, havasızlık ve gün ışığının olmaması vb. olumsuz fiziksel etkenler de çalışan sağlığı için tehdit oluşturmaktadırlar. Bu fiziksel etkenler çalışanlarda yorgunluk, vücut mekaniğini zorlayıcı durumlar, gereksiz enerji kaybı, gevşeme, terlemeye bağlı sıvı kaybı ve bıkkınlıklara neden olabileceği gibi psikolojik rahatsızlıklara da yol açabilmektedir (Eti Aslan ve Kan Öntürk, 2011).

Gürültünün, çalışanlar üzerinde yaptığı psikolojik ve fizyolojik bozukluklar; çalışanlarda uyumsuzluk, dikkatsizlik, yorgunluk ve sinirlilik halleri meydana getirmektedir. Örgütlerdeki çalışma alanlarındaki kötü termal konfor şartlarının çalışanlar üzerinde duyu organlarının yeteneklerinin azalması, uyku hali, yorgunluk, halsizlik, bitkinlik, işe karşı dikkat azalması, endişeli olma, konsantrasyon azalması ve moralsizlik gibi durumları beraberinde getirerek iş kazalarına ve çalışan verimliliğinin düşmesine yol açmaktadır (Çetinkaya ve Baykent, 2017). İyi bir aydınlatma erken yorulmayı önlediği gibi insanların moral ve motivasyonlarını da artırmaktadır. Çalışma ortamlarında çeşitli nedenlere bağlı

olarak meydana gelen tozlar ve kirli hava çalışanların sağlığını ciddi olarak tehdit ederek sıkıcı bir çalışma ortamı oluşturmakta, çalışma şartlarını kötüleştirmekte, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına zemin hazırlamaktadır. Çalışılan ortamda bulunan titreşimin sürekliliği, çalışanların yorulmasına ve sinirli olmasına yol açmaktadır. Titreşime maruz kalan çalışanlarda yorgunluk ve sinirlilik hali baş göstermekte ve çalışan, fizyolojik sağlık sorunları ile kazalara maruz kalmaya yatkın hale gelmektedir (Camkurt, 2007).

## ii) Kimyasal Risk Faktörleri

Piyasaya her gün yeni yeni kimyasallar sürülmek suretiyle dünya çapında kimyasal kullanımı gittikçe yaygınlaşmaktadır. Dünyada her yıl 400 milyon ton civarında kimyasal maddenin üretildiği ve 5-7 milyon kimyasal madde çeşidinin var olduğu tahmin edilmektedir. Kimyasalların sağlık üzerindeki etkileri konusunda çok şey bilinmemektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde kullanımı yasaklanmış olan kimyasallar gelişmekte olan ülkelere bilinçsizce ve korunma yöntemlerine başvurulmadan kullanılmakta ve bu ülkelerdeki çalışanların sağlığı açısından ciddi tehditler oluşturmaktadır. Kimyasallar toz, gaz, buhar, sıvı vb. halde bulunabilmektedir. Kimyasalların insanlar tarafından solunduğunda, yutulduğunda ve temas edildiğinde insan vücuduna girip sağlığına zarar verebilme potansiyeli bulunmaktadır. Kimyasallara maruziyet çeşitli meslek hastalıklarına sebep olabileceği gibi, zehirli olanlarına maruz kalan çalışanların ya sinir sistemini etkilemekte ya da akciğer oksijen kapasitesini azaltmak suretiyle çalışanların reflekslerinde ve dikkatlerinde kayıplara neden olabilmektedir (Yavuz ve Erdoğan, 2015).

## iii) Biyolojik Risk Faktörleri

İşyeri ortamında herhangi bir enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye neden olabilen mikroorganizmalar, hücre kültürleri ve insan parazitleri; biyolojik risk faktörleri olarak ilk aklımıza gelenlerdir (Saraç, 2015). Biyolojik risk etmenlerine en çok sağlık ve tarım çalışanları maruz kalmaktadır. Kan ve vücut sıvıları ile kontamine aletlere maruz kalma sonucunda sağlık çalışanlarına; Hepatit B virüsü (HBV), Hepatit C virüsü (HCV), insan bağışıklık yetmezlik virüsü (HIV) gibi patojenler bulaşabilmektedir (Eti Aslan ve Kan Öntürk, 2011). Tarım ve hayvancılıkla uğraşanlarda tinia capitis gibi mantar hastalıkları, bitki parçacıkları sebebiyle, brusellosis, salmonellosis, tularaemia gibi bakteri kaynaklı hastalıklar, orf, rabies gibi ağızdan geçen hastalıkların yanı sıra alerjik durumlar ve hayvan kaynaklı ısırılmalar sıklıkla görülmektedir (Çamurcu ve Seyhan, 2015).

## iv) Ergonomik Risk Faktörleri

Ergonomi; “İnsanların anatomik, antropometrik özelliklerini, psikolojik ve fiziksel kapasitelerini ve toleranslarını göz önüne alarak, endüstriyel iş ortamındaki tüm faktörlerin etkisi ile olabilecek organik ve psikososyal stresler karşısında, sistem verimliliği ve insan-makine-çevre uyumunun temel yasalarını ortaya koymaya çalışan disiplinler arası bir araştırma geliştirme alanıdır.” (Duran Sağocak, 2015). Ergonomi bilimi, insanın tüm kapasite ve sınırlılıklarıyla çalışma çevresini uzlaştırarak, üretim verimliliğine ulaşmayı amaçlamaktadır (Öge, 2004). Ergonomik çalışmalar sonucunda hedeflenen hususlar genel olarak kalite ve verimliliği yükseltmek, işyerilerindeki araç gereç ve ekipmanların kullanım etkinliğini artırmak, çalışan memnuniyeti ve performansını artırmak, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak ve iyileştirmektir (Güler, 1997; Duran Sağocak, 2015).

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinde olumsuz sonuçlar doğuran ergonomik faktörler çevresel, fizyolojik ve psikolojik faktörler olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Gürültü, termal konfor şartları, aydınlatma, kimyasallarla çalışma çevresel faktörleri; işyeri yerleşim düzeni, ekranlı araçlarla çalışma, tekrarlı işler, uygun olmayan duruşlar, sürekli oturarak

veya sabit pozisyonda çalışma fizyolojik faktörleri oluşturmaktadır. Psikolojik faktörler de kendi arasında çalışandan kaynaklanan ve örgütten kaynaklanan faktörler olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır. Çalışanın bizzat kendisinin psikolojik sorunları, ailesiyle ilgili sorunları, mesleğiyle ilgili sorunları, ekonomik sıkıntıları vb. çalışandan kaynaklanan psikolojik faktörleri; görev belirsizliği, ücretin düşük olması, uzun mesai süreleri, işlerin yoğun olması, izin kullanılmaması, kariyer yapma olanaksızlıkları, adam kayırma, psikolojik taciz, iletişim sorunları, ast-üst ilişkilerinden kaynaklanan olumsuzluklar vb. örgütten kaynaklanan psikolojik faktörleri oluşturmaktadır. Ergonomi bilimi çerçevesinde çevresel, fizyolojik ve psikolojik faktörlerinin tamamı göz önüne alınmadan işyerlerinde gerekli düzenlemeler yapılmadığı takdirde çalışanların sağlığı ve güvenliğinin olumsuz etkilenmesi kaçınılmaz olacaktır. Çalışma hayatında en çok görülen ergonomik rahatsızlıklar kas iskelet sistemi rahatsızlıklarıdır. İşyerlerinde çalışanların performansını ve verimliliğini artırmak üzere yapılan ergonomik düzenlemeler, çalışanların daha sağlıklı ve daha güvenli çalışmaları ve böylelikle morallerinin yükselmesi sonucunu doğurmaktadır (Karacan, 2018).

#### v) Psikososyal Risk Faktörleri

Psiko ve sosyal kelimelerinden türetilmiş olan Psikososyal terimi kişinin ruhsal durumunu, iş ortamındaki karşılıklı ilişki ve etkileşimini ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır (Kandemir, 2017). Kırtaş (2014) psikososyal tehlikeyi, “iş tasarımı, örgütlenmesinin ve yönetiminin ve gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutları” olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla psikolojik riskler, işyeri ortamında çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığına zarar verme potansiyeli olan riskler grubundadır (Kocabaş vd., 2018). İşyeri ortamından kaynaklanan psikososyal tehlikeler; işin içeriği, iş yükü ve temposu, iş programları, kontrol, çevre ve ekipman, kurum kültürü, kişiler arası ilişkiler, rol belirsizliği ve çatışmaları, kariyer gelişimi, iş ve iş dışı yaşam etkileşimi başlıkları altında sınıflandırılmaktadır (Leka ve Cox, 2008).

Diğer risk etmenleriyle karşılaştırıldığında psikososyal riskler, İSG bağlamında en az bilinen riskler grubuna girmektedir (Vatansever, 2014). Ancak günümüzde psikososyal riskler, işle ilgili stres, şiddet, taciz ve mobbing vb. konular, işyerlerinde İSG'nin sağlanması hususunda kritik konular olarak kabul edilmektedir (Leka ve Cox, 2008). Literatürde psikososyal sağlık konusu mesleki stres, iş-aile çatışması, güvenlik, mesleki tükenmişlik, istihdam sorunları, sağlık sorunları ve psikolojik taciz boyutlarıyla incelendiği belirlenmiştir (Kocabaş vd., 2018). Günümüzdeki yoğun rekabet ortamı yüzünden maliyetlerini düşürerek verimliliğini artırma arayışında olan örgütlerde çalışanların iş yükü ve çalışma temposu kaçınılmaz olarak daha da artmaktadır. Bu durum en başta stres olmak üzere, çalışanların sağlığı ve huzuru üzerinde pek çok olumsuz etkiye neden olarak işletmelerde çalışma barışı, verimlilik kayıpları ve artan devamsızlık gibi pek çok istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Vatansever, 2014; Kocabaş vd., 2018).

#### vı) Kişisel Faktörler

İş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan kişisel faktörler olarak kurallara uyulmaması, koruyucu ekipmanların kullanılmaması, İSG konusunda eksik veya yetersiz bilgi, bilinçsizlik, çalışanların mesleki yeterliliğe sahip olmaması ve kişinin yeteneğine uygun işi yapmaması sayılabilmektedir (Ercan, 2010). Çalışan davranışları, işyeri risklerini, kişisel yaralanmaları ve maddi zararları önlemede kritik öneme sahiptir (Fernández-Muñiz vd., 2012). İş kazası ve meslek hastalıklarının büyük çoğunluğu çalışanların işlerini yaparken

tehlikeli hareketlerinden bir başka deyişle güvensiz davranışlarından kaynaklanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına pek çok faktör etki etmekle birlikte işyerindeki çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklananları özellikle dikkat çekmektedir (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, 2015). Kazaların büyük çoğunluğunun çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmasının ana sebebi insanın kişisel, fizyolojik ve psikolojik yapısıdır (Bottani vd., 2009).

## B- Çalışanların Sağlık Durumu

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı "Sadece hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali" olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdaki fiziksel ve ruhsal iyilik hali herkes tarafından bilinen kavramlardır. "Sosyal yönden tam iyilik hali" ise yeni ve açıklanma ihtiyacı olan bir kavramdır. Sosyal iyilik hali adı üstünde sağlığın sosyal yönünün bulunduğu ve kişinin tam iyilik halinde olmasının sosyal yaşantısının da sağlıklı olmasına bağlı olduğuna işaret etmektedir. Çalışma ve yaşam güvenliğinin tam olarak sağlanamadığı, iş bulma imkânlarının kısıtlı olduğu, gelir dağılımının adaletsiz olduğu toplumlardaki huzursuzluklar insanların sağlık yönünden tam iyilik halini olumsuz etkilemektedir (Fişek, 1982).

Somuncuoğlu'nun (1999) bildirdiğine göre çalışan sağlığını ölçebilmek amacıyla literatürde çeşitli modeller geliştirilmiş bulunmaktadır. Bunlardan biri olan Wolinsky ve Zusman modeline göre, fiziksel sağlık tıbbi açıdan ölçülmekte, ruhsal sağlık kişilerin genel mutluluğu olarak değerlendirilmekte; sosyal sağlık ise görev ve rol performansı bakımından ele alınmaktadır (Somuncuoğlu, 1999). Breslov'a göre fiziksel sağlık sadece enerji düzeyini, semptomları, kronik durumları, sakatlığı ve yetersizliği temel almakta; ruhsal sağlık çalışabilme durumu, medeni durumla ilgili tatmin, sosyalleşme ve toplum katılımını içeren olumlu ve olumsuz duygulara dayanan bir indeksle ölçülmektedir (Somuncuoğlu, 1999).

İnsanların sağlıklı bir yaşam tarzını sürdürebilmesi bağlamında fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, fiziksel olarak sağlık durumu kötü olan bir kişinin diyabet veya kalple ilgili komplikasyonlar vb. bir kronik hastalığa yakalanma bağlamında yüksek risk kategorisinde olduğu kabul edilebilmektedir. Bu durumda olan bir kişinin ruh sağlığı depresyona girmek ve kendini toplumdan soyutlamak suretiyle bozulabilmektedir. Bu itibarla, kronik bir hastalığın ortaya çıkmasını, sosyal etkileşimlerle dengelenmiş fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı olmanın bir kombinasyonu önleyebilmektedir (Fahim vd., 2014).

Çalışanların hastalıkları; (i) toplumda görülen genel hastalıklar, (ii) işle ilişkili hastalıklar ve (iii) meslek hastalıkları olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Çalışanlarda en sık karşılaşılabilecek hastalıklar ve en az karşılaşılabilecek hastalıklar ise meslek hastalıklarıdır. "Zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu" olarak tanımlanan meslek hastalıkları çalışanın yaptığı işle spesifik veya güçlü ilişki göstermektedirler. İşle ilişkili hastalıklar ise işyerinde var olan risk faktörlerinin yanında kişisel ve çevresel risk faktörleri de etki ederek ortaya çıkan hastalıklardır (İSGÜM, 2019).

İş sağlığı ise WHO ve Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre "Tüm çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanması ve en yüksek düzeyde sürdürülmesi, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesi ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesi, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaç olarak ele alan tıp

bilimidir". İş sağlığı hizmetlerinin amacı tüm çalışanların sağlıklarını korumak ve devam ettirmek, çalışanları iş ortamı ve koşullarından kaynaklanabilecek sağlık risklerine karşı korumak ve kişiyi fizyolojik ve psikolojik durumuna uygun bir işe yerleştirmektir. Kısaca ifade etmek gerekirse: "işe uygun insan, insana uygun iş." (İSGÜM, 2019).

### C- Çalışan Verimliliği İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık

Üretkenlik, hem verimlilik hem de etkililiği birlikte içeren bir performans ölçütüdür (Bhatti, 2017). Çalışanların hastalık dolayısıyla işten uzak kalma süreleri (işe devamsızlık) ile isteyken düşük verimlilik düzeyinde çalışma sürelerinin (işte var olamama) her ikisi birden çalışan verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Jacobson ve Sharar, 2011; Fernando et al., 2017). Bu itibarla, çalışanların sağlık sorunları nedeniyle işe gitmemesi sonucu ortaya çıkan işe devamsızlık çalışan verimliliğinin birinci ana bileşeni iken, çalışanların sağlık sorunları olduğu halde işe gidip düşük performansla çalışması yani işte var olamaması çalışan verimliliğinin ikinci ana bileşenidir (Schultz ve Edington, 2007).

#### i) İşe Devamsızlık

Hangi konuları içerdiği konusunda tam bir görüş birliğine varılamamış bir kavram olan işe devamsızlık "yasal izinler dışındaki nedenlerle iş günü kayıplarını içeren ve planlanan çalışma zamanından, çeşitli nedenlere bağlı olarak kaybedilen, eksilen zaman" olarak tanımlanmaktadır (Koçak ve Yıldız, 2017). İşe devamsızlık çalışanların gün içerisinde işe hiç gelmemesi şeklinde olabileceği gibi işe geç gelmesi veya işten erken ayrılması şeklinde de olabilmektedir (Coşkun, 2012).

İşe devamsızlık üç temel sebepten kaynaklanmaktadır: kişisel sebepler, işyeri kaynaklı sebepler ve sosyal sebepler. Kişisel sebeplerin en başında çalışanın bedensel ya da ruhsal yönden hastalanması gelmekle birlikte, aile bireylerinin sorunları, kişisel randevular, yaş, cinsiyet, yaşam tarzı, eğitim düzeyi gibi birtakım sebeplerde bu gruba girmektedir. İşyerine bağlı sebeplerin en başında stres gelmekle birlikte kötü çalışma ortamı ve koşulları, örgütün büyüklüğü, işin doğası ve iş çalışan uyumu gibi sebeplerde işe devamsızlığa yol açmaktadır. Çalışanların sosyal sorunları da işe devamsızlığa yol açan sebepler arasındadır (Koçak ve Yıldız, 2017).

Örgütler açısından işe devamsızlık ise çalışan veya çalışmaya katılanların üretim faaliyetlerinde yer alamayarak kaybedilen işgücü oranıdır (Coşkun, 2012). Örgütler genellikle devamsızlığı iş performansının kilit bir göstergesi olarak görmekte ve çoğu örgüt, devamsızlık, sakatlık ve hastalık tazminat ödemelerini içeren artan bir devamsızlık oranı konusunda endişe duymaktadırlar (Morneau Shepell, 2011).

#### ii) İşte Var Olamama

Hastalık nedeniyle işte var olamama, hastalık nedeniyle işe devamsızlık yapmak yerine çalışanın işe gitme alternatifini kullanması olarak düşünülmektedir. Hastalık nedeniyle işte var olamama kavramının tanımlanmasında literatürde iki ana gelenek bulunmaktadır. Birincisinde, işte var olamama, işteki sağlık problemleriyle ilgili verimlilik kaybı olarak tanımlanabilirken, ikincisinde bir çalışanın hasta olduğunu bildirmesi gerektiği halde bildirmeyerek işe gitmesi olarak tanımlanabilmektedir (Leineweber vd., 2012).

İşte var olamama, işe devamsızlıktan farklı olarak çalışılanların işe gitmesine rağmen işyerinde tam anlamıyla performanslarını gösterememeleridir. Bedensel ya da ruhsal rahatsızlıkları nedeniyle evde dinlenmeyerek işe gitmemeleri gerektiği halde, işten çıkarılma, kariyer hedeflerine ulaşamama vb. endişelerle işe giden çalışanların düşük



performans göstermeleri kaçınılmazdır. Çalışanın sağlık sorunları varken işe giderek düşük verimle çalışması işte var olamama kavramını gündeme getirmiştir (Coşkun, 2012; Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018).

Yukarıdaki tanımlamalardan anlaşılacağı üzere işte var olamama ile çalışanların bedenlen işte olmalarına karşın ruhen orada olamamaları anlatılmak istenmektedir. Genel olarak sağlık sorunları olan çalışanlarda görülse de her türlü sebepten ortaya çıkabilen işte var olamama bedenlen sağlıklı ancak ruhen iş başında olamayan çalışanların sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz vd., 2016).

## **II- SAĞLIKSIZ VE GÜVENSİZ ÇALIŞMA ORTAMLARI, ÇALIŞANLARIN SAĞLIK DURUMU VE ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ (İŞTE VAR OLAMAMA VE İŞE DEVAMSIZLIK) ARASINDA İLİŞKİLER**

Çalışan verimliliğinin öncülleri ve belirleyiciler arasındaki ilişkiler; sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamının çalışan sağlığı üzerindeki etkisi, sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamının çalışan verimliliği üzerindeki etkisi, çalışan sağlığının çalışan verimliliği üzerindeki etkisi ve işte var olamama ile işe devamsızlık arasındaki ilişkiler başlıkları altında ele alınacaktır.

### **A- Sağlıksız ve Güvensiz İşyeri Ortamının Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi**

Kötü çalışma ortamı ve koşulları çalışanların hem fiziksel ve hem ruhsal sağlığının bozulmasına neden olabilmektedir. Sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturulması amacıyla alınan İSG önlemleri çalışanların kaza ve meslek hastalığı sayısında azalma, yaşam kalitesinde iyileşme, iş tatmini ve motivasyonunda artma gibi yararlarının yanında sağlıklı yaşam biçimi ve işe bağlılığa öncülük etmektedir (Hesapro, 2013). İSG çalışmalarının başlıca amacı işyerindeki tehlike ve riskler konusunda önlem olarak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmak suretiyle çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı ve güvenli olmalarını sağlamak ve hatta daha da iyileştirmektir (Bayram, 2018).

Yapılan işin ve çalışma ortamının çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığının üzerinde etkisi vardır. Fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risklere maruz kalmak kişilerin fiziksel sağlığının yanında psikolojik sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir (Kocabaş vd., 2018). Bireylerin çalıştığı fiziki ortam sağlıklarını riske sokan bazı etkenler içerebilmektedir. Çalışma ortamındaki kalabalık, gürültü, kirlilik bunlara örnek gösterilebilir. Keza vücudun sürekli aynı pozisyonda kalmasına yol açan çalışma şekli, bedeni zorlayan hareketleri yapma zorunluluğu, radyoaktif veya manyetik alanlarda çalışma, kimyasal maddelerden etkilenme, hava kirliliği, iş kazaları gibi daha pek çok etken, çalışanların sağlıklarını tehdit etmektedir (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018).

Kişilerin en temel ihtiyaçlarının başında güvenlik ihtiyacı gelmektedir. İnsan hayatının her evresinde kendisini güven içerisinde hissetmek istemektedir. Çalışma ortamında hem fiziki hem de psikolojik olarak güvende hissetmeyen çalışanlarda hastalığın, davranışsal ve psikolojik bazı sorunların yanında iş doyumsuzluğu görülmesi kaçınılmazdır (Coşkun, 2012; Öztürk vd., 2012). Ayrıca sürekli bir korku, tedirginlik ve gerilim hali söz konusu olacağından, bu durumdaki çalışan bütün ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorunda kalarak stres içinde çalışacaktır (Cam, 2004).

Öztürk vd. (2012) bildirmektedir ki, iş yükü fazlalığı ve yetersiz dinlenme, uzun çalışma süreleri vb. çalışma koşullarının da yorgunluk, halsizlik, sırt/bel ağrıları vb. fiziksel; stres,

depresyon vb. ruhsal; mesai arkadaşları ve yöneticileri ile iletişimsizlik vb. sosyal sorunlara neden olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmaktadır.

Sağlık ve güvenlik riskleri sektörler için farklılık göstermektedir. Meslek hastalığı ile çalışanın yaptığı iş arasında doğrudan bir ilişki olduğu göz önüne alındığında çalışanların yakalandıkları sağlık ve güvenlik sorunlarının sektörler için farklılık göstermesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda sağlık ve tarım sektörü çalışanlarını örnek olarak gösterebiliriz. Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı sağlık riskleri hakkında yapılan bir çok çalışmada sağlık çalışanlarının sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları dolayısıyla bel, ekstremiteler, sırt ağrıları gibi mekanik; iğne batması, gürültü gibi fiziki; dezenfektan, antiseptikler gibi kimyasal; virüsler ve mantarlar gibi biyolojik; stres sonucu psikolojik rahatsızlıklar ya da iş kazası geçirdiği ortaya konulmaktadır (Öztürk vd., 2012). Tekrarlı ve sabit konumda uzun süreli çalışmak durumunda olan tarım sektörü çalışanlarında en çok kas ve eklem hastalıkları ile önkol bilek, dirsek ve omuz tendon iltihapları görülmektedir (Akpınar ve Özyıldırım, 2016).

Literatürde, sağlıklı ve güvenli işyeri ortamına sebep olan risk etmenleri ile çalışan sağlığı arasındaki ilişkiler ampirik olarak da ortaya konulmaktadır. Örneğin, Voss vd. (2001) fiziksel, psikososyal ve örgütsel faktörlerin hastalık sıklığının önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir.

Bu itibarla, “Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?” sorusu, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının çalışanların hem fiziksel hem ruhsal hem de sosyal sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri vardır şeklinde cevaplanabilir.

## **B- Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Ortamının Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi**

İşyerlerinde daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturmak amacıyla yapılan İSG çalışmaları, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu oluşabilecek gereksiz işgücü, zaman, maddi hasar ve maddi tazminat kayıplarından koruduğu için İSG ile çalışan verimliliği arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu artırarak performans/verimlilik artışlarına yol açmaktadır. Diğer taraftan İSG kavramının ekonomik boyutunun yanında psikolojik boyutu da bulunmaktadır. Çalıştığı işyerinde kendisini tam güven içinde hissetmeyen bir çalışanın kendisinden beklenen performansı tam gösteremeyerek düşük verimlilik oranlarında çalışması kaçınılmaz olacaktır (Karamık ve Şeker, 2015).

Çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı sağlanması, örgütlerin verimliliği ve varlığını devam ettirmesi açısından çok önemlidir (Kocabaş vd., 2018). Yapılan araştırmalar da sağlıklı ve güvenli işyerlerinde verimliliğin yüksek olduğu ortaya konulmaktadır (Karacan, 2018). Cornell Institute for Health and Productivity Studies (IHPS) tarafından yapılan bir araştırmada; hastalık nedeniyle çalışanların performanslarında azalma gözlemlendiği ve bunun şirketlere maliyetinin tahminlerin çok daha ötesinde olduğu bulunmuştur (Lang, 2004). The Journal of Occupational and Environmental Medicine tarafından 2002 yılında banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada; çalışanların %40,6’sı kişisel ve ruhsal sorunlarının ve %21,7’sinin ise fiziksel aktivitelerinin verimlerini düşürdükleri ortaya konulmuştur (Cross, 2004).

Araştırmalar uygun fiziki çalışma koşulları sayesinde çalışanların iş memnuniyeti ile verimlilik artışı arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Shobe, 2018). Dew ve ark. (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları ortamın sıcak, soğuk,

gürültülü ve tehlikeli olması çalışanın işte olmamasını etkilediğini ortaya koymaktadır. Leineweber, vd. (2012) işte var olamama ve işe devamsızlık; kötü bir çalışma ortamı, koşulları ve ilişkilerinden kaynaklandığını; çalışanların sağlığının zayıf olması ve stres seviyesinin yüksek olmasının bu ilişkiyi daha da güçlendirdiğini bildirmektedir. Benzer şekilde Fassoulis ve Alexopoulos (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; kötü bir çalışma ortamının hem iş tatmini ve verimlilikte azalmaya hem de çalışanlarda devamsızlık, depresyon, tükenmişlik, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına yol açtığı ortaya konulmuştur.

Kötü çalışma koşullarına sahip işyerlerinde çalışan kişilerin iki temel nedenden ötürü işe devamsızlık oranları yüksek olmaktadır. Birincisi yüksek risk seviyesi bulunan bu tür işyerlerine gitmeyerek tehlike ve risklerden uzak durmak istemeleri ve ikincisi ise yaralanma ve sakat kalmaları dolayısıyla işe gidememeleri (Ose, 2005). Ose (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, bir firmada yaşanan kaza ve ramak kala olayının fazlalığı oranında uzun süreli devamsızlık oranının yüksek olacağı, kötü çalışma koşulları nedeniyle çalışanların sağlığının bozulacağı ve uzun süreli işe devamsızlıklara neden olacağı sonucuna varılmıştır.

Fernández-Muñiz vd. (2012) güvensiz çalışma ortamına sahip bir işyerindeki kötü koşulların çalışanların moral ve motivasyonlarını kaybetmesine ve işlerini bırakmalarına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Gervais vd. (2009) işyerlerinde İSG'nin sağlanması ve iyileştirilmesini özendirici uygulamaların çalışanların devamsızlığı, işten ayrılma niyetleri, işçi devir hızı oranları ve verimlilik bağlamında olumlu yönde yarar sağladıklarını bildirmektedir. İşyerindeki kazalar yüzünden işçilerin ister geçici ister kalıcı olarak üretim süreçlerinden uzaklaşmaları verimlilik kayıplarına yol açarak örgütler için önemli bir maliyet kalemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Fernández-Muñiz vd., 2012).

İsviçre'de yapılan bir araştırmaya göre, çalışan sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyen çalışma ortamının sıcak, soğuk, gürültülü ve tehlikeli olması gibi fiziksel risk faktörlerinin çalışanların işe odaklanamamasını tetiklediğini ortaya koymuştur (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018). Yapılan araştırmalar (Örneğin Ose, 2005; Camkurt, 2007), işyerlerindeki gürültü kaynaklarından çıkan yüksek sesler, yapay aydınlatma ve kirli hava ve tozlar, ağır kaldırma, sürekli aynı pozisyonda çalışma, monoton tekrarlı işler çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemekte, çalışan verimini düşürmekte, iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasına neden olmakta, iş verimini azaltmakta, iş kazalarını ise arttırmaktadır. Ose (2005) yüksek gürültü düzeyi, yüksek oranda monoton çalışma, ağır yük kaldırma ve sürekli aynı pozisyonda çalışma şekillerinin çalışanların görevlerini tam olarak yerine getirmemelerine neden olduğunu ortaya koymuştur. Camkurt (2007) doğal aydınlatma olan işyerlerindeki kaza oranı ile yapay aydınlatma kullanılan işyerlerindeki kaza oranları karşılaştırıldığında yapay aydınlatma olan işyerlerinde %25 oranında daha fazla kaza olduğunu bildirmektedir.

Psikolojik sorunları olan çalışanlardan yüksek bir verim beklenemez (Coşkun, 2012). Çünkü psikososyal risk faktörleri çalışanlarda kendisini öfke, kızgınlık, üzüntü, ilgisizlik ve isteksizlik olarak göstererek, verim düşüklüğüne neden olmaktadır. Çalışanlar bir de örgüt dışı faktörlerin de olumsuz etkileri altına girmişlerse ruhsal bir çöküntü içine girebilmekte ve hem kendilerini hem çalışma arkadaşlarını üzecek birçok kazaya neden olabilmektedir (Güney, 1995).

Psikolojik risk faktörlerinin çalışan üzerindeki etkisi stres olarak kendini göstermektedir. Strese neden olan bu etkenler kişinin vücut dengesini bozarak kişiyi endişeye itmektir. Cam (2004) tarafından işyerindeki olumsuz fiziksel çevre şartları çalışanların psikolojilerinin bozulmasına yol açarak hem mide ve cilt hastalıklarına yakalanmalarına hem de işe devamsızlıkların artmasına neden olduğu bildirilmektedir. Allebeck ve

Mastekaasa (2004) da fiziksel olarak stresli işlerin hastalık devamsızlığı üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu bulmuşlardır. Slany vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Psikososyal çalışma faktörlerine yönelik kapsamlı önleme politikalarının Avrupa genelinde uzun süreli hastalık yokluğunun önlenmesi bağlamında yararlı olabileceği sonucuna varmıştır.

İşe devamsızlık ve işte var olamama kötü çalışma ortamından kaynaklanmaktadır. Çalışanların sağlığının zayıf olması ve stres seviyesinin yüksek olması bu ilişkiyi daha da güçlendirmektedir (Leineweber, 2012).

İşte var olamama, bedensel olarak işte olduğu halde fiziksel, sosyal veya psikolojik sorunları nedeniyle çalışanın görevlerini optimal kapasitelerinin altında yapmalarını içerir. Çalışanların işyerinde görevini tam olarak yapamaması çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlık durumunun nasıl olduğunu gösteren önemli bir işarettir (Morneau Shepell, 2011). Dolayısıyla işte var olamama, çalışanların genel sağlık ve iyilik hallerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgüt içi ve dışı birçok faktörden kaynaklanan sebepler yüzünden, çalışanlar hasta olduklarında, stres düzeyleri yüksek olduklarında ve yeteneklerinin en iyisini gösteremeyip üretime tam katkı sağlayamayacakları durumlarda işe gitmek zorunda kalabilirler (Gervais, 2017).

İşe devamsızlık, örgütler için gereksiz maliyetlere katlanılmasına yol açan, verimliliği olumsuz yönde etkileyen ve daha birçok olumsuz sonuçları olan genel bir sorundur. İşe devamsızlık nedeniyle örgütlerin katlanması gereken ilave maliyet unsurları şöyle sayılabilmektedir; devamsız çalışanın yerine geçici eleman çalıştırma, fazla mesai ödemeleri, gerekiyorsa yeni personel alımı, üretim kalitesinde düşüklük, yeni çalışana verilecek eğitimin maliyetleri ve benzerleri. İşe devamsızlık nedeniyle yaşanan işgücü kayıpları, üretim miktarı kayıplarından çok daha fazladır (Şahin, 2011). Örneğin, Westhuizen (2006) işe devamsızlık nedeniyle işgücünde yaşanacak %1 oranındaki bir kaybın, üretim miktarında %2,5 oranında bir azalmaya neden olacağını bildirmektedir (Şahin, 2011).

Bu itibarla, “Sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının çalışanların verimliliği, işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?” sorusu, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının çalışanların hem verimliliği hem işte var olamaması hem de işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri vardır şeklinde cevaplanabilir.

### **C- Çalışan Sağlığının Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi**

Sağlık riskleri arttığında verimlilik azalmakta ve sağlık riskleri düştüğünde ise verimlilik artmaktadır (Kirsten, 2010). Çalışanların sağlık durumları ile verimlilikleri ve ürettikleri işin kalitesi arasında bir ilişki olduğundan, işte var olamama söz konusu olduğunda, her ne kadar çalışan yaşadığı soruna karşın işyerinde bulunsa ve işe devam etse de örgüt için zararlı bir tablo ortaya çıkmaktadır (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018). Beaton (2009) ise aksi bir şekilde çalışan sağlığı ile verimlilik kaybı arasında doğrudan ve önceden tahmin edilebilir bir ilişki olmadığını ileri sürmektedir.

Fernando vd. (2017) çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarının verimlilikleri üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında; sağlık koşullarının verimlilik üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle çalışan maliyetlerinin ciddi oranda arttığını ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada araştırmaya katılanların %85.5’i sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık ya da işte var olamama sorunları yaşadıklarını bildirmiş ve toplam verimlilik kaybı ise çalışan kapasitesinin %3.95’i olarak hesaplanmıştır.

Stres konusunda yapılan pek çok araştırma, stresin çalışan performansında düşüklüğe, çalışan memnuniyetsizliğine, motivasyon eksikliğine, devamsızlığa ve işgücü devir oranında olumsuz sonuçlara neden olduğunu göstermektedir (Mawanza, 2017). Kötü çalışma koşulları artan iş yükü, çalışma saatleri ve çalışma temposu gibi unsurlar kendisini stres olarak göstererek çalışanların işyerine bağlılığının azalmasına ve işe devamsızlıkların artmasına, çalışan performans ve verimliliğinin düşmesine, şikâyet ve rahatsızlıkların artmasına yol açmaktadır (Koçak ve Yıldız, 2017; Özmutaf, 2006). İş ortamından kaynaklanan stresin yoğun olarak yaşandığı sağlık sektöründe ise bu durum, işte var olamama açısından büyük bir risk oluşturmaktadır (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018). Bu bağlamda Mawanza (2017) çalışanların stres nedeniyle yaşadığı sıkıntılarını, örgütlerde çalışan verimliliğini olumsuz yönde etkileyen en başta gelen neden olduğunu bildirmektedir. Cooper ve Dewe (2008) ise ruhsal sağlığın işe devamsızlıktan ziyade işte var olamama sorununa yol açmasının daha olası olduğunu bildirmektedir.

Hastalık devamsızlığı, tüm dünyada çalışanların sağlık durumunu gösteren bir ölçü ve çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı olup olmadıklarının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Slany vd, 2014). Çalışan sağlığı ve hastalık devamsızlığı arasında ilişki olduğu yazarlar tarafından ortaya konulmaktadır. Örneğin, Blank ve Diderichsen (1995) çalışanların İSG bağlamında fiziksel ve psikolojik talepleri ile tekrarlanan kısa ve uzun hastalık devamsızlığı arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Smulders ve Nijhuis (1999) yaş ve sağlığın hastalık devamsızlığı üzerinde etkisi bulunduğunu tespit etmiştir. Leka ve Cox (2008) ise sadece Avrupa kıtasında yılda kırk milyon insanın işle ilgili strese maruz kaldığını ve bunun neticesinde ortaya çıkan kayıp süreler ve sağlık ödemelerinin yıllık maliyetinin yirmi milyar Euro'yu bulduğunu bildirmektedir.

Çalışan sağlığı ve işte var olamama arasında ilişkiler literatürde güçlü bir şekilde ortaya konulmaktadır. Örneğin, Burton vd. (2006) sağlık risklerinde olumlu ya da olumsuz yönde gerçekleşen değişimlere bağlı olarak çalışanların da olumlu ya da olumsuz yönde işte var olamama sorunu yaşadıklarını ortaya koymuştur. Schultz ve Edington (2007) çalışan sağlığı ile işte var olamama arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, alerjiler ve arterit gibi çalışanların sağlık problemlerinin yanısıra fiziksel aktivite ve vücut ağırlığı gibi sağlık riskleri ile işte var olamama arasında bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca bu konuda yapılan araştırmalar çalışanın ruh sağlığı ile işte var olamama sorunu yaşamaları arasında da ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Adler vd. 2006; Schultz ve Edington, 2007).

Bu itibarla “Çalışanların sağlıksız olmasının çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır” sorusu, çalışanların sağlıksız olmasının hem çalışan verimliliği hem çalışanın işte var olamaması hem de çalışanın işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri vardır şeklinde cevaplanabilir.

## **D- İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Arasındaki İlişkiler**

Araştırmacıların çoğu işte var olamamayı işe devamsızlığın tam zıttı olarak ifade etmektedir. Bir kısmı da ise devamsızlığın kardeşi ya da kuzeni olarak tanımlamaktadır. İki kavramın arasındaki en önemli fark şudur ki, çalışan rahatsızlığı sebebiyle işe gidememişse bu durum devamsızlıktır, ancak çalışan rahatsız olduğu halde işe gitmişse bu durum işte var olamamadır. Rahatsız olduğu halde işe giden çalışan işyerinde fiziksel anlamda bulunmakla birlikte işyerinde düşük verim ve performans göstererek işini yapmakta yani tüm fiziksel, zihinsel ve gönül gücünü ortaya koyamamaktadır. Yöneticiler işte var olamamaya kıyasla işe devamsızlık kavramının üzerinde daha fazla durmalarının en başta gelen nedeni,

çalışanın üretim faaliyetinden uzak kalmalarının bir sonucu olarak firma üretim hedeflerini tutturabilmesi için fazla mesai, ilave işgücü kiralama vb. ilave maliyetlere katlanmak zorunda kalmalarındandır (Koçoğlu, 2007).

Ancak işte var olamama durumunda çalışanın fiziksel olarak işte bulunduğu halde verimli çalışamaması, firmalara devamsızlıktan daha büyük maliyetlere yol açmaktadır (Koçoğlu, 2007; Cooper ve Dewe, 2008). Lang (2004) IHPS tarafından yapılan bir araştırmanın sonucu olarak işte var olamamadan kaynaklanan üretim kayıplarının çalışanların hastalık izinleri ve hastalık dolayısıyla ortaya çıkan masraflardan kaynaklanan tüm kayıplardan %60 daha fazla olduğunu bildirmektedir. Çalışmalarda işte var olamamanın neden olduğu verimlilik kaybının, işe devamsızlığın neden olduğu verimlilik kaybından 18 ile 61 kat daha fazla olduğunu belirtilmektedir (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018).

Diğer taraftan, literatürde işte var olamama ve işe devamsızlık arasındaki ilişkiler ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda, Leineweber vd. (2012) hastalığa yakalanan bir çalışanın iki tür davranış göstereceğini bildirmektedir: birincisi hastalık izni kullanmak ve ikincisi hasta olduğu halde işe gidip düşük performansla çalışarak durumu idare etmek. Theorell vd. (2003) hastalık nedeniyle işe devamsızlık oranı düştüğünde, işte var olamama oranının arttığını bildirmektedir. Benzer şekilde, örgütlerdeki işe devamsızlığı azaltılması bağlamında yapılan başarılı çalışmalar, bazen işte var olamama oranının artmasına yol açabilmektedir (Koopmanschap vd., 2005). Leineweber vd. (2012) işte var olamama oranında yaşanan artışların çalışanların sağlığı için potansiyel bir tehlike oluşturduğunu, hastalık izni kullanmayarak işe giden bir çalışanın sağlığının daha da kötüleşeceğini ve gelecekte uzun süreli hastalık izinleri almasına yol açabileceğini bildirmektedir. İşte var olamama, çalışanlarda sadece verimlilik düşüşüne değil, performans ve motivasyon düşüklüklerine bağlı olarak zamanla işe devamsızlığa yol açmaktadır (Coşkun, 2012).

Leineweber vd. (2012) hastalık nedeniyle işe devamsızlık ile hastalık nedeniyle işte var olamama arasındaki pozitif ilişkinin çalışma ortamı, sosyo-ekonomik durum, iş kapasitesi ve hastalık-sağlık ile açıklanıp açıklanamayacağını araştırmışlardır. Bu çalışmada hastalık nedeniyle işe devamsızlık ile hastalık nedeniyle işte var olamama arasındaki ilişkinin iş göremezlik, fiziksel ve ruhsal sağlık durumu ve çalışma ortamı ile kısmen açıklanabileceği sonucuna varılmıştır.

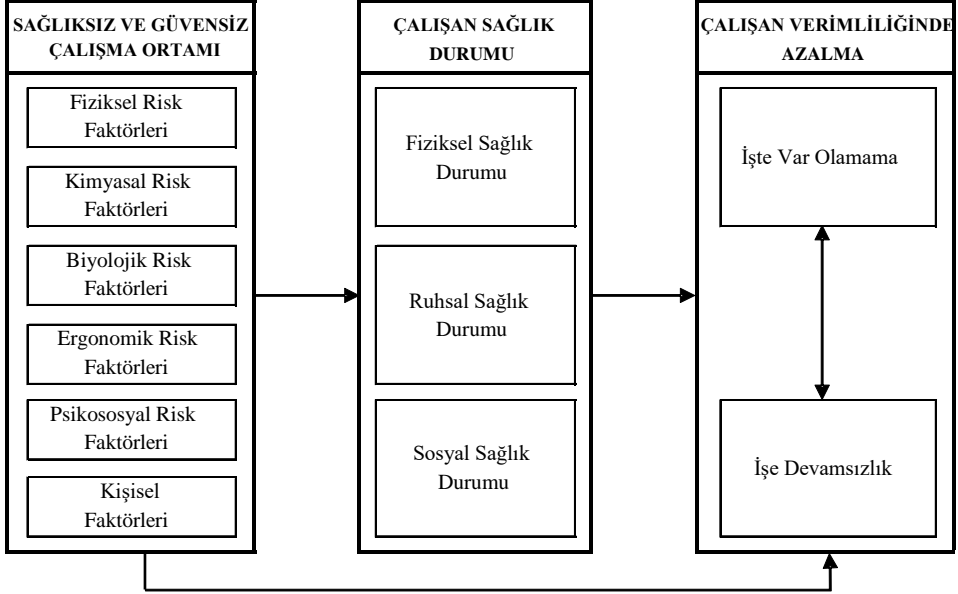
Bu itibarla, “Hastalık kaynaklı işte var olamama oranı ile hastalık kaynaklı işe devamsızlık oranı arasında karşılıklı bir ilişki var mıdır ” sorusuna aşağıdaki cevaplar verilebilir;

- Bir örgütte hastalık kaynaklı işte var olamama oranının yüksek olması, o işyerinde hastalık kaynaklı işe devamsızlık oranının olması gerekenden düşük olduğunun bir işareti olabilir.
- Bir çalışan uzun süreli işte var olamama sorunu yaşayarak işe gidip geliyorsa, zaman içinde o çalışan, uzun süreli işe devamsızlık sorunu yaşayabilir.
- Örgütler için işte var olamama kaynaklı verimlilik ve maliyet kaybı, işe devamsızlık kaynaklı verimlilik ve maliyet kaybından çok daha yüksektir.

### **III- ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİNİN ÖNCÜLLERİ VE BELİRLEYİCİLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ GÖSTEREN BİR MODEL ÖNERİSİ**

Literatür araştırmasından yola çıkılarak sağlıklı ve güvensiz işyeri ortamı, çalışanın sağlık durumu ve çalışan verimliliğinde azalma aralarındaki ilişkileri gösteren model önerisi Şekil 1’de verilmiştir.

**Şekil 1.** Sağlıksız ve Güvensiz Çalışma Ortamları, Çalışanların Sağlık Durumu ve Çalışan Verimliliğinde Azalma Arasında İlişkileri Gösterir Kavramsal Model Önerisi



Şekil 1'deki modelde görüleceği üzere, örgütlerdeki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal ve kişisel risk faktörlerine bağlı olarak oluşan sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamları, sadece çalışanların sağlığını değil verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlık durumlarının kötüleşme düzeylerine bağlı olarak çalışanlar, ya işe gitmeyip devamsızlık yapmak ya da işe gidip düşük performansla çalışmak seçeneklerinden birini tercih etmektedir. İşe devamsızlık ve işte var olamama olarak adlandırılan bu tercihler örgütlerde verimlilik kayıplarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Ayrıca devamsızlık ile işte var olamama arasında karşılıklı ilişki bulunmaktadır. Çünkü sağlık sorunu olan çalışanlar, değişik faktörlerin etkisinde kalarak ya işe gitmeme ya da işe gidip düşük performansla çalışma davranışlarından birini bilinçli olarak tercih etmektedir.

## SONUÇ

Bu çalışmada, literatür bulgularından yararlanılarak tartışılan sorular çerçevesinde dört önemli sonuca varılmıştır; (i) Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. (ii) Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. (iii) Çalışanların sağlıklı olması çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. (iv) Hastalık kaynaklı işte var olamama oranı ile hastalık kaynaklı işe devamsızlık oranı arasında karşılıklı bir ilişki vardır.

Literatürden elde edilen bulgular; işyeri ortamlarındaki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal ve kişisel risk faktörlerin çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Her örgütün sağlık ve güvenlik riskleri çeşitlilik arz ettiğinden, farklı örgüt çalışanlarının farklı sağlık sorunlarını yaşaması da kaçınılmazdır. Genel olarak, sağlıklı ve güvenli işyeri ortamında çalışanların daha sağlıklı

olacağı, tam tersi sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamında çalışanların da sağlığının bundan olumsuz etkileneceği sonucuna ulaşılmıştır.

Çok riskli ve ağır çalışma koşulları olan, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarına sahip örgütlerde, çalışanların hem memnuniyetsizliği hem de sağlığının bozulmasına bağlı olarak, verimlilik oranının düşük olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü çok riskli ve ağır çalışma koşullarının olduğu işyerlerinde çalışanlar iki tür davranış gösterecektir; birincisi sağlığındaki az bir bozulma ya da sosyal hayatında yapması gereken özel bir işini bahane ederek devamsızlık yapmak ve ikincisi işyerinde kendilerini güvende hissetmediklerinden dolayı verimlilik kayıplarına yol açan düşük iş motivasyonu, düşük performans ve düşük iş tatmini ile çalışmak. Dolayısıyla, örgütler tarafından çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi, örgütlerde ciddi verimlilik ve maliyet kayıplarına yol açan işte var olamama ve işe devamsızlık sorunlarının çözümüne katkı sağlayacağı sonucuna varılmıştır.

Literatür bulguları, çalışanların sağlıklı olmasının çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilediğini desteklemektedir. Dolayısıyla, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı çalışanların bulunduğu örgütlerde, işe devamsızlık ve işte var olamama sorunları en az olacağından verimlilik oranlarının da yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür bulguları, işe devamsızlık ile işte var olamama arasında karşılıklı bir ilişki olduğu göstermektedir. İşe devamsızlık tek başına çalışanın sağlığının bozuk olduğunun bir göstergesi olmayabilir. Diğer taraftan bir çalışanın işe gitmesi de sağlığının çok iyi olduğu anlamına gelmeyebilir. Çalışanlar, değişik faktörlerin etkisi altında kalarak sağlığı çok bozuk ya da az bozuk olsun devamsızlık veya işe gidip düşük performansla çalışmaktan birini tercih edebilmektedir. Dolayısıyla devamsızlığı çok sıkı bir şekilde takip ederek devamsızlığın önüne geçmek isteyen örgütler, ciddi bir işte var olamama sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. İşte var olamama oranı yüksek örgütlerde tıpkı işe devamsızlık oranı yüksek olan örgütlerdeki gibi kârlılık ve verimlilik azalışları olması kaçınılmazdır. Bu bağlamda ayrıca şu sonuçlara da ulaşılmıştır; Hastalık kaynaklı işte var olamama oranının yüksek olduğu örgütlerde işe devamsızlık oranı olması gerekenden çok daha düşüktür. Uzun süreli işte var olamama sorunu yaşayan bir çalışan, zaman içinde uzun süreli işe devamsızlık sorunuyla karşılaşabilir. Örgütlerin işte var olamama kaynaklı verimlilik ve maliyet kayıpları, işe devamsızlık kaynaklı verimlilik ve maliyet kayıplarından çok daha yüksektir.

Küreselleşmeyle beraber kıyasıya rekabetin olduğu günümüzde örgütler verimlilik ve kalite çalışmalarına ne kadar önem veriyorlarsa İSG üzerinde de o kadar önemle durmak durumundadırlar. Çünkü örgütler bir taraftan verimlilik ve kalite üzerinde odaklanmak suretiyle rakiplerine üstünlük sağlayarak varlıklarını sürdürme gayreti içinde bulunurken, diğer taraftan ortaya çıkan üretimin bir süreliğine durması, işgücü kayıpları, makine ekipmanların zarar görmesi, hastalık izinleri, tedavi ve tazminat masrafları gibi kârlılık ve verimlilikleri üzerinde olumsuz sonuçlara yol açan kaza ve meslek hastalıklarının önlenmesi bağlamında çaba sarf etmelidirler.

Çalışanlar penceresinden bakıldığında ise, uluslararası sözleşmelerle garantiye alındığı gibi çalışanın en temel hakkı yaşama hakkıdır. Ayrıca, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 17. maddesi gereğince herkesin yaşama hakkı anayasal olarak güvence altına alınmış bulunmaktadır. Oysa varlığını ve geçimini sağlamak için çalışıp üretmek durumunda olan çalışanlar çalıştıkları işyerlerinde sağlık ve güvenliğini tehdit eden birçok faktörle karşı karşıya kalmaktadır. Bu faktörler çalışanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz olarak etkileyerek sadece işveren ve çalışanların değil, çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kimselerin ve sosyal güvenlik harcamaları yüzünden de tüm toplumun zarar görmesine yol



açmaktadır. Bu itibarla örgütlerin sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturmalarının insani ve ahlaki görev olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır.

Kuşkusuz sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit ettiğinden, çalışan verimliliğini arttırmanın ilk adımı sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi olmalıdır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları denilince fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal etmenlerden kaynaklı olumsuzlukların en az olduğu veya belirli standartlar dâhilinde olduğu işyerleri aklımıza gelmelidir.

Çalışma ortamının daha sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi amacıyla işyerinde var olan fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk faktörleri üzerinde yapılacak iyileştirmelerle çalışanlar üzerinde genel anlamda olumlu bir hava oluşturulmalıdır. Çalışma koşulları bağlamında vardiya, gece çalışması ve uzun çalışma süreleri düzenlemeleri yapılırken meseleye öncelikli olarak çalışanların sağlığı ve güvenliği penceresinden bakılmalıdır. Ayrıca çalışanların sosyal sağlıklarını korumak ve iyileştirmek üzere iş ortamında çalışanların kendileri, yönetici ve işverenleri ile kolay iletişim kurulabilmeli, sevgi ve saygıya dayalı bir çalışma ortamı geliştirilmelidir. Yönetici ve işverenler bu bilinçte olmalı ve çalışanlarının fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerinde en olumlu etkiyi yapacak çalışma ortamı, koşulları ve ilişkilerini sağlamaya çalışmalıdırlar ki çalışanlarından en fazla verimi alabilsinler.

Verimlilik kayıplarına yol açan meslek hastalıklarına çalışanlarının yakalanmaması bağlamında örgütler, işyerinde tehlike ve risklere karşı doğru risk yönetimi ve kontrol yöntemlerini uyguladıklarında çalışanlarının meslek hastalıklarına yakalanmalarını yüzde yüz önleyebileceklerini akıldan çıkarmamalıdırlar. Bunun için iş yeri ortamında hastalığın doğmasına yol açabilecek tehlike kaynakları belirlenmeli, bu tehlike kaynaklarının yol açabileceği riskler belirlenerek analiz edilmeli ve gerekli kontrol tedbirleri alınmalıdır. Risk kontrol tedbirleri kararlaştırılırken öncelikle riskin tamamen bertaraf edilmesine yönelik önlemler alınmalıdır. Bu mümkün değilse riske yol açan tehlike kaynakları ortadan kaldırılmalı, tehlikeli olan tehlikeli olmayanla ya da daha az tehlikeli olanla değiştirilmeli ve tehlike kaynaklarıyla çalışanların teması kesilerek etkilenmelerinin önüne geçilmelidir.

Örgütler kârlılık, verimlilik ve rekabet avantajı sağlanmasında işe devamsızlıktan ziyade işte var olamama üzerine odaklanmalıdırlar. Diğer taraftan, uzun süreli işte var olamama sorunu yaşayan çalışanların bulunduğu örgütlerde, çalışanlar zamanla ciddi rahatsızlıklara yakalanıp uzun süreli işe devamsızlık yapmak zorunda kalacaklar ve bu durum gereksiz verimlilik ve maliyet kayıplarının ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bu itibarla, örgütler en başta çalışanlarının sağlığını olumlu yönde etkileyecek sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı, koşulları ve ilişkileri oluşturulması için özel çaba sarf etmelidirler.

## Kaynakça

- Akpınar, T. ve Özyıldırım, K. (2016). Trakya Bölgesi'nde Tarımsal Faaliyette Bulunan Çiftçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*. 3. 1231-1270.
- Adler, D. A., Thomas M.D., McLaughlin, J., William, Sc.D., Rogers, H., Chang, Lapitsky, H., and Debra Lerner M.P.H. (2006) Job Performance Deficits Due to Depression. *American Journal of Psychiatry*. 163(9).1569-1576.
- Allebeck, P. and Mastekaasa, A. (2004). Chapter 5. Risk Factors for Sick Leave – General Studies. *Scandinavian Journal of Public Health*. 32. (Suppl 63). 49-108. doi: 10.1080/14034950410021853
- Bayram, M. (2018). *Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kazançları Arasındaki İlişki*. Azmi Yalçın (Ed.) İktisadi ve İdari Bilimler. Cilt 3. S. 59-72. Ankara: Akademisyen Yayınevi.

- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Osborne, R.H., Anis, A.H., Strand, C.V. and Tugwell, P.S. (2009). Measuring Worker Productivity: *Frameworks and Measures. The Journal of Rheumatology*. 36(9). 2100-2109. doi:10.3899/jrheum.090366
- Bhatti, K.K. and Qureshi, T.M. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction. Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers*. 3(2). 54-68.
- Blank, N. and Diderichsen, F. (1995). Short Term and Long Term Sick Leave in Sweden: Relationships with Social Circumstances, Working Conditions and Gender. *Scandinavian Journal of Public Health*. 23. 265-272.
- Bottani, E. Monica, L. and Vignali, G. (2009). Safety Management Systems: Performance Differences between Adopters and Non-Adopters. *Safety Science*. 47.155-162. doi:10.1016/j.ssci.2008.05.001
- Burton, WN1, Chen, CY, Conti DJ, Schultz, AB. and Edington, DW. (2006). The Association between Health Risk Change and Presenteeism Change. *Journal of Occupational Environmental Medicine*. 48(3). 252-263.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1(1). 1-10.
- Camkurt, M.Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuk ve İktisat Dergisi*. 20(6). 80-93.
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2015). *Basic OH&S Program Elements*. [https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/basic.html]. (Erişim: 10.03.2019)
- Cooper, C., Dewe, P. (2008). Well-Being-Absenteeism, Presenteeism, Costs and Challenges. *Occupational Medicine*. 58. 522-524. doi:10.1093/occmed/kqn124
- Çamurcu, S. ve Seyhan, T. G. (2015). Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*. 3(3). 549-552.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İş Sağlığı Doktora Tezi.
- Cross, M. A. *Employers Take Stock of Illness on the Clock*. [https://www.managedcaremag.com/archives/2004/9/employers-take-stock-illness-clock]. (Erişim: 07.03.2019)
- Çetinkaya, F. ve Baykent, G. (2017). İşyeri Çalışma Ortamı Koşullarının Ergonomik Yönden İncelenmesi (Örnek: Şekerleme Firması). *Uşak Üniversitesi Fen ve Doğa Bilimleri Dergisi*. 15-31.
- Dalkılıç, E. Harmancı, S. ve Kandemir, A. (2018). İşte Var Olamama: Nedenleri ve Sonuçları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 5(2). 123-131. doi: 10.5222/SHYD.2018.123
- Dew, K., Kefe, V. and Small, K. (2005). Choosing to Work When Sick: Workplace Presenteeism. *Social Science & Medicine*. 60. 2273-2282.
- Duran Sağocak, M. (2005). Ergonomik Tasarımda Renk. *Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 6(1). 77-83.
- Ercan, A. (2010). Türkiye’de Yapı Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi. *Politeknik Dergisi*. 13(1). 49-53.
- Eti Aslan, F. ve Kan Öntürk, Z. (2011). Güvenli Ameliyathane Ortamı; Biyolojik, Kimyasal, Fiziksel ve Psikososyal Riskler, Etkileri ve Önlemler. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. 4(1). 133-140.
- Fahim, M., Idris, M., Ali, R., Nugen, C., Kang, B., Huh, E.N. and Lee, S. (2014). ATHENA: A Personalized Platform to Promote an Active Lifestyle and Wellbeing Based on Physical. *Mental and Social Health Primitives, Sensors*. 14. 9313-9329. doi:10.3390/s140509313
- Fassoulis, K. and Alexopoulos. N. (2015). The Workplace as a Factor of Job Satisfaction and Productivity. *Journal of Facilities Management*. 13. 332-349
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J.M. and Vázquez-Ordás, C. J. (2012). Safety Climate in OHSAS 18001-Certified Organisations: Antecedents and Consequences of Safety Behaviour. *Accident Analysis & Prevention*. 45. 745-758. doi:10.1016/j.aap.2011.10.002.
- Fernando, M., Caputi, P. and Ashbury, F. (2017). Impact on Employee Productivity From Presenteeism and Absenteeism: Evidence From a Multinational Firm in Sri Lanka. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(7). 1-23. doi: 10.1097/JOM.000000000000106

- Fişek, N. (1982). *Sağlık Hizmetleri ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları*. Modern Yönetim Semineri. Türk-İş Yayınları. No:144.
- Gervais, R. L., Pawlowska, Z., Bojanowski, R., Kouvonon, A., Karanika-Murray, M., Van den Broek, K. and De Greef, M. (2009) *Occupational Safety and Health and Economic Performance in Small and Medium-Sized Enterprises: a Review*. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gervais R. L. (2017). Presenteeism: An Overview. [https://oshwiki.eu/wiki/Presenteeism:\\_An\\_overview](https://oshwiki.eu/wiki/Presenteeism:_An_overview). (Erişim: 21.02.2019).
- Güler, Ç. (1997). *Ergonomiye Giriş*. Ankara: Aydoğdu Ofset.
- Güney, S. (1995). *İnsanın Psikolojik Yapısı ve Ergonomi*. 1'nci Sistem Mühendisliği ve Savunma Uygulamaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı. Ankara. 12-13 Ekim 1995.
- Hesapro (2013). *The Link Between Productivity and Health and Safety at Work*. Background Research Paper. April 2013.
- İSGÜM, *Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi*. [[http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip\\_saglik\\_tani\\_rehberi.pdf](http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_saglik_tani_rehberi.pdf)]. (Erişim:13.04.2019)
- Jacobson, J. M. and Sharar, D. (2011). Worker Productivity: Ways to Measure it and Demonstrate Value. [[https://easna.org/wp-content/uploads/2012/07/Woorker\\_Productivity.pdf](https://easna.org/wp-content/uploads/2012/07/Woorker_Productivity.pdf)]. (Erişim: 11.03.2019)
- Karacan, E. (2018). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinde Ergonomik Koşulların Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11(56). 792-798 doi: 0.17719/jisr.20185639048
- Karamık, S. ve Şeker, U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*. 3(4). 575-584.
- Kırtaş, N. (2014). *İş Güvenliği Uzmanı Eğitim Kitabı*. İstanbul: İkbal Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Kirsten, W. (2010). Making the Link Between Health and Productivity at the Workplace, A Global Perspective. *Industrial Health*. 48. 251-255.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey Özgüler V., İlhan Mn. Demirkaya S., Ak N. ve Özbaş C. (2013) Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmelerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 7(14). 28-62. doi: 10.21441/sguz.2018.68
- Koçak, A. ve Yıldız, A. N. (2017). Absentizm. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Ekim-Kasım-Aralık. 40-46.
- Koçoğlu M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Koopmanschap, M., Burdorf, A., Jacob, K., Meerding, W. J., Brouwer, W. and Severens, H. (2005). Measuring Pproductivity Changes in Economic Evaluation: Setting the Research Agenda. *Pharmacoeconomics*. 23(1). 47-54.
- Lang, S. (2004). Economists Coin Term, 'Presenteeism,' for on-the-job Health Slowdowns. [<http://cabenefits.com/wp-content/uploads/2009/06/economists-coin-term-presenteeism-for-on-the-job-health-slowdowns.pdf>]. (Erişim:18.03.2019)
- Leineweber, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P. and Alexanderson, K. (2012). Sickness Presenteeism is More than an Alternative to Sickness Absence: Results from the Population-Based SLOSH Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 85(8). 905-914.
- Leka, S., Cox, T. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: Prima-EF*. UK, Nottingham: Institute of Work, Health and Organisations.
- Mawanza, W. (2017). The Effects of Stress on Employee Productivity: A Perspective of Zimbabwe's Socio-Economic Dynamics of 2016. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 9(2). 22-32.
- Morneau Shepell. (2011). *EAP Improves Health Status and Productivity and Demonstrates a Positive ROI*. [[http://www.shepellfgi.com/pdf/Report\\_Impact\\_on\\_Health\\_and\\_Prod\\_EN.PDF](http://www.shepellfgi.com/pdf/Report_Impact_on_Health_and_Prod_EN.PDF)]. (Erişim:10.03.2019)
- Ose, S. O. (2005). Working Conditions, Compensation and Absenteeism. *Journal of Health Economics*. 24. 161-18.

- Öge, S. (2014). Postmodern İş Organizasyonlarına Ergonomi Perspektifinden Bakış ve Bir Değerlendirme. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 4(8). 139-161.
- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stress: Ampirik Bir Yaklaşım. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*. 23(1-2). 75-82.
- Öztürk, H., Babacan, E. ve Özdaş Anahar, E. (2012). Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 1(4). 252-268.
- Parlar, S. (2008) Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 7(6). 547-554.
- Saraç, H. (2015). Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Fiziksel, Kimyasal ve Biyolojik Risk Etmenleri. İstanbul, Türkiye Belediyeler Birliği. Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu.
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*. 9(2). 1-9. doi: 10.4172/2151-6219.1000351
- Schultz, A. B. and Edington, D. W. (2007). Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 17(3). 547-579. doi: 10.1007/s10926-007-9096-x
- Slany, C., Schütte, S., Chastang, J. F., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G. and Niedhammer, I. (2014). Psychosocial Work Factors and Long Sickness Absence in Europe. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 20(1). 16-25. doi:10.1179/2049396713Y.0000000048
- Smulders, P. and Nijhuis, F. (1999). The Job Demands-Job Control Model and Absence Behaviour: Results of a 3 Year Longitudinal Study. *Work Stress*.13. 115-131.
- Somuncuoğlu, S. (1999). Kavramsal Açından Sağlık. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 4(1). 51-62.
- Şahin, F. (2012). İş Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*. 4(1). 24-39.
- Theorell, T., Oxenstierna, G., Westerlund, H., Ferrie, J., Hagberg J. and Alfredsson, L. (2003). Downsizing of Staff is Associated with Lowered Medically Certified Sick Leave in Female Employees. *Occupational and Environmental Medicine*. 60(9). 1-5.
- Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlikeler ve Riskler. *Çalışma ve Toplum*. 1. 117-138.
- Voss, M., Floderus, B. and Diderichsen, F. (2001). Physical, Psychosocial, and Organisational Factors Relative to Sickness Absence: a Study Based on Sweden Post. *Occupational and Environmental Medicine*. 8. 178-184
- Westhuizen, C. V. D. (2006). *Work Related Attitudes As Predictors of Employee Absenteeism*. Unpublished Thesis. University of South Africa.
- Yavuz, C. I. ve Erdoğan, S. (2001). İşyerinde Kimyasallar. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Ekim. 33-39.
- Yılmaz, N., Doğanalp, S. ve Varol, Durmaz, T. (2016). Lisansüstü Öğrencilerde Tezden Kaytarma Davranışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25. 205-228.



Araştırma Makalesi – Research Article

## Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma

### *Opportunity or Crisis? A Qualitative Research on Retirement Expectations of Blue Collar Employees*

**Nagihan DURUSOY ÖZTEPE\***  
ORCID ID: 0000-0001-5963-8592

**Asiye KAMBER KIVCI\*\***  
ORCID ID: 0000-0003-2229-4516

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 319-334 / Pages: 319-334  
DOI: 10.32331/sgd.658684

## ÖZ

Bu çalışma, tekstil sektöründe çalışan mavi yakalı işçilerle yapılan görüşmelerin bulgularını içermektedir. Çalışmada, mavi yakalıların emeklilik döneminden beklentileri ve emeklilik kararına etki eden faktörler ile emeklilik sonrası çalışmaya ilişkin görüşleri ve emeklilik dönemine ilişkin plan ve birikim yapma eğilimlerinin açıklığa kavuşturulması amaçlanmaktadır. Bu amaçtan hareketle, çalışmaya temel teşkil edebilecek verilerin derlenmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmış; bu kapsamda tekstil sektöründe çalışan 50 yaş ve üzeri 11 bireyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonucunda katılımcıların önemli bir kısmının emekliliği maddi boyutuyla tanımladığı ve dolayısıyla emekliliğe ilişkin bakışın olumsuz algılar etrafında yoğunlaştığı ortaya çıkmıştır. Sağlık sorunları yaşama, maddi zorluklar, evle ilgili sorumluluklar ve bakım verilen başka bir aile üyesinin varlığı, çocukların eğitimi gibi faktörlerin varlığı emekliliğe yönelik olumsuz beklenti ve tutumlara işaret ederken; düzenli bir emeklilik geliriyle sahip olma, aile ile birlikte daha fazla zaman geçirme ve seyahat etme arzusu emekliliğe yönelik olumlu beklentilere zemin hazırlamaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Emeklilik, emeklilik kararı, emeklilik beklentileri

## ABSTRACT

This study comprises the findings of interviews with blue collar workers in textile sector. In this study, it is aimed to clarify the expectations of blue-collar employees from retirement period, the factors affecting the retirement decision, their opinions about post-retirement work and their tendency to make plans and financial saving for retirement period. For this purpose, qualitative research method was used to compile the data that can form the basis of the study; In this context, semi-structured in-depth interviews were conducted with 11 individuals aged 50 and over who work in the textile sector. As a result of the interviews, it was found out that a significant portion of the participants defined the pensions in terms of their material dimension and thus the view of pensions concentrated around negative perceptions. While the presence of factors such as having health problems, financial difficulties, household responsibilities and the presence of another family member being cared for and education of children point to negative expectations and positive attitudes; the desire to have a regular pension income, to spend more time with the family and to travel desires ground on the retirement.

**Keywords:** Retirement, retirement decision, retirement expectations

Önerilen atf şekli: Durusoy Öztepe, N., Kamber Kıvci, A. (2019). Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 319-334.

Geliş Tarihi/Received: 01/11/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 18/11/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ndurusoy@pau.edu.tr  
\*\* Arş. Gör., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, akamber@pau.edu.tr

## GİRİŞ

21. Yüzyılda ortalama yaşam süresinin uzamasıyla birlikte ölüm oranlarının azalması gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda nüfusun yaşlanmasıyla sonuçlanmıştır. Bu duruma doğurganlık oranlarındaki düşüş de eklendiğinde, yaşlı nüfusun genç nüfustan daha hızlı büyüdüğünü söylemek yanlış olmayacaktır (Durusoy Öztepe, 2018). Nüfusun yaşlanması birçok ülke açısından demografik bir eğilim olmaktan ziyade, emeklilerin sayısında kayda değer bir artışa ve emekliliğe ilişkin tutum ve beklentilere etki eden önemli bir sürece işaret etmektedir.

Geleneksel bağlamda emeklilik, yaşa bağlı çalışma gücü kaybı ve tam zamanlı bir iş kariyerinin sona ermesi anlamını taşımakla birlikte emekliliğin doğasının zaman içerisinde değişime uğradığı görülmektedir. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı, geçici süreli işsizlik ve diğer nedenlerle işgücüne giriş ve çıkışların sıklığı çalışanların geleneksel kariyer evrelerinde kalmalarını zorlaştırmıştır. Bu gruba dâhil çalışanlar için emeklilik, farklı bir önem ve anlam ifade edebilmektedir. Öte yandan emekliliğe geçiş süreci, birey tarafından uzun süredir beklenen bir ödül olarak algılanabileceği gibi; birey için stres kaynağı olan zorlayıcı bir süreç haline de gelebilmektedir. Önceden planlanmış ve hazırlıklı olunan emekliliğe geçiş süreci, bireyler açısından olumlu bir emeklilik deneyimine işaret etmektedir. Bu anlamda emeklilik, bireyin yaşamında ekonomik, psikolojik ve sosyolojik açıdan değişim yaratan önemli bir süreçtir.

Emeklilik kararı teorileri, planlama yapma veya geleceği hayal etmeyi başlangıç noktası olarak ele almaktadır (Feldman and Beehr, 2011). Bu çalışmada katılımcıların emeklilik dönemine ilişkin beklentileri emekliliğe ilişkin hayaller ve kaygılar olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Böylelikle emeklilik öncesi dönemde hangi faktörlerin çalışanlar tarafından risk hangi faktörlerin ise ödül olarak algılandığına dair betimsel bir tablo sunulması amaçlanmıştır.

Bu çalışma, mavi yakalı çalışanların emekliliğe yönelik tutum, beklenti ve deneyimlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışmaya temel teşkil edebilecek verilerin derlenmesi amacıyla tekstil sektöründe çalışan 50 yaş ve üstü mavi yakalı toplam 11 birey ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Hali hazırda çalışma yaşamına devam eden 50 yaş ve üzeri bireylerin “ideal emeklilik” düşünceleri, emeklilik sonrası yapmayı planladıkları eylemler ile emekliliğe hazırlık için ihtiyaç duydukları bilgilerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırma grubu olarak mavi yakalı işçilerin seçilmesinin temel nedeni Türkiye’deki yazında öğretmenler, akademisyenler ve profesyonel sporcuların emekliliğe yönelik beklenti ve görüşlerini ortaya koyan çalışmaların mevcudiyetine rağmen, stresli, monoton ve fiziksel olarak zorlayıcı işlerde çalışanların emeklilik algısına ve emeklilik sonrası planlarına dair çalışmaların olmayışıdır.

## I- EMEKLİLİĞE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal güvenlik düzenlemelerine ve istatistiki hesaplamalara odaklanan emeklilik tanımlarının birçoğu yaygın olarak emekliliği, çalışma yaşamından keskin bir kopuş ve yaşlılık aylığının alınmaya başlandığı dönem olarak tanımlarken, emeklileri ekonomik anlamda faal olmayan nüfus içerisinde değerlendirmektedir. Bu tanımların odaklandığı temel unsur, kronolojik yaşa bağlı olarak ortaya çıkan çalışma gücü kaybının ücretli işten ayrılmayla sonlanacağı (Şakar, 1987: 19; Alper, 1997: 7; Demirbilek, 2005: 210, Arıcı, 2015: 363; Alper, 2018: 319) ve emeklilerin yeniden çalışma hayatı içine girmeyeceği fikridir. Bu anlamda, işgücü piyasasıyla olan bağların tamamen koparılması, işte geçirilen sürenin ve işten elde edilen gelirin kademeli olarak azalması ve emeklilik gelirin hak kazanma emekliliğin bir göstergesi olarak önerilen veya kullanılan kavramları işaret

etmektedir (Denton ve Spencer, 2009: 65). Bu göstergelerin çoğu uzun süredir yürütülen işin sonlandırmasını ve çalışma taahhüdündeki belirgin azalmayı içermektedir (Denton ve Spencer, 2009: 68).

Kuşkusuz bu tanımlar, emekliliğe dayalı yasal hakların sağlanması açısından teknik ve nesnel bir ölçüt koyma noktasında avantajlı kabul edilmekle birlikte, emekliliğin çok boyutlu doğasını anlamak konusunda yeterli görülmemektedir. Sosyal bilimler alanında emekliliğin farklı boyutlarına odaklanan çalışmalar henüz yeni olmakla birlikte, bu çalışmaların önemli bir kısmı, emekliliği yalnızca maddi kaynakların ve fizyolojik faktörlerin değil, aynı zamanda kurumsal süreçlerin, iş ortamının, toplumsal ve psikolojik faktörlerin bir unsuru olarak da tanımlamaktadır (Beehr ve Bowling, 2013). Örneğin psikolojik bağlamda emeklilik, bireyin orta yaşından sonraki bir dönemde, örgütsel bir konumdan veya uzun süredir sürdürdüğü kariyer mesleğinden, çalışmaya karşı psikolojik bağlılığının azalması yoluyla ayrılmasını ifade etmektedir (Feldman, 1994: 287). Burada emeklilik göstergesi, tamamen, işe karşı bağlılığın azalmasıyla ölçülmektedir. Emekliliğin sosyolojik boyutu ise, emekli olduktan sonra toplumsal statü ve rollerde meydana gelen değişimi ifade etmektedir (Çakır, 2011: 45-49). Dolayısıyla emeklilik, ayrı bir olay olmaktan ziyade, işyerinden davranışsal olarak geri çekilmeyi ve işle ilgili psikolojik bağları azaltmaya odaklanan bir gelişim sürecini ifade etmektedir (Wang, 2013'den aktaran Alcover, 2017).

Öte yandan günümüzde, emeklilik sürecinin çalışma etkinliğini tamamen ortadan kaldırmadığını, aksine emeklilik döneminin çalışma etkinliğini de içeren uzun erimli bir süreç olduğunu ileri süren pek çok çalışma bulunmaktadır (Ruhm, 1990; Shultz, 2003; Kantarcı ve Van Soest, 2008; Zhan, Wang, Liu ve Shultz, 2009; Beehr ve Bennet, 2015). Literatürde “Köprü İstihdam” olarak adlandırılan bu süreç, zorunlu emeklilik sonrası kısmi zamanlı, geçici ya da kendi adına çalışmayı içeren farklı istihdam şekillerini içermektedir. Bu anlamda günümüzde emeklilik ile çalışma yaşamında var olma ve ekonomik faaliyet içinde bulunma arasındaki keskin çizgi netliğini yitirmektedir. Bireylerin emeklilik kararı ile tam emeklilik süreci arasındaki boşluğu dolduran çok sayıda iş ve çalışma şekli görülebilmektedir (Ruhm, 1990; Shultz, 2003; Wang ve Shultz, 2010; Pengcharoen ve Shultz, 2010; Beehr ve Bennet, 2015; Alcover, 2017).

## **A- Emekliliğe Yönelik Beklentiler ve Emeklilik Kararına Etki Eden Faktörler**

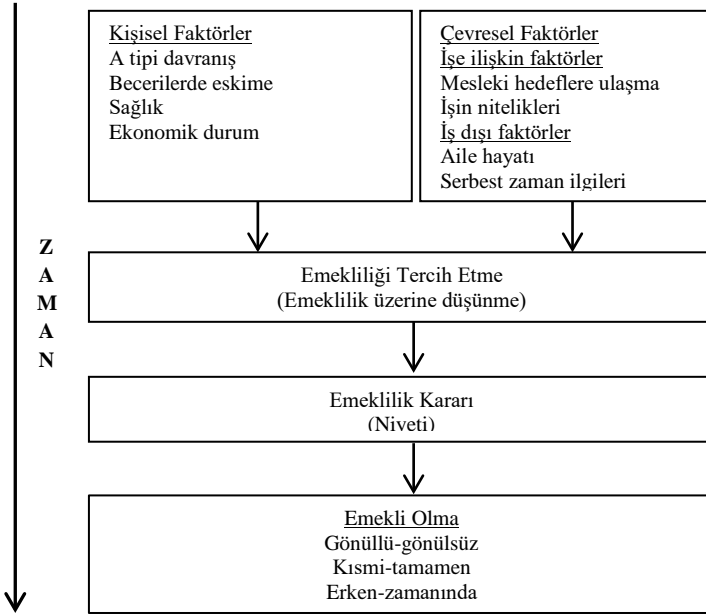
Emekliliğe yönelik beklentiler ve emeklilik deneyimlerine ilişkin araştırmaların geçmişi 1970'li yıllara dayanmaktadır. Emeklilik kararını açıklamaya yönelik normatif rol davranışlarını (normative role behaviour) da içeren birkaç teori bulunmaktadır. Sosyal-normatif teoriler, bireylerin emekliliğe ilişkin kararlarında algılanan uygun emeklilik yaşı normlarının etkili olduğunu ileri sürmektedir. Sosyal etkiler yaşamın diğer alanlarındaki kararları etkilediği gibi emeklilik kararlarını da etkilemektedir. Emeklilik olgusunda, bireylerin çalışma yaşamlarından ayrılmalarına ilişkin sosyal normlar uyarıcı etki yapmaktadır. Ne zaman emekli olunacağına ilişkin normlar ülkeler, dinler, endüstri ve işler içinde çeşitlenmektedir. Sosyal normatif teoriler bireyin sıklıkla etkileşim içerisinde olduğu kişiler tarafından benimsenen normatif inanışların bireyin emeklilik kararına etki ettiğini ileri sürmektedir (Feldman, Beehr, 2011: 4).

Emeklilik beklentileriyle ilişkili olan faktörleri anlamaya yönelik başvuru teorilerden biri de yaklaşma-kaçınma teorisidir. Yaşlı çalışanlar emekliliğe karşılık çalışmanın artı ve eksilerini değerlendirmekte ve emekliliğe ilişkin yaklaşma veya kaçınmayı içerebilen durumlarda sıklıkla kararsız kalabilmektedir. Karar verme sürecindeki çatışmaların



çözümünde çalışanlardan iş yaşamı, genel sağlık durumu, kişisel tercihler, ekonomik durum ve sosyal çevreye ilişkin olumlu ve olumsuz faktörleri değerlendirmeleri beklenmektedir. (Monique A. M. Gignacs vd, 2019: 297). Yaklaşma motivasyonunda birey olumlu uyarana ilişkin uyanık olmakta ve olumlu uyaraları takip etmede daha güçlü davranışsal eğilim içinde olmaktadır. Tam tersi olarak kaçınma motivasyonunda çevredeki olumsuz uyarılara karşı birey daha hassas olmakta ve itici uyarılardan kaçınma davranış eğilimi daha fazla olmaktadır. Bireylerin emeklilik kararında olduğu gibi, emeklilik sonrasında yeniden çalışma hayatına girme davranışları (köprü istihdamı) ve hangi köprü işleri seçtikleri yaklaşma ve uzaklaşma motivasyonlarıyla yakından ilişkilidir. Örneğin, bireyin şimdiki işine ilişkin iş tatmini kariyer odaklı köprü istihdama geçişinde belirleyici olabilmektedir. Birey iş tatminsizliği yaşıyorsa köprü istihdamda kariyeriyle ilişkili olmayan işlere yönelme eğilimi artmaktadır (Feldman, Beehr, 2011: 4).

**Şekil 1.** Emeklilik Karar Sürecine Etki Eden Bireysel ve Çevresel Faktörler



Kaynak: Beehr, 1986: 46.

Emeklilik, belli bir zaman dilimi içinde gerçekleşen karar verme, bu kararlara uygun davranma ve bu kararların sonuçlarını deneyimlemeyi içeren bir süreçtir. Hem bireyin karakteri hem de çevresinde işle ilgili olan veya olmayan faktörler emeklilik kararını etkileyebilmektedir.

Bireye ilişkin emeklilik kararını etkileyen faktörler: A tipi davranış, becerilerde eskime (skill obsolescence), sağlık ve ekonomik durum gibi faktörlerdir. Mesleki hedeflere ulaşma, işin türü, medeni ve ailevi durum ve serbest zaman ilgileri gibi çevresel faktörlerin çalışanları emekli olmaya yönlendirme olasılığı vardır. Öte yandan, emeklilik kararının potansiyel nedenlerini kolaylıkla bireysel ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayırmak mümkün değildir. Bireylerin kararları çoğunlukla kişisel tercihler ve bu kişisel tercihleri karşılamada çevrenin etkisine dayanmaktadır. Örgütler de çevrenin bir parçasıdır. Örneğin, bir çalışan emeklilik sonrası bir miktar ücrete sahip olmayı bekliyorsa emekli olmayı tercih edebilir ve çalışılan kurum erken emekliliği güdüleyici olarak büyük miktarda ücret

ödemei teklif edebilir. Bu vakada, emeklilik kararının bireysel veya örgütsel nedenlerden ötürü verilip verilmediği açık değildir (Beehr, 1986).

Araştırmacılar itici veya çekici olarak kategorileştirilen faktörlerin bireylerin çalışma yaşamında kalma veya emekli olma kararlarında etkileri olabileceğini ileri sürmüşlerdir. İtici faktörler olumsuz bağlamda değerlendirilen elverişsiz sağlık durumu, işini sevmeme gibi çalışanları emekliliğe iten faktörlerdir. Çekici faktörler ise olumlu bağlamda değerlendirilen, serbest zaman aktivitelerine yönelme isteği, dinlenme veya gönüllü aktiviteler gibi yaşlı çalışanları emekliliğe yönelik çeken faktörlerdir. Bu modele göre emeklilik gerçekleşikten sonra da itici-çekici faktörler bireyin hayatını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemeye devam etmektedir (Fisher, Ryan, Sonnega, Naudé, 2016).

İtici ve çekici faktörler kolaylıkla tanımlanır görünmesine rağmen bireyin itici ve çekici faktörleri algılaması bazı şartlar ve bağlamlar içinde gerçekleşmektedir. Bu algıların kompleks kombinasyonları emekliliğe yol açan emeklilik ve iş değerlerini yaratmaktadır. Bağlamdan ötürü, aynı olay farklı çalışanlar tarafından itici veya çekici olarak değerlendirilebilmektedir. İtici faktörler, zaman içinde daha fazla değişme eğiliminde olduklarından, daha durağan faktörlere göre bireyde emeklilik beklentilerinde başarısızlık hissine neden olma ihtimalleri daha yüksektir. Dolayısıyla itici faktörler emekliliğe büyük ölçüde etki eder. Sağlık ve finansal durum gibi itici faktörler çekici faktörlere oranla zamanla daha fazla değişme eğilimindedir. Sağlık durumu bir zamandan bir zamana değişebilmekte ve finansal durum bireyin kontrol edemediği dışsal ekonomik durumlardan etkilenebilmektedir. Yapılan bir çalışmada büyük ölçekli bir ulusal araştırma emeklilik öncesi olumlu/çekici faktörler ve olumsuz/itici faktörlerin zorunlu ve gönüllü erken emeklilikte farklılaştığı görüşünü doğrulamakla birlikte, emeklilik sonrası olumsuz faktörlerin daha ayırt edici olduğu görülmüştür (Shultz, Morton, Weckerle, 1998).

Çalışmalar sağlık, ekonomik durum, yaş, cinsiyet, örgütsel bağlılık, planlanan emeklilik yaşına uyum yeteneği algısı, iş talepleri, emekliliğe yönelik tutumlar ve eşin emeklilik durumu gibi pek çok faktörün emeklilik karar ve beklentilerini etkilediğini desteklemiştir (Shultz vd, 1998; Talaga ve Beehr, 1989; Feldman, 1994; Taylor ve Shore, 1995; Johnson ve Favreault, 2001; Atchley, 1989; Erdner ve Guy, 1990; Maximiliane Szinovacz, 1987; Anderson, 1978; Jacobson, 1972).

## II- MAVİ YAKALILARIN EMEKLİLİĞE YÜKLEDİĞİ ANLAM VE EMEKLİLİK DÖNEMİNDEN BEKLENTİLERİ

### A- Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu çalışmada olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Nitel araştırmada insanların olaylar hakkında nasıl düşündüğü, olayları nasıl anlattıkları ve dünyayı nasıl gördükleri yer alır (Creswell, 2017: 6). Hermenütik çalışmaların amacı; başkasının dünyasına girmek ve akıllı, olasılıkları keşfetmek ve bulduklarını anlatmaktır (Sönmez ve Alacapınar, 2019: 93).

Bu çalışma Denizli’de tekstil sektöründe çalışan 50 yaş ve üzeri 11 mavi yakalı çalışan ile yürütülmüştür. Yaşlı bir çalışan çalışma yaşamından ayrılmadan önce emeklilik üzerine beklenti, niyet ve planlar geliştirmeye başlamaktadır. Yapılan bir çalışmada bireylerin 50-55 yaşları arasında yaşamlarını geleceklerindeki emeklilik perspektifine göre tanımladıklarını ileri sürmektedir (Ekerdt, 1998). Türkiye’de emeklilerin neredeyse %68’inin 65 yaşın altında olduğu göz önüne alınarak (Öztepe, 2018: 84); bu çalışmada

emekliliği yaklaşmış 50 yaş ve üzeri, tekstil sektöründe tam zamanlı olarak çalışan mavi yakalılar çalışma grubu olarak kriter temelli örnekleme yoluyla seçilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Düzeyi
Ç1	Kadın	59	Boşanmış	İlkokul
Ç2	Erkek	50	Evli	Yüksekokul
Ç3	Erkek	50	Evli	Yüksekokul
Ç4	Erkek	57	Evli	İlkokul
Ç5	Erkek	51	Evli	Lise
Ç6	Kadın	56	Evli	İlkokul
Ç7	Kadın	50	Evli	İlkokul
Ç8	Kadın	58	Evli	İlkokul
Ç9	Erkek	52	Evli	Lise
Ç10	Kadın	53	Evli	Eğitimi Yok
Ç11	Kadın	58	Evli	İlkokul

Görüşmecilerin altısı kadın, beşi erkektir. Kadın görüşmecilerin biri herhangi bir okul bitirmemiş iken, diğerleri ilkokul mezunudur. Erkek görüşmecilerin ise eğitim düzeyi kadın görüşmecilere göre daha yüksektir. Biri ilkokul mezunu iken, ikisi lise, diğer ikisi ise yüksekokul mezunudur. Görüşmecilerin biri hariç diğerleri evlidir. Boşanmış olan kadın görüşmeci ise oğlu ve torununa bakmaktadır. Görüşmecilerin büyük çoğunluğunun eğitim çağında çocuğu bulunmaktadır. Bununla birlikte, görüşmecilerin yarısının eşi bakıma muhtaç ve hastadır. Alınan ücretler asgari ücret düzeyindedir ve önemli bir kısmının ev ya da araç kredisi borcu bulunmaktadır. 11 katılımcının 7'si emeklilik için hiçbir birikim yapamadıklarını ifade ederken; birikim yapmama nedenleri arasında geçim zorluğu, okuyan ya da evlenecek çocukların varlığı, bakmakla yükümlü olunan aile üyeleri ve hanenin borçluluk durumunu dile getirmişlerdir. Yalnızca 5 katılımcı emeklilik dönemi için birikim yapabildiğini ifade etmiştir.

## B- Araştırma Bulguları

### i) Emekliliğe Yüklenen Anlam

Katılımcıların çoğunluğunun emekliliği maddi boyutuyla tanımladığı gözlenmiştir. Emekliliğin maddi boyutu katılımcılarda bir yandan “emeklilik aylığına” sahip olmak bakımından bir ödül olarak algılanırken; öte yandan emeklilik aylıklarının azlığı nedeniyle emeklilik dönemi, bireyleri çalışma yaşamında kalmaya zorlayan olumsuz bir süreç olarak algılanmaktadır. Çalışılan dönemde var olan borçlar ve eğitim çağındaki çocukların varlığına ek olarak emekli aylıklarının düşük seviyelerde olması, emeklilik dönemine ilişkin ekonomik kaygıları arttırmaktadır. Bu anlamda görüşmecilerin önemli bir kısmı emeklilik döneminde yeniden çalışma hayatını dönmeyi bir gereklilik olarak görmektedir.

*“Valla Türkiye genelinde bakılırsa, emekli deyince daha çalışmak anlaşılıyor açık ve net olarak. Çünkü o paranın yetmiceğini üç aşağı beş yukarı hepimiz de biliyoruz... Çocuk okuyacak, askerlik veya düşün derken... Yani büyük ihtimalle çalışılır yani.” (Ç3, E, 50)*

“Vallla ne gelecek, idare olmamak geliyo aklıma. Emekli oldu muydu her iş belli zaten. Hiç kimse idare olabile mi emekli parasıylan? İdare olamiyo. Mecburen bi işin başından tutması gerekiyo yani çalışması gerekiyo. 60 yaşında da olsan 70 yaşında olsan bi işin başından tutman gerekiyo. Evim kira netcen mecbur çalışmak zorundayım. E cereyan parası geliye, elektrik, su, doğalgaz, hepsi de geldi miydi, nasılsa mecbur çalışmak zorundayım yani.” (Ç6, K, 56)

“Emeklilik deyince yaşlılık... Yaşlı olunca insan çalışmıyor. E bunu düşünen zamanında çok iyi düşünmüş ama e tabi şu anda emekli maaşları çok az. ... Bunla çocuk okur mu ev geçirir mi? Eşim de çalışıyor benim o da emekli. O 2004'te emekli oldu hiç daha bi gün evde kalmadı.” (Ç11, K, 58)

Mavi yakalı çalışanların emekliliğe ilişkin algılarının çoğunlukla karamsar olduğunu görülmektedir. Ancak yine de emeklilik aylığının ekonomik bir güvence yarattığı pek çok katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Emekli aylıkları, herhangi bir işverene çalışma taahhüdünde bulunmaksızın alınabilecek bir gelir olması bakımından ilerleyen yaşa ve sağlık sorunlarına bağlı kaygılar yaşayan katılımcılar açısından bir gelir güvencesi yaratmaktadır. Bununla birlikte, emekli aylıkları, eşi çalışmayan katılımcılar için ikinci bir gelir olarak da dile getirilmiştir. Kuşkusuz, bu fikre sahip katılımcılar emeklilik sonrası çalışmayı sürdürmek istemektedir.

“Emeklilik güzel bir şey maddi yönden ben çalışsam en azından bir gelirim var diye düşünürüm yani kimseye muhtaç olmam diye düşünürüm sağlıkta bakınırım diye düşünüyorum. Ne bileyim böyle.” (Ç8, K, 58).

“Emeklilik maddi açıdan kurtuluş demek, yani bire bir... Çünkü ben çocuklarım ikiz olduğundan dolayı eşim çalışmadı, hep tek çalıştım... Bu yüzden emeklilik kurtuluş demek benim açımdan. Maddi rahatlama.” (Ç9, E,52)

**Tablo 2.** Katılımcıların Emeklilik Kavramına İlişkin Görüşleri

Emeklilik Sizin İçin Ne Anlam İfade Ediyor?	Katılımcılar
Aile ile vakit geçirmek	Ç-1
Seyahat	Ç-1, Ç-2
İbadetlerini gerçekleştirme	Ç-1,
Dinlenme zamanı	Ç-4, Ç-7
Çalışmak zorunda kalma/ geçim sıkıntısı	Ç-2, Ç-3, Ç-4, Ç-6, Ç-9, Ç-10, Ç11
Hobiler ve kültürel aktiviteleri gerçekleştirme	Ç-3, Ç-4, Ç-5
Maddi garanti	Ç-5, Ç-8, Ç-9
Can sıkıntısı	Ç-10

Emekliliğe bakışın olumlu algılandığı durumlar da bulunmaktadır. Özellikle tekstil sektöründe çalışma saatlerinin uzunluğu ve sosyal alana zaman ayıramamak, emeklilik döneminin aile ile daha fazla zaman geçirebilme, dinlenme ve hobilere zaman ayırabilmeye (bağ bahçe işleriyle uğraşma) imkân sunan bir süreç olarak algılanması durumunu da ortaya çıkarmaktadır.

“Ama ben öyle bi şey istiyom torunlama bakayım evde oturayım. Öyle işte gezeyim kızım var istanbul'da onun yanına gideyim öyle işte ama olamaycaz herhalde bu gidişle.” (Ç1, K, 59).

“Yani tatil değil de mesela ben kitap yazmayı çok severim. Okumayı ve yazmayı da isterdim yani. Bi hayal gezmek ve yazmak, yani şiirsel olarak onları isterim yani.” (Ç3, E, 50)

“E tabi gençse özellikle, gençse tabi ya toprağı hayvanıyla uğraşır ya başka bir işte çalışır. İlle bi şeyle uğraşır, uğraşmasa olmaz. Emekli tabi güzel bi şey.” (Ç4, E, 57)

## ii) Emeklilik Dönemine İlişkin Beklentiler

Emeklilerin bir kısmı için emekliliğe hak kazanma ve emeklilik sonrası süreç ödül olarak algılanabileceği gibi; bir grup birey içinse bu süreçler çeşitli riskleri içeren kriz dönemi olarak algılanabilmektedir. İş dışı yaşamında ilgi ve hobileri olanlar veya stresli ve istenmeyen bir işte çalışanlar için emeklilik uzun süre beklenen bir deneyimdir. Kuşkusuz, başarılı bir emeklilik dönemini tanımlamak olgunun kendisinin bireyin öznel deneyimlerine dayanmasından ötürü kolay değildir. Öte yandan gerçekçi beklenti ve planlamalar bireylerin emekliliğe geçiş sürecinde etkili faktörler olabilmektedir. Bireylerin emekliliğe ilişkin gerçekçi beklenti ve planları emeklilik süreçlerine uyumunu da kolaylaştıracaktır. Katılımcıların emeklilik dönemine ilişkin beklentileri Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Katılımcıların Emeklilik Dönemine İlişkin Beklentileri**

	Emeklilik Dönemine İlişkin Beklentiler	Katılımcılar
<b>Emeklilik Dönemine İlişkin Hayaller</b>	Aile ile zaman geçirme	Ç-1, Ç-2, Ç-5, Ç-7, Ç-8, Ç-10, Ç-11
	Seyahat etme	Ç-1, Ç-3, Ç-7, Ç-8
	Maddi rahatlığa erişme	Ç-2, Ç-4, Ç-7, Ç-8
	Hobiler ve kültürel aktiviteleri gerçekleştirme	Ç-2, Ç-4, Ç-5, Ç-9
	Hayali yok	Ç-6, Ç-10
	İbadet etme	Ç-8
	İş kurma	Ç-9
	Maddi sıkıntı çekme	Ç-1, Ç-10, Ç11
<b>Emeklilik Dönemine İlişkin Kaygılar</b>	Sağlık sorunları yaşama	Ç-9
	Sıkıntı hissi ile karşılaşma	Ç-5

Emeklilik dönemi katılımcılar tarafından yapmak istedikleri eylemleri gerçekleştirebilecekleri özgürlük dönemi olarak algılanmaktadır. Aile üyeleri ve torunlarla zaman geçirme, hobilerle ilgilenme, yeni yerler görme ve keşfetme emeklilik dönemleri hayalleri olarak öne çıkmaktadır. Emeklilik dönemi hayallerine ilişkin en dikkat çeken faktör aile üyeleriyle zaman geçirmektir. Bu bulgu farklı meslek gruplarıyla gerçekleştirilmiş başka çalışmalarla benzerlik içermektedir (Şahin ve Selvitopu, 2012; Başar ve Ulutaş, 2015).

“Benim hayallerim işte böyle. Torunlama bakayım, gezeyim, olursa uzun yola hacıya nasip ettim kendimi. Emeklilik paramı alayım Hacıya gideyim geleyim deyim.” (Ç1, K,59)

“Benim en büyük hayalim her şeyi bıraktığım anda sahil kenarında böyle bi evim olsun misal orda deniz kenarına gideyim, atıyorum orda oturayım kalkayım. Akşamları alayım atıyorum balık oltamı gideyim balığımy yakalayayım mesela ordan geldiğimde evimde çocuklarımla, çocuklar okuyolarsa veya evlendilerse onlar kendi ayakları üstünde bi şekilde sakın bi hayat yaşayıp gitmek sonuçta. Kendi adıma benim en büyük hayallerimden bi tanesi o mesela.” (Ç2, E, 50)

“Hayalinin biz çok da paramız çok olursa yapacağız bir şeyler kızıma bir araba alırım bir ev alırım kendime bir tatillere giderim hiç tatile gitmedim hiç deniz yüzü görmedim ben kendi paramı koyacak eşimle dostumla gezmek öyle şeyler istiyorum yani.” (Ç7, K, 50)

“Bi geziye çıkmak isterdim. Bi rahatlamak ister. O kadar öyle. 3. sıra çocuklarım var. Torunlarımı alır gezdiririm, onlar beni çok seviyorlar. Çocuklarımla, torunlarımla.” (Ç10, K, 53)

Emekliliğe yönelik planlama süreci ekonomik kaygılar, barınma ile ilgili kararlar ve olasılıkla geç dönem hastalıklar veya ölümler gibi senaryolarla yüzleşmek bakımından stresli bir süreç olabilmektedir. Bireyin kendisinin veya aile üyelerinden birisinin karşılaştığı sağlık sorunları ve ekonomik zorluklar emekliliğe yönelik planlamayı zor, imkânsız ya da çekici olmayan hale getirebilmektedir. Katılımcıların bu konudaki ifadeleri şöyledir:

“Emeklilik çekici gelmiyor yani bana. Sıcak bakmıyorum. Emekli olunca çocuklarıma yardım edemicem, ev kirası vercem, oğlum evlencek. Onu nasıl yapcam netcem. Ya onları düşünmekten ben emeklilik yani o şeyler beni aşıyor. Düşünemiyorum onları. Ev kirası, kışın yakıt, eşim rahatsız Koah hastası, onu doktora götürüp getirme. Ben ağır kaldıramıyorum boynun arkasında sinir sıkışması var. Onu kaldırıp götüreceğim gücüm yok.” (Ç10, K, 53).

Ekonomik zorluklar ve geleneksel aile ilişkileri içerisinde çocukların eğitimi, evlilik sonrası çocuklara maddi destek olma, bakım vermekle yükümlü aile üyesinin varlığı gibi faktörler katılımcıların emekliliğe ilişkin planlama yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durumda katılımcılar çalışmayı emekliliğe tercih etmekte ve sağlıklarını elverdiği ölçüde çalışma yaşamında kalmayı tercih etmektedir:

“Vallahi hayal kuramıyam kızım. Nasıl hayal kurum? Sade kendim çalışıyam idaresi hep benim omuzumda. Eşim hasta oluya hastaneye götüreyim. Benim imzam olmayınca hastaneye almıyalar. Benim imzam olacak ki ben bakınacam. 18 yıldır beri eşim ben baktırıyam. E çocuklar var 4 tane çocuk var. 3 kız 1 oğlan var. Oğlan var, oğlan 10 yıldır çalışıya. Kızlar burda, oğlan kendi işiyle uğraşıya, ki onlar da işe gideyeler. Böyle çoluğu çocuğu var kime şeydecen. Burda iyi kötü çalışıp gideyiz.” (Ç6, K, 56).

### C- Emeklilik Kararına Etki Eden Faktörler ve İdeal Emeklilik Yaşı Algısı

Katılımcıların emeklilik kararını etkileyen unsurlar arasında en dikkat çekici faktörün sağlık ve ekonomik durum olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgu, emeklilik kararlarına etki eden faktörlere dair yapılan önceki araştırmaları destekler niteliktedir (Kerkhofs vd, 1999; Mc Garry, 2002; Shultz ve Wang, 2007; Rooij vd., 2002). Bununla birlikte, aile ile vakit geçirme isteği, eşlerden birinin emekli olması (Shultz vd, 1998), emekliliğe yönelik hayaller emekliliğin çekici unsurlarını oluştururken; sağlık sorunları yaşama, emeklilik gelirinin yetmeyeceği kaygısı ve gençlere yer açma gibi sosyal normlarının etkisi emekliliğin itici faktörleri olarak gözlenmiştir.

**Tablo 4. Katılımcıların Emeklilik Kararına Etki Eden Faktörler**

	<b>Bireyler Sizce Emeklilik Kararı Verirken En Çok Neye Dikkat Ederler?</b>	<b>Katılımcılar</b>
<b>Çekici Faktörler</b>	Emekli olacak/olmuş eş	Ç-2, Ç-6
	Aile ile vakit geçirme isteği/torun bakma	Ç-2, Ç-10
	Emekli gelirine sahip olma	Ç-4, Ç-8
	Seyahat	Ç-10
<b>İtici Faktörler</b>	Ekonomik kaygılar	Ç-1, Ç-2, Ç-3, Ç-4, Ç-5, Ç-6, Ç-7, Ç-8, Ç-9, Ç-10, Ç-11
	Sağlık sorunları	Ç-1, Ç-2, Ç-4, Ç-10, Ç-11
	Yeni çalışanlara yer açma	Ç-3
	Emeklilik sonrası iş bulamama	Ç-9

Bireylerin emeklilik ya da çalışmaya devam etme kararında, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim gibi demografik özellikler ile sağlık gibi fizyolojik faktörlerin önemi üzerinde duran çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Feldman ve Kim, 2000; Adams ve Rau, 2004; Wang vd., 2008; Pleau ve Shauman, 2013, Sewdas vd., 2017). Özellikle yaşlanma ve sağlık bireylerin çalışma gücünde azalmaya yol açması anlamında, emeklilik kararını hızlandırırken; tersi bir durumda bireyler çalışma hayatında kalmaya devam etmektedirler. Minkler (1981) emekliliğin potansiyel olarak stresli bir olgu olup olmadığına ilişkin mavi veya beyaz yakalı çalışanlar arasında bir farklılık olup olmadığını henüz açığa çıkarılmamış olduğunu ileri sürmüştür. Toplumdaki üst sınıfların ve örgütsel hiyerarşide üst mesleklere konumlandırılanların daha düşük hiyerarşide çalışanlarla kıyaslandığında sağlık düzeylerinin daha iyi olduğu ileri sürülmüştür. Araştırmadaki bulgular mavi yakalı çalışanların sağlık sorunlarının emekliliğe zemin hazırladığını destekler niteliktedir.

*“Benim dizlerim ağrıyor zor çalışıyorum inan ki. Zor çalışıyorum (tekrar) dizlerimde şey var kireçlenme var yürüyemeyon, zor çalışıyorum, şeker hastasıyım. Ne olacak yaş geçtikçe ilerliyo hastalıklar yine de işimi de çok seviyorum.” (Ç1, K, 59).*

*“Birincisi sağlık, sağlık herhangi bi şekilde bozulduğu zaman ister istemez çalışamıyosun.” (Ç2, E, 50).*

Mavi yakalıların sağlık sorunları yaşama olasılıkları iş yaşamında kalmalarını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda mavi yakalı çalışanların emeklilik sonrası süreçte risk altında oldukları dikkat çekmektedir. Daha fazla fiziksel güç gerektiren işler hareketsiz/masabaşı işlere göre çalışanın fiziksel kondisyonuna farklı etkiler yapmaktadır. Daha stresli işlerde çalışanlarla daha az stresli işlerde çalışanların emeklilikte sağlık durumları da farklılık gösterebilmektedir. Stresli iş yaşamı deneyimi emeklilik sonrası bireyi zayıf düşürebilmekte ve bireyin sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir (Beehr, 1986: 40).

Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet faktörleri ile aile değişkenleri, hem kadınların hem de erkeklerin emeklilik süreçlerinde önemli rol oynamaktadır (Durusoy Öztepe, 2018: 44). Bu anlamda, evde bakıma muhtaç hasta, yaşlı ya da engelli bireyler (Grego vd., 2008) ya da torunların varlığı (Dingemans vd., 2016) erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların emeklilik

kararında belirleyici olmaktadır. Buna benzer şekilde, erkekler ise emekli olduktan sonra evde kalmak ve eşle çatışma yaşamamak adına emeklilik kararını erteleyebilmektedir.

*“Yeter iki kişi olunca yeter çocuk yok ya okul yok evlilik yok onun için yeter bir taneydi onu da evlendirdik şimdi de toruna bakacağız gayri.” (Ç7, K, 50)*

*“Ne bilem çalışmayı seviyom belki ondan. Yani bilemiyorum ben ondan dedim öyle. Hani evde bekleyemem ben, çocuklarla hanımla geçinirsin dicem ama bi yerden sonra bi evde patlak verir gibi geliyo yani. İlla erkeğin çıkıp çalışıp gelmesi lazım ki erkek o tenefüsü biraz rahatlasın.” (Ç5, E, 50)*

Katılımcıların emeklilik kararlarına etki eden faktörler arasında can sıkıntısından kaçınmak, fiziksel ve psikolojik anlamda aktif kalmayı sürdürmek ve iş ortamında sosyalleşmek gibi nedenler öne çıkmaktadır. Bireyin çalışmaya yüklediği önem ne kadar fazla ise, kişi o kadar çalışma hayatında kalmayı tercih edecektir. Kişi çalışmayı bir yaşam biçimi olarak görüyorsa emeklilik kararını erteleyebilmektedir (Grego vd., 2008; Fasbender vd., 2016). Bununla birlikte, erkeklere yüklenen toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar, erkekleri çalışma hayatında uzun süreler kalma konusunda koşullamaktadır.

*“Çalışırım daha. Çalışmaya ben köyden geldim çünkü köylü çocuğuyum. Her işimi ben becerebilirim yani. Hepsini de yapabilirim. Bana çalış deseler gene çalışırım ben” (Ç6, K, 56).*

*“Vücut hareket etmeli. Vucudum hareket ettiği zaman rahatlıyorum. Oturak bi işte rahatsız oluyorum. ... Hem beyin rahatlıyor. Evde olsan 1 saat yaparsın, daha başka yapılacak bi şey yok.” (Ç9, E, 52).*

*“Çalışmayı düşünüyorum ama sağlığım yerinde olursa.. evde daha çok sıkılırım şimdi eşim çalışmıyor, bende sinir oluyorum stres oluyorum, hani burada stres sinir olmuyor burası benim evimden daha iyi sabah buraya geldim, bir de oh diyorum rahat, akşam eve giderken huzurum kaçıyor.” (Ç7, K, 50)*

Yaşlı çalışanlara ilişkin önyargılar, yaş ayrımcılığı ve yaşlıların hem çalışma yaşamında hem de toplumsal alanda varlığına ilişkin sosyal normlar da bireylerin emeklilik kararlarına etki etmektedir. Sosyal normatif teoriler, bireyin sıklıkla etkileşim içerisinde olduğu kimseler tarafından benimsenen normatif inanışların emeklilik kararına etki ettiğini ileri sürmektedir. Sosyal normların etkisiyle birey, uygun emeklilik yaşının geldiğini düşünerek çalışma yaşamından ayrılabilir. Bununla birlikte, uygun emeklilik yaşına ilişkin sosyal normatif inanışlar yaşlı çalışanlara ilişkin yaş ayrımcılığına yol açabilmektedir (Desmette ve Gaillard, 2008). İşyerinde ayrımcılığın potansiyel olarak hedefi olan bireyler çalışma yaşamını geride bırakarak emekli olma kararı alabilmektedir (Feldman ve Beehr, 2011: 4).

*“... işinin devam edip etmeyeceğini düşünür insan. Çalışabilcek miyim? Kendinden emindir çalışmaktan ama işveren bunu çalıştıracak mı çalıştırmıcaak mı yaştan dolayı? Bi de şu var devlet dahi ne diyor şeyin başındaki zat, emekli olmuş diyor, hala bi işte çalışıyor diyor. O da istemiyor. O istemiyorsa işyeri hayli istemez. Önce devlet isticek. İş saham çok ben seni çalıştırım dicesek devlet kendi istemiyor ki. Herkes çalışmak ister. Şu an 60 in üzerinde yüzde 80 e yakın kişiler park yerlerinde oturuyorlar.” (Ç9, E, 52).*

Sosyal normların beyaz yakalı çalışanların emeklilik kararlarında daha etkili olması olası görülmektedir. Emeklilik sonrası bireylerin çalışmalarına dair inanışlar öğretmenlik gibi mesleklerde genç işsizlere yer açma gerekliliği olarak şekillenirken; maddi nedenlerle çalışma yaşamına devam etmek zorunda kalan mavi yakalı çalışanlar için daha esnek



olabilmektedir. Bir katılımcı bu durumu şöyle ifade etmiştir:

*“Dediğim gibi başkasının hakkını mesela yememeli yani bunu diğer kanunda çıktığı durumları takip edip o çok sevindiydim dediydim gerçekten dedim özellikle okuyan yeni nesilleri kendiniz yetiştiriyosunuz yani üniversitelerde bi sürü şeyimiz var ama bir sürü de emekli olup da memurlukta devam eden çalışanlar affedersin ha şey olmayıp da mesela öğretmenlik emeklilikte öğretmen değil de bakkalı çakkalı çalışanı bi şey deyəmem. Ona kimse etkilemez.” (Ç3, E, 50)*

Ekonomik nedenler, bireylerin emeklilik kararında temel ve belirleyici bir neden olma özelliğini sürdürmektedir. Bağımlı çocukların varlığı, ailenin borçluluk düzeyi, emeklilerin finansal ihtiyaçların şiddetini arttırmaktadır (Durusoy Öztepe; 2018). Bu anlamda, bireyler ancak emeklilik sonrası ekonomik refahlarını garanti altına aldıktan sonra emeklilik kararı vermektedir (Wang ve Shultz, 2010).

*“Mesela şu anki en büyük hedefim 2026. Eşimi de o zaman emekli etmeyi planlıyorum. Eşim de emekli olduktan sonra en azından artık maddiyatta da çift kulvarlı gelirimiz olacağı için, ondan dolayı, en başından hani söyledim ya maddiyatı aştıktan sonra artık Allah nasip ederse ondan sonra emekli olurum.” (Ç2, E, 50).*

*“Yani eşimin emeklisi var, kendim emekli oldum diyerekten bi deyişiklik bi şey olurdu yani ama eşim çalışmıyo. Tek de evi kendim idare etmek çooook zor bi şey yani. Kolay değil yani. Emekli parası verecekler bana bi milyon iki yüz bi milyon üç yüz, e onunla sen hadi idare ol bakayım bi milyon üç yüzle? İdare olabiliyen mi?” (Ç6, K, 56)*

Maddi koşulların etkisi hem emekliliğe yüklenen anlamda hem de emeklilik sonrası çalışma eğilimlerinde öne çıkmaktadır (Çetin, 2019; Durusoy Öztepe, 2018). Sağlık sorunları yaşayan bir katılımcı çalışmayı düşünmediğini belirtirken, geri kalan tüm katılımcılar ekonomik zorluklar, çalışma koşullarıyla ilgili nedenler ve çalışmanın getirdiği sosyalleşme ihtiyacı nedeniyle çalışmaya devam etme isteklerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bir katılımcı bu konuda kararsız kaldığını ifade etmiştir.

*“Yani hayat şartları göz önüne alınarak yani, şey önyargılı değil de günümüzdeki emekli abilerimizden, ablalarımızdan, amcalarımızdan gördüğümüz kadarıyla çalışmaya devam.” (Ç3, E, 50).*

*“Şöyle söyliyim devletin bize sunduğu ikramiyeler kısıtlı mesela 1100 lira maaş bağlandı bana. Yani ev kendimiz olmasına rağmen 1100 lira maaşla benim geçinebilmem mümkün değil. Böyle oluncaya kadar ister istemez maalesef hayat şartları o kadar şey değil. Devletin emeklilere sunduğu imkânlar televizyonda çıktığı gibi değil ama gerçek hayatta 1100 lira rakamla hiç bi şey yapamazsın. Şu anda 1500 lira oldu yani arta arta 1500 liraya kadar ikramiye geldi ama yeterli değil sonuçta. Gerçekten mantıklı bi rakamlar verilse yani ben niye çalışayım ki” (Ç2, E, 50).*

*“Geçinemiyey. Gene aynı işe gideyeller, gene aynı işte çalışıyeller. Adamın evi kira, doğalgaz geliye, su parası geliye, elektrik parası geliye. Bi aldığın maaşınla idare olabiliyen mi? İdare olamazsın. İdare kimse olmaz. İndi emekli olmuş adam o da idare olamiye yani. Adam gideye şurda gene çalışıya. Hamallık yapıya, yahut da pazara çıkıya başka bi şeyler alıya, çorap satıya, ayakkabı satıya, onu bunu satıya yani.” (Ç6, K, 56)*

Maddi nedenlerle emeklilik sonrası çalışmak zorunda kalacak bireyler açısından emeklilik ek bir gelir olarak algılanmakla birlikte; buna emeklilik sonrası iş bulma kaygısının eklendiği aşağıdaki ifadelerden anlaşılmaktadır. İronik olarak emeklilik sonrası çalışma ihtiyacı ve köprü istihdama geçiş eğilimi pek çok emekli grubu için giderek artmakla

birlikte, yaş ve çalışma gücü kaybına bağlı olarak iş bulma şansları da giderek azalmaktadır. Bu anlamda emeklilik mavi yakalılar için bir “kriz” olma özelliği taşımaktadır.

*“İş vermezler, bakıyorlar yaşın kaç şu. Ha diyorlar biz sana haber edelim. Beklersin beklersin, yok. Tekrar gidersin İŞKUR’a. Gene müracat edersen tamam derler gönderirler zaten bir ee işyerine İŞKUR 10 kişiyi gönderiyor. Bakıyor kapıdan giriyor sana tamam giriyor bakıyor, yaşını da soruyor. Tamam diyor kimse haber etmiyor.” (Ç9, E, 52).*

Görüşmecilerin önemli bir kısmı ekonomik kaygılar nedeniyle daha uzun yıllar çalışma ya da emekli olduktan sonra yeniden işgücü piyasasına girme konusunda istekli olmakla birlikte, ideal emeklilik yaş algılarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmelerde katılımcıların ideal emeklilik yaşı algısının ortalama 50 yaş civarı olduğu ortaya çıkmaktadır. İdeal emeklilik yaşının belirlenmesinde çalışmaya koşullarının zorluğu, verimin azalacağı ve sağlık sorunlarının ortaya çıkacağı endişesi ile dinlenme ve hayallerini gerçekleştirme isteği gibi faktörler öne çıkmaktadır.

*“50-55 in altında olmaması lazım çünkü insan ne kadar da olsa 50-55 ten sonra bi yerde bi çita düşüyor. Ondan sonra yavaş yavaş aşağı kişiye göre değişir tabi bu.” (Ç5, E, 51)*

*“Valla beni görüyorsunuz şu anda 55 te ben dinlenmek, gerçekten de mesela ben Karadeniz turu, Çanakkale turu düşünüyorum ama ekonomik şartlı şeyler olduğu için onlar doğal olarak, bene göre 55 ideal. Eee 50-55 ideal. Bana kalırsa fiziksel olarak çalışmam, çalışmam ama ekonomik şartlar emrediyor ölçüde ‘görünen köy klavuz istemez’ diye bi tabirimiz var, yani çocuklar iyi bi yere gelir bi şeyler olur çalışma şeyim olmaz.” (Ç3, E, 50)*

*“Gezersin ama çalış çalış nereye dek. 45 yaşında ölenle var. Onların hiç bi hayalleri gerçekleşmeye.” (Ç1, K, 59)*

## SONUÇ

Ortalama yaşam süresinin uzaması ve ölüm oranlarındaki düşüşle birlikte nüfusun önemli bir kısmının yaşlandığı ve emekliliğe doğru yol aldığı görülmektedir. Önceki dönemlerle kıyaslandığında, yaşlı nüfusun emeklilikte geçirdiği sürelerin artması hem akademisyenlerin hem de politika yapımcıların emekliliğe olan ilgisini arttırmıştır. Tarihsel olarak bakıldığında, bu ilginin büyük bölümü sosyal güvenlik sistemlerinin aktif-pasif dengesine odaklanmış, bu durum büyük ölçüde yaş ve aylıkların seviyesi gibi ekonomik ve teknik göstergelerle kontrol altına alınmıştır. Bu anlamda, uzun vadede politika değişiklikleri emeklilik davranışını sistematik şekilde etkilemiştir. Oysa emeklilik çalışmak ile serbest zaman arasında tercih yapmaktan ziyade, karmaşık ve öznel süreçleri içermektedir. Dolayısıyla, emekliliğe ilişkin yapısal belirleyiciler bireysel beklentilerle ilişkilendirildiği takdirde başarılı emeklilik stratejisi geliştirilebilir.

Emekliliğe dair beklentiler oldukça farklıdır. Bu beklentilerin karşılanabilirliğine bağlı olarak bireyler emeklilik kararı vermekte ya da çalışmaya devam etmektedir. Emekliliğe karar verme süreci çalışma koşulları, genel sağlık durumu, ekonomik koşullar ile kişisel tercihler ve sosyal çevreye ilişkin pek çok tutum ve davranıştan etkilenebilmektedir. Ekonomik nedenler bireylerin emeklilik algısında ve emeklilik kararında, diğer faktörlere göre, belirleyici olma özelliğini korumaktadır. Özellikle gelirin düşük, belirsiz ve süresiz olduğu işlerde emekliliğe dair en önemli beklenti, kuşkusuz, maddi refahın garanti altına alınmasıdır. Bu anlamda mavi yakalı çalışanlar açısından emeklilik maddi refahın sağlanması ve sürdürülmesi konusunda zorlu bir süreç olarak algılanmaktadır. Emekli aylıklarının seviyesinin düşük olması, hanenin borçluluk durumu ve eğitim çağındaki

çocuklarının varlığı kaygı düzeyini arttırmaktadır. Bununla birlikte, emeklilik döneminin aile ile daha fazla zaman geçirebilme, dinlenme ve hobilere zaman ayırabilmeye imkân sunması emekliliğe yönelik olumlu algıları yansıtmaktadır. Ancak bunların gerçekleşmesi büyük ölçüde maddi refahın sağlanmasına bağlıdır. Bu anlamda, geleceğe yönelik ekonomik kaygıları arttıkça bireyler emeklilik kararını ertelemekte ya da emeklilik sonrası çalışma hayatına tekrar dönmektedir. Emeklilik sonrası çalışma ihtiyacı pek çok emekli grubu için bir zorunluluk haline gelmekle birlikte, yaş ve çalışma gücü kaybına bağlı olarak iş bulma şansları da giderek azalmaktadır. Bu duruma yaşlı çalışanlara ilişkin önyargılar, yaş ayrımcılığı ve yaşlıların hem çalışma yaşamında hem de toplumsal alanda varlığına ilişkin sosyal normlar da eklenince birey, uygun emeklilik yaşının geldiğini düşünerek çalışma yaşamından ayrılabilir.

Emekliliğe karar verme sürecinde belirleyici olan diğer bir faktör ise kişinin sağlık ve çalışma gücündeki değişimlerdir. Olumsuz sağlık durumu ve çalışma gücündeki azalmalar bireylerin emeklilik kararını hızlandırırken, tam tersi bir durumda bireyler daha uzun yıllar çalışmayı tercih etmektedir. Yalnızca fizyolojik faktörler değil, kuşkusuz ailesel faktörler, sosyo kültürel normlar da emeklilik kararında belirleyici olabilmektedir. Örneğin bakıma muhtaç bir hane üyesinin varlığı ya da torunlara bakma isteği bireylerin emeklilik kararını pozitif yönde etkilemektedir. Ancak bu durumun toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle kadınların emeklilik kararında daha belirleyici olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Erkekler ise serbest zamanı değerlendirilmeme, evde kalmak istememe gibi nedenlerle çalışma kararını uzatabilmekte; çalışmaya yüklenen anlam arttıkça kişiler emeklilik kararını erteleyebilmektedir.

Bireylerin emeklilik kararı statik değildir. Dolayısıyla her birey emeklilik sürecini farklı şekillerde deneyimlemekte ya da emeklilik kararları sağlık, çalışma koşulları ve ekonomik faktörlere göre anlık değişimlere maruz kalmaktadır. Mavi yakalılar özelinde düşünüldüğünde, emeklilik hayallerinin ve emekliliğe yönelik olumlu beklentilerin ekonomik kaygılardan ciddi şekilde etkilendiği gözlenmektedir. Bu durum, mavi yakalıları emekli olmak yerine, çalışma yaşamındaki mevcut konumlarını korumaları yönünde teşvik etmekte; zorunlu emekliliğin varlığı halinde ise yeniden çalışma yaşamına dönme konusunda koşullamaktadır. Gelirleri düzensiz ve belirsiz olan bu çalışan grupları için emeklilik dönemini destekleyecek ekonomik ve sosyal mekanizmaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

## Kaynakça

- Adams, G. and Rau, B. (2004). Job Seeking Among Retirees Seeking Bridge Employment. *Personnel Psychology*. 57. 719-744.
- Alcover, C. M. (2017). Bridge Employment: Transitions from Career Employment to Retirement and Beyond, in the Palgrave Handbook of Age Diversity and Work. E. PARRY & J. MCCARTHY. 225-262. London: Palgrave Macmillan.
- Alper, Y. (1997). Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Çimento İşveren Dergisi*. [[http://www.ceis.org.tr/dergi/ocak1997/makale\\_1.pdf](http://www.ceis.org.tr/dergi/ocak1997/makale_1.pdf)].
- Alper, Y. (2018). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*. 9. Baskı. Dora Yayıncılık. Bursa.
- Anderson, K. H., Newman, E. S. and Sherman, S. R. (1979). Differences in Attitudes Toward Retirement Among Male and Female Faculty and Other University Professionals. *Journal of Minority Aging*. Sayı 4.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Organisational Practices and the Post-Retirement Employment Experience of Older Workers. *Human Resource Management Journal*. 18(1). 36-53.

- Atchley, R. C. (1989). A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist*. 29(2). 183-190.
- Başar, M. A., & Ulutaş, M. (2015). The Views and Expectations of Academicians About Retirement / Akademik Personelin Emeklilikleriyle İlgili Görüş ve Beklentileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 11(1). 125-148.
- Beehr, T. A. (1986). The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Personnel Psychology*. 39(1). 31-55.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2007). Examining Retirement From a Multi-Level Perspective, in K. S. Shultz & G. A. Adams (eds.). *Aging and Work in the 21st Century*. 277-302.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2015). Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions. *Work, Aging and Retirement*. 1. 112-128
- Creswell, W. (2017). *Nitel Araştırmacılar İçin 30 Temel Beceri*. (Çev., Hasan Özcan). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2011). *Emekliliğin Psiko Sosyal Boyutu*. Türkiye Emekliler Derneği: Ankara
- Çetin, S. (2019). 55 Yaş ve Üzeri Bireylerin Emeklilik Algısı ve Emekliliğe Uyum Süreçlerinin İncelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*. 12(1). 20-31.
- Damman, M., Segel-Karpas, D., & Henkens, K. (2019). Partners' Adjustment to Older Workers' Retirement: Testing the Role of Preretirement Expectations in a 10-Year Panel Study. *Aging & Mental Health*. 23(11). 1555-1561.
- Demirbilek, S. (2005). *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*. Legal Yayıncılık: İzmir.
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is Retirement? A Review and Rssessment of Alternative Concepts and Measures. *Canadian Journal on Aging*. 28. 63-76.
- Desmette, D. ve Gaillard, M. (2008). When a "Worker" Becomes an "Older Worker" The Effects of Age-Related Social Identity on Attitudes Towards Retirement and Work. *Career Development International*. 13(2).
- Dingemans, E., Henkens, K., Solinge, H. V. (2016). Access to Bridge Employment: Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement? *The Gerontologist*. 56(4). 630-640.
- Durusoy Öztepe, N. (2018). *Çalışma Yaşamında Emekliler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ekerdt, D. J. (1998). Workplace Norms for the Timing of Retirement. *Impact of Work on Older Adults*. (Editörler: Warner Schaie ve Carmi Schooler). New York: Springer Publishing. 101-142.
- Erdner, R. A. and Guy, R. F. (1990). Career Identification and Women's Attitudes Toward Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*. 30(2).
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J. B., and Deller, J. (2015). The Meaning of Work for Post-Retirement Employment Decisions. *Work, Aging and Retirement*. 2(1). 12-23.
- Feldman, D. C. and Beehr, T. A. (2011). A Three-Phase Model of Retirement Decision Making. *American Psychologist*. 66(3).
- Feldman, D. (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. *The Academy of Management Review*. 19(2). 285-311.
- Feldman, D. C. and Kim, S. (2000). Bridge Employment During Retirement: A Field Study of Individual and Organizational Experiences with Post-Retirement Employment, Human Resource Planning. 23(1). 14-25.
- Fisher, G. G., Ryan, L. H., Sonnega, A. and Naudé, M. N. (2016). Job lock, Work, and Psychological Well-Being in the United States. *Work, Aging and Retirement*. 2(3). 345-358.
- Gignac, M. A., Smith, P. M., Ibrahim, S., Kristman, V., Beaton, D. E. and Mustard, C. A. (2019). Retirement Expectations of Older Workers with Arthritis and Diabetes Compared with Those of Workers with No Chronic Diseases. *Canadian Journal on Aging*. 38(3). 1-19.
- Crego, A., Alcover de la Hera, C. and Martínez-Íñigo, D. (2008). The Transition Process to Post-Working Life and its Psychosocial Outcomes. *Career Development International*. 13(2). 186-204.

- Jacobson, D. (1972). Fatigue-Producing Factors in Industrial Work and Pre-Retirement Attitudes. *Occupational Psychology*. 46(4). 193-200.
- Johnson, R. W. and Favreault, M. M. (2001). Retiring Together or Working Alone: The Impact of Spousal Employment and Disability on Retirement Decisions. *Centre for Retirement Research at Boston College Working Paper*. 2001-01.
- Kantarıcı, T. and Van Soest, A. (2008). Gradual Retirement: Preferences and Limitations, *DeEconomist*. 156. 113-144.
- Kerkhofs, M., Lindeboom, M. and Theeuwes, J. (1999). Retirement, Financial Incentives and Health. *Labour Economics*. 6(2). 203-227.
- McGarry, K. (2004). Health and Retirement do Changes in Health Affect Retirement Expectations? *Journal of Human Resources*. 39(3). 624-648.
- Minkler, M. (1981). Research on the Health Effects of Retirement: an Uncertain Legacy. *Journal of Health and Social Behavior*. 117-130.
- Pengcharoen, C. and Shultz, K. S. (2010). The Influences on Bridge Employment Decisions. *International Journal of Manpower*. 31(3). 322-336. doi: 10.1108/01437721011050602
- Pleau, R. and Shauman, K. (2012). Trends and Correlates of Post-Retirement Employment. 1977-2009. *Human Relations*. 66(1). 113-141.
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement. *Journal of Labor Economics*. 8(4). 482-501.
- Sewdas, R., Wind, A., Zwaan, L., Borg, W., Steenbeek, R., Beek, A. and Boot, C. (2017). Why Older Workers Work Beyond the Retirement Age: A Qualitative Study, *BMC Public Health Journal*. 17: 672.
- Shultz, K. S. (2003). Bridge Employment: Work After Retirement, in G. Adams & T. A. Beehr (Eds.). *Retirement: Reasons, Processes and Results*. 215-241.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2007). The Influence of Specific Physical Health Conditions on Retirement Decisions. *The International Journal of Aging and Human Development*. 65(2).
- Shultz, K. S., Morton, K. R. and Weckerle, J. R. (1998). The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*. 53(1). 45-57.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2013). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Szinovacz, M. (1987). Preferred Retirement Timing and Retirement Satisfaction in Women. *The International Journal of Aging and Human Development*. 24(4). 301-317.
- Şahin, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin Emeklilik Dönemine ve Emekliliğe Hazırlık Eğitimine İlişkin Görüşleri. *İlköğretim Online*. 11(4). 1053-1065.
- Şakar, M. (1987). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Talaga, J. and Beehr, T. A. (1989). Retirement: A Psychological Perspective. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (Editörler: C. L. Cooper ve I. T. Robertson). England: John Wiley. 185-211.
- Taylor, M. A. and Shore, L. M. (1995). Predictors of Planned Retirement Age: An Application of Beehr's Model. *Psychology and Aging*. 10(1).
- Van Rooij, M. C., Lusardi, A. and Alessie, R. J. (2012). Financial Literacy, Retirement Planning and Household Wealth. *The Economic Journal*. 122(560). 449-478.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S. and Shultz, K. S. (2008). Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation. *Journal of Applied Psychology*. 93. 818.
- Wang, M., Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*. 36(1). 172-206.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S. and Shultz, K. S. (2009). Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14. 374-389.

Araştırma Makalesi – Research Article

## İşgücü Piyasası Durumları Arasındaki Geçişlerin Markov Modelleri ile İncelenmesi<sup>1</sup>

### *Analysis of Transitions Between Labor Market States by Markov Models*

**Canan GÜNEŞ\***  
ORCID ID: 0000-0001-9895-7748

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 335-360 / Pages: 335-360  
DOI: 10.32331/sgd.658696

#### ÖZ

Çalışmanın amacı çalışma çağındaki bireylerin işgücü piyasası durumları arasındaki geçişleri üzerinde etkili olan sosyo-ekonomik ve demografik etmenleri geçiş matrisleri ve geçiş (Markov) modelleriyle incelemektir. Bireylerin işgücü piyasası durumları arasındaki geçişlerinde 2008 finans krizinin yarattığı etkinin de belirlenebilmesi amacıyla 2007-2010 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Panel Veri Seti kullanılmaktadır. Türkiye’de kadın işgücüne katılımının dünya ortalamasının altında olması nedeniyle kadın ve erkekler için tahmin edilen modellerle karşılaştırma yapılması sağlanmaktadır. Çalışmada üç işgücü durumu (istihdam, işsiz ve işgücü dışı) arasındaki hareketlilik, Geçiş Matrisleri ile elde edilmekte ve geçişler üzerinde etkili olan etmenler Multinomial Logit modelleri ile incelenmektedir. Öne çıkan bulgulara göre kriz döneminde işsizlik sürekliliği ve istihdamdan işsizliğe geçme olasılığı artmaktadır. Hanede küçük çocuk olması kadınların işgücüne katılımını negatif, erkeklerin ise pozitif etkilemektedir. Üniversite mezunları en yüksek istihdam sürekliliğine sahiptir. Ayrıca kadınların eğitim düzeyleri açısından sadece üniversite ve üzeri eğitime sahip olmak işgücü dışından istihdama geçişlerinde pozitif etki yaratmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Geçiş matrisleri, geçiş modelleri, işgücü arzı, işgücüne katılım, markov modelleri

#### ABSTRACT

Aim of this study is to investigate the socioeconomic and demographic factors that affect the transitions between labour market states of individuals at working age with transition matrices and Markov transition models. To determine the effects of 2008 financial crisis on the transitions between labour market states of individuals, 2007 -2010 Income and Living Conditions Survey Panel Data Set is used. Since labour force participation rate of women in Turkey is below world average, models estimated for women and men separately help comparing results. In this study, mobility among labour market states (employed, unemployed and out of labour force) is obtained using transition matrices and factors that affect the transitions are investigated utilizing Multinomial Logit Models. According to main findings, during crisis period duration of unemployment increases and transition probability from employed to unemployed increases. While having a child in the household negatively affects the labour force participation of women, it positively affects the labour force participation of men. University graduates have the longest employment duration. Moreover, for women, only having university degree or higher positively affects transitions from out of labour force to employed.

**Keywords:** Transition matrices, transition models, labor supply, labor force participation, markov models

Önerilen atıf şekli: Güneş, C. (2019). İşgücü Piyasası Durumları Arasındaki Geçişlerin Markov Modelleri ile İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 335-360.

Geliş Tarihi/Received: 04/05/2018 • Güncelleme Tarihi/Revised: 16/07/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, canangunes@comu.edu.tr

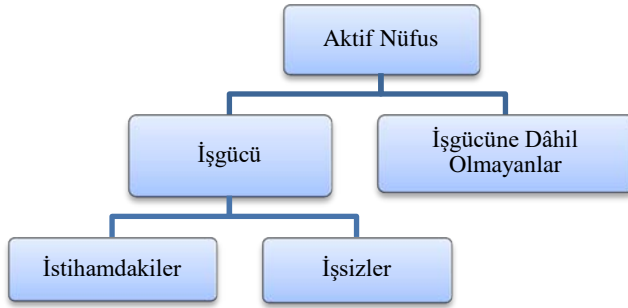
<sup>1</sup> Bu makale Canan GÜNEŞ’in “Panel Veri Kesikli Tercih Modelleri ile Türkiye’de İşgücüne Katılım Kararının Analizi” isimli doktora tezinden üretilmiştir.

## GİRİŞ

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkeler ekonomik ve sosyal açıdan gelişmeyi ve vatandaşlarının yaşam standartlarını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşabilmek için ülkelerin mal ve hizmet üretimini ve kalitesini arttırması gerekmektedir. Mal ve hizmet üretiminin arttırılabilmesi, diğer üretim faktörleri ile birlikte işgücünün maksimum düzeyde kullanılması ile mümkün olacaktır. Bu noktada işgücüne katılım, ekonomik faaliyetlerin arttırılıp büyüme ve kalkınmanın sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Genel olarak işgücü, bir ülkede kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun üretime katılan kısmını ifade etmektedir. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, kısaca aktif (faal) nüfus olarak adlandırılmaktadır. Şekil 1'de grafiksel olarak aktif nüfusun sınıflaması görülmektedir. Aktif nüfus işgücü ve işgücüne dâhil olmayanlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşgücü kavramı, bir ülkedeki emek arzını insan sayısı olarak ifade etmektedir ve istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfus olarak tanımlanmaktadır. Aktif nüfus içerisinde referans döneminde istihdamda ve işsiz olmayanlar da işgücüne dâhil olmayan nüfusu oluşturmaktadır (Gündoğan ve diğerleri, 2013: 7-8).

Şekil 1. Aktif Nüfus



İşgücü piyasasında; istihdam, işsiz ve işgücü dışı (işgücüne dâhil olmayanlar) olmak üzere üç temel durum bulunmaktadır. İşgücü piyasası durumlarında yer alanların sayısı her zaman değişmektedir ve söz konusu durumlar arasındaki geçişler oldukça büyüktür. İşgücü piyasası durumları arasında dört temel akım bulunmaktadır (Ehrenberg ve Smith, 2012: 28):

- İstihdamdakilerin ya kendi istekleri ya da işten çıkarılmaları nedeniyle işsiz sınıfına geçmeleri
- İşsizlerin ya geçici olarak ayrıldıkları işlerine geri dönmeleri ya da yeni bir iş bulmaları sonucu istihdam sınıfına geçmeleri
- İstihdamda veya işsiz olarak işgücüne dâhil olanların emeklilikle veya işgücü piyasasından çekilerek işgücüne dâhil olmayan sınıfına geçmeleri
- İşgücüne dâhil olmayanların piyasaya yeni girerek veya dönüş yaparak işgücüne katılmaları

İşgücü piyasası durumları arasında sonsuz kabul edilebilecek düzeyde bir geçiş söz konusudur. İşgücü piyasasındaki geçişlerde yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe, ücret düzeyi, ekonomik ve politik koşullar gibi birçok faktör etkili olmaktadır. İşgücü piyasası durumları

arasındaki geçişlerin analizi, işgücü piyasası dinamiklerini anlamak açısından oldukça önemlidir.

Çalışmada 2007-2010 yıllarında çalışma çağındaki bireylerin işgücü piyasası durumları (istihdam, işsiz, işgücü dışı) arasında geçişlerin geçiş matrisleri ve bu geçişlerde etkili olan sosyo-ekonomik ve demografik etmenlerin geçiş (markov) modelleri ile incelenmesi amaçlanmaktadır. 2008 yılında yaşanan finans krizi istihdamda azalma ve işsizlikte artış ile işgücü piyasalarını olumsuz yönde etkilemiştir. Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen 2007-2010 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA) Panel Veri Seti kullanılarak krizin işgücü piyasası durumları üzerinde yarattığı etkiler de belirlenmektedir. Dünya Bankası verilerine göre 2016'da Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı %30.4 iken dünya ortalaması %49.5'tir. Kadın işgücüne katılımının dünya ortalamasının oldukça altında olması, kadın işgücü arzının araştırılmasını önemli kılmaktadır. Bu nedenle çalışmada kadın ve erkekler için ayrı modeller tahmin edilmekte ve karşılaştırma yapılabilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca 2008 krizinin kadın-erkek üzerinde yarattığı etkiler de ortaya koyulmaktadır.

Çalışma beş bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde geçiş matrisleri ve geçiş modelleri ile işgücü durumları arasındaki hareketliliği inceleyen literatür özetlenmektedir. İkinci bölümde kullanılan ekonometrik yöntemle ilişkin teorik bilgi yer almaktadır. Üçüncü bölümde GYKA veri seti hakkında bilgi verilmekte ve tanımlayıcı istatistikler sunulmaktadır. Sonraki bölümde elde edilen model sonuçları ve yorumlarına yer verilmektedir. Son bölümde ise sonuç ve değerlendirmeler bulunmaktadır.

## I- LİTERATÜR

İşgücü piyasasında meydana gelen hareketliliği geçiş matrisleri ile inceleyen geniş bir literatür bulunmaktadır. Lauerova ve Terrell (2002) Çek Cumhuriyeti'nde istihdam, işsiz ve işgücü dışı durumları arasındaki geçiş olasılıklarını cinsiyet ayrımını da göz önünde bulundurularak incelemiştir. Ayrıca çalışmada Multinomial Logit (MNL) modeli ile geçişlerin belirleyicileri analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadınların işsizlikten istihdamla geçme olasılığı düşüktür. Bekâr kadın ve erkeklerin işten ayrılma olasılıkları evlilerden yüksektir. Düşük eğitimlilerin işten çıkma olasılığı yüksek iken işe girme ihtimalleri düşüktür. Gençlerin işten çıkma ihtimalleri yüksektir, ancak iş bulma olasılıkları da yüksektir. Jones ve Kato (1997) ise Bulgaristan'da işsiz bireylerin, istihdam ve işgücü dışı durumları arasındaki geçişlerini incelemiştir; yüksek eğitimli ve işsizlik yardımı almayan kadınların yeniden istihdam edilme olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İstihdam, işsizlik ve işgücü dışı durumları arasındaki geçişleri inceleyen bir diğer çalışmada Tiongson ve Yemtsen (2008); Bosna-Hersek işgücü piyasası geçişlerinde cinsiyet, yaş, eğitim ve coğrafi konumun anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Çalışmada işgücü piyasası geçişleri ve refah düzeyi arasındaki ilişki de incelenmiş ve geçişlerin refah düzeyine bağlı olduğu belirtilmiştir. Voicu (2005) Romanya'da kadınların tüm yıllarda, tüm yaş grupları ve eğitim düzeylerinde istihdam edilme olasılığının erkeklere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca eğitim düzeyinin yüksek olmasının, uzun dönemde bireylerin istihdam edilme olasılıklarını arttırdığını belirtmiştir. Fabrizi ve Mussida (2009) İtalya için yaptıkları çalışmada, işsiz durumundan diğer durumlara geçişte bireysel özelliklerin anlamlı etkisi bulunduğu ve özellikle genç ve kadın istihdamı fırsatlarının yetersiz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca uzun zamandır işsiz olan bireylerin işsiz kalmaya devam ettikleri görülmüştür. Şili işgücü piyasasında gerçekleştirilen yasa değişikliklerinin etkilerini inceleyen Lima ve Paredes (2007) yasal düzenlemelerin geçişler üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.



İşgücü piyasası durumları arasındaki geçişleri kayıtlı ve kayıt dışı sektör ayrımını dikkate alarak inceleyen çalışmalar da literatürde geniş yer bulmaktadır. Maloney (1999) Meksika'da kayıtlı-maaşlı, kayıt dışı-maaşlı, kendi hesabına, sözleşmeli çalışan, işsiz ve işgücü dışı arasındaki geçiş olasılıklarını hesaplamıştır. Ayrıca geçiş olasılıkları üzerinde deneyim, eğitim ve gelir düzeyinin etkisini MNL modeli ile incelemiştir. Gong ve diğerleri (2004) Meksika'da çalışmayan ve kayıt dışı sektör arasındaki geçiş olasılığının, çalışmayan ve kayıtlı sektör arasındakinden daha fazla olduğunu göstermiştir. MNL modeli tahmini ile eğitim düzeyi ile kayıtlı sektör istihdamı arasında pozitif ilişki bulunurken, hane geliri ve kayıt dışı istihdam arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bernabe ve Stampini (2009) Gürcistan'da işgücü dışı, işsiz, kayıtlı-ücretli istihdam, kayıt dışı-ücretli istihdam, kendi hesabına çalışan ve tarımda çalışan durumları arasındaki geçişlerde yaş, cinsiyet, eğitim ve yerleşim yerinin anlamlı etkisi olduğunu bulmuştur. Krstic ve Sanfey (2007) ise Bosna-Hersek'te kayıt dışı işlerde çalışanların, kayıtlı çalışanlara göre daha yoksul olduklarını ve kayıt dışı sektörde gelir eşitsizliğinin daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Lehmann ve Pignatti (2007) Ukrayna'da en çok istenilen durumun kayıtlı sektörde çalışmak olduğuna karar vermiştir. Christodoulakis ve Mamatzakis (2010) Yunan işgücü piyasası dinamiklerini incelediği çalışmasında bölgeler arası geçiş olasılıkları arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir. Cuesta ve Bohorquez (2011) Kolombiya'da kayıtlı ve kayıt dışı meslekler arasındaki geçişlerin oldukça orantısız olduğunu belirtmiştir. Calderon-Madrid (2000) Meksika'da bir işgücü piyasasında geçirilen sürenin OECD ülkelerine göre daha kısa olduğunu vurgulamıştır.

Farklı ülkelere ilişkin işgücü piyasası verilerini bir araya getirerek geçiş matrisleri ile inceleyen çalışmalardan biri Duryea ve diğerleri (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Dokuz ülkenin (Arjantin, Arnavutluk, Gürcistan, Macaristan, Meksika, Polonya, Rusya, Ukrayna, Venezüella) işgücü piyasası hareketliliğinin incelendiği çalışmada; geçiş ülkelerinde işsizliğin daha kalıcı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca işsizlikten kayıt dışı sektöre geçişin kayıtlı sektöre geçişe göre daha yüksek olduğu vurgulanmıştır. Pages ve Stampini (2009) ise Latin Amerika ülkeleri (Arjantin, Meksika, Venezüella) ve geçiş ülkeleri (Arnavutluk, Gürcistan, Ukrayna) için kayıt dışı-ücretliden, kayıtlı-ücretli durumuna büyük bir geçiş olduğunu bulmuştur. Kendi hesabına çalışan ve kayıtlı-ücretli durumları arasındaki hareketlilik ise oldukça düşüktür. Bosch ve Maloney (2010)'nin Arjantin, Brezilya ve Meksika ülkelerinden oluşan panel veri ile elde ettiği geçiş olasılıklarına göre; kayıt dışı-ücretliden, kayıtlı-ücretliye geçiş oldukça yüksektir.

Nilsen ve diğerleri (2000) genç Norveçli işçilerin; çalışan, işsiz, öğrenci ve diğer durumları arasındaki geçişlerini incelerken; Sorm ve Terrell (2000) ise Çek Cumhuriyeti'nde finans, ticaret, turizm, tarım dışı ve sanayi sektörleri arasındaki hareketliliği araştırmıştır.

Canavire-Bacarreza ve Soria (2007) işgücü hareketliliğinin belirleyicileri ile Arjantin'de yaşanan krizin ve kriz sonrası toparlanma sürecinin etkilerini koşullu Multinomial Probit ile analiz etmiştir. İşsizlik süresi ve işgücü hareketliliğinde beşeri sermayenin önemli bir rolü olduğu bulunmuştur. Eğitimli bireyler, kayıtlı işgücü piyasasına kolaylıkla girerken; kriz döneminde kayıtlı sektöre girme olasılığı düşmektedir.

Türkiye'de işgücü piyasası durumları arasındaki geçişleri inceleyen farklı çalışmalar bulunmaktadır. Taşçı ve Tansel (2005a) Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) 2000 ve 2001 verileri ile istihdam, işsiz ve işgücü dışı durumları arasındaki geçişlerin belirleyicilerini incelemiştir. Eğitim düzeyinin artmasının, iş kaybetme olasılığını azalttığı sonucu vurgulanmıştır. Gençlerin iş kaybetme olasılıkları daha yüksek iken yaşlıların iş bulma olasılıkları daha düşüktür. Geçiş modellerini kullanan çalışmalardan bir diğeri Taşçı ve Tansel (2005b) tarafından yapılmıştır. Taşçı ve Tansel (2005b) HİA 2000 ve 2001 verileri

ile gençlerin işsiz kalma süresinin belirleyicilerini incelemiştir. 2000-2002 HİA verileri ile İkizler ve Tunalı (2012) tarım ve tarım dışı istihdam geçişlerinin dinamiklerini MNL modeli ile analiz etmiştir. Bahçe ve Memiş (2014b) 2006-2009 dönemi GYKA panel veri seti ile işsizliğin tanımının geçerliliğini incelerken; Acar ve Tansel (2016) 2006-2009 GYKA panel veri setini kullanarak kayıt dışı istihdamın tanımı ve ölçülmesinde kullanılan alternatif yaklaşımları karşılaştırmıştır.

Tansel ve Kan (2012) 2006-2009 GYKA panel veri setini kullanarak kayıtlı-ücretli, kayıt dışı-ücretli, kayıtlı-kendi hesabına, kayıt dışı-kendi hesabına, işsiz ve işgücü dışı durumları arasındaki geçişleri toplam, erkekler ve kadınlar için hesaplamıştır. Daha sonra MNL modeli ile işgücü piyasası geçişlerinde etkili olan bireysel özellikleri belirlemiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim, deneyim, çalışılan sektör, firma büyüklüğü, hanehalkı büyüklüğü, çocuk sahibi olma durumu ve yerleşim yeri kullanılan açıklayıcı değişkenlerdir. Benzer bir çalışma 2008-2011 GYKA panel veri seti kullanılarak Alcan ve diğerleri (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. İşgücü piyasasının altı durumu (kayıtlı-ücretli çalışan, kayıt dışı-ücretli çalışan, kayıtlı-kendi hesabına çalışan, kayıt dışı-kendi hesabına çalışan, işsiz, işgücü dışı) arasında hareketliliğin en yüksek olduğu durumun işsiz sınıfı olduğu ve kayıtlı çalışanların, kayıt dışı çalışanlara göre hareketliliğinin daha düşük olduğu ortaya koyulmuştur. Elde edilen tahminlere göre eğitim düzeyinin yükselmesi, kayıtlı işlerde çalışma olasılığını arttırmaktadır. Ayrıca meslek lisesi mezunlarının kayıtlı-ücretli işlerde çalışma olasılığının oldukça yüksek olduğu görülmüştür.

Literatürde 2008 krizinin Türkiye işgücü piyasası üzerine etkisinin mikro boyutunu ele alarak inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bahçe ve Memiş (2014a) 2004 ve 2010 arasındaki HİA verilerini havuzlamıştır ve 2008-2009 krizinin işsizlik üzerine etkisini bir fırsat olsa çalışmak isteyen fakat iş aramayanları da analize katarak araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş aramayan fakat bir fırsat olsa çalışmak isteyen kadınların oranı erkeklerden daha yüksektir ve kriz boyunca söz konusu kadınların oranı, erkeklerden oldukça hızlı artış göstermiştir.

2008 küresel ekonomik krizinin etkilerini azaltmak amacıyla Türkiye'de açıklanan reform paketlerinin işgücü piyasasına etkilerini inceleyen bir çalışma Uysal (2013) tarafından yapılmıştır. Uysal (2013) 2008 krizi boyunca Türkiye'de işgücü piyasasında dezavantajlı grup olan gençler ve kadınlara yönelik geliştirilen istihdam destek programının etkilerini farkların farkı yaklaşımını (difference-in-differences approach) kullanarak incelemiştir. Programın kadın ve genç istihdamında olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu destek programının etkileri Balkan ve diğerleri (2014) tarafından da farkların farkı yaklaşımı ile analiz edilmiştir ve programın en çok yaşlı kadınlar, en az da genç kadınlar üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur.

GYKA 2006-2010 panel veri setini kullanan Cilasun ve diğerleri (2015), çalışmalarında 2008 ekonomik krizine yönelik olarak Türkiye'de 2008'in son çeyreği ve 2009'un ilk çeyreğinde başlatılan destek programlarının işgücü piyasası üzerinde yarattığı etkileri incelemiştir. İstihdam, işsiz ve işgücüne dâhil olmayan olmak üzere üç farklı işgücü piyasası durumu arasında bireylerin Markov geçiş olasılıkları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular alınan ekonomik önlemlerin krizin olumsuz etkilerini azaltmada etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca farklı eğitim düzeyleri için elde edilen geçiş olasılıkları, eğitim düzeyinin istihdamı arttırdığını açığa çıkarmıştır.

## II- EKONOMETRİK YÖNTEM

Markov karar süreçleri, belirsizlik altında ardışık karar alma modellemesi için geniş bir çerçeve oluşturmaktadır. Markov Modelleri, diğer adıyla Geçiş Modelleri, zaman içerisinde

ve belirsizlik altında yapılan tercihleri kapsayan ekonomik sorunların çoğunu modelleyebilecek kadar zengin olduğu için teorik çalışmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu alandaki öncü çalışma Arrow ve diğerleri (1951) tarafından envanter politikası üzerine gerçekleştirilmiştir.

Geçiş Modellerinde, karar vericinin  $t$  zamanındaki tercihleri fayda fonksiyonu ile açıklanmakta ve karar vericilerin rasyonel oldukları varsayılmaktadır. Geçiş Modelleri ile stokastik ve çok zamanlı optimizasyon problemleri, deterministik ve statik optimizasyon problemlerine dönüştürülmektedir (Rust, 1994: 3082).

Geçiş modellerinde karar süreçleri, zaman içindeki geçişlerin incelendiği bağımlı değişkenin sürekli ve kesikli olmasına göre ikiye ayrılmaktadır. Eğer bağımlı değişken sürekli ise sürekli karar süreçlerinden bahsedilmekte ve çoğunlukla momentler yöntemi ile tahmin edilmektedir. Bağımlı değişken kesikli ise kesikli karar süreçleri söz konusu olmaktadır. Çalışmada kesikli karar süreçlerinden birinci sıra Markov zincirleri kullanılmaktadır.

Panel verilerde heterojenliği dikkate almanın bir yolu bağımlı değişkenin zaman içindeki gelişimini izlemek ve mevcut değer dağılımını, geçmişin bir fonksiyonu olarak göstermektir. Bu amaç doğrultusunda  $H_{it}$ ,  $t$  zamanına kadarki  $i$ 'nci birimin geçmişi olarak tanımlanmaktadır. Açıklayıcı değişkenlerin stokastik olmadıkları varsayımı altında  $H_{it} = \{y_{i1}, \dots, y_{i,t-1}\}$  olarak kullanılabilir (Frees, 2004: 400).

Sıralı olmayan kategorik değişkenler için kesikli birim zaman aralıkları varsayıldığında, geçmiş  $H_{it}$  sadece  $y_{i,t-1}$ 'i içermektedir.

$$\pi_{it,jk} = \Pr(y_{it} = k \mid y_{i,t-1} = j) = \Pr(y_{it} = k \mid \{y_{i,t-1} = j, y_{i,t-2}, \dots, y_{i,1}\}) \quad (1)$$

Denklem (1),  $y_{i,t-1}$ 'deki bilgiler dikkate alındığında,  $y_{it}$ 'nin dağılımı ile ilgili  $\{y_{i,t-2}, \dots, y_{i,1}\}$  ek bir bilgi içermemektedir.

Geçiş olasılıkları ( $\pi_{it,jk}$ ) kümesi, Denklem (2)'deki matris gibi oluşturulmaktadır.

$$\mathbf{\Pi}_{it} = \begin{pmatrix} \pi_{it,11} & \pi_{it,12} & \dots & \pi_{it,1c} \\ \pi_{it,21} & \pi_{it,22} & \dots & \pi_{it,2c} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \pi_{it,c1} & \pi_{it,c2} & \dots & \pi_{it,cc} \end{pmatrix} \quad (2)$$

Denklem (2) Markov matrisi veya geçiş matrisi olarak bilinmektedir. Satırlar  $j$  ile gösterilmekte ve başlangıç durumu olarak adlandırılmaktadır. Sütunlar ise  $k$  ile gösterilmekte ve hedef durum olarak bilinmektedir. Geçiş matrisinin her elemanı pozitifdir ve her satırın toplamı bire eşittir. Geçiş matrisinde yer alan her bir eleman, olası geçişlerin her birini yapma olasılığını temsil etmektedir (Diggle ve diğerleri, 2002: 195).

Başlangıç döneminde ( $t$ )  $j$  başlangıç durumunda olan bir birimin, bir sonraki dönemde ( $t+1$ )

$k$  hedef durumuna geçme olasılığı  $\pi_{jk} = \frac{N_{jk}}{N_j}$  ile hesaplanmaktadır. Burada  $N_{jk}$ ,  $t$

döneminde  $j$  durumunda olup,  $t+1$  döneminde  $k$  durumuna geçişlerin sayısını

göstermektedir.  $N_j$  ise t döneminde j durumunda olanların sayısını temsil etmektedir. Geçiş matrisinin köşegen elemanları başlangıç durumunun, hedef durumunda korunma olasılıklarını, diğer bir deyişle sürekliliği vermektedir (Alcan ve diğerleri 2015: 5).

**Tablo 1.** Geçiş Matrisleri

t, t+1	İstihdam (E)	İşsiz (U)	İşgücü Dışı (OLF)
E	$P(y_{it+1} = E   y_{it} = E)$	$P(y_{it+1} = U   y_{it} = E)$	$P(y_{it+1} = OLF   y_{it} = E)$
U	$P(y_{it+1} = E   y_{it} = U)$	$P(y_{it+1} = U   y_{it} = U)$	$P(y_{it+1} = OLF   y_{it} = U)$
OLF	$P(y_{it+1} = E   y_{it} = OL)$	$P(y_{it+1} = U   y_{it} = OLF)$	$P(y_{it+1} = OLF   y_{it} = OLF)$

Not: E: İstihdam, U: İşsiz, OLF: İşgücü Dışı

Çalışmada "istihdam", "işsiz" ve "işgücü dışı"ndan oluşan üç işgücü durumu arasındaki geçiş olasılıkları kadın ve erkekler için ve 2007'den 2008'e, 2008'den 2009'a ve 2009'dan 2010'a göre geçiş matrisleri ile hesaplanmaktadır. Geçiş matrislerinde her bir işgücü durumu sırayla başlangıç durumu olarak alınmaktadır. Satırlar t dönemindeki başlangıç durumunu, sütunlar ise t+1'deki hedef durumları göstermek üzere, çalışmanın geçiş matrisleri Tablo 1'deki gibi oluşturulmaktadır.

Her başlangıç durumu için bir tane olmak üzere, işgücü durumları arasındaki geçişlerin belirleyicileri, havuzlanmış veri seti ile MNL modelleri kullanılarak elde edilebilir.

$$\pi_{it,jk} = \frac{\exp(V_{it,jk})}{\sum_{h=1}^c \exp(V_{it,jh})} \quad j, k = 1, 2, \dots, c \quad (3)$$

Sistematik bileşen  $V_{it,jk}$ , aşağıdaki gibidir.

$$V_{it,jk} = \beta_j' \mathbf{x}_{it,jk} \quad (4)$$

Geçiş olasılıklarının belirli bir alt kümesinin sıfır olduğu ve dolayısıyla  $\beta_j$  tahminini kısıtladığı varsayılmaktadır. Kısmi logaritmik olabilirlik, aşağıdaki gibi yazılabilir.

$$Lp = \sum_{j=1}^c Lp_j(\beta_j) \quad (5)$$

Denklem (5) ve koşullu olabilirlik kullanılarak aşağıdaki eşitlik elde edilmektedir.

$$Lp_j(\beta_j) = \sum_{i=1}^N \sum_{t=2}^T \ln f(y_{it} | y_{i,t-1} = j) \\ = \sum_{i=1}^N \sum_{t=2}^T \left\{ \sum_{k=1}^c y_{it,jk} \beta_j' \mathbf{x}_{it,jk} - \ln \left( \sum_{k=1}^c \exp(\beta_j' \mathbf{x}_{it,jk}) \right) \right\} \quad (6)$$

Böylece veriler her bir (geciktirilmiş) seçeneğe göre bölünmekte, diğerlerinden ayrı olarak her alternatif için En Yüksek Olabilirlik (EYO) yöntemi ile modeller tahmin edilmektedir (Frees, 2004: 403-404).

MNL modelinin önemli bir kısıtlaması olan İlişkisiz Alternatiflerin Bağımsızlığı (IIA); iki alternatifin oranının, diğer alternatiflerin özelliklerinden etkilenmemesini gerektirmektedir. IIA varsayımının sağlanmaması durumunda MNL modeli hatalı tanımlanmakta ve tahmin sonuçları güvenilirliğini kaybetmektedir. MNL modeli kullanıldığında IIA varsayımının test edilmesi önem arz etmektedir. IIA testleri; alternatifler kümesinden, bir alternatifin silinmesi durumunda parametrelerin etkilenmemesi gerektiği fikrine dayanmaktadır. IIA varsayımını test etmek amacıyla Hausman ve McFadden (1984) tarafından geliştirilen Hausman-tipi IIA testi kullanılmaktadır. Temel hipotezi; IIA varsayımının geçerli olduğu şeklinde kurulan test,  $\chi^2$  değerinin negatif çıktığı durumlarda asimptotik varsayımların sağlanmaması sonucu karar verememektedir. Bu durumda kullanılabilir alternatif bir test Small ve Hsiao (1985) IIA testidir (Long ve Freese, 2001: 189).

### III- VERİLER VE TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

TÜİK; Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB) uyum süreci kapsamında AB'ye üye ülkeler ile karşılaştırılabilir gelir dağılımı, yoksulluğun gelir boyutu, bireylerin yaşam koşulları ve sosyal dışlanma alanlarında veri elde etmek amacıyla GYKA'yı uygulamaktadır. GYKA, 2006 yılından bu yana düzenli olarak her yıl gerçekleştirilmekte ve araştırmada panel anket tekniği kullanılmaktadır. Anket, her yıl düzenli olarak dört alt örneğe uygulanmaktadır. Takip eden yılda ilk alt örnek araştırmadan çıkarılmakta ve yerine yeni bir alt örnek eklenmektedir. Alt örneklerin her birinde yer alan hane ve bu hanede yaşayan bireylere birbirini izleyen dört yıl boyunca anket uygulanmaktadır. Böylece araştırmaya katılan örnek fertler dört yıl boyunca izlenmektedir. Çalışmada dört yıl boyunca izlenen ilk alt örneklem ile analizler gerçekleştirilmektedir.

Finans krizi, 2008'in son çeyreğinde patlak vermiş ve Türkiye'de etkileri 2009'da kendini göstermiştir. 2008 krizi, gelişmiş ve gelişmekte olan neredeyse tüm ülkelerin işgücü piyasalarında olumsuz etkiler yaratmıştır. Çalışmada söz konusu krizin işgücü piyasası durumları arasındaki geçişlerde yarattığı etkinin ortaya koyulabilmesi amacıyla, ele alınan zaman aralığının kriz öncesi, kriz ve sonrası dönemleri kapsamaması gerekmektedir. Bu nedenle çalışmada 2007-2010 dönemine ait GYKA Panel Veri Seti kullanılmaktadır.

İşgücüne yönelik araştırmalarda çalışma çağındaki nüfus ile çalışılmaktadır. Çalışma çağındaki nüfusun belirlenmesinde bireyin yaşı ölçü olarak alınmaktadır. Literatürde çalışma çağı 15-64 yaş arası olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle 2007 yılında 15 yaşın altında olanlar ile 2010 yılında 64 yaşın üzerinde olan bireyler veri setinden çıkarılmaktadır. Dört yıl izlenen 15-64 yaş arasındaki bireyler ile analizler gerçekleştirilmektedir.

GYKA'da bireylerin işgücü durumu doğrudan verilmemiştir. Ancak anket soruları doğrultusunda bireyin işgücü durumu sınıflaması yapılabilmektedir. Fertlere uygulanan ankette FI020 sorusunda "*Ferdin geçen hafta içinde aynı (mal) veya nakdi (para) bir gelir elde etmek amacıyla bir saat bile olsa bir işte çalışıp çalışmadığı veya geçici olarak başında bulunmadığı bir işinin olup olmadığı*" sorulmuştur. Bu soruya "*ever*" yanıtı veren bireylerin işgücü durumu "*istihdamda*" olarak belirlenmiştir. FI020 sorusuna "*hayır*" yanıtı veren bireyler için FI040 ve FI050 sorularına verdikleri yanıtlar incelenmiştir.

FI040'da "*Ferdin son dört hafta içerisinde iş arayıp aramadığı*" sorulmuştur. İşgücü anketi ile işsizliğin tespitinde TÜİK tarafından son üç ay içerisinde iş arama kriteri dikkate

alınmaktaydı (TÜİK, 2007: 7). Ancak 2014'te HİA'da AB kriterleri çerçevesinde gerçekleştirilen yeni düzenlemeler ile birlikte işsizlik tanımında son dört hafta içerisinde iş arama kriteri benimsenmiştir (TÜİK, 2014: 4). Bu bağlamda FI040'a "hayır" yanıtı verenlerin durumu "işgücü dışı" olarak belirlenirken "evet" yanıtı verenler için FI050 sorusuna verilen yanıtlara bakılmıştır. FI050'de "İş imkânı olsa ferdin iki hafta içinde işbaşı yapabilme durumu" sorulmuştur ve bu soruya "evet" yanıtı verenlerin durumu "işsiz", "hayır" yanıtı verenlerin ise "işgücü dışı" olarak belirlenmiştir.

2007-2010 panel veri setinde dört yıl boyunca izlenen 15-64 yaş arasında 5,003 birey bulunmaktadır. Bu bireylerin 2,684'ü (%53.65) kadın iken 2,319'u erkektir. "İstihdam", "işsiz" ve "işgücü dışı" durumlarından diğer durumlara geçişlerin belirleyicilerini incelemek amacıyla 2007'den 2008'e, 2008'den 2009'a ve 2009'dan 2010'a geçişler için veri setleri havuzlanmıştır. Havuzlanan veri setlerine göre bu üç geçiş döneminde "istihdam" durumundan diğer durumlara geçişleri incelenen 7,843, "işsiz"den geçişler için 551 ve "işgücü dışı" durumundan geçişler için 6,615 birey bulunmaktadır. İşgücü durumları arasındaki geçişlerde medeni durum, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, yaş, hanede beş yaşından küçük çocuk olması ve birey dışı hane geliri değişkenlerinin etkileri MNL modelleri ile incelenmektedir. "İstihdam", "işsiz" ve "işgücü dışı" durumlarından geçişleri modellemek amacıyla oluşturulan havuzlanmış veri setlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2-4'te yer almaktadır. Modeller kadın ve erkekler için ayrı tahmin edildiği için tanımlayıcı istatistikler de bu şekilde verilmektedir.

**Tablo 2. İstihdam Durumundan Geçişler İçin Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenler	KADIN		ERKEK	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
<b>Medeni Durum</b>				
Bekâr	0.2599	0.4387	0.1418	0.3439
Evli	0.7401	0.4387	0.8582	0.3489
<b>Eğitim Durumu</b>				
Bir Okul Bitirmemiş	0.2576	0.4374	0.0609	0.2392
İlkokul Mezunu	0.4079	0.4915	0.4751	0.4994
Ortaokul Mezunu	0.0815	0.2737	0.1380	0.3449
Lise Mezunu	0.1244	0.3301	0.2143	0.4104
Üniversite ve Üzeri Mezunu	0.1286	0.3348	0.1117	0.3151
İş Tecrübesi	15.9398	11.9372	18.8967	10.6860
Bireyin Yaşı	37.0556	11.3175	38.6182	10.4750
Bireyin Yaşının Karesi	1501.155	870.5265	1601.069	821.5009
(Hanenin Geliri - Bireyin Geliri)/1000	11.1494	10.8952	5.7306	7.7806
<b>Hanede 5 ve Daha Küçük Yaşta Çocuk Olması</b>				
Yok	0.6902	0.4625	0.6039	0.4891
Var	0.3098	0.4625	0.3961	0.4891

“İstihdam” durumundan diğer durumlara geçişlerin belirleyicilerini incelemek amacıyla havuzlanmış veri setine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de yer almaktadır. 2,589 kadın ve 5,254 erkeğin istihdamdan geçişleri incelenmektedir. Söz konusu veri setinde kadınların %74.01’i, erkeklerin de %85.82’si evlidir. Beşeri sermaye işgücü durumunun önemli belirleyicilerindedir. Kadın ve erkeklerin önemli bir kısmını ilkökul mezunları oluşturmaktadır.

**Tablo 3. İşsiz Durumundan Geçişler İçin Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenler	KADIN		ERKEK	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
<b>Medeni Durum</b>				
Bekâr	0.6026	0.4909	0.3924	0.4889
Evli	0.3974	0.4909	0.6076	0.4889
<b>Eğitim Durumu</b>				
Bir Okul Bitirmemiş	0.0705	0.2568	0.1190	0.3242
İlkokul Mezunu	0.2500	0.4344	0.4709	0.4998
Ortaokul Mezunu	0.1923	0.3954	0.1873	0.3907
Lise Mezunu	0.3141	0.4657	0.1873	0.3907
Üniversite ve Üzeri Mezunu	0.1731	0.3795	0.0355	0.1851
İş Tecrübesi	4.2885	5.5649	14.3772	11.7098
Bireyin Yaşı	28.6218	8.9481	35.0861	12.1723
Bireyin Yaşının Karesi	898.7628	597.5204	1378.823	900.324
(Hanenin Geliri - Bireyin Geliri)/1000	10.1431	6.3525	7.4185	10.6832
<b>Hanede 5 ve Daha Küçük Yaşta Çocuk Olması</b>				
Yok	0.7756	0.4185	0.6684	0.4714
Var	0.2244	0.4185	0.3316	0.4714

Tablo 3’de “işsiz” durumundan diğer durumlara geçişlerde etkili olan etmenleri incelemek amacıyla havuzlanan veri setinin tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır. Veri setinde 156 kadın ve 395 erkek bulunmaktadır. İşsiz durumunda geçişleri incelenen kadınların iş tecrübesi ortalama 4.29 yıl iken erkeklerinki 14.38 yıldır. Çalışmada; yaşın işgücü durumları arasındaki geçiş olasılıkları üzerinde yarattığı eğrisel etkiyi ortaya koymak adına, modellere yaşın karesi de eklenmektedir. İşsiz durumda geçişler için havuzlanan veri setinde kadınların yaş ortalaması 28.62, erkeklerin ise 35.09’dur.

Tablo 4’te işgücü dışından geçişlerin belirleyicilerini tahmin etmek amacıyla havuzlanmış veri setine ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmaktadır. Bu veri setindekilerin 5,307’si kadın, 1,308’i ise erkeklerden oluşmaktadır. Hanenin toplam yıllık kullanılabilir geliri ile bireyin toplam yıllık kullanılabilir geliri, ilgili yılın Tüketici Fiyat Endeksine bölünerek deflate edilmektedir. Deflate hane geliri ve bireyin geliri arasındaki fark alınarak, birey dışı hane geliri elde edilmektedir. İşgücü dışından geçişleri incelenen kadınların yıllık birey dışı

hane gelirleri ortalama 11,862 TL, erkeklerin de 9,153 TL'dir. Okul öncesi çağda çocuk sahibi olmak özellikle kadınları işgücü durumu üzerinde önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücü dışından geçişler için havuzlanan veri setinde kadınların %35.27'sinin, erkeklerin ise %16.06'sının hanelerinde 5 ve daha küçük yaşta çocuk bulunmaktadır.

**Tablo 4.** İşgücü Dışından Geçişler İçin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	KADIN		ERKEK	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
<b>Medeni Durum</b>				
Bekâr	0.2218	0.4155	0.4021	0.4905
Evli	0.7782	0.4155	0.5979	0.4905
<b>Eğitim Durumu</b>				
Bir Okul Bitirmemiş	0.2836	0.4508	0.1193	0.3242
İlkokul Mezunu	0.4413	0.4966	0.3586	0.4798
Ortaokul Mezunu	0.1123	0.3158	0.2385	0.4263
Lise Mezunu	0.1389	0.3458	0.2125	0.4093
Üniversite ve Üzeri Mezunu	0.0239	0.1528	0.0711	0.2571
İş Tecrübesi	3.9987	8.7467	16.7355	14.5278
Bireyin Yaşı	38.0021	13.0592	40.5665	17.4020
Bireyin Yaşının Karesi	1614.669	1010.837	1948.241	1320.122
(Hanenin Geliri - Bireyin Geliri)/1000	11.8617	10.9633	9.1528	8.5151
<b>Hanede 5 ve Daha Küçük Yaşta Çocuk Olması</b>				
Yok	0.6473	0.4779	0.8394	0.3673
Var	0.3527	0.4779	0.1606	0.3673

#### IV- MODEL VE BULGULAR

Çalışmada işgücü durumları arasında zaman içindeki altı geçişin tesadüfi olarak gerçekleştiği varsayılarak, "istihdam", "işsiz" ve "işgücü dışı" durumları arasındaki hareketlerin olasılıkları Markov geçiş matrisleri ile elde edilmekte ve geçiş eğilimlerinin belirleyicileri MNL modelleri ile tahminlenmekte ve yorumlanmaktadır.

##### A- Geçiş Matrisleri

Çalışmanın 2007-2010 dönemini içermesi nedeniyle bu bölümde 2007'den 2008'e, 2008'den 2009'a ve 2009'dan 2010'a yıllık geçiş matrisleri cinsiyet bazında incelenmektedir. Ayrıca medeni durum ve eğitim düzeyi ayrımı dikkate alınarak geçiş matrisleri sunulmaktadır. Yaşanan 2008 krizi sürecinin, öncesi ve sonrasının zaman boyutunda yer alması krizin işgücü durumları arasındaki hareketliliğe etkisini göstermektedir. Türkiye'de krizin etkileri 2009 yılında yoğun olarak yaşandığı için 2007'den 2008'e geçiş kriz öncesi dönemi temsil etmektedir. 2008'den 2009'a geçişlerde yaşanan değişimler ise krizin etkilerini ortaya



koymaktadır. 2010'da Türkiye'nin işgücü istatistiklerinde görülen iyileşme nedeniyle 2009'dan 2010'a geçiş de kriz sonrası süreç hakkında bilgi vermektedir.

**Tablo 5. Cinsiyete Göre Geçiş Matrisleri (%)**

2007→2008	KADIN			ERKEK		
	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	87.75	0.74	11.52	93.00	3.79	3.21
İşsiz	32.43	21.62	45.95	57.39	21.74	20.87
İşgücü Dışı	8.14	2.02	89.84	17.97	4.98	77.06
2008→2009	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	85.97	2.05	11.97	91.24	5.37	3.39
İşsiz	35.29	23.53	41.18	49.12	34.21	16.67
İşgücü Dışı	7.06	2.16	90.77	16.74	7.34	75.92
2009→2010	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	86.61	2.34	11.05	91.85	3.84	4.30
İşsiz	27.94	30.88	41.18	50.00	22.89	27.11
İşgücü Dışı	5.29	1.57	93.14	9.76	5.37	84.88

Tablo 5'te kadın ve erkeklerin 2007'den 2008'e, 2008'den 2009'a ve 2009'dan 2010'a işgücü durumları arasındaki hareketliliğini gösteren geçiş matrisleri yer almaktadır. Satırlar t döneminde başlangıç durumunu, sütunlar ise t+1 dönemindeki hedef durumu göstermektedir ve kesişim noktaları başlangıç durumundan hedef durumuna geçiş olasılığını vermektedir. Genel olarak bakıldığında hem kadınlar hem de erkekler için istihdam ve işgücü dışı durumlarından hareketlerin düşük olduğu ve sürekliliğin söz konusu olduğu görülmektedir. İşsiz durumundan geçiş olasılıkları ise yüksektir.

Kriz öncesinde %87.75 olan kadın istihdam sürekliliği, kriz döneminde 1.78 puan düşerek %85.97'ye gerilemekte, sonrasında %86.61'e çıkmaktadır. Erkeklerde ise istihdam sürekliliği kriz öncesinde %93.00 iken kriz döneminde %91.24'e düşmekte, sonrasında küçük bir artışla %91.85'e çıkmaktadır. İstihdamdan diğer durumlara geçişler incelendiğinde; kriz döneminde istihdamdan işsizliğe geçişin kadınlarda %2.05'e, erkeklerde %5.37'ye çıktığı görülmektedir. Kadın ve erkeklerin istihdamdan işsizliğe geçişlerindeki artışların, krizin etkisiyle işten çıkarmalardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kadınların işsiz durumunun sürekliliği geçen zaman içinde, %21.62'den %30.88'e çıkmaktadır. Böylece iş arayan kadınların diğer durumlara geçme oranı düşmektedir. Erkeklerde ise kriz öncesi dönemde işsizliğin sürekliliği %21.74 iken, kriz döneminde %34.00'e çıkarak önemli bir artış göstermektedir. Kriz sonrası dönemde ise kadınlardan farklı olarak işsizliğin sürekliliği %22.89'a düşmektedir. Kadın ve erkeklerin işsiz durumundan işgücü dışına geçişleri kriz döneminde, öncesine görece azalmaktadır. Bu durum 2008 krizinde Türkiye'de güvenmiş işçi etkisinin geçerli olmadığını göstermektedir.

Tablo 5'e göre kadınların 2007-2008 geçişinde işgücü dışı durumunun sürekliliği %89.84 iken, bu oran artış göstererek 2008-2009 geçişinde %90.77'ye ve 2009-2010 geçişinde

İşgücü Piyasası Durumları Arasındaki Geçişlerin Markov Modelleri ile İncelenmesi

%93.14'e kadar çıkmaktadır. Erkeklerde işgücü dışı durumunun sürekliliği kriz öncesinde %77.06 iken kriz döneminde %75.92'ye düşmekte, kriz sonrasında ise %84.88 ile en yüksek düzeyine ulaşmaktadır.

**Tablo 6.** Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Geçiş Matrisleri (%)

	EVLİ KADIN			EVLİ ERKEK		
<b>2007→2008</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>
<b>İstihdam</b>	86.75	0.65	12.60	94.26	2.87	2.87
<b>İşsiz</b>	23.08	7.69	69.23	59.72	26.39	13.89
<b>İşgücü Dışı</b>	7.00	1.28	91.72	16.14	3.15	80.71
<b>2008→2009</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>
<b>İstihdam</b>	87.46	0.79	11.75	92.77	3.91	3.32
<b>İşsiz</b>	26.09	17.39	56.52	45.71	32.86	21.43
<b>İşgücü Dışı</b>	6.89	1.17	91.94	15.89	5.81	78.29
<b>2009→2010</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>
<b>İstihdam</b>	88.27	1.23	10.49	93.36	2.88	3.76
<b>İşsiz</b>	24.00	16.00	60.00	57.14	17.35	25.51
<b>İşgücü Dışı</b>	5.32	0.97	93.71	8.21	3.36	88.43
	BEKÂR KADIN			BEKÂR ERKEK		
<b>2007→2008</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>
<b>İstihdam</b>	90.53	1.05	8.42	84.16	10.41	5.43
<b>İşsiz</b>	39.13	26.09	34.78	53.49	13.95	32.56
<b>İşgücü Dışı</b>	11.72	4.55	83.73	19.51	7.32	73.17
<b>2008→2009</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>
<b>İstihdam</b>	82.98	5.53	11.49	80.34	15.38	4.27
<b>İşsiz</b>	42.86	28.57	28.57	54.55	36.36	9.09
<b>İşgücü Dışı</b>	7.85	5.76	86.39	18.39	8.05	73.56
<b>2009→2010</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>	<b>İstihdam</b>	<b>İşsiz</b>	<b>İşgücü Dışı</b>
<b>İstihdam</b>	82.30	5.35	12.35	82.72	9.47	7.82
<b>İşsiz</b>	30.23	39.53	30.23	37.50	31.25	31.25
<b>İşgücü Dışı</b>	5.36	3.75	90.88	12.14	9.29	78.57

Cinsiyet ve medeni duruma göre yıllar arasındaki geçişler Tablo 6'da yer almaktadır. İstihdamın sürekliliği incelendiğinde, tüm geçiş dönemlerinde evli erkeklerin istihdam sürekliliğinin %92'nin üzerinde seyrettiği görülmektedir. Evli kadınların istihdam sürekliliği kriz öncesinde %86.75 iken kriz döneminde %87.46'ya çıkmaktadır. Kriz döneminde, evli kadınlar dışında, istihdamın sürekliliğinde azalma yaşanmaktadır. Bu durum krizden en az istihdamdaki evli kadınların etkilendiğini düşündürmektedir. Bekâr

erkeklerin, diğerlerine göre istihdamdan işsizliğe geçiş olasılıkları yüksektir ve kriz döneminde söz konusu oran %15.38'e yükselmektedir. Bu sonuç doğrultusunda, medeni durum ve cinsiyet ayrımı dikkate alındığında, istihdamdaki bireyler içinde krizden en fazla bekâr erkeklerin etkilendiği düşünülmektedir.

İşsizliğin hareketliliği hem evliler hem de bekârlar için yüksektir. Kriz döneminde tüm gruplarda, kriz öncesine görece işsizlik sürekliliği artmaktadır. Evli kadınların işsizlik sürekliliği tüm dönemlerde en düşük düzeydedir. Bunun nedeni evli kadınların işsizlikten işgücü dışına geçişlerinin %55.00'in üzerinde olmasıdır. Becker'in (1965) karşılaştırılmalı üstünlük kuramı doğrultusunda, evlilik ve çocuk sahibi olmak işsiz kadınların işgücü dışına çıkmalarını kolaylaştırmaktadır.

Evli kadınların (evli erkeklerin) işgücü dışı sürekliliği, bekâr kadınlardan (bekâr erkeklerden) daha yüksek seyretmektedir. Kriz döneminde, öncesine göre sadece evli erkeklerin işgücü dışı sürekliliğinde düşüş görülmektedir.

**Tablo 7. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Geçiş Matrisleri (%)**

BİR OKUL BİTİRMEMİŞ KADIN				BİR OKUL BİTİRMEMİŞ ERKEK		
2007→2008	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	88.83	0.00	11.17	79.05	12.38	8.57
İşsiz	50.00	50.00	0.00	71.43	21.43	7.14
İşgücü Dışı	8.41	0.98	90.61	16.33	2.04	81.63
2008→2009	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	86.09	0.43	13.48	85.00	9.00	6.00
İşsiz	16.67	16.67	66.67	52.94	17.65	29.41
İşgücü Dışı	5.76	0.21	94.03	16.33	4.08	79.59
2009→2010	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	83.48	0.00	16.52	87.13	6.93	5.94
İşsiz	33.33	33.33	33.33	33.33	58.33	8.33
İşgücü Dışı	3.23	0.81	95.96	2.00	0.00	98.00
İLKOKUL MEZUNU KADIN				İLKOKUL MEZUNU ERKEK		
2007→2008	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	83.62	1.15	15.23	92.40	4.34	3.26
İşsiz	37.50	25.00	37.50	59.62	19.23	21.15
İşgücü Dışı	6.50	0.89	92.61	21.52	5.06	73.42
2008→2009	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	86.67	1.74	11.59	90.57	5.73	3.70
İşsiz	30.77	23.08	46.15	50.00	33.33	16.67
İşgücü Dışı	7.15	1.15	91.70	17.95	8.97	73.08
2009→2010	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	88.61	2.50	8.89	92.28	3.43	4.29
İşsiz	22.22	38.89	38.89	54.43	15.19	30.38
İşgücü Dışı	5.10	1.31	93.59	9.03	5.16	85.81

Tablo 7. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Geçiş Matrisleri (%) (devamı)

ORTAOKUL MEZUNU				ORTAOKUL MEZUNU		
KADIN				ERKEK		
2007→2008	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	91.07	0.00	8.93	93.81	3.54	2.65
İşsiz	33.33	33.33	33.33	45.00	30.00	25.00
İşgücü Dışı	10.85	4.25	84.91	15.18	4.46	80.36
2008→2009	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	73.97	6.85	19.18	89.21	7.05	3.73
İşsiz	70.00	10.00	20.00	45.00	40.00	15.00
İşgücü Dışı	8.52	5.11	86.36	16.67	7.78	75.56
2009→2010	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	80.00	4.00	16.00	90.34	6.30	3.36
İşsiz	25.00	25.00	50.00	51.52	21.21	27.27
İşgücü Dışı	9.33	1.33	89.33	14.06	9.38	76.56
LİSE MEZUNU				LİSE MEZUNU		
KADIN				ERKEK		
2007→2008	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	89.58	1.04	9.38	96.12	2.49	1.39
İşsiz	25.00	12.50	62.50	63.16	21.05	15.79
İşgücü Dışı	7.17	3.80	89.03	15.22	4.35	80.43
2008→2009	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	83.33	3.70	12.96	92.82	4.79	2.39
İşsiz	27.27	9.09	63.64	52.63	42.11	5.26
İşgücü Dışı	5.79	6.61	87.60	8.05	6.90	85.06
2009→2010	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	83.64	5.45	10.91	92.41	3.25	4.34
İşsiz	28.57	28.57	42.86	43.75	28.13	28.13
İşgücü Dışı	5.42	2.50	92.08	9.09	5.68	85.23
ÜNİVERSİTE VE ÜZERİ MEZUNU				ÜNİVERSİTE VE ÜZERİ MEZUNU		
KADIN				ERKEK		
2007→2008	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	97.06	0.98	1.96	97.35	0.00	2.65
İşsiz	28.57	28.57	42.86	40.00	20.00	40.00
İşgücü Dışı	16.28	6.98	76.74	13.79	6.90	79.31
2008→2009	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	95.58	1.77	2.65	95.83	1.56	2.60
İşsiz	20.00	60.00	20.00	0.00	66.67	33.33
İşgücü Dışı	7.50	2.50	90.00	27.27	0.00	72.73
2009→2010	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı	İstihdam	İşsiz	İşgücü Dışı
İstihdam	94.07	2.54	3.39	95.07	2.46	2.46
İşsiz	40.00	30.00	30.00	33.33	50.00	16.67
İşgücü Dışı	13.64	4.55	81.82	6.45	3.23	90.32

Tablo 7'de eğitim durumları ve cinsiyete göre geçiş matrisleri yer almaktadır. Tüm geçiş dönemlerinde üniversite ve üzeri eğitim durumuna sahip hem kadın hem de erkeklerde istihdamın sürekliliği en yüksektir. Ortaokul mezunu kadınların kriz öncesi dönemde istihdam sürekliliği %91.07 iken kriz döneminde %73.97'ye gerileyerek krizde en fazla düşüşün yaşandığı sınıf olmuştur. İstihdamdaki bir kadının işgücü dışına geçme ihtimali işsizliğe geçmesinden daha yüksektir. Ancak üniversite mezunu kadınlarda istihdamdan işgücü dışına geçme olasılığı tüm dönemlerde %3.50'in altında seyretmektedir.

Kriz öncesi döneme göre kriz döneminde işsizliğin sürekliliğinde, lise ve daha düşük eğitim düzeyine sahip kadınlarda azalış yaşanmaktadır. Erkeklerde ise sadece okul bitirmemiş bireylerin işsizlik sürekliliğinde düşüş görülmektedir. Üniversite mezunu kadınların kriz döneminde işsizlik sürekliliği %60.00, erkeklerin %66.67 ile oldukça yüksek seviyelere çıkmaktadır.

İşgücü dışının sürekliliği incelendiğinde, üniversite mezunları dışında, tüm eğitim düzeylerinde kadınların sürekliliğinin erkeklerden yüksek olduğu tespit edilmektedir. Kriz öncesi dönemde üniversite mezunu kadınların işgücü dışı sürekliliği %76.74, erkeklerin %79.31'dir. Kriz sonrasında ise kadınların işgücü dışı sürekliliği %81.82, erkeklerin %90.32'dir. Ancak kriz döneminde kadınların işgücü dışı sürekliliği önemli bir artışla %90.00'a çıkmaktadır. Kriz döneminde erkeklerin sürekliliği %72.73 olarak gerçekleşmektedir.

## B- Geçiş Modelleri

"İstihdam", "işsiz" ve "işgücü dışı" durumları arasındaki geçişlerin belirleyicilerini incelemek amacıyla MNL modelleri ile analizler gerçekleştirilmektedir. 2007'den 2008'e, 2008'den 2009'a ve 2009'dan 2010'a geçişlere ilişkin veri setleri havuzlanarak her üç durumdan diğer durumlara geçişler için üç farklı MNL modeli tahmin edilmektedir. Modellerde medeni durum, eğitim durumu, iş tecrübesi, yaş, emek dışı hane geliri, hanede okul çağı öncesi yaşta çocuk olması ve geçiş dönemi kuklaları açıklayıcı değişken olarak kullanılmaktadır. Analizlerde kullanılan açıklayıcı değişkenlere ilişkin değerler geçiş gerçekleşmeden önceki döneme aittir.

**Tablo 8. İstihdam Durumundan Geçişler İçin MNL Modelleri**

Temel İstihdam→İstihdam	Sınıf:	KADIN		ERKEK	
		İstihdam→ İşsiz	İstihdam→ İşgücü Dışı	İstihdam→ İşsiz	İstihdam→ İşgücü Dışı
Değişkenler		Katsayı (Standart hata)	Katsayı (Standart hata)	Katsayı (Standart hata)	Katsayı (Standart hata)
		Bahis oranı	Bahis oranı	Bahis oranı	Bahis oranı
Geçiş Kuklası (2007'den 2008'e geçiş)					
2008'den 2009'a geçiş		0.9926** (0.4788)	0.0344 (0.1547)	0.3974** (0.1675)	0.0331 (0.1939)
		2.6982	1.0350	1.4879	1.0336
2009'dan 2010'a geçiş		1.1318** (0.4702)	-0.0559 (0.1567)	0.0845 (0.1805)	0.2070 (0.1859)
		3.1013	0.9456	1.0881	1.2300

Tablo 8. İstihdam Durumundan Geçişler İçin MNL Modelleri (Devamı)

Temel İstihdam→İstihdam	Sınıf:	KADIN		ERKEK	
		İstihdam→İşsiz	İstihdam→İşgücü Dışı	İstihdam→İşsiz	İstihdam→İşgücü Dışı
Değişkenler		Katsayı	Katsayı	Katsayı	Katsayı
		(Standart hata)	(Standart hata)	(Standart hata)	(Standart hata)
		Bahis oranı	Bahis oranı	Bahis oranı	Bahis oranı
Medeni Durum (Bekâr)					
Evli		-1.1920***	0.1227	-1.1076***	-0.8153***
		(0.3929)	(0.1880)	(0.2307)	(0.2908)
		0.3036	1.1306	0.3303	0.4425
Eğitim Durumu (Bir okul bitirmemiş)					
İlkokul Mezunu		2.1333**	-0.1110	-0.7116***	-0.1137
		(1.0437)	(0.1620)	(0.2364)	(0.2609)
		8.4425	0.8950	0.4908	0.8925
Ortaokul Mezunu		2.2337**	-0.0252	-1.0559***	-0.2103
		(1.0950)	(0.2510)	(0.2706)	(0.3298)
		9.3341	0.9751	0.3479	0.8103
Lise Mezunu		2.0694*	-0.3049	-1.4663***	-0.2263
		(1.0824)	(0.2402)	(0.2731)	(0.3108)
		7.9198	0.7372	0.2308	0.7975
Üniversite ve Üzeri Mezunu		1.4574	-1.7073***	-2.4187***	-0.5467
		(1.1188)	(0.3737)	(0.4271)	(0.3718)
		4.2950	0.1814	0.0890	0.5789
İş Tecrübesi		-0.0716***	-0.0542***	-0.0647***	-0.0104
		(0.0251)	(0.0080)	(0.0131)	(0.0139)
		0.9309	0.9473	0.9373	0.9897
Bireyin Yaşı		0.1044	-0.1051***	0.0463	-0.2300***
		(0.1136)	(0.0384)	(0.0465)	(0.0479)
		1.1100	0.9002	1.0474	0.7945
Bireyin Yaşının Karesi		-0.0012	0.0018***	-0.0002	0.0037***
		(0.0016)	(0.0005)	(0.0006)	(0.0005)
		0.9988	1.0018	0.9998	1.0037
(Hanenin Geliri - Bireyin Geliri)/1000		-0.0204	-0.0167*	0.0053	0.0187**
		(0.0212)	(0.0089)	(0.0088)	(0.0075)
		0.9798	0.9834	1.0053	1.0189
Hanede 5 ve Daha Küçük Yaşta Çocuk Olması (Yok)					
Var		-0.5209	0.1170	-0.1497	-0.3449*
		(0.4398)	(0.1478)	(0.1661)	(0.1909)
		0.5940	1.1241	0.8610	0.7083
Sabit		-6.8228***	0.1957	-1.7495**	0.4737
		(2.0739)	(0.6856)	(0.7909)	(0.8738)
		0.0011	1.1261	0.1739	1.6059
Hausman Testi		Chi2: 0.049	Chi2: -1.008	Chi2: -20.995	Chi2: -0.078
		Karar: H0 red	Karar: ---	Karar: ---	Karar: ---
Small-Hsiao Testi		Chi2: 17.066	Chi2: 12.925	Chi2: 12.671	Chi2: 6.430
		Karar: H0 kabul	Karar: H0 kabul	Karar: H0 kabul	Karar: H0 kabul
		Gözlem Sayısı: 2589		Gözlem Sayısı: 5254	
		LR Chi2 (24): 163.18***		LR Chi2 (24): 322.79***	
		Pseudo R <sup>2</sup> : 0.0712		Pseudo R <sup>2</sup> : 0.0922	

Not: \*\*\* %1 düzeyinde, \*\* %5 düzeyinde, \* %10 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 8'de  $t$  döneminde istihdamda olanların,  $t+1$  dönemindeki işgücü durumunu etkileyen etmenler MNL modelleri ile incelenmektedir. Model tahminleri cinsiyet ayrımı dikkate alınarak yapılmaktadır. Modellerde, istihdamdan işgücü dışına geçiş durumu için Hausman testinin  $\chi^2$  değeri negatif çıktığı için Small-Hsiao testine başvurulmaktadır. Her iki modelin test sonuçlarına göre IIA varsayımı sağlanmaktadır. Her iki modelin LR testi sonuçları, modellerin bütüncül olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

2008'den 2009'a ve 2009'dan 2010'a geçiş kuklaları kadınların istihdam durumundan işsiz durumuna geçişlerinde pozitif ve anlamlı sonuçlar vermektedir. Kriz öncesi döneme göre kadınların kriz döneminde istihdamdan işsiz durumuna geçme ihtimali 2.7 kat artarken, kriz sonrası dönemde 3 kat artmaktadır. Kriz ve sonrası dönemde istihdamdan işsizliğe geçme olasılığındaki artış Tablo 5'te verilen geçiş matrislerinde de görülmektedir. 2008'de istihdamda olan bir erkeğin 2009'da işsiz olma olasılığı 1.4 kat artmaktadır. Erkeklerin kriz döneminde işten çıkarılma (veya ayrılma) olasılığı artarken, kadınlarda bu olasılık kriz sonrası dönemde de devam etmektedir.

Evli bir kadının istihdamdayken işsiz olma olasılığı, istihdamda kalma olasılığından daha düşüktür. İstihdamdaki kadınların işgücü dışına geçişi üzerinde medeni durumun anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Evli erkeklerin, istihdamdan işsiz ya da işgücü dışı durumuna geçme ihtimalleri daha düşüktür.

Erkekler için eğitim düzeyinin artması; istihdamdan işsiz durumuna geçme olasılığını azaltırken, işgücü dışına geçişlerde anlamlı bir etkisi yoktur. Kadınların eğitim sonuçları ise erkeklerden farklıdır. Bir okuldan mezun olmamış istihdamdaki kadınlara göre eğitimlilerin işsiz durumuna geçme ihtimalleri daha yüksektir. Üniversite mezunu kadınlar için istihdamdan işsiz durumuna geçişte anlamlı sonuç bulunamazken, üniversite mezunu olmak işgücü dışına geçişlerde negatif etki yaratmaktadır. İş tecrübesi istihdamdaki bireylerin diğer durumlara geçme olasılıklarını azaltmaktadır. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin çalışan bireylerin iş hayatında geçirdikleri süre, edindikleri tecrübe arttıkça istihdamda kalma olasılıkları da artmaktadır.

Tablo 8'e göre yaş ve yaşın karesi için elde edilen tahminler; istihdamdaki bireylerin, işsizliğe geçişlerinde yaşın anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Fakat istihdamdan işgücü dışına geçişte, yaş arttıkça geçiş olasılığı önce azalmakta, daha sonra artmaktadır. Bireyler yaşları ve dolayısıyla elde ettikleri tecrübe arttıkça istihdamdan işgücü dışına geçmeyi tercih etmemektedir. Ancak emeklilik yaşının gelmesi ile birlikte bireylerin, yaşları arttıkça işgücü dışına geçme olasılıkları da artmaktadır.

Hanenin toplam gelirinden, bireyin geliri çıkarılarak elde edilen emek dışı hane geliri incelendiğinde, istihdamdan işsizliğe geçişte anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Ancak birey dışı hane gelirinin artması; istihdamdan işgücü dışına geçişte kadınlarda negatif (0.98), erkeklerde ise pozitif (1.02) etki yaratmaktadır. Bu duruma göre kadınlarda ikame etkisi, erkekler de ise gelir etkisi baskındır.

Hanede beş yaşından küçük çocuk olması istihdamdaki kadınların diğer durumlara geçişlerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır. Hanede beş yaşından küçük çocuk olması erkeklerin istihdamdan işgücü dışına geçme olasılığını azaltmaktadır.

**Tablo 9.** İşsiz Durumundan Geçişler İçin MNL Modelleri

Temel Sınıf: İşsiz→İşsiz	KADIN		ERKEK	
	İşsiz→ İstihdam	İşsiz→ İşgücü Dışı	İşsiz→ İstihdam	İşsiz→ İşgücü Dışı
Değişkenler	Katsayı (Standart hata) Bahis oranı	Katsayı (Standart hata) Bahis oranı	Katsayı (Standart hata) Bahis oranı	Katsayı (Standart hata) Bahis oranı
Geçiş Kuklası (2007'den 2008'e geçiş)				
	0.0402 (0.6325)	-0.1677 (0.6285)	-0.6055* (0.3207)	-0.7346* (0.4171)
2008'den 2009'a geçiş	1.0410	0.8456	0.5458	0.4797
	-0.6594 (0.5906)	-0.3374 (0.5712)	-0.1578 (0.3136)	0.1227 (0.3796)
2009'dan 2010'a geçiş	(0.5172)	0.7136	0.8541	1.1305
Medeni Durum (Bekâr)				
	0.2057 (0.5948)	1.4210** (0.5717)	-0.0046 (0.4154)	-0.7953 (0.5102)
Evli	(1.2284)	4.1411	0.9954	0.4515
Eğitim Durumu (Bir okul bitirmemiş)				
	0.4761 (1.0355)	0.2118 (0.9817)	0.2963 (0.4090)	0.9070 (0.5688)
İlkokul Mezunu	1.6098	1.2360	1.3449	2.4769
	1.3192 (1.1328)	0.2602 (1.0816)	-0.1161 (0.4582)	0.5928 (0.6180)
Ortaokul Mezunu	3.7405	1.2972	0.8904	1.8090
	0.8357 (1.1322)	0.8482 (1.0648)	-0.0396 (0.4654)	0.3112 (0.6457)
Lise Mezunu	2.3064	2.3355	0.9612	1.3651
	-0.0162 (1.2132)	-0.4580 (1.1615)	-1.0080 (0.7732)	0.2826 (0.9098)
Üniversite ve Üzeri Mezunu	0.9840	0.6326	0.3650	1.3266
	-0.0245 (0.0481)	-0.0326 (0.0503)	-0.0196 (0.0259)	-0.0034 (0.0296)
İş Tecrübesi	0.9758	0.9679	0.9806	0.9966
	-0.1238 (0.1633)	-0.1112 (0.1764)	0.0669 (0.0817)	-0.1559* (0.0941)
Bireyin Yaşı	0.8836	0.8947	1.0692	0.8557
	0.0024 (0.0024)	0.0015 (0.0027)	-0.0008 (0.0011)	0.0028** (0.0012)
Bireyin Yaşının Karesi	1.0024	1.0015	0.9992	1.0028
	0.0651 (0.0420)	0.0492 (0.0426)	-0.0274 (0.0198)	0.0152 (0.0138)
(Hanenin Geliri - Bireyin Geliri)/1000	1.0673	1.0504	0.9730	1.0153
Hanede 5 ve Daha Küçük Yaşta Çocuk Olması (Yok)				
	0.5712 (0.7443)	1.0699 (0.7098)	0.3203 (0.3060)	0.0538 (0.3980)
Var	1.7704	2.9151	1.3775	1.0553
	0.5933 (2.6405)	1.1514 (2.7521)	-0.0328 (1.3975)	1.2123 (1.6196)
Sabit	1.8100	3.1626	0.9677	3.3615
Hausman Testi	Chi2: -0.706 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: -0.534 Karar: ---	Chi2: -3.246 Karar: ---	Chi2: 1.184 Karar: ---
Small-Hsiao Testi	Chi2: 13.809 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: 15.492 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: 17.073 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: 13.800 Karar: H <sub>0</sub> kabul
	Gözlem Sayısı: 156 LR Chi2 (24): 34.37* Pseudo R <sup>2</sup> : 0.1021		Gözlem Sayısı: 395 LR Chi2 (22): 67.68*** Pseudo R <sup>2</sup> : 0.0836	

Not: \*\*\* %1 düzeyinde, \*\* %5 düzeyinde, \* %10 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.



Tablo 9'da işsiz durumundan diğer duruma geçişlerin MNL modellerine ilişkin tahmin sonuçlarına yer verilmektedir. IIA varsayımı test sonuçları, modellerin varsayımı sağladığını göstermektedir. Ayrıca LR testi sonuçlarına göre modeller bütüncül olarak anlamlıdır. İşsiz durumundan, istihdama ve işgücü dışına geçişlerin incelendiği modele genel olarak bakıldığında değişkenlere ilişkin katsayıların birçoğunun istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum, veri kümesinin istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin elde edilmesinde yetersiz kalmasından kaynaklanabilir.

İstatistiksel olarak anlamlı sonuçların elde edildiği katsayılara göre; 2008 krizi erkeklerin işsiz durumundan istihdama ve işgücü dışına geçişlerinde negatif etki yaratmaktadır. Kriz döneminde iş bulmanın zor olması istihdama geçme olasılığını düşürmektedir. Ayrıca işsiz durumundan işgücü dışına geçme olasılığı da düşüktür.

İşsiz evli kadınların işgücü dışına geçme olasılıkları, bekâr kadınlara göre daha yüksektir. Erkeklerin yaşı ile işsiz durumundan işgücü dışına geçiş arasında ters eğrisel bir ilişki bulunmaktadır. Erkeklerin yaşı arttıkça işsizlikten işgücü dışına geçme olasılığı önce azalmakta, ilerleyen yaşlarda ise emeklilik ve yaşlılık nedeniyle artmaktadır.

**Tablo 10. İşgücü Dışı Durumundan Geçişler İçin MNL Modelleri**

		KADIN		ERKEK	
Temel Sınıf:	İşgücü	İşgücü Dışı→	İşgücü Dışı→	İşgücü Dışı→	İşgücü Dışı→
Dışı→ İşgücü Dışı		İstihdam	İşsiz	İstihdam	İşsiz
Değişkenler		Katsayı	Katsayı	Katsayı	Katsayı
		(Standart hata)	(Standart hata)	(Standart hata)	(Standart hata)
		Bahis oranı	Bahis oranı	Bahis oranı	Bahis oranı
Geçiş Kuklası (2007'den 2008'e geçiş)					
		-0.1268	0.0691	0.0479	0.5510*
	2008'den 2009'a geçiş	(0.1283)	(0.2388)	(0.1844)	(0.2921)
		0.8809	1.0715	1.0491	1.7350
		-0.4224***	-0.2997	-0.5580***	0.1805
	2009'dan 2010'a geçiş	(0.1399)	(0.2622)	(0.2145)	(0.3186)
		0.6554	0.7411	0.5724	1.1978
Medeni Durum (Bekâr)					
		0.1156	-1.1053***	0.3547	-0.1005
	Evli	(0.1717)	(0.2877)	(0.4096)	(0.5457)
		1.1225	0.3311	1.4258	0.9044
Eğitim Durumu (Bir okul bitirmemiş)					
		0.0653	0.4588	0.6956**	1.3342**
	İlkokul Mezunu	(0.1466)	(0.3757)	(0.3194)	(0.5345)
		1.0674	1.5822	2.0049	3.7968
		0.2316	1.2341***	0.4522	1.0915**
	Ortaokul Mezunu	(0.1997)	(0.3989)	(0.3274)	(0.5403)
		1.2606	3.4352	1.5718	2.9888

**Tablo 10.** İşgücü Dışı Durumundan Geçişler İçin MNL Modelleri (Devamı)

Temel Sınıf: Dışı→ İşgücü Dışı	KADIN		ERKEK	
	İşgücü Dışı→ İstihdam	İşgücü Dışı→ İşsiz	İşgücü Dışı→ İstihdam	İşgücü Dışı→ İşsiz
Değişkenler	Katsayı (Standart hata) Bahis oranı	Katsayı (Standart hata) Bahis oranı	Katsayı (Standart hata) Bahis oranı	Katsayı (Standart hata) Bahis oranı
Eğitim Durumu (Bir okul bitirmemiş)				
Lise Mezunu	0.0322 (0.1970) 1.0327	1.5272*** (0.3667) 4.6053	0.3688 (0.3405) 1.4461	0.9803* (0.5545) 2.6653
Üniversite ve Üzeri Mezunu	0.8147*** (0.3038) 2.2586	1.8014*** (0.5469) 6.0583	0.8124* (0.4190) 2.2534	0.7617 (0.7854) 2.1420
İş Tecrübesi	0.0322*** (0.0073) 1.0327	0.0434** (0.0193) 1.0443	0.0423*** (0.0157) 1.0432	0.0027 (0.0231) 1.0027
Bireyin Yaşı	0.0072 (0.0335) 1.0072	0.2661*** (0.0752) 1.3049	0.1039** (0.0517) 1.1095	0.1803** (0.0738) 1.1976
Bireyin Yaşının Karesi	-0.0007 (0.0004) 0.9993	-0.0047*** (0.0011) 0.9953	-0.0024*** (0.0006) 0.9977	-0.0030*** (0.0010) 0.9970
(Hanenin Geliri - Bireyin Geliri)/1000	-0.0345*** (0.0085) 0.9661	-0.0396*** (0.0152) 0.9612	-0.0131 (0.0110) 0.9870	-0.0317 (0.0194) 0.9688
Hanede 5 ve Daha Küçük Yaşta Çocuk Olması (Yok)				
Var	-0.4065*** (0.1338) 0.6660	-0.4731* (0.2616) 0.6231	0.3828* (0.2148) 1.4664	0.7235** (0.2998) 2.0616
Sabit	-1.4924*** (0.5492) 0.2248	-6.5386*** (1.1622) 0.0014	-2.6873*** (0.8757) 0.0681	-5.4702*** (1.2983) 0.0042
Hausman Testi	Chi2: 1.089 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: -0.130 Karar: ---	Chi2: 0.600 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: 0.746 Karar: H <sub>0</sub> kabul
Small-Hsiao Testi	Chi2: 9.194 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: 12.250 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: 6.500 Karar: H <sub>0</sub> kabul	Chi2: 12.310 Karar: H <sub>0</sub> kabul
		Gözlem Sayısı: 5307 LR Chi2 (24): 247.27*** Pseudo R <sup>2</sup> : 0.0678	Gözlem Sayısı: 1308 LR Chi2 (26): 134.51*** Pseudo R <sup>2</sup> : 0.0808	

Not: \*\*\* %1 düzeyinde, \*\* %5 düzeyinde, \* %10 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Kadın ve erkeklerin işgücü dışından diğer durumlara geçişleri üzerinde etkili olan etmenlerin incelendiği MNL modelleri Tablo 10'da yer almaktadır. Her iki modelde IIA varsayımı sağlanmaktadır ve bütüncül olarak anlamlıdır. Kadın ve erkeklerin kriz sonrasında, işgücü dışından istihdama katılma ihtimalleri azalmaktadır. Ayrıca erkeklerin kriz döneminde işgücü dışından işsizliğe geçme olasılıklarında artış yaşanmaktadır.

İşgücü dışındaki evli kadınların, işsizliğe geçme olasılıkları bekârlardan daha düşüktür. Medeni durumun erkeklerin işgücü dışından diğer durumlara geçişlerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

İşgücü dışındaki bir kadının eğitim düzeyinin artması işsizliğe geçmesi üzerinde pozitif ve anlamlı etki yaratmaktadır. Ancak işgücü dışından istihdama geçişte sadece üniversite mezunu olmanın arttırıcı etkisi bulunmaktadır. İşgücü dışındaki üniversite mezunu bir kadının, işsizliğe geçme ihtimali 6.1 kat, istihdama geçme ihtimali ise 2.3 kat daha fazladır. Eğitimli bir erkeğin işgücü dışından işsizliğe geçme olasılığı daha yüksek iken, eğitim düzeyi arttıkça söz konusu olasılıkta azalma yaşanmaktadır. Erkeklerin işgücü dışından istihdama geçişlerinde ilkökul ve üniversite mezunu olmanın pozitif ve anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Erkeklerin işgücü dışından diğer durumlara geçişinde, yaş değişkeni eğrisel bir etki yaratmaktadır. Ancak kadınların sadece işsizliğe geçişlerinde yaşın anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Emek dışı hane gelirinin artması erkeklerin işgücü dışından diğer durumlara geçişlerinde anlamlı bir etki yaratmazken; kadınların işgücüne katılma olasılıklarını düşürmektedir. Emek dışı hane gelirinin artması durumunda; hâlihazırda işgücü dışında olan bir kadının, istihdama ve işsizliğe katılma ihtimalinin azalması beklentilere uygundur.

Hanede beş yaşından küçük çocuk olması kadınların işgücü dışından geçişlerini negatif etkilerken, erkeklerin geçişleri üzerinde arttırıcı etki yaratmaktadır. Okul öncesi çağda çocuk sahibi olmak kadınların rezervasyon ücretlerini arttırmakta ve işgücüne katılmalarını zorlaştırmaktadır.

## SONUÇ

Her bir işgücü durumundan diğer durumlara geçişler ve geçişlerin belirleyicilerinin araştırıldığı çalışmada; üç işgücü durumu (istihdam, işsiz ve işgücü dışı) arasındaki hareketlilik, geçiş matrisleri ile elde edilmekte ve geçişler üzerinde etkili olan etmenler MNL modelleri ile analiz edilmektedir. İşsiz durumundan geçişlerin incelendiği MNL modelinde veri kümesi yetersiz kaldığı için genel olarak istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmemektedir. İstihdamdan ve işgücü dışından geçişler için kurulan MNL modelleri ile anlamlı sonuçlara ulaşılmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre kriz etkisiyle bireylerin işsizliğe geçme ihtimalleri yükselmektedir. Ayrıca işsizliğin sürekliliği artmaktadır. Kadın ve erkeklerin kriz döneminde istihdamdan işsizliğe geçme olasılığı artarken, kadınlarda söz konusu artış kriz sonrası dönemde de devam etmektedir. Erkeklerin işsiz durumundan işgücü dışına geçişlerinde kriz döneminde, öncesine görece anlamlı bir azalış görülmektedir. Bu durum 2008 krizinde Türkiye'de gücemiş işçi etkisinin etkili olmadığını göstermektedir. Kriz sonrası dönemde kadın ve erkeklerin işgücü dışından istihdama geçme olasılıkları düşmektedir. Buna ek olarak kadınlarda işgücü dışından işsizliğe geçme olasılığında anlamlı bir değişim bulunmazken erkeklerde artış söz konusudur.

Medeni duruma göre kriz döneminde evli kadınların istihdam sürekliliği artarken; istihdamdan işsizliğe en fazla geçiş bekâr erkeklerde yaşanmaktadır. İşsiz evli kadınların işgücü dışına geçme olasılığı evli kadınlardan daha fazladır. Hanede küçük çocuk olması kadınların işgücü dışından işgücüne geçişlerini negatif etkilerken, erkeklerin geçişleri üzerinde pozitif etki yaratmaktadır.

Çalışmada hanenin toplam gelirinden bireyin geliri çıkarılarak elde edilen emek dışı hane gelirinin etkisi de araştırılmaktadır. İstihdamdan işgücü dışına geçişlerde gelirin artması; kadınlarda negatif, erkeklerde pozitif etki yaratmaktadır. İstihdamdaki bireyler için emek dışı hane gelirinin artması durumunda kadınlarda ikame etkisi, erkeklerde gelir etkisi baskın gelmektedir. İşgücü dışından geçişlerde gelir artışı kadının işgücüne katılma olasılığını düşürmektedir.

Eğitime göre en yüksek istihdam sürekliliği üniversite mezunlarındadır ve kriz döneminde işsizlik süreklilikleri oldukça yüksek seviyelere çıkmaktadır. Kadınların işgücüne katılımda üniversite mezunu olmak önemli bir etkidir. Geçiş modellerine göre işgücü dışından kadınların istihdama geçişinde, eğitim düzeyleri arasında sadece üniversite mezunu olmanın pozitif etkisi bulunmaktadır. Ayrıca tüm geçiş dönemlerinde üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip kadın ve erkeklerin istihdam sürekliliği en yüksektir. İş tecrübesinin artması kadın ve erkeklerin işgücüne katılma olasılıklarını arttırırken, istihdamda olma ihtimalleri görece olarak daha fazladır.

## Kaynakça

- Acar, E. Ö. ve Tansel, A. (2016). Defining and Measuring Informality: The Case of Turkish Labor Market. *Sosyoekonomi*. 24(28). 147-174.
- Alcan, D., Can, R. ve Pektaş, B. (2015). Türkiye İşgücü Piyasasında Hareketlilik: Mikro Veriye Dayalı Analiz. *Kalkınma Bakanlığı Ekonomi Çalışma Tebliğleri Serisi*. No: 2015/1.
- Arrow, K. J., Harris, T. and Marschak, J. (1951). Optimal Inventory Policy. *Econometrica*. 19(3). 250-272.
- Bahçe, S. A. K. and Memiş, E. (2014a). The Impact of the Economic Crisis on Joblessness in Turkey. *The Economic and Labour Relations Review*. 25(1). 130-153.
- Bahçe, S. A. K. and Memiş, E. (2014b). The Uncounted Who Wish to Work-Distinct to the Unemployed or Similar? *Sosyoekonomi*. 21(1). 305-333.
- Balkan, B., Başkaya, Y. S. and Tümen S. (2014). Evaluating the Impact of the Post-2008 Employment Subsidy Program in Turkey. *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Working Paper*. No: 14/14.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*. 75(299). 493-517.
- Bernabe, S. and Stampini, M. (2009). Labour Mobility During Transition Evidence from Georgia. *Economics of Transition*. 17(2). 377-409.
- Bosch, M. and Maloney, W. F. (2010). Comparative Analysis of Labor Market Dynamics Using Markov Processes: An Application to Informality. *Labour Economics*. 17.621-631.
- Calderon-Madrid, A. (2000). Job Stability and Labor Mobility in Urban Mexico: A Study Based on Duration Models and Transition Analysis. *Inter-American Development Bank Research Network Working Paper*. No: R-419.
- Canavire-Bacarreza, G. J. and Soria, L. F. L. (2007). Unemployment Duration and Labor Mobility in Argentina: A Socioeconomic-Based Pre- and Post-Crisis Analysis. *CEDLAS Working Papers*. No: 54.
- Christodoulakis, G. A. and Mamatzakis, E. C. (2010). Labour Market Dynamics in Greek Regions: A Bayesian Markov Chain Approach Using Proportions Data. *Review of Economic Analysis*. 2. 32-45.

- Cilasun, S. M., Acar, E. Ö. and Gunalp, B. (2015). The Effects of Labor Market Reforms on the Labor Market Dynamics in Turkey. *MPRA Paper*. No: 64767.
- Cuesta, J. and Bohorquez, C. (2011). Labor Market Transitions and Social Security in Colombia. *World Bank Policy Research Working Paper*. No: 5650.
- Diggle, P. J., Heagerty, P., Liang, K. Y. and Zeger, S. L. (2002). *Analysis of Longitudinal Data, Second Edition*. New York: Oxford University Press.
- Duryea, S., Marquez, G., Pages, C., and Scarpetta, S. (2006). For Better or for Worse? Job and Earnings Mobility in Nine Middle- and Low-Income Countries. *Brookings Trade Forum*. 2006. 187-209.
- Ehrenberg, R. G. and Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics Theory and Public Policy*. Boston: Pearson Education.
- Fabrizi, E. and Mussida, C. (2009). The Determinants of Labour Market Transitions. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*. 68(2). 233-265.
- Frees, E. W. (2004). *Longitudinal and Panel Data: Analysis and Applications in the Social Sciences*. New York: Cambridge University Press.
- Gong, X., Soest, A. V. and Villagomez, E. (2004). Mobility in the Urban Labor Market: A Panel Data Analysis for Mexico. *Economic Development and Cultural Change*. 53(1). 1-36.
- Gündoğan, N., Biçerli, M. K., Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2013). *Çalışma Ekonomisi I*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Hausman, J. A. and McFadden, D. (1984). Specification Tests for the Multinomial Logit Model. *Econometrica*. 52(5). 1219-1240.
- İkizler, H. and Tunali, İ. (2012). Agricultural Transformation and Labor Mobility During the ARIP Period in Turkey: Evidence from Micro-Data, 2000-2002. *Economic Research Forum Working Paper Series*. No: 706.
- Jones, D. C. and Kato, T. (1997). The Nature and the Determinants of Labor Market Transitions in Former Communist Economies: Evidence from Bulgaria. *Industrial Relations*. 36(2). 229-254.
- Krstic, G. and Sanfey, P. (2007). Mobility, Poverty and Well-Being Among the Informally Employed in Bosnia and Herzegovina. *Economic Systems*. 31. 311-335.
- Lauerova, J. S. and Terrell, K. (2002). Explaining Gender Differences in Unemployment with Micro Data on Flows in Post-Communist Economies. *William Davidson Working Paper*. No: 506.
- Lehmann, H. and Pignatti, N. (2007). Informal Employment Relationships and Labor Market Segmentation in Transition Economies: Evidence from Ukraine. *IZA Discussion Paper*. No: 3269.
- Lima, V. O. and Paredes, R. D. (2007). The Dynamics of the Labor Markets in Chile. *Estudios de Economía*. 34(2). 163-183.
- Long, J. S. and Freese, J. (2001). *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. United States of America: Stata Press.
- Maloney, W. F. (1999). Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico. *The World Bank Economic Review*. 13(2). 275-302.
- Nilsen, Q. A., Risa, A. E. and Torstensen, A. (2000). Transitions from Employment among Young Norwegian Workers. *Journal of Population Economics*. 13(1). 21-34.
- Pages, C. and Stampini, M. (2009). No Education, No Good Jobs? Evidence on the Relationship Between Education and Labor Market Segmentation. *Journal of Comparative Economics*. 37(3). 387-401.
- Rust, J. (1994). Structural Estimation of Markov Decision Processes. *Handbook of Econometrics. Volume IV*. (3081-3143). Edited by Robert F. Engle and Daniel L. McFadden. Amsterdam: Elsevier Science Publishers.

Small, K. A. and Hsiao, C. (1985). Multinomial Logit Specification Tests. *International Economic Review*. 26(3). 619-627.

Sorm, V. and Terrell, K. (2000). Sectoral Restructuring and Labor Mobility: A Comparative Look at the Czech Republic. *IZA Discussion Paper*. No: 111.

Tansel, A. and Kan, E. Ö. (2012). Labor Mobility Across the Formal/Informal Divide in Turkey: Evidence from Individual Level Data. *ERC Working Papers in Economics*. No:12/01.

Taşçı, H. M. and Tansel, A. (2005a). Unemployment and Transitions in the Turkish Labor Market: Evidence from Individual Level Data. *IZA Discussion Paper*. No: 1663.

Taşçı, H. M. and Tansel, A. (2005b). Youth Unemployment Duration in Turkey. *METU Studies in Development*. 32. 517-545.

Tiongson, E. R. and Yemtsov, R. (2008). Bosnia and Herzegovina 2001-2004: Enterprise Restructuring, Labor Market Transitions and Poverty. *World Bank Policy Research Working Paper*. No: 4479.

TÜİK (2007). *İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri - Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi - I*. Ankara: TÜİK Matbaası.

TÜİK (2014). *Hanehalkı İşgücü Anketinde Yapılan Yeni Düzenlemelere İlişkin Açıklamalar*. [[http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2014/turkce/downloads/aciklamalar.pdf](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2014/turkce/downloads/aciklamalar.pdf)]. (Erişim: 07.01.2017).

Uysal, G. (2013). Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor. *Betam Araştırma Notu*. No: 13/151.

Voicu, A. (2005). Employment Dynamics in the Romanian Labor Market. A Markov Chain Monte Carlo Approach. *Journal of Comparative Economics*. 33(2005). 604-639.



Araştırma Makalesi – Research Article

## Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı

### *The Self-Employed View of Undeclared Work*

**Dilek ŞENEL\***

**ORCID ID: 0000-0001-6604-1989**

**Handan KUMAŞ\*\***

**ORCID ID: 0000-0002-1125-858X**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 361-388 / Pages: 361-388  
DOI: 10.32331/sgd.658713

### ÖZ

İşgücü piyasasının kronik yapısal sorunlarından biri, kayıt dışı çalışmadır. Kayıt dışı çalışma, bireyin istihdam/çalışma koşullarına bağlı olarak daha da karmaşık bir yapıya bürünebilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2019 Mart İşgücü İstatistiklerine göre kendi hesabına çalışan (KHÇ)'lerin %67,6'sı kayıt dışı çalışmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, istihdamda dezavantajlı gruplardan birini oluşturan KHÇ'lar ile kayıt dışı çalışma arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Çalışma, kuram ve uygulama bölümlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın nicel veri analizi, TÜİK 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (HİAMVS) aracılığı ile yapılmıştır. Nitel bulgular ise Denizli ili Kale İlçesi'nde 21 KHÇ ile derinlemesine yüz yüze görüşme tekniği ile elde edilmiştir. TÜİK verilerine göre cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi değişkenleri ile kayıt dışı çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nicel analiz sonuçlarına göre, KHÇ kadınların kayıt dışılık oranları, KHÇ erkeklere göre daha yüksektir. Nitel analiz sonuçlarına göre ise, KHÇ'nin gelir düzeylerinin düşük ve sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması kayıt dışı çalışmayı artıran unsurlardır.

### ABSTRACT

One of the chronic structural problems of the labor market is undeclared work. Undeclared work can more complex depending on the individual's employment status. According to Turkey Statistical Institute (TSI) March 2019 Labour Force Statistics 67.6% of self employed are not declared in Turkey. In this sense the aim of this study, is to reveal the relation between self-employed and undeclared work which constitutes one of the disadvantaged groups in terms of employment status. This research quantitative analysis of the survey was made with TSI of the 2017 Household Labor Force Survey Micro Data Set. The data of qualitative analysis were obtained by using in-depth interview technique with 21 self-employed people in Kale District of Denizli province. According to TurkStat data, there is a significant relationship between the variables of gender, age, education level and undeclared work. According to the results of quantitative analysis, undeclared rates of undeclared self-employed women are higher than self-employed men. According to the results of qualitative analysis, low income levels and high social security premiums of self-employed are factors that increase undeclared work. According to the data obtained, there is a relationship between low income levels of self-employed and high social security premiums and undeclared work.

**Anahtar Sözcükler:** Kendi hesabına çalışan, kayıt dışı istihdam, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

**Keywords:** Self-employed, undeclared work, Turk Stat Micro Data Sets

Önerilen atıf şekli: Şenel D., Kumaş, H. (2019). Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 9(2). 361-388

Geliş Tarihi/Received: 02/07/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 07/10/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Öğr. Gör., Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, dsenel@pau.edu.tr

\*\* Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hkumas@pau.edu.tr



## GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam özellikle gelişmekte olan ülkelerin yapısal sorunlarından biridir. Enflasyon, işsizlik, gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk ve enformel sektörün yaygınlığı gibi ekonomik ve eksik yasal düzenlemeler, nüfus artışı, göç, çalışma hayatındaki değişimler gibi farklı sosyal ve hukuki koşullar kayıt dışı istihdama neden olabilmektedir. Aynı zamanda, bireyin işteki durumu, çalışmanın/işin kayıtlılığını etkileyebilmektedir. Özellikle KHÇ'lerin istihdamdaki payının yüksek olması, enformel sektörü ve eksik istihdamı yaygınlaştırarak kayıt dışı çalışmayı artırabilmektedir. Örneğin; TÜİK 2019 Mart işgücü verilerine göre istihdam edilenlerin %17,2 (4.808.000 kişi)'si KHÇ'dir ve KHÇ'lerin %67,6 (3.251.000 kişi)'si kayıt dışı çalışmaktadır.

Çalışmanın amacı, kendi hesabına çalışma ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın kuram bölümü yazın taraması yöntemine, uygulama/alan bölümü ise nitel ve nicel analiz yöntemlerine dayanmaktadır. Alan araştırmasında nicel veriler, 2017 TÜİK HİAMVS; nitel veriler ise Denizli ilinde yapılan yüz yüze görüşmeler aracılığı ile elde edilmiştir. TÜİK HİAMVS'de KHÇ'lerin sosyo-demografik özellikleri ile ilgili veriler yer alırken, KHÇ'lerin kayıt dışı istihdamı nasıl değerlendirdikleri ile ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. Söz konusu değerlendirmeyi tespit edebilmek amacıyla, Denizli ili Kale ilçesinde derinlemesine görüşme tekniğinden yararlanılarak, kayıt dışı istihdamda en çok soruna sahip gruplardan birini oluşturan 21 KHÇ ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bu bağlamda, çalışmanın temel konusunu, nicel veriler ile nitel verilerin karşılaştırılarak, KHÇ'lerin kayıt dışı istihdamı nasıl değerlendirdikleri oluşturmıştır.

## I- KENDİ HESABINA ÇALIŞMA VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMLARI

KHÇ'nin tanımlanmasında özellikle ulusal yazının ve/veya yaklaşımın, uluslararası yazın veya yaklaşımı ile karşılaştırılmasında kelimenin çeviri veya sözlük karşılığı açısından sorunlar yaşanmaktadır (Gündoğan, 1999: 75-76). Diğer yandan ulusal yasa/yazında KHÇ, kendi adına ve hesabına çalışan bağımsız çalışanlar, esnaf ve sanatkar, serbest meslek erbabı (5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 4/b gibi) veya bağımlı kendi hesabına çalışma (Çiğdem, 2018), tüccar, tacir gibi farklı kavramlarla kullanılmaktadır. Dolayısıyla bu başlıkta kavramsal ayrışmaları ifade edebilmek amacı ile KHÇ kavramı analiz edilmeye çalışılmıştır.

KHÇ'nin tanımında uluslararası kuruluş ve yazına göre; yapılan işin niteliği, işin kim tarafından ve kaç kişi ile yapıldığı, çalışma biçimi, işin süresi ve gelirin elde edilme biçimi belirleyici unsurlar olmaktadır. Yazında kavrama yaklaşım, iki ayrımda yoğunlaşmaktadır: Birincisi; KHÇ'lerin yanında işçi çalıştırmasının, çalıştırmayanlara göre farklı çalışma koşulları ve özellikleri içerdiği ve ikincisi tarımda kendi hesabına çalışanları dışarıda tutmanın gerekliliğidir (Duggan, 1998: 4). Ayrıca KHÇ'nin tam ve yarı zamanlı çalışma biçimi ve kadın-erkek açısından farklı değerlendirmelere ihtiyacı olduğundan da söz edilmektedir (Cowling ve diğerleri, 1997'den aktaran Duggan, 1998: 3).

Birleşmiş Milletler Ulusal Hesap Sistemi (SNA), “*Ücretli çalışmanı olmayan serbest meslek mensuplarını*” KHÇ olarak tanımlamıştır (OECD, 2019a). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1993 yılı 15. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (ICSE-93) ‘Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflaması’na göre istihdam statüleri işçi, işveren, kendi hesabına çalışanlar, üretici kooperatifi üyeleri, yardımcı/ücretsiz aile işçileri ve sınıflandırılmayan statüdeki işçilerden oluşmaktadır. İstihdam statüleri temelde ise ücretli çalışanlar ve KHÇ'ler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. ILO ücretli çalışanlar için alt bir sınıflama yapmazken, KHÇ'leri işveren, serbest çalışan, üretici kooperatifi üyeleri ve ücretsiz aile

işçileri olmak üzere dört alt gruba ayırmıştır (ILO, 2013; ILO, 2018c). ICSE 93'e göre KHÇ, "Bir veya daha fazla ortağı olan 'serbest meslek işi' olarak tanımlanabilen iş türlerini ifa eden ve yanlarında süreklilik arz edecek şekilde çalışmanı bulunmayan kişiler"dir (ILO, 2019b).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ise KHÇ'yi "Serbest meslek işi ile uğraşan, bir veya daha fazla ortak ile çalışan, referans dönemi içerisinde süreklilik arz edecek şekilde herhangi bir çalışmanı bulunmayan kişiler" olarak tanımlamıştır. KHÇ'lerin ortak veya ortakları, hane halkı üyeleri ve/veya dışarıdan kişiler olabilmektedir (OECD, 2018a). Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatına göre (International Social Security Association-ISSA); KHÇ'ler yaptıkları iş ve yapılan işin nitelikleri açısından türdeş değildir, farklı yapısal özelliklere sahiptir ve bu durum ülkelere göre farklılıklar gösterebilmektedir (ISSA, 2012: 7). Eurostat, KHÇ'yi "Kendi işinde, mesleki uygulamalarında veya çiftliğinde kâr elde etmek amacıyla çalışan ve başka kimseyi istihdam etmeyenler" olarak tanımlamaktadır. Eurostat'a göre KHÇ aynı zamanda bir işverene bağlı çalışmanın aksine, bağımsız bir işçi olarak da tanımlanmaktadır (Eurofound, 2019).

Kavram ulusal anlamda TÜİK tarafından, "KHÇ'ler, bir veya daha fazla ortakla kendi hesaplarına çalışanlardır. Kendi hesabına çalışılan işler, ücretlerin doğrudan üretilen kendi tüketimleri karın parçası olarak kabul edilen mal ve hizmetlerden elde edilen kara veya potansiyel kara bağlı olan işlerdir. Referans dönemi süresince süreklilik esasına göre işlerinde kendileri için 'ücretli çalışan' bulandırmayan çalışanlardır. Dikkat edilmesi gereken husus: Bu grupta yer alan kişiler süreklilik esasına dayanmayan ücretli çalışanları istihdam edebilirler (Ortaklar aynı ailenin veya hanehalkının üyelerinden olabileceği gibi, olmayabilirler de)" biçiminde tanımlanmıştır. TÜİK (2019b), ILO ve Eurostat'ın yaklaşımına benzer biçimde kendi hesabına çalışmada ortaklık, işi kişinin kendisinin yapması ve yanında sürekli olmayan çalışan olması koşulları ile açıklamıştır. TÜİK 2017 yılı işgücü istatistiklerine göre KHÇ'nin; %82,3'ü bir ortağı olmadan, %5,6'sı ise ortak ile çalışmaktadır (TÜİK, 2019c).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası (madde 4/b) KHÇ'yi; iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmama ve gelir vergisi türüne göre vergi mükellefi olma veya olmama koşulları ile belirleyerek, esnaf ve sanatkar, şirket ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar, köy ve mahalle muhtarları olarak tanımlamıştır.

ILO, OECD ve TÜİK, KHÇ'leri, bir ortak veya ortaklarla çalışabilen ve yanında süreklilik gösteren çalışmanı olmayan yaklaşımı ile tanımlarken, SNA, iş türü olarak serbest meslek işini yapan ve ücretli çalışmanı olmayan kişileri, KHÇ olarak ifade etmektedir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Uluslararası Kuruluşlar ve TÜİK'e Göre KHÇ Kavramının Unsurları

KHÇ KAVRAMININ UNSURLARI	SNA	ILO	Eurostat	OECD	TÜİK
Ortak/Ortakları Olabilen		+		+	+
Süreklilik Arz Edecek Şekilde Çalışmanı Olmayan		+		+	+
Ortak/Ortaklar Hanehalkın Olan/ Olmayan				+	+
İş Türü; "Serbest Meslek İşİ" olarak ifade edilenler	+	+	+	+	
Ücretli Çalışmanı Olmayan	+		+		+

Kaynak: ILO (2019b). OECD (2018a). Eurofound (2019). OECD (2019a). TÜİK (2019b)'den yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışmanın temel kavramlarından biri olan kayıt dışı istihdam kavramı da farklı yaklaşımlar ile ele alınmaktadır. Kayıt dışı istihdam kavramından ilk kez, ILO tarafından 1970 yılında düzenlenen, ‘Dünya İstihdam Programı Kenya Raporu’nda enformel sektör olarak söz edilmiş (Çelik ve Güney, 2017: 215) ve kayıtlı sektördeki talep yetersizliğinin işsizleri, kayıt dışı sektöre yönelttiğine dikkat çekilmiştir (Dam, Ertekin ve Kızılca, 2018: 298).

ILO “*Kayıt Dışı Ekonomi, Kayıt Dışı Çalışma ve İşgücü Yönetimi*” (2005: 10) raporunda kayıt dışı istihdamı, Avrupa Birliği (AB) Komisyonu’nun yaklaşımı ile “*Doğası gereği yasal olan ancak kamu makamlarına bildirilmeyen ücretli faaliyetler*” olarak tanımlamıştır. ILO’nun 2013 yılındaki raporunda ise kayıt dışı çalışma, “*Vergi ve sosyal güvenlik maliyetinden kaçmak için devletten gizlenen yasal ücretli faaliyet*” olarak açıklanmıştır. Aynı rapora göre kayıt dışı çalışma, “*doğası gereği gizli bir eylem ve enformel çalışma biçimi*”dir (2013: 198).

Kayıt dışı çalışmayı tanımlayan bir diğer uluslararası kuruluş AB Komisyonu’dur. Komisyon’a göre kayıt dışı çalışma (European Commission, 2018: 2); “*Çalışanların kayıtlı olarak çalışması gerektiği halde kayıtlı olmadığı, ücretlerinin gerçek değeri üzerinden gösterilmediği, kamu kurumlarına bildirilmeyen, genellikle işçi ile işveren arasında yazılı sözleşmenin yapılmadığı yasal ücretli iş ilişkisi ve faaliyettir.*” Komisyon’a üye devletler vergi ve/veya sosyal güvenlik mevzuatı veya yönetmeliklerine uymamaya odaklanan çeşitli tanımlar benimsemişlerdir. Eğer ekonomik faaliyet örneğinin; uyuşturucu madde, ateşli silah veya kara para aklama gibi yasa dışı faaliyet ise Komisyon tarafından kayıt dışı çalışma olarak değerlendirilmemektedir (European Commission, 2018: 2).

AB Komisyonu (European Commission, 2018: (-2) kayıt dışı çalışmayı, düşük bildirilen, bildirilmeyen KHÇ ve sahte KHÇ olmak üzere üç biçimde sınıflandırmıştır. Kayıtlı sektörde faaliyet gösteren işverenler, çalışmayı düşük/az bildirerek, çalışanların ücretlerini düşük beyan etmekte, bu yolla daha az vergi ve sosyal güvenlik ödemeleri yaparak, işgücü maliyetlerini en aza indirmeyi hedeflemektedirler. Yasa dışı olan bu uygulamada işverenler, kayıtlı çalışanlarına iki farklı ücret ödemektedir: Biri, çalışanın kuruma bildirilen resmi ücretidir; diğeri ise daha düşük vergi ve sosyal güvenlik primi ödemek için düşük bildirilen (zarf) ücrettir. Başka bir düşük/eksik beyan biçimi ise işverenin çalışma saatlerini eksik beyan etmesidir.

Kayıt dışı KHÇ’yi ayrı bir kavram olarak tanımlayan AB Komisyonu’na göre kayıt dışı kendi hesabına çalışma, “*Serbest meslek sahibinin vergi ve/veya sosyal sigorta primlerinden kaçınmak için gelirlerinin bir kısmını veya tamamını beyan etmemesi*”dir. Sahte kendi hesabına çalışma ise genellikle sahte serbest meslek ya da bağımlı serbest meslek olarak adlandırılmaktadır Ayrıca ulusal mevzuat ve/veya mahkeme kararları da sahte çalışmayı tanımlamaktadır. Komisyona göre kayıt dışı kendi hesabına çalışma, vergi ve prim gibi yasal yükümlülüklerden kaçınmak için gerçekleştirilen faaliyetlerdir (European Commission, 2018: 2).

OECD’nin (2008: 80) yaklaşımına göre kayıt dışı istihdam, mal ve hizmetin üretilmesine yönelik olarak çalışma ile ilgili birtakım yasal gerekliliklere uyulmamasıdır. Kayıt dışı istihdam bazen bildirilmemiş, gizli veya gri istihdam olarak da tanımlanabilmektedir.

TÜİK’e göre kayıt dışı istihdam, “*Referans haftası içinde yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanları*” ifade etmektedir (TÜİK, 2019a). SGK’ya göre ise kayıt dışı istihdam, “*Sosyal güvenlik açısından niteliği itibarıyla yasal işlerde*

çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesidir.” (SGK, 2019). Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) Raporunda (2006: 1) kayıt dışı istihdam; “Kendi adına ya da bağımlı çalışanların çalışmalarının ve/veya elde ettikleri ücret ve kazançların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına (vergi dairesi, sosyal güvenlik kurumları vb.) hiç bildirilmemesini ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesini ifade eder.” biçiminde tanımlanmıştır. Devlet Planlama Teşkilatının Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2001: 9) kayıt dışı istihdamın, çalışanı sosyal korumadan yoksun bıraktığı, SGK’nın eksik prim tahsilatına, sistemi finanse edememesine ve dolayısıyla kendisinden beklenen hizmeti verememesine neden olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kayıt dışı çalışanlar sendikal faaliyetlerden mahrum kalmakta, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri olmayan sağlıksız ortamlarda iş kazası riskleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

**Tablo 2.** Uluslararası ve Ulusal Kuruluşlara Göre Kayıt Dışı İstihdam Kavramının Unsurları

Kurum/Unsur	Faaliyetin Yasal Olması	Faaliyetin Kuruma Bildirilmemesi	Faaliyetin Ücretli Olması	Faaliyetin Eksik Bildirilmesi
ILO	+	+	+	
OECD	+	+		
AB Komisyonu	+	+	+	+
TÜİK		+		
SGK	+	+	+	+

Kaynak: ILO (2019b). OECD (2018a). Eurofound (2019). OECD (2019a). TÜİK (2019b). SGK (2019)’dan yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Gerek uluslararası gerekse ulusal kuruluşlar, kayıt dışı istihdam kavramını tanımlarken, ‘yasal ekonomik faaliyetlerin kamu kurumlarına bildirilmemesi’ koşuluna odaklanmıştır (Tablo 2).

Yazında kayıt dışı istihdam Örneğin; Karadeniz ve Karadeniz’e göre (2016: 45), kurumlara bildirilmesi gereken kişilerin hiç bildirilmemesi, gün veya kazanç olarak eksik bildirilmesi, usulüne uygun bildirilmemesi ve ek olarak Özcan’a göre, ikinci işteki çalışmanın bildirilmemesi olarak tanımlanmıştır. İkinci işte kayıt dışı çalışma, gelir yetersizliği nedeniyle gerçekleşen, düşük gelirli bireylerin pazarcılık, kahvecilik, emlakçılık, işportacılık gibi faaliyet türlerini ifade edebilmektedir (Güloğlu, Korkmaz ve Kıp, 2003: 55). Diğer taraftan, bir ailenin kendi tüketimine yönelik mal ve hizmet üretmesi veya birilerine yardım amaçlı karşılıksız bir iyilik yapmak üzere çalışması, kayıt dışı çalışma olarak nitelendirilememektedir (Williams ve Windebank, 2002: 4).

## II- ULUSAL YAZIN İNCELEMESİ

Gündoğan 1999 yılındaki çalışmasında (1999: 86), OECD ülkeleri arasında en yüksek KHÇ oranına sahip Türkiye’de, KHÇ’ler ile ilgili çalışma sayısının yetersizliğine vurgu yapmıştır. Yanı sıra ulusal yazında KHÇ’ler ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı da son derece kısıtlıdır (Tablo 3). TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA), Gelir ve Yaşam Koşulları ve Hanehalkı Bütçe Anketi mikro setlerinin analizlerini içeren Durusoy Öztepe ve Akbaş’ın çalışmasında, KHÇ’lerde kayıt dışı çalışmanın kronik bir yapı sergilediği ve KHÇ’lerin %66’sının prim borcu olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.** *Kayıt Dışı İstihdam Kavramına Yönelik Ulusal Yazın*

Yazar	Yıl	Araştırmanın Konusu	Araştırma Yöntemi ve Bulguları
Durusoy Öztepe ve Akbaş	2018	KHÇ'lerin sosyal güvenliği	Araştırma, TÜİK 2016 HİA, 2015 Gelir ve Yaşam Koşulları ve 2015 Hanehalkı Bütçe Anketi Mikro Veri Setlerinden yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada KHÇ'lerin gelir düzeyleri arttıkça, kayıtlı çalışma oranlarının da arttığı görülmüştür. Ayrıca bulgulara göre, her üç KHÇ'den birinin, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na prim borcu bulunmaktadır.
Gürsel ve Pelek	2008	Kayıt dışı istihdamın ekonomik ve toplumsal özellikleri	Araştırma TÜİK 2000-2008 Dönemi HİA verilerini içermektedir. Araştırmaya göre, ekonomik krizler kayıt dışı çalışmaya neden olmakta, KHÇ, genç ve orta yaş üstü çalışanlarda kayıt dışı çalışma artış göstermektedir. Diğer yandan, ücretli, maaşlı çalışanlarda firma ölçeği büyüdükçe, KHÇ'lerde ise eğitim arttıkça kayıt dışılığın azaldığı tespit edilmiştir.

Gürsel ve Pelek'in (2008) çalışmasında da ekonomik krizlerin kayıt dışılığını arttırdığı ve bireylerin gelir ve eğitim düzeyleri arttıkça kayıt dışı istihdamın azaldığı tespit edilmiştir.

### III- TÜİK 2018 İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİNE GÖRE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MAKRO VERİLERLE GENEL GÖRÜNÜMÜ

ILO ve OECD işgücü istatistikleri ve ilgili yazına göre kendi hesabına çalışma, gelir ve işte eğretiliği ve düzensizliği ve kayıt dışılığı içermektedir. Yazını destekler biçimde Türkiye'de de kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu gruplar, ücretsiz aile işçileri (%87,3) ve KHÇ'lerdir (%65,4) (Tablo 4).

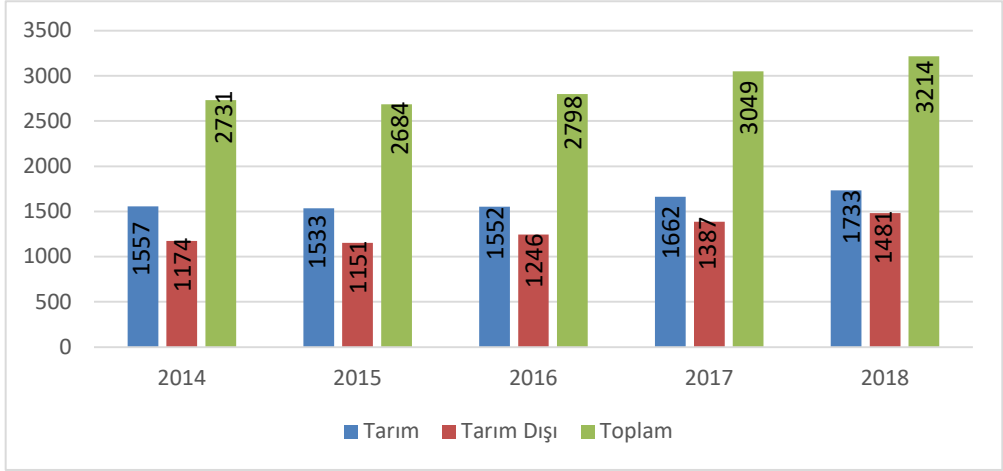
**Tablo 4.** *Kayıt Dışı Çalışmanın İşteki Duruma Göre Dağılımı (Bin kişi).*

İŞTEKİ DURUM	Kayıtlı	Kayıt Dışı	Toplam	Kayıt Dışı Çalışma Yüzdesi
Ücretli/Yevmiyeli	16.018	3.518	19.536	% 18
İşveren	1.039	243	1.282	% 18,9
KHÇ	1.696	3.213	4.909	% 65,4
Ücretsiz Aile İşçisi	382	2.630	3.012	%87,3
<b>Toplam</b>	19.134	9.604	28.738	%33,4

Kaynak: TÜİK 2018 Yılı İşgücü İstatistikleri.

TÜİK işgücü istatistikleri KHÇ'nin kayıt dışı çalışmasının, diğer işteki durumlarla karşılaştırıldığında yapısal bir sorun olarak süregeldiğini ve özellikle tarım sektörünün kayıt dışılığının sürdürülemez bir noktada olduğunu göstermektedir (Şekil 1).

Şekil 1. KHÇ'lerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumları, 2014-2018 Dönemi



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri. [ [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)]. (Erişim: 05.01.2019).

TÜİK “İşgücü Piyasası ile İlgili Özel Konulu Çalışmalar İstatistikleri” başlığında yer alan “Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları 2017” araştırması, kendi hesabına çalışmanın eğretileliğini kanıtlar niteliktedir: “Kendi hesabına veya işveren olarak çalışanların son 12 ayda karşılaştıkları en önemli sorunlar”da ilk sırayı, iktisaden bağımlı olanlarda<sup>1</sup> (%30,7) ve iktisaden bağımlı olmayanlarda (%24), “Çok az gelir elde ettiği dönemlerin olması”; ikinci sırayı ise sırasıyla %17,9 ve %20,6 olmak üzere “İş olmadığı dönemlerin olması” almıştır (TÜİK, 2017, 18.06.2019). Ancak TÜİK’in söz konusu araştırması KHÇ’lerin, kayıt dışı çalışmaya yönelik görüşlerini içermemektedir. Yazında da, KHÇ’lerin kayıt dışı çalışmalarına yönelik sorun ve çözümlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlayan araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada, önce TÜİK HİAMVS ile KHÇ’lerin sosyo-demografik ve işyerlerine yönelik özellikleri ve daha sonra alan araştırması ile KHÇ’lerin kayıt dışı çalışmaya bakışları incelenmeye çalışılmıştır.

## IV- ALAN ARAŞTIRMASININ İÇERİĞİ

### A- Amaç, Yöntem, Kapsam, Alan ve Sınırlılıklar

Betimleyici istatistiksel araştırma niteliğine sahip çalışmanın bulguları, TÜİK 2017 HİAMVS ve Denizli ili Kale ilçesinde faaliyet gösteren kayıtlı 21 KHÇ’nin görüşleri aracılığıyla oluşturulmuştur. Çalışmada nicel ve nitel bulguları karşılaştırmak amacı ile alan araştırması yapılmıştır. Nicel bulgular frekans ve ki-kare analizi, nitel bulgularda ‘içerik analizi’ yöntemi ile analiz edilmiştir.

Alan araştırması nitel araştırma yöntemine dayanmaktadır. Nitel araştırmada olaylar doğal ortamında gerçekçi bir şekilde ortaya konmakta ve gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi bilgi toplama yöntemleri kullanılmaktadır (Yıldırım, 1999: 10). Çalışmada katılımcılara nitel araştırmada veri toplama yöntemlerinden biri olan ‘kartopu yöntemi’ yöntemi ile ulaşılmıştır. Bu yöntemde ilk örneklem birimi, tesadüfi biçimde, sonrakiler ise bir önceki örneklemin referansı/göndermesi ile seçilmektedir. Araştırmayı yapan kişi, hedef kitledeki, tesadüfi seçilen herhangi bir kişi ile görüşmekte ve o kişiye görüşebileceği başka

<sup>1</sup> KHÇ’lerden bir müşterisi olan veya birden fazla müşteri olup ancak birinin belirleyici olduğu ve çalışma saati müşteriler tarafından belirlenen kişilerdir (TÜİK, 2017: 18.06.2019).

bir kişiyi sormakta ve süreç bu şekilde devam etmektedir (Kavak, 2008: 201). Yüz yüze görüşmeler nitel araştırma tekniklerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak, 2018 Eylül-Aralık döneminde, en az 40 ve en fazla 60 dakika süren ve 6 açık uçlu, 20 kapalı uçlu soruyu içeren, *yarı yapılandırılmış soru metni* üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Denizli Ticaret Odası 2018 verilerine göre, Denizli’de Esnaf ve Sanatkarlar Odasına kayıtlı aktif olarak faaliyetlerine devam eden, 32.871 esnaf ve sanatkar bulunmaktadır. Alan araştırmasının kapsamını oluşturan Kale, 18 ilçe içerisinde nüfusa oranla (20.393), esnaf ve sanatkarın (910 kişi) en yoğun olduğu beşinci ilçedir (Tablo 5).

**Tablo 5.** Denizli İlçelerinin Toplam Nüfusa Oranla Esnaf ve Sanatkar Sayısı<sup>2</sup>

Sıra	2018 Yılı	Toplam Nüfus	Esnaf ve Sanatkar Sayısı	Toplam Nüfus İçinde Esnaf ve Sanatkarın Yüzdesi
1	Babadağ	6.522	481	7,38
2	Serinhisar	14.430	849	5,88
3	Buldan	2.7241	1.339	4,92
4	Bekilli	7.065	338	4,78
5	Kale	20.393	910	4,46
6	Çal	19.259	808	4,20
7	Güney	9.975	407	4,08
8	Acıpayam	55.648	2.204	3,96
9	Çivril	60.429	2.230	3,69
10	Tavas	43.845	1.611	3,67
11	Bozkurt	12.788	451	3,53
12	Sarayköy	30.768	1.080	3,51
13	Çameli	18.256	638	3,49
14	Honaz	33.184	1.099	3,31
15	Çardak	9.144	281	3,07
16	Beyağaç	6.903	205	2,97
17	Pamukkale/ Merkezefendi	646.278	1.7788	2,75
18	Baklan	5.654	152	2,69
<b>TOPLAM</b>		<b>1.027.782</b>	<b>32.871</b>	<b>3,20</b>

Kaynak: Denizli Ticaret Odasından talep edilen veriler, 27.05.2019 tarihini içermektedir.

<sup>2</sup> Araştırma sırasında, esnaf ve sanatkarların sosyo-demografik özellikleri, işletme künyeleri ve kayıtlılık durumları ile ilgili hem Denizli Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliğinden hem de ilgili oda aracılığı ile bilgi edinme yasası gereği ilgili bakanlıktan veri istenmiş ancak söz konusu verilere ulaşılamamıştır. Tablo 3’de elde edilen veriler Denizli Ticaret Odasından 27.05.2019 tarihinde alınmıştır.

Araştırmanın temel sınırlılığı, kayıt dışı faaliyet gösteren KHÇ'lere ulaşma konusunda yaşanmıştır: Dört kişi görüşmeyi ret etmiş ve 21 katılımcının tamamına yakını, çalışmanın sonucunda kendi deyimleri ile “kendilerine bir zarar gelmeyeceği ve baskın olmayacağı” konularında güvence istemiş, 3 katılımcı ise ses kaydı olması durumunda görüşme yapmayacağını ifade etmiştir. Kartopu yöntemi ile ulaşılan tüm katılımcılar tesadüfi olarak basit usulde gelir vergisi mükellefi KHÇ olmuştur.

## B- TÜİK 2017 HİAMVS Bulguları<sup>3</sup>

### i) KHÇ'lerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Türkiye’de toplumsal cinsiyetçi yapıyı gösterir biçimde genel istihdamın, %69,0’ı erkek, %31’i kadın, KHÇ’lerin, %83,7’si erkek, %16,3’ü ise kadındır<sup>4</sup>. KHÇ’lerin %71’i, genel istihdamın %43,5’i orta yaş grubunda yer alan, 40 yaş ve üzeri gruptadır. TÜİK verilerine göre KHÇ’lerin ortalama yaşı 47,5’tur.

İlköğretim düzeyinde eğitime sahip KHÇ’lerin payı (%69,8), genel istihdamdan daha yüksektir (%61,3). KHÇ’lerin çoğunluğu (%85,8)’i; genel istihdamdakilere benzer biçimde (%70,6) evlidir (Tablo 6).

**Tablo 6.** KHÇ’lerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Erkek	3.992.396	82,9	82,9	82,9
Kadın	822.980	17,1	17,1	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	
Yaş	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
15-24 Yaş	123.635	2,6	2,6	2,6
25-34 Yaş	673.001	14,0	14,0	16,5
35-39 Yaş	604.574	12,6	12,6	29,1
40-49 Yaş	1.288.157	26,8	26,8	55,8
50 ve üzeri	2.126.009	44,2	44,2	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	
Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Okul Bitirmeyenler	441.195	9,2	9,2	9,2
İlkokul-5 yıl	2.646.229	55,0	55,0	64,1
İlköğretim -8 yıl	711.039	14,8	14,8	78,9
Ön Lisans ve Lisans	312.652	6,5	6,5	85,4
Yüksek Lisans ve Doktora	31.243	,6	,6	86,0
Genel Lise	355.341	7,4	7,4	93,4
Meslek Lisesi	317.678	6,6	6,6	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	
Medeni Hal	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Hiç Evlenmedi	395.620	8,2	8,2	8,2
Evli	4.129.779	85,8	85,8	94,0
Boşandı	123.335	2,6	2,6	96,5
Eşi Öldü	166.642	3,5	3,5	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	

<sup>3</sup> Bu başlık altında yer alan tüm tablolar, TÜİK 2017HİAMVS’nden hesaplanarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

<sup>4</sup> 2019 Mart itibari ile söz konusu oranlar sırasıyla erkek %67,8, kadın %32,2; erkek %81,6, kadın %18,4’tür (TÜİK, HİA 2019: 18.06.2019).



KHÇ'lerin %49,7'sinin haftalık çalışma süresi, en az '46 saattir.' (Tablo 5). Bu durum, KHÇ'lerin gelire dayalı yetersiz eksik istihdamının (Bolle, 1999: 74) bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

KHÇ'lerin sektörlere göre dağılımı, genel istihdamın sektörel dağılımına göre farklılık göstermektedir: KHÇ'lerin %47'si tarımda faaliyet gösterirken, genel istihdamın tarımdaki payı %19,4'tür (Tablo 7).

**Tablo 7. KHÇ'lerin Ekonomik Faaliyet Yerleri ve Haftalık Çalışma Süreleri**

<b>Faaliyet Yeri</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli %</b>	<b>Kümülatif %</b>
Tarla, Bahçe	2.250.539	46,7	46,7	46,7
Düzenli İşyerleri	1.320.403	27,4	27,4	74,2
Pazar Yeri	77.774	1,6	1,6	75,8
Seyyar	787.482	16,4	16,4	92,1
Evde	379.179	7,9	7,9	100,0
<b>Toplam</b>	<b>4.815.376</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Sektör</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli %</b>	<b>Kümülatif %</b>
Tarım	2.263.070	47,0	47,0	47,0
Sanayi	434.035	9,0	9,0	56,0
İnşaat	238.132	4,9	4,9	61,0
Hizmet	1.880.139	39,0	39,0	100,0
<b>Toplam</b>	<b>4.815.376</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Esas İşte Haftalık Ortalama Fiili Çalışma Süresi</b>				
<b>Fiili Çalışma Süresi</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli %</b>	<b>Kümülatif %</b>
En fazla 30 saat	1.098.542	22,8	22,8	22,8
31-45 saat	1.325.252	27,5	27,5	50,3
En az 46 saat	2.391.582	49,7	49,7	100,0
<b>Toplam</b>	<b>4.815.376</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

KHÇ'nin en yüksek pay ile tarım sektöründe ve işyeri durumlarının yine en yüksek oran ile (%46,7) 'tarla, bahçe'de olması, kayıt dışı çalışmayı artıran bir unsurdur. KHÇ'nin %63,3'ü (Tablo 8), genel istihdamın %34'ü kayıt dışı çalışmaktadır.

**Tablo 8. KHÇ'lerin Kayıtlılık Durumlarına Göre Frekans Dağılımları**

<b>SGK'ya Kayıtlılık Durumu</b>	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Evet</b>	1.766.136	36,7
<b>Hayır</b>	3.049.240	63,3
<b>Toplam</b>	<b>4.815.376</b>	<b>100,0</b>

TÜİK verilerine göre ücretli, maaşlı ve işverenlerle karşılaştırıldığında, KHÇ'nin kayıt dışı çalışma oranlarının yüksek olması, işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarını, eksik ve enformel istihdamlarını açıklayabilen bir özelliktir.

## **C- TÜİK 2017 Yılı HİAMVS'ne Göre KHÇ'lerin Sosyo-Demografik Özellikleri İle Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki**

### **i) Cinsiyet ve Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki**

TÜİK HİAMVS'ye göre, kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu KHÇ olması durumunda da devam etmektedir: Kadınlar (%84), erkeklere göre (%59,1) daha fazla kayıt dışı çalışmaktadır (Tablo 9).

**Tablo 9.** *KHÇ'lerin Cinsiyete Göre Kayıtlı Çalışma Durumları*

SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Evet	Hayır	Toplam
Sayı	1.634.578	2.357.817	3.992.395
<b>Erkek</b>			
Cinsiyet İçindeki %	40,9%	59,1%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	92,6%	77,3%	82,9%
Sayı	131.558	691.423	822.981
<b>Kadın</b>			
Cinsiyet İçindeki %	16,0%	84,0%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	7,4%	22,7%	17,1%
Sayı	1.766.136	3.049.240	4.815.376
<b>Toplam</b>			
Cinsiyet İçindeki %	36,7%	63,3%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

(pearson ki kare =182984,243; s.d. = 1; p=,000).

Kadınların eksik istihdamında rol oynayan etmenlerini inceleyen Kumaş ve Çağlar'ın (2010: 285); kayıt dışı istihdamı inceleyen Gürsel ve Durmaz (2014: 4) ve Ercan'ın (2006: 32) araştırmalarında da bu çalışmaya benzer biçimde kadınların, erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir.

## ii) Yaş ile Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki

ILO ve OECD işgücü istatistiklerine göre diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında, 15-24 yaş arası gençler işgücü piyasasında istihdam koşullarında daha dezavantajlı durumdadır. Uluslararası işgücü istatistiklerine benzer biçimde, Türkiye'de de 15-24 yaş KHÇ'nin kayıt dışı çalışma oranı (%70) - 50 yaş ve üzeri grup dışında - diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında yüksektir (Tablo 10).

**Tablo 10.** *KHÇ'lerin Yaşları İle Kayıtlı Çalışma Durumları Arasındaki İlişki*

SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Evet	Hayır	Toplam
Sayı	36.500	87.135	123.635
<b>15-24 Yaş</b>			
Yaş İçindeki %	29,5%	70,5%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	2,1%	2,9%	2,6%
Sayı	321.141	351.860	673.001
<b>25-34 Yaş</b>			
Yaş İçindeki %	47,7%	52,3%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	18,2%	11,5%	14,0%

**Tablo 10. KHC'lerin Yaşları İle Kayıtlı Çalışma Durumları Arasındaki İlişki (devamı)**

SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Evet	Hayır	Toplam
Sayı	290.962	313.612	604.574
<b>35-39 Yaş</b>			
Yaş İçindeki %	48,1%	51,9%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	16,5%	10,3%	12,6%
Sayı	632.495	655.662	1.288.157
<b>40-49 Yaş</b>			
Yaş İçindeki %	49,1%	50,9%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	35,8%	21,5%	26,8%
Sayı	485.037	1.640.971	2.126.008
<b>50 yaş ve üzeri</b>			
Yaş İçindeki %	22,8%	77,2%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	27,5%	53,8%	44,2%
Sayı	1.766.135	3.049.240	4.815.375
<b>Toplam</b>			
Yaş İçindeki %	36,7%	63,3%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

(pearson ki kare= 333695,630; s.d = 4; p= ,000)

Kayıt dışı çalışmanın 50 yaş ve üzerinde artmasının nedeni, sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması, emeklilikte prim ödeme gün sayısının diğer sigortalılık durumları ile karşılaştırıldığında (9.000 gün)<sup>5</sup> yüksek olması ve sıklıkla çıkan af yasaları ile açıklanabilir (Tablo 10).

### iii) Eğitim Düzeyi İle Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki

TÜİK verilerine göre KHC'lerin eğitim düzeyleri ile kayıt dışı çalışmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır: KHC'lerde kayıt dışı çalışma en yüksek ilkökul mezunlarında (%58,2) iken, en düşük yüksek lisans ve doktora mezunlarındadır (%0,04) (Tablo 11).

<sup>5</sup> Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları, MADDE 28- Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır: a) Yaşlılık aylığı bağlanması; b) Toptan ödeme yapılması. (Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/16 md.) İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.  
b) (a) bendinde belirtilen yaş şartı; 1) 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61, 2) 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,3) 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,4) 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,5) 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,6) 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65, 7) 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65, olarak uygulanır. Ancak yaş hadlerinin uygulanmasında (a) bendinde belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır.

Tablo 11. Eğitim Düzeylerine Göre Kayıtlı Çalışma Durumları

SGK'ya Kayıtlılık Durumu		Evet	Hayır	Toplam
Okul	Sayı	45.873	395.322	441.195
	Eğitim Düzeyi İçindeki %	10,4%	89,6%	100,0%
Bitirmeyen Kişiler	Kayıtlılık İçindeki %	2,6%	13,0%	9,2%
	Sayı	871.882	1.774.347	2.646.229
İlkokul 5 Yıl	Eğitim Düzeyi İçindeki %	32,9%	67,1%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	49,4%	58,2%	55,0%
İlköğretim 8 yıl	Sayı	323.321	387.718	711.039
	Eğitim Düzeyi İçindeki %	45,5%	54,5%	100,0%
Yüksekokul	Kayıtlılık İçindeki %	18,3%	12,7%	14,8%
	Sayı	178.548	134.104	312.652
Fakülte Mezun	Eğitim Düzeyi İçindeki %	57,1%	42,9%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	10,1%	4,4%	6,5%
Yüksek Lisans	Sayı	17.843	13.400	31.243
	Eğitim Düzeyi İçindeki %	57,1%	42,9%	100,0%
Doktora	Kayıtlılık İçindeki %	1,0%	0,4%	0,6%
	Sayı	172.699	182.642	355.341
Genel Lise	Eğitim Düzeyi İçindeki %	48,6%	51,4%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	9,8%	6,0%	7,4%
Mesleki Teknik Lise	Sayı	155.971	161.707	317.678
	Eğitim Düzeyi İçindeki %	49,1%	50,9%	100,0%
Lise	Kayıtlılık İçindeki %	8,8%	5,3%	6,6%
	Sayı	1.766.137	3.049.240	4.815.377
Toplam	Eğitim Düzeyi İçindeki %	36,7%	63,3%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

(pearson ki kare= 275377,098<sup>a</sup>; s.d = 6; p= ,000).

Verilere göre eğitim düzeyinin artması, işin eğretiliğini iş güvencesine dönüştürebilmekte dolayısıyla kayıtlı sektörde çalışma olasılığını artırmaktadır.

#### iv) İşyeri Durumları İle Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki

TÜİK 2017 yılı HİAMVS'ye göre bireylerin işyeri durumları; *tarla ve bahçe, düzenli işyeri, pazaryeri, seyyar ve evde* olmak üzere beş gruba ayrılmaktadır. SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (2015: 6) raporuna göre, Türkiye'de kayıt dışı çalışma en çok ev hizmetlerinde çalışanlarda görülmektedir. Diğer bir ifade ile istihdam işyerinden uzaklaştıkça, kayıt dışı çalışma artmaktadır. Bu çalışmaya göre de, kayıt dışı çalışma en yüksek oranda 'evde' (%95,4), en az ise 'düzenli işyeri'ndedir (%34,9) (Tablo 12).

**Tablo 12. KHÇ'lerin İşyeri Durumları İle Kayıtlı Çalışma Durumları Arasındaki İlişki**

SGK'ya Kayıtlılık Durumu		Evet	Hayır	Toplam
<b>Tarla, Bahçe</b>	Sayı	596.595	1.653.944	2.250.539
	İşyeri Durumu İçindeki %	26,5%	73,5%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	33,8%	54,2%	46,7%
<b>Düzenli İşyeri</b>	Sayı	860.103	460.300	1.320.403
	İşyeri Durumu İçindeki %	65,1%	34,9%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	48,7%	15,1%	27,4%
<b>Pazar Yeri</b>	Sayı	27.907	49.866	77.773
	İşyeri Durumu İçindeki %	35,9%	64,1%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	1,6%	1,6%	1,6%
<b>Seyyar</b>	Sayı	264.190	523.292	787.482
	İşyeri Durumu İçindeki %	33,5%	66,5%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	15,0%	17,2%	16,4%
<b>Evde</b>	Sayı	17.341	361.838	379.179
	İşyeri Durumu İçindeki %	4,6%	95,4%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	1,0%	11,9%	7,9%
<b>Toplam</b>	Sayı	1.766.136	3.049.240	4.815.376
	İşyeri Durumu İçindeki %	36,7%	63,3%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

(pearson ki kare= 732361,061; s.d = 4; p= ,000).

TÜİK HİAMVS bulgularına göre, KHÇ'nin sosyo-demografik özellikleri ve işyeri durumu ile kayıt dışı çalışma arasında bir anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, HİAMVS'nde ücret verisi sadece 'ücretli, maaşlı' çalışanlara yönelik verildiği için KHÇ'nin gelir durumu ile kayıt dışı çalışma arasındaki ilişki sorgulanamamış, söz konusu ilişki nitel araştırma sonuçları ile yorumlanmaya çalışılmıştır.

## D- Kale İlçesi Alan Araştırması Bulguları<sup>6</sup>

### i) Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Nitel araştırmada katılımcıların sosyo-demografik ve işletme özelliklerinin TÜİK HİA verileri ile benzerlik göstermesi hedeflenmiş ve görüşme talebine olumlu yanıt veren 21 KHÇ ile görüşülmüştür (21 katılımcının 6'sı kadın, 15'i erkektir). Katılımcıların yaklaşık %70'i, 40 yaşın üzerindedir (Tablo 13).

TÜİK veri tabanına göre, KHÇ'lerin %69,8'i ilköğretim düzeyinde bir eğitime sahiptir (Bakınız Tablo 6), nitel araştırmada da 21 katılımcının %52 (11 kişi)'si benzer biçimde ilköğretim mezunudur (Tablo 13).

<sup>6</sup> Bu başlık altındaki tüm tablolar nitel araştırma bulgularını içermektedir.

**Tablo 13.** Katılımcıların Bireysel Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Medeni Durum
K1	Erkek	22	Üniversite	Bekâr
K2	Erkek	54	İlköğretim	Evli
K3	Erkek	50	İlköğretim	Evli
K4	Erkek	34	İlköğretim	Evli
K5	Erkek	56	İlköğretim	Evli
K6	Erkek	50	İlköğretim	Evli
K7	Erkek	27	İlköğretim	Evli
K8	Kadın	48	İlköğretim	Evli
K9	Kadın	42	İlköğretim	Evli
K10	Kadın	49	Üniversite	Evli
K11	Erkek	42	İlköğretim	Evli
K12	Erkek	46	İlköğretim	Evli
K13	Erkek	42	Lise	Evli
K14	Erkek	58	İlköğretim	Evli
K15	Kadın	22	İlköğretim	Evli
K16	Kadın	29	İlköğretim	Evli
K17	Erkek	24	İlköğretim	Bekâr
K18	Erkek	42	Lise	Evli
K19	Kadın	40	İlköğretim	Evli
K20	Erkek	41	Üniversite	Evli
K21	Erkek	52	İlköğretim	Evli

## ii) Katılımcıların İstihdam ve Gelir Durumları

Katılımcıların yarısından fazlası hizmet sektöründe (berber, kuaför, terzi, ayakkabı tamirciliği vb.) faaliyet göstermektedirler. Ortalama çalışma kıdemleri 26 yıldır; TÜİK HİAMVS'ye göre KHÇ'lerin ortalama çalışma kıdemleri ise 16 yıldır. Katılımcılardan 14'ü haftada 6 gün, 6'sı haftada 7 gün, 1'i ise haftada 5 gün çalışmaktadır. Katılımcıların günlük ortalama çalışma süreleri yaklaşık 12 saattir (Tablo 14).

Katılımcıların ortalama aylık gelirleri yaklaşık 3.100.-TL; aylık en düşük net kazançları, 1.000.-TL, en yüksek net kazançları 7.000.-TL'dir. K2, K5, K8 ve K14'ün aylık ortalama kazançları 2017 yılı sigorta primine esas kazancın en düşük tutarının altında olmasından dolayı 5510 sayılı Kanun'un 6.maddesi uyarınca sosyal güvenlik kapsamı dışındadır. Durusoy Öztepe ve Akbaş'ın (2018: 83) çalışmasında da KHÇ'lerin neredeyse yarısına yakınının, brüt asgari ücretin altında gelir elde ettiği tespit edilmiştir.

**Tablo 14. Katılımcıların İşlerine İlişkin Bilgiler**

	İşin Türü	Faaliyet Türü	İşyeri Mülkiyet Durumu	Genel Çalışma Süresi	Bu İşteki Çalışma Süresi	Çalışma Hafta/Gün	Çalışma Gün/Saat
<b>K1</b>	Tuhafiye	Ticaret	Kendi	15 yıl	15 yıl	7 gün	11 saat
<b>K2</b>	Taşımacılık	Hizmet	Kendi	34 yıl	11 yıl	6 gün	8 saat
<b>K3</b>	Ayakkabı Tamiri	Hizmet	Kira	35 yıl	35 yıl	7 gün	14 saat
<b>K4</b>	Berber	Hizmet	Kira	23 yıl	23 yıl	6 gün	15 saat
<b>K5</b>	Pideci	İmalat	Kendi	49 yıl	36 yıl	7 gün	12 saat
<b>K6</b>	Lokanta	Hizmet	Kendi	25 yıl	25 yıl	7 gün	7 saat
<b>K7</b>	Büfe	Ticaret	Kira	15 yıl	2 ay	7 gün	14 saat
<b>K8</b>	Gıda	İmalat	Kira	40 yıl	15 ay	6 gün	13 saat
<b>K9</b>	Ayakkabıcı Satışı	Ticaret	Kira	27 yıl	10 yıl	6 gün	12 saat
<b>K10</b>	Terzi	Hizmet	Kira	30 yıl	30 yıl	6 gün	10 saat
<b>K11</b>	Taşımacılık	Hizmet	Kendi	30 yıl	14 yıl	6 gün	10 saat
<b>K12</b>	Taşımacılık	Hizmet	Kendi	33 yıl	30 yıl	5 gün	12 saat
<b>K13</b>	Bijuterici	Ticaret	Kira	25 yıl	14 yıl	6 gün	12 saat
<b>K14</b>	Halıcılık	Ticaret	Kendi	46 yıl	22 yıl	6 gün	12 saat
<b>K15</b>	Kuaför	Hizmet	Kira	10 yıl	3 yıl	6 gün	12 saat
<b>K16</b>	Kuaför	Hizmet	Kira	18 yıl	8 yıl	6 gün	13 saat
<b>K17</b>	Berber	Hizmet	Kira	9 yıl	8 yıl	6 gün	12 saat
<b>K18</b>	Taşımacılık	Hizmet	Kendi	17 yıl	17 yıl	7 gün	6 saat
<b>K19</b>	Kuaför	Hizmet	Kira	20 yıl	20 yıl	6 gün	11 saat
<b>K20</b>	Kahvehane	Hizmet	Kira	20 yıl	5 ay	6 gün	16 saat
<b>K21</b>	Manav	Ticaret	Seyyar	34 yıl	34 yıl	6 gün	15 saat

Katılımcıların en düşük hane geliri 1.500.-TL, en yüksek hane geliri 8.000.-TL'dir. 5510 sayılı Yasanın 6/n maddesi uyarınca yaşlılık aylığı alan ve 4/b'li olarak çalışanların kapsam dışında bırakılmasından dolayı emekli olan 3 katılımcı, pasif sigortalı durumundadır. On sekiz katılımcı aktif sigortalı olarak SGK'ya kayıtlıdır. Katılımcıların 12'si sosyal sigorta primlerini en alt düzeyden ödemektedir<sup>7</sup> (Tablo 15).

<sup>7</sup> 5510 sayılı Kanun'un 82.maddesi gereğince sigortalılar ödeyecekleri prim miktarını; prime esas günlük kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak kaydı ile kendileri tarafından bildirilen günlük kazancın 30 katını ödemekle mükellefler.

Tablo 15. Katılımcıların Gelir/Kazanç Bilgileri

	Aylık Ortalama Kazanç	Hane Geliri	SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Prim Ödeme Süresi	Aylık SGK Prim Miktarı	SGK'ya Borç Durumu	Emekli Olacağı Yıl Sayısı
<b>K1</b>	2.500.- TL	5.000.- TL	Evet	1 yıl	598.- TL	Var	31 yıl
<b>K2</b>	1.000.- TL	1.500.- TL	Emekli	Emekli	Emekli	Yok	Emekli
<b>K3</b>	2.000.- TL	2.000.- TL	Evet	18 yıl	600.- TL	Var	8 yıl
<b>K4</b>	2.500.- TL	2.500.- TL	Evet	8 yıl	597.- TL	Yok	17 yıl
<b>K5</b>	1.500.- TL	2.000.- TL	Emekli	Emekli	Emekli	Yok	Emekli
<b>K6</b>	5.000.- TL	5.000.- TL	Evet	15 yıl	700.- TL	Var	1,5 yıl
<b>K7</b>	7.000.- TL	7.000.- TL	Evet	8 yıl	530.- TL	Var	Bilmiyor
<b>K8</b>	1.500.- TL	3.000.- TL	Evet	6 yıl	598.- TL	Yok	12 yıl
<b>K9</b>	2.500.- TL	4.000.- TL	Evet	10 yıl	600.- TL	Var	Bilmiyor
<b>K10</b>	2.000.- TL	5.000.- TL	Evet	3 yıl	600.- TL	Var	Bilmiyor
<b>K11</b>	3.000.- TL	5.000.- TL	Evet	18 yıl	630.- TL	Yok	16 yıl
<b>K12</b>	2.500.- TL	2.500.- TL	Evet	21 yıl	598.- TL	Yok	8 yıl
<b>K13</b>	4.500.- TL	6.000.- TL	Evet	14 yıl	580.- TL	Var	18 yıl
<b>K14</b>	1.700.- TL	1.700.- TL	Emekli	Emekli	Emekli	Yok	Emekli
<b>K15</b>	3.500.- TL	5.000.- TL	Evet	Hiç	Bilmiyor	Var	Bilmiyor
<b>K16</b>	3.500.- TL	6.000.- TL	Evet	7 yıl	710.- TL	Var	14 yıl
<b>K17</b>	3.500.- TL	6.000.- TL	Evet	2,5 yıl	800.- TL	Var	Bilmiyor
<b>K18</b>	4.000.- TL	8.000.- TL	Evet	14 yıl	580.- TL	Var	Bilmiyor
<b>K19</b>	3.000.- TL	5.000.- TL	Evet	21 yıl	580.- TL	Var	13 yıl
<b>K20</b>	4.500.- TL	6.500.- TL	Evet	5 ay	Bilmiyor	Var	Bilmiyor
<b>K21</b>	4.000.- TL	6.000.- TL	Evet	8 yıl	Bilmiyor	Var	6 yıl

On dört katılımcının SGK'ya sigorta primi borcu bulunmaktadır ve yaklaşık %67'si, sigorta prim borçları olmasından dolayı fiilen sosyal güvenliğin kapsamı dışında kalmaktadır. TÜİK HİAMVS 2017 yılı verilerine göre de KHÇ'nin %63,3'ü kayıt dışı çalıştığı için sosyal güvenlik kapsamında yer alamamaktadır (Tablo 8).

Çalışmada katılımcılara açık uçlu sorular yönlendirilmiş ve konu ile ilgili derinlemesine bilgiye ulaşmak hedeflenmiştir. Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlarda, sosyo-demografik özellikleri ve işletme özellikleri açısından farklılıklar saptanmıştır.

### iii) Katılımcıların Kayıt Dışı Çalışma Kavramına Yönelik Görüşleri

Kayıt dışı çalışmanın ne anlam ifade ettiğini ortaya çıkarabilmek amacıyla KHÇ'lere "Size göre kayıt dışı çalışma ne demektir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunun kayıt



dışı istihdam tanımları, TÜİK'in kayıt dışı istihdam tanımına, kuruma yapılması gerekli bildirimlerin yapılmaması noktasında benzerlik göstermiştir:

*“Vergi ödemeyen, herhangi bir resmi kuruma bağlı olmayan bireylerdir.”(K6, erkek)*

K11'e ise kayıt dışı çalışmayı düzensiz ve belirsiz bir gelir ve gelecekle açıklamıştır:

*“Kayıtlı çalışırsan, geleceğin olur, belirli bir maaşın olur. Düzenli gelirin olur. Kayıtlı çalışan ile kayıt dışı çalışan aynı şartlara sahip değildir. Kayıtlı çalışan taksitle bir şey alabilir. Gününü geldiğinde alacağı para bellidir. Kayıtsız çalışanın geliri belli değildir. Bir şey yapamaz.”(K11, erkek).*

Diğer yandan katılımcılar kayıtlı çalışmayı; emekli olmak (K2, K5, K9, K13, K18), sağlık hizmetlerinden yararlanmak (K4, K8, K12, K14, K15, K17), iş kazası olması durumunda yardım almak (K7), vatandaşlık görevini yerine getirmek (K20, K21), sosyal güvenceden yararlanmak (K3, K19) ve bir şikâyet olması durumunda kimseye karşı mahcup olmamak (K1) biçiminde tanımlamışlardır.

Katılımcıların tamamı, “Çalışma hayatlarının bir döneminde kayıt dışı çalıştıkları”nı ifade etmiştir. Katılımcılara göre, kayıt dışı çalışmanın işin sürekliliği ve işin yapıldığı sektör ile ilgisi bulunmaktadır.

K12 tarım ve orman işlerinde kayıt dışılığın yaygınlığına dikkat çekmiştir:

*“Evet, kayıt dışı çalıştım. Tarımda çalışıyordum. Ama köyde tarımda sigorta yoktur. Şu an lisedeki ve ortaokuldaki kızlar, kendi işini kuruncaya veya bir yerde çalışıncaya kadar sigortasız çalışıyorlar. Vatandaşın primi yatırma imkânı yok. Çünkü gelir düzeyi çok düşük. Gerçi gelir düzeyi yüksek olan da yatırılmaz. Çünkü denetim yok. Yazın tarlaya gidin. Tarlada 2000 kişi çalışır. Bunun 1500'ü kadındır ve çoğunun sigortası yoktur. Sadece aile reislerinin tarım sigortası vardır.” (K12, erkek).*

K8 kayıt dışı çalışma gerekçesinde sektöre ve bilgi, bilinç eksikliğine de vurgu yapmaktadır;

*“Kayıt dışı çalıştım. Orman işlerinde çam diktim. Kışları 1 ay, 40 gün çalışırdım. Tam 20 sene çalıştım. Pamuk topladım, tütün topladım. Bu işlerde de sigortasız çalıştım. Çünkü sigorta gibi şeyleri bilmiyorduk, yoktu, büyüklerimiz de bilmiyordu!”(K8, kadın).*

K21 ise kayıt dışı çalışmayı yaşam koşullarının zorluğu ile açıklamıştır:

*“Çalıştım. Hayat şartları kayıt dışı çalışmaya zorladı beni. İşsiz olursan birtakım destekler var, mesela İŞKUR destek veriyor. Bunlardan yararlanmak için sigortasız çalıştım.” (K21, erkek).*

Araştırma kapsamındaki KHÇ'ler, kayıt dışı çalışmayı, ekonomik, sosyolojik, sektör, sosyal güvenlik kapsamında tanımlamaya çalışmış ve resmi kurumlara bildirilmeyen faaliyetlerinin kayıt dışı olduğu noktasında ortak yaklaşım sergilemiştir.

#### iv) Katılımcıların Çalışanlarını Resmi Kurumlara Bildirme Durumları

Çalışmada katılımcıların kendileri dışında işyerlerinde çalışanlarını usulüne uygun biçimde resmi kuruma bildirilip bildirilmedikleri tespit edilmek istenmiştir. Bu bağlamda, “Yanınızda çalışan var mı? Yanınızda çalışan kişi/kişileri SGK’ya bildiriyor musunuz? Bildirmiyorsanız neden bildirmiyorsunuz? Yanınızda çalışanlar kaç gün geliyorlar? Siz kaç gün bildiriyorsunuz? Ne kadar ücret alıyorlar? Siz ne kadar gösteriyorsunuz? Sizce kayıtlı işçi çalıştıranlarla, kayıt dışı işçi çalıştıranlar arasında haksız bir durum var mıdır?” sorularına yanıt aranmıştır.

Katılımcıların 14’ü çalışmanı olmadığını, 7 katılımcı (K4, K6, K7, K10, K16, K20 ve K21) çalışmanı olduğunu ancak sigortaya bildirmediklerini ifade etmiştir. Katılımcılar çalışanlarını resmi kurumlara bildirmemede, işin düzensiz ve süresiz olmasını (K4), çalışma saatlerinin belirsizliğini (K7), yarı zamanlı çalışmayı (K6) ve çalışmanın emekli olmasını (K20) neden olarak sıralamıştır:

“Ben berberim. Yanımda çalışanları sigortaya bildirmiyorum. Bizim meslekte şartlar farklıdır. Düzenli maaş ve çalışma saati yoktur. Haftada 6 gün çalışırız ama bildirim yapmıyorum. Yıllardan beri bu meslekte kişi 10.-TL’ye tıraş oluyorsa, 5.- TL’sini eleman, 5.-TL’sini dükkân sahibi alır. Bu durum ta ki çalışanın kendi dükkânı oluncaya kadar devam eder. Dükkân sahibi olduk mu, kayıtlı oluruz, esnaf oluruz.” (K4,erkek).

“Bildirmiyorum, çünkü zaten saatli çalışıyor. Ayrıca başka yerde sigortalı olarak çalışıyor, bizde ek iş yapıyor.” (K7,erkek).

“Bildirmiyorum, çünkü zaten tam zamanlı çalışmıyor. Sigortayı ödersem bana bir şey kalmıyor.” (K6,erkek).

“Bildirmiyorum, çünkü zaten emekli. Prim ödemiyor.” (K20,erkek).

TÜİK “Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları, II. Çeyrek, Nisan-Haziran 2017” araştırmasında, KHC’ler ücretli çalışmanı olmama nedenlerini, en az “Sosyal güvenlik işveren priminin yüksek olması (%7,9)”; en çok “Ücretli çalıştıracak yeterli işin olmaması (%58)” ile açıklamaktadır (TÜİK, 2019c). TÜİK verileri ile çalışmanın bulguları, KHC’nin çalışanlarını kayıt dışı çalışma nedenlerini açıklamada örtüşmemektedir.

#### v) Katılımcıların Sosyal Güvenlik Kurumu Denetiminden Geçme Durumları

SGK İstatistik Yıllıklarına göre 2017 yılında 1.874.682 işyerinin, %3,9’u (7.329 işyeri) denetimden geçmiştir (SGK, Faaliyet Raporu, 2017a: 63). Diğer bir ifade ile her 1.000 işyerinden ancak 39’u denetlenebilmiştir. Alan araştırması bulgularına göre de yedi katılımcı (K3, K4, K5, K6, K7, K13 ve K15), SGK müfettişleri tarafından denetlendiklerini, 14 katılımcı ise denetimden geçmediklerini ifade etmiştir. Katılımcılara göre sadece denetim değil, denetimlerin niteliği ve etkinliği de önemlidir:

İşyeri denetimden geçen K6’ya göre denetimler etkisizdir:

“Evet, denetime geldiler. Herhangi bir cezaya rastlamadım. Uyardılar. Yanımda çalışanlar için sigortalarını başlat dediler. İşçilere de söylediler. İşçiler tamam dedi. Sonra gittiler. Şartlarımı anlattım. Siz olsanız yapar mıydınız dedim. Haklısın dediler ve gittiler.” (K6,erkek).

İşyeri denetlenmeyen K16'ya göre ise denetimin bilgilendirme amacı olmalıdır:

*“Hiç gelmediler. Aslında gelebilirlerdi ama denetimler zayıf. Mesela Bağkurlulara borç yapılandırma konusunda bilgi vermiyorlar. Bunları bilmiyoruz. Bu tür bilgileri sosyal medya veya mesajlarla bizlere bildirmeleri gerekir. Hep son anda haberimiz oluyor, yararlanamıyoruz.” (K16,kadın).*

K1, K2, K3, K6, K8, K9, K11, K14, K15, K16, K17, K19, denetimlerin zayıf olduğunu, artırılması gerektiğini; K16 ve K18 denetimlerde kendilerine teşvikler hakkında bilgi verilmesi gerektiğini düşünmektedir.

## vi) Katılımcıların Sosyal Güvenlik Prim Miktarı Hakkındaki Görüşleri

Sosyal güvenlik prim miktarları, işgücü maliyetlerini artırarak kayıt dışılığa neden olmaktadır. Katılımcıların on dördü de SGK'ya prim borcu olmasından dolayı fiilen sosyal güvenlik kapsamında yer alamamaktadır. On sekiz katılımcı primlerin yüksek olmasının kayıt dışılık ile ilişkisi olduğunu düşünmektedir (K2, K5 ve K14 emekli olduğu için sigorta primi ödememektedir):

*“Bağkur primimi ödeyemiyorum. İki yıldır ödeyemiyorum, çünkü çok yüksek. İki yıldır hiç sağlık sorunum olmadı. Olursa özel hastaneye giderim. Erteliyorum borcumu. Çünkü aylar geliyor. Şu anki şartlar borcumu ödememi engelliyor.” (K17,erkek).*

*“Önceleri basamak sistemi vardı. Devlet düzenleme yaptı. Artık herkes aynı ödüyor. Esnaf olarak prim tutarı standarttır. Ancak prim miktarı çok yüksek. Ödemekte zorlanıyorum. Şimdi 58 yaşında emekli olacağız. Türkiye'nin yaş ortalaması 75. Şu anda işe giren 65 yaşında emekli olacak. Adam o kadar yaşamam diye ödemek istemiyor. Ama ben çoluğum çocuğum sağlıktan yararlansın diye düzenli olarak ödeme yapmaya çalışıyorum.” (K11,erkek).*

On katılımcı (K1,K3,K4,K6,K7,K8,K9,K11,K17,K19), tahakkuk eden prim miktarlarını ödemekte güçlük çekmekte, K1 ve K11 ise günümüz koşullarında emeklilik koşullarını sağlamanın zorlaştığını düşünmektedir.

## vii) İşçi ve İşveren Açısından Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri

Katılımcıların çoğunluğu (16 katılımcı) kayıt dışı çalışmanın temel nedenlerini, *işgücü maliyetleri, düzensiz gelir, sigorta prim miktarlarının yüksekliği* ile açıklamıştır:

*“İşveren maliyetlerini düşürmek için kayıt dışı işçi çalıştırır.” (K4,erkek).*

*“İşverenin imkânı yoksa bildirmez. Resmiyete dökse işin içinden çıkamayacak. Biz ailecek çalışıyoruz. Bir evde kaç kişiyi sigortalı yapabilirsin?” (K6,erkek).*

Araştırma sonuçlarına göre KHÇ/işverenin para kazanma arzusu ve bürokrasi kayıt dışı çalışmayı artıran diğer nedenlerdir:

*“Sigortasız işçi çalıştırmak işverenin işine gelir. Daha çok para kazanır. Kale'de bunları denetleyen yok. Suriyeliler vardı. Onlar sigortasız çalışıyorlardı. Ben, insan taşıyorum. Bazen işim oluyor. Başkası kullanıyor arabayı. O zaman korkuyorum Maliyecilere yakalanmasın diye!” (K11,erkek).*

*“İşveren ister basit usulde olsun, ister gerçek usulde bir kişiyi 1 gün, 2 gün, 15 gün çalıştırmak istediğinde Maliyeye veya herhangi bir muhasebeciye gidip, hemen basitçe o gün sigortasını yapabilmelidir. Şuraya git, buraya git değil. Pratik çözümler olmalıdır. Zaman kaybı olmamalıdır.” (K18,erkek).*

TÜİK “Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları, 2017” araştırmasında da KHÇ’ler ve işverenlerin son 12 ayda karşılaştıkları en önemli zorlukta ilk sırada %22,3 ile “Çok az gelir elde edilen dönemlerin olması” alırken, “Bürokratik zorluklar” ise %2,6 ile en az belirtilen zorluk olmuştur (TÜİK, 2017a).

K1, K2, K3, K9, K15, K16, K17 ve K20, çalışanların kayıt dışı çalışma nedenini, kendilerini tercih ettikleri bir durum olması ile açıklamıştır. Katılımcılara göre işçiler, kayıt dışı çalışmaya mecbur kalmakta, günü kurtarmak için bu yolu tercih etmektedir:

*“İşçi paraya ihtiyacı olduğu için, kısa süreli bir ya da iki günlük çalışmak istediği için kayıt dışı çalışır.” (K8,kadın).*

Çalışanın kayıt dışı çalışmasının bir başka nedeni, kayıt dışı işin, kayıtlı işe göre daha fazla olmasıdır;

*“İşçi sigortalı çalışmayı istemez. Çünkü sigortalı çalışmak istese beş yerde iş bulur, ama sigorta istemiyorum derse on beş yerde iş bulur.” (K4,erkek).*

K21 sigortalı olmanın kişilere bazı yükümlülükler getirdiğini ve bu yükümlülüklerden kurtulmak için işçilerin kayıt dışına yöneldiğini ifade etmektedir.

*“İşçi mecburiyetten çalışır. Paraya ihtiyacı vardır. Sürekli çalışmak istemiyorsa, daha iyi iş imkânı arıyorsa, daha yüksek maaşlı çalışmak istiyorsa kayıt dışı çalışır. Sigortalı oldu mu sıkıntılı olur. Hemen işten çıkamazsın. Bağlımlı olursun.” (K21,erkek).*

K7 ise KHÇ’lerin bilgi eksikliğine benzer biçimde çalışanın da bilgi eksikliği olmasının kayıt dışılığa neden olduğunu düşünmektedir:

*“İşçi bilgisi olmadığı için kayıt dışı çalışır. Bilinçlendirilmesi gereklidir. Bir de meslek öğrenmek için kayıt dışı çalışıyor olabilir.” (K7,erkek).*

Kayaloğlu’na göre (2014: 16), işçiler kayıt dışı çalışmayı kendileri tercih etmektedir. Özellikle yabancı çalışanlar, çocuk çalışanlar, malullük aylığı alanlar ve işsizlik ödeneği alanlar birtakım kaygılarla bu haklarından mahrum kalmak istememekte ve söz konusu durumlar onları kayıt dışı çalışmaya itebilmektedir. Yasal hak ve çıkarlarından yararlanamamanın yanı sıra bireyler erken emekli olmaları, isteğe bağlı sigortalılık sistemine dâhil olmaları (KADİM, 2006: 8) ve emeklilik sistemine inanmamaları (Lehmann ve Pignatti 2018: 4) gibi nedenlerle de kayıt dışı çalışabilmektedir. Bu çalışmanın çalışanların kayıt dışılığı tercih etmesi bulguları ile Kayaloğlu’nun bulguları örtüşmektedir.

K12’ye göre kayıt dışı çalışmayı daha çok gençler tercih etmektedir. Çünkü;

*“Asgari ücret düşük! Bu ücretle çalışanlar 18-25 yaş arası gençler. Kayıt dışı çalışırsa 400.-TL daha fazla para eline geçiyor. Onunla ev kirası öderim diyor. İmkânım iyileştiğinde kayıtlı çalışırım diyor.” (K12,erkek).*

TÜİK HİAMVS’ye göre 15-24 yaş grubunun %70,5’i kayıt dışı çalışmaktadır (Bakınız Tablo 10). Williams ve Shadid (2016: 5) tarafından yapılan çalışmada da, K12’nin

tespitini destekler biçimde gençler arasında kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu saptanmıştır.

K3, K12 ve K13'e göre işçiler *maddi imkânsızlıklardan* dolayı kayıt dışı çalışmaktadır. Ayrıca resmi olarak bir KHÇ'ye/işverene bağımlı olmanın verdiği yasal birtakım sorumluluklarda kayıt dışı çalışmayı artırmaktadır (K21).

Katılımcılara göre KHÇ'ler/işverenler temelde maliyetlerini düşürmek (K1, K4,K7, K10, K21), gelirlerini artırmak (K8, K11, K13, K14, K15, K16, K17) için kayıt dışı işçi çalışmaktadır. Sigorta primlerinin yüksekliği KHÇ'lerin/işverenlerin maliyetlerini yükseltmekte ve kayıt dışı istihdama neden olmaktadır.

### viii) Katılımcıların Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Önerileri

Kayıt dışı çalışma, vergi gelirlerinin ve verimliliğin düşmesine, işgücü piyasasının yapısının bozulmasına ve ekonomik kalkınmanın yavaşlamasına neden olmaktadır (Bergolo ve Cruces, 2018: 2). Bu noktada araştırmada, "*T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olsa idiniz, kayıt dışı istihdam ile nasıl mücadele ederdiniz?*" sorusu ile katılımcıların kayıt dışı istihdam ile mücadele veya kayıtlı istihdamı teşvik konularındaki görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. On bir katılımcı (K1, K2, K3, K6, K11, K14, K15, K16, K17, K18, K19), *denetimleri artırmanın* kayıt dışı istihdam ile mücadelede kullanılabilir en etkili yol olduğunu belirtmiştir. Denetimlerin artmasının yanı sıra ceza ve uygun vergi ve prim ödeme koşulları da önerilen politikalar arasında yer almıştır:

K6'ya göre, denetimlerin sıklaştırılmasının yanı sıra kayıt dışı istihdam ile mücadelede ödül cezadan daha etkili bir yöntemdir:

*"Önce vergileri düşürürdüm. Vergi kaçırmaz ise ona göre ödenek verirdim. Yanında 5 kişi çalıştıran ile işçi çalıştırmayı ayrı tutardım. İşçi çalıştırana farklı tutardım. Örneğin 5 işçi çalıştırıyorsa, ikisinin maaşını ben öderdim. Denetimleri sıklaştırdım. İnsanları boğmazdım, zorla yapturamazsınız."* (K6,erkek).

*"Denetimleri çoğaltır, ağır cezalar uygulardım."* (K17,erkek).

K7, prim oranlarının düşmesini ve teşviklerin arttırmasını istemektedir;

*"Olabilirdiğince uygun ödeme koşulları sağlardım. İşverenin 5 çalışanı var. 5 personelin primi 3.500.-TL'dir. İndirim olsa, primlerde daha çok kayıtlı insan olurdu. İşverenlere de birtakım faydalar sağlardım. Faizsiz kredi kullandırırardım."* (K7,erkek).

K10 ise K7'den farklı biçimde teşviklerin hedeflenen başarıyı sağlayamadığını ve teşviklerin, suistimal edildiğini düşünmektedir:

*"İŞKUR, Halk Eğitim Merkezlerinde kurslar açıyor. Kadınlar sabah dokuzdan, öğlen üçe kadar orada eğitim görüyor. Bunun karşılığında günde 30.- TL para kazanıyor. Kadınlar güya işi öğreniyor ama işyeri açmıyorlar. Vakit geçiriyorlar. Pasta, kek, börek getirip muhabbet ediyorlar. Bu durum bizim işçi bulmamıza engel oluyor. Niye burada çalışsın ki? Orada rahat. Bence bunlar kadınlar için değil, liseden mezun olanlar için yapılmalı. Kadınlar çalışmak istemiyor. Çocukları var, oyalanmak için gidiyorlar."* (K10,kadın).

K13'e göre, kayıt dışı çalışmanın engellenmesi için prim tahsilatının gelire göre olması gerekmektedir:

*“Herkesin gelirine göre prim tahsil ederdim.” (K13,erkek).*

K21, vergi miktarının işletme ölçeğine göre belirlenmesini önermektedir:

*“Kayıt altına almayı biraz daha kolaylaştırırdım. Kaçak işletmeleri kayıt altına almaya çalışırdım. İşin büyüklüğüne küçüklüğüne göre vergilendirme yapardım.” (K21,erkek).*

Katılımcılardan K4,K7,K13,K18,K20 ve K6, prim ve vergilerin azaltılmasının kayıtlı istihdamı artırmada etkili olacağını düşünmektedir. Diğer yandan prim oranlarının düşürülmesi, devletin gelir kaybına neden olabilecek ve gelir kayıpları SGK'nın aktüeryal yapısını bozabilecektir (KADİM, 2006: 7).

## SONUÇ

TÜİK 2017 HİAMVS aracılığı ile KHÇ'lere yönelik yapılan bağımsızlık testleri ve Denizli ili Kale ilçesinde faaliyet gösteren 21 KHÇ (esnaf) ile yapılan nitel araştırmaya göre, KHÇ'nin bireysel özellikleri ve işletme koşulları ile kayıt dışı çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Alan araştırmasında katılımcılar KHÇ'lerin kayıt dışı çalışma nedenlerinde (16 katılımcı), sosyal sigorta prim miktarının yüksekliğini ve gelirlerinin düzensizliğini vurgulamıştır. Ayrıca, katılımcıların çoğu haftada yedi gün ve günde ortalama yaklaşık 12 saat çalıştıklarını (Bakınız Tablo 14) buna rağmen, gelirlerinin belirsiz ve yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Sorun benzerliği ile analiz edilecek olursa, TÜİK araştırma sonuçlarına göre de *“Tarım ve tarım dışı sektöre göre kendi hesabına veya işveren olarak çalışanların son 12 ayda karşılaştığı en önemli zorluk”*; *‘Çok az gelir elde ettiği dönemlerin olmasıdır’*.

TÜİK verilerine göre, 15-24 yaş KHÇ genç nüfusun %70,5'i, 50 yaş ve üzeri KHÇ'nin %77,2'si kayıt dışı çalışmaktadır. Çalışanların emekli olmak için gereken gün sayısını doldurmada güçlükler yaşaması, prim ödedikçe aylık bağlanma oranlarının düşmesi ve mevcut durumda emekli olmaları, 50 yaş ve üzeri grupta kayıt dışılığı artıran unsurlar olarak değerlendirilebilir. Nitel bulgulara göre 50 yaşın üzerindeki üç katılımcı, K2, K5, K14 emekli oldukları için üç katılımcı (K3, K6, K21) ise prim borcu olduğu için 5510 sayılı yasanın fiilen kapsamı dışında kalmaktadır. Diğer yandan sigorta prim miktarı yüksekliği ile katılımcıların aylık ortalama kazançları arasındaki ilişkide çelişkiler gözlenmiştir. En yüksek aylık kazançta sahip katılımcıların (K6, K7, K13, K20) SGK'ya prim borcu olmasından dolayı sosyal güvenlik kapsamı dışında kalırken, en düşük kazançta sahip katılımcıların (K4, K8, K11 ,K12) SGK'ya prim borcu bulunmamaktadır. Bu durum, bireylerin gelir ve gelecek güvencesi arasındaki ilişkiye bakışları ile açıklanabilir (Tablo 16).

TÜİK HİAMVS verileri ve nitel araştırma bulgularına göre, Türkiye işgücü piyasasında kendi hesabına çalışma, düzenli gelir ve iş güvencesinden uzak biçimde eğreti işi dolayısıyla kayıt dışı çalışmayı beraberinde getirmektedir. Öztepe Durusoy ve Akbaş'a göre (2018: 67), KHÇ'lerin en belirgin özellikleri, gelirlerinin düzensiz ve belirsiz olması dolayısıyla düzenli olarak prim ödeyememeleridir. Benzer biçimde, Gürsel ve Pelek'in araştırmasında da (2008: 3), KHÇ'lerin kapsam dışına olmalarının temel nedenleri olarak, gelir yetersizliği ve primlerin yüksekliği tespit edilmiştir.

Tablo 16. Nitel Araştırma Sonuçlarının Genel Değerlendirmesi

Konu	Sosyo-Demografik Koşullara Benzerlik/ Farklılık	Benzerlikler	Farklılıklar	Çelişkiler
<b>Kayıt Dışı Çalışma Kavramı ve Nedenleri</b>	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.	On sekiz katılımcıya göre kayıt dışı çalışma resmi kurumlara bildirilmeyen çalışmadır.	İş kazası durumunda yardım alabilme (1 katılımcı), vatandaşlık görevi (2 katılımcı), sosyal güvence sağlama (2 katılımcı) mahçup olmama (1 katılımcı) durumu ile açıklanmıştır.	Katılımcılar kayıtlı çalışmanın ve sosyal koruma kapsamında olmanın getirilerini bilmelerine rağmen, kayıt dışı işçi çalıştırmakta ve prim ödemedikleri/ödeyemedikleri için kapsam dışında kalmaktadırlar.
<b>Katılımcıların Kayıt Dışı Çalışma Durumları</b>	-	Tüm katılımcılar kayıt dışı çalışmıştır.	-	TÜİK HIAMVS'ye göre eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı çalışma azalmaktadır. Ancak nitel bulgular, TÜİK bulgularını desteklememektedir. Nitel araştırma sonuçlarına göre prim borcu olmayan 7 katılımcının tamamı, ilköğretim mezundur. Ayrıca TÜİK verilerine göre, KHÇ kadınlar, görece daha fazla kayıt dışı çalışmaktadır. Nitel araştırma bulgularına göre de 6 kadın KHÇ katılımcının 5'inin SGK'ya borcu bulunurken, 12 erkek KHÇ katılımcının 9'unun prim borcu bulunmaktadır. On dört katılımcı sigorta prim borçlarının olması nedeni ile 5510 sayılı Yasanın kapsamı dışında kalmaktadır.
<b>Çalışanlarının Kayıtlılık Durumları</b>	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.	Sekiz katılımcı, <i>çalışanların</i> kayıt dışı çalışma nedenini, <i>kendi tercihleri</i> olarak açıklamıştır.	Diğer nedenler olarak <i>'işin düzensizliği ve süreksizliği</i> (1 katılımcı), <i>'çalışma saatlerinin belirsizliği</i> (1 katılımcı), <i>'yarı zamanlı çalışma</i> (1 katılımcı) ve <i>'emekli olma'</i> (1 katılımcı) olarak ifade edilmiştir.	Katılımcıların tamamı kayıtlı olarak çalışmakta iken (faaliyetleri resmi kurumlara bildirilmiş), yanlarında çalıştırdıkları işçileri SGK'ya bildirmemiştir.
<b>SGK Denetimi</b>	Sosyo-demografik özellikleri farklı olsa da on iki katılımcıya göre denetimler yetersiz ve zayıftır.	On dört katılımcı denetimden geçmemiştir.	-	-
<b>SGK Prim Miktarı</b>	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.	Tüm katılımcılar, primlerin yüksek olduğunu düşünmektedir.	-	-
<b>İşçilerin Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri</b>	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.	Sekiz katılımcı çalışanın paraya ihtiyaç olmasından dolayı kayıt dışı çalışmak zorunda kaldığını; dört katılımcı ise kayıtlı iş bulmanın zorluğunu, kayıt dışı çalışma nedeni olarak ifade etmiştir.	Birer katılımcı olmak üzere yasal yükümlülükler ve bürokrasi; bilgi eksikliği ve bilinçsizlik kayıt dışı çalışma nedenleridir.	-
<b>KHÇ'nin Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri</b>	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir	On altı katılımcıya göre kayıt dışı çalışmanın temel nedenleri, sigorta primlerinin yüksekliği ve düzensiz gelirdir.	Dört katılımcıya göre kayıt dışı çalışmanın nedeni <i>"Daha fazla para kazanma isteği"</i> ve <i>"sık gelen aylar</i> (1 katılımcı) ve <i>"emeklilik yaşının yüksekliği"</i> dir (1 katılımcı).	Aylık kazancı yüksek olan katılımcıların SGK'ya borcu bulunurken, aylık kazancı en düşük olan katılımcıların prim borcu bulunmamaktadır (emekliler dışında). TÜİK <i>"Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırması"</i> nda KHÇ'ler ücretli çalışana olmama nedeni olarak, en az <i>"Sosyal güvenlik işverenin priminin yüksek olmasını %7,9"</i> ; en çok ise <i>"Ücretli çalıştıracak yeterli işin olmamasını"</i> ifade etmiştir. (TÜİK, 2019c).
<b>Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele veya Kayıtlı İstihdamı Teşvik Önerileri</b>	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir	On bir katılımcı denetimlerin, cezaların ve teşviklerin artırılması; altı katılımcı ise prim ve vergilerin düşürülmesi gerektiğini düşünmektedir.	Bir katılımcı bürokrasinin azaltılması gerektiğini ifade etmiştir.	Katılımcılar hem teşviklerin artırılması gerektiğini hem de teşviklerin suistimal edildiğini düşünmektedir.

Kayıtlı istihdamı teşvikte özellikle eşit ve adil rekabeti yaratmada etkili olan koşullardan biri, denetim yapılması, denetimin niteliği ve etkinliğidir. Araştırma kapsamındaki 21 katılımcımdan 7'si denetimden geçmesine rağmen, herhangi bir cezai yaptırımla karşılaşmadığını ifade etmiştir. On bir katılımcı kayıt dışı istihdamla mücadele veya kayıtlı istihdamı artırmada denetimlerin artırılması, denetimlerin niteliğinin ve etkinliğinin ve sosyal güvenlik prim oranlarının tekrar gözden geçirilmesini öneri olarak geliştirmiştir.

Eğreti ve enformel istihdamı ve enformel sektörü geniş bir oranda temsil eden KHÇ'lerin işinden memnuniyet durumları da ayrı bir araştırma konusudur: TÜİK "*Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları, 2017*"ye göre kadın (%53,7) veya erkek KHÇ (%54,7) arasında işlerinden orta düzeyde memnun olma konusunda ciddi bir farklılık bulunmamaktadır. İşinden en çok memnun olan yaş grubu 25-54 (%18,7) iken, işinden en fazla memnun olmayan eğitim düzeyi %18,5 ile 'okur-yazar olmayanlardır' (%18,5).

Bu çalışmada kayıt dışı ve kayıtlı KHÇ'ler ile görüşme yapılması hedeflenmekle birlikte, kayıtlı çalışan ve basit usulde vergilendirilen 21 kişi ile derinlemesine görüşme yapılabilmektedir. Konu ile ilgili gelecekteki çalışmalarda kayıt dışı olarak faaliyet gösteren hem gerçek ve hem de basit usulde gelir vergisi mükellefi KHÇ'lere ulaşılması ve farklı zaman aralıklarında, farklı yöntemlerle analizlerin yapılması, kayıt dışı istihdamla mücadelede veya kayıtlı istihdamı artırmada sosyal politikacılara yol gösterici tespitlerin yapılmasına ve önerilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

## Kaynakça

- Bergolo, M. and Cruces, G. (2018). The Anatomy of Behavioral Responses To Social Assistance When Informal Employment Is High. [Available at SSRN 3229548. <https://www.iza.org/publications/dp/10197/the-anatomy-of-behavioral-responses-to-social-assistance-when-informal-employment-is-high>]. (Erişim: 03 Şubat 2019).
- Bolle, P. (1999). Innovations in Labour Statistics. *International Labour Review*. (138). No:1. 67-82. Geneva.
- Çelik, E. ve Güney, A. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam. *İktisadiyat Dergisi*. 1(1). 213-248.
- Çiğdem, S. (2018). Kendi Hesabına Çalışma ve Bağımlı Çalışma Arasında Bulanıklaşan Sınırlar: Bağımlı Kendi Hesabına Çalışma (Dependent Self-Employment). ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies). Niğde 2018. [<http://www.registericpeess.org/index.php/ICPESS/article/view/1682>]. (Erişim: 21 Eylül 2019).
- Daza, José Luis (2005). Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration. ILO, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department. DIALOGUE Paper No: 9. ILO: Geneva. [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eddialogue/lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_113918.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eddialogue/lab_admin/documents/publication/wcms_113918.pdf)]. (Erişim: 03 Haziran 2019).
- Devlet Planlama Teşkilatı (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu. [[http://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/08\\_KayitdisiEkonomioik614.pdf](http://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/08_KayitdisiEkonomioik614.pdf)]. (Erişim: 16 Mayıs 2019).
- Duggan, C. (1998). Self-Employment in the UK and Ireland. International Conference on Self-Employment in Canada. [<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.490.4220&rep=rep1&type=pdf>]. (Erişim: 28.06.2019).
- Durusoy, N. Ö. ve Akbaş, S. (2018). Türkiye'de Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Cilt 8. Sayı 1. 67-94.
- Ercan, M. (2006). *Kayıt Dışı Ekonomi ve Hızlı Tüketim Malları Sektörü*. Nurol Yayıncılık. Ankara.
- Eurofound (2019). Self-Employed Person. [<https://www.eurofound.europa.eu/observatorio/s/eurwork/industrial-relations-dictionary/self-employed-person>]. (Erişim: 18 Haziran 2019).
- European Commission (2018). Glossary of Terms. [[https://webmail.pau.edu.tr/?\\_task=mail&\\_action=get&\\_mbox=INBOX&\\_uid=14423&\\_part=2&\\_frame=1&\\_etwin=1](https://webmail.pau.edu.tr/?_task=mail&_action=get&_mbox=INBOX&_uid=14423&_part=2&_frame=1&_etwin=1)]. (Erişim: 16 Mayıs 2019).



- Güloğlu, T., Korkmaz, A. ve Kip, M. (2003). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 45.
- Gündoğan, N. (1999). Kendi Hesabına Çalışma: Kavram, Ölçüm ve Özellikleri. *Ekonomik Yaklaşım*. 10(34). 75-87.
- Gürsel, S. ve Pelek, S. (2008). Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomik ve Toplumsal Özellikleri. Betam. Araştırma Notu: 8/11.
- Gürsel, S. ve Durmaz, M. (2014). Kayıt Dışı İstihdam Son Sekiz Yılda Azaldı. Betam. Araştırma Notu: 14/171.
- International Labour Organization (2013). Strategies For Transforming Undeclared Work Into Regulated Work. (The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality). Employment Policy Department, Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_emp/--emp\_policy/documents/publication/wcms\_212689.pdf]. (Erişim:13 Haziran 2019).
- International Labour Organization (2018). [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in-employment/current-guidelines/lang-en/index.htm]. (Erişim: 06 Aralık 2018).
- International Labour Organization (2019). [https://www.ilo.org/ilostat/files/Documents/description\_STE\_EN.pdf]. (Erişim:12 Şubat 2019).
- International Social Security Association (2013). Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\_223924.pdf]. (Erişim: 08 Aralık 2018).
- Kalaycı, C. ve Kalan, E. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*. 1(1). 17-34.
- Karadeniz, O. ve Karadeniz, H. (2016). Türkiye'de Eksik Ücret Bildiriminin Boyutları ve Çözüm Önerileri. *Legal İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*.
- Kavak, B. (2008). *Pazarlama Araştırmaları Tasarım ve Analiz*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları. Ankara.
- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi. KADİM (2006). Başbakanlık Genelgesi. [http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061004-13.htm]. (Erişim: 16 Mayıs 2019).
- Kumaş, H. ve Çağlar, A. (2010). Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum*. 29(2). 248-289.
- Lehmann, H. ve Pignatti, N. (2018). Informal Employment Relationships and the Labor Market: Is There Segmentation in Ukraine? [https://www.iza.org/publications/dp/11256/informal-employment-relationships-and-the-labor-market-is-there-segmentation-in-ukraine]. (Erişim: 03 Şubat 2019).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2008). Declaring Work Or Staying Underground: Informal Employment in Seven OECD Countries.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2018). [https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1986]. (Erişim: 22 Kasım 2018).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2019). [https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1985]. (Erişim: 04 Şubat 2019).
- Özcan, Z. (2011). *Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2017). İstatistik Yıllıkları. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\_istatistik\_yilliklari]. (Erişim: 20 Mayıs 2019).
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2017a). 2017 Yılı Faaliyet Raporu. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumsal\_politikalar/faaliyet\_raporu]. (Erişim: 25 Nisan 2019).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2019). [<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayit-disi-istihdam>]. (Erişim: 16 Mayıs 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2017). Hanehalkı İşgücü Mikro Veri Seti.

Türkiye İstatistik Kurumu (2017a). Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları 2017. Kendi Hesabına veya İşveren Olarak Çalışanların Son 12 Ayda Karşılaştığı En Önemli Zorluk [[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)]. (Erişim: 19 Haziran 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2018). [<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/TerminolojiListesesiAction.do?baslangic=K>]. (Erişim: 22 Kasım 2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2019). [[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)]. (Erişim: 18 Haziran 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2019a). [[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)]. (Erişim: 05 Ocak 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2019b). [<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/TerminolojiListesesiAction.do>]. (Erişim: 12 Şubat 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2019c). İşgücü Piyasası ile İlgili Özel Konulu Çalışmalar. Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları. 2017 [[http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)]. (Erişim: 24 Nisan 2019).

Williams, C. C. ve Windebank, J. (2002). Informal Employment in Advanced Economies: Implications for Work and Welfare. *Routledge*.

Williams, C. C. and Shahid, M. S. (2016). Informal Entrepreneurship and Institutional Theory: Explaining the Varying Degrees of (in) Formalization of Entrepreneurs in Pakistan. *Entrepreneurship & Regional Development*. 28(1- 2). 1-25.

Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*. 23(112).



Araştırma Makalesi – Research Article

## Değişen İstihdam Yapısı ve Genç İşsizlerin Gözünden Sendikalar

### *Changing Employment Structure and Trade Unions Perceptions of the Young Employment*

**Hilmi ETÇİ\***

ORCID ID: 0000-0003-2858-7950

**Deniz KAĞNICIOĞLU\*\***

ORCID ID: 0000-0003-0396-0499

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 389-408 / Pages: 389-408  
DOI: 10.32331/sgd.658877

### ÖZ

Sendikalaşma oranlarındaki düşüşler ve sendikal faaliyetlere katılımın azalması gibi göstergeler Türkiye’de sendikalara ilişkin sorunların varlığına işaret etmektedir. Bu soruna ilişkin olarak bireylerin sendikalara bakış açıları, değişen istihdam yapısı, işsizlik gibi çeşitli gerekçeler sunulmaktadır. Bu durumun aşılmasında sorunun gerekçelerine ilişkin çözümler geliştirilmesi gerekmektedir. Çalışma hayatı içerisinde bulunduğu konum itibarıyla üyelik potansiyeli olan ve yüksek rakamlara ulaşan genç işsizlerin sendikalara ilişkin düşünceleri sendikalaşma oranlarının artırılması için önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden sendikaların bugünü ve geleceği açısından önem arz eden genç işsizlerin çevresinden gelen uyarılara bağlı olarak geliştirdikleri sendikalara ilişkin yorum anlamındaki sendikal algılarının ortaya konulması gerekmektedir. Bu amaçla çalışmada, genç işsizlerin sendikalara bakış açıları ortaya konulmaktadır. Buna göre İŞ-KUR’a iş aramak için başvuran ve 1980-1995 arası doğumlu olan 186 genç işsizden elde edilen verilerin analizinde betimsel ve kestirimsel istatistik yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre sendikal algı; cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve ailede sendikal çalışan olma durumu açısından farklılık göstermemektedir. Ayrıca genç işsizlerin çoğu sendikaya üyelik konusunda kararsızdır. Sendikaların çalışanların haklarını koruma durumuna ilişkin birbirine yakın görüşler bulunmaktadır. Sendikaların öncelikli eğitim vermesi gereken konuların sendikacılık bilgisi ve iş sağlığı güvenliği olması gerektiği görülmektedir. Genç işsizler içinde buldukları çağın gereği olarak sendikal bilgilere ulaşmak için çoğunlukla teknolojiyi kullanmaktadırlar. Bu çalışmanın sonuçlarının genç işsizlere yönelik sendikal yapıların ve sendikal stratejilerin nasıl olması gerektiği konusunda sendikalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Sendika, istihdam, genç işsiz, sendikal algı

### ABSTRACT

Indicators such as declines in unionization rates and reduced participation in trade union activities refer to the existence of problems related to the union in Turkey. There are several reasons asserted regarding this problem such as individuals' viewpoints on trade unions, changing employment structure, unemployment. Solutions should be developed considering the reasons of the problem in order to overcome this situation. The views about unions of the youth unemployed who have a membership potential and higher unemployment rate have an important role to increase the rate of unionization because of the position they hold in working life. Therefore, it is necessary to reveal the trade union perception of the youth unemployed which is formed by the remarks of their social circles, because of the importance they have for trade unions, from today to tomorrow. For this purpose, the viewpoints of the youth unemployed on trade unions are revealed in the study. According to this, descriptive and predictive statistical methods are used in the analysis of the data obtained from 186 youth unemployed who applied to İŞ-KUR for seeking work and was born in between 1980-1995. Pursuant to the results of the research perception of union does not differ from the point of gender, marital status, education level and family union status. In addition, many of the youth unemployed are indecisive about membership in the union. The status of the views on trade unions about protecting the rights of employees is alike. It is seen that unionism knowledge and occupational health safety should be the subjects that the unions must give educational priority. Youth unemployed mostly use technology to reach trade union information as required by their age. The results of this study are thought to be guiding the unions on how to make trade union structures and strategies for youth unemployed.

**Keywords:** Union, employment, youth unemployed, perception of union

Önerilen atıf şekli: Etcı, H., Kağncıoğlu, D. (2019). Değişen İstihdam Yapısı ve Genç İşsizlerin Gözünden Sendikalar. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 289-408

Geliş Tarihi/Received: 31/05/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 10/10/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Arş. Gör. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilmietci@mu.edu.tr

\*\* Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, dkagnici@anadolu.edu.tr

## GİRİŞ

İşsizlik günümüz dünyasında birçok ülkenin karşı karşıya kaldığı en önemli ekonomik ve sosyal sorunlardan biridir. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda özellikle genç işsizliği oldukça dikkat çeken bir olgudur. Türkiye genç nüfus oranı yüksek bir ülke olarak her geçen gün artan bir oranda bu sorunu derinlemesine yaşamaktadır. İşsizliğin nedenleri ve sonuçları üzerine yapılan birçok araştırma bulunmakta ve ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte temelde bazı ortak varsayımlara ulaşılmaktadır. Bunlardan en belirgin olanı işsizliğin sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemesidir.

Gençlerin sendikalara bakış açıları ve tutumları üzerine yapılan araştırmalar bu hususta çarpıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Özellikle günümüz gençliğinin sendikalara karşı tutumları olumsuz olmamakla birlikte sendikaya üye olma konusunda çok istekli olmadıkları görülmektedir. Bu durumu değiştirmek için birçok ülkede sendikalar gençleri örgütlemeye yönelik yeni politikalar geliştirmekte ve bu grubun beklentilerine uygun yapısal bir dönüşüm içine girmektedirler.

İşsizlerin sendikalara yönelik algısı ise içinde bulunan koşulların doğal bir sonucu olarak olumsuz olabilmektedir. Bunun en temel nedeni sendikalı olmanın günümüzde işverenlerce bir tehdit olarak algılanabilmesi ve işten çıkarmalarda örtülü de olsa en temel gerekçeyi oluşturmasıdır.

Bu bağlamda, hem genç hem de işsiz olarak nitelendirilen bir kitleyi örgütleyebilmek sendikalar açısından hem daha zor hem de çok daha önemli görünmektedir. Sendikaya üye olan belirli bir yaş grubunun işgücü piyasasından kısa bir dönem içinde ayrılacak olması, genç bireylerin günümüz koşullarında işgücü piyasasına girmesi güçleşen potansiyel sendika üyelerini daha yakından analiz etmeyi gerektirmektedir. Belirtilen açıdan değerlendirildiğinde bu çalışma, genç işsizlerin sendikalara bakış açılarını ortaya koyarak genç işsizlere yönelik sendikal politikaların ve stratejilerin nasıl olması gerektiği konusunda sendikalara yol gösterici olmayı amaçlamaktadır.

## I- GENÇLER VE SENDİKALAR

Gençlerin sendikalara olan bakış açıları veya tutumları sendikaların içinde bulunduğu krizin önemli gerekçelerinden gösterilmektedir. Sendikalardaki gençlerin düşük oranlı katılımları sendikaların yeni kuşaklarca yenilenebilme ve devamlılığı olasılıklarını tehlikeye atmaktadır (Pedersini, 2010: 13). Bu yüzden gençleri örgütlemek, emek hareketinin canlanması ve büyümesi için anahtar niteliği taşımaktadır (BWI, 2013: 9). Ancak karşılaşılan en önemli sorun, gençlerin nasıl tanımlanması gerektiği konusunda fikir birliğinin bulunmamasıdır. Bu yüzden gençlere yönelik yapılan araştırmaların karşılaştırılmasında ve uygulanabilirliğinde sorunları bulunmaktadır. Örneğin, ILO'nun 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi'nin 1. maddesi genç işçiyi 18 yaşın altındaki işçiler olarak tanımlamaktadır (<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS377281/lang--tr/index.htm>). Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması hususunda önemli bir kaynak görevi üstlenen Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine atıfta bulunarak 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamayan işçileri genç işçi olarak ifade etmektedir. Tokol'un (2014: 40) da belirttiği gibi İş Kanunu'nda doğrudan genç işçinin tanımı yapılmamakla birlikte 71. maddesindeki düzenlemeden 15 yaşını tamamlamamış işçileri "çocuk işçi", tamamlayanları ise "genç işçi" olarak ele aldığı anlaşılmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde de doğrudan tanımı yapılmakta ve benzer yaş aralığında sınırlandırılmaktadır. Bir diğer tanımda ise, genç işçileri koruma amacıyla uygulanan AB mevzuatında 18 yaşından küçükler olarak tanımlanırken; istatistikler 15-24

yaş aralığı yaş grubunu kapsamaktadır. Ayrıca genç işçileri hedef alan AB stratejilerinde kapsam daha da genişletilmekte ve 30 yaş altı çalışanlar olarak nitelendirilmektedir (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/young-workers>). Bunlara ilave olarak, sendikalar ve üst örgütlerinin genç işçi tanımlarında da farklılık görülmekte; 18 yaş altını değil 30 veya 35 yaş altı işçileri genç işçi olarak tanımlamaktadırlar. ETUC'a bağlı konfederasyonların genç işçi tanımları genellikle 30 veya 35 yaş altı işçileri kapsamaktadır. Örneğin Keune (2015) ETUC tarafından yapılan araştırmayı ele aldığı çalışmasında, 30 yaş ve altı işçiler genç işçi olarak kabul edilmektedir. Farklı bir çalışmada da Fontes ve Margolies (2010), 18-35 yaş aralığındaki işçileri genç işçi olarak ele almaktadırlar. Bu yüzden bu çalışmada genç kavramına ilişkin olarak 35 yaş altı işsizler ele alınarak yapılan diğer çalışmalar karşılaştırılmasının mümkün kılınması amaçlanmaktadır.

Tutum açıklamalarıyla bireyselleşme ve yararlılık veya araçsallık konularına odaklanan Pascual ve Waddington (2000: 24-25), gençlerin arasında sendikaların doğasında bulunan kolektivizmin yerine bireyciliğin yükseldiğinin üzerinde durmaktadırlar. Bunu da neoliberal politikalar ile ortaya çıkan yeni işbölümü ve kültürel değişimlere bağlamaktadırlar. Yakın geçmişte sendikalar ve sosyal demokrat partilerdeki öncelikli geleneksel dayanışmaların yerini bireysel sorumlulukların alması ve ortaya çıkan yeni esnek üretim sistemleri bireyselleşmenin daha da artırmasında önemli rol oynamaktadır. Önceki kuşakları motive eden sendikacılığın kolektif değerler sisteminin yerini gençlerde giderek artan bireysel inanç ve değerlerin aldığı belirtilmektedir. Ancak bu noktada ihtiyatlı olmak gerektiğini; çünkü öncelikle kavramsal olarak bireyciliğin, ortak hedeflere ulaşmak için kolektif hareketin gerekli olduğu inancını zorunlu olarak dışlamadığının üzerinde durulmaktadır (Vandaele, 2018: 673-674). Bireyselleşme tezi için destek sunan çok az sayıda ampirik tabanlı çalışma olup sınırlı bir genellenebilirlik sunabilmektedir (Lowe ve Krahn, 2000: 18-19). Gençlerin bireyciliğinin dar bir yorumu olarak "Thatcher'ın çocukları" kavramı ile olumsuz bir şekilde ilişkilendirilmekteyken; son çalışmalar gençleri (bireyciliğe rağmen) politik ve örgütsel harekete katılım açısından olumlu bir şekilde ortaya koymaktadırlar (Waddington ve Whitston, 1997: 527; Vandaele, 2018: 674).

Bireyselleşme varsayımının yanında özellikle gençlerin sendikalara yönelik daha belirgin araçsal tutumlar (üyelerine sağladığı faydalar karşılığında sendika ile özdeşleşme) sergiledikleri görülmektedir. Genç üyeler ve iyi nitelikli işçiler arasında yaygın olduğunu ortaya koyan Allvin ve Sverke'nin (2000: 90) çalışması tarafından belirtilen durum desteklenmektedir. Bu çalışmada, dayanışmanın farklılaşması ve gelecekte daha da bireyselleşecek işgücünün birleştirilmesinin pek de zor olmayacağı üzerinde duran sendikacılığın ideolojik yönleri hem idealistler hem de ileriki yaştaki işçiler için cazip görülebilmektedir. Ancak sendikaya yeni gelen gençler için ideolojik yönelimler cazip olmayıp, sendikalardan sağladıkları faydaların etkili olacağı belirtilmekte ve sendikal araçsallığın önemi vurgulanmaktadır.

Küçük ölçekli sosyolojik çalışmalara göre, gençlerde bireyselliğin ön plana çıkmasından dolayı sendikaların geleceği konusunda endişe verici bir durum söz konusu olmasına rağmen; büyük ölçekli işgücü piyasasına yönelik çalışmalarda gençlerin kolektif hareketler konusunda olumlu tutumlar sergilediği görülmektedir. Dahası endüstri ilişkileri literatüründe ileri yaştaki meslektaşlarına göre gençlerin sendikal faaliyetlere katılma veya sendika üyeliği konularında olumlu düşüncelerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmaktadır (Haynes vd., 2005: 97). Waddington ve Kerr (1997) çalışmasında, gençlerin yalnızca %10'unun sendikalara karşı olumsuz tavır sergiledikleri görülürken %37'sinin olumlu tavır içerisinde oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Le Queux (2000) Kanada Dayanışma Fonu (Fonds de Solidarité-FTQ)'nun sendikaya üye olmayanlarla yapılan anket sonuçlarını ele

aldığı çalışmasına göre, sendika üyesi olmayan gençlerin %54'ü seçim yapmaları istendiğinde sendikaya üye olmayı tercih edeceklerini belirtmektedirler. İleriki yaşlarda ise bu oran %30'a düşmektedir. Aynı çalışmanın Fransa'daki sonuçlarına göre gençler arasında işle ilgili kolektif hareketlere katılmak için yüksek bir eğilimin olduğu görülmektedir (Kahmann, 2002: 27). Bu olumlu tutuma rağmen Vandaele (2012: 215) çalışmasında, son dönemde birçok ülkede genç-yetişkin işçilerin sendikalaşma oranlarındaki farklılıkların arttığı, başka bir ifadeyle sendika üyeliğinin genç işçiler arasında azaldığı sonucuna ulaşmaktadır. Bu düşüşten dolayı genç işçilerin sendikalara karşı yetişkinlerden daha fazla olumsuz algıya sahip olduklarına yönelik bir anlayışın hâkim olduğunu; ancak sendikalaşma oranları daha düşük olan genç işçilerin sendikalara karşı olumsuz tutumlarının olduğuna yönelik kayda değer bir kanıt olmadığını da belirtmektedir. Ayrıca Fontes ve Margolies (2010), bunun kesin bir doğruluğu olmadığını savunmaktadırlar. Bunun yerine hanehalkının sendika üyeliğindeki düşüş göz önüne alındığında genç işçilerin (18-35 yaş aralığındaki) sendikalarla çok temas kurmadıklarını ve onlar hakkında çok az veya hiç bilgi sahibi olmadıklarının üzerinde durmaktadırlar. Başlangıçta sendikalar ile ilgili düşünceleri “boş sayfalar (blank slate)” şeklinde olan gençlerin sendikalaşma tercihleri biçimlendirilmemiş ve sendikal bilgilerinin eğitimden istihdama geçişte asgari düzeydedir. İşe başlamadan önce sendikalar hakkında çok az bilgiye sahip olan gençlerin sendikalara karşı tutumları daha çok işyeri tecrübeleri ile belirlenmektedir (Tailby ve Pollert, 2011: 502).

İşçilerin ilerleyen yaşlarında işyerindeki sorunlarla ilgili olarak sendikaları daha az tercih etmektedirler. Buna göre, yaş ilerledikçe işyeri sorunları ile ilgili sendika desteğini tercih etme olasılığı azalmaktadır (Gomez vd., 2002: 539). Vandaele (2018: 677), bu konuda, aynı fikre sahip olmakla beraber; istihdam ile ilgili konularda temel bilgi ve yardım için sendikalar yerine daha çok internetten arama motorlarından yararlandığını ve hatta işyeri yönetiminden tavsiye alındığını belirtmektedir. Bir diğer örnekte, Haynes vd.'nin (2005) çalışmasında, genç işçilerin daha eski işçilere göre sendikalardan daha az talepleri olduğu ve işyerinde karşılaşılan problemlerde çözüme aracı olarak sendikayı değil işten ayrılmayı tercih etme eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar.

Belirtildiği üzere gençlerin sendikalara olan genel olumlu tutumunun, sendikalarla sık sık etkileşime girdiği ya da sendikaların faaliyetlerini düzgün bir şekilde sürdürdüklerini düşündükleri anlamına gelmediğini söylemek gerekmektedir. Örneğin, İngiltere'deki araştırmada, ankete katılan gençlerin %44'ü sendikalar hakkında fazla bilgi sahibi olmadığını %42'si ise hiç bir şey bilmediğini belirtmektedir (Keune, 2015: 16). Bu sonuç, gençlerin nerdeyse %86'sının sendikalar hakkında bilgi sahibi olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde, genç işçilere sendikaya üye olmamalarının nedeni sorulduğunda %60'ı bu konuda hiç düşünmediğini ifade etmektedir. Gençlerin sendikalara yönelik algıları genellikle olumlu olmasına rağmen, sendikalar hakkındaki bilgilerinin sınırlı olduğu görülmektedir. Çünkü sendikaların çalışma hayatına sağladıkları faydalardan ve fiilen yaptıklarından habersiz olan gençlerin büyük bir çoğunluğu işgücü piyasasında girdiklerinde sendikaların gereksiz olduğunu düşünmektedir. Sendikalar hakkında bazı fikirleri olsa bile, özellikle basın ve kitle iletişim araçlarının grevle ilgili eylemleri yayınlamaya ilişkin önyargılarından dolayı bu fikirler kalıplaşmış bir görünüm almaktadır. Sendikalara yönelik olumsuz kamu imajı, gençler tarafından tecrübe edilen istihdam dinamikleri ve farklı iş kültürlerinden beslenmektedir. Örneğin Avustralya'da gençler, işgücü piyasasında sadece mağdurların sendikaya ihtiyacı olduğunu ve sendikaların kendileri için pazarlık edecek güce sahip olmadığını düşünmektedirler (Vandaele, 2018: 676).

Gençlerin sendikal algılarına yönelik yapılan çalışmalardan çıkarılacak sonuçları “(1) gençlerin sendikalara karşı genel olarak olumsuz tutumları bulunmamaktadır, (2) sendikalar

hakkında çok az bilgi sahibidirler, (3) sendikaların yapılarını ve politikalarını eleştirmektedirler, (4) sendikalara çekmek için kullanılan araçlar veya uygulamalar üyelik kararlarında etkilidir” şeklinde özetlemek mümkündür (Keune, 2015: 18). Ayrıca sendikalı ve sendikasız işçiler arasında sendikal algı farklılıkları bulunduğunu gösteren kanıtlar olmasına rağmen genç sendika üyelerinin eski meslektaşlarına göre daha bireysel olduklarını gösteren çok az verinin de bulunduğunu söylemek gerekmektedir. Genç işçilere yöneltilen “antipatik sendika geni” ile doğmaları veya bireysellik eleştirileri yerine işverenlerin sendika üyeliğine olan düşmanlığı ve gençler arasında üyelik ile mağduriyet arasındaki paralellik olduğu inancı sendikalara üyelikte veya sendikal faaliyetlere katılmada olumlu veya olumsuz bir rol oynamaktadır (Vandaele, 2018: 674-675).

## II- GENÇ İŞSİZLİK VE SENDİKA İLİŞKİSİ

Gençlerin sendikalara karşı beyaz bir sayfa açtıkları ve hatta daha ileriki yaştaki bireylere göre sendikalara olan inançlarının daha güçlü olduğu daha önce üzerinde durulan çalışmaların sonuçlarında yer almaktadır. Buna rağmen, sendikal örgütlenmede gençlerin oranlarının düşük olmasının nedenleri arasında işgücü piyasasının yapısı ile sendikal örgütlenmenin az olduğu veya olmadığı sektörlerde çalışılması gösterilmektedir (Vandaele, 2012: 204). Ayrıca Turner ve D’Art da (2012: 51), sendikalara duyulan ihtiyacın gençlerin bireysel özelliklerinden daha çok işgücü piyasasının yapısından (istihdam yapısı ve işsizlik gibi) etkilendiği sonucuna ulaşmaktadırlar.

1970’lerde işgücü piyasasında gençlik verilerinin önemli ölçüde kötüleştiği dönemde bu gidişatın önceki kuşağın yaşlanması ve işgücü piyasasından çekilmesiyle yok olacağı düşünülmekteydi. Bunun nedeni olarak da eğitim ve öğretim düzeyinin artmasıyla gençlerin işsizlik oranlarının önemli ölçüde azalacağıydı (Kahmann, 2002: 5). Ancak günümüzde ülke ekonomilerinin çoğunda yüksek genç işsizlik oranları yapısal bir sorun olarak hala görülmektedir. Ayrıca geçmişten bugüne OECD ülkelerinde genç işçilerin ücretleri diğer işçilerin ücretlerine oranla giderek azalmakta ve standart olmayan çalışma büyük ölçüde artış göstermektedir. Bu açıdan gençlerin sendikalaşma potansiyeli, karşılaştıkları emek piyasası koşulları bağlamında da değerlendirilerek yapısal nedenlere dayandırılmaktadır (Lowe ve Rastin, 2000: 205; Pascual ve Waddington, 2000: 25). Özellikle gençlerin işsizlik oranlarının yüksek olması örgütlenmenin önünde önemli bir engel olarak görülmektedir. İşsizlik sendikaların işgücü piyasasındaki üyelik oranlarını azaltarak sendikalaşmanın önünde bir engel teşkil etmektedir. İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde sendikaların pazarlık güçlerinin azaldığı görülmektedir. Yüksek işsizlik oranları sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir. Pascual ve Waddington’da (2000: 27) çalışmasında, işsizlerin sendikalaşma eğilimlerinin daha zayıf olduğunu belirtmektedirler. Genç işsizlik oranlarının yüksekliği düşünüldüğünde gençlerin sendikalara üye olmasının nasıl sağlanacağı üzerinde özellikle durulması gerekmektedir.

Günümüzde insanların daha sağlıklı olmaları ve geçmişte olduğundan daha uzun yaşamalarından dolayı demografik ve sosyo-ekonomik değişiklikler işgücünün yaşlanmasına neden olmaktadır. İşyerinde içindeki potansiyeli daha verimli kullanmaktan ve üretken bir toplumun üyesi olmaktan memnun olan ileri yaştaki kuşaklar işgücü piyasasında aktif olmayı sürdürmektedirler. Ayrıca yetersiz tasarruf, artan sağlık maliyetleri veya diğer aile üyelerini desteklemeye ilişkin mali kısıtlamalar da ileriki yaştaki çalışanların emekliliklerini ertelemelerine (Gordon, 2018: 32) ve gençlerin işgücü piyasasında istihdam şartlarının etkilenmesine neden olmaktadır. Ülkemizde olduğu gibi birçok ülkede gençlere daha uzun süreli eğitim verilmesine rağmen, işgücü piyasasında düşük ücretli ve düşük vasıflı işlere daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir (Lowe ve Rastin, 2000: 206). Çünkü gençler işgücü piyasasına girişte engellerle karşılaşmakta; iş



tecrübesi ve diğer gerekli niteliklerin eksikliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Ayrıca gençlerin genellikle çalışma hayatına ve iş arama tecrübesine yönelik bilgi eksiklikleri bulunmakta ve bu yüzden işten çıkarılmada gençler, ilk çıkarılan grup olmakta ve işsizlik oranları da diğer işçilere göre daha yüksek seyretmektedir (BWI, 2013: 5).

**Tablo 1.** Türkiye’de Yaş Aralıklarına Göre İşsizlik Oranları (%)

Yaş Aralıkları	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (Ocak)
15-19	16,1	16,5	16,2	17,0	17,1	23,2
20-24	18,9	19,7	21,5	22,8	22,0	28,5
25-29	13,0	13,2	14,6	14,5	15,1	19,4
30-34	8,8	8,9	10,1	9,8	10,0	13,4
35-39	7,7	8,2	8,7	8,9	8,8	11,5
40-44	7,1	7,8	8,0	7,7	7,7	11,0
45-49	6,9	7,0	7,8	7,4	7,7	11,2
50-54	7,8	8,3	7,8	7,6	7,8	10,7
55-59	6,7	7,2	6,6	7,5	7,9	11,1
60-64	4,7	5,8	5,6	4,9	5,0	6,7
65 +	2,1	2,5	2,6	2,2	2,7	3,6
<b>Toplam</b>	<b>9,9</b>	<b>10,3</b>	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>11,0</b>	<b>14,7</b>

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Son dönemlerdeki işsizlik oranlarının yer aldığı Tablo 1’de görüldüğü üzere, gençlerde işsizlik oranlarının ileriki yaştakilere oranla yüksek olduğu görülmektedir. Hatta toplam işsizlik ortalamalarından her dönem yüksek çıkmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, Türkiye’de de gençlerin işsizlikten daha fazla etkilendikleri açık bir şekilde görülmektedir. Bir diğer çıkan sonuç, her geçen yıl bu işsizlik oranları artmaktadır. Yükselen işsizlik oranları hem kısa hem de uzun vadede sendikalaşma oranları üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır.

İşsizlik oranları, gerileyen çalışma koşullarını yansıtmamaktadır. Yüksek işsizlik oranlarına ek olarak, işgücü piyasasına girmeye çalışan gençler var olan işlerin çoğunun güvencesiz olduğunu ve sürekli kötüleşen çalışma koşullarını çabucak keşfetmektedirler. Bu nedenle sorun, iş fırsatlarının eksikliği ile sınırlı olmayıp; aynı zamanda gençleri etkileyen sosyal ve mesleki sektörlerin özelliklerini de içermektedir (Pascual ve Waddington, 2000: 11-12). Bu açıdan değerlendirildiğinde, daha nitelikli olmasına rağmen çoğu genç hala iş bulmakta zorlanmaktadır. İş bulmada başarılı olsalar bile genellikle geçici sözleşmeler ile istihdam edilmekte ve niteliklerine uygun olmayan görevleri üstlenmek zorunda bırakılmaktadırlar. Birçok genç düşük ücretler, zayıf istihdam ihtimalleri ve atipik istihdam gibi güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmaktadır. İşgücü piyasasındaki genel krizler, düzenli iş bulmaya çalışan gençlerin önünde ciddi engeller oluşturmaktadır. Genç işçilerin maruz kaldığı bu istikrarsızlık ile bağlantılı olarak yarı zamanlı ve geçici işlerin niteliği de sendikal örgütlenmenin önündeki engeller arasında yer almaktadır (Tailby ve Pollert, 2011: 502).

Daha önceki dönemlere ve daha ileriki yaştaki meslektaşlarına göre bugünün gençliği daha fazla işsizlik riski, daha fazla yarı zamanlı ve atipik sözleşme, beyaz yakalı ve hizmet sektörü işlerinde giderek daha fazla istihdam edilme gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu yüzden gençlerde işsizlik ve değişen istihdam koşullarıyla kendilerini uzun vadeli sendika üyeliğine ve sendikal faaliyetlere adanmalarının seviyeleri geçmişe oranla daha düşük çıkmaktadır (Ebbinghaus, 2002: 473).

### III- ARAŞTIRMANIN AMACI

1980 sonrası ticari anlamdaki dengesizlikler, küreselleşmenin piyasalar ve işsizlik oranlarının artışı üzerindeki etkisi, esnek/atipik istihdam biçimleri, teknolojik gelişmeler gibi ekonomik ve yapısal değişimler üretim sürecinde imalat sektörünün daralmasına, üçüncül sektörün büyümesine ve esnek üretim biçimleri gibi değişimlere neden olmaktadır. Bu dönüşümün işgücünün niteliğinde yarattığı değişimin etkisi (gençlerin işgücüne katılım oranlarının artması, beklentilerinin yükselmesi, farklılaşması gibi) ile sendikaların nitel ve nicel anlamda zayıfladığı görülmektedir. Sendikal kriz olarak nitelendirilen bu sürecin içerisinden çıkılmasının yollarının sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmakta ve bu doğrultuda çalışmalara yer verilmektedir. Günümüzde değişen piyasa koşullarında her geçen gün sayısı artan genç işsizlerin sendikalara ve özellikle sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanmasının önemle üzerinde durulması sendikaların geleceği açısından önem arz etmektedir. Genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının veya sendikal algılarının ortaya konularak; bu sonuçlara göre sendikal stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü istihdam edilen bireylerden farklı sorunlarla karşı karşıya kalan genç işsizler, işsiz kaldıkları dönemde yanlarında olmayan veya sorunlarını paylaşmayan sendikalardan istihdam edildikten sonra uzaklaşma ihtimalleri artmaktadır. Bu doğrultuda, genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının ortaya konulması bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

### IV- VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu çalışmada, genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının ortaya koyulması amacıyla verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik değişkenleri ölçen sorular ve katılımcıların sendika üyeliğine ve sendikalarla ilgili bilgilerine yönelik (ailede sendikalı çalışan durumu, sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu, sendika eğitimleri, sendikal bilgilere ulaşma gibi) sorular yer almaktadır. Ayrıca Türkiye’de çalışma hayatında ne gibi problemlerin var olduğu sorularak, sendikaların bu alanlarda çözüm önerileri geliştirmeleri gerektiği üzerinde durulmaktadır. Sendikal bilgilere ilişkin soruların hazırlanmasında Altan vd. (2005) çalışmasından yararlanılmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise, Tekin ve Tüfekçi (2015)’nin geliştirdiği sendikal algı ölçeği kullanılmaktadır.

### V- ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmanın evreni, Eskişehir ili içerisinde ikamet eden ve aktif iş arayan genç işsizlerden oluşmaktadır. Belirtilen evren içerisinde yüksek bir örnek kütleyi oluşturabilmek için örnek seçme metodlarından “olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Anket formu gönüllü katılım esasına göre İŞ-KUR’a iş aramak için başvuran işsizlere Ocak-Haziran 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anketlerin anlaşılabilirliği açısından herhangi bir sorunla karşılaşılmamış, ancak örgütlenme ile ilgili sorular içermesi açısından anketi yanıtlayanların tedirginlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Gerekli açıklamalar ile bu

tedirginlikler giderilmeye çalışılmış ve 186 anket uygulaması yapılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

## VI- BULGULAR VE YORUMLANMASI

### A- Demografik Özellikler

Çalışmaya katılan İŞ-KUR'a iş aramaya gelen 186 bireyin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler hem örneklem ile ilgili detaylı bilgi vermesi hem de çalışmanın amaçlarına uygun olarak analizlerin yapılmasını sağlaması açısından önem arz etmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Veriler

	Frekans	%		Frekans	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Kadın	85	45,7	Evli	54	29,0
Erkek	101	54,3	Bekâr	132	71,0
<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>186</b>
<b>Doğum Tarihi</b>			<b>Eğitim Seviyesi</b>		
1980-1984	36	19,4	İlkokul veya Ortaokul	33	17,7
1985-1989	44	23,7	Lise	48	25,8
1990-1995	106	57,0	Önlisans	32	17,2
<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	Lisans veya üstü	73	39,2
			<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>100</b>

Tablo 2'ye göre çalışmaya katılan ve genç işsizlerden oluşan katılımcıların %54,3'ü erkek, %45,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcılar 1980-95 yılları arası doğumlu işsizlerden oluşmakla birlikte kendi içerisinde bir sınıflandırma yapıldığında 1990-95 yılları arası doğumlular en yüksek paya sahiptirler. Katılımcıların çoğunun bekâr ve lisans veya üstü mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim düzeylerinin oranları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyinin oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

### B- Ailede Sendikali Çalışan Olma Durumu

Çalışmada, sendikalara bakış açısının ortaya konulması amacıyla demografik özelliklerin içerisinde ailede sendikali çalışan birinin olup olmadığı ve sendika üyeliklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

**Tablo 3.** Ailede Sendikali Çalışan Bulunma Durumu

Ailede Sendikali Çalışan Durumu	Frekans	%
Evet	18	9,7
Hayır	168	90,3
<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>100</b>

Tablo 3'e göre katılımcıların büyük bir kısmının ailesinde sendikalı bir çalışanın olmadığı görülmektedir. Bu durum genel olarak Türkiye'de sendikalaşma oranındaki düşüklüğün bir yansıması olarak kabul edilmektedir. Genç işsizlerin çalışmaya başladığında sendikaya üye olmasını ve sendikal algısını olumlu etkileyeceği varsayıldığında, ailede sendikalı bir çalışanın bulunmamasının gençlerin örgütlenme potansiyelini düşürdüğü sonucuna ulaşılabilmektedir.

### C- Meslek ve Sendika Üyeliğine İlişkin Düşünceler

Tablo 4'te katılımcıların çalışmayı düşündükleri meslek, sendikaya üye olma istekleri ve çalışmayı düşündükleri sektörde örgütlü sendikaları bilme durumlarına ilişkin veriler yer almaktadır. Çalışmak istenilen mesleklere bakıldığında, en yüksek oranla memurluk ve ardından özel sektör gelmektedir. Kamuda çalışma isteğinin yüksek olduğu görülmektedir. Genç işsizlerin çalışmaya başladıktan sonra sendikaya üye olma isteklerinin nasıl değiştiğine bakılırsa çoğunlukla sendikaya üye olma konusunda kararsız oldukları görülmektedir.

**Tablo 4.** Meslek ve Sendikaya Üyelik İstekleri

	Frekans	%		Frekans	%
<b>Düşünülen Meslek</b>			<b>Sendika Üyelik İsteği</b>		
İşçi (Devlet)	17	9,1	Evet	58	31,2
İşçi (Özel Sektör)	52	28,0	Hayır	55	29,6
Memur	78	41,9	Kararsız	73	39,2
Serbest Meslek	29	15,6	<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>100</b>
Diğer	10	5,4			
<b>Toplam</b>	<b>186</b>	<b>100</b>			

### D- Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruma Durumu

Sendikaların temel örgütlenme amacı çalışanların haklarını korumaktır. Sendikanın bu işlevinin nasıl algılandığının ortaya konulması oldukça önemlidir. Sendikaların, çalışanların haklarını koruyamadığı görüşünde olanların bunun nedenlerine ilişkin algısı yeni sendikal stratejiler için çok önemli bir geri bildirim sağlayacaktır.

Tablo 5'e göre, sendikaların çalışan haklarını koruyamadığı görüşünde birbirine yakın oranlar çıkmaktadır. Ancak koruyamadığını belirten genç işsizler, bunun nedenleri arasında öncelikle sendikal yönetimin yetersizliğini ifade etmektedirler. Bunu işverenlerin baskıcı tutumu takip etmekte; ardından sendikal demokrasinin bulunmayışı gelmektedir. Ayrıca sendikaya üye olmak isteyen işsizlerin büyük bir çoğunluğu sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini düşünürken; üye olmak istemeyen işsizler ise, büyük bir oranda koruyamadığını düşünmektedirler. Sendikaya üye olma konusunda kararsız olduğunu belirten işsizlerin, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiği veya koruyamadığı konusunda neredeyse benzer oranlara sahip olduğu aynı tablodan anlaşılmaktadır.

**Tablo 5.** Sendika Üyelik Durumuna Göre Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruma Durumu

Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruma Durumu	Sendikaya Üye Olmak İsterim		Sendikaya Üye Olmak İstemem		Sendika Üyelğinde Kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Evet	41	70,7	16	29,1	37	50,7	94	50,5
Hayır	17	29,3	39	70,9	36	49,3	92	49,5
<b>Toplam</b>	<b>58</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>186</b>	<b>100</b>
Koruyamıyorsa nedenleri*;								
• Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması	5	10,9	5	6,4	16	17,0	26	11,9
• İşverenlerin baskıcı tutumu	8	17,4	8	10,3	14	14,9	30	13,8
• Kamuoyu tepkisi	1	2,2	8	10,3	4	4,3	13	6,0
• Sendikal yönetimin yetersizliği	8	17,4	13	16,7	16	17,0	37	17,0
• Sendikal demokrasinin bulunmaması	6	13,0	15	19,2	7	7,4	28	12,8
• İşyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği	4	8,7	6	7,7	7	7,4	17	7,8
• Sendikaların konfederasyonlardan destek alamaması	1	2,2	4	5,1	2	2,1	7	3,2
• Sendikaların veya çalışanların yeterli parasal birikime sahip olamaması	1	2,2	0	0,0	5	5,3	6	2,8
• Çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmaması	4	8,7	4	5,1	4	4,3	12	5,5
• İşveren/sendika diyalogunun yetersizliği	2	4,3	3	3,8	1	1,1	6	2,8
• Türkiye'nin az gelişmişliği	3	6,5	9	11,5	12	12,8	24	11,0
• Ekonomik konjonktür	3	6,5	3	3,8	6	6,4	12	5,5
<b>Toplam</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	<b>218</b>	<b>100</b>

\*“Sizce sendikalar çalışanların haklarını koruyabilir mi?”, sorusuna “Hayır” yanıtı verenlerin cevapları dikkate alınmıştır. Katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Sendikaların çalışanların haklarını koruyamamasının gerekçeleri sendikaya üyelik isteği durumuna göre değerlendirildiğinde, sendikaya üye olmak istemesine rağmen sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını belirten genç işsizler bunun nedenini sendikaların yönetiminin yetersizliğine ve işverenlerin baskıcı tutumlarına bağlamaktadırlar. Sendikaya üye olmak istemeyenler ise sendikal demokrasinin olmayışı ve sendikal yönetimin yetersizliği ile açıklarken; sendika üyeliği konusunda kararsız olan katılımcılar sendikal yönetimin yetersizliği ve yasaların sendikal faaliyetleri olarak göstermektedirler. Bu tablo verileri ele alındığında genç işsizlerin gözünde sendikaların temel işlevi olan çalışanların haklarını korumada yetersiz olmalarının temelinde sendikal yönetimin yetersizliği ve sendikal demokrasinin olmayışı algısı ön plana çıkmaktadır. Burada genç işsizlerdeki temel algı sendikal sorunlar olarak sonuçlara yansımaktadır. Sorgulayan, örgüt içinde şeffaflığa önem veren ve itaatkâr olmayan bir kuşak içerisinde bulunan genç işsizlerin istihdam sonrası örgütlenmesi açısından, sendikaların işleyişinde açıklık, çoğulculuk ve katılımcılık gibi demokrasinin evrensel ilkelerinin göz önünde bulundurulması önem taşımaktadır.

## E- Eğitim Verilmesi Gereken Konular

Sendikal örgütlenme bilincinin yerleşmesinde sendikal eğitimin önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2015: 129). Ayrıca sendikaların çalışma koşullarını veya işyerindeki yetersiz koşulları nasıl değiştirebileceği konusunda bilgi eksikliği bulunan gençlerin sendikal bilinci oluşmamaktadır (Pascual ve Waddington, 2000: 32; Kahmann, 2002: 28). Bu nedenle gençlerin eğitim taleplerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

**Tablo 6.** Sendikaya Üyelik İsteklerine Göre Sendikal Eğitim Talebi

Sendika-eğitim*;	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendika üyeliğinde kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Sendikacılık bilgisi	31	19,0	18	13,6	36	16,9	85	16,7
• Ekonomi	10	6,1	19	14,4	19	8,9	48	9,4
• Hukuk	21	12,9	16	12,1	31	14,6	68	13,4
• İş sağlığı ve güvenliği	27	16,6	23	17,4	37	17,4	87	17,1
• Toplu sözleşme düzeni	23	14,1	19	14,4	26	12,2	68	13,4
• Çevre	5	3,1	7	5,3	9	4,2	21	4,1
• Stresle başa çıkma teknikleri	10	6,1	13	9,8	13	6,1	36	7,1
• Verimlilik ve kalite	16	9,8	6	4,5	14	6,6	36	7,1
• Yabancı dil	6	3,7	4	3,0	6	2,8	16	3,1
• Mesleki eğitim	14	8,6	7	5,3	22	10,3	43	8,5
<b>Toplam</b>	<b>163</b>	<b>100</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>508</b>	<b>100</b>

\*Katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Aktif iş arayan işsizlerin sendikaya üye olma isteklerine göre eğitim konularındaki düşüncelerini belirten Tablo 6'da, üye olmak isteyenlerin eğitime ilişkin en yüksek talebi

sendikacılık bilgisi hakkındadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği, toplu sözleşme düzeni ve hukuk konularına da farklı oranlarda taleplerin olduğu görülmektedir. Sendikaya üye olmak istemeyen ve kararsız olan katılımcılar, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermeleri gerektiğini en yüksek oranla belirtmektedirler. Bu eğitim konusunun yanında oranların farklı olmasına rağmen toplu sözleşme düzeni, sendikacılık bilgisi ve hukuk konuları üzerinde her iki grup için de yoğunlaşma olmaktadır. Üyelik konusunda kararsız olduğunu belirten işsizlerin ilaveten ekonomi konusunda da eğitim talebi olduğu görülmektedir.

## F- Sendikal Bilgilere Ulaşma

Sendikal bilgilere nasıl ulaşıldığı sorusu sadece sendika üyesi olan çalışanlar açısından değil, sendika üyesi olmayan çalışanlar veya işgücü piyasasında yer alan işsizler veya tüm kamuoyu açısından önemlidir. Sendikal kamuoyu oluşturabilmek ve faaliyetlerinde destek bulabilmek için sendikal bilgilere ulaşma kanalları özellikle günümüzde önemli konular arasında yer almaktadır.

Günümüzde iletişim teknolojileri hızla gelişmekte ve bu teknolojileri kullananların sayıları da her geçen gün artmaktadır. Bu durumla paralel olarak teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanan genç işsizlerin sendikal bilgilere ulaşmada e-mail, sosyal medya gibi yeni kanalları tercih etmesi bulunduğu kuşağın özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum günümüzde sadece sendikal bilgilerin paylaşılmasında değil, sendikal eylemlerde de karşımıza çıkmaktadır. Yeni iletişim teknolojileri, her geçen gün artan heterojen ve bireysel işgücü ile sendikacılığın temelinde yer alan kolektif hareket ve dayanışma arasında bağlantı kurmayı sağlayarak, sendikaların yeni üyeler çekebilmesini ve sendikal hizmetleri geliştirebilmesini kolaylaştırmaktadır (Diamond ve Freeman, 2002: 570).

Sendikal bilgilere ulaştığını belirten katılımcıların birden fazla kanalı kullanabileceği göz önünde bulundurularak Tablo 7'deki veriler değerlendirildiğinde öncelikle %23,7'si sendikalarla ilgili herhangi bir bilgiye ulaşmadıklarını belirtmektedirler. Bilgiye ulaşanların çoğu, bilgi kanallarından e-mail, internet sayfası ve sosyal medya kanalını kullanmaktadırlar. TV, radyo ve gazeteler diğerlerine göre çoğunlukla tercih edilen diğer bilgi kanallarıdır.

Sendikaya üyelik isteklerine göre değerlendirme yapıldığında, sendikaya üye olmak istemesine rağmen, genç işsizlerin %19'u sendikal bilgilere ulaşmadıklarını belirtmektedirler. Sendikal bilgilere ulaştıklarını belirtenlerin en çok kullandığı kanal ise e-mail, internet sayfası ve sosyal medya olarak görülmektedir. Ayrıca, sendikalara ilişkin bilgi alma konusunda yerel sendika temsilcisi ve TV, radyo, gazeteler sendikaya üye olmak isteyen işsizler tarafından tercih edilmektedir. Üye olmak istemeyen genç işsizlerin %23,6'sı sendikalar hakkında herhangi bir bilgiye ulaşmadıkları görülmektedir. Bilgiye ulaşanların tercih ettiği kanallar ise sendikaya üye olmak isteyen genç işsizlerdekine benzer bir tablo çizmektedir. Üyelik konusunda kararsız olduğunu belirtenler ise, diğer iki gruba benzer bir şekilde sendikal bilgilere ulaşanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Sendikal bilgiye ulaşanların e-mail, internet sayfası ve sosyal medya kanalını daha fazla tercih ettikleri; ayrıca TV, radyo, televizyon kanalından yüksek oranla faydalandıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 7. Sendikaya Üyelik İsteklerine Göre Sendikal Bilgiye Ulaşma

Sendikal bilgiye ulaşma;	Sendikaya üye olmak isterim		Sendikaya üye olmak istemem		Sendika üyeliğinde kararsızım		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Herhangi bir bilgiye ulaşmadım.	11	19,0	13	23,6	20	27,0	44	23,7
• Bilgiye ulaştım.	47	81,0	42	76,4	53	73,0	142	76,3
<b>Toplam</b>	<b>58</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>186</b>	<b>100</b>
Sendikal bilgi*;								
• Sendikanın dergileri	14	11,6	7	8,2	9	7,4	30	9,2
• Yerel sendika temsilcisi	20	16,5	14	16,5	14	11,6	48	14,7
• E-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook vb.)	23	19,0	20	23,5	29	24,0	72	22,0
• Sendika genelgeleri, toplantılar ve bültenler	12	9,9	10	11,8	15	12,4	37	11,3
• Yerel sendika şubesi	11	9,1	11	12,9	11	9,1	33	10,1
• TV, radyo, gazeteler	18	14,9	14	16,5	25	20,7	57	17,4
• İşyeri toplantıları	5	4,1	2	2,4	3	2,5	10	3,1
• Diğer üyelere	12	9,9	4	4,7	11	9,1	27	8,3
• Sendika posterleri	6	5,0	3	3,5	4	3,3	13	4,0
<b>Toplam</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>327</b>	<b>100</b>

\*İşsiz katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanan ve kendinden önce gelen kuşaklara göre daha bireysel olduğu öngörülen genç işsizlerin sendikal bilgilere ulaşmada e-mail, sosyal medya gibi yeni kanalları tercih etmesi bulunduğu kuşağın özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu durum günümüzde sadece sendikal bilgilerin paylaşılmasında değil, sendikal eylemlerde de karşımıza çıkmaktadır. Sosyal medya üzerinden yürütülen sendikal eylemler ve kampanyalar dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye’de de oldukça geniş kitlelere ulaşmaktadır.

## G- Sendikal Algıya Yönelik Görüşlerin İncelenmesi

Algı, duyularımızın aldığı bilgileri yakalayan, işleyen ve aktif olarak anlam kazandıran bir kabiliyettir. Duyu organlarımız aracılığıyla bize ulaşan uyarılarla çevremizi anlamamızı sağlayan bilişsel bir süreçtir (<https://www.cognifit.com/tr/perception>). Sendikal algı, bu tanım kapsamında çevremizden gelen uyarılara bağlı olarak geliştirilen sendikalara ilişkin



yorum ve anlamdır. Yapılan birçok araştırmada, Türkiye’de sendikaların olumsuz bir algıya sahip olması bir taraftan ülkemizin sosyo-politik ve ekonomik yapısı gibi dışsal nedenlere bağlanırken, sendikaların kendi yapı ve faaliyetlerinden kaynaklanan içsel unsurlar da önem taşımaktadır (Hekimler, 2015: 150).

Araştırmada genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının ortaya konulması için kullanılan ölçekte sendika boyutu genel olarak; sendikaların fonksiyonlarına ve sendikalı çalışmaya ilişkin ifadelerden oluşurken; sendika-işletme boyutunda sendikanın işletmeye ve iş güvencesine katkılarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Üyelik boyutu ise, sendika üyeliğinin çeşitli referans grupları (aile, sosyal çevre, devlet) tarafından olumsuz karşılanması ve risk faktörü olarak değerlendirilmesi gibi ifadelerden oluşmaktadır. Son olarak, devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye desteğine ilişkin algıyı ortaya koyan devlet-işveren boyutu bulunmaktadır.

### **i) Sendikal Algının Cinsiyete Göre Farklılaşması**

Ölçeğin alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmaktadır (sendika:  $t_{(184)} = -1,068$ ;  $p>0,05$ ; sendika-işletme:  $t_{(184)} = -0,706$ ;  $p>0,05$ ; üyelik:  $t_{(184)} = -0,123$ ;  $p>0,05$ ; devlet-işveren:  $t_{(182,815)} = -0,258$ ;  $p>0,05$ ; toplam:  $t_{(181,403)} = -0,935$ ;  $p>0,05$ ).

### **ii) Sendikal Algının Medeni Duruma Göre Farklılaşması**

Sendikal algının medeni durum değişkenine göre ortaya konulmasına yönelik hesaplamalarda sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında ve ölçeğin geneline bakıldığında evli ve bekâr çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (sendika:  $t_{(184)} = -1,150$ ;  $p>0,05$ ; sendika-işletme:  $t_{(184)} = -1,053$ ;  $p>0,05$ ; üyelik:  $t_{(184)} = -0,608$ ;  $p>0,05$ ; devlet-işveren:  $t_{(184)} = -0,854$ ;  $p>0,05$ ). Ayrıca toplam satırındaki sonuçlara göre, ortalamalar arasında medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t_{(184)} = -1,343$ ;  $p>0,05$ ).

### **iii) Sendikal Algının Eğitim Seviyesine Göre Farklılaşması**

Sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel anlamda grupların ortalamaları arasında farklılık görülmemektedir (sendika:  $F = 0,823$ ;  $p>0,05$ ; sendika-işletme:  $F = 1,041$ ;  $p>0,05$ ; üyelik:  $F = 2,343$ ;  $p>0,05$ ; devlet-işveren:  $F = 0,749$ ;  $p>0,05$ ). Genel anlamda eğitim seviyesine göre ölçeğin boyutlarında oluğu gibi anlamlı bir farklılık olmadığı hesaplanmaktadır ( $F = 0,798$ ;  $p>0,05$ ).

### **iv) Sendikal Algının Ailede Sendikal Olma Durumuna Göre Farklılaşması**

Gençlerin bulunduğu hane halkı içerisindeki sendikalı sayısı her geçen gün düşmektedir. Bunu destekler nitelikte, yapılan araştırmaya katılan genç işsizlerin ailelerinde sendikalı çalışan sayısı beklenildiği gibi oldukça düşük oranda kalmıştır. Ailede sendikalı olma durumunun sendikal algı üzerindeki etkisi düşünüldüğünde bu sonuç önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda aile içerisinde sendikalı bireylerin bulunmasının gençlerin sendikaya üye olma olasılığını arttırdığı ve sendikal algılarını olumlu etkilediği ortaya çıkmaktadır (Barling vd., 1991; Gomez vd., 2002; Blanden ve Machin, 2002; Visser, 2002; Griffin ve Brown, 2011; Tekin ve Tüfekçi, 2015).

Ailede sendikalı çalışan bulunup bulunmamasına ilişkin farkın ortaya konulmasına yönelik yapılan analizde ölçeğin alt boyutlarının tümünde ailede sendikalı çalışan değişkenine ilişkin grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır

(sendika:  $t_{(184)} = 1,788$ ;  $p > 0,05$ ; sendika-işletme:  $t_{(184)} = 0,485$ ;  $p > 0,05$ ; üyelik:  $t_{(184)} = 0,552$ ;  $p > 0,05$ ; devlet-işveren:  $t_{(184)} = 0,037$ ;  $p > 0,05$ ). Ayrıca toplamda da aynı durum mevcuttur ( $t_{(184)} = 1,364$ ;  $p > 0,05$ ).

#### v) Sendikal Algının Sendika Üyelik İsteğine Göre Farklılaşması

İşsizlerin herhangi bir yerde çalışmaya başladıklarında işyerinde veya işkolunda örgütlü sendikaya üye olma isteklerini ortaya koyan “sendikaya üye olma isteği” değişkenine göre sendikal algı ölçeğinin sendika alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $F = 10,528$ ;  $p < 0,05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlaşılmaması için homojenlik testi sonuçlarına bakılmakta ( $p > 0,05$ ); buna göre Tukey testinde, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ile üye olmak istemeyen ve kararsız olan işsizler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, sendikaya üye olmak isteyenlerin, diğer iki gruba kıyasla sendikaların çalışma hayatında olması gerektiğine daha olumlu baktıklarıdır.

İşletme/iş yerinde sendikalı çalışanların sendikasızlara göre daha avantajlı olduğunu belirten sendika-işletme alt boyutunda da sendikaya üye olma isteği değişkenine göre ortalamalar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $F = 3,622$ ;  $p < 0,05$ ). Homojenlik testine göre bakılan ( $p > 0,05$ ) Tukey testinde, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ile üye olmak istemeyen işsizler arasındaki fark anlamlı düzeydedir. Sendikaya üye olmak isteyenlerin sendika-işletme boyutunda daha olumlu bir algı taşıdıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Üyelik alt boyutunda ise, sendikaya üye olma isteği değişkenine göre ortalamalar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $F = 9,385$ ;  $p < 0,05$ ). Homojenlik ( $p > 0,05$ ) ve Tukey testleri incelendiğinde, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ile üye olmak istemeyen ve kararsız olan işsizler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, sendikaya üye olmanın riskli bir karar olduğu veya çevre tarafından hoş karşılanmayacağı hususunda sendikaya üye olmak isteyen işsizlerin diğer iki gruba kıyasla daha olumlu bir tavır sergiledikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak devlet-işveren alt boyutunda, diğer boyutların aksine, sendikaya üye olma isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F = 0,433$ ;  $p > 0,05$ ).

Ölçeğin genelinde sendikaya üye olma isteği değişkenine göre, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ( $F = 11,107$ ;  $p < 0,05$ ). Homojenlik testi ( $p < 0,05$ ) ile karar verilen Tamhane testine göre, sendikaya üye olmak isteyen işsizler ile üye olmak istemeyen ve üyeliğe kararsız bakan işsizler arasındaki fark anlamlıdır. Buna göre, sendikaya üye olma isteği olan işsizlerin sendikal algısı diğer iki gruba kıyasla daha olumludur.

#### vı) Sendikal Algının Çalışanların Haklarının Korunması Durumuna Göre Farklılaşması

Genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna göre gruplar arasında farkın ortaya konulmasına yönelik hesaplamada sendika alt boyutunda ortalamalar arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmaktadır ( $t_{(184)} = 5,104$ ;  $p < 0,05$ ). Sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini ifade eden işsizlerin bu boyutta daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir.

Sendika-işletme alt boyutunda da çalışan haklarını koruma değişkenine göre farklılık vardır ( $t_{(184)} = 5,097$ ;  $p < 0,05$ ). Buna göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten genç işsizler daha olumlu algıya sahiptirler.

Ayrıca üyelik alt boyutunda da anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $t_{(184)} = 2,942$ ;  $p < 0,05$ ). Sendikaların hakları koruma görevini yerine getirebildiğine inanan katılımcıların sendikaya üyeliğin risk durumu ve çevre tarafından nasıl görüldüğü konusunda diğer gruba göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bunun sonucu olarak, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini belirten işsizler daha olumlu bir algıya sahiptirler.

Devlet-işveren boyutunda, çalışan haklarını koruma değişkenine göre ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu hesaplanmaktadır ( $t_{(184)} = 3,018$ ;  $p < 0,05$ ). Buna göre, sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini ifade eden işsizler sendikaya üyeliğin devlet ve işveren tarafından teşvikî konusuna diğer gruba oranla daha olumlu bakmaktadırlar.

Son olarak ölçeğin genelinde, çalışan haklarını koruma değişkenine göre, bu ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup ( $t_{(184)} = 6,229$ ;  $p < 0,05$ ); sendikaların hakları koruyabildiğini ifade eden işsizlerin sendikal algısı diğer gruba kıyasla daha olumludur.

## SONUÇ

Sendikaların güç kaybetmesinin en temel göstergeleri arasında sendikalaşma oranlarındaki düşüşler, toplu pazarlığın kapsamının ve toplu iş sözleşmelerinden elde edilen kazanımların daralması yer almaktadır. Sendikal örgütlerde gençlerin oranlarının düşük olmasının nedenleri arasında gençlerin sendikalara bakış açıları ve genç işsizlik oranlarının yüksek olması belirtilirken; sendikal temsilin az olduğu veya hiç olmadığı sektörlerde çalışılmasının tercih edilmesi de gösterilmektedir. İşsizlik sorununun yapısal olduğu Türkiye gibi ülkelerde sendikalar kazanımlarını yüksek istihdam oranlarının olduğu dönemlerde elde etmişler ve günümüzde istihdamın düşmesi ile artan işsizlik oranlarının önemi kavranamayıp ücret sendikacılığı politikalarına devam etmektedirler. Genç işsizlerde dâhil olmak üzere tüm işsizleri kapsayacak politikaların yetersizliğinin sonucu olarak sendikalara karşı özellikle işsizler tarafından olumsuz bir bakış açısının oluştuğu belirtilmektedir. Sendikaların geleceği açısından önem arz eden gençlerin sendikalara bakış açılarının ortaya konulması sendikal politikaların geliştirilmesi için gerekli görülmektedir. Genel olarak gençlerin sendikalara bakış açılarının, yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde olumsuz olmadığı görülmektedir. Olumsuz bir bakış açısı olmayan gençlerin sendikalar hakkındaki bilgilerinin sınırlı olduğu ve var olan sendika politikalarını ve stratejilerini eleştirdikleri görülmektedir. Ayrıca üyelerine sağladığı faydalar karşılığında sendika ile özdeşleşme anlamına gelen araçsal tutumlar sendikaya üyelik kararlarında etkili olmaktadır.

Gençlerin daha düşük sendikalaşma oranlarına sahip olmasında işgücü piyasasındaki konumlarının ve işin özelliklerinin büyük ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Önceki dönemlere ve ileriki yaştaki meslektaşlarına göre bugünün gençliği daha fazla işsizlik riski taşımakta, yarı zamanlı işlerde ve hizmet sektöründe daha fazla istihdam edilmektedirler. Bu yüzden gençlerde işsizlik ve değişen istihdam koşullarıyla birlikte sendikal faaliyetlere katılma seviyeleri geçmişe oranla daha düşük çıkmaktadır. Değişen piyasa koşullarında her geçen gün sayısı artan genç işsizlerin sendikalara ve özellikle sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanması sendikaların geleceği açısından önem arz etmektedir. Genç işsizlerin sendikalara bakış açılarının veya sendikal algılarının ortaya konularak; bu sonuçlara göre sendikal stratejilerin belirlenmesi veya sendikal yapının gözden geçirilmesi gerekmektedir.

İşgücü piyasasında devam eden krizler, yüksek işsizlik oranları, güvencesiz istihdam ve sınırlı kariyer fırsatları nedeniyle işgücü piyasasında ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha savunmasız bir konuma sahip olan gençlerin sendikal temsile daha çok ihtiyaç

duyabileceklerini varsaymak mümkündür. Bununla birlikte, içinde buldukları işgücü piyasası bu kesimin örgütlenmesini güçleştirmektedir. Diğer taraftan, çalışma hayatı içinde potansiyel olarak önemli yer tutan genç işsizlerde sendikal bilincin oluşturulamaması sendikalaşma oranlarının her geçen gün düşmesine, sendikaların gücünün azalmasına ve sendika üyelerinin yaş ortalamasının yükselmesine neden olacaktır. Dolayısıyla gençlerin örgütlenmesi, sendikaların var olabilme mücadelesi verdiği bugünlerde üzerinde önemle durulması gereken konular arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda değerlendirildiğinde işgücü piyasasında varolma mücadelesi içerisinde bulunan genç işsizleri sendikal algılarının olumlu yönde geliştirilmesine yönelik erişebilecekleri ve anlaşılır kılavuzlar oluşturulması, internet uygulamalarının kullanılması, sendikalara katılımlarını sağlayacak ortak çıkarların belirlenmesi ve güçlü bir iletişim ağı geri bildirimlerinin hızlı bir şekilde geliştirilmesi önem arz etmektedir. Sosyal iletişim araçları (facebook, twitter, gibi) ile mobil bağlantı ve internet ile her ortamda iletişimde olan genç işsizler sendikalarda da benzer uygulamaları görmek istemektedirler. Sosyal iletişim araçları, sendikalara bu kitleye ulaşabilme, yaygın örgütlenme kampanyaları yürütebilme, faaliyetlerinde şeffaflık sağlayabilme gibi hususlarda fırsatlar sunmaktadır. Elektronik mesajlar, sorular ve çevrimiçi tartışma forumları, üyeler ve potansiyel üyeler ile etkileşim içerisinde olabilmek üzere etkileşim fırsatları sunabilir. Ayrıca bu mecralara katılanlara yani çevrimiçi bireylere sendika hakkında çeşitli konularda sık sık bilgi aktarılmalıdır. Sendikal örgütlenmenin faydalarına ikna edilebilmesi için çeşitli konularda danışmanlık hizmeti verilmesi üzerinde çalışmalar yapılmalıdır. Gençlerin küçük ve orta büyüklükteki sendikasız işyerlerinde istihdam edilme olasılıkları düşünüldüğünde, bu kesimi örgütleyebilmek ve sendikal bilinci geliştirmek için sendikalar alternatif kanalları (meslek bilgisi toplantıları, web siteleri, üniversite kampüsleri, gençlik kampları, konserler, gençlik dergilerinde ilan, gençlik televizyon kanalları gibi) kullanılmalıdır. Türkiye'deki yüksek işsizlik oranları dikkate alındığında, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklere ilişkin eğitim, örgütlü olan işletmelere işsizlerin yönlendirilmesi, iş arama ve iş başvuruları konusunda danışmanlık hizmetlerinin sunulması konularında sendikal hizmetler sağlanmalıdır. Ayrıca eğitim seviyesi düşük işsizlerin işgücü piyasasına girmelerini sağlamak için özel eğitim olanakları sunulmalıdır.

## Kaynakça

- Allvin, M. ve Sverke, M. (2000). Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization. *Economic and Industrial Democracy*. 21. 71-95.
- Altan, Ö. Z., Kağmıoğlu, D., Şişman, Y. ve Sungur, Z. (2005). *İşçi Profil Araştırması: Eskişehir Örneği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Barling, J., Kelloway, E. K. and Bremermann, E. H. (1991). Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs. *Journal of Applied Psychology*. 76(5). 725-731.
- Bayhan, V. (2013). Türkiye'de Gençlik: Sorunlar, Değerler ve Değişimler. M. Zencirkıran (Ed.), *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*. Bursa: Dora Yayınevi. s. 367-401.
- Blanden, J. and Machin, S. (2002). Cross-Generations Correlations of Union Status for Young People in Britain. London School of Economics and Political Science: Centre for Economic Performance.
- Building and Wood Worker's-BWI. (2013). Youth, the Labour Market and Trade Unions (Summary Report). Bangkok.

- Diamond, W. J. and Freeman, R. B. (2002). Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization. *British Journal of Industrial Relations*. 40(3). 569-596.
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade Unions' Changing Role: Membership Erosion, Organisational Reform, and Social Partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*. 33(5). 465-483.
- Fontes, M. and Margolies, K. (2010). Youth and Unions. Cornell University ILR School: Working Paper.
- Gomez, R., Gunderson, M. and Meltz, N. (2002). Comparing Youth and Adult Desire for Unions in Canada. *British Journal of Industrial Relations*. 40(3). 521-542.
- Gordon, P. A. (2018). Age Diversity in the Workplace. C.T.E. de Aquino and R.W. Robertson (Ed.), *Diversity and Inclusion in the Global Workplace: Aligning Initiatives with Strategic Business Goals*. (31-47). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Griffin, L. and Brown, M. (2011). Second Hand Views? Young People, Social Networks and Positive Union Attitudes. *Labour and Industry*. 22(1-2). 83-101.
- Haynes, P., Vowles, J. and Boxall, J. (2005). Explaining the Younger-Older Worker Union Density Gap: Evidence From New Zealand. *British Journal of Industrial Relations*. 43(1). 93-116.
- Hekimler, B. U. (2015). Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 1(68). 127-154.
- [<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>]. (Erişim: 08.05.2019)
- [<https://www.cognifit.com/tr/perception>]. (Erişim: 03.05.2018)
- [[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377281/lang-tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377281/lang-tr/index.htm)]. (Erişim: 03.05.2018)
- [<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/young-workers>]. (Erişim: 03.05.2018)
- Kahmann, M. (2002). Trade Unions and Young People: Challenges of The Changing Age Composition of Unions. [<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=7CE8F66893AEF1EF59A8324C9C393790?doi=10.1.1.599.2618&rep=rep1&type=pdf>]. (Erişim: 13.04.2018)
- Keune, M. (2015). Trade Unions and Young Workers In Seven EU Countries: Final Report. European Union.
- Lowe, G. S. and Krahn, H. (2000). Work Aspirations and Attitudes in an Era of Labour Market Restructuring: A Comparison of Two Canadian Youth Cohorts. *Work, Employment & Society*. 14(1). 1-22.
- Lowe, G. S. and Rastin, S. (2000). Organizing the Next Generation: Influences on Young Workers' Willingness to Join Unions in Canada. *British Journal of Industrial Relations*. 38(2). 203-222.
- Mengi, Z. (2009). [<https://groups.yahoo.com/neo/groups/mbamarketingmanagement2008/conversations/topics/45>]. (Erişim: 21.05.2014).
- Müftüoğlu, Ö. (2006). Kriz ve Sendikalar. F. Sazak, (Ed.). *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar İçinde*. 117-156. Ankara: EPOS Yayınları.
- Pascual, A. S. and Waddington, J. (2000). Young People: The Labour Market and Trade Unions. Youth Committee of the European Trade Union Confederation.
- Pedersini, R. (2010). Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers. [<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf>]. (Erişim: 22.11.2016).
- Tailby, S. and Pollert, A. (2011). Non-Unionized Young Workers and Organizing The Unorganized. *Economic and Industrial Democracy*. 32(3). 499-522.

Tekin, Ö. A. ve Tüfekçi, Ö. K. (2015). Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(1). 171-200.

Tokol, A. (2014). Genç İşçiler ve Sendikalar. *Türk Metal Dergisi*. (184). 40-45.

Turner, T. and D'art, D. (2012). Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Causal Analysis. *Labor Studies Journal*. 37(1). 33-55.

Vandaele, K. (2012). Youth Representatives' Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Twofold Unsatisfied Demand? *European Journal of Industrial Relations*. 18(3). 203-218.

Vandaele, K. (2018). How can trade unions in Europe connect with young workers? [[https://www.researchgate.net/publication/320961521\\_How\\_can\\_trade\\_unions\\_in\\_Europe\\_connect\\_with\\_young\\_workers?enrichId=rgreq82f7ae69142dd5988a8a8620d415feb9XX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyMDk2MTUyMTtBUzo1NTg4Njc4NDQyMTA2ODhAMTUxMDI1NTg4NTA5NQ%3D%3D&el=1\\_x\\_2&esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/320961521_How_can_trade_unions_in_Europe_connect_with_young_workers?enrichId=rgreq82f7ae69142dd5988a8a8620d415feb9XX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyMDk2MTUyMTtBUzo1NTg4Njc4NDQyMTA2ODhAMTUxMDI1NTg4NTA5NQ%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf)]. (Erişim: 22.06.2018).

Visser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*. 40(3). 403-430.

Waddington, J. and Whitston, C. (1997). Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline? *British Journal of Industrial Relations*. 4(35). 515-546.

Yelkikalan, N. ve Altın, E. (2010). Farklı Kuşakların Yönetimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 8(2). 13-17.

Yılmaz, Ç. (2015). İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği. *Çalışma ve Toplum*. 4(47). 95-130.

Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Yücebalkan, B. ve Aksu, B. (2013). Potansiyel İşgücü Olarak Y Kuşağının Transformasyonel Liderlerle Çalışabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 5(1). 16-32.



İnceleme Makalesi – Review Article

## Engelli İstihdamına Yönelik Hazırlanan Kamu Spotu Reklamları: Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı Üzerine İnceleme

### *The Public Spot Advertisements Regarding Disability Employment: An Examination on United States Department of Labor (DOL)*

**Mehmet Ali GAZİ\***

ORCID ID: 0000-0002-9239-4187

**Caner ÇAKI\*\***

ORCID ID: 0000-0002-1523-4649

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 409-430 / Pages: 409-430  
DOI: 10.32331/sgd.658885

## ÖZ

Son yıllarda dünya genelinde engelli bireylerin istihdamına yönelik pek çok yasanın yürürlüğe girdiği görülmektedir. Yürürlüğe giren bu yasalar kapsamında işverenler, engelli bireylerin çalıştırmaları konusunda teşvik edilmektedir. Diğer yandan engelli istihdamına yönelik hazırlanan kamu spotu reklamları ile de engellilerin çalışma hayatına kazandırılması amaçlanmaktadır. Özellikle yakın zamanda Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığının desteğiyle hazırlanan "What can you do?/Ne yapabilirsin?" isimli reklam kampanyası engelli istihdamı konusunda gerek ulusal gerekse uluslararası alanda farkındalık oluşturulmasında önemli bir rol oynamıştır. Bu çalışmada "Ne yapabilirsin?" başlıklı reklam kampanyasında, engelli istihdamını artırma amacıyla engelli bireylerin nasıl ve ne şekilde kamu spotu reklamlarında sunulduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında nitel araştırma yöntemlerinden göstergebilimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada incelenen kamu spotu reklamları, İsviçreli dilbilimci Ferdinand de Saussure'ün Göstergeler Modeli ışığında analiz edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgularda, kamu spotu reklamlarında engellilerin istihdamına katkıları olmadığı yönündeki olumsuz mitlerin ortadan kaldırılarak, aksine istihdamın önemli bir parçası oldukları şeklinde olumlu mitlerin inşa edilmeye çalışıldığı ortaya çıkarılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Engelli, istihdam, engelli istihdamı, kamu spotu, reklam

## ABSTRACT

In recent years, it has been observed that many laws have been put into effect worldwide for the employment of disabled citizens. Within these laws, employers have been encouraged to employ disabled citizens. On the other hand, it is aimed to bring the disabled citizens to the working life by public spot advertisements prepared for the disability employment. Especially the advertising campaign "What can you do?" prepared with the support of Department of Labor in United States played an important role in raising awareness on the employment of disabilities in both national and international areas. In the study, it was tried to show how and in what way the disabled citizens are presented in public spot ads in order to increase the employment of disabled people at the advertising campaign "What can you do?". In this study, semiotic analysis method in qualitative research methods was used. The public spot ads examined in the study were analyzed in the light of the Indicators Model of the Swiss linguist Ferdinand de Saussure. In the findings obtained in the study, it was revealed that positive myths that disabilities are an important part of employment were attempted to be constructed by eliminating the negative myths that they don't have contribution to employment in public spot advertisements.

**Keywords:** Disabled, employment, disability employment, public spot, advertising

Önerilen atf şekli: Gazi, M. A., Çakı, C. (2019). Engelli İstihdamına Yönelik Hazırlanan Kamu Spotu Reklamları: Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı Üzerine İnceleme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 409-430.

Geliş Tarihi/Received: 18/02/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 02/08/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Arş. Gör.Dr., Trabzon Üniversitesi, İletişim Fakültesi, mehmetaligazi@hotmail.com

\*\* Arş. Gör., İnönü Üniversitesi, İletişim Fakültesi, caner.caki@inonu.edu.tr



## GİRİŞ

Engelli istihdamını teşvik etmek amacıyla dünya genelinde pek çok ülkede yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bu ülkelerin başında da Amerika Birleşik Devletleri gelmektedir. ABD Çalışma Bakanlığı'nın 2017 yılı verilerine göre, ülkedeki engelli nüfusun yalnızca %18,7'sinin istihdam edildiği sonucuna ulaşılmıştır (DOL, 2019a). Elde edilen düşük oranlar, engelli istihdamının yalnızca kanunlar yoluyla teşvik edilmesinin yeterli olmadığı sonucunu beraberinde getirmektedir. Bu amaçla Çalışma Bakanlığı ülke genelinde engelli bireylerin çalışma isteklerini arttırmak ve işverenleri engelli bireyleri çalıştırma yönünde motive etmek için geniş bütçeli reklam kampanyalarına yönelmektedir. Bu kampanyalar arasında en dikkat çeken, "What can you do?/Ne yapabilirsin?" adlı kamu spotudur. Reklam kampanyası kapsamında hazırlanan kamu spotlarında doğrudan istihdam içerisinde yer alan engelli bireylere yer verilerek, kamuoyunda engelli istihdamına yönelik farkındalık oluşturulması planlanmıştır. Bu çalışma kapsamında "Ne yapabilirsin?" adlı reklam kampanyası özelinde, engelli istihdamını teşvik etmek amacıyla hazırlanan kamu spotu reklamlarında verilmek istenen açık ve gizli mesajların ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Türkiye'de son yıllarda engelli istihdamı üzerine literatürde önemli akademik çalışmaların yapıldığı gözlemlenmiştir. Bunlar içerisinde; Genç ve Çat (2013), "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi" adlı çalışmada, engellilerin istihdama teşvik edilmesinde mesleki rehabilitasyon merkezlerinin rolünü ortaya koymaktadır. Çalışma sonucunda, mesleki rehabilitasyon merkezlerinin, engelli bireyleri çalışma ortamına çekerek üretim faaliyetlerinde yer almalarını teşvik ettiği ve bu yolla gerek sosyal gerekse ekonomik olarak buldukları topluma katma değer sağlamalarına yardımcı olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada üretime katılan engelliler üzerinde psikolojik iyileşme sağlandığı yönünde tespitler yapılmaktadır.

Köksal (2010), "Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma" adlı çalışmada engelli bireylerin istihdamları üzerine incelemede bulunmuştur. Yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak yapılan bu çalışmada, istihdam edilen engellilerin düşük ücrette çalıştığı, ileri düzeyde özürlü olan engelli bireylerin çalışma hayatında sınırlı olarak yer aldığı ve engellilerin genel olarak az vasıf gerektiren basit işlerde çalıştırıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çavuş ve Tekin (2015), "Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri" adlı çalışmada engellilerin hem çalışma hayatına teşvik edilmesinde hem de rehabilitasyonlarında önemli bir rol oynayan korumalı iş yerleri üzerine incelemede bulunmuştur. Çalışma sonucunda, korumalı işyerlerinin engellilerin istihdamında önemli olduğu, korumalı işyerlerinde engellilerin istihdamının ön plana çıkarılmasının istenilen düzeyde verim alınmasını önlediği ortaya konulmuştur.

Zaim Gökbay vd. (2012) "Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim" adlı çalışmada engelli ihtiyaç, istek ve yetkinliklerini ön planda tutan ve eğitimleri akademisyenlerden oluşan bir programın önemini vurgulamaktadır.

Göstergebilimsel analiz yöntemi kullanılarak ayrımcılık, güvenlik, çalışma vb. konular üzerinde kamu spotu reklamlarını inceleyen son dönemde önemli akademik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Arpa ve Çakı (2018), Avustralya ve Singapur iş güvenliği reklamlarını konu aldığı çalışmada, kamu spotu reklamlarında; çalışanlara iş güvenliğinin önemini vurgulama amacıyla hangi duygusal çekiciliklerin kullanıldığını ortaya koymaya çalışmıştır. Arpa (2018) kamu spotu reklamlarında iş güvenliğinin önemini vurgulanmasında, korku çekiciliğinin nasıl ve ne yönde kullanıldığını incelemiştir.

Çalışmada, kamu spotu reklamlarında iş güvenliğine riayet edilmediği takdirde çalışanların başlarına gelebilecek iş kazaları gösterilerek kitlelerin istenilen yönde ikna edilmesinin amaçlandığı tespit edilmiştir. Çakı ve Gülada (2018) Müslüman göçmenlere yönelik yapılan ayrımcılıklara karşı hazırlanan kamu spotu reklamlarını analiz etmiştir. Çalışmada, kamu spotu reklamları üzerinden Müslüman göçmenlerin buldukları toplumun bir parçası oldukları ve ekonomik hayata önemli katkılar sağladıkları vurgulanarak, Müslüman göçmenlere karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasının amaçlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye'de engelli istihdamı üzerine yapılan akademik çalışmalar kapsamlı bir şekilde incelendiğinde, engellilerin çalışma hayatına teşvik edilmesi sürecinde hazırlanan kamu spotu reklamları üzerine herhangi bir akademik çalışmanın yapılmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan ulusal çalışmalar içerisinde değerlendirildiğinde, incelenen konu özgün olması bakımından önem taşımaktadır.

## I- ENGELLİ İSTİHDAMI

Dünyamız sürekli bir değişim ve gelişim kaydetmektedir. Bu değişim ve gelişim insanların yaşamlarıyla birlikte yaşam biçimlerini de değiştirmektedir. İnsanoğlu doğumu ve doğumundan itibaren yaşam içerisinde bedensel veya zihinsel farklılıklar ve eksikliklere sahip olabilir. Bu eksiklikler ve farklılıklardan dolayı birey, toplumda ötekileştirilmektedir. (Csikszentmihalyi ve Csikszentmihalyi, 1975:45-75). Tarihsel süreçlerde ötekileştirmeye neden olan engellilik, sadece tıbbi bir sorunmuş gibi algılanmış ve sosyal yönüyle ilgilenilmemiştir. Engellilere yönelik acıma, yardım etme gibi unsurların altında yatan temel sebep ise dini nedenlere dayandırılmıştır. Modern toplumlar, engelliliği tıbbi bir sorun olarak değil toplumsal bir sorun olarak algılanmalarının ardından ötekileştirmeye neden olan özürlü, sakat, eksik, yoksun gibi kavramların yerine engelli kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Çağdaş sosyal devlet düşüncesi ve oluşumu içinde devletin rolü derin bir biçimde değişmektedir. Devletin rolü, savaşma veya koruma algısının dışında toplumsal refahı düzenlemek ve yaymak olarak tanımlanmaktadır. Devletler, toplumsal refahı toplum içerisindeki bireysel farklılıklar doğrultusunda yasal düzenlemeler yaparak sağlamaktadır. Toplumda farklılıklarıyla ön plana çıkan birincil grup engelli bireylerdir. Kişinin, bedensel, ruhsal ve duyuşsal işlevlerinin bir kısmı ve tamamı devamlı olarak işlevsel olmaması ve bunun normal yaşamın gereklerine uymaması durumuna engellilik denilmektedir (Fidan ve Yeşil, 2018:1). 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun'un 3. maddesinde ise engellilik kavramını "*Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıp bulunan ve bundan dolayı toplum içerisinde diğer üyeler ile eşit koşullarda görülmemen, toplumsal hayata tam ve etkin katılım sağlayamayan ayrıca birtakım tutumsal ve çevresel koşullarından etkilenen birey*" olarak tanımlamaktadır. Bu ifadelerden yola çıkarak engellilik halinin bireyi diğer bireylerden farklılaştırdığı, toplumsal hayata katılımı veya uyumu güçleştirdiği söylenebilmektedir. Bu durum üzerinde de tutumsal, çevresel vs. birtakım faktörler etkili olmaktadır (Hüseyinli vd., 2017: 139).

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre engel, bir şeyin gerçekleşmesini önleyen sebep, mâni, mahzur, müşkül, pürüz, mânia, handikap, ket olarak tanımlanmaktadır. Engelli ise "vücudunda eksik veya kusuru olan, özürlü" olarak açıklanmaktadır (TDK, 2019). Engellilik, toplum yaşamında, kişinin başkaları ile eşit düzeyde yer alma fırsatlarını yitirmesi ya da sınırlandırılması anlamına gelmektedir (Odabaş ve Güneş, 2017: 31). Engelli bireyler, okul sistemine dâhil olma, istihdam edilme, toplumda bağımsız yaşama, özgürce hareket etme, oy kullanma, spor ve kültürel etkinliklere katılma, tıbbi tedavi seçimi ve mülk alıp satmak ve diğer insanlar gibi eşit şekilde topluma katılmalarını engelleyen ayrımcılık ve problemlerle karşılaşmaktadır (Bound ve Timothy, 2002: 37). İnsan Hakları

Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde “Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır” ifadesi yer bulmaktadır. Bu bildirmede belirtildiği gibi kişiler arasında fark gözetilmemelidir. Engellilerin kamu ya da özel kuruluşlar da iş yeri çalışma koşulları, saati ve süresine, kariyer gelişimi ve güvenliğine ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı negatif ayrımcılık yapılmamalıdır. Anayasal düzen engellilere yönelik ayrımcılığı engelleyen nitelikli önlemler almakla yükümlüdür (Talas, 2015: 409).

Engelli bireylere, insan hakları sözleşmeleriyle garanti edilen çalışma hakkı, anayasal zorunluluk veya cezai müeyyidelerle düzenlenmesine rağmen engelli istihdam oranları düşük kalmaktadır. Engelli bireylerin istihdamını artırmaya yönelik dünyada en yaygın kullanılan sistem kota sistemidir. Kota sistemi, iş yerlerinin çalışan sayısının belli oranında engelli bireyleri çalıştırma zorunluluğudur. Bu uygulamayı ilk defa 1919 yılında Almanya kullanmıştır. Almanya'nın ardından 1920'de Avusturya, 1921'de İtalya, Polonya, 1923 yılında Fransa kota sistemiyle belli oranda engelli istihdam edilmesini zorunlu kılmıştır (Seyyar, 2000: 75). Türkiye'de ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi kapsamında; “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli; kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli bireyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler” yer alan ifadeyle birlikte işyerlerinde ve kamu alanında engelli çalışma oranları yasayla düzenlenmiştir.

Araştırmacılara göre engellilerin düşük istihdam oranlarının olası nedenleri arasında beceri faktörlerinin yanında, engellilerin eğitim düzeyleri de önemli rol oynamaktadır (Aakvik, 2003: 22; Burchardt, 2005: 86). Eğitimli engellilerin, diğer engellilere oranla iş istihdam oranları daha yüksek olmakta ve daha kolay işlerde çalışabilmektedir. Dünyada, 18-55 yaş arası engelli bireylerin sadece % 34,5 engelli bir bireye uygun işte çalışmaktadır (EYH, 2019). Engelli bireyler arasında işsizlik oranı diğer işsizlik rakamlarına göre üç kat daha fazla olmaktadır. Türkiye'de ise son yıllarda desteklenen engellilere yönelik politikalar ve çalışmalar, engellilerin istihdam oranlarında önemli artışlar sağlamıştır.

**Tablo 1.** Türkiye İş Kurumu Verilerine Göre Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasında Başvuru Yapan ve İstihdam Edilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Başvuru	İşe Yerleştirme		
		Kamu	Özel	Toplam
2018 (Mart)	31.380	29	3.861	3.890
2017	100.201	192	11.959	12.151
2016	79.321	236	14.795	15.031
2015	65.255	258	20.197	20.455
2014	77.632	232	26.118	26.350
2013	76.235	287	34.189	34.476
2012	83.955	398	35.133	35.531
2011	35.151	455	37.894	38.349
2010	36.144	295	31.962	32.257
2009	40.519	545	25.860	26.405
2008	48.480	427	21.540	21.967

(Kaynak: İŞKUR, 2018)

İstihdam verilerine göre yıllar içerisinde engelli bireylerin, çalışma hayatına katılma arzusu artmaktadır. Fakat engelli istihdam oranları, iş başvuru oranlarına göre ortalama %10-15 arasında kalmaktadır. İstihdam oranlarının düşük kalmasındaki unsurlardan biri, işverenler tarafından engelli bireyleri çalıştıranın diğer çalışanlara göre daha maliyetli olduğunun düşünülmesidir (Bara, 2013: 134). Türkiye’de engelli çalıştırmaya yönelik primlerin devlet tarafından karşılanması<sup>1</sup> diğer çalışanlara göre maliyetleri düşürmektedir. Ayrıca işverenlere göre, engelli çalışanların işyerinde aktif olmadıkları ve iyi performans göstermediklerinde, engellilerin şirket performansının ve kârın azaldığı ifade edilebilmektedir. Buna karşın Rutgers Üniversitesi'nden John J. Heldrich İşgücü Geliştirme Merkezi'nin yaptığı araştırmaya göre, engelli bireylerin iş performansının, işe devamlılık oranının ve müşteri ile olan ilişkilerinin diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Engelli istihdamı yalnızca ekonomik kaynakları arttırmak için değil, engellilerin sosyal ve psikolojik etkileri için de önemli olmaktadır. Çünkü engellilerin sosyal ilişkilerini, bağımsızlıklarını, etkinlik duygularını arttırmak topluma daha kolay dâhil edilmesinde yardımcı olmaktadır (Schur, 2002: 125). İş gücüne katılmayan engellilerde ise depresyon ve anksiyete bozukluğunun daha yüksek olduğu, öz saygı ve yaşam kalitesinin daha düşük olduğu görülmektedir (Dooley, 1996: 125).

## II- KAMU SPOTU REKLAMLARI

Toplum mühendisleri, bireylere aynı türden bir felsefi, siyasi, ahlaki ve ekonomik bakış açısı kazandırmayı amaçlamaktadır. Bunun toplumların devamlılığı ve toplumsal düzen adına yapıldığını, insanlar tarafından bu kurallar ve düzenlere uyulması durumunda, modern toplumlarda iddia edilen düzenin ve mutluluğun geleceği ifade edilmektedir. Varlığını sürdürmek isteyen tüm iktidar veya yapılar, toplumsal farklılıklar sonucu ortaya çıkabilecek tüm çatışmaları azaltma kaygısı içerisinde. Bu çatışmaları engellemek ve kaygıları azaltmak için kullanılan yöntemlerden biri, kitle iletişim araçları üzerinden bilgilendirici, eğitici ve yönlendirici yayınlar yapmaktır.

Lee ve Kotler reklamın kural ve ilkeleriyle yapılmış, toplumsal problemleri konu alan, bir düşünceyi ya da tutumu değiştirme amacı taşıyan yayınları “sosyal içerikli reklam” olarak tanımlamaktadır (2011: 45). Sosyal pazarlama veya sosyal reklam kampanyası olarak bilinen kamu spotu, kitle iletişim araçları üzerinden, kamu yararı esasına göre hazırlanmış görüntülü, sesli veya yazılı bilgilendirici mesajları ifade etmektedir (Gazi ve Çakı, 2018: 52). Televizyon ve radyo yayınlarını, toplumsal kurallar ve anayasaya uygunluğunu denetleyen RTÜK’e göre kamu spotu, “...*kamu kurum ve kuruluşları ile dernek ve vakıf gibi sivil toplum kuruluşlarınınca hazırlanan veya hazırlatılan ve Üst Kurul tarafından yayınlanmasında kamu yararı olduğuna karar verilen bilgilendirici ve eğitici nitelikteki film ve sesler ile alt bantlardır*” (RTÜK, 2019).

Sosyal devlet anlayışının gerekliliği adına kamu spotu reklamlarında kitlelerin pasif durumdan çıkarılarak, toplumsal problemlere yönelik sorumluluk alan bilinçli ve aktif bireylere dönüşümünü gerçekleştirme adına, yazılı veya görsel medya aracılığıyla eğitim, sağlık, çevre ve kadın, çocuk, hayvan hakları gibi konular işlenmektedir (Aytekin, 2016: 250). Klasik reklam argümanının aksine, kamu spotları ile fikri, ticari ve sınai bir ürün ve hizmetin tanıtımı yapılamamakta, kar elde etme amacı güdülmemektedir. Diğer bir deyişle kamu spotu, bireylerin ve toplumların fayda sağlaması amacı ile hazırlanan, izler kitle

<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesi, 2008/77 sayılı Genelge. Özel sektöre ait işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hisselerinin tamamının hazineye karşılanması sağlanmıştır.

üzerinde tutum, davranış, alışkanlık ve bilinç kazandırmayı hedefleyen, yönlendirme unsurunu barındıran sosyal içerikli metinleri ifade etmektedir (Akova, 2017: 18).

Kamu spotlarının ortak özelliği, hedef aldığı kişileri kitlesel olarak eğitmeleridir. Hedef kitlenin inançları, bilgisi, yetenekleri gibi kişisel özellikleri dışına çıkarak sosyal normlar üzerinden bireyleri etkilemeye çalışmaktadır (Çakar, 2017: 235). Kamu spotları, sürekli tekrar ve etkileyici söylemler ile olay örgüsünü gerçekleştirmektedir. Kamu spotlarının, halkı ilgilendiren ve iletilmesinde kamu menfaati dikkate alınan mesajlar bulunmaktadır. Kamu spotunun oluşturulmasında destek veren gerçek ya da tüzel kişilerin adı, firması, firmasını çağrıştıracak herhangi bir materyali, ürettiği ürünleri ya da firma bilgileri veya pazara arz ettiği ürünlerini tanıttığı tespit edilen kamu spotu onay alamamakta ve kitle iletişim araçlarında yayınlanamamaktadır (Şen, 2018: 8).

Bayraktaroğlu ve İlt'er'e göre kamu spotlarında verilen bilgiler toplumun ekonomik, siyasal ve kültürel yapısına göre bireylerin davranış biçimlerini değiştirmekte ve bu değişimin zorluğu toplumlara göre farklılaşmaktadır (2007: 118). Toplumsal yapılara göre kamu spotu niteliksel ve niceliksel olarak değişebilmektedir. Avrupa'da kamu spotlarında, Göç, AIDS ve Afrika ülkelerine yardım gibi konular yer almaktadır. Gelişmekte olan veya geri kalmış ülkeler de ise kamu spotu genel olarak, temel ihtiyaçların kullanımından, kadın ve çocuk hakları, ilaç kullanımı, trafik kurallarına uyma gibi toplumsal düzeni ve bilişsel gelişimi sağlamaya yönelik bilgilendirici mesajlara yer vermektedir (Gazi ve Çakı, 2018: 53).

Bireylerin davranışlarında olumlu yönde değişiklik yapmak amacıyla pek çok farklı toplumsal konuyu içeren kamu spotu yayınlanmaktadır. Özellikle ülkemizde sağlık alanında kamu spotu reklamları ön plana çıkmaktadır. Bunlar içerisinde *Aile Hekimliği*, *Akılcı Antibiyotik Kullanımı*, *e-Nabız*, *Sevgili Geleceğim*, *Pasif İçicilik-Duman*, *Sağlıkta Şiddet* ve *Haydi Harekete Geç* gibi kamu spotu yayınları bulunmaktadır. Bu kamu spotu reklamları devlet kurumları tarafından yapılmış ve yayınlanmıştır. Ülkemizde, ekonomik ve sosyal politikaların doğal bir sonucu olarak, engelli çalışmalarıyla ilgili önemli güncellemeler de yapılmaktadır.

### III- GÖSTERGELER MODELİ

Göstergebilim, göstergeleri inceleyen ve 20. yüzyılın başında ortaya çıkan bir bilim dalıdır (Sığırcı, 2016: 47). Gösterge ise soyut kavramların somutlaştırılarak insan zihninde bir imaj oluşturmasını ifade etmektedir. Diğer bir tanımla gösterge kendisi dışında bir kavramı temsil eden ve temsil ettiği kavramın yerini tutabilen olgu, biçim, nesne vb. olarak tanımlanmaktadır (Rifat, 2017: 97). Göstergebilimde temel amaç göstergenin herkes tarafından kabul edilen açık ve anlaşılır anlamının dışında; gizli, kültüre özgü ve insanlar tarafından ilk etapta anlaşılabilen anlamını ortaya çıkarmaktır. Göstergebilimde, göstergenin ortaya koyduğu anlam okuyucu denilen, iletişimdeki alıcı pozisyonundaki kişi tarafından çözümlenmektedir (Tekinalp ve Uzun, 2013: 142). Göstergebilimin gelişmesinde 20. yüzyılın başlarında İsviçreli dilbilimci Ferdinand de Saussure ve ABD'li dilbilimci Charles Sanders Peirce'in dilbilimi alanında birbirlerinden habersiz olarak yaptıkları çalışmalar büyük rol oynamıştır. Özellikle Saussure'ün ölümünden sonra öğrencileri tarafından ders notlarından derlenerek oluşturulan ve *Genel Dilbilim Dersleri* adıyla yayınlanan kitap, Saussure'ün göstergebilim anlayışının uluslararası düzeyde geniş bir tanınırlık elde etmesini sağlamıştır (Kalkan Kocabay, 2008: 14). Saussure'ün göstergebilim alanında ortaya koyduğu kavramlar, göstergebilim ortaya çıkmasını ve sosyal bilimlerin alanında günümüzde de kullanılan Göstergeler Modeli'nin oluşmasını sağlamıştır.

Göstergeler Modeli'nde, göstergenin *gösteren* ve *gösterilen* olmak üzere iki temelde şekillendiği aktarılmaktadır (Fiske, 2017: 127). *Gösteren*, göstergenin herkes tarafından kabul edilen, değişmeyen, farklılık oluşturmayan, evrensel anlamını ifade etmektedir. Saussure'e göre göstergenin gösteren açısından anlamında genel bir uzlaşma söz konusudur. Bu açıdan bir göstergenin, gösteren açıdan anlamının değişmesi çok güç olarak değerlendirilmektedir. *Gösterilen* ise göstergenin tamamen zıttı bir kavramı ifade etmektedir. Gösterilen, göstergenin kültüre özgü, farklılaşabilen, evrensel anlamlandırmaları içermeyen ve zaman içerisinde değişebilen anlamını açıklamaktadır. Gösterilen açıdan bir göstergenin anlamının yorumlanabilmesi için o göstergesi kullanan kültürün iyi tanınması gerekmektedir. Çünkü göstergenin anlamlandırması kültürden kültüre farklılaşabilmektedir (De Saussure, 2014: 63). Örneğin, sıradan bir terazi gösteren açıdan bir ölçü birimini ifade etmektedir. Buna karşın, gösterilen boyutta ise terazi, adalet kavramının bir temsili olarak anlamlandırılabilir. Saussure, göstergelerin anlamlandırılması sürecinde toplumda genel bir uzlaşmanın olması gerektiğini savunmaktadır. Diğer bir deyişle bir göstergenin anlamlandırılabilmesi için göstergenin temel özellikleriyle olan benzeşmesinden ziyade, gösterge ve kavram arasında toplumun ortak bir kararda birleşmesi önemli olmaktadır (Güngör, 2013: 214). Bu açıdan göstergenin anlamlandırılmasında toplumun ortak kararları ön plana çıkmaktadır. Saussure'ün göstergebilim alanındaki çalışmaları pek çok çağdaşını etkisi altında bırakmış ve ortaya koyduğu kavramlar ile yeni modellerin oluşmasını sağlamıştır.

## IV- YÖNTEM

### A- Çalışmanın Amacı

Çalışma kapsamında ABD Çalışma Bakanlığı'nın desteğiyle hazırlanan "Ne Yapabilirsin?" adlı reklam kampanyası üzerinden engelli istihdamını arttırmaya yönelik hazırlanan kamu spotu reklamlarında engelli bireylerin nasıl ve ne şekilde sunuldukları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu şekilde çalışma özelinde engelli istihdamını arttırmada kamu spotu reklamlarının rolü açıklanmaya çalışılmıştır.

### B- Çalışmanın Önemi

Türkiye'de engelli istihdamına yönelik yapılan akademik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Diğer yandan engelli bireylerin çalışma hayatına teşvik edilmesine yönelik hazırlanan reklam kampanyaları üzerine incelemede bulunan ulusal alanda herhangi bir akademik çalışmaya da rastlanılmamaktadır. Bu açıdan çalışma engelli istihdamının teşvik edilmesinde reklam kampanyalarının ne gibi bir rol oynadığını ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Diğer taraftan, çalışma ileride Türkiye'de engelli istihdamını arttırmaya yönelik hazırlanacak kamu spotlarının içeriğinin belirlenmesinde önemli bir kaynak oluşturabilmektedir. Çalışma ABD özelinde yapılması bakımından doğrudan ABD boyutunda engelli istihdamını konu almaktadır. Bu açıdan Türkiye'de yapılacak engelli istihdamını konu alan kamu spotu reklamlarının kültürel kodları dikkate alarak Türkiye özelinde hazırlanması uygun olacaktır.

### C- Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni dünya genelinde engelli istihdamını konu alan tüm kamu spotu reklamlarını kapsamaktadır. Buna karşın engelli istihdamını konu alan tüm kamu spotu reklamlarına ulaşmanın güçlüğünden dolayı çalışmada örneklem kullanılmıştır. Bu amaçla çalışmada ABD Çalışma Bakanlığı'nın desteğiyle başlatılan CSE kısaltması altında "What

can you do?/Ne yapabilirsin?" adlı engelli istihdamına yönelik reklam kampanyası çalışmanın örneklemi olarak belirlenmiştir. Son yıllarda engelli istihdamında ulusal ve uluslararası basında farkındalık oluşturması, diğer yandan uzun soluklu ve süreklilik arz etmesi gibi nedenlerden dolayı CSE çalışmanın örneklemi olarak belirlenmiştir.

## **D- Çalışmanın Sınırlılıkları**

Çalışmada yalnızca ABD Çalışma Bakanlığı destekli CSE reklam kampanyasındaki kamu spotu reklamlarının incelenmesi ve elde edilen bulgular kapsamında kamu spotu reklamlarının engelli istihdamını teşvik etmedeki rolü ile ilgili genellemelerde bulunulması çalışmanın temel sınırlılığını oluşturmaktadır.

## **E- Çalışmanın Soruları**

Çalışma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır;

CSE'nin engelli istihdamını konu alan kamu spotu reklamlarında:

- Hangi konular ön plana çıkarılmıştır?
- Engellilere yönelik hangi açık ve gizli mesajlar verilmektedir?
- Engellilere yönelik hangi olumsuz algıların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır?

## **F- Çalışmanın Yöntemi**

Çalışmada nitel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan gösterebilimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında belirlenen kamu spotu reklamları ise Saussure'ün Göstergeler Modeli üzerinden analiz edilmiştir.

## **V- ANALİZ**

Çalışmanın bu bölümünde "Kimim", "Yapabilirim", "İşler" başlıklı reklam kampanyaları incelenmiştir.

### **A- "Kimim" Başlıklı Reklam Kampanyası**

"Kimim" başlıklı reklam kampanyasında "Gazi", "Büro Memuru" ve "Öğretmen" konulu kamu spotu reklamları analiz edilmiştir.

#### **i) "Gazi" Konulu Kamu Spotu Reklamı**

"Gazi" konulu kamu spotu reklamında yer alan Ron Drach ile ilgili şu bilgiye yer verilmektedir; "Ron Drach, gazi meselelerine, özellikle de yaralı askerlere odaklanan serbest çalışan bir danışmandır. Bu görevde, gazi odaklı girişimler konusunda sayısız kuruluşa danışmanlık hizmeti vermektedir. Ron, Vietnam Savaşı'nda sağ ayağını kaybetti ve protez bir ayak kullanmaktadır. Ron, birkaç yıl önce ABD Çalışma Bakanlığı'ndan emekli olduktan sonra danışmanlık işine başladı. Ondan önce, yine gazilik ile ilgili birimler için çalıştı." Kamu spotu reklamı gösteren açıdan incelendiğinde, posterde mavi bir arka fon üzerinde protez bir bacak kullanan yaşlı bir erkek fotoğrafına yer verildiği görülmektedir. Görsel kodlar içerisinde erkeğin protez bacağı gösterdiği ve gülümsediği yansıtılmaktadır. Posterin sağ yanında "Ron Drach, büyükbaba, gazi, küçük işletme sahibi, protez bacak" ve sol yanında ise "Yeteneklerimi ve özelliklerimi kullanacağım bir şansa sahibim" yazılı kodları bulunmaktadır.

**Tablo 2.** Göstergeler Modeli Bağlamında "Gazi" Konulu Kamu Spotu Reklamı

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Savaş gazisi	Engelli bireylerin yetenekleri doğrultusunda çalışabilecekleri
Sağlık	Protez bacak kullanımı	Çalışma hayatı için bir engel olmadığı
Sosyal Konum	İş sahibi, büyükbaba	Engelli bireyler de diğer insanlar gibi toplumsal ve ekonomik hayatın bir parçası

ABD'de gazilerin bir kısmı sivil hayatta çalışmaya devam etmektedir. 2019 yılının Ocak ayı verilerine göre ABD'de gazi işsizlik oranı yalnızca %3,7 olarak kalmıştır (DOL, 2019b). Gösterilen açıdan incelendiğinde kamu spotu reklamındaki gazinin, yaşadığı engele rağmen ekonomik ve toplumsal hayata katkı sunmaya devam ettiği aktarılmaktadır. Gazi, kampanyada ekonomik hayatta başarı gösteren engelli bireylerin örnek bir temsili olarak sunulmaktadır. Gazinin doğrudan mavi arka fon üzerinden sunulması ile de posterdeki dikkatlerin doğrudan gazinin üzerine odaklanması planlanmaktadır. Görsel kodlar içerisinde gazinin gülümsemesi ile çalışmaktan memnun olduğu izlenimi oluşturulmaktadır. Diğer yandan reklam kampanyasının girişinde gaziye atfen söylenen sözler ile de gazinin çalışmaktan mutlu olduğu algısı güçlendirilmektedir. Gazi üzerinden verilmek istenen genel mesaj, fiziksel engellerin çalışma hayatı için engel teşkil etmediği yönündedir. Bu yolla insanların zihinlerindeki "engelli bireyler çalışamaz" algısının ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. Bu olumsuz algının yerine ise "engelli bireylerin toplumsal ve ekonomik hayatın bir parçası" oldukları mesajının verilmesi istenmektedir.

**Resim 1.** "Gazi" Konulu Kamu Spotu Reklamı



(Kaynak: CDE, 2018)

## ii) "Büro Memuru" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Büro Memuru" konulu kamu spotu reklamında yer alan Vander Cherry ile ilgili şu bilgilere yer verilmektedir; "Vander Cherry, ABD Eğitim Bakanlığı'nda bir büro memurudur ve burada kredi alıcılarıyla yazışmaları işlemeye yardımcı olmaktadır. Hem zihinsel hem de fiziksel engellidir. Çeşitli destekler, iş koçu ve yardımcı teknoloji çalışma



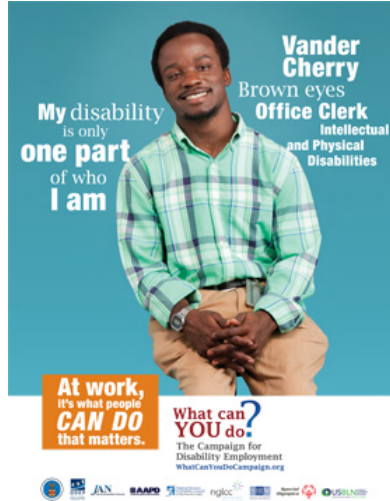
hayatında kalmasına yardımcı olmaktadır. Vander, 2012 yılında, İstisnai Çocuklar Konseyi'nden 'Evet Yapabilirim!' Ödülüne layık görüldü." Kamu spotu reklamı gösteren açıdan incelendiğinde, posterde mavi bir arka fonun önünde siyahı bir erkek fotoğrafına yer verildiği görülmektedir. Görsel kodlarda erkeğin gülümsediği yansıtılmaktadır. Posterin solunda "Engelim benim kim olduğumun yalnızca bir bölümüdür" ve sağında "Vander Cherry, kahverengi gözlü, büro memuru, zihinsel ve bedensel engelli" yazılı kodu bulunmaktadır.

**Tablo 3. Göstergeler Modeli Bağlamında "Büro Memuru" Konulu Kamu Spotu Reklamı**

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Büro memuru	İş hayatında engelliler de bulunmaktadır
Sağlık	Bedensel ve zihinsel engel	Bedensel ve zihinsel engelin çalışma için bir engel olmadığı
Dış Görünüş	Kahverengi gözler	Engellilerin yalnızca engeline odaklanılmaması

ABD Çalışma Bakanlığı'nın 2016 yılı verilerine göre ülkede iş gücünde bulunan siyahilerin oranı %12,6'lık bir kısmı oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle ABD'de çalışan her sekiz kişiden biri siyahidir (DOL, 2019c). Gösterilen açıdan incelendiğinde, posterde siyahı büro memuru üzerinden bedensel ve fiziksel engellerin çalışmaya engel olmadığı aktarılmaktadır. Diğer yandan posterde engelli bireylerin yalnızca engellerine odaklanılmaması gerektiği mesajı verilmektedir. Posterdeki kişinin kahverengi gözlere sahip olması ve büro memuru olması gibi farklı özellikleri vurgulanarak, bir kişiye yalnızca engelleri üzerinden genellemelerde bulunulmaması gerektiği aktarılmaktadır.

**Resim 2. "Büro Memuru" Konulu Kamu Spotu Reklamı**



(Kaynak: CDE, 2018)

### iii) "Öğretmen" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Öğretmen" konulu kamu spotu reklamında yer alan Elizabeth Kumar için kampanyada şu bilgilere yer verilmektedir; "Elizabeth Kumar, lupusu (deri veremi) olan ve semptomlarının

bir sonucu olarak tekerlekli sandalye kullanan bir öğretmendir. Hastalığının teşhisinden önce sınıf öğretmenliği yapmaktaydı. Ancak işe döndükten sonra, daha fazla esnekliğe ihtiyaç duyduğunu hissetti ve özel ders vermeye başladı. Halen Kuzey Virginia'da çalışmaktadır. Ayrıca çevrimiçi olarak da ders vermektedir." Kamu spotu reklamı gösteren açıdan incelendiğinde, posterde tekerlekli sandalye üzerinde bir kadın fotoğrafına yer verilmiştir. Görsel kodlar içerisinde kadının gülümsediği ve eliyle tekerlekli sandalyesini tuttuğu yansıtılmaktadır. Posterin solunda "Elizabeth Kumar, eş, öğretmen, velupus" ve sağında "Sevdiğim işte çalışıyorum" yazılı kodu yer almaktadır.

**Tablo 4.** Göstergeler Modeli Bağlamında "Öğretmen" Konulu Kamu Spotu Reklamı

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Öğretmen	Engelliler de sevdiği işlerde çalışabilmektedir
Sosyal Konum	Anne, öğretmen	Engellilerin yalnızca engeline odaklanılmaması
Nesne	Tekerlekli sandalye	Çalışma hayatı için bir engel olmadığı

Gösterilen açıdan ele alındığında posterde yer alan kadın üzerinden, engellerin çalışma hayatı için bir engel teşkil etmediği mesajının verilmek istendiği görülmektedir. Böylece engelli bireylerin çalışmaya teşvik edilmesi planlanmaktadır. Diğer yandan engelli bireylerin her zaman devlet tarafından verilen rastgele işlerde değil, sevdikleri işlerde de çalışabilecekleri mesajı verilmektedir. Posterde yer alan kadının hastalığından sonra çalışma şartlarının değiştirilmesiyle yine işini sürdürebildiği mesajı aktarılmaktadır. Bu açıdan engelli bireyler için uygun bir ortam oluşturulduğunda diğer insanlar gibi çalışmalarının mümkün olabileceği yansıtılmaktadır.

**Resim 3.** "Öğretmen" Konulu Kamu Spotu Reklamı



(Kaynak: CDE, 2018)

## B- "Yapabilirim" Başlıklı Reklam Kampanyası

"Yapabilirim" başlıklı reklam kampanyasında "Engelli Nüfus", "Yetenek" ve "Çalışma" konulu kamu spotu reklamları analiz edilmiştir.

## i) "Engelli Nüfus" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Engelli Nüfus" konulu kamu spotu reklamında yer alan Mat McCollough ile ilgili şu ifadeler yer verilmiştir; "Kolombiya Bölgesi Gelişimsel Engelliler Konseyi icra direktörü ve 'Yapabilirim' adlı kampanyanın yıldızlarından biri olan Mat McCollough ile tanışın. 2011 yılında, Başkan Barack Obama tarafından engellilerin erişimine adanmış bağımsız bir federal ajans olan ABD Erişim Kurulu'nda görev yapmak üzere atandı. Serebral palsili olan ve yürümesine yardımcı olmak için koltuk değneği kullanan Mat, siyaset bilimi alanında lisans derecesine ve kamu yönetiminde yüksek lisans derecesine sahiptir." Kamu spotu reklamı gösteren açıdan incelendiğinde, posterde çalışma ortamında koltuk değnekli bir erkek fotoğrafına yer verildiği görülmektedir. Görsel kodlar içerisinde erkeğin gülümsediği yansıtılmaktadır. Posterin sol üstünde de "Bizim 56 milyonumuzdan fazlası engele sahiptir" yazılı kodu yer almaktadır.

**Tablo 5. Göstergeler Modeli Bağlamında "Engelli Nüfus" Konulu Kamu Spotu Reklamı**

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Bedensel engelli	Engelliler de yöneticilik yapabilmektedir
Miktar	Engelli sayısı	Engellilerin toplumun önemli bir kısmını oluşturduğu
Nesne	Koltuk değneği	Çalışma hayatı için bir engel oluşturmamaktadır

Gösterilen açıdan değerlendirildiğinde, posterde istatistiki veriler üzerinden ABD'deki engelli nüfus ile ilgili farkındalık oluşturulmasının amaçlandığı görülmektedir. Engelli bireylerin ABD'nin önemli bir bölümünü oluşturdukları belirtilerek, iş yaşamı içinde de önemli bir iş gücünü teşkil ettikleri vurgulanmaktadır. Posterde üst düzey görevde bulunan bir engelli bireye yer verilerek, engelli bireylerin de çalışma hayatında üst düzey görevlerde yer alabilecekleri aktarılacak istenmektedir. Böylece engelli bireylerin engellerini iş hayatına atılmalarını önleyici bir unsur olarak değerlendirmemeleri istenmektedir. Posterde gerçek hayattan verilen bir örnek ile engelli bireylerin çalışma isteklerinin artırılması hedeflenmektedir.

**Resim 4. "Engelli Nüfus" Konulu Kamu Spotu Reklamı**



(Kaynak: CDE, 2018)

## ii) "Yetenek" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Yetenek" konulu kamu spotu reklamında yer alan Cheryl Collier ile ilgili şu bilgilere yer verilmektedir; "Cheryl, işitme engelli bir ilkokul öğretmenidir. Cheryl, Maryland'deki İşitme Engelliler Okulu'nda ders vermekte ve öğrencileri ile iletişim kurmak için işaret dilini kullanmaktadır. Küçük çocuklarla çalışmayı sevdiği için öğretmenliği seçmiştir. Ders vermediği zamanlarda, Cheryl ortaokul öğrencilerine voleybol koçu olarak danışmanlık ve destek sağlamaktadır. "Kamu spotu reklamı gösterilen açıdan incelendiğinde, posterde işaret dili kullanan işitme engelli bir kadın fotoğrafına yer verildiği görülmektedir. Posterdeki görsel kodlarda kadının sınıfta olduğu ve mutlu olduğu yansıtılmaktadır. Posterin solunda "İşte insanların yapabileceği şey bu" yazılı kodu yer almaktadır.

**Tablo 6. Göstergeler Modeli Bağlamında "Yetenek" Konulu Kamu Spotu Reklamı**

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Öğretmen	Engelliler de toplumsal ve ekonomik hayata katkı sağlamaktadır
Sağlık	İşitme engeli	İşitme engeli çalışmaya engel değildir
Eylem	İşaret dili	Engellilerin çalışması için bir imkan vardır

Gösterilen açıdan değerlendirildiğinde, posterde fiziksel engellerin çalışmaya engel olmayacağı mesajının verildiği görülmektedir. Posterde yer alan işitme engelli kadının işaret dilini kullanarak öğrencileriyle derse devam etmesi, engellerin istenildiğinde aşılabileceği ve iş hayatının sürdürülebileceği mesajını vermektedir. Böylece engelli bireylerin engellerine yönelik ön yargılarını kırmaları ve çalışma hayatına dâhil olmaları istenmektedir. Diğer yandan poster üzerinden engelli bireylerin toplumsal ve ekonomik hayat için önemli bir artı değer olduğu üzerinde durulmaktadır. Bu açıdan engelli bireylerin çalışmasının toplumsal refah için önem taşıdığı aktarılmaktadır.

**Resim 5. "Yetenek" Konulu Kamu Spotu Reklamı**



(Kaynak: CDE, 2018)

## iii) "Çalışma" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Çalışma" konulu kamu spotu reklamında yer alan Michael Saulter ile ilgili şu bilgilere yer verilmektedir; "Yapabilirim adlı kampanyanın yıldızlarından biri olan marangoz Michael ile tanışın. Genç olduğundan, her zaman bir şeyler yapmaktan zevk alır. Michael okuma ve yazma becerisini etkileyen zihinsel bir engellidir. Hangi işin sürdürüleceğine karar verirken sakatlığının bir etken olmadığını, ancak müşterilerinin ihtiyaçlarını anladığından emin olmak için farklı yollar geliştirmek zorunda olduğunu söylemektedir. Elleriyle çalışsa da,

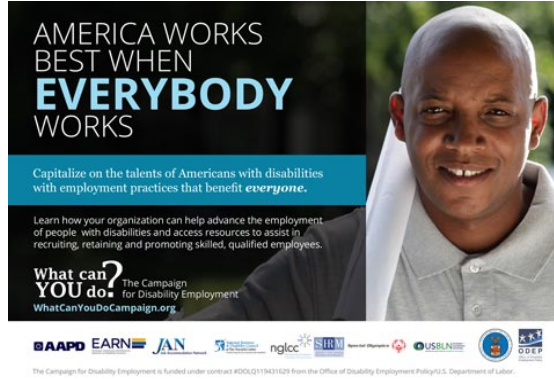
anlama ve iletişim becerilerinin işin önemli bir parçası olduğunu belirtmektedir. "Kamu spotu reklamı gösterilen açıdan incelendiğinde, posterde siyahi bir erkek fotoğrafına yer verilmektedir. Görsel kodlarda erkeğin gülümsediği yansıtılmaktadır. Posterin solunda ise "Herkes çalıştığı zaman Amerika en iyi çalışmaktadır" yazılı kodu bulunmaktadır.

**Tablo 7. Göstergeler Modeli Bağlamında "Çalışma" Konulu Kamu Spotu Reklamı**

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Marangoz	Engelliler yardım alarak çalışma hayatına katkı sunabilmektedir
Sağlık	Zihinsel engelli	Zihinsel engel çalışmaya engel değildir
Eylem	Herkesin çalışması	Ülkenin refahı için engellilerin de çalışma hayatına katkı sunması beklenmektedir

Gösterilen açıdan bakıldığında, posterde toplumsal refahın gerçekleşebilmesi için engelli bireylerin de çalışma hayatına katkı sunması istenmektedir. Engelli bireylerin engellerini çalışma hayatından uzaklaşmak için bir neden görmemeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Posterde çalışma hayatında başarıya ulaşmış bir engelli bireyin örneği üzerinden engelli bireylerin çalışmasının teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Posterde verilen yazılı kodlarda da engelli bireylerin de ekonomik hayata sundukları katkılar sayesinde ülkenin kalkınmasının gerçekleşebileceği aktarılmaktadır. Bu şekilde engelli bireylerin çalışma hayatına çekilmeleri amaçlanmaktadır.

**Resim 6. "Çalışma" Konulu Kamu Spotu Reklamı**



(Kaynak: CDE, 2018)

## C- "İşler" Başlıklı Reklam Kampanyası

"İşler" başlıklı reklam kampanyasında "Araştırmacı", "Marangoz" ve "Gazi" konulu kamu spotu reklamları analiz edilmiştir.

### i) "Araştırmacı" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Araştırmacı" konulu kamu spotu reklamında yer alan Chanelle Houston ile ilgili şu bilgilere yer verilmektedir; "Chanelle Houston, Maryland'de 2008'den bu yana bir halk sağlığı araştırma şirketinde araştırma analisti olarak görev almaktadır. Virginia Beach'te tatildeyken bir araba kazası yaşadı ve kendisini felç bırakan bir omurilik yaralanması yaşadı. Meslektaşlarından ve sağlık ekibinden gelen güçlü destek ile altı aylık rehabilitasyondan sonra işe döndü. Bugün çalışmadığı zamanlarda Chanelle diğer insanları omurilik yaralanmaları ile ilgili yönetmektedir. Ayrıca 2016 Paralimpik yarışmalarında yarışan hevesli bir yüzücüdür. Chanelle, işine tutkulu ve bu tutkunun iyileşmesinde önemli

bir rol oynadığını belirtmektedir. "Geri dönüp sevdiğim birşeyi yapmak benim için gerçekten motive edici oldu" demektedir." Kamu spotu reklamı gösterilen açıdan incelendiğinde, posterde büro içerisinde bir kadın ve erkeğin fotoğraflarına yer verildiği görülmektedir. Posterde her ikisinin de gülümsediği aktarılmaktadır. Posterin ortasında ise "Hayatımın değiştiği bir anda, işimi sürdürebilmek için bir plan yaptık." yazılı kodu yer almaktadır. Yazılı kodlar kutucuklar içerisinde verildiği için sözlerin fotoğraftaki kadına ait olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 8.** Göstergeler Modeli Bağlamında "Araştırmacı" Konulu Kamu Spotu Reklamı

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Araştırmacı	Engelliler de çalışma hayatına katkı sağlamaktadır
Sağlık	Bedensel engel	Bedensel engel çalışmaya engel değildir
İnsan	İşveren	Engellilerin çalışma hayatında olmasında işverenler büyük rol oynamaktadır

Gösterilen açıdan kamu spotu reklamı incelendiğinde, engelli bireylerin işverenler tarafından desteklenmesinin çalışma hayatında başarılı olmalarında önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. İşveren ve engelli bireyin bir arada sunulması ve görsel kodlar içerisinde mutlu aktarılmaları, posterde engelli bireylerin istihdamının artırılmasında işverenlerin de katkı sağlamaları gerektiği algısının oluşmasına yol açmaktadır. Çalışma kapsamında incelenen ilk iki reklam kampanyasından farklı olarak bu reklam kampanyasının ilk kamu spotu reklamında, engelli bireylerden ziyade doğrudan işverenlere odaklanıldığı görülmektedir. Bu açıdan işverenlerin gerekli sorumlulukları yerine getirerek engelli istihdamında engelli bireylere destek olmaları gerektiği vurgulanmaktadır.

**Resim 7.** "Araştırmacı" Konulu Kamu Spotu Reklamı



(Kaynak CDE, 2018)

## ii) "Marangoz" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Marangoz" konulu kamu spotu reklamında yer alan Bruce Goebel ile ilgili şu bilgilere yer verilmektedir; "Bruce Goebel, üçüncü nesil bir ahashap işletmesi olan Pennsylvania merkezli Goebelwood Industries'in bir parçasıdır. 2018 yılında dükkanında çalışırken, sağ elini kesen

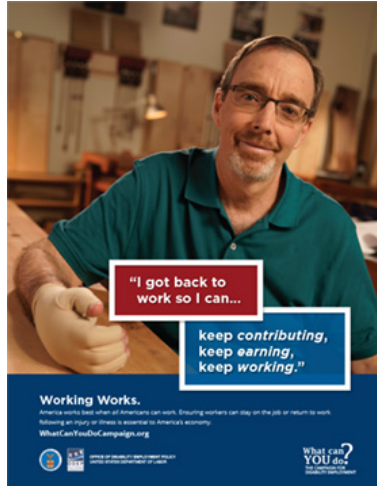
bir makine kazası yaşadı. Kaza sonrası çok sayıda ameliyat geçirdi. İyileşmesi sürecinde, ailesi, hekimleri, iş ortakları ve personeli ile birlikte ortak hareket ederek, en kısa sürede çalışmaya kademeli olarak geri dönmeye çalıştı. Bruce haftada üç kez fizik tedaviye gidiyor ve sağlık ekibinin iyileşme ve işe geri dönme konusunda tamamen yetkin olduğunu söylüyor. 'Destek ekibine ihtiyacınız var' ve 'Bulduğunuz yere geri döneceğinize inanan insanlarla kendinizi kuşatın' demektedir. "Kamu spotu reklamı gösteren açıdan incelendiğinde, posterde eli sargılı bir erkeğin fotoğrafına yer verildiği görülmektedir. Görsel kodlar içerisinde erkeğin bir marangozhane içerisinde olduğu ve gülümsediği yansıtılmaktadır. Posterin ortasında ise "Katkı sağlayabilmek, para kazanabilmek ve çalışabilmek için işime geri döndüm" yazılı kodu bulunmaktadır. Yazılı kodlar kutucuklar içerisinde verildiği için sözlerin fotoğraftaki erkeğe ait olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 9.** Göstergeler Modeli Bağlamında "Marangoz" Konulu Kamu Spotu Reklamı

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Marangoz	Engelli olmak çalışma hayatından tamamen uzaklaşmak anlamına gelmemektedir
Sağlık	Bedensel engel	Bedensel engel çalışmaya engel değildir
İnsan	Destek ekibi	Engellilerin çalışma hayatına kolay adapte olabilmesi toplumsal destek ile mümkündür

Gösterilen açıdan incelendiğinde, posterde iş hayatında yapılan bir hata veya iş kazası sonucunda insanların engelli durumuna gelebilecekleri, buna karşın engelli bireylerin ailesinden, dostlarından, çalışma arkadaşlarından ve sağlık ekibinden alacakları desteklerle iş yaşamına tekrar dönebilecekleri mesajı verilmektedir. Bu süreçte kamu spotu reklamında toplumsal desteğin engellilerin iş yaşamına tekrar adapte olmalarında önemli bir rolü olduğu üzerinde durulmaktadır. Diğer bir ifadeyle engellilerin çalışma hayatlarına geçişlerinde yalnızca engelli bireylerin değil toplumsal olarak çevresindekilerin de çabalarının olması gerektiği aktarılmaktadır. Kamu spotu reklamında diğer kamu spotu reklamlarından farklı olarak toplumsal desteğin önemi üzerinden engelli istihdamına yönelik teşvik edici mesajlar verilmeye çalışılmıştır.

**Resim 8.** "Marangoz" Konulu Kamu Spotu Reklamı



(Kaynak: CDE, 2018)

### iii) "Gazi" Konulu Kamu Spotu Reklamı

"Gazi" konulu kamu spotu reklamında yer alan Ish Escobar ile ilgili şu bilgilere yer verilmektedir; "Kaliforniyalı Ish Escobar, şu an yaralı askerler için oluşturulan bir destek ve işe alım programını yönetmektedir. Hizmete bağlı oluşan engellerden dolayı ABD Ordusu'ndan gazi olarak ayrıldı. Ish, sivil işgücüne geçiş aşamasında ihtiyaç duyduğu desteği sağladığı için işverenine çok şey borçlu olduğunu hissetmektedir. Virginia'da eşi ve dört çocuğu ile yaşıyor. Ish, 'İş benim için çok önemli, üretken olmak istedim, aileme katkı sağlamak istedim' demektedir. "Kamu spotu reklamı gösteren açıdan incelendiğinde, posterde bir erkek ile bir köpeğin fotoğrafına yer verildiği görülmektedir. Görsel kodlar içerisinde erkeğin gülümsediği yansıtılmaktadır. Posterin ortasında ise "Sorun işe başlamam değil, nasıl ve ne zaman başlamamdı" yazılı kodu bulunmaktadır. Yazılı kodlar kutucuklar içerisinde verildiği için sözlerin fotoğraftaki erkeğe ait olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 10.** Göstergeler Modeli Bağlamında "Gazi" Konulu Kamu Spotu Reklamı

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
İnsan	Gazi	Gaziler de çalışma hayatına katkı sağlayabilmektedir
İnsan	Gazinin ailesi	Engelliler kimi zaman ailelerine katkı sağlamak için çalışabilmektedir
İnsan	İşveren	Engellilerin çalışma hayatına kazandırılmasında işverenler önemli rol oynamaktadır

**Resim 9.** "Gazi" Konulu Kamu Spotu Reklamı



(Kaynak: CDE, 2018)

Gösterilen açıdan incelendiğinde, posterde engelli bireylerin kimi zaman ailelerine katkı sağlamak için çalıştıkları ve bu yüzden de iş yaşamında yer aldıkları aktarılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca kamu spotu reklamında işverenlerin engelli istihdamında önemli bir rolü olduğu üzerinde de durulmaktadır. Posterde engelli bireylerin çalışma hayatında yer almalarının bazen toplumsal bir gereklilik olduğu üzerinde durulmakta, bu nedenle engelli istihdamında işverenlerin gerekli sorumlulukları yerine getirmeleri istenmektedir. Engelli



bireylerin iş yaşamına adapte edildiklerinde verimli bir şekilde çalışabildikleri ve aile ekonomilerine de katkı sağlayabildikleri mesajı verilmektedir. Bu nedenle kamu spotu reklamlarında doğrudan işverenlerin engelli istihdamını teşvik etmesi istenmektedir.

## SONUÇ

Çalışma kapsamında incelenen "Kimim", "Yapabilirim", "İşler" isimli üç reklam kampanyasında da iş hayatında başarılı olan engelli bireylerin konu edinildiği görülmektedir. Böylece reklam kampanyasında başarılı örnekler üzerinden engelli bireylerin istihdama katılımlarının teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Genel olarak reklam kampanyalarında verilen ortak mesaj, bedensel ve zihinsel engellerin çalışmaya engel olmadığı yönündedir. Kampanyalarda yer alan kamu spotu reklamlarında farklı toplumsal sınıftan, farklı engellere sahip bireyler ön plana çıkarılmakta ve çalışma hayatlarında engellerini nasıl aştıkları aktarılmaktadır. Bu yolla engelli bireylerin zihinlerinde "çalışmam" algısının ortadan kaldırılması ve iş hayatına dâhil edilmeleri amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında incelenen tüm kamu spotu reklamlarındaki görsel kodlarda engelli bireylerin çalışmaktan mutlu oldukları aktarılmıştır. Böylece çalışma hayatı, engelli bireyler için bir zorunluluk olarak değil aksine toplumsal hayata katılımın önemli bir aracı olarak yansıtılmıştır.

"Kimim" ve "Yapabilirim" isimli reklam kampanyalarında engelli istihdamında en önemli aşamanın engelli bireylerin çalışma isteklerinin artırılması olduğu aktarılmıştır. Bu açıdan farklı engellere sahip engelli bireylerin iş yaşamına ne şekilde adapte oldukları aktararak, engelliler üzerinde çalışmaya yönelik istek uyandırılması istenmiştir. Diğer yandan engelli bireylerin yalnızca engelleri üzerine odaklanarak "engelliler çalışamaz", "engellilerden istenilen iş verimi sağlanmaz", "engelliler her işi yapamaz" şeklinde oluşturulan olumsuz algıların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla engelli bireylerin engellerinin farklı fiziksel ve sosyal rolleri içerisinde yalnızca sınırlı bir özellikleri olduğu vurgulanmış ve engelleri üzerinden engelli bireyler hakkında genellemelerin yapılmaması istenmiştir. "İşler" isimli reklam kampanyasında da engelli istihdamında işverenlerin, ailenin, dostların ve sağlık ekibinin önemli bir rol oynadığı üzerinde durulmuştur. Bu açıdan engelli bireylerin istihdama katılmasında tüm paydaşların ortak hareket etmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Çalışma kapsamında incelenen reklam kampanyalarında verilmek istenen mesajların, engellilerin istihdamını teşvik etmede önemli bir rol oynadığı söylenebilmektedir. Özellikle engellilerin çalışmalarını engelleyecek olan olumsuz algıların ve yorumların ortadan kaldırılmasında, engelli bireylerin çalışma isteklerinin artırılmasında ve işverenlere engelli istihdamındaki gerekli sorumluluklarının hatırlatılmasında reklam kampanyaları oldukça önem taşımaktadır. Diğer yandan reklam kampanyalarında doğrudan günlük hayattan engelli bireylere yer verilmesi de reklamda verilmek istenen mesajın güvenilirliğini ve inandırıcılığını attırmaktadır. Tüm bunlara karşın yalnızca engelli istihdamında olumlu örnekler üzerinden mesajların verilmesi ve engelli istihdamında yaşanan teknik alt yapı eksikliği, yardımcı cihaz sıkıntısı vb. konulara vurgu yapılmaması da reklam kampanyalarında sınırlı bir etkinin oluşmasına yol açmaktadır.

ABD Çalışma Bakanlığı'nın 2018 yılı verilerine göre ülkede bulunan engellerinin %79,2'si herhangi bir işte çalışmamakta, %1,7'si işsiz olarak değerlendirilmektedir. Engelli istihdamı ise %19,1 olarak belirtilmektedir. Bu oran ABD'deki engelli istihdamında son 9 yılda yaşanan en yüksek değeri ifade etmektedir (DOL, 2018). Bu açıdan ABD Çalışma Bakanlığı'nın istatistiksel verileri özelinde değerlendirildiğinde, ABD'de yayınlanan engelli

istihdamını konu alan kamu spotu reklamlarının engelli istihdamında artışın oluşmasında rolü olduğu söz edilebilmektedir.

ABD Çalışma Bakanlığı'nın engelli istihdamına yönelik hazırlanan "Ne yapabilirsin?" isimli reklam kampanyası çalışma kapsamında incelenmiştir. ABD özelinde yapılan çalışmada elde edilen bulgular ile engelli istihdamını teşvik etmede reklam kampanyalarının ne gibi bir rol oynadığı ve engelli bireylerin kamu spotu reklamlarında nasıl temsil edildiği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma incelediği konu bakımından alana katkı sağlamakla birlikte, kamu spotu reklamlarının engelli istihdamında gerek engelli bireyler gerekse işverenler üzerinde ne gibi bir etki bıraktığını ortaya koyamamaktadır. Bu açıdan gelecek çalışmaların engelli istihdamını konu alan kamu spotu reklamlarının kitleler üzerindeki etkisini araştıran saha çalışmalarına yönelmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Aakvik, A. (2003). Estimating the Employment Effects of Education for Disabled Workers in Norway. *Empirical Economics*. 28(3). 515-533. doi: 10.1007/s001810200143.
- Akova, S. (2017). Sigarayı Bırak, Hayatı Bırakma'' Sloganlı Kamu Spotları Örneklerinin Alımlama Analizi Yöntemi ile İncelenmesi. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1(2). 15-36. doi: 10.30692/sisad.362259
- Arpa, M. & Çakı, C. (2018). 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. (2018). İş Güvenliğini Konu Alan Kamu Spotu Reklamlarında Korku Çekiciliği Kavramının Kullanılması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(2). 105-115.
- Aytekin, H. (2016). Görsel-İşitsel Medyada Sağlık - Güvenlik Halleri: Tartışılması Gereken Bir Alan Olarak Kamu Spotu. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*. 9(3). 249-275. doi: 10.18094/si.37556
- Bayraktaroğlu, G. ve İlter, B. (2007). Sosyal Pazarlama: Engeller ve Öneriler. *Ege Akademik Bakış*. 7(1). 117-132.
- Bara, M. A. (2013). Educational and Career Counseling to People with Disabilities. *Polish Journal of Management Studies*. 133-139.
- Bound, J. & Waidmann, T. (2002). Accounting for Recent Declines in Employment Rates Among Working-Aged Men and Women with Disabilities. *The Journal of Human Resources*. Vol. 37. No. 2 (Spring, 2002). pp. 231-250. doi: 10.2307/3069646
- Burchardt, T. (2005). *The Education and Employment of Disabled Young People: Frustrated Ambition* (Vol. 565). The United Kingdom: Policy Press.
- CDE (2018). Amerikan Çalışma Bakanlığının Engelli İstihdamına Yönelik Kamu Spotu Reklamları. [ <https://www.whatcanyoudocampaign.org/> ]. (Erişim: 13.02.2019).
- Csikszentmihalyi, M.,& Csikszentmihalyi, I. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety* (Vol. 721). The United States of America: Jossey-Bass.
- Çakar, C. (2017). *İdeolojik Bir Alan Olarak Kamu Spotu ve İktidar*. İstanbul Bilgi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Çakı, C. & Gülada, M. (2018). The Representation of Muslims in Public Spot Advertisements Against Islamophobia: The Case of USA. Canada and the Netherlands. *Medya ve Din Araştırmaları Dergisi*. 1(2). 243-254.
- Çavuş, Ö. H. & Tekin, A. (2015). Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 30(1). 145-165.

- De Saussure, Ferdinand. (2014). *Genel Dilbilim Yazıları*. (Çev., Savaş Kılıç). İstanbul: İthaki Yayınları.
- DOL (2018). 2018 ABD Engelli İstihdamı İstatistiği. [https://www.dol.gov/odep/topics/DisabilityEmploymentStatistics.htm]. (Erişim: 01.08.2019).
- DOL (2019a). ABD Çalışma Bakanlığı Verilerine göre ABD'deki Engelli İstihdam Oranı. [https://www.dol.gov/odep/topics/disabilityemploymentstatistics.htm]. (Erişim: 16.02.2019).
- DOL (2019b). ABD Çalışma Bakanlığı Verilerine Göre Gazi İstihdam Oranı. [https://www.dol.gov/vets/]. (Erişim: 17.02.2019).
- DOL (2019c). ABD Çalışma Bakanlığı Verilerine Göre Siyahi Bireylerin İstihdam Oranı. [https://www.bls.gov/careeroutlook/2018/article/blacks-in-the-labor-force.htm]. (Erişim: 17.02.2019).
- Dooley, D., Fielding, J., & Levi, L. (1996). Health and Unemployment. *Annual Review of Public Health*, 17(1). 449-465.
- EYH (2018). Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatiksel Bilgiler. [https://eyh.aile.gov.tr/uploads/pages/engelli-ve-yasli-bireylere-iliskin-istatistiki-bilgiler]. (Erişim: 05.02.2019).
- Fidan, F., Yeşil, Y. (2018). Engelli Çocukların Eğitimi ve İstihdama Katılımı: Nilüfer İş Okulu Örneği. *Journal of Current Researches on Educational Studies*. 8(2). 1-10.
- Fiske, J. (2017). *İletişim Çalışmalarına Giriş*. (Çev: Süleyman İrvan). 5. Basım. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Gazi, M. & Çakı, C. (2018). Siyahi Ayrımcılığa Karşı Hazırlanan Kamu Spotu Reklamları. *International Journal of Labour. Life and Social Policy*. 1(2). 48-62.
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*. 8(1). 363-393.
- Güngör, N. (2013). *İletişim Kuramları ve Yaklaşımları*. 2. Baskı. İstanbul: Siyasal Kitapevi.
- Hüseyinli, N., Göçmen, S., Nasibov, D. (2017). Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklara İlişkin Farkındalıkları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 6(6). 138-152.
- ISKUR (2018). Engelli Bireylerin İstidam İstatiksel Bilgileri. [https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/]. (Erişim: 06.02.2019).
- Kalkan Kocabay, H. (2008). *Tiyatroda Göstergibilim*. İstanbul: E Yayınları.
- Lee, N. R., & Kotler, P. (2011). *Social Marketing: Influencing Behaviors for Good*. The United States of America: Sage Publications.
- Köksal, A. (2010). *Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul.
- Uslu, A. O., & Güneş, M. (2017). Engelsiz Kentler-Herkes Erişilebilir Kentler. *Uluslararası Peyzaj Mimarlığı Araştırma Dergisi*. 30-36.
- Rifat, M. (2013). *Açıklamalı Göstergibilim Sözlüğü: Kavramlar, Yöntemler, Kuramcılar, Okullar*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- RTÜK (2012). Kamu Spotları Yönergesi. [https://www.rtuk.gov.tr/kamu-spotlari/5029/3985/kamu-spotlari-yonergesi.html]. (Erişim: 06.02.2019).
- Rudgers (2016). Workforce Policies for Disadvantaged Populations. [http://heldrich.rutgers.edu/research/products/research-publications-eports?tid\_2%5B%5D=41&tid\_1=All&keys=&keys\_1=&tid%5B%5D=25]. (Erişim: 03.02.2019).
- Schur, L.(2002). The Difference a Job Makes: The Effects of Employment Among People with Disabilities. *Journal of Economic Issues*. 36(2). 339-347. doi: 10.1080/00213624.2002.11506476.

Seyyar, A. (2000). Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi. *Kamu-İş Dergisi*. S 1.

Sığırcı, İ. (2016). *Göstergebilim Uygulamaları, Metinleri, Görselleri ve Olayları Okuma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şen, D. (2018). Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinin Geliştirilmesinde Kamu Spotları. *International Anatolia Academic Online Journal / Social Science Journal*. 4(1). 58-75.

Talas, C. (2015). Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 46(1). 407-421.

Tekinalp, Ş. & Uzun, R. (2013). *İletişim Araştırmaları ve Kuramları*. 4. Baskı. İstanbul: Derin Yayınları.

Zaim Gökbay, İ., Ergen, A., Özdemir, N. (2012). Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim. *Öneri Dergisi*. 9(36). 1-8.



Araştırma Makalesi – Research Article

## Sağlık Hizmetlerinde Geri Ödeme Yöntemlerinden Teşhis İlişkili Gruplar

### *Diagnosis Related Groups of Reimbursement Method in Healthcare Services*

**Ferda IŞIKÇELİK\***

ORCID ID: 0000-0002-7975-4141

**Nazife ÖZTÜRK\*\***

ORCID ID: 0000-0001-7552-5723

**İsmail AĞIRBAŞ\*\*\***

ORCID ID: 0000-0002-1664-5159

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 431-448 / Pages: 431-448  
DOI: 10.32331/sgd.658891

## ÖZ

Sağlık hizmeti sunumunun devamlılığı için sağlık kurumlarının finansal açıdan sürdürülebilir durumda olmaları gerekmektedir. Sağlık hizmeti sunucularına yapılan geri ödemede kullanılan yöntem kurumların finansal sürdürülebilirliğini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle ülkelerin sağlık sistemlerinde kullanılan geri ödeme yöntemlerine karar verme işlemi büyük bir dikkat gerektirmektedir. Sağlık hizmeti sunumunda kaliteden ödün verilmemesi adına, kullanılan geri ödeme yönteminin sağlık kurumları arasında adil kaynak dağıtımını sağlayan özellikte olması gerekmektedir. Bu çalışmada sağlık hizmetlerinde kullanılan geri ödeme yöntemlerini açıklamak ve vaka başına ödeme yönteminin bir örneği olan Teşhis İlişkili Gruplara dayalı geri ödemenin önemini vurgulamak amaçlanmıştır. T.C. Sağlık Bakanlığına bağlı A2 grubu genel bir hastanenin 2018 yılına ait aylık Teşhis İlişkili Gruplar verileri kullanılarak Vaka Karması İndeksi hesaplanmıştır. Hastanenin yıllık ortalama Vaka Karması İndeksi 1,01 olarak bulunmuştur. Aylık bazda en yüksek Vaka Karması İndeksi 1,13 ile Aralık ayında ve en düşük Vaka Karması İndeksi 0,91 ile Mayıs ayındadır. Sağlık hizmetlerinin geri ödemesinde Teşhis İlişkili Gruplara dayalı geri ödeme yönteminin kullanılmasıyla kurumların hizmet sunumu planlamalarını daha güvenilir verilerle yapabileceği, sundukları hizmet doğrultusunda finansman elde edebileceği, sağlık kurumları arasında hem ulusal hem de uluslararası karşılaştırmaların yapılabileceği öngörülmektedir. Böylece hem ödeyici kurumun hem de sağlık hizmeti sunucusunun oluşabilecek maliyet riskleri veya diğer bazı risklerden korunabileceği düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Geri ödeme yöntemleri, teşhis ilişkili gruplar, vaka karması indeksi

## ABSTRACT

Health institutions need to be financially sustainable for continuity of delivery of health care. The method used in the reimbursement to healthcare providers directly affects the financial sustainability of the institutions. Therefore, it requires great attention that the decision-making process of methods of reimbursement used in healthcare systems of countries. In order to not to compromise on quality in delivery of health care, the reimbursement method used should be in a way to provide fair resource allocation among health institutions. In this study, it is aimed to explain the reimbursement methods used in healthcare services and to emphasize the importance of Diagnosis Related Groups-based reimbursement as an example of the case based payment method. The case mix index was calculated by using monthly Diagnosis Related Groups data of 2018 of a general hospital with group A2 dependent on Republic of Turkey Ministry of Health. The annual mean case mix index of the hospital was 1.01. On a monthly basis, the highest case mix index is 1.13 in December and the lowest case mix index is 0.91 in May. It is predicted that institutions will be able to make service delivery planning with more reliable data and obtain financing in line with the services they provide and both national and international comparisons can be made between health institutions when reimbursement of healthcare services by the use of Diagnosis Related Groups-based reimbursement method. Thus, it is considered that both the payer institution and the healthcare provider can be protected from the cost risks or other risks that may occur.

**Keywords:** Case mix index, diagnosis-related groups, reimbursement method

Önerilen atf şekli: Işıkelik, F., Öztürk, N. ve Ağırbaş İ. (2019). Sağlık Hizmetlerinde Geri Ödeme Yöntemlerinden Teşhis İlişkili Gruplar. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 431-448.

Geliş Tarihi/Received: 15/04/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 17/09/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Arş. Gör., Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, buluc@ankara.edu.tr

\*\* Dr., Antalya İl Sağlık Müdürlüğü, nazife\_sahan@yahoo.com

\*\*\* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, agirbas@ankara.edu.tr

## GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinin özellikleri gereği kişilerin hangi sağlık hizmetine ne zaman ihtiyaç duyacağı konusunda belirsizlik vardır. Sağlık hizmetine ihtiyaç olduğu zamanlarda maliyetlerin karşılanabilirliği garanti edilememektedir. Bu noktada hizmet sunucular ile hizmet alanlar arasında üçüncü taraf ödeyicinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Üçüncü taraf ödeyici belirli kurallar çerçevesinde vatandaştan finansman sağlayarak hizmet sunucusuna kaynak aktarmaktadır. Böylece hakkaniyet ilkesi çerçevesinde ihtiyacı olan bireylerin karşılayamayacağı maliyetler konusunda çözüm oluşmaktadır (Tatar, 2011: 105).

İhtiyaç anında gereksinim duyulan sağlık hizmetlerine ulaşılabilmesi için sağlık kurumlarının kesintisiz hizmet vermesi gerekmektedir. Kesintisiz sağlık hizmeti sunumu için finansal sürdürülebilirlik, finansal sürdürülebilirlik için de geri ödeme yöntemi büyük önem arz etmektedir. Üçüncü taraf ödeyicilerin sağlık hizmetlerinin finansmanı için hizmet sunuculara kaynak tahsisi sürecinde kullandığı geri ödeme yöntemleri sağlık kurumları, sağlık profesyonelleri, hastalar ve ödeme yapan kurum ve kişilerden etkilenmektedir. Bu aktörler kendi amaçlarını belirlemede ve bu doğrultuda hareket etmektedir. Aktörlerin amaçlarının örtüşebileceği gibi çelişebileceği de bir ihtimaldir. Geri ödeme yöntemleri aktörler arasındaki amaç belirsizliklerini ve çatışmaları mümkün olduğunca azaltmalı ve amaçların ortak bir noktada kesişmesini sağlamalıdır (Top ve Tarcan, 2007: 171).

Refah devletin bir ayağı olan sağlık hizmetlerine hükümetlerin giderek artan miktarda kamu kaynağı tahsis ettiği görülmektedir (Lacalle ve Martin, 2013: 335). Sağlık hizmetlerinin özellikle kamu kaynakları ile karşılandığı ülkelerde hizmetlerin finansmanı için yeterli kaynak kullanımını sağlayacak ve adil kaynak dağıtımına imkân verecek en doğru ve en etkili geri ödeme yönteminin seçimi önemlidir (Arık ve İleri, 2016: 79). Geri ödeme yöntemleri bu gibi nedenlerle sağlık sisteminin en önemli araştırma alanlarından biri haline gelmiştir (Narmanlı vd., 2012: 30).

## I- SAĞLIK HİZMETLERİNDE GERİ ÖDEME YÖNTEMLERİ

Geri ödeme yöntemleri sağlık hizmetlerini satın alanlardan, sağlık hizmeti sunucularına fon aktarmak için kullanılan mekanizmaları ifade etmektedir (Langenbrunner vd., 2009: 3; Agyepong vd., 2014: 2). Bu yöntemler, ileriye yönelik ve geriye dönük olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır (Waters ve Hussey, 2004: 3; Sarı, 2007: 11). İleriye yönelik ödeme yöntemlerinde sağlık hizmeti sunum bedeli hizmet sunulmadan önce tahsil edilmektedir. Geriye dönük ödeme yöntemlerinde ise sağlık hizmetlerinin sunum bedeli hizmet sunumu gerçekleştirildikten sonra tahsil edilmektedir (Waters ve Hussey, 2004: 3). İleriye yönelik yöntemler finansal riski düşük ve sağlık hizmeti sunumunda verimliliği artırıcı yöntemler olarak kabul edilirken geriye dönük ödeme yöntemleri finansal riski yüksek ve verimliliği kısıtlayıcı yöntemler olarak kabul edilmektedir (Yıldız, 2008: 1-2). Sağlık hizmetlerinin geri ödemesinde kullanılan başlıca geri ödeme yöntemleri şunlardır (World Health Organization, 2017: 2):

- Harcama Kalemli Bütçe Yöntemi
- Global Bütçe Yöntemi
- Gün Başına Ödeme Yöntemi
- Hizmet Başına Ödeme Yöntemi
- Kişi Başına Ödeme Yöntemi
- Vaka Başına Ödeme Yöntemi
- Değere Dayalı Ödeme Yöntemi

Ödeme yöntemleri konusunda altın standart veya mükemmel ödeme yöntemi yoktur. Her yöntemin güçlü ve zayıf yönleri bulunmaktadır (Cashin, 2015: 14,19). Tüm ödeme yöntemleri belirli zamanlarda veya bağlamlarda yararlı olabilmektedir. Bu bakış açısından hareketle ülkeler, sağlık sistemi öncelikleri ve hedefleriyle uyumlu teşvikler yaratacak yöntemlerden oluşan karma bir model tanımlamalıdır. Karma ödeme modeli, her ödeme yönteminin faydalı teşviklerini (olası istenmeyen sonuçları en aza indirerek) maksimize edebilmektedir (Cashin, 2015: 14).

## A- Kişi Başına Ödeme Yöntemi

Kişi başına ödeme yöntemi, sağlık hizmeti sunucularına belirli bir hizmetin maliyetini finanse etmek için sigortalı kişi başına belirli bir sabit ücret ödenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Barnum vd., 1995: 7; Waters ve Hussey, 2004: 6). Hizmet verdikleri nüfusun göreceli ihtiyaçlarına dayalı olarak sunucular arasında kaynak dağıtmayı amaçlayan (Dredge, 2004: 6) ve ileriye yönelik uygulanan bu yöntemde nüfus, ödemenin nihai miktarını belirleyen en önemli faktördür (Lacalle ve Martin, 2013: 343). Yöntem kapsamında sağlık hizmeti sunucusu, hizmetin içeriğine bakılmaksızın, belirli bir zaman periyodunda sigortalı kişi başına toplu ödeme almaktadır (Jegers vd., 2002: 266; Waters ve Hussey, 2004: 6).

Kişi başına ödeme yöntemi, sağlık hizmeti sunucularını maliyet kontrolü sağlamaya ve maliyet etkili hizmet sunmaya teşvik etmektedir. Sağlık hizmetlerinin toplam maliyetinin kolay tahmin ve kontrol edilmesini sağlamaktadır (Barnum vd., 1995: 7). Yöntemde fiyatların beklenen maliyetlerin altında olması durumunda sunucuların düşük riskli hastaları seçerek beklenen maliyetleri düşürerek açığı telafi etmeleri beklenebilmektedir (Waters ve Hussey, 2004: 6). Düşük riskli hastaların seçilmesinin sağlık hizmetinin kalitesini sınırlayabilmesi nedeniyle bu durum her zaman yararlı olmayabilir (Barnum vd., 1995: 7). Türkiye’de birinci basamak sağlık hizmetlerinde aile hekimlerine kendilerine kayıtlı kişi başına ödeme yapılması bu yönetime örnek teşkil etmektedir.

## B- Harcama Kalemli Bütçe Yöntemi

Harcama kalemli bütçe yöntemi, belirli bir süre için personel, kamu hizmetleri, ilaç ve sarf malzemeleri gibi özel harcama kalemlerini kapsayacak şekilde sağlık hizmeti sunucularına kaynakların sabit bir miktarının tahsis edilmesini kapsamaktadır (Langenbrunner vd., 2009: 5). Harcama kalemli bütçelerin hazırlanmasında bir önceki yılın bütçesi ve enflasyon parametreleri dikkate alınmaktadır. Bu kapsamda sağlık kurumlarına sınırlı kaynakları verimli şekilde kullanabilme konusunda önceden planlama yapma imkânı tanınmaktadır. Karmaşık ve uygulanması zor olan veri toplama sistemlerine gereksinim duyulmaması yönetim giderlerinin düşük olmasını sağlamaktadır (Kısa, 2015).

Harcama kalemli bütçeler yerel bölgelerde yönetim becerilerinin yetersiz olduğu durumlarda, güçlü bir merkezi kontrol ve her faaliyetin asgari standartlarda karşılandığı öngörülebilir düzeyde bütçe ve harcamaların gerçekleştirilmesini garanti etmektedir. Sağlık bakım hizmetini standardın altında tutmaya teşvik etmesi, yenilikçi veya yerel koşullara uyum sağlama noktasında esnekliğinin düşük olması, çıktılar veya sonuçlar için teşvik içermemesi, sabit kaynakların yüksek seviyelerde oluşturulması ve harcama kalemlerine tahsisin nadiren değişmesi ise yöntemin başlıca dezavantajlarıdır (Langenbrunner ve Wiley, 2002: 152). Ayrıca bütçelerin gerçek verilerle yapılmaması durumunda gereksiz tahsis ve maliyet artışları meydana gelebilmektedir (Kısa, 2015).



## C- Global Bütçe Yöntemi

Global bütçe; en basit haliyle genel bir harcama limiti ve hedefidir (Dredge, 2004: 1). Bu ödeme yöntemi toplam sağlık harcamalarını kontrol etme hedefiyle önerilmiş olup sağlık hizmetlerinin fiyatının ve hacminin ürünüdür (Altman ve Cohen, 1993: 195). Yöntem kapsamında sağlık hizmetinin hacmi belirlenmekte ve bu doğrultuda toplam bir fiyat biçilmektedir. Böylece genel sistem üzerinde bir sınır görevi oluşturulmaktadır. Bu finansal amaca ek olarak alıcı, bütçenin sağladığı hizmetlerin miktarının ve kalitesinin, önceden belirlenmiş hacim ve standartları karşıladığından emin olmak istemektedir (Dredge, 2004: 3). İleriye yönelik uygulanmakta olan yöntemde, finansal risk hizmet alan için düşük olmakla birlikte hizmet sunucusu için yüksektir. Dağıtılan götürü bedelin önceki yıla göre hesaplanması hizmet sunucuları maliyet kontrolüne ve daha fazla hizmet sunmaya teşvik etmemektedir çünkü hastanenin cari yılda maliyetlerini azaltması gelecek yıl için daha az geri ödeme almasına neden olmakta ve hizmet sunumunda artış yaşanması hastanenin alacağı ödemeyi artırmamaktadır (Berenson vd., 2016: 33-34).

Türkiye’de Sağlıkta Dönüşüm Programı ile sağlık hizmetleri için ödenecek toplam bedele bir sınır koyarak sağlık harcamalarının kontrol altında tutulması amacıyla 2006 yılında Global Bütçeye dayalı ödeme geliştirilmiştir. Global Bütçe uygulaması kapsamında Sağlık Bakanlığı bünyesinde hizmet veren sağlık kurumlarının geri ödemeleri Sosyal Güvenlik Kurumu, Sağlık Bakanlığı ve Hazine ve Maliye Bakanlığı arasında yapılan “Götürü Bedel Hizmet Alım Sözleşmesi” doğrultusunda yapılmaktadır. Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde Global Bütçeye geçilmesinin ardından, 2014 yılında üniversite hastaneleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında Global Bütçe Protokolleri imzalanmaya başlanmıştır. 2015 yılı için Ankara Üniversitesi Hastaneleri, Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri ve Dicle Üniversitesi Hastanesiyle imzalanan protokollerle başlayan bu süreç 2018 yılında 43 üniversite hastanesinin protokol imzalamasıyla devam etmektedir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu ile Global Bütçe Protokolü imzalayan diğer bir hastane de Girne Asker Hastanesi’dir.

## D- Gün Başına Ödeme Yöntemi

Gün başına ödeme yöntemi, belirli bir tedavi dönemi boyunca ortaya çıkan maliyetlerden bağımsız olarak belirlenen bir günlük hastane bakımı için her şey dâhil fiyatları kapsamaktadır (Frank ve Lave, 1989: 590). Yöntemde, hizmet sunucusuna üçüncü taraf ödeyici tarafından sağlık hizmeti alan her birey için hizmet aldığı gün başına sabit bir miktar ödenmektedir. Ödeme tutarı, gün başına hesaplanan oran ile hastanede kalınan gün sayısının çarpımıyla hesaplanmaktadır. Genellikle yataklı tedavi hizmetlerinin geri ödemesinde kullanılan bu yöntemde, ödenecek miktar geçmiş dönemlere ait veriler, maliyetler, hizmet hacimleri, kalış süreleri, hastalık şiddetleri gibi çeşitli faktörler ile belirlenmektedir (Akyürek, 2012: 134-135).

İleriye yönelik uygulanan yöntem, basit yönetim ve sözleşmeler sağlamaktadır. Ödemeler, farklı gün başına ödeme katsayısı sunabilmektedir. Yöntem kapsamında, hastaneler ek ödemeli günleri güvence altına almak için daha uzun kalışlar sağlama teşvikine sahip olsalar da gün başına düşen maliyeti düşürmek istemektedirler. Tüm hastane masraflarının bir temsilcisi olarak hastaneler arasında fiyat ve konaklama sürelerini karşılaştırma yapmak için büyük bir şeffaflık sağlamaktadır (Berenson vd., 2016: 2-3). Gün başına düşen ücretlerin hastanede kalış süresi üzerindeki etkisi, ücret ile hastanenin marjinal maliyetleri arasındaki ilişkiye bağlıdır. Ücret marjinal maliyetleri aşarsa, hastaneler ek bakım gününde net gelir elde etmektedir ve bu durum yatış süresini uzatmak açısından teşvik oluşturmaktadır. Günlük ücretin marjinal maliyetlerin altında olması halinde ise hastaneler

her bakım günü için para kaybetmekte ve bunun sonucunda bakım günlerini azaltmak için güçlü bir teşvik olmaktadır (Frank ve Lave, 1989: 590). Türkiye’de Palyatif Bakım ve Yoğun Bakım Hizmetlerinin geri ödemesinde gün başına ödeme yöntemi kullanılmaktadır.

## E- Vaka Başına Ödeme Yöntemi

Vaka başına ödeme hastane hizmetlerini finanse etmek için yaygın olarak kullanılan çıktı tabanlı bir araçtır. Hastaneler için ödeme sistemleri veya global bütçeler oluşturmak için kullanılmaktadır (World Bank, 2015: 5). Yöntem kapsamında tanı konulmuş tıbbi durumlar ve standart tedavi maliyetlerine göre ileriye yönelik ödeme yapılmaktadır (Docteur ve Oxley, 1992: 34). Tedavi edilen vaka tipine göre yapılan ödemelerde (Jegers vd., 2002: 265), her bir vaka için önceden belirlenmiş sabit bir miktar ödenmektedir (Akyürek, 2012: 135). Farklı hastane hizmetlerinin, vakalarının yoğunluklarına göre fiyatlarını belirleyen vaka başına ödemeler (Lacalle ve Martin, 2013: 337) sunucular açısından girdilerin etkinliğini geliştirmek, verimliliği artırmak ve gereksiz hizmetlerin azaltılması için teşvikler oluşturmaktadır (Cashin, 2015: 22).

Vaka başına ödeme yöntemi, vaka sayısını artırmak ve her bir vakada kullanılan girdileri azaltmak için eşzamanlı teşvikler oluşturmaktadır. Hizmet sunucularının, tedavi edilen vakaların sayısından ziyade kaynak kullanımı üzerinde daha fazla kontrole sahip olmaları nedeniyle ikincil teşvik genellikle daha güçlüdür. Bu yöntemin, gereksiz yeniden yatışları artırabilme ve faturaları olduğundan fazla gösterme gibi dezavantajları da bulunmaktadır (Langenbrunner vd., 2009: 9-10). Vaka başına ödeme yöntemine örnek olarak Teşhis İlişkili Gruplara (TİG) Dayalı Ödeme yöntemi verilebilir.

## F- Hizmet Başına Ödeme Yöntemi

Hizmet başına ödeme yöntemi bireylere sağlanan hizmetlere göre ödeme yapılmasını kapsamaktadır (Docteur ve Oxley, 1992: 34). Ödemelerin geriye dönük yapıldığı bu yöntem kapsamında (Maceira, 1998: 4), sunulan her bir hizmet kalemi için belirli bir fiyat vardır. Sağlık hizmeti sunucuları, hizmetleri bu fiyatlar üzerinden fatura etmektedir (Akyürek, 2012: 130). Türkiye’de kullanılan Sağlık Uygulama Tebliği, Hekimlik Uygulamaları Veri Tabanı ve Kamu Sağlık Hizmetleri Fiyat Tarifesi bu sisteme örnek teşkil etmektedir. Bunlara göre belirli hizmetler veya mallar için daha önceden belirlenen ücret veya fiyatlar kullanılmakta, alt ya da üst limitler belirlenmektedir (Çelik, 2013: 216).

Hizmet sunucularına ve hizmeti satın alanlara idari açıdan kolaylık sağlayan bu yöntemde (Langenbrunner ve Wiley, 2002: 154) ödeme temeli, bireysel hizmettir. Bu nedenle temel teşvik, hizmet sunucuların daha yüksek getiri sağlayan hizmetleri sunmaları ve gereğinden fazla hizmet sunmalarıdır. Bu teşvik, sağlık hizmetlerinin kullanımını, hizmetlere erişimi veya sunucu verimliliğini artırmayı hedefliyorsa yararlıdır. Her hizmet için fiyat önceden belirlenmesine rağmen hizmetlerin türü ve miktarı konusunda bir sınırlandırma yoktur. Bu nedenle bu teşvik, gerektiğinden fazla hizmet sunulduğunda veya yüksek kaliteli, düşük öncelikli hizmetlerin dağıtımını artırırsa zararlı olabilmektedir (Maceira, 1998: 4). Üçüncü taraf ödeyiciler açısından bakıldığında yöntemin dezavantajı ödemelerin geriye dönük yapılmasından kaynaklı belirsizliktir. Hastalara hangi hizmetlerin sunulacağı bilinmediğinden yapılacak ödemelerle ilgili maliyetin bilinmesi söz konusu değildir. Hizmet sunucularının her bir hizmet için ücretleri artırmaları ve ucuz hizmetler yerine daha pahalı hizmetlerin tercih edilmesi durumunda maliyetler artacaktır (Casto ve Layman, 2006: 5). Ayrıca bu yöntemde makro kontrolü sağlamak zayıftır (Docteur ve Oxley, 1992: 34).

## G- Değere Dayalı Ödeme Yöntemi

Ödemeyi performansa bağlayan değere dayalı ödeme yöntemi sağlık sektöründe sağlık hizmetlerinin kalitesini, şeffaflığını ve performansını teşvik edip ödüllendiren bir ödeme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Centers For Medicare & Medicaid Services, 2017: 2). Hizmet başına ödeme yönteminin gereksiz hizmet sunumuna yönelik teşvikini ortadan kaldırmak için alternatif olarak geliştirilen (LaPointe, 2016) bu yöntemin amacı sadece hacme dayalı ödemeden, üçlü amacı teşvik eden ödemeye (daha iyi sağlık, daha iyi bakım deneyimi, daha düşük kişi başı bakım maliyeti) geçmektedir. Yöntem kapsamında nüfusun sağlığının ve refahının maliyet etkili bir şekilde iyileştirilmesi ödüllendirmekte (Valance Health, 2013; HITEQ, 2016) ve ödeyici kurumların, sağlık hizmetlerinin maliyetlerini kontrol etmelerine imkân tanımaktadır (Nejm Catalyst, 2017).

Değere dayalı ödeme yönteminde; hastaneler ölüm ve komplikasyonlar, sağlıkla ilişkili enfeksiyonlar, hasta güvenliği, hasta deneyimi, süreç, etkinlik ve maliyet azaltma gibi ölçütler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu kapsamda hastaya zarar veren olumsuz olayları engelleyerek hastalar için bakım kalitesini ve güvenliğini artırmaya teşvik etmektedir. Ayrıca çoğu hasta için en iyi sonuçları veren kanıta dayalı bakım standartlarını ve protokolleri benimsemeye, hastane süreçlerini geliştirmeye, tüketiciler için bakım şeffaflığının artırılmasına ve daha düşük maliyetle kaliteli bakım sağlayan hastanelerin tanınmasına olanak sağlamaktadır (Centers for Medicare & Medicaid Services, 2018). Yöntemin hastaların daha çabuk iyileşmelerine ve kronik hastalıklardan kaçınmaya odaklanması, kişilerin sağlık harcamalarının azalmasına ve memnuniyetlerinin artmasına katkı sağlamaktadır. Sağlık harcamalarının azalmasıyla birlikte toplum daha sağlıklı hale gelmektedir (Nejm Catalyst, 2017).

## II- TEŞHİS İLİŞKİLİ GRUPLAR

TİG, sağlık hizmeti sunucularına yapılan geri ödemeyi standart hale getiren ve maliyet kontrol girişimlerini teşvik eden bir yatan hasta sınıflandırma sistemidir (HMSA, 2018). Sınırlı kaynakların vaka türlerine ve şiddetine dayalı olarak adil biçimde dağıtılmasını sağlayan bu yöntem, hastalara ait klinik ve maliyet verilerinin sınıflandırılmasını ve benzer hastalıkların benzer gruplara atanmasını içermektedir (Avcil vd., 2014: 25).

İleriye yönelik olarak uygulanan TİG'e dayalı ödemeler (Pirson, 2013: 67) tedavi edilen vaka sayısını artırmak ve vaka başına hizmet sayısını azaltmak için güçlü teşvikler sağlamaktadır. Hizmet başına ödemenin aksine sağlık hizmeti sunucularının faaliyetlerini gerekli hizmetlerle sınırlamak için global bütçenin aksine hastaneleri daha fazla hasta tedavi etmek için teşvik yaratmaktadır. Hangi vaka sayısının artırılacağı ve azaltılacağı maliyet kontrolü açısından TİG'e dayalı ödeminin etkisini göstermektedir. Prensipten olarak bu durum TİG'den önce kullanılan geri ödeme yöntemine bağlıdır. Hizmet başına ödeme yönteminden TİG'e geçiş maliyet tasarrufu sağlarken, global bütçeden TİG'e geçiş maliyet artışına neden olabilmektedir (Busse vd., 2011: 15).

TİG'ler hasta grupları arasındaki farklılıkları veya verilen hizmetlerdeki farklılıkları yeterince kontrol etmiyorsa oldukça karmaşık vakalar için ödemeler çok düşük, daha az karmaşık vakalar için ödemeler çok yüksek olabilmektedir. Bunun sonucu olarak hastaneler daha karmaşık vakaları tedavi etme riskinden kaçınabilir. Ayrıca TİG, ayrıntılı ve standart bir teşhis ve prosedür kodlaması ve TİG başına ortalama maliyet hakkında bilgi gerektirdiğinden idari açıdan karmaşıktır (Busse vd., 2011: 15). Öte yandan, karşılaştırılabilir, yüksek kaliteli maliyet muhasebesi sistemlerini kullanan yalnızca az sayıda hastane dâhil edilmişse, elde edilen verilerin kalitesi daha yüksek olabilir (Schreyögg vd., 2006: 216).

## A- Teşhis İlişkili Gruplar Tarihçesi

TİG'ler ilk olarak Yale Üniversitesinde araştırmacı Robert Fetter ve arkadaşları tarafından 1970'li yıllarda geliştirilmiş olup (Quentin vd., 2013: 1972) ilk olarak 1980'de New Jersey'de uygulanmaya başlanmıştır. Sonrasında ise 1983'te Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere diğer ülkelerde de kullanılmaya başlanmıştır. Avustralya, ABD, Kanada, İrlanda, Singapur, Yeni Zelanda, Tayland, Kore, Çin, Malezya, Tayvan, Romanya, Kostarika, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Slovenya, Bulgaristan gibi çeşitli ülkelerde aktif bir şekilde kullanılmaktadır (Hsiao vd., 1986: 32). TİG, Avrupa'da Euro-DRG kapsamında; Avusturya, Danimarka, Belçika, Hollanda, İngiltere, Fransa, Almanya, Finlandiya, İspanya, İtalya, Portekiz, İsveç, İsviçre ve Galler'de uygulanmaktadır (<http://eurodrgeu/about.html>). ABD'de kullanılan sistem 2007 yılında yerini Medicare Severity Diagnosis Related Group (MS-DRG) olarak adlandırılan sisteme bırakmıştır. Bu sistem, diğerine kıyasla hastalık ciddiyeti ve kaynak tüketimini daha iyi göstermektedir (World Bank, 2015: 7-8).

Türkiye'de TİG çalışmaları ilk olarak 2005 yılında başlamıştır. Sağlık Hizmetleri Finansman Yönetiminin Güçlendirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması İçin Alt Yapı Geliştirilmesi Projesi kapsamında 2005 yılında 7 pilot hastanede Tam İlişkili Gruplar adı ile veri girişi yapılmaya başlanmıştır. Sonrasında 2008 yılı sonuna kadar 40 hastanenin katılımı ile pilot çalışma sürdürülmüş ve Kasım 2009'da tamamlanarak proje bitirilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2011). Sağlık Bakanlığı bünyesinde o dönemdeki adı ile Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak 2009 yılında kurulan Teşhis İlişkili Gruplar Şube Müdürlüğü devreye girerek bu sistemin devamı ve yerleşmesi amacıyla hareket etmiş ve ulusal TİG sistemi için çalışmalarını yoğunlaştırmıştır. Sağlık Bakanlığının yeniden yapılanmasından sonra ise 2012 yılında Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı Teşhis İlişkili Gruplar Daire Başkanlığı kurulmuş ve ülke genelinde çalışmalara devam etmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2014: 11).

Türkiye'deki çalışmalarda Avustralya'nın TİG sistemi esas alınarak ICD-10 AM (International Classification of Diseases, Australian Modification) 4. Güncellemesi ve AR-DRG 5.1 versiyonu kullanılmış olup 2014 yılında ICD-10 AM 7.0 ile AR-DRG 6.0 versiyonlarının lisans alımları yapılmıştır. TİG ile ilgili yapılan çalışmalar kapsamında 2012 yılında, 2011 yılının verileri baz alınarak 81 pilot hastanede maliyet analizi çalışması yapılmış ve Türkiye TİG Bağlı Değer Listesi oluşturulmuştur (Sağlık Bakanlığı, 2014: 5-6).

Türkiye'de TİG temelli hastane ödemeleri 1 Aralık 2010 tarihinde 50 pilot hastanenin Kasım dönemine ilişkin sağlık hizmeti bedellerinin ödenmesiyle başlamıştır. Aralık 2010 itibarıyla tüm il merkezlerindeki 206 kamu hastanesi sisteme dâhil edilmiş ve Ocak 2011 itibarıyla de tüm ilçe hastaneleri sisteme dâhil edilerek toplam 555 kamu hastanesinin ödemesinin %10'u TİG üzerinden yapılmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2011: 10). TİG'e dayalı global bütçe dağıtımına 2013'te ara verilmiştir. Ocak 2015'te global bütçenin %5'i TİG'e dayalı dağıtılmaya başlanmış olup 2016'da bu oran %10'a çıkarılmıştır. Ocak 2015'te 693 Sağlık Bakanlığı hastanesinden sisteme veri gönderen 538 hastanenin 472'si; Ağustos 2016 döneminde ise 685 Sağlık Bakanlığı hastanesinden sisteme veri gönderen 653 hastanenin 646'sı TİG'e dayalı ödeme almıştır. Ağustos 2016 döneminden sonra TİG'e dayalı ödemeler kaldırılarak TİG verileri istatistiki amaçlı tutulmaya devam etmiştir.

15/08/2017 tarihli ve 694 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu kapatılarak Sağlık Bakanlığının teşkilat yapısı değişmiştir. Bu kapsamda T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı Teşhis İlişkili Gruplar ve Sosyal Güvenlik Uygulamaları Daire Başkanlığı kurulmuştur. Sonrasında ise

“Teşhis İlişkili Gruplar” ibaresi kaldırılmış olup Sosyal Güvenlik Uygulamaları Daire Başkanlığı bünyesinde TİG çalışmaları devam ettirilmektedir.

Onuncu Kalkınma Planı (2014- 2018)’nda yer alan 332 numaralı “Tıbbi ve ekonomik değerlendirme çalışmalarını dikkate alan bir geri ödeme sistemi oluşturulacak geri ödeme kapsamında olmayan sağlık hizmetlerinin sağlanması için tamamlayıcı sağlık sigortacılığı teşvik edilecektir.” politika hedefi doğrultusunda hem 2018 yılı hem de 2019 yılı Cumhurbaşkanlığı programlarında konu ile ilgili yıllık tedbirler belirlenmiştir. Halen yürürlükte olan 2019 yılı programında konuya 137. tedbir olarak aşağıdaki şekilde yer verilmiştir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Onuncu Kalkınma Planı 332 Numaralı Politika ve 2019 Yıllık Programı 137 Numaralı Tedbir

Politika/ Tedbir	Sorumlu/ İş Birliği Yapılacak Kurumlar	Süre	Yapılacak İşlem ve Açıklama
Tedbir 137. Tanı İlişkili Gruplara (TİG) dayalı geri ödeme yönteminin yaygınlaştırılması kapsamında pilot çalışmalara başlanacaktır.	SGK (S), Sağlık Bakanlığı, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşlar	Aralık Sonu	SGK bünyesinde TİG’e yönelik geri ödeme altyapısı oluşturulacak, pilot çalışma yapılacak hastanelerden gelecek olan TİG verilerinin mevcut ödeme yöntemiyle karşılaştırmalı çalışması yapılacaktır.

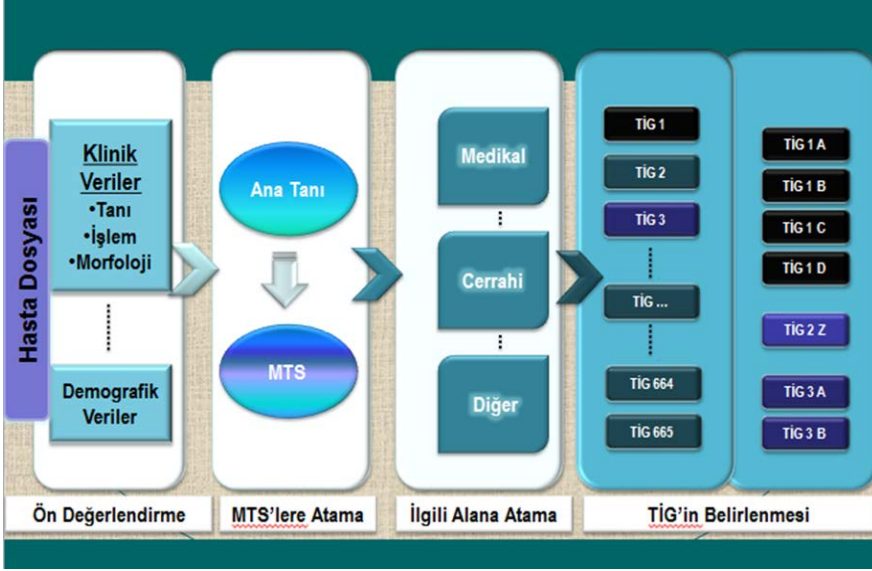
Kaynak: T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2013; T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2018a; T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2018b.

SGK bünyesinde TİG’e yönelik bir geri ödeme altyapısı oluşturulması hedeflenmiştir. Bununla birlikte SGK bünyesinde TİG’e yönelik altyapı oluşturulması çalışmaları başlatılmıştır. Bu amaçla “Tanı İlişkili Gruplara Dayalı Geri Ödeme Sisteminin Geliştirilmesi Projesi” yürütülmüştür. Ancak projenin sonuçlarına ilişkin herhangi bir bilgi ya da veriye ulaşılamamıştır. Bununla birlikte SGK’nın mevcut organizasyon yapısı incelendiğinde konuyla ilgili olabilecek Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü bünyesinde Alternatif Geri Ödeme Şube Müdürlüğü ve Global Ödemeler Şube Müdürlüğü gibi birimlerin olduğu görülmektedir.

## B- TİG Oluşumu

TİG, yatan hastaları sınıflandıran bir sistemdir. Bu sınıflandırmayı yapmak kolay değildir çünkü her hastanın klinik tanısını, risk faktörü, aile durumu ve çevresi farklılık göstermektedir. Bu sınırsız çeşitliliği anlamlandırabilmek için hastalar benzer koşulları taşıyan gruplara ayrılmalıdır. Hastalara ait demografik, teşhis ve tedaviye ilişkin değişkenler kapsamında gruplandırma gerçekleştirilmektedir. Şekil 1’de görüldüğü üzere TİG oluşum süreci Ön değerlendirme, Majör Tanı Sınıfı (MTS) ataması, Alan ataması ve TİG’in belirlenmesi olmak üzere 4 aşamadır. Klinik kodlama olarak da adlandırılan ön değerlendirme aşamasında hastalara ait dosyalar, demografik ve klinik veriler detaylı olarak incelenmektedir. Ön değerlendirme sonrasında MTS ataması yapılmaktadır. Bu kapsamda ana tanı ve MTS belirlenir. Sonrasında ise Cerrahi, Dahili ve Diğer olmak üzere üçe ayrılan alan ataması gerçekleştirilmektedir. Son olarak eşlik eden tanılar, komplikasyon ve komorbidite bulunma durumları göz önüne alınarak TİG belirleme işlemi gerçekleştirilir (Sağlık Bakanlığı, 2011: 23; Sağlık Bakanlığı, 2013: 14-18; Aral, 2014: 108-109; Sağlık Bakanlığı, 2014: 10).

Şekil 1. TİG Oluşum Süreci

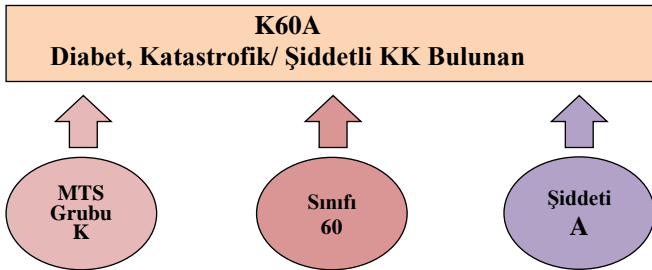


Kaynak: Sağlık Bakanlığı, 2013: 11.

Şekil 2’de TİG atanmasına ilişkin kodlama örneği yer almaktadır. Örnekte görüldüğü üzere birinci kısım tek harften oluşan TİG’e ilişkin MTS grubunu, ikinci kısım TİG’in hangi alana ait olduğunu belirten rakamdan, üçüncü kısım ise kaynak kullanım derecesini gösteren harften oluşmaktadır. Oluşan TİG’in kod yapısı şu şekildedir (Sağlık Bakanlığı, 2011: 24; Sağlık Bakanlığı, 2013: 85):

- İlk Bölüm: Bir harften oluşan bu bölüm, TİG’in ait olduğu MTS grubunu tanımlamaktadır.
- İkinci Bölüm: TİG’in ait olduğunu alanı gösteren bu bölüm, 01-99 arasında değişen rakamlardan oluşmaktadır (01-39 arası cerrahi, 40-59 arası diğer, 60-99 arası medikal TİG’leri tanımlamaktadır).
- Üçüncü Bölüm: Kaynak kullanım derecesini gösteren bu bölümde, A, B, C, D olarak ifade edilen harfler kaynak kullanımının daha çok olandan az olana doğru değiştiğini gösterirken; Z harfinin yer aldığı TİG’lerin ise tek olduğu ve kaynak kullanımına göre ayırım yapılmadığını göstermektedir.

Şekil 2. TİG Kod Yapısı Örneği



Kaynak: Sağlık Bakanlığı, 2011: 24.

### C- Bağlı Değer ve Vaka Karmaşı İndeksi

TİG'e dayalı ödemede bir TİG kapsamındaki tüm hastaların kaynak tüketimlerinin aynı miktarda olduğu kabul edilmektedir. Harcanan tedavi kaynakları parasal değerlerden ziyade bağlı değer kavramıyla ifade edilmektedir. Maliyetlerin bağlı değer olarak hesaplanması bu sistemi uluslararası boyuta taşımıştır. Bağlı değer, bir sağlık durumunda diğerlerine göre ne kadar çok veya az kaynak kullandığını göstermektedir (Aral, 2014: 104). Bir TİG'in bağlı değerinin diğer bir TİG'in bağlı değerinden büyük olması, tedavi için daha fazla kaynak gerektiğini ifade etmektedir. Her TİG için ayrı ayrı hesaplamalar yapılarak bağlı değer listesi oluşturulmaktadır. Buna göre elde edilen bağlı değerler 1'in altında ve üzerinde olmak üzere listelenir. Bağlı değer, bir TİG maliyetinin tüm TİG'lerin ortalama maliyetine oranlanmasıyla elde edilmektedir. (Sağlık Bakanlığı, 2014: 9):

$$\text{Bağlı Değer} = \frac{\text{Bir TİG için Ortalama Maliyet}}{\text{Tüm Ülke veya Pilot Hastaneler}} \quad (1)$$

Grubu için Tüm TİG'leri Temsil Eden  
Genel Ortalama Maliyet

Bağlı değerler yardımıyla Vaka Karmaşı İndeksi (VKİ) hesaplamaları yapılmaktadır. VKİ, hastanelerin tedavi ettiği hastaların hastalık şiddetlerinin standart bir gösterimidir (Mendez vd., 2014: 28). Bu değer hastaneler arasında kıyaslama yapma imkânı sağlamaktadır. Bir hastanenin VKİ'sinin diğer bir hastanenin VKİ'sinden yüksek olması daha kompleks vakalara baktığını ifade etmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2014: 9). VKİ hastalık şiddetini izlemenin yanı sıra hastane geri ödemelerini hesaplamak için tasarlanmıştır ve büyük oranda dokümantasyon ve kodlama doğruluğuna bağlıdır (Mendez vd., 2014: 28). VKİ değeri 1'in altında olan hastanelerin daha düşük maliyetli ve daha az karmaşık vakalara baktığı, 1'in üstüne olan hastanelerin ise daha yüksek maliyetli ve daha komplike vakalara baktıkları ifade edilmektedir (Özkan ve Ağırbaş, 2018: 164). VKİ şu şekilde hesaplanmaktadır (Aral, 2014: 141):

$$\text{VKİ} = \frac{\sum (\text{TİG'in Bağlı Değeri} \times \text{Vaka Sayısı})}{\text{Hastanedeki Toplam Vaka Sayısı}} \quad (2)$$

Küresel anlamda TİG'e dayalı ödemede iki seçenek mevcuttur. Birincisi, TİG vaka başına ödemenin bir parçası olarak kullanılabilir. Bu kapsamda hastaların kodlamalar sonrasında atandığı TİG'in bağlı değerine göre vaka başı ödeme yapılmaktadır. Söz konusu hastane için anlaşılmalı taban fiyat ile TİG'in bağlı değeri çarpılarak ileriye yönelik olarak ödeme yapılmaktadır. İkinci seçenek ise TİG'e dayalı bütçeleme yöntemidir. Bu yöntemde geçmiş yıllara ait vaka hacmi ve VKİ değerleri kullanılarak hastaneler için bütçeler oluşturulmaktadır (Aral, 2014: 143-146).

### III- YÖNTEM

Araştırma Sağlık Bakanlığına bağlı 400 yataklı A2 grubu genel bir hastanenin 2018 yılına ait verilerini kapsamaktadır. Verilerin düzenlenmesinde ve değerlendirilmesinde M.S. Excel programından yararlanılmıştır. İlgili döneme ait hastane kayıtlarından elde edilen toplam taburcu sayısı, toplam hastane yatış gün sayısı, ortalama hastane yatış gün sayısı ve toplam yoğun bakım yatış gün sayısı, TİG veri sayısı, toplam vaka (hasta) sayısı ve toplam bağlı değer verileri aylık ve yıllık bazda incelenmiştir. Toplam bağlı değer, toplam vaka sayısına bölünerek aylık ve yıllık VKİ değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan VKİ'ler ile hastanenin tedavi ettiği vakaların komplekslik derecesi ve tedavide kullandığı kaynakların ağırlığı değerlendirilmiştir. Aylık VKİ değerleri kendi aralarında karşılaştırılarak hastanenin hangi ayda daha komplike, hangi aylarda daha az komplike vakalara baktığı

tespit edilmiştir. Yıllık ortalama VKİ değerleri, bu konuda yapılmış benzer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

#### IV- BULGULAR

Araştırma kapsamında A2 grubu genel bir hastanenin 2018 yılına ait TİG ve genel istatistikî verileri değerlendirilmiş ve VKİ hesaplamaları yapılmıştır. Tablo 2’de toplam taburcu sayısı, toplam hastane yatış gün sayısı, ortalama hastane yatış gün sayısı ve toplam yoğun bakım yatış gün sayısının aylık ve yıllık değerleri yer almaktadır. Toplam taburcu sayısı 27.006 ve bunun en yüksek olduğu ay Ekim ayı iken en düşük olduğu ay Nisan ayıdır. Toplam hastane yatış gün sayısı 79.987’dir. Toplam hastane yatış gün sayısı en yüksek olan ilk üç ay sırasıyla Aralık, Kasım ve Ekim ayı iken en düşük olan üç ay sırasıyla Ağustos, Nisan ve Haziran ayıdır. Ortalama hastane yatış gün sayısı 2,95 ve bunun en yüksek olduğu aylar Aralık, Kasım ve Eylül ayı iken en düşük olduğu aylar ise Ağustos, Mayıs ve Haziran ayıdır. Toplam yoğun bakım yatış gün sayısı 8.321’dir. Toplam yoğun bakım yatış gün sayısının en yüksek olduğu üç ay Aralık, Eylül, Temmuz ayı ve en düşük olduğu üç ay Nisan, Şubat ve Mart ayıdır.

**Tablo 2.** Taburcu ve Yatış Gün Sayıları

Aylar	Toplam Taburcu Sayısı	Toplam Hastane Yatış Gün Sayısı	Ortalama Hastane Yatış Günü	Toplam Yoğun Bakım Yatış Gün Sayısı
Ocak	2.218	6.369	2,87	643
Şubat	2.035	6.081	2,99	477
Mart	2.190	6.238	2,85	500
Nisan	1.909	5.523	2,89	382
Mayıs	2.417	6.524	2,70	664
Haziran	2.163	5.870	2,71	708
Temmuz	2.443	7.035	2,88	862
Ağustos	2.056	4.898	2,38	534
Eylül	2.233	7.352	3,29	1.042
Ekim	2.480	7.804	3,15	795
Kasım	2.420	8.065	3,33	622
Aralık	2.442	8.228	3,37	1.092
<b>Toplam</b>	<b>27.006</b>	<b>79.987</b>	<b>2,95</b>	<b>8.321</b>

Tablo 3’te hastanenin aylık bazda TİG veri sayısı, toplam vaka sayısı, toplam bağıl değer ve VKİ değerleri yer almaktadır. Hastanede 2018 yılında 2.965 farklı koddaki TİG veri girişi yaptığı saptanmıştır. Aylar arasında karşılaştırma yapıldığında, en fazla farklı koddaki TİG verisinin girildiği aylar Aralık, Temmuz ve Mart ayı iken en az farklı TİG verisinin girildiği aylar Ocak, Şubat ve Ağustos ayıdır. Hastanenin toplam vaka sayısı 27.006’dır. Vaka sayısının en yüksek olduğu ilk üç ay Ekim, Temmuz, Aralık ayı ve en düşük olduğu ilk üç ay ise Nisan, Şubat ve Ağustos ayıdır. Hastanenin yıllık toplam bağıl değeri 27.287,51’dir. Toplam bağıl değeri en yüksek aylar Aralık, Kasım, Ekim ayı ve en düşük aylar Şubat, Nisan ve Ağustos ayıdır.



Her ay için ayrı ayrı, toplam bağıl değerler vaka sayısına bölünerek, aylık VKİ değerleri ve yıllık toplam bağıl değerler vaka sayısına bölünerek yıllık ortalama VKİ değeri hesaplanmıştır. Hastanenin yıllık ortalama VKİ değeri 1,01'dir. VKİ değeri Ocak ayında 0,92, Şubat ayında 0,96, Mart ayında 0,94, Nisan ayında 1,04, Mayıs ayında 0,91, Haziran ayında 0,95, Temmuz ayında 1,06, Ağustos ayında 0,98, Eylül ve Ekim ayında 1,06, Kasım ayında 1,09 ve Aralık ayında ise 1,13'tür. VKİ değeri en yüksek aylar sırasıyla Aralık, Kasım, Temmuz, Eylül ve Ekim ayıdır. VKİ değeri en düşük aylar ise sırasıyla Mayıs, Ocak ve Mart ayıdır.

**Tablo 3. Aylara Göre VKİ Değerleri**

Aylar	TİG Veri Sayısı	Toplam Vaka Sayısı	Toplam Bağıl Değer	Vaka Karmaşı İndeksi
<b>Ocak</b>	224	2.218	2.035,36	0,92
<b>Şubat</b>	225	2.035	1.952,26	0,96
<b>Mart</b>	257	2.190	2.063,88	0,94
<b>Nisan</b>	247	1.909	1.984,61	1,04
<b>Mayıs</b>	248	2.417	2.210,91	0,91
<b>Haziran</b>	240	2.163	2.056,27	0,95
<b>Temmuz</b>	261	2.443	2.597,30	1,06
<b>Ağustos</b>	238	2.056	2.007,33	0,98
<b>Eylül</b>	254	2.233	2.366,96	1,06
<b>Ekim</b>	250	2.480	2.629,32	1,06
<b>Kasım</b>	256	2.420	2.633,13	1,09
<b>Aralık</b>	265	2.442	2.750,18	1,13
<b>Toplam</b>	2.965	27.006	27.287,51	1,01

## V- TARTIŞMA

TİG, vaka türleri ile hastane tedavisi sırasında harcanan kaynakların miktarını ve türlerini ilişkilendirmektedir (Radu vd., 2010: 251). Bu kapsamda hastanelerin tedavi ettiği vakaların kompleksliğinin ölçümünü sağlamaktadır. Belirli kriterler temelinde değerlendirilen hastanelere bir VKİ değeri belirlenmektedir. Aylık veya yıllık olarak hesaplanabilen VKİ değeri ile bir hastanenin vaka komplekslik derecesi aylar arasında veya yıllar arasında karşılaştırılabilmektedir. Ayrıca hastaneleri sayısal bir değer ile tanımlama imkânı veren VKİ ile hastaneler arasında kıyaslama yapmak da mümkündür. Bu araştırma kapsamında da “İlgili hastanenin aylık VKİ değerleri arasında fark var mı?” ve “Fark var ise bunun nedenleri nelerdir?” sorularına cevap aramak ve ilgili hastanenin yıllık ortalama VKİ değeri ile literatürden elde edilen araştırmaların kapsamındaki hastanelerin VKİ değerlerini karşılaştırmak amaçlanmıştır.

Bir ülkedeki tüm hastanelerin ortalama VKİ değerleri 1 kabul edilmektedir. VKİ değeri, 1'in altında olan hastanelerin daha az kaynak gerektiren ve daha az karmaşık vakalara

baktığı, 1'in üstüne olan hastanelerin ise daha fazla kaynak gerektiren ve kompleks vakalara baktığı ifade edilmektedir (Özkan ve Ağırbaş, 2018: 164). Araştırma kapsamındaki hastanenin aylık VKİ değeri 0,91 - 1,13 arasında değişim göstermektedir. Bu kapsamda 1 eşik değerine kıyasla hastanenin bazı aylarda daha komplike vakalara baktığı görülürken bazı aylarda ise daha az komplike vakalara baktığı görülmektedir. Aylar arasında görülen bu değişimin toplam bağıl değer farkından kaynaklandığı saptanmıştır çünkü VKİ değerleri en düşük olan Mayıs, Ocak ve Mart aylarının toplam bağıl değerleri VKİ değeri en yüksek Aralık, Kasım, Temmuz, Eylül ve Ekim aylarının toplam bağıl değerlerinden düşüktür. Ocak ve Mart aylarının VKİ değerlerinin düşük olmasının bir diğer nedeni ise bu aylarda tedavi edilen vaka sayılarının düşük olmasıdır.

Hastanenin yıllık ortalama VKİ değeri 1,01 olarak hesaplanmıştır. Bu durum incelendiğinde; hastanenin 1 değerine oldukça yakın VKİ'ye sahip olması ortalama komplekslikte vakaları tedavi ettiğini göstermektedir. Özkan ve Ağırbaş (2018) tarafından T.C. Sağlık Bakanlığına bağlı 665 hastanenin 2015 yılı TİG verileriyle VKİ değerleri hesaplanmış ve A2 grubu genel hastanelerin ortalama VKİ değerleri 0,98 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamındaki hastanede de ortalama değere yakın VKİ görülmesi, hastanenin Türkiye ortalamasına yakın ve orta komplekslikte vakalara baktığını göstermektedir. Hem evrensel ortalama hem de Türkiye A2 grubu genel hastaneler ortalaması ile yakın değerler gözlemlenmesi, hastanenin ortalama komplekslikte vakalara baktığı bulgusunu desteklemektedir.

Literatür incelendiğinde hastanelere ilişkin birer aylık veya yıllık ortalama VKİ hesaplamaları yapıldığı görülmektedir. Bir hastaneye ilişkin aylık bazda VKİ hesaplamasının yapıldığı araştırmalara rastlanmamıştır. Bu araştırmanın, aylık bazda VKİ hesaplanması ve aylar arasında karşılaştırılma yapılması açısından özgün olduğu ve alana katkı sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca aylık VKİ hesaplamalarının çeşitli paydaşlara çeşitli katkıları mevcuttur. Hastaneler retrospektif olarak aylık VKİ değerlerini inceleyerek daha iyi iş gücü ve stok planlaması yapabilecektir. Üretici ve tedarikçi firmaların üretim ve satış planlamalarına katkı sağlayacaktır. Sağlık hizmeti alıcılarını, acil olmayan sağlık hizmeti ihtiyaçlarını daha rahat giderebilmeleri için hastanelerin daha az yoğun olduğu zamanlara yönlendirebilecek kamta dayalı bilgi sağlanmaktadır.

Türkiye'de yapılmış bazı çalışmalar incelendiğinde; Özkan ve Ağırbaş (2016) tarafından yapılan araştırmada bir kamu üniversite hastanesinin 2015 Mart ayı verileri ile hesaplanan VKİ değerinin 0,89 olduğu saptanmıştır. Bu sonuç bu araştırma ile karşılaştırıldığında ise A2 grubu genel bir hastanenin kamu üniversite hastanesinden daha kompleks vakalara baktığı görülmektedir. Aydemir ve Ağırbaş (2017) tarafından iki eğitim ve araştırma hastanesinin Ocak 2016 verileriyle VKİ'leri hesaplanmış olup sırasıyla 1,22 ve 1,34 değerleri elde edilmiştir. Bu araştırma ile karşılaştırıldığında, A2 grubu genel hastanenin Ocak dönemi VKİ değeri (0,91) ile eğitim ve araştırma hastanelerinden daha az kompleks vakalara baktığı saptanmıştır. Işıkçelik vd. (2019) tarafından C hizmet rolündeki iki hastanenin 2018 Ağustos verileriyle VKİ hesaplamaları yapılmış olup hastanelerin VKİ değerlerinin 0,71 ve 1,01 olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada ise Ağustos dönemi VKİ değeri 0,98'dir. Bu durum A2 hizmet rolündeki hastanenin C grubu bir hastaneden daha komplike vakalara baktığını gösterirken, C grubu diğer hastaneye yakın olmakla birlikte, daha az komplike vakalara baktığını göstermektedir.

Ammar vd. (2013) tarafından Lübnan'da 122 hastanenin Haziran 2011- Mayıs 2012 arası dönemlerine ait VKİ hesaplamaları yapılmıştır. Bu kapsamda hastanelerin ortalama VKİ değeri 1,13 ve 100 yatak ve üzere hastanelerin ortalama VKİ değerleri 1,23 olarak bulunmuştur. Bu araştırma ile karşılaştırıldığında ilgili hastanenin Lübnan'daki 100 yatak

ve üzeri hastanelerden daha az kompleks vakalara baktığı tespit edilmiştir. Radu vd. (2010) tarafından Romanya’da 2005-2009 yılları arasında VKİ hesaplaması yapılmıştır. VKİ değerleri sırasıyla 2005’te 0,76, 2006’da 0,76, 2007’de 0,80, 2008’de 0,93 ve 2009’da 1,00’dır. Bu araştırma kapsamındaki hastanenin ise Romanya’daki hastanelere göre daha kompleks vakalara baktığı görülmektedir. Kaliforniya Sağlık ve İnsan Hizmetleri Açık Veri Portalı’nda, Kaliforniya’daki hastanelerin VKİ değerleri bulunmaktadır. Bu kapsamda hastanelerin ortalama VKİ değerleri 2017 yılından 1996 yılına kadar sırasıyla; 1,39; 1,37; 1,33; 1,32; 1,29; 1,27; 1,24; 1,22; 1,19; 1,16; 1,10; 1,06; 1,05; 1,06; 1,05; 1,05; 1,04; 1,04; 1,04; 1,03; 1,04; 1,02 değerlerini almıştır (California Health and Human Services Open Data Portal, 2018). Bu araştırma kapsamındaki hastanenin VKİ’sini Kaliforniya’daki hastanelerin 2017 yılı ortalama VKİ değerleri ile karşılaştırıldığında Kaliforniya’daki hastanelerin daha kompleks vakalara baktığı görülmektedir. Mendez vd. (2014) tarafından Amerika Birleşik Devletleri’nde 364 hastaneye ait 1996 ve 2009 yıllarının VKİ değerleri incelenmiştir. Hastanelerin ortalama VKİ değerleri 1996’da 1,04 iken 2009’da 1,18 olarak hesaplanmıştır. Aynı çalışmada kamu hastanelerinin ortalama VKİ değerleri 1996’da 0,99 iken, 2009’da 1,05 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamındaki kamu hastanenin ise 1996 yılına göre daha komplike vakalara bakarken 2009 yılında benzer yoğunluktaki vakalara baktığı saptanmıştır.

Araştırma kapsamındaki hastanenin VKİ değerlerinden daha yüksek veya daha düşük VKİ’ye sahip hastanelerin görüldüğü araştırmalara rastlanmıştır. Bu araştırmanın 2018 yılı verileri ile yapılması literatürdeki çalışmaların ise farklı zamanlara ait verilerle yapılması, hastaneler arasında karşılaştırma yapmak açısından kısıtlılık olarak görülebilmektedir. Görülen farklı sonuçlar, hastanelerin büyüklükleri, yönetsel yapıları, hizmet verdiği grupların farklılıkları, zaman farklılıkları, çevresel faktörler gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir.

## SONUÇ

Sağlık kurumlarında finansal bütçenin ayarlanması için gerekli temel ilke hakkaniyettir. Bunu sağlamak için bütçeler, mevcut kaynakların sınırlılığı dâhilinde, adil olan bir tahsisatı kurma amacıyla belirlenmektedir (Dredge, 2004: 6). Bu kapsamda ülkelerde en uygun geri ödeme yönteminin tercih edilmesi önemlidir. Bu geri ödeme yöntemleri ülkelerin sosyal, kültürel, politik ve ekonomik koşulları gibi farklı parametreler göz önüne alınarak belirlenmektedir. Geri ödeme yöntemlerinin sadece birinin kullanılacağı gibi birkaçının da bir arada kullanıldığı karma sistemler mevcuttur.

Bu çalışmada sağlık hizmetlerinde kullanılan geri ödeme yöntemlerini açıklamak ve vaka başına ödeme yönteminin bir örneği olan TİG’e dayalı ödemenin önemini vurgulamak amaçlanmıştır. Bu kapsamda A2 grubu genel bir hastanenin 2018 yılı VKİ hesaplaması yapılmıştır. Hastanenin sağlık hizmeti sunumunda tükettiği kaynak ağırlığı ve tedavi ettiği vakaların komplekslik derecesi ortaya konmuştur. Sağlık hizmetlerinin geri ödemesinde TİG’e dayalı geri ödeme yönteminin kullanılmasıyla kurumların sundukları hizmet doğrultusunda finansman elde edeceği, böylece hem ödeyici kurum hem de sağlık hizmeti sunucusunun oluşabilecek maliyet risklerinden korunacağı düşünülmektedir. Ayrıca TİG verileri aracılığıyla diğer ulusal ve uluslararası sağlık kurumları ile daha doğru karşılaştırma yapma imkânı oluşmaktadır.

Türkiye’de sağlık hizmetlerinin geri ödemesinde karma model kullanılmaktadır. Birinci basamak sağlık hizmetlerinde aile hekimliği uygulamasında kişi başına ödeme yöntemi, palyatif bakım ve yoğun bakım hizmetlerinde gün başına ödeme yöntemi, Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastanelerinin geri ödemesinde global bütçe yöntemi, özel sağlık kuruluşlarının geri ödemesinde ise hizmet başı geri ödeme yöntemi uygulanmaktadır.

Ülkede farklı ödeme yöntemlerinin kullanılması ve bunların avantajları ve dezavantajlarının farklı olması sağlık kurumları açısından adil kaynak dağıtımına engel olabilmektedir. Bu nedenle ülkedeki tüm sağlık kurumlarını kapsayan adil kaynak dağıtımına imkân veren bir ödeme yönteminin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu noktada kamu ve özel tüm sağlık kurumlarını kapsayan global bütçeye geçilmesi ve global bütçe dağıtımında bağıl değer ve VKİ değerlerinin parametre olarak kullanılması önerilmektedir.

## Kaynakça

- Agyepong, I. A., Aryeetey, G. C., Nonvignon, J., Asenso-Boadi, F., Dzikunu, H., Antwi, E., Ankrah, D., Adjei-Acquah, C., Esena, R., Aikins, M. and Arhinful, D.K. (2014). Advancing the Application of Systems Thinking in Health: Provider Payment and Service Supply Behaviour and Incentives in the Ghana National Health Insurance Scheme – a Systems Approach. *Health Research Policy and Systems*. 12(35). 1-17.
- Akyürek, Ç. E. (2012). Sağlıkta Bir Geri Ödeme Yöntemi Olarak Global Bütçe ve Türkiye. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2(2). 124-153.
- Altman, S. H. and Cohen, A. B. (1993). The Need for a National Global Budget. *Health Affairs*. 12(1). 194-203.
- Ammar, W., Khalife, J., El-Jardali, F., Romano, J., Harb, H., Hamadeh, G. and Dimasbaosi, H. (2013). Hospital Accreditation, Reimbursement and Case Mix: Links and Insights for Contractual Systems. *BMC Health Services Research*. 13(505). 1-9.
- Aral, A. (2014). *Sağlıkta Yeni Dönem DRG (TİG)*. Ankara: Bizim Akademi Yayınları.
- Arık, Ö. ve İleri, Y.Y. (2016). Sağlıkta Geri Ödeme Sistemleri ve Global Bütçe. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 5(4). 78-92.
- Avcil, M., Beylik, U. ve Doluküp, İ. (2014). Sağlık Hizmetlerinde Teşhisle İlişkili Gruplar: KOAH Vakaları Üzerine Karşılaştırma. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. 7(1). 21- 42.
- Aydemir, İ. ve Ağırbaş, İ. (2017). Sağlık Kurumlarına Yapılan Geri Ödeme Yöntemleri: Teşhis İlişkili Gruplar. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 20(1). 49-67.
- Barnum, H., Kutzin, J. ve Saxenian, H. (1995). *Incentives and Provider Payment Methods*. USA: World Bank HRO Working Papers.
- Berenson, R.A., Upadhyay, D. K., Delbanco, S.F. ve Murray, R. (2016). *Payment Methods and Benefit Designs: How They Work and How They Work Together to Improve Health Care*. Washington DC: Urban Institute.
- Boland, P. (1996). *The Capitation Sourcebook a Practical Guide to Managing at-Risk Arrangement*. Berkeley: Boland Healthcare.
- Busse, R., Geissler, A., Quentin, W., Wiley, M. M. (2011). *Diagnosis-Related Groups in Europe: Moving Towards Transparency Efficiency and Quality in Hospitals*. USA: Open University Press.
- California Health and Human Services Open Data Portal (2018). [<https://data.chhs.ca.gov/dataset/case-mix-index>]. (Erişim: 04 Mart 2019).
- Cashin, C. (2015). *Joint Learning Network for Universal Health Coverage*, Cashin, C. (Ed.). *Assessing Health Provider Payment Systems: A Practical Guide for Countries Working Toward Universal Health Coverage*. Washington DC: Joint Learning Network.
- Casto, A.B. ve Layman, E. (2006). *Principles of Healthcare Reimbursement*. Chicago: American Health Information Management Association.
- Centers for Medicare & Medicaid Services (2017). Report to Congress: Plan to Implement a Medicare Hospital Value-Based Purchasing Program. [<https://www.cms.gov/newsroom/fact-sheets/cms-hospital-value-based-purchasing-program-results-fiscal-year-2018>]. (Erişim: 04 Mart 2019).

- Centers for Medicare & Medicaid Services (2018). The Hospital Value-Based Purchasing (VBP) Program. [https://www.cms.gov/Medicare/Quality-Initiatives-Patient-Assessment-Instruments/Value-Based-Programs/HVBP/Hospital-Value-Based-Purchasing.html]. (Erişim: 04 Mart 2019).
- Çelik, Y. (2013). *Sağlık Ekonomisi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Docteur, E. ve Oxley, H. (1992). *Health-Care Systems: Lessons from the Reform Experience*. Paris: OECD Health Working Papers.
- Dredge, R. (2004). *Hospital Global Budgetin*. Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Frank, R. G. ve Lave, J. R. (1989). A Comparison of Hospital Responses to Reimbursement Policies for Medicaid Psychiatric Patients. *The RAND Journal of Economics*. 20(4). 588-600.
- HITEQ (2016). What is Value-Based Payment and Why are Health Centers Considering Payment Reform. [https://hiteqcenter.org/Resources/HITEQ-Resources/introduction-to-value-based-payment-for-health-centers-5]. (Erişim: 05 Mart 2019).
- HMSA (2018). Diagnosis Related Group (DRG). [https://hmsa.com/portal/provider/zav\_pel.fh.DIA.650.htm]. (Erişim: 05 Mart 2019).
- Hsiao, W.C., Sapolsky, H.M.M., Dunn, D.L. ve Weiner, S.L. (1986). Lessons of the New Jersey DRG Payment System. *Health Affairs*. Summer. 5. 32-45. [http://eurodrgeu/about.html]. (Erişim: 05 Mart 2019).
- Işıkcelik, F., Öztürk, N. ve Ağırbaş, İ. (2019). *Teşhis İlişkili Gruplar: İki Kamu Hastanesinde Bir Uygulama*. 4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi Bildiriler Kitabı. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi.
- Jegers, M., Kesteloot, K., De Graeve, D., Gilles, W. (2002). A Typology for Provider Payment Systems in Health Care. *Health Policy*. 60. 255-273.
- Kısa, A. (2015). *Sağlık Ekonomisine Giriş*. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Master Programları Ders Notları. Başkent Üniversitesi. Uluslararası Ahmet Yesevi Türk-Kazak. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Lacalle, J.G., Martin, E. (2013). Efficiency Improvements of Public Hospitals Under a Capitation Payment Scheme. *Health Economics. Policy and Law*. 8. 335-364.
- Langenbrunner, J. C. ve Wiley, M. M. (2002). *Hospital Payment Mechanisms: Theory and Practice in Transition Countries*, McKee, M. and Healy, J. (Ed.) In: Hospital in a Changing Europe. 150-176. Buchingham – Philadelphia: Open University Press.
- Langenbrunner, J. C., Cashin, C. ve O'dougherty, S. (2009). *What, How, and Who: An Introduction to Provider Payment Systems*. Langenbrunner, J. C., Cashin, C., O'Dougherty, S. (Ed.). In: Designing and Implementing Health Care Provider Payment Systems: How-to Manuals, 1-26. Washington DC.: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- LaPointe, J. (2016). What is Value-Based Care, What it Means for Providers? [https://revcycleintelligence.com/features/what-is-value-based-care-what-it-means-for-providers]. (Erişim: 05 Mart 2019).
- Maceira, D. (1998). Provider Payment Mechanisms in Health Care: Incentives, Outcomes and Organizational Impact in Developing Countries, Partnerships For Health Reform, Major Applied Research 2. Working Paper.
- Mendez, C. M., Harrington, D. W., Christenson, P. and Spellberg, B. (2014). Impact of Hospital Variables on Case Mix Index as a Marker of Disease Severity. *Population Health Management*. 17(1). 28-34.
- Narmanlı, M., Ertong, G., Dikici, A., Soysal, E., Tümay, A. ve Güngör, M. K. (2012). Ulusal Teşhis İlişkili Gruplar Sistemine Geçiş İçin Yol Haritası. *IX. Ulusal Tıp Bilişimi Kongresi*. 29-38. Ankara.
- Nejm Catalyst (2017). What is Value-Based Healthcare? [https://catalyst.nejm.org/what-is-value-based-healthcare/]. (Erişim: 05 Mart 2019).

- Özkan, O. ve Ağırbaş, İ. (2016) Sağlık Hizmetlerinde Geri Ödeme Modelleri: Teşhis İlişkili Gruplar ve Vaka Karması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 69(1). 21-27.
- Özkan, O. ve Ağırbaş, İ. (2018). Sağlık Bakanlığı Global Bütçesinin Teşhis İlişkili Gruplara Göre Dağıtımı. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 71(3). 163-171.
- Pirson, M., Schenker, L., Martins, D., Dung, D., Chale, J.J. and Leclercq, P. (2013). What can We Learn from International Comparisons of Costs by DRG? *European Journal of Health Economics*. 14. 67-73.
- Quentin, W., Ratto, H., Peltola, M., Busse, R. and Hakkinen, U. (2013). Acute Myocardial Infarction and Diagnosis-Related Groups: Patient Classification and Hospital Reimbursement in 11 European Countries. *European Heart Journal*. 34. 1972-1981.
- Radu, C.P., Chiriac, D. N. ve Vladescu, C. (2010). Changing Patient Classification System for Hospital Reimbursement in Romania. *Croatian Medical Journal*. 51(3). 250-258.
- Sağlık Bakanlığı (2011). *TİG Uygulama Rehberi*. Performans ve Kalite Geliştirme Daire Başkanlığı. Ankara.
- Sağlık Bakanlığı (2013). *Teşhis İlişkili Gruplar İleri Klinik Kodlama Standartları Kitabı*. Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşhis İlişkili Gruplar Daire Başkanlığı. Ankara.
- Sağlık Bakanlığı (2014). *Teşhis İlişkili Gruplar Bilgilendirme Rehberi*. Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşhis İlişkili Gruplar Daire Başkanlığı. Ankara.
- Sarı, N. (2007a). *Teşhise Dayalı Ödeme Sistemlerinin Sağlık Sektör Reform Tartışmalarına Yansımaları*. Aktan, C. C. ve Saran, U. (Ed.). İçinde: Sağlık Ekonomisi ve Sağlık Yönetimi. Ankara: Sağlıkta Umut Vakfı Yayını.
- Schreyögg, J., Stargardt, T., Tiemann, O. and Busse, R. (2006). Methods to Determine Reimbursement Rates for Diagnosis Related Groups (DRG): A Comparison of Nine European Countries. *Health Care Manage, Sci*, 9. 215-223.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2013). *Onuncu Kalkınma Planı 2014- 2018*. Ankara.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2018a). *2019 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı*. Ankara.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2018b). *Onuncu Kalkınma Planı 2018 Yıllık Planı*. Ankara.
- Tatar, M. (2011). Sağlık Hizmetlerinin Finansman Modelleri: Sosyal Sağlık Sigortasının Türkiye’de Gelişimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 1. 103- 133.
- Top, M. ve Tarcan, M. (2007). Hastane Sektöründe Kaynak Akışı: Hastane Ödeme Yöntemleri (Mekanizmaları). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 9(1). 169-189.
- Valance Health (2013). *Models of Value-Based Reimbursement*.
- Waters, H. ve Hussey, P. (2004). *Pricing Health Services for Purchasers: A Review of Methods and Experiences*. Washington: Hnp Discussion Paper.
- World Bank (2015). *Final Action Plan for the Implementation of DRGs-based Payments*. Washington DC: World Bank Group.
- World Health Organization (2017). *Provider Payment Methods and UHC Technical Brief Strategic Purchasing for UHC*.
- Yıldız, G. (2008). *Kurumsal Sağlık Hizmeti Sunularından Hastanelere Yapılan Ödeme Yöntemlerine İlişkin Sorunların Algılanma Biçimleri: Ankara İli Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.



Araştırma Makalesi – Research Article

## OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyümeyle Maksimize Edecek Şekilde Optimizasyonu

### *Optimization of Health Expenditures in OECD Countries Maximizing Economic Growth*

**Murat BİNAY\***  
ORCID ID: 0000-0002-9987-1492

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 449-476 / Pages: 449-476  
DOI: 10.32331/sgd.658899

#### ÖZ

Ekonomik büyüme ve kalkınma, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için en önemli iktisadi hedefdir. Literatürde beşeri sermayenin öneminin anlaşılmasıyla beşeri sermaye birikiminin nasıl artırılacağı üzerinde durulmuş ve eğitim ve sağlık 2 ana bileşen olduğu görülmüştür. Önceleri sadece eğitim üzerinden giden çalışmalara sağlık harcamaları, doğumda yaşam süreleri vb. gibi sağlık parametreleri de eklenmiştir. İktisadın ana çalışma alanlarından biri de kaynakların etkin dağılımıdır. Bu arada kamu harcamalarının ne kadar olması ve bu miktarın dağılımının ne kadar olması gerektiği üzerine çalışmalar yapılmıştır. Üretimin bir faktörü sabit kalırken, diğer faktörlerin artan bir ölçüde kullanılmasının marjinal hasılları azaltacağı bilinmektedir. Richard Armeý tarafından ortaya atılan Armeý Eğrisi, devletin ekonomik süreçteki rolünü ortaya koymak için geliştirilen araçlardan biridir. Armeý Eğrisi kamu harcamalarıyla Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH) arasında bir noktaya kadar pozitif, bir noktadan sonra negatif ilişki olduğu şeklindeki temel mantığı yansıtmaktadır. Bu çalışmada Armeý Eğrisi ilk defa sağlık harcamaları özelinde kullanılmıştır. Böylece sağlık harcamalarının optimizasyonu vasıtasıyla ekonomik büyüme açıklanmaya çalışılmıştır. Türkiye dâhil OECD istatistiklerinde yeterli veri içeren (n>30) ülkeler incelenmiş; kurulan model ile kişi başına düşen sağlık harcamalarının optimize edilip edilemeyeceği ve edilebiliyorsa Türkiye ve diğer OECD ülkelerinin optimum sağlık harcamalarına göre konumu belirlenmiş ve optimizasyon durumunda ülke ekonomisinin ekonomik büyümesinin katkısı hesaplanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Sağlık harcamaları, ekonomik büyüme, Armeý Eğrisi

#### ABSTRACT

Economic growth and development is the most important economic objective for underdeveloped and developing countries. In the literature, it has been understood how to increase human capital accumulation with the understanding of the importance of human capital and it is seen that education and health are the two main components. Priority is spent exclusively on education, health spending on life, as well as health parameters. One of the main areas of study in economics is the effective allocation of resources. Meanwhile, studies have been carried out on how much public spending should be performed and how much this distribution should be. While a factor of production remains constant, it is known that increasing use of other factors will reduce marginal returns. Armeý curve created by Richard Armeý is one of the tools developed to reveal the role of the state in the economic process. The Armeý curriculum reflects the basic logic of a positive relationship between public expenditure and Gross Domestic Product (GDP), and a negative relationship after a certain point. In this research, the Armeý curve is used for the first time in health expenditures, so that economic growth is tried to be explained through the optimization of health expenditures. OECD statistics, including Turkey, which include countries having sufficient data (n> 30); If the health expenditure per capita can be optimized with the model to be established, the position is determined according to the optimum health expenditures of Turkey and other OECD countries, and in case of optimization, the contribution to the country's economy is calculated.

**Keywords:** Health expenditure, economic growth, Armeý Curve

Önerilen atıf şekli: Binay, M. (2019). OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyümeyle Maksimize Edecek Şekilde Optimizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 449-476

Geliş Tarihi/Received: 25/02/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 06/09/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, mbinay@sgk.gov.tr



## GİRİŞ

Ekonomik büyüme ve kalkınma 1960'lı yıllardan itibaren beşeri sermaye kavramı üzerinden açıklanmaya çalışılmış, 1970'lerden itibaren ise insan faktörü ekonomik analizlerin odak noktası olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerin kalkınmayı fiziki sermaye yatırımları ile sağlamaya çalışması, eğitime ve sağlığa gerekli kaynak transferini yapmayarak beşeri sermayeyi dışlaması önemli bir eksikliktir. Çünkü çalışanların edindikleri bilgi yetenek ve mesleki beceri gelişmiş ülkelerin üstünlüğünü açıklayan en önemli etkidir.

Petty, emeğin ekonomik büyümedeki önemini tespit etmek için emeğin yanı sıra doğal kaynaklar ve sermayenin büyümede nisbi ağırlığını hesaplamaya çalışmış ve emeğin sermaye ve doğal kaynaktan 3/5 oranında daha verimli olduğunu göstermiştir (Johnson, 1968: 25-36). Sir James Steuart'a göre eğitimin öncelikli görevi; gıda maddeleri üreticilerinin verimliliğini arttırarak, tarımsal bir fazla yaratmak ve emeğin diğer uğraşlar için serbest kalmasını sağlamaktır (Özgüven, 1984: 60).

Beşeri sermaye insanlara yatırım yapılarak oluşturulur (Kurtkan,1977: 63,64-66). Beşeri sermaye doğuştan gelen ya da sonradan kazanılan yeteneklerdir (Yumuşak, 2000: 28,29). Birçok iktisatçı beşeri sermaye konusuna önemli katkılar sunmasına rağmen, bu kavramı teorik olarak ortaya koyan; Theodore W. Schultz'dur. Schultz, beşeri sermayenin özelliklerini şu şekilde belirtmiştir. Beşeri sermaye kişinin kendisinden ayrılamaz. Fiziki sermaye istimlak edilebilir; ancak beşeri sermaye kişiden ayrılamaz. Beşeri sermaye görülemez; ancak etkileri gözlenebilir. Bu etkiler iki çeşittir:

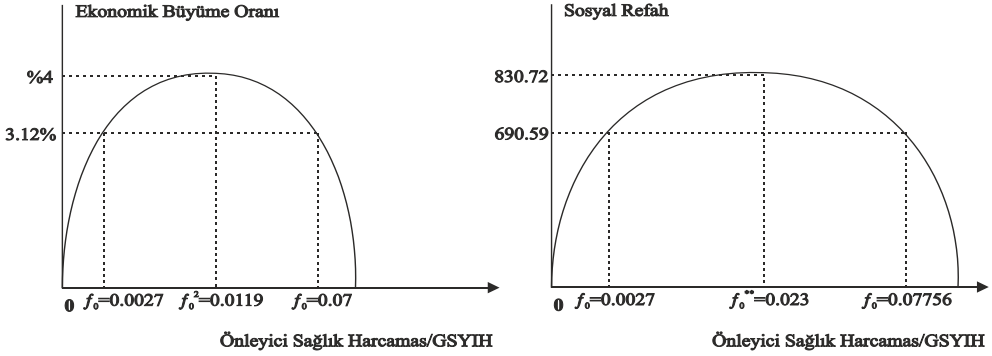
. İçsel etkiler; bireylerin ve ailelerin refah ve iktisadi verimliliğini, okullaşma, meslek eğitimi, yüksek eğitim gibi çeşitli bilgileri içerir. Bu etkiler kişinin kendisine etki eder.

. Çok az analitik ilgiye konu olan dışsal etkilerde, beşeri sermayenin yoğunluğu anahtar rol oynar. Yeni çalışmalar iktisadi büyümeye pozitif etkisini göstermiştir (Schultz, 1968: 69-76).

Literatürde beşeri sermayenin öneminin anlaşılmasıyla, beşeri sermaye birikiminin nasıl artırılacağı üzerinde durulmuş ve eğitim ve sağlığın iki ana bileşen olduğu görülmüştür. Önceleri sadece eğitim üzerinden giden çalışmalara sağlık harcamaları, doğumda yaşam süreleri vb. gibi sağlık parametreleri de eklenmiştir. Yapılan araştırmada sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelendiği, bunun yanında hangi kamu harcama düzeyinde ekonomik büyümenin maksimum olacağı şeklinde çalışmalar bulunduğu görülmüş olup, hangi sağlık harcama düzeyinde ekonomik büyümenin en fazla olacağına dair sadece tek bir çalışmaya rastlanmıştır. 2016 yılında Wang, Wang ve Huang'ın "*Health expenditures spent for prevention, economic performance, and social welfare*" adlı çalışmasında Tayvan'da önleyici sağlık harcamalarının GSYİH'ye oranının ekonomik büyümeye ve sosyal refaha etkisi incelenmiş, %1,19 oranında önleyici sağlık harcamasının ekonomik büyümeyi %4 oranında artırdığı saptanmıştır ve bu ilişki Grafik 1'de gösterilmiştir (Wang, Wang ve Huang, 2016: 6).

Bu çalışmada aralarında Türkiye'nin de bulunduğu ve yeterli sayıda verisine ulaşılabilen OECD ülkeleri incelenmiştir; kurulan model ile kişi başına düşen hangi sağlık harcama düzeyinde kişi başı milli gelirin maksimum olacağı Armev Eğrisi mantığı ile incelenmiştir. Armev Eğrisi kamu harcamalarıyla GSYH arasında bir noktaya kadar pozitif, bir noktadan sonra negatif ilişki olduğu şeklindeki temel mantığı yansıtmaktadır.

Şekil 1. Ekonomik Büyüme Oranı İle Önleyici Sağlık Harcamalarının Milli Gelire Oranı Arasındaki İlişki.



Kaynak: Wang&Wang&Huang (2016) "Health Expenditures Spent For Prevention, Economic Performance and Social Welfare"

## I- İKTİSADİ KALKINMADA BEŞERİ SERMAYENİN ROLÜ

Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde büyümenin temel faktörü sermayedir. Sermaye/hasıla oranı büyüme stratejisinin belirlenmesinde çok önemlidir. Gelişmekte olan ülkelerin kaynaklarının dağılımı, optimum yapıp yapamadığı önem arz etmektedir. Ekonomik büyümelerini hızlandırmaya çalışan az gelişmiş ülkeler, fiziki sermaye yatırımlarını arttırmak ister. Sonuçta eğitim ve sağlık için az miktarda ilave kaynaklar ayrılır. Bu nedenle beşeri ve beşeri olmayan zenginliği içeren sermaye kavramları ayrı ayrı kullanılmalıdır. Sadece beşeri olmayan sermayeyi temel almak yanlış neticeler verir. Harberger'in Şili üzerindeki incelemeleri sonucunda, teknik ilerlemelerin hızlı kalkınmanın gerçekleşmesinde anahtar unsur olduğu ve işgücü kalitesini geliştirmek için yapılan harcamaların da bu amaca ulaşmada birincil önem taşıdığı tespit edilmiştir (Schultz, 1968: 71). Fakat ekonomistler, uzun süre beşeri sermaye birikiminin ekonomide üstlendiği önemli rolü fark edememişlerdir. Oysaki sermaye kavramı, beşeri sermayeyi de içermektedir.

Üretimin bir faktörü sabit kalırken, diğer faktörlerin artan bir ölçüde kullanılmasının marjinal hasılları azaltacağı bilinmektedir. O halde Batı ülkelerinde tabiat, işgücü ve fiziki sermaye gibi üretim faktörlerindeki artıştan daha yüksek bir oranda gerçekleşen milli gelir artışı, beşeri faktöre yapılan ilave yatırımlardan doğmuştur. Eğitime ve diğer üretim unsurlarına yapılan yatırımlar açısından, her ülkenin ideal üretim yatırım bileşimi farklıdır. Tabiat faktörü ve fiziki sermaye bakımından zengin olan gelişmiş ülkelerde, eğitim harcamaları devamlı olarak arttırıldığında, marjinal hasılanın azalmadığı, birçok durumda fiilen arttığı ya da hiç olmazsa sabit kaldığı görülmüştür (Kurtkan, 1977: 76).

## II- LİTERATÜR TARAMASI

Hicks (1980) yaşam süresi ve ekonomik büyüme ile okuryazarlık ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkileri ele almıştır. 1960-1977 döneminde 33 gelişmekte olan ülke verilerinin kullanıldığı çalışmanın sonuçlarına göre 83 ülkenin 12'si, 83 ülke ortalamasının üzerinde okuryazarlık oranı ve yaşam süresi ortalamasına sahip olup, bu oranlar söz konusu ülkelerin ekonomik büyümeleri ile orantılı olarak yükselmektedir. Hicks, ekonomik büyüme ile okuryazarlık ve yaşam süresi ölçüsü olarak beşeri kaynakların gelişimi arasında pozitif bir ilişki saptamıştır (Akbulak, 1999: 101).

Literatürde eğitim ve ekonomik büyüme üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bazı ülkelerde eğitim vasıtasıyla %30'un üzerinde beşeri sermaye artışı elde edilmiştir. (Pamuk

ve Bektaş, 2014:3). Özellikle gelişmekte olan ülkelerin ortalaması her eğitim düzeyi için %10'un üzerinde olup, bu fiziksel yatırımı artırma kararının alındığı eşitlik noktası olmuştur. Çünkü üretici dengesine göre üreticinin emek ve sermaye faktörlerinden her birine harcadığı son liranın kendisine sağladığı üretim miktarları aynıdır. Eğer bu eşitlik sağlanamaz, örneğin, sermayeye harcadığı son liranın kendisine sağladığı üretim artışı, emeğinkinden büyük olursa üreticinin yapacağı şey emeğe yaptığı harcamaları kısması ve sermaye harcamalarını artırmasıdır. Bu işlem ikisi birbirine eşitleninceye kadar sürecek ve böylece dengeye ulaşmış olacak, diğer bir deyişle, belli bir üretimi en düşük maliyetle elde etmiş olacaktır (Seyidoğlu, 2002: 682).

Ayrıca kadın eğitiminde getirilerin erkek eğitiminden ve ilkökul eğitiminin getirisinin genelde orta öğretim veya yükseköğretimden daha yüksek olduğu birçok çalışmada ortaya konulmuştur. Dünya Bankası'nın yaptığı tahminler gelişmekte olan ülkeler genelinde, ilkökul eğitiminde sosyal kazanç oranının (birey tarafından doğrudan karşılanmayan maliyet ve fayda) %24, orta öğretimde %15 (özel getiri %19), yüksek eğitimde %13 (özel getiri %22) seviyesinde olduğunu belirlemiştir. Ancak bu oranlar, eğitimin üretim ve sağlık üzerindeki olumlu etkisini de dikkate almamıştır (Stewart, 1995: 195)

İktisadi büyüme literatürüne ilişkin son yıllardaki teorik tartışmalar, beşeri sermayenin ekonomik büyüme sürecindeki rolü üzerinde yoğunlaşmaktadır. OECD (1998)'ye göre beşeri sermaye, ekonomik faaliyetlerle uyumlu bilgi, yetenek ve diğer bireysel vasıfları içine almaktadır. Burada, sadece eğitim olgusu ile sınırlı kalmamış, insanların yeteneklerini geliştiren tüm beşeri yatırımlara da vurgu yapılmıştır (Çetin ve Ecevit, 2010: 166).

Eğitim ve sağlık beşeri sermayenin iki temel bileşeni olarak düşünüldüğünde, bu alanlarda gerçekleştirilen yatırımların bireylerin beşeri sermaye düzeyini doğrudan etkileyebileceği söylenebilir. Bu nedenle, insana yapılan her türlü yatırımın kısa veya uzun dönemde ekonomik büyümeye katkı sağlayacağı bilinen bir gerçektir. Ekonomik gelişmişlik seviyesi yüksek olan ülkeler incelendiğinde, genelde bu ülkelerin eğitim ve sağlık düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Barro (1996)'nun değerlendirmelerine göre sağlık, ekonominin motoru ve sermaye üreten bir varlıktır. Buna göre, sağlık beşeri sermayenin bir belirleyicisi olarak düşünülebilir. Diğer taraftan, Mushkin (1962) beşeri sermaye kavramını sağlık hizmetlerinden yararlanarak açıklamaktadır. Grossman (1972), Bloom ve Canning (2000) sağlıklı bireylerin bilgiyi daha etkin özümstediklerini ve sonuçta daha yüksek düzeyde verimlilik elde edildiğini açıklamaktadır. Hamoudi ve Sachs (1999) sağlık ve servet arasında eşanlı bir döngü olduğunu vurgulamaktadır.

Dünya Bankası'nın 1993 tarihli Dünya Kalkınma Raporuna göre sağlık problemleri, ekonomik gelişmenin önündeki önemli engellerdir. Söz konusu sağlık raporunun ortaya koyduğu temel sonuç, sağlık ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin geniş boyutlarıyla ele alınması gerektiğidir.

Bloom, Canning ve Sevilla (2001) ise beşeri sermayenin sadece yetenekler olarak değil, sağlık anlamında da tanımlanması gerektiğini belirtmekte; büyümenin temel dinamiklerinden birisi olarak sağlık olgusu üzerinde durmaktadırlar.

Günümüzde beşeri sermaye ile ekonomik büyüme arasındaki teorik ilişkiler, daha çok Lucas (1988), Romer (1990) ve Mankiw vd.(1992) modelleri çerçevesinde ele alınmaktadır. Bunlardan ilk ikisi içsel, diğeri ise dışsal büyüme modeli olarak bilinmektedir. Mankiw vd. (1992) üretim fonksiyonuna dışsal bir değişken olarak beşeri sermayeyi de ekleyerek Solow modelini genişletmiştir. Bu model genişletilmiş Solow modeli olarak anılmaktadır. Ancak beşeri sermayeyi içeren genişletilmiş Solow modeli, beşeri sermayeyi ilave ve sıradan bir

girdi olarak basit bir şekilde ele almıştır ve beşeri sermaye, fiziki sermayeye benzer şekilde modelde incelenmiştir. Romer (1986) ile birlikte büyük bir sıçrama yapan yeni büyüme teorisi büyümenin kaynaklarını içselleştirmiş, böylece büyüme oranı model içinde belirlenebilmiştir. İçsel büyüme literatürü, beşeri sermayenin ekonomik büyüme modellerine nasıl dâhil edileceği konusunda iki temel yaklaşım belirlemiştir. Bunlardan ilki, büyümenin motoru olarak beşeri sermaye birikimini kabul eden Lucas (1988) modelidir. Diğerisi ise Romer (1990) modeli olup, yenilik süreci ve teknolojiye adapte olmada beşeri sermaye stokunun rolü üzerinde durmaktadır. Beşeri sermaye ile ekonomik büyüme ilişkisini açıklayan teorik literatürün önemli bir kısmının eğitim-büyüme ilişkisi üzerinde yoğunlaştığı dikkat çekmektedir. Oysaki sağlık alanındaki gelişmeler de ekonomik büyüme üzerinde etki yapabilmektedir.

Sağlık ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için öncelikle sağlık olgusunun iyi anlaşılması gerekmektedir. Sağlık sadece hastalığın olmaması anlamında değil, aynı zamanda bireylerin kendi hayatlarında kendi potansiyellerini geliştirecek yetenekler bağlamında önem arz etmektedir (Lusting, 2004: 15). Bu çerçevede sağlık, bireylerin sahip olduğu bir varlık niteliğinde olup refah düzeyinin yükselmesine yardımcı olur. Diğer taraftan sağlık, araçsal bir değere sahiptir. Yani farklı kanallardan ekonomik büyümeyi etkileyebilmektedir. Örneğin; sağlık iş gücü rahatsızlıkları nedeniyle oluşan üretim kayıplarını en aza indirir, okul çocukları arasında devamsızlık oranını düşürür, öğrenmeyi geliştirir. Ayrıca sağlık, hastalık nedeniyle kısmen ya da tamamen ulaşılamayacak olan doğal kaynakların kullanımına izin verir. Son olarak sağlık, tedavi için tahsis edilen finansal kaynakların farklı şekillerde kullanımına imkân sağlar (Çetin ve Ecevit, 2010: 168).

Sachs (2001)'a göre sağlığın belki de en önemli ekonomik etkisi beşeri sermaye ve girişim sermayesi üzerinde görülmektedir. Sağlığın kendisi bir önceki ekonomi politikalarından ve kurumlardan etkilendiği gibi, toplumun beşeri sermaye ve teknoloji düzeyini etkilemekte, sonuçta kişi başına düşen gelirin artmasına, yoksulluğun azalmasına neden olabilmektedir.

Günümüzde, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerden elde edilen araştırma sonuçları ekonomik büyümenin sağlığı geliştirdiği, sağlık alanındaki iyileşmelerin de ekonomik verimliliği ve büyümeyi önemli ölçüde etkilediğini kanıtlamaktadır (Atun ve Fitzpatrick, 2005: 6). Literatürde doğuştan yaşam beklentisi, sağlık kurumlarının yatak sayısı, sağlık kurumlarının sayısı ve sağlık personeli başına düşen kişi sayıları gibi sağlık göstergeleri üzerinden sağlık harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. Taban (2006), Türkiye'de 1968-2003 dönemine ait yıllık verileri kullanarak seçilmiş sağlık göstergeleri (doğuştan yaşam beklentisi, sağlık kurumlarının yatak sayıları, sağlık kurumlarının sayısı, sağlık personeli başına düşen kişi sayısı) ile ekonomik büyümeyi temsilen seçilen reel GSYH arasındaki ilişkiyi nedensellik bağlamında incelemiştir. Analiz sonucunda sağlık kurumlarının sayısı ile reel GSYH arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi görülmemesine rağmen diğer sağlık göstergeleri ile reel GSYH arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir (Taban, 2006: 39).

Yumuşak ve Yıldırım (2009), Türkiye'de 1980-2005 yılları için sağlık harcamaları, doğuştan yaşam beklentisi ve GSMH verilerini kullanarak uyguladıkları analiz sonrasında sağlık harcamalarından GSMH'ye doğru zayıf negatif nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca doğuştan yaşam beklentisinden GSMH'ye doğru bir nedenselliğin olduğu tespit edilmiştir (Yumuşak ve Yıldırım, 2009: 57).

Bu çalışmada Türkiye dâhil OECD istatistiklerinde yeterli veri içeren (n>30) ülkeler incelenmiş; kurulan model ile hangi kişi başına düşen sağlık harcama düzeyinde kişi başı

milli gelirin maksimum olacağı Armev Eğrisi mantığı ile incelenmiştir. Ayrıca optimal kişi başı sağlık harcama düzeyinde ülkelerin ulaştığı kişi başı milli gelir de hesaplanmıştır.

### III- KAMU HARCAMALARININ OPTİMİZASYONU

1929 Büyük Ekonomi Buhranından sonra kamunun ekonomi içerisindeki ağırlığı artmaya başlamış verimlilik ve etkinlik kavramları tartışılmaya başlanmıştır. Kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkilerin analiz edildiği bu dönemde, ekonomide kamunun etkinliğindeki artışın iktisadi büyüme hızını yavaşlatacağı ve verimliliği azaltacağı görüşü savunulmakla birlikte, aksine ekonomi için kamu kesiminin varlığını önemli olduğu da savunulmuştur. Adolph Wagner, bu hususta kamu harcamalarındaki artış hızının milli gelirdeki artış hızından daha yüksek olduğunu ve iktisadi büyümeden kamu harcamalarına doğru bir nedensellik olduğunu ifade etmiştir. Bu hipotez literatüre “Wagner Kanunu” olarak geçmiştir (Tuna, 2013: 54). Keynes ise ekonomik büyümenin artırılabilmesi için kamu harcamalarının artırılması gerektiğini, Klasik Görüşün aksine ekonominin lokomotifinin arz değil talep olduğunu belirterek kamu harcamaları arttıkça toplam talebin artacağını ve toplam talep arttıkça da ekonomik büyümenin kamu harcamalarını kullanarak gerçekleşeceğini vurgulamıştır. Keynes’e göre kamu harcamaları, hem iktisadi büyümeyi pozitif etkiler hem de kısa dönemde konjonktürel dalgalanmaları hafifletecek bir politik araç olarak kullanılabilir. Dolayısıyla kamu harcamaları artışı ekonomik büyümeyi artırır (Gül ve Yavuz, 2011: 75).

Optimal devlet büyüklüğünün ne olması gerektiği tartışılan bir konudur ve farklı iktisat okullarının konu hakkında farklı görüşleri bulunmaktadır. Devletin olmadığı veya anarşinin hüküm sürdüğü bir toplum, ekonomik sisteminin verimliliğinin oldukça düşük seyretmesine yol açar. Özel mülkiyet haklarını ve bireysel ekonomik ve politik özgürlükleri koruyan bir devlet, ekonomik büyümenin de artmasında etkili olabilecektir. Tarihsel deneyimlere bakıldığında, ne küçük devlet ne de çok büyük devlet yapılarının ekonomik refahı maksimize edemedikleri görülmektedir. Anarşi düzeninin söz konusu olduğu bir ortamda sermaye başına düşen çıktı düzeyi düşüktür. Bununla beraber, tüm girdi ve çıktı düzeylerinin merkezi otorite tarafından belirlendiği ülkelerde de durum aynıdır. Hem devletin hem de serbest piyasa güçlerinin kaynakların tahsisi konusunda birlikte karar verdiği toplumlarda elde edilen çıktı düzeyi diğer durumlara göre daha yüksektir (Altunç ve Aydın, 2013: 68).

Kamu kesiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, genel olarak iki temel görüş etrafında toplanmaktadır. Birinci görüş, kamu kesiminin büyüklüğü arttıkça kaynakların etkin dağılımının bozulduğunu, özel sektör yatırımlarının dışlandığını ve bunun sonucunda da verimliliğin azalarak ekonomik büyümenin olumsuz etkilendiğini ileri sürmektedir. Temel kamu harcamaları büyümeyi pozitif yönde etkilerken, temel fonksiyonların ötesinde kamu harcamalarının artması büyüme üzerindeki pozitif etkinin azalmasına yol açabilir. İkinci görüşe göre ise kamu, ekonomik büyüme ve kalkınma için gerekli olan fiziki ve beşeri sermaye kaynaklarını harekete geçirecek aktif roller üstlenmelidir. Kamu kesiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkisine ilişkin teorik literatüre göre, kamu harcamalarının sıfır olması durumunda, devletin üretim piyasaya sunduğu tüm mal ve hizmetleri özel sektör sunmakta ve büyüme oranı düşük bir seviyede gerçekleşmektedir. Daha sonra kamu harcamaları artırıldıkça büyüme de belirli bir oranda artmakta ancak optimal seviyenin üzerindeki harcamalar büyümeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla kamu kesiminin boyutu ile ekonomik büyüme oranı arasında ters U şeklinde bir ilişki söz konusudur (Altunç ve Aydın, 2012: 81).

Literatürde optimal kamu harcamaları üzerine yapılan ve direkt Türkiye özelinde yapılan çalışmalar mevcut değildir. Optimal kamu harcamalarının hesaplandığı, içinde Türkiye'nin de olduğu 118 ülke üzerine yapılan çalışmada Karras (1996), ortalama bazda optimal kamu kesimi büyüklüğünü %3 sapma ile %16 olarak hesaplamıştır. Çalışmada Türkiye için bu oranı %12 düzeyinde bulmuştur.

Kamu kesimi harcamaları ve boyutuna ilişkin Türkiye'de yapılan çalışmaların çoğu Wagner Yasası ve Keynezyen hipotezin testi yönündedir (Pamuk ve Dündar, 2016: 23-50). Bağdigen ve Beşer (2009), 1950 - 2005 döneminde Türkiye'de ekonomik büyüme ve kamu harcamaları arasındaki ilişkiyi Wagner Hipotezi çerçevesinde incelemiştir. Çalışmalarında Granger nedensellik analizi ile birlikte Hsiao ve Toda Yamamoto nedensellik modellerine de yer vermişlerdir. Uyguladıkları ekonometrik analiz sonucunda kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasında nedensel ilişkiye rastlamamışlardır.

Başar vd. (2009), 1975 - 2005 yılları arasında Türkiye'de kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Wagner Hipotezi ve Keynes Hipotezi çerçevesinde gecikmesi dağıtılmış otoregresif model (ARDL) ile hem toplam kamu harcamaları hem de cari harcamalar, yatırım harcamaları ve transfer harcamaları alt kalemleri itibarıyla incelemiştir. Çalışmalarında yatırım harcamaları ile GSMH arasında uzun dönemli bir ilişki bulunmazken alt kalemler itibarıyla Wagner ve Keynesyen Hipotezlerin Türkiye için geçerli olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kısa dönemli analizlerinde ise hâsıla arttıkça toplam kamu harcamalarının azaldığı sonucuna varmışlardır.

Celepcioğlu (2011), Türkiye'de kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini 1980-2010 döneminde VAR modeli, etki-tepki fonksiyonları analizleri ve nedensellik ilişkisini tespit etmek amacıyla Wald testi ile analiz edilmiştir. Kamu harcamalarının ekonomik büyüme etkisini analiz etmek için sabit fiyatlarla GSYİH ve ekonomik ayırma göre sınıflandırılmış olan cari, yatırım ve transfer harcamalarının toplamını ifade eden toplam harcamalar değişkeni analize dâhil edilmiştir. Nedensellik ilişkisini tespit etmek amacıyla uygulanan Wald testi sonucunda sadece cari harcamalardan ekonomik büyüme doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi görülmüştür. Sonuç olarak incelenen dönemde Türkiye'de cari harcamalardaki artışın ekonomik büyüme de beraberinde getireceği ve bulunan sonuçların Keynesyen Hipotezi doğruladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diler (2011), Türkiye'de kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini Wagner ve Keynes Hipotezleri açısından incelemiştir. Çalışmasında, 1998 - 2010 yıllarını kapsayan döneme ait kamu harcamaları ile ekonomik büyümenin üçer aylık verileri arasındaki ilişkiyi ARDL sınır testi yaklaşımı ve Toda-Yamamoto nedensellik testi ile analiz etmiştir. Çalışmasında Wagner Hipotezi ve Keynesyen Hipotezden biri ya da ikisinin birlikte gerçekleşmesi durumu söz konusu olmamıştır. Dolayısıyla incelenen dönem için kamu harcamalarının Türkiye'de önemli bir politika aracı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Fikir (2010), Türkiye'de kamu harcamalarının büyüme üzerine etkilerini incelemiştir. 1950 - 2007 yılları arasında Türkiye'de kamu harcamalarının kişi başına reel büyüme üzerindeki etkileri VAR modelleri yardımıyla incelemiştir. Çalışmada Türkiye'de kamu harcamalarının iktisadi büyümenin yaratılmasında yeterince etkili olmadığı ve oluşan pozitif etkinin çok düşük olduğu ileri sürülmüştür. Çalışmada ayrıca devlet tarafından gerçekleştirilen eğitim, sağlık ve savunma harcamalarının iktisadi büyüme üzerindeki

etkileri de incelenmiş olup büyüme literatürüne göre gerçekleşmesi beklenen olumlu etkinin gerçekleşmediği görülmüştür. Bunun nedenin ise yapılan kamu harcamalarının hem nicelik hem de nitelik olarak yetersiz düzeylerde kalması olduğu ileri sürülmüştür.

Oktayer ve Susam (2008), çalışmalarında kamu harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisini 1970-2005 periyodunda Türkiye ekonomisi için En Küçük Kareler (EKK) yöntemi kullanılarak analiz etmişlerdir. Test sonuçlarına göre kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi anlamlı çıkmazken, kamu harcamalarını ekonomik tasnife göre sınıflandırarak yaptıkları çalışmalarında kamu yatırım harcamalarındaki artışın ekonomik büyümeyi 0.081 artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Özmen (2010), kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini Wagner ve Keynes Hipotezleri çerçevesinde incelemiştir. Çalışmada 1980-2008 dönemi için Johansen-Juselius eşbütünleşme, Granger nedensellik ve VAR modelleri kullanılmıştır. Yapılan analizde kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişkinin mevcut olduğu, Granger nedensellik testi sonuçlarında ise ekonomik büyümeden kamu harcamalarına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiş olup uzun dönemde ekonomik büyümenin kamu harcamalarını artıracakını öne süren Wagner Hipotezini desteklediği ileri sürülmüştür.

Şanlısoy ve Sunal (2016), Türkiye’de kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi 1980-2010 dönemini ele alarak Toda-Yamamoto nedensellik testi ve Dinamik EKK yöntemlerinden yararlanarak Wagner Hipotezinin beş modeli çerçevesinde incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda sadece Peacock - Wiseman modeli için kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasında nedensel ilişkiye rastlanmazken diğer dört model için iki değişken arasında Wagner Hipotezi ve Keynesyen Hipotez ile ilişkili nedensellik görülmüştür. Eş bütünleşme analizi sonucunda ise Wagner Hipotezinin desteklediği görülmüştür.

Timur ve Albayrak (2016), Türkiye’de 1998/1-2015/4 döneminde üçer aylık verilerle Türkiye ekonomisinde Wagner Hipotezinin geçerliğini Peacock ve Wiseman ve Michas çerçevesinde inceledikleri çalışmalarında VAR analizi üzerinden elde edilen Johansen eşbütünleşme yönteminden yararlanmışlardır. Eşbütünleşme analizi sonucunda Wagner ve Keynesyen Hipotezlerin geçerli olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Ahsan vd. (1996), Kanada üzerine yaptıkları çalışmalarında kamu harcamaları ve GSYİH’nin büyümesi arasındaki ilişkiyi 1952-1988 periyodunda zaman serisi analizleri kullanılarak incelemiştir. Engle-Granger iki aşamalı eş bütünleşme analizleri ile yapılan uygulama sonucunda Kanada’da Wagner Hipotezinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

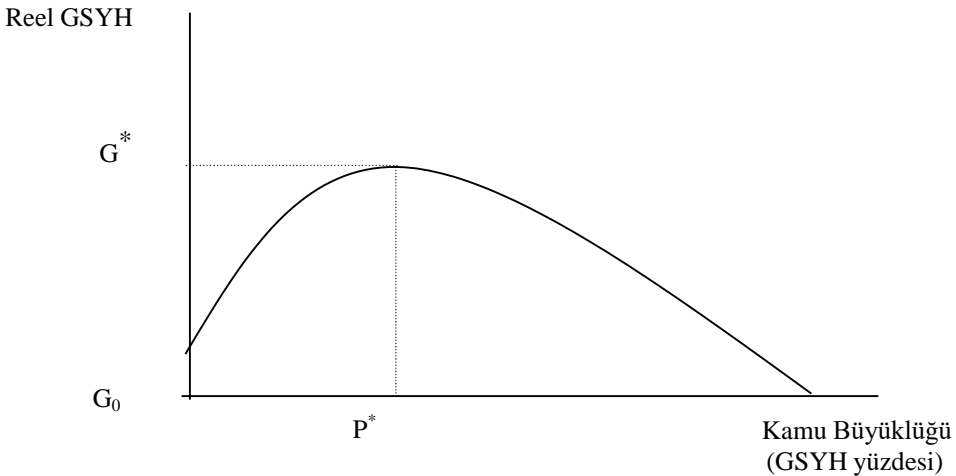
Chang vd. (2004), Wagner Hipotezinin beş farklı versiyonunu 1951-1996 döneminde on ülke üzerinde yıllık zaman serileri ile incelemiştir. Çalışmada Asya’nın yeni sanayileşme gösteren üç ülkesi olan Güney Kore, Tayvan, Tayland ve yedi sanayileşmiş ülkesi olan Avustralya, Kanada, Japonya, Yeni Zelanda, ABD, Birleşik Krallık ve Güney Afrika ele alınmıştır. Çalışmada gelir ve kamu harcamaları arasındaki uzun dönemli ilişki iki değişkenli eşbütünleşme sistemi ve Johansen ve Juselius tarafından desteklenen eşbütünleşme metodu kullanılarak test edilmiştir. Tek yönlü Granger nedenselinde yeni sanayileşmiş ülkeler olan Güney Kore, Tayvan ve sanayileşmiş ülkeler olan Japonya, Birleşik Krallık ve ABD’de gelirden kamu harcamalarına doğru bir nedensellik görülmüştür.

olup Wagner Hipotezinin bu ülkelerde desteklendiği görülmüştür. Çalışmada ele alınan diğer beş ülkede ise (Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, Güney Afrika ve Tayland) gelir ve kamu harcamaları arasında nedensel bir ilişki görülmemiştir.

İktisat teorisi devletin ekonomik süreçteki rolünü ortaya koymak için farklı yöntemler ve araçlar önermektedir. Literatürde, kamu kesiminin boyutu ile ekonomik büyüme arasında ters U şeklindeki bir ilişkinin varlığı Armey Eğrisi (Armey vd., 1995), Rahn Eğrisi (Rahn and Fox, 1996) ve Barro (1989), Armey vd. (1995), Rahn (1996) ve Scully (1994) çalışmalarına istinaden “BARS Eğrisi” ile analiz edilebilmektedir. Armey Eğrisi ekonomideki kamu sektörü büyüklüğü (kamu harcamaları/GSYH oranı) ve reel GSYH (veya reel GSYH büyüme oranı) arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Şekil 2). Kamu sektörünün olmadığı durumda çok düşük düzeyde çıktı üretilmektedir ( $G_0$ ). Bu çıktı düzeyi teorik olarak sıfır olabilir. Kamu harcamalarındaki artış, başlangıçta GSYH artışına neden olmakta, daha sonra belirli bir noktada ekonomik büyüme maksimum düzeye ulaşmaktadır ( $G^*$ ). Ekonomik büyümenin maksimum olduğu noktada, kamu harcamalarının marjinal verimliliği özel sektör harcamalarının marjinal verimliliğine eşittir ve arttırılan kamu harcamalarının ekonomik katkısı sıfırdır. Bu noktanın ötesinde ( $P^*$ ) azalan getiriler kanununun etkisiyle kamu harcamalarındaki artış büyüme hızının düşmesine yol açacaktır. Bu nedenle bu noktalarda çıktının arttırılabilmesi ancak devletin küçülmesiyle mümkün olabilir. Kamu harcamalarındaki ilave artışlar, ekonomik durgunluk ve küçülme demektir (Altunç ve Aydın, 2012: 85).

Literatürde Armey Eğrisinin doğruluğunu test eden bir takım çalışmalar söz konusudur. Bunlardan Pevcin (2004) 12 Avrupa Birliği (AB) ülkesi için 1950-1996 dönemi verileriyle Armey Eğrisini test etmiş ve kamu harcamaları ile GSYH arasında ters U eğrisine benzer bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. De Witte ve Moesen (2010) 23 OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkesi için yaptıkları çalışmalarında optimal bir kamu hacminin olduğunu savunarak Armey Eğrisini desteklemişlerdir. Facchini ve Melki (2011) de benzer şekilde 1871-2008 dönemi verileriyle Fransa için yaptıkları çalışmalarında Armey Eğrisini destekleyen bulgulara ulaşmışlardır (Akbulut, 2015: 43).

Şekil 2. Armey Eğrisi





## IV-SAĞLIK HARCAMALARI VE EKONOMİK BÜYÜME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN YAPISAL KIRILMALI PANEL VERİ ANALİZİ

### A- Veri Kümesi ve Model

Bu çalışmada kişi başına yapılan sağlık harcamalarının, kişi başına düşen milli gelir üzerindeki etkileri 21 OECD ülkesi (Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İzlanda, İrlanda, İsrail, Japonya, Kore, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsviçre, İngiltere, ABD ve Türkiye) için 1975-2012 dönemi yıllık verileri kullanılarak incelenmiştir. Çalışmada bağımlı değişken olarak satın alma gücü paritesine göre düzenlenmiş, kişi başına düşen reel gayri safi yurtiçi hâsıla (GDPPC), bağımsız değişken olarak satın alma gücü paritesine göre düzenlenmiş kişi başına düşen reel sağlık harcaması (HEXPC) kullanılmıştır. Veriler OECD. Stat web sitesinden US dolar olarak alınmıştır. Veri kümesine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur. Analizin dengeli panel analizi olması için 21 ülkenin de eşit sayıda veriye sahip olmasına dikkat edilmiş ve 1975-2012 yılları arası 38 yıllık veri ile 21 ülkeden 798 adet gözlem değerine ulaşılmıştır.

**Tablo 1.** Veri Setine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	<i>GDPPC</i>	<i>HEXPC</i>
<i>Ortalama</i>	21297.56	1745.93
<i>Medyan</i>	19560.6	1418.052
<i>En Büyük</i>	66363.07	8454.406
<i>En Küçük</i>	1243.247	29.2337
<i>Standart Sapma</i>	12182.23	1372.433
<i>Çarpıklık</i>	0.634367	1.380569
<i>Basıklık</i>	2.896531	5.537606
<i>Jarque-Bera Test İstatistiği</i>	53.8781	467.6057
<i>Jarque-Bera Testi Olasılık Değeri</i>	0	0
<i>Toplam</i>	16995453	1393252
<i>Sapmaların Kareleri Toplamı</i>	1.18E+11	1.50E+09
<i>Gözlem Adedi</i>	798	798

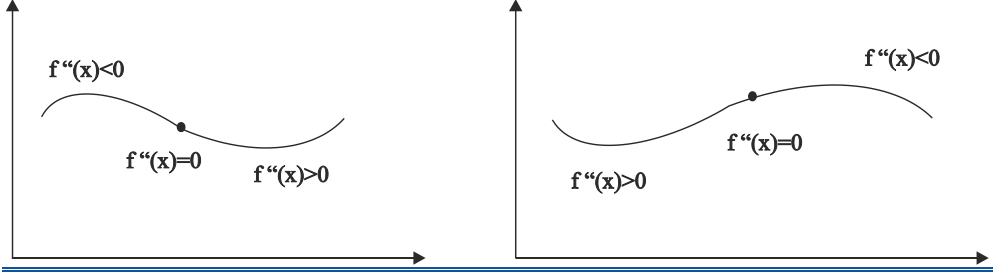
Bu çalışmada Armeý Eğrisi yaklaşımı sağlık harcamaları ile milli gelir arasındaki ilişkiye uyarlanmış ve aşağıdaki model oluşturulmuştur.

$$GDPPC_{it} = \beta_{0i} + \beta_{1i}HEXPC_{it} + \beta_{2i}HEXPC_{it}^2 + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$HEXPC_{it}$  i. ülke için t yılında kişi başına düşen sağlık harcamasını,  $\varepsilon_{it}$ ; ortalaması sıfır, varyansı sabit olan hata terimleri serisini ifade etmektedir.  $\beta_{0i}$ ; sabit terimleri göstermekte olup, modele alınmayan diğer açıklayıcı değişkenlerin etkilerini de üzerinde barındırmaktadır. Armeý Eğrisi yaklaşımının geçerli olabilmesi için  $\beta_{1i} > 0$  ve  $\beta_{2i} < 0$  olmalıdır. Kişi başı en büyük GSYİH veren sağlık harcamasını bulabilmek için Denklem (1)’in  $HEXPC'$ ye göre birinci dereceden türevinin alınıp, bu eşitliği sıfır yapan  $HEXPC$  değerinin hesaplanması yeterli olacaktır.  $\beta_{2i} < 0$  olması da ikinci türev sonucunda maksimum nokta olduğunu gösterir (Şekil 3). Elde edilen bu değer Denklem (1)’de

yerine yazılmasıyla da maksimum kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hâsıla değerine ulaşılabacaktır.

**Şekil 3.** Türev ve Büküm(Dönüm) Noktaları



Denklem (1)'de sağlık harcamaları ile kişi başına düşen GSYİH arasında 2. dereceden bir ilişki tanımlanmasının nedeni sağlık harcamaları özelinde kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasında Armev Eğrisi mantığı ile ters parabolik bir ilişki olması varsayımdır. Denklem parabolik olması da sağlık harcamalarının karesinin de denkleme eklenmesi ile sağlanmıştır.

## B- Yöntem

Çalışmada önce paneli oluşturan ülkeler arasındaki yatay kesit bağımlılığının varlığı, Breusch ve Pagan (1980) Lagrange çarpanı (Lagrange Multiplier;  $LM$ ) testi, Pesaran (2004) ölçekli (scaled)  $LM$  ( $LM_S$ ) testi, Pesaran (2004) yatay kesit bağımlılığı (Cross-section Dependency;  $CD$ ) testi ve Baltagi, Feng ve Kao (2012) sapması düzeltilmiş  $LM$  testi (Bias-corrected scaled;  $LM_{BC}$ ) testiyle incelenmiştir. Serilerin durağanlığı; yatay kesit bağımlılığını ve serilerdeki yapısal kırılmaları göz önünde bulunduran, ikinci kuşak birim kök testlerinden, Carrion-i-Silvestre vd. (2005) tarafından geliştirilen PANKPSS (Panel Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin) yöntemi ile test edilmiştir. Seriler arasında nedensellik ilişkilerinin varlığı Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testiyle incelenmiştir. Seriler arasındaki eşbütünlüşme ilişkisinin varlığı, Basher ve Westerlund (2009) tarafından geliştirilen, yatay kesit bağımlılığını ve eşbütünlüşme vektöründeki yapısal kırılmaları göz önünde bulunduran yöntemi ile test edilmiştir. Eşbütünlüşme katsayılarının homojenliği; Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen test yöntemiyle incelenmiştir. Eşbütünlüşme katsayıları; Eberhardt ve Bond (2009) tarafından geliştirilen ve yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduran AMG (Augmented Mean Group) yöntemiyle tahmin edilmiştir.

## C- Yatay Kesit Bağımlılığının Test Edilmesi

Panel veri analizlerinde, paneli oluşturan ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığının var olup olmadığını belirlemek ve böyle bir bağımlılık varsa, yapılacak analizlerde bu durumu göz önünde bulunduran yöntemleri kullanmak büyük önem taşımaktadır. Paneli oluşturan ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı varsa, bu durum dikkate alınmaksızın yapılacak testler ve katsayı tahminleri yanıltıcı, hatta tutarsız parametreler üretebilirler (Chudik ve Pesaran, 2015: 402). Bu nedenle panel veri analizlerinde serilerde ve modelde yatay kesit bağımlılığının varlığının test edilmesi büyük önem kazanmaktadır.

Yatay kesit bağımlılığı testleri; paneli oluşturan ülkelere birine gelen bir şokun, diğerlerini de etkileyip etkilemediğini incelemektedir. Özellikle birbiriyle etkileşim içinde

olan ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı çıkma olasılığı yüksektir. Bu çalışmada paneli oluşturan ülkeler, OECD'ye üye ve genel olarak aralarında etkin işbirliği olan ülkeler olduğu için bu ülkelerden birine gelen bir ekonomik şokun, diğer ülkeleri de etkilemesi muhtemeldir. 2008'de ABD'de başlayan küresel finans krizinin bütün dünyayı etkilemesi veya Avrupa Birliği'ndeki ekonomik durgunluğun başta Türkiye olmak üzere çok sayıda ülkeyi etkilemesi bu konuya örnek olarak verilebilir.

Yatay kesit bağımlılığının test edilmesine yönelik olarak ilk geliştirilen yöntem Breusch ve Pagan (1980)  $LM$  testi olup, bunu Pesaran (2004)  $LM_S$  testi ve Pesaran (2004)  $CD$  testi izlemiş, son olarak Baltagi, Feng ve Kao (2012) önceki testlerin sapmasını düzelterek  $LM_{BC}$  testini geliştirmiştir. Bu testler aşağıdaki gibi bir panel veri modeli baz alınarak incelenebilir:

$$y_{it} = \beta'_i x_{it} + u_{it} \quad (2)$$

Burada  $\beta_i$  tahmin edilecek parametrelere karşılık gelen kesit özellikli vektörleri,  $u_{it}$ ; ortalaması sıfır, varyansı sabit hata terimleri serisini ifade etmektedir. Bu testlerin hipotezleri:

$H_0$ : Ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı yoktur

$H_1$ : Ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı vardır

şeklinde dir. Bu hipotezleri test etmek için aşağıdaki test istatistikleri geliştirilmiştir:

Breusch ve Pagan (1980)  $LM$  test istatistiği:

$$LM = \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N T_i \hat{\rho}_{ij}^2 \sim \chi^2_{\frac{N(N-1)}{2}} \quad (3)$$

Pesaran (2004), ölçekli  $LM$  testinde Denklem (3)'ü yatay kesit sayısının çok büyük olduğu durumlar için aşağıdaki biçimde genişletmiştir:

$$LM_S = \sqrt{\frac{1}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N (T_i \hat{\rho}_{ij}^2 - 1) \sim N(0,1) \quad (4)$$

Pesaran (2004)  $LM$  ve  $LM_S$  testlerindeki muhtemel boyut bozulması sorununu da çözümlenerek, zaman boyutu yatay kesit boyutundan büyük ya da eşit olduğunda kullanılmak üzere  $CD$  test istatistiğini geliştirmiştir:

$$CD = \sqrt{\frac{2}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N T_i \hat{\rho}_{ij}^2 \sim N(0,1) \quad (5)$$

Baltagi, Feng ve Kao (2012) de  $LM$  testindeki asimptotik sapmaları düzelterek  $LM_{BC}$  test istatistiğini elde etmiştir:

$$LM_{BC} = \sqrt{\frac{1}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N (T_i \hat{\rho}_{ij}^2 - 1) - \frac{1}{2(T-1)} \sim N(0,1) \quad (6)$$

Çalışmada yatay kesit bağımlılığı testleri Eviews 9.0 programı kullanılarak yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları**

	<i>LM Test</i> <i>İstatistiği</i>	<i>LM<sub>S</sub> Test</i> <i>İstatistiği</i>	<i>CD Test</i> <i>İstatistiği</i>	<i>LM<sub>BC</sub> Test</i> <i>İstatistiği</i>
<i>GDPPC</i>	8289.75 (0.00)	373.90 (0.00)	90.85 (0.00)	373.62 (0.00)
<i>HEXPC</i>	8200.65 (0.00)	369.75 (0.00)	90.34 (0.00)	369.47 (0.00)
<i>Model</i>	1746.19 (0.00)	69.46 (0.00)	10.16 (0.00)	-

Not: Parantez içindekiler olasılık değerleridir. Değerler, ilgili seride %1 anlamlılık düzeyinde ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığının varlığını ifade etmektedir. Modeller için *LM<sub>BC</sub>* test istatistiği üretilmemektedir.

Yatay kesit bağımlılığı boyut bozulma sorununu gidermek ve yalancı korelasyon sorununu bertaraf etmek için birkaç ayrı yöntemle değerlendirilmiştir. Tablo 2’de seriler ve model için yapılan testlerde olasılık değeri 0.05’ten küçük çıktığı için  $H_0$  hipotezi reddedilmiş, paneli oluşturan ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığının var olduğuna karar verilmiştir. Bu durumda, ülkelerden birine gelen bir ekonomik şok diğerlerini de etkileyebilmektedir. Bu nedenle söz konusu ülkelerin politika geliştirirken, analize dâhil olan diğer ülkelerdeki gelişmeleri de yakından takip etmelerinde yarar vardır. Ek olarak, çalışmanın bundan sonraki aşamalarında, yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduran ikinci nesil (dinamik) panel veri analiz yöntemlerinin kullanılması gerektiği görülmektedir.

## D- Yapısal Kırılmalı Panel Birim Kök Testi

Ekonometrik analizlerde, regresyon analizine geçmeden önce serilerin durağanlık derecelerinin belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü analizin ilerleyen aşamalarında kullanılacak test yöntemleri, serilerin durağanlık derecelerine göre belirlenmektedir. Eğer seriler düzey değerlerinde durağan değilse bu serilerin düzey değerleriyle yapılacak analizlerde sahte regresyon problemiyle karşılaşılabilir (Engle ve Granger, 1987: 258).

Çalışmada ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı tespit edildiği için ikinci nesil birim kök testi kullanılması gerekmektedir. Bu amaçla Taylor ve Sarno (1998) MADF, Breuer, Mcknown ve Wallace (2002) SURADF, Bai ve Ng (2004) ve Pesaran, (2006) CADF testlerinden biri kullanılabilir. Ancak bu testler, paneli oluşturan ülkeler arasındaki yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulundurmakla birlikte, serilerdeki yapısal kırılmaları dikkate almamaktadır. Oysa seride yapısal kırılma varken bu durum göz önünde bulundurulmaksızın yapılan testler sapmalı sonuç verebilecektir (Charemza ve Deadman, 1997). Bu çalışmanın kapsadığı dönemde ülke ekonomilerini derinden etkileyen çok sayıda ekonomik kriz, siyasi ve ekonomik entegrasyon, savaş, terör saldırısı vb. yaşanmış olması, çalışmada yapısal kırılmaları da göz önünde bulunduran yöntemlerin kullanımını zorunlu hale getirmektedir. Bu nedenle çalışmada serilerin durağanlığı Carrion-i-Silvestre vd. (2005) tarafından geliştirilen PANKPSS testi ile incelenmiştir. Bu test, paneli oluşturan ülkeler arasındaki yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulundurmanın yanında, paneli oluşturan yatay kesitlerin her birine ait serilerde beş taneye kadar yapısal kırılmaya izin vermekte ve yapısal kırılma tarihlerini her bir ülke için ayrı ayrı belirleyebilmekte ve bu yapısal kırılmaların varlığı altında serilerin durağanlığını sınavabilmektedir (Gocer ve Akin, 2016). Carrion-i-Silvestre vd. (2005) tarafından geliştirilen PANKPSS testi aşağıdaki modele dayanmaktadır:

$$y_{i,t} = \alpha_{i,t} + \beta_{it}t + \varepsilon_{i,t} \tag{7}$$

$$\alpha_{i,t} = \sum_{k=1}^m \theta_{i,k}D(T_{b,k}^i)_t + \sum_{k=1}^m \gamma_{i,k}DU_{i,k,t} + \alpha_{i,t-1} + v_{i,t} \tag{8}$$

Burada  $v_{i,t}$ ; ortalaması sıfır, varyansı sabit hata terimleri serisini,  $\alpha$  sabit terimleri,  $t$ ; zaman trendini göstermektedir.  $i = 1, \dots, N$  ve  $t = 1, \dots, T$ .  $D(T_{b,k}^i)_t$  ve  $DU_{i,k,t}$  kukla değişkenler olup, aşağıdaki şekilde tanımlanabilir:

$$D(T_{b,k}^i)_t = \begin{cases} 1, & t = T_{b,k}^i + 1 \\ 0, & \text{diğer durumlarda} \end{cases} \tag{9}$$

$$DU_{i,k,t} = \begin{cases} 1, & t > T_{b,k}^i \\ 0, & \text{diğer durumlarda} \end{cases} \tag{10}$$

$T_{b,k}^i$ ;  $i$  inci yatay kesite ait  $k$  inci yapısal kırılma tarihini ifade etmektedir. Carrion-i-Silvestre, vd. (2005) testinin hipotezleri:

$H_0$ : Yapısal kırılmalar altında seri durağandır

$H_1$ : Yapısal kırılmalar altında seri durağan değildir

şeklinde. Bu çalışmada serilerin durağanlığı, PANKPSS çoklu yapısal kırılmalı panel birim kök testiyle test edilmiş ve elde edilen test istatistikleri ve kritik değerler Tablo 3’de sunulmuştur. Çalışmanın bu aşamasında Gauss 9.0 programı ve bu program için Carrion-i-Silvestre, vd. (2005) tarafından yazılmış kodlar kullanılmıştır.

**Tablo 3.** Carrion-i-Silvestre vd. (2005) PANKPSS Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Ülkeler	GDPPC		HEXPC		$\Delta$ GDPPC	$\Delta$ HEXPC
	Test İstatistiği	Yapısal Kır. Tarihleri	Test İstatistiği	Yapısal Kır. Tarihleri	Test İstatistiği	Test İstatistiği
<i>Avustralya</i>	0.095 [0.094]	1980; 1987; 1994; 2000; 2005	0.115 [0.091]	1984; 1992; 1998; 2003; 2008	0.033*** [0.069]	0.093*** [0.160]
<i>Avusturya</i>	0.102 [0.086]	1980; 1988; 1994; 1999; 2005	0.211 [0.142]	1989; 1996; 2002; 2007	0.039*** [0.086]	0.111** [0.116]
<i>Belçika</i>	0.095 [0.089]	1980; 1987; 1993; 1999; 2005	0.109** [0.116]	1981; 1990; 1998; 2002; 2007	0.040*** [0.116]	0.089*** [0.192]
<i>Kanada</i>	0.093 [0.083]	1980; 1986; 1993; 1998; 2004	0.122 [0.114]	1981; 1989; 1999; 2004; 2008	0.037*** [0.060]	0.092*** [0.180]
<i>Danimarka</i>	0.098 [0.082]	1981; 1988; 1994; 1999; 2005	0.095 [0.173]	1981; 1990; 1998; 2003; 2007	0.040*** [0.081]	0.089*** [0.157]
<i>Finlandiya</i>	0.098 [0.097]	1980; 1987; 1996; 1999; 2005	0.098 [0.128]	1982; 1989; 1999; 2003; 2007	0.036*** [0.063]	0.082*** [0.190]
<i>Almanya</i>	0.121 [0.098]	1980; 1988; 1998; 2005; 2009	0.098* [0.127]	1980; 1987; 1994; 2002; 2007	0.024*** [0.065]	0.098*** [0.147]

**Tablo 3.** Carrion-i-Silvestre vd. (2005) PANKPSS Panel Birim Kök Testi Sonuçları (devamı)

Ülkeler	GDPPC		HEXPC		ΔGDPPC	ΔHEXPC
	Test İstatistiği	Yapısal Kır. Tarihleri	Test İstatistiği	Yapısal Kır. Tarihleri	Test İstatistiği	Test İstatistiği
<i>İzlanda</i>	0.116 [0.091]	1979; 1986; 1996; 2003; 2006	0.152 [0.110]	1980; 1986; 1997; 2001	0.046*** [0.065]	0.135*** [0.158]
<i>İrlanda</i>	0.098 [0.091]	1981; 1989; 1996; 2000; 2004	0.217 [0.181]	1989; 1996; 2000; 2003; 2006	0.058*** [0.073]	0.163*** [0.176]
<i>İsrail</i>	0.095 [0.086]	1980; 1987; 1993; 1999; 2006	0.086* [0.148]	1979; 1988; 1993; 1999; 2009	0.033*** [0.065]	0.070*** [0.144]
<i>Japonya</i>	0.117 [0.083]	1981; 1988; 1995; 2003	0.122 [0.088]	1981; 1991; 1999; 2004; 2009	0.052*** [0.066]	0.146*** [0.187]
<i>Kore</i>	0.131 [0.102]	1986; 1993; 1999; 2003; 2006	0.136 [0.176]	1988; 1995; 2000; 2005; 2009	0.055*** [0.061]	0.165** [0.183]
<i>Hollanda</i>	0.099 [0.088]	1980; 1988; 1995; 1999; 2005	0.105 [0.255]	1981; 1990; 1999; 2004; 2007	0.043*** [0.082]	0.123** [0.131]
<i>Yeni Zelanda</i>	0.100 [0.082]	1980; 1985; 1993; 1999; 2005	0.150 [0.112]	1987; 1994; 2000; 2005; 2008	0.042*** [0.072]	0.140*** [0.162]
<i>Norveç</i>	0.120 [0.084]	1983; 1993; 1999; 2005	0.190 [0.138]	1989; 1996; 2001; 2004; 2007	0.020*** [0.080]	0.120** [0.129]
<i>Portekiz</i>	0.096 [0.080]	1980; 1988; 1994; 1999; 2005	0.139 [0.094]	1986; 1994; 1999; 2004; 2007	0.060*** [0.079]	0.124*** [0.194]
<i>İspanya</i>	0.104 [0.088]	1981; 1988; 1996; 2000; 2005	0.148 [0.145]	1987; 1991; 1997; 2002; 2006	0.074*** [0.082]	0.133*** [0.158]
<i>İsviçre</i>	0.131 [0.070]	1980; 1988; 1999; 2006	0.094* [0.154]	1980; 1988; 1995; 2001; 2007	0.024*** [0.069]	0.094*** [0.163]
<i>İngiltere</i>	0.095 [0.090]	1981; 1987; 1995; 1999; 2003	0.122 [0.114]	1982; 1991; 1999; 2002; 2005	0.045*** [0.091]	0.127*** [0.281]
<i>ABD</i>	0.093 [0.085]	1980; 1987; 1993; 1998; 2004	0.099 [0.112]	1982; 1989; 1996; 2001; 2006	0.047*** [0.076]	0.099*** [0.193]
<i>Türkiye</i>	0.140 [0.107]	1985; 1994; 2003; 2006; 2009	0.150 [0.146]	1989; 1995; 1998; 2003; 2006	0.087*** [0.135]	0.138** [0.144]
<i>Panel</i>	27.94 [10.53]	-	26.27 [17.37]	-	3.79*** [9.64]	20.265*** [24.67]

Not: Parantez içindekiler, 1000 yinelemeli bootstrap ile üretilmiş kritik değerlerdir. \*, \*\* ve \*\*\*; ilgili serinin sırasıyla %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyinde durağan olduğunu ifade etmektedir. Serilerdeki gerçek yapısal kırılma tarihlerini ortaya çıkarabilmek için sadece serilerin düzey değerleriyle yapılan testten elde edilen yapısal kırılma tarihleri buraya alınmıştır.

Tablo 3’deki sonuçlara göre; serilerin genel olarak düzey değerlerinde durağan olmayıp, birinci farkları alındığında durağan hale geldiği yani,  $I(1)$  oldukları görülmüştür. Bu durumda, bu serilerin düzey değerleriyle yapılacak analizlerde sahte regresyon problemiyle karşılaşılma riski vardır. Bu nedenle, regresyon analizinden önce eşbütünlük testi yapılması gerekmektedir. Test yöntemi tarafından belirlenen yapısal kırılma tarihleri incelendiğinde; Doğu Almanya ve Batı Almanya’nın birleştiği 1989, ABD’deki Dünya Ticaret Örgütüne uçaklarla yapılan 11 Eylül 2001 terör saldırıları, 2008 küresel ekonomi krizinin etkileri, Türkiye açısından 1994 krizi ve Kasım 2002’de başlayan tek parti iktidarı döneminin etkileri görülmektedir. Bu test yöntemi, yapısal değişimin olduğu tarihin hemen bir öncesini rapor etmektedir.

### E- Panel Nedensellik Testi

Analizlerde bir arada kullanılan değişkenler arasında bir etkileşimin var olup olmadığını belirleyebilmek için nedensellik testi yapılmalıdır. Aksi durumda, birbiriyle alakasız değişkenlerin regresyon modellerinde bir arada kullanılması hatası meydana gelir (Göçer, 2015). Bu çalışmada seriler arasında nedensellik ilişkilerinin varlığı Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen yöntemle incelenmiştir. Bu yöntemin başlıca avantajları; paneli oluşturan ülkeler arasındaki yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulundurması ve paneli oluşturan bazı ülkeler arasındaki nedensellik ilişkilerini de tespit edebilmesidir (Dumitrescu ve Hurlin, 2012). Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testi aşağıdaki denklemler kullanılarak gerçekleştirilmektedir.

$$Y_{i,t} = \alpha_i + \sum_{k=1}^P \gamma_i^k Y_{i,t-k} - \sum_{k=1}^P \beta_i^k X_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t} \quad (11)$$

$$X_{i,t} = \theta_i + \sum_{k=1}^P \delta_i^k X_{i,t-k} - \sum_{k=1}^P \kappa_i^k Y_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t} \quad (12)$$

Burada P; optimum gecikme uzunluğudur. Denklem (11), X’ten Y’ye; Denklem (12) ise Y’den X’e doğru bir nedensellik ilişkisinin varlığını sınamaktadır. Bu testin hipotezleri;

$H_0: \beta_i = 0$  bütün  $i$ ’ler için Bütün yatay kesitlerde X’ten Y’ye;doğru bir nedensellik ilişkisi yoktur.

$$H_1: \begin{cases} \beta_i = 0, & i = 1, 2, \dots, N_1 \\ \beta_i \neq 0, & i = N_1 + 1, N_1 + 2, \dots, N \end{cases} \quad \begin{array}{l} \text{Bazı yatay kesitlerde X'ten} \\ \text{Y'ye doğru bir nedensellik} \\ \text{ilişkisi vardır.} \end{array}$$

Çalışmada Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur. Bu analiz Eviews 9.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4.** Dumitrescu ve Hurlin (2012) Panel Nedensellik Testi Sonuçları

	<i>W İstatistiği</i>	<i>Z İstatistiği</i>	<i>Olasılık Değeri</i>
<b>GDPPC → HEXPC</b>	19.75***	20.25***	0.00
<b>HEXPC → GDPPC</b>	11.19***	9.00***	0.00

Not: \*\*\*; %1 anlamlılık düzeyinde nedensellik ilişkisinin varlığını ifade etmektedir.

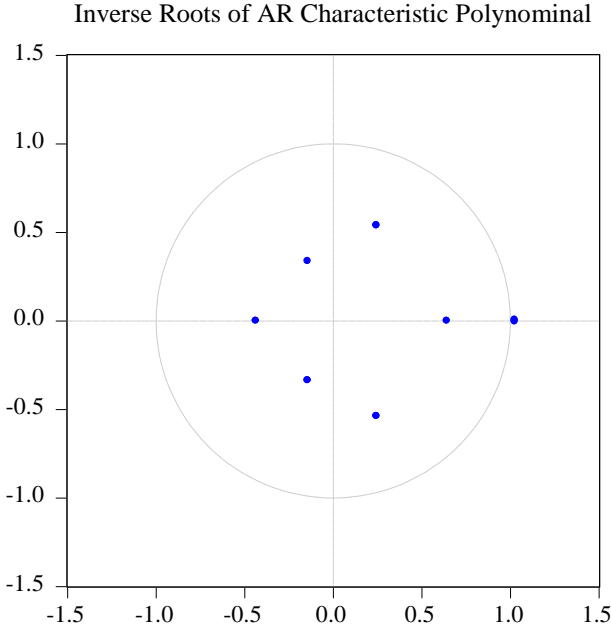
Optimum gecikme uzunluğu; LR, FPE, AIC ve HQ kriterleri kullanılarak 4 olarak belirlenmiş olup, bu işleme ait detay Tablo 5'te, 4 gecikme uzunluğuna sahip VAR modeline ait ters köklerin grafiği de Şekil 4'de gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Optimum Gecikme Uzunluğu Belirleme Tablosu

Lag	LogL	LR (sıralı modifiye LR test istatistiği)	FPE (Son tahmin hatası)	AIC(Akaike bilgi kriteri)	SC (Schwarz bilgi kriteri)	HQ (Hannan- Quinn bilgi kriteri)
0	-12726.97	NA	3.08e+13	36.73583	36.74894	36.74090
1	-9554.215	6318.030	3.29e+09	27.59081	27.63012	27.60601
2	-9478.669	150.0026	2.68e+09	27.38433	27.44985	27.40967
3	-9455.799	45.27834	2.54e+09	27.32987	27.42160*	27.36534
4	-9446.386	18.58134*	2.50e+09*	27.31424*	27.43219	27.35986*
5	-9444.693	3.332655	2.51e+09	27.32090	27.46506	27.37665

\* ölçüt tarafından seçilen gecikme sırasını belirtir

**Şekil 4.** 4 Gecikmeli VAR Modeline Ait Ters Karakteristik Kökleri



Şekil 4'de noktaların genel olarak birim çemberin içinde kalmış olması, kurulan modelin istikrarlı ve dolayısıyla yapılan nedensellik analizinin güvenilir olduğuna bir kanıt oluşturmaktadır.

Tablo 4'teki sonuçlara göre; olasılık değerleri 0.01'ten küçük olduğu için  $H_0$  hipotezi güçlü biçimde reddedilmiş ve kişi başına düşen sağlık harcaması ile kişi başına düşen milli gelir arasında iki yönlü nedensellik ilişkisinin var olduğuna karar verilmiştir. Demek ki bu



iki değişken birbirini etkilemektedir ve aynı regresyonda birlikte kullanılmaları mantıklı olacaktır. Ayrıca elde edilen bu sonuçtan hareketle bir yandan artan kişi başına düşen sağlık harcamasının, Etkin Ücret Teorisiyle uyumlu biçimde (Yıldırım, Karaman ve Taşdemir, 2009), işgücünün sağlığını ve verimliliğini olumlu yönde etkileyerek, milli geliri artırdığı, diğer yandan da artan milli gelirin, sağlık harcamalarına ayrılacak kaynak miktarını yükselttiği değerlendirilmektedir.

## F- Yapısal Kırılmalı Panel Eşbütünleşme Testi

Düzye değerlerinde durağan olmayan serilerle yapılacak analizlerde sahte regresyon problemiyle karşılaşılabilir. Serileri durağan hale getirebilmek için birinci, ikinci farkları alındığında, hem bilgi, hem de gözlem kaybı yaşanmaktadır. Engle ve Granger (1987) tarafından geliştirilen eşbütünleşme teorisinde, düzeyde durağan olmayıp, aynı miktarda fark alındığında durağan hale gelen serilerin düzey değerleriyle yapılacak regresyon analizinde elde edilen hata terimi serisi durağan olduğunda, bu analizde sahte regresyon probleminin olmayacağı ortaya konulmuştur (Göçer, 2015). Bu analizde de serilerin düzey değerlerinde durağan olmayıp, birinci dereceden farkları alındığında durağan hale geldikleri tespit edildiği için, regresyon analizine geçmeden önce eşbütünleşme testi yapılması gereği doğmuştur.

Bu çalışmada seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığı Basher ve Westerlund (2009) tarafından geliştirilen yöntemle sınanmıştır. Bu test; yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulundurmanın yanında, eşbütünleşme denkleminde beş taneye kadar yapısal kırılmaya da izin vermekte ve yapısal kırılma tarihlerini içsel olarak belirleyebilmektedir. Test yönteminin bir diğer üstün yanı da sabit terimde ve/veya trendde ayrı ayrı yapısal kırılmaların varlığını göz önünde bulundurabilmesidir. Bu yönüyle diğer panel eşbütünleşme testlerinden üstündür. Basher ve Westerlund (2009: 508) tarafından geliştirilen test istatistiği:

$$Z(M) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^{M_i+1} \sum_{t=T_{ij-1}+1}^{T_{ij}} \frac{S_{it}^2}{(T_{ij} - T_{ij-1})^2 \hat{\sigma}_i^2} \quad (13)$$

Burada;  $S_{it} = \sum_{s=T_{ij-1}+1}^t \hat{W}_{st}$  dir.  $\hat{W}_{it}$ ; tam değiştirilmiş en küçük kareler türü etkin bir

tahminciden elde edilen hata terimleri vektörüdür.  $Z(M)$  düzenlendiğinde şu hale gelmektedir:

$$Z(M) = \sum_{t=T_{ij-1}+1}^{T_{ij}} \frac{S_{it}^2}{(T_{ij} - T_{ij-1})^2 \hat{\sigma}_i^2} \sim N(0,1) \quad (14)$$

Testin hipotezleri:

$H_0$ : Yapısal kırılmalar altında seriler eşbütünleşiktir

$H_1$ : Yapısal kırılmalar altında seriler eşbütünleşik değildir

şeklinde. Çalışmada Basher ve Westerlund (2009) eşbütünleşme testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar, Tablo 6'da sunulmuştur. Çalışmanın bu aşamasında Gauss 9.0 programı ve bu program için Basher ve Westerlund (2009) tarafından yazılmış kodlar kullanılmıştır.

**Tablo 6.** Basher ve Westerlund (2009) Panel Eşbütünlük Test Sonuçları

	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
<b>Sabit Terimde Kırılmasız ve Trendsiz Model</b>	3.827***	0.288
<b>Sabit Terimde Kırılmasız ve Trendli Model</b>	7.626	0.043
<b>Sabit Terimde Kırılmalı Model</b>	3.827***	0.328
<b>Sabit Terimde ve Trendde Kırılmalı Model</b>	7.626***	0.300

Not: Parantez içindeki olasılık değerleri, 1000 yinelemeli bootstrap ile elde edilmiştir. \*\*\*; %1 anlamlılık düzeyinde eşbütünlüğün var olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde, seriler arasında eşbütünlük ilişkisinin var olduğu görülmektedir. Yapısal kırılmaları dikkate almayan testlerden birinde eşbütünlük ilişkisi tespit edilemezken, yapısal kırılmaları dikkate alan testlerde eşbütünlük ilişkisi tespit edilmiştir. Bu durum; yapısal kırılmalı eşbütünlük testlerinin üstün yanını bir kez daha ortaya çıkarmaktadır. Seriler arasında eşbütünlük ilişkisi çıktığı için, serilerin uzun dönemde birlikte hareket ettiklerine, düzey değerleriyle yapılacak uzun dönem analizlerinin, sahte regresyon problemi içermeyeceğine ve elde edilecek sonuçların güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Bu testte ilginç bir şekilde yapısal kırılma çıkmamıştır. Test, farklı kırılma sayıları ve farklı bootstrap döngüleriyle yinelenmiş, ama herhangi bir yapısal kırılma tarihi tespit edilememiştir. Regresyon analizine geçmeden, tahmin edilecek eşbütünlük katsayılarının homojen olup olmadığının test edilmesinde yarar vardır.

## G- Eşbütünlük Katsayılarının Homojenliğinin Test Edilmesi

Regresyon modelinde eğim katsayısının homojen olup olmadığını belirlemeye yönelik çalışmalar, Swamy (1970) ile başlamış, Pesaran ve Yamagata (2008), Swamy testini geliştirmiştir. Bu testte, eşbütünlük denklemindeki eğim katsayılarının, farklı ülkeler için aynı olup olmadığı test edilmektedir. Yani;

$$Y_{it} = \alpha + \beta_i X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (15)$$

şeklindeki bir eşbütünlük denkleminde  $\beta_i$  eğim katsayılarının yatay kesitler arasında farklılaşıp, farklılaşmadığı test edilmektedir. Testin hipotezleri:

$$H_0: \beta_i = \beta \text{ Eğim katsayıları homojendir}$$

$$H_1: \beta_i \neq \beta \text{ Eğim katsayıları homojen değildir}$$

şeklinde. Pesaran ve Yamagata (2008), bu hipotezleri test etmek üzere büyük örneklem için  $\tilde{\Delta}$ , küçük örneklem için  $\tilde{\Delta}_{adj}$  test istatistiklerini geliştirmiştir:

$$\tilde{\Delta} = \sqrt{N} \left( \frac{N^{-1}S - k}{2k} \right) \sim \chi_k^2 \quad (16)$$

$$\tilde{\Delta}_{adj} = \sqrt{N} \left( \frac{N^{-1}S - k}{v(T, k)} \right) \sim N(0,1) \quad (17)$$

Burada  $N$ ; yatay kesit sayısını,  $S$ ; Swamy test istatistiğini,  $k$ ; açıklayıcı değişken sayısını,  $v(T, k)$ ; standart hatayı,  $\chi_k^2$ ; ilgili test istatistiğinin  $k$  serbestlik dereceli ki-kare dağılımına sahip olduğunu,  $N(0,1)$ ; ilgili test istatistiğinin ortalaması 0 ve varyansı 1 olan bir normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Denklem (1) için eğim katsayısının homojen olup olmadığını incelemek amacıyla Pesaran ve Yamagata (2008) testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar, Tablo 7'de sunulmuştur. Çalışmanın bu aşamasında Gauss 9.0 programı ve bu program için Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından yazılmış kodlar kullanılmıştır.

**Tablo 7.** Pesaran ve Yamagata (2008) Homojenlik Testi Sonuçları

	<i>Test İstatistiği</i>	<i>Olasılık Değeri</i>
$\tilde{\Delta}$	40.815***	0.000
$\tilde{\Delta}_{adj}$	42.482***	0.000

Not: \*\*\*; ilgili seride %1 anlamlılık düzeyinde eğim katsayılarının homojen olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 7'deki sonuçlara göre  $H_0$  hipotezi güçlü biçimde reddedilmiş ve eşbütünleşme denkleminde, eğim katsayılarının homojen olmadığına karar verilmiştir. Bu durumda, panelin geneli için yapılacak yorumlardan ziyade, bireysel sonuçlar daha güvenilir olacaktır. Bu nedenle, çalışmada bireysel sonuçları da veren regresyon tahmincisi kullanılmasına karar verilmiştir.

## H- Panel Eşbütünleşme Katsayılarının Tahmini

Panel veri analizlerinde düzey değerlerinde durağan seriler arasındaki regresyon analizleri; havuzlanmış En Küçük Kareler (EKK) yöntemi, rassal etkiler modeli veya sabit etkiler modeli yardımıyla gerçekleştirilebilir. Düzeyde durağan olmayan fakat eşbütünleşme ilişkisine sahip seriler arasındaki regresyon analizlerinin Tam Değiştirilmiş EKK (Fully Modified Ordinary Least Squares: FMOLS) veya Dinamik EKK (Dynamic OLS: DOLS) yöntemlerinden biriyle tahmin edilmesi gerekmektedir. Ancak FMOLS veya DOLS yöntemleri, modeldeki yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduramamaktadır. Bu nedenle yatay kesit bağımlılığına sahip panellerde eşbütünleşme katsayılarını tahmin ederken; Pesaran (2006) tarafından geliştirilen Common Correlated Estimator (CCE) ve Common Correlated Mean Group Estimator (CCMGE) yöntemi kullanılabilir. Ancak Pesaran (2006) bu yöntemde, panelin geneline ait CCMGE değerini hesaplarken, CCE yöntemiyle ülkeler için elde ettiği eşbütünleşme katsayılarının basit aritmetik ortalamasını almıştır. Bu yöntem, analizde her bir ülkeye eşit ağırlık verdiği için yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Eberhardt ve Bond (2009) bu sorunu, varyansları kullanarak ağırlıklandırarak çözmüş ve Panel AMG (Augmented Mean Group Estimator) yöntemini geliştirmiştir. Panel AMG yöntemi ayrıca; serilerdeki ortak faktörleri göz önünde bulundurabilmekte, dengesiz panellerde de etkin sonuçlar üretebilmekte ve içsellik probleminin varlığı durumunda da kullanılabilir (Eberhardt ve Bond, 2009: 4). Ek olarak AMG otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarına karşı da dirençli tahminler üretmektedir. Bütün bu yönleriyle AMG, diğer yöntemlerden daha güçlü ve tutarlı bir tahmincidir. Bu çalışmada eşbütünleşme katsayıları (Denklem (1)'deki katsayılar) Panel AMG yöntemiyle tahmin edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 8'de sunulmuştur. Çalışmanın bu aşamasında Stata 11 programı ve Eberhardt ve Bond (2009) tarafından bu program için yazılmış kodlar kullanılmıştır.

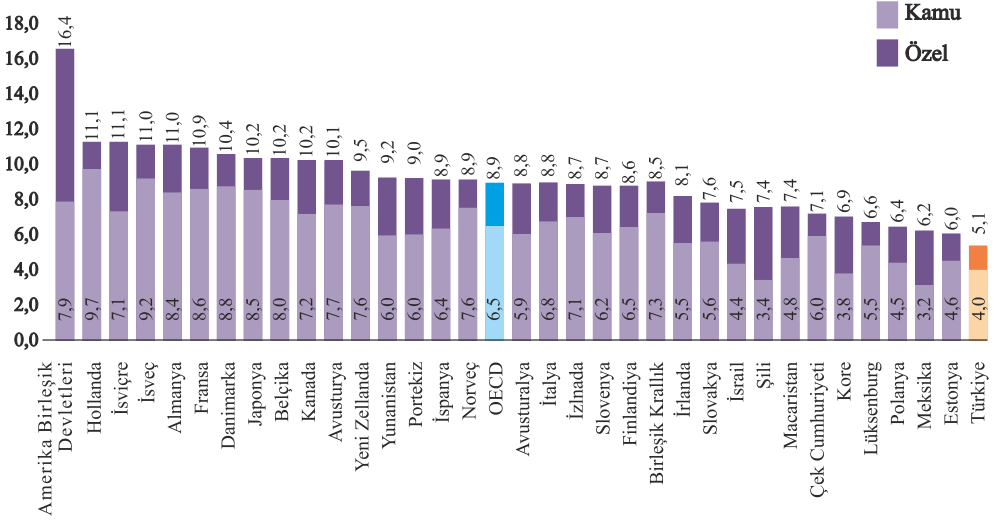
**Tablo 8. Eşbütünleşme Katsayıları Tahmin Sonuçları**

	<i>Sabit Terim</i>	<i>HEXPC'nin Katsayısı</i>	<i>HEXPC<sup>2</sup>'nin Katsayısı</i>
<i>Avustralya</i>	4189.62*** [9.98]	13.681 *** [6.84]	-0.001[-1.14]
<i>Avusturya</i>	5237.523*** [16.64]	9.704*** [5.77]	-0.0007 [-0.09]
<i>Belçika</i>	3476.786*** [10.63]	7.285*** [10.40]	-0.0005*** [-6.29]
<i>Kanada</i>	6751.127*** [14.42]	1.468** [1.74]	0.0001** [1.98]
<i>Danimarka</i>	3595.826*** [4.07]	4.989*** [3.25]	-0.0004* [-1.31]
<i>Finlandiya</i>	-1427.258*** [-3.45]	16.108** [1.97]	-0.002** [-2.09]
<i>Almanya</i>	41115.271 *** [3.22]	3.114*** [3.56]	-0.0002 [-0.89]
<i>İzlanda</i>	6078.702*** [13.27]	4.445*** [5.49]	-0.0004*** [-3.65]
<i>İrlanda</i>	-3263.452*** [-5.16]	22.631 *** [9.70]	-0.002*** [-6.91]
<i>İsrail</i>	2372.238*** [4.42]	9.19*** [7.48]	-0.001 [-0.47]
<i>Japonya</i>	922.09 [1.02]	14.005*** [5.03]	-0.0012*** [-5.84]
<i>Kore</i>	205.223 [0.91]	20.902*** [9.89]	-0.002*** [-.09]
<i>Hollanda</i>	3086.465*** [4.39]	7.148*** [4.03]	-0.0004*** [-2.34]
<i>Yeni Zelanda</i>	5931.957*** [7.87]	0.674 [0.30]	0.0005* [1.27]
<i>Norveç</i>	-1881.229** [-1.84]	9.41 * [1.47]	-0.0006 [-0.89]
<i>Portekiz</i>	2566.23*** [12.70]	5.474*** [4.47]	-0.0003 [-1.02]
<i>İspanya</i>	2674.035*** [7.73]	4.61*** [4.44]	-0.0005** [-1.81]
<i>İsviçre</i>	8914.704*** [6.84]	8.589* [1.64]	-0.0007 [-0.59]
<i>İngiltere</i>	2159.421*** [5.29]	12.29*** [7.99]	-0.0016*** [-7.04]
<i>ABD</i>	6060.802***[25.58]	4.44*** [8.52]	-0.0002*** [-3.32]
<i>Türkiye</i>	2553.135*** [12.31]	-18.19*** [-4.31]	0.021*** [7.85]
<i>Panel</i>	3726.75*** [6.51]	5.91*** [3.27]	-0.0005 [0.46]

Not: Tahminlerdeki otokorelasyon ve değişen varyans sorunları, Newey-West yöntemiyle giderilmiştir. \*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla; %10, %5 ve %1 düzeylerinde anlamlılığı ifade etmektedir. Köşeli parantez içindeki değerler, standart sapmalar olup, Newey-West standart hatası kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 8'deki sonuçlara göre; Kanada, Yeni Zelanda ve Türkiye'de kişi başına düşen sağlık harcamalarıyla, kişi başına düşen milli gelir arasındaki ilişkide Armey Eğrisi yaklaşımı geçerli değildir. *HEXPC<sup>2</sup>*'nin katsayısı bu üç ülke için pozitif çıkmıştır. Bu ülkeler için sağlık harcamalarının milli gelir üzerinde artan yararı söz konusudur. Türkiye sağlık harcamalarında incelenen 21 OECD ülkesi arasında milli gelirinden sağlığa en az pay ayıran ülkedir (Şekil 5). Dolayısıyla sağlık harcamalarındaki artışın eğimi azalmamıştır, sağlık harcamaları arttıkça ekonomik büyüme de artmaktadır. Ayrıca kamu geliri ve kamu harcamaları üzerine yapılan çalışmalarda Türkiye için kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasında nedensel ilişkiye rastlanmadığı görülmüştür. Kanada ve Yeni Zelanda'da yine kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasında nedensel ilişki olmadığı, ilişki tespit edilen çalışmalarda ise gelirden harcamalara doğru bir ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Türkiye, Kanada ve Yeni Zelanda için sağlık harcamaları ile ekonomik büyümenin optimize edilememesi literatüre uygundur.

Şekil 5. OECD Ülkelerinin Sağlık Harcamalarının Milli Gelire Oranları



Kaynak: <https://www.saglikaktuel.com/haber/oecd-saglik-istatistikleri-turkiye-ozeti-47041.htm>

Tablo 8’de elde edilen değerler kullanılarak her bir ülke için optimum kişi başı sağlık harcama miktarı (HEXPC\*), bu miktara ulaşıldığında kişi başına düşen milli gelirin ulaşacağı değerler (GDPPC\*) ve bu durumda kişi başına düşen milli gelirden yapılacak gelir artışı değerleri tarafımızdan hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur. Çalışma dengeli panel analiz olması açısından ve 21 ülkeyi de kapsamı için 1975-2012 verileri ile yapılmış olup Tablo 9’da yıl hanesinde ülkelerin çalışma yapıldığı sırada OECD Stat web sitesindeki en güncel değerleri yer almaktadır.

Tablo 9. OECD Ülkeleri için Optimum ve Gerçekleşen Sağlık Harcaması (USD)

Ülke	Yıl	HEXPC	HEXPC*	GDPPC	GDPPC*	GDPPC ARTIŞ	GDPPC ORANSAL ARTIŞ
Avustralya	2012	3865	6840.5	43971.16	45749.4	1778.24	4.04
Avusturya	2013	4553	6931.429	43439.23	49485.31	6046.08	13.92
Belçika	2013	4256	7285	40794.31	45280.49	4486.18	11.00
Kanada	2014	4429	Hesaplanamaz	42727.12	-	-	-
Danimarka	2013	4553	6236.25	43715.82	48542.8	4826.98	11.04
Finlandiya	2014	3517	4027	41545.09	47829.96	6284.87	15.13
Almanya	2014	5002	7785	44150.2	49838.34	5688.14	12.88
İzlanda	2014	3903	5556.25	41324.53	44513.09	3188.56	7.72
İrlanda	2012	3663	5657.75	45081.74	47937.3	2855.56	6.33
İsrail	2013	2428	4595	33134.02	40802.33	7668.31	23.14
Japonya	2013	3768	5835.417	35227.6	40949.97	5722.37	16.24
Kore	2014	2440	5225.5	31806.5	54816.78	23010.28	72.34

**Tablo 9.** OECD Ülkesi için Optimum ve Gerçekleşen Sağlık Harcaması (USD) (devamı)

Ülke	Yıl	HEXPC	HEXPC*	GDPPC	GDPPC*	GDPPC ARTIŞ	GDPPC ORANSAL ARTIŞ
Hollanda	2013	5217	8935	46496.2	52444.78	5948.58	12.79
Y.Zelanda	2013	3328	Hesaplanamaz	32520.5	-	-	-
Norveç	2014	6177	7841.667	67384.73	72190.44	4805.71	7.13
Portekiz	2013	2584	5474	26118.6	29230.7	3112.08	-11.92
İspanya	2013	2898	4610	32885.42	36256.87	3371.45	10.25
İsviçre	2013	6466	6135	55725.02	59184.77	3459.75	6.21
İngiltere	2013	3235	3840.625	37426.98	41173.21	3746.23	10.01
ABD	2013	8713	11100.14	50449.4	57563.25	7113.85	14.10
Türkiye	2012	941	Hesaplanamaz	16340.18	-	-	-
Panel		4283	5910.15	41747.21	46868.1	5120.88	12.27

Tablo 9'daki bulgulara göre; Kanada, Yeni Zelanda ve Türkiye için Armeý Eğrisi yaklaşımı geçerli çıkmaması nedeniyle optimum kişi başına sağlık harcaması ve buna bağlı diğer veriler hesaplanamamıştır. Diğer ülkeler için yapılan hesaplamalarda İsviçre haricindeki ülkelerin, optimum sağlık harcamasının gerisinde olduğu ve bu ülkelerin, kişi başına düşen sağlık harcamalarını artırmaları durumunda, kişi başına düşen milli gelirlerinin de artacağı tespit edilmiştir. İsviçre'nin ise optimum sağlık harcamasını aştığı ve sağlık harcamalarını bir miktar azaltması gerektiği görülmüştür. Panelin geneli için yapılan hesaplamalara göre ise; panele dâhil edilen OECD ülkeleri kişi başına sağlık harcamalarına ayırdıkları kaynakları ortalama 1627.15 dolar artırdıklarında, kişi başına düşen milli gelirleri %12.27 oranında artarak 46.868 dolara ulaşabilecektir.

## SONUÇ

Ekonomik büyümesini hızlandırmak, kişi başına düşen milli gelirini artırmak ve vatandaşlarına daha müreffeh bir ülke sunmak, bütün ülke yöneticilerinin en temel hedefi ve görevidir. Ülkede elde edilen zenginliğin adil bölüşümü ve bundan bütün yurttaşların eşit faydalanabilmesi noktasında sağlık, eğitim, ulaşım, adalet ve güvenlik gibi alanlara yapılan yatırımlar büyük önem taşımaktadır. Romer (1986) ve Lucas (1988) tarafından geliştirilen içsel büyüme modelleri çerçevesinde; sağlık ve eğitim harcamaları, çalışan bireylerin eğitim düzeyi ve sağlığını yükselterek, beşeri sermayeyi artırıp, ekonomik büyümeyi sürekli biçimde artırabilecektir.

Bu kapsamda çalışmada sağlık harcamalarının milli gelir üzerindeki etkileri, Armeý Eğrisi yaklaşımı çerçevesinde, 1975-2012 dönemi için, 21 OECD ülkesine ait veriler kullanılarak, yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduran ikinci nesil dinamik ve dengeli panel veri analizi yöntemlerinden, çoklu yapısal kırılmaları dikkate alan yöntemler yardımıyla araştırılmıştır. Bu kapsamda paneli oluşturan ülkeler arasındaki yatay kesit bağımlılığının varlığı; Breusch ve Pagan (1980) LM, Pesaran (2004) LM<sub>s</sub>, Pesaran (2004) CD ve Baltagi,

Feng ve Kao (2012)  $LM_{BC}$  testleri yardımıyla incelenmiş ve paneli oluşturan ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığının var olduğu tespit edilmiştir. Serilerin durağanlığı; yatay kesit bağımlılığını ve serilerdeki çoklu yapısal kırılmaları göz önünde bulunduran, ikinci kuşak birim kök testlerinden, Carrion-i-Silvestre vd. (2005) tarafından geliştirilen PANKPSS yöntemle test edilmiş ve serilerin düzey değerlerinde durağan olmayıp, birinci farkları alındığında durağan hale geldikleri görülmüştür. Seriler arasındaki nedensellik ilişkilerinin varlığı, Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testiyle incelenmiş ve kişi başına düşen sağlık harcamasıyla, kişi başına düşen milli gelir arasında karşılıklı nedensellik ilişkilerinin var olduğu, yani bu değişkenlerin birbirinden etkilenmekte oldukları tespit edilmiştir. Seriler arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin varlığı; Basher ve Westerlund (2009) tarafından geliştirilen, yatay kesit bağımlılığını ve eşbütünleşme vektöründeki çoklu yapısal kırılmaları göz önünde bulunduran yöntemle test edilmiştir. Bu test sonucunda serilerin eşbütünleşik oldukları, yani uzun dönemde birlikte hareket ettikleri ve bu serilerin düzey değerleriyle yapılacak analizlerin, sahte regresyon problemi içermeyeceği belirlenmiştir. Eşbütünleşme katsayılarının homojenliği; Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen test yöntemiyle incelenmiş ve eşbütünleşme denkleminde, eğim katsayılarının homojen olmadığına karar verilmiştir. Eşbütünleşme katsayıları; Eberhardt ve Bond (2009) tarafından geliştirilen ve yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduran, otokorelasyon, değişen varyans ve içsellik sorunlarına karşı dirençli Panel AMG yöntemiyle tahmin edilmiştir. Bu tahmin sonucunda; Kanada, Yeni Zelanda ve Türkiye’de kişi başına düşen sağlık harcamalarıyla, kişi başına düşen milli gelir arasında ilişkide Armeý Eğrisi yaklaşımının geçerli olmadığı görülmüştür. Diğer 18 OECD ülkesinde ve panelin genelinde ise kişi başına düşen sağlık harcamalarıyla, kişi başına düşen milli gelir arasında Armeý Eğrisi yaklaşımının geçerli olduğu belirlenmiştir. Bu tahminden elde edilen veriler kullanılarak, her bir ülke ve panelin geneli için optimum sağlık harcaması miktarları ve bu miktara ulaşıldığında kişi başına düşen milli gelirden beklenen artış oranları hesaplanmıştır. Buna göre; panele dâhil edilen ve Armeý Eğrisi yaklaşımıyla incelenmeye müsait çıkan 18 OECD ülkesinde, kişi başına sağlık harcamaları ortalama 1627.15 dolar artırıldığında, kişi başına düşen milli gelirlerinin %12.27 oranında artarak 46.868 dolara ulaşabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. İsviçre’nin ise optimum sağlık harcamasını aştığı görülmüş, bu ülkenin sağlık harcamalarını bir miktar azaltması gerektiği görülmüştür. Türkiye sağlık harcamalarında incelenen 21 OECD ülkesi arasında milli gelirinden sağlığa en az pay ayıran ülkedir. Dolayısıyla sağlık harcamalarındaki artışın eğimi azalmamıştır, sağlık harcamaları arttıkça ekonomik büyüme de artmaktadır. Ayrıca kamu geliri ve kamu harcamaları üzerine yapılan çalışmalarda Türkiye için kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasında nedensel ilişkiye rastlanmadığı görülmüştür. Kanada ve Yeni Zelanda’da yine kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasında nedensel ilişki olmadığı, ilişki tespit edilen çalışmalarda ise gelirden harcamalara doğru bir ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Türkiye, Kanada ve Yeni Zelanda için sağlık harcamaları ile ekonomik büyümenin optimize edilememesi literatüre uygundur, fakat sağlık harcamalarını artırarak ekonomik büyüme elde edilebileceği görülmüştür. Çalışmadan elde edilen bulgulara dayanarak; gelişmekte olan ve ekonomik büyümesini, kişi başına düşen milli gelirini artırmak isteyen ülkelerin, kişi başına düşen sağlık harcamalarını artırmalarının gerektiği, ancak bu noktada etkinlik ve verimlilik gibi kavramları göz ardı etmeden optimum sağlık harcaması miktarını hesaplayarak kamu harcamalarının dağılımını yapmalarının yararlı olacağı söylenebilir.

## Kaynakça

- Ahsan S. M., Kwan, A.C. and Sahni, B. S. (1996). Cointegration and Wagner's Hypothesis: Time Series Evidence For Canada. *Applied Economic*. 28(8). 1055-1058.
- Akbulak, S. (1999). Eğitimin Ekonomik Büyüme Etkisi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Finans Dünyası*. 100-108.
- Akbulut, H. (2015). Kamu Sektörünün Hacmi: Türkiye-Avrupa Birliği Karşılaştırması. *Amme İdaresi Dergisi*. 48 (3)
- Altunç, Ö. ve 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(10). 66-75.
- Altunç, Ö. ve Aydın, C. (2012). Türkiye'de Kamu Sektörü Büyüklüğü ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Ampirik Analizi. *Ekonomik Yaklaşım*. 23(82). 79-98.
- Atun, R. and Fitzpatrick, S. (2005). Advancing Economic Growth: Investing in Health, A Summary of the Issues Discussed at A Chatham House Conference.
- Bağdıgen, M. ve Beşer B. (2009). *Ekonomik Büyüme ile Kamu Harcamaları Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Wagner Tezi Kapsamında Bir Analizi: Türkiye Örneği*. 5(9). 1-17.
- Baltagi, B. H., Feng, Q. and Kao, C. (2012). A Lagrange Multiplier Test for Cross-Sectional Dependence in a Fixed Effects Panel Data Model. *Journal of the Econometrics*. 170.164-177.
- Basher, S. A. and Westerlund, J. (2009). Panel Cointegration and the Monetary Exchange Rate Model. *Economic Modelling*. 26. 506-513.
- Breusch, T. S. and Pagan, A.R. (1980). The Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification Tests in Econometrics. *Review of Economic Studies*. 47. 239-53.
- Carrion-i-Silvestre, J. L., Barrio-Castro, T. D. and Lopez-Bazo, E. (2005). Breaking the Panels: An Application to the GDP Per Capita. *Econometrics Journal*. 8. 159-175.
- Celepçioğlu, M. E. (2011). *Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği*. Arıkan Yayınevi. Balıkesir.
- Chang, T., Liu, W. and Caudill, S. B. (2004). A Re-Examination of Wagner's for Ten Countries Based on Cointegration and Error-Correction Modelling Techniques. *Applied Financial Economics*. 14(8). 577-589.
- Chudik, A. and Pesaran, M.H. (2015). Common Correlated Effects Estimation of Heterogeneous Dynamic Panel Data Models with Weakly Exogenous Regressors. *Journal of Econometrics*. 188(2). 393-420.
- Çetin, M. ve Ecevit, E. (2010). Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir Panel Regresyon Analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 11(2). 166-182.
- Diler H. G. (2011). *Kamu Harcamaları - Ekonomik Büyüme: Türkiye Ekonomisi Üzerine Bir Uygulama*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Dursun, H. (1998). İnsan Sermayesi ve Ekonomik Büyüme. *Hazine Dergisi*. S.10. Ankara. 81-98.
- Johnson E. A. J. (1968). The Place of Learning, Science, Vocational Training and Art in Pre-Smithian Economic Thought, Readings in the Economics of Education. UNESCO. France. 25-27.
- Eberhardt, M. and Bond, S. (2009). Cross-Section Dependence in Nonstationary Panel Models: A Novel Estimator. *MPRA Paper*. No. 17870.
- Engle, R. and Granger, C.W. J. (1987). Co-Integration and Error Correction: Representation, Estimation and Testing. *Econometrica*. 55(2). 251-276.



- Facchini, F. and Melki, M. (2011). Optimal Government Size and Economic Growth in France (1871-2008) : An Explanation by the State and Market Failures. [https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00654363/document] (Erişim: 07.07.2018).
- Fikir, H. (2010). *Türkiye’de Kamu Harcamaları ve İktisadi Büyüme Üzerine Etkisi*. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Maliye Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Wang Fuhmei, Wang Jung-Der ve Huang Yu-Xiu (2016). Health Expenditures Spent for Prevention. Economic Performance and Social Welfare. *Health Econ Rev.* 6(45).
- Göçer, İ. and Akın, T. (2016). The Effects of Falling Crude Oil Prices on Macroeconomic Performance and Political Stabilities in the First Seven Net Oil Exporters’ Countries. Center for Economic Analyses *Journal of Economics.* 11(2). 23-39.
- Gül, E. ve Yavuz, H. (2011). Türkiye’de Kamu Harcamaları ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi:1963-2008 Dönemi. *Maliye Dergisi.* 160. 72-85.
- Johnson, E. A. J. (1968). The Place of Learning. Science. Vocational Training and Art in Pre-Smithian Economic Thought. *Readings in the Economics of Education.* UNESCO. France. 1968. 25-36.
- Kurtkan, A. (1977). *Sosyolojik Açıdan Eğitim Yolu ile Kalkınmanın Esasları*. İ.Ü. Yayın No: 2262. İktisat Fakültesi Yayın No: 388. İstanbul
- Lusting, N. (2004). Investing in Health for Economic Development. 1st ed., Mexico.
- Oktayer, N. ve Susam, N. (2008). Kamu Harcamaları-Ekonomik Büyüme İlişkisi: 1970-2005 Yılları Türkiye Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.* 22(1). 145-164.
- Özgülven, A. (1984). *İktisadi Düşünceler-Doktrinler ve Teoriler*. Filiz Kitabevi. İstanbul.
- Özmen, İ. (2010). *Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği (1980 - 2008)*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İktisat Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Pamuk, M. ve Bektaş, H. (2014). Türkiye’de Eğitim Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi.* 2(2).
- Pesaran, M. H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *Cambridge Working Papers in Economics.* 435.
- Pesaran, M. H. and Yamagata, T. (2008). Testing Slope Homogeneity in Large Panels. *Journal of Econometrics.* 142(1). 50-93.
- Samuel, O. O., Femi, E., Hassan, T. B., and Shakirudeen, B. T. (2014). Government Expenditure and Economic Growth: An Empirical Analysis of the Armey Curve in Nigeria. *The Romanian Economic Journal.* 17(51). 47-66.
- Schultz, T. W. (1968). Education and Economic Growth: Return to Education, *Readings in the Economics of Education.* UNESCO. France. 277-292.
- Schultz, T. W. (1968). Investment in Man: An Economist’s View. *Readings in the Economics of Education.* UNESCO. France. 69-76.
- Stewart, F. (1995). *Eğitim ve Uyum: 1980’lerin Deneyimi ve 1990’lar İçin Bazı Dersler. Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma*. Yapı Kredi Yayınları. 1. Baskı. İstanbul.
- Swamy, P.A.V.B. (1970). Efficient Inference in a Random Coefficient Regression Model. *Econometrica.* 38(2). 311-323.
- Şanlısoy, S. ve Sunal, O. (2016). Kamu Harcamaları-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi.* 7(17). 102-122.
- Taban, S. (2006). Türkiye’de Sağlık ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Sosyo Ekonomi Dergisi.* 4(4) 31-46.
- Timur, M. C. ve Albayrak, N. (2016). Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Analizi: Wagner Kanunu. *Sosyal Bilimler Metinleri. Aralık ICOMEP Özel Sayısı.*(803-813)

World Bank (1993). World Development Report: Investing in Health. New York: Oxford University Press. (Erişim:11.02.2019).

Yıldırım, K., Karaman, D., ve Taşdemir, M. (2009). *Makroekonomi*. (8. Baskı). Seçkin Yayınevi. Ankara.

Yumuşak, İ. G. (2008). Beşeri Sermayenin İktisadi Önemi ve Türkiye'nin Beşeri Sermaye Potansiyeli. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 55. 3-48.

Yumuşak, İ. G. ve Yıldırım, D. Ç. (2009). Sağlık Harcamaları İktisadi Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir İnceleme. *The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*. 4(1). 57-70.



## Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi

### *The Effect of Pension Systems on Old-Age and Pensioner Poverty in Turkey*

**Ahmet Oğuz SARICA\***  
ORCID ID: 0000-0003-2995-8194

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019  
Sayfa Aralığı: 477-498/ Pages: 477-498  
DOI: 10.32331/sgd.658919

#### ÖZ

Nüfusun yaşlanması, yaşlı yoksulluğunu önlemeyi ve emeklilere yeterli gelir sağlamayı amaçlayan emeklilik sistemlerinin tüm dünyada önemini artırmaktadır. Bununla beraber mali sürdürülebilirliğe odaklı emeklilik reformları bu amaçlara ulaşılmasını zorlaştırabilmektedir. 1999/2008 emeklilik reformlarında, Türkiye’de mali sürdürülebilirliği esas alan parametrik değişiklikler ön plana çıkmıştır. Diğer taraftan 2002-2018 döneminde aylıkları yüksek oranlarda artıran düzenlemeler yapılmıştır. Eurostat istatistikleri Türkiye’de yaşlı yoksulluğunun birçok Avrupa ülkesine kıyasla daha yüksek seviyede olduğunu, 50-64 yaş grubunda ise Türkiye’nin daha iyi durumda olduğunu göstermektedir. Çalışmada, emekli aylığı, dul / yetim aylığı, malul / sakat aylığı ve 65 yaş aylığı alan kesimler, yaş grubu ve cinsiyet bazında analiz edilerek Türkiye’deki emeklilik sistemlerinin yaşlı yoksulluğuna ve emekli yoksulluğuna etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan yaklaşık 22 bin hane ve 78 bin birey verisini içeren 2017 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasının ham verileri STATA programı kullanılarak kesit veri analiz yöntemiyle incelenmiştir. Analiz sonuçları, aylık ödemelerinin emekli yoksulluğunu ve yaşlı yoksulluğunu önemli ölçüde azalttığını ortaya koymaktadır. Bununla beraber emeklilik kapsamı dışındaki nüfus oranının yüksekliği ve 65 yaş aylığı miktarının düşüklüğü yaşlı yoksulluk oranının yüksek olmasında etkili olmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Yaşlı yoksulluğu, emekli yoksulluğu, emekli aylıkları, emeklilik sistemleri

#### ABSTRACT

All around the world, ageing of populations increases the importance of pension systems which aim to prevent elderly poverty and provide adequate income. However, pension reforms that focused on financial sustainability, hinder to achieve these goals. In 1999/2008 pension reforms, parametric changes focusing on financial sustainability came into prominence in Turkey. On the contrary, legislations which increased pension levels considerably, were enacted between 2002-2018 periods. Eurostat statistics show that while old-age poverty rate in Turkey is high comparing to many European countries, Turkey has better figures for 50-64 age group. In this study, groups receiving pensions, survivor pensions, invalidity pensions and 65-year-old pensions have been analyzed with age and sex breakdowns to determine the impact of Turkish pension systems on pensioner poverty and old-age poverty. In this context, raw data of 2017 Income and Living Conditions Survey, which includes data from approximately 22 thousand households and 78 thousand individuals, have been analyzed with cross-sectional data analysis using STATA software. The results show that pension payments significantly reduce pensioner poverty and old-age poverty. However, high proportion of the population being outside the coverage of pension system and low level of 65-year-old pensions have an impact on high rate of old-age poverty.

**Keywords:** Old-age poverty, pensioner poverty, pensions, pension systems

Önerilen atf şekli: Sarica, Oğuz, A. (2019). Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 477-498.

Geliş Tarihi/Received: 12/07/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 09/10/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

\* Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, ahmetoguzsarica@yahoo.com

## GİRİŞ

Günümüzde yoksulluk sorunu dünyanın önemli gündem maddelerinden biri olup Birleşmiş Milletler (BM) tarafından açıklanan sürdürülebilir kalkınma hedefleri içinde yoksulluğun her biçiminin ortadan kaldırılması başlıca hedefler arasında yer almaktadır. (BM, 2015) Çalışma gelirlerinden yoksun kalınmasından dolayı yoksulluk riski ile karşılaşması muhtemel toplum kesimlerinin başında ise yaşlı nüfus gelmektedir.

Tüm dünyada düşen doğum oranları ile sağlık alanında yaşanan gelişmelerle beraber doğuştan ve ileri yaşlarda beklenen yaşam süresinin artması sonucunda nüfus hızla yaşlanmakta, yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payı artmaktadır. Nitekim dünya genelinde 65 yaş üstü nüfusun toplam nüfusa oranı 2050 yılındaki %5,1 seviyesinden 2015 yılında bu oran %8,3'e yükselmiş olup aynı oranın 2100 yılında %22,5'e yükselmesi beklenmektedir. (BM, 2017a) Türkiye'de de TÜİK projeksiyonlarına göre 2018 yılında %8,7 olan 65 yaş üstü nüfusun oranının 2080 yılında %25,6'ya çıkması beklenmektedir (TÜİK, 2018). Yaşlı nüfus oranının giderek artması önümüzdeki dönemde yaşlı yoksulluğu sorununun daha fazla tartışılmasını beraberinde getirecektir.

Yaşlı yoksulluğunu önlemek ve emeklilere yeterli gelir desteği sağlamak amacıyla ilk defa 1889 yılında Almanya'da kurulan emeklilik sistemleri farklı kurgu ve yapılarla dünyanın her tarafında uygulanmaya başlanmıştır (Orenstein, 2003). Günümüzde kamu sosyal harcamalarının en önemli kalemini emeklilik harcamaları oluşturmaktadır. Örneğin OECD ülkelerinde millî gelirin %21'ine yaklaşan sosyal harcamaların yaklaşık %40'ı emekli aylıkları ile dul yetim aylık ödemelerinden oluşmaktadır (OECD, 2019a). Harcama büyüklüğünün yanı sıra toplumun genelini kapsaması ve emeklilere yeterli aylık verilmesi emeklilik sistemlerinden beklenen amaçların yerine getirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Nüfusun hızla yaşlanmasıyla beraber artması öngörülen emeklilik harcamalarından dolayı, 1990'lı yıllarda birçok ülkede harcamaları kontrol altına almaya yönelik emeklilik reformları hayata geçirilmiştir. Mali sürdürülebilirliğe odaklı bu tür reformlar, emeklilere yönelik yeterli aylık tartışmalarını da beraberinde getirmektedir.

Türkiye'de modern anlamda emeklilik sistemleri 1946 yılında İşçi Sigortaları Kurumu kurulması ile oluşturulmaya başlanmış, ilerleyen yıllarda esnaf, memur, çiftçi gibi farklı toplum kesimlerine yönelik farklı yapılarda kamu sosyal sigorta sistemleri kurulmuş, yine 1976 yılında yaşlılara yönelik olarak 65 yaş aylığı uygulaması başlatılmıştır. Türkiye'de 1999 ve 2008 yıllarında kamu emeklilik sistemlerinde parametrik reformlar hayata geçirilmiş, 2001 yılında bireysel emeklilik sistemi kurulmuştur. Emeklilik reformlarında emeklilik yaşları yükseltilmiş, güncelleme katsayısı, aylık artış parametreleri, asgari aylık miktarları gibi parametrik unsurlarda değişiklik yapılmıştır (Gökbayrak, 2003). Bununla beraber bazı yıllarda emekli aylıklarına yüksek oranlı reel artışlar yapılmış, 2018 yılında emeklilere bayram ikramiyesi ve alt sınır aylığı uygulamasına geçilmiştir. Yine 2018 yılında 65 yaş aylığına %88 oranında artış yapılmıştır.

Türkiye'de yaşlılara yönelik primli ve primsiz sistemler bulunmakla beraber Türkiye'de yaşlı yoksulluğu Avrupa Birliği ile karşılaştırıldığında daha yüksek boyuttadır. Diğer taraftan önemli sayıda emeklinin bulunduğu 50-64 yaş grubunda ise Türkiye'deki yoksulluk oranı Avrupa Birliği üyesi ülkelerle karşılaştırıldığında daha düşük düzeydedir. AB üyesi ülkelerde aylık ödemelerinin yaşlı yoksulluğunu azaltıcı etkisi ise Türkiye'ye göre daha yüksektir (Eurostat, 2019). Türkiye'de genç emeklilerin yoğun olduğu yaş grubunda yoksulluk oranı düşüken yaşlı yoksulluğunun daha yüksek olması ve aylık ödemelerinin yaşlı yoksulluğu düşürücü etkisinin daha az olması, emeklilik kapsamının

yetersizliği ve yaşlı nüfusa sağlanan bazı aylıkların yeterli seviyede olmadığı tartışmalarını beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede çalışmada Türk emeklilik sistemlerinin yaşlı yoksulluğu ve emekli yoksulluğuna etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde yoksulluk, yaşlı yoksulluğu ve emekli yoksulluğu kavramlarına yer verilmiş, ikinci ve üçüncü bölümde ise dünya ve Türkiye’deki emeklilik sistemlerine değinilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde Türkiye ile AB arasında yoksulluk ve yaşlı yoksulluğu istatistikleri karşılaştırılmış, aylık ödemelerinin yaşlı yoksulluğunu düşürücü etkisine yer verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde analiz yöntemi ve varsayımlara ilişkin bilgiler verilmiştir. Çalışmanın altıncı bölümünde ise Türkiye’de yaş ve cinsiyete göre yaşlı yoksulluğu, emekli yoksulluğu, emeklilerin çalışma durumu, aylık ödemeleri veya çalışma gelirleri olmaması durumunda emekli ve yaşlı yoksulluğunun değişimi, emekliler açısından gelir dağılımı hususları kesit veri analizi yöntemiyle incelenmiş ve bulgular değerlendirilmiştir.

## I- YOKSULLUK KAVRAMLARI

Literatürde yoksulluk kavramı sıklıkla tartışılan bir husus olmakla beraber birçok öznel değer yargısını içinde barındırmasından dolayı üzerinde uzlaşmış bir tanımı yoktur. Bu nedenle yoksulluk kavramı tanımlanırken mutlak yoksulluk, görelî yoksulluk, öznel yoksulluk gibi farklı yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır (Tokol ve Alper, 2011: 176).

Mutlak yoksulluk, bireylerin hayatlarını idame ettirebilmeleri açısından gerekli asgari ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığını dikkate almaktadır. Mutlak yoksulluğa ilişkin istatistiklerde bireylerin sadece gıda ihtiyaçlarını ya da gıda dışındaki temel ihtiyaçlarını karşılamasını içeren farklı yoksulluk eşikleri kullanılabilir. Görelî yoksullukta ise toplumun ortalama gelir düzeyinin belli bir oranı yoksulluk eşiği olarak kabul edilmekte ve bu eşiğin altındaki birey ya da hanhalkları yoksul kabul edilmektedir. Diğer taraftan öznel yoksulluk kavramında yoksulluğun tespiti açısından bireylerin kendi algıları ön plana çıkmaktadır (Tokol ve Alper, 2011: 177-178). Bunun yanı sıra Küresel Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi gibi bazı yoksulluk endeksi hesaplamalarında yoksulluk kavramı tanımlanırken gelir yerine sağlık, eğitim ve yaşam standartlarına yer verildiği görülmektedir (BM Kalkınma Programı, 2018).

Dünya Bankası, dünyanın en fakir ülkelerini dikkate alarak günlük tüketim ya da gelir olarak 2011 yılı satın alma gücü paritesine göre günlük 1,90 ABD Dolarını uluslararası yoksulluk eşiği olarak belirlemiş ve bu eşiğin altında günlük tüketim ya da gelire sahip olanları aşırı yoksul kabul etmiştir. Diğer taraftan düşük ve orta gelirli ülkelerdeki asgari temel ihtiyaçları esas alacak şekilde 3,20 ABD Doları ve 5,50 ABD Doları düzeyinde de yoksulluk eşikleri tespit edilmiştir (Dünya Bankası, 2018: 67-68). Görüldüğü üzere Dünya Bankası tarafından kullanılan bu yoksulluk ölçümlerinde mutlak yoksulluk kavramı esas alınmaktadır.

Diğer taraftan gelişmiş ülkelerde genellikle gıda ya da temel ihtiyaçlara yönelik mutlak yoksulluk oranları çok düşük olduğundan görelî yoksulluk oranlarının daha sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. OECD istatistiklerinde (OECD, 2019b) yoksulluk eşik değeri medyan gelirin %50 ya da %60’ı olarak belirlenirken Eurostat istatistiklerinde (Eurostat, 2019) yoksulluk eşik değeri medyan gelirin %40, %50, %60 ve %70’i olacak şekilde yoksulluk oranlarına yer verilmektedir.

Türkiye’de ise TÜİK tarafından 2002-2009 döneminde gıda yoksulluğu ile gıda ve gıda dışı ihtiyaçları dikkate alan mutlak yoksulluk verilerinin yanı sıra eşdeğer fert başına tüketim harcaması medyan değerinin %50’si olacak şekilde harcama esaslı görelî yoksulluk

verilerinin üretildiği görülmektedir. Bununla beraber TÜİK, 2006 yılından itibaren yoksulluk, yaşam koşulları, sosyal dışlanma gibi konularda istatistik üretmek amacıyla Eurostat metodolojisine uygun olarak GYKA yapmaktadır. TÜİK, bu araştırma sonuçlarını dikkate alacak şekilde 2006 yılından itibaren eşdeğer hanehalkı kullanılabilir medyan fert gelirinin %40 ila %70'i arasındaki farklı yoksulluk eşiklerine göre yoksulluk verilerini üretmektedir (TÜİK, 2019a).

Bu çalışmada Türkiye'de yaygın olarak kullanılması ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerle karşılaştırma yapılabilmesi açısından görece yoksulluk kavramı esas alınmıştır. Bu kapsamda eşdeğer hanehalkı kullanılabilir medyan fert gelirinin %50'sinin altında gelire sahip olanlar yoksul kabul edilmiştir.

Yaşlı yoksulluğu kavramı, belli bir yaşın üstündeki yaşlı nüfusta görülen yoksulluğu içermektedir. Bu noktada dünyada yaşlıları kapsayan yaş grubu ile ilgili bir uzlaşma olmamakla birlikte bazı çalışmalarda 60 yaş üstü nüfus yaşlı nüfus kabul edilirken (BM, 2017b) özellikle gelişmiş ülkelerde asgari emeklilik yaşı ile paralel olarak 65 yaş üstü nüfus (OECD, 2017a; Eurostat, 2019) yaşlı nüfus olarak kabul edilmektedir. Yine gerek dünya gerekse Türkiye'ye ilişkin nüfus projeksiyonlarında yaşlı bağımlılık oranı tanımlanırken 65 yaş üstü nüfusun yaşlı nüfus olarak kabul edildiği görülmektedir (BM, 2017a; TÜİK, 2018). Bu çalışmada da 65 yaş ve üzeri nüfus yaşlı nüfus olarak kabul edilmiştir.

Emekli yoksulluğu ise emeklilik sistemleri kapsamında düzenli gelir/aylık alan bireylerde gözlenen yoksulluğu kapsamaktadır. Bu gelir/aylıklar bireylerin kendi çalışmalarından ya da yatırılan primlerden dolayı emeklilik sistemlerinden elde ettikleri aylıkları, ölen sigortalıdan hak sahiplerine bağlanan dul yetim aylıklarını, malullük aylıklarını ve vergilerle finanse edilen genellikle gelir testine bağlı aylıkları içermektedir. Genelde bireylerin çalışmadıkları ve üretken olmadıkları yaşlılık dönemlerinde emeklilik programlarından aldıkları aylık ve gelirler, yoksulluk riskinin azaltılmasında önem taşımaktadır.

Gelişmiş ülkelerde yaşlı nüfusun tamamına yakını emeklilik kapsamında olduğundan yaşlı yoksulluk ile emekli yoksulluğu oranları birbirine yakınsamakta ve analizlerde yaşlı yoksulluğuna odaklanılmaktadır. Diğer taraftan emeklilik programları açısından kapsam sorunları olan Türkiye gibi ülkelerde bu oranlar farklılaşabilmektedir.

## II- DÜNYADA EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Emeklilik sistemleri belli bir yaşın üzerinde olup düzenli ücret ya da çalışmaya bağlı geliri olmayanlara yönelik düzenli ödemeleri içeren sistemler olarak karşımıza çıkmaktadır. (ILO, 2010: 45) Emeklilik sistemlerinin yapısı ülkelerin gelişmişlik düzeyi, toplumsal ve ekonomik yapısı, işgücü piyasalarının yapısı gibi unsurlardan dolayı ülkelere göre değişmektedir. Bununla beraber emeklilik sistemlerini genel olarak aşağıdaki şekilde sınıflandırmak mümkündür (ILO, 2017; OECD, 2017b):

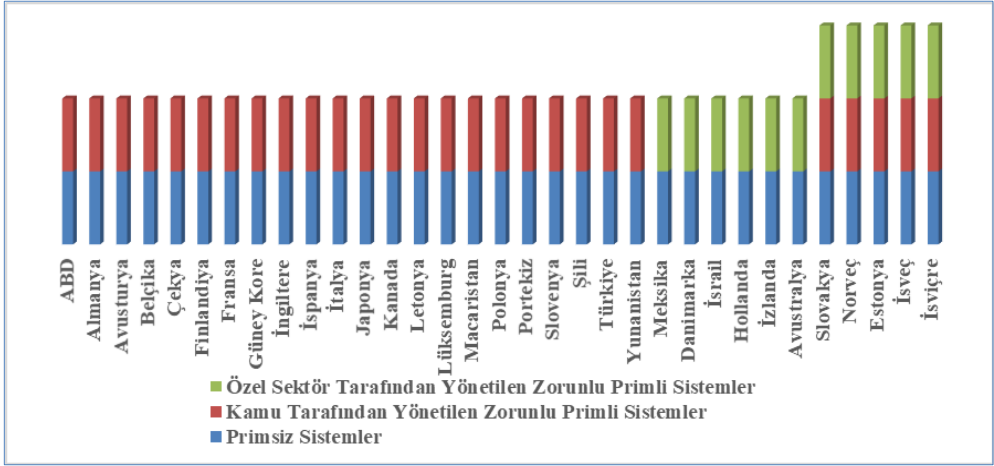
- a. Prim yerine vergilerle finanse edilen primsiz sistemler ilk basamakta yer almakta olup kişilere yaşlılık döneminde aylık bağlanmasında asgari aylık, gelir testine bağlı ödemeler, evrensel ödemeler gibi farklı uygulamaları bulunmaktadır.
- b. Primlerle finanse edilen çalışma hayatı ile ilişkili zorunlu sistemler ikinci basamakta yer almakta olup bu sistemler kamu ya da özel sektör tarafından yönetilmektedir. Bireylerin çalışma dönemindeki ücretleri ya da ücretlere bağlı yatırılan primler, emeklilik döneminde alacakları aylık miktarında belirleyici olmaktadır. Bununla beraber bu basamakta dağıtım esasına dayalı kamu tarafından yönetilen sosyal sigorta sistemlerinin ağırlığı bulunmaktadır. 1990'lı yıllarla beraber yaygınlaşan fonlama

esasına dayalı zorunlu ve genellikle özel sektör tarafından yönetilen emeklilik sistemleri de bu basamakta yer almaktadır. Bunların yanı sıra özellikle gelişmiş ülkelerde görülen zorunlu mesleki emeklilik fonları da bu grup içinde sayılmaktadır.

- c. Gönüllü bireysel tasarruf hesapları ve gönüllü mesleki emeklilik planları üçüncü basamakta yer almakta olup bu sistemler genellikle fonlama esasına göre yönetilmektedir.

Dünya genelinde 2015 yılı veya ülkelere göre verinin olduğu son yıl dikkate alınarak 192 ülke içerisinde 72’sinde prim esasına dayalı sistemlerin olduğu, 13 ülkede prim esasına dayalı olmayan emeklilik sistemlerinin olduğu, 101 ülkede ise iki sistemin de bir arada bulunduğu, 6 ülkede ise düzenli ödeme yapılan emeklilik sistemi olmadığı görülmektedir (ILO, 2017; 78).

**Grafik 1. OECD Ülkelerinde Uygulanan Emeklilik Sistemleri**



Kaynak: OECD, 2017b; 87 ve 89. sayfada yer alan veriler kullanılarak hazırlanmıştır.

OECD ülkelerinde uygulamada olan birinci ve ikinci basamak emeklilik sistemlerini gösteren Grafik 1 incelendiğinde ise; tüm üye ülkelerde primsiz sistemlerin bulunduğu, Türkiye’nin de arasında bulunduğu 22 ülkede kamu tarafından yönetilen zorunlu primli sistemin mevcut olduğu, 6 ülkede özel sektör tarafından yönetilen zorunlu primli sistemin uygulandığı, 5 ülkede ise hem kamu hem de özel sektör tarafından yönetilen zorunlu primli sistemlerin bulunduğu görülmektedir.

Dünyanın birçok ülkesinde toplumun geneline hitap eden emeklilik sistemleri yer almakla beraber bu sistemlerin fiili olarak ülke nüfusunun ne kadarını kapsam içine aldığı ve bireylere sağladığı aylık ya da gelirlerin düzeyi emeklilik sistemlerinin amaçlarına ulaşması açısından önem arz etmektedir. Bu noktada aktif sigortalıların çalışabilir nüfusa oranı ve aylık alanların emeklilik yaşı üzerinde nüfusa oranı ILO tarafından takip edilmektedir. 2017 yılında dünya genelinde toplam işgücünün yaklaşık üçte biri fiili olarak prim esaslı emeklilik sistemi kapsamında yer almakta olup bu oran gelişmiş ülkelerde %80’lerin üzerindedir (ILO, 2017; 78-80). Türkiye’de sigortalı nüfusun çalışabilir nüfusa oranı 2017 yılı itibarıyla Tablo 2’de de görüldüğü üzere %33 seviyesinde olup bu oran gelişmiş ülkelere göre oldukça düşüktür.

Dünyada yasal emeklilik yaşının üzerinde nüfusun %68’i emeklilik sistemi kapsamında yer alırken gelişmiş ülkelerde nüfusun büyük bir kısmı kapsanmakta, az gelişmiş ülkelere ise



nüfusun %30'undan daha azı kapsam içinde bulunmaktadır (ILO, 2017; 78-80). Türkiye'de ise 2017 yılı itibarıyla Tablo 6'da yer aldığı üzere 65 yaş üstü nüfusun %77'sinin emeklilik sistemleri kapsamında aylık aldığı görülmektedir.

Emeklilik sistemlerinin bireyler açısından sigorta sağlama ve hayat boyu tüketimi düzleştirme amacı, toplumsal açıdan ise yoksulluğu önleme ve gelir dağılımını sağlama gibi amaçları bulunmaktadır (Barr ve Diamond, 2006: 16). Bununla beraber emeklilik reformları ile ilgili tartışmalarda emeklilik sistemlerinin yoksulluğu önleme ve emeklilere yeterli gelir desteği sağlama amaçları ön plana çıkmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2015; 9, OECD, 2013; 60, Holzmann ve Hinz, 2005).

1990'lı yıllarla beraber yaşlanma, aylıkların cömert olması, kamu emeklilik sistemlerinin iyi yönetilememesi gibi farklı gerekçelerle mali sürdürülebilirliğe odaklanan ve prim aylık ilişkisini güçlendiren parametrik reformların yanı sıra emeklilik sistemleri içinde kamunun payını azaltan ve özel emeklilik programlarını güçlendiren yapısal reformlar ön plana çıkmıştır (Holzmann ve Hinz, 2005).

Özellikle bazı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, emeklilik sistemlerinde son dönemlerde yapılan reformlarla uzun vadede emeklilik harcamalarının milli gelire oranının kontrol altına alındığı görülmektedir. Bununla beraber mali sürdürülebilirliğe odaklı reformların emeklilik sistemlerinin yoksulluğu önleme ve emeklilere yeterli gelir desteği sağlama amacına ulaşmayı zorlaştırabileceği hususu tartışma konusu olmaktadır (OECD, 2015: 9-10, Avrupa Komisyonu, 2015: 1).

### III- TÜRKİYE'DE EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Türkiye'de modern anlamda emeklilik sistemleri 1945 yılında kurulan İşçi Sigortaları Kurumu ile oluşturulmaya başlanmıştır. İlk aşamada işçilere yönelik iş kazası, meslek hastalıkları ve analık sigorta kapsamına alınırken, bunu ihtiyarlık ve hastalık sigortaları izlemiştir. 1964 yılında ise dağınık halde olan farklı sigorta kanunları birleştirilmiş ve Sosyal Sigortalar Kurumu oluşturulmuştur. 1949 yılında devlet memurlarına yönelik T.C. Emekli Sandığı kurulmuş, 1971 yılında ise esnaf, sanatkâr ve diğer bağımsız çalışanlara yönelik Bağ-Kur kurulmuştur. 1983 yılında ise tarım işçileri ve çiftçiler sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır (Kuruca ve Özdamar, 2013: 45-47).

Türkiye'de emeklilik sistemi demografik baskılardan ziyade ekonomik, işgücü piyasası ve sosyal güvenlik sistemine özgü sorunlardan dolayı 1990'lı yıllarda finansman krizi ile karşılaşmıştır. Bu sorunlar arasında, kayıt dışı istihdam ve düşük istihdam oranlarından dolayı aktif sigortalı sayısının düşüklüğü, prim tahsilat oranlarının düşüklüğü, prim afları ve borçlanma kanunları, reel ücret artışlarının yetersiz olması, fon gelirlerinin etkin kullanılmaması, emeklilik yaşının düşürülmesi/kaldırılması, erken emeklilik uygulamaları, prim karşılığı olmayan ödemeler, denetim yetersizliği, kurumsal yapı ve koordinasyon sorunları öne çıkmaktadır (DPT, 1995; DPT, 2001).

1999 ve 2008 yıllarında Türk emeklilik sisteminde mali sürdürülebilirliği esas alan reformlar yapılmış, 2006 yılında 5502 sayılı Kanunda SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleştirilmiştir. Türkiye'de uygulanan emeklilik sistemlerini genel hatlarıyla aşağıdaki şekilde sınıflandırmak mümkündür:

- a. Türkiye'de vergilerle finanse edilen ve prim esasına dayanmayan birinci basamak emeklilik uygulamalarının başında 1976 yılında hayata geçirilen 65 yaş aylığı uygulaması gelmektedir. 65 yaşını dolduranlardan sosyal sigorta kapsamında aylık ödemesi olmaması, çalışmaması ve kendisi ile eşine ait aylık gelirleri net asgari ücretin üçte birinden az olması halinde 65 yaş aylığı ödenmektedir. Yine belli görevleri ifa edenlere ya da görevleri sırasında yaralanan / vefat edenlerin kendilerine ya da hak sahiplerine yapılan gelir durumundan bağımsız aylık ödemeleri bu kapsamda yer

almaktadır. Vazife / harp malul aylıkları, vatani hizmet aylıkları, İstiklal, Kore, Kıbrıs gazisi aylıkları gibi aylıklar bu kapsamda yer almaktadır (Alper vd, 2015; 94).

**b.** Türkiye’de prim esasına dayanan ve istihdamla bağlantılı zorunlu ikinci basamak emeklilik sistemlerinin temelini SGK tarafından yönetilen kamu sosyal sigorta sistemi oluşturmaktadır. Sistemde prime esas kazançlar üzerinden prim kesintisi yapılmakta, hak sahiplerine mevzuatta öngörülen hükümlere göre aylık bağlanmaktadır. Bu basamakta yer alan diğer bir emeklilik sistemi de katılımı zorunlu olan ve 506 sayılı Kanunla oluşturulan bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerin kendi personellerine yönelik kurdukları sandıklardır.

Yine bu basamakta çok yaygın olmamakla birlikte bazı zorunlu mesleki emeklilik sandıkları bulunmaktadır. Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı, Polis Bakım ve Sosyal Yardım Sandığı, Ordu Yardımlaşma Kurumu bu kapsamda kurulan sandıklara örnek olarak verilebilir (Alper vd, 2015).

**c.** Türkiye’de üçüncü basamak emeklilik sisteminde sigortalıların gönüllü olarak sisteme katıldığı isteğe bağlı sigortalılık ve bireysel emeklilik sistemleri bulunmaktadır. 4632 sayılı Kanunla 2001 yılında oluşturulan bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik etmek için vergi teşvikleri ve devlet katkısı bulunmaktadır. 2016 yılında söz konusu kanunda yapılan değişiklikle sisteme katılımı artırmak üzere bazı çalışan gruplarını sisteme otomatik olarak dâhil eden, ancak çalışanlara sistemden çıkma hakkı getiren otomatik katılım sistemi uygulamaya konmuştur.

2017 yıl sonu itibarıyla Türkiye’de emeklilik sistemleri kapsamında aylık alan kişi sayısına bakıldığında yaklaşık 13,6 milyon kişinin aylık aldığı, bu kişilerin yaklaşık %90’ının sosyal sigorta kapsamında yer aldığı, %9’unun ise 65 yaş aylığı aldığı görülmektedir (Tablo 1). Bireysel emeklilik sisteminin nispeten yeni kurulmuş olmasından dolayı bu kapsamda aylık alanların sayısı çok düşük düzeydedir.

**Tablo 1.** Emeklilik Sistemleri Kapsamında Aylık Alan Kişi Sayısı ve Dağılımı (2017)

	Kişi Sayısı (Bin Kişi)	Dağılımı (%)
<b>65 Yaş Aylığı (Özürlü Aylıkları Dâhil)</b>	<b>1.210</b>	<b>8,9</b>
<b>Vatani Hizmet ve Şeref Aylıkları</b>	<b>45</b>	<b>0,3</b>
<b>Sosyal Sigorta Aylıkları</b>	<b>12.154</b>	<b>89,6</b>
Emekli Aylığı	8.402	61,9
Malullük / İşgöremezlik Aylığı	209	1,5
Dul / Yetim Aylığı	3.542	26,1
<b>Özel Banka Sandıkları Aylıkları</b>	<b>92</b>	<b>0,7</b>
<b>Bireysel Emeklilik Aylıkları</b>	<b>64</b>	<b>0,5</b>
<b>Toplam</b>	<b>13.564</b>	<b>100,0</b>

Kaynak: SGK (2019). Hazine ve Maliye Bakanlığı (2018). Emeklilik Gözetim Merkezi (2019)

Not: Zorunlu mesleki emeklilik sistemi kapsamında aylık alanlara yönelik veri temin edilemediğinden tabloda yer verilmemiştir. Aynı anda farklı sistemlerden birden fazla aylık ödemesi alanlar olabileceğinden toplam kişi sayısı hesabında olası mükerrerlikler bulunmaktadır.

Türk emeklilik sistemlerinin emekli ve yaşlı yoksulluğunu önlemesi ve emeklilere yeterli gelir desteği sağlaması açısından Türkiye’de emeklilik kapsamının genişliği, bağlanan emekli aylıklarının seviyesi, emekli aylıklarının artırılma parametresi gibi unsurlar önem arz etmektedir.

Türkiye’de emeklilik sistemlerinin en büyük kısmını oluşturan sosyal sigorta sistemlerinin kapsamına bakıldığında 2017 yılı itibarıyla 15 yaş üstü çalışabilir nüfusun yaklaşık sadece üçte birinin emeklilik kapsamında yer aldığı görülmektedir (Tablo 2). Özellikle kadınlarda, çalışabilir durumdaki her 5 kadından yalnızca 1’inin sigorta kapsamında bulunduğu dikkat çekmektedir. Türkiye’de aktif sigortalı kapsamının düşük olmasında Tablo 2’de de görüleceği üzere özellikle kadınlarda işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, işsizlik oranlarının yüksekliği ve kayıt dışı istihdamın yüksek oranlarda olması etkili olmaktadır.

Aktif sigortalı çalışan sayısının çalışabilir nüfus içindeki oranının düşüklüğü, ilerleyen dönemde emekli olacak kişilerin yaşlı nüfus içindeki payının düşük olmasına neden olmakta, vergilerle finanse edilen birinci basamak emeklilik sistemleri üzerindeki yükü artırmaktadır.

**Tablo 2. Aktif Sigortalıların Çalışabilir Nüfusa Oranı (2017)**

	Kadın	Erkek	Toplam
<b>15 Yaş Üstü Çalışabilir Nüfus (Milyon Kişi)</b>	<b>30.244</b>	<b>29.649</b>	<b>59.894</b>
İşgücüne Katılım Oranı (%)	33,6%	72,5%	52,8%
İşsizlik Oranı (%)	14,1%	9,4%	10,9%
Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	35,3%	26,2%	29,1%
<b>Aktif Sigortalı Sayısı (Milyon Kişi)</b>	<b>5.546</b>	<b>14.056</b>	<b>19.602</b>
Aktif Sigortalı / Çalışabilir Nüfus	18,3%	47,4%	32,7%

Kaynak: SGK (2019) ve TÜİK (2019b) kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Not: Tabloda kayıt dışı istihdam oranı hesaplanırken SGK tarafından yayımlanan aktif sigortalı sayısı esas alınmıştır. Bundan dolayı tablodaki kayıt dışı istihdam oranları TÜİK tarafından yayımlanan kayıt dışı istihdam oranlarından farklılık arz etmektedir.

Türkiye’de emekli sayısını belirlemede diğer önemli parametrelerden birisi emeklilik yaşıdır. 1999 yılı reformu ile beraber kadın ve erkeklerde emeklilik yaşları sırasıyla 58 ve 60 olarak belirlenmiş, ancak 1999 yılı öncesi çalışması olanlar için emeklilik yaşları kademeli olarak yükseltilmiştir. 2008 yılı reformu ile beraber kadın ve erkeklerde emeklilik yaşları 2048’de 65 olacak şekilde 2036 yılından itibaren kademeli olarak artırılmıştır.

Kademeli emeklilik yaşı uygulamasından dolayı SGK istatistiklerine göre 2017 yılı itibarıyla emekli olanların ortalama emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde 53 yaş civarındadır. Yine emeklilik yaşlarının düşük olmasından kaynaklı olarak Türkiye’de 2017 yılı itibarıyla yaşlılık aylığı alan 8,4 milyon kişinin yaklaşık üçte ikisi 65 yaşın altında olup yaşlılık aylığı alanların ortalama yaşı 62 civarındadır (Tablo 3).

1999 ve 2008 yılı reformlarında bağlanan aylıkların hesaplanması ile ilgili değişiklikler yapılmıştır. Bu reformlarla işçi, esnaf ve çiftçilerde aylık hesabında gösterge sistemi yerine tüm çalışma hayatı boyunca elde edilen kazançların dikkate alınması uygulaması getirilmiş, kazançların güncellenmesinde enflasyon ve reel GSYH artışı dikkate alınmış, aylık bağlama oranları değiştirilmiştir. 1999 öncesi, 1999-2008 arası ve 2008 sonrası dönemlerde

**Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi**

sigortalılığı olanlar için her üç farklı sisteme göre kısmi aylık hesapları yapılarak bu aylık toplamalarının aylığı belirlemesi esası getirilmiştir (Kuruca ve Özdamar, 2013: 382-523).

**Tablo 3. Yaşlılık Aylığı Alan ve Bağlananların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı (2017)**

Bin Kişi	2017 Yılında Yaşlılık Aylığı Alanlar			2017 Yılında Yaşlılık Bağlananlar		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
49-	171	228	399	39	86	125
50-54	318	1.141	1.459	27	142	169
55-64	739	2.712	3.450	31	87	118
65+	576	2.518	3.094	5	13	17
Toplam	1.804	6.598	8.402	101	327	428
<b>Ağırlıklı Yaş (Yıl)</b>	<b>62,7</b>	<b>61,0</b>	<b>62,4</b>	<b>52,8</b>	<b>52,5</b>	<b>52,7</b>

Kaynak: SGK (2019) kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Emeklilik reformlarında aylıkların enflasyon ile artırılması esası getirilmekle birlikte 2002-2018 döneminde emekli aylıklarında bazı yıllarda yüksek reel artışlar yapılmış, 2018 yılında emeklilere 1.000 TL tutarında iki bayram ikramiyesi verilmiştir. Tablo 4’te de görüldüğü üzere bu artışlar neticesinde emekli aylıkları yıllık ortalamada %2,1 ila %9,8 oranında reel olarak artmıştır. Özellikle Bağ-Kur sigortalılarının emekli aylıklarında bu dönemdeki yüksek oranlı artış dikkati çekmektedir.

**Tablo 4. 2000-2018 Döneminde Emekli Aylık Reel Endeksi (2000=100)**

Emekli Aylıkları (İlgili Yıl Ocak Ayı)	2000	2006	2012	2018	2018/ 2000*	
SSK	Asgari	100	134	148	178	3,3
	Ortalama	100	131	142	168	2,9
Bağ-Kur Esnaf	Asgari	100	170	196	267	5,6
	Ortalama	100	145	157	186	3,5
Bağ-Kur Tarım	Asgari	100	283	360	540	9,8
	Ortalama	100	215	257	365	7,5
Emekli Sandığı	Asgari	100	132	136	170	3,0
	Ortalama	100	120	123	146	2,1

Kaynak: SGK (2019)

\* 2000 yılı Ocak ayındaki aylık miktarları ve diğer yıllarda Ocak-Ocak dönemi emekli aylık artış oranları dikkate alınarak yazar tarafından hesaplanmıştır. Aylıklar reelleştirilirken ilgili yılların Ocak-Ocak TÜFE artış oranları esas alınmıştır. Ortalama yıllık % artışı ifade etmektedir.

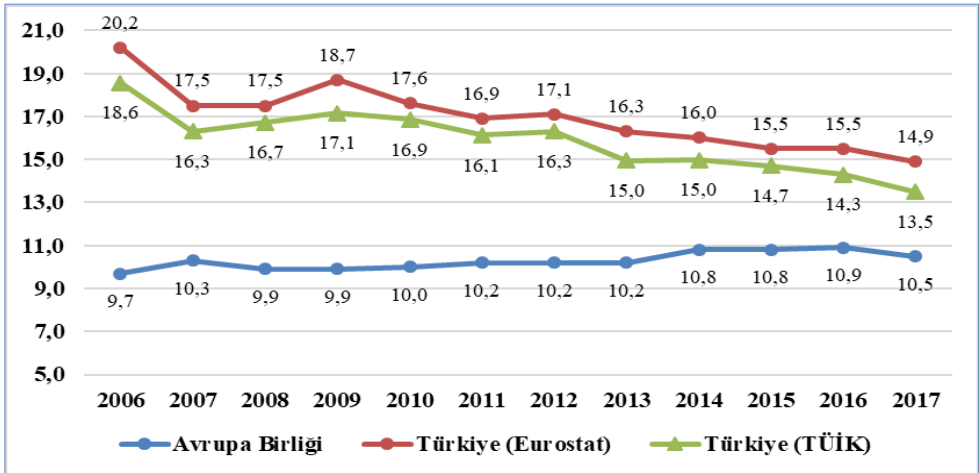
#### IV- AB ÜLKELERİ İLE TÜRKİYE'DE YAŞLI YOKSULLUĞU İSTATİSTİKLERİ VE AYLIK ÖDEMELERİNİN YAŞLI YOKSULLUĞUNA ETKİSİ

Bu bölümde emekli ve yaşlı yoksulluğuna ilişkin ayrıntılı verilerin olması ve yoksulluğun ölçümünde benzer yöntemlerin kullanılmasından dolayı AB ülkeleri ile Türkiye'nin genel yoksulluk oranları ve yaşlı yoksulluğu istatistikleri karşılaştırılmış, ülkelere göre aylık ödemelerinin yaşlı yoksulluğunu azaltıcı etkisine değinilmiştir.

AB ülkeleri ve Türkiye'de daha önce de belirtildiği üzere maddi yoksulluk oranlarının tespitinde göreceli yoksulluk kavramı sıklıkla kullanılmakta olup bu oranların tespitinde GYKA verileri esas alınmaktadır. Grafik 2'de yoksulluk eşliğinin medyan eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelirinin %50'si olarak tanımlandığı Eurostat ve TÜİK göreceli yoksulluk verilerine yer verilmiştir. Eurostat kendisine gelen tüm ülke verileri üzerinde ülkelere göre birtakım uyumlaştırmalar yaptığından Türkiye'ye ilişkin yoksulluk oranları ile TÜİK tarafından açıklanan yoksulluk oranları arasında farklılaşma olmaktadır.

Grafik 2 incelendiğinde Türkiye'de yoksulluk oranının Avrupa Birliği ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla beraber, Eurostat istatistiklerine göre Türkiye'de 2006 yılında %20 civarında olan yoksulluk oranının %15'e gerilediği, Avrupa'da ise bu dönemde %10-11 seviyesinde olduğu görülmektedir.

**Grafik 2.** Avrupa Birliği ve Türkiye'de Yoksulluk Oranları (%)



Kaynak: Eurostat (2019) ve TÜİK (2019a)

Not: TÜİK ve Eurostat istatistikleri aynı ham veriyi kullanmalarına rağmen bazı metodolojik farklılıklardan dolayı yoksulluk verileri farklılaşmaktadır.

Yaş grubu ve cinsiyete göre Avrupa Birliği ve Türkiye'de yoksulluk oranları analiz edildiğinde Türkiye'de gerilemekle beraber çocuk yoksulluğunun ciddi boyutta olduğu, bunu genç yoksulluğunun izlediği görülmektedir. Türkiye'de yaş ilerledikçe yoksulluk oranları gerilemekte, ancak yaşlı yoksulluğu artmaktadır.

Türkiye'de özellikle 50-64 yaş grubundaki yoksulluk oranları, 2017 yılı itibarıyla hem kadın hem de erkeklerde genel yoksulluk ortalamasının neredeyse yarısı olarak

**Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi**

gerçekleşmiştir. 2006-2017 döneminde yaş gruplarına göre yoksulluk oranlarında en fazla düşüş bu yaş grubunda yaşanmış olup 2017 yılı itibarıyla bu yaş grubundaki yoksulluk oranları Avrupa Birliği ortalamasının altına inmiştir (Tablo 5).

**Tablo 5. AB ve Türkiye Yoksulluk İstatistikleri (%)**

Avrupa Birliği	Kadın		Erkek		Toplam	
	2006	2017	2006	2017	2006	2017
16 Yaş Altı	11,8	12,2	11,4	11,9	11,6	12,0
16-24	13,7	15,7	12,0	14,8	12,8	15,2
25-49	8,9	10,3	8,3	9,7	8,6	10,0
50-64	8,1	10,1	8,5	11,3	8,3	10,7
65+	10,5	8,4	8,1	5,7	9,5	7,3
<b>Toplam</b>	<b>10,0</b>	<b>10,7</b>	<b>9,3</b>	<b>10,3</b>	<b>9,7</b>	<b>10,5</b>

Türkiye	Kadın		Erkek		Toplam	
	2006	2017	2006	2017	2006	2017
16 Yaş Altı	29,2	23,6	27,9	22,9	28,5	23,2
16-24	21,6	18,4	17,3	15,7	19,5	17,0
25-49	16,8	12,3	16,1	12,0	16,4	12,1
50-64	13,3	7,9	12,9	7,3	13,1	7,6
65+	16,1	13,4	15,0	9,6	15,6	11,7
<b>Toplam</b>	<b>20,8</b>	<b>15,3</b>	<b>19,6</b>	<b>14,5</b>	<b>20,2</b>	<b>14,9</b>

Kaynak: Eurostat (2019)

Not: Yoksulluk eşiği medyan eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelirin %50’si alınmıştır.

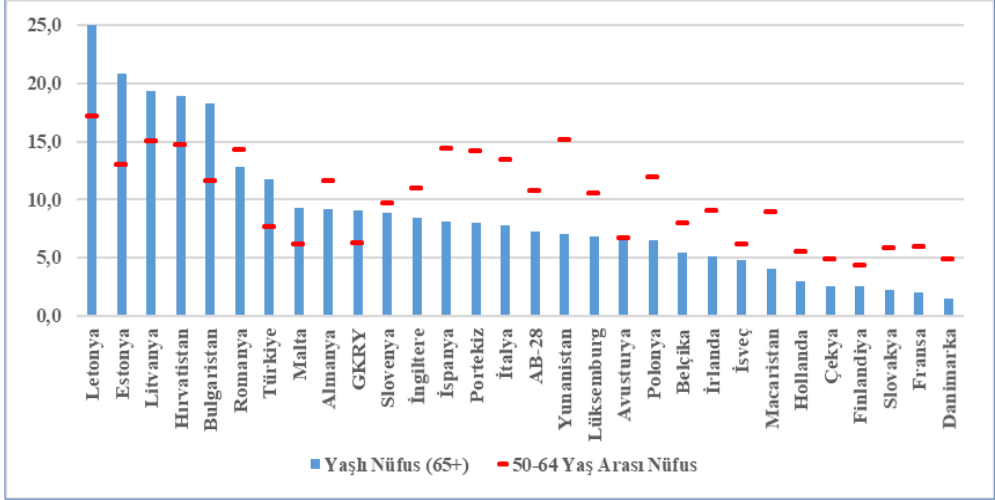
Avrupa Birliği’nde ise en yüksek yoksulluk oranının 16-24 yaş arası olan genç nüfusta olduğu dikkati çekmektedir. Yaş gruplarına bakıldığında Avrupa Birliği ülkelerinde yaşlı yoksulluk oranının diğer yaş gruplarına göre düşük düzeyde olduğu, 2006-2017 döneminde diğer yaş gruplarında yoksulluk oranları artarken yaşlı yoksulluk oranının düştüğü dikkati çekmektedir. Yoksulluk riskinin en düşük olduğu yaş grubu AB’de 65 yaş üzeri iken Türkiye’de 50-64 yaş grubu olup Türkiye bu yaş grubu yoksulluk oranında AB ortalamasından daha iyi durumdadır.

Grafik 3’te 28 Avrupa Birliği üyesi ülke ile Türkiye’nin 50-64 yaş grubu ve 65 yaş üzeri yaşlı nüfustaki yoksulluk oranlarına yer verilmiştir. Grafikten de görüleceği üzere Türkiye yaşlı nüfus yoksulluk oranı açısından 7. sırada olup birçok gelişmiş AB ülkesinden daha kötü durumdadır. Diğer taraftan 50-64 yaş grubu yoksulluk oranında ise çoğu gelişmiş AB ülkesine göre daha iyi durumda olup 19. sırada yer almaktadır.

Avrupa Birliği’nde genellikle emeklilik yaşının 65 civarında olması ve Türkiye’ye göre nüfusun daha yaşlı olmasından dolayı emeklilerin çoğunluğu 65 yaş üzerinde

bulunmaktadır. Türkiye’de ise Tablo 3’te de görüleceği üzere yaşlılık aylığı alan emeklilerin yaklaşık %60’ı 50-64 yaş grubundadır. Türkiye ve Avrupa Birliği’nde emeklilerin çoğunlukta olduğu yaş gruplarında yoksulluk oranlarının genel ortalamasının altında olması, emeklilik sistemlerinin yoksulluğu azaltmada önemli rol oynadığına işaret etmektedir. Bununla beraber Türkiye’de 50-64 yaş grubundaki emeklilerin genç yaşta emekli olmalarından dolayı çalışmaya bağlı gelirlerinin yoksulluğa etkisinin ayrıca analiz edilmesi gerekmektedir.

**Grafik 3.** 28 AB Üyesi Ülke ve Türkiye’de İleri Yaş Gruplarının Yoksulluk Oranları (%)



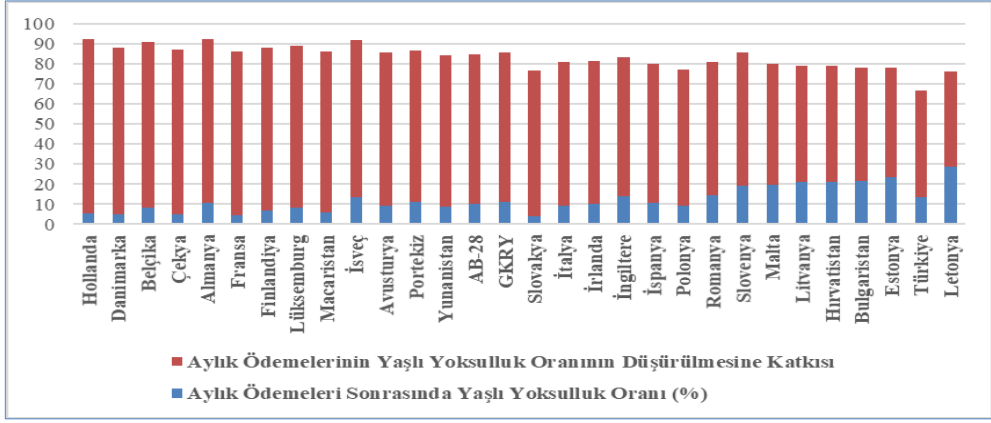
Kaynak: Eurostat (2019)

Not: Yoksulluk eşiği medyan eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelirinin %50’si alınmıştır.

Ayrıca Türkiye’de yaşlı nüfusta yoksulluk oranlarının birçok AB üyesi ülkeye göre daha yüksek düzeyde olması da emeklilik sistemlerinin bu yaş grubunu yeterince kapsayıp kapsamadığı ve 65 yaş aylığı gibi ödemelerin yeterli seviyede olup olmadığı tartışmalarını beraberinde getirmektedir.

Nitekim Grafik 4’te 28 Avrupa Birliği üyesi ülke ile Türkiye’de aylık ödemelerinin yoksulluk oranlarına etkisini içeren veriler yer almaktadır. Grafik incelendiğinde birçok Avrupa ülkesinde aylık ödemeleri olmaması durumunda yaşlı yoksulluk oranlarında çok ciddi oranda iyileşme olmaktadır. Örneğin Hollanda’da aylık ödemeleri sonrası yaşlı yoksulluk oranı %5,3 iken aylık ödemeleri olmaması durumunda bu oran %92,4’e yükselmektedir. Dolayısıyla Hollanda’da aylık ödemeleri yaşlı yoksulluğunu yaklaşık 87 % puan azaltmaktadır.

28 AB üyesi ülkenin 24’ünde aylıkların yaşlı yoksulluk oranını düşürmeye katkısı 60 % puanın üzerinde olup 28 AB üyesi ülke ortalaması 75 % puandır. Türkiye’de ise aylık ödemelerinin yaşlı yoksulluk oranına katkısı 53 % puandır. Türkiye, aylık ödemelerinin yaşlı yoksulluk oranının düşürülmesine en az katkı sağladığı ülkeler arasında yer almaktadır. Bu göstergede Türkiye’de emeklilik sistemlerinin yaşlı nüfus yoksulluğunu düşürmede bazı sorunlar yaşadığını göstermektedir.

**Grafik 4.** 28 AB Üyesi Ülke ve Türkiye’de Aylık Ödemelerinin Yaşlı Yoksulluğuna Katkısı (%)

Kaynak: Eurostat (2019)

Not: Eurostat istatistiklerinde hanehalklarına yapılan sosyal transfer öncesi yoksulluk oranlarına yer verilmektedir. Ayrıca, istatistiklerde aylık ödemelerinin sosyal transfere dâhil edilmesi ve dâhil edilmemesi durumundaki veriler de yer almaktadır. Grafikteki veriler aylık ödemelerinin sosyal transferlere dâhil edilmesi ya da edilmemesi durumundaki yaşlı yoksulluk oranları arasındaki farklar hesaplanarak bulunmuştur.

## V- YÖNTEM

Gerek Avrupa Birliği gerekse Türkiye’de gelir bazlı görelî yoksulluk oranlarının hesabında ‘panel anket’ yöntemini esas alan Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması kullanılmaktadır. Panel anket yönteminde iki ya da daha fazla sayıda örneklem kapsamına alınan son örnekleme birimlerine belirli sürelerle anket uygulanmaktadır. Araştırmada son örnekleme biriminin hanehalkları olduğu tabakalı, iki aşamalı ve küme örnekleme yöntemi kullanılmaktadır. 2017 yılı GYKA verileri Türkiye genelinde 22.869 hanehalkı ve 78.015 birey verisini içermektedir. Araştırma kapsamındaki gelir verileri 2016 yılına, diğer veriler ise 2017 yılına aittir (TÜİK, 2019c).

Bu çalışmada yaşlı ve emekli yoksulluğuna ilişkin analizlerde 2017 yılı GYKA ham verilerinden yararlanılmıştır. Bu veriler STATA programı kullanılarak TÜİK’in yoksulluk verilerini elde ederken kullandığı yatay kesit veri analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu çalışmada kamuoyuna açıklanan genel yoksulluk rakamlarıyla tutarlılığı sağlamak; aynı zamanda yaş, cinsiyet, çalışma, emeklilik durumu gibi daha alt kırılımlarda TÜİK ve Eurostat tarafından kullanılan görelî yoksulluk oranları tespit etmek açısından aynı yöntem kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında öncelikle TÜİK tarafından kamuoyuna açıklanan genel yoksulluk verileri üretilmiş, çalışma sonuçları ile TÜİK’in açıkladığı verilerin tutarlılığı kontrol edilmiş ve açıklanan verilerle bu çalışmadaki analiz sonuçlarının birebir aynı olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada emekli ve yaşlı yoksulluğu hesabında fert bazında yoksulluk verisi üretilmesi için hanehalkı geliri bireysel fert gelirine dönüştürülmüştür. Bu kapsamda TÜİK’in de kullandığı OECD eşdeğerlik ölççeği esas alınmıştır. Bu ölçekte hanehalkı sorumlusu için ‘1’ katsayısı, 14 yaş üzeri fertler için ‘0,5 katsayısı’, 14 yaş altı fertler için ‘0,3’ katsayısı kullanılmıştır (TÜİK, 2019c).

Çalışmada, ankette yer alan ferdin yaşı, cinsiyeti, hanehalkı sorumlusu, 2016 yılı net nakdi ücret, maaş, yevmiye geliri, 2016 yılı net aynî ücret, maaş, yevmiye geliri, 2016 yılı net nakdi müteşebbis geliri, 2016 yılı net aynî müteşebbis geliri, 2016 yılı emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik geliri değeri, 2016 yılı dul/yetim maaşı değeri,



2016 yılı sakatlık, gazilik, malulen emeklilik geliri değeri, ferdin esas isteki durumu, toplam hanehalkı kullanılabilir geliri değişkenleri kullanılmıştır. Analiz sonuçları ankette yer alan ve örneklem kapsamındaki bireyin nüfus genelini yansıtmaya oranı olan fert için ağırlık katsayısı değişkeni kullanılarak tüm nüfusu kapsayacak şekilde genelleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında yoksulluk eşiği olarak eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirinin medyan değerinin %50'si öngörülmüş ve TÜİK'in de yayımladığı gibi 2016 yılı için yoksulluk eşiği yıllık 7.944 TL olarak tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında aylık alanlar 4 kategoriye ayrılmıştır. Bunlardan ilki emekli aylığı alanlar olup kendi çalışmalarından dolayı emeklilik sistemlerinden aylık alanları içermektedir. İkinci grup dul yetim aylığı alanları kapsamaktadır. Üçüncü grup malul sakat aylığı alanlar olup primli veya primsiz sistemlerden malul/sakat kalmasından dolayı aylık bağlananları içermektedir. Dördüncü grup ise 65 yaş aylığı alanlar olup 65 yaşından büyük olup 2022 sayılı Kanun kapsamında aylık bağlanan bireyleri içermektedir.

GYKA'da emeklilik, yaşlılık ve isteğe bağlı emeklilik ödemeleri tek bir değişken altında yer almaktadır. Primsiz rejim kapsamında olup 2022 sayılı Kanun gereğince aylık alanların verileri de bu kapsamda yer almaktadır. Çalışmada, 65 yaş aylığı uygulamasının gerek sosyal sigorta sistemi dışında olması gerekse aylık miktarlarının düşük olması nedeniyle yaşlı ve emekli yoksulluğu analizlerinde emekli aylıklarından ayrıştırılması gerekmektedir. Bu nedenle, gelir verilerinin de 2016 yılı verisi olması nedeniyle 2016 yılı ek ödeme dâhil aylık miktarları ve verilerdeki kümelenme dikkate alınarak yıllık 2.600 TL ile 2.720 TL arasındaki tutara sahip olup 65 yaş üstünde olan, dul/yetim aylığı ile malul/sakatlık aylığı almayanların 65 yaş aylığı aldığı varsayılmıştır.

Yine GYKA'da sakatlık, gazilik ve malulen emeklilik ödemeleri tek bir değişken altında yer almakta olup bu değişken primli sistem kapsamındaki malullük aylığının yanı sıra primsiz sistem ve özel kanunlar gereği verilen sakatlık ve gazilik aylıklarını da içermektedir. Hem primli hem de primsiz sistemlerde bu kapsamda verilen aylıkların benzer seviyelerde olmasından dolayı bu veri ayrıştırılamamıştır. Bundan dolayı malul, sakat aylığı ile ilgili aşağıdaki analizlerde primli ve primsiz rejim beraber değerlendirilmiştir.

**Tablo 6. Cinsiyet, Yaş, Aylık ve Çalışma Durumuna Göre Nüfusun Dağılımı (%)**

	Kadın				Erkek				Toplam			
	0-49	50-64	65+	Toplam	0-49	50-64	65+	Toplam	0-49	50-64	65+	Toplam
Sadece Çalışan	22,1	16,9	3,3	19,5	49,4	26,6	1,5	42,4	35,9	21,7	2,5	30,9
Emekli Aylığı	0,5	15,3	13,8	4,1	0,7	64,8	82,0	16,4	0,6	39,9	43,8	10,2
Dul Yetim Aylığı	1,5	13,5	38,5	6,9	0,2	0,1	0,3	0,2	0,9	6,9	21,7	3,5
Malul, Sakat Aylığı	0,5	1,0	0,7	0,6	1,0	1,5	2,6	1,2	0,8	1,3	1,5	0,9
65 Yaş Aylığı	-	-	10,2	1,0	-	-	8,9	0,7	-	-	9,6	0,8
Aylık Almayan ve Çalışmayan	44,2	53,2	33,5	44,5	16,8	6,9	4,8	14,4	30,3	30,2	20,9	29,5
0-14 Yaş	31,1	-	-	23,4	31,9	-	-	24,7	31,5	-	-	24,1
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kaynak: TÜİK, GYKA mikro verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

## VI- BULGULAR

Türkiye’de 2017 yılı GYKA mikro verileri kullanılarak yapılan analiz sonuçlarına göre yaş grubu, cinsiyet, aylık ve çalışma durumuna göre nüfusun dağılımına Tablo 6’da yer verilmiştir. Tablo 6 incelendiğinde kadınların yaklaşık %45’inin herhangi bir aylığı ya da çalışması olmadığı görülmektedir. Yine 50-64 yaş grubuna bakıldığında kadınların yarıdan fazlasının herhangi bir aylığı olmadığı ve çalışma hayatı içinde yer almadığı, yaklaşık %17’sinin çalıştığı, genç yaşta emeklilik uygulamalarına rağmen sadece %15’inin yaşlılık aylığı aldığı, %14’ünün ise dul yetim aylığı aldığı görülmektedir. 65 yaş üstü nüfusa bakıldığında yine kadınların üçte birinin aylık almadığı ve çalışmadığı, emekli aylığı alanların oranının sınırlı olduğu, bu grupta dul yetim aylığı alanların çoğunluğu oluşturduğu dikkati çekmektedir. Yine bu yaş grubunda kadınların yaklaşık %10’u 65 yaş aylığı almaktadır.

Daha öncede belirtildiği üzere kadınların büyük bir çoğunluğunun geçmiş yıllarda sigorta kapsamında olmaması, emekli aylığı alan kadın nüfusunun ilgili yaş grubu kadın nüfusu içindeki oranını sınırlamaktadır. Tablo 6’da yer alan veriler, Türkiye’de kadınların çoğunlukla bağımlı nüfusu oluşturduğunu, dul yetim aylığı alan kadınların da kendi çalışmalarından dolayı aylık alan kadınların üzerinde olduğunu göstermektedir.

Yaş gruplarına göre erkek nüfusun dağılımına bakıldığında 50-64 yaş grubunda erkeklerin yaklaşık üçte ikisinin kendi çalışmasından kaynaklı emekli aylığı aldığı, %26’sının çalıştığı görülmektedir. 65 yaş üstü nüfusta ise nüfusun %80’den fazlasının emekli aylığı aldığı, %10’a yakın bir kısmın 65 yaş aylığı aldığı görülmektedir.

Kadınlardan farklı olarak erkeklerde emekli aylığı alan grubun nüfus içindeki oranlarının gayet yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Yurt dışı borçlanma uygulaması, ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri, yapılandırma ve borçlanma uygulamaları, kamu emeklilik sistemi dışında farklı emeklilik rejimlerinden emekli aylığı alanlar, düşük prim ödeme ve çalışma hayatına sahip olanlara yönelik emeklilik uygulamalarının emekli olan erkek nüfusun yaş grubu nüfusu içindeki oranının artmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Yaş grubu, cinsiyet, aylık ve çalışma durumuna göre yoksulluk oranlarının yer aldığı Tablo 7 incelendiğinde cinsiyet bazında yoksulluk oranlarının birbirine yakın olduğu, yaş grubu bazında en düşük yoksulluk oranlarının ise 50-64 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 0-49 yaş grubunda yoksulluk oranlarının yüksekliğinde ise çocuk yoksulluğu ile çalışma hayatı dışında olanların yoksulluğu etkili olmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre emekli aylığı alanlarda yoksulluk oranları çok düşük seviyede olup (%1-2), dul ve yetim aylığı alan kadınlarda yoksulluk oranları düşük olmakla beraber emekli aylığı alanlara göre daha yüksek seviyededir. Diğer taraftan malul, sakat aylığı alanlarda yoksulluk oranları yüksek seviyelere çıkarken 65 yaş aylığı alanlarda yoksulluk oranları hem kadın hem de erkeklerde %50’lerin üzerine çıkmaktadır. Malul ve sakatlarda yoksulluk oranlarının artışında bu kişilerin aylık dışı gelirlerinin düşük olması etkili olmaktadır.

Tüm aylık alanlar beraber değerlendirildiğinde emekli yoksulluk oranı, kadınlarda (%8,4) erkeklere (%5,3) göre daha yüksektir. Yoksulluk riski daha yüksek olan dul yetim aylığı alanlar ile 65 yaş aylığı alanların kadınlarda daha yaygın olması, aylık alan kadınlarda yoksulluk oranının yükselmesinde etkili olmaktadır.

**Tablo 7. Cinsiyet, Yaş, Aylık ve Çalışma Durumuna Göre Yoksulluk Oranları (%)**

	Kadın				Erkek				Toplam			
	0-49	50-64	65+	Toplam	0-49	50-64	65+	Toplam	0-49	50-64	65+	Toplam
Sadece Çalışan	6,5	7,7	8,4	6,7	9,2	11,2	31,7	9,5	8,4	9,8	14,4	8,6
Emekli Aylığı	0,0	0,2	2,8	1,0	5,2	1,6	2,0	1,9	3,0	1,3	2,1	1,7
Dul Yetim Aylığı	5,2	5,6	6,5	6,0	0,7	0,0	0,0	0,6	4,7	5,6	6,5	5,9
Malul, Sakat Aylığı	20,1	20,6	18,2	20,0	24,1	25,6	27,9	25,0	22,7	23,5	25,3	23,3
65 Yaş Aylığı	0,0	0,0	48,4	48,4	0,0	0,0	55,7	55,7	0,0	0,0	51,4	51,4
Aylık Almayan ve Çalışmayan	16,4	8,6	8,9	14,4	19,4	33,3	22,4	20,5	17,2	11,4	10,2	15,9
0-14 Yaş	21,4	-	-	21,4	21,1	-	-	21,1	21,2	-	-	21,2
<b>Toplam</b>	<b>15,5</b>	<b>6,9</b>	<b>11,2</b>	<b>13,8</b>	<b>14,8</b>	<b>6,7</b>	<b>8,8</b>	<b>13,2</b>	<b>15,2</b>	<b>6,8</b>	<b>10,2</b>	<b>13,5</b>
Tüm Aylık Alanlar	7,1	3,3	12,6	8,4	14,4	2,2	7,8	5,3	10,3	2,5	10,0	6,5

Kaynak: TÜİK, GYKA mikro verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

50-64 yaş grubunda aylık alanların yoksulluk oranı %2,5 civarındadır. Bu yaş grubunda aylık alanlar içinde emekli aylığı alanların çoğunlukta olması ve emekli aylığı alanların yoksulluk oranının düşük olması aylık alanlar içinde genel yoksulluk oranının düşüklüğüne katkı sağlamaktadır. Diğer taraftan 65 yaş üzeri grupta aylık alanların yoksulluk oranı %10'a yükselmekte olup yaşlı yoksulluk oranı ile hemen hemen aynı seviyedir. 65 yaş üzeri grupta hem yaşlı yoksulluk oranlarının hem de emekli yoksulluk oranlarının yükselmesinde 65 yaş aylığı alanların bu yaş grubunun yaklaşık %10'unu oluşturması ve 65 yaş aylığı alanların çok yüksek yoksulluk oranına sahip olması etkili olmaktadır.

Araştırmadaki gelir verileri 2016 yılını içerdiğinden 65 yaş aylığı miktarlarının 2016 yılı seviyesine bakıldığında; ek ödeme dâhil ortalama 65 yaş aylığı 223 TL civarında olup net asgari ücretin %17'sine tekabül etmektedir. 65 yaş aylığının çok düşük olması bu grupta yoksulluk oranlarının çok yüksek seviyede olmasını beraberinde getirmektedir. Bu veriler primsiz rejimin en önemli ve en yaygın uygulaması olan 65 yaş aylığı uygulamasının kapsama giren kişilere yeterli sosyal koruma sağlamadığına işaret etmektedir.

Türkiye'de yoksulların dağılımına bakıldığında çocuklar ile aylık almayan ve çalışmayanların en büyük kesimi oluşturduğu görülmektedir. Erkeklerde çalışan ve emekli aylığı alanların yoksulluk oranı genel ortalamanın altında olmakla beraber bu kesimlerin yaygınlığından dolayı çalışan yoksulların ve emekli aylığı alan yoksulların ilgili yaş grubu yoksullar içindeki oranı da yüksek seviyede bulunmaktadır (Tablo 8).

Kadınlarda ise özellikle dul yetim aylığı alan yoksulların sayısının ilgili yaş grubu yoksullar içindeki oranının yüksekliği dikkati çekerken kadın ve erkeklerde 65 yaş aylığı alan yoksullar 65 yaş üstü toplam yoksulların neredeyse yarısını oluşturmaktadır.

**Tablo 8.** Yoksulların Yaş Grubu, Aylık ve Çalışma Durumuna Göre Dağılımı (%)

	Kadın				Erkek				Toplam			
	0-49	50-64	65+	Toplam	0-49	50-64	65+	Toplam	0-49	50-64	65+	Toplam
Sadece Çalışan	9,3	18,8	2,5	9,5	30,7	44,3	5,3	30,5	19,9	31,3	3,6	19,7
Emekli Aylığı	0,0	0,4	3,4	0,3	0,3	15,7	18,6	2,4	0,1	7,9	9,2	1,3
Dul Yetim Aylığı	0,5	11,0	22,4	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	5,6	13,8	1,5
Malul, Sakat Aylığı	0,7	3,1	1,2	0,9	1,6	5,6	8,1	2,2	1,1	4,3	3,8	1,6
65 Yaş Aylığı	-	-	44,0	3,4	-	-	55,8	2,8	-	-	48,5	3,1
Aylık Almayan ve Çalışmayan	46,7	66,7	26,5	46,6	22,0	34,4	12,3	22,4	34,4	50,9	21,0	34,8
0-14 Yaş	42,8	-	-	36,2	45,4	-	-	39,7	44,1	-	-	37,9
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kaynak: TÜİK, GYKA mikro verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

65 yaş üstü nüfusta yoksul kadınların yaklaşık dörtte birinin, toplam yoksul nüfusun ise yaklaşık beşte birinin herhangi bir aylığı ya da çalışması olmadığı görülmektedir. 65 yaş aylığına hak kazanabilmek için fert başına kişi başı aylık gelir tutarının net asgari ücretin üçte birinden düşük olması gerekmekte olup bu tutar 2016 yılı itibarıyla 390 TL’dir. Bu çalışmadaki yoksulluk eşiği 2016 yılı için yıllık 7.944 TL olup aylık 662 TL’ye denk gelmektedir. Kanunda 65 yaş aylığına hak kazanma için belirlenmiş eşiğin bu çalışmada kullanılan yoksulluk eşiğinin yaklaşık %60’ı olduğu dikkate alındığında çalışma kapsamında yoksul olarak tanımlananların önemli bir kısmının yasal olarak 65 yaş aylığına hak kazanamadığı görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre emekli aylığı alanların yoksulluk oranlarının düşük seviyede olduğu görülmektedir. Kuşkusuz yoksulluk durumuna etki eden unsurlardan birisi de kişilerin aylık gelirleri dışında diğer gelir unsurlarına sahip olup olmadıklarıdır. Bu gelirlerin başında da çalışmadan kaynaklı ücret/müteşebbis gelirleri gelmektedir.

**Tablo 9.** Aylık Alanların Çalışma Durumu (%)

	Kadın				Erkek				Toplam			
	0-49	50-64	65+	Toplam	0-49	50-64	65+	Toplam	0-49	50-64	65+	Toplam
Emekli Aylığı	22,6	13,1	3,5	11,0	58,2	45,9	16,8	35,4	43,2	39,6	14,5	30,6
Dul Yetim Aylığı	22,4	11,1	2,5	8,2	24,1	55,6	10,7	23,0	22,6	11,5	2,7	8,7
Malul Sakat Aylığı	2,8	4,9	0,0	3,0	18,7	26,0	4,9	17,8	13,3	17,5	3,5	12,7
65 Yaş Aylığı	-	-	4,4	4,4	-	-	12,5	12,5	-	-	7,7	7,7
<b>Tüm Aylık</b>	<b>18,6</b>	<b>12,0</b>	<b>2,9</b>	<b>8,6</b>	<b>34,2</b>	<b>45,5</b>	<b>16,1</b>	<b>33,4</b>	<b>25,3</b>	<b>35,0</b>	<b>10,0</b>	<b>23,4</b>

Kaynak: TÜİK, GYKA mikro verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 9’da kamu emeklilik sistemlerinden aylık alanların yaş ve cinsiyete göre çalışma durumlarına yer verilmiştir. Tablo 9 incelendiğinde kamu emeklilik sisteminden aylık alanların yaklaşık dörtte birinin halen çalışma hayatı içinde olduğu görülmektedir. Özellikle erkeklerde 50-64 yaş arası grubun neredeyse yarısı çalışmaktadır. 65 yaş üstü erkek nüfusun ise yaklaşık %16’sı çalışma hayatı içinde yer almaktadır. Kadınlarda ise çalışan emekli oranları düşük seviyede olup 50-64 yaş grubunun sadece %12’si çalışma hayatı içinde yer almaktadır.

Özellikle erkeklerde emekli olanların önemli bir kısmı çalışmakla beraber çalışmadan kaynaklı gelirlerin yoksulluk üzerindeki etkisini ölçmek için bu gelirler hariç tutulduğundaki yoksulluk oranındaki artışın analiz edilmesi gerekmektedir.

Tablo 10’da emeklilik sistemi kapsamında aylık alanların aylık almaması veya çalışmaması durumunda hem buldukları grupta hem de yaşlı nüfusta yoksulluk oranlarının ne şekilde değişeceğine ilişkin analizlere yer verilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde aylık alanların çalışmaması halinde aylık alanlardaki yoksulluk oranının %6,5’ten %9,8’e çıkacağı görülmektedir. Görüldüğü üzere çalışma gelirleri dışarıda bırakıldığında aylık alanlar içinde yoksulluk oranında 3 puanlık bir artış olmaktadır. Diğer taraftan çalışma gelirleri dışarıda bırakıldığında yaşlı yoksulluk oranı ise yaklaşık 2 puanlık artışla %10,2’den %12,3’e yükselmektedir.

Çalışma gelirlerinin yoksulluğa etkisi aylık gruplarına göre değerlendirildiğinde çalışma gelirlerinin yoksulluk azaltıcı etkisinin en fazla 65 yaş aylığı alan grupta olduğu, en az ise dul yetim aylığı alan grupta olduğu görülmektedir. 65 yaş aylığı alanların çalışma oranlarının düşük olmasına rağmen çalışma gelirlerinin yoksulluğu azaltıcı etkisinin yüksek olmasında bu gruptaki yoksulluk oranlarının hâlihazırda çok yüksek olması etkili olmaktadır. Dolayısıyla bu grup açısından aylık dışı gelirlerdeki değişimler yoksulluk oranına daha fazla etki etmektedir.

**Tablo 10.** *Aylık Ödemelerinin Olmadığı veya Aylık Alanların Çalışmadığı Durumda Yoksulluk Oranları (%)*

Yoksulluk Oranları	Mevcut Durum		Aylık Ödemeleri Hariç		Aylık Alanların Çalışmaması		
	%	Grup İçi	Yaşlı Nüfus	Grup İçi	Yaşlı Nüfus	Grup İçi	Yaşlı Nüfus
Emekli Aylığı		1,7	10,2	41,6	43,7	5,1	11,5
Dul Yetim Aylığı Alan		5,4	10,2	48,6	21,8	6,7	10,2
Malul, Sakat Aylığı Alan		22,0	10,2	41,6	11,0	25,2	10,2
65 Yaş Aylığı Alan		51,4	10,2	67,2	11,7	58,3	10,8
<b>Tüm Aylıklar</b>		<b>6,5</b>	<b>10,2</b>	<b>49,3</b>	<b>60,0</b>	<b>9,8</b>	<b>12,3</b>

Kaynak: TÜİK, GYKA mikro verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 10’da aylık ödemeleri olmaması durumunda tüm aylık alanlarda yoksulluk oranının 43 puan artarak %6,5’ten %49,3’e yükseldiği, yaşlı yoksulluk oranının ise 50 puan artarak %10,2’den %60’a ulaştığı dikkati çekmektedir. Görüldüğü üzere aylık

ödemelerinin hem aylık alanlar hem de yaşlı nüfus açısından önemli boyutlarda yoksulluğu azaltıcı etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 10’da görüldüğü üzere Türkiye’de aylık ödemelerinin aylık alanlar içinde yoksulluk oranının azaltıcı etkisi özellikle emekli aylığı alanlar ve dul yetim aylığı alanlarda önemli boyutlara ulaşmaktadır. Malul, sakat aylığı alanlar ile 65 yaş aylığı alanlarda da ödemelerin yoksulluğu azaltmada önemli katkısı olmakla beraber aylık miktarlarının daha düşük seviyede olması, bu grupta aylık ödemelerin yoksulluğu düşürmeye katkısını daha sınırlı tutmaktadır.

Türkiye’de emeklilik sistemlerinden malul/sakat aylığı ve 65 yaş aylığı alanlar dışında özellikle aylık alanların yoksulluk oranlarının düşük olduğu dikkate alındığında tüm bu grupların gelir dağılımı içindeki durumlarının da analiz edilmesinde yarar bulunmaktadır. 2017 yılı GYKA verileri kullanılarak eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı %20’lik gruplar ve gelir türlerine göre yıllık fert gelirlerinin dağılımını içeren Tablo 11 incelendiğinde Türkiye’de en düşük %20’lik gelir grubu toplam gelirin %5,1’ini alırken en yüksek gelir grubu gelirin %50,9’unu almaktadır.

Türkiye’deki emekli aylığı ödemelerinin %2,4’ünü en düşük grup alırken yaklaşık %40’ını en yüksek grup almaktadır. Türkiye’de emekli aylığı ödemelerinin yaklaşık üçte ikisinin gelir seviyesi görece olarak iyi durumda olan 4. ve 5. grupta bulunduğunu göstermektedir. Dul yetim aylığı alanların gelir durumunun görece olarak iyi durumda olduğu, bu aylık ödemelerin yarısından fazlasının 4. ve 5. gelir grubunda olanlara yapıldığı görülmektedir.

**Tablo 11. Gelir Dilimlerine Göre Gelirlerin Dağılımı (%)**

Yüzde	Dilime Göre Gelirden Alınan Pay					
	1. Dilim	2. Dilim	3. Dilim	4. Dilim	5. Dilim	Toplam
Ücret	5,4	9,8	13,7	21,6	49,5	<b>100</b>
Müteşebbis Geliri	4,5	7,5	10,6	14,8	62,4	<b>100</b>
Emekli Aylığı	2,4	10,8	19,3	27,9	39,5	<b>100</b>
Dul Yetim Aylığı	5,4	15,3	27,9	26,2	25,2	<b>100</b>
Malul Sakat Aylığı	24,2	19,2	24,9	19,2	12,5	<b>100</b>
65 Yaş Aylığı	64,2	21,9	7,3	4,5	2,1	<b>100</b>
Diğer Gelir	6,7	7,2	9,9	16,1	60,1	<b>100</b>
<b>Toplam Gelir</b>	<b>5,1</b>	<b>9,5</b>	<b>13,9</b>	<b>20,6</b>	<b>50,9</b>	<b>100</b>

Kaynak: TÜİK, GYKA mikro verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Diğer taraftan malul/sakat aylığı ödemelerinde düşük gelir dilimlerinde daha fazla yoğunlaşma olduğu görülürken 65 yaş aylığı alanların yaklaşık üçte ikisinin en düşük gelir diliminde yer aldığı dikkati çekmektedir.

## SONUÇ

Türk emeklilik sistemleri ile dünya genelindeki emeklilik sistemleri karşılaştırıldığında Türkiye’de zorunlu mesleki emeklilik uygulaması dışında diğer emeklilik sistemlerinin olduğu görülmektedir. Bununla beraber emeklilik sistemleri içindeki en yaygın emeklilik sistemi prim esasına dayanan kamu sosyal sigorta sistemidir. Türkiye’de aktif sigortalıların çalışabilir nüfus içindeki oranı özellikle gelişmiş ülkelerin oldukça gerisindedir. Türkiye’de özellikle kadınların işgücüne katılımının düşüklüğü, işsizlik oranlarının yüksekliği, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı gibi unsurlar prim ödeyen kişi sayısını sınırlandırmakta, dolayısıyla ilerleyen dönemde bu kişilerin emeklilik sistemlerinden yararlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu noktada kadınların istihdamını kolaylaştıracak ve teşvik edecek düzenlemelere gidilmesi, yine emeklilik kapsamını artırmak üzere dar gelirli ve/veya standart dışı çalışan kesimlere yönelik özel sigorta uygulamaları gibi yeni uygulamaların hayata geçirilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi gerekli görünmektedir.

Araştırma sonuçları Türkiye’de özellikle emekli aylığı ve dul/yetim aylığı alanlarda görece yoksulluk oranlarının çok düşük düzeylerde olduğunu göstermektedir. Gerek geçmişte bağlanan aylıklar için aylık bağlama oranlarının yüksekliği gerekse 2002-2018 döneminde emekli aylıklarına yapılan reel artışlar, yoksulluk oranlarının düşük seviyede olmasını sağlarken önemli oranlarda çalışan emeklinin bulunması da yoksulluk oranlarının düşüklüğüne katkı sağlamaktadır. Bununla beraber emeklilik reformlarında mali sürdürülebilirliğin esas alınmasından dolayı gelecek yıllarda emekli olacak bireylerin yoksulluk riski ile karşılaşmaması açısından sigortalıların uzun süre çalışmasının teşvik edilmesi ve düşük kazanç bildirimini önlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, emeklilere ilave gelir sağlaması açısından bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaştırılması ve zorunlu tamamlayıcı mesleki emeklilik uygulamalarının başlatılması gerekmektedir.

Emeklilik sisteminde malul/sakat aylığı ve 65 yaş aylığı alanlarda yoksulluk oranlarının yüksekliği dikkat çekicidir. Özellikle 65 yaş aylığı alanlardaki yüksek yoksulluk oranları primsiz emeklilik rejiminin yeterli sosyal koruma sağlamadığına işaret etmektedir. Bununla beraber çalışmada kullanılan gelir verileri 2016 yılını içerdiğinden ve 65 yaş aylığına 2018 yılında önemli oranlarda artış yapıldığından 65 yaş aylığı alanların yoksulluk oranlarında gerileme olacağı düşünülmektedir. İlerleyen dönemde Türkiye’de primli sisteme yönelik kapsam sorunlarının devam etmesi durumunda primsiz sistem üzerindeki yükün artacağı, primsiz sistem kapsamındaki aylıkların da düşük kalması durumunda bu kapsama girenlerin yoksulluk riskli ile karşılaşabileceği düşünülmektedir.

Türkiye’de yaşlı yoksulluğunun emekli yoksulluğu kadar düşük olmamasında emeklilik sistemlerinin yaşlı nüfusu kapsama oranının (%77) düşük olması ve yaşlı nüfusun %10’unun yararlandığı 65 yaş aylığı alanlarda yoksulluk oranının %50’nin üzerinde olması etkilidir. Bu durum, Avrupa Birliği üyesi ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye’de aylık ödemelerinin yaşlı yoksulluğunu daha düşük oranda azaltmasına neden olmaktadır.

Araştırma sonuçları, mevcut durumda özellikle emekli aylığı ile dul ve yetim aylığı gelirlerinin önemli bir kısmının gelir sıralamasının üst kısmında yer alan 4. ve 5. gelir diliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum, emekli aylıklarına yapılan ilave artışlardan bu grupların daha fazla yararlanacağını ve gelir dağılımında istenilen iyileşmenin sağlanamayacağını göstermektedir. Çalışma sonuçları belli bir maliyet kısıtı altında emekliler açısından yoksulluk riskinin azaltılması ve gelir dağılımının iyileştirilmesinin hedeflenmesi durumunda aylıklara ilave genel artışlardan ziyade belli gelir eşiği altında bulunanlara yönelik ilave artışların verilmesi gibi uygulamaların daha etkin olacağını ortaya koymaktadır.

## Kaynakça

- Alper, Y., Arıcı, K., Özsuca, Ş.T., Aydın, U. ve Gökbayrak, Ş. (2015). *Tamamlayıcı Emeklilikte Bir Başarı Öyküsü*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. İstanbul.
- Avrupa Komisyonu (2015). *The 2015 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in old Age in the EU*. Vol. I. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Social Protection Committee. Publication Office of the European Union. Luxembourg.
- Barr, N. and Diamond P. (2006). *The Economics of Pensions*. Oxford Review of Economic Policy. Vol. 22 No. 1.
- BM (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu. 21 Ekim 2015. A/RES/70/1. [<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>]. (Erişim: 17.09.2019).
- BM, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017a). *World Population Prospects: The 2017 Revision*, DVD Edition.
- BM, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017b). *World Population Ageing 2017 – Highlights*. (ST/ESA/SER.A/397).
- BM Kalkınma Programı (2018). *Human Development Reports, the 2018 Global Multidimensional Poverty Index (MPI)*. [<http://hdr.undp.org/en/2018-MPI>]. (Erişim: 16.09.2019).
- DPT (1995). *Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara.
- DPT (2001). *Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara.
- Dünya Bankası (2018). *Poverty and Shared Prosperity 2018: Piecing Together the Poverty Puzzle*. Washington, DC: World Bank. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2019). *Bireysel Emeklilik Sistemi İstatistikleri*. [[http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg\\_sirketview\\_tablolu.asp?raportip=10](http://web2.egm.org.tr/webegm2/chart/besgosterge/wg_sirketview_tablolu.asp?raportip=10)]. (Erişim: 17.09.2019).
- Eurostat (2019). *Eurostat İstatistikleri. Gelir ve Yaşam Koşulları Veritabanı*. [<https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>]. (Erişim: 16.09.2019).
- Gökbayrak, Ş. (2010). *Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü. Çalışma ve Toplum*. 2010/2. 141-162.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (2018). *2019 Yılı Bütçe Gerekçesi*. Ankara. [<https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/04/11294butce-gerekcesi-2019pdf.pdf>]. (Erişim: 16.09.2019).
- Holzmann, R. ve Hinz, R. (2005). *Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*. The World Bank. Washington D.C.
- ILO (2010). *World Social Security Report 2010/11: Providing Coverage in the Time of Crisis and Beyond*. Geneva.
- ILO (2017). *World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*. International Labour Office – Geneva.
- Kuruca, M. ve Özdamar, M. (2013). *Tüm Yönleriyle Emeklilik*. Yaklaşım Yayınları.
- OECD (2013). *Pensions at a Glance 2013: Retirement-Income Systems in OECD Countries*. OECD Publishing, Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en).
- OECD (2015). *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2015-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en).



OECD (2017a). *Preventing Ageing Unequally*. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en>.

OECD (2017b). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing, Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en).

OECD (2019a). *Social Expenditure Update 2019*. [<http://www.oecd.org/els/soc/OECD2019-Social-Expenditure-Update.pdf>]. (Erişim: 18.09.2019).

OECD (2019b). OECD Veritabanı. [<https://stats.oecd.org/>]. (Erişim: 16.09.2019).

Orenstein, M. (2003). *Mapping the Diffusion of Pension Innovation*, in R. Holzmann, M. Orenstein and M. Rutkowski (eds) *Pension Reform in Europe: Process and Progress*. pp. 171-193. Washington. DC: The World Bank.

SGK (2019). SGK İstatistikleri. [<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>]. (Erişim: 16.09.2019).

Tokol, A. ve Alper, Y. (2013). *Sosyal Politika*. 4. Baskı. Dora Yayınları.

TÜİK (2018). Nüfus Projeksiyonları 2018-2080. [<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30567>]. (Erişim: 16.09.2019).

TÜİK (2019a). Yoksulluk İstatistikleri. [[http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1013](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1013)]. (Erişim: 16.09.2019).

TÜİK (2019b). İşgücü İstatistikleri. [[http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)]. (Erişim: 16.09.2019).

TÜİK (2019c). Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri Metaverisi. [[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1011](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011)]. (Erişim: 17.09.2019).

## 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. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu, yazı için "basıla" verildiği kabul edilecektir. Teslim edilen metinde yazım yanlışlarının olağanın üzerinde olması yazının geri çevrilmesi için yeterli görülecektir. Yazarın adı, soyadı, kısa özgeçmişi, çalıştığı kurum varsa akademik unvanı, açık adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ayrı bir sayfada gösterilecektir.
6. Dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun görülmeyenler düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Düzeltme yapılmış yazılar en geç 2 ay içerisinde Yayın Kuruluna geri gönderilmelidir. Değerlendirme için uygun bulunanlar ilgili alanda iki bağımsız hakeme gönderilir. Hakemlerin ismi gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu biri olumsuz olursa üçüncü hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verir. Yazıların değerlendirilmesi sürecinde "kör çift hakem" sistemi uygulanır. Dergide yayımlanmayan yazılar iade edilmez.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. Dergide "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 ortalamak 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: (Arıcı, 1999: 26)

###### **Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:**

Örnek: (Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Arıcı, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Arıcı, K. (1999b). *Kitap Adı*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

###### **Metin içindeki yollamada (makale):**

Örnek: (Alper, 1997: 10)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Alper, Y. (1997) Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Dergi Adı*. Cilt(Sayı). sayfa aralığı.

##### **b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:**

###### **Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı.

**Metin içindeki yollamada (makale):**

Örnek: (Polat ve Cam, 2014: 19).

**Kaynakçada:**

Örnek: Polat, C. ve Cam, E. (2014). Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 21(1).

**c) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:**

**Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Fişek, Özsuca ve Şuğle, 1998: 98)

**Kaynakçada:**

Örnek: Fişek, G., Özsuca, 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 Parliment. *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/oeed\\_ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinininkarsilastirmasi.tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/oeed_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 İmkani. [[http://www.sgk.biz.tr/evkadınlarına-saglanan-farklısigortalılık\\_sartları-ve-emeklilik-ımkani](http://www.sgk.biz.tr/evkadınlarına-saglanan-farklısigortalılık_sartları-ve-emeklilik-ımkani)]. (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.

**ı)** APA yazım stilinde, dipnot ve son not kullanımı tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.









**Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı**  
**Social Security Institution**

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA  
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70  
sgd@sgk.gov.tr

